



ARBEIDSMARKTANALYSE PRIMAIR ONDERWIJS 2015

De arbeidsmarkt voor
het primair onderwijs in beeld

maart 2015

Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2015

De arbeidsmarkt voor het primair onderwijs in beeld

Deborah van den Berg
Jo Scheeren
januari 2015

CAOP

Het CAOP is hét kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken en arbeidsmarktvraagstukken in het publieke domein. CAOP Research & Europa is het onderzoeks- en adviesteam van het CAOP op het gebied van arbeidsmarktvraagstukken in de publieke sector in Nederland en op Europees gebied.

© CAOP Research & Europa, in opdracht van het 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.

Voorwoord

Hoe zit het met de werkgelegenheid? Hoe staat het met de kwaliteit van arbeid? Hoe tevreden is het personeel? U kunt weer gebruikmaken van een analyse van arbeidsmarktontwikkelingen in het primair onderwijs. Een helder beeld van de arbeidsmarkt hebben, helpt bij het inspelen op toekomstige ontwikkelingen. Om goed vooruit te kunnen denken en handelen, bevat de analyse nu ook een thematisch deel. Hierin staan ditmaal centraal de thema's: krimp, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit. Laat ik de 'krimp' eruit lichten.

Jonge leraren straks nodig

In de dunner bevolkte regio's is de krimp vaak heel goed voelbaar. Minder leerlingen betekent ook dat net-afgestudeerde pabostudenten maar moeilijk aan een onderwijsbaan komen. Voor jonge leraren geldt daarnaast dat zij vaak een tijdelijk of flexibel contract hebben. In de Randstad zijn vaker vacatures en de komende jaren gaan overal leraren met pensioen. Daarom zijn er bewust projecten om jonge leraren op te leiden en te behouden. Wij hebben de jongeren, die nu voor het onderwijs hebben gekozen, straks hard nodig. Centraal staat hoe wij hen kunnen behouden en hoe we met hen en alle andere onderwijscollega's verder professionaliseren.

Werken in de stad

Zo stimuleert het online loopbaanplatform 'www.ruimbaanvoorpo.nl' jonge leraren in een krimpregio te gaan werken op een school in een grote stad. Vooral in Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht, Almere en de regio Haaglanden gaan vacatures ontstaan. De interesse voor het loopbaanplatform groeit iedere maand, en de eerste groep vierdejaars pabostudenten heeft inmiddels stage gelopen in een grote stad.

Duo's

De regeling 'VierSlagLeren' slaat ook aan. Duo's van een startende en een ervaren leraar volgen een masteropleiding via de Lerarenbeurs van het ministerie van OCW. Ze delen samen een klas. De jonge leraar is op deze wijze zeker van een baan voor twee jaar; beide leraren dragen bij aan een verdere professionalisering. Vorig schooljaar hebben 130 lerarenduo's meegedaan, en ook nu kunnen schoolbesturen duo's aanmelden.

Mobiliteit

In Limburg, Zeeland en Noord-Holland. In het hele land zijn regio's met een langdurige leerlingenkrimp bezig een regionaal transfercentrum op te zetten. De daarin samenwerkende schoolbesturen gaan gedwongen ontslag zoveel mogelijk proberen te voorkomen door onder andere hun leraren 'Van werk-naar- werktrajecten' aan te bieden. Zij ontvangen subsidie vanuit het Sectorplan PO van het Arbeidsmarktplatform PO en het Vervangingsfonds/ Participatiefonds. De schoolbesturen werken zo aan een duurzame aanpak om zittende leraren voor het onderwijs te behouden. Bovendien kan een hogere mobiliteit ook werk scheppen voor de jonge leraar. Negen zogenaamde 'RTC's zijn al in ontwikkeling.

Ik wens u tot slot veel profijt van deze arbeidsmarktanalyse en van het samen werken aan een goed functionerende arbeidsmarkt in het primair onderwijs.



Ton Groot Zwaftink
Voorzitter Arbeidsmarktplatform PO

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	7
1. Inleiding	12
1.1 Inhoud analyse	12
1.2 Methodologie	13
1.3 Leeswijzer	13
2. Beleidsontwikkelingen	15
2.1 Professionalisering leraren en schoolleiders	15
2.2 Professionele scholen	26
2.3 Kwaliteitsverbetering lerarenopleidingen	31
2.4 Startende leraren	35
2.5 Krimp	37
2.6 Duurzame inzetbaarheid	42
2.7 Passend onderwijs	43
2.8 Wet Werk en Zekerheid	46
3. Vraag en aanbod	49
3.1 Leerlingen	49
3.2 Werkgelegenheid	55
3.3 Samenstelling personeelsbestand	58
3.4 Vacatures	66
3.5 Mobiliteit	68
3.6 Lerarenopleidingen	73
3.7 Onvervulde vraag	81
4. Verzuim en sociale zekerheid	83
4.1 Ziekteverzuim	83
4.2 Werkeloosheid	86
4.3 Arbeidsongeschiktheid	89
4.4 FPU-uitkeringen	91

5.	Arbeidsvoorwaarden en financiën	93
5.1	Arbeidsvoorwaarden	93
5.2	Functiemix	94
5.3	Financiën	96
6.	Kwaliteit van arbeid	99
6.1	Baantevredenheid en tevredenheid met organisatie	99
6.2	Werkbeleving	100
6.3	Inzetbaarheid	101
7.	Krimp in het primair onderwijs	104
8.	Duurzame inzetbaarheid in het primair onderwijs	114
9.	Mobiliteit in het primair onderwijs	123
10.	Discussie	131
11.	Bijlage	133

Samenvatting

Het primair onderwijs heeft de afgelopen jaren te maken gehad met verschillende demografische, politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. Voorbeelden zijn de invoering van passend onderwijs, eisen ten aanzien van de professionalisering van onderwijspersoneel, vergrijzing en dalende leerlingaantallen. Deze ontwikkelingen beïnvloeden zowel de omvang als het karakter van de arbeidsmarkt.

In de *Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs* worden de huidige en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt samengebracht. Hierdoor ontstaat een volledig beeld van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, nu en in de toekomst. Deze analyse verschijnt voor de derde keer en is gebaseerd op bronnen tot 2015.

In deze samenvatting worden deze ontwikkelingen beknopt uiteengezet aan de hand van de thema's van het Arbeidsmarktplatform PO: vraag en aanbod, personeel en organisatie en opleiden en professionaliseren.

Vraag en aanbod

Arbeidsmarktontwikkelingen

Daling aantal leerlingen, sterke afname werkgelegenheid

Het aantal leerlingen in het primair onderwijs is de afgelopen vijf jaar afgenomen. In de periode tussen 2009 en 2014 is het aantal leerlingen in de sector met 5,7 procent gedaald, tot 1.565.105. Wel zijn er sterke regionale verschillen. In het merendeel van de regio's is sprake van krimp, hoewel de mate van krimp varieert. Naar verwachting zal deze daling de komende jaren doorzetten: in de periode tussen 2015 en 2018 zal het aantal leerlingen in de sector naar verwachting met 3,3 procent dalen.

Omdat het aantal leerlingen een belangrijke indicator is voor de vraag naar personeel, heeft krimp ook gevolgen voor de werkgelegenheid in de sector. Tussen 2009 en 2013 is de werkgelegenheid in de sector afgenomen. In aantallen fte is de werkgelegenheid met 11 procent afgenomen, tot 123.600 fte in 2013. De werkgelegenheid in personen daalde eveneens, maar minder sterk dan de daling in fte: 9 procent. Wel is de werkgelegenheid sterker teruggelopen dan het aantal leerlingen. De gevolgen van krimp zijn ook terug te zien in het beperkte aantal vacatures en de mate waarin deze moeilijk vervulbaar zijn. De spanning op de arbeidsmarkt is op dit moment dan ook gering. Gelijktijdig is het beroep op de WW tussen 2012 en 2013 toegenomen. Dit geldt zowel voor de langdurige

als de korte WW-rechten. Naar verwachting zal het aantal WW-rechten in 2014 op nagenoeg hetzelfde niveau uitkomen als in 2013.

Afgestudeerden werken minder vaak in onderwijs

Deze ontwikkelingen dragen er aan bij dat pabo-afgestudeerden na afstuderen moeilijker aan een baan in het onderwijs komen. Zo is het aandeel afgestudeerden dat een half jaar na afstuderen werkt in het onderwijs gedaald van 79 procent onder afgestudeerden uit 2009 naar 69 procent onder afgestudeerden uit 2012. Wanneer afgestudeerden wel in het onderwijs werkzaam zijn, zijn zij voornamelijk werkzaam op basis van een tijdelijk of flexibel contract. Ook vinden zij de afgelopen jaren minder vaak een reguliere baan, maar werken zij voornamelijk in een vervangingsbaan.

Scheve opbouw personeelsbestand

Het primair onderwijs heeft te maken met een toename van het aandeel oudere medewerkers. In 2009 was ruim 20 procent van het onderwijzend personeel ouder dan 55 jaar. Vijf jaar later is dit aandeel toegenomen tot ruim een kwart van het onderwijzend personeel. Het aandeel jongeren in de sector is beperkt. Zo is plusminus twee procent van de leraren jonger dan 25 jaar. Vooral mannen in de sector hebben een relatief hoge gemiddelde leeftijd.

Naast het hoge aandeel (mannelijke) ouderen, neemt ook het aandeel vrouwen in de sector verder toe. De sector kan dan ook omschreven worden als een sterk gefeminiseerde sector. In totaal is 78,3 procent van het personeel (in fte) in 2013 vrouw. In aantallen personen loopt dit aandeel zelfs op tot 82,5 procent van het totale personeel. Ook op de pabo blijft het aandeel mannen relatief laag, hoewel hun aandeel de afgelopen jaren wel is toegenomen. Omdat het studierendement van mannelijke studenten aanzienlijk lager ligt dan het rendement van vrouwelijke studenten, zijn er nog weinig aanwijzingen dat de scheve personeelsopbouw op korte termijn weer zal rechtevallen.

Beleidsontwikkelingen

Anticiperen op krimp

Wanneer onvoldoende geanticipeerd wordt op krimp, wordt het voor het onderwijsveld moeilijk om een goed passend onderwijsaanbod te verzorgen. Zo zullen er meer kleine scholen en klassen ontstaan. Ook is het mogelijk dat scholen hun deuren moeten sluiten of dat de keuzevrijheid van onderwijs onder druk komt te staan. De afgelopen periode zijn daarom verschillende maatregelen getroffen om de kwaliteit van het onderwijs in krimpgebieden te kunnen waarborgen. De maatregelen richten zich onder andere op het stimuleren van (regionale) samenwerking tussen scholen en besturen, het experimenteren met fusies en het handhaven van de kleinscholentoeslag.

Sectorplan PO

Krimp zorgt in verschillende gebieden voor een dalende werkgelegenheid. Het sectorplan PO speelt hier op in met verschillende tijdelijke maatregelen. Met de eerste maatregel wordt de komst van tien regionale transfercentra in krimpregio's ondersteund en

gestimuleerd. De transfercentra begeleiden leraren in krimpregio's van werk naar werk. Maatregel twee is bedoeld om de regionale transfercentra in hun werk te ondersteunen. Met behulp van deze maatregel worden landelijke mobiliteitstools ontwikkeld. Tot slot wordt de instroom van jonge, werkloze leraren gestimuleerd. Dankzij deze derde maatregel is het voor schoolbesturen mogelijk om vacatureruimte voor jonge, werkloze leraren te creëren. Deze ruimte ontstaat doordat besturen additioneel leraren in dienst kunnen nemen, of door taken van oudere leraren te verminderen of te veranderen.

Werven van specifieke doelgroepen

Het personeelsbestand in het primair onderwijs is scheef opgebouwd voor wat betreft de leeftijd van het personeel, hun etniciteit en geslacht. Het doelgroepenbeleid van de afgelopen jaren richt zich vooral op het verhogen van het aantal mannen voor de klas. Het aandeel mannen op de pabo is de afgelopen jaren inderdaad licht toegenomen, vooral bij de pabo's die samen een voorlopersgroep vormen op dit onderwerp.

Personeel en organisatie

Arbeidsmarktontwikkelingen

Hoger verzuim onder ouderen

Het primair onderwijs heeft te maken met een relatief groot aandeel 50-plussers. Dit heeft niet alleen als gevolg dat het personeelsbestand scheef is opgebouwd. Ook is onder ouderen bijvoorbeeld het verzuimpercentage hoger dan onder jongeren, terwijl deze groep vanwege de verhoogde uittredeleeftijd langer blijft werken. Het onderwijzend personeel dat jonger is dan 35 jaar, verzuimt in het basisonderwijs bijvoorbeeld 4,5 procent. In het speciaal onderwijs komt het verzuimpercentage voor 35-minners uit op 5,3 procent. Ter vergelijking, onder 55 – 64 jarigen gaat het om respectievelijk 9,8 en 10,2 procent. Ouderen hebben wel een lagere meldingsfrequentie dan hun jongere collega's, maar als zij ziek zijn betreft het vaker langdurig verzuim. Het vraagstuk van belasting en belastbaarheid vraagt om beleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Dit betekent niet dat duurzame inzetbaarheid alleen voor deze groep medewerkers van belang is: voor al het personeel is het van belang dat zij hun werkende leven gezond, gemotiveerd, competent en productief blijven.

Functiemixdoelstellingen nog niet gerealiseerd

De versterking van de functiemix is een van de ontwikkelingen waarmee een impuls wordt gegeven aan de professionalisering van HRM-beleid op scholen. De doelstellingen voor 2014 zijn in maart 2014 zowel in het basisonderwijs als in het speciaal (basis)onderwijs nog niet gerealiseerd.

Ook het voeren van formele gesprekken tussen leidinggevend en leraren geeft een belangrijke impuls aan het professionaliseren van het HRM-beleid op scholen. Het merendeel van de leraren geeft aan dat zij het afgelopen jaar een formeel gesprek hebben gevoerd met de leidinggevende.

Toegerust op passend onderwijs

Voor het slagen van passend onderwijs is het van belang dat leraren beschikken over differentiatievaardigheden om lessen af te kunnen stemmen op leerlingen met verschillende leerbehoeften. Dat is op dit moment nog niet overal het geval. Een meerderheid van de leraren beheerst wel de algemeen didactische vaardigheden. Wat betreft de differentiatievaardigheden, beheerst een minder ruime meerderheid deze. Een groot deel van de leraren geeft zelf ook aan dat zij zich op dit gebied graag verder willen ontwikkelen.

Beleidsontwikkelingen

Focus op duurzame inzetbaarheid in cao

Om werknemers in staat te stellen om eigen keuzes te maken om hun duurzame inzetbaarheid te versterken en te waarborgen, zijn in de cao PO 2014-2015 verschillende voorzieningen opgenomen. Een belangrijke voorziening is de nieuwe regeling voor duurzame inzetbaarheid. Deze regeling is bestemd voor alle werknemers en vervangt de bapo en de leeftijdsuren OOP.

Daarnaast is er in de nieuwe cao ook aandacht voor het beheersen van de werkdruk in de sector. Dit is een van de redenen dat per 1 augustus 2015 wordt overgestapt naar een 40-urige werkweek. Om de werkdruk van leraren te verminderen, worden door het ministerie van OCW ook extra middelen ingezet om conciërges en klassenassistenten aan te nemen in het funderend onderwijs.

Aandacht voor HRM in sectorakkoord

Om een verdere impuls te geven aan de ontwikkeling van het HRM-beleid op scholen, is in het sectorakkoord een brede aanpak vastgelegd voor het verbeteren van het HRM-beleid op scholen. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat het HRM-beleid wordt afgestemd op de ambities op het gebied van de onderwijskwaliteit.

Opleiden en professionaliseren

Arbeidsmarktontwikkelingen

Instroom pabo stijgt

Tussen 2009 en 2013 is de instroom aan de pabo met 16 procent afgenomen. Wel is de instroom sinds 2012 weer licht toegenomen, van 6.985 studenten in 2012 tot 7.446 studenten in 2013. De diversiteit van de instroom blijft echter beperkt: een ruime meerderheid is vrouw en van autochtone afkomst. Pabostudenten zijn over het algemeen tevreden met hun opleiding. Wel stopt een relatief groot deel van de studenten met de studie. De uitval is vooral hoog onder mannelijke studenten, studenten van niet-westerse allochtone afkomst en studenten met een mbo-achtergrond.

Interesse in bij- en nascholing

Voor onderwijspersoneel is het van belang dat zij op de hoogte blijven van onderwijsinhoudelijke en -kundige ontwikkelingen. Veel leraren maken gebruik van deze

mogelijkheid. Uit enquête-onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat ruim 34 procent van de leraren hier in een jaar 6 tot en met 10 dagen aan heeft besteed. Leraren volgen voornamelijk bij- of nascholing gericht op opbrengstgericht werken, gevolgd door omgaan met leerlingen met speciale leerbehoeften en/of beperkingen. Ook nagenoeg alle managers en directeurs volgen bij- of nascholing. Net zoals leraren richten zij zich vooral op opbrengstgericht werken, gevolgd door bij-of nascholing gericht op onderwijskundig management.

Beleidsontwikkelingen

Kwaliteitsverbetering pabo

Om de kwaliteit van de pabo te verbeteren, zijn de afgelopen jaren verschillende stappen gezet. Een daarvan is het aanscherpen van de toelatingseisen voor aankomende pabostudenten. Daarnaast hebben lerarenopleidingen de afgelopen periode samen vakinhoudelijke kennisbases opgesteld en zijn er kennistoetsen ontwikkeld. Ook wordt geïnvesteerd in het verbeteren van de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen. Om de pabo aantrekkelijk te maken voor vwo'ers, wordt de mogelijkheid verkend om een universitaire lerarenopleiding in te richten.

Veel aandacht voor professionalisering

Het vakmanschap van onderwijspersoneel staat centraal in verschillende actieplannen en akkoorden. Zo is met de Lerarenagenda en het Nationaal Onderwijsakkoord een duidelijke ambitie neergezet om de kwaliteit van leraren te verhogen. Deze ambitie is verder uitgewerkt in het sectorakkoord. Ook hebben sociale partners afspraken vastgelegd in de cao. Leraren kunnen voor hun professionele ontwikkeling onder meer gebruik maken van de Lerarenbeurs of Promotiebeurs. Ook voor schoolleiders zijn scholingsmiddelen beschikbaar. Daarnaast worden zowel leraren als schoolleiders gestimuleerd zich te registreren in respectievelijk het Lerarenregister en het Schoolleidersregister PO.

Leraren op master niveau

Naast de focus op professionalisering, zijn in 2014 in het bijzonder afspraken gemaakt over het verhogen van het aandeel master en academisch opgeleide leraren. Volgens deze afspraken moet het aandeel leraren met een afgeronde wo-bachelor of hbo- of wo-masteropleiding de komende jaren langzaam toenemen, tot 30 procent van de leraren in 2020.

1. Inleiding

In het primair onderwijs zijn in totaal 170.600 personen werkzaam. Zij verzorgen onderwijs voor 1.586.200 leerlingen.¹

Verschillende demografische, politieke en maatschappelijke ontwikkelingen hebben het primair onderwijs de afgelopen jaren geraakt. Voorbeelden van dergelijke ontwikkelingen zijn de invoering van passend onderwijs, veranderende eisen ten aanzien van de professionalisering van het onderwijspersoneel, vergrijzing en dalende leerlingenaantallen. Deze ontwikkelingen beïnvloeden zowel de omvang als het karakter van de arbeidsmarkt.

Om als sector goed in te kunnen spelen op deze en andere ontwikkelingen, is het van belang een helder beeld te hebben van de aard en omvang van de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst. Arbeidsmarktplatform PO heeft CAOP Research daarom gevraagd een arbeidsmarktanalyse voor het primair onderwijs op te stellen.

1.1 Inhoud analyse

In de arbeidsmarktanalyse worden de belangrijkste kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen in het primair onderwijs uiteengezet. In deze analyse komende de volgende thema's aan bod:

- beleidsontwikkelingen in de sector;
- ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waaronder werkgelegenheid, vacaturegraad, mobiliteit, prognoses, verzuim en werkloosheid in de sector;
- de kwaliteit van arbeid in de sector, met onder meer aandacht voor de tevredenheid van het personeel, werkbeleving en inzetbaarheid.

De arbeidsmarktanalyse biedt in eerste instantie een landelijk beeld van de arbeidsmarkt. Omdat de onderwijsarbeidsmarkt een sterk regionaal karakter heeft, worden in de arbeidsmarktanalyse ook relevante regionale verschillen beschreven.

Nieuw dit jaar is de toevoeging van een thematisch deel. In dit deel wordt – aanvullend op de arbeidsmarktanalyse – speciale aandacht besteed aan relevante ontwikkelingen in de sector. Dit jaar is gekozen voor de thema's krimp, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit. Het thematische deel is bestemd voor lezers die, naast de informatie in de arbeidsmarktanalyse, meer willen weten over één van deze thema's.

¹ Bron: *Stamos.nl*. De cijfers hebben betrekking op het jaar 2013.

Op basis van deze analyses zijn in de conclusie verschillende aanknopingspunten voor beleid geformuleerd. Deze aanknopingspunten zijn gericht op de (verwachte) knelpunten in de sector en kunnen de sector daardoor handvatten bieden bij het voeren van arbeidsmarktbeleid.

1.2 Methodologie

Voor de totstandkoming van de *Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs* is gebruik gemaakt van een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens. Deze gegevens zijn verzameld met behulp van deskresearch. Het gaat om relevante rapporten, verslagen, analyses, onderzoeken en notities met relevante informatie over de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Aanvullend zijn secundaire analyses uitgevoerd op relevante databestanden, zoals het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek van het ministerie van BZK.

1.3 Leeswijzer

De *Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs* bestaat uit twee delen: een algemeen deel en een deel met thematische analyses. Het algemene deel van de Arbeidsmarktanalyse bestaat uit de hoofdstukken twee tot en met vijf.

Hoofdstuk twee zet de belangrijkste beleidsontwikkelingen in de sector uiteen. In het hoofdstuk wordt onder andere beschreven wat de stand van zaken is rondom de voor de sector relevante akkoorden en wet- en regelgeving.

Hoofdstuk drie biedt samen met hoofdstuk vier een overzicht van de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt en verwachtingen voor de toekomst. In hoofdstuk drie wordt onder andere ingegaan op werkgelegenheid in de sector, de samenstelling van het personeelsbestand, het aantal vacatures en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. In hoofdstuk vier wordt vervolgens ingegaan op het ziekteverzuim in de sector en het gebruik van arbeidsongeschiktheidsregelingen en werkloosheidsuitkeringen.

In hoofdstuk vijf komen de arbeidsvoorwaarden in de sector aan bod. Daarnaast wordt de financiële staat van het primair onderwijs geschetst. Tot slot wordt in hoofdstuk zes ingegaan op de kwaliteit van arbeid in de sector. Dit betekent dat onder andere wordt ingegaan op de tevredenheid van het personeel in de sector. Ook wordt in dit hoofdstuk ingegaan op thema's zoals werkbeleving en inzetbaarheid.

In deel twee van de Arbeidsmarktanalyse vindt u het thematische deel, waarin speciale aandacht wordt besteed aan ontwikkelingen op het gebied van krimp, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit in het primair onderwijs.

In de conclusie worden de belangrijkste conclusies uit de *Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs* beknopt weergegeven en worden verschillende aanknopingspunten voor beleid geformuleerd. Tot slot wordt in de bijlage voor verschillende thema's aanvullende cijfermatige informatie weergegeven. Deze informatie sluit aan op de grafieken die in het eerste deel van de Arbeidsmarktanalyse aan bod zijn gekomen.

DEEL 1.

ARBEIDSMARKTANALYSE

2. Beleidsontwikkelingen

De kwaliteit van het onderwijs, (anticiperen op) krimp en de invoering van passend onderwijs: enkele ontwikkelingen die de afgelopen periode aandacht hebben gehad van zowel het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap als andere betrokken partijen in het primair onderwijs. Zo zijn bijvoorbeeld verschillende initiatieven ontplooid om de kwaliteit van het onderwijs (en het onderwijspersoneel) te verbeteren. Een voorbeeld hiervan is de totstandkoming van de Lerarenagenda ruim een jaar geleden. Hierin zijn de belangrijkste uitdagingen en verbeterpunten voor het leraarschap opgenomen. Beginnend bij de uitdagingen die aankomende studenten van de lerarenopleidingen ervaren, tot aan de uitdagingen die leraren ervaren om te komen tot een sterke beroepsgroep.

In dit hoofdstuk wordt op deze - en andere relevante - beleidsontwikkelingen ingegaan. Beschreven wordt welke ontwikkelingen de afgelopen periode hebben plaatsgevonden en welke resultaten hiermee behaald zijn. Waar mogelijk, wordt ook beschreven met welke ontwikkelingen de sector de komende tijd te maken zal krijgen.

2.1 Professionalisering leraren en schoolleiders

De afgelopen jaren is sterk ingezet op de versterking van de kwaliteit van het onderwijspersoneel. De kwaliteit van het personeel heeft immers grote invloed op de kwaliteit van het onderwijs. Het vakmanschap en verdere professionalisering van het onderwijspersoneel staat dan ook centraal in verschillende akkoorden en actieplannen, zoals de Lerarenagenda en het Bestuursakkoord primair onderwijs.

Alle leraren bevoegd

Een van de uitgangspunten die de kwaliteit van het onderwijs moet garanderen, is dat elke leraar bevoegd is voor het onderwijs dat hij of zij geeft. In het Nationaal Onderwijsakkoord 2013 is daarom afgesproken dat elke leraar in 2017 gekwalificeerd en bevoegd is voor het onderwijs dat hij of zij geeft. Nagenoeg alle leraren in het primair onderwijs hebben op dit moment een onderwijsbevoegdheid. Uit enquête-onderzoek blijkt dat 98,9 procent van de leraren in het primair onderwijs in 2013 een onderwijsbevoegdheid heeft. Ook het directiepersoneel heeft relatief vaak een onderwijsbevoegdheid. Dit geldt voor 98,4 procent van het directiepersoneel.²

² Berndsén, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

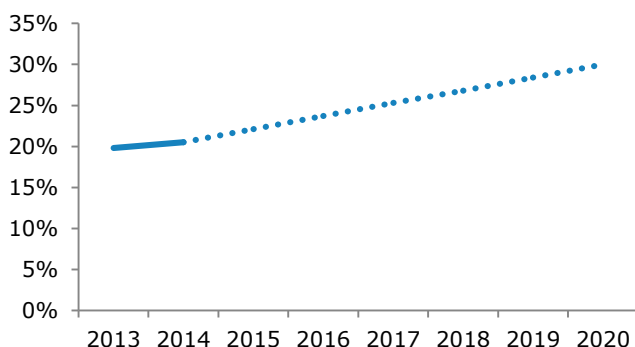
Leraren die een opleiding hebben afgerond waaraan een onderwijsbevoegdheid is verbonden, hebben over het algemeen de kweekschool, pedagogische academie of pabo afgerond (in 2013: 94,5 procent). Ongeveer 4 procent van de leraren heeft MO-A of een tweedegraads lerarenopleiding afgerond en zo'n 3 procent MO-B of een eerstegraads lerarenopleiding.

Leraren op masterniveau

In 2014 zijn in het sectorakkoord primair onderwijs afspraken gemaakt over een verhoging van het aandeel master en academisch opgeleide leraren.³ Volgens deze afspraken moet het aandeel leraren met een afgeronde wo-bachelor of hbo- of wo-masteropleiding de komende jaren langzaam toenemen, tot 30 procent van de leraren in 2020. In 2013 heeft ongeveer 20 procent van de leraren een dergelijke opleiding afgerond (zie *grafiek 2.1*).⁴ De gewenste verhoging betekent dat, in een gering tijdspad, het aantal masteropgeleide leraren sterk moet toenemen.

Directiepersoneel heeft vaker een opleiding op masterniveau afgerond: ruim 30 procent van het directiepersoneel geeft aan een hbo-master te hebben afgerond. Daarnaast heeft bijna 11 procent een universitaire opleiding afgerond en ruim 3 procent een wo-bachelor.⁵

Grafiek 2.1 - Aandeel leraren primair onderwijs op master/academisch niveau (2013: realisatie, na 2013: doelstelling)



Bron: Trends in Beeld

Er zijn verschillende trajecten gestart om ervoor te zorgen dat het aandeel master en academisch opgeleide leraren omhoog gaat.⁶ Zo wordt ingezet op het verhogen van het opleidingsniveau van zittende docenten, bijvoorbeeld met behulp van de Lerarenbeurs. Hiertoe wordt ook het aantal studieverlofuren bij het volgen van een masteropleiding verhoogd: van vier uur naar maximaal acht uur per week. Deze maatregel moet ervoor zorgen dat leraren voldoende tijd hebben om een masteropleiding te volgen. Ook wordt

³ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁴ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁵ Berndsén, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

⁶ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

bezien of het masteraanbod voor zittende leraren qua inhoud en vorm voldoende aansluit op de wensen en behoeften van scholen.⁷

Om het aantal leraren op masterniveau te verhogen, zet het ministerie van OCW verder in op de volgende trajecten:

- Lerarenopleidingen moeten voor meer doelgroepen aantrekkelijk worden, de zij-instroom moet worden verhoogd.
- Vergroten van de instroom van nieuwe leraren met een master.
- Versterken van het HRM-beleid van scholen.⁸

Daarnaast is in het Bestuursakkoord overeengekomen dat het ministerie van OCW een tegemoetkoming voor studiekosten biedt aan (academische) pabo-afgestudeerden die een (hbo- of wo-)masteropleiding volgen en in dat kader een onderzoeksopdracht doen bij een school.

Vierslagleren populair

Het Arbeidsmarktplatform PO draagt, met subsidie van het ministerie van OCW, met het project Vierslagen ook bij aan het verhogen van het aantal master en academisch opgeleide leraren. Binnen het project volgen in de eerste tranche 130 leraren een masteropleiding en vervangen 130 pabo-afgestudeerden hen voor twee dagen per week. Ook de pabo-afgestudeerde volgt een masteropleiding. Hierdoor wordt carriereperspectief geboden aan nieuwe en aan ervaren leraren en krijgen scholen hoger opgeleide medewerkers in huis. Omdat er veel animo is om deel te nemen aan het programma, wordt door het ministerie van OCW verkend hoe Vierslagleren in de toekomst bestendig kan worden.⁹

Meerderheid leraren niet volledig op de hoogte van bekwaamheidseisen

Sinds de invoering van de Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO) moet een leraar beschikken over een zevental competenties: de bekwaamheidseisen. De bekwaamheidseisen richten zich op het handelen in het onderwijsleerproces, het algemeen professioneel handelen en het werken binnen een schoolorganisatie. Toch zijn niet alle leraren volledig bekend met deze bekwaamheidseisen. In 2013 geeft ruim 6 procent aan goed op de hoogte te zijn van de bekwaamheidseisen.¹⁰ Van deze leraren geeft ruim een kwart aan dat zij voldoen aan de bekwaamheidseisen (zie tabel 2.1).¹¹

Tabel 2.1 - Bekendheid met en voldoen aan bekwaamheidseisen

	2013
Voldoet aan bekwaamheidseisen	26,7%

⁷ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁸ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁹ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag en Arbeidsmarktplatform PO, op: <http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/arbeidsmarktplatform-po/activiteiten-subsidies/vierslagleren.html>

¹⁰ Bernds, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

¹¹ Deze vraag is alleen voorgelegd aan leraren die goed op de hoogte zijn van de bekwaamheidseisen.

	2013
Volg extra scholing	3,2%
Heb extra scholing nodig	1,6%
Weet niet	1,0%
Niet precies bekend met eisen	61,2%
Onbekend met eisen	6,3%

Bron: Onderwijs Werkt!

De bekwaamheidseisen zijn niet statisch, maar dienen aan te sluiten bij ontwikkelingen die spelen in het onderwijs en de samenleving. Daarom staat in de wet BIO opgenomen dat de bekwaamheidseisen actueel moeten blijven. Hiertoe doet de Onderwijscoöperatie eens in de zes jaar een voorstel aan de minister van OCW.

Herijking bekwaamheidseisen

Het meest recente voorstel voor herijking van de bekwaamheidseisen stamt uit 2014. Het vertrekpunt van deze herijking zijn de kanttekeningen van de Raad van State en de Onderwijsraad bij de huidige bekwaamheidseisen. Zo stelt de Onderwijsraad dat de bekwaamheidseisen onvoldoende richtinggevend zijn voor de lerarenopleidingen, omdat er geen niveau-aanduidingen zijn opgenomen in de bekwaamheidseisen.

Daarnaast maken de bekwaamheidseisen onvoldoende onderscheid tussen de verschillende sectoren: er is een gemeenschappelijke basis van bekwaamheden waarover elke leraar dient te beschikken, maar er moet ook recht worden gedaan aan de verschillen tussen de onderwijssectoren. Tot slot zijn de bekwaamheidseisen van beperkt belang voor professionalisering die verder reikt dan het minimumniveau, omdat de bekwaamheidseisen slechts aangeven wat leraren ten minste moeten kennen en kunnen. Daardoor kunnen de bekwaamheidseisen onvoldoende richting geven aan verdere professionalisering.¹²

Op basis van deze kanttekeningen heeft de Onderwijscoöperatie in juni aanbevelingen gedaan voor de herijking van de bekwaamheidseisen. Zo stellen zij voor de bekwaamheidseisen uit de competenties te lichten en te ordenen in twee categorieën:

1. Eisen die rechtstreeks te maken hebben met het onderwijsleerproces en het leren van leerlingen en
2. Eisen die betrekking hebben op meer algemene aspecten van professioneel handelen.

De eisen onder een zijn vervolgens geordend in drie categorieën: vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheid. De eisen onder twee zijn gespecificeerd in wat de leraar daarvoor vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch moet weten en kunnen. Daarnaast zijn deze vereisten in de bekwaamheidseisen opgenomen door middel

¹² Onderwijsraad (2014). Voorstel Herijking bekwaamheidseisen 2014. Onderwijsraad: Den Haag.

van de algemene definitie van bekwaamheid en het vereiste kwalificatieniveau.¹³ De minister bepaalt of, hoe en wanneer deze aanbevelingen worden overgenomen in een Algemene Maatregel van Bestuur.

Minderheid leraren bezit een bekwaamheidsdossier

Een van de verplichtingen die voortvloeit uit de wet BIO is dat een school moet kunnen aantonen dat leraren bekwaam zijn en in staat worden gesteld hun bekwaamheid te onderhouden. Om dit aan te tonen, hoort voor iedere leraar een bekwaamheidsdossier bijgehouden te worden. In een bekwaamheidsdossier worden de afspraken bijgehouden die de werkgever met de leraar maakt over het ontwikkelen en onderhouden van de bekwaamheid.

In 2013 geeft 43 procent van de leraren aan in het bezit te zijn van een bekwaamheidsdossier. Ruim 20 procent geeft aan wel bekend te zijn met het bestaan ervan, maar geeft aan dat op de eigen instelling niet gewerkt wordt met bekwaamheidsdossiers (*tabel 2.2*).

Tabel 2.2 - Bekendheid met bekwaamheidsdossiers

	2013
Bekend met bestaan, maar op mijn instelling niet mee gewerkt	20,2%
Geen bekwaamheidsdossier, maar op mijn instelling wel mee gewerkt	14,1%
In bezit bekwaamheidsdossier	43,0%
Niet bekend	22,7%

Bron: Onderwijs Werkt!

Van startbekwaam naar vakbekwaam

Om leraren in staat te stellen hun bekwaamheid te onderhouden en zich daarmee te ontwikkelen naar vakbekwame docenten, zijn in de CAO PO 2014-2015 verschillende afspraken gemaakt. Zo komt er voor startende leraren een regeling om van startbekwaam naar basisbekwaam te komen. Concreet betekent dit dat zij een bijzonder budget van veertig uur per jaar krijgen voor verdere professionalisering. Meer informatie over deze regeling is te vinden in de paragraaf *startende leraren*.

Cao-afspraken professionele ontwikkeling

In de cao PO 2014-2015 zijn daarnaast ook algemene afspraken opgenomen over de professionele ontwikkeling van het onderwijspersoneel. Zo gelden voor al het personeel de volgende uitgangspunten:

- Iedere werknemer is verantwoordelijk voor de eigen professionalisering.
- Iedere werknemer maakt jaarlijks afspraken over de eigen professionalisering, vast te leggen in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

¹³ Onderwijscoöperatie, op: <https://www.onderwijscooperatie.nl/activiteiten/bekwaamheid/herijkte-bekwaamheidseisen/>

Om de professionele ontwikkeling van het personeel te stimuleren, hebben werknemers (met uitzondering van schoolleiders) volgens de nieuwe cao recht op 2 klokuur per werkweek voor hun professionele ontwikkeling. Het personeel dat in deeltijd werkt, heeft naar rato recht op deze uren. Deze uren staan naast eventuele opgedragen scholing. Op schoolniveau is er per fte gemiddeld 500 euro beschikbaar, bedoeld om werknemers in staat te stellen om invulling te geven aan de eigen professionalisering. De bepalingen rondom de 10 procent deskundigheidsbevordering zijn in de nieuwe cao te vervallen.

Alle leraren moeten differentiatievaardigheden beheersen

Op dit moment bestaan er verschillen tussen scholen in de mate waarin de leraren algemeen didactische vaardigheden en differentiatievaardigheden beheersen.^{14,15} Op slechts een derde van de scholen lieten de leraren tijdens lesobservaties al deze didactische en differentiatievaardigheden zien. Vooral op (zeer) zwakke scholen worden relatief veel lessen gegeven door leraren die de algemeen didactische vaardigheden niet beheersen. Daarnaast zijn de didactische vaardigheden op twee derde van de (zeer) zwakke scholen onvoldoende. Ook beheersen leraren met minder dan een jaar ervaring de algemeen didactische vaardigheden en differentiatievaardigheden gemiddeld in mindere mate dan meer ervaren collega's.

In het Bestuursakkoord is daarom afgesproken dat alle leraren in 2020 de differentiatievaardigheden beheersen en daarmee vakbekwaam zijn. Leraren kunnen dan instructie en de verwerking van de lesstof afstemmen op verschillen tussen leerlingen. Dit geldt ook voor het afstemmen van de onderwijstijd.

Focus op onderzoekende houding en bewegingsonderwijs

Daarnaast wordt ook een impuls gegeven aan het verhogen van het aantal leraren met een onderzoekende houding. Zo wordt onder meer in het Bestuursakkoord gesteld dat het goed zou zijn wanneer er meer leraren zijn met een onderzoekende houding. Zij kunnen daardoor een schakel vormen tussen onderwijsontwikkeling en onderzoek. In het Bestuursakkoord staat echter ook opgenomen dat het aan besturen zelf is om hierop te sturen, bijvoorbeeld door in het professionaliseringsbeleid te kiezen voor trajecten waardoor leraren onderzoekende vaardigheden verwerven.

In het Bestuursakkoord zijn concrete afspraken gemaakt om de kwaliteit en kwantiteit van het bewegingsonderwijs de komende jaren substantieel te verhogen. Dit begint met een bevoegde (vak)leraar. In de grote steden wordt al met enige regelmaat gebruik gemaakt van vakleerkrachten, maar net name buiten de Randstad is een gebrek aan bevoegde (vak)leerkrachten.^{16,17} In het Bestuursakkoord is daarom als doel gesteld dat alle lessen bewegingsonderwijs vanaf 2017 worden gegeven door een bevoegde leraar (ALO of pabo met een LO—bevoegdheid). Daarnaast wordt als doel gesteld dat scholen

¹⁴ *Inspectie van het Onderwijs (2014). De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2012-2013. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.*

¹⁵ *Bij algemene didactische vaardigheden gaat het om een duidelijke uitleg, taakgerichte werksfeer en actieve betrokkenheid van leerlingen. Bij differentiatievaardigheden gaat het om afstemming van instructie, verwerking en tijd.*

¹⁶ *PO-Raad en ministerie van OCW (2014). Bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs. PO-Raad: Utrecht en ministerie van OCW: Den Haag.*

¹⁷ 78 procent in de grote steden versus 7 tot 28 procent in andere regio's.

zich committeren aan de doelen uit de agenda Sport en Bewegen om vanaf 2017 minimaal twee lesuren per week bewegingsonderwijs aan te bieden.

Om leraren de kans te geven om een brede bevoegdheid te halen voor bewegingsonderwijs, stelt het ministerie van OCW in overleg met sociale partners de lerarenbeurs open voor leraren om een brede bevoegdheid gym te behalen. Zij kunnen hier gebruik van maken, zonder dat hun recht op vergoeding van een bachelor- of masteropleiding vervalt.

Merendeel volgt bij- of nascholing

Zoals blijkt uit de voorgaande paragrafen, wordt het bekwaamheidsonderhoud door verschillende partijen in het veld gestimuleerd. Zo is met de Lerarenagenda en het Nationaal Onderwijsakkoord een duidelijke ambitie neergezet om de kwaliteit van leraren te verhogen. Deze ambitie is verder uitgewerkt in het sectorakkoord en sociale partners hebben afspraken vastgelegd in de cao. Op basis van het sectorakkoord en cao krijgen leraren bijvoorbeeld tijd, geld en ruimte om, in overleg met de werkgever, op de hoogte te blijven van onderwijsinhoudelijke en –kundige ontwikkelingen.

In 2013 heeft een ruime meerderheid van de leraren tijd besteed aan bij- of nascholing. Uit enquête-onderzoek blijkt dat ruim 34 procent van de leraren hier in een jaar 6 tot en met 10 dagen aan heeft besteed. Leraren volgen voornamelijk bij- of nascholing gericht op opbrengstgericht werken, gevolgd door omgaan met leerlingen met speciale leerbehoeften en/of beperkingen. Van alle leraren geeft 4,3 procent aan het afgelopen jaar geen dagen te hebben besteed aan bij- of nascholing (zie tabel 2.3).

Tabel 2.3 - Mate waarin het afgelopen jaar na- of bijscholing is gevolgd, 2013

	Directie/ management	Leraren
Geen	1,3%	4,3%
1 t/m 5	16,8%	24,4%
6 t/m 10	37,2%	34,6%
11 t/m 30	33,3%	26,4%
30 >	11,0%	10,3%
Geen antwoord	0,3%	0,0%

Bron: Onderwijs Werkt!

Ook nagenoeg alle managers en directeuren geven aan bij- of nascholing te hebben gevolgd (zie tabel 2.3). Zo geeft 1,3 procent van de managers en directeuren aan geen bij- of nascholing te hebben gevolgd. Net zoals leraren richten zij zich vooral op

opbrengstgericht werken (70 procent), gevolgd door bij- of nascholing gericht op onderwijskundig management.¹⁸

Lerarenbeurs populair

Leraren kunnen voor hun professionele ontwikkeling sinds 2008 gebruik maken van de Lerarenbeurs. De Lerarenbeurs kan aangevraagd worden voor een bachelorstudie, een masterstudie of een premaster- of schakeltraject.¹⁹

In 2014 is aan 5.100 leraren in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, mbo en hbo een lerarenbeurs toegekend. Dit aantal komt ongeveer overeen met het aantal toekenningen in de voorgaande jaren: gemiddeld zijn dit er 5.200 per jaar. Sinds de start van de Lerarenbeurs hebben in totaal 44.000 leraren gebruik gemaakt van de beurs.²⁰ De Lerarenbeurs is hiermee een belangrijk instrument voor de professionele ontwikkeling van leraren.

Ter ondersteuning van de doelstellingen uit de Lerarenagenda stelt het ministerie van OCW in 2015 in totaal 132 miljoen euro beschikbaar voor de Lerarenbeurs (zie tabel 2.4). Dit bedrag loopt op tot 145 miljoen euro in 2018.²¹ Daarnaast zijn met het sectorakkoord middelen beschikbaar gesteld voor de ophoging van het budget van de Lerarenbeurs en extra vervangingsvergoeding. Dit gaat om een bedrag van 20 miljoen euro in 2018.²²

Om de professionalisering van leraren verder te stimuleren en te zorgen voor meer hoog opgeleide leraren, maakt het ministerie van OCW het in overleg met sociale partners daarnaast aantrekkelijker om de lerarenbeurs te gebruiken voor een masteropleiding. Dit hebben zij afgesproken in het Bestuursakkoord. Om dit te realiseren, wordt gebruik gemaakt van een extra vervangingsvergoeding en versoepeling van de voorwaarden.

Belangstelling voor promotiebeurs

Naast de Lerarenbeurs levert ook de promotiebeurs een bijdrage aan de verdere professionalisering van leraren. Daarnaast versterkt de beurs ook de aansluiting tussen scholen en universiteiten.

Ook voor de promotiebeurs bestaat belangstelling: in de eerste aanvraagronde van 2014 hebben 30 leraren een beurs ontvangen. Het totaal aantal leraren dat sinds de start van de promotiebeurs in 2011 gebruik maakt van de beurs komt hierdoor uit op 136.²³ In 2015 stelt het ministerie van OCW 10 miljoen euro beschikbaar voor de promotietrajecten (zie tabel 2.4). Ook in de jaren tot 2018 is elk jaar een bedrag tussen de 9 en 11 miljoen gereserveerd voor de promotiebeurs.

¹⁸ Berndsén, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

¹⁹ *Ambulant begeleiders met een onderwijsbevoegdheid kunnen onder speciale voorwaarden de Lerarenbeurs aanvragen. Dit geldt ook voor invalkrachten.*

²⁰ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

²¹ Ministerie van OCW (2014). Onderwijsbegroting 2015. Ministerie van OCW: Den Haag.

²² Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

²³ Dit is het totaal gebruik van de beurs in de verschillende onderwijssectoren.

Tabel 2.4 - Middelen lerarenagenda primair onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo in mln. euro

	2015	2016	2017	2018
Lerarenbeurs	132	144	144	145
Promotiebeurs	10	11	10	9

Bron: Ministerie van OCW

Scholingsmiddelen schoolleiders

Het is voor al het onderwijspersoneel van belang de bekwaamheid te onderhouden. Dit geldt ook voor schoolleiders. Uit onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs blijkt welliswaar dat zij op dit moment naar behoren functioneren, maar dat nog niet alle schoolleiders beschikken over de vijf basiscompetenties die de beroepsgroep onderscheidt.²⁴ De kwaliteitsverschillen tussen schoolleiders zijn bovendien groot: een deel van de onderzochte schoolleiders presteert bovengemiddeld, terwijl een ander deel steeds ondergemiddeld presteert. Dit geldt voor 15 procent van de onderzochte schoolleiders in het basisonderwijs en 14 procent van de onderzochte schoolleiders in het speciaal onderwijs.

Het ministerie van OCW en de beroepsgroep hebben al verschillende initiatieven genomen om de kwaliteit van schoolleiders te verbeteren, zoals financiële steun voor extra scholing en begeleiding, certificering van opleidingen en een register voor de beroepsgroep. Zo is in de cao PO 2014-2015 het recht op een professionaliseringsbudget opgenomen. Dit budget bestaat uit een vergoeding van 2.000 euro per schoolleider per jaar. In het Bestuursakkoord is bovendien de doelstelling opgenomen dat alle schoolleiders in 2018 werken aan het onderhoud van hun bekwaamheid. Onderzoek moet uitwijzen of dit tot verbeteringen leidt.

Lerarenregister

Vanaf 15 februari 2012 kunnen leraren zich registreren in het lerarenregister.²⁵ In het lerarenregister kunnen leraren aangeven welke opleiding zij gevolgd hebben, hoeveel uren ze voor de klas staan en welke nascholing ze volgen om hun vaardigheden op peil te houden.²⁶ Het ministerie van OCW hoopt met het register een impuls te geven aan het bekwaamheidsonderhoud van leraren en te komen tot een sterke beroepsgroep.

Het aantal registraties in het lerarenregister stijgt langzaam. Tot en met juli 2014 hebben ruim 19.000 leraren in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo zich aangemeld.²⁷ In juli 2013 waren dit er nog 8.600. Deze groei is naar verwachting nog te beperkt om aan de doelstelling uit het Nationaal Onderwijsakkoord te voldoen. Deze doelstelling gaat ervan uit dat 40 procent van de leraren in 2015 geregistreerd is in het

²⁴ *Inspectie van het Onderwijs (2014). De kwaliteit van schoolleiders. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.*

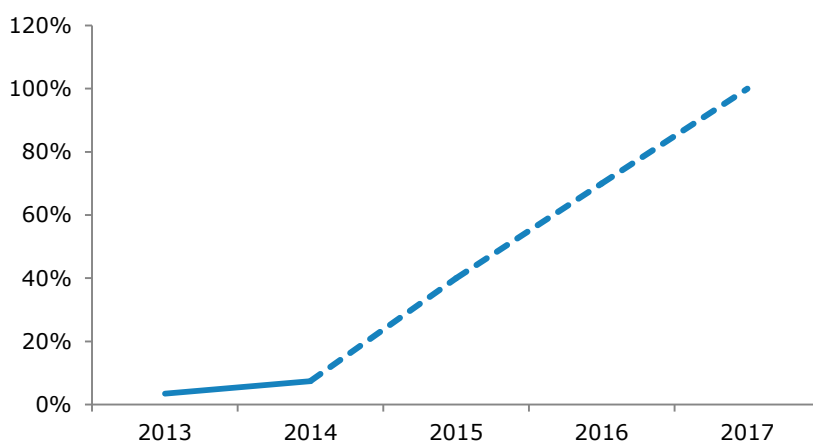
²⁵ *Registratie is alleen noodzakelijk wanneer de leraar bevoegd is, voor tenminste 0,2 fte werkzaam is als leraar (of werkzoekend en de afgelopen 4 jaar minimaal voor 1328 uur werkzaam geweest).*

²⁶ *Lerarenregister, op: <https://www.registerleraar.nl/>*

²⁷ *Uit navraag bij [registerleraar.nl](https://www.registerleraar.nl/) blijkt dat zij geen gegevens kunnen aanleveren van het aantal geregistreerde leraren uit het primair onderwijs.*

lerarenregister (zie *grafiek 2.2*). Uiterlijk in 2017 moeten alle leraren staan ingeschreven in het Lerarenregister. Om dit te realiseren, moet het aantal registraties nog toenemen.

Grafiek 2.2 - Realisatie en ambitie registraties lerarenregister (2013 – 2014: realisatie, 2015-2017: ambitie)



Bron: Trends in Beeld

Om dit te realiseren, kan onder meer gewerkt worden aan de bekendheid van het Lerarenregister. Zo geeft 13,6 procent van de managers en directeuren in het primair onderwijs in 2013 aan dat zij niet bekend zijn met het register. Bijna 30 procent heeft er wel eens van gehoord, maar geeft aan niet precies te weten wat het register inhoudt. Onder leraren is dit respectievelijk 47,3 procent en 34,3 procent.

Leraren die goed op de hoogte zijn van het register, maar niet geregistreerd zijn, geven als reden dat zij onvoldoende het nut inzien van het register (37 procent). Daarnaast geeft ruim 35 procent aan er simpelweg nog niet aan te zijn toegekomen. Vanuit de school wordt registratie slechts in beperkte mate gestimuleerd: van alle directieleden en managers geeft zo'n 19 procent aan dat de school leraren verzoekt zich in te schrijven in het lerarenregister.²⁸ Aan zowel managers als leraren is in hetzelfde enquête-onderzoek ook een aantal stellingen voorgelegd over het nut van het Lerarenregister. Managers en directeuren oordelen positiever over het nut van het lerarenregister dan leraren: zo vindt 63,1 procent van de managers en directeuren het register (zeer) nuttig voor de inhoudelijke versterking van het beroep. Onder leraren is dit ruim 42 procent.

Om leraren beter op de hoogte te stellen van het lerarenregister, organiseert het ministerie van OCW een gezamenlijk communicatieteam met de Onderwijscoöperatie en de betrokken sectorraden. Een gezamenlijke communicatiecampagne draagt er aan bij dat leraren die nog niet bekend zijn met het register kennisnemen van het register. Door de communicatie ook op besturen en schoolleiders te richten, kunnen zij in functioneringsgesprekken hun personeel daarnaast ook wijzen op het belang van deelname aan het lerarenregister. Dit sluit goed aan op de afspraken die gemaakt zijn in

²⁸ Berndsén, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

het Nationaal Onderwijsakkoord. In het Nationaal Onderwijsakkoord is afgesproken dat werkgevers in hun HRM-beleid de deelname aan het register actief stimuleren.²⁹ Het ministerie van OCW ondersteunt bovendien verschillende pilotprojecten op scholen, gericht op het lerarenregister. Sinds vorig jaar zijn er 38 pilots gestart, waarvan zes in het primair onderwijs. Het centrale thema bij de pilots zijn vormen van informeel of zelfgeorganiseerd leren.

Om geregistreerd te blijven, moeten leraren aantonen periodiek aan voldoende professionaliseringsactiviteiten te hebben deelgenomen om in hun bekwaamheidsonderhoud te voorzien. In 2017 krijgt het register een wettelijke status en krijgt de registratie een civiel effect: alleen de leraren die zich geregistreerd hebben, mogen dan nog onderwijs geven. De komende periode stelt de beroepsgroep samen met de sectorraad en andere betrokken partijen eisen op waaraan elke leraar moet voldoen. Voor deze registratie- en bijscholingsplicht wordt wetgeving ontwikkeld, die de Tweede Kamer naar verwachting in de zomer van 2015 zal ontvangen.³⁰

Meer dan 6.000 registraties Schoolleidersregister

Ook voor schoolleiders wordt registratie gezien als een belangrijke bijdrage voor professionalisering van de beroepsgroep. Daarom is afgesproken dat alle schoolleiders in 2015 aan de geldende bekwaamheidseisen voldoen. Zij tonen dit aan door zich te registreren in het Schoolleidersregister PO. Sinds 10 juni 2013 is het voor schoolleiders mogelijk zich te registreren in het Schoolleidersregister PO. Inmiddels hebben al meer dan 6.000 schoolleiders zich geregistreerd.³¹

In de cao PO 2014-2015 is vastgelegd dat de eisen voor herregistratie in het register, zoals opgesteld door het bestuur van het schoolleidersregister, worden opgenomen in de cao. Daarnaast is in het Bestuursakkoord afgesproken dat schoolleiders in 2018 moeten voldoen aan de registratie-eisen: een afgeronde schoolleidersopleiding of een vergelijkbaar kennis- en vaardigheidsniveau.

De rechtspositionele gevolgen van niet-herregistratie zijn vastgelegd in de cao. Hierin is bepaald dat een schoolleider die niet voldoet aan de eisen van herregistratie, en daardoor niet meer opgenomen is in het schoolleidersregister, zijn functie niet meer kan uitoefenen. Omdat de schoolleider daardoor niet meer inzetbaar is in zijn functie, is het ontbreken van de herregistratie een ontslaggrond. Indien de schoolleider gekwalificeerd is voor een andere functie en een dergelijke functie beschikbaar is, zal de werkgever de schoolleider een andere functie aanbieden.³²

Sterke beroepsgroep

Ook de ontwikkeling van een volwaardige beroepsgroep wordt gezien als belangrijke voorwaarde voor de professionele ontwikkeling van het beroep.³³ Met het lerarenregister wordt hier een impuls aan gegeven. Het register is daardoor niet alleen het sluitstuk van

²⁹ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

³⁰ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

³¹ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

³² CAO primair onderwijs 2014 – 2015.

³³ Ministerie van OCW (2014). Onderwijsarbeidsmarkt. Ministerie van OCW: Den Haag.

de professionalisering van leraren, maar draagt ook bij aan het versterken en het aanzien van de beroepsgroep.

Daarnaast stimuleren verschillende partijen in het veld activiteiten die een positieve bijdrage leveren aan het imago van het beroep. Zo stimuleert de Onderwijscoöperatie het imago bijvoorbeeld met de jaarlijkse verkiezing van de leraar van het jaar en activiteiten rondom de Dag van de Leraar. Daarnaast heeft zowel in 2013 als in 2014 het lerarencongres plaatsgevonden.

2.2 Professionele scholen

Professionalisering stopt niet bij de ontwikkeling van het onderwijspersoneel. Voor brede en duurzame onderwijsverbetering is het ook van belang dat scholen en besturen zich ontwikkelen. De afgelopen jaren wordt daarom in toenemende mate aandacht besteed aan de ontwikkeling van besturen en scholen.

Focus op HRM-beleid

Managers en schoolleiders oordelen, net als vorig jaar, positiever over het HRM-beleid dan leraren. Van alle managers en schoolleiders geeft 72,2 procent aan (zeer) positief te zijn over het algemeen personeelsbeleid, ten opzichte van 57,9 procent van de leraren. Wel oordelen zij minder positief dan vorig jaar (zie tabel 2.5).³⁴ Managers en schoolleiders zijn – als het gaat om het personeelsbeleid – het meest tevreden over de aandacht voor het welzijn van het personeel. Het minst tevreden zijn zij over de beloningscriteria. Leraren zijn het meest tevreden over het verzuimbeleid. Het minst tevreden zijn zij over de arbeidsomstandigheden en werkdruk.

Tabel 2.5 - Oordeel over algemeen personeelsbeleid (% zeer goed)

	2012	2013
Directie/management	82,3%	72,2%
Leraren	62,5%	57,9%

Bron: Onderwijs Werkt!

Verdere impuls aan HRM-beleid

Om een verdere impuls te geven aan de ontwikkeling van het HRM-beleid op scholen, is in het sectorakkoord een brede aanpak vastgelegd voor het verbeteren van het HRM-beleid van scholen. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is dat het HRM-beleid wordt afgestemd op de ambities op het gebied van de onderwijskwaliteit.³⁵ Ook is het van belang dat leraren dankzij goed HRM-beleid gefaciliteerd worden om zich te professionaliseren en hun beroep goed uit kunnen oefenen. Daarom is in het Bestuursakkoord eveneens afgesproken dat besturen uiterlijk in 2017 in hun HRM-beleid

³⁴ Bernds, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

³⁵ PO-Raad en ministerie van OCW (2014). *Bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs. PO-Raad: Utrecht en ministerie van OCW: Den Haag.*

gebruik maken van een gevalideerd instrument, waarmee ze de didactische vaardigheden van leraren in beeld kunnen brengen. Op basis hiervan kan het gesprek gevoerd worden over gerichte professionalisering van de leraar. In de gesprekkencyclus worden vervolgens afspraken gemaakt over de professionele ontwikkeling van de leraar en de inzet van tijd en geld daarvoor.

Toename gebruik formele gesprekken

Door formele gesprekken te voeren met het onderwijspersoneel, wordt een belangrijke impuls gegeven aan het HRM-beleid op scholen. In het Bestuursakkoord 2012-2015 is daarom afgesproken dat leraren en leidinggevenden in 2015 minimaal een keer per jaar een formeel gesprek moeten voeren. In dit gesprek behoren zij afspraken te maken over het bekwaamheidsonderhoud en de loopbaanontwikkeling van leraren.

Het aandeel leraren dat het afgelopen jaar minimaal een keer een formeel gesprek heeft gevoerd, komt nog niet in de buurt van de 100 procent. Van de directieleden en managers geeft 61,8 procent aan dat in 2013 een keer per jaar een formeel gesprek wordt gevoerd. Ruim 7 procent geeft in 2013 aan dat er nooit een formeel gesprek heeft plaatsgevonden. De overige directieleden en managers geven aan dat er minder dan een keer per jaar of vaker dan een keer per jaar een formeel gesprek wordt gevoerd. Onder leraren geeft 65,4 procent aan dat er een keer per jaar een formeel gesprek wordt gevoerd. Ruim 2 procent van de leraren geeft aan dat er geen formeel gesprek wordt gevoerd (zie grafiek 2.3).^{36,37}

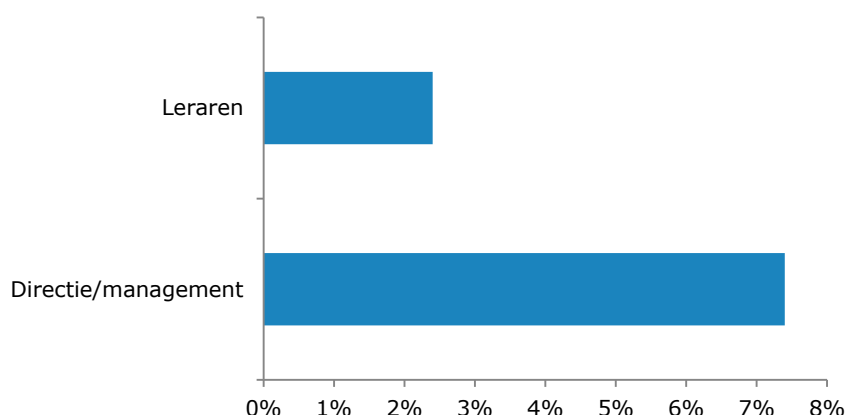
In de formele gesprekken wordt volgens managers, directieleden en leraren vooral de omgang met leerlingen, de omgang met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben en het omgaan met verschillen tussen leerlingen meegenomen. Het oordeel van leerlingen en het gemiddeld (examen)cijfer van de leerlingen worden het minst vaak meegenomen in de formele gesprekken.³⁸

³⁶ Berndsén, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

³⁷ Anderen geven aan dat minder dan 1 keer per jaar een gesprek wordt gevoerd, of vaker dan een keer per jaar of zij hebben de vraag niet beantwoord.

³⁸ Berndsén, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

Grafiek 2.3 - Aandeel personeel dat zegt dat nooit/niet een formeel gesprek wordt gevoerd, 2013



Bron: Onderwijs Werkt!

Versterking van functiemix

Ook de versterking van de functiemix is een van de ontwikkelingen waarmee een impuls gegeven wordt aan de verdere ontwikkeling van het HRM-beleid op scholen. In het HRM-beleid wordt hierdoor meer aandacht besteed aan objectieve criteria, die bepalen wie en op basis van welke kwaliteiten promotie mag maken. Het merendeel van de leraren geeft aan dat promotie in het kader van de functiemix de afgelopen twee jaar doorgaans plaatsvindt door middel van een sollicitatieprocedure (57,4 procent).³⁹ Anciënniteit en benoeming op aanwijzing van het management speelt minder vaak een rol en wordt vaak niet als enige criterium gehanteerd.

Professioneel statuut

Een meerderheid van de leraren in het primair onderwijs geeft aan dat leraren op de eigen school beschikken over zeggenschap over de inhoud en aanpak van het onderwijs (in 2013: 67,4 procent). Volgens een meerderheid van de leraren maken leraren ook daadwerkelijk gebruik van deze ruimte.⁴⁰

De afgelopen jaren is regelmatig gepleit voor het vergroten van de zeggenschap van leraren. Het wetsvoorstel dat de zeggenschap van leraren wettelijk zou moeten verankeren, is echter aangehouden, zodat de sector zelf de versterking kan organiseren. Met de komst van het Nationaal Onderwijsakkoord is hier een nieuwe impuls aan gegeven. In het Nationaal Onderwijsakkoord is afgesproken dat een professioneel statuut wordt ontworpen voor het primair onderwijs, waarmee de zeggenschap van leraren een wettelijke verankering krijgt. Sociale partners zullen bindende afspraken maken over de uitwerking van het professioneel statuut.

³⁹ Berndsén, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

⁴⁰ Berndsén, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

Anders organiseren in de school

Het aantal leraren dat is gestart met peer review, is het afgelopen jaar volgens de voortgangsrapportage van de Lerarenagenda toegenomen. In het kader van het programma leerKRACHT hebben 196 scholen in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo bijvoorbeeld deelgenomen aan activiteiten zoals gezamenlijke lesvoorbereiding, lesobservaties en peer review. Om het gebruik van peer review verder te verspreiden, ontwikkelt het programma leerKRACHT een programma voor intervisie en peer review voor schoolleiders en besturen. Hierdoor leren alle lagen in de schoolorganisatie van collega's en van collega's van andere scholen.

Naast het programma leerKRACHT wordt met de pilot interscolaire peer review een impuls gegeven aan peer review. Aan deze pilot doen 23 scholen uit het primair en voortgezet onderwijs mee. Zij stellen gezamenlijk een 'kijkwijzer' vast. Op basis van deze kijkwijzer gaan leraren van verschillende scholen bij elkaar in de les kijken en wordt op basis van deze observatie feedback aan elkaar gegeven.⁴¹ De Onderwijscoöperatie en de twee sectorraden werken daarnaast aan het opleiden van 60 leraren om hun kennis en ervaring met peer review aan andere collega's over te dragen, om zo het gebruik van peer review verder in de organisatie te verspreiden.

Naast deze activiteiten wordt via het landelijke programma School aan Zet gewerkt aan lerende organisaties. In het programma zijn ruim 300 scholen in het primair onderwijs actief op dit thema. Via School aan Zet is in mei 2014 ook een ontwikkelmodel voor een lerende organisatie beschikbaar gekomen. Met behulp van zelfevaluatie kunnen scholen bepalen op welk ontwikkelingsniveau zij zich bevinden en welke stappen zij kunnen zetten voor verbetering.

Verder zijn 150 scholen in het primair en voortgezet onderwijs met behulp van de InnovatieImpuls Onderwijs ondersteund om hun onderwijs anders te organiseren. Hiermee kunnen zij zichzelf klaarmaken voor de uitdagingen waar zij de komende jaren voor komen te staan. Zo doorbreken scholen bij het SlimFit-concept bijvoorbeeld de traditionele jaarklassen. In plaats daarvan werken ze met units van grotere groepen leerlingen. Een team van leraren en onderwijsondersteuners is gezamenlijk verantwoordelijk voor de leerlingen in de unit.⁴²

Minder zwakke scholen

De afgelopen jaren is het aandeel zwakke basisscholen teruggebracht, van 6 procent van de scholen in 2010 naar 2 procent in 2014 (zie grafiek 2.4).⁴³ Ook zijn er minder zeer zwakke basisscholen: in 2010 was 1 procent van de basisscholen zeer zwak, ten opzichte van 0,2 procent in 2014. Ook het aandeel zwakke en zeer zwakke scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs is de afgelopen jaren sterk afgenomen: in 2010 was ruim

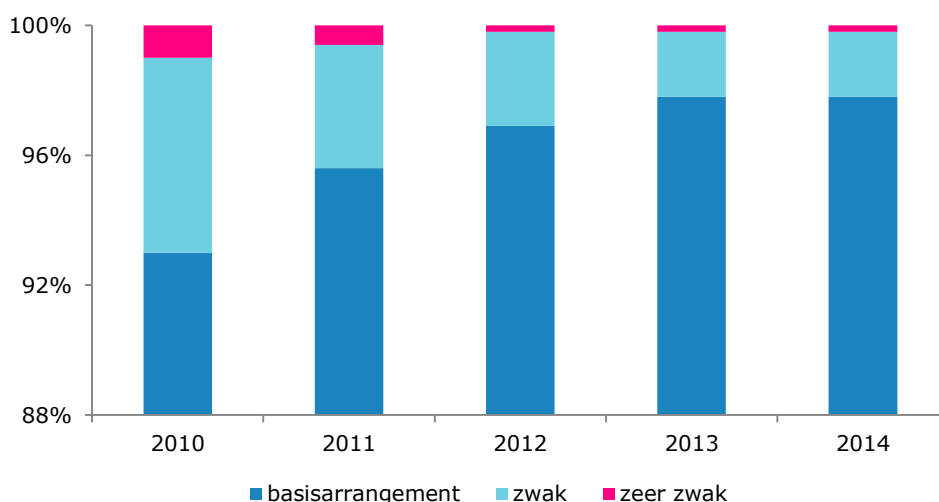
⁴¹ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁴² Ministerie van OCW (2014). Onderwijsarbeidsmarkt. Ministerie van OCW: Den Haag. De ondersteuning loopt van 2011 tot 2015. De projecten zelf lopen na deze periode wel door.

⁴³ Inspectie van het Onderwijs, op: <http://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/nieuwsberichten/daling-aantal-zeer-zwakke-scholen-zet-zicht-voort.html?homeref=true>

23 procent van de scholen zwak en nog eens 1,8 procent zeer zwak. In 2014 is dit teruggelopen tot respectievelijk 4,1 procent en 0,6 procent.

Grafiek 2.4 - Aandeel zwakke en zeer zwakke basisscholen, 2010 – 2014 (1 september)



Bron: Inspectie van het Onderwijs

Wel zijn er regionale verschillen te zien in het aandeel zwakke en zeer zwakke scholen. Zo zijn 99 op de 100 basisscholen in Limburg, Zeeland en Utrecht van voldoende kwaliteit. In Flevoland is daarentegen 4,2 procent van de basisscholen zwak. Wel is het aantal zwakke scholen in Flevoland het afgelopen jaar afgenomen.

Om de kwaliteit van scholen te blijven verbeteren, is in het Bestuursakkoord afgesproken dat alle scholen in 2017 voldoen aan de minimumnormen voor kwaliteit. Wanneer een school toch onder deze minimumnormen uitkomt, moet deze school zich binnen een schooljaar verbeteren. Ook nemen alle (zeer) zwakke scholen in 2017 deel aan een intensief verbeterprogramma, onder de naam 'Goed worden en goed blijven'.

Focus op scholen in categorie 'goed'

Naast de focus op zwakke scholen, wordt de komende jaren ook aandacht besteed aan het realiseren van een toenemend aantal scholen in de categorie 'goed'. Daarom worden hierover, wanneer het gedifferentieerd toezicht is ingevoerd, nadere afspraken gemaakt tussen de PO-Raad en het ministerie van OCW. Vooruitlopend hierop wordt in 2015 gestart met een pilot voor scholen met het predicaat basisarrangement, die over veel verbeterpotentieel beschikken. In totaal kunnen 100 scholen deelnemen aan deze pilot. De scholen die deelnemen aan de pilot, kunnen gebruik maken van een verbeterprogramma. Op basis van de uitkomsten van deze pilot wordt in 2016 een ondersteuningsaanpak gerealiseerd voor scholen met verbeterpotentieel. Uitgangspunt hierbij is dat scholen zich hiermee binnen drie jaar kunnen verbeteren.

Goed bestuur

Naast de kwaliteit van het personeel en de school is ook de kwaliteit van het bestuurlijk handelen van belang om kwalitatief goed onderwijs te kunnen bieden. Daarom wordt de

noodzaak om als bestuur te professionaliseren opgenomen in de Code Goed Bestuur PO.⁴⁴ In 2017 moeten alle besturen deze code naleven. Hiertoe is onder meer besloten om een monitorcommissie in te stellen. Deze commissie monitort op sectorniveau hoe de professionalisering van het bestuur zich ontwikkelt en hoe de Code Goed Bestuur PO wordt nageleefd.

In het Bestuursakkoord is daarnaast afgesproken dat besturen vanaf 2017 een integraal beleid voeren, waarin ze sturen op onderwijskwaliteit. Hier horen zij het financieel management en HRM-beleid op af te stemmen. Om dit te realiseren, moeten bestuurders en intern toezichthouders in 2017 voldoende toegerust zijn voor hun rol. Om financieel management en HRM-beleid af te kunnen stemmen, moeten zij mogelijkheden en ruimte hebben om hun organisatie aan te sturen en om integrale keuzes te maken. Daarom is onder andere besloten om een vereenvoudigd bekostigingsmodel met voorspelbare uitkomsten en afschaffing van de verplichte aansluiting bij het Vervangingsfonds in te stellen. Dit betekent dat werkgevers verantwoordelijk zijn voor de kosten van ziekteverzuim.⁴⁵ Daarnaast zal het ministerie van OCW de administratieve lasten verminderen. Zij doet dit onder andere door de Regeldrukagenda uit te voeren.

Ontvlechten speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs

Scholen voor speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs maken in toenemende mate verschil tussen speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. Dit onderscheid wordt versterkt door de invoering van passend onderwijs, dat een formele scheiding tussen het primair en speciaal onderwijs enerzijds en het voortgezet speciaal onderwijs en voortgezet onderwijs anderzijds maakt door de inrichting van de samenwerkingsverbanden en de financiering.⁴⁶

In het bestuursakkoord is – mede hierom – afgesproken dat het ministerie van OCW een wetstraject gaat starten om het speciaal onderwijs en voortgezet onderwijs te ontvlechten. Aandachtspunten in dit traject zijn onder meer huisvesting, vaklokalen en arbeidsvoorwaarden voor leraren. Omdat enkele scholen voor voortgezet speciaal onderwijs nu al onderwijs aanbieden waarvoor zij eerstegraads leraren moeten inzetten, is voorafgaand aan de ontvlechting afgesproken dat besturen leraren die aan deze bevoegdheidseisen voldoen een salaris kunnen bieden dat aansluit op de salariëring die geldt in het reguliere voortgezet onderwijs. Deze extra kosten kunnen gedekt worden met behulp van de middelen die vanuit het Herfstakkoord zijn toegevoegd aan de lumpsum.

2.3 Kwaliteitsverbetering lerarenopleidingen

Het aanbod van leraren in het primair onderwijs bestaat voornamelijk uit afgestudeerden van de lerarenopleiding. De kwaliteit van de pabo is daardoor van groot belang. De afgelopen jaren zijn er door verschillende partijen in het onderwijs echter zorgen geuit

⁴⁴ PO-Raad en ministerie van OCW (2014). Bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs. PO-Raad: Utrecht en ministerie van OCW: Den Haag.

⁴⁵ Wel is het mogelijk om, op basis van vrijwilligheid, te kiezen voor risicoverevening.

⁴⁶ PO-Raad en ministerie van OCW (2014). Bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs. PO-Raad: Utrecht en ministerie van OCW: Den Haag.

over de kwaliteit van de pabo: het niveau zou onvoldoende zijn en ook de kwaliteit van studenten zou verhoogd kunnen worden. Zo beoordeelt plusminus de helft van de directeuren en managers de kennis en vaardigheden van beginnende leraren afkomstig van de pabo als voldoende.^{47,48} Vooral de vakinhoudelijke kennis en didactische kennis van pabo-afgestudeerden zou volgens hen verbeterd kunnen worden.

Aanscherpen van toelatingseisen

Om de kwaliteit van de pabo te verbeteren, zijn de afgelopen jaren verschillende stappen gezet. Een daarvan is het aanscherpen van de toelatingseisen voor aankomende pabostudenten. De toelatingseisen worden aangescherpt naar aanleiding van het advies van de Commissie Meijerink. Deze commissie constateerde dat het eindniveau van de pabo met het huidige instroomniveau niet altijd haalbaar is. Daarbij komt dat veel pabo's aan het begin van de opleiding tijd kwijt zijn met het bijspijkeren van studenten die nog niet beschikken over het kennisniveau dat nodig is om het curriculum te kunnen volgen.

Om ervoor te zorgen dat aankomende studenten over voldoende relevante voorkennis beschikken, is het wettelijk mogelijk gemaakt om bijzondere nadere vooropleidingseisen aan studenten te stellen.⁴⁹ Studenten die willen starten met de pabo moeten hierdoor met ingang van het studiejaar 2015/2016 voldoen aan kenniseisen op het gebied van aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek. Deze eisen zorgen ervoor dat studenten al voor aanvang van de opleiding moeten bewijzen over voldoende parate kennis te beschikken. Dit niveau is vergelijkbaar met havo-3/vmbo-t4. Aspirant-studenten met een vwo-diploma of een afgeronde hbo- of wo-opleiding zijn daarom vrijgesteld van deze vooropleidingseisen. Zij kunnen eventuele kennislacunes naar verwachting zelfstandig wegwerken.⁵⁰

Studenten kunnen op verschillende manieren aantonen dat zij over de juiste kennis beschikken. Wanneer aankomende studenten op de havo (of op een hoger niveau) eindexamen hebben gedaan in aardrijkskunde, geschiedenis, biologie of natuurkunde kunnen zij met hun cijferlijst aantonen dat zij voldoen aan de bijzondere nadere vooropleidingseisen, ook wanneer zij een onvoldoende hebben in een van de vakken. Wanneer een student geen eindexamen heeft gedaan, kan de student een of meerdere toelatingstoetsen afleggen. Deze toetsen worden door de pabo's aangeboden. In iedere regio wordt in ieder geval twee keer per jaar de mogelijkheid geboden om toelatingstoetsen af te leggen voor de drie vereiste vakgebieden.⁵¹

Om studenten hierop voor te breiden, worden drie keuzedelen ontwikkeld gericht op de kennisgebieden. Deze keuzedelen worden onderdeel van de herziene kwalificatiestructuur die vanaf augustus 2015 op vrijwillige basis wordt ingevoerd in het mbo. Voor studenten

⁴⁷ Berndsén, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

⁴⁸ *Bij afgestudeerden van de academische pabo geeft 16,2 procent van de directeuren dit aan als (ruim) voldoende. Een groot deel (64,1 procent) geeft echter aan hier, vanwege een gebrek aan ervaring met afgestudeerden van de academische pabo, geen oordeel over te kunnen geven.*

⁴⁹ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁵⁰ Ministerie van OCW (2014). Brief over nieuwe toelatingseisen voor de pabo. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁵¹ Ministerie van OCW (2014). Brief over nieuwe toelatingseisen voor de pabo. Ministerie van OCW: Den Haag.

die in hun keuzes nog geen rekening hebben kunnen houden met deze nieuwe eisen, is daarnaast extra ondersteuning beschikbaar. Deze ondersteuning bestaat uit zelfstudie leermaterialen en een bijscholingsprogramma. Deze ondersteuning is bedoeld voor havisten die examen doen in 2014-2015 en voor mbo'ers uit de cohorten 2011-2012, 2012-2013 en 2013-2014.⁵²

Betere opleidingen

Om de onderwijskwaliteit te verbeteren, hebben lerarenopleidingen de afgelopen periode samen vakinhoudelijke kennisbases opgesteld. Ook zijn er kennistoetsen ontwikkeld. Dit is een belangrijke stap in de richting van landelijk vergelijkbare curricula. Sinds de invoering van de kennisbasis hebben ruim 40.000 studenten op de pabo's, tweedegraads en eerstegraads lerarenopleidingen in het hbo onderwijs gevolgd volgens de kennisbases. Ook zijn de eerste landelijke kennistoetsen afgenomen.⁵³ Wel is besloten om de kennistoetsen voor aardrijkskunde, geschiedenis, Engels en natuur en techniek een jaar later in te voeren. Dit betekent dat deze toetsen worden ingevoerd vanaf het cohort studenten dat instroomt in 2015-2016. Hierdoor loopt de invoering van de kennistoetsen synchroon met de nadere vooropleidingseisen voor aankomende studenten.

Om de kwaliteit van de opleidingen verder te verbeteren, wordt ook geïnvesteerd in het verbeteren van de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen. Zo is er vanuit de sectorraden in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, mbo, hbo en wetenschappelijk onderwijs een gezamenlijk initiatief om de samenwerking te verbeteren. Samen hebben zij afgesproken dat alle lerarenopleidingen in 2015 moeten beschikken over een adviescommissie met vertegenwoordigers van het werkveld. Daarnaast streven zij na dat scholen en lerarenopleidingen gezamenlijk werken aan een inwerk- en begeleidingsprogramma voor startende leraren. Ook wordt er aandacht besteed aan de aansluiting van het aanbod masteropleidingen op de wensen van leraren en scholen.⁵⁴ In het sectorakkoord is aanvullend hierop afgesproken dat de PO-Raad een regierol vervult bij het bij elkaar brengen van schoolbesturen en scholen enerzijds en lerarenopleidingen anderzijds.

In 2014 zijn er in het primair onderwijs 32 samenwerkingsverbanden van lerarenopleidingen en scholen. Ook zij werken aan het versterken van de samenwerking bij het opleiden van leraren en het begeleiden van startende leraren.⁵⁵ Om deze samenwerking te stimuleren, ontvangen zij (samen met samenwerkingsverbanden in het voortgezet onderwijs en mbo) van 2013 tot en met 2016 een subsidie van in totaal 82 miljoen euro.⁵⁶

Het afgelopen jaar zijn daarnaast nog verschillende 'voorlopersgroepen' van start gegaan. Deze groepen bestaan uit lerarenopleiders die voorlopen op een bepaald thema. Zij richten zich onder andere op de kwaliteit van de instroom, de begeleiding van

⁵² Ministerie van OCW (2014). Brief over nieuwe toelatingseisen voor de pabo. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁵³ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁵⁴ PO-Raad en ministerie van OCW (2014). Bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs. PO-Raad: Utrecht en ministerie van OCW: Den Haag.

⁵⁵ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁵⁶ Op <http://www.delerarenagenda.nl/werkplaats-behoedt-startende-leraar-voor-uitval/> kunt u bekijken welke samenwerkingsverbanden er zijn.

startende leraren, mannen op de pabo, zij-instroom en flexibele routes, kwaliteit lerarenopleiders en uitdagende programma's.

Aantrekkelijke en flexibele leerroutes

Voor vwo'ers die interesse hebben in de pabo, zijn de academische pabo en driejarige trajecten op de pabo alternatieven voor de reguliere pabo. De academische pabo kan op enthousiasme rekenen in het veld: managers en directeurs zijn overwegend positief over de invoering van de academische pabo. Zo'n 63 procent van de managers en directeurs geeft aan de invoering van de academische pabo een (zeer) goed idee te vinden.⁵⁷

Aanvullend op de bestaande trajecten is in het Bestuursakkoord afgesproken dat de VSNU en de PO-Raad de mogelijkheid verkennen om een universitaire lerarenopleiding in te richten, naast de academische pabo. Hiermee hopen zij meer vwo'ers te interesseren in het beroep van leraar.

Om ook meer zij-instromers de mogelijkheid te bieden om in te stromen in het beroep, werkt het landelijk netwerk Criterium Gericht beoordelen aan een meer gestroomlijnde aanpak van assessments en begeleiding van zij-instromers. Zij richten zich hierbij in eerste instantie op de tweedegraads lerarenopleidingen. Daarnaast wordt in het primair onderwijs vanaf het schooljaar 2015-2016 een nieuw leerwerktraject opgezet voor talentvolle afgestudeerde masters, academici en overige zij-instromers.⁵⁸

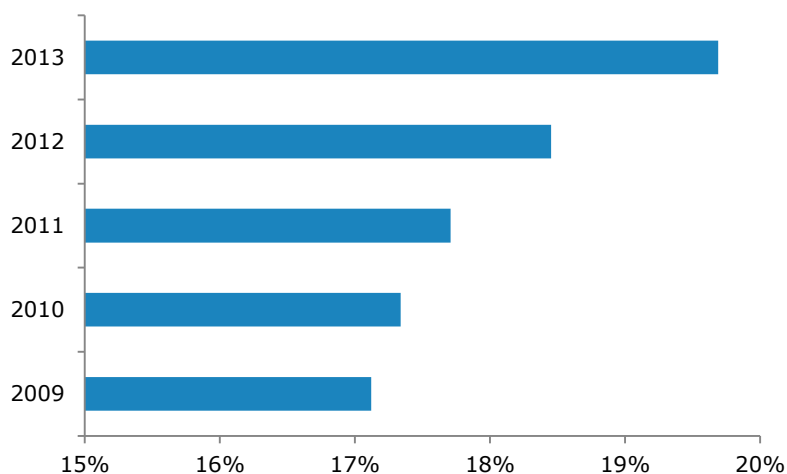
Aandacht voor mannen op de pabo

De afgelopen jaren is er door de lerarenopleidingen ook ingezet op het aantrekkelijker maken van het aanbod voor specifieke doelgroepen, zoals mannen. Dit heeft zijn vruchten afgeworpen: het aandeel mannen op de pabo is gestegen, vooral bij pabo's die samen een voorlopersgroep vormen op dit onderwerp (zie *grafiek 2.5*).

⁵⁷ Bernds, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

⁵⁸ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

Grafiek 2.5 - Aandeel mannelijke pabo-studenten, 2009 - 2013



Bron: Stamos.nl

Lerarenopleidingen die deelnemen aan deze voorlopersgroep ontwikkelen samen effectieve aanpakken voor het aantrekken en behouden van mannen op de pabo.⁵⁹ Mannelijke studenten en leraren gaan bijvoorbeeld tijdens wervingsbijeenkomsten met aankomende (mannelijke) studenten in gesprek. Verder wordt gebruik gemaakt van mannelijke studieloopbaan- en stagebegeleiders en worden er speciale activiteiten georganiseerd om het curriculum aantrekkelijk te maken voor mannen.

2.4 Startende leraren

Door het dalend aantal leerlingen en de beperkte mobiliteit in de sector is het voor startende leraren steeds moeilijker om een baan te vinden in het onderwijs. Studenten die in 2012 zijn afgestudeerd, hebben hierdoor bijvoorbeeld minder vaak een baan in het onderwijs dan afgestudeerden uit 2009 (zie pagina 79).⁶⁰

Instroom startende leraren

Om de werkgelegenheid in de sector te behouden, is via het Nationaal Onderwijsakkoord eind 2013 incidenteel 150 miljoen euro beschikbaar gesteld om 3.000 jonge leraren in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs aan het werk te houden.⁶¹ Aanvullend is het sectorplan primair onderwijs opgesteld door werkgevers en werknemers. Deze maatregel is aanvullend op de afspraken in en de beschikbare middelen uit het Nationaal Onderwijsakkoord.

Een van de maatregelen uit het sectorplan focust op het oplossen van de tijdelijke frictie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dankzij deze maatregel is het voor deelnemende schoolbesturen mogelijk om vacatureruimte voor jonge, werkloze leraren te creëren. Deze ruimte ontstaat doordat besturen de mogelijkheid wordt geboden om

⁵⁹ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁶⁰ Vrielink, S. en E. van der Boom (2014). Begeleiding van beginnende leraren. Resultaten van de Loopbaanmonitor 2013. MOOZ Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Utrecht.

⁶¹ Ministerie van OCW (2014). Onderwijsarbeidsmarkt. Ministerie van OCW: Den Haag.

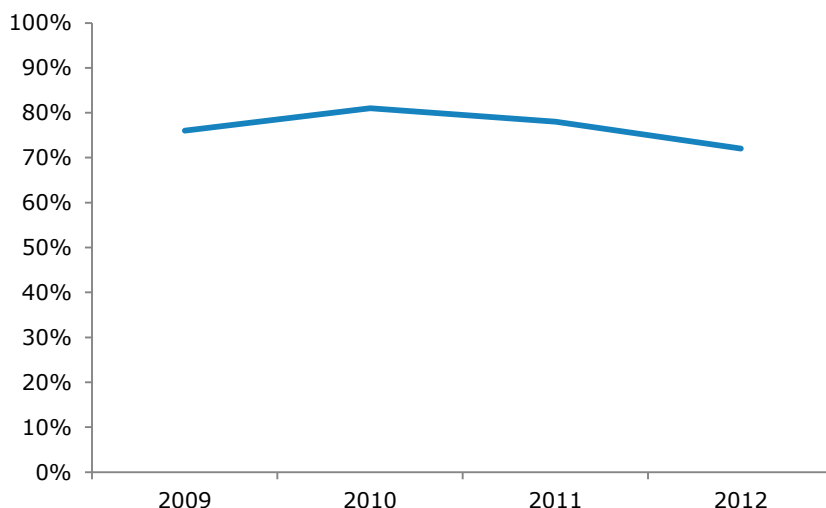
additioneel leraren in dienst te nemen. Deze ruimte kan ook gecreëerd worden door taken van oudere leraren te verminderen of te veranderen.⁶² Dit heeft als voordeel dat jonge leraren voor de sector behouden blijven. Het sectorplan heeft als doel om 1.000 fte werkloze jongeren voor minimaal een jaar een dienstverband aan te bieden.

Begeleiding startende leraren

Startende leraren die werk vinden in de sector, starten met een pabo-diploma en zijn daardoor startbekwaam. Door startende leraren te begeleiden, ontwikkelen zij zich verder en blijven zij eerder voor het onderwijs behouden.⁶³ Daarom wordt in toenemende mate gefocust op het begeleiden van startende leraren.

De begeleiding is op dit moment echter nog niet overal goed georganiseerd. Het percentage startende leraren dat begeleiding krijgt, ligt op 72 procent (zie grafiek 2.6). Dit zijn vooral startende leraren met een vaste aanstelling: werkgevers investeren minder in starters met een tijdelijk contract, terwijl dit aantal de afgelopen jaren is toegenomen (zie pagina 79). Niet alleen het percentage startende leraren dat begeleiding krijgt kan toenemen. Dit geldt ook voor de mate waarin het personeel zelf tevreden is over de begeleiding. Zo geeft zo'n 65 procent van de managers en directieleden aan (zeer) tevreden te zijn over de begeleiding van beginnende leraren op de eigen school. Leraren zijn aanzienlijk minder vaak tevreden over de begeleiding op de eigen school: zo'n 42 procent van de leraren geeft aan hier (zeer) tevreden over te zijn.⁶⁴

Grafiek 2.6 - Percentage beginnende leraren met begeleiding, cohort 2009-2012



Bron: Loopbaanmonitor

⁶² Arbeidsmarktplatform PO, Participatiefonds en Vervangingsfonds (2014). Sectorplan primair onderwijs: 1500 banen voor leraren. Arbeidsmarktplatform PO, Participatiefonds en Vervangingsfonds: Den Haag en Rotterdam.

⁶³ PO-Raad en ministerie van OCW (2014). Bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs. PO-Raad: Utrecht en ministerie van OCW: Den Haag.

⁶⁴ Bernds, F. et al. (2014). Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.

In het sectorakkoord is afgesproken dat alle startende leraren in 2020 een effectief inwerk- en begeleidingsprogramma volgen.⁶⁵ Voor het primair onderwijs geldt daarnaast dat schoolbesturen vanaf uiterlijk 2017 deze begeleiding vormgeven op basis van een jaarlijkse vaardigheidsmeting.⁶⁶ Om dit te realiseren, krijgt een startende leraar recht op begeleiding door een coach. Dit is niet zijn direct leidinggevende. Daarnaast legt de startende leraar in een persoonlijk ontwikkelplan met zijn werkgever afspraken vast over de wijze waarop hij zich kan ontwikkelen naar het gewenste niveau.⁶⁷

In de cao PO 2014-2015 is daarnaast afgesproken dat een startende leraar in de eerste drie werkjaren recht heeft op een aanvullend bijzonder budget. Dit budget bestaat uit 40 uur per jaar en is te gebruiken naast het reguliere persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid dat in de cao is afgesproken. Deze uren kunnen ingezet worden voor het verlichten van werkdruk van startende leraren.⁶⁸

Van startbekwaam naar basisbekwaam

Deze begeleiding heeft als doel dat startende leraren zich binnen drie jaar ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam. Op het moment dat de basisbekwaamheid eerder wordt bereikt dan drie jaar, wordt de leraar ingepast in de vierde periodiek van zijn salarisschaal. Afgesproken is dat er, zodra een startende leraar een vierde periodiek wordt toegekend, geen recht meer bestaat op deze extra uren. Op het moment dat een startende leraar na een periode van drie jaar nog niet basisbekwaam is, kan dit rechtspositionele gevolgen hebben.⁶⁹

Voorlopersgroep begeleiding

Ook vanuit de lerarenopleidingen wordt aandacht besteed aan het verbeteren van de begeleiding van startende leraren. Zo richt een voorlopersgroep van opleidingen, bestaande uit de Hogeschool van Amsterdam, Rijksuniversiteit Groningen, Hogeschool Leiden, Haagse Hogeschool en de Katholieke Pabo Zwolle, zich op de begeleiding van startende leraren. In dit kader begeleidt de Hogeschool Amsterdam in de pilot *junior leraar* startende leraren in Amsterdam en dragen zij bij aan een meer formele en minder vrijblijvende begeleiding van startende leraren.⁷⁰ Dit betekent concreet dat startende leraren extra begeleid worden door ervaren collega's. Ook hebben zij intervisiegesprekken met andere junior leraren en houden ze nauw contact met de hogeschool. De werkgever geeft de beginnende leraar ook een status, takenpakket en werkcontext die past bij de ontwikkeling van de betreffende junior leraar.

2.5 Krimp

In veel gemeenten merken scholen de gevolgen van dalende leerlingaantallen. Ook de komende jaren zal in veel gemeenten het aantal leerlingen (blijven) dalen (zie pagina 51). Hierdoor wordt het, wanneer er niet of onvoldoende op deze ontwikkeling wordt

⁶⁵ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁶⁶ De PO-Raad gaat inzicht bieden in verschillende observatie-instrumenten/vaardigheidsmeters en in het scholingsaanbod voor coaches en schoolleiders in het observeren en geven van feedback.

⁶⁷ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁶⁸ CAO primair onderwijs 2014 – 2015.

⁶⁹ CAO primair onderwijs 2014 – 2015.

⁷⁰ Ministerie van OCW (2014). Voortgangsrapportage Lerarenagenda. Ministerie van OCW: Den Haag.

geanticipeerd, moeilijk om een goed passend onderwijsaanbod te verzorgen. Zo zullen er meer kleine scholen en klassen ontstaan. Ook is het mogelijk dat scholen hun deuren moeten sluiten of dat scholen moeten samenwerken, wat ten koste kan gaan van de keuzevrijheid.

Wijziging regelgeving samenwerkingsscholen

Een samenwerkingsschool ontstaat uit een fusie tussen een openbare en een bijzondere school. Na fusie wordt op een samenwerkingsschool zowel openbaar als bijzonder onderwijs aangeboden. Hierdoor kan de diversiteit en kwaliteit van het onderwijsaanbod geborgd worden, ook in tijden van krimp.

Scholen die een samenwerkingsschool willen vormen, lopen door de huidige regelgeving tegen enkele problemen aan. Zo kunnen openbare besturen en samenwerkingsbesturen nu geen samenwerkingsscholen in stand houden. De huidige wetgeving stelt daarnaast strikte voorwaarden aan bijzondere schoolbesturen om een samenwerkingsschool in stand te houden, waardoor zij hier vaak van afzien. Wanneer openbare en bijzondere schoolbesturen samen een bestuur willen oprichten om zo samen de verantwoordelijkheid voor een samenwerkingsschool te dragen, is dat nu bovendien niet mogelijk. Ook geven scholen en besturen aan dat zij de eis van dreigende opheffing in dunbevolkte gebieden te strikt vinden.⁷¹

De vorming van samenwerkingsscholen moet daarom eenvoudiger worden. De staatssecretaris van OCW bereidt hier een wetswijziging voor. Deze wetswijziging moet het mogelijk maken dat scholen mogen fuseren tot een samenwerkingsschool wanneer zij kunnen aantonen dat hun leerlingaantal zo gering is, dat dit een risico vormt voor de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast stelt de staatssecretaris voor om scholen boven de opheffingsnorm toe te staan om een samenwerkingsschool te vormen.⁷²

Om de identiteit van het bijzonder en openbaar onderwijs te borgen, wordt voorgesteld om het toezicht op de identiteit te regelen met een identiteitscommissie op schoolniveau. Nu moet dit op bestuursniveau worden geregeld, maar dit blijkt in de praktijk niet werkbaar. Door de invoering van een identiteitscommissie op schoolniveau hebben toezichthouders op de identiteit van de samenwerkingsschool geen invloed op andere scholen van het bestuur.

Om het mogelijk te maken dat ieder schoolbestuur een samenwerkingsschool mag besturen, wordt onderzocht hoe dit mogelijk is met de introductie van de identiteitscommissie. Het kan bijvoorbeeld wettelijk worden voorgeschreven dat in de statuten van het bestuur van een samenwerkingsschool wordt bepaald dat de handelingsbevoegdheid van het bestuur als het gaat om de samenwerkingsschool op een aantal vast te leggen punten wordt beperkt, of afhankelijk wordt gemaakt van instemming van de identiteitscommissie.⁷³

⁷¹ Ministerie van OCW (2014). *Kamerbrief stand van zaken voornemen wijziging regelgeving samenwerkingsscholen*. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁷² Ministerie van OCW (2014). *Uitwerking maatregelen leerlingendaling in het primair en voortgezet onderwijs*. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁷³ *Ibid.*

Daarnaast wordt door de staatssecretaris voorgesteld om het mogelijk te maken om het samenwerkingsbestuur te kiezen als vorm om samenwerkingsscholen te besturen. Het moet daarvoor wel mogelijk zijn om een samenwerkingsbestuur te vormen, zonder dat de continuïteit van het onderwijs in het geding is. Daar is op dit moment geen sprake van.⁷⁴

Experimenteren met fusies

Besturen zoeken ook naar mogelijkheden om in minder vergaande vorm samen te werken om zo te anticiperen op krimp. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een ritsfusie, waarbij bestaande jaargroepen nog apart les blijven krijgen maar nieuwe groepen al samengaan. Een andere mogelijkheid is het uitwisselen van leerlingen tussen scholen voor een deel van het lesprogramma. Wat hierbij mogelijk is, is niet altijd helder. Om deze helderheid te creëren, worden de bestaande mogelijkheden om binnen de grenzen van de wet samen te werken beter voor het voetlicht gebracht. Daarnaast wordt vanaf het schooljaar 2014/2015 gestart experimenten met alternatieve fusievormen.⁷⁵

Samenwerking stimuleren

Omdat samenwerking tussen besturen niet altijd vanzelf tot stand komt, stelt het ministerie van OCW voor om een onafhankelijke partij hierin een trekkende rol te laten vervullen. Naar voorbeeld van de Onderwijsautoriteit Zeeland worden in dit kader onafhankelijke regionale procesbegeleiders aangesteld. Zij kunnen de samenwerking op gang brengen, zonder de autonomie van de besturen aan te tasten. Het ministerie van OCW zal hiervoor geld beschikbaar stellen.⁷⁶

Gehouden tot overleg

Besturen in krimpregio's zijn gehouden om deel te nemen aan regionaal overleg gericht op een toekomstbestendig en kwalitatief goed onderwijsaanbod. In het land bestaan al diverse samenwerkingsverbanden die zich lenen voor een dergelijk overleg. Dit betekent dat er geen nieuwe bestuurlijke lagen hoeven te ontstaan om het overleg vorm te geven. Wat een geschikte vorm is voor het regionaal overleg wordt overgelaten aan de schoolbesturen.⁷⁷

Denominatie aanpassen of van kleur verschieten

Voor het onderwijsaanbod kan het wenselijk zijn om een school van denominatie te veranderen of te verplaatsen. Hier is in de huidige wetgeving een voorwaarde aan verbonden: verplaatsing of van kleur verschieten is alleen mogelijk wanneer de stichtingsnorm wordt bereikt.⁷⁸ Hiermee moet ondoelmatige concurrentie worden voorkomen. In krimpgebieden is het echter nagenoeg onhaalbaar om de stichtingsnorm te bereiken.

De staatssecretaris van OCW is daarom van plan een wetsvoorstel in te dienen dat het mogelijk maakt om van denominatie te veranderen of een school te verplaatsen zonder

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ Een nieuwe school moet een minimum aantal leerlingen hebben volgens de stichtingsnorm.

dat de stichtingsnorm wordt bereikt. Het wordt echter wel noodzakelijk om het veranderen van denominatie of het verplaatsen van een school ter goedkeuring voor te leggen aan de minister. De minister voert een marginale toets uit op het redelijk gebruik van de maatregel.⁷⁹

Aanpassing fusietoets

Wanneer scholen teveel fuseren, kan de keuzevrijheid van het onderwijs in gedrang komen. Om dit te toetsen, is de fusietoets in het leven geroepen. De fusietoets toetst of de keuzevrijheid van het onderwijs gewaarborgd is na een fusie. Ook gaat de fusietoets na of besturen en scholen die willen fuseren een zorgvuldig besluitvormingsproces hebben doorlopen. De fusietoets biedt echter onvoldoende ruimte en zekerheid voor besturen in krimpgebieden.

Op 10 september is een nieuwe regeling fusietoets gepubliceerd, die met terugwerkende kracht per 1 september in werking is getreden. Besturen en instellingen hoeven bij een krimp van meer dan 15 procent in een periode van vijf jaar hierdoor bij een fusie geen advies meer te vragen aan CFTO. Om de menselijke maat niet uit het oog te verliezen, is altijd advies nodig als een groot bestuur (meer dan 2.500 leerlingen) ontstaat. Dit geldt ook in situaties waarin sprake is van meer dan 15 procent krimp in vijf jaar tijd. Daarnaast is de norm voor het vaststellen van een significante belemmering van de keuzevrijheid bij een bestuursoverdracht aangescherpt. Voor sterk stedelijke gebieden is de norm teruggebracht naar maximaal 35 procent.

De wettelijke voorschriften die gelden bij fusies, zoals het instemmingsrecht van de medezeggenschapsraad en het opstellen van een fusie-effectrapportage, blijven ook in de nieuwe situatie van kracht. Wanneer er geen advies van CFTO nodig is, is het bovendien noodzakelijk om ouders en personeel te versterken. Als de medezeggenschapsraad dat opportuun acht, kan zij hierdoor bij meer dan 15 procent krimp over de fusie en effectrapportage enkele specifieke vragen aan CFTO voorleggen.⁸⁰

Opheffingsnorm

Omdat maatwerk ervoor kan zorgen dat het onderwijsaanbod aansluit bij de lokale omstandigheden, is besloten om de opheffingsnorm niet te verhogen naar honderd leerlingen. Door de opheffingsnorm te verhogen, wordt maatwerk onmogelijk. In deze situatie kan er namelijk niet meer voor gekozen worden om een kleine school toch open te houden.⁸¹

Kleinescholentoeslag

Daarnaast blijft ook de kleinescholentoeslag behouden. Hierdoor blijft de financiering van kleine scholen overeind. Doordat de kleinescholentoeslag behouden blijft, blijft er financiële ruimte om de laatste school in een dorp in een straal van drie kilometer open te houden, als deze school voldoet aan de opheffingsnorm of aan een van de in de wet geformuleerde uitzonderingsbepalingen.

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ CFTO op: http://cfto.nl/news/item/nieuwe_regeling_fusietoets_krimp_en_stedelijkheid/25

⁸¹ Ministerie van OCW (2014). *Uitwerking maatregelen leerlingendaling in het primair en voortgezet onderwijs*. Ministerie van OCW: Den Haag.

Bij de teruggave van de kleinescholentoeslag wordt de hoogte van het budget bepaald aan de hand van de peildatum 1 augustus 2013. Daardoor is het voor scholen niet nadelig om nu te starten met samenwerking om de gevolgen van de leerlingendaling aan te pakken.

Om andere financiële belemmeringen die samenwerking belemmeren op te heffen, wordt ook de fusiecompensatieregeling verruimd. Deze regeling biedt aanvullende bijzondere bekostiging die bij fusie wordt toegekend zodat besturen na fusie hun organisatie stapsgewijs aan kunnen passen aan de nieuwe situatie. Het bekostigingsverlies dat optreedt als gevolg van een fusie, wordt dankzij de verruiming zes jaar lang voor honderd procent gecompenseerd. Deze compensatie komt in plaats van de huidige percentages, die elk jaar lager worden.⁸²

Sectorplan primair onderwijs

Het sectorplan primair onderwijs bestaat uit drie maatregelen. Met de eerste maatregel willen het Arbeidsmarktplatform PO en het Vervangingsfonds en Participatiefonds de komst van tien regionale transfercentra in krimpregio's ondersteunen en stimuleren. De transfercentra begeleiden leraren in krimpregio's van werk naar werk. Het streven is om in 2014 en 2015 de dreigende werkloosheid van 840 leraren te voorkomen. Op dit moment zijn er zeven startverklaringen ingediend (zie *figuur 2.1*).

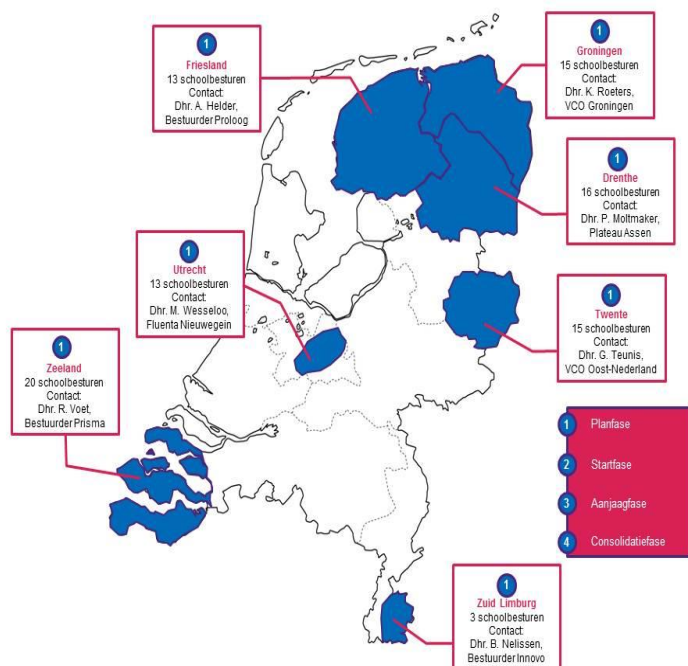
Maatregel twee is bedoeld om de regionale transfercentra in hun werk te ondersteunen.⁸³ Met behulp van deze maatregel worden landelijke mobiliteitstools ontwikkeld. Dit kan bijvoorbeeld gaan om een mobiliteitsbank waar scholen vacatures melden en om praktische handreikingen. Deze tools zijn ook te gebruiken door individuele besturen en andere samenwerkingsverbanden die boventalligheid van leraren willen aanpakken.⁸⁴

⁸² *Ibid.*

⁸³ De derde maatregel is eerder in dit hoofdstuk na te lezen, in de paragraaf over startende leraren.

⁸⁴ Arbeidsmarktplatform PO, Participatiefonds en Vervangingsfonds (2014). Sectorplan primair onderwijs: 1500 banen voor leraren. Arbeidsmarktplatform PO, Participatiefonds en Vervangingsfonds: Den Haag en Rotterdam.

Figuur 2.1 - Ingediende startverklaringen sectorplan



Bron: www.sectorplanpo.nl

2.6 Duurzame inzetbaarheid

Het is belangrijk dat medewerkers in het primair onderwijs werken aan hun eigen ontwikkeling, zodat ze duurzaam inzetbaar blijven. Dat houdt in dat medewerkers gezond, gemotiveerd, met plezier, competent en productief aan het werk kunnen blijven.

Nieuwe regeling duurzame inzetbaarheid

Om werknemers in staat te stellen om eigen keuzes te maken om hun duurzame inzetbaarheid te waarborgen en te versterken, zijn in de cao PO 2014-2015 verschillende voorzieningen opgenomen. Een belangrijke voorziening is de nieuwe regeling voor duurzame inzetbaarheid. Deze regeling is bestemd voor alle werknemers. Om deze regeling mogelijk te maken, vervallen de bapo en de leeftijdsuren OOP.⁸⁵

De nieuwe regeling bestaat uit drie elementen:

- budget van 40 uren voor iedereen (naar rato);
- bijzonder budget voor startende leraren (*zie pagina 35*);
- bijzonder budget voor oudere werknemers (naar rato).

Budget voor alle werknemers

Met ingang van 1 oktober 2014 geldt voor alle werknemers een budget van 40 uur per jaar voor duurzame inzetbaarheid. Deze uren kunnen ingezet worden voor activiteiten die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid, zoals peer review, studieverlof, coaching en oriëntatie op mobiliteit. In overleg met de leidinggevende kan het budget ook voor andere doelen worden ingezet, zolang deze de duurzame inzetbaarheid van de medewerker ondersteunen.

⁸⁵ CAO primair onderwijs 2014 – 2015.

Budget voor oudere werknemers

Werknemers hebben vanaf 57 jaar in de nieuwe regeling ook recht op een bijzonder budget. Dit budget bestaat naast het duurzame inzetbaarheidsbudget en bevat een budget van 130 uur per jaar. Dit budget kan voor dezelfde doelen gebruikt worden als het duurzame inzetbaarheidsbudget. Oudere werknemers kunnen deze uren ook inzetten voor verlof. Ook het duurzame inzetbaarheidsbudget kan dan voor verlof worden ingezet. Wanneer de uren gebruikt worden voor verlof, is er wel sprake van een eigen bijdrage.

Overgangsregeling bapo

Vanaf 1 oktober 2014 vindt er geen nieuwe instroom in de bapo meer plaats. Wel is er een overgangsregeling voor werknemers die op 30 september bapo verlof genieten. Hoe deze regeling er uit ziet, is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer.

40-urige werkweek

Het beheersen van de werkdruk speelt een belangrijke rol in de nieuwe cao. Dit is een van de redenen dat per 1 augustus 2015 wordt overgestapt naar een 40-urige werkweek. Hierdoor wordt inzichtelijk hoeveel een medewerker per week kan worden ingezet. Naast de afspraken die voor alle scholen gelden, wordt in de cao een keuze opgenomen tussen twee modellen: een basismodel en een overlegmodel. Door deze keuzemogelijkheid kunnen scholen er beter voor zorgen dat de werkdrukbeheersing past binnen de ontwikkeling van het personeelsbeleid in de school.⁸⁶

Middelen voor conciërges en klassenassistenten

Om de werkdruk van leraren te verminderen, worden door het ministerie van OCW extra middelen beschikbaar gesteld. Scholen in het funderend onderwijs kunnen deze middelen inzetten om conciërges en klassenassistenten aan te nemen en hiermee de werkdruk van leraren te verlagen. In totaal kunnen er 1.200 voltijds conciërges en klassenassistenten worden aangenomen in het primair en voortgezet onderwijs.⁸⁷

Andere maatregelen verlagen werkdruk

Scholen werken daarnaast zelf ook aan het verlagen van de werkdruk. Uit enquête-onderzoek onder schoolleiders en bestuurders blijkt dat de werkdruk het meest effectief wordt aangepakt, wanneer gewerkt wordt aan een meer evenwichtige planning en verdeling van het werk binnen het team. Ook het bieden van duidelijkheid over doelstellingen en taken van de instelling en het team, prioritering van taken en het zorgen voor een goede balans tussen het werk en de personeelsbezetting dragen bij aan het verlagen van de werkdruk.⁸⁸

2.7 Passend onderwijs

Per 1 augustus 2014 hebben scholen een zorgplicht. Dit betekent dat scholen in het regulier en speciaal onderwijs gezamenlijk de verantwoordelijkheid hebben om een

⁸⁶ CAO primair onderwijs 2014 – 2015.

⁸⁷ Ministerie van OCW (2014). Onderwijsarbeidsmarkt. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁸⁸ Jettinghoff, K., M. van Dijk en J. Scheeren (2014). Aanpak van werkdruk in het primair onderwijs. Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

leerling die ondersteuning nodig heeft een passende plek te bieden. Daarvoor werken reguliere en speciale scholen samen in regionale samenwerkingsverbanden. In totaal zijn er 77 samenwerkingsverbanden in het primair onderwijs. Zij gaan passend onderwijs in de praktijk invoeren op basis van de ondersteuningsplannen die zij hebben opgesteld (zie *figuur 2.2*).

Figuur 2.2 - Samenwerkingsverbanden passend onderwijs



Bron: Onderwijsatlas Primair Onderwijs

De samenwerkingsverbanden ontvangen per 1 augustus 2014 middelen voor deze ondersteuning. Wel geldt het schooljaar 2014-2015 als overgangsjaar.⁸⁹ Na het overgangsjaar start op 1 augustus 2015 de normbekostiging. De samenwerkingsverbanden passend onderwijs zijn dan budgettair verantwoordelijk voor de extra ondersteuning. De normbekostiging wordt stapsgewijs ingevoerd via verevening. Vanaf 1 augustus 2020 is sprake van een volledige invoering.

Verschillen tussen samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverbanden hebben geen gelijke financiële startpositie: een aantal samenwerkingsverbanden moet (op termijn) bezuinigen, terwijl anderen meer te besteden hebben.⁹⁰

Ook op andere vlakken zijn er verschillen tussen de samenwerkingsverbanden. Zo blijkt uit het Onderwijsverslag dat niet alle samenwerkingsverbanden een duidelijke visie hebben over de ondersteuning aan en plaatsing van zorgleerlingen. Een deel kiest voor

⁸⁹ Ministerie van OCW (2014). Begroting Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2015. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁹⁰ Inspectie van het Onderwijs (2014). Staat van het onderwijs. Onderwijsjaarverslag 2012/2013. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

beleidsarme invoering, terwijl anderen werken vanuit een sterke visie over de meest passende ondersteuning.⁹¹

Deze verschillen zijn ook zichtbaar als gekeken wordt naar de kwaliteit van de ondersteuning op scholen binnen samenwerkingsverbanden. Bij bepaalde samenwerkingsverbanden zijn er nauwelijks tekortkomingen in de ondersteuning, terwijl bij anderen de ondersteuning deels onvoldoende is.⁹²

Zesde voortgangsrapportage

Dat er verschillen zijn tussen de samenwerkingsverbanden, blijkt ook uit de zesde voortgangsrapportage passend onderwijs van het ministerie van OCW.⁹³ Hoewel de start van passend onderwijs volgens deze rapportage goed is verlopen, worden er verschillen signaleerd in zowel de vormgeving van passend onderwijs als in hoe ver samenwerkingsverbanden zijn met de uitvoering van passend onderwijs.

Wel nemen de meeste samenwerkingsverbanden en scholen volgens de voortgangsrapportage de verantwoordelijkheid om voor leerlingen een passende onderwijsplek te vinden. Zij zetten nu, op basis van hun eerste ervaringen, stappen om passend onderwijs verder te ontwikkelen. Hierbij zijn er vier aandachtsgebieden:

1. Betrokkenheid van ouders en leraren.
2. Dekkend aanbod van voorzieningen.
3. Samenwerking met de gemeente en jeugdhulp.
4. Interne organisatie van het samenwerkingsverband.

Voor deze aandachtsgebieden is ondersteuning beschikbaar voor scholen en samenwerkingsverbanden.

Differentiatievaardigheden van belang

Voor het slagen van passend onderwijs is het van belang dat leraren beschikken over differentiatievaardigheden om lessen af te kunnen stemmen op leerlingen met verschillende leerbehoeften.

Dat is op dit moment nog niet overal het geval. Een meerderheid van de leraren beheerst wel de algemeen didactische vaardigheden. Wat betreft de differentiatievaardigheden, beheerst een minder ruime meerderheid deze vaardigheden.

Leraren zelf oordelen overwegend positief over hun competenties ten aanzien van het omgaan met verschillen in de klas. Zo blijkt uit enquête-onderzoek dat 92,5 procent van de leraren zich in hoge of redelijke mate bekwaam voelt om met verschillen tussen leerlingen in hun klas om te gaan.⁹⁴ Wel geeft een meerderheid van de leraren (75 procent) aan zich op dit gebied nog verder te willen ontwikkelen. Deze leraren hebben

⁹¹ *Ibid.*

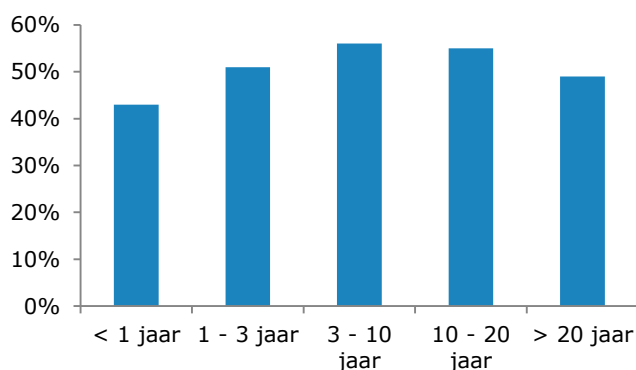
⁹² *Ibid.*

⁹³ Ministerie van OCW (2014). Zesde voortgangsrapportage passend onderwijs. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁹⁴ Jettinghoff, K. en M. Grootsholte (2014). Omgaan met verschillen in de klas. Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

voornamelijk behoefte aan professionalisering gericht op het omgaan met leerlingen met gedragsproblemen, excellente/hoogbegaafde leerlingen en verschillen in leerstijl in de klas.

Grafiek 2.7 - Percentage basisschoollerares dat zowel alle algemeen didactische vaardigheden als differentiatievaardigheden beheerst, 2013



Bron: Inspectie van het Onderwijs

Aanpassing wetgeving

Om ieder kind een passend onderwijsaanbod te kunnen bieden, wijzigt het ministerie van OCW per 1 augustus 2016 het AMvB Besluit Bekwaamheidseisen Onderwijspersoneel. Hierdoor kunnen leraren met een (vak)bevoegdheid voor het voortgezet onderwijs in het primair onderwijs worden ingezet als specialisten, ter verrijking van het onderwijs.⁹⁵

2.8 Wet Werk en Zekerheid

Op 10 juni 2014 heeft een meerderheid van de Eerste Kamer ingestemd met de Wet Werk en Zekerheid (WWZ).⁹⁶ Deze wet heeft tot doel het arbeidsrecht aan te passen aan de veranderende arbeidsverhoudingen in de samenleving. Voor personeel in het openbaar onderwijs geldt de WWZ niet.⁹⁷ De wet bevat maatregelen op verschillende terreinen, waaronder:

- Maatregelen gericht op de inzet van flexwerkers
- Maatregelen gericht op het ontslagrecht
- Maatregelen gericht op de WW

Wijzigingen flexwerkers

In het bijzonder onderwijs geldt vanaf 1 januari 2015 een aanzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit betekent dat, bij een contract voor bepaalde tijd van zes maanden of langer, de werkgever de medewerker uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst moet informeren of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden dit zal gebeuren. Deze regeling

⁹⁵ Ministerie van OCW (2014). Antwoorden op schriftelijke vragen inzake brief Onderwijsakkoorden. Ministerie van OCW: Den Haag.

⁹⁶ Eerste Kamer op: https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33818_wet_werk_en_zekerheid

⁹⁷ AOb op: http://www.aob.nl/kixtart/modules/absolutenm/articlefiles/51184-werk_flex_brochure_web.pdf

geldt niet wanneer de einddatum van de overeenkomst niet is gesteld op een kalenderdatum. Hier is bijvoorbeeld sprake van wanneer de einddatum afhankelijk is van de duur van ziekte of zwangerschaps- en bevallingsverlof van een andere medewerker.

Een andere wijziging op het gebied van flexwerkers is de totstandkoming van een nieuwe ketenregeling, die bepaalt wanneer opeenvolgende tijdelijke contracten worden omgezet in een vast contract. Deze wijziging gaat in op 1 juli 2015 en geldt voor het bijzonder onderwijs. Waarschijnlijk worden er cao-afspraken gemaakt over dit onderwerp, die gelden voor zowel het bijzonder als het openbaar onderwijs.⁹⁸

In de nieuwe situatie geldt dat er maximaal drie tijdelijke contracten gegeven kunnen worden: elk vierde contract leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit geldt voor alle tijdelijke contracten, ook voor contracten die maar een dag hebben geduurd. De keten van tijdelijke contracten mag bovendien niet boven de 24 maanden uitkomen, ook wanneer er minder dan drie tijdelijke contracten zijn gegeven. Het blijft wel mogelijk om een tijdelijke overeenkomst te geven die langer duurt dan 24 maanden.

Tot slot worden arbeidscontracten in de nieuwe ketenregeling als opvolgend gezien, als zij elkaar opvolgen binnen zes maanden. In het verleden konden medewerkers eerst drie maanden en een dag uit dienst gaan om de keten te doorbreken, in de nieuwe situatie gaat het om zes maanden en een dag.

Wijzigingen ontslagrecht

Per 1 juli 2015 zijn er vier manieren om medewerkers te ontslaan. Er wordt dwingend voorgeschreven in welke gevallen welke ontslagroute gevolgd moet worden. Ontslag om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid gaat via het UWV en ontslag bij redenen gelegen in de persoon van de medewerker gaat via de kantonrechter. Voor ontslag wegens denominatieve redenen gelden aparte regels: ontslag wegens denominatieve redenen mag vooraf worden getoetst door een eigen commissie waar schoolbesturen zich bij kunnen aansluiten.

Verder wordt de ontslagvergoeding omgevormd tot een transitievergoeding. Alle werknemers die ten minste twee jaar in dienst zijn geweest, krijgen onder bepaalde voorwaarden deze vergoeding. Zij krijgen deze vergoeding als een tijdelijke overeenkomst niet wordt verlengd door de werkgever, bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, bij ontbinding door de kantonrechter op verzoek van de werkgever en bij het einde van de arbeidsovereenkomst door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. De vergoeding kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor omscholing. Ook deze wijzigingen gelden in eerste instantie alleen voor het bijzonder onderwijs. Over de transitievergoeding worden mogelijk cao-afspraken gemaakt, die gelden voor zowel het openbaar als het bijzonder onderwijs.

⁹⁸ PO-Raad (2014). *Ketenregeling in Wet Werk en Zekerheid en het primair onderwijs*. PO-Raad: Utrecht.

Wijzigingen WW

Per 1 januari 2016 wordt de opbouw en duur van de WW beperkt, zowel voor medewerkers in het bijzonder onderwijs als voor medewerkers in het openbaar onderwijs. Dit betekent dat de opbouw van WW-rechten minder snel gaat: gedurende de eerste tien jaar wordt een maand WW per jaar arbeidsverleden opgebouwd. Hierna levert elk dienstjaar nog een halve maand extra WW op. De maximale duur van de WW wordt beperkt van 38 maanden naar 24 maanden. Deze beperking gaat in op 1 januari 2016, met een maand per kwartaal.

Vooraf zorgen om ketenregeling

Verschillende schoolbesturen hebben hun zorgen geuit over de nieuwe ketenregeling in de Wet Werk en Zekerheid.⁹⁹ Omdat een groep leerlingen niet zonder leraar kan, wordt een zieke leraar in het primair onderwijs altijd vervangen. Door de nieuwe ketenregeling moeten besturen deze invallers na de vierde keer invallen in vaste dienst nemen.

De vervanging van leraren kan tot op zekere hoogte worden geregeld door gebruik te maken van bovenformatief aangestelde leraren, door gebruik te maken van interne flexibiliteit en van flexpools. Deze maatregelen worden in het primair onderwijs ook al toegepast. De PO-Raad signaleert echter dat er ook situaties zijn waarin deze maatregelen niet afdoende zijn, bijvoorbeeld wanneer sprake is van een cumulatieve ziekte en afwezigheid van leraren. Er is dan geen oneindige lijst met invallers.

⁹⁹ PO-Raad (2014). *Ketenregeling in Wet Werk en Zekerheid en het primair onderwijs*. PO-Raad: Utrecht.

3. Vraag en aanbod

In dit hoofdstuk wordt de arbeidsmarkt in het primair onderwijs beschreven. Dit hoofdstuk bevat onder meer gegevens over de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector, het aantal vacatures en het aantal studenten aan de lerarenopleidingen.

3.1 Leerlingen

Het aantal leerlingen in het primair onderwijs is een belangrijke indicator voor de benodigde omvang van de onderwijsarbeidsmarkt. Zo wordt de uitbreidingsvraag naar leraren bijvoorbeeld bepaald door de ontwikkeling van het aantal leerlingen en de verhouding tussen het aantal leerlingen en leraren: neemt het aantal leerlingen toe, dan zullen er bij een gelijkblijvende leerling-leraarratio meer leraren nodig zijn. Hier zal ook sprake van zijn wanneer, bij een gelijkblijvend aantal leerlingen, de leerling-leraarratio daalt.

Daling aantal leerlingen primair onderwijs

In de periode tussen 2009 en 2014 is het aantal leerlingen in de sector met 5,7 procent gedaald, tot 1.565.105 (zie grafiek 3.1).¹⁰⁰ Deze daling wordt voornamelijk veroorzaakt door het dalende aantal leerlingen in het basisonderwijs. Tussen 2009 en 2014 is het aantal leerlingen in deze deelsector met 5,8 procent afgenomen, ten opzichte van een daling van 2,8 procent in het speciaal onderwijs.

Een krimpend aantal leerlingen betekent dat scholen steeds minder leerlingen hebben. Zo heeft bijna 34 procent van de scholen in 2014 minder dan 145 leerlingen.¹⁰¹ Ruim 19 procent van alle scholen heeft in dit jaar zelfs minder dan 100 leerlingen. In 2009 gold dit voor respectievelijk 32,5 en 18,4 procent van de scholen.

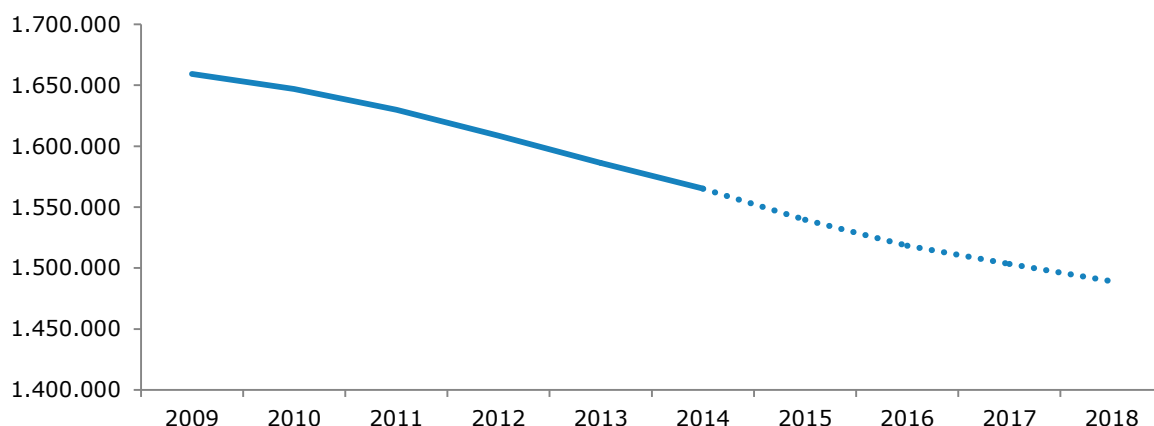
Scholen worden niet alleen geconfronteerd met een terugloop van het aantal leerlingen, ook het totaal aantal scholen en besturen in het primair onderwijs neemt af. Dit gebeurt onder andere als gevolg van schaalvergroting. In 2009 waren er 7.515 scholen in het primair onderwijs, die vallen onder 1.236 besturen. Begin dit jaar is dit aantal teruggelopen tot 7.148 scholen en 1.112 besturen.¹⁰²

¹⁰⁰ Wanneer in dit rapport een jaartal wordt weergegeven, heeft dit jaartal betrekking op een schooljaar tenzij anders wordt aangegeven. Zo staat het jaar 2013 voor het schooljaar 2013/2014 etc.

¹⁰¹ Deze scholen kunnen aanspraak maken op de kleinscholentoeslag, waarmee de inkomstenvermindering voor kleine scholen geheel of gedeeltelijk wordt gecompenseerd.

¹⁰² Peildatum 5 januari.

Grafiek 3.1 - Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs, 2009 – 2018¹⁰³



Bron: Stamos.nl (2009 – 2013), DUO (2014) en Referentieraming OCW (2015 – 2018)

Ook in toekomst krimp

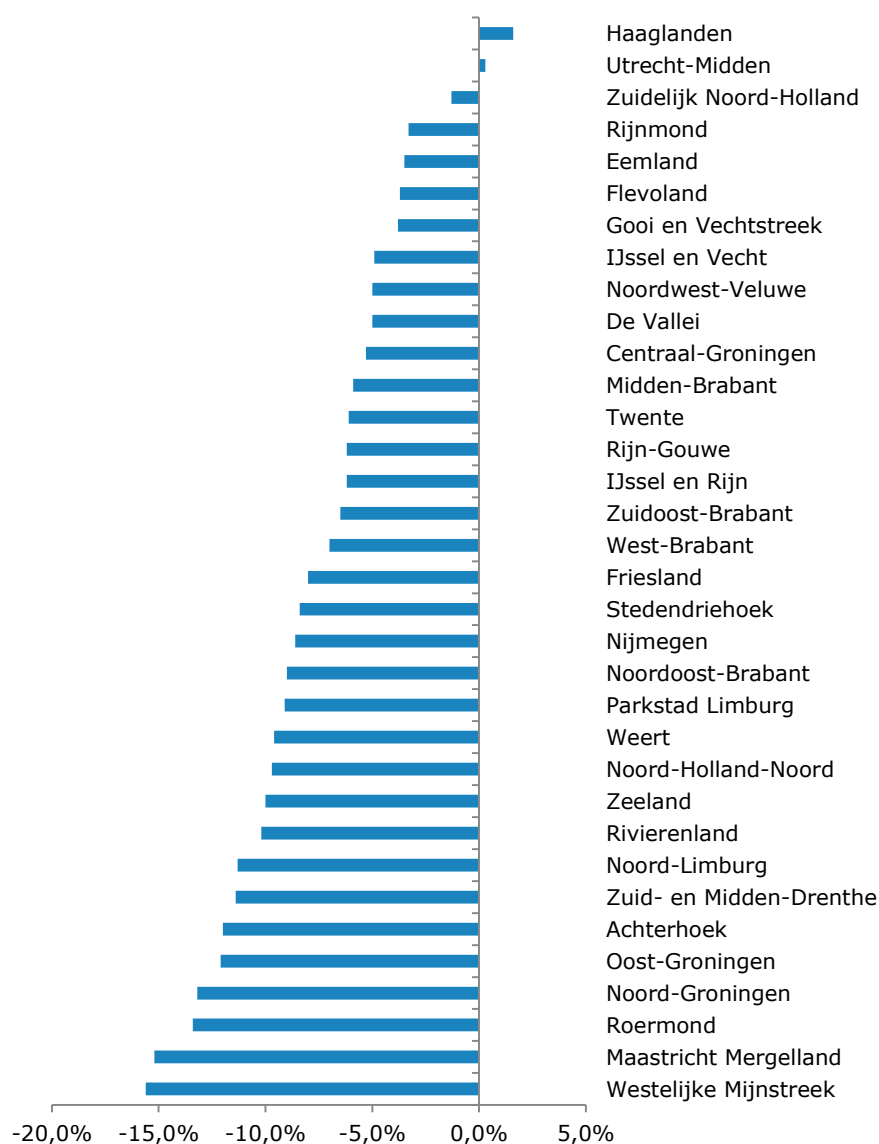
Naar verwachting zal de leerlingdaling in het primair onderwijs de komende jaren doorzetten: in de periode tussen 2015 en 2018 zal het aantal leerlingen in de sector naar verwachting met 3,3 procent dalen (zie grafiek 3.1). Deze daling is minder sterk dan de daling in de voorgaande periode. In 2018 zijn er naar verwachting 1.489.227 leerlingen in het primair onderwijs.

Krimp meest sterk in Westelijke Mijnstreek

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs is een regionale arbeidsmarkt. Dit betekent dat er tussen (en binnen) regio's verschillen kunnen zijn, bijvoorbeeld in de ontwikkeling van het aantal leerlingen (zie grafiek 3.2).

¹⁰³ De gegevens over 2014 zijn nog niet definitief en zijn niet afgerond.

Grafiek 3.2 - Procentuele ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs naar RPA-regio, 2009 – 2014



Bron: Stamos.nl (2009 – 2013) en DUO (2014)

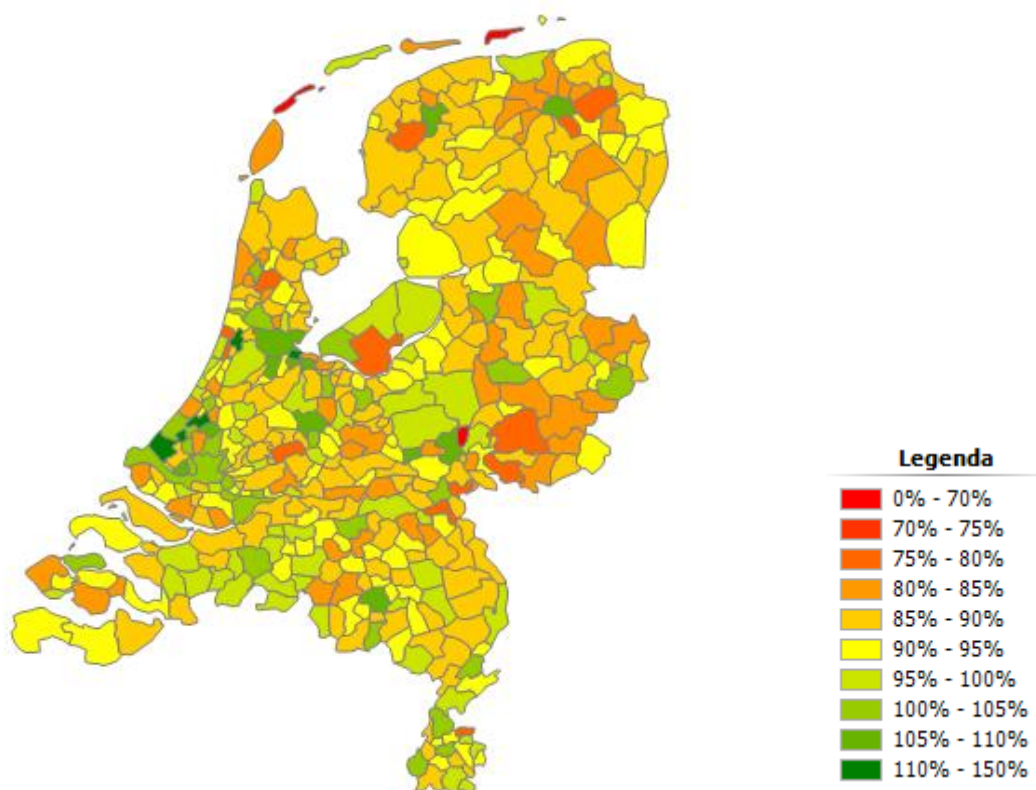
Met uitzondering van twee regio's, is het aantal leerlingen tussen 2009 en 2014 in alle regio's afgenomen (zie grafiek 3.2). Wel verschilt de mate van krimp tussen de krimp-regio's. In de Westelijke Mijnstreek (- 15,6 procent) manifesteert de krimp zich het meest sterk, het minst sterk is de krimp in de regio Zuidelijk Noord-Holland (- 1,3 procent). In zowel de regio Haaglanden als de regio Utrecht-Midden is in deze periode nog sprake van een lichte toename van het aantal leerlingen, met respectievelijk 1,6 procent en 0,3 procent.

Ook op middellange termijn vooral krimp

Uit de prognose van de basisgeneratie¹⁰⁴ blijkt dat de basisgeneratie in Nederland tussen 2013 en 2018 met ongeveer 93 duizend personen afneemt. Regionaal zijn er echter grote verschillen (zie figuur 3.1). Naar verwachting zal de basisgeneratie het sterkst afnemen in gebieden zoals Noord-Groningen. Wel kan krimp op gemeentelijk en op postcode niveau hiervan afwijken en juist sterker of minder sterk zijn.

Er zijn ook gebieden waar de basisgeneratie naar verwachting nog zal toenemen. Zo zal naar verwachting de basisgeneratie in de regio's Haaglanden en Zuidelijk Noord-Holland tussen 2013 en 2018 toenemen, met name in de grote steden (zie figuur 3.1).

Figuur 3.1 - Prognose ontwikkeling basisgeneratie primair onderwijs, 2013 – 2018



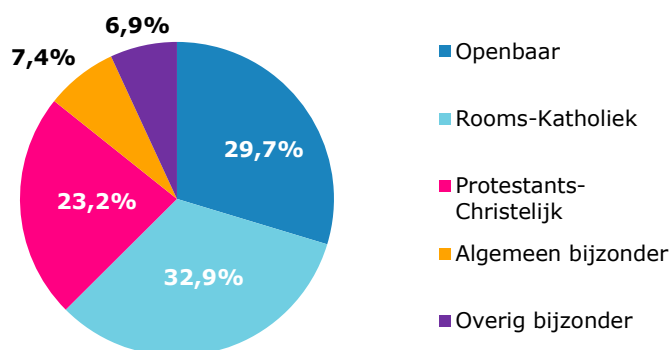
Bron: Scenariomodel PO

Merendeel leerlingen krijgt les op niet-openbare school

Het merendeel van de leerlingen in het primair onderwijs krijgt les op een niet-openbare school. Zo krijgt 32,9 procent van de leerlingen les op een school met een Rooms-Katholieke achtergrond en nog eens 23,2 procent van de leerlingen krijgt les op een Protestants-Christelijke school. Bijna 30 procent van de leerlingen gaat naar een openbare school (zie grafiek 3.3). Van alle denominaties is het aantal leerlingen de afgelopen vijf jaar het sterkst afgenomen bij Protestants-Christelijke en Rooms-Katholieke scholen, gevolgd door openbare scholen.

¹⁰⁴ De basisgeneratie is het aantal kinderen van 4 t/m 11-jaar, plus 30 procent van het aantal 12-jarigen.

Grafiek 3.3 - Verdeling leerlingen primair onderwijs naar denominatie, 2014



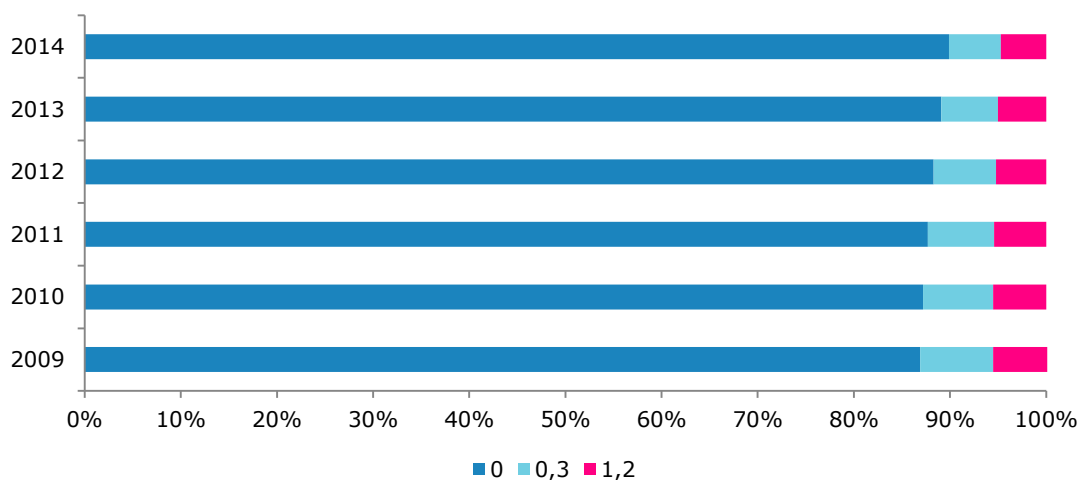
Bron: Stamos.nl

Minder gewichtenleerlingen

Basisscholen kunnen op basis van de gewichtenregeling extra financiële middelen ontvangen voor de bestrijding van onderwijsachterstanden. De regeling werkt met twee gewichten: wordt aan een leerling een van deze gewichten toegekend, dan krijgt de school extra financiële middelen. Het gewicht 1,2 wordt toegekend aan een leerling als een of beide ouders maximaal basisonderwijs of (v)so-zmlk heeft gevolgd. Het gewicht 0,3 wordt toegekend als beide ouders of de ouder die belast is met de dagelijkse zorg ten hoogste lbo/vbo, praktijkonderwijs of vmbo basis- of kaderberoepsgerichte leerweg heeft gevolgd.

Aan het merendeel van de basisschoolleerlingen wordt geen gewicht toegekend. Bovendien is het aandeel gewichtenleerlingen in de loop der jaren afgenomen: in 2009 kreeg 86,9 procent van de leerling geen gewicht toegekend, ten opzichte van 89,9 procent in 2014. In 2014 is aan 5,4 procent van de basisschoolleerlingen het gewicht 0,3 toegekend en aan nog eens 4,7 procent het gewicht 1,2 (zie grafiek 3.4). Amsterdam, Rotterdam en Den Haag kennen verhoudingsgewijs een relatief hoog percentage gewichtenleerlingen met het gewicht 1,2. Ook buiten de Randstad zijn er regio's met een relatief hoog percentage gewichtenleerlingen, zoals de grensstreek bij Duitsland. Hier krijgen relatief veel leerlingen met het gewicht 0,3 onderwijs.

Grafiek 3.4 - Procentuele ontwikkeling gewichtenleerlingen basisonderwijs, 2009 - 2014



Bron: Stamos.nl

Leerling-leraarratio afgelopen jaar stabiel gebleven

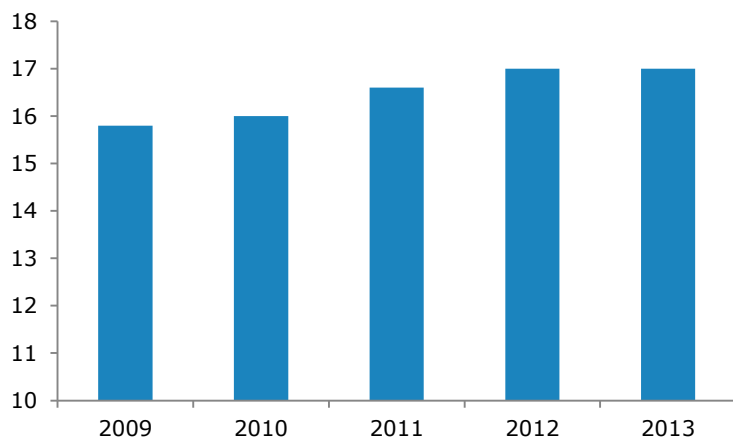
Evenals het aantal leerlingen in het primair onderwijs heeft ook de leerling-leraarratio invloed op de benodigde omvang van de onderwijsarbeidsmarkt. Zo zullen er bijvoorbeeld meer leraren nodig zijn wanneer, bij een gelijkblijvend aantal leerlingen, de leerling-leraarratio daalt.

In 2013 heeft een leraar in het primair onderwijs gemiddeld 17 leerlingen onder zijn of haar hoede (zie grafiek 3.5).¹⁰⁵ Dit aantal is gelijk aan het aantal leerlingen per leraar in 2012, maar is sinds 2009 wel licht toegenomen. In 2009 kwam de gemiddelde leerling-leraarratio uit op 15,8 leerlingen per leraar.

Ook onder directiepersoneel zien we een toename van de ratio leerling-directiepersoneel. In 2009 had een directielid in het primair onderwijs gemiddeld 145,9 leerlingen onder zich. In 2013 is dit aantal toegenomen tot 157,3 leerlingen.

¹⁰⁵ De leerling-leraarratio is niet hetzelfde als de klasgrootte.

Grafiek 3.5 - Leerling-leraarratio primair onderwijs, 2009 - 2013



Bron: Stamos.nl

3.2 Werkgelegenheid

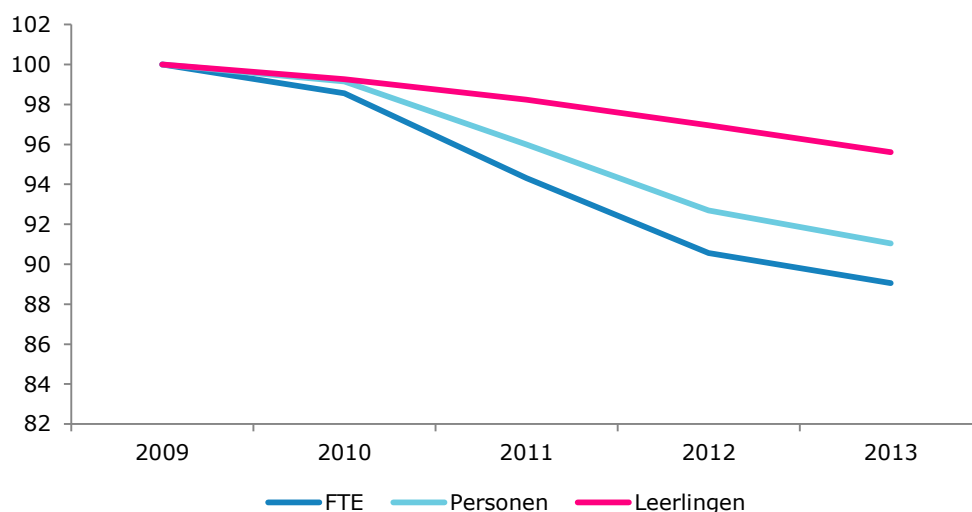
De werkgelegenheid in het primair onderwijs is, evenals het aantal leerlingen, de afgelopen vijf jaar afgenomen. In aantallen fte is de werkgelegenheid met 11 procent afgenomen, tot 123.600 fte in 2013. De werkgelegenheid in personen daalde eveneens, maar minder sterk dan de daling in fte: 9 procent. Dit betekent dat in 2013 170.600 personen werkzaam zijn in de sector, ten opzichte van 187.400 personen in 2009 (zie grafiek 3.6).¹⁰⁶

Tussen 2009 en 2013 daalde de werkgelegenheid in de sector het hardst onder het directiepersoneel: 13,7 procent. In dezelfde periode daalde het aantal fte onder het onderwijzend personeel met 11,2 procent en onder het onderwijsondersteunend personeel met 8,5 procent.¹⁰⁷

¹⁰⁶ De gegevens over de werkgelegenheid zijn gebaseerd op de gegevens afkomstig van de salarisadministraties van instellingen. Dit betekent dat de cijfers geen rekening houden met een eventuele toe- of afname van de flexibele schil die ingezet kan worden in de sector, bijvoorbeeld via payroll-constructies.

¹⁰⁷ DUO Etalagebestanden Personeel.

Grafiek 3.6 - Ontwikkeling werkgelegenheid en aantal leerlingen primair onderwijs, 2009 – 2013 (index: 2009 = 100)



Bron: Stamos.nl

Daling werkgelegenheid zet door, sterker dan leerlingdaling

Uit grafiek 3.6 blijkt dat de daling van de werkgelegenheid in het primair onderwijs sinds 2010 versneld doorzet. Opvallend is ook dat de werkgelegenheid zowel in fte als in personen sneller daalt dan het aantal leerlingen. Over de gehele periode heen daalde het aantal leerlingen met 4,4 procent, terwijl de werkgelegenheid met respectievelijk 11 procent (fte) en 9 procent (personen) afnam.

Nagenoeg alle regio's hebben te maken met dalende werkgelegenheid

Ook op regionaal niveau loopt de ontwikkeling van de werkgelegenheid niet parallel aan de daling van het aantal leerlingen. Zo blijkt dat in gebieden waar het aantal leerlingen de afgelopen vijf jaar nog is gestegen, de werkgelegenheid in fte wel is gedaald. Dit geldt bijvoorbeeld voor de G4 (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht). Uit grafiek 3.7 blijkt dat in elk van deze steden de werkgelegenheid tussen 2009 en 2013 is gedaald, terwijl het aantal leerlingen nog wel is toegenomen.

Grafiek 3.7 - Ontwikkeling werkgelegenheid fte primair onderwijs, 2009 – 2013



Bron: DUO, Etalagebestanden personeel

Toelichting: Gegevens over Almere hebben betrekking op de periode 2010 – 2013. Gegevens over 2009 ontbreken.

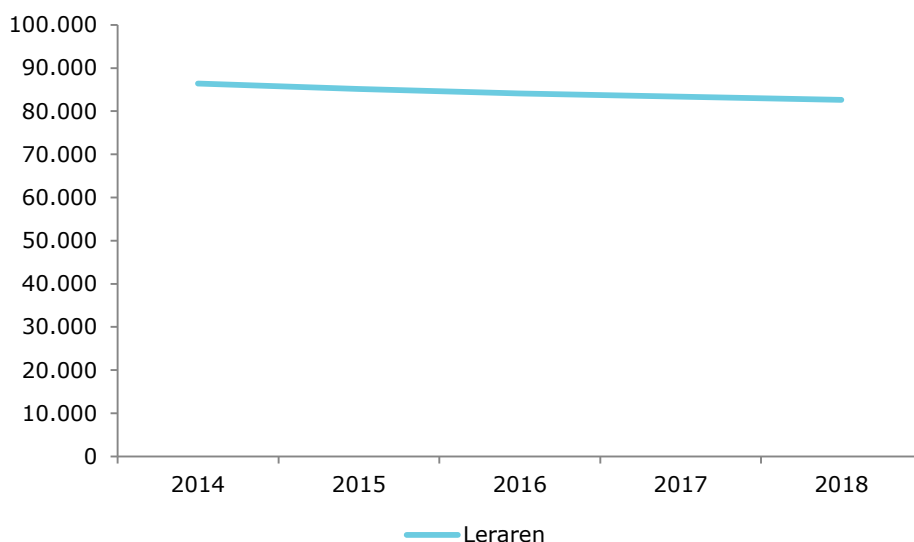
De sterkste afname van werkgelegenheid is zichtbaar in Weert. Hier daalde de werkgelegenheid de afgelopen vijf jaar met ruim 23 procent, gevolgd door IJssel en Rijn. Hier daalde de werkgelegenheid met ruim 17 procent. Alleen in de regio Nijmegen is de werkgelegenheid de afgelopen vijf jaar licht toegenomen (1,3 procent).

Ook op langere termijn daling werkgelegenheid

In grafiek 3.8 wordt de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid weergegeven. Hieruit blijkt dat op de middellange termijn een daling van de werkgelegenheid voor onderwijzend personeel wordt verwacht, in totaal met 4,4 procent. In absolute aantallen

betekent dit een daling van 86.384 fte in 2014 naar 82.607 fte in 2018 (zie grafiek 3.8). Naar verwachting zal in deze periode ook de werkgelegenheid onder directiepersoneel en ondersteunend personeel afnemen, met respectievelijk 4,8 procent en 1,9 procent.

Grafiek 3.8 - Prognose benodigd onderwijzend personeel primair onderwijs exclusief BAPO in fte, 2014 – 2018¹⁰⁸



Bron: CentERdata

3.3 Samenstelling personeelsbestand

Ruim driekwart van het personeel in het primair onderwijs is werkzaam als onderwijzend personeel (zie grafiek 3.9).¹⁰⁹ Zij vormen daarmee de grootste functiegroep in het onderwijs, gevolgd door het ondersteunend personeel (16,4 procent) en het directiepersoneel (7,7 procent). De verhouding tussen de drie functiegroepen is door de jaren heen relatief stabiel.

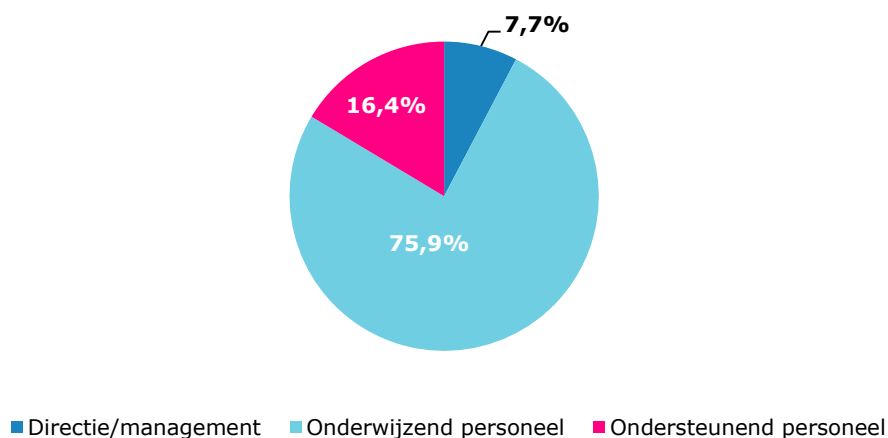
¹⁰⁸ Deze ontwikkeling is hetzelfde bij alle conjunctuurscenario's die onderscheiden worden (Accelerating Recovery, Delayed Recovery en Moderate Recovery).

¹⁰⁹ Directie: Leidinggevenden / managers van een (deel van de) onderwijsinstelling.

Onderwijzend personeel: Personeel dat in direct contact met de leerling lesgeeft.

Onderwijsondersteunend personeel: Personeel dat onder verantwoordelijkheid van een leraar bijdraagt aan de verzorging van het onderwijs middels lesondersteunende activiteiten of ondersteunend personeel exclusief directie dat niet direct betrokken is bij het primaire proces lesgeven.

Grafiek 3.8 - Werkgelegenheid fte primair onderwijs naar functie, 2013



Bron: Stamos.nl

Feminisering zet door

Het primair onderwijs staat bekend als een sterk gefeminiseerde sector. In totaal is 78,3 procent van het personeel (in fte) in 2013 vrouw. In aantallen personen loopt dit aandeel zelfs op tot 82,5 procent van het totale personeel. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat vrouwen, vaker dan hun mannelijke collega's, een deeltijdbaan hebben.

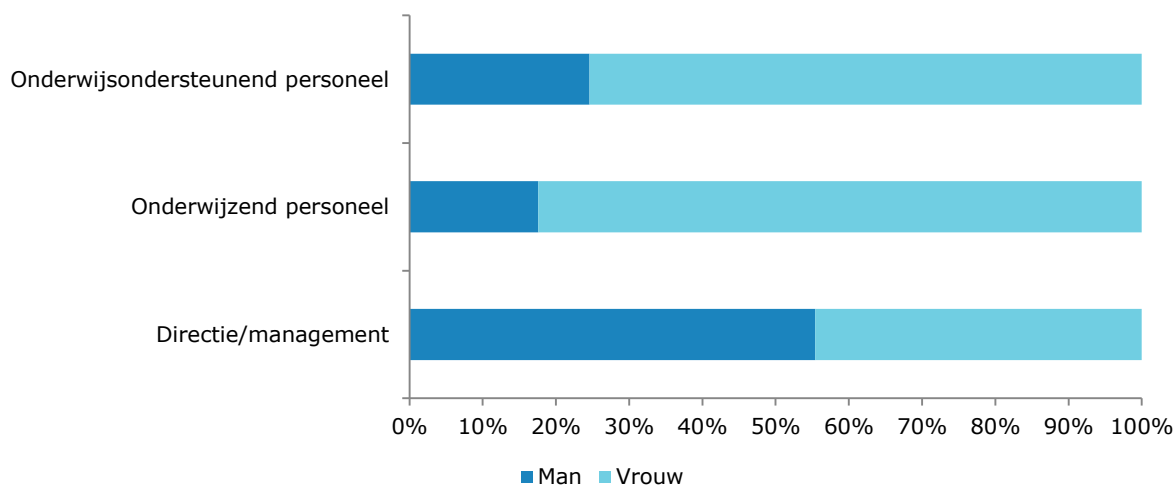
Zowel mannen als vrouwen worden geraakt door de dalende werkgelegenheid in de sector. Wel daalt de werkgelegenheid onder mannen sterker dan de werkgelegenheid onder vrouwen. Zo daalde de werkgelegenheid in fte onder mannelijk personeel tussen 2009 en 2013 met ruim 18 procent, terwijl de daling onder vrouwen zo'n 9 procent bedroeg.¹¹⁰

Toename aandeel vrouwelijk directiepersoneel

Onder zowel het directiepersoneel, onderwijzend personeel als het onderwijsondersteunend personeel is het aandeel vrouwen tussen 2009 en 2013 toegenomen. De toename is het sterkst zichtbaar bij het directiepersoneel: in 2009 was 38,2 procent van het personeel vrouw, ten opzichte van 44,6 procent in 2013. Wel blijft het directiepersoneel de enige functie waarbij het aandeel mannen nog licht hoger is dan het aandeel vrouwen. Bij het onderwijzend personeel en het onderwijsondersteunend personeel is een grote meerderheid vrouw. Bij het onderwijzend personeel nam het aandeel vrouwen tussen 2009 en 2013 toe van 80,9 procent tot 82,4 procent. Bij het onderwijsondersteunend personeel is sprake van een toename van 73,9 procent naar 75,4 procent (zie grafiek 3.9).

¹¹⁰ DUO Etalagebestanden Personeel.

Grafiek 3.9 - Werkgelegenheid fte primair onderwijs naar functie en geslacht, 2013



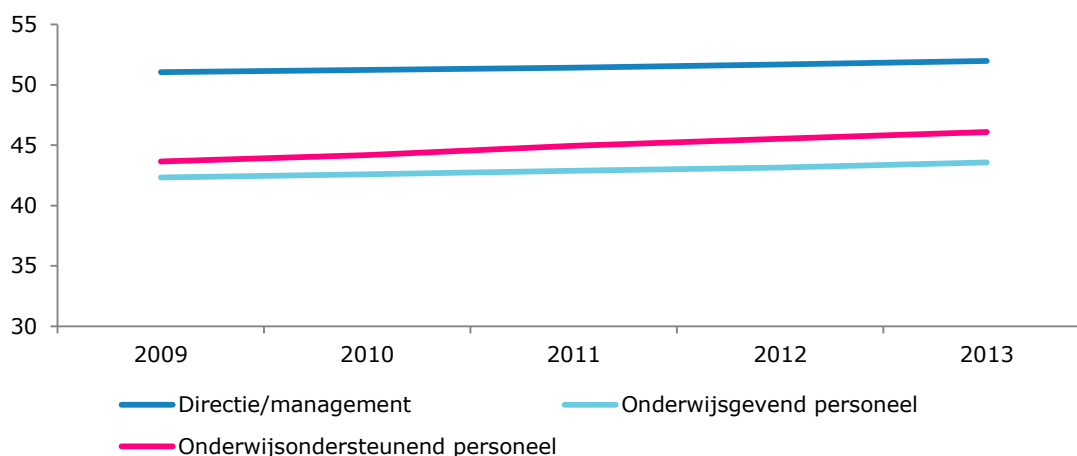
Bron: DUO Etalagebestanden Personeel

Vergrijzing zet door

Als gevolg van de vergrijzing en de toegenomen uittredeleeftijd neemt de gemiddelde leeftijd van het personeel in de sector toe (zie grafiek 3.10). In 2013 is het directiepersoneel in de sector gemiddeld 52 jaar, ten opzichte van 51 jaar in 2009. Zij zijn hierdoor gemiddeld gezien het oudst van alle functiegroepen. Het onderwijsondersteunend personeel is in 2013 gemiddeld 46,1 jaar, het onderwijzend personeel 43,6 jaar. Ook voor deze functiegroepen geldt dat dit gemiddelde hoger ligt dan de gemiddelde leeftijd in 2009.

Voor zowel het directiepersoneel, het onderwijzend personeel als het onderwijsondersteunend personeel geldt dat mannen gemiddeld ouder zijn dan hun vrouwelijke collega's. Dit verschil is het meest zichtbaar bij het onderwijsondersteunend personeel: mannen in deze functie zijn in 2013 gemiddeld 50,6 jaar, hun vrouwelijke collega's 44,6 jaar.

Grafiek 3.10 - Ontwikkeling werkgelegenheid fte primair onderwijs naar gemiddelde leeftijd en functie, 2009 – 2013



Bron: Stamos.nl

Een op vier leraren 55-plusser

In 2009 was ruim 20 procent van het onderwijzend personeel in het primair onderwijs ouder dan 55 jaar. Vijf jaar later is dit aandeel toegenomen tot ruim een kwart van het onderwijzend personeel. Zij zullen hierdoor in de komende twaalf jaar het onderwijs verlaten. Gelijktijdig is het aandeel jongeren beperkt: 2,3 procent van het onderwijzend personeel is jonger dan 25 jaar (zie grafiek 3.11).

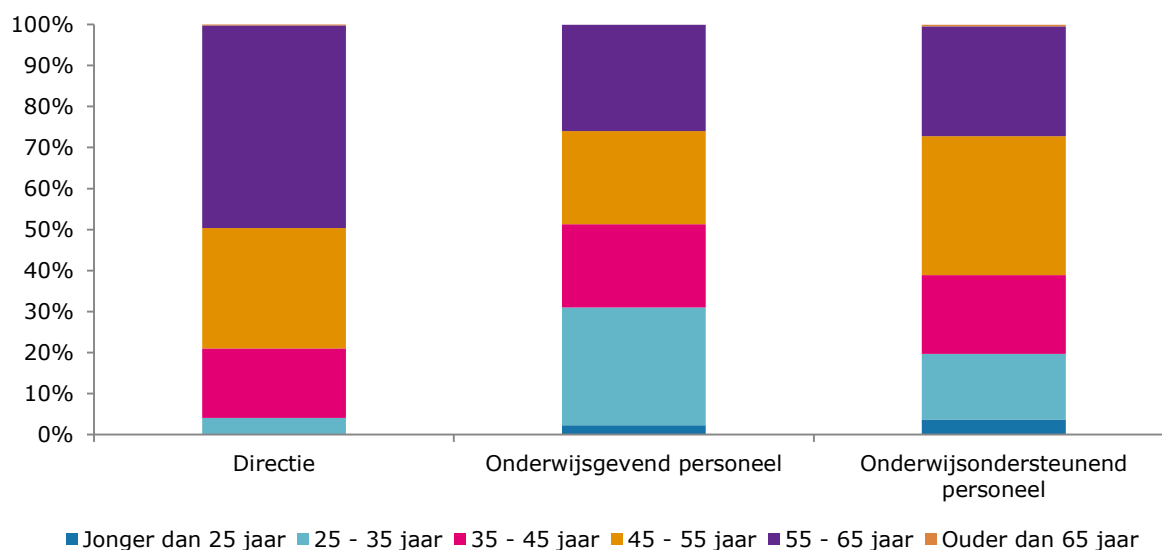
Ook bij het directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel is een soortgelijk beeld zichtbaar. Bij het directiepersoneel is in 2013 zelfs bijna de helft van het personeel ouder dan 55 jaar, ten opzichte van bijna 40 procent in 2009. Bij het onderwijsondersteunend personeel is in dezelfde periode sprake van een toename van het aandeel 55-plussers van ruim 19 procent tot ruim 27 procent. Ook onder het onderwijsondersteunend personeel is het aandeel jongeren beperkt: 3,7 procent van het ondersteunend personeel is in 2013 jonger dan 25 jaar (zie grafiek 3.11).

Regionale verschillen in aandeel 55-plussers

Het grootste aandeel 55-plussers onder het totale personeelsbestand is te vinden in de regio Parkstad Limburg. In deze regio is 34,3 procent van het personeel ouder dan 55 jaar. Ook in andere regio's in Limburg is een groot aantal 55-plussers werkzaam: in Maastricht Mergelland en Weert is respectievelijk 33,2 en 33,1 procent van het personeel 55 jaar of ouder. Ook in Noord- en Oost-Groningen is een relatief groot deel van het personeel 55 jaar of ouder.

In delen van de G5 is het aandeel 55-plussers daarentegen beperkt. Zo is in Almere ruim een op de vijf personeelsleden ouder dan 55 jaar. In Utrecht is dit 21,1 procent. Ook in De Vallei, IJssel en Vecht en in de regio Eemland is naar verhouding een beperkt aandeel 55-plussers werkzaam.

Grafiek 3.11 - Werkgelegenheid fte primair onderwijs naar leeftijdsklassen en functie, 2013

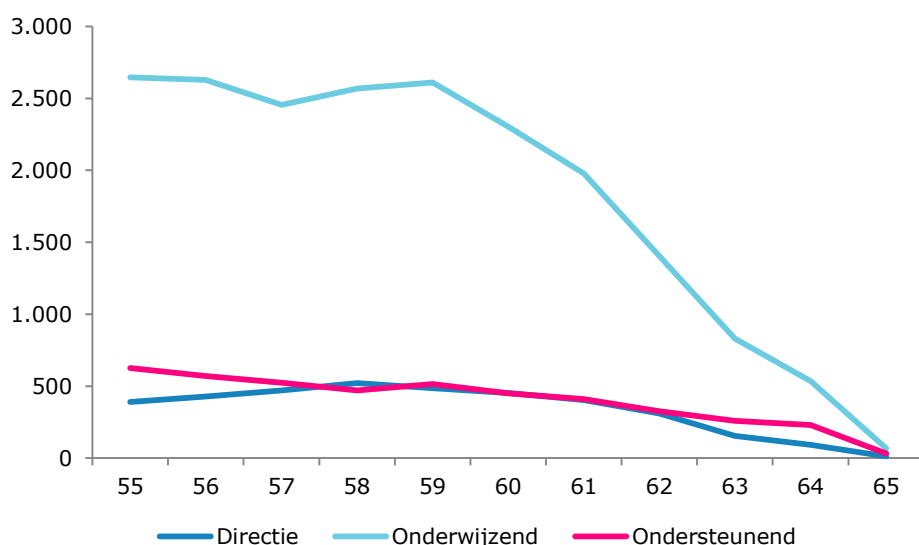


Bron: Stamos.nl

Toename 60-plussers verwacht

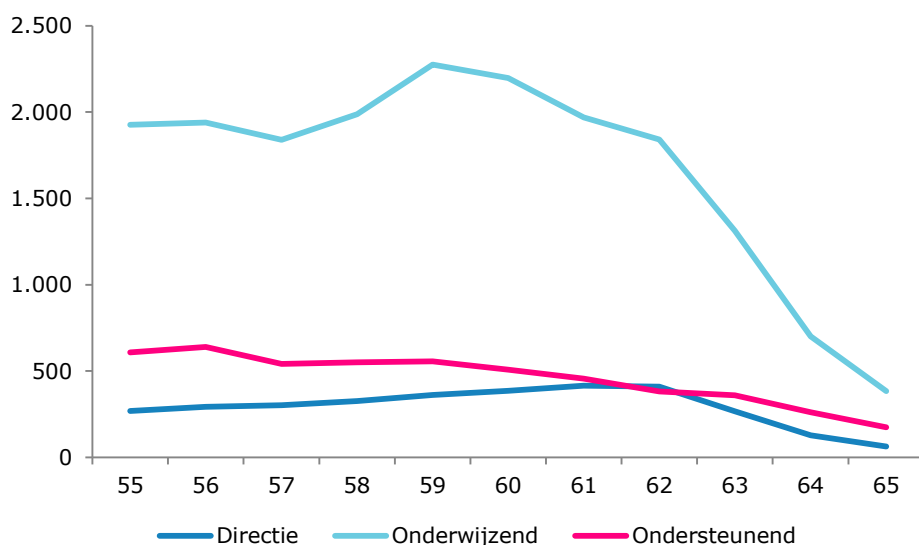
Naar verwachting zal op de middellange termijn een groot deel van het personeel de sector verlaten. Uit grafiek 3.12 (*situatie in 2014*) en grafiek 3.13 (*situatie in 2018*) blijkt dat er relatief veel 55-plussers in de sector werkzaam zijn, vooral bij het directiepersoneel. In 2014 is naar verwachting 45,5 procent van het directiepersoneel 55 jaar of ouder en 17,4 procent 60 jaar of ouder. In 2018 is het aandeel 55-plussers naar verwachting over de gehele linie heen gedaald tot 41,4 procent. Wel neemt het aantal 60-plussers toe, tot 21,5 procent in 2018.

Grafiek 3.12 - Prognose werkend (exclusief Bapo) primair onderwijs naar functie en leeftijd in fte, 2014¹¹¹



Bron: CentERdata

Grafiek 3.13 - Prognose werkenden (exclusief Bapo) primair onderwijs naar functie en leeftijd in fte, 2018¹¹²



Bron: CentERdata

Hetzelfde beeld zien we bij het onderwijzend personeel: in 2014 is naar verwachting 23,2 procent van alle leraren 55 jaar of ouder. Van alle leraren is 8,2 procent 60 jaar of ouder. In 2018 zal het aandeel 60-plussers naar verwachting stijgen, tot 10,4 procent.

¹¹¹ Gebaseerd op een conjunctuurscenario waarin wordt uitgegaan van Accelerating Recovery. In dit scenario herstelt de economie snel naar de groeicijfers van voor de laatste economische crisis. De economische groei bedraagt gemiddeld 2,5% per jaar in de periode 2016-2023 en de werkloosheid daalt naar 4,25% in 2023.

¹¹² Gebaseerd op een conjunctuurscenario waarin wordt uitgegaan van Accelerating Recovery. In dit scenario herstelt de economie snel naar de groeicijfers van voor de laatste economische crisis. De economische groei bedraagt gemiddeld 2,5% per jaar in de periode 2016-2023 en de werkloosheid daalt naar 4,25% in 2023.

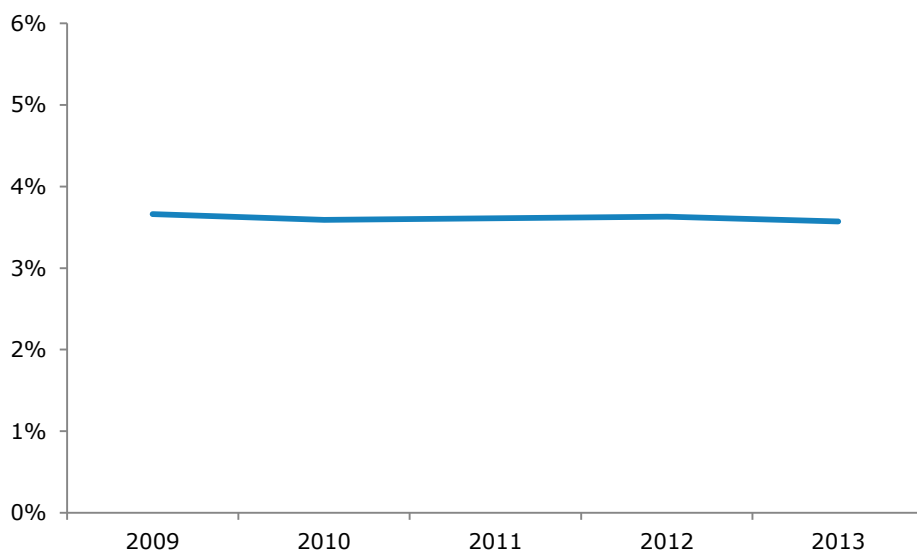
Bij het onderwijsondersteunend personeel is in 2014 naar verwachting ruim een kwart 55 jaar of ouder. Van al het ondersteunend personeel is in dit jaar 9,8 procent 60 jaar of ouder. In tegenstelling tot het directiepersoneel en het onderwijzend personeel, neemt bij het ondersteunend personeel tussen 2014 en 2018 zowel het aandeel 50-plussers als 60-plussers toe. In 2018 is 29,6 procent van het ondersteunend personeel 50 jaar of ouder en 12,6 procent van al het ondersteunend personeel 60 jaar of ouder.

Diversiteit beperkt

Zo'n 11 procent van de beroepsbevolking in Nederland is niet-westers allochtoon. Zoals blijkt uit grafiek 3.14, is in het primair onderwijs slechts 3,6 procent van het personeel niet-westers allochtoon. Het aandeel werkzame niet-westerse allochtonen in de sector wijkt dan ook sterk af van het aandeel niet-westerse allochtonen in de beroepsbevolking.

Het aandeel niet-westerse allochtonen in het primair onderwijs is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven: het aandeel schommelt van 3,7 procent tot 3,6 procent. Omdat de instroom van niet-westerse allochtonen op de lerarenopleidingen ook relatief laag blijft en zij relatief vaak uitvallen, is een toename van het aandeel niet-westerse allochtonen in de sector op de korte termijn niet te verwachten.

Grafiek 3.14 - Percentage werkzame niet-westerse allochtonen primair onderwijs, 2009 - 2013



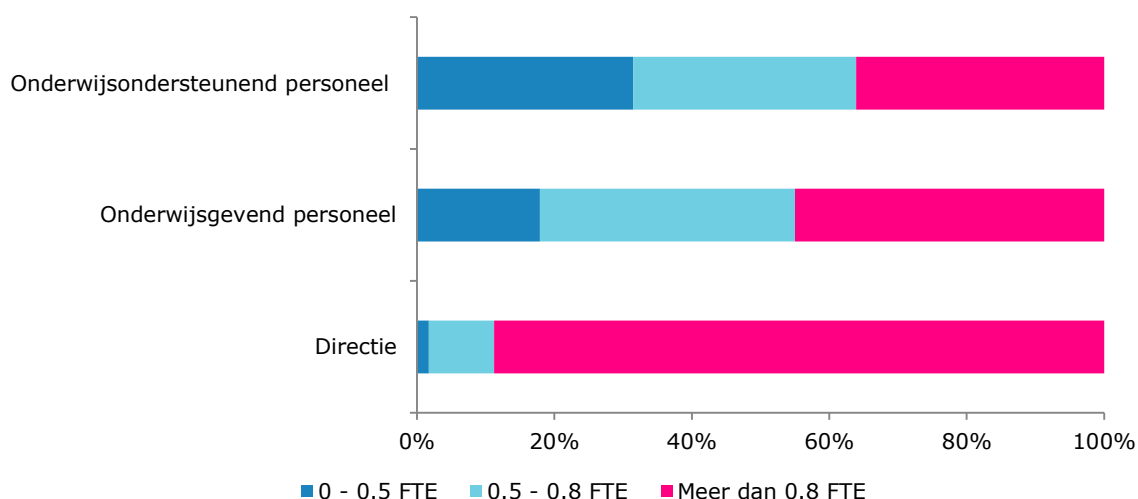
Bron: Kennisbank Arbeidsmarkt Publieke sector

Veel deeltijdbanen onder onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel

In het primair onderwijs werkt zowel het onderwijzend als het onderwijsondersteunend personeel relatief vaak op basis van een deeltijdaanstelling. In 2013 heeft 45 procent van het onderwijzend personeel een aanstelling van meer van 0,8 fte, ten opzichte van 36,1 procent van het onderwijsondersteunend personeel (zie grafiek 3.15). Vrouwen werken vaker dan hun mannelijke collega's op basis van een deeltijdbaan.

Onder het directiepersoneel werkt slechts een klein deel van het personeel op basis van een deeltijdaanstelling. Zo heeft 1,7 procent van het directiepersoneel een aanstelling tussen de 0 en 0,5 fte en heeft nog eens 9,5 procent van het directiepersoneel een aanstelling tussen de 0,5 en 0,8 fte.

Grafiek 3.15 - Werkgelegenheid personen primair onderwijs naar aanstellingsomvang en functie, 2013



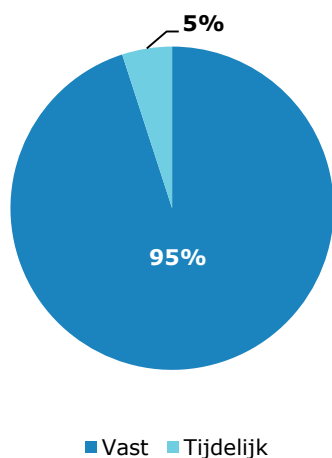
Bron: Stamos.nl

Meerderheid personeel heeft vast contract

Van al het personeel dat valt onder de cao primair onderwijs heeft 95 procent een vast dienstverband (zie grafiek 3.16). Dit aandeel is door de jaren heen relatief stabiel. Het onderwijsondersteunend personeel heeft van alle functiegroepen in 2013 het minst vaak een vast contract: 92 procent, ten opzichte van 95,4 procent van het onderwijzend personeel en 96,8 procent van het directiepersoneel.

Minder duidelijk is hoe de flexibele schil eruit ziet buiten de cao primair onderwijs om. Hier bestaat geen centraal registratiepunt voor, waardoor een volledig overzicht van het aantal flexwerkers buiten de cao om ontbreekt.

Grafiek 3.16 - Werkgelegenheid fte primair onderwijs naar type dienstverband, 2013



Bron: Stamos.nl

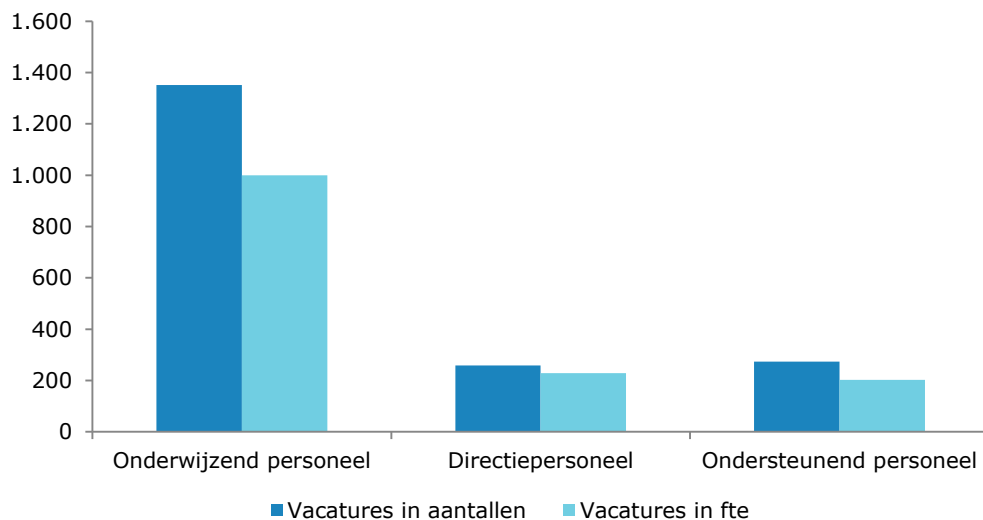
3.4 Vacatures

In 2013 zijn in het primair onderwijs 1.884 vacatures geïnterpreteerd. Deze vacatures zijn samen goed voor 1.431 fte.¹¹³ Voor het merendeel van de geïnterpreteerde vacatures werd gezocht naar onderwijzend personeel. In totaal zijn er in 2013 1.352 vacatures voor onderwijzend personeel geïnterpreteerd, samen goed voor 1.000 fte (zie grafiek 3.17).¹¹⁴ Het merendeel van de vacatures voor onderwijzend personeel bestaat uit vacatures voor groepsleerkrachten. In beperkte mate is er vraag naar vakleerkrachten en naar remedial teachers en ambulant of intern begeleiders. De meeste vacatures voor ondersteunend personeel betreffen onderwijsondersteuners of begeleidende functies en zorgfuncties.

¹¹³ Dit betekent niet dat dit alle vacatures zijn die er zijn: vacatures kunnen ook intern opgevuld worden, bijvoorbeeld door stagiaires, waardoor zij niet openbaar worden gemaakt.

¹¹⁴ In tegenstelling tot voorgaande jaren wordt inzicht in het aantal vacatures in de sector niet meer verkregen door een enquête. De kwartaalenquête is vervangen door inventarisatie van online vacatures op de grootste vacaturewebsites en sites van de grootste schoolbesturen. Dit betekent dat deze gegevens niet meer vergelijkbaar zijn met gegevens uit voorgaande jaren, toen gebruik werd gemaakt van een enquête. Het jaartal 2013 heeft betrekking op de periode 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014.

Grafiek 3.17 - Aantal geïnventariseerde vacatures primair onderwijs naar functie, 2013



Bron: Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2013-2014

Vacatures bestaan voornamelijk uit tijdelijke dienstverbanden

Bijna twee derde van de aangeboden vacatures voor zowel het onderwijzend personeel als het onderwijsondersteunend personeel betreft een tijdelijk dienstverband.^{115,116} Vier procent van de vacatures voor onderwijzend personeel en vijftien procent van de vacatures onder onderwijsondersteunend personeel betreft een vast dienstverband. Aan directiepersoneel wordt vaker direct een vast dienstverband aangeboden: bijna de helft van de aangeboden vacatures betreft een vast dienstverband.

Vooraf vacatures in West-Nederland

Uitgesplitst naar regio, blijkt dat het merendeel van de vacatures is aangetroffen in West-Nederland (zie grafiek 3.18). Bijna driekwart van de geïnventariseerde vacatures voor onderwijzend personeel is in deze regio te vinden.

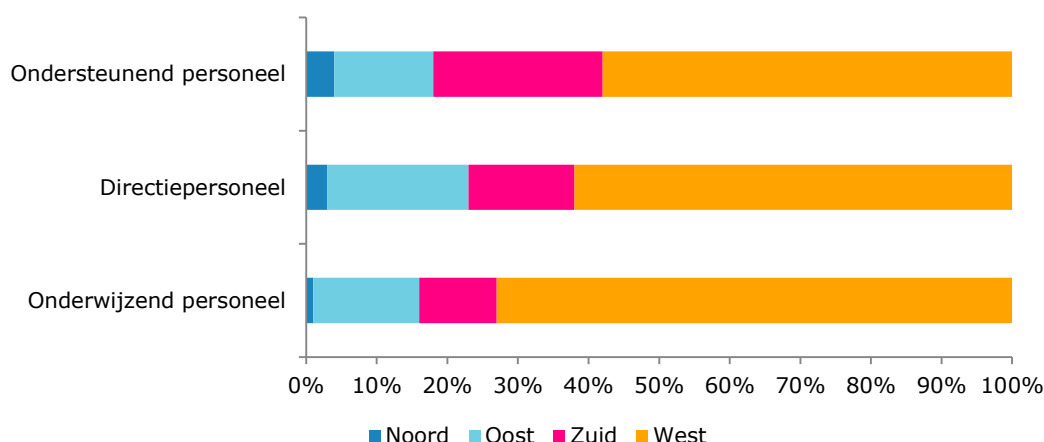
Vooraf het beperkte aandeel vacatures in Noord-Nederland valt op: slechts 1 procent van de vacatures voor onderwijzend personeel is te vinden in deze regio. Uit navraag blijkt dat vacatures in deze regio voornamelijk worden vervuld door oud-stagiaires of leraren in een vervangingspool, waardoor de vacatures niet online geplaatst worden.¹¹⁷

¹¹⁵ Voor zover dit bekend is. Deze informatie is afkomstig uit de geïnventariseerde vacatureteksten en indien mogelijk aangevuld met informatie uit een aanvullende survey.

¹¹⁶ Lubberman, J., M. Wester en A. Mommers (2014). Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2013-2014. ITS: Nijmegen.

¹¹⁷ Ibid.

Grafiek 3.18 - Verdeling geïnventariseerde vacatures primair onderwijs naar functie en regio, 2013



Bron: Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2013-2014

Vacatures onderwijzend personeel relatief snel vervuld

Twee maanden na publicatie van de vacatures zijn scholen bevraagd of de vacatures vervuld zijn. Dit gold voor 91 procent van de vacatures voor het onderwijzend personeel.^{118,119} Het lijkt er dan ook op dat de spanning op de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel beperkt is. Wanneer een vacature voor onderwijzend personeel als moeilijk vervulbaar wordt omschreven, ligt dit voornamelijk aan een gebrek aan ervaring van de sollicitanten of aan het ontbreken van specifieke vaardigheden, zoals een montessori-diploma of vaardigheden voor het speciaal onderwijs.

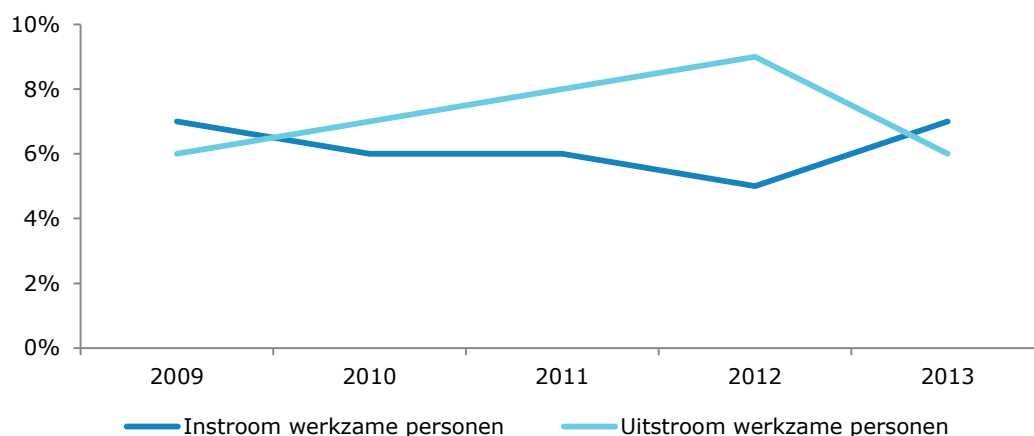
3.5 Mobiliteit

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs heeft een gesloten karakter. Dit betekent dat zowel de instroom als de uitstroom in de sector laag is. Zoals blijkt uit grafiek 3.19, schommelt de instroom in de afgelopen vijf jaar tussen de 5 en 7 procent. De uitstroom varieert in dezelfde periode tussen de 6 en 9 procent.

¹¹⁸ Dit is gebaseerd op 188 ingevulde vragenlijsten.

¹¹⁹ Lubberman, J., M. Wester en A. Mommers (2014). Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2013-2014. ITS: Nijmegen.

Grafiek 3.19 - Percentage in- en uitstroom werkzame personen primair onderwijs, 2009 - 2013¹²⁰



Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector

Niet alleen de externe mobiliteit van het personeel in het primair onderwijs is relatief laag, dit geldt ook voor de interne mobiliteit. Zo blijkt uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek dat bijna 94 procent van het personeel dat in 2013 niet van werkgever is veranderd, ook intern niet van functie is veranderd. Bovendien geeft bijna 80 procent aan op dit moment geen mobiliteitswens te hebben. De personen die dit wel hebben, zijn voornamelijk op zoek naar een functie bij dezelfde werkgever of een functie bij een andere werkgever in dezelfde sector. Slechts een gering deel van het personeel met een mobiliteitswens geeft aan het primair onderwijs te willen verlaten.

Helft instromend personeel is (gedeeltelijk) werkend

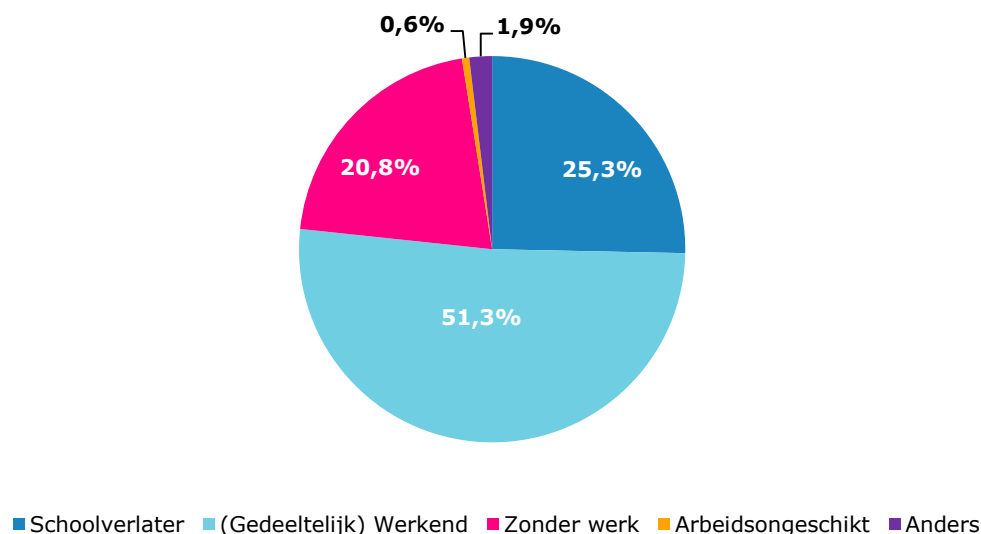
Meer dan de helft van de personen die in 2013 zijn gestart met een baan in het primair onderwijs, was hiervoor al (gedeeltelijk) werkzaam (zie grafiek 3.20). Personen die voorheen werkzaam waren in loondienst, werkten voor hun nieuwe baan vaak al in het primair onderwijs (ruim 72 procent).¹²¹ Ruim een kwart van de personen die in 2013 zijn ingestroomd in het primair onderwijs is schoolverlater en ruim een op de vier was werkloos voordat zij een baan kregen in het primair onderwijs.

De inhoud van het werk is voor instromende medewerkers een belangrijke reden om voor een baan in het primair onderwijs te kiezen. Van de personen die in 2013 zijn ingestroomd in de sector, geeft 92 procent aan dat dit een reden is om te kiezen voor een baan in het primair onderwijs. Er wordt minder vaak voor een baan gekozen omdat dit promotie betekent (8,8 procent) of vanwege de beloning (25,5 procent).

¹²⁰ De jaartallen staan voor kalenderjaren.

¹²¹ Dit is ook zichtbaar bij personeel dat in 2013 uitstroomt uit het primair onderwijs: een ruime meerderheid van het personeel dat na uitstromen weer werkzaam is, is werkzaam in het primair onderwijs.

Grafiek 3.20 - Situatie (vlak) voor instroom primair onderwijs



Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2014, ministerie BZK¹²²

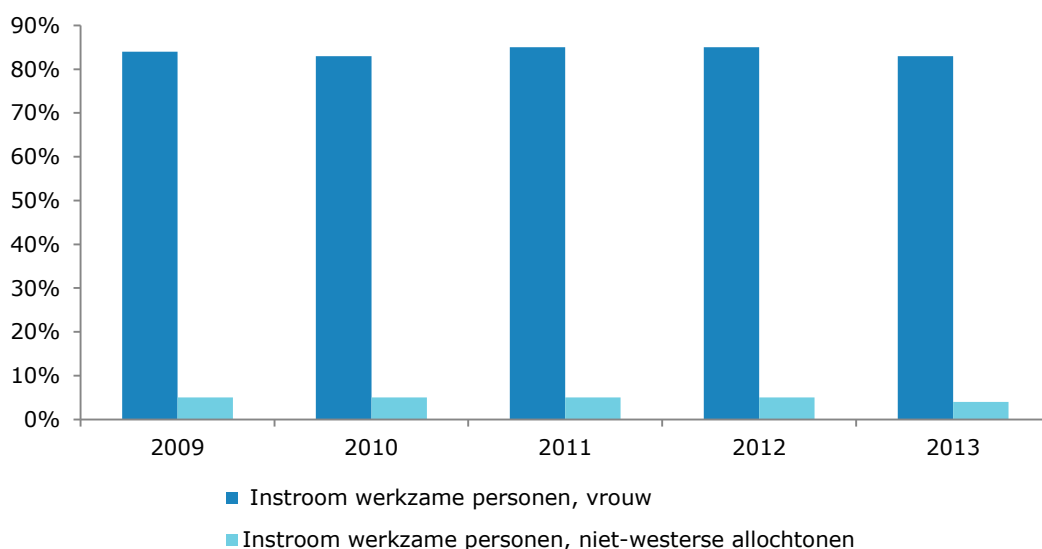
Diversiteit instroom is beperkt

Een meerderheid van het personeel in het primair onderwijs is vrouw (zie grafiek 3.21). Ook de instroom in de sector bestaat grotendeels uit vrouwen: in 2013 bestaat 83 procent van de instroom uit vrouwen (zie grafiek 3.21). Dit percentage is de afgelopen vijf jaar vrij stabiel.

Ook op andere vlakken is de diversiteit in de sector beperkt. Zo blijkt uit grafiek 3.21 ook dat het aandeel niet-westerse allochtonen dat instroomt in de sector beperkt is. De afgelopen jaren komt het aandeel instromende niet-westerse allochtonen uit op zo'n 5 procent van de instroom in de sector.

¹²² De directie Arbeidszaken Publieke Sector van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) voert sinds 1999 een grootschalig periodiek (tweejaarlijks) Personeels- en Mobiliteitsonderzoek uit onder het overheidspersoneel. (Oud-)Ambtenaren wordt gevraagd naar uiteenlopende aspecten van het werk om zo inzicht te krijgen in de arbeidsmarktpositie. In het primair onderwijs komt de gewogen respons in het personeelonderzoek (zittend personeel) uit op 4.728. De gewogen respons op het mobiliteitsonderzoek komt uit op 1.489 (uitstromend personeel) en 1.534 (instromend personeel).

Grafiek 3.21 - Instroom naar aandeel vrouwen en aandeel niet-westerse allochtonen, 2009 - 2013¹²³



Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, ministerie BZK

Uitstromend personeel neemt zelf ontslag of heeft te maken met aflopen tijdelijk contract
 Bijna 23 procent van het personeel dat in 2013 is uitgestroomd uit het primair onderwijs heeft zelf ontslag genomen (zie grafiek 3.22). Daarnaast blijkt personeel ook relatief vaak uit te stromen omdat het tijdelijk contract afloopt (21,4 procent). Slechts een beperkt deel van het uitstromende personeel geeft aan uit te stromen omdat zij zelf verlenging van hun tijdelijke contract hebben afgewezen, of omdat zij gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden en daardoor hun baan niet konden behouden (zie grafiek 3.22).

Grafiek 3.22 - Hoofdrede van vertrek bij oude werkgever in primair onderwijs



Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2014, ministerie BZK

¹²³ De jaartallen staan voor kalenderjaren.

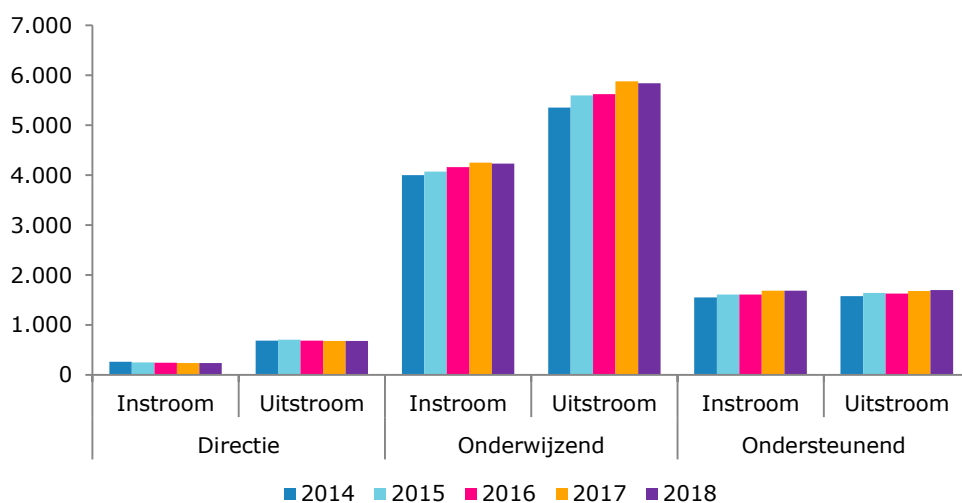
Van het personeel dat zelf ontslag heeft genomen of zelf het tijdelijk contract niet heeft verlengd, geeft ruim 46 procent aan de oude organisatie te verlaten omdat zij ontevreden zijn met de hoeveelheid werk. Daarnaast geeft 38 procent aan de organisatie te verlaten omdat zij ontevreden zijn met de wijze waarop de direct leidinggevende leiding geeft. Nog eens 38 procent geeft dat zij ontevreden zijn met de inhoud van het werk.¹²⁴

Stijging benodigde instroom onderwijzend personeel

Naar verwachting zal de instroom van onderwijzend personeel de komende jaren langzaam toenemen. In de periode tussen 2014 en 2018 stijgt de instroom van 4.004 fte in 2014 naar 4.229 fte in 2018. Ook de instroom van ondersteunend personeel zal naar verwachting toenemen, terwijl de instroom van directiepersoneel licht daalt (zie grafiek 3.23).

In de periode tussen 2014 en 2018 stijgt naar verwachting ook de uitstroom van onderwijzend personeel, tot 5.841 fte in 2018. Ook bij het ondersteunend personeel zal de uitstroom toenemen, terwijl bij het directiepersoneel sprake zal zijn van een daling van 685 fte in 2014 naar 678 fte in 2018.

Grafiek 3.23 - Prognose in- en uitstroom primair onderwijs naar functie in fte, 2014 - 2018¹²⁵



Bron: CentERdata

¹²⁴ Er zijn verschillende stellingen voorgelegd. Respondenten kunnen per stelling aangeven of zij het hier (helemaal) mee oneens of (helemaal) mee eens zijn. Daarom tellen de afzonderlijke percentages niet op tot 100 procent.

¹²⁵ Gebaseerd op een conjunctuurscenario waarin wordt uitgegaan van Accelerating Recovery. In dit scenario herstelt de economie snel naar de groeicijfers van voor de laatste economische crisis. De economische groei bedraagt gemiddeld 2,5% per jaar in de periode 2016-2023 en de werkloosheid daalt naar 4,25% in 2023. Er zijn ook andere scenario's mogelijk. Lees meer over de conjunctuurscenario's op: <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw/documenten-en-publicaties/rapporten/2014/10/28/de-toekomstige-arbeidsmarkt-voor-onderwijspersoneel-po-vo-en-mbo-update-oktober-2014.html>

3.6 Lerarenopleidingen

Een belangrijk deel van de instroom van leraren in het primair onderwijs komt vrijwel direct van de lerarenopleidingen. De instroom op deze opleidingen is sterk afhankelijk van de conjunctuur: wanneer er sprake is van een aantrekkende economie en een groot aanbod aan banen, kiezen over het algemeen minder jongeren voor een lerarenopleiding. Wanneer de economie krimpt, zijn jongeren juist eerder geneigd te kiezen voor een lerarenopleiding.

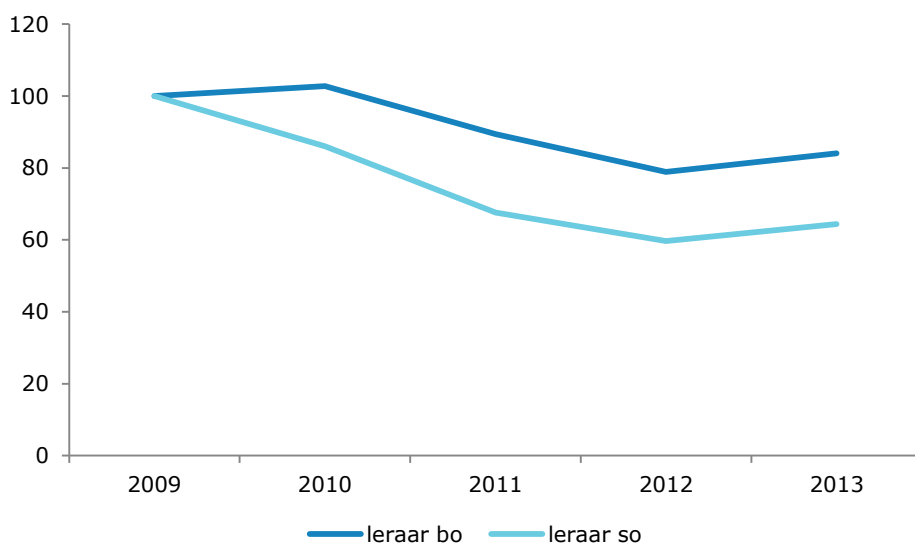
De baanonzekerheid in het primair onderwijs is de afgelopen jaren toegenomen. Dit soort berichten kunnen een remmende invloed hebben op de instroom van studenten aan de lerarenopleidingen. Dit geldt ook voor enkele recente beleidsontwikkelingen. Zo wordt er door de overheid sterk ingezet op een kwaliteitsverbetering van de pabo, waardoor er hogere eisen aan studenten worden gesteld. Zo moeten studenten op de pabo in het eerste studiejaar twee landelijke toetsen halen: de rekentoets en de taaltoets.

Instroom lerarenopleidingen daalt

Tussen 2009 en 2013 is de instroom aan de pabo met 16 procent afgenomen (zie grafiek 3.24). Wel is de instroom sinds 2012 weer licht toegenomen, van 6.985 studenten in 2012 tot 7.446 studenten in 2013. Evenals de ontwikkeling van het aantal leerlingen en de ontwikkeling van de werkgelegenheid, is de instroom op de pabo ook regionaal bepaald: de instroom kan per hogeschool sterk verschillen.

Ook de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs hebben te maken met een teruglopende instroom. Zo daalde de instroom voor deze opleidingen tussen 2009 en 2013 met 36 procent, tot 2.042 studenten in 2013.

Grafiek 3.24 - Instroom lerarenopleidingen voor basisonderwijs en speciaal onderwijs, 2009 - 2013



Bron: Stamos.nl

Diversiteit instroom beperkt

Een ruime meerderheid van de studenten die start met de pabo is vrouw. Hoewel vrouwen nog altijd in de meerderheid zijn, is het aandeel mannen dat start met de pabo ten opzichte van 2009 wel licht toegenomen. In 2009 was 18,4 procent van de instromende studenten man, ten opzichte van 22 procent in 2013.

Ook het aandeel niet-westerse allochtonen dat start met de pabo is tussen 2009 en 2013 toegenomen, van 7,3 procent in 2009 naar 8,4 procent in 2013. Ook het aandeel westerse allochtonen is in deze periode licht toegenomen. Echter, nog altijd is een ruime meerderheid van de studenten, ruim 86 procent, autochtoon.

Havo belangrijkste vooropleiding, gevolgd door mbo

Ruim 41 procent van de studenten die start met de pabo, is afkomstig van de havo. Daarnaast is een groot deel van de studenten afkomstig uit het mbo. In 2013 heeft 31,8 procent van de instromende studenten deze vooropleiding afgerond, ten opzichte van 34,2 procent in 2009. Mogelijk is de pabo voor deze groep studenten minder aantrekkelijk geworden door de strengere eisen die gesteld worden aan pabo-studenten. Onder vwo'ers wint de pabo wel aan populariteit. Was in 2009 nog 8,1 procent van de studenten afkomstig uit het vwo, in 2013 is dit aandeel opgelopen tot 9,5 procent.

Dalende instroom, minder studenten

Naast de dalende instroom is ook het totale aantal studenten aan de lerarenopleidingen voor basisonderwijs en speciaal onderwijs de afgelopen jaren afgenomen. Op de pabo is tussen 2009 en 2013 sprake van een afname van 13 procent, tot 24.490 studenten in 2013. Bij de opleidingen voor speciaal onderwijs is in dezelfde periode sprake van een afname van 40 procent, tot 4.113 studenten in 2013.

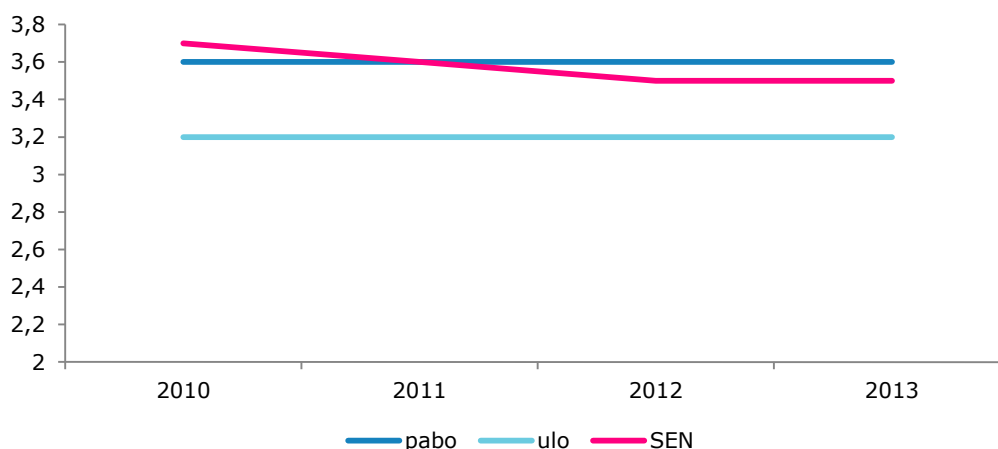
Ook ten opzichte van het totaal aantal hbo-studenten is de lerarenopleiding voor basisonderwijs minder populair geworden: in 2009 bedroeg het aandeel pabo-studenten 6,9 procent van het totaal aantal hbo-studenten, in 2013 is dit aandeel teruggelopen tot 5,5 procent. Hetzelfde beeld is zichtbaar bij de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs. In 2009 bedroeg het aandeel studenten aan deze opleidingen 1,7 procent van het totaal aantal hbo-studenten. In 2013 is dit aandeel teruggelopen tot 0,9 procent van het totaal aantal hbo-studenten.

Studenten over het algemeen tevreden met opleiding

Pabostudenten zijn over het algemeen tevreden met hun opleiding. In 2013 beoordelen zij de opleiding gemiddeld met een 3,6 op een schaal van 0 tot 5 (zie grafiek 3.25). Zij geven hiermee een hogere beoordeling dan studenten aan de universitaire lerarenopleiding (3,2) en studenten *Special Educational Needs* (3,5).

Het algemene oordeel van studenten over hun opleiding is door de jaren heen relatief stabiel. Alleen bij studenten *Special Educational Needs* is tussen 2010 en 2012 een licht dalende trend zichtbaar. Het afgelopen jaar is dit echter gestabiliseerd.

Grafiek 3.25 - Gemiddelde tevredenheid (algemeen oordeel) van studenten naar type opleiding, 2010 - 2013



Bron: Nationale Studenten Enquête, Studiekeuze123

Ruim 31 procent pabo-studenten stopt na een jaar studie

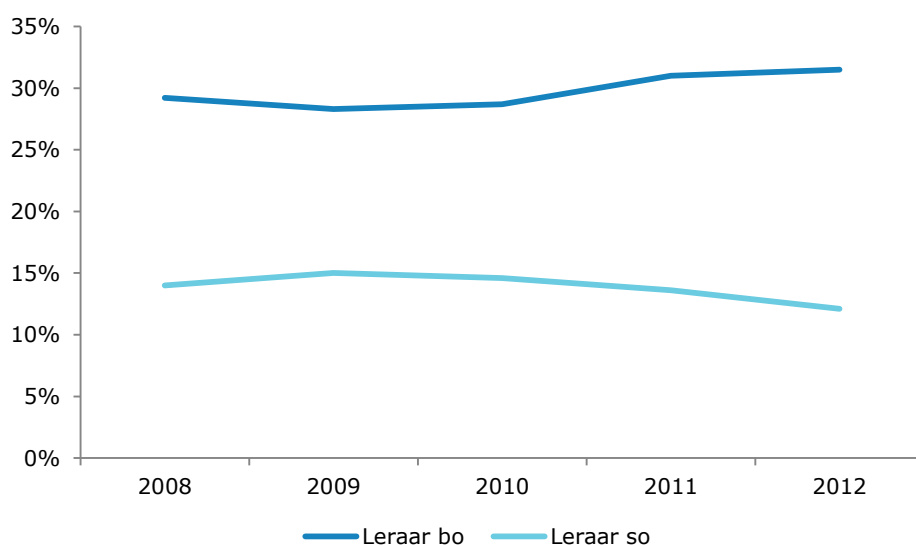
Ruim 31 procent van de studenten die in 2012 zijn gestart met de opleiding tot leraar basisonderwijs valt na een jaar studie uit (zie grafiek 3.26). Dit aandeel is in vergelijking met studenten die in 2009 zijn gestart met hun opleiding licht toegenomen. Onder deze groep studenten bedroeg de uitval na een jaar studie 28,3 procent.

Onder studenten die een opleiding tot leraar speciaal onderwijs volgen, ligt de uitval na een jaar studie aanzienlijk lager (zie grafiek 3.26). Van alle studenten die in 2012 zijn gestart met deze opleiding, valt 12,1 procent na een jaar studie uit. Dit verschil wordt waarschijnlijk veroorzaakt door de aard van beide studies: de lerarenopleiding basisonderwijs is voor veel studenten een eerste vervolgopleiding, de opleiding tot leraar speciaal onderwijs wordt voornamelijk gevolgd door studenten die al ervaring hebben in het werkveld.^{126,127}

¹²⁶ Stamos.nl.

¹²⁷ Zo volgt het merendeel van de studenten deze lerarenopleiding in deeltijd en heeft een ruime meerderheid hoger onderwijs als vervolgopleiding.

Grafiek 3.26 - Studie-uitval na 1 jaar studie lerarenopleidingen basisonderwijs en speciaal onderwijs, 2008 - 2012¹²⁸



Bron: Stamos.nl

Studenten met mbo-achtergrond vallen vaker uit

De uitval na een jaar studie is het hoogst onder studenten met een mbo-achtergrond. Van alle studenten met een mbo-achtergrond die in 2012 zijn gestart met de opleiding tot leraar basisonderwijs valt 40,9 procent na een jaar studie uit. Ter vergelijking, onder havisten is dit 29,9 procent en onder vwo'ers 26,6 procent.

Ook het geslacht en de etniciteit van de student hebben invloed op het studiesucces. Zo vallen mannen vaker dan hun vrouwelijke collega's na een jaar studie uit: 39,9 procent van alle mannen die in 2012 zijn gestart met een opleiding tot leraar basisonderwijs valt na een jaar studie uit, ten opzichte van 29,3 procent van de vrouwen. Onder niet-westerse allochtonen die in 2012 zijn gestart met dezelfde opleiding ligt de uitval nog hoger: 52,6 procent viel na een jaar studie uit, ten opzichte van 28,9 procent van de autochtone studenten.

Hoogste studierendement onder vwo'ers

Hetzelfde beeld zien we wanneer we kijken naar het studierendement: van alle vrouwen die in 2008 zijn gestart met de lerarenopleiding basisonderwijs heeft 52,9 procent na vijf jaar het diploma, ten opzichte van 25,6 procent van de mannen. Onder niet-westerse allochtonen uit hetzelfde inschrijfjaar ligt het rendement op 24 procent, terwijl het rendement onder autochtone studenten uitkomt op 50,8 procent.

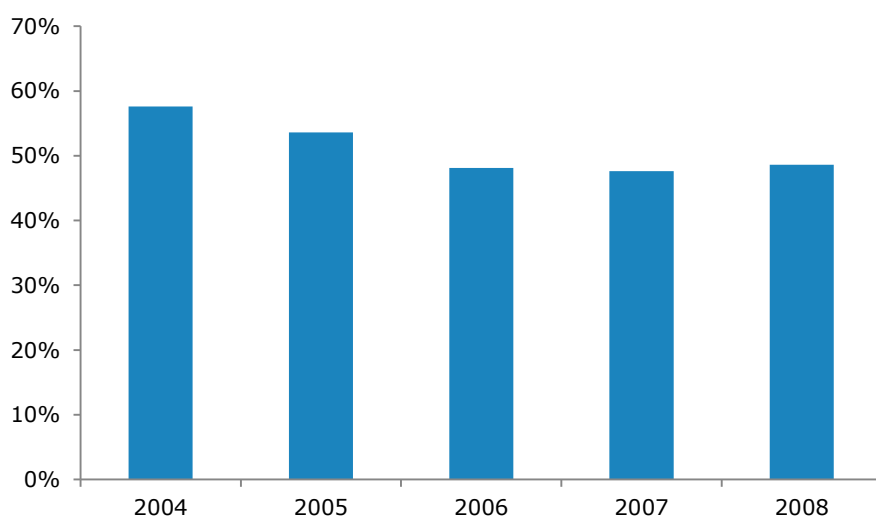
Wanneer de vooropleiding van de student wordt meegenomen, blijkt dat vwo'ers het hoogste studierendement hebben: 59,9 procent van de vwo'ers die in 2008 zijn gestart met de opleiding tot leraar basisonderwijs heeft na vijf jaar het diploma, ten opzichte van 46,3 procent van de mbo'ers en 49,4 procent van de havisten.

¹²⁸ De jaartallen hebben betrekking op het inschrijfjaar van de student.

Studierendement daalt

Over het algemeen is het studierendement onder studenten aan de lerarenopleiding basisonderwijs de afgelopen cohorten gedaald (zie grafiek 3.27). Van alle studenten die in 2004 zijn gestart met deze opleiding, heeft 57,6 procent na vijf jaar studie het diploma behaald. Dit aandeel neemt af tot 48,6 procent van de studenten die in 2008 zijn gestart met de opleiding.

Grafiek 3.27 - Studierendement na vijf jaar studie lerarenopleiding basisonderwijs, 2004 - 2008¹²⁹



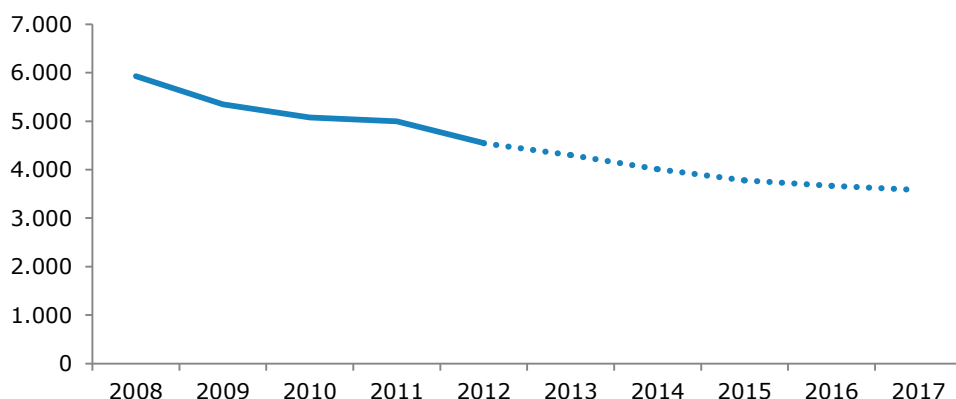
Bron: Stamos.nl

Aantal gediplomeerden lerarenopleidingen basisonderwijs daalt

Het aantal studenten dat afstudeert als leraar basisonderwijs is de afgelopen jaren teruggelopen. Haalde in 2008 nog 5.931 studenten hun diploma, in 2012 is dit aantal teruggelopen tot 4.548, een daling van ruim 23 procent (zie grafiek 3.28). In dezelfde periode daalde ook het aantal gediplomeerden aan de lerarenopleiding voor speciaal onderwijs. In 2008 haalde 2.657 studenten hun diploma, in 2012 is dit aantal teruggelopen tot 1.676.

¹²⁹ De jaartallen hebben betrekking op het inschrijffjaar van de student.

Grafiek 3.28 - Gediplomeerden lerarenopleiding basisonderwijs, 2008 - 2017



Bron: Stamos.nl (2008 – 2012) en Referentieramingen OCW (2013 – 2017)

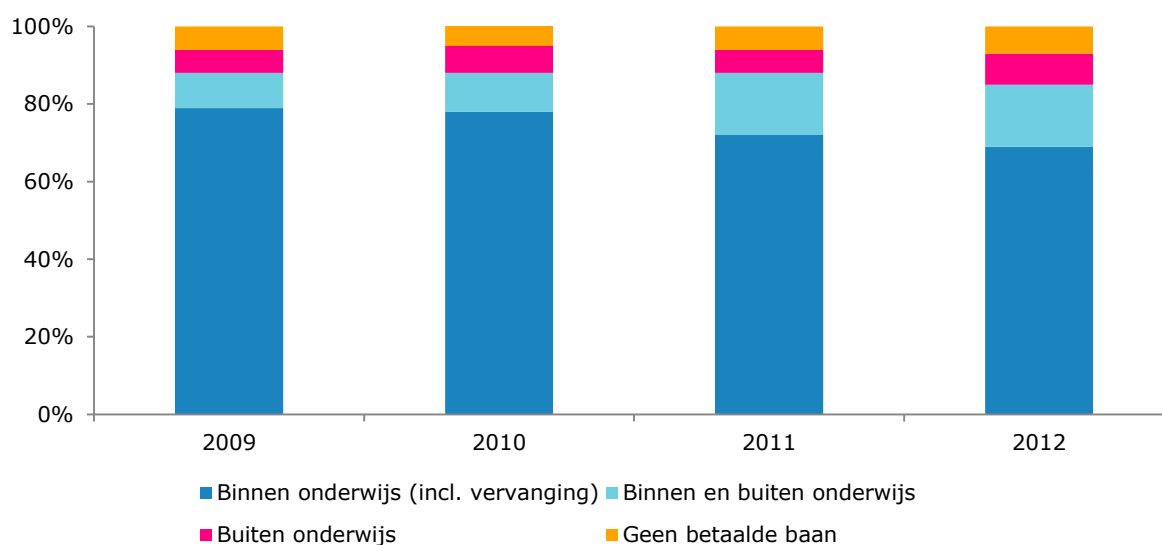
Aansluitend op de instroom- en uitvalcijfers, bestaat de groep studenten die afstuderen hoofdzakelijk uit vrouwen en autochtonen. Van alle gediplomeerden aan de lerarenopleiding basisonderwijs is in 2012 87,6 procent vrouw. In hetzelfde jaar is 91,5 procent van de gediplomeerden autochtoon.

Ook op de langere termijn wordt een afname van het aantal gediplomeerden aan de lerarenopleiding basisonderwijs verwacht (zie *grafiek 3.28*). Tussen 2013 en 2017 zal het aantal gediplomeerden naar verwachting met 16,7 procent afnemen, tot 3.584 studenten in 2017.

Minder afgestudeerden werkzaam binnen onderwijs

De daling van de werkgelegenheid in de sector en het beperkte aantal openstaande vacatures zorgt ervoor dat de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de lerarenopleiding voor basisonderwijs steeds meer onder druk komt te staan. Zo is het aandeel afgestudeerden dat een half jaar na afstuderen werkt in het onderwijs gedaald van 79 procent onder afgestudeerden uit 2009 naar 69 procent onder afgestudeerden uit 2012 (zie *grafiek 3.29*). Gelijktijdig neemt het percentage afgestudeerden dat zowel een baan heeft binnen als buiten het onderwijs toe, tot 16 procent van de afgestudeerden uit 2012.

Grafiek 3.29 - Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerden lerarenopleiding basisonderwijs, 2009-2012 (half jaar na afstuderen)



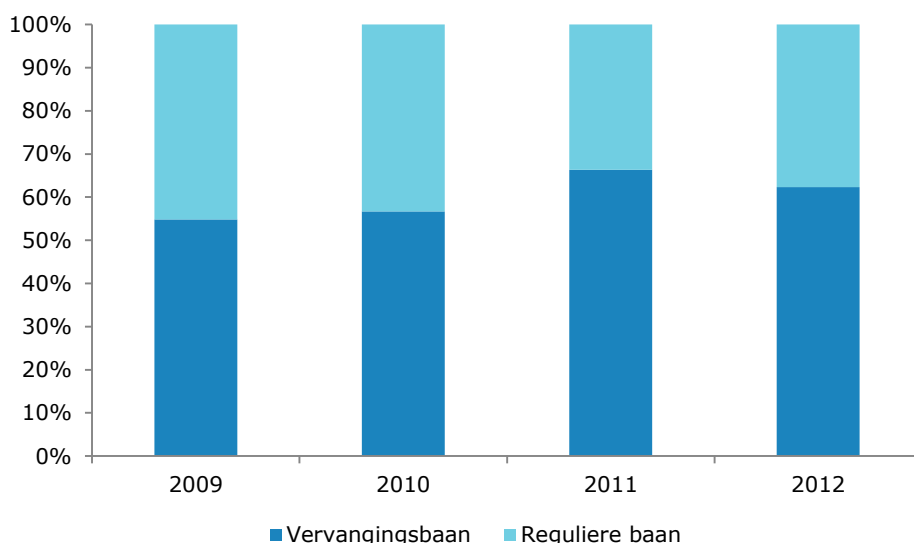
Bron: Loopbaanmonitor

Toename vervangingsbanen onder pas afgestudeerden

Wanneer pas afgestudeerden werken in het onderwijs, werken zij voornamelijk op basis van een tijdelijk of een flexibel contract. Van alle studenten die in 2012 zijn afgestudeerd, is 10 procent werkzaam op basis van een vast contract, de overige afgestudeerden (respectievelijk 40 en 50 procent) werken op basis van een tijdelijk of flexibel contract.

Het is voor pas afgestudeerden aan de lerarenopleiding basisonderwijs niet alleen moeilijker om in het onderwijs te werken, ook vinden zij de afgelopen jaren minder vaak een reguliere baan. Van alle afgestudeerden die in 2012 zijn afgestudeerd en werkzaam zijn in het onderwijs, werkt 62 procent op basis van een vervangingsbaan. Onder afgestudeerden uit 2009 was dit aandeel nog 55 procent (zie grafiek 3.30).

Grafiek 3.30 - Pas afgestudeerden lerarenopleiding basisonderwijs naar soort baan, 2009-2012 (half jaar na afstuderen)

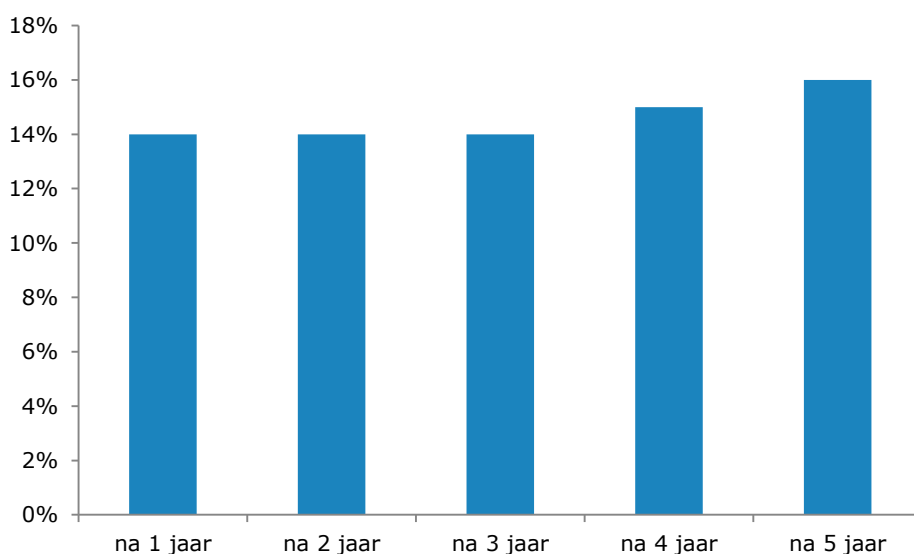


Bron: Loopbaanmonitor

Vooraf in eerste jaar relatief veel uitval

Van de beginnende leraren die werken in het primair onderwijs, valt gemiddeld 14 procent na een jaar uit (zie grafiek 3.31). Na het eerste jaar stijgt de uitval licht door, tot 16 procent uitval na vijf jaar. Waardoor de uitval precies wordt veroorzaakt, is onbekend. Het is aannemelijk dat de uitval onder andere wordt beïnvloed door het ontbreken van kwalitatief goede begeleiding. De afgelopen jaren is dan ook veel aandacht besteed aan de begeleiding van startende leraren.

Grafiek 3.31 - Gemiddelde uitval beginnende leraren (< 30 jaar) in het primair onderwijs na 1 t/m 5 jaar voor de cohorten 2006 t/m 2012, peildatum 1 oktober



Bron: DUO

3.7 Onvervulde vraag

Als de vraag naar en het aanbod van onderwijspersoneel met elkaar geconfronteerd worden, levert dit de vervulde en onvervulde vraag op. Er is sprake van een onvervulde vraag wanneer het aanbod van onderwijspersoneel niet kan voorzien in de vraag naar onderwijspersoneel. Momenteel is er nauwelijks sprake van een onvervulde vraag onder onderwijzend- en directiepersoneel.

Onvervulde vraag vanaf 2016

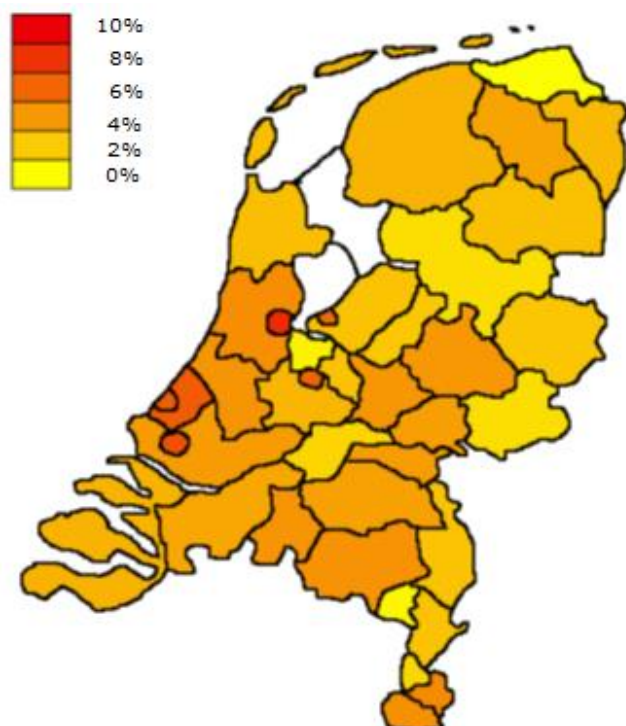
Vanaf 2016 ontstaat naar verwachting wel een onvervulde vraag. Dit tekort zal naar verwachting naar verloop van tijd ook verder toenemen. Hoe groot de onvervulde vraag onder onderwijzend- en directiepersoneel uiteindelijk zal zijn, is afhankelijk van verschillende factoren en daardoor moeilijk in te schatten. Schattingen gaan, afhankelijk van het conjunctuurscenario, uit van een onvervulde vraag van plusminus 8.000 fte (optimistisch scenario) tot zo'n 6.000 fte (scenario waarin wordt uitgegaan van uitgesteld herstel) in 2024.¹³⁰ De onvervulde vraag wordt veroorzaakt doordat de instroom van de pabo vrij stabiel blijft, waardoor deze onvoldoende is om aan de verwachte vraag te voldoen.¹³¹

Regionaal zijn er wel grote verschillen waarneembaar (zie *figuur 3.2*). De grootste onvervulde vraag wordt verwacht in de G5 (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht en Almere) en de regio Haaglanden. In Noord-Groningen wordt daarentegen bijvoorbeeld nauwelijks een onvervulde vraag verwacht.

¹³⁰ Fontein, P., H. Adriaens, J. Nelissen en K. de Vos (2014). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo. Update oktober 2014*. CentERdata: Tilburg.

¹³¹ Verschillende ontwikkelingen kunnen de instroom doen toenemen. Dit geldt bijvoorbeeld voor het beroepsrendement en imago van het beroep. Ook kan op andere manieren geprobeerd worden om de onvervulde vraag te vervullen, bijvoorbeeld door het ophogen van de aanstellingsomvang van zittend personeel of het aanspreken van de 'stille reserve'.

Figuur 3.2 - Onvervulde vraag als percentage van de werkgelegenheid voor onderwijzend- plus directiepersoneel primair onderwijs, 2020 (conjunctuurverloop Accelerating Recovery)¹³²⁾¹³³



Bron: CentERdata

¹³² In dit scenario herstelt de economie snel naar de groeicijfers van voor de laatste economische crisis. De economische groei bedraagt gemiddeld 2,5 procent per jaar in de periode 2016-2023 en de werkloosheid daalt naar 4,25 procent in 2023.

¹³³ Vanwege de uitwisseling tussen directeuren en leraren in het primair onderwijs kan in de praktijk onvervulde vraag uitgeruild worden tussen directeuren en leraren. Daarom wordt de onvervulde vraag gepresenteerd voor leraren en directeuren samen.

4. Verzuim en sociale zekerheid

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de thema's sociale zekerheid en verzuim. Dit hoofdstuk bevat onder meer gegevens over de ontwikkeling van het ziekteverzuim in de sector, het aantal WW-uitkeringen en arbeidsongeschikten in de sector.

4.1 Ziekteverzuim

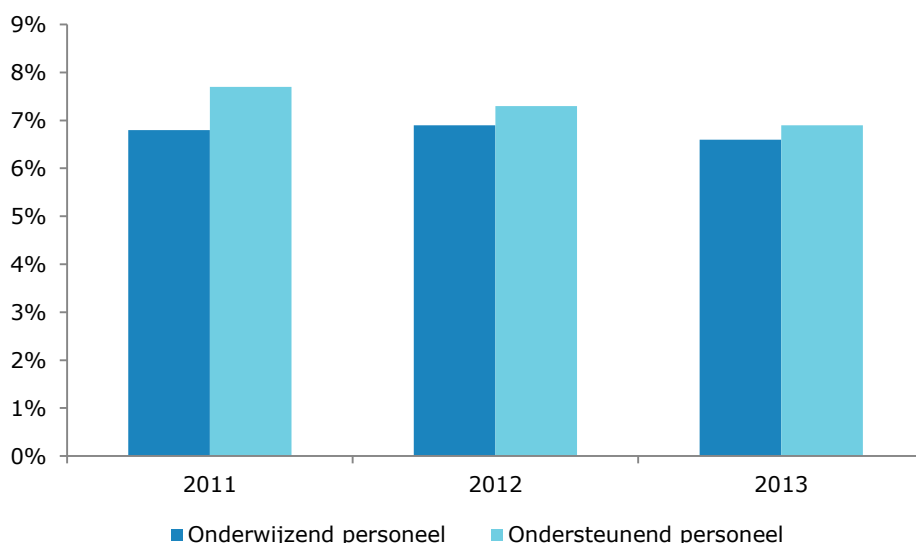
Het ziekteverzuimpercentage onder het onderwijzend personeel (inclusief directie) is ten opzichte van 2012 licht gedaald (*zie grafiek 4.1*).¹³⁴ In 2012 kwam het verzuimpercentage uit op 6,9, in 2013 is dit teruggelopen tot 6,6. Ook bij het onderwijsondersteunend personeel is een soortgelijke ontwikkeling zichtbaar. Hier nam het verzuimpercentage af van 7,3 in 2012 naar 6,9 in 2013.

Hoger verzuim speciaal onderwijs

De afgelopen jaren ligt het ziekteverzuimpercentage in het speciaal onderwijs zowel bij het onderwijzend als bij het onderwijsondersteunend personeel hoger dan in het basisonderwijs. In 2013 kwam het verzuimpercentage onder het onderwijzend personeel in het speciaal onderwijs uit op 7 procent, ten opzichte van 6,5 procent in het basisonderwijs. Bij het onderwijsondersteunend personeel komt het verzuimpercentage in 2013 uit op respectievelijk 7,2 en 6,7 procent.

¹³⁴ Voor de berekening van het verzuimpercentage zijn alleen de verzuimgevallen meegenomen die in 2013 actief waren. De begindatum van verzuimgevallen die voor 2013 zijn begonnen en de einddatum van verzuimgevallen die na 2013 zijn beëindigd, zijn afgekap.

Grafiek 4.1 - Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage primair onderwijs naar functie, 2011 - 2013



Bron: Stamos.nl

Gemiddelde verzuimduur neemt af

Het gemiddelde aantal dagen dat per verzuimgeval wordt verzuimd, is de afgelopen jaren eveneens gedaald. Bedroeg de gemiddelde verzuimduur van het onderwijzend personeel in het primair onderwijs in 2011 24 dagen, in 2013 is dit teruggelopen tot 21 dagen. Bij het onderwijsondersteunend personeel is in dezelfde periode sprake van een daling van 25 dagen naar 22 dagen. De meldingsfrequentie, het gemiddeld aantal verzuimmeldingen per dienstverband, is zowel bij het onderwijzend als het onderwijsondersteunend personeel stabiel. In 2013 zijn er bij zowel het onderwijzend als het onderwijsondersteunend personeel gemiddeld 1,2 verzuimmeldingen per dienstverband.

Ruim 46 procent heeft zich niet ziek gemeld

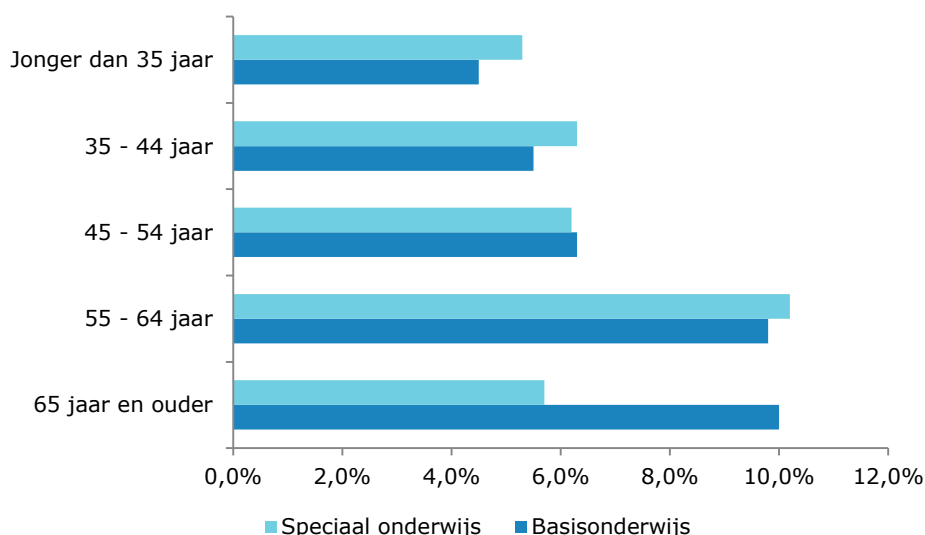
In 2013 heeft 46,8 procent van het onderwijzend personeel en 47,8 procent van het onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs zich niet ziek gemeld. Dit percentage is de afgelopen jaren gestaag toegenomen: in 2011 meldde 42,4 procent van het onderwijzend personeel zich niet ziek. In 2012 liep dit percentage op tot 43,9 procent. Bij het onderwijsondersteunend personeel is sprake van een toename van 44,2 procent in 2011 naar 46 procent in 2012.

Hoger verzuim onder ouderen

In zowel het basisonderwijs als het speciaal onderwijs is het verzuimpercentage hoger onder ouderen dan onder jongeren. Het onderwijzend personeel dat jonger is dan 35 jaar, verzuimt in het basisonderwijs 4,5 procent (zie grafiek 4.2). In het speciaal onderwijs komt het verzuimpercentage voor 35-minners uit op 5,3 procent. Ter vergelijking, onder 55 – 64 jarigen gaat het om respectievelijk 9,8 en 10,2 procent. Uitzondering hierop is het verzuim onder 65-plussers in het speciaal onderwijs: het verzuimpercentage onder het onderwijzend personeel in deze sector komt in 2013 uit op 5,7 procent.

Hetzelfde beeld is zichtbaar wanneer gekeken wordt naar het verzuimpercentage onder het onderwijsondersteunend personeel. Ook hier is het verzuimpercentage onder ouderen, zowel in het basisonderwijs als in het speciaal onderwijs, hoger dan het verzuimpercentage onder jongeren. Zo bedraagt het verzuimpercentage voor 35-minners in het speciaal onderwijs 5,9 procent, ten opzichte van 11,4 procent onder 65-plussers.

Grafiek 4.2 - Ziekteverzuimpercentage onderwijzend personeel basis- en speciaal onderwijs naar leeftijd, 2013



Bron: Stamos.nl

Jongeren melden zich vaker ziek

Hoewel het verzuimpercentage onder ouderen hoger ligt dan onder jongeren, melden jongeren zich wel vaker ziek. Dit geldt zowel voor het onderwijzend als het onderwijsondersteunend personeel in het basisonderwijs en het speciaal onderwijs. Zo meldt onderwijzend personeel in het speciaal onderwijs dat jonger is dan 35 jaar zich gemiddeld 1,5 keer per jaar ziek. Onder 65-plussers is dit 0,9. Wel verzuimen ouderen gemiddeld meer dagen per verzuimgeval. De gemiddelde verzuimduur onder onderwijzend personeel in het speciaal onderwijs varieert bijvoorbeeld van 14 dagen (35-minners) tot 29 dagen (65-plussers).

Verzuim verschilt per denominatie

Het ziekteverzuimpercentage onder onderwijzend personeel in het basisonderwijs verschilt aanzienlijk per denominatie.¹³⁵ In 2013 is het ziekteverzuimpercentage het hoogst onder het onderwijzend personeel op vrije scholen (10,9 procent) en scholen met een islamitische grondslag (9,6 procent). Het onderwijzend personeel op deze scholen meldt zich ook het meest vaak ziek. Bij gereformeerde, reformatorische en evangelische basisscholen is het verzuimpercentage het laagst (3,4 procent). In het speciaal onderwijs is het verzuimpercentage onder het onderwijzend personeel het hoogst op openbare scholen (8,1 procent).

¹³⁵ Op dit detailniveau (denominatie uitgesplitst) zijn geen gegevens beschikbaar voor het onderwijsondersteunend personeel.

Provinciale verschillen in verzuimpercentage

Ook tussen de verschillende provincies en de G5 zijn verschillen in het verzuimpercentage. Zo is het verzuim onder onderwijzend personeel in het basisonderwijs het hoogste in de provincie Groningen (7,5 procent) en in Amsterdam (7,5 procent). In het speciaal onderwijs is het verzuim onder onderwijzend personeel juist het hoogste in de provincie Drenthe (13,3 procent) en Zeeland (10,2 procent).

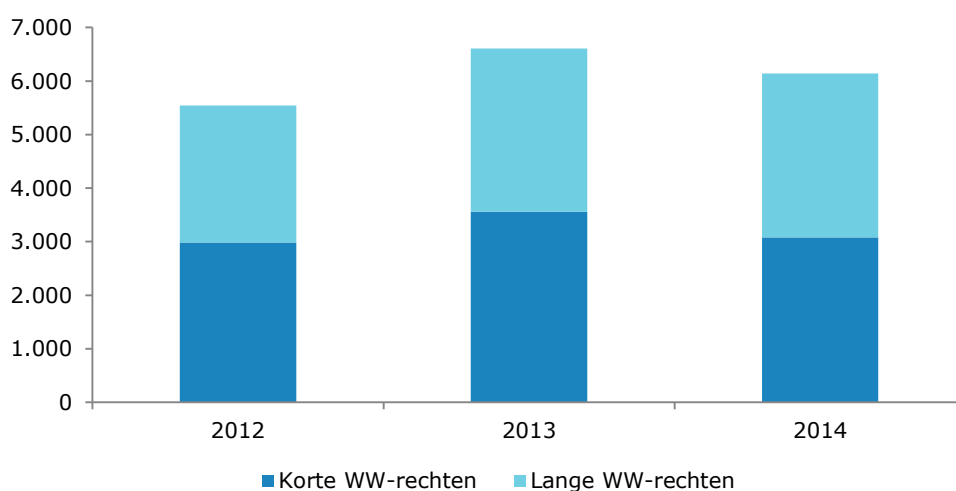
4.2 Werkeloosheid

Wanneer het dienstverband van personeel in het primair onderwijs wordt beëindigd, kan het zijn dat zij recht hebben op een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering).¹³⁶ De werkloosheidsuitkering in het primair onderwijs bestaat uit twee delen: een wettelijk en bovenwettelijk deel.

Toename WW-rechten tussen 2012 en 2013

In 2014 zijn tot en met 9 december 6.143 wettelijke WW-rechten in de sector. Dit aantal ligt lager dan het totaal aantal WW-rechten in 2013, maar hoger dan het totaal aantal WW-rechten in 2012 (zie grafiek 4.3). Het aantal WW-rechten is tussen 2012 en 2013 met ruim 19 procent gestegen. Hoewel cijfers over heel 2014 nog niet bekend zijn, is op basis van de huidige gegevens tussen 2013 en 2014 sprake van een daling van 7 procent.¹³⁷

Grafiek 4.3 - Verdeling WW-rechten vanaf 2012 tot 9 december 2014¹³⁸



Bron: Participatiefonds

¹³⁶ Om aanspraak te maken op een werkloosheidsuitkering, moet degene die hier aanspraak op wil maken aan een aantal voorwaarden voldoen.

¹³⁷ Het is waarschijnlijk dat deze daling kleiner is wanneer de cijfers over heel 2014 beschikbaar zijn, omdat het aantal WW-rechten in december naar alle waarschijnlijkheid verder zal toenemen.

¹³⁸ De grafiek toont het aantal WW-rechten die ontstaan zijn in de kalenderjaren 2012, 2013 en 2014 tot 9 december 2014 en de verdeling hiervan naar korte en lange WW-rechten. Met het aantal WW-rechten wordt het totale aantal rechten bedoeld, niet het aantal unieke personen. Korte WW-rechten zijn WW-rechten met een duur van 1 jaar of korter. Lange WW-rechten zijn WW-rechten met een duur van 1 jaar langer.

Er zijn in 2014¹³⁹ nagenoeg evenveel korte (met een duur van 1 jaar of korter) als lange WW-rechten (met een duur van 1 jaar en langer). In totaal is 50,1 procent van het aantal WW-rechten een kort WW-recht (zie grafiek 4.3). Deze rechten worden overwegend toegekend aan jongeren, die nog maar een beperkt aantal jaren werkzaam zijn en daardoor maar een kort WW-recht hebben opgebouwd.¹⁴⁰ Oudere werknemers hebben vaker recht op een lang WW-recht, omdat zij vaker een lang dienstverband hebben gehad en als gevolg hiervan vaak het maximale WW-recht hebben opgebouwd. Ten opzichte van 2013 is het aantal lange WW-rechten in 2014 toegenomen, terwijl het aantal korte WW-rechten is gedaald.

Vooraf WW-rechten in Noord-Brabant, Zuid-Holland en Gelderland

Het grootste deel van de WW-rechten wordt toegekend aan personen afkomstig uit Noord-Brabant (zie tabel 4.1). Daarnaast zijn ook relatief veel WW-rechten in Zuid-Holland, Gelderland en Noord-Holland. Provincies zoals Noord-Brabant en Limburg hebben te maken met krimp, wat een verklaring kan zijn voor het relatief grote aandeel WW-rechten.

Noord-Brabant is in 2014¹⁴¹ ook de provincie met het grootste aandeel korte WW-rechten: van alle korte WW-rechten in Nederland is ruim 19 procent te vinden in Noord-Brabant. Ook in Limburg (ruim 13 procent), Gelderland en Zuid-Holland (beiden ruim 12 procent) en Overijssel (12 procent) zijn naar verhouding relatief veel korte WW-rechten vindbaar. In Flevoland en Zeeland is het aandeel korte WW-rechten met respectievelijk ruim 1 procent en ruim 2 procent beperkt.

Tabel 4.1 - Verdeling WW-rechten naar provincie vanaf 2012 tot 9 december 2014

	2012	2013	2014
Drenthe	285	247	202
Flevoland	136	174	152
Friesland	310	355	316
Gelderland	688	941	822
Groningen	316	380	313
Limburg	590	653	657
Noord-Brabant	907	1.095	1.048
Noord-Holland	668	764	707
Overijssel	505	592	584
Utrecht	307	429	380

¹³⁹ Tot 9 december

¹⁴⁰ Dit blijkt ook uit de gemiddelde leeftijd van het personeel dat een kort WW-recht heeft: 28 jaar, ten opzichte van 48 jaar onder diegene die een lang WW-recht hebben in 2014.

¹⁴¹ Tot 9 december.

	2012	2013	2014
Zeeland	103	121	121
Zuid-Holland	719	854	839
Overig	7	1	2

Bron: Participatiefonds

Bijna 70 procent WW-rechten in zomermaanden

Traditiegetrouw ligt de piek in het aantal ontslagen in de sector in de zomermaanden. Bekeken over de afgelopen drie jaar, wordt plusminus 70 procent van de WW-rechten toegekend in de zomerperiode (zie grafiek 4.4). In deze periode worden (inval)contracten vaak al voor de zomervakantie beëindigd. Vaste dienstverbanden worden doorgaans per 1 augustus beëindigd.

Uit grafiek 4.4 blijkt dat het aandeel nieuwe WW-rechten in de zomerperiode, evenals het totaal aantal WW-rechten, tussen 2012 en 2013 is gestegen. Ten opzichte van 2013 is in 2014 sprake van een lichte daling van ruim 5 procent. Wel is het merendeel van de nieuwe WW-rechten in elk van de jaren een kort WW-recht: in 2014 is 60 procent van de nieuwe WW-rechten in de zomerperiode een kort WW-recht. Dit houdt in dat, naar alle waarschijnlijkheid, voornamelijk jongeren met (inval)contracten of tijdelijke contracten in deze periode hun baan verliezen en aanspraak maken op een WW-uitkering.

Grafiek 4.4 - Nieuwe WW-rechten piekperiode (juni, juli en augustus, 2012 – 2014)



Bron: Participatiefonds

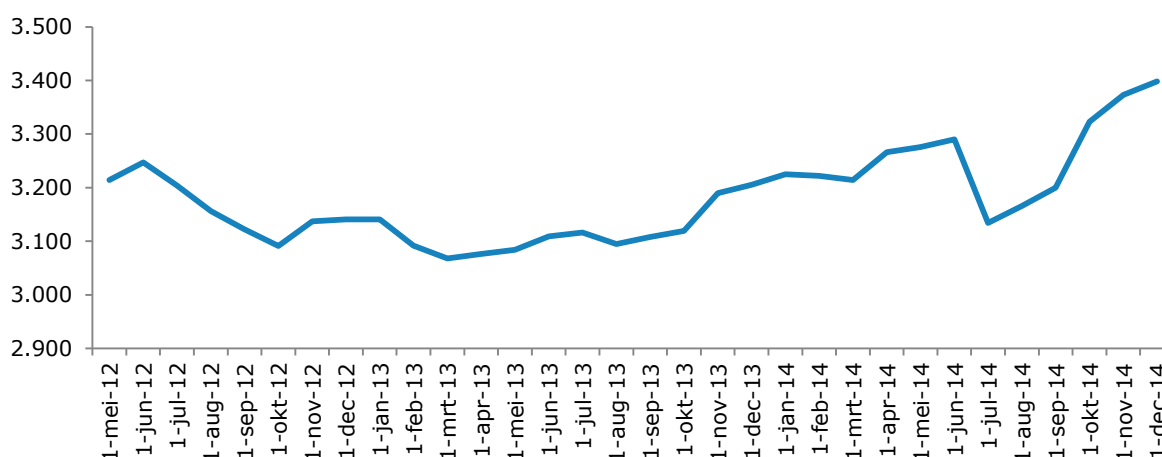
Bovenwettelijke uitkeringen nemen toe

Naast een wettelijke WW-uitkering hebben werknemers in het primair onderwijs, afhankelijk van hun arbeidsverleden, recht op een aanvullende bovenwettelijke uitkering (AVU) of een bovenwettelijke aansluitende uitkering (ASU). Een AVU-uitkering komt

bovenop de WW-uitkering voor de duur van die WW-uitkering. De ASU-uitkering wordt ontvangen na afloop van de WW-uitkering.

Het aantal lopende ASU-rechten is, zoals blijkt uit grafiek 4.5, de afgelopen periode toegenomen. Op 1 december 2014 zijn er 3.398 lopende ASU-rechten, ten opzichte van 3.214 rechten op 1 maart 2014. Dit is een stijging van bijna 6 procent.

Grafiek 4.5 - Stand van de populatie lopende ASU-rechten 1 mei 2012 – 1 december 2014¹⁴²



Bron: Participatiefonds

4.3 Arbeidsongeschiktheid

Wanneer personeel ziek wordt en na twee jaar nog steeds niet, of minder, kan werken, kunnen zij onder bepaalde voorwaarden een WIA-uitkering aanvragen. Of iemand gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt is door ziekte, bepaalt welk soort WIA-uitkering iemand krijgt. Wanneer iemand door ziekte volledig (minstens 80 procent) arbeidsongeschikt is, kan diegene een IVA-uitkering krijgen.¹⁴³ Wanneer iemand door ziekte tijdelijk of gedeeltelijk (ten minste 35 procent) arbeidsongeschikt is, kan diegene een WGA-uitkering krijgen.¹⁴⁴ De WAO geldt alleen nog voor mensen die op 1 januari 2006 al een WAO-uitkering ontvingen.

Toename instroom IVA

Een ruime meerderheid van de personen die instroomt in de WIA, ontvangt een WGA-uitkering (zie grafiek 4.6). In het derde kwartaal van 2013 ontvangt 78 procent van de instromende personen een WGA-uitkering.

De ontwikkeling van de instroom in de WGA wordt gekenmerkt door een wisselende toename en afname: tussen het derde kwartaal van 2012 en het eerste kwartaal van 2013 is de instroom in de WGA toegenomen, van 99 tot 129 nieuwe uitkeringen. Hierna neemt de instroom in de WGA af, tot 65 in het tweede kwartaal van 2013, om in het derde

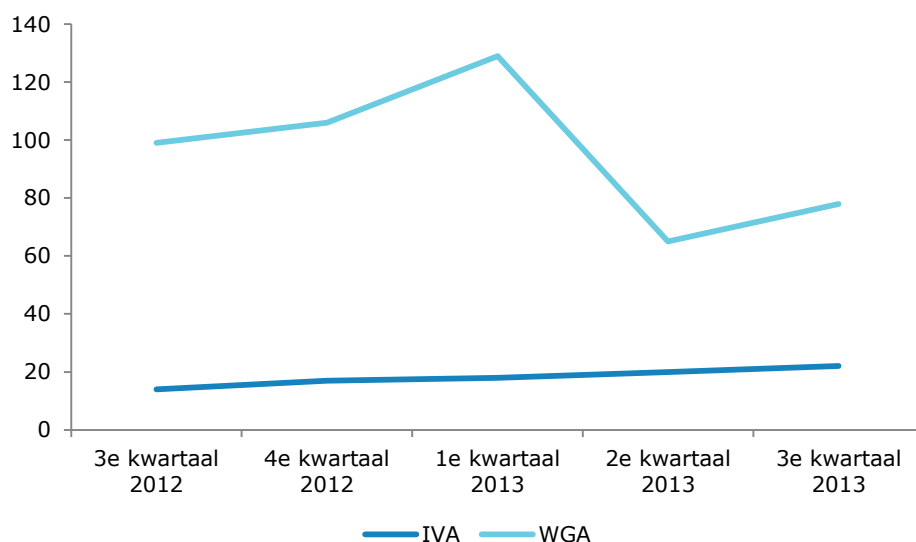
¹⁴² Alle ASU-rechten die op een peildatum (volledig of gedeeltelijk) worden uitbetaald tellen mee.

¹⁴³ IVA staat voor Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten.

¹⁴⁴ WGA staat voor regeling werkherhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

kwartaal weer licht toe te nemen. De instroom in de IVA is in dezelfde periode meer constant. Wel is er in deze periode overall sprake van een lichte toename, van 14 nieuwe uitkeringen in het derde kwartaal van 2012 naar 22 nieuwe uitkeringen in het derde kwartaal van 2013.

Grafiek 4.6 - Nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkeringen naar type uitkering, 3^e kwartaal 2012 – 3^e kwartaal 2013

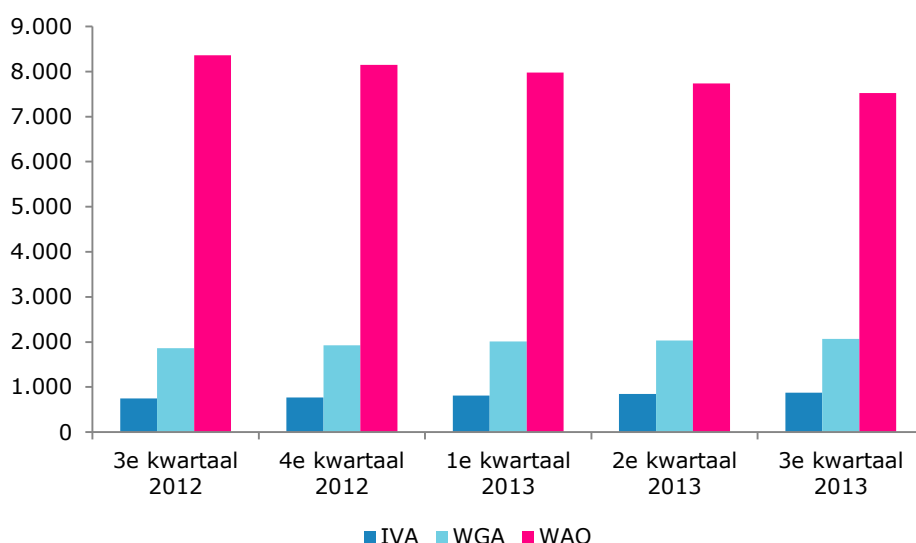


Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector

Toename aantal WIA-uitkeringen

Zowel het totaal aantal IVA-uitkeringen als het totaal aantal WGA-uitkeringen is tussen het derde kwartaal van 2012 en het derde kwartaal van 2013 toegenomen (zie grafiek 4.7). Het aantal IVA-uitkeringen nam in deze periode toe van 744 tot 873, een toename van zo'n 17 procent. Het aantal WGA-uitkeringen nam in dezelfde periode minder sterk toe: van 1.862 tot 2.067, een toename van zo'n 11 procent. Omdat de WAO is vervangen door de WIA, is het aantal WAO-uitkeringen in deze periode afgenomen met ongeveer 10 procent. In totaal zijn er in het derde kwartaal van 2013 7.523 WAO-uitkeringen.

Grafiek 4.7 - Aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ultimo kwartaal naar type uitkering, 3^e kwartaal 2012 – 3^e kwartaal 2013



Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, ministerie BZK

4.4 FPU-uitkeringen

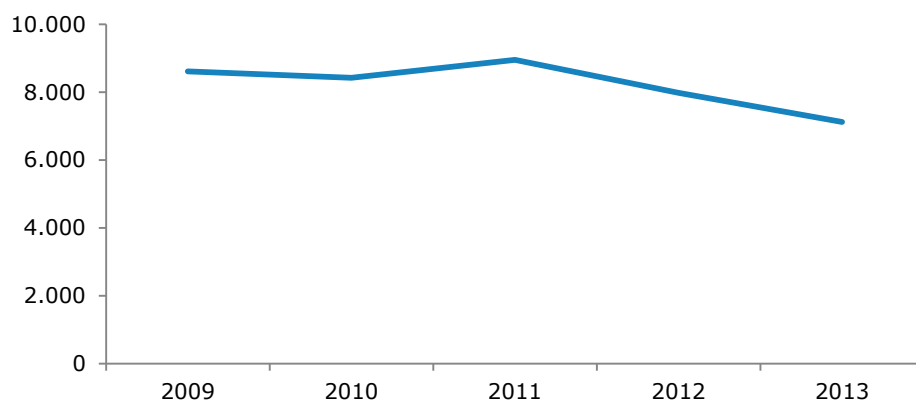
Met de FPU-regeling (Flexibel Pensioen en Uittreden) kan personeel in het primair onderwijs eerder stoppen met werken. Omdat de FPU-regeling sinds 1 januari 2006 is afgeschaft, kan alleen nog gebruik gemaakt worden van de FPU-regeling wanneer iemand geboren is voor 1 januari 1950, sinds 1 april 1997 onafgebroken deelnemer is bij het ABP en diegene zes maanden voorafgaand aan het FPU onafgebroken heeft gewerkt.¹⁴⁵

Aantal FPU-uitkeringen neemt af

In 2013 ontvangen 7.121 personen in het primair onderwijs een FPU-uitkering (zie grafiek 4.8). Het aantal uitkeringen is ten opzichte van 2009 gedaald. In dit jaar ontvingen 8.609 personen een FPU-uitkering. Deze afname is te verklaren doordat de regeling alleen nog geldt voor een beperkte groep werkzame personen. Deze groep personen is in de loop der jaren steeds kleiner geworden en zal naar verwachting de komende jaren verder afnemen.

¹⁴⁵ Voor personen die na 1 januari 1950 zijn geboren en toch eerder met pensioen willen, heeft ABP sinds 2010 het ABP Keuze Pensioen (AKP).

Grafiek 4.8 - Aantal uitkeringen FPU ultimo primair onderwijs, 2009 - 2013



Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, ministerie BZK

5. Arbeidsvoorwaarden en financiën

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de financiële staat van het primair onderwijs en de arbeidsvoorwaarden in de sector. Dit hoofdstuk bevat onder meer gegevens over de salarisontwikkeling in de cao, de ontwikkeling van de functiemix en de inkomsten en uitgaven van de sector.

5.1 Arbeidsvoorwaarden

Per 1 januari 2014 is de arbeidsvoorwaardenvorming in het primair onderwijs volledig gedecentraliseerd. Hierdoor worden de primaire arbeidsvoorwaarden, zoals de algemene salarisontwikkeling, de bovenwettelijke uitkeringen en de algemene arbeidsduur, niet langer vastgesteld door de minister van OCW. De verantwoordelijkheid voor de vaststelling van deze arbeidsvoorwaarden is overdragen aan de schoolbesturen, die de PO-Raad mandateren om namens hen het cao-overleg te voeren.¹⁴⁶

Nieuwe cao-po: structurele loonstijging

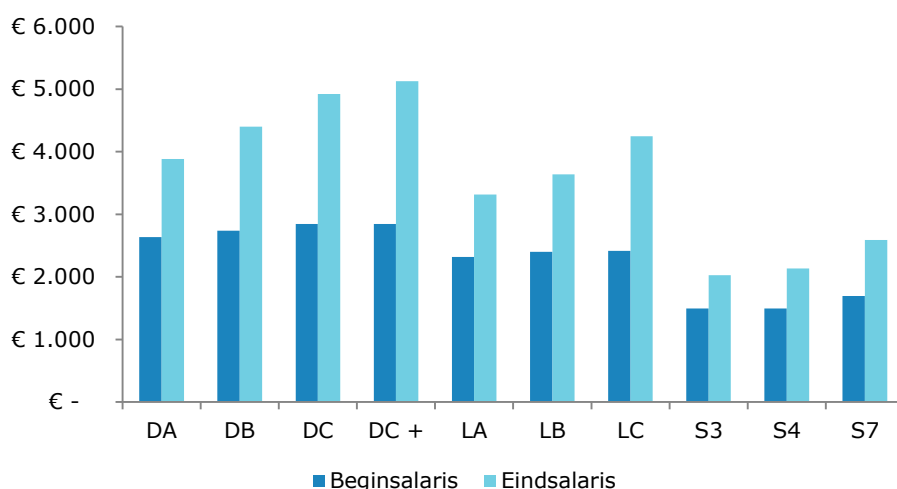
Nu ook de primaire arbeidsvoorwaarden zijn gedecentraliseerd, maken de PO-Raad en de vakbonden cao-afspraken over de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden voor het personeel in het primair onderwijs. Recent hebben zij afspraken gemaakt voor de cao-po 2014/2015. De cao loopt van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015. Onderdeel van de nieuwe cao is een structurele loonstijging per 1 september 2014, met 1,2 procent.

Verschillen begin- en eindsalarissen

Grafiek 5.1 toont het begin- en eindsalaris van de meest voorkomende salarisschalen in het primair onderwijs na deze loonstijging. Onderwijzend personeel in schaal LA begint met een salaris van € 2.317. Dit bedrag loopt op tot € 2.402 in schaal LB en € 2.416 in schaal LC. Deze salarisschalen eindigen met een salaris van respectievelijk € 3.313, € 3.640 en € 4.247 per maand. Tussen het begin- en eindsalaris in schaal LA zit een verschil van 43 procent. Bij LB en LC loopt dit verschil op tot 52 en 76 procent.

¹⁴⁶ Rijksoverheid, op: www.rijksoverheid.nl

Grafiek 5.1 - Begin- en eindsalaris directiepersoneel, onderwijzend personeel en onderwijzend personeel, 1 september 2014 ¹⁴⁷



Bron: CAO-PO 2014/2015

Ook bij de meest voorkomende salarisschalen voor directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel is een dergelijk patroon zichtbaar. Dit betekent dat de verschillen in salarissen hoger worden naarmate personeel in een hogere trede binnen een hogere salarisschaal terecht komt.

Bijna een op de drie leraren (zeer) ontevreden over beloning

In het primair onderwijs is iets minder dan de helft van de directeuren en schoolleiders tevreden over de beloning die zij ontvangen: 43,7 procent geeft aan hier (zeer) tevreden over te zijn. Ten opzichte van 2012 is het aandeel (zeer) ontevreden directeuren en schoolleiders toegenomen, van 21,6 procent in 2012 naar 28,8 procent in 2013. Bij leraren is hetzelfde beeld zichtbaar. Wel zijn minder leraren (zeer) tevreden zijn over hun beloning. In 2013 is 35,8 procent van de leraren (zeer) tevreden over de beloning. 31,9 procent is hier (zeer) ontevreden over, ten opzichte van 26,5 procent in 2012.¹⁴⁸

5.2 Functiemix

De functiemix is de verdeling van leraren (in voltijdbanen) over de verschillende salarisschalen in het primair onderwijs.¹⁴⁹ In een sectorale overeenkomst tussen het ministerie van OCW en de sociale partners in het primair onderwijs is vastgelegd hoeveel geld beschikbaar komt om leraren in hogere salarisschalen te belonen (versterking van de functiemix) en welke percentages hogere schalen binnen een vastgestelde periode bereikt dienen te worden.

¹⁴⁷ Dit zijn niet alle salarisschalen in de cao-PO. Grafiek 5.1 biedt een overzicht van de meest voorkomende salarisschalen per functiecategorie. Een volledig overzicht van alle salarisschalen is hier te downloaden: http://www.poraad.nl/sites/www.poraad.nl/files/tabellen_en_bedragen_in_de_cao_po_2014_ii.pdf

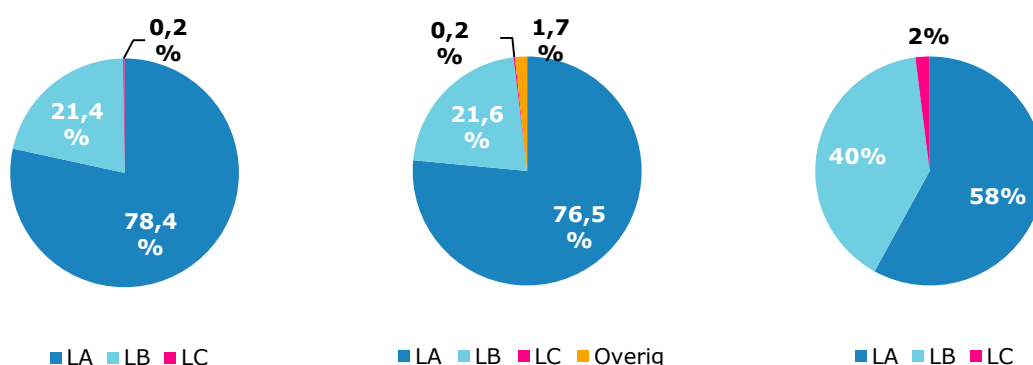
¹⁴⁸ Berndsén, F. et al. (2014). *Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.*

¹⁴⁹ Lees meer over relevante beleidsontwikkelingen rondom de functiemix in het hoofdstuk beleidsontwikkelingen in deze arbeidsmarktanalyse.

Doelstellingen basisonderwijs niet gerealiseerd

Uit grafiek 5.2 blijkt dat basisscholen in 2014 meer leraren belonen volgens schaal LB dan in 2013. Dit komt door een afname van het aandeel leraren in schaal LA. Echter, de doelstellingen voor 2014 zijn in maart nog niet gerealiseerd. Volgens de doelstelling behoort 58 procent van de leraren beloont te worden volgens schaal LA, 40 procent volgens LB en 2 procent volgens schaal LC. In maart wordt 76,5 procent van de leraren beloond volgens schaal LA, 21,6 procent volgens schaal LB en 0,2 procent volgens schaal LC (zie grafiek 5.2).

Grafiek 5.2 - Ontwikkeling functiemix leraren basisonderwijs in 2013, 2014 (maart) en 2014 (doelstelling)

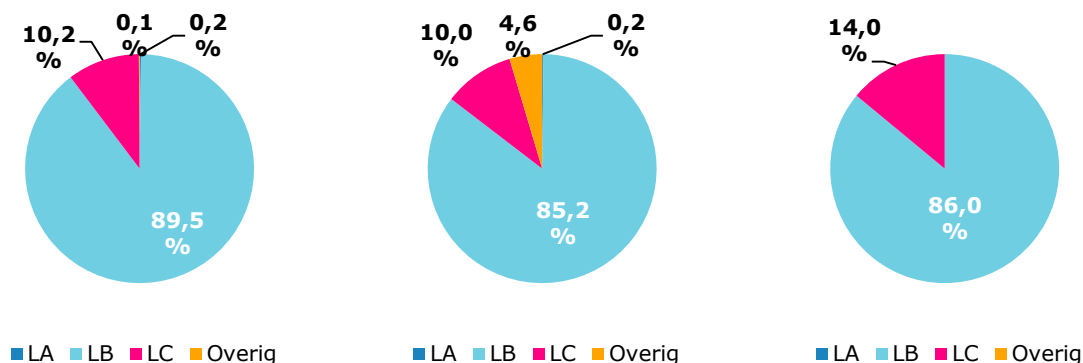


Bron: functiemix.minocw.nl

Doelstellingen speciaal (basis)onderwijs niet gerealiseerd

Ook in het speciaal (basis)onderwijs zijn de doelstellingen voor 2014 nog niet gerealiseerd, hoewel de verschillen kleiner zijn dan in het basisonderwijs. In maart wordt 0,2 procent van de leraren beloond volgens schaal LA, 85,2 procent volgens LB en 10 procent volgens LC. De doelstelling gaat uit van 86 procent van de leraren in schaal LB en 14 procent in LC (zie grafiek 5.3).

Grafiek 5.3 - Ontwikkeling functiemix leraren speciaal (basis)onderwijs in 2013, 2014 (maart) en 2014 (doelstelling)



Bron: functiemix.minocw.nl

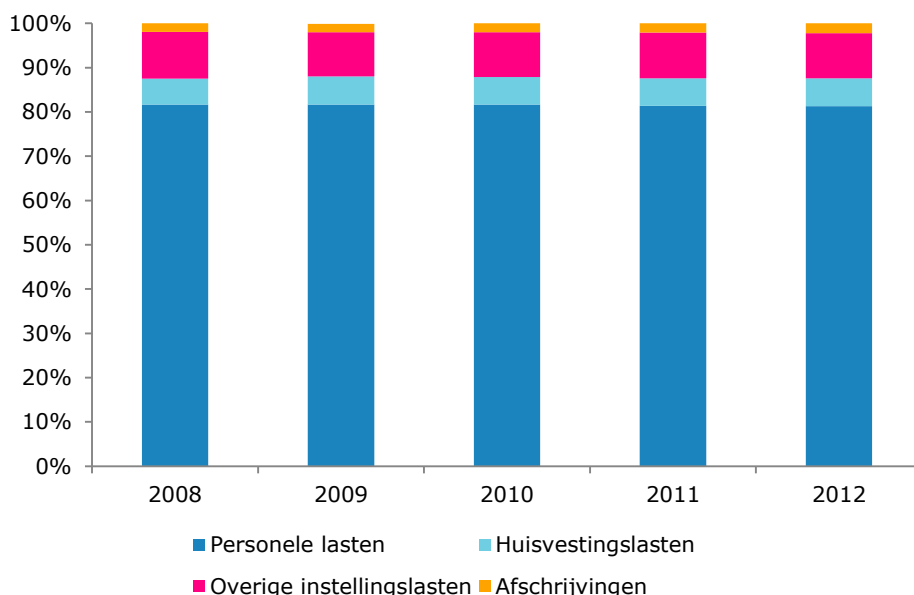
5.3 Financiën

Schoolbesturen in het primair onderwijs ontvangen sinds 1 augustus 2006 één budget voor zowel personele als materiele uitgaven: de lumpsum. Het schoolbestuur kan zelf beslissen waaraan dit bedrag wordt besteed.

Ruim 81 procent personele lasten

De personele lasten vormen de grootste kostenpost voor instellingen in het primair onderwijs. Gemiddeld maken de personele lasten zo'n 81,3 procent van alle lasten uit (zie grafiek 5.4). Dit percentage is de afgelopen jaren relatief stabiel: van 81,7 procent in 2008 en 2010 tot 81,3 procent in 2012. De overige lasten van instellingen zijn overige instellingslasten (10,2 procent in 2012), huisvestingslasten (6,3 procent in 2012) en afschrijvingen (2,2 procent in 2012).

Grafiek 5.4 - Verdeling lasten instellingen primair onderwijs, 2008 – 2012



Bron: DUO, etalagebestanden financiën

Solvabiliteit stabiel, liquiditeit neemt af

De financiële positie van de sector is uit te drukken in verschillende kengetallen, zoals de solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit van de sector.

De solvabiliteit, de verhouding tussen het eigen vermogen en het vreemd vermogen, is de afgelopen jaren relatief stabiel. De solvabiliteit komt in 2012 uit op 0,7 (zie grafiek 5.5). Dit houdt in dat 30 procent van het totale vermogen van de sector bestaat uit vreemd vermogen. Deze waarde ligt ruim boven de signaleringswaarde van de Inspectie.

De liquiditeit geeft de verhouding aan tussen het geld dat een instelling op de korte termijn beschikbaar heeft en het geld dat de instelling op korte termijn moet betalen. Een liquiditeit groter dan een wordt doorgaans als voldoende gekwalificeerd. Uit grafiek 5.5 blijkt dat de liquiditeit van de sector de afgelopen jaren is teruggelopen, van 2,5

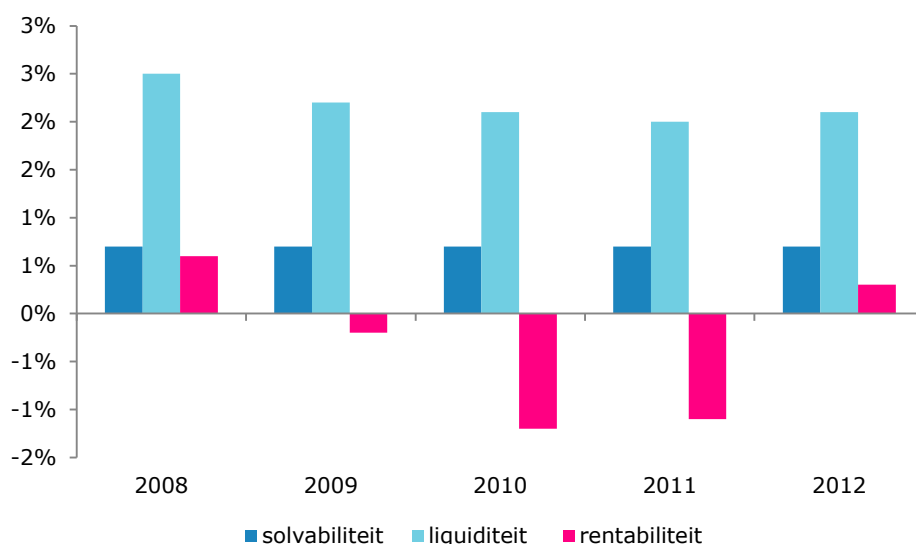
procent in 2008 tot 2,1 procent in 2012. Deze waarde ligt nog ruim boven de signaleringswaarde van 1. Wel neemt de liquiditeit in de sector over de gehele linie heen af.

Kosten sector lager dan opbrengsten

Om te beoordelen of een instelling veel of weinig financiële middelen uitgeeft, wordt gebruik gemaakt van de rentabiliteit. De rentabiliteit geeft weer welk deel van de totale baten/opbrengsten overblijft na aftrek van de lasten/kosten. Als de opbrengsten en kosten met elkaar in evenwicht zijn, komt de rentabiliteit uit op 0 procent. Zijn de kosten hoger dan de opbrengsten, ontstaat er een negatieve rentabiliteit.

In 2012 komt de rentabiliteit van alle instellingen in de sector gemiddeld uit op 0,3 procent. De kosten van de sector zijn in 2012 dus lager dan de opbrengsten, terwijl in de voorgaande jaren nog sprake was van hogere kosten dan opbrengsten (zie grafiek 5.5). Zo kwam de rentabiliteit in 2011 nog uit op -1,1 procent.

Grafiek 5.5 - Financiële kengetallen primair onderwijs, 2008 – 2012

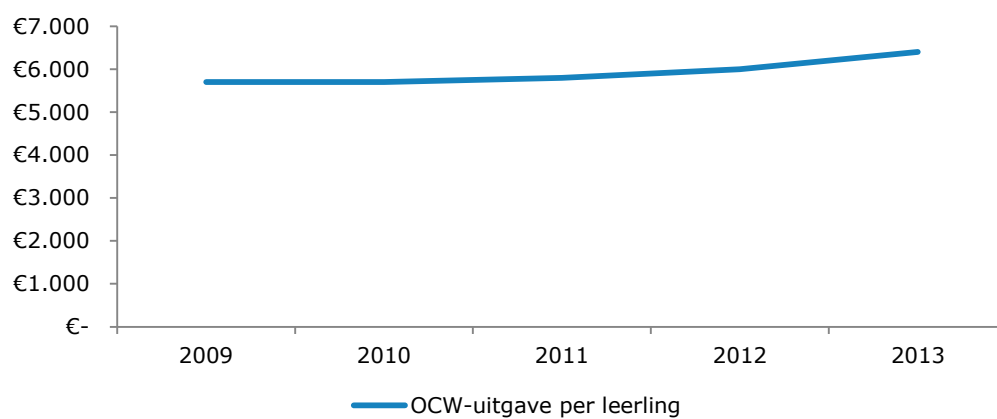


Bron: Stamos.nl

OCW-uitgaven per leerling nemen toe

In 2013 is door het ministerie van OCW 10.166,8 miljoen euro uitgegeven aan het primair onderwijs. Per leerling is door het ministerie in 2013 zo'n € 6.400 uitgegeven (zie grafiek 5.6). Dit bedrag is de afgelopen jaren gestegen: in 2009 bedroegen de OCW-uitgaven per leerling nog zo'n € 5.700. Dit wordt onder meer veroorzaakt door het beschikbaar stellen van extra middelen voor beleidsintensivering. Daarnaast zijn de uitgaven in 2013 extra verhoogd omdat er eenmalig middelen beschikbaar zijn gekomen in het kader van het Nationaal Onderwijsakkoord en de begrotingsafspraken 2014.

Grafiek 5.6 - OCW-uitgaven per leerling primair onderwijs, 2009 - 2013



Bron: Stamos.nl

6. Kwaliteit van arbeid

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het thema kwaliteit van arbeid. Een deel van de thema's die gerelateerd zijn aan kwaliteit van arbeid, zoals leer- en ontwikkelmogelijkheden, zijn al in het hoofdstuk over beleidsontwikkelingen aan bod gekomen. Dit hoofdstuk bevat aanvullend gegevens over de arbeidstevredenheid van het personeel in de sector, hun werkbeleving en oordeel over de eigen inzetbaarheid.

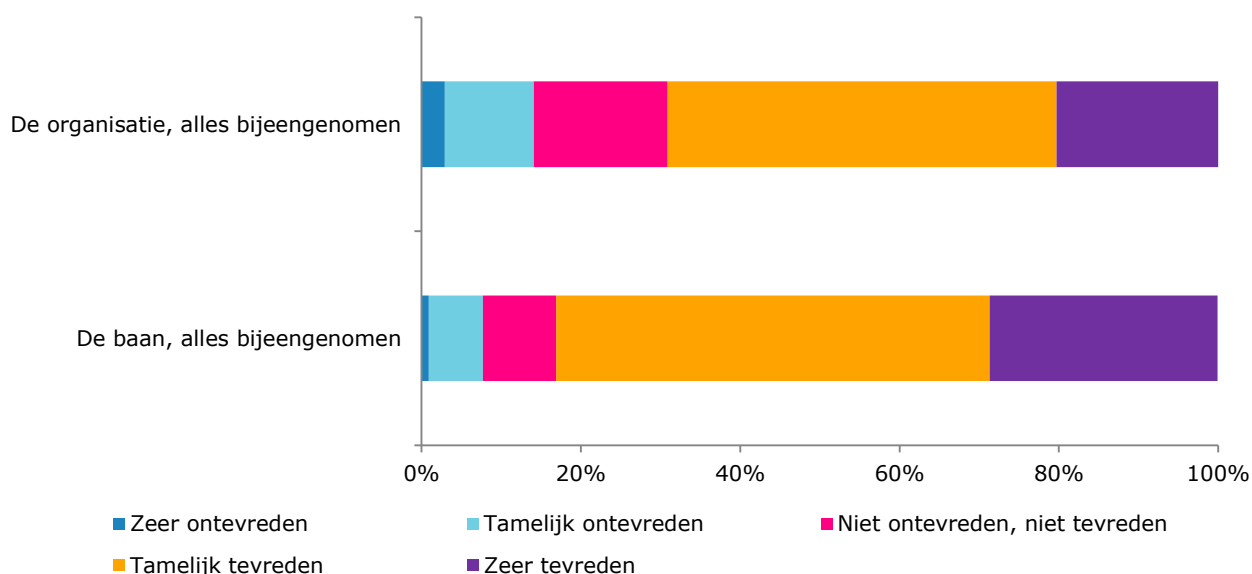
6.1 Baantevredenheid en tevredenheid met organisatie

Het personeel in het primair onderwijs is overwegend tevreden met zijn baan. Van het personeel dat in 2013 niet van werkgever is veranderd, geeft ruim 54 procent aan tamelijk tevreden te zijn met de baan, alles bijeengenomen. Nog eens 28,6 procent is zelfs zeer tevreden met zijn baan (*zie grafiek 6.1*). Het aandeel dat (zeer) ontevreden is met de eigen baan, is beperkt.

Meer tevreden met baan dan met organisatie

Hoewel een meerderheid van het personeel in het primair onderwijs ook tevreden is met de eigen organisatie, is dit aandeel kleiner dan het aandeel dat tevreden is met de eigen baan. Uit grafiek 6.1 blijkt dat ruim 48 procent van het personeel tamelijk tevreden is met de organisatie, alles bijeengenomen. Ruim 20 procent geeft aan zeer tevreden te zijn met de eigen organisatie. Daarnaast is ook het deel van het personeel dat aangeeft (zeer) ontevreden te zijn over de organisatie groter dan het deel dat ontevreden is over de eigen baan: bijna 3 procent geeft aan (zeer) ontevreden te zijn over de eigen organisatie, terwijl 0,9 procent (zeer) ontevreden is over de eigen baan. Nog eens 11,2 procent is tamelijk ontevreden over de eigen organisatie. Bij de beoordeling van de eigen baan is dit 6,8 procent.

Grafiek 6.1 - Tevredenheid personeel primair onderwijs met baan en organisatie



Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2014, ministerie BZK

6.2 Werkbeleving

Grafiek 6.2 biedt, aanvullend op de algemene beoordeling van de baan en organisatie in grafiek 6.1, een gedetailleerder beeld van de tevredenheid van het personeel op verschillende werkbelevingsaspecten. Hieruit blijkt dat het personeel in het primair onderwijs het meest tevreden is over de mate van zelfstandigheid: ruim 92 procent geeft aan hier (zeer) tevreden mee te zijn. Daarnaast is een groot deel van het personeel (zeer) tevreden over de samenwerking met collega's en de inhoud van het werk.

Minder tevreden is het personeel over de beloning: bijna 32 procent geeft aan hier (zeer) tevreden over te zijn. Dit is het laagst van alle onderzochte werkbelevingsaspecten. Ook de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (36,3 procent) en de hoeveelheid werk (40,6 procent) scoren verhoudingsgewijs relatief laag. Respectievelijk 36,3 procent en 40,6 procent van het personeel geeft aan hier (zeer) tevreden mee te zijn.

Grafiek 6.2 - Percentage personeel primair onderwijs dat (zeer) tevreden is over onderstaande werkbelevingsaspecten



Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2014, ministerie BZK

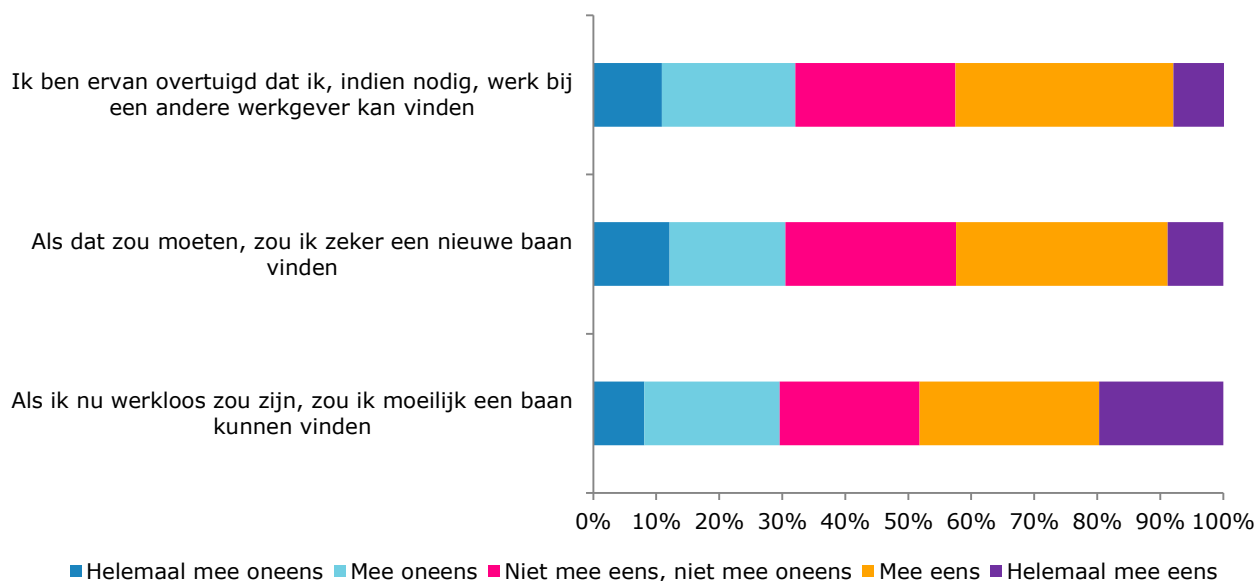
6.3 Inzetbaarheid

Uit grafiek 6.1 en 6.2 blijkt dat het merendeel van het personeel tevreden is over een groot aantal werkbelevingsaspecten. Over hun mogelijkheid om een andere baan te vinden, zijn zij minder tevreden. Zo blijkt uit grafiek 6.3 dat een relatief groot deel van het personeel verwacht niet zonder meer een andere baan te vinden als dit nodig is.¹⁵⁰ Bijna de helft van het personeel geeft bijvoorbeeld aan dat zij – als zij werkloos zouden zijn – verwachten dat zij moeilijk een andere baan zullen vinden.

Dit blijkt niet zozeer te liggen aan hun eigen kennis en kunde. Het personeel dat verwacht dat het vinden van een nieuwe baan bij een andere werkgever moeilijk zal zijn, geeft aan dat dit voornamelijk komt doordat er onvoldoende vacatures zijn in de eigen regio (66 procent). Daarnaast geeft bijna 62 procent aan dat zij verwachten dat potentiële werkgevers hen te oud zullen vinden. Slechts een beperkt deel van het personeel verwacht moeite te hebben met het vinden van een baan, omdat zij verwachten dat hun specialisatie maar voor een beperkt aantal werkgevers interessant is of omdat hun opleidingsniveau en/of opleidingsrichting niet overeen komt met de functie-eisen voor functies die vergelijkbaar zijn met de huidige functie.

¹⁵⁰ Dit personeel is in 2013 niet van werkgever veranderd.

Grafiek 6.3 - Oordeel personeel primair onderwijs over eigen inzetbaarheid



Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2014, ministerie BZK

DEEL II. THEMATISCH DEEL

7. Krimp in het primair onderwijs

Door een daling van het aantal geboorten neemt het aantal leerlingen op veel scholen in het primair onderwijs af. Veel scholen merken hier de gevolgen van. Het aantal leerlingen is namelijk een belangrijke indicator voor de omvang van de onderwijsarbeidsmarkt: de vraag naar onderwijspersoneel wordt voornamelijk bepaald door het aantal leerlingen, de uitstroom van zittend personeel en personeel dat van functie wisselt. Ook is de bekostiging van scholen in belangrijke mate afhankelijk van het aantal leerlingen.

Krimp is een demografische ontwikkeling die niet zonder meer gestopt kan worden. Wel kan beleid er aan bijdragen dat de gevolgen van krimp zo goed mogelijk opgevangen worden. Om als sector goed in te kunnen spelen op (de gevolgen van) krimp, is het van belang een helder beeld te hebben van de huidige en verwachte (gevolgen van) krimp. Het Arbeidsmarktplatform PO besteedt in dit deel van de Arbeidsmarktanalyse daarom speciale aandacht aan de ontwikkelingen op het gebied van krimp in het primair onderwijs.

Feiten en cijfers

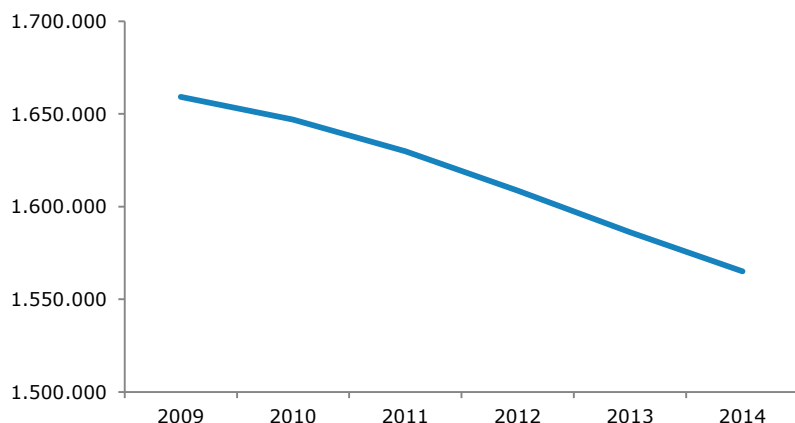
Krimp wordt veroorzaakt door twee gelijktijdige demografische bewegingen. Enerzijds worden er minder mensen geboren dan er sterven, anderzijds heeft Nederland te maken met een negatief migratiesaldo. Voor het primair onderwijs is vooral de ontgroening van belang: door een daling van het aantal geboorten neemt het aantal leerlingen op veel scholen in het primair onderwijs af.

Krimp sterkst in basisonderwijs

In de periode tussen 2009 en 2014 is het aantal leerlingen in het primair onderwijs met 5,7 procent gedaald, tot 1.565.105 (zie grafiek 7.1).¹⁵¹ Deze daling wordt voornamelijk veroorzaakt door het dalende aantal leerlingen in het basisonderwijs. Tussen 2009 en 2014 is het aantal leerlingen in deze deelsector met 5,8 procent afgenomen, ten opzichte van een daling van 2,8 procent in het speciaal onderwijs.

¹⁵¹ Wanneer in dit rapport een jaartal wordt weergegeven, heeft dit jaartal betrekking op een schooljaar tenzij anders wordt aangegeven. Zo staat het jaar 2013 voor het schooljaar 2013/2014 etc.

Grafiek 7.1 - Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs, 2009 - 2014



Bron: Stamos.nl

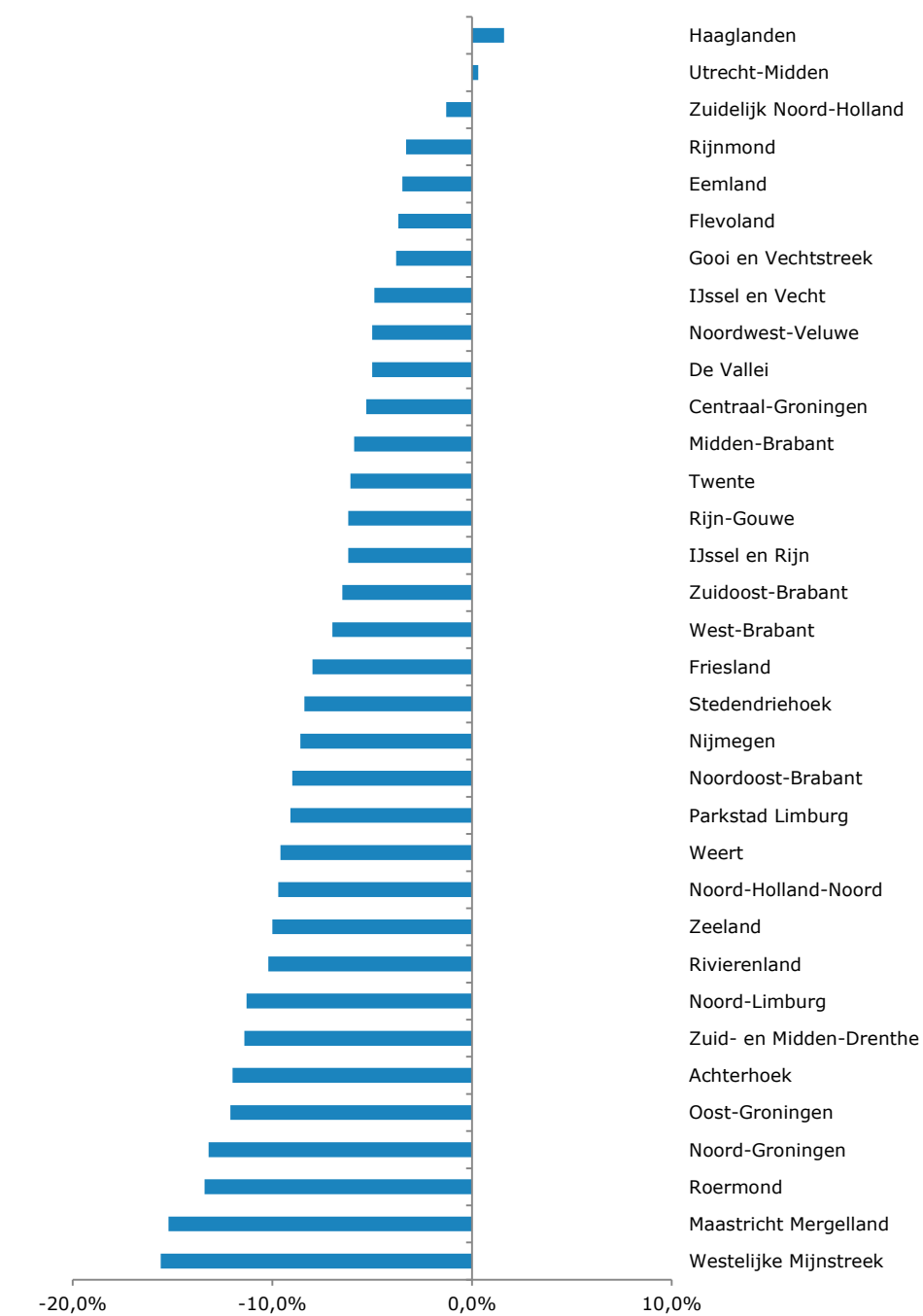
Een krimpend aantal leerlingen betekent dat scholen steeds minder leerlingen en, hiermee samenhangend, inkomsten hebben. Zo heeft bijna 34 procent van de scholen in 2014 minder dan 145 leerlingen.¹⁵² Ruim 19 procent van alle scholen heeft in dit jaar zelfs minder dan 100 leerlingen. In 2009 gold dit voor respectievelijk 32,5 en 18,4 procent van de scholen.

Regionale verschillen krimp

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs is een regionale arbeidsmarkt. Dit betekent dat er tussen (en binnen) regio's verschillen kunnen zijn, bijvoorbeeld in de ontwikkeling van het aantal leerlingen.

¹⁵² Deze scholen kunnen aanspraak maken op de kleinscholentoeslag, waarmee de inkomstenvermindering voor kleine scholen geheel of gedeeltelijk wordt gecompenseerd.

Grafiek 7.2 - Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs naar RPA, 2009 – 2014



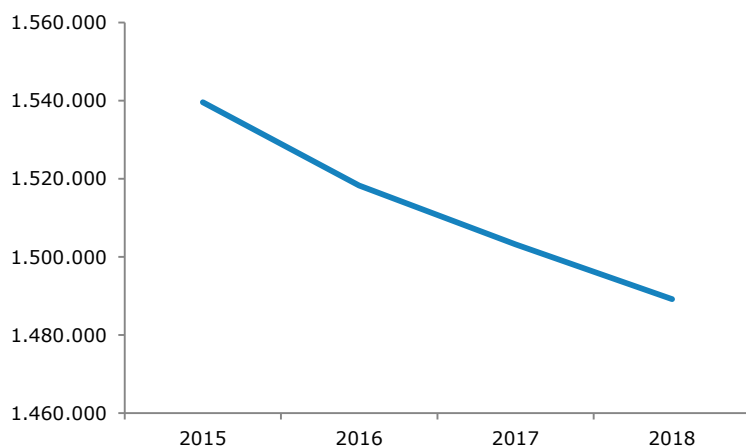
Bron: Stamos.nl (2009 – 2013) en DUO (2014)

Met uitzondering van twee regio's, is het aantal leerlingen tussen 2009 en 2014 in alle regio's afgenomen (zie *grafiek 7.2*). Wel verschilt de mate van krimp tussen de krimp-regio's. In de Westelijke Mijnstreek (- 15,6 procent) manifesteert de krimp zich het meest sterk, het minst sterk is de krimp in de regio Zuidelijk Noord-Holland (- 1,3 procent). In zowel de regio Haaglanden als de regio Utrecht-Midden is in deze periode nog sprake van een lichte toename van het aantal leerlingen, met respectievelijk 1,6 procent en 0,3 procent.

Ook in toekomst krimp

Naar verwachting zal de leerlingdaling in het primair onderwijs de komende jaren doorzetten: in de periode tussen 2015 en 2018 zal het aantal leerlingen in de sector naar verwachting met 3,3 procent dalen (zie *grafiek 7.3*). Deze daling is minder sterk dan de daling in de voorgaande periode. In 2018 zijn er naar verwachting 1.489.227 leerlingen in het primair onderwijs.

Grafiek 7.3 - Prognose aantal leerlingen primair onderwijs, 2015 - 2018



Bron: Referentieraming 2014

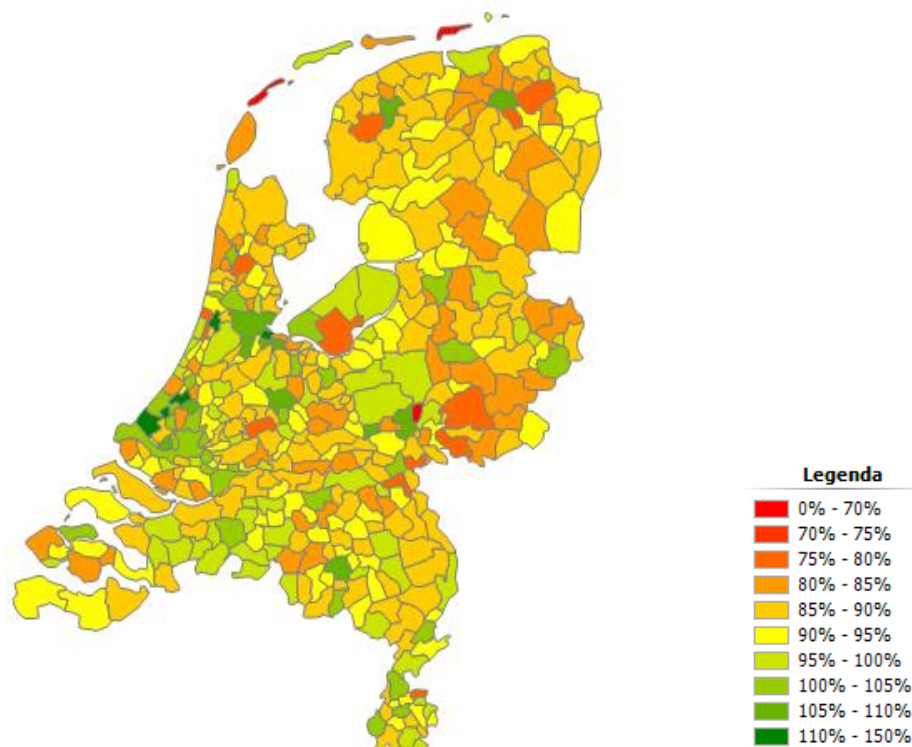
Ook in toekomst regionale verschillen

Naar verwachting zal de basisgeneratie¹⁵³ de komende jaren het sterkst afnemen in gebieden zoals de Achterhoek, Noord-Groningen en Rivierenland. Gemiddeld bedraagt de afname van de basisgeneratie in deze gebieden tussen 2013 en 2018 zo'n 12 tot 15 procent. Wel kan krimp op gemeentelijk en op postcode niveau sterker of juist minder sterk zijn.

Er zijn ook gebieden waar de basisgeneratie naar verwachting nog toeneemt. Zo zal de basisgeneratie in de regio's Haaglanden en Zuidelijk Noord-Holland tussen 2013 en 2018 naar verwachting toenemen, met name in de grote steden (zie *figuur 7.1*).

¹⁵³ De basisgeneratie is het aantal kinderen van 4 t/m 11-jaar, plus 30 procent van het aantal 12-jarigen.

Figuur 7.1 - Prognose ontwikkeling basisgeneratie primair onderwijs, 2013 – 2018



Bron: Scenariomodel PO

Gevolgen van krimp

Scholen die te maken hebben met krimp staan voor de grote uitdaging zich aan te passen aan een daling van het aantal leerlingen. Dalende leerlingenaantallen stellen scholen en besturen voor verschillende vraagstukken, met name op het gebied van financiën, werkgelegenheid en de onderwijskwaliteit. Daarnaast spelen er ook vraagstukken op het gebied van diversiteit van het onderwijsaanbod en de leefbaarheid van krimpgebieden.

Financiële consequenties

Minder leerlingen betekent minder inkomsten, terwijl de kosten voor huisvesting en personeel vaak gelijk blijven. Hoewel de dalende inkomsten deels worden gecompenseerd door de kleinscholentoeslag, is dit vaak onvoldoende om alle financiële gevolgen van krimp op te vangen. Ook zijn de kosten per leerling op kleine scholen tot drie keer zo hoog als gemiddeld.¹⁵⁴

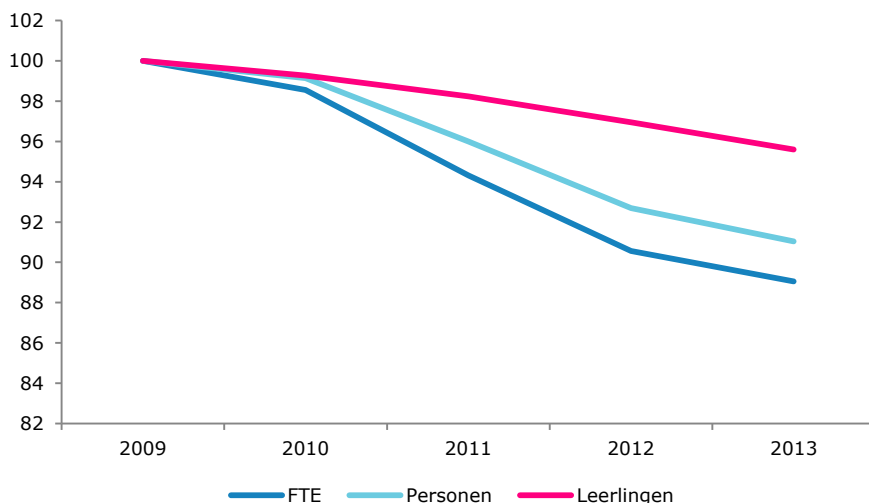
Personele consequenties

Omdat het aantal leerlingen een belangrijke indicator is voor de vraag naar personeel, heeft krimp ook gevolgen voor de werkgelegenheid in de sector. De werkgelegenheid in het primair onderwijs is de afgelopen vijf jaar dan ook afgenomen. In fte is de werkgelegenheid met 11 procent afgenomen, tot 123.600 fte in 2013. De werkgelegenheid in personen daalde eveneens, maar minder sterk dan de daling in fte: 9

¹⁵⁴ PO-Raad (2013). Denkhulp Krimp. PO-Raad: Utrecht.

procent. Dit betekent dat in 2013 170.600 personen werkzaam zijn in de sector, ten opzichte van 187.400 personen in 2009 (zie grafiek 7.4).¹⁵⁵

Grafiek 7.4 - Ontwikkeling werkgelegenheid en aantal leerlingen primair onderwijs, 2009 – 2013 (index: 2009 = 100)



Bron: Stamos.nl

De daling van de werkgelegenheid in de sector en het beperkte aantal openstaande vacatures zorgt ervoor dat de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de lerarenopleiding voor basisonderwijs steeds meer onder druk komt te staan. Zo is het aandeel afgestudeerden dat een half jaar na afstuderen werkt in het onderwijs gedaald van 79 procent onder afgestudeerden uit 2009 naar 69 procent onder afgestudeerden uit 2012. Gelijktijdig neemt het percentage afgestudeerden dat zowel een baan heeft binnen als buiten het onderwijs toe, tot 16 procent van de afgestudeerden uit 2012. Wanneer pas afgestudeerden werken in het onderwijs, werken zij bovendien voornamelijk op basis van een tijdelijk of een flexibel contract.

Daarnaast heeft krimp ook invloed op de capaciteiten waarover leraren moeten beschikken. Kleine scholen zijn bijvoorbeeld vaker genooddaakt te werken met combinatieklassen. Het werken in een combinatieklas vergt de nodige vaardigheden van leraren, vooral op het gebied van klassenmanagement en het kunnen differentiëren tussen de leerbehoeften van leerlingen. Op dit moment beheerst tussen de 56 en 60 procent van de leraren deze vaardigheden, afhankelijk van hun werkervaring.¹⁵⁶

Diversiteit aanbod

Als scholen moeten sluiten door dalende leerlingaantallen, kan dit gevolgen hebben voor de diversiteit van het onderwijsaanbod in een dorp of een regio. Het gaat hierbij zowel om diversiteit in denominatie, als om diversiteit op het gebied van onderwijsrichtingen.

¹⁵⁵ De gegevens over de werkgelegenheid zijn gebaseerd op de gegevens afkomstig van de salarisadministraties van instellingen. Dit betekent dat de cijfers geen rekening houden met een eventuele toe- of afname van de flexibele schil die ingezet kan worden in de sector, bijvoorbeeld via payroll-constructies.

¹⁵⁶ Inspectie van het Onderwijs (2014). Staat van het onderwijs. Onderwijsjaarverslag 2012/2013. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

Kwaliteit onderwijs

Kleine scholen zijn, in vergelijking met grotere scholen, ruim twee keer zo vaak zwak of zeer zwak.¹⁵⁷ Kleine scholen zijn vooral kwetsbaar op het gebied van organisatorische kwaliteit en op het gebied van didactische, pedagogische en professionele kwaliteit. Krimp leidt echter niet automatisch tot kwaliteitsverlies. Het leidt wel tot een toename van risicofactoren, die de kwaliteit van het onderwijs onder druk zetten. Wanneer de school hier te laat of onvoldoende adequaat op reageert, is verlies van onderwijskwaliteit een mogelijk vervolg.

Beleidsontwikkelingen

Wanneer niet of onvoldoende op krimp wordt geanticipeerd, zullen er meer kleine scholen ontstaan. Dit zet de kwaliteit van het onderwijs mogelijk onder druk. Ook neemt de diversiteit van het onderwijsaanbod mogelijk af. De overheid neemt dan ook, soms in samenspraak met andere betrokkenen, verschillende maatregelen om de kwaliteit van het onderwijs in krimpgebieden te kunnen waarborgen.

Zo wordt regionale samenwerking bij leerlingendaling door het ministerie van OCW beter gefaciliteerd. Hierdoor wordt:

- het mogelijk om scholen te verplaatsen of te veranderen van denominatie, ook als je de stichtingsnorm niet haalt, na goedkeuring van de minister van OCW.
- leerlingendaling een rechtvaardigingsgrond voor fusie. Hierdoor wordt het voor scholen met leerlingendaling minder moeilijk om te fuseren.
- de vorming van samenwerkingsscholen vereenvoudigd.
- vanaf het schooljaar 2014/2015 gestart met experimenten met samenwerking. Er wordt geëxperimenteerd met alternatieve fusievormen, zoals ritsfusie.¹⁵⁸ Ook wordt geëxperimenteerd met regionaal overleg en de inzet van de compensatieregeling.

Omdat maatwerk nodig is om ervoor te zorgen dat het onderwijsaanbod aansluit bij lokale omstandigheden, is daarnaast besloten om de opheffingsnorm niet te verhogen naar honderd leerlingen.

Ook blijft de kleine scholentoeslag behouden. Hierdoor blijft de financiering van kleine scholen overeind. Na fusie tussen twee kleine scholen blijft de volledige kleinescholentoeslag bovendien zes jaar behouden. Doordat de kleinescholentoeslag behouden blijft, blijft er financiële ruimte om de laatste school in een dorp in een straal van drie kilometer open te houden, als deze school voldoet aan de opheffingsnorm of aan een van de in de wet geformuleerde uitzonderingsbepalingen.

¹⁵⁷ Ministerie van OCW (2013). *Beleidsvisie leerlingendaling in primair en voortgezet onderwijs*. Ministerie van OCW: Den Haag.

¹⁵⁸ Een ritsfusie is een fusie waarbij bestaande jaargroepen nog apart les blijven krijgen maar nieuwe groepen al samengaan.

Anticiperen op krimp

Uit het rapport *Krimpbestendige onderwijskwaliteit* van de Inspectie van het Onderwijs blijkt dat scholen krimp vaak van tevoren zien aankomen.¹⁵⁹ Bij het anticiperen op krimp wordt vaak gekozen voor het bestrijden van de terugloop van het aantal leerlingen, bijvoorbeeld door extra wervingsactiviteiten op te zetten. Wanneer krimp doorzet, besteden scholen vaak aandacht aan het drukken van de kosten en het personeelsbeleid. Onderwijskundige aanpassingen worden minder vaak genoemd als mogelijkheid om op krimp te anticiperen. Ook het samenwerken met andere scholen en besturen is vooralsnog een strategie die minder vaak wordt toegepast.

Naast bovenstaande mogelijkheden kan er ook op andere manieren geanticipeerd worden op (de gevolgen van) krimp. Wat werkt in welke situatie, is onder meer afhankelijk van de specifieke situatie waarin een school of bestuur zich bevindt. Er is dan ook geen oplossing die voor alle besturen en scholen geldt. Wel zijn er op basis van verschillende onderzoeken uitgangspunten te formuleren:

- Neem een proactieve houding aan en wacht niet af tot de overheid met antwoorden komt.
- Denk niet alleen na over de korte termijn, maar ook over de lange(re) termijn. Een lange termijn visie gericht op strategie en beleid kan bijvoorbeeld vastgelegd worden in een strategisch meerjarenbeleidsplan.
- Samenwerking biedt mogelijkheden om de diversiteit van het onderwijsaanbod te garanderen. Samenwerking biedt ook andere kansen, in de vorm van een regionale vacaturepool of door vacatures uit te wisselen. Hierdoor is het eerder mogelijk dat tegenover een boventallige leraar op de ene school een vacature op een andere school bestaat.
- Omdat krimp ingrijpt op alle aspecten van bestuur (financiën, huisvesting, personeel, organisatie en communicatie) is het van belang dat besturen op elk van deze gebieden de nodige expertise hebben of in huis halen.

Ondersteuning Arbeidsmarktplatform PO

Het Arbeidsmarktplatform PO biedt schoolbesturen en instellingen op verschillende manieren ondersteuning. Een deel van deze ondersteuning is gericht op (de gevolgen van) krimp of heeft een raakvlak met dit thema.

Scenariomodel

Om het voor scholen en besturen in het primair onderwijs gemakkelijker te maken meerjarenbeleid te voeren, is het [scenariomodel basisonderwijs](#) ontwikkeld. Geïnteresseerden kunnen met het model leerlingenprognoses en formatieramingen berekenen. Door zelf gegevens aan te passen, kunnen geïnteresseerden die optimaal toespitsen op hun eigen situatie. Ook kunnen geïnteresseerden verschillende scenario's opstellen om rekening mee te houden bij de meerjarenbegroting en personeelsplanning. Het model is vooralsnog ontwikkeld voor het reguliere basisonderwijs.

¹⁵⁹ Dit onderzoek gaat specifiek in op de gevolgen van krimp in Zuid-Nederland.

Vierslagleren

Het project [Vierslagleren](#) maakt het mogelijk dat startende leraren een baan vinden en een masterdiploma behalen. Tegelijkertijd behalen ervaren leraren een master- of tweedegraadsdiploma. Zij krijgen hiervoor meer ruimte. Hierdoor krijgen startende leraren in een krappe arbeidsmarkt meer uitzicht op een baan in het onderwijs. Gelijktijdig neemt het opleidingsniveau van startende en zittende leraren toe. Vierslagleren kent in de eerste tranche vier uitgangspunten:

- Ervaren leerkrachten volgen een zelfgekozen master of tweedegraadsopleiding met de Lerarenbeurs. Zij worden daarvoor minimaal twee dagen per week vrijgesteld van lesgevende taken.
- Startende leerkrachten vullen de vrijgekomen uren in en volgen een master naar keuze met de Lerarenbeurs. Na afloop van de opleiding krijgen zij een vaste aanstelling voor minimaal twee dagen per week.
- De ervaren en beginnende leerkracht vormen een duo: ze hebben (meestal) samen een klas en leren van elkaar.
- Per duo is geld beschikbaar als tegemoetkoming in de verletkosten van de ervaren leerkracht.

Binden academische pabo-studenten

Als gevolg van de dalende werkgelegenheid in het primair onderwijs hebben jonge leerkrachten meer moeite om aan een baan in het onderwijs te komen. Het Arbeidsmarktplatform PO heeft daarom een [stimuleringsregeling](#) beschikbaar gesteld om jonge leerkrachten voor het onderwijs te behouden.

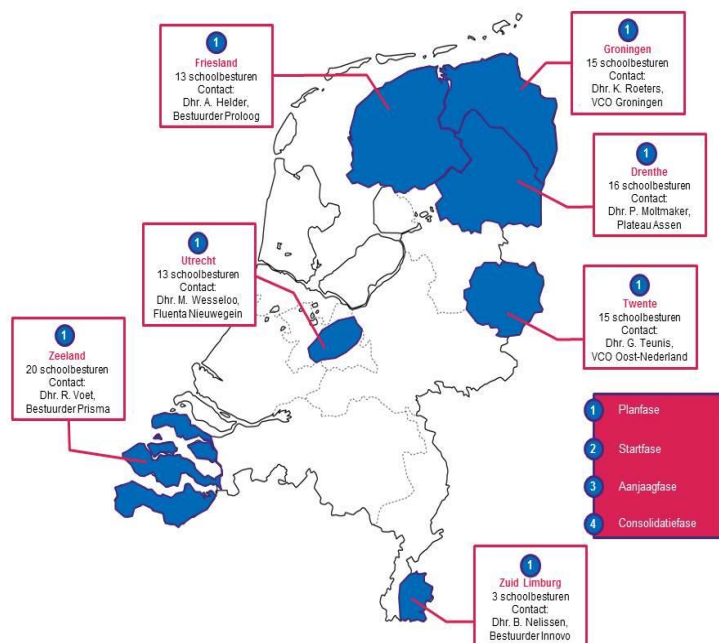
Met behulp van de regeling volgden afgestudeerden van de (academische) pabo een vervolgopleiding op master of (post) HBO niveau van maximaal 2 jaar. Tegelijkertijd liepen zij stage bij het schoolbestuur waarmee ze een stage-overeenkomst hebben gesloten. Deze schoolbesturen zijn gelegen in de krimpregio's. Zo worden studenten gestimuleerd om een aanvullende vervolgopleiding te volgen en behouden zij een binding met het primair onderwijs.

Schoolbesturen hebben een inspanningsverplichting om de betreffende student na afloop van deze vervolgopleiding aan een (tijdelijke) functie te helpen.

Sectorplan PO

Het [sectorplan PO](#) bestaat uit drie maatregelen. Met de eerste maatregel willen het Arbeidsmarktplatform PO en het Vervangingsfonds en Participatiefonds de komst van tien regionale transfercentra in krimpregio's ondersteunen en stimuleren. De transfercentra begeleiden leraren in krimpregio's van werk naar werk. Het streven is om in 2014 en 2015 de dreigende werkloosheid van 840 leraren te voorkomen. Op dit moment zijn er zeven startverklaringen ingediend.

Figuur 7.2 - Ingediende startverklaringen sectorplan



Bron: www.sectorplanpo.nl

Maatregel twee is bedoeld om de regionale transfercentra in hun werk te ondersteunen. Met behulp van deze maatregel worden landelijke mobiliteitstools ontwikkeld.

De derde maatregel uit het sectorplan heeft als doel dat 1.000 fte werkloze jongeren een dienstverband krijgen aangeboden. Schoolbesturen kunnen jonge langdurig werkloze leerkrachten werk bieden, waardoor deze leerkrachten voor de sector in de regio behouden blijven.

Ondersteuning vanuit andere organisaties

Naast het Arbeidsmarktplatform PO bieden ook andere organisaties (praktische) ondersteuning voor schoolbesturen en instellingen. Zo biedt de PO-Raad de [Denkhulp krimp](#) aan. De denkhulp is bedoeld als kompas voor schoolbesturen bij het vinden van een passend antwoord op krimp in de eigen lokale situatie. De denkhulp bestaat uit twee delen:

- In deel 1 worden de feiten en voor- en nadelen in kaart gebracht.
- In deel 2 wordt de krimpproblematiek nader geanalyseerd en worden verschillende opties geformuleerd die schoolbesturen kunnen benutten. Ook wordt aangegeven welke processtappen gezet moeten worden bij de voorbereiding van deze opties.

Daarnaast heeft het ministerie van BZK samen met enkele andere partijen [De Demowijzer](#) ontwikkeld. De Demowijzer is ontwikkeld om de ontwikkelingen in krimpgebieden op een aantal relevante maatschappelijke terreinen door de tijd heen te kunnen volgen. Zo biedt De Demowijzer onder andere inzicht in de ontwikkeling van het aantal inwoners en huishoudens en vergrijzing en ontgroening.

8. Duurzame inzetbaarheid in het primair onderwijs

Een werkend leven lang gezond, gemotiveerd, met plezier, competent en productief aan het werk blijven. Dat is wat duurzame inzetbaarheid beoogd.

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een belangrijke thema voor werkgevers en werknemers. Voor schoolbesturen, omdat zij belang hebben bij de ontwikkeling en het behoud van voldoende gekwalificeerd personeel, nu en in de toekomst. Voor medewerkers, omdat zij behoefte hebben aan ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden. Daarnaast is duurzame inzetbaarheid van belang om te kunnen anticiperen op verschillende maatschappelijke ontwikkelingen. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan de vergrijzing en de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Het Arbeidsmarktplatform PO besteedt in dit deel van de Arbeidsmarktanalyse daarom speciale aandacht aan ontwikkelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Waarom duurzame inzetbaarheid?

Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden, alsmede over de voorwaarden beschikken om in hun huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te blijven functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.¹⁶⁰

Er is een redelijk beeld van de kenmerken van werknemers die van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid, met name die van oudere medewerkers. Het gaat dan om factoren zoals leeftijd, gezondheid, leefstijl, motivatie, werkdruk, werkbelasting en leiderschapsstijl.¹⁶¹ Ook zijn er verschillende interventies om duurzame inzetbaarheid te faciliteren. Het gaat dan om:

- Loopbaanbeleid (o.a. formele gesprekken, interne mobiliteit en opleidingen).
- Arbeidsomstandigheden (o.a. werkdruk, gezondheidsbeleid).
- Arbeidsvoorwaarden (o.a. deeltijdwerk, verlofregelingen).
- Arbeidsverhoudingen (o.a. onderlinge relatie met collega's en leidinggevende)¹⁶².

¹⁶⁰ Bolhuis, P., M. Dinjens en J. Scheeren (2013). *Jaarrapportage duurzame inzetbaarheid in het PO*. Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

¹⁶¹ Glauvé, M., E. van Eck, M. Boogaard en L. Dijkers (nog te verschijnen). *Evaluatie stimuleringsregeling 'Duurzame inzetbaarheid: sterk voor de toekomst'*. Kohnstamm Instituut: Amsterdam.

¹⁶² *Ibid.*

In het vervolg van deze paragraaf wordt op deze kenmerken en interventies ingegaan.

Vergrijzing en ontgroening

Het aandeel oudere medewerkers in de sector neemt, als gevolg van de vergrijzing en de toegenomen uittredeleeftijd, toe (*zie tabel 8.1*). Vooral mannen in de sector zijn gemiddeld gezien relatief oud.

Door het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd, moeten medewerkers langer voor de arbeidsmarkt behouden blijven. Om dit te bereiken, is duurzame inzetbaarheid een belangrijk middel. Duurzame inzetbaarheid kan er immers aan bijdragen dat medewerkers langer gezond, gemotiveerd, met plezier, competent en productief aan het werk blijven. Wanneer ouderen uiteindelijk vertrekken, verdwijnt er bovendien kennis en expertise uit de organisatie. Omdat werkgevers belang hebben bij de ontwikkeling en het behoud van voldoende gekwalificeerd personeel, wordt duurzame inzetbaarheid ook hierdoor steeds belangrijker.

Het belang van ontwikkelen en het behouden van voldoende gekwalificeerd personeel blijkt ook uit andere ontwikkelingen. Zo is de afgelopen jaren sterk ingezet op de versterking van de kwaliteit van het onderwijspersoneel. Het vakmanschap en verdere professionalisering van het onderwijspersoneel staat dan ook centraal in verschillende akkoorden en actieplannen, zoals de Lerarenagenda en het Bestuursakkoord primair onderwijs (*zie hoofdstuk twee*).

Tabel 8.1 - Leeftijdsverdeling personeel primair onderwijs in procenten (gebaseerd op werkgelegenheid in fte), 2013

	< 25	25 - 35	35 - 45	45 - 55	55 - 65	> 65
Directie	0,0	4,1	16,9	29,4	49,4	0,2
Onderwijzend personeel	2,3	28,7	20,3	22,7	25,9	0,0
Ondersteunend personeel	3,7	16,0	19,2	33,9	26,7	0,4

Bron: DUO

Arbeidsmarktpositie onder druk

De daling van de werkgelegenheid in de sector en het beperkte aantal openstaande vacatures zorgt er gelijktijdig voor dat de arbeidsmarktpositie van pabo-afgestudeerden steeds meer onder druk komt te staan. Zo is het aandeel afgestudeerden dat een half jaar na afstuderen werkt in het onderwijs gedaald van 79 procent onder afgestudeerden uit 2009 naar 69 procent onder afgestudeerden uit 2012. De instroom van jongeren in het primair onderwijs blijft dan ook beperkt.

Verzuim en werkdruk

Het ziekteverzuimpercentage onder het onderwijzend personeel (inclusief directie) is ten opzichte van 2012 licht gedaald (*zie grafiek 8.1*). In 2012 kwam het verzuimpercentage uit op 6,9, in 2013 is dit teruggelopen tot 6,6. Ook bij het onderwijsondersteunend

personeel is een soortgelijke ontwikkeling zichtbaar. Hier nam het verzuimpercentage af van 7,7 in 2011 naar 6,9 in 2013. Ondanks deze daling is het verzuim in de sector relatief hoog in vergelijking met andere sectoren.

Grafiek 8.1 - Ontwikkeling ziekteverzuimpercentage primair onderwijs naar functie, 2011 - 2013



Bron: Stamos.nl

De hoge werkdruk en de toenemende prestatiedruk zijn factoren die door schoolleiders en bestuurders vaak worden genoemd als belangrijke oorzaken van ziekteverzuim.¹⁶³ Ook uit recenter onderzoek blijkt dat personeel in het onderwijs extra kwetsbaar is voor een hoge ervaren werkdruk. Hoge werkdruk is ook volgens dit onderzoek de voornaamste oorzaak van uitval.¹⁶⁴

Werkdruk leidt niet alleen tot ziekteverzuim, maar kan ook leiden tot ontevredenheid onder het personeel. Zo zijn leraren, wanneer zij hun arbeidsvoorwaarden beoordelen, het minst tevreden over de werkdruk.¹⁶⁵ Een deel van het personeel verlaat hierdoor uiteindelijk ook de werkgever: vier op de vijf medewerkers die de werkgever verlaten vanwege de arbeidsomstandigheden, geven aan dat de werkdruk te hoog was.¹⁶⁶

Meer tevreden met baan dan met organisatie

Personeel in het primair onderwijs is overwegend tevreden met hun baan. Van het personeel dat in 2013 niet van werkgever is veranderd, geeft ruim 54 procent aan tamelijk tevreden te zijn met de baan, alles bijeengenomen. Nog eens 28,6 procent geeft aan zelfs zeer tevreden te zijn met hun baan (zie grafiek 8.2). Het aandeel dat (zeer) ontevreden is met de eigen baan is beperkt.

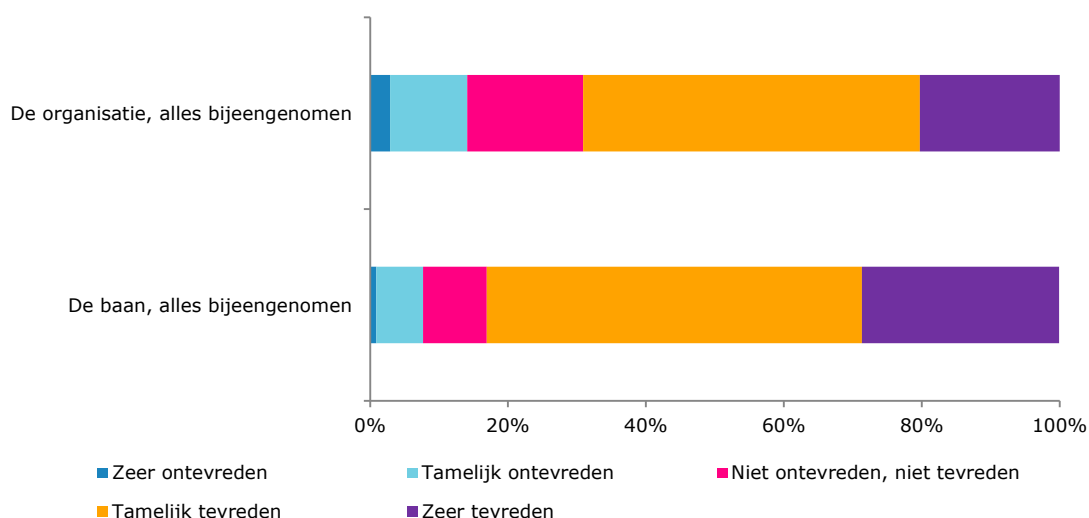
¹⁶³ Jettinghoff, K., Y. Hoogeveen en J. Scheeren (2012). Stijging ziekteverzuim in het primair onderwijs: Onderzoek naar oorzaken en maatregelen. CAOP Research in opdracht van het Vervangingsfonds: Den Haag en Rotterdam.

¹⁶⁴ Verhue, D., R. Nijkamp en T. Kuijpers (2014). Onderzoek psychosociale arbeidsbelasting onder werkgevers en werknemers. Veldkamp: Amsterdam.

¹⁶⁵ Berndsen, F. et al. (2014). Onderwijs Werkt! Rapportage van een enquête onder docenten en management uit het po, vo, mbo en hbo. Meting 2013. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.

¹⁶⁶ Stamet, Y. (2014). Duurzaam, inzetbaar en mobiel. Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

Grafiek 8.2 - Tevredenheid personeel primair onderwijs met baan en organisatie



Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2014, ministerie BZK

Hoewel een meerderheid van het personeel in het primair onderwijs ook tevreden is met de eigen organisatie, is dit aandeel kleiner dan het aandeel dat tevreden is met de eigen baan (zie grafiek 8.2).

Tevreden met zelfstandigheid

In het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek wordt ook gevraagd naar de tevredenheid van het personeel op verschillende andere werkbelevingsaspecten. Hieruit blijkt dat het personeel in het primair onderwijs het meest tevreden is over de mate van zelfstandigheid: ruim 92 procent geeft aan hier (zeer) tevreden mee te zijn. Daarnaast is een groot deel van het personeel (zeer) tevreden over de samenwerking met collega's en de inhoud van het werk.

Minder tevreden is het personeel over de beloning. Van alle voorgelegde werkbelevingsaspecten is het kleinste deel van het personeel hier (zeer) tevreden mee. Zo geeft bijna 32 procent aan hier (zeer) tevreden over te zijn. Ook de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (36,3 procent) en de hoeveelheid werk (40,6 procent) scoren verhoudingsgewijs relatief laag.

Oordeel inzetbaarheid

Wanneer gekeken wordt naar de inzetbaarheid van het personeel in het primair onderwijs, valt op dat een relatief groot deel van het personeel verwacht niet zonder meer een andere baan te kunnen vinden als dit nodig is.¹⁶⁷ Bijna de helft van het personeel geeft bijvoorbeeld aan dat zij – als zij werkloos zouden zijn – verwachten dat zij moeilijk een andere baan zullen vinden.

Dit blijkt niet zozeer te liggen aan hun eigen kennis en kunde. Het personeel dat verwacht dat het vinden van een nieuwe baan bij een andere werkgever moeilijk zal zijn,

¹⁶⁷ Dit personeel is in 2013 niet van werkgever veranderd.

geeft aan dat dit voornamelijk komt doordat er onvoldoende vacatures zijn in de eigen regio (66 procent). Daarnaast geeft bijna 62 procent aan dat zij verwachten dat potentiële werkgevers hen te oud zullen vinden.

Beleidsontwikkelingen

De afgelopen jaren is een verschuiving zichtbaar in beleidsmaatregelen die betrekking hebben op duurzame inzetbaarheid. Waar deze maatregelen voorheen vooral betrekking hadden op ouderenbeleid, richt het beleid zich tegenwoordig voornamelijk op het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van iedere medewerker, in iedere fase van de loopbaan. Ouderenregelingen en ontzietmaatregelen worden hierdoor steeds vaker vervangen door regelingen gericht op de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Daarnaast wordt in toenemende mate maatwerk mogelijk gemaakt, zodat de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in iedere fase van de loopbaan bevorderd kan worden.

Regeling duurzame inzetbaarheid

Om werknemers in staat te stellen om eigen keuzes te maken om hun duurzame inzetbaarheid te waarborgen en te versterken, zijn in de CAO PO 2014-2015 verschillende regelingen opgenomen. Een belangrijke regeling is de nieuwe regeling voor duurzame inzetbaarheid. Deze regeling is bestemd voor alle werknemers. Om deze regeling mogelijk te maken, vervallen de Bapo en de leeftijdsuren OOP. De nieuwe regeling bestaat uit drie elementen:

- budget van 40 uren voor iedereen (naar rato);
- bijzonder budget voor startende leraren;
- bijzonder budget voor oudere werknemers (naar rato).

Budget voor alle werknemers

Met ingang van 1 oktober 2014 geldt voor alle werknemers een budget van 40 uur per jaar voor duurzame inzetbaarheid. Deze uren kunnen ingezet worden voor activiteiten die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker, zoals peer review, studieverlof, coaching en oriëntatie op mobiliteit. In overleg met de leidinggevende kan het budget ook voor andere doelen worden ingezet, zolang deze de duurzame inzetbaarheid van de medewerker ondersteunen.

Budget voor startende leraren

In de CAO PO 2014-2015 is daarnaast afgesproken dat een startende leraar in de eerste drie werkjaren recht heeft op een aanvullend bijzonder budget. Dit budget bestaat uit 40 uur per jaar en is te gebruiken naast het reguliere persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid dat in de CAO is afgesproken. Deze uren kunnen ingezet worden voor het verlichten van werkdruk van startende leraren.

Deze begeleiding heeft als doel dat startende leraren zich binnen drie jaar kunnen ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam. Op het moment dat de basisbekwaamheid eerder wordt bereikt dan drie jaar, wordt de leraar ingepast in de vierde periodiek van zijn salarisschaal. Afgesproken is dat, zodra een startende leraar een vierde periodiek wordt toegekend, er geen recht meer bestaat op deze extra uren.

Op het moment dat een startende leraar na een periode van drie jaar nog niet basisbekwaam is, kan dit rechtspositionele gevolgen hebben.

Budget voor oudere werknemers

Werknemers hebben vanaf 57 jaar in de nieuwe regeling ook recht op een bijzonder budget. Dit budget bestaat naast het duurzame inzetbaarheidsbudget en bevat een budget van 130 uur per jaar. Dit budget kan voor dezelfde doelen gebruikt worden als het duurzame inzetbaarheidsbudget. Oudere werknemers kunnen deze uren ook inzetten voor verlof. Ook het duurzame inzetbaarheidsbudget kan dan voor verlof worden ingezet. Wanneer de uren gebruikt worden voor verlof, is er wel sprake van een eigen bijdrage voor de werknemer.

Overgangsregeling bapo

Vanaf 1 oktober 2014 vindt er geen nieuwe instroom in de bapo meer plaats. Wel is er een overgangsregeling voor werknemers die op 30 september bapo verlof genieten. Hoe deze regeling er uit ziet, is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer.

Beheersen werkdruk

Ook het beheersen van de werkdruk speelt een belangrijke rol in de nieuwe cao. Dit is een van de redenen dat per 1 augustus 2015 wordt overgestapt naar een 40-urige werkweek. Hierdoor wordt inzichtelijk gemaakt hoeveel een medewerker per week kan worden ingezet. Naast de afspraken die voor alle scholen gelden, wordt in de cao een keuze opgenomen tussen twee modellen: een basismodel en een overlegmodel. Deze keuzemogelijkheid zorgt ervoor dat de werkdrukbeheersing past binnen de ontwikkeling van het personeelsbeleid in de school.

Middelen voor conciërges en klassenassistenten

Om de werkdruk van leraren te verminderen, worden door het ministerie van OCW daarnaast extra middelen beschikbaar gesteld. Scholen in het funderend onderwijs kunnen deze middelen inzetten om conciërges en klassenassistenten aan te nemen en hiermee de werkdruk van leraren te verlagen. In totaal kunnen er 1.200 voltijds conciërges en klassenassistenten worden aangenomen in het primair en voortgezet onderwijs.¹⁶⁸

Focus op startende leraren

Ook in het Bestuursakkoord primair onderwijs zijn verschillende afspraken gemaakt, die te relateren zijn aan de duurzame inzetbaarheid van het personeel. Zo wordt de nadruk gelegd op het belang van voortdurende en gerichte professionalisering door elke leraar. Dit is van belang voor de ontwikkeling van de leraar, maar ook om toekomstbestendig onderwijs en de school als inspirerende leeromgeving voor leerlingen adequaat vorm te kunnen geven.

In het Bestuursakkoord wordt daarnaast, evenals in de cao, speciale aandacht besteed aan startende leraren. Zo moeten startende leraren in maximaal drie jaar basisbekwaam zijn. Om dit te realiseren, zorgen schoolbesturen vanaf uiterlijk 2017 voor planmatige

¹⁶⁸ Ministerie van OCW (2014). Onderwijsarbeidsmarkt. Ministerie van OCW: Den Haag.

begeleiding van elke startende leraar op basis van een jaarlijkse vaardigheidsmeting. Dit moet ervoor zorgen dat startende leraren langdurig voor het onderwijs behouden blijven.

Voortgang Lerarenagenda

Ook in de Lerarenagenda wordt gefocust op (de begeleiding van) startende leraren. Om alle startende leraren een goede start te geven, is met de sectororganisaties in het primair en voortgezet onderwijs afgesproken dat alle startende leraren in 2020 een effectief inwerk- en begeleidingsprogramma volgen. Daarnaast is afgesproken dat alle leraren met minimaal drie jaar werkervaring in 2020 alle algemene didactische vaardigheden beheersen. Ook wordt in de Lerarenagenda de nadruk gelegd op het belang van scholen als lerende organisaties, waarin startende én ervaren leraren elkaar aanspreken, hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen en beschikken over aantrekkelijke carrièreperspectieven.

Deze doelstelling uit de Lerarenagenda raakt natuurlijk ook de duurzame inzetbaarheid van het personeel. Om dit te realiseren, zijn afspraken gemaakt met de sectororganisaties in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs over de wijze waarop schoolbesturen het HRM-beleid verder gaan verbeteren. Daarnaast wordt extra nadruk gelegd op het belang van peer review, professionele leergemeenschappen, het lerarenregister en het versterken van samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen.

Duurzame inzetbaarheid in de praktijk

Scholen werken zelf, samen met het personeel, ook aan de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Hierbij geldt dat er niet één manier is om aan duurzame inzetbaarheid te werken. Ter illustratie van wat mogelijk is, worden hieronder enkele voorbeelden uiteengezet.

Lucas Onderwijs

Zo heeft [Lucas Onderwijs](#) met de pilot 'Sterkte voor de toekomst: impuls aan duurzame inzetbaarheid' van het Arbeidsmarktplatform PO adjunct-directeuren gestimuleerd om na te denken over hun loopbaanwensen en -mogelijkheden. De komende jaren wordt namelijk een aanzienlijke uitstroom van schoolleiders voorzien. Eén van de manieren om deze vacatures goed te kunnen vervullen, is het stimuleren van de doorstroom van adjunct-directeuren naar een directeursfunctie. Lucas Onderwijs is gestart met gesprekken met een aantal adjunct-directeuren over hun ambities. Daarnaast hebben adjunct-directeuren met behulp van een kijkwijzer bij elkaar op de werkplek gekeken, elkaar bevraagd en kennis uitgewisseld. Ook heeft een aantal adjunct-directeuren een ontwikkelassessment bij een extern bureau ondergaan. Op basis daarvan hebben zij een ambitiesdocument opgesteld.

Lucas Onderwijs heeft daarnaast meeloop stages georganiseerd, waarin adjunct-directeuren meelopen met één of meerdere directeuren van een andere school, gericht op een ontwikkelpunt vanuit hun assessment. Aansluitend op deze meeloopstages zijn terugkomsessies georganiseerd waarbij de adjuncten hun ervaringen onderling konden

bespreken in de vorm van intervisie. Tot slot konden adjuncten samen met de directeurs van Lucas Onderwijs deelnemen aan een masterclass rondom het thema verandermanagement.

CPOV

Het [Christelijk Primair Onderwijs Veenendaal en omgeving \(CPOV\)](#) zet in op gespreid leiderschap op school en bevordert op deze manier de professionele ruimte van het personeel en hun duurzame inzetbaarheid.

In samenwerking met Hogeschool Windesheim Zwolle is er gewerkt aan de ontwikkeling van leiderschapskwaliteiten van leerkrachten en middenmanagement. Hiertoe ontwikkelden zij samen een cursus voor leerkrachten, gericht op het leidinggeven aan processen en veranderingen op school. Op basis van verschillende theorieën komen vier onderdelen van leidinggeven aan bod: richting geven, mensen ontwikkelen, herinrichten van de onderwijsorganisatie en leidinggeven aan het onderwijsprogramma.

Door het leiderschap terug te leggen bij de leerkracht, ervaart deze meer autonomie en kan hij zelf keuzes maken. Het dwingt leraren meer na te denken over de school en de eigen ontwikkeling. Doordat er een 'middenlaag' is gecreëerd, worden leraren bovendien meer betrokken bij beleidsontwikkeling en besluitvorming. Het personeel gaat hierdoor onder andere meer met elkaar in gesprek.

Ondersteuning Arbeidsmarktplatform PO

Het Arbeidsmarktplatform PO biedt schoolbesturen en instellingen op verschillende manieren ondersteuning. Duurzame inzetbaarheid is een van de thema's waarbij het Arbeidsmarktplatform PO de sector ondersteuning biedt. Dit doet het platform op verschillende manieren.

Jobfit

Het digitale spel [Jobfit](#) richt zich op bewustwording van de verschillende aspecten van duurzame inzetbaarheid. Aan de hand van vragen en opdrachten gaan schoolbestuurders, schoolleiders, teams en/of GMR-en op een speelse manier met elkaar in gesprek om duurzame inzetbaarheid bespreekbaar te maken in de organisatie. Onderwerpen die centraal staan tijdens het spel zijn mobiliteit, bevlogenheid, gezondheid en vitaliteit en werkdruk en verzuim.

Stappenplan werkdruk

In opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO is onderzocht hoe scholen ongewenste werkdruk bestrijden. Op basis van dat onderzoek is het [Stappenplan voor de aanpak van werkdruk in het PO](#) samengesteld. Het stappenplan is bedoeld voor scholen die aan de slag willen gaan met het aanpakken van de werkdruk onder leraren. Het beschrijft wat werkdruk is en welke stappen scholen kunnen nemen om een systematische en voor hen passende aanpak voor werkdruk te creëren.

Leidraad Leren loont het langst

Daarnaast heeft het Arbeidsmarktplatform PO de leidraad [Leren loont het langst](#) beschikbaar gesteld voor scholen en besturen. De leidraad beschrijft de aanpak om als team met het thema leren en groeien tot in latere loopbaanfases aan de slag te gaan. Met behulp van de leidraad kun je als team grip krijgen op de beeldvorming en gedragspatronen in het team die een belemmering vormen of juist stimuleren om te blijven leren. Hierdoor kun je als team samen een leerrijke werkomgeving creëren.

Vierslagleren

Het Arbeidsmarktplatform PO draagt met het project [Vierslagen](#) bij aan het verhogen van het aantal master en academisch opgeleide leraren. Binnen het project volgen in de eerste tranche 130 leraren een masteropleiding en vervangen 130 pabo-afgestudeerden hen voor twee dagen per week. Ook de pabo-afgestudeerde volgt een masteropleiding. Hierdoor wordt carriereperspectief geboden aan nieuwe én aan ervaren leraren en krijgen scholen hoger opgeleide medewerkers in huis.

Jong en oud

Een van de maatregelen uit het [sectorplan primair onderwijs](#) focust op het oplossen van de tijdelijke frictie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dankzij deze maatregel is het voor deelnemende schoolbesturen mogelijk om vacatureruimte voor jonge, werkloze leraren te creëren. Deze ruimte ontstaat doordat besturen de mogelijkheid wordt geboden om additioneel leraren in dienst te nemen. Deze ruimte kan ook gecreëerd worden door taken van oudere leraren te verminderen of te veranderen. Dit heeft als voordeel dat jonge leraren voor de sector behouden blijven. Het sectorplan heeft als doel om 1.000 fte werkloze jongeren voor minimaal een jaar een dienstverband aan te bieden.

Loopbaanschetsen

Met behulp van [Loopbaanschetsen](#) kunnen leraren zich een beeld vormen van de loopbaanmogelijkheden die binnen hun bereik liggen. Zo wordt onder andere inzichtelijk gemaakt hoe leraren zich binnen de eigen school kunnen ontwikkelen, maar ook hoe zij dit buiten de eigen school kunnen doen. Het instrument is vooral bedoeld als hulpmiddel om de discussie over loopbaanmogelijkheden te voeren. Leraren die zich willen beraden op hun loopbaan kunnen Loopbaanschetsen gebruiken als bron van inspiratie. Schoolleiders kunnen het inzetten in de gesprekscyclus en besturen kunnen het instrument inzetten in het kader van hun HRM-beleid, bijvoorbeeld in workshops of tijdens studiedagen.

9. Mobiliteit in het primair onderwijs

Krimp heeft grote invloed op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Doordat het aantal leerlingen afneemt, heeft een groot aantal regio's in Nederland minder behoefte aan personeel. Hierdoor kan personeel mogelijk boventallig worden en elders een baan moeten vinden. Tegelijkertijd zijn er ook gebieden waar het aantal leerlingen niet of minder sterk afneemt.

Mobiliteit tussen scholen, besturen, regio's en sectoren kan een antwoord bieden op bovenstaande problematiek. De arbeidsmarkt in het primair onderwijs heeft echter een gesloten karakter: de instroom en uitstroom van het personeel is laag. Wanneer er sprake is van mobiliteit, vindt dit voornamelijk plaats tussen scholen in het primair onderwijs. Er is nauwelijks sprake van mobiliteit naar andere regio's en sectoren.

Mobiliteit is niet alleen van belang om de werkloosheid en gedwongen ontslagen te voorkomen. Mobiliteit – en in het bijzonder mobiliteitsbeleid – kan ook een belangrijk instrument zijn voor loopbaanontwikkeling en voor de verdere professionalisering van het personeel. Bovendien kan mobiliteitsbeleid bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van het personeel en aan het bewerkstelligen van een zo evenwichtig mogelijke personeelssamenstelling. Het Arbeidsmarktplatform PO besteedt in dit deel van de Arbeidsmarktanalyse daarom speciale aandacht aan ontwikkelingen op het gebied van mobiliteit in het primair onderwijs.

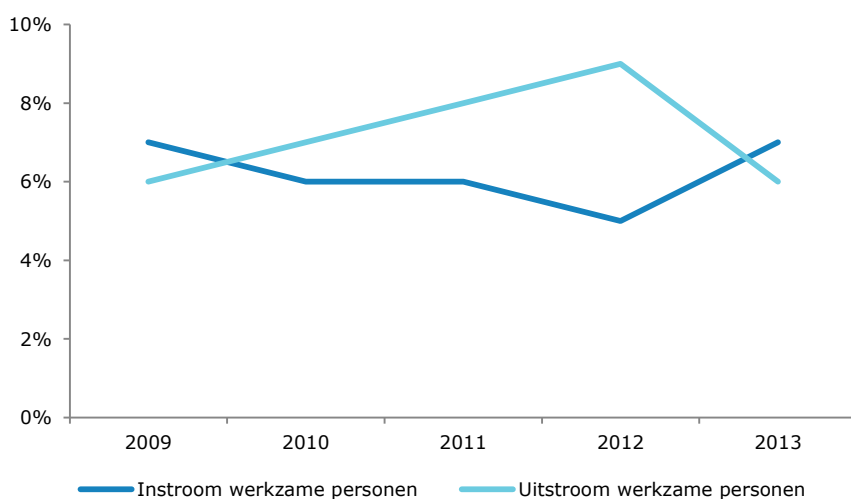
Feiten en cijfers

Mobiliteit kent verschillende vormen. Zo is er een verschil tussen verplichte mobiliteit en vrijwillige mobiliteit. Bij mobiliteit denken bovendien we niet alleen aan mobiliteit binnen de eigen school (via de functiemix, of via specialisatie), maar ook aan mobiliteit binnen een bestuur, een school in een andere regio in Nederland of zelfs een andere onderwijssector of sector buiten het onderwijs. Dit betekent concreet dat er sprake kan zijn van instroom, uitstroom en doorstroom als vormen van mobiliteit in het primair onderwijs.

Mobiliteit in sector beperkt

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs heeft een gesloten karakter. Dit betekent dat zowel de instroom als de uitstroom in de sector laag is. Zoals blijkt uit grafiek 9.1, schommelt de instroom in de afgelopen vijf jaar tussen de 5 en 7 procent. In dezelfde periode varieert de uitstroom tussen de 6 en 9 procent.

Grafiek 9.1 - Percentage in- en uitstroom werkzame personen primair onderwijs, 2009 - 2013



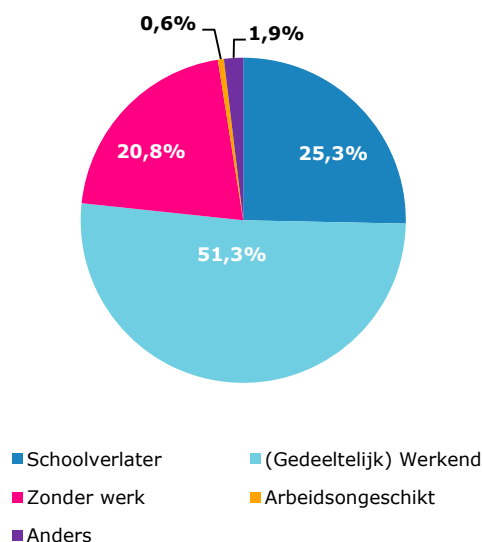
Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, ministerie BZK

Niet alleen de externe mobiliteit van het personeel in het primair onderwijs is relatief laag, dit geldt ook voor de interne mobiliteit. Zo blijkt uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek dat bijna 94 procent van het personeel dat in 2013 niet van werkgever is veranderd, ook intern niet van functie is veranderd. Bovendien geeft bijna 80 procent aan op dit moment geen mobiliteitswens te hebben. De personen die dit wel hebben, zijn voornamelijk op zoek naar een functie bij dezelfde werkgever of een functie bij een andere werkgever in dezelfde sector.

Helft instromend personeel is (gedeeltelijk) werkend

Meer dan de helft van de personen die in 2013 zijn gestart met een baan in het primair onderwijs, was hiervoor al (gedeeltelijk) werkzaam (zie grafiek 9.2). Personen die voorheen werkzaam waren in loondienst, werkten voor hun nieuwe baan vaak al in het primair onderwijs.

Grafiek 9.2 - Situatie (vlak) voor instroom primair onderwijs



Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek, ministerie BZK

Instroom vooral vanuit lerarenopleidingen

Een belangrijk deel van de instroom van leraren in het primair onderwijs komt vrijwel direct van de lerarenopleidingen. De instroom op deze opleidingen is sterk afhankelijk van de conjunctuur: wanneer er sprake is van een aantrekkende economie en een groot aanbod aan banen, kiezen over het algemeen minder jongeren voor een lerarenopleiding. Wanneer de economie krimpt, zijn jongeren juist eerder geneigd te kiezen voor een lerarenopleiding.

De baan zekerheid die het primair onderwijs traditioneel gezien kent, is echter verdwenen. Door het dalend aantal leerlingen en de beperkte mobiliteit in de sector is het voor startende leraren steeds moeilijker om een baan te vinden in het onderwijs. Studenten die in 2012 zijn afgestudeerd hebben hierdoor bijvoorbeeld minder vaak een baan in het onderwijs dan afgestudeerden uit 2009.

Dit soort berichten kunnen een remmende invloed hebben op de instroom van studenten aan de lerarenopleidingen. Dit geldt ook voor enkele recente beleidsontwikkelingen. Zo wordt er door de overheid sterk ingezet op een kwaliteitsverbetering van de pabo, waardoor er hogere eisen aan studenten worden gesteld. Tussen 2009 en 2013 is de instroom aan de pabo dan ook met 16 procent afgenomen. Wel is de instroom sinds 2012 weer licht toegenomen, van 6.985 studenten in 2012 tot 7.446 studenten in 2013.

Diversiteit instroom beperkt

Een meerderheid van het personeel in het primair onderwijs is vrouw. Ook de instroom in de sector bestaat grotendeels uit vrouwen: in 2013 bestaat 83 procent van de instroom uit vrouwen. Dit percentage is de afgelopen vijf jaar vrij stabiel.

Ook op andere vlakken is de diversiteit in de sector beperkt: zo is ook het aandeel niet-westerse allochtonen dat instroomt in de sector beperkt. De afgelopen jaren komt het aandeel instromende niet-westerse allochtonen uit op zo'n 5 procent van de instroom in het primair onderwijs.

Uitstroom vaak eigen beslissing

Bijna 23 procent van het personeel dat in 2013 is uitgestroomd uit het primair onderwijs, heeft zelf ontslag genomen. Dat blijkt uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek. Verder is personeel ook relatief vaak uitgestroomd, omdat het tijdelijk contract is afgelopen (21,4 procent).

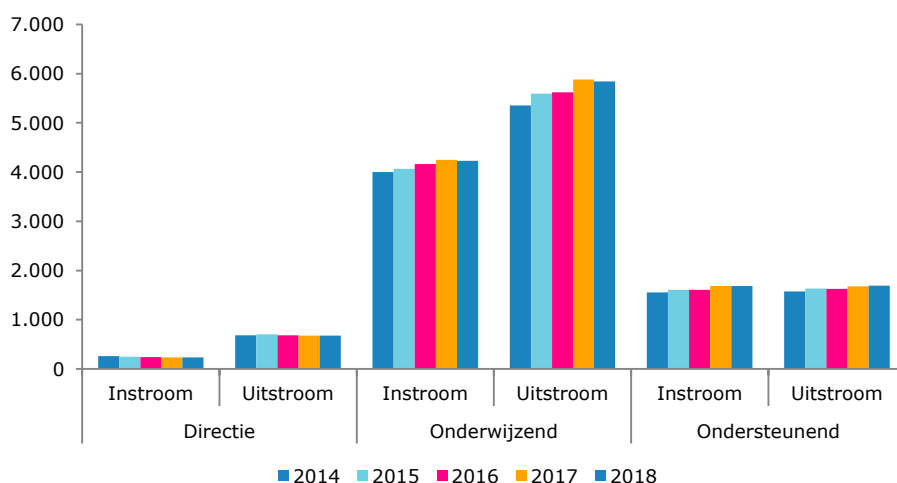
Van al het personeel dat zelf ontslag heeft genomen of zelf het tijdelijk contract niet heeft verlengd, geeft ruim 46 procent aan de oude organisatie te verlaten omdat zij ontevreden zijn met de hoeveelheid werk.

Prognoses instroom en uitstroom

Naar verwachting zal de instroom van onderwijzend personeel de komende jaren langzaam toenemen. In de periode tussen 2014 en 2018 stijgt de instroom van 4.004 fte in 2014 naar 4.229 fte in 2018. Ook de instroom van ondersteunend personeel zal naar verwachting toenemen, terwijl de instroom van directiepersoneel licht daalt (zie grafiek 9.3).

In de periode tussen 2014 en 2018 stijgt ook de uitstroom van onderwijzend personeel, tot 5.841 fte in 2018. Ook onder het ondersteunend personeel zal de uitstroom toenemen, terwijl bij het directiepersoneel sprake zal zijn van een daling van 685 fte in 2014 naar 678 fte in 2018. Dit betekent dat, voor alle functiecategorieën, de uitstroom hoger zal uitvallen dan de instroom van personeel.

Grafiek 9.3 - Prognose in- en uitstroom primair onderwijs naar functie in fte, 2014 - 2018¹⁶⁹



Bron: CentERdata

Beleidsontwikkelingen

Beleidsontwikkelingen hebben doorgaans niet direct betrekking op (het bevorderen van) mobiliteit, maar verschillende beleidsmaatregelen hebben wel raakvlakken met dit thema. Een voorbeeld hiervan is de mogelijkheid om als sector een sectorplan in te dienen om mensen aan het werk te krijgen en te houden. Hierbij kan bijvoorbeeld gaan om een plan gericht op mobiliteit. Het Rijk financiert deze plannen voor de helft. De cofinanciering geldt voor een periode van maximaal 2 jaar.

Ook voor het primair onderwijs is een sectorplan ingediend. Met het sectorplan wordt gestreefd om de komende twee jaar 1.500 leraren te behouden voor de sector of aan te trekken. Het plan bevat zowel maatregelen die de mobiliteit in de sector stimuleren, waardoor ontslagen worden voorkomen, als maatregelen om jonge leraren te werven (zie pagina 112).

Budget voor werknemers

In de CAO PO 2014-2015 zijn verschillende regelingen opgenomen om werknemers keuzemogelijkheden te geven om hun duurzame inzetbaarheid te waarborgen en te versterken. Een belangrijke regeling is de nieuwe regeling voor duurzame inzetbaarheid. Deze regeling is bestemd voor alle werknemers.

¹⁶⁹ Gebaseerd op een conjunctuurscenario waarin wordt uitgegaan van Accelerating Recovery. In dit scenario herstelt de economie snel naar de groeicijfers van voor de laatste economische crisis. De economische groei bedraagt gemiddeld 2,5% per jaar in de periode 2016-2023 en de werkloosheid daalt naar 4,25% in 2023. Er zijn ook andere scenario's mogelijk. Lees meer over de conjunctuurscenario's op:

<http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw/documenten-en-publicaties/rapporten/2014/10/28/de-toekomstige-arbeidsmarkt-voor-onderwijspersoneel-po-vo-en-mbo-update-oktober-2014.html>

Dit betekent onder andere dat, met ingang van 1 oktober 2014, voor alle werknemers een budget van 40 uur per jaar voor duurzame inzetbaarheid beschikbaar is. Deze uren kunnen ingezet worden voor activiteiten die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker, zoals peer review, studieverlof en coaching. Deze uren kunnen echter ook worden ingezet voor oriëntatie op mobiliteit. In overleg met de leidinggevende kan het budget ook voor andere doelen worden ingezet.

Actief werkgelegenheidsbeleid

Daarnaast is in de cao vastgelegd dat werkgevers en werknemers actief meewerken aan het optimaal inzetten van instrumenten van personeelsbeleid ter voorkoming van gedwongen ontslag.

In dit kader hoort de werkgever ook te onderzoeken in hoeverre samenwerking met andere werkgevers en het instellen van mobiliteitscentra een bijdrage kan leveren aan het voorkomen van gedwongen ontslag. Hier besteedt de werkgever expliciet aandacht aan in de voortschrijdende meerjarenbegroting, het meerjarenformatiebeleid, de jaarlijkse personele bestuursbegroting en het bestuursformatieplan.

Mobiliteit in de praktijk

De afgelopen jaren heeft een tiental regionale platforms een regionaal personeelscentrum c.q. vervangingspool opgericht. In een regionaal personeelscentrum werken besturen samen: zij regelen bijvoorbeeld gezamenlijk hun vervanging en maken in sommige gevallen ook afspraken over mobiliteit en boventallig personeel. Een personeelscentrum kan afgestudeerde pabostudenten binden aan een regio en verkleint daarnaast de financiële risico's voor de individuele besturen.

Personeelscluster Oost-Nederland

Een van de regionale personeelscentra is PON (Personeelscluster Oost-Nederland). Het Personeelscluster is opgericht om aan het personeel in de hele regio een werkgelegenheidsgarantie te kunnen blijven afgeven. De samenwerking richt zich dan ook op het behoud van werkgelegenheid en het voeren van een actief arbeidsmarktbeleid om de kansen op werk te vergroten.

Om dit te realiseren, maakt PON gebruik van een gezamenlijke vervangingspool. Ook geldt een verplichting om vacatures bij voorrang in te vullen met personeel van de aangesloten scholen. Daarnaast worden er nog verschillende projecten uitgevoerd, bijvoorbeeld gericht op het stimuleren van vrijwillige mobiliteit en het verhogen van de instroom van jongeren.

Digitaal mobiliteitsplatform

In Limburg werkt MOVARE met 21 andere organisaties samen in een samenwerkingsverband om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter af te stemmen. Het samenwerkingsverband, stichting Empower Limburg, bestaat niet alleen uit schoolbesturen maar ook uit organisaties in de zorg, overheid en het MKB.

Onlangs heeft Empower Limburg een instrument geïntroduceerd om personeel te ondersteunen met mobiliteit en hen vertrouwd te maken met dit onderwerp. Het instrument, het regionaal transitie centrum, bestaat uit een virtueel loopbaanontwikkelingsplatform. Medewerkers kunnen hier op vrijwillige basis inloggen en kunnen vervolgens naar eigen inzicht digitale loopbaantests doen en assessments maken. Ook kunnen zij via dit instrument in contact komen met loopbaancoaches uit verschillende branches.

Ondersteuning Arbeidsmarktplatform PO

Het Arbeidsmarktplatform PO biedt schoolbesturen en instellingen op verschillende manieren ondersteuning. Mobiliteit is een van de thema's waarbij het Arbeidsmarktplatform PO de sector ondersteuning biedt. Met deze ondersteuning wil het platform op alle niveaus in scholen bewustzijn creëren voor het belang van ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en mobiliteit.

Loopbaanschetsen

Een van de middelen om dit bewustzijn te creëren, is het instrument [Loopbaanschetsen](#). Met behulp van Loopbaanschetsen kunnen leraren een beeld vormen van de loopbaanmogelijkheden die binnen hun bereik liggen. Zo wordt onder andere inzichtelijk gemaakt hoe leraren zich binnen de eigen school kunnen ontwikkelen, maar ook hoe zij dit buiten de eigen school kunnen doen.

Het instrument is vooral bedoeld als hulpmiddel om de discussie over loopbaanmogelijkheden te voeren. Leraren die zich willen beraden op hun loopbaan kunnen Loopbaanschetsen gebruiken als bron van inspiratie. Schoolleiders kunnen het inzetten in de gesprekscyclus en besturen kunnen het instrument inzetten in het kader van hun HRM-beleid, bijvoorbeeld in workshops of tijdens studiedagen.

Ruim baan voor po

[Ruim baan voor po](#) is een online loopbaanplatform voor leraren willen werken aan hun loopbaan. Het platform maakt onder andere inzichtelijk waar vacatures zijn en biedt tools om effectiever te solliciteren.

Ruim baan voor po bestaat uit een openbaar gedeelte met artikelen over werken in het primair onderwijs, in het bijzonder in de grote steden. Daarnaast is er een afgesloten gedeelte, waar leraren een profiel kunnen aanmaken. Op dit gedeelte van de website kunnen zij loopbaantesten doen en gebruik maken van tools en instrumenten om hun sollicitaties te verbeteren.

Naast leraren kunnen ook scholen en besturen gebruik maken van het platform. Zij kunnen met het platform hun vacatures bijvoorbeeld onder een nieuwe doelgroep verspreiden.

Sectorplan primair onderwijs

Het [sectorplan primair onderwijs](#) bestaat uit drie maatregelen. Met de eerste maatregel willen het Arbeidsmarktplatform PO en het Vervangingsfonds en Participatiefonds de

komst van tien regionale transfercentra in krimpregio's ondersteunen en stimuleren. De transfercentra begeleiden leraren in krimpregio's van werk naar werk. Het streven is om in 2014 en 2015 de dreigende werkloosheid van 840 leraren te voorkomen. Op dit moment zijn er zeven startverklaringen ingediend.

Maatregel twee is bedoeld om de regionale transfercentra in hun werk te ondersteunen. Met behulp van deze maatregel worden landelijke mobiliteitstools ontwikkeld. Dit kan bijvoorbeeld gaan om een mobiliteitsbank waar scholen vacatures melden en om praktische handreikingen. Deze tools zijn ook te gebruiken door individuele besturen en andere samenwerkingsverbanden die boventalligheid van leraren willen aanpakken.

De laatste maatregel uit het sectorplan maakt het voor deelnemende schoolbesturen mogelijk om vacatureruimte voor jonge, werkloze leraren te creëren. Deze ruimte ontstaat doordat besturen de mogelijkheid wordt geboden om additioneel leraren in dienst te nemen. Deze ruimte kan ook gecreëerd worden door taken van oudere leraren te verminderen of te veranderen. Dit heeft als voordeel dat jonge leraren voor de sector behouden blijven. Het sectorplan heeft als doel om 1.000 fte werkloze jongeren voor minimaal een jaar een dienstverband aan te bieden.

10. Discussie

Het primair onderwijs heeft de afgelopen jaren te maken gehad met verschillende demografische, politieke en maatschappelijke ontwikkelingen. Voorbeelden zijn de invoering van passend onderwijs, eisen ten aanzien van de professionalisering van onderwijspersoneel, vergrijzing en dalende leerlingaantallen. Ook de komende jaren zal de sector te maken krijgen met verschillende ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen beïnvloeden zowel de omvang als het karakter van de arbeidsmarkt.

Krimp

Op enkele van deze ontwikkelingen is door de sector niet of nauwelijks invloed uit te oefenen. Dit geldt bijvoorbeeld voor krimp. Door krimp loopt het aantal leerlingen op veel scholen terug. Dit betekent doorgaans dat de behoefte aan ruimte en aan personeel afneemt en dat de school mogelijk ook financiële gevolgen zal voelen. Het onderwijsveld kan wel tijdig op de gevolgen van krimp anticiperen.

Opvallend is dat de werkgelegenheid in de sector de afgelopen jaren sterker is gedaald dan het aantal leerlingen. Ook op regionaal niveau loopt de ontwikkeling van de werkgelegenheid niet parallel aan de daling van het aantal leerlingen. Zo zijn er gebieden waar het aantal leerlingen nog is gestegen, terwijl de werkgelegenheid is afgenomen. Mogelijk is een deel van deze daling opgevangen door meer flexibel personeel in te zetten, buiten de cao om. Omdat hier geen centraal registratiepunt voor bestaat, is het niet duidelijk hoeveel flexwerkers buiten de cao om werkzaam zijn in de sector.

Baanonzekerheid

De spanning op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs is op dit moment beperkt. Deze beperkte spanning draagt er bijvoorbeeld aan bij dat pabo-afgestudeerden na afstuderen moeilijker aan een baan in het onderwijs komen. Wanneer afgestudeerden wel in het onderwijs werkzaam zijn, zijn zij voornamelijk werkzaam op basis van een tijdelijk of flexibel contract. Ook vinden zij de afgelopen jaren minder vaak een reguliere baan, maar werken zij voornamelijk in vervangingsbanen.

Vanuit verschillende kanten wordt geprobeerd te anticiperen op de baanonzekerheid in de sector. Zo wordt met behulp van het Sectorplan PO met behulp van drie tijdelijke overbruggingsmaatregelen geprobeerd om de instroom van jonge leraren te stimuleren en om werkloosheid van zittende leraren te voorkomen, tot het moment waarop meer vraag naar leraren zal ontstaan.

Kwalitatieve mismatch

Terwijl jongeren moeilijker aan het werk komen in de sector, zal een groot deel van het personeel op den duur uitstromen vanwege pensionering. Hierdoor verdwijnt kennis en ervaring uit de sector.

De afgelopen periode is sterk ingezet op de verdere professionalisering van het onderwijspersoneel. Dit is onder meer noodzakelijk om de kwaliteit van het onderwijs verder te verbeteren, maar ook om het verdwijnen van kennis en ervaring uit de sector op te vangen. Aandacht voor professionalisering, ingebed in het HRM-beleid, blijft ook in de toekomst van belang. Door bij- of nascholing te volgen, maar ook door meer aandacht te besteden aan bijvoorbeeld de formele gesprekkencyclus, waarin competenties met elkaar worden besproken.

Hoewel er veel gedaan wordt aan professionalisering onder de verschillende doelgroepen in de sector, is minder bekend over de invloed hiervan. Is de professionalisering ook effectief en landt het in de organisatie? Deze kennis is van belang om effectief vorm te kunnen geven aan de verdere professionalisering van het personeel in het primair onderwijs.

Professionalisering van besturen

Professionalisering stopt niet bij de ontwikkeling van het onderwijspersoneel. Ook de kwaliteit van het bestuurlijk handelen is van belang om kwalitatief goed onderwijs te kunnen bieden. Daarom wordt ook in toenemende mate aandacht besteed aan professionalisering van besturen, hoewel de sector nog relatief jong is als het gaat om professioneel bestuur. Deze vorm van professionalisering is dan ook volop in beweging. Dit vraagt het nodige van bestuurders.

Tot slot

Uit de *Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs* blijkt dat de afgelopen jaren veel ontwikkelingen op het onderwijsveld zijn afgekomen. Zo zijn er veel beleidsmaatregelen doorgevoerd en verantwoordelijkheden gedecentraliseerd. Ook de komende jaren komen verschillende ontwikkelingen op het onderwijs af. Dit geldt bijvoorbeeld voor krimp, die in veel gebieden naar verwachting zal doorzetten.

Dit vraagt het nodige van besturen, scholen en het onderwijspersoneel. Scholen kunnen hier deels individueel op anticiperen. Andere vraagstukken kunnen, vanwege de belastbaarheid van individuele scholen, beter met meer organisatorische slagkracht opgepakt. Een school kan er bijvoorbeeld niet alleen voor zorgen dat meer jongeren de sector instromen en behouden blijven voor het onderwijs. Hiervoor is ondersteuning en samenwerking noodzakelijk. Hierbij kan een rol weggelegd zijn voor het Arbeidsmarktplatform PO. Bijvoorbeeld door scholen handvatten te bieden voor het oppakken van verschillende vraagstukken en door scholen van elkaar te laten leren, om zo te komen tot een goed functionerende en toekomstbestendige arbeidsmarkt.

11. Bijlage

Leerlingen

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 3, paragraaf 1.

Tabel 11.1 - Ontwikkeling aantal leerlingen naar (deel)sector, 2009 – 2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Primair onderwijs	1.659.200	1.647.000	1.629.800	1.608.600	1.586.200	1.565.105
Basisonderwijs	1.547.800	1.534.900	1.517.400	1.497.800	1.476.500	1.457.343
Speciaal onderwijs	110.900	111.600	111.900	110.300	109.200	107.762

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.2 - Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs naar RPA-regio, 2014

	2014
Noord-Groningen	9.099
Oost-Groningen	14.015
Centraal-Groningen	40.310
Friesland	61.887
Zuid- en Midden-Drenthe	30.343
IJssel en Vecht	45.987
Twente	62.382
Noordwest-Veluwe	17.415
Stedendriehoek	40.887
De Vallei	35.383
IJssel en Rijn	38.945
Achterhoek	28.264
Nijmegen	28.569
Rivierenland	22.069

	2014
Flevoland	45.042
Gooi en Vechtstreek	25.021
Eemland	29.786
Utrecht-Midden	81.963
Noord-Holland-Noord	59.893
Zuidelijk Noord-Holland	168.696
Rijn-Gouwe	73.565
Haaglanden	97.451
Rijnmond	164.373
Zeeland	33.136
West-Brabant	60.518
Midden-Brabant	40.286
Noordoost-Brabant	56.286
Zuidoost-Brabant	66.371
Noord-Limburg	23.909
Weert	6.921
Roermond	13.340
Westelijke Mijnstreek	10.994
Parkstad Limburg	18.252
Maastricht Mergelland	13.747

Bron: DUO

Tabel 11. 3 - Prognose aantal leerlingen primair onderwijs, 2015 – 2018

	2015	2016	2017	2018
Primair onderwijs	1.539.583	1.518.313	1.503.246	1.489.227

Bron: Referentieraming OCW

Tabel 11.4 - Ontwikkeling leerling-leraar ratio primair onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Leerling-leraar ratio primair onderwijs	15,8	16,0	16,6	17,0	17,0

Bron: Trends in Beeld

Tabel 11.5 - Ontwikkeling aandeel gewichtenleerlingen basisonderwijs, 2009 - 2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gewicht 0	86,9%	87,2%	87,7%	88,3%	89,1%	89,9%
Gewicht 0,3	7,6%	7,3%	6,9%	6,5%	5,9%	5,4%
Gewicht 1,2	5,6%	5,5%	5,4%	5,2%	5,0%	4,7%

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.6 - Ontwikkeling aandeel leerlingen naar denominatie primair onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Openbaar	30,0%	29,9%	30,0%	29,9%	29,7%	29,7%
Rooms-Katholiek	33,6%	33,4%	33,4%	33,3%	33,1%	32,9%
Protestants-Christelijk	23,9%	23,9%	23,8%	23,2%	23,2%	23,2%
Algemeen bijzonder	6,8%	7,0%	7,1%	7,2%	7,4%	7,4%
Overig bijzonder	5,7%	5,7%	5,8%	6,5%	6,7%	6,9%

Bron: Stamos.nl (2009 - 2013) en DUO (2014)

Tabel 11.7 - Ontwikkeling aantal scholen en besturen primair onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Scholen	7.515	7.480	7.434	7.360	7.261
Besturen	1.236	1.212	1.191	1.131	1.138

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.8 - Ontwikkeling gemiddeld aantal scholen per bestuur en gemiddeld aantal leerlingen per school primair onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Gemiddeld aantal scholen per bestuur	6,1	6,2	6,2	6,5	6,4
Gemiddeld aantal leerlingen per school	221	220	219	219	218

Bron: Stamos.nl

Werkgelegenheid

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 3, paragraaf 2.

Tabel 11.9 - Ontwikkeling werkgelegenheid in fte en personen primair onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Werkgelegenheid in fte	138.800	136.800	130.900	125.700	123.600
Werkgelegenheid in personen	187.400	185.800	179.900	173.700	170.600

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.10 - Ontwikkeling werkgelegenheid in fte en personen basisonderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Werkgelegenheid in fte	110.100	108.200	103.600	99.600	97.100
Werkgelegenheid in personen	149.700	148.000	143.700	138.800	135.200

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.11 - Ontwikkeling werkgelegenheid in fte en personen speciaal onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Werkgelegenheid in fte	28.600	28.600	27.400	26.100	26.500
Werkgelegenheid in personen	37.600	37.800	36.200	34.900	35.400

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.12 - Prognose benodigd personeel (exclusief bapo) in fte primair onderwijs, 2014 - 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Directie	8.240	8.106	7.994	7.914	7.841
Onderwijzend personeel	86.384	85.154	84.086	83.334	82.607
Ondersteunend personeel	17.342	17.237	17.152	17.093	17.006

Bron: CentERdata

Tabel 11.13 - Ontwikkeling werkgelegenheid fte primair onderwijs naar RPA, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Noord-Groningen	785	756	712	685	674
Oost-Groningen	1.245	1.217	1.179	1.094	1.041
Centraal-Groningen	3.826	3.773	3.634	3.472	3.827
Friesland	5.577	5.399	5.078	4.693	4.681
Zuid- en Midden-Drenthe	2.509	2.431	2.355	2.215	2.173
IJssel en Vecht	4.262	4.255	4.107	3.944	3.907
Twente	5.266	5.257	5.083	4.882	4.724
Noordwest-Veluwe	1.382	1.362	1.278	1.267	1.257
Stedendriehoek	3.486	3.390	3.176	3.068	3.015
De Vallei	2.722	2.664	2.534	2.447	2.408
IJssel en Rijn	3.628	3.575	3.424	3.239	3.006
Achterhoek	2.546	2.532	2.441	2.324	2.279
Nijmegen	2.910	2.832	2.680	2.644	2.948
Rivierenland	1.796	1.753	1.641	1.607	1.587
Flevoland excl. Almere	2.035	1.984	1.952	1.925	1.863
Gooi & Vechtstreek	2.055	1.998	1.921	1.857	1.828
Eemland	2.338	2.299	2.222	2.133	2.105
Utrecht-Midden excl. Utrecht	4.070	4.013	3.785	3.645	3.679
Noord-Holland Noord	4.999	4.886	4.723	4.419	4.232
Zuidelijk Noord-Holland excl. Amsterdam	8.036	7.893	7.511	7.283	6.953

	2009	2010	2011	2012	2013
Rijn-Gouwe	5.974	5.875	5.568	5.389	5.294
Haaglanden excl. Den Haag	3.714	3.645	3.485	3.411	3.370
Rijnmond excl. Rotterdam	8.610	8.529	8.148	7.652	7.577
Zeeland	3.033	2.988	2.878	2.725	2.596
West-Brabant	5.165	5.124	4.883	4.742	4.541
Midden-Brabant	3.357	3.310	3.091	2.991	2.943
Noordoost-Brabant	5.133	4.965	4.609	4.501	4.558
Zuidoost-Brabant	5.945	5.728	5.435	5.234	5.062
Noord-Limburg	2.094	2.054	1.910	1.843	1.852
Weert	536	505	426	386	410
Roermond	1.249	1.218	1.070	1.013	1.125
Westelijke Mijnstreek	980	935	930	872	855
Parkstad Limburg	1.690	1.656	1.615	1.578	1.485
Maastricht Mergelland	1.479	1.427	1.397	1.338	1.275
Amsterdam	6.599	6.638	6.465	6.151	5.948
Rotterdam	5.810	5.755	5.617	5.411	5.277
Den Haag	4.436	4.452	4.328	4.260	4.275
Utrecht	2.681	2.739	2.695	2.711	2.581
Almere	**	1.640	1.518	1.497	1.399
Onbekend	3.215	3.381	3.448	3.181	3.037

Bron: DUO

Samenstelling personeelsbestand

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 3, paragraaf 3.

Tabel 11.14 - Ontwikkeling aandeel mannen en vrouwen primair onderwijs (gebaseerd op werkgelegenheid in fte), 2009 – 2013

		2009	2010	2011	2012	2013
Directie	Man	61,8%	59,8%	58,1%	56,6%	55,4%
	Vrouw	38,2%	40,2%	41,9%	43,4%	44,6%
Onderwijzend personeel	Man	19,1%	18,7%	18,4%	18,0%	17,6%

		2009	2010	2011	2012	2013
	Vrouw	80,9%	81,3%	81,6%	82,0%	82,4%
Ondersteunend personeel	Man	26,1%	26,0%	26,1%	25,5%	24,6%
	Vrouw	73,9%	74,0%	73,9%	74,5%	75,4%

Bron: DUO

Tabel 11.15 - Ontwikkeling gemiddelde leeftijd primair onderwijs (gebaseerd op werkgelegenheid in fte), 2009 – 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Directie/management	51,0	51,2	51,4	51,7	52,0
Onderwijzend personeel	42,3	42,6	42,9	43,1	43,6
Ondersteunend personeel	43,7	44,2	45,0	45,5	46,1

Bron: DUO

Tabel 11.16 - Leeftijdsverdeling personeel primair onderwijs (gebaseerd op werkgelegenheid in fte), 2013

	< 25 jaar	25 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 - 55 jaar	55 - 65 jaar	> 65 jaar
Directie	0,0%	4,1%	16,9%	29,4%	49,4%	0,2%
Onderwijzend personeel	2,3%	28,7%	20,3%	22,7%	25,9%	0,0%
Ondersteunend personeel	3,7%	16,0%	19,2%	33,9%	26,7%	0,4%

Bron: DUO

Tabel 11.17 - Verdeling aanstellingsomvang personeel primair onderwijs (gebaseerd op werkgelegenheid in personen), 2013

	0 - 0.5 FTE	0.5 - 0.8 FTE	Meer dan 0.8 FTE
Directie	1,7%	9,5%	88,8%
Onderwijzend personeel	17,9%	37,1%	45,0%
Ondersteunend personeel	31,5%	32,4%	36,1%

Bron: DUO

Tabel 11.18 Prognose werkend (exclusief bapo) naar leeftijd in fte primair onderwijs, 2014 - 2018¹⁷⁰

		2014	2015	2016	2017	2018
Directie	55 jaar	391	347	312	292	269
	56 jaar	428	391	345	313	294
	57 jaar	470	413	376	330	301
	58 jaar	522	462	406	369	326
	59 jaar	485	510	452	397	362
	60 jaar	453	468	493	438	386
	61 jaar	404	422	438	464	416
	62 jaar	311	325	352	377	410
	63 jaar	153	176	201	232	266
	64 jaar	91	90	101	114	128
	65 jaar	11	21	32	48	64
Onderwijzend personeel	55 jaar	2.647	2.215	1.993	1.993	1.927
	56 jaar	2.628	2.578	2.158	1.944	1.939
	57 jaar	2.454	2.525	2.472	2.062	1.839
	58 jaar	2.567	2.376	2.437	2.380	1.988
	59 jaar	2.612	2.468	2.284	2.329	2.275
	60 jaar	2.304	2.439	2.318	2.150	2.198
	61 jaar	1.979	2.106	2.232	2.121	1.969
	62 jaar	1.404	1.580	1.729	1.871	1.840
	63 jaar	830	862	1.028	1.164	1.313
	64 jaar	535	560	564	639	701
	65 jaar	66	126	209	279	384
Ondersteunend personeel	55 jaar	626	598	573	654	608
	56 jaar	571	612	586	563	639
	57 jaar	523	552	590	565	541
	58 jaar	470	511	539	574	550
	59 jaar	514	458	496	523	557

¹⁷⁰ Gebaseerd op een conjunctuurscenario waarin wordt uitgegaan van Accelerating Recovery.

	2014	2015	2016	2017	2018
60 jaar	449	494	441	479	507
61 jaar	409	424	467	419	456
62 jaar	327	358	376	420	382
63 jaar	258	273	301	319	359
64 jaar	230	217	229	249	261
65 jaar	32	58	89	129	175

Bron: CentERdata

Vacatures

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 3, paragraaf 4.

Tabel 11.19 - Geïntervieweerde vacatures primair onderwijs, 2013¹⁷¹

	Onderwijzend personeel	Directie	Ondersteunend personeel	Totaal
Aantal	1.352	259	273	1.884
Fte	1.000	229	202	1.431
Vacature-intensiteit	1,1%	2,4%	1,0%	1,2%

Bron: Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2013-2014

Tabel 11.20 - Geïntervieweerde vacatures primair onderwijs naar regio, 2013¹⁷²

	Onderwijzend personeel	Directie	Ondersteunend personeel
Noord	1,0%	3,0%	4,0%
Oost	15,0%	20,0%	14,0%
Zuid	11,0%	15,0%	24,0%
West	73,0%	62,0%	58,0%

Bron: Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2013-2014

¹⁷¹ Het jaartal 2013 heeft betrekking op de periode 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014.

¹⁷² Het jaartal 2013 heeft betrekking op de periode 1 augustus 2013 t/m 31 juli 2014.

Mobiliteit

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 3, paragraaf 5.

Tabel 11.21 - Ontwikkeling in- en uitstroom werkzame personen primair onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Instroom werkzame personen	7%	6%	6%	5%	7%
Uitstroom werkzame personen	6%	7%	8%	9%	6%

Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector

Tabel 11.22 - Ontwikkeling instroom vrouwen en niet-westerse allochtonen primair onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Instroom werkzame personen, vrouw	84%	83%	85%	85%	83%
Instroom werkzame personen, niet-westerse allochtonen	5%	5%	5%	5%	4%

Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector

Tabel 11.23 - Prognose in- en uitstroom primair onderwijs, 2014 - 2018¹⁷³

		2014	2015	2016	2017	2018
Directie	Instroom	263	248	240	237	236
	Uitstroom	685	706	683	679	678
Onderwijzend personeel	Instroom	4.004	4.069	4.162	4.249	4.229
	Uitstroom	5.355	5.597	5.624	5.879	5.841
Ondersteunend personeel	Instroom	1.553	1.609	1.608	1.687	1.687
	Uitstroom	1.576	1.636	1.627	1.680	1.695

Bron: CentERdata

¹⁷³ Gebaseerd op een conjunctuurscenario waarin wordt uitgegaan van Accelerating Recovery.

Lerarenopleidingen

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 3, paragraaf 6.

Tabel 11.24 - Ontwikkeling instroom lerarenopleidingen basisonderwijs en speciaal onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
leraar bo	8.853	9.099	7.915	6.985	7.446
leraar so	3.173	2.730	2.145	1.894	2.042

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.25 - Ontwikkeling aantal studenten lerarenopleidingen basisonderwijs en speciaal onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
leraar bo	28.252	28.030	26.858	24.939	24.490
leraar so	6.912	6.756	5.248	4.125	4.113

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.26 - Ontwikkeling gediplomeerden lerarenopleidingen basisonderwijs en speciaal onderwijs, 2008 - 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
leraar bo	5.931	5.346	5.074	4.997	4.548
leraar so	2.657	2.570	3.019	2.578	1.676

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.27 - Prognose gediplomeerden lerarenopleidingen basisonderwijs, 2013 - 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
leraar bo	4.300	4.013	3.782	3.667	3.584

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.28 - Studie-uitval lerarenopleiding basisonderwijs en speciaal onderwijs na 1 jaar studie, 2008 - 2012¹⁷⁴

	2008	2009	2010	2011	2012
leraar bo	29,2%	28,3%	28,7%	31,0%	31,5%
leraar so	14,0%	15,0%	14,6%	13,6%	12,1%

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.29 - Studierendement lerarenopleiding basisonderwijs na 5 jaar studie, 2004 - 2008¹⁷⁵

Kolom1	2004	2005	2006	2007	2008
Leraar bo	57,6%	53,6%	48,1%	47,6%	48,6%

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.30 - Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerden pabo, 2009-2012 (half jaar na afstuderen)¹⁷⁶

	2009	2010	2011	2012
Binnen onderwijs (incl. vervanging)	79%	78%	72%	69%
Binnen en buiten onderwijs	9%	10%	16%	16%
Buiten onderwijs	6%	7%	6%	8%
Geen betaalde baan	6%	6%	6%	7%

Bron: Loopbaanmonitor

Tabel 11.31 - Pas afgestudeerde leraren werkzaam in het onderwijs naar soort baan, 2009-2012 (half jaar na afstuderen)¹⁷⁷

	2009	2010	2011	2012
Vervangingsbaan	55%	57%	66%	62%
Reguliere baan	45%	43%	34%	38%

Bron: Loopbaanmonitor

¹⁷⁴ De jaartallen hebben betrekking op het inschrijffjaar.

¹⁷⁵ De jaartallen hebben betrekking op het inschrijffjaar.

¹⁷⁶ De jaartallen hebben betrekking op het jaar waarin de student is afgestudeerd.

¹⁷⁷ De jaartallen hebben betrekking op het jaar waarin de student is afgestudeerd.

Tabel 11.32 - Pas afgestudeerde leraren werkzaam in het onderwijs naar type dienstverband, 2009 – 2012 (half jaar na afstuderen)¹⁷⁸

	2009	2010	2011	2012
Vast contract	13%	9%	6%	10%
Tijdelijk contract	57%	53%	44%	40%
Flexibel contract	30%	38%	50%	50%

Bron: Loopbaanmonitor

Tabel 11.33 - Gemiddelde tevredenheid (algemeen oordeel op een schaal van 0 - 5) van studenten naar type opleiding, 2010 - 2013

	2010	2011	2012	2013
pabo	3,6	3,6	3,6	3,6
ulo	3,2	3,2	3,2	3,2
SEN	3,7	3,6	3,5	3,5

Bron: NSE, Studiekeuze123

Ziekteverzuim

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 4, paragraaf 1.

Tabel 11.34 - Kencijfers ziekteverzuim primair onderwijs, 2011 - 2013

		2011	2012	2013
Verzuimpercentage	Onderwijzend personeel	6,8	6,9	6,6
	Ondersteunend personeel	7,7	7,3	6,9
Meldingsfrequentie	Onderwijzend personeel	1,2	1,1	1,2
	Ondersteunend personeel	1,2	1,1	1,2
Gemiddelde verzuimduur	Onderwijzend personeel	24	25	21
	Ondersteunend personeel	25	26	22
Nulverzuim	Onderwijzend personeel	42,4	43,9	46,8
	Ondersteunend personeel	44,2	46	47,8

Bron: Stamos.nl

¹⁷⁸ De jaartallen hebben betrekking op het jaar waarin de student is afgestudeerd.

Tabel 11.35 - Verzuimpercentage onderwijzend personeel basisonderwijs en speciaal onderwijs naar leeftijd, 2013

	Basisonderwijs	Speciaal onderwijs
Jonger dan 35 jaar	4,5%	5,3%
35 - 44 jaar	5,5%	6,3%
45 - 54 jaar	6,3%	6,2%
55 - 64 jaar	9,8%	10,2%
65 jaar en ouder	10,0%	5,7%

Bron: Stamos.nl

Werkeloosheid

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 4, paragraaf 2.

Tabel 11.36 - Verdeling totale WW-rechten, 2012 tot 9-12-2014

	2012	2013	2014
Totaal WW-rechten	5.541	6.606	6.143
Korte WW-rechten	2.982	3.561	3.078
Lange WW-rechten	2.559	3.045	3.065

Bron: Participatiefonds

Tabel 11.37 - Nieuwe WW-rechten in piekperiode (juni – juli – augustus), 2012 - 2014

	2012	2013	2014
Totaal aantal WW-rechten	3.814	4.489	4.231
Korte WW-rechten	2.431	2.807	2.545
Lange WW-rechten	1.383	1.682	1.686

Bron: Participatiefonds

Tabel 11.38 - Stand van de populatie lopende ASU-rechten

	Totaal
1-mei-12	3.214
1-jun-12	3.247
1-jul-12	3.204
1-aug-12	3.156

	Totaal
1-sep-12	3.122
1-okt-12	3.091
1-nov-12	3.137
1-dec-12	3.141
1-jan-13	3.141
1-feb-13	3.092
1-mrt-13	3.068
1-apr-13	3.076
1-mei-13	3.084
1-jun-13	3.109
1-jul-13	3.116
1-aug-13	3.095
1-sep-13	3.108
1-okt-13	3.119
1-nov-13	3.190
1-dec-13	3.205
1-jan-14	3.225
1-feb-14	3.222
1-mrt-14	3.214
1-apr-14	3.266
1-mei-14	3.276
1-jun-14	3.290
1-jul-14	3.134
1-aug-14	3.166
1-sep-14	3.200
1-okt-14	3.323
1-nov-14	3.373
1-dec-14	3.398

Bron: Participatiefonds

Arbeidsongeschiktheid

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 4, paragraaf 3.

Tabel 11.39 - Kengetallen IVA-uitkeringen, 3^e kwartaal 2012 – 3^e kwartaal 2013

	Nieuwe uitkeringen	Uitkeringen ultimo kwartaal	Beëindigde uitkeringen
3e kwartaal 2012	744		43
4e kwartaal 2012	771		32
1e kwartaal 2013	814		41
2e kwartaal 2013	845		36
3e kwartaal 2013	873		29

Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, ministerie BZK

Tabel 11.40 - Kengetallen WGA-uitkeringen, 3^e kwartaal 2012 – 3^e kwartaal 2013

	Nieuwe uitkeringen	Uitkeringen ultimo kwartaal	Beëindigde uitkeringen
3e kwartaal 2012	1.862		29
4e kwartaal 2012	1.928		26
1e kwartaal 2013	2.008		25
2e kwartaal 2013	2.036		23
3e kwartaal 2013	2.067		27

Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, ministerie BZK

Tabel 11.41 - Kengetallen WAO-uitkeringen, 3^e kwartaal 2012 – 3^e kwartaal 2013

	Uitkeringen ultimo kwartaal	Beëindigde uitkeringen
3e kwartaal 2012	8.363	244
4e kwartaal 2012	8.145	219
1e kwartaal 2013	7.980	168
2e kwartaal 2013	7.735	247
3e kwartaal 2013	7.523	216

Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke Sector, ministerie BZK

Pensioen

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 4, paragraaf 4.

Tabel 11.42 - Aantal uitkeringen FLO en/of FPU ultimo primair onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Aantal uitkeringen FLO en/of FPU ultimo	8.609	8.426	8.948	7.977	7.121

Bron: Stamos.nl

Arbeidsvoorwaarden

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 5, paragraaf 1.

Tabel 11.43 - Ontwikkeling salarisschalen LA, LB en LC per 1 september 2014

	LA	LB	LC
1	€ 2.317,00	€ 2.402,00	€ 2.416,00
2	€ 2.364,00	€ 2.460,00	€ 2.533,00
3	€ 2.416,00	€ 2.526,00	€ 2.652,00
4	€ 2.467,00	€ 2.590,00	€ 2.774,00
5	€ 2.519,00	€ 2.653,00	€ 2.893,00
6	€ 2.579,00	€ 2.726,00	€ 3.017,00
7	€ 2.641,00	€ 2.804,00	€ 3.143,00
8	€ 2.709,00	€ 2.889,00	€ 3.273,00
9	€ 2.785,00	€ 2.988,00	€ 3.408,00
10	€ 2.863,00	€ 3.089,00	€ 3.547,00
11	€ 2.949,00	€ 3.197,00	€ 3.686,00
12	€ 3.039,00	€ 3.308,00	€ 3.831,00
13	€ 3.136,00	€ 3.425,00	€ 3.980,00
14	€ 3.236,00	€ 3.456,00	€ 4.131,00
15	€ 3.313,00	€ 3.640,00	€ 4.247,00

Bron: Cao PO 2014-2015

Tabel 11.44 - Begin- en eindsalaris salarisschalen DA, DB, DC, DC+, LA, LB, LC, S3, S4 en S7 per 1 september 2014

	Beginsalaris		Eindsalaris	
DA	€	2.636	€	3.883
DB	€	2.739	€	4.402
DC	€	2.845	€	4.921
DC +	€	2.845	€	5.128
LA	€	2.317	€	3.313
LB	€	2.402	€	3.640
LC	€	2.416	€	4.247
S3	€	1.495	€	2.028
S4	€	1.495	€	2.133
S7	€	1.694	€	2.591

Bron: cao PO 2014-2015

Functiemix

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 5, paragraaf 2.

Tabel 11.45 - Ontwikkeling functiemix basisonderwijs, 2010 - 2014

	2010	2011	2012	2013	2014 (maart)	2014 (doelstelling)
LA	93,1%	85,8%	82,0%	78,4%	76,5%	58,0%
LB	6,8%	14,0%	17,9%	21,4%	21,6%	40,0%
LC	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	2,0%
Overig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%

Bron: functiemix.minocw.nl

Tabel 11.46 - Ontwikkeling functiemix speciaal (basis)onderwijs, 2010 - 2014

	2010	2011	2012	2013	2014 (maart)	2014 (doelstelling)
LA	0,4%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,0%
LB	96,0%	93,2%	91,3%	89,5%	85,2%	86,0%
LC	3,5%	6,5%	8,4%	10,2%	10,0%	14,0%

	2010	2011	2012	2013	2014 (maart)	2014 (doelstelling)
Overig	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	4,6%	0,0%

Bron: functiemix.minocw.nl

Financiën

Onderstaande tabellen hebben betrekking op hoofdstuk 5, paragraaf 3.

Tabel 11.47 - Kengetallen financiën primair onderwijs, 2008 - 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Solvabiliteit	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%	0,7%
Liquiditeit	2,5%	2,2%	2,1%	2%	2,1%
Rentabiliteit	0,6%	-0,2%	-1,2%	-1,1%	0,3%

Bron: Stamos.nl

Tabel 11.48 - OCW-uitgave per leerling primair onderwijs, 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
OCW-uitgave per leerling	€ 5.700,00	€ 5.700,00	€ 5.800,00	€ 6.000,00	€ 6.400,00

Bron: Kerncijfers OCW

Tabel 11.49 - Gecumuleerde exploitatierekeningen instellingen primair onderwijs (x € 1 mln.) – lasten, 2008 - 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Lasten	€ 9.424,59	€ 10.041,61	€ 10.162,21	€ 10.128,19	€ 10.057,85
Personele lasten	€ 7.699,87	€ 8.208,30	€ 8.302,25	€ 8.246,63	€ 8.177,27
Afschrijvingen	€ 177,85	€ 195,11	€ 206,35	€ 214,79	€ 222,92
Huisvestingslasten	€ 549,88	€ 633,43	€ 630,38	€ 626,86	€ 630,62
Overige instellingslasten	€ 996,99	€ 1.004,77	€ 1.023,23	€ 1.039,92	€ 1.027,05

Bron: Kerncijfers OCW

Arbeidstevredenheid

Onderstaande tabel heeft betrekking op hoofdstuk 6, paragraaf 1.

Tabel 11. 50 -Tevredenheid personeel primair onderwijs met baan en organisatie

	Ze er ontevreden	Tamelijk ontevreden	Niet ontevreden, niet tevreden	Tamelijk tevreden	Ze er tevreden
De baan	0,9%	6,8%	9,2%	54,4%	28,6%
De organisatie	2,9%	11,2%	16,8%	48,8%	20,3%

Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek, ministerie van BZK

Werkbeleving

Onderstaande tabel heeft betrekking op hoofdstuk 6, paragraaf 2.

Tabel 11. 51 -Tevredenheid personeel primair onderwijs werkbelevingsaspecten (percentage tamelijk of zeer tevreden)

	Tamelijk tot zeer tevreden
De beloning	31,9%
De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	36,3%
De hoeveelheid werk	40,6%
Informatievoorziening/communicatie in organisatie	49,6%
De mate van invloed in de organisatie	53,1%
De aandacht voor persoonlijk welzijn	54,0%
De resultaatgerichtheid van de organisatie	57,7%
De wijze waarop leidinggevende leiding geeft	58,6%
De wijze waarop beoordeeld wordt	60,7%
Inhoud van het werk	85,7%
De samenwerking met collega's	91,0%
De mate van zelfstandigheid	92,4%

Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek, ministerie van BZK

Inzetbaarheid

Onderstaande tabel heeft betrekking op hoofdstuk 6, paragraaf 3.

Tabel 11. 52 - Oordeel personeel primair onderwijs over inzetbaarheid/mogelijkheid om andere baan te vinden

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Als ik nu werkloos zou zijn, zou ik moeilijk een baan kunnen vinden	8,1%	21,5%	22,2%	28,5%	19,7%
Als dat zou moeten, zou ik zeker een nieuwe baan vinden	12,1%	18,4%	27,1%	33,6%	8,8%
Ik ben ervan overtuigd dat ik, indien nodig, werk bij een andere werkgever kan vinden	10,9%	21,2%	25,4%	34,6%	8%

Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek, ministerie van BZK

www.arbeidsmarktplatformpo.nl

**ARBEIDSMARKTPLATFORM
PRIMAIR ONDERWIJS**

Postadres

Postbus 556
2501 CN Den Haag

Bezoekadres

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

T 070 376 58 10

www.arbeidsmarktplatformpo.nl
info@arbeidsmarktplatformpo.nl

ARBEIDSMARKTPLATFORM PRIMAIR ONDERWIJS
is het kennis-en expertisecentrum van de arbeidsmarkt
in het primair onderwijs. Samen met de sector bevordert
het een gezonde arbeidsmarkt.