

Aanbevelingen bij arbeidsmarktanalyse vo 2011



Aanbevelingen bij arbeidsmarktanalyse vo 2011

november 2011

In de arbeidsmarktanalyse vo 2011 zijn de belangrijkste arbeidsmarktontwikkelingen in het voortgezet onderwijs uiteengezet. Op basis van de resultaten van deze arbeidsmarktanalyse hebben de onderzoekers van CAOP Research aanbevelingen geformuleerd die in deze notitie worden beschreven. De aanbevelingen zijn gegroepeerd in een vijftal thema's waar op ingezet kan worden om de arbeidsmarkt optimaal te laten functioneren.

1. Behoud van personeel

- * *Over het algemeen zijn medewerkers in het vo tevreden met hun baan en met de organisatie waar ze werken. De ervaren werkdruk ligt echter hoog. Ook het aandeel ziekteverzuim veroorzaakt door werkdruk/stress is in het onderwijs relatief groot.*
- * *Het ziekteverzuimpercentage en de verzuimfrequentie in het vo zijn relatief hoog.*
- * *De WW-instroom in het vo is vergelijkbaar met de gehele overheid.*
- * *De instroom in de WAO/WIA is de afgelopen jaren door de veranderde regelgeving flink afgenomen.*
- * *De vraag naar personeel is groter op scholen met relatief veel jonge leraren. De uitstroom is het sterkst onder jongeren. Gebrek aan uitdaging in het werk, waardering, loopbaanmogelijkheden en managementstijl zijn belangrijke oorzaken van uitstroom.*
- * *De uitstroom is vergelijkbaar voor mannen en vrouwen.*

Een goed arbo- en verzuimbeleid vormt een belangrijke basis om werknemers voor de school te behouden. Daarbij zou in het bijzonder aandacht besteed moeten worden aan de ervaren werkdruk. Bezuinigingen kunnen van invloed zijn op het taakbeleid van scholen, wat zijn weerslag kan hebben op de ervaren werkdruk. Oplossingen voor de hoge ervaren werkdruk kunnen worden gezocht in meer zeggenschap, het vergroten van de autonomie en de professionalisering van leraren, een betere verdeling tussen lesgevende en overige taken, de inzet van meer ondersteunend personeel en het gebruik van ICT-toepassingen. Om werkdruk te verlagen dienen maatregelen op school(organisatie)niveau genomen te worden. Verder kan de leraar zelf afspraken maken met de leidinggevende om de eigen ervaren werkdruk te verminderen, bijvoorbeeld in het functioneringsgesprek.¹

De arbeidsmarkt van leraren vo heeft een sterk gesloten karakter. Behoud van personeel is daarom van belang. Om jonge leraren in het vo te behouden voor de sector is het aan te bevelen om startende leraren een goede introductie en begeleiding te bieden om hen wegwijs te maken binnen de school en goed in te werken. Daarbij kan gedacht worden aan een introductiedag voor starters, het geleidelijk opbouwen

¹ J. Scheeren (2011). Werkdruk: (g)een blijvend probleem? In: Het komt op de leraar aan. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

van het takenpakket² en van het lesgeven aan verschillende groepen leerlingen, het trainen van ervaren leerkrachten als mentor of coach voor startende leraren en het opzetten van intervisie voor startende leraren. Momenteel worden in opdracht van de cao-tafel vo interviews gehouden met scholen om in kaart te brengen hoe scholen de introductie en begeleiding van startende leraren vormgeven. Binnenkort zal hiervan een rapportage met praktijkvoorbeelden verschijnen.

Verder is het van belang om leraren en managers ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden te bieden, zodat zij voldoende uitdaging in hun werk blijven houden. Onvoldoende uitdaging in het werk is een van de belangrijkste uitstroomredenen uit de sector. Een structureel loopbaan- en promotiebeleid als onderdeel van het personeelsbeleid kan hierbij helpen. Met de invoering van de functiemix is het aandeel scholen in het vo dat promotiecriteria heeft geformuleerd toegenomen.

Voor schoolleiders en bestuurders vormt het ontwikkelen van managementvaardigheden een aandachtspunt. Dit blijkt onder meer uit het gegeven dat managers ook de managementstijl van hun eigen leidinggevenden noemen als een belangrijke oorzaak om zelf ontslag te nemen. Coaching is een instrument dat hiervoor ingezet kan worden. In het primair onderwijs is de aanpak om ervaren schoolleiders op te leiden tot coach om hen vervolgens nieuwe onervaren schoolleiders te coachen een succes. Het verbetert de kwaliteit van het werk van de startende schoolleiders en de ervaren schoolleiders (coaches) kunnen op hun beurt hun opgedane coachingskennis en -vaardigheden ook goed inzetten binnen de eigen instelling. Bovendien kan dit een nieuwe uitdaging voor ervaren schoolleiders betekenen.

2. Scholing en professionalisering

- * *Bijna een vijfde van de lessen wordt onbevoegd gegeven.*
- * *Ongeveer drie vijfde van het onderwijspersoneel in het vo heeft in 2009 tenminste één training of opleiding gevolgd. Deze trainingen en opleidingen waren met name gericht op vakinhoud en vaardigheden. Wel geeft 11,9% aan in 2009 geen training of opleiding te hebben gevolgd, terwijl daar wel behoefte aan was.*
- * *De lerarenbeurs blijft voorzien in de individuele behoefte aan ontwikkeling. Bijna een derde van de toegekende beurzen is toegekend aan leraren uit het vo. Iets meer dan de helft van de beurzen in de vierde tranche wordt gebruikt voor een masteropleiding. Vanaf 2011 kunnen werkgevers voor hun leraren ook een promotiebeurs aanvragen waarmee ze de leraren gedurende hun promotietraject kunnen vrijstellen.*
- * *De meerderheid van het onderwijspersoneel in het vo heeft in de afgelopen 12 maanden tenminste één formeel gesprek gehad met de direct leidinggevende over het eigen functioneren. Deze gesprekken leiden echter niet altijd tot concrete afspraken over de persoonlijke ontwikkeling en loopbaan. Ook leiden deze gesprekken volgens medewerkers nauwelijks tot een beslissing over individuele beloning.*

² In de cao vo 2011-2012 is vastgelegd dat de startende leraar recht heeft op een reductie van zijn lesgevende taak met 20% gedurende het eerste jaar van de aanstelling (zie artikel 7.3).

- * *Beloning op basis van individuele prestaties wordt in het vo volgens bijna twee derde van de schoolleiders en bestuurders toegepast, terwijl beloning op basis van teamprestaties nauwelijks voorkomt. Het merendeel van de leraren zou individuele beloning toegepast willen zien binnen de eigen organisatie.*
- * *Sinds de invoering van de functiemix is met name het aandeel LC-docenten toegenomen. De Randstad heeft nog wel een slag te maken om de doelstellingen voor 2011 te halen.*
- * *Het ict-gebruik op scholen in het vo is in de afgelopen decennia sterk toegenomen. De intensiteit van het computergebruik is echter nog beperkt. Er zijn aanwijzingen dat ict-gebruik kan leiden tot meer gevarieerdheid in functies en een aantrekkelijker beroep.*

De inzet van onbevoegde leraren in het vo blijft een aandachtspunt. Bijna een vijfde van de lessen wordt onbevoegd gegeven. Door het aanstellen van on(der)bevoegd personeel blijven de tekorten op de arbeidsmarkt verborgen. Om de kwaliteit van leraren in het vo op peil te houden, hebben sociale partners in de cao vo 2011-2012 afspraken gemaakt over het faciliteren van de aanpak van onbevoegdheid van leraren. Er zal op worden toegezien dat onbevoegde leraren binnen twee jaar hun bevoegdheid halen. Verder zal een wetwijziging, die waarschijnlijk in 2012 wordt ingevoerd, een eind maken aan het jaar na jaar verlengen van de benoemingen van onbevoegde docenten. Het is interessant om na te gaan hoe scholen hier in de praktijk invulling aan geven.

Wat betreft het volgen van trainingen en opleidingen geeft een deel van het personeel in het vo (11,9%) aan in 2009 geen training of opleiding te hebben gevolgd, maar daar wel behoefte aan te hebben. Uit internationaal onderzoek blijkt een belangrijke reden voor het minder deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten, dat het niet past binnen het werkschema. Het formuleren van randvoorwaarden voor het mogelijk maken van training en opleiding aan alle medewerkers die daar behoefte aan hebben is daarom een aandachtspunt. Ook is het van belang dat er op scholen een cultuur bestaat waarin belang wordt gehecht aan de professionalisering van leraren. Leidinggevendenden kunnen de formele gesprekken beter benutten om concrete afspraken te maken met medewerkers over hun persoonlijke ontwikkeling (opleiding, training, coaching, stage, etc.) en loopbaan. Een strategisch ontwikkelbeleid kan scholen hierbij helpen. Het stelt de school bijvoorbeeld in staat om te anticiperen op het wegvallen van competenties en kennis bij ziekte en uitstroom. Tevens dient een strategisch beleid te kijken naar de toekomstige eisen aan het personeel, en de mate waarin het personeelsbestand daar nu aan voldoet.

Het ministerie van OCW wil dat leraren hun bekwaamheid systematisch onderhouden met behulp van gecertificeerde professionaliseringsactiviteiten. Wanneer leraren dit niet doen, zullen daar vanaf 2018 consequenties aan zitten, bijvoorbeeld verlies van bevoegdheid. Voor leraren en hun leidinggevendenden is dit een punt waar zij in de toekomst rekening mee te houden wanneer zij afspraken maken over opleiding, ontwikkeling en loopbaan van leraren. Met het oog op deze nieuwe regeling is het van belang om een goed beeld te hebben van (1) wat er nog moet veranderen om deze verplichte professionalisering te realiseren en (2) wat de gevolgen zijn als de regeling nu zou worden ingevoerd (m.a.w. voor hoeveel leraren zou deze regeling consequenties hebben voor hun bevoegdheid). Sinds de invoering van de Wet BIO zijn scholen verplicht om van hun leraren een bekwaamheidsdossier bij te houden

waarin wordt aangetoond dat de leraren daadwerkelijk bekwaam zijn en in staat worden gesteld hun bekwaamheid te onderhouden. Een onderzoek naar de praktijk van het bijhouden van deze bekwaamheidsdossiers en wat het toevoegt aan de kwaliteit van het onderwijs zou hier inzicht in kunnen geven. Op deze wijze kan tevens worden geïnventariseerd in hoeverre uitvoering wordt gegeven aan de Wet BIO na vijf jaar.

Het merendeel van de leraren staat positief tegenover het toepassen van individuele beloning door de eigen schoolorganisatie. Om te bevorderen dat leidinggevenden hun medewerkers belonen op basis van hun functioneren, is het van belang dat hiervoor duidelijke beoordelingscriteria worden opgesteld waarin zowel personeel als leidinggevende zich kan vinden. Het ligt voor de hand de medezeggenschap hierin te betrekken. In het kader van de functiemix zijn inmiddels promotiecriteria geformuleerd voor promotie naar een hogere schaal, maar er zijn nog geen algemene criteria opgesteld voor individuele beloning op basis van functioneren.

De intensiteit van het ict-gebruik op scholen in het vo is nog beperkt. Er zijn aanwijzingen dat ict-gebruik kan leiden tot meer gevarieerdheid in functies en een aantrekkelijker beroep. Om het gebruik van ict in het vo te stimuleren is het van belang dat de deskundigheid van (toekomstige) leraren op het gebied van ict op orde is. Leraren en toekomstige leraren dienen up-to-date kennis te hebben van ict-toepassingen, de manier van ict-gebruik en het didactisch ict-gebruik. Daarnaast is het belangrijk om inzicht te hebben in wat het management en de leraren vinden van de mate en intensiteit van het ict-gebruik in het onderwijs (inclusief thuisgebruik) en welke rol zij voor zichzelf zien in het veranderen van het onderwijsproces (als gevolg van het ict-gebruik).

3. Focus op onbenut potentieel

- * *Het aandeel allochtonen in directie- en managementfuncties is laag. Onder docenten zijn allochtonen iets ondervertegenwoordigd.*
- * *Het aandeel vrouwen in directie- en managementfuncties is eveneens laag. De verwachting is echter dat in de komende jaren het aandeel vrouwelijke directeuren in het vo sterk zal toenemen. Het aandeel mannelijke docenten is nu nog hoog, maar neemt af. De verwachting is dat het aandeel vrouwelijke docenten de komende jaren verder zal toenemen (naar 53% in 2020). Het lijkt erop dat na het po ook het vo feminiseert.*
- * *Voor scholen in het vo vormen pabo-gediplomeerden en onderwijsondersteunend personeel interessante doelgroepen voor het werven van leraren. Ook kunnen vo- scholen in de grensgebieden leraren werven in de buurlanden (Vlaanderen en Duitsland).*
- * *De subsidieregeling voor zij-instroom is benut door scholen om extra leraren op te leiden.*

Met het oog op de verwachte tekorten is het van belang om inzicht te krijgen in de (rand)voorwaarden waaronder het vo haar (potentiële) arbeidsmarkt kan verbreden. Kansen liggen bij het vergroten van de instroom en verminderen van de uitval onder allochtonen. De instroom van deze groep is met name laag bij de eerstegraads lerarenopleidingen en de uitval is vooral hoog aan de tweedegraads lerarenopleidingen. Dit is terug te zien in de samenstelling van het personeel in het vo; niet-westerse allochtonen zijn hier minder goed vertegenwoordigd.

Daarnaast zou naar andere wegen gekeken kunnen worden om de instroom in het vo te vergroten. Uit de analyse blijkt dat er onder pabo-gediplomeerden en onderwijsondersteunend personeel interesse is om door te groeien naar leraar in het vo. Ook vormen voor scholen in grensgebieden leraren uit de buurlanden een potentiële doelgroep. Door ervaringen met deze potentiële doelgroepen in kaart te brengen, kan inzicht verkregen worden in (rand)voorwaarden om deze doelgroepen in te kunnen zetten als leraar in het vo. De lessen die hieruit worden geleerd, kunnen worden gebruikt door andere scholen. Ook is het van belang om inzicht te krijgen in de mogelijkheden en belemmeringen voor deze doelgroepen om door te groeien naar leraar in het vo. Daarbij valt bijvoorbeeld te denken aan een algemene minor voortgezet onderwijs voor pabo-ers.

Ook via zij-instroom kunnen mensen uit andere sectoren het onderwijs instromen. Scholen hebben de subsidieregeling voor zij-instroom gebruikt om zij-instromers aan te nemen en op te leiden. Het ministerie van OCW is voornemens deze subsidieregeling in 2012 niet te verlengen. Als de scholen de kosten voor de opleiding van zij-instromers niet meer vergoed krijgen en zelf moeten gaan betalen, kan dit gevolgen hebben voor de mate waarin scholen zij-instromers aannemen en opleiden. Uit lopend onderzoek naar alternatieve instroom in het onderwijs blijkt dat - wanneer de zij-instroombeurs niet meer zou bestaan - een deel van de geïnterviewde scholen alleen nog zij-instromers zouden aannemen voor vakken waar heel moeilijk docenten voor te vinden zijn. Een ander deel van de scholen geeft aan in die situatie geen zij-instromers meer aannemen, omdat de financiële situatie van de school dit niet toelaat.

4. Meer instroom vanuit de lerarenopleidingen

- * *Als gevolg van vergrijzing zal er in de komende jaren een tekort aan docenten zijn. Een grotere instroom zal de hierdoor ontstane tekorten op moeten vangen. Hoewel de instroom in de tweedegraads en eerstegraads lerarenopleidingen in 2009 een lichte toename laat zien en de uitval na één jaar studie iets is afgenomen, is de structurele uitstroom uit de opleiding naar alle waarschijnlijkheid onvoldoende om de vraag op te vangen.*
- * *Niet-westerse allochtonen zullen in de komende periode naar verwachting ondervertegenwoordigd blijven in het vo. Dit is mede het gevolg van het lage aandeel niet-westerse allochtonen onder gediplomeerden van de eerstegraads en tweedegraads lerarenopleidingen.*
- * *Middels alternatieve opleidingsmogelijkheden, als opleiden in de school, educatieve minor en pilot Eerst de klas, kunnen nieuwe groepen studenten worden aangetrokken voor de lerarenopleidingen en het vo.*
- * *Door initiatieven, als vissen uit eigen vijver, PAL-project, kopopleiding, werven van studenten in buurlanden, proberen scholen meer leerlingen en studenten te interesseren voor een baan in het vo.*

De kern van de aanpak om kwantitatief en kwalitatief meer instroom in de lerarenopleidingen te genereren ligt bij (1) de verbetering van het imago van de opleiding en het beroep, (2) de stimulering van aantrekkelijke, toegankelijke en goede lerarenopleidingen (3) vergroten van de instroom en het behoud van leerlingen op de lerarenopleiding en (4) een goede begeleiding bij de overstap naar de arbeidsmarkt.

Belangrijk voor het vergroten van de instroom is het verbeteren van de aantrekkelijkheid en het imago van opleiding en beroep. Scholen hebben hiertoe stappen gezet in het kader van het Actieplan Leerkracht van Nederland. Voorbeelden zijn het verkorten van de carrièrelijnen en de invoering van de functiemix. Lerarenopleidingen dragen hiertoe bij door uitvoering van de kwaliteitsagenda Krachtig Meesterschap. Eerste stappen in deze richting zijn gezet om de kwaliteit van de lerarenopleidingen verder te verbeteren (kennisbases, intake- en studiekeuzegesprekken, summer courses) en om meer academici te werven en meer variëteit in opleidingsroutes te beiden (opleiden in de school, educatieve minor, eerste de klas).

Een structureel diversiteitsbeleid op lerarenopleidingen kan bijdragen om de instroom en het behoud van niet-westerse allochtonen te bevorderen. Om niet-westerse allochtone studenten op de lerarenopleidingen te behouden, is het van belang om aandacht te besteden aan de sociale en academische integratie van studenten.

Een ander belangrijk aandachtspunt om de instroom te vergroten is om zoveel mogelijk doelgroepen te interesseren in een baan in het onderwijs onder meer door deze doelgroepen alternatieve opleidingsroutes aan te beiden, zoals de educatieve minor (gericht op academici) en de kopopleiding (gericht op hbo- en wo-bachelors). Daarbij is het van belang om het rendement en de kwaliteit van deze opleidingsroutes te monitoren. In Engeland is het Registered Teacher Programme opgesteld dat is gericht op het werven van een doelgroep voor het onderwijs die in Nederland nog niet wordt benut, te weten oud-studenten die een academische studie hebben gevolgd maar geen diploma hebben gehaald. Het zou interessant zijn om na te gaan of een dergelijk programma voor deze doelgroep ook in Nederland kan worden opgezet. Uit een evaluatie blijkt dat de eerste ervaringen met de educatieve minor positief zijn. Deze opleidingsroute blijkt nieuwe doelgroepen aan te boren en de betrokken scholen zijn positief. In een lopend onderzoek - waarbij interviews worden gehouden met scholen - komt een iets genuanceerder beeld naar voren. Scholen zijn over het algemeen tevreden met de inzet van educatieve minor studenten. Het levert hen extra handen op. Wel zijn er signalen dat scholen terughoudend staan tegenover het gegeven dat deze studenten na het doorlopen van de educatieve minor een lesbevoegdheid krijgen.

5. Tekorten, overschotten en regionale aanpak

- * *Er zijn grote regionale verschillen in de arbeidsmarktsituatie. Sommige regio's hebben al te maken met terugloop in leerlingaantallen, terwijl andere regio's nog te maken hebben met toename in leerlingaantallen.*
- * *Het aantal regio's waar het leerlingenaantal daalt, zal de komende jaren toenemen. Tegen 2020 is het aantal leerlingen, landelijk gezien, weer op het niveau van 2011.*
- * *Als gevolg van vergrijzing zal er, ondanks maatregelen van het Convenant Leerkracht van Nederland en daling van leerlingen, in de komende jaren tot 2020 landelijk een tekort aan docenten en schoolleiders zijn. De onvervulde vraag zal toenemen tot 2016 en daarna geleidelijk weer afnemen.*

Op macro-niveau worden tekorten verwacht aan zowel docenten als schoolleiders, maar eveneens is bekend dat het voortgezet onderwijs vanaf 2015/2016 wordt geconfronteerd met krimp van de leerlingaantallen. Sommige regio's hebben nu al te

maken met een dalend leerlingenaantal en het aantal krimpregio's zal de komende jaren alleen maar toenemen. Dit laat zien dat de arbeidsmarkt voor het vo een regionaal karakter heeft. Ook in wijken in grote steden kan de leerling-ontwikkeling sterk variëren. De onderwijsarbeidsmarkt vraagt dan ook om een regionale benadering.

Om in te spelen op toekomstige personele ontwikkelingen zouden scholen een meerjarenpersoneelsbeleid kunnen voeren. Hiervoor is het nodig dat scholen inzicht hebben in de opbouw van het personeelsbestand en ontwikkelingswensen en -kansen van het personeel. Op deze wijze kunnen scholen bevorderen dat zij een goede kwaliteit van onderwijs en voldoende onderwijsaanbod behouden. Scholen in het vo die te maken hebben met een lerarentekort kunnen samenwerking zoeken met vo-scholen die te maken hebben met een overschot aan leraren (als gevolg van dalende leerlingaantallen) of met lerarenopleidingen via deze kanalen leraren te werven voor hun school.

Ook op regionaal niveau kan samenwerking gezocht worden tussen regio's die te maken hebben met een lerarentekort en krimpregio's, bijvoorbeeld door het opzetten van mobiliteitspools. Op deze wijze kunnen leraren behouden worden voor de sector. Hierbij dient rekening te worden gehouden dat een grote geografische afstand tussen regio's meer praktische beperkingen met zich mee kunnen brengen. Daarnaast is regionale samenwerking van belang om ervoor te zorgen dat de krimp in krimpregio's leidt tot een goede spreiding van kwalitatief goede scholen. Om inzicht te krijgen in de regionale problematiek is het van belang dat regio's beschikken over goed regionaal beleid en regionale analyses.

Het belang van de regionale benadering geldt ook voor het zicht op vraag en aanbod op vakniveau. Denk hierbij aan de leeftijdsontwikkeling naar vak en graad en de aansluiting tussen de regionale vraag naar specifieke vakken en het (potentiële) aanbod vanuit afzonderlijke de lerarenopleidingen. Het in kaart brengen van regionale (verwachte) knelpunten op vakniveau kan het maken van afspraken tussen besturen, samenwerkingsverbanden en lerarenopleidingen bevorderen. Zodoende kan bij de lerarenopleidingen bijvoorbeeld op vakniveau meer gericht geworven worden op studenten.

Het primair onderwijs vormt een interessante doelgroep bij het aanpakken van het lerarentekort in het vo. In de regio's waar sprake is van overschotten aan leraren po, kunnen leraren geworven worden om te komen werken in het vo. Daarnaast zal door bezuinigingen op het passend onderwijs naar verwachting een grote groep leraren uit het po beschikbaar komen op de arbeidsmarkt. Ook deze leraren vormen een interessante doelgroep voor vo-scholen. Via scholing en professionalisering kunnen deze po-leraren gaan werken als leraar in het vo en blijven ze behouden voor het onderwijs.



| Sectorbestuur
Onderwijsarbeidsmarkt

Postbus 556
2501 CN Den Haag

T 070 376 57 70
F 070 345 75 28

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

E sbo@caop.nl
I www.onderwijsarbeidsmarkt.nl