

Arbeidsmarktanalyse Voortgezet onderwijs 2011

CAOP Research:
drs. Richard Defourny
drs. Karin Jettinghoff

SBO, november 2011

Uitgave: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), Den Haag
Auteurs: drs. Richard Defourny en drs. Karin Jettinghoff, CAOP Research, Den Haag

Bezoekadres: Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag
Postadres: Postbus 556, 2501 CN Den Haag
Telefoon: 070 - 376 57 70

E-mail: sbo@caop.nl
www.onderwijsarbeidsmarkt.nl

© november 2011, Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, Den Haag

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.

Inhoudsopgave

Inleiding	1
1. Beleidsontwikkelingen	2
1.1 Voortgang Convenant LeerKracht van Nederland	2
1.2 Bevoegdheden	2
1.3 Professionalisering	3
1.3.1 Training en opleiding	3
1.3.2 Lerarenbeurs	4
1.3.3 Promotiebeurs	5
1.3.4 Formele gesprekken	5
1.3.5 Individuele beloning en teambeloning	6
1.3.6 Functiemix	7
1.4 ICT/innovatie	8
1.5 Professionalisering in Europa	9
2. Vraag en aanbod	14
2.1 Vraag naar onderwijspersoneel	14
2.1.1 Vraag naar vak	15
2.2 Aanbod van onderwijspersoneel	16
2.2.1 Aanbod naar sekse	17
2.2.2 Aanbod naar aanstellingsomvang	19
2.2.3 Aanbod naar leeftijd	19
2.2.4 Aanbod naar etniciteit	21
2.2.5 Uitstroom	22
2.2.7 Pensioen, fpu en BAPO	24
2.3 Werving van leraren onder alternatieve doelgroepen	25
2.4 Arbeidsvoorwaarden en salarisontwikkeling	27
3. Prognoses vraag en aanbod	29
3.1 Verwachte vraag	29
3.2 Verwacht aanbod	32
3.2.1 Verwacht aanbod naar leeftijd en geslacht	32
3.2.2 Instroom via de lerarenopleidingen	33
3.2.3 Instroom via de lerarenopleidingen naar etniciteit	35
3.2.4 Instroom via alternatieve opleidingsroutes	36
3.2.5 Initiatieven om potentieel te interesseren in het leraarsberoep	38
4. Kwaliteit van arbeid	41
4.1 Werktevredenheid	41
4.2 Werkdruk	41
4.3 Ziekteverzuim	42
4.4 Werkloosheid	43
4.5 Arbeidsongeschiktheid	44
Bijlage 1 Vacaturegegevens en tekortvakken	45
Bijlage 2 Werkgelegenheid	48
Bijlage 3 Lerarenopleiding	52
Bijlage 4 Gebruik BAPO	55

Inleiding

In opdracht van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt heeft CAOP Research ten behoeve van de cao-tafel vo onderliggende arbeidsmarktanalyse opgesteld. In 2010 was het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs (vo) 908.400. Voor deze leerlingen waren 108.600 personen werkzaam in de sector.¹ Hun arbeidsmarktsituatie staat in deze analyse centraal. In de komende jaren staat er door ontwikkelingen op zowel beleidsmatig als demografisch gebied veel te gebeuren in het vo. Denk hierbij aan ontwikkelingen in de beloning van leraren, aandacht voor de professionalisering van leraren, veranderingen in het opleidingsstelsel, de uitstroom van de babyboomers en de krimp in het aantal leerlingen. Een goed moment om de huidige en verwachte situatie in het vo in beeld te brengen.

Als eerste volgt een overzicht van de beleidsontwikkelingen in de sector, waarbij veel aandacht wordt besteedt aan aspecten rondom professionalisering. Voor het bestrijden van zowel kwantitatieve als kwalitatieve knelpunten is het van belang dat het huidige personeel prettig kan werken en dat de sector aantrekkelijk is voor nieuw arbeidspotentieel.

Vervolgens wordt in hoofdstuk twee gekeken naar de kwantitatieve tekorten, de huidige vacaturegraad, werkgelegenheid en de uitstroom van onderwijspersoneel. In hoofdstuk drie worden de verwachtingen voor de toekomst besproken. Nieuwe arbeidsramingen, regionale leerlingramingen en de ontwikkelingen bij de belangrijkste leverancier van nieuwe docenten in het vo: de lerarenopleidingen. In hoofdstuk vier worden belangrijke aspecten die van doen hebben met de kwaliteit van arbeid uiteen gezet.

¹ Bron: Stamos.nl. Tenzij anders aangegeven zijn de cijfers in deze arbeidsmarktanalyse afkomstig van stamos.nl

1. Beleidsontwikkelingen

1.1 Voortgang Convenant LeerKracht van Nederland

Het convenant LeerKracht van Nederland - dat in 2008 is afgesloten door het Ministerie van OCW en de sociale partners in het onderwijs - dient ertoe om de kwaliteit van het leraarsberoep te bevorderen door leraren beter te belonen en hen betere carrière mogelijkheden en extra scholing te bieden. De afspraken in het convenant zijn verder uitgewerkt in de verschillende onderwijs-CAO's. In de Nota Werken in het onderwijs 2011 en de Nota Werken in het Onderwijs 2012 van het ministerie van OCW staat de voortgang van het Actieplan Leerkracht van Nederland voor het vo weergegeven:

- Eén van de afspraken is om de carrière lijn in het vo geleidelijk te verkorten van achttien periodieken in 2008 naar twaalf in 2014. Hierdoor maken leraren binnen hun salarisschaal per periodiek een grotere sprong, waardoor hun salaris sneller stijgt. Voor leraren aan het einde van hun salarisschaal is een schaaluitlooptoeslag beschikbaar.
- Twee andere afspraken betreffen de functiemix en de lerarenbeurs. De stand van zaken rond deze afspraken staat verderop in dit hoofdstuk beschreven.
- Om de zeggenschap van docenten over het uitoefenen van hun beroep te vergroten, is een wetsvoorstel ingediend over de professionele ruimte van leraren.
- De omvorming van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL) in een coöperatie van beroeps-/vakorganisaties is in volle gang. Deze nieuwe landelijke beroepsvereniging voor docenten zal op 1 oktober 2011 van start gaan onder de naam "Onderwijscoöperatie". Deze coöperatie richt zich op het bevorderen van de beroepskwaliteit van leraren en ander onderwijspersoneel. Eén van de eerste daden van deze coöperatie is het openen van het lerarenregister, dat eind 2011 operationeel moet zijn. Daarnaast zal de Onderwijscoöperatie een ruim aanbod van professionaliseringsactiviteiten erkennen en bevorderen dat er nieuw aanbod tot stand komt.
- Om de kwaliteit van de lerarenopleidingen te verbeteren werken de lerarenopleidingen aan kennisbases voor de inhoud van de opleiding. In 2009 zijn de basisvakken van de pabo's (taal en rekenen) en de vakkennisbasis van een groot aantal lerarenopleidingen beschreven. Daarna is begonnen met de overige vakken van de pabo's, de generieke kennisbases van de pabo's en de tweedegraads lerarenopleidingen en de vakkennisbases van de eerstegraads lerarenopleidingen in het hbo. Verder worden kennistoetsen in het studiejaar 2011-2012 verplicht. De uitkomsten van deze kennistoetsen hebben gevolgen voor het verstrekken van het getuigschrift. Er zal een landelijke commissie worden opgericht om toezicht te houden op de kwaliteit van de kennistoetsen. Het streven is dat alle kennisbases en landelijke toetsen in 2016 zijn ingevoerd.

1.2 Bevoegdheden

18% van de lessen wordt niet bevoegd gegeven

In 2008 heeft 40,8% van de leraren in het vo een eerstegraads bevoegdheid en 45,2% een tweedegraads bevoegdheid. Verder heeft 5,2% een bevoegdheid voor de pabo, is 4,3% in opleiding en heeft 4,5% geen onderwijsbevoegdheid (geen lerarenopleiding). Niet alle lessen worden door een bevoegde docent gegeven. In 2008 is 75,2% van de lessen gegeven door bevoegde docenten en 6,5% door niet bevoegde maar wel

benoembare docenten (voornamelijk docenten die de benodigde opleiding aan het volgen zijn). Het overige deel van de lessen (18,2%) is gegeven door iemand die onbevoegd en onbenoembaar is. Binnen de Randstad liggen de percentages van bevoegd gegeven lessen en het aandeel leraren met een eerstegraads bevoegdheid iets hoger dan buiten de Randstad. Overigens: het is niet zo dat onbevoegd gegeven lessen gegeven worden door iemand die geen enkel diploma op dit gebied heeft. Vaak gaat het om iemand die een lagere bevoegdheid heeft (2^e graads i.p.v. 1^e graads) of iemand die een bevoegdheid heeft in een ander vak.

Om de beroepskwaliteit van leraren verder te bevorderen zijn de sociale partners - in het kader van de Kennis en Innovatie Agenda 2011-2020 - met elkaar overeengekomen dat in 2020 alle leraren bevoegd zullen zijn.² Ook in de cao vo 2011-2012 zijn afspraken opgenomen over het faciliteren van de aanpak van de onbevoegdheid van leraren. Er zal strenger op worden gelet dat onbevoegde leraren binnen twee jaar hun bevoegdheid halen.³

Ook de regels rond onbevoegdheid zullen worden aangescherpt. Zo stelt de Nota Werken in het Onderwijs 2012 dat een wetwijziging in 2012 moet garanderen dat er een eind komt aan het jaarlijks verlengen van de benoemingen van onbevoegde docenten in het onderwijs. Een onbevoegde docent kan dan maximaal voor een jaar worden benoemd. Hierna kan een docent alleen benoemd worden, indien de bevoegdheid is gehaald. De wet garandeert echter wel voldoende flexibiliteit voor noodsituaties.

1.3 Professionalisering

In het vo wordt momenteel veel aandacht besteed aan de ontwikkeling en professionalisering van het onderwijspersoneel. Professionalisering wordt gezien als een belangrijke maatregel om de kwaliteit en het imago van het onderwijs te verbeteren.

1.3.1 Training en opleiding

Onderwijsraad pleit voor verplichte bij- en nascholing voor leraren

Voor leraren is het van belang dat zij zich - evenals andere professionals - blijven scholen om bij te blijven in hun vak en om over goede pedagogisch-didactische vaardigheden te blijven beschikken. Daarmee kunnen zij hoge leerprestaties voor al hun leerlingen realiseren. Het ministerie van OCW heeft het advies van de Onderwijsraad voor een verplichte bij- en nascholing voor leraren⁴ overgenomen. In het actieplan *Leraar 2020 - een krachtig beroep!* staat opgenomen dat het beroepsregister, dat momenteel wordt ontwikkeld voor alle leraren in het po, vo en mbo, gebruikt gaat worden om informatie hierover vast te leggen. Om registratie in het beroepsregister te behouden, dienen leraren hun bekwaamheid te onderhouden met behulp van gecertificeerde professionaliseringsactiviteiten. De bedoeling is dat in 2018 het register civiel effect heeft.

² Leerkracht van Nederland - voortgangsrapportage 2011.

³ Zie artikel 8.a.3 en artikel 8.b.3 betreffende het dienstverband van de onbevoegde leraar in de cao vo 2011-2012 d.d. 5 september 2011.

⁴ Onderwijsraad (2011). Naar hogere leerprestaties in het voortgezet onderwijs.

Training en opleiding met name gericht op vakinhoud en vaardigheden

Uit een enquête onder overheidspersoneel blijkt dat 59% van het personeel in het voortgezet onderwijs in 2009 tenminste één training of opleiding heeft gevolgd.⁵ Ruim een derde van het personeel (36,9%) heeft een vakinhoudelijke training of opleiding gevolgd. Bijna één derde (29,8%) heeft een opleiding of training gevolgd die was gericht op vaardigheden. Hiervan geeft de meerderheid aan één tot tien dagen aan deze typen opleidingen te hebben besteed. Van bedrijfsspecifieke en generieke trainingen en opleidingen is nauwelijks gebruik gemaakt (respectievelijk 6,0% en 2,3%).

Ongeveer twee vijfde van het personeel in het vo heeft in 2009 geen training of opleiding gevolgd. Bijna dertig procent geeft aan geen opleiding te hebben gevolgd en daar ook geen behoefte aan te hebben. En 11,9% heeft in 2009 geen training of opleiding gevolgd, maar had daar wel behoefte aan.

Kenmerken van effectieve professionalisering

Over de effectiviteit van de verschillende typen professionaliseringsactiviteiten zijn geen harde uitspraken te doen. Wel zijn er aanwijzingen voor wat werkt en wat niet. Kenmerken van effectieve professionalisering zijn onder meer dat:

- het gerelateerd is aan de dagelijkse leerpraktijk en betrekking heeft op vakinhoud, vakdidactiek en/of het leren van leerlingen van dat specifieke vak,
- dat er actief en onderzoekend geleerd wordt (bijvoorbeeld observeren van collega's, discussiëren, bestuderen van werk van leerlingen en het bestuderen van nieuwe curricula en leerproblemen),
- er substantieel tijd voor beschikbaar moet zijn en dat de interventie permanent en blijvend is (bijvoorbeeld middels vervolgenterventies), en
- het samenhangt met het schoolbeleid of landelijk onderwijsbeleid.

Een belangrijke randvoorwaarde voor effectieve professionalisering is dat de schoolorganisatie is ingericht op het leren van leraren. De werkweek van leraren zou zo ingericht moeten worden dat voldoende tijd overblijft voor professionalisering. Daarnaast zou er op scholen een professionele cultuur moeten zijn waarin de leraren en schoolleiding waarde hechten aan de professionele ontwikkeling van leraren.⁶

1.3.2 Lerarenbeurs

Lerarenbeurs blijft in behoefte voorzien

De Lerarenbeurs is door het ministerie van OCW ingesteld om leraren met een onderwijsbevoegdheid te stimuleren een andere en/of hogere opleiding te volgen. Leraren kunnen zo niet alleen hun opleidingsniveau verhogen en hun loopbaanmogelijkheden vergroten, maar het geeft hen ook meer zeggenschap over hun eigen ontplooiing (ze kunnen immers zelf de opleiding bepalen). Daarnaast draagt het bij aan de positie van de leraar. Volgens de Nota Werken in het onderwijs 2012 van het ministerie van OCW is de Lerarenbeurs een succes. Sinds de invoering van de Lerarenbeurs in 2008 zijn ruim 26 duizend beurzen toegekend. Dit zijn voor een groot deel leraren in het primair onderwijs (14.863 beurzen toegekend) en het voortgezet

⁵ Dit blijkt uit een secundaire analyse op het (ongewogen) databestand van het Personeels- en mobiliteitsonderzoek (POMO) 2010 van het ministerie van BZK. Uit dit onderzoek valt niet op te maken of scholing al dan niet gefinancierd is vanuit de lerarenbeurs.

⁶ ICLON / Expertisecentrum Leren van Docenten (2010). Effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren.

onderwijs (7.171 beurzen toegekend). Vooral de masteropleiding Special Educational Needs en de bacheloropleiding Nederlands zijn populair.

In 2011 bedroeg het oorspronkelijke budget voor de Lerarenbeurs €67 miljoen. Vanwege de grote belangstelling is het budget voor 2011 met €10 miljoen verhoogd naar €77 miljoen. Het bedrag voor de individuele vergoeding van collegegeld is per 2011 verhoogd naar maximaal €7.000 per jaar. Vanaf 2012 is het niet meer mogelijk om een korte opleiding van maximaal een jaar te volgen met de lerarenbeurs (m.u.v. korte opleidingen gericht op passend onderwijs). Hiervoor kunnen scholen reguliere middelen voor nascholing inzetten, evenals de middelen die zij krijgen voor professionalisering.⁷

1.3.3 Promotiebeurs

Vanaf 2011 hebben leraren de mogelijkheid om met behoud van salaris vier jaar lang twee dagen per week een onderzoek uit te voeren aan de universiteit, dat resulteert in een proefschrift. De werkgevers van deze leraren ontvangen een subsidie om de leraren voor die genoemde periode vrij te stellen. Deze promotiebeurs is bedoeld voor leraren in het po, vo, mbo en hbo met een aanstelling voor onbepaalde tijd en een aanstellingsomvang van tenminste 0,8 fte. Voor deze promotiebeurs is gedurende de periode 2011-2014 jaarlijks een aanvraagronde.⁸ Volgens de Nota Werken in het Onderwijs 2012 is in mei 2011 besloten dat 132 vooraanmeldingen uitgewerkt mogen worden tot een (definitieve) aanvraag voor een promotiebeurs. Eind november 2011 wordt dan besloten over de toekenning van 33 promotiebeurzen.

1.3.4 Formele gesprekken

Meerderheid heeft formele gesprekken met de leidinggevende, maar dit leidt niet altijd tot concrete afspraken over persoonlijke ontwikkeling en loopbaan

In de CAO-VO 2011-2012⁹ is vastgelegd dat periodiek met elke werknemer gesprekken moeten worden gevoerd over het (toekomstig) functioneren van de werknemer door middel van een professionele gesprekkencyclus, bestaande uit loopbaangesprekken, functioneringsgesprekken, beoordelingen of andersoortige gesprekken die hetzelfde beogen. Uit het Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2010 van het ministerie van BZK blijkt dat in het vo de meerderheid van het personeel (81,9%) in de afgelopen twaalf maanden tenminste één formeel gesprek heeft gevoerd met de direct leidinggevende over het eigen functioneren.

Verder staat in de CAO dat de werkgever en werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan moeten opstellen waarin afspraken worden gemaakt over de toekomstige inzetbaarheid van de werknemer, diens scholing en doorstroming naar andere interne of externe functies. Dit plan dient ten minste eenmaal per drie jaar opgesteld danwel geactualiseerd te worden en aan de orde te komen in het evaluatiegesprek. Uit POMO 2010 blijkt dat 33,5% van de medewerkers concrete afspraken maakt met hun leidinggevende over de persoonlijke ontwikkeling en 19,5% over de eigen loopbaan (zie tabel 1.1).

⁷ OCW (2011). Nota Werken in het Onderwijs 2012.

⁸ Leerkracht van Nederland - voortgangsrapportage 2011.

⁹ Zie artikel 16.2 over het persoonlijk ontwikkelingsplan in de cao vo 2011-2012 d.d. 5 september 2011.

Tabel 1.1 Onderwerpen waarover medewerkers in gesprekken met hun leidinggevende concrete afspraken hebben gemaakt

	Percentage
Werkafspraken voor de komende periode	54,9%
Uw werkresultaten	48,6%
De taakverdeling/samenwerking binnen uw afdeling/team	44,2%
Uw persoonlijke ontwikkeling	33,5%
Uw loopbaan	19,5%
Uw persoonlijke omstandigheden	19,4%
Uw beloning	15,3%

Bron: POMO 2010

Formele gesprekken leiden volgens een meerderheid van medewerkers niet tot een beslissing over individuele beloning

De formele gesprekken met de direct leidinggevende leiden volgens het personeel in 14% van de gevallen tot een beslissing over de individuele beloning van medewerkers. Meest voorkomende vormen van beloning zijn bevordering naar een hogere schaal, eenmalige gratificatie of toeslag en salarisverhoging van één periodiek, gevolgd door bevordering naar een hogere schaal.

1.3.5 Individuele beloning en teambeloning

Volgens schoolleiders en bestuurders wordt individuele beloning in ruime mate toegepast in vo, maar is toepassing van teambeloning nog beperkt

Ondanks het feit dat blijkbaar de meeste leraren er weinig tot niets van merken, geven schoolleiders en bestuurders wel degelijk aan vaak met individuele beloningen op basis van prestatie te werken. Uit een SBO-enquête onder schoolleiders en bestuurders in het po en vo blijkt dat in het vo beloning op basis van individuele prestaties door de meerderheid wordt toegepast, terwijl beloning op basis van teamprestaties nog in beperkte mate blijkt voor te komen¹⁰. Ruim een derde (35%) van de schoolleiders en bestuurders in het vo geeft aan dat de beoordeling van medewerkers *geen* gevolgen heeft voor de individuele beloning. En drie kwart geeft aan dat de beoordeling *geen* gevolgen heeft voor de beloning van een team van medewerkers. Vormen van individuele beloning die met name worden toegepast, zijn bevordering naar een hogere schaal, eenmalige gratificatie of toeslag, directe beloning in de vorm van een attentie (cadeaubon, bloemen, etc.) en salarisverhoging van 1 periodiek (zie tabel 1.2).

¹⁰ SBO-panel (2010).

Tabel 1.2 Heeft de beoordeling in uw organisatie een van de onderstaande gevolgen voor de beloning van medewerkers? (% Ja) - huidige situatie individuele en team beloning

	Individuele beloning	Team-beloning
Directe beloning in vorm van taakbeleid (extra tijd taken, minder lestijd, andere taken etc.)	18,0	2,2
Directe beloning in vorm van attentie (cadeaubon, bloemen, etc.)	27,9	13,7
Eenmalige gratificatie of toeslag	33,2	4,2
Bevordering naar een hogere schaal	33,7	0,4
Salarisverhoging van 1 periodiek	25,0	0,8
Directe beloning in vorm van vrije tijd (extra vrije middag)	13,2	1,8
Niet toekennen van een periodiek	15,3	0,0
Salarisverhoging van twee periodieken of meer	8,1	0,8
Andere gevolgen / andere beloning	11,0	8,1
Beoordeling heeft geen gevolgen / geen enkele beloning willen toepassen	35,0	75,1
Totaal (N)	235	235

Bron: SBO Panel, 2010

Daarnaast wordt de beoordeling vaak gebruikt bij het nemen van formele besluiten. In de meeste gevallen (90,7%) heeft de beoordeling gevolgen voor de vaste aanstelling van (nieuwe) medewerkers en in ongeveer de helft van de gevallen (53,5%) heeft de beoordeling gevolgen voor het ontslag van individuele medewerkers.

Meeste leraren wensen dat individuele beloning wordt toegepast binnen de eigen organisatie

Het feit dat schoolleiders vaak met individuele beloning werken wordt dan misschien niet altijd gezien door de leraren, het valt bij hen in ieder geval wel in goede aarde. Uit een enquête onder van het Flitspanel van BZK in mei 2011 blijkt dat de meeste leraren in het vo (84%) zouden willen dat individuele beloning binnen de eigen instelling wordt toegepast. Vormen van individuele beloning die zij voornamelijk toegepast zouden willen zien, zijn bevordering naar een hogere schaal (48%), directe beloning in de vorm van taakbeleid (37%), eenmalige gratificatie of toeslag (32%) en salarisverhoging van 1 periodiek (32%).

1.3.6 Functiemix

Functiemix in het vo op de goede weg

In het voortgezet onderwijs ontvangen scholen in de Randstad sinds 2009 en scholen buiten de Randstad sinds 2010 geld om het aandeel leraren in hogere salarisschalen substantieel te vergroten, zodat de loopbaanmogelijkheden van leraren worden vergroot. In de convenanten met de deelsectoren zijn hierover streefcijfers geformuleerd voor 2011 en 2014. In het vo zijn landelijke groeidoelstellingen geformuleerd om meer docenten te laten doorstromen naar de schalen LC en LD. Er zijn aparte doelstellingen geformuleerd voor scholen binnen en buiten de Randstad (zie tabel 1.3). Te zien is dat landelijk het aandeel LC-docenten is toegenomen van 18,6% in 2008 naar 25,9% in 2010 en 26,4% in maart 2011. Scholen in de Randstad moeten nog een grote slag maken om de doelstelling in 2011 te realiseren. Voor de Randstad zijn hogere groeidoelstellingen vastgesteld, omdat hier de arbeidsmarktproblematiek groter is. Scholen buiten de Randstad hebben daarentegen de tussendoelen voor oktober 2011 al bijna bereikt.

Tabel 1.3 Realisatie en doelstelling aandeel leraren voortgezet onderwijs naar salarisschaal (in voltijdbanen, in procenten)

Salarisschaal	Stand okt 2008	Stand okt 2010	Stand maart 2011	Doelstelling 2011	Doelstelling 2014
Nederland					
LB	64,2	56,0	54,6	52	33
LC	18,6	25,9	26,4	29	38
LD	16,9	17,8	18,7	19	29
LE	0,3	0,3	0,2	0	0
Randstad					
LB	63,8	48,3	46,2	36	16
LC	19,6	33,7	35,0	45	55
LD	16,3	17,8	18,5	19	29
LE	0,3	0,3	0,2		
Buiten de Randstad					
LB	64,3	61,3	60,2	62	44
LC	18,1	20,5	20,8	19	27
LD	17,3	17,8	18,8	19	27
LE	0,3	0,3	0,3		

Bron: OCW 2011, Nota Werken in het Onderwijs 2012.

Verder is tussen 2009 en 2010 het aandeel scholen dat promotiecriteria heeft opgesteld toegenomen. In 2009 gaf 20% van het onderwijzend personeel in het vo aan dat er criteria opgesteld zijn ten aanzien van de promotie. Dit percentage is gestegen naar 57% in 2010. De promotiecriteria zijn in lijn met de criteria in het convenant en worden al vaak toegepast. Op scholen met nieuwe promotiecriteria geven leraren vaker aan dat iedereen een eerlijke kans heeft op een schaalpromotie. Het aandeel leraren dat schaalpromotie heeft gemaakt, is tussen 2009 en 2010 toegenomen van 9% naar 12%. Een groot deel van de promoties in 2010 (65%) heeft plaatsgevonden in het kader van de versterking van de functiemix.¹¹

Volgens de Nota Werken in het Onderwijs 2012 melden enkele scholen dat het zonder meer toepassen van de landelijke afspraken uit het convenant LeerKracht in sommige gevallen kan leiden tot onredelijke effecten. Zo komen zoveel leraren in LD terecht, dat er van functiedifferentiatie geen sprake meer is. Hiervoor wordt met de convenantpartners naar een oplossing gezocht. In de nieuwe cao is volgens de Nota Werken in het Onderwijs 2012 daarnaast meer ruimte gekomen voor scholen om de functiemix naar eigen inzicht in te kunnen vullen.

1.4 ICT/innovatie

Vrijwel alle scholen gebruiken ict, maar intensiteit is beperkt

Het ict-gebruik in het vo is in de afgelopen jaren verder toegenomen. In 2009 typeert ruim drie kwart van de scholen in het vo het ict-gebruik als (ver)gevorderd. In 2001 was dit nog bijna twee derde van de scholen.¹²

In 2009 gebruikt 82% van de docenten in het vo een computer in de klas. In het vo delen leerlingen een computer gemiddeld met vijf andere leerlingen. Volgens het management van scholen zet 61% van de docenten in het vo computers in bij het lesgeven. De intensiteit is echter beperkt. Docenten zetten computers gemiddeld zes uur per week in bij het lesgeven. Daarnaast gebruiken de meeste leraren de computer

¹¹ Tussenmeting versterking functiemix 2010, OCW.

¹² SBO (2010). Ict en de invloed op de onderwijsarbeidsmarkt. Literatuuronderzoek.

thuis voor het uitvoeren van schoolwerkzaamheden en dit aandeel neemt geleidelijk aan toe. De helft van de leraren gebruikt de thuiscomputer meer dan vijf uur per week voor schoolwerkzaamheden.

Ict leidt mogelijk tot meer gevarieerdheid in functies en een aantrekkelijker beroep
Over wijzigingen in de personele omvang als gevolg van ict-gebruik in het onderwijs zijn nog geen gegevens bekend. Wel zijn er aanwijzingen dat de personele samenstelling verandert. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de verwachtingen positief zijn over de mogelijkheid om docentvervangende software in te zetten. Door digitaal lesmateriaal kan vaker onderwijsondersteunend personeel ingezet worden op instructietaken. Verder tonen enkele onderzoeken aan dat de inzet van ict leidt tot niet zozeer een vermindering van de taakbelasting, maar een andere invulling van de functie. De functie van docent zal volgens deze onderzoeken mogelijk steeds minder gericht zijn op kennisoverdracht. Deze taken kunnen steeds meer door ondersteunende functies worden overgenomen. Docenten kunnen nieuwe rollen krijgen, zoals begeleider van het leerprocessen en materiaalontwikkelaar. Ze zullen daarbij meer behoefte hebben aan didactische ict-vaardigheden. Door deze functieverandering kan het beroep van docent mogelijk aantrekkelijker worden.¹³¹⁴

1.5 Professionalisering in Europa

Internationaal neemt groot deel van de leraren in de onderbouw deel aan professionaliseringsactiviteiten

De OECD heeft een onderzoek uitgevoerd in 23 landen onder ongeveer 90.000 leraren in de onderbouw van het voortgezet onderwijs waarin onder meer is ingegaan op de professionele ontwikkeling. Nederland heeft ook meegewerkt aan dit onderzoek, maar voldeed niet aan de minimale respons en is daarom weggelaten uit de analyse. De Nederlandse gegevens (vragenlijstinformatie van 657 leraren) zijn echter wel beschikbaar en te vergelijken met de gegevens van de andere deelnemende landen.¹⁵

In de deelnemende landen (zie figuur 1.1) heeft gemiddeld 89% van de leraren in de onderbouw van het voortgezet onderwijs in de voorafgaande achttien maanden deelgenomen aan activiteiten gericht op de professionele ontwikkeling. Gemiddeld hebben zij hieraan 15 dagen besteed. Ook in Nederland is de deelname aan professionele ontwikkeling met 91,4% hoog en hebben de leraren gemiddeld 13,5 dagen besteed aan professionele ontwikkeling. In de onderzochte landen is, van de dagen besteed aan professionele ontwikkeling, gemiddeld 51% verplicht onderdeel van de baan. In Nederland ligt dit percentage lager, op 38,5%.^{16, 17}

¹³ Uit een onderzoek naar docentvervangende software blijkt dat onderwijsassistenten een deel van de onderwijstaken kunnen overnemen zonder verlies van onderwijskwaliteit.

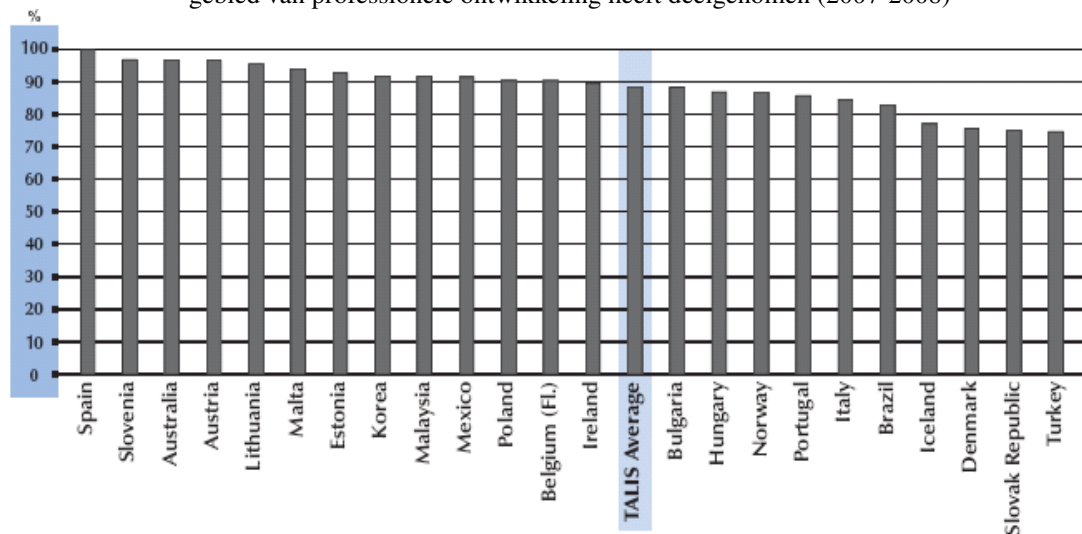
¹⁴ In 2011 wordt een vervolgonderzoek worden uitgevoerd naar de relatie tussen ict en het onderwijspersoneel en de schoolorganisatie. Het gaat dan om de invloed van ict-gebruik op docenten, onderwijsondersteunend personeel, schoolleiding en de schoolorganisatie.

¹⁵ De gegevens in deze paragraaf zijn niet helemaal vergelijkbaar met de eerder gepresenteerde gegevens over professionaliteit, omdat er een andere definitie van professionalisering (ook informele activiteiten zijn meegeteld) en een andere tijdsperiode (18 maanden i.p.v. een jaar) zijn gehanteerd. Tevens gaat het hier specifiek om leraren in de onderbouw.

¹⁶ OECD (2009). Creating Effective Teaching and Learning Environments: First results from TALIS.

¹⁷ OCW (2009). Teaching and learning international survey (Talis) Nationaal rapport.

Figuur 1.1: Percentage van de leraren dat in de afgelopen 18 maanden aan activiteiten op het gebied van professionele ontwikkeling heeft deelgenomen (2007-2008)

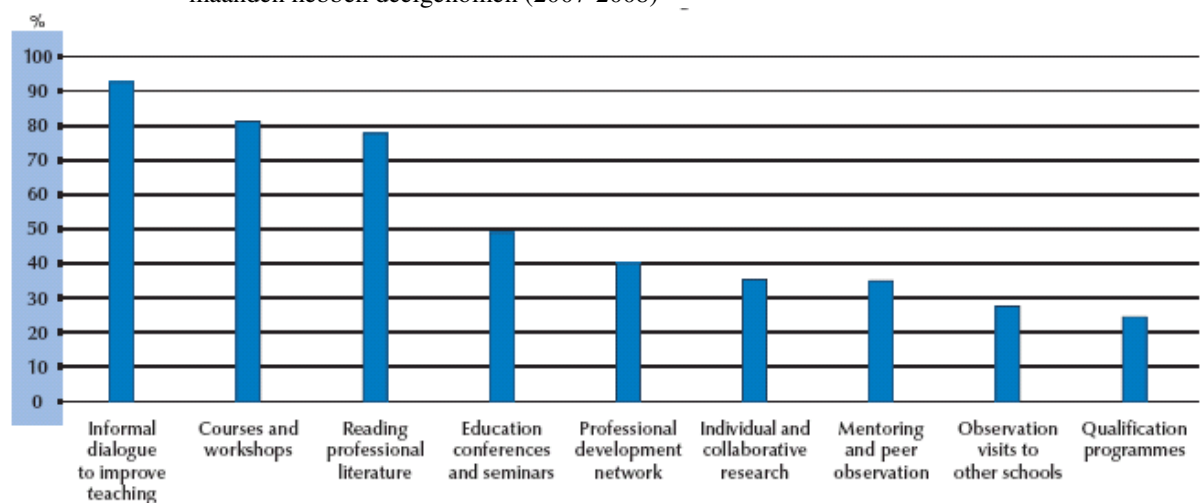


Bron: Creating Effective Teaching and Learning Environments: First results from TALIS (OECD, 2009)

Informeel professionaliseringsactiviteiten internationaal relatief vaak ingezet

Voor de eigen professionele ontwikkeling kunnen leraren gebruik maken van zowel formele activiteiten (zoals cursussen, conferenties en kwalificatieprogramma's) als informele activiteiten (lezen van professionele literatuur en onderhoud met collega's). Professionaliseringsactiviteiten die het meest worden ingezet in de onderzochte landen zijn onderhoud met collega's over de verbetering van het lesgeven, cursussen en/of workshops en het lezen van professionele literatuur (zie figuur 1.2). Ook in Nederland is de deelname aan deze activiteiten hoog; 84,4% van de leraren heeft in die periode informeel onderhoud met collega's gehad over de verbetering van het lesgeven, 86,7% heeft deelgenomen aan cursussen en/of workshops en 94,1% heeft professionele literatuur gelezen.

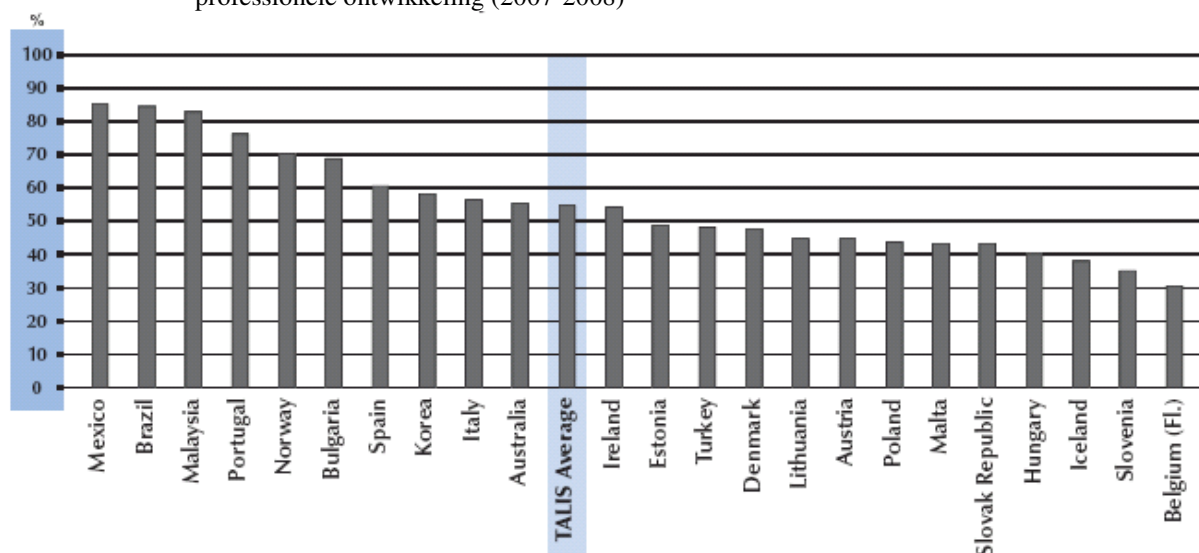
Figuur 1.2: Het soort professionaliseringsactiviteiten waaraan leraren in de afgelopen 18 maanden hebben deelgenomen (2007-2008)



Bron: Creating Effective Teaching and Learning Environments: First results from TALIS (OECD, 2009)

Ongeveer de helft van de leraren zou meer aan professionalisering willen doen
 Ruim de helft van de leraren in het onderzoek (54,8%) geeft aan dat ze in de afgelopen achttien maanden meer hadden willen deelnemen aan activiteiten op het gebied van professionele ontwikkeling (zie figuur 1.3).

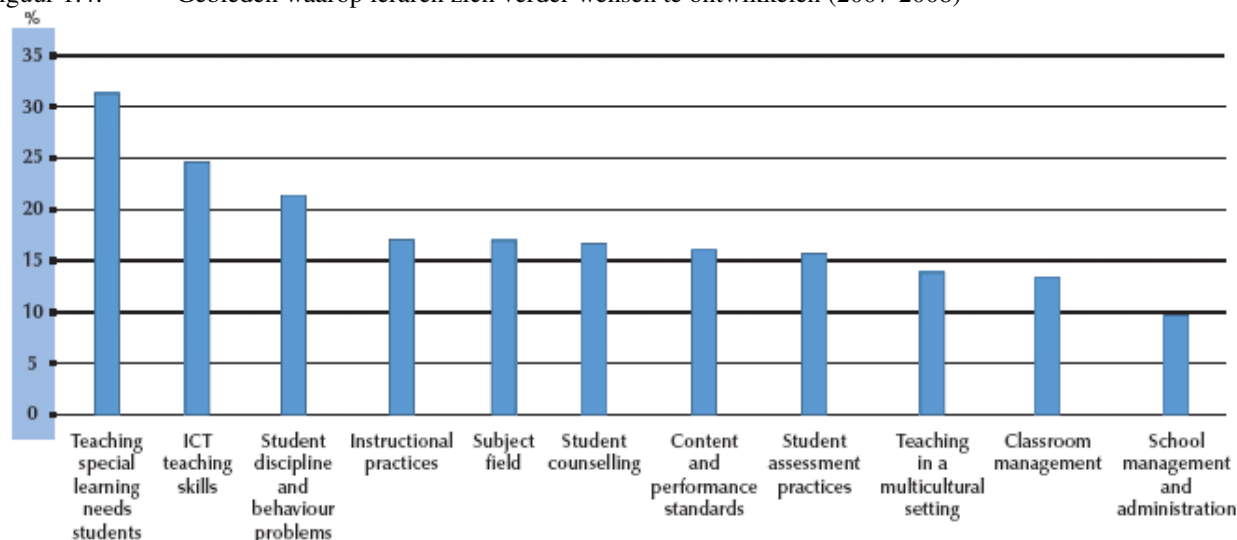
Figuur 1.3: Percentage van de leraren dat in de afgelopen 18 maanden behoefte had aan meer professionele ontwikkeling (2007-2008)



Bron: Creating Effective Teaching and Learning Environments: First results from TALIS (OECD, 2009)

In Nederland is dit 47,8%. De gebieden waarop men zich meer wil ontwikkelen, zijn het lesgeven aan leerlingen met speciale leerbehoeften, ict-vaardigheden bij het lesgeven en discipline en gedragsproblemen bij leerlingen (zie figuur 1.4).

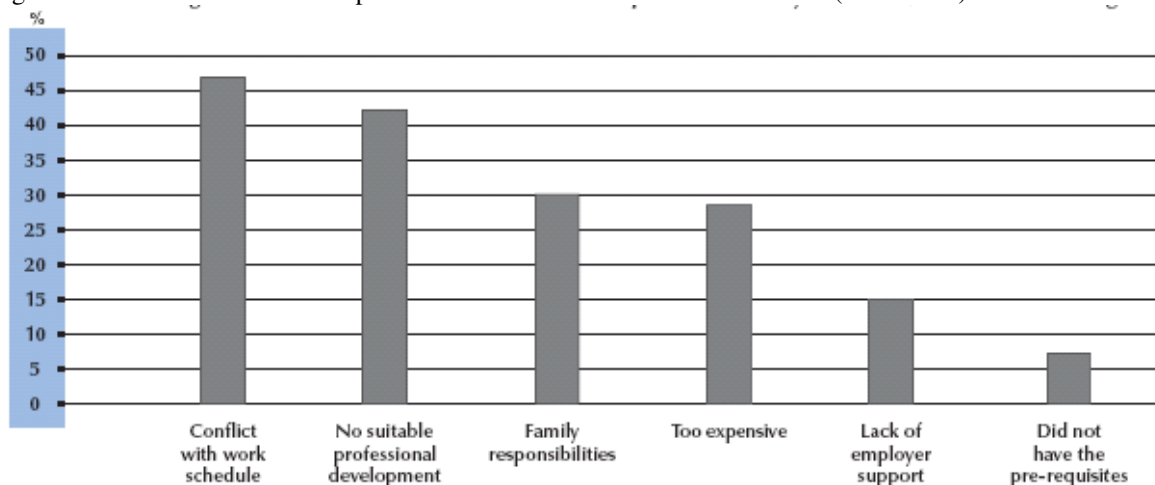
Figuur 1.4: Gebieden waarop leraren zich verder wensen te ontwikkelen (2007-2008)



Bron: Creating Effective Teaching and Learning Environments: First results from TALIS (OECD, 2009)

Belangrijkste redenen voor het minder deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten zijn dat het niet past binnen het werkschema (46,7%) en het ontbreken van een geschikt aanbod (42,3%; zie figuur 1.5).

Figuur 1.5: Gebieden waarop leraren zich verder wensen te ontwikkelen (2007-2008)



Bron: Creating Effective Teaching and Learning Environments: First results from TALIS (OECD, 2009)

In het kader van het Actieplan Leerkracht zijn de nodige maatregelen in gang gezet om de kwaliteit van het leraarsberoep te bevorderen, zoals het invoeren van de functiemix en de lerarenbeurs, het verkorten van de carrièrelijnen, het oprichten van een lerarenregister en het verbeteren van de kennisbases voor de lerarenopleidingen.

Kwalitatieve tekorten in het vo zijn zichtbaar in de inzet van onbevoegden; bijna één op de vijf lessen wordt niet bevoegd gegeven. De sociale partners hebben tot doel gesteld dat in 2020 alle leraren bevoegd zijn.

In het vo is de laatste jaren meer aandacht voor de ontwikkeling en professionalisering van zittend onderwijspersoneel. Ongeveer zestig procent van het onderwijspersoneel heeft in 2009 tenminste één training of opleiding gevolgd. Het betreft met name trainingen en opleidingen op het gebied van vakinhoud en vaardigheden. Ook de lerarenbeurs blijft voorzien in de individuele behoefte aan ontwikkeling. Bijna een derde van de toegekende beurzen is toegekend aan leraren uit het vo. En vanaf dit jaar kunnen werkgevers een subsidie aanvragen waarmee zij leraren vrij kunnen stellen om een promotietraject te doorlopen aan de universiteit. Verder heeft ruim 80% 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 de formele gesprekken volgens medewerkers nauwelijks tot een beslissing over individuele beloning. Volgens schoolleiders en bestuurders in het vo wordt individuele beloning op basis van de beoordeling juist in ruime mate toegepast. De toepassing van teambeloning is nog beperkt. De meeste leraren zouden individuele beloning in het onderwijs toegepast willen zien binnen de eigen organisatie. De eerste resultaten van de versterking van de functiemix laten zien dat het vo op de goede weg is. Met name het aandeel LC-docenten is toegenomen. De Randstad - waarvoor hogere groeidoelstellingen zijn vastgesteld - heeft nog een slag te maken om de doelstellingen voor 2011 te halen.

Het ict-gebruik op scholen in het vo is in de afgelopen jaren verder toegenomen. Wel is de intensiteit van het computergebruik nog beperkt. Er zijn aanwijzingen dat ict-gebruik leidt tot meer gevarieerdheid in functies en een aantrekkelijker beroep.

Internationaal gezien neemt een groot deel van de leraren in de onderbouw van het vo deel aan

professionaliseringsactiviteiten. Informele activiteiten (lezen van vakliteratuur en onderhoud met collega's over verbetering van het lesgeven) worden het meest ingezet. Ruim de helft van de leraren had meer aan professionalisering willen doen, maar is daar niet aan toegekomen omdat het niet past binnen hun werkschema en omdat een geschikt aanbod ontbreekt.

2. Vraag en aanbod

2.1 Vraag naar onderwijspersoneel

Aantal lerarenvacatures weer gestegen

In het schooljaar 2010 - 2011 zijn meer lerarenvacatures vervuld dan ontstaan. Na een dip in zowel het aantal ontstane als het aantal vervulde vacatures in het schooljaar 2008-2009, is het aantal vacatures in 2009-2010 weer gestegen. In het schooljaar 2010-2011 is er echter weer een lichte daling in het aantal ontstane en vervulde vacatures zichtbaar ten opzichte van het voorgaande schooljaar (zie tabel 2.1).¹⁸

Het aantal ontstane, vervulde en openstaande vacatures voor ondersteunend personeel is in het schooljaar 2010 - 2011 gedaald.

De arbeidsmarkt voor directiepersoneel in het vo is vrij stabiel. Het aantal ontstane en vervulde vacatures in het schooljaar 2010-2011 zijn nagenoeg vergelijkbaar met de aantallen in het schooljaar ervoor. Ook het aantal kandidaten dat zich meldt voor de vervulling van de directievacatures is de laatste jaren nauwelijks veranderd. Wel is het percentage moeilijk vervulbare vacatures in het schooljaar 2010 – 2011 gedaald van 55% in 2009 – 2010 naar 35%. Het vacatureprobleem voor directiepersoneel in het vo is minder groot dan in het po.

Tabel 2.1 Ontwikkelingen in lerarenvacatures in fte in het vo over de periode 2005-2010

	2006	2007	2008	2009	2010
ontstane vacatures	5.164	5.500	2.910	3.579	3.546
vervulde vacatures	4.592	5.108	3.453	4.146	3.841
openstaande vacatures ¹⁹	318	399	155	207	206
moeilijk vervulbare vacatures (%)	60	72		69	67
openstaande vacature-intensiteit (%)	0,5	0,6	0,2	0,3	0,3

Bron: www.stamos.nl

Regionale verschillen in vacature-intensiteit

De vacature-intensiteit is het aantal vacatures (in fte) als percentage van de werkgelegenheid. In Amsterdam, Utrecht en Den Haag is de ontstane vacature-intensiteit voor leraren in het vo in het schooljaar 2010 – 2011 lager dan de vervulde vacature-intensiteit. In Rotterdam is de ontstane vacature-intensiteit echter hoger dan de vervulde vacature-intensiteit.

Verder kennen de rpa-clusters 't Gooi & Vechtstreek en Eemland, Noordoost Brabant en Haaglanden zowel een relatief hoge ontstane als vervulde vacature-intensiteit. Dit hangt waarschijnlijk samen met de bevolkingstoename in de groeikernen.

Het ministerie van OCW stelt dat de kwaliteit van het onderwijs in het geding komt bij een openstaande vacature-intensiteit (het percentage openstaande vacatures t.o.v. de werkgelegenheid) vanaf 1%. In het schooljaar 2009-2010 kwam Almere met een openstaande vacature-intensiteit van 1,1 procent boven deze kritische grens uit. In het schooljaar 2010 – 2011 is hier volgens de meting geen sprake meer van. Binnen een regio kunnen echter grote verschillen voorkomen, waardoor het mogelijk is dat er

¹⁸ ResearchNed (2011). *Arbeidsmarktbarometer po, vo en bve schooljaar 2009-2010*. Zie ook www.stamos.nl

¹⁹ Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde van vier kwartalen.

scholen zijn die dusdanig veel vacatures onvervuld hebben dat dit invloed kan hebben op de onderwijskwaliteit. Hier zijn echter geen cijfers over bekend.

Vacature-intensiteit in het vmbo gedaald

De ontstane en vervulde vacature-intensiteit voor leraren in het vo zijn in het vmbo sterk gestegen in het schooljaar 2009-2010 ten opzichte van het schooljaar 2008-2009. In het schooljaar 2010 – 2011 is er echter weer een daling in de ontstane en vervulde vacature-intensiteit zichtbaar. Het vmbo heeft over het algemeen meer ‘moeite’ om leraren te werven en te behouden dan de overige onderwijstypen. Dit komt volgens het onderzoek waarschijnlijk doordat de leerlingenpopulatie in het vmbo als lastiger wordt ervaren. Uit onderzoek onder ruim 1.300 docenten in het vmbo blijkt dat 15% aangeeft te willen vertrekken uit de sector en dat zij de ordeproblematiek en de zwaarte van het werk vaak als reden noemen.²⁰ Tevens blijkt dat ongeveer tweederde van de docenten door een samenloop van omstandigheden op het vmbo terecht is gekomen. Slechts een kwart heeft destijds bewust voor het vmbo gekozen. In andere onderwijstypen, zoals havo/vwo, vmbo-tl/havo/vwo en vmbo/havo/vwo, zijn er ten opzichte van het voorgaande schooljaar nauwelijks veranderingen in de ontstane en vervulde vacature-intensiteit. Het praktijkonderwijs kent, ten opzichte van het schooljaar 2009 – 2010, daarentegen wel een daling in de ontstane vacature-intensiteit.

Grotere arbeidsmarktdynamiek op scholen met relatief veel jonge leraren

Als gekeken wordt naar de leeftijdsopbouw van scholen, dan blijkt dat scholen met een relatief hoog aandeel (18-40%) leraren jonger dan 30 een hogere ontstane, vervulde en gemiddelde openstaande vacature-intensiteit hebben dan scholen met een lager aandeel jonge leraren. Scholen met een hoog aandeel 50-plussers kennen geen hogere vacature-intensiteiten dan scholen met een lager aandeel 50-plussers. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de arbeidsmobiliteit van jonge werknemers hoger ligt en het gegeven dat jonge vrouwen relatief vaak minder uren per week gaan werken na de komst van hun eerste kind. Een andere mogelijke verklaring is dat scholen met veel vacatures vanzelf meer jonge leraren in hun lerarenbestand krijgen, aangezien de meeste vacatures zullen worden vervuld door jonge leraren (de meeste sollicitanten zullen jonge leraren zijn).

2.1.1 Vraag naar vak

Wanneer wordt gekeken naar specifieke vakken, blijkt het aandeel onvervulde vacatures het grootst is bij de talen (45 procent). Nederlands en Engels vormen met respectievelijk 17 en 10 procent van deze openstaande vacatures de grootste percentages. Bij de exacte vakken staan de vakken wiskunde (16 procent) en biologie (6 procent) het vaakst nog open aan het einde van het kwartaal.²¹

Uit een panelonderzoek onder schoolleiders komt een soortgelijk beeld naar voren. Men ervaart de meeste moeite met het vervullen van vacatures voor de vakken Wiskunde (56%), Natuurkunde (48%), Duits (39%), Scheikunde (35,6%) en Nederlands (28%). Men verwacht dat het vervullen van vacatures voor onder andere

²⁰ SBO (2010). *Onderwijspersoneel in het vmbo en praktijkonderwijs*.

²¹ ResearchNed (2011). *Arbeidsmarktbarometer po, vo en bve schooljaar 2010-2011*. Zie ook www.stamos.nl

deze vakken in de toekomst nog meer moeite zal kosten. De moeilijkheden worden momenteel voornamelijk ervaren bij het vervullen van eerstegraads vacatures, met name bij de exacte vakken en Nederlands (zie ook bijlage 1).

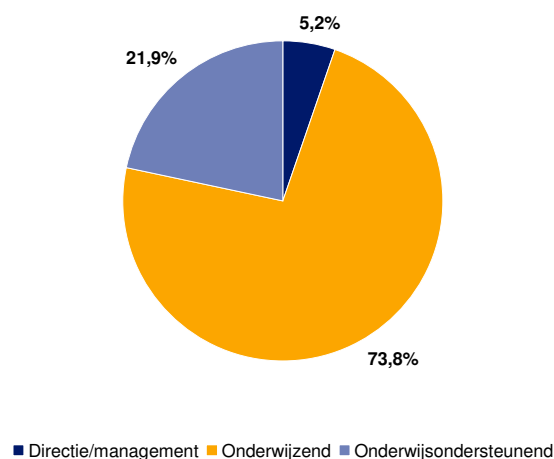
Voor veel afzonderlijke vakken verwacht een aanzienlijk deel van de respondenten dat de verwachte moeizame vacaturevulling daadwerkelijk zal leiden tot een (groot) tekort. Voor de relatief 'kleine' vakken kan men dit moeilijker inschatten.²²

2.2 Aanbod van onderwijspersoneel

Werkgelegenheid stijgt

In 2010 was in het vo 88.000 fte werkzaam (vervuld door 108.600 personen). De werkgelegenheid in het vo neemt jaarlijks toe. In de periode 2004-2010 is het personeel in fte met 7,5% gegroeid en in personen met 6,1%, terwijl het leerlingenaantal in deze periode nagenoeg gelijk is gebleven (een stijging van 0,3%).

Figuur 2.1 Werkgelegenheid naar functie 2010 (in fte)

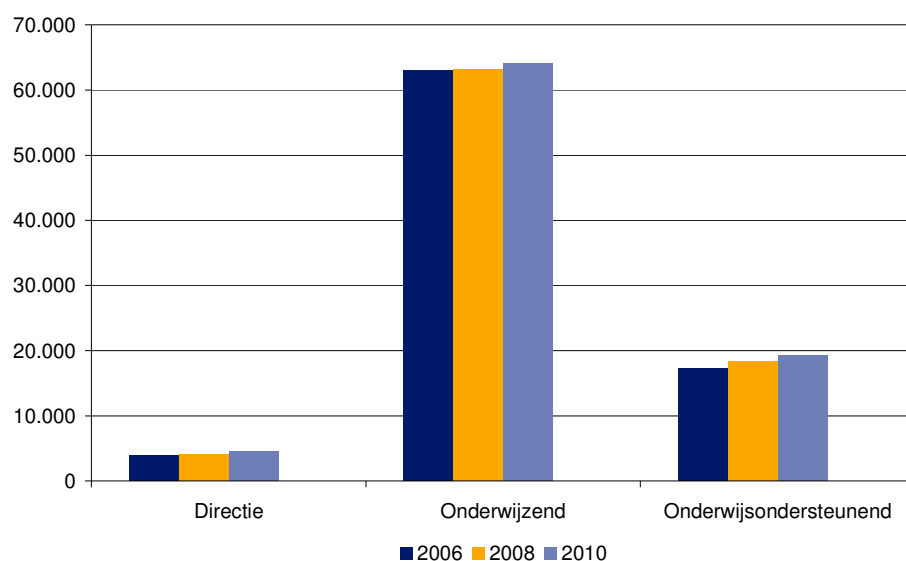


Grote relatieve stijging directie en ondersteuners

Het personeel in het vo bestaat voor bijna drie kwart uit onderwijzend personeel (zie figuur 2.1). In absolute aantallen is vanaf 2006 de categorie directie/management licht gestegen met 600 fte (naar 4.600 fte), maar in relatieve zin is dit een sterke toename van maar liefst 15%. Datzelfde geldt voor het onderwijsondersteunend personeel dat is gestegen van 17.200 naar 19.300 fte. Dit is een toename van 12%. Ook het aantal leraren is gestegen van 63.000 naar 64.100 fte, maar deze toename is relatief gezien veel minder sterk, namelijk 1,7%.

²² SBO-panel (2011).

Figuur 2.2 Werkgelegenheid vo in fte naar functie



2.2.1 Aanbod naar sekse

Aandeel vrouwen stijgt

Het aandeel vrouwen onder het personeel is in het vo in 2010 gestegen naar 45% van de formatie tegenover 41% in 2006. Van het onderwijzend personeel is bijna de helft vrouw (44%) en van het onderwijsondersteunend personeel is dat 51%. Mede door het stijgende aandeel vrouwen zijn er steeds meer vrouwelijke schoolleiders te vinden: in 2010 26% van de fte. Het aandeel vrouwen in de categorie directie/management loopt daarmee achter op het totale percentage vrouwen onder het personeel. De gemiddeld lagere leeftijd van vrouwen en hun ambities op dit gebied zijn hier mede de oorzaak van.

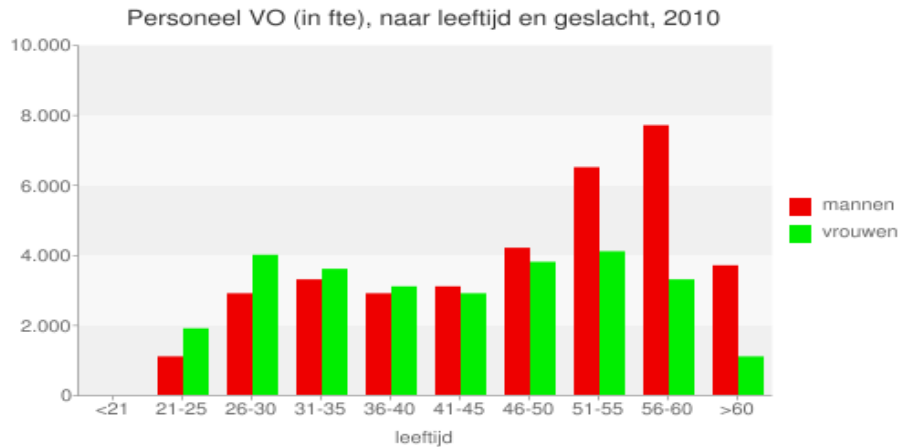
Tabel 2.2 Percentage vrouwen in de verschillende functies (percentage gebaseerd op fte) in 2006 en 2010

	Aandeel vrouwen	
	2006	2010
Directie	19%	26%
Docenten	41%	44%
Overig personeel	48%	51%

Bron: www.stamos.nl

Figuur 2.3 laat zien dat in de oudere leeftijdscategorieën het aandeel mannen aanzienlijk hoger is, in de jongere leeftijdscategorieën is het aandeel vrouwen hoger. Door deze opbouw van het personeelsbestand zal in de komende jaren - als de medewerkers uit de hogere leeftijdscategorieën met pensioen gaan - het aandeel mannen in de vo sterk afnemen (zie ook paragraaf 3.2.1).

Figuur 2.3

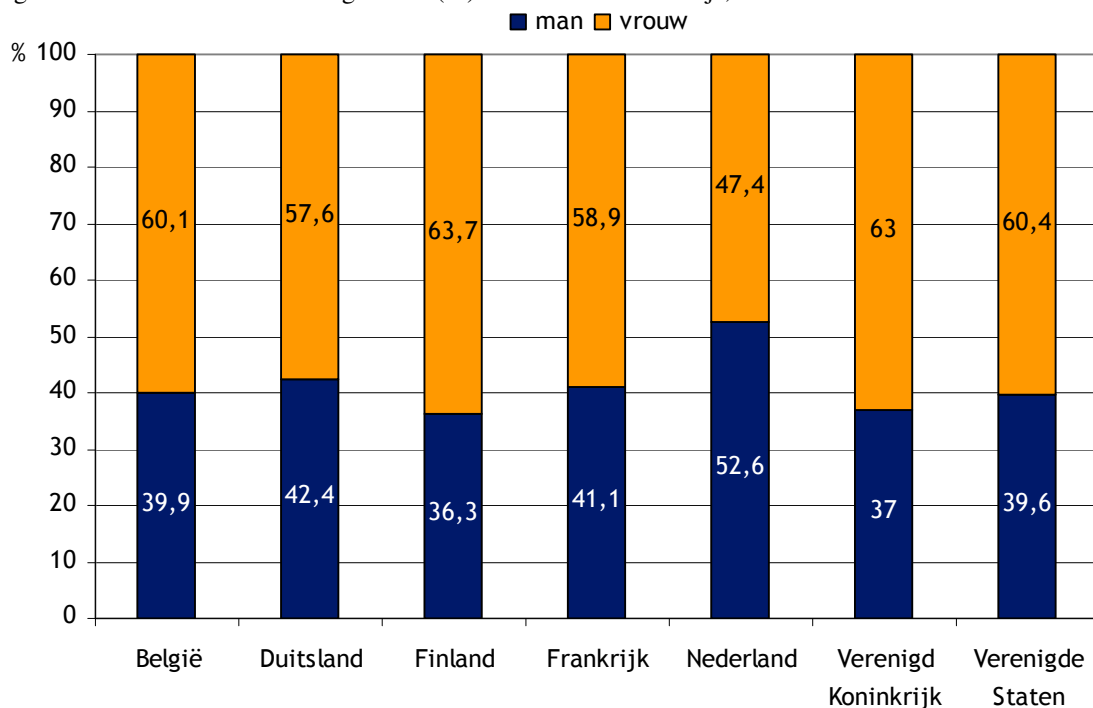


Bron: stamos.nl

In vergelijking met andere OESO-landen heeft Nederland relatief veel mannelijke leraren in het secundair onderwijs

Onderstaande figuur geeft een beeld van de procentuele verdeling naar geslacht van leraren in secundair onderwijs in de verschillende OESO-landen in 2008. Uit de figuur blijkt dat in Nederland relatief veel mannen werken als docent in het secundair onderwijs. Daarnaast heeft Nederland als enige land in de vergelijking, meer dan 50 procent mannen werken in het secundair onderwijs. Een unicum, omdat in alle andere OESO-landen vrouwelijke docenten in de meerderheid zijn.

Figuur 2.4 Docenten naar geslacht (%) in secundair onderwijs, 2008²³



Bron: StatExtracts, OECD

²³ De indeling naar secundair onderwijs is gebaseerd op de International Standard Classification of Education (ISCED). Deze sector bestaat uit het lager secundair onderwijs en het hogere secundair onderwijs. Lager secundair onderwijs is het best vergelijkbaar met het Nederlandse voortgezet onderwijs. Hogere secundair onderwijs is het best vergelijkbaar met de Nederlandse mbo- en aoc-instellingen en de bovenbouw van de havo en vwo.

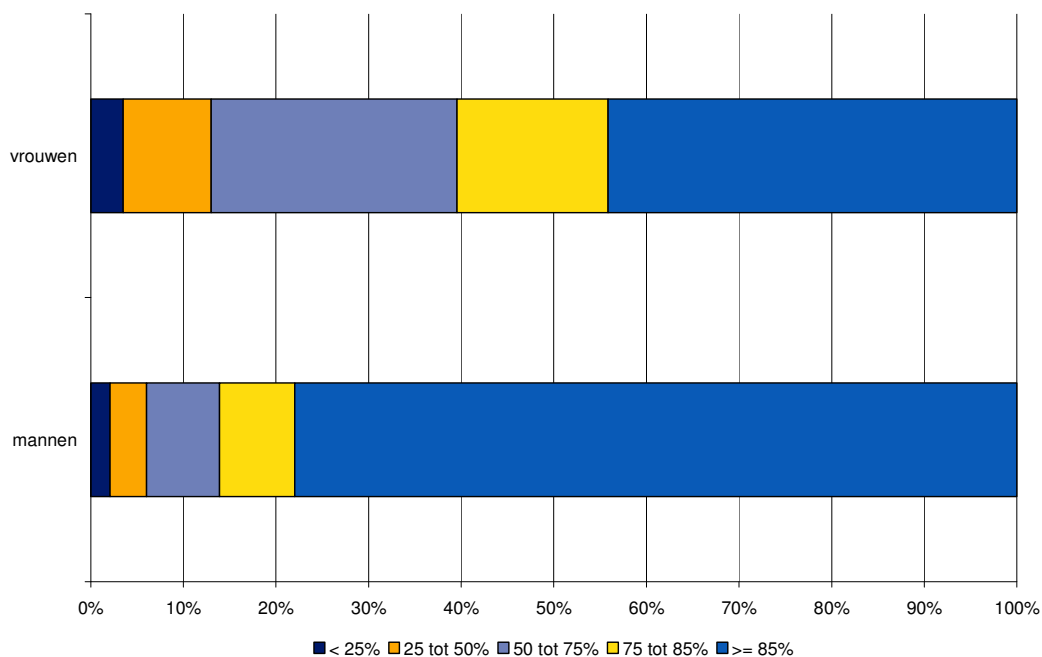
2.2.2 Aanbod naar aanstellingsomvang

Het aantal deeltijders daalt

Vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen (zie figuur 2.5). Zestig procent van de werknemers in het vo heeft in 2010 een (bijna) fulltime aanstelling van meer dan 85%. Dit aandeel is in twee jaar tijd gestegen met zes procentpunt. Deze stijging is terug te vinden bij zowel mannen (2,5 procentpunt) als vrouwen (13 procentpunt). Deze groei in het aandeel (bijna) fulltime aanstellingen vanaf 2009 is een duidelijke trendbreuk met het verleden, waarin weinig fluctuaties waren. Nu heeft bijna 80 procent van de mannen en ruim 40 procent van de vrouwen een aanstellingsomvang van 85% of meer.

In 2009 heeft het SBO onderzoek laten doen naar zogenoemde ‘sprokkelbanen’ in het vo. Uit dit onderzoek blijkt dat kleine aanstellingen van minder dan 0,5 fte vaak de eigen keus van docenten is. Onder startende leraren komt het wel vaker voor dat zij graag een grotere aanstelling zouden willen. Scholen zelf geven aan het liefst dit soort kleine aanstellingen te vermijden, maar zetten het wel in om in noodgevallen de formatie in te vullen.

Figuur 2.5 Aanstellingsomvang naar geslacht, 2010 (in personen)



2.2.3 Aanbod naar leeftijd

Uittreedleeftijd stijgt, waardoor de tekorten worden uitgesteld

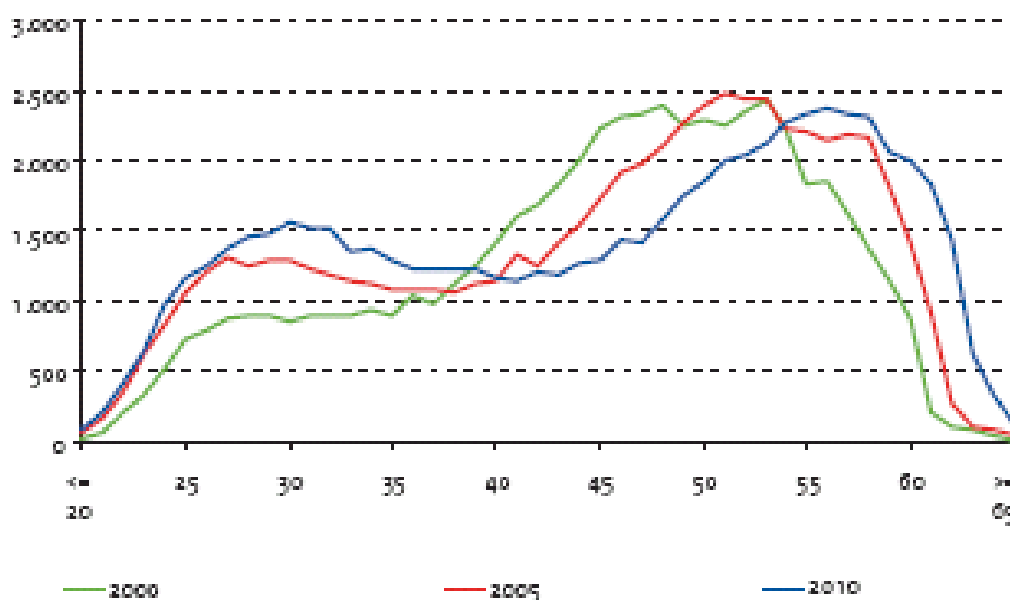
De gemiddelde leeftijd van werknemers in het onderwijs ligt hoger dan in andere sectoren. Werknemers in het vo zijn hier geen uitzondering op. In 2010 is 44% van de leraren, 48% van de ondersteuners en 70% van de directie/managementleden 50 jaar of ouder. Het aandeel docenten in de leeftijdsgroepen 35-45 en 45-55 jaar is relatief klein. Mogelijke verklaring hiervoor is dat toen deze leeftijdscohorten voor het eerst

de onderwijsarbeidsmarkt betraden, het aantal vacatures beperkt was omdat veel vacatures reeds door de babyboomgeneratie waren vervuld. Wanneer de 50-plussers (vervroegd) met pensioen gaan, zal de vraag naar onderwijspersoneel en dan met name leraren flink toenemen.

De gemiddelde uittreedleeftijd onder leraren in het vo stijgt echter door de omschakeling van de VUT-regeling naar de FPU-regeling. In 2000 stopte nog 83% van de van de leraren op hun 61^e. In 2008 was dit nog maar 18%. De gemiddelde uittreedleeftijd lag in 2009 op 62,8. Dit is gelijk aan de leeftijd waarop de meesten die nu vervroegd uittreden recht hebben op een FPU-uitkering van 70% van het laatst verdiende loon.²⁴

In de onderstaande grafiek is een piek in de leeftijdsverdeling te zien die opschuift richting de pensioengerechtigde leeftijd. In 2010 lag deze piek rond de 56 jaar. Als deze groep de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, zal er een grote vervangingsvraag ontstaan die tot tekorten kan leiden (zie paragraaf 3.1).²⁵

Figuur 2.6 Leeftijdsverdeling van docenten vo to 2010 (in fte, exclusief groen onderwijs)



Bron: Kerncijfers 2006-2010, ministerie van OCW

In de grafiek is ook te zien dat de gemiddelde uittreedleeftijd door de veranderde regelgeving aan het toenemen is. Er werken in de loop der jaren duidelijk meer mensen in de hoogste leeftijdsgroepen. De gemiddelde uittreedleeftijd onder leraren in het vo stijgt mede door de omschakeling van de VUT-regeling naar de FPU-regeling (zie ook paragraaf 2.2.7). De gemiddelde uittreedleeftijd in het vo naar FPU, FLO of pensioen lag in 2009 op 62,8.²⁶

Vergrijzingproblematiek het sterkst in Duitsland en Nederland

Figuur 2.7 geeft een beeld van de procentuele verdeling naar leeftijdscategorie van leraren in het secundair onderwijs in de OESO-landen. De figuur illustreert de vergrijzingproblematiek in het secundair onderwijs in Nederland. In internationaal

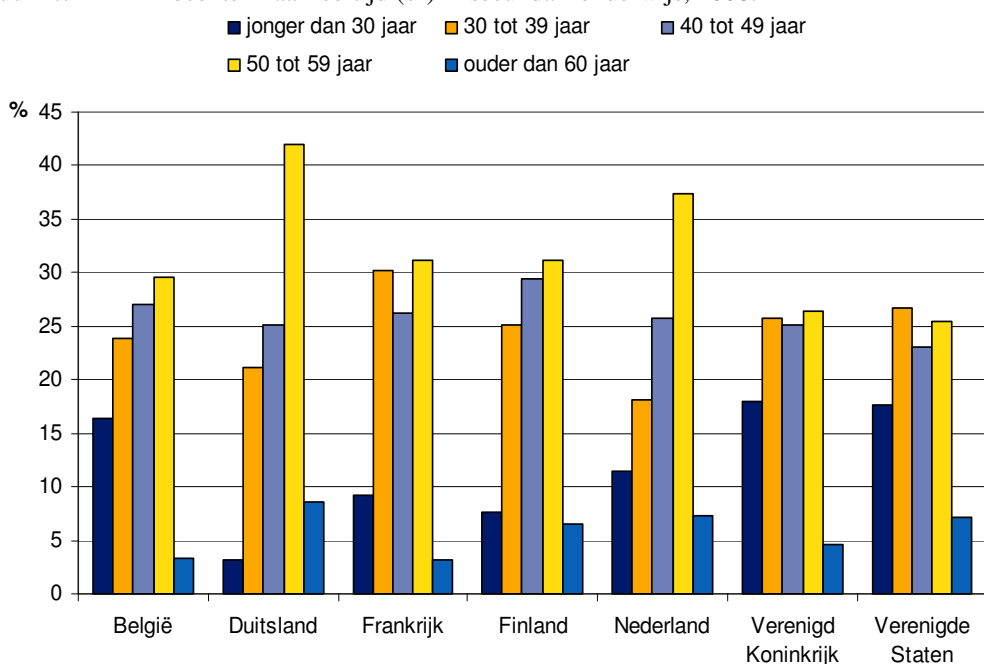
²⁴ OCW (2010). Nota Werken in het onderwijs 2011.

²⁵ De ontwikkeling van het leerlingaantal is echter ook sterk van invloed op het aantal benodigde fte's. Een daling van het leerlingenaantal zal de vraag naar nieuw personeel doen afnemen.

²⁶ Ministerie BZK 2009: "Kerngegevens Personeel Overheid en Onderwijs".

opzicht heeft Nederland relatief lage percentages werkende docenten in de leeftijdscategorie 30 tot 39 jaar (18,1%). Duitsland heeft echter het grootste probleem met lerarentekorten. Duitsland heeft het laagste percentage docenten in de de leeftijdscategorie jonger dan 30 jaar (3,2%) en het hoogste percentage docenten in de leeftijdscategorie 50 tot 59 jaar (41,9%). Het Verenigd Koninkrijk heeft de meest gelijke spreiding in de verschillende leeftijdscategorieën. In de internationale vergelijking heeft het Verenigd Koninkrijk het hoogste aantal werkende docenten jonger dan 30 jaar in het secundair onderwijs (18%). In de daarop volgende drie leeftijdscategorieën ligt het percentage rond de 25 procent.

Figuur 2.7 Docenten naar leeftijd (%) in secundair onderwijs, 2008.



Bron: StatExtracts, OECD

2.2.4 Aanbod naar etniciteit

Allochtonen alleen in directie/managementfuncties sterk ondervertegenwoordigd
 Het aantal niet-westerse allochtonen dat werkzaam is in het onderwijs is beperkt, maar neemt langzaam toe. Het grootst is deze groep in de onderwijsondersteunende functies (7% in 2006²⁷). De Nederlandse beroepsbevolking bestaat voor ongeveer 9% uit niet-westerse allochtonen. Kijken we naar onderwijzend en directiepersoneel, dan moet rekening worden gehouden met het vereiste opleidingsniveau. Het percentage hoogopgeleide niet-westerse allochtonen in de Nederlandse beroepsbevolking ligt op 6% (CBS Statline). In vergelijking hiermee zijn niet-westerse allochtone leraren iets (5%) en niet-westerse allochtone directieleden en managers (1%) sterk ondervertegenwoordigd. In de grote steden is het aandeel niet-westerse allochtonen groter. Niet-westers allochtone leerkrachten werken vaker op scholen met een groot percentage niet-westers allochtone leerlingen.

²⁷ Recente cijfers over werkgelegenheid naar etniciteit en functie zijn niet voorradig. Het meest recente jaar is 2006.

2.2.5 Uitstroom

Uitstroom sterker onder jongeren

Het Ministerie van OCW heeft berekeningen laten uitvoeren over het vertrek van leraren uit het voortgezet onderwijs. Alvorens de uitkomsten hiervan te presenteren een toelichting op de betekenis deze cijfers:

De cijfers zijn gebaseerd op salarisbestanden, waarbij is nagegaan of iemand die op een peildatum in een bepaald jaar voorkomt in het bestand er het jaar daarna op dezelfde peildatum ook in voorkomt. Dit betekent dat 'vertrek uit het voortgezet onderwijs' eigenlijk betekent: 'komt na een jaar niet in het salarisbestand voor'.

Mogelijke redenen voor vertrek zijn:

- Vrijwillig vertrek uit de sector vo;
- Gedwongen vertrek uit de sector vo door het aflopen van een tijdelijk contract, inkrimping bij de school, onvrede over het functioneren of een arbeidsconflict;
- Tijdelijk vertrek uit de sector vo in afwachting van het volgende (tijdelijk of vast) contract;
- Al dan niet tijdelijk vertrek uit de sector wegens persoonlijke redenen (zoals bevalling, studie, ziekte tijdelijk verblijf in het buitenland).

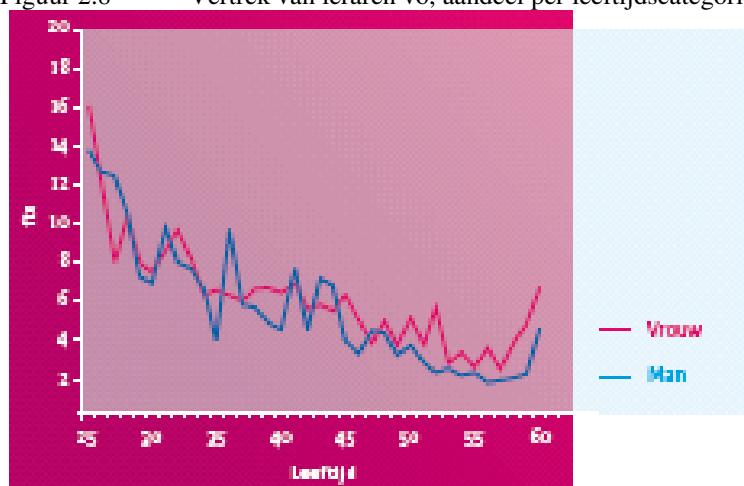
Als gekeken wordt naar het vertrek van de jongeren, lijkt er in eerste instantie een zorgwekkend beeld te ontstaan: maar liefst 25% van degenen die maximaal 5 jaar geleden zijn afgestudeerd vertrekt uit het onderwijs. Echter, een aanzienlijk deel van hen komt in deze periode ook weer terug. Als hiervoor wordt gecorrigeerd blijkt 18% van de startende leraren die minder dan 5 jaar geleden zijn afgestudeerd het voortgezet onderwijs te verlaten. Hiervan gaat ook nog eens het grootste deel naar een andere onderwijssector (10% naar andere onderwijssector, 8 % geheel buiten het onderwijs).

Zoals gezegd kunnen er verschillende redenen zijn waarom men het onderwijs verlaat. Daarnaast kan er sprake zijn van een tijdelijke situatie en kan het gaan om mensen die later weer terugkomen in het onderwijs (bijvoorbeeld als de arbeidsmarkt beter is, als de kinderen ouder zijn of als men terugkomt uit het buitenland). En tegenover de groep die vanuit het vo in een andere onderwijssector gaat werken staat ook een groep die vanuit een andere onderwijssector naar het vo overstapt.

Een andere mogelijke verklaring is dat voor jongeren een baan voor het leven niet meer vanzelfsprekend is en het voor hen gebruikelijker is dat zij na een aantal jaar van baan veranderen. De arbeidsmarkt van het vo is over het algemeen een vrij gesloten arbeidsmarkt en deze ontwikkeling kan een nieuw knelpunt betekenen voor wat betreft de (groeierende) vraag naar personeel. Anderzijds is voor startende leraren de overgang van de opleiding naar de praktijk vrij groot; zij hebben nog enkele jaren nodig om zich het leraarsvak echt eigen te maken. Een goede begeleiding en het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden zijn van belang. Dit kan voorkomen dat startende leraren vroegtijdig de sector verlaten.

Met inachtneming van de eerdere geuite waarschuwing over de interpretatie van de cijfers onderstaand een overzicht van de vertrekkers per leeftijdscategorie:

Figuur 2.8 Vertrek van leraren vo, aandeel per leeftijdscategorie in procenten



Bron: OCW, Nota Werken in het onderwijs 2011

Uit een secundaire analyse op de data van het Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2010 van het ministerie van BZK blijkt dat jonge leraren (tot 35 jaar) in het vo als meest genoemde redenen om de sector te verlaten de volgende punten noemen: onvoldoende waardering (24,4%), te lange reistijd van huis naar werk (22,6%), onvoldoende uitdaging in het werk (20,9%), onvrede over de sfeer op de werkvloer (20,3%) en onvoldoende loopbaanmogelijkheden (20,3%). Vergeleken met oudere leraren (35 jaar en ouder) noemen jonge leraren (tot 35 jaar) vaker als redenen om te vertrekken uit de sector dat het werkniveau lager was dan hun opleidingsniveau (12,9% versus 5,6%) en dat ze niet voldoende werk te doen hadden (3,9% versus 0,7%). Ook geven jonge leraren vaker aan dat zij ontevreden waren over de sfeer op de werkvloer dan oudere leraren (20,3% versus 13,2%). Daarentegen noemen jonge leraren (tot 35 jaar) minder vaak dan oudere leraren (35 jaar en ouder) dat ze uitgekeken waren op hun takenpakket (11,4% versus 18,5%) en dat ze ontevreden waren over hun salaris (9,6% versus 17,2%). Verder geven jonge leraren minder vaak als reden voor vertrek uit het onderwijs dat de organisatie te veel gericht was op korte termijn resultaten (5,9% versus 11,4%) en dat de organisatie te hiërarchisch was ingericht (2,9% versus 6,9%; zie ook bijlage 2).

Zelf ontslag nemen, tijdelijke contracten en vervroegd uittreden belangrijkste redenen van uitstroom

Uit een onderzoek onder uitstromend personeel in 2009 blijkt dat ‘zelf ontslag nemen’ een belangrijke reden voor uitstroom was uit het voortgezet onderwijs. Bij leraren en organisatie- en beheerspersoneel is een tweede belangrijke reden dat het tijdelijke contract niet verlengd werd. Dit laatste kan een gevolg zijn van het werken met tijdelijke contracten om schommelingen in leerlingaantallen op te vangen. De vergrijzing onder de managers, waar eerder op gewezen is, is terug te zien in het feit dat vervroegd uittreden voor hen ongeveer even vaak voorkomt als zelf ontslag nemen.

Tabel 2.3 Wat was de hoofdreden dat uw baan beëindigd werd?

	Management zonder lesgevende taak	Management met lesgevende taak	Onderwijzend personeel	Onderwijs- ondersteunend personeel	Organisatie- en beheers- ersoneel
Vervroegd uittreden (VUT, FPU)	36%	44%	15%	16%	13%
Pensioen	5%	2%	3%	5%	8%
volledig arbeidsongeschikt	2%	2%	1%	2%	0%
Ontslagen	9%	5%	5%	13%	4%
Tijdelijk contract liep af	9%	5%	30%	18%	33%
Zelf ontslag	39%	39%	45%	45%	42%

Bron: POMO 2010

Uitdaging in het werk, waardering, loopbaanmogelijkheden, reistijd en managementstijl zijn knelpunten

Als belangrijke reden voor zelf ontslag nemen noemen managers dat het werk niet (meer) uitdagend was. Verder is opmerkelijk dat managers zonder lesgevende taken vooral de managementstijl van hun leidinggevende en de relatie met hun leidinggevendens als belangrijke oorzaken noemen. Managers met lesgevende taken noemen voornamelijk dat de organisatie te veel was gericht op korte termijn resultaten en de werksfeer.

Voor leraren zijn gebrek aan waardering, de te lange reistijd van huis naar werk en de beperkte loopbaanmogelijkheden de meest genoemde redenen om zelf ontslag te nemen, gevolgd door de wijze waarop hun manager leiding geeft en dat het werk niet (meer) uitdagend was.²⁸

Applicatie ontwikkeld om vertrekmotieven van medewerkers te achterhalen

Het SBO heeft een internetapplicatie ontwikkeld waarmee instellingen vragenlijsten kunnen uitzetten onder vertrekkende medewerkers om hun motieven en bestemming te achterhalen. In 2010 is in opdracht van de cao-tafel vo de pilot onderwijs interviews vo uitgevoerd om deze applicatie te testen. De applicatie is door de deelnemers enthousiast ontvangen en de cao-tafel vo heeft op 1 maart 2011 besloten dat de applicatie kan worden uitgerold naar de rest van de vo-sector.²⁹ In de nabije toekomst zal het hierdoor mogelijk zijn om ook landelijk meer inzicht te verkrijgen in redenen waarom medewerkers het onderwijs verlaten.

2.2.7 Pensioen, fpu en BAPO

Gemiddelde pensioenleeftijd stijgt

De gemiddelde uittredeleeftijd als gevolg van pensioen in het gehele onderwijs is gestegen naar 61,9 jaar, omdat de regeling voor vroegtijdig uittreden is veranderd en het langer doorwerken fiscaal aantrekkelijker is gemaakt.³⁰ Vrouwen in het onderwijs hebben met gemiddeld 61,6 jaar een gemiddeld iets jongere pensioenleeftijd dat het landelijk gemiddelde onder vrouwen (61,9 jaar). Mannen in het onderwijs stromen gemiddeld op dezelfde leeftijd naar pensioen als mannen in andere sectoren: 62,1 jaar.³¹

²⁸ Voor een volledig overzicht, zie bijlage 2.

²⁹ SBO (2011). Rapportage Evaluatie Onderwijs Interviews vo.

³⁰ Het zogenoemde Amendement-Vendrik.

³¹ De pensioencijfers zijn niet bekend naar subsector in het onderwijs. Voor het overzicht, zie <http://www.stamos.nl/index.bms?verb=showitem&item=1.67>

Gebruik van FPU, steeds kleinere doelgroep

Omdat de FPU-regeling in 2006 is afgeschaft, kan een steeds kleinere groep een beroep doen op deze regeling (geboren vóór 1950). Lettende op de man-vrouw verhouding van 60-plussers lijkt het dat het gebruik van de fpu-regeling hieraan gelijk is onder mannen en vrouwen. Van de personen die gebruik maken van de fpu-regeling, is in het vo 74 procent man. In 2009 maakten ongeveer 1800 personen gebruik van de fpu-regeling.³²

Deelnemerspercentage BAPO-regeling blijft gelijk

In dit licht kan ook de BAPO-regeling worden gezien. Een doelstelling van de BAPO-regeling is het aantrekkelijk maken om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen door taakverlichting en/of taakvermindering (ontziemaatregel). Het gebruik van de BAPO-regeling betrof in 2010 4.066 fte. Ten opzichte van de totale werkgelegenheid is dit 4,6%.

Van de BAPO-gerechtigde werknemers van 52 jaar en ouder in het vo bedraagt het deelnemerspercentage (in personen) 58%. De afgelopen periode is er veel te doen geweest omtrent de BAPO-regeling. Per 1 augustus 2009 is de mogelijkheid om BAPO te “sparen” afgeschaft en sindsdien is het voor personen die geen gebruik maken van de BAPO-regeling niet meer mogelijk om deze rechten op een later tijdstip te benutten. En op 28 april 2011 heeft de Tweede Kamer ingestemd met een motie van Ton Elias omtrent de afbouw van de BAPO-regeling in het onderwijs. Aanleiding hiervoor is dat de kosten van deze regeling zijn toegenomen. Echter, de BAPO betreft een arbeidsvoorwaarde die deel uitmaakt van het gedecentraliseerde pakket waar de sociale partners een CAO over sluiten, de overheid maakt hier geen deel van uit.

2.3 Werving van leraren onder alternatieve doelgroepen

Convenant voortgezet onderwijs om zij-instroom te stimuleren

Om de zij-instroom in het voortgezet onderwijs te stimuleren hebben de VO-raad en het UWV-WERKbedrijf in januari 2010 een convenant afgesloten. Aanleiding was het verwachte tekort aan arbeidskrachten in het vo en de voorziene uitstroom in bepaalde overheids- en bedrijfssectoren. Het convenant loopt tot 31 december 2012. De effecten zullen naar afloop worden geëvalueerd. Vooral nog blijkt dat door de economische crisis de uitstroom uit het onderwijs minder groot is dan verwacht, waardoor de tekorten in het vo in 2010/2011 meevallen. De belangrijkste conclusie van een procesevaluatie van het convenant is dat het project vooral een voorbereiding is op het moment waarop de tekorten echt gaan spelen (2015/2016). Een van de aanbevelingen uit deze evaluatie is het verlagen van de drempel voor scholen om zij-instromers aan te nemen.

Subsidie voor zij-instroom 2009-2011

Vanuit het ministerie van OCW is in 2009 subsidie beschikbaar gesteld om zij-instroom vanuit andere sectoren naar het vo en mbo te stimuleren. Dit leverde 416

³² Omdat fpu-cijfers elders niet worden bijgehouden, laat het SBO dit jaarlijks apart berekenen. De toedeling van de schoolbesturen aan onderwijssectoren is niet volledig. Hierdoor wisselt jaarlijks de selectie van schoolbesturen waarop de FPU-gegevens gebaseerd zijn. Dit heeft tot gevolg dat de cijfers van jaar op jaar onderling niet goed vergelijkbaar zijn. Voor een volledig overzicht van de fpu-cijfers, zie <http://www.stamos.nl/index.bms?verb=showitem&item=2.23>

leraren op. Voor 2010 is € 12 miljoen euro beschikbaar gesteld voor het opleiden van ruim 600 zij-instromers. In 2011 was oorspronkelijk een bedrag van € 4 miljoen beschikbaar. Er zijn echter zo'n 400 aanvragen voor subsidie geweest. Daarom is het subsidiebedrag in 2011 tot € 7,5 miljoen verhoogd. De subsidie bedraagt € 19.000 per zij-instromer. Naast een vergoeding van de studiekosten zit in dit budget ook een vergoeding voor de kosten die de school maakt om vervanging te regelen voor de dag studieverlof per week die de zij-instromer krijgt. Het ministerie van OCW is voornemens deze regeling in 2012 niet te verlengen. Voor scholen wordt het aannemen van zij-instromers daardoor financieel onaantrekkelijker.^{33,34}

Pabo-gediplomeerden interessante doelgroep voor vo-scholen

Uit een onderzoek dat het SBO heeft laten uitvoeren naar pabo-gediplomeerden in het vo blijkt dat in 2007 ongeveer 3.300 leraren in het vo een pabo-diploma hebben. Dit is 5,3% van het totaal aantal leraren. Deze leraren geven voornamelijk lessen Nederlands en wiskunde in de onderbouw van het vmbo en in het praktijkonderwijs. Momenteel is het aandeel pabo-gediplomeerden dat in het vo gaat werken klein. Van de studenten die in 2008 waren afgestudeerd aan de pabo, is slechts 2,3% direct in het vo aan de slag gegaan. Sinds de invoering van de Wet BIO (in 2006) zijn pabo-afgestudeerden ook niet meer (beperkt) bevoegd om in het vo les te geven. Schoolleiders zijn over het algemeen wel zeer tevreden over de pabo-gediplomeerden en nemen hen vooral aan vanwege hun kwaliteiten en niet vanwege personele tekorten.³⁵ Als gevolg van de bevolkingskrimp en daling van het aantal leerlingen in enkele regio's in het primair onderwijs, vormen pabo-gediplomeerden voor vo-scholen een interessante doelgroep.³⁶ Minister van Bijsterveld heeft een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gestuurd waarin geregeld is dat leraren met een pabo-diploma weer bevoegd les kunnen geven in het praktijkonderwijs.³⁷ Daarnaast wordt op enkele Pabo-opleidingen een minor voortgezet onderwijs aangeboden, welke een certificaat oplevert die vermeldt dat de student zich 'heeft gespecialiseerd in het vmbo en hiervoor bekwaam wordt geacht.'³⁸

Potentieel onder onderwijsondersteunend personeel om door te groeien naar leraar

Voor onderwijsondersteunend personeel is doorgroei naar leraar één van de mogelijke carrièrepaden. Uit een verkennend onderzoek naar wensen en carrièrepatronen van ondersteunend personeel³⁹ in het vo blijkt dat ongeveer een derde van het onderwijsondersteunend personeel graag leraar wil worden en zeven procent van het organisatie- en beheerspersoneel (voor deze laatste categorie ligt dat ook minder voor de hand). Scholen zouden de mogelijkheid om leraren te werven onder ondersteunend personeel actiever kunnen benutten. Volgens de in het onderzoek bevroegde directeuren en hoofden P&O van vo scholen leeft de wens van ondersteunend personeel om door te groeien naar leraar nauwelijks. Als gekeken wordt naar wat deze groep zelf aangeeft is dat dus anders.

³³ OCW (2010). Nota Werken in het Onderwijs 2011

³⁴ OCW (2011). Nota Werken in het Onderwijs 2012

³⁵ SBO (2010). Pabogediplomeerden in het voortgezet onderwijs.

³⁶ SBO (2011). Docent gezocht! Een onderzoek naar werven in het voortgezet onderwijs.

³⁷ www.vo-raad.nl, mei 2011.

³⁸ www.besturenraad.nl, februari 2011.

³⁹ SBO (2011). Loopbaanwensen en loopbaanmogelijkheden voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs.

Ruim een derde (37%) van de directeuren en hoofden personeelszaken acht de wens van onderwijsondersteunend personeel om door te groeien of over te stappen naar het beroep van leraar goed realiseerbaar. Factoren die volgens de scholen de overstap kunnen belemmeren zijn dat de werknemer niet geschikt is (66%), de afwezigheid van de wens om over te stappen naar het beroep van leraar (34%), de benodigde scholing moeilijk te combineren is met de huidige functie (30%) en de beperkte aanwezigheid van functies binnen de school (26%).

Werven van leraren in Vlaanderen en Duitsland

Een andere manier om docenten te werven, is om deze te werven in buurlanden. Het werven van leraren uit Vlaanderen en Duitsland heeft voordelen voor Nederlandse scholen; deze leraren hebben vaak een dubbele bevoegdheid en hebben een positief effect op de populariteit van een vreemde taal. Het Zeldenrust Steelcollege in de regio Midden Vlaanderen is in 2005 begonnen met het werven van leraren uit Vlaanderen. Daarvoor werkt de school samen met de lerarenopleiding van de Universiteit Gent. De studenten van deze opleiding kunnen een korte stage lopen op het Zeldenrust-Steencollege en de school staat op de banenmarkt van de lerarenopleiding. Daarnaast plaatst de onderwijsinstelling vacatures in landelijke Vlaamse dagbladen en op Vlaamse banensites. Leraren uit Vlaanderen zijn niet meteen bevoegd (de lerarenopleiding in Vlaanderen duurt drie jaar en in Nederland vier jaar). Zij kunnen vaak pas na twee jaar werkervaring in Nederland de procedure voor diploma-erkenning in gang zetten. Een ander aandachtspunt bij de werving is dat de leraren om moeten kunnen gaan met verschillen in onderwijscultuur (in Nederland zijn leerlingen mondiger en is er meer dialoog tussen leraar en leerling). Vlaamse leraren kiezen bewust voor een baan in Nederland en het verloop onder deze groep is zeer laag.⁴⁰

2.4 Arbeidsvoorwaarden en salarisontwikkeling

In 2010 geen arbeidsvoorwaardenruimte voor overheidssectoren

De onderwijssectoren vallen onder het kabinetsbeleid dat er in 2010 geen arbeidsvoorwaardenruimte wordt gegeven in de overheidssectoren. De marktlonen zijn in 2010 ongeveer 1 procent gestegen; gecorrigeerd voor inflatie betekent dit een relatieve inkomensachteruitgang voor het personeel in het vo.

Dankzij de functiemix en het verkorten van de carrièreschalen is het gemiddelde salaris in vo wel gestegen. Een grote groep werknemers in het onderwijs (ondersteuners en mensen aan het eind van hun schaal) kan echter niet van deze maatregelen profiteren.

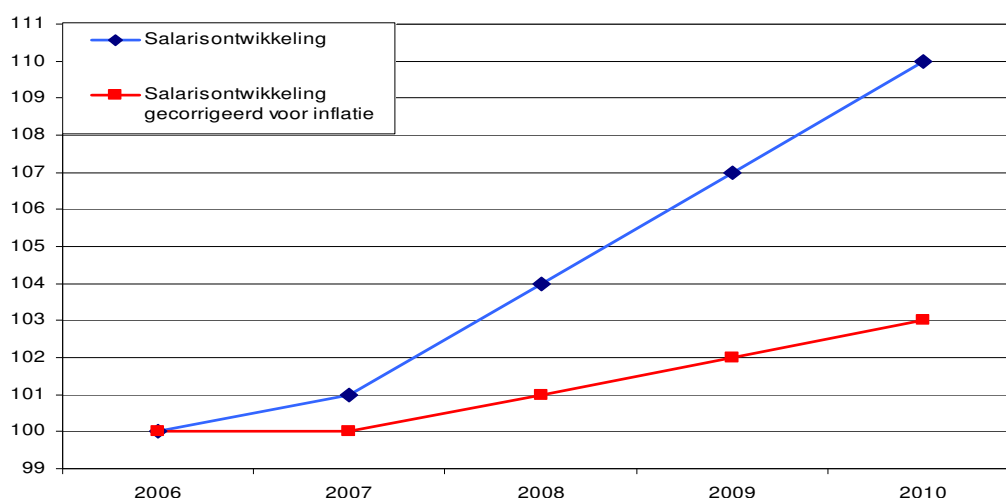
Salarisontwikkeling

In vergelijking met 2006 is het salaris (peildatum is januari van elk jaar) in 2010 met 10 procent toegenomen (zie figuur 2.9).⁴¹ Als dit gecorrigeerd wordt voor inflatie is het initiële loon in deze periode met 3 procent gestegen

⁴⁰ SBO (2011). Lerarentekort aanpakken via werving in buurlanden? Wervingsmogelijkheden in Duitsland en Vlaanderen voor Nederlandse scholen in het voortgezet onderwijs.

⁴¹ Het betreft de ontwikkeling gebaseerd op de eindsalarissen binnen de CAO-schalen, exclusief bijzondere beloningen en andere secundaire arbeidsvoorwaarden. Het betreffen de salarisgegevens over de maand januari van het betreffende jaar en niet het gemiddelde salaris. De initiële loonstijging van oktober 2009 bijvoorbeeld, is in de meting dus het eerst te zien bij het salaris van januari 2010.

Figuur 2.9 Geïndexeerde salarisontwikkeling vo gecorrigeerd voor inflatie (index 2006=100) .



De werkgelegenheid in het vo blijft stijgen, met name onder leraren en ondersteuners. Door onder andere de gestegen uittreedleeftijd zijn de verwachte kwantitatieve tekorten nog niet in volle omvang merkbaar. Dit is slechts uitstel. De verwachte instroom is te klein om de uitstroom van gepensioneerden op te vangen. Dit vraagt om het vergroten van het nieuwe arbeidspotentieel en het optimaal benutten en behouden van het huidige personeel.

Een belangrijke oorzaak van uitstroom anders dan (pre)pensioen en het niet verlengen van een tijdelijk contract zijn voor leraren het gebrek aan waardering, de reistijd, beperkte loopbaanmogelijkheden en wijze van leidinggeven redenen om ontslag te nemen. Gebrek aan uitdaging is de meest voorkomende uitstroomreden voor managers, waar ook een tekort van wordt verwacht. Ook voor deze groep blijkt de managementstijl en relatie met leidinggevendenden een reden voor uitstroom te zijn.

Momenteel ervaren scholen al moeite met het vervullen van vacatures voor de exacte vakken, Duits, Nederlands, economie en Engels. Ook voor de toekomst worden knelpunten verwacht voor deze vakken, met name bij de werving van eerstegraads docenten.

Nieuw arbeidspotentieel kan worden geoptimaliseerd door drempels voor zij-instromers te beperken of in de werving meer te richten op pabo-gediplomeerden, ondersteunend personeel of de blik over de grens te werpen.

Een positieve ontwikkeling is dat de gemiddelde aanstellingsomvang, zeker onder vrouwen, in twee jaar tijd is toegenomen. Met de stijging van het aandeel vrouwen in het vo is dit ook noodzakelijk voor het vervullen van de groeiende vraag naar personeel.

Ondanks de inhaalslag werken vrouwen echter nog steeds vaker dan mannen in deeltijd (56% om 22%). Verder is het van belang dat de weg voor allochtonen vrij is van hindernissen, zodat hun potentieel optimaal wordt ingezet en zij niet verloren gaan voor het vo.

3. Prognoses vraag en aanbod

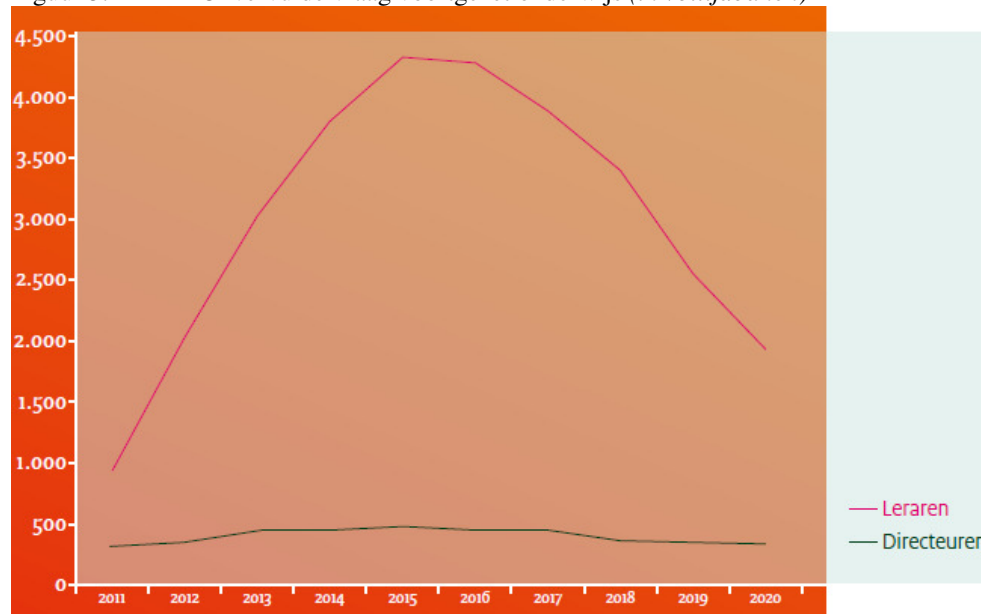
3.1 Verwachte vraag

Verwachte lerarentekort treedt later op

Door de economische ontwikkelingen van de afgelopen jaren zijn de verwachte tekorten in het onderwijs uitgesteld. In een laagconjunctuur is het aantrekkelijker om in het onderwijs te (blijven) werken. Hierdoor neemt de uitstroom (anders dan pensioen) af en de instroom toe.⁴²

Het Convenant Leerkracht heeft volgens het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap effect: zonder de maatregelen uit het actieplan zouden de lerarentekorten nog groter zijn. In het voortgezet onderwijs zal dit volgens de Nota Werken in het Onderwijs 2012 zelfs naar verwachting twee keer zo hoog zijn. Toch worden er nog steeds op korte termijn tekorten verwacht (zie figuur 3.1).

Figuur 3.1 Onvervulde vraag voortgezet onderwijs (in voltijdbanen)



Bron: OCW (2011). *Nota Werken in het Onderwijs 2012*

Ook volgens nieuwe ramingen zal het tekort aan leraren tot 2016 sterk toenemen

De instroom in het vo is onvoldoende om te kunnen voldoen aan de uitbreidingsvraag als gevolg van de demografische ontwikkelingen. De komende jaren zal de onvervulde vraag naar leraren in het voortgezet onderwijs verder toenemen dan eerder geraamd (zie figuur 3.1). Zo wordt in 2015 en 2016 een tekort van ongeveer 4.300 leraren verwacht. Dit is ongeveer 6 procent van de totale werkgelegenheid. Na 2016 neemt de behoefte aan personeel af (door daling van leerlingaantallen en verminderde uitstroom van docenten naar (pre)pensioen) en zal de onvervulde vraag weer afnemen. Het tekort aan directeuren blijft in de gehele periode op ongeveer hetzelfde niveau, tussen de 300 en 450 voltijdbanen.

⁴² In de vorige arbeidsmarktanalyse werden de nieuwe ramingscijfers gepresenteerd zoals OCW dit bekend maakte in de voortgangsrapportage (mei 2010). Bij de recentelijke publicatie zijn de verwachte tekorten, op basis van bijgestelde ramingsgegevens, naar beneden bijgesteld.

De gemiddelde leeftijd waarop personeel in het onderwijs met pensioen gaat, is de laatste jaren echter toegenomen. In 2006 lag de uittredeleeftijd in het onderwijs nog net onder de 61 jaar, in 2010 was dit opgelopen tot 62,5 jaar. De spanning op de arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs in de periode 2012 – 2020 zal volgens de Nota Werken in het Onderwijs 2012 verminderen als de gemiddelde uittredeleeftijd zal stijgen.

In het voortgezet onderwijs wordt de grootste vraag naar nieuwe leraren tot aan 2020 verwacht in de regio Amsterdam (+ 2.900 fte), Rijnmond (+ 2.100 fte), zuidelijk Noord-Holland (+ 1.900 fte) en Haaglanden (+ 1.700 fte). In de regio's Noord-Groningen, Roermond, Westelijke Mijnstreek en Oost-Groningen zal de vraag naar nieuwe leraren tot aan 2020 daarentegen beperkt zijn. Om regionale problemen met het vervullen van vacatures het hoofd te bieden, kan volgens de Nota Werken in het Onderwijs 2012 een toevlucht worden gezocht in regionale samenwerking.

Kanttekeningen bij de ramingen

Een aantal nuanceringen dient te worden gemaakt bij de ramingen die OCW heeft gepubliceerd. Het model gaat uit van een aantal aannames, welke momenteel niet zeker zijn. Zo dient het Convenant Leerkracht volledig te worden doorgevoerd, de loonontwikkeling zich marktconform te ontwikkelen en het (pre)pensioensysteem stabiel te blijven. Van de laatste twee aannames is bekend dat die niet zeker zijn. Zo staat in het Regeerakkoord van dit jaar dat voor de collectieve sector (met uitzondering van de zorg) de nullijn geldt.⁴³ Recente beleidsveranderingen, zoals de bezuiniging op het passend onderwijs en de gevolgen daarvan voor de arbeidsmarkt, zijn niet in de ramingen opgenomen.

Het regionale karakter van de onderwijsarbeidsmarkt vraagt om een regionale benadering bij het ontwikkelen van ramingen

In het ramingsmodel MIRROR is het regionale component (nog) niet geactualiseerd. Dit is technisch ingewikkeld, met name waar het gaat om de mobiliteit van het bestaande en het nieuwe personeel in kaart te brengen. De arbeidsmarkt heeft echter een sterk regionaal karakter. Landelijke ramingen geven een gemiddelde weer. Als landelijke cijfers aangeven dat er geen tekort is, kan dit betekenen dat de ene regio juist te kampen heeft met overschotten en de andere met tekorten. Omdat de onderwijsarbeidsmarkt een sterk regionaal karakter heeft, is er vanuit het veld grote vraag naar regionale cijfers. Zo ook naar regionale ramingen. Om aan deze vraag van het veld tegemoet te komen heeft het SBO regionale leerlingenramingen laten ontwikkelen, op basis waarvan ook de verwachte formatie kan worden berekend.⁴⁴ Daarnaast is er, vanwege de grote behoefte aan regionale informatie rond dit thema, vanuit het regionaal platform Utrecht een initiatief genomen een rekenmodel te ontwikkelen voor de regionale arbeidsmarkt. Dit initiatief is een pilot voor het nader uitbreiden van MIRROR.⁴⁵ Regionale modellen om de vraag goed in kaart te brengen zijn er momenteel echter (nog) niet, waardoor het moeilijk is een concrete inschatting van regionale tekorten en overschotten te geven. Wel zijn de effecten van dalende leerlingaantallen op het lerarentekort dat verwacht wordt

⁴³ OCW (2011). Nota Werken in het Onderwijs 2012.

⁴⁴ Het geldt niet ter vervanging van MIRROR en werkt meer staccato en kan niet gebruikt worden voor beleidssimulaties. De aanbodzijde is, gezien de technische complexiteit, niet in deze ramingen opgenomen.

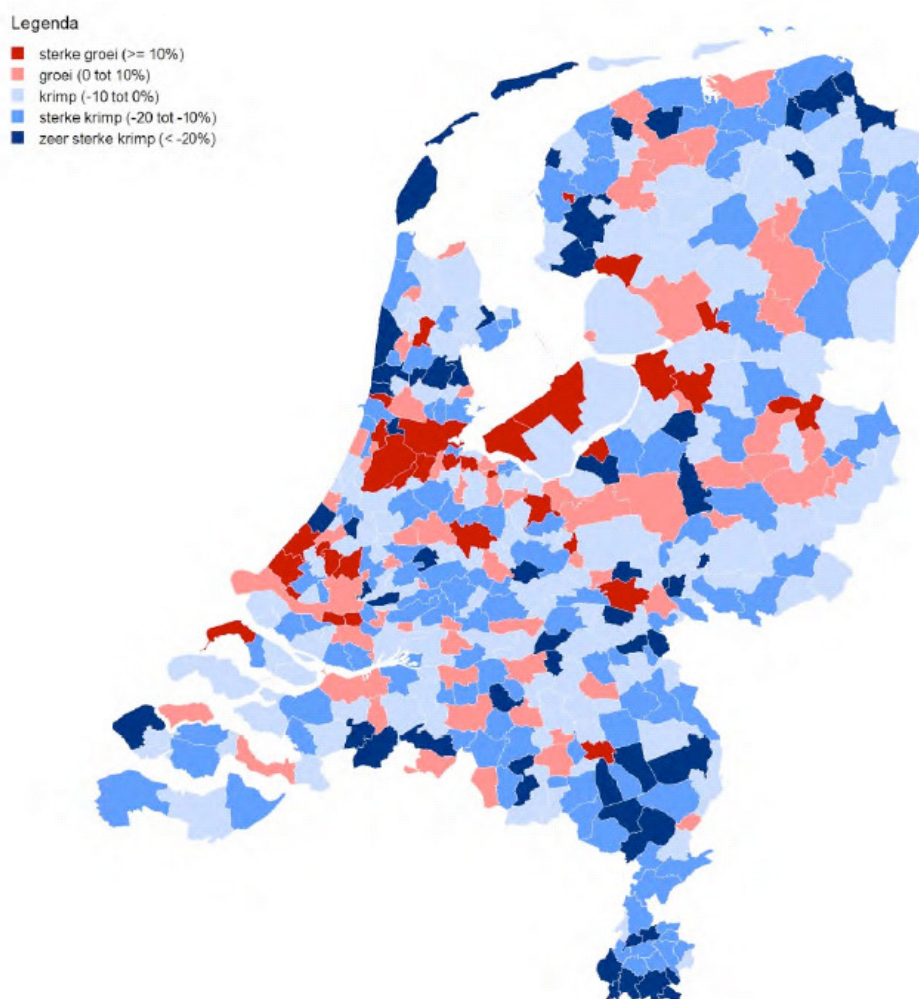
⁴⁵ OCW (2011). Nota Werken in het Onderwijs 2012.

afhankelijk van zowel de huidige leeftijdsopbouw van het lerarenbestand als van de hiermee samenhangende vervangingsvraag.⁴⁶

Toename krimpregio's en vanaf 2015/2016 vrijwel overal dalend leerlingenaantal
Het aantal leerlingen in het vo is de afgelopen tien jaar licht gestegen (5%). De verwachting is dat het leerlingenaantal verder zal toenemen over de periode 2010-2015 en daarna weer zal afnemen.

De ontwikkeling van het leerlingenaantal in het voortgezet onderwijs vertoont grote regionale verschillen. In de regio's Flevoland, Eemland en delen van Gelderland is het aantal leerlingen de afgelopen jaren nog sterk gegroeid, terwijl in Limburg en Noord-Groningen een (sterke) daling is waar te nemen. De verwachting is dat het leerlingenaantal in Groningen en Limburg de komende tien jaar verder zal afnemen en dat ook in Friesland, Zeeland, Noord-Brabant en Gelderland het aantal leerlingen zal gaan dalen. In Utrecht, Flevoland, Zuidelijk Noord-Holland en Haaglanden zal het aantal leerlingen de komende periode (5 à 10 jaar) nog toenemen (vooral in de grote steden; zie figuur 3.2).⁴⁷

Figuur 3.2 Prognose aantal 12-16 jarigen per gemeente, 2009-2020 (index 2009=100)



Bron: SBO (2010). *Krimp als kans*

⁴⁶ OCW (2011). Nota Werken in het Onderwijs 2012.

⁴⁷ SBO (2010). *Krimp als Kans*.

Regionale samenwerking nodig

Voor vo scholen in regio's die te maken hebben met teruglopende leerlingenaantallen wordt het steeds moeilijker om een breed opleidings- en vakkenpakket aan te bieden, wat de aansluiting met de regionale arbeidsmarkt in gevaar brengt. Voor krimpregio's is het volgens de SER belangrijk om regionale samenwerking te zoeken om zo in te spelen op demografische ontwikkelingen. De Raad adviseert onder meer om bovengemeentelijk af te stemmen om te zorgen dat de krimp leidt tot een goede spreiding van kwalitatief goede scholen. Daarnaast kan samenwerking gezocht worden met het bedrijfsleven om het onderwijs en de regionale arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Er kan bijvoorbeeld samengewerkt worden om leerlingen te werven voor specifieke opleidingen.⁴⁸ Momenteel zijn er 20 platforms in het voortgezet onderwijs die samenwerken aan ontwikkelingen en knelpunten in de regionale onderwijsarbeidsmarkt.

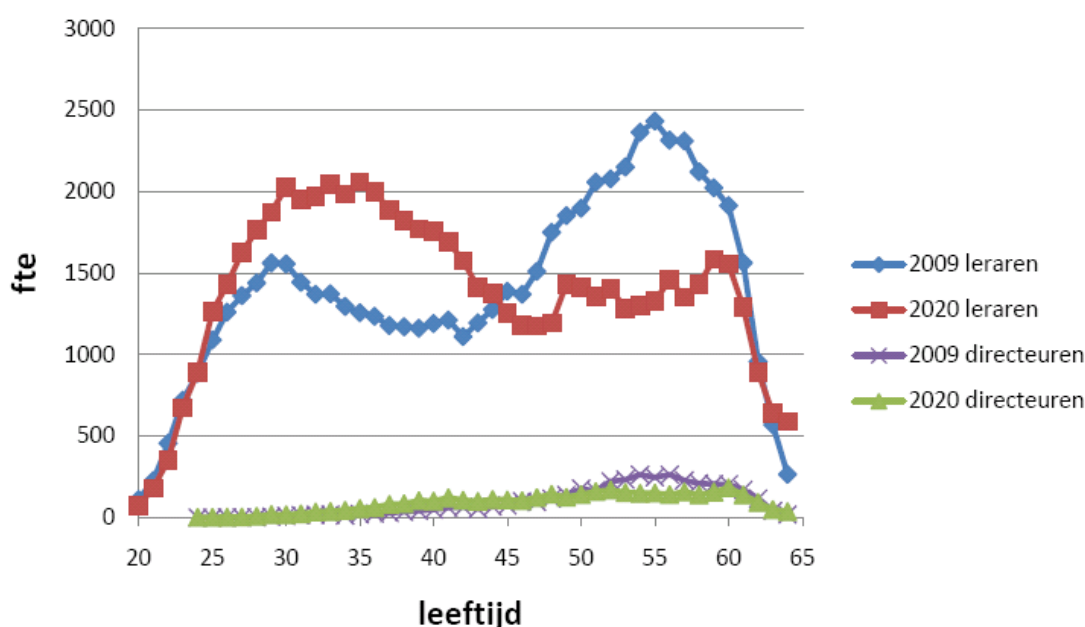
3.2 Verwacht aanbod

3.2.1 Verwacht aanbod naar leeftijd en geslacht

De komende jaren zal de gemiddelde leeftijd in het vo afnemen

Van zowel directeuren als leraren zal de gemiddelde leeftijd in het vo tot 2020 afnemen; bij directeuren zal deze met 2,9 jaar dalen en voor leraren met 2,8 jaar.⁴⁹ De leeftijdsopbouw zal sterk wijzigen in de jaren tot 2020. Waar bij leraren momenteel sprake is van een grote piek bij ouderen en een kleine piek bij jongeren, zal in 2020 juist het omgekeerde ontstaan met een grote piek bij de jongeren (zie figuur 3.3). Onder directeuren is te zien dat in 2020 de piek onder ouderen verdwijnt en de leeftijdsopbouw homogener zal zijn. Dit komt doordat de babyboomgeneratie de arbeidsmarkt verlaat.

Figuur 3.3 Leeftijdsopbouw van leraren en directeuren in het vo in 2009 en 2020



⁴⁸ SER (2011). Bevolkingskrimp benoemen en benutten

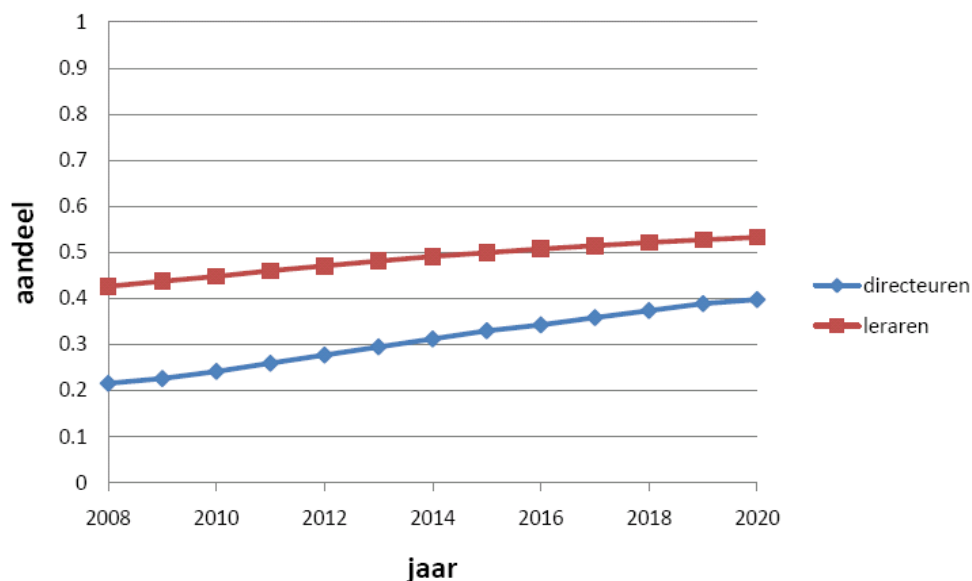
⁴⁹ OCW 2011. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2010-2020

Bron: De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2010-2020

Aandeel vrouwen zal sterk toenemen, met name onder directeuren

In zowel leraars- als directiefuncties neemt het aandeel vrouwen verder toe (zie figuur 3.4). Onder directeuren stijgt het aandeel het sterkst, te weten van 22% in 2008 naar 40% in 2020. Onder leraren neemt het aandeel vrouwen toe van 43% naar 53%. Het aandeel vrouwen in directiefuncties blijft daarmee wel wat achter op het aandeel vrouwelijke leraren, maar het verschil zal kleiner worden.

Figuur 3.4 Aandeel vrouwelijke leraren en directeuren in het vo in 2009 en 2020



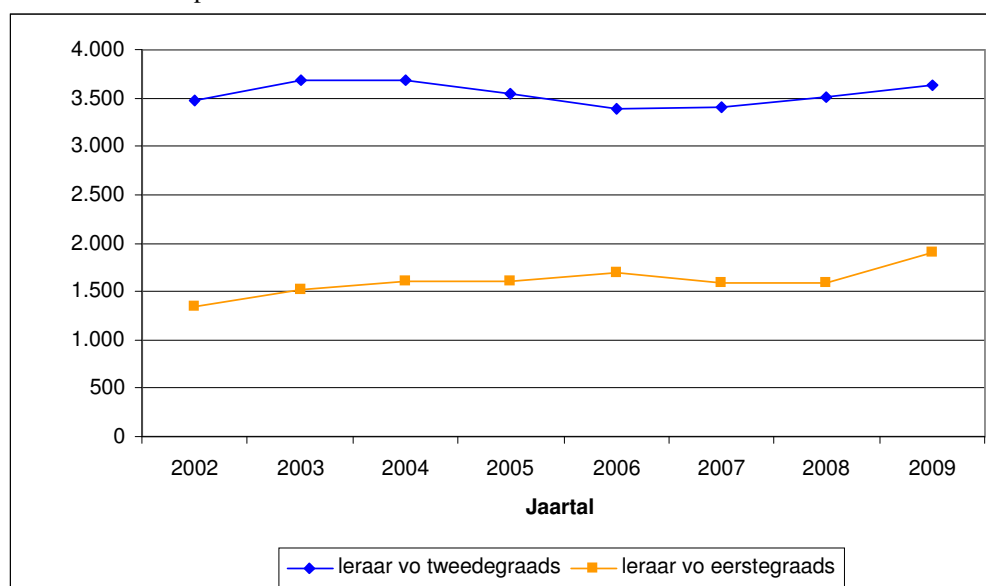
Bron: De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2010-2020

3.2.2 Instroom via de lerarenopleidingen

De belangrijkste instroom van leraren in het vo komt van de lerarenopleidingen. In 2009 behaalden 3.633 studenten een tweedegraads bevoegdheid en 1.898 studenten een eerstegraads bevoegdheid.⁵⁰ Het aantal gediplomeerden met een eerstegraads bevoegdheid is de afgelopen jaren gestegen. Het aantal gediplomeerden met een tweedegraads bevoegdheid ligt al jaren rond de 3.500 (zie figuur 3.5).

⁵⁰ Dit betreft gediplomeerden van de eerstegraads lerarenopleidingen hbo en universitaire lerarenopleidingen gezamenlijk. Het grootste aandeel onder 1^e graads gediplomeerden is de lerarenopleiding lichamelijke opvoeding. Het aantal gediplomeerden hiervan schommelt sinds 2002 tussen de 600 en 700 gediplomeerden, in 2009 waren het echter 904 gediplomeerden.

Figuur 3.5 Aantal gediplomeerden met een eerstegraads en tweedegraads bevoegdheid over de periode 2002-2009



Instroom licht gestegen en uitval na één jaar studie iets afgenomen

In het studiejaar 2009-2010 is de instroom in de tweedegraads lerarenopleiding gestegen naar 7.669 studenten nadat het enige jaren was blijven schommelen rond de 7.000 studenten. Deze stijging lijkt aan te houden; de instroom in de tweedegraads lerarenopleiding bedraagt in 2010-2011 vooralsnog 7.766 studenten.⁵¹ Ook het aantal studenten dat instroomt in de eerstegraads lerarenopleidingen (hbo en ulo) is in 2009 verder toegenomen naar 3.194 studenten. Volgens de Nota Werken in het Onderwijs 2012 is de voornaamste reden van deze groei de introductie van de Lerarenbeurs. Het percentage studenten aan de tweedegraads lerarenopleiding dat de studie na het eerste studiejaar niet verder volgt, lijkt verder toe te nemen. Onder de studenten die in het schooljaar 2009-2010 de tweedegraads lerarenopleiding zijn ingestroomd, bedroeg de uitval uit deze opleiding na één jaar studie 31,4%. De uitval na het eerste studiejaar aan de eerstegraads lerarenopleiding hbo is verder afgenomen tot 21,8% onder het cohort 2009-2010 (zie ook bijlage 3, ook voor nadere informatie per vak).

Verkeerde studiekeuze belangrijkste reden voor uitval uit eerste jaar lerarenopleiding

In een onderzoek onder eerstejaars studenten in het hoger onderwijs noemen studenten aan de lerarenopleiding (pabo, tweedegraads en overige lerarenopleidingen) met name de volgende redenen om te stoppen met de opleiding (d.w.z. stoppen met studeren danwel veranderen van opleiding): verkeerde studiekeuze (53%), verwachtingen over de opleiding zijn niet uitgekomen (40%) en niet (voldoende) gemotiveerd zijn (34%).⁵² Daarnaast heeft 21% moeite met de manier van onderwijs geven en vindt een vergelijkbaar percentage de studie te zwaar. Daarentegen vindt 24% van degenen die van opleiding zijn veranderd het niveau van de studie juist te licht. Verder noemt 20% persoonlijke omstandigheden als reden om te stoppen met de lerarenopleiding.

⁵¹ Voor 2010 (het studiejaar 2010/2011) is de peildatum 1 oktober. Alle studenten die na 1 oktober 2010 instromen, worden pas een jaar later verrekend. Omdat de meeste ulo's twee instroommomenten kennen, vallen de voorlopige cijfers veelal flink lager uit dan de definitieve cijfers.

⁵² ResearchNed (2011). Startende studenten in de lerarenopleidingen. Analyses op basis van de Startmonitor 2009 en 2010. Onderzoek in opdracht van SBO.

Volgens kwart van de studenten kan uitval uit opleiding of instelling voorkomen worden

Volgens een kwart van de respondenten die in het eerste jaar zijn uitgevallen uit de lerarenopleiding had de uitval voorkomen kunnen worden door de opleiding of instelling.⁵³ Uitval had met name voorkomen kunnen worden door het bieden van meer studiebegeleiding (48%), een betere verdeling van de studiebelasting (32%) en een beter rooster/programmering (24%). Verder noemde 18% een betere voorlichting vooraf, 17% een betere introductie van de studie, 17% meer aandacht voor praktijk in de opleiding en 15% meer aandacht voor theorie in de opleiding. Een vijfde van de respondenten geeft aan dat de opleiding hen (zeer) veel hulp heeft geboden bij het nemen van een beslissing over stoppen of doorgaan.

Nieuw instrument om uitval uit eerste jaar van de lerarenopleiding te voorspellen

Op basis van de Startmonitor 2008-2009⁵⁴ is een instrument ontwikkeld voor lerarenopleidingen in het hbo om uitval van studenten in het eerste jaar te voorspellen. Dit instrument wordt in het studiejaar 2010-2011 getest op een aantal pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen.

3.2.3 Instroom via de lerarenopleidingen naar etniciteit

Aandeel niet-westerse allochtonen met een eerstegraads of tweedegraads bevoegdheid beperkt

In het studiejaar 2009-2010 was ongeveer tien procent van de afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding niet-westers allochtoon. Voor de eerstegraads lerarenopleidingen hbo lag dit percentage met drie procent aanzienlijk lager.⁵⁵ Dit komt onder meer door de lage instroom en hoge uitval van deze groepen gedurende de opleiding. Hierdoor is het aantal niet-westerse allochtone leraren dat beschikbaar komt voor het voortgezet onderwijs beperkt.⁵⁶

Het aandeel niet-westerse allochtonen dat een opleiding tot leraar vo instroomt, is met name laag aan de eerstegraads lerarenopleidingen hbo. Het aandeel niet-westerse allochtonen dat in 2010 is begonnen met een eerstegraads lerarenopleiding hbo is 4,8%. Voor de tweedegraads lerarenopleidingen ligt dit percentage aanzienlijk hoger, namelijk op 13,3%. Van de gehele hbo-instroom is in het studiejaar 2010-2011 15,2% van niet-westerse allochtone afkomst.

De uitval is van niet-westerse allochtonen is vooral hoog aan de tweedegraads lerarenopleidingen. Van de studenten die in het studiejaar 2009-2010 zijn ingestroomd in een tweedegraads lerarenopleiding is het uitvalpercentage uit deze opleiding na één jaar studie onder niet-westerse allochtone studenten 40,6%, tegenover 29,9% onder autochtone studenten. Voor de eerstegraads lerarenopleidingen hbo is het verschil iets minder groot. Het uitvalpercentage onder niet-westerse allochtone studenten van de eerstegraads lerarenopleidingen hbo bedraagt 33,1%. Onder autochtonen is dit 20,9% (zie ook bijlage 3).

⁵³ ResearchNed (2011). Startende studenten in de lerarenopleidingen. Analyses op basis van de Startmonitor 2009 en 2010. Onderzoek in opdracht van SBO.

⁵⁴ ResearchNed (2010). Studiesucces en studie-uitval bij eerstejaars in de hbo-onderwijsopleidingen. Rapportage op basis van de Startmonitor 2008-2009. Onderzoek in opdracht van SBO.

⁵⁵ www.stamos.nl

⁵⁶ SBO (2010). Diversiteitsmonitor. Cijfers en feiten over diversiteit in het po, vo, mbo en op de lerarenopleidingen. Een stand van zaken.

Diverse oorzaken voor lagere instroom en hogere uitval

Allochtone studenten kiezen minder vaak voor de tweedegraads lerarenopleiding vanwege de status en het imago van het beroep. Belangrijkste redenen voor de hogere uitval van allochtone studenten uit de tweedegraads lerarenopleiding zijn een verkeerde studiekeuze en de kwaliteit van het onderwijs.⁵⁷ Daarnaast noemen niet-westerse allochtone studiestakers vaker dat ze onvoldoende (taal)vaardigheden hebben, dat ze de cultuur als negatief ervaren en dat ze een minder sterke sociale binding hebben met hun school, leraren en medestudenten (sociale integratie).⁵⁸

Behoud allochtone studenten middels academische en sociale integratie

De lerarenopleidingen hebben de nodige aandacht besteed aan het bevorderen van de instroom van niet-westerse allochtone studenten in de lerarenopleiding. De werving van nieuwe studenten is over de jaren beter afgestemd op deze doelgroep. Zo laten lerarenopleidingen in hun wervingsmateriaal een intercultureel beeld zien en zijn promotieteams ook divers van samenstelling. Ander aandachtspunt is een intensievere voorlichting en begeleiding bij studiekeuze.

Momenteel zijn de meeste projecten gericht op het behoud van niet-westerse allochtonen aan de lerarenopleiding. De meeste van deze projecten en activiteiten zijn gericht op sociale en academische integratie van studenten. Deze projecten en activiteiten zijn over het algemeen ook opgenomen in het curriculum. Een voorbeeld is het mentorproject waarbij ouderejaars studenten aan de lerarenopleiding worden ingezet als mentor voor eerstejaars studenten. Een ander voorbeeld is een uitgebreide intake om een goed beeld te krijgen van de beginsituatie en eventuele achterstanden van de studenten, zodat tijdig extra begeleiding ingezet kan worden.⁵⁹

Structureel diversiteitsbeleid ontbreekt

Ondanks alle inspanningen van lerarenopleidingen de instroom van allochtone studenten te bevorderen en uitval uit de opleiding te voorkomen, ontbreekt het bij de meeste opleidingen aan een structureel diversiteitsbeleid. De inspanningen betreffen vooral concrete projecten en activiteiten. In een aantal gevallen zijn die projecten en activiteiten ingebed in het curriculum van de opleiding en daarmee geborgd. Binnen de instellingen is de verantwoordelijkheid voor culturele diversiteit vaak belegd bij één of enkele personen. De aandacht voor het onderwerp is afhankelijk van het belang dat het management eraan hecht en van de beschikbare middelen. Culturele diversiteit heeft hierbij niet de hoogste prioriteit.⁶⁰

3.2.4 Instroom via alternatieve opleidingsroutes

Inspectie positief over voortgang kwaliteitsagenda Krachtig Meesterschap

De kwaliteitsagenda Krachtig Meesterschap is een vervolg op de Beleidsagenda Lerarenopleidingen 2005-2008 en is een uitwerking van aanbevelingen uit het

⁵⁷ Dit is voor zowel autochtone als allochtone studenten de belangrijkste reden voor uitval uit de opleiding.

⁵⁸ SBO (2010). Promoteams, taalmentoring en interculturele competenties. Leren van lerarenopleidingen voor meer culturele diversiteit voor de klas.

⁵⁹ SBO (2010). Promoteams, taalmentoring en interculturele competenties. Leren van lerarenopleidingen voor meer culturele diversiteit voor de klas.

⁶⁰ SBO (2010). Promoteams, taalmentoring en interculturele competenties. Leren van lerarenopleidingen voor meer culturele diversiteit voor de klas.

Actieplan Leerkracht van Nederland. De agenda is - naast het versterken van de kwaliteit van hbo-lerarenopleidingen - gericht op meer academici voor de klas en meer variëteit in opleiding en beroep. De Inspectie van het Onderwijs monitort de voortgang van acht activiteiten uit deze agenda. Uit de eerste voortgangsrapportage blijkt dat er nu al resultaten zichtbaar zijn ten aanzien van de kwaliteit van de opleidingen (het opstellen van kennisbases, het voeren van intake- en studiekeuzegesprekken, het aanbieden van summercourses). Ook ten aanzien van meer academici voor de klas en meer variëteit in de opleiding zijn diverse initiatieven gestart.^{61, 62} De stand van zaken rond deze initiatieven wordt hieronder besproken.

Invoering van Opleiden in de school ligt op schema

Opleidingsscholen zijn partnerschappen van scholen en lerarenopleidingen, die samen toekomstige leraren voor een groot gedeelte van hun studietijd op de werkplek opleiden. In 2009 zijn twee subsidieregelingen ingesteld⁶³ voor opleidingsscholen om het opleiden in de school te stimuleren. De regelingen zijn bedoeld voor scholen die al langere tijd met Opleiden in de school bezig zijn en nu als erkende opleidingen studenten klaarstomen voor het leraarsvak. Na beoordeling van de aanvragen hebben 56 opleidingsscholen subsidie gekregen, waarvan 22 academische opleidingsscholen.^{64, 65} Dat houdt volgens de Nota Werken in het Onderwijs 2012 in dat op deze scholen het opleiden van de leraar sterk is verbonden aan zowel praktijkgericht onderzoek als aan schoolontwikkeling. De invoering van Opleiden in de school ligt op schema. Per 1 oktober 2010 volgden bijna 8.000 studenten een opleiding aan een van deze gesubsidieerde opleidingsscholen.⁶⁶

Eerste ervaringen met de educatieve minor positief

Sinds het studiejaar 2009/2010 kunnen studenten die in de bachelorfase van hun universitaire studie in de richting van een schoolvak zitten ook een educatieve minor volgen waarmee ze een beperkte tweedegraads bevoegdheid kunnen halen voor het vmbo en de eerste drie leerjaren van havo en vwo. Doel hiervan is om nieuwe doelgroepen te interesseren in het onderwijs en dat er uiteindelijk meer academici voor de klas komen.

Uit een evaluatie van het startjaar van de educatieve minor blijkt dat 329 studenten in het studiejaar 2009/2010 zijn begonnen aan een educatieve minor. Van de studenten die in september 2009 zijn gestart (dit zijn er 191) had op 1 oktober 2010 69% de minor met succes had afgerond en was 15% nog bezig.⁶⁷ Per 1 februari 2010 zijn nog eens 138 studenten begonnen met de minor, waarvan het merendeel is ingestroomd in een programma met een looptijd tot februari 2011. Van alle studenten die in 2009/2010 zijn begonnen aan de minor is 15% voortijdig gestopt. Volgens de Nota Werken in het Onderwijs 2012 hebben dit jaar minimaal 335 studenten deelgenomen (11 instituten).

De eerste ervaringen met de educatieve minor zijn positief. De educatieve minor lijkt nieuwe doelgroepen aan te boren. De minor trekt ook studenten aan die op dat

⁶¹ Leerkracht van Nederland - voortgangsrapportage 2011.

⁶² Inspectie van het onderwijs (2011). Monitoring Krachtig Meesterschap. Een eerste verkenning.

⁶³ Dit betreft de structurele Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsschool en een aanvullende subsidie voor opleidingsscholen die zich ook willen kwalificeren als academische opleidingsschool.

⁶⁴ OCW (2011). Nota Werken in het onderwijs 2012.

⁶⁵ <http://www.deopleidingsschool.nl/>

⁶⁶ Inspectie van het onderwijs (2011). Monitoring Krachtig Meesterschap. Een eerste verkenning.

⁶⁷ ITS (2010). Een nieuwe route naar het leraarschap. Evaluatie startjaar educatieve minor. In opdracht van VSNU/ICL.

moment nog niet van plan waren leraar te worden (38%) of de eerstegraads lerarenopleiding te gaan volgen (49%). De educatieve minor wordt door studenten positief beoordeeld met een gemiddeld rapportcijfer van 7,1. Bijna alle scholen waar minorstudenten stage hebben gelopen, zijn bereid om deze studenten na hun bachelor als leraar aan te nemen.

Na afronding van de bacheloropleiding wil tweederde doorstuderen in een vakinhoudelijke master waarvan de helft van plan is om aansluitend de eerstegraads lerarenopleiding te gaan volgen. En 18% geeft aan na de afronding van de bachelor en educatieve minor meteen als leraar aan de slag te willen gaan.

Niet alle bacheloropleidingen komen in aanmerking voor de educatieve minor. Dit geldt alleen voor de opleidingen waarin voldoende vakinhoudelijke kennis wordt opgedaan. Deze opleidingen staan in de verwantschapstabel, die op verzoek van de universiteiten in 2011 is uitgebreid.⁶⁸

In 2011 komt Staatssecretaris Zijlstra met een uitwerking voor een educatieve minor voor studenten die een vakbachelor in het hbo volgen. Dit gebeurt in samenspraak met de HBO-raad, VO-raad en de MBO-raad.⁶⁹

Pilot Eerst de klas volgens schema gestart

Om meer en betere leraren en schoolleiders te krijgen, zijn het onderwijs, het bedrijfsleven en de overheid gezamenlijk het programma Eerst de Klas gestart. Het tweejarig opleidings- en ervaringstraject biedt excellente academici de kans om hun carrière te starten als docent op een school voor voortgezet onderwijs. Ze werken daar drie à vier dagen per week, halen een eerstegraads lesbevoegdheid aan de universiteit, en participeren één dag per week in een leiderschapsprogramma. In januari 2010 zijn 19 deelnemers gestart met het programma en in augustus 2010 zijn nog eens 16 deelnemers gestart. Volgens de Nota Werken in het Onderwijs 2012 zijn voor de derde tranche, in augustus 2011, nog eens 32 kandidaten geselecteerd. De deelnemers aan de eerste tranche hebben in juni 2011 een certificaat ontvangen. De pilot wordt eind 2012 geëvalueerd en dan wordt tevens besloten of er een vervolg komt.^{70, 71} Uit een tussentijdse evaluatie blijkt echter dat ruim 77% van de deelnemers zonder Eerst de Klas niet voor het onderwijs zou hebben gekozen.⁷²

3.2.5 Initiatieven om potentieel te interesseren in het leraarsberoep

Vissen uit eigen vijver positieve opbrengsten voor de scholen

Een initiatief om leerlingen in de bovenbouw van het havo en vwo te interesseren in het beroep van docent in het vo op de eigen school, is om deze leerlingen werkzaamheden te laten verrichten in de onderbouw van het vo. Zij kunnen bijvoorbeeld huiswerkbegeleiding geven, de klas opvangen bij lesuitval en docenten assisteren in de les. Onder de naam “Aanstormende Docenten” (ASD) is de CVO Groep Driebergen in 2004 van start gegaan met dit initiatief. De leerlingen die als ASD-er aan de slag willen, doorlopen een sollicitatieprocedure en een kort trainingsprogramma. Ook worden ze gecoacht door een ervaren docent. Sinds de start van het project zijn er 30 leerlingen als ASD-er werkzaam geweest. Eén ASD-er is uiteindelijk ook docent geworden bij de CVO Groep. Daarnaast heeft de inzet van

⁶⁸ OCW (2011). Nota Werken in het onderwijs 2012.

⁶⁹ <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2011/06/21/meer-studenten-sneller-leraar.html>

⁷⁰ OCW (2010). Nota Werken in het onderwijs 2011.

⁷¹ Inspectie van het onderwijs (2011). Monitoring Krachtig Meesterschap. Een eerste verkenning.

⁷² OCW (2011). Nota Werken in het onderwijs 2012.

ASD-ers geleid tot minder lesuitval en ontlasting van docenten. Inmiddels hebben meerdere scholen dit initiatief overgenomen. Het is nog te vroeg om te kunnen vaststellen of door dit initiatief meer leerlingen havo en vwo kiezen voor de lerarenopleiding en daarna op de eigen school aan de slag gaan als docent.⁷³

Opbrengsten PAL-project nog niet bekend

Vergelijkbaar met bovenstaand initiatief is het project persoonlijk assistent van de leraar (PAL). Dit project is echter niet gericht op havo- en vwo-leerlingen, maar op studenten in het hoger onderwijs. Deze studenten verrichten als bijbaan werkzaamheden (zoals ondersteunen bij lesvoorbereiding en praktijklessen, huiswerkbegeleiding en geven van practica) op het vmbo, havo en mavo. Middels een stimuleringsregeling wil het ministerie van OCW bevorderen dat er om 600 PAL-plekken worden gecreëerd. Dit project is in januari 2009 gestart en wordt uitgevoerd door het SBO en het Platform Bètatechniek. Door het inzetten van de PAL wil men bevorderen dat er meer aandacht is voor reken-, taal- en bètaonderwijs, de beeldvorming bij studenten van het beroep docent verbeteren, meer actuele kennis in de school brengen en de samenwerking tussen het vo en hoger onderwijs bevorderen. Inmiddels zijn 300 PAL-studenten aan het werk op zo'n 100 scholen.⁷⁴ Scholen konden tot 31 december 2010 een stimuleringsbijdrage aanvragen. Momenteel wordt een onderzoek uitgevoerd naar de effecten van de inzet van PAL-studenten.⁷⁵

Kopopleiding voor hbo- en wo-bachelors

Om het lerarentekort aan te pakken zijn sinds 2004 op verschillende hogescholen kopopleidingen gestart om hbo- en wo-bachelors versneld (in één jaar) een tweedegraads lesbevoegdheid te laten halen. De kopopleiding is bedoeld voor bachelors met een opleiding in de richting van een schoolvak. In de opleiding wordt voornamelijk aandacht besteed aan de ontwikkeling van didactische en pedagogische competenties. Studenten krijgen voor deze opleiding een extra jaar studiefinanciering. In 2004 zijn 40 studenten gestart met een kopopleiding en dit aantal is toegenomen naar 223 studenten in 2009 en 420 in 2010.⁷⁶ De lijst met opleidingen die toegang geven tot de kopopleiding is recentelijk uitgebreid met 31 nieuwe opleidingen. Deze nieuwe lijst met kopopleidingen gaat in vanaf het schooljaar 2011-2012. In totaal zijn er nu 105 kopopleidingen (39 hbo-bachelors en 66 wo-bachelors).⁷⁷

Engeland: Registered Teacher Programme (RTP)

Een ander voorbeeld om andere doelgroepen te werven voor het onderwijs komt uit Engeland. Daar hebben ze een opleidingsprogramma opgezet om studenten die een academische studie hebben gevolgd maar geen diploma hebben gehaald het onderwijs in te laten stromen. Studenten die minstens twee jaar academische studie hebben afgerond, kunnen een Registered Teacher Programme (RTP) volgen waarmee ze zich kunnen kwalificeren als docent. Studenten moeten zelf een school vinden die hen accepteert als niet-gekwalificeerde docent en hen begeleidt gedurende het programma. Daarna beginnen ze met werken en zullen ze binnen twee jaar een diploma behalen en de leraarkwalificatie (Qualified Teacher Status). De deelnemers verdienen gedurende het programma salaris, wat het voor studenten aantrekkelijk

⁷³ SBO (2011). Docent gezocht! Een onderzoek naar werven in het voortgezet onderwijs.

⁷⁴ OCW (2010). Nota Werken in het onderwijs 2011.

⁷⁵ <http://www.pal-informatiepunt.nl/>

⁷⁶ OCW (2011). Nota Werken in het Onderwijs 2012.

⁷⁷ <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2011/06/21/meer-studenten-snel-leraar.html>

maakt om deel te nemen aan dit programma. Studenten die via deze route een Qualified Teacher Status hebben gekregen, zijn verplicht om in het eerste werkzame jaar een “induction-phase” te doorlopen, bestaande uit persoonlijke en professionele ondersteuning (door een mentor) en een opdracht om na te gaan of de afgestudeerde voldoet aan de professionele normen.

Werven van studenten in Vlaanderen en Duitsland

Om de instroom in de lerarenopleidingen vo te bevorderen, kunnen opleidingen ook studenten werven in de buurlanden Vlaanderen en Duitsland. De HAN werft bijvoorbeeld studenten in Duitsland voor de Nederlandse lerarenopleiding Duits. Voor Duitse studenten is de tweedegraads lerarenopleiding interessant; zij hoeven geen vwo-diploma te hebben om leraar te worden, er is hier geen numerus fixus, de opleiding duurt hier twee jaar korter, het onderwijssysteem is hier minder “strak” en hiërarchisch en er vindt meer interactie plaats tussen leraar en leerling. Deze studenten blijven na hun afstuderen meestal werken in Nederland, omdat hun diploma in Duitsland niet wordt erkend.⁷⁸

Hoewel door de economische situatie de verwachte tekorten in het onderwijs naar beneden zijn bijgesteld, zal het tekort aan leraren tot 2016 sterk toenemen. De komende jaren neemt het aantal krimpregio's toe. Vanaf 2015/2016 zal het leerlingenaantal vrijwel overal dalend zijn. Wel zijn er grote regionale verschillen waardoor er regionaal niet alleen sprake zal zijn van tekorten, maar ook van overschotten op de arbeidsmarkt. Regionale samenwerking is zinvol om te komen tot een goede spreiding van kwalitatief goede scholen.

Naar verwachting zal over de periode 2010-2020 de gemiddelde leeftijd van leraren en directeurs in het vo afnemen. Dit is het gevolg van de uitstroom (via (vervroegd) pensioen) van de babyboomgeneratie. Om de hierdoor ontstane tekorten op te vangen, zal toegewerkt moeten worden naar een grotere instroom. De instroom in de tweedegraads en eerstegraads lerarenopleidingen is toegenomen, terwijl de uitval na één jaar studie iets is afgenomen. Dit is echter niet voldoende om de tekorten op te vangen.

Het aandeel vrouwen in het vo zal in de komende periode blijven groeien, met name onder directeurs. Het aandeel niet-westerse allochtonen met een diploma van een tweedegraads of eerstegraads lerarenopleiding beperkt. Hierdoor zal de te verwachten instroom van niet-westerse allochtonen in het vo de komende jaren ook beperkt zijn. Het bevorderen van de instroom in de lerarenopleiding en voorkomen van uitval - met name onder niet-westerse allochtonen - blijft een aandachtspunt.

Middels nieuwe opleidingsmogelijkheden, als het opleiden in de school, de educatieve minor en de pilot Eerst de klas, kunnen nieuwe groepen studenten worden aangetrokken voor het vo. De eerste ervaringen met de educatieve minor zijn positief. Er zijn ook verschillende initiatieven om leerlingen en studenten te interesseren voor het beroep en de lerarenopleiding, zoals vissen uit eigen vijver, het PAL-project, kopopleiding en werving van studenten in buurlanden.

⁷⁸ SBO (2011). Lerarentekort aanpakken via werving in buurlanden? Wervingsmogelijkheden in Duitsland en Vlaanderen voor Nederlandse scholen in het voortgezet onderwijs.

4. Kwaliteit van arbeid

4.1 Werktevredenheid

Medewerkers zijn tevreden met de baan en met de organisatie

Medewerkertevredenheid is een actueel onderwerp in het onderwijs; in het afgelopen jaar zijn verschillende onderzoeken uitgevoerd over de werkbeleving en het werkplezier van leraren. Uit het Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2010 van het ministerie van BZK blijkt dat 78,6% van de werknemers in het vo tamelijk tot zeer tevreden is met de baan.⁷⁹

Medewerkers in het vo zijn het meest tevreden over de volgende aspecten van hun functie:

- de inhoud van het werk (43,6%),
- de mate van zelfstandigheid bij het uitvoeren van het werk (41,6%),
- de relatie met collega's (36%) en
- de sfeer op de werkvloer (30,7%).

Aspecten van de functie waar men het minst tevreden over is, betreffen:

- de werkdruk (40,2%),
- de mate van sturing in de organisatie (29,6%),
- de mate van bureaucratie binnen de organisatie (28,3%),
- het salaris (26,2%) en
- de mentale belasting tijdens het werk (25,2%).

Met de organisatie waar ze werken zijn medewerkers in het vo over het algemeen minder tevreden dan met hun baan. Toch is ook de meerderheid van de medewerkers in het vo (58,8%) tamelijk tot zeer tevreden met de organisatie waar men werkt.

Ook werknemers in het vmbo tevreden over hun werk

Hoewel het vmbo vaak bekend staat als een onderwijstype met een lastig leerlingenbestand, blijkt uit onderzoek dat het merendeel van de docenten en onderwijsondersteunend personeel in het vmbo en praktijkonderwijs (zeer) tevreden is met hun werk. Van de ruim 1.300 ondervraagde docenten in het vmbo is bijna drie kwart (zeer) tevreden met het werk. De motivatie voor hun werk halen zij voor een groot deel uit het contact met de leerlingen en het vooruit helpen van leerlingen.⁸⁰

4.2 Werkdruk

Hoge ervaren werkdruk in het vo

Vergeleken met medewerkers in andere sectoren ervaren medewerkers in het onderwijs een hogere werkdruk. Onderwijsmedewerkers geven vaker aan dat zij:

- vaak tot altijd heel veel werk moeten doen (52,1%),
- extra hard moeten werken (36%),
- en het werk hectisch vinden (47,4%),
- regelmatig in een hoog tempo werken (43,7%) en
- onder hoge tijdsdruk te werken (38,3%).⁸¹

⁷⁹ Dit blijkt uit een secundaire analyse op het (ongewogen) databestand van het Personeels- en mobiliteitsonderzoek (POMO) 2010 van het ministerie van BZK.

⁸⁰ SBO (2005). Onderwijspersoneel in het vmbo en praktijkonderwijs.

⁸¹ TNO (2010). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009: Methodologie en globale resultaten

Dat geldt ook voor medewerkers in het vo, blijkt uit een ander onderzoek. Meer dan de helft van de medewerkers in het vo geeft hierin aan vaak tot altijd in een hoog tempo te moeten werken (53,3%), veel werk te moeten doen (72,8%) en dat het werk hectisch is (65,3%).⁸² Van het werkgerelateerde verzuim in het onderwijs⁸³ wordt ruim de helft (54,1%) veroorzaakt door werkdruk/stress. Bij andere sectoren ligt dit percentage lager.⁸⁴

4.3 Ziekteverzuim

Verzuimpercentage in het vo stabiliseert, maar ligt boven landelijk gemiddelde
Het ziekteverzuimpercentage onder het onderwijzend en ondersteunend personeel in het vo is over de periode 2002-2006 gedaald en daarna (2006-2009) redelijk stabiel gebleven. Over het algemeen geldt dat het onderwijzend personeel een lager verzuimpercentage heeft dan het ondersteunend personeel. In 2009 bedroeg het verzuimpercentage onder het onderwijzend personeel 5,1% en onder het ondersteunend personeel 5,8%.⁸⁵ Het verzuim in het vo blijft boven het (voorlopige) landelijk gemiddelde (4,3% in 2009). Binnen de niet-commerciële dienstverlening bedroeg het (voorlopige) verzuimpercentage in 2009 5,1%.⁸⁶ Dit is gelijk aan het verzuimpercentage van het onderwijzend personeel.

Meldingsfrequentie stabiliseert, maar hoger dan landelijk gemiddelde
De meldingsfrequentie in het vo is over de periode 2006-2009 vrij stabiel gebleven. Het ondersteunend personeel meldt zich minder vaak ziek (gemiddeld 1,4 keer in 2009) dan het onderwijspersoneel (gemiddeld 1,7 keer in 2009). De meldingsfrequentie is bij beide functiegroepen hoger dan in het po. De landelijke verzuimfrequentie ligt ook lager; volgens de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009 (TNO, 2010) melden Nederlandse werknemers zich gemiddeld 1,13 keer ziek. Voor de medewerkers in het onderwijs (totale onderwijssector) is dit hoger, namelijk 1,32 keer.

Percentage nulverzuim afgenomen

Het percentage nulverzuim (het percentage personeelsleden dat zich niet heeft ziek gemeld) is in beide functiegroepen sinds 2003 afgenomen; onder onderwijzend personeel van 44,4% in 2003 naar 34,0% in 2009 en onder ondersteunend personeel van 47,5% in 2003 naar 37,1% in 2009. Het percentage personeelsleden dat zich minimaal één keer ziek meldt is dus gestegen.

Verzuimduur in vo hoger dan gemiddelde van de totale onderwijssector

Sinds 2002 is de gemiddelde verzuimduur in het voortgezet onderwijs afgenomen en sinds 2006 vrij constant. Er is slechts sprake van een zwakke daling. De gemiddelde

⁸² Dit blijkt uit een bevraging van onderwijspersoneel (via het flitspaneel van BZK) over employability dat medio 2009 is uitgevoerd door het SBO.

⁸³ In het onderwijs is 24,8% van het verzuim (deels/hoofdzakelijk) een gevolg van het werk dat men doet.

⁸⁴ Dit blijkt uit een bevraging van onderwijspersoneel (via het flitspaneel van BZK) over employability dat medio 2009 is uitgevoerd door het SBO.

⁸⁵ Zie www.stamos.nl en <http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/cijfers-en-trends/2010/factsheet-ziekteverzuim-primair-en-voortgezet-onderwijs/>

⁸⁶ <http://statline.cbs.nl/statweb/>

verzuimduur ligt hoger onder ondersteunend personeel (gemiddeld 15,1 dagen in 2009) dan onder onderwijzend personeel (10,9 dagen in 2009).

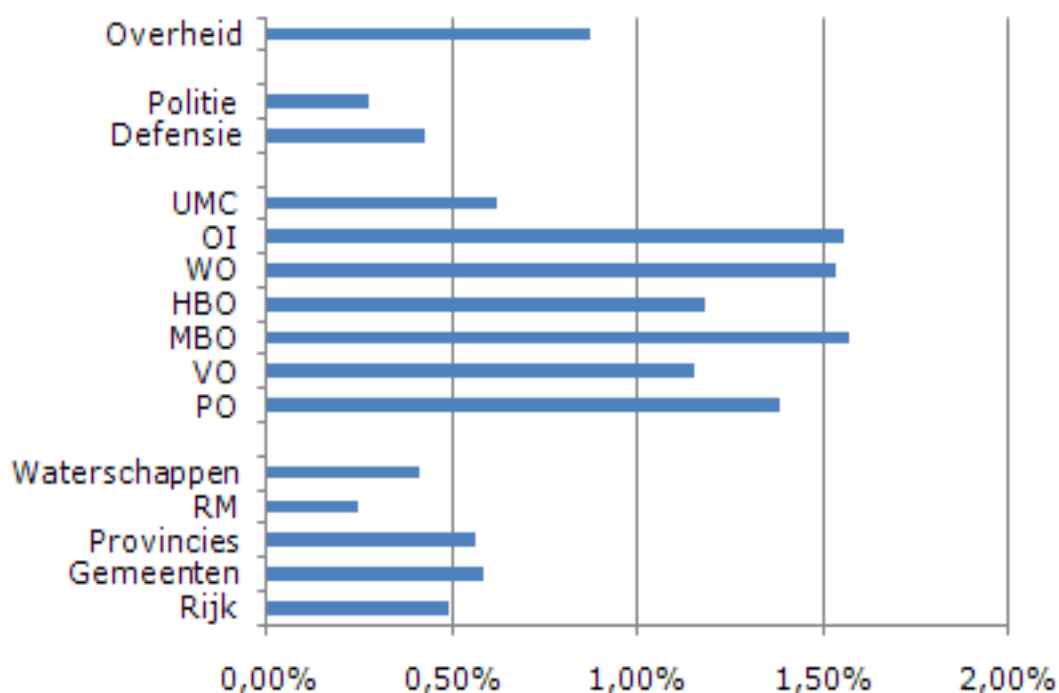
Het verzuim in het vo ligt echter hoger dan in het gemiddelde van de totale onderwijssector. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009 (TNO, 2010) blijkt dat de gemiddelde verzuimduur in het totale onderwijs vergelijkbaar is met het gemiddelde voor alle sectoren (respectievelijk 7,4 werkdagen en 7,2werkdagen).⁸⁷ In het onderwijs is een kwart van het verzuim (deels) werkgerelateerd. Van het werkgerelateerde verzuim wordt ruim de helft veroorzaakt door werkdruk/stress. Bij andere sectoren ligt dit percentage veel lager.

4.4 Werkloosheid

Gebruik WW in vo gelijk aan onderwijsgemiddelde, maar hoger dan overheid

Het percentage van de werkgelegenheid in het vo dat een WW-uitkering ontving is over de periode 2005-2009 afgenomen van 1,8 procent (1.857 personen) in 2005 naar 1,2 procent (1.253 personen) in 2009.⁸⁸ Dit percentage is van het vo hoger dan van de gehele overheid, waar het percentage WW-ers ten opzichte van de werkgelegenheid in 2009 0,9 procent bedroeg.⁸⁹

Figuur 4.1: WW aandeel 2009



Bron: UWV, Kerngegevens Overheidspersoneel

⁸⁷ De resultaten zijn gebaseerd op de totale onderwijssector. Onderscheid naar voortgezet onderwijs is niet mogelijk.

⁸⁸ www.stamos.nl en <http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/cijfers-en-trends/2010/factsheet-gebruik-ww-in-het-onderwijs/>

⁸⁹ Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011.

Instream in WW; meer ouderen

Het totaal aantal instromers over het hele jaar ligt ongeveer even hoog. Het totaal aantal instromers in de WW als percentage van de werkgelegenheid bedroeg 1,3 procent (1.463 personen). In het po ligt dit percentage iets hoger en voor de gehele overheid (alle overheidssectoren gezamenlijk) ligt dit percentage op 1,2 procent.

Het aandeel ouderen onder de instroom is over het algemeen hoger dan het aandeel jongeren. Ruim de helft van de instroom bestaat uit medewerkers van 45 jaar en ouder.

4.5 Arbeidsongeschiktheid

Aantal uitkeringsgerechtigden daalt

In 2009 kwamen 6.298 personen uit het vo in aanmerking voor een WAO- of WIA uitkering. Dat is een daling van 1.057 personen in een jaar tijd en beslaat 5,8 procent van de totale werkgelegenheid.⁹⁰ Dat percentage is vergelijkbaar met het percentage voor de gehele overheid (alle overheidssectoren gezamenlijk).⁹¹ Van deze groep valt 11,5 procent (725 personen) onder de in 2006 ingevoerde WIA. Sinds 2004 is het aantal uitkeringsgerechtigden in het vo met 37,1 procent gedaald.

Instream flink gedaald

Door veranderde regelgeving omtrent arbeidsongeschiktheid is de instroom in de afgelopen jaren flink afgenomen. In 2009 stroomde 0,2 procent van de werkgelegenheid nog in de regeling (ter vergelijking: in 2002 was dit 1,2 procent).

Oorzaak vaak psychisch

Zowel uit de werkbelevings- als verzuimonderzoeken blijkt dat werkdruk in het onderwijs vaker als probleem naar voren komt dan in andere sectoren en dat langdurig verzuim veelal wordt veroorzaakt door mentale klachten. De WIA-instream bevestigt dit beeld. Bijna de helft van de instroom (40,2 procent) in de WGA (kortdurend verzuim) heeft een psychische diagnose. Bij het langdurend verzuim, IVA, waarbij geen of weinig kans is op herstel, ligt dit percentage op de 11,3 procent.

Hoewel medewerkers in het vo over het algemeen tevreden zijn met hun baan en met de organisatie waarvoor ze werken, ervaren zij een hogere werkdruk dan in andere sectoren. In het onderwijs wordt een relatief groot deel van het werkgerelateerd verzuim veroorzaakt door werkdruk/stress.

Het verzuimpercentage in het vo is relatief hoog. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan een hoger frequent verzuim in de sector. Dit is een aandachtspunt voor de sector. De WW-instream is in het vo vergelijkbaar met het percentage voor de gehele overheid. De instroom in de WAO/WIA is de afgelopen jaren door de veranderde regelgeving flink afgenomen.

⁹⁰ Zie www.stamos.nl en <http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/cijfers-en-trends/2010/factsheet-gebruik-waowia/>

⁹¹ Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011.

Bijlage 1 Vacaturegegevens en tekortvakken

Vacatures (in fte) naar schooljaar in voortgezet onderwijs						
	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
<i>Directiepersoneel</i>						
ontstane vacatures	212	301	251	215	216	210
vervulde vacatures	213	264	240	244	236	266
openstaande vacatures	22	48	52	43	46	29
moeilijk vervulbare vacatures (%)	20	38	50	45	55	35
openstaande vacature-intensiteit (%)	0,6	1,2	1,3	1,1	1,2	0,8
<i>Leraren</i>						
ontstane vacatures	4.492	5.164	5.500	2.910	3.579	3.546
vervulde vacatures	4.176	4.592	5.108	3.453	4.146	3.841
openstaande vacatures	148	318	399	155	207	206
moeilijk vervulbare vacatures (%)	57	60	72		69	67
openstaande vacature-intensiteit (%)	0,2	0,5	0,6	0,2	0,3	0,3
<i>Ondersteunend personeel</i>						
ontstane vacatures	1.011	1.013	1.036	1.038	615	526
vervulde vacatures	956	945	950	1.148	636	520
openstaande vacatures	40	57	83	53	30	16
moeilijk vervulbare vacatures (%)	31	24	38		26	12
openstaande vacature-intensiteit (%)	0,2	0,3	0,5	0,3	0,2	0,1

Uitkomsten SBO panel tekortvakken

Voor welke graad ervaart u momenteel moeilijkheden bij vacaturevulling?*

	Voorname-lijk 1e graads	Voorname-lijk 2e graads	1e & 2e graads	Totaal
	%	%	%	N
Wiskunde	40,9	26,5	32,6	132
Natuurkunde	45,1	25,7	29,2	113
Duits	27,5	34,1	38,5	91
Scheikunde	52,4	16,7	31,0	84
Nederlands	63,1	15,4	21,5	65
Economie	43,3	20,0	36,7	60
Engels	37,9	41,4	20,7	58
Klassieke talen	86,8	3,8	9,4	53
Frans	19,0	33,3	47,6	21
Biologie	36,8	47,4	15,8	19
Muziek	-	84,6	15,4	13
Godsdienst/levensbeschouwing	16,7	25,0	58,3	12
Aardrijkskunde	72,7	9,1	18,2	11
Algemene natuurwetenschappen	57,1	-	42,9	7
Overige vakken	14,3	71,4	14,3	7
Techniek/handearbeid	-	100,0	-	6
Overig exact	-	40,0	60,0	5
Beeldende vorming	-	80,0	20,0	5
Maatschappijleer	60,0	20,0	20,0	5
Lichamelijk opvoeding	-	100,0	-	2
Overig maatschappij	100,0	-	-	2
Overige kunstvakken en LO	-	100,0	-	1
Geschiedenis	-	100,0	-	1

* Indien aangegeven dat het voor het vak moeilijk is om vacatures te vervullen

Voor welke graad verwacht u in de toekomst moeilijkheden bij vacaturevulling?*

	Voorname-lijk 1e graads	Voorname-lijk 2e graads	1e & 2e graads	Totaal
	%	%	%	N
Wiskunde	34,1	27,1	38,8	129
Natuurkunde	47,7	23,4	28,9	128
Duits	29,5	27,3	43,2	88
Scheikunde	50,6	14,5	34,9	83
Nederlands	48,6	20,0	31,4	70
Economie	42,6	27,9	29,5	61
Engels	43,1	29,4	27,5	51
Klassieke talen	91,9	-	8,1	37
Frans	27,3	50,0	22,7	22
Aardrijkskunde	64,3	7,1	28,6	14
Godsdienst/levensbeschouwing	16,7	33,3	50,0	12
Overige vakken	-	83,3	16,7	12
Biologie	40,0	40,0	20,0	10
Techniek/handearbeid	-	100,0	-	10
Beeldende vorming	22,2	33,3	44,4	9
Maatschappijleer	57,1	42,9	-	7
Muziek	-	66,7	33,3	6
Geschiedenis	40,0	40,0	20,0	5
Overig exact	25,0	25,0	50,0	4
Algemene natuurwetenschappen	66,7	-	33,3	3
Overige talen	-	-	100,0	1
Overig maatschappij	100,0	-	-	1
Lichamelijk opvoeding	-	100,0	-	1

* Indien aangegeven dat voor het vak in de toekomst moeilijkheden worden verwacht

Kunt u aangeven of moeizame vacaturevulling voor een vak op uw school ook daadwerkelijk tot een tekort zal leiden?*

	% (grote) tekorten	N
Natuurkunde	40,9	110
Wiskunde	47,2	106
Duits	46,7	75
Scheikunde	52,8	72
Nederlands	45,3	53
Economie	55,1	49
Engels	46,3	41
Klassieke talen	41,2	34
Frans	31,6	19
Godsdienst/levensbeschouwing	33,3	12
Overige vakken	44,4	9
Biologie	50,0	8
Aardrijkskunde	37,5	8
Techniek/handearbeid	33,3	6
Muziek	40,0	5
Overig exact	50,0	4
Maatschappijleer	25,0	4
Beeldende vorming	25,0	4
Algemene natuurwetenschappen	66,7	3
Geschiedenis	50,0	2
Overige talen	0,0	1
Overig maatschappij	0,0	1
Lichamelijk opvoeding	-	0
Overige kunstvakken en LO	-	0

* Indien aangegeven dat bij vacaturevulling van het vak veel moeite wordt verwacht

Bijlage 2 Werkgelegenheid

Werkgelegenheid in fte en aantal personen

	2006	2007	2008	2009	2010
Werkgelegenheid in fte	84.200	85.600	85.600	87.700	88.000
Werkgelegenheid in personen	102.300	104.300	104.500	107.700	108.600

Werkgelegenheid naar functie, in fte

	2006	2007	2008	2009	2010
Directie/management	4.000	3.900	4.100	4.600	4.600
Onderwijzend	63.000	64.000	63.200	64.100	64.100
Onderwijsondersteunend	17.200	17.700	18.300	19.000	19.300

Werkgelegenheid naar sekse, in fte (%)

	2006	2007	2008	2009	2010
Man	59	57	58	56	55
Vrouw	41	43	42	44	45

Werkgelegenheid naar functie en geslacht in fte (%)

	2006	2007	2008	2009	2010
Directie/management					
Man	81	79	79	74	74
Vrouw	19	21	21	26	26
Onderwijzend					
Man	59	58	58	57	56
Vrouw	41	42	42	43	44
Onderwijsondersteunend					
Man	52	51	51	50	49
Vrouw	48	49	49	50	51

Werkgelegenheid naar aanstellingsomvang, in personen (%)

	2004	2006	2008	2010
<25%	3,3	2,9	2,6	2,8
25%-50%	9,6	9	8,3	6,7
50%	3,4	3,5	3,6	2,7
50%-75%	17,5	17,8	17,9	14,5
75%-85%	11,2	12,4	13,0	12,2
>85%	55,0	54,5	54,2	60,8

Werkgelegenheid naar aanstellingsomvang en geslacht, in personen (%)

	2004	2006	2008	2010
Mannen				
<25%	2,2%	2,0%	2,0%	2,1%
25%-50%	4,7%	4,5%	4,2%	3,9%
50%	1,8%	1,8%	1,7%	1,3%
50%-75%	8,2%	8,0%	7,8%	6,6%
75%-85%	7,5%	8,2%	8,9%	8,1%
>85%	75,6%	75,6%	75,3%	77,8%
Vrouwen				
<25%	4,7%	3,9%	3,4%	3,5%
25%-50%	15,5%	13,9%	12,8%	9,5%
50%	5,4%	5,4%	5,7%	4,2%
50%-75%	28,7%	28,6%	29,0%	22,3%
75%-85%	15,6%	17,0%	18,1%	16,3%
>85%	30,0%	31,1%	30,9%	44,1%

Werkgelegenheid naar leeftijd en functie, in fte

	2007	2008	2009	2010
directie/management				
jonger dan 25 jaar	0%	0%	0%	0%
25 tot 35 jaar	2%	2%	3%	3%
35 tot 45 jaar	13%	13%	13,1%	12,5%
45 tot 55 jaar	51%	47%	44,4%	41,8%
55 jaar en ouder	35%	38%	39,3%	42,6%
onderwijsondersteunend				
jonger dan 25 jaar	4%	3%	5%	5%
25 tot 35 jaar	11%	11%	21%	22%
35 tot 45 jaar	25%	23%	19%	19%
45 tot 55 jaar	38%	39%	31%	29%
55 jaar en ouder	22%	24%	24%	25%
onderwijzend				
jonger dan 25 jaar	6%	5%	3%	3%
25 tot 35 jaar	21%	21%	11%	11%
35 tot 45 jaar	20%	19%	23%	22%
45 tot 55 jaar	34%	33%	39%	38%
55 jaar en ouder	20%	22%	24%	27%

Werkgelegenheid naar etniciteit, in personen

	2006					
	NL	A'dam	Den Haag	R'dam	Utrecht	Almere
Directie/management	0,6%	3,3%	1,1%	0,5%	0,0%	2,0%
Onderwijzend	4,7%	16,7%	9,9%	11,5%	7,2%	12,3%
Onderwijsondersteunend	7,0%	27,8%	16,7%	20,9%	13,1%	7,1%

Pensioen en pushfactoren

Aantal gepensioneerden en gemiddelde pensioenleeftijd in het onderwijs

Pensioenen onderwijs (alle sectoren)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<i>Aantal gepensioneerde werknemers</i>								
totaal onderwijs	4.900	5.300	4.800	7.000	7.100	7.800	5.700	6.600
alle sectoren	46.200	55.900	58.000	68.500	71.700	65.800	67.500	67.600
<i>Gemiddelde pensioenleeftijd</i>								
totaal onderwijs	60,7	60,8	61	60,8	61	60,9	61,9	61,9
totaal alle sectoren	60,8	60,7	61	60,9	60,9	61	62	62

Pushfactoren voor uitstroom van leraren uit het vo naar leeftijdsgroep (%)

	15 tot 35 jaar	35 jaar en ouder	Totaal
Werk inhoudelijk saai	8,9	5,3	6,8
Werk was niet (meer) uitdagend	20,9	15,7	17,9
Uitgekeken op takenpakket	11,4	18,5	15,5
Lager werkniveau dan opleidingsniveau	12,9	5,6	8,7
Slechte relatie leidinggevende	9,4	9,4	9,4
Ontevreden over relatie met collega's	6,3	7,1	6,8
Onheus bejegend door collega's	2,9	1,8	2,3
Sfeer op werkvloer	20,3	13,2	16,2
Te weinig in teamverband	1,7	4,3	3,2
Managementstijl leidinggevende	16,0	20,6	18,7
(Te) weinig zelfstandigheid	1,8	4,6	3,4
Onvoldoende waardering	24,4	20,5	22,2
Werkdruk	14,0	16,2	15,3
Te weinig werk	3,9	0,7	2,0
Mentaal zwaar werk	14,0	9,0	11,1
Inflexibele werktijden	2,9	4,6	3,9
Onvoldoende loopbaanmogelijkheden	20,3	19,8	20,0
Niet tevreden over salaris	9,6	17,2	14,0
Vrees voor overtaligheid door reorganisatie	2,0	1,9	2,0
Vrees voor verlies van baan	3,8	3,0	3,3
Combinatie werk-privé	12,2	9,6	10,7
Reistijd	22,6	19,7	21,0
Organisatie onvoldoende resultaatgericht	4,7	4,8	4,8
Organisatie te veel gericht op korte termijn resultaten	5,9	11,4	9,1
Bureaucratische procedures	5,7	7,8	6,9
Organisatie te hiërarchisch	2,9	6,9	5,3
Gebrek aan sturing in organisatie	13,1	19,5	16,8

Pushfactoren voor uitstroom uit het vo naar functie (%)

	Management zonder lesgevende taak	Management met lesgevende taak	Onderwijzend personeel	Onderwijsondersteunend personeel	Organisatie- en beheerspersoneel	Totaal
Werk inhoudelijk saai	0,0	0,0	6,8	10,8	0,0	6,8
Werk was niet (meer) uitdagend	24,9	24,5	17,9	32,7	16,0	20,7
Uitgekeken op takenpakket	8,1	10,9	15,5	22,0	5,9	15,9
Lager werkniveau dan opleidingsniveau	9,2	0,0	8,7	17,7	16,0	10,0
Slechte relatie leidinggevende	30,6	6,0	9,4	4,1	15,5	9,5
Ontevreden over relatie met collega's	2,5	7,3	6,8	4,5	12,2	6,4
Onheus bejegend door collega's	2,5	7,3	2,3	1,5	0,0	2,3
Sfeer op werkvloer	4,6	24,0	16,2	10,3	9,6	14,9
Te weinig in teamverband	6,5	0,0	3,2	9,5	9,6	4,4
Managementstijl leidinggevende	35,1	10,3	18,7	16,9	19,2	18,8
(Te) weinig zelfstandigheid	14,5	0,0	3,4	3,3	0,0	3,7
Onvoldoende waardering	7,1	6,0	22,2	11,0	27,7	19,4
Werkdruk	15,5	11,3	15,3	8,1	5,9	13,8
Te weinig werk	0,0	8,5	2,0	11,5	0,0	3,6
Mentaal zwaar werk	5,6	18,6	11,1	3,0	5,9	9,7
Inflexibele werktijden	0,0	7,6	3,9	3,8	0,0	3,8
Onvoldoende loopbaanmogelijkheden	4,6	14,9	20,0	18,9	37,8	19,4
Niet tevreden over salaris	6,5	14,9	14,0	14,1	9,6	13,6
Vrees voor overtaligheid door reorganisatie	4,6	18,3	2,0	8,9	0,0	3,7
Vrees voor verlies van baan	5,6	0,0	3,3	2,8	0,0	3,2
Combinatie werk-privé	0,0	10,9	10,7	5,7	11,8	9,5
Reistijd	15,5	20,6	21,0	13,1	9,9	19,2
Organisatie onvoldoende resultaatgericht	15,0	0,0	4,8	8,7	0,0	5,6
Organisatie te veel gericht op korte termijn resultaten	18,2	25,5	9,1	8,7	12,2	10,0
Bureaucratische procedures	15,7	16,3	6,9	10,9	0,0	8,1
Organisatie te hiërarchisch	19,5	0,0	5,3	4,5	0,0	5,5
Gebrek aan sturing in organisatie	7,1	10,3	16,8	5,8	12,2	14,4

Bijlage 3 Lerarenopleiding

Instroom: aantallen naar type lerarenopleiding

	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
leraar vo (2e graads)	7.170	7.122	6.761	6.763	7.669	7.766
waarvan						
2e graads beroepsgericht	791	853	398	357	449	311
2e graads exact	983	989	1.022	1.061	1.121	1.161
2e graads kunst	907	927	916	896	903	958
2e graads maatschappij	2.189	2.137	2.168	2.152	2.466	2.603
2e graads talen	2.080	1.980	2.012	2.065	2.485	2.493
2e graads overig	220	236	245	232	245	240
leraar vo (1e graads, hbo)	1.540	1.574	1.715	1.932	2.085	1.995
waarvan						
1e graads exact	150	127	163	225	254	185
1e graads maatschappij	144	134	133	215	257	222
1e graads talen	181	147	173	245	290	261
1e graads lichamelijke opvoeding	1.065	1.166	1.246	1.247	1.284	1.327
leraar vo (1e graads, ulo)	1.030	913	972	927	1.109	814
waarvan						
1e graads exact	255	243	259	276	307	224
1e graads kunst	24	34	34	28	35	30
1e graads maatschappij	359	340	345	355	438	304
1e graads talen	392	296	334	268	329	256

* Het aantal studenten voor studiejaar 2010/2011 (2010) is een voorlopig cijfer.

Instroom: Man-vrouw verhouding (%)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010*
leraar vo (2e graads)	M	45,0	45,5	42,0	41,2	42,9	42,3
	V	55,0	54,5	58,0	58,8	57,1	57,7
leraar vo (1e graads, hbo)	M	60,5	61,7	60,7	59,3	60,2	64,2
	V	39,5	38,3	39,3	40,7	39,8	35,8
leraar vo (1e graads, ulo)	M	38,9	41,4	41,2	43,9	43,7	43,1
	V	61,1	58,6	58,8	56,1	56,3	56,9

* Het aantal studenten voor studiejaar 2010/2011 (2010) is een voorlopig cijfer.

Instroom: naar etniciteit (%)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010*
leraar vo (2e graads)	Autochtoon	76,6	77,0	76,8	77,1	77,9	76,8
	Niet-westers	13,0	13,1	13,2	12,7	12,8	13,3
	Westers	10,4	9,9	9,9	10,3	9,3	9,9
leraar vo (1e graads, hbo)	Autochtoon	85,8	87,9	86,9	85,7	86,6	88,1
	Niet-westers	6,9	5,5	5,6	6,6	6,7	4,8
	Westers	7,2	6,7	7,5	7,7	6,8	7,1
leraar vo (1e graads, ulo)	Nederlands	94,9	95,2	96,5	95,3	96,7	95,8
	niet-Nederlands	5,1	4,8	3,5	4,7	3,3	4,3

* Het aantal studenten voor studiejaar 2010/2011 (2010) is een voorlopig cijfer.

Uitvalpercentage na 1 jaar (jaar=cohort)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
leraar vo (2e graads)	26,7	27,9	29,3	30,4	29,8	31,4
leraar vo (1e graads, hbo)	23,4	27,1	24,7	24,6	22,7	21,8

Uitval na 1 jaar naar geslacht (jaar=cohort)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
leraar vo (2e graads)	M	30,3	30,8	31,1	35,4	34,5	36,3
	V	23,8	25,6	27,8	26,7	26,7	27,7
leraar vo (1e graads, hbo)	M	27,4	29,9	29,1	28,6	26,2	24,0
	V	17,6	22,9	17,6	18,5	17,8	18,6

Uitvalpercentage na 1 jaar studie naar vooropleiding (jaar=cohort)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
leraar vo (2e graads)						
Mbo	32,1	33,8	35,1	37	38,3	38,3
Havo	37,8	39,9	40,7	41,9	42,2	47,2
Vwo	20,7	28,2	26,1	25,3	26,4	27,5
hoger onderwijs	10,3	10,3	9,6	10,9	8,6	10,6
Overig	29,9	32,1	34,7	37,1	30,8	37,3
Onbekend	31,5	27,3	33,7	30,8	30,8	24,0
leraar vo (1e graads, hbo)						
Mbo	23,4	31	19,6	23,1	24,8	18,7
Havo	27,4	33,1	29,8	31,8	27,7	27,1
Vwo	12	20,6	18,6	14,3	22,3	18,0
hoger onderwijs	20,3	19,4	21,4	16,7	15,7	17,9
Overig	34,1	38,5	50	39,5	36,6	32,1
Onbekend	17,6	9,7	4,5	16,7	17,2	25,9

Uitvalpercentage naar etniciteit (in) (jaar=cohort)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
vo 2e graads	autochtoon	24,9	26,3	26,7	28,8	27,7	29,9
	niet-westers allochtoon	35,4	36,6	42,7	38,5	41,2	40,6
	westers allochtoon	26,4	29	31,1	31,1	31,7	31,7
vo 1e graads hbo	autochtoon	22,5	26,5	23,9	24,1	22,5	20,9
	niet-westers allochtoon	33,3	38,3	38,4	35,4	25,8	33,1
	westers allochtoon	25,2	24,3	23,8	22,5	22,1	22,7

Gediplomeerden: aantal diploma's naar soort lerarenopleiding

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
vo 2e graads	3.693	3.547	3.388	3.412	3.503	3.633
vo 1e graads, hbo	926	879	1.057	966	988	1.184
vo 1e graads, ulo	683	730	642	622	595	714

Gediplomeerden: naar type lerarenopleiding vo

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
leraar vo (2e graads) beroepsgericht	466	432	416	403	282	328
leraar vo (2e graads) exact	527	537	481	426	462	460
leraar vo (2e graads) kunst	672	621	574	639	667	635
leraar vo (2e graads) maatschappij	1.128	1.121	1.025	1.068	1.125	1.240
leraar vo (2e graads) talen	738	673	714	699	764	813
leraar vo (2e graads) overig	162	163	178	177	203	157
leraar vo (1e graads, hbo) exact	89	84	135	96	83	95
leraar vo (1e graads, hbo) maatschappij	117	88	137	78	89	98
leraar vo (1e graads, hbo) talen	131	99	144	114	106	87
leraar vo (1e graads, hbo) lichamelijke opvoeding	589	608	641	678	710	904
leraar vo (1e graads, ulo) exact	210	179	166	152	136	171
leraar vo (1e graads, ulo) kunst	14	15	17	17	20	27
leraar vo (1e graads, ulo) maatschappij	237	279	229	225	251	281
leraar vo (1e graads, ulo) talen	222	257	230	228	188	235

Gediplomeerden: verdeling man-vrouw (%)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
leraar vo (2e graads)	M	40,0	40,1	38,6	38,1	36,4	37,5
	V	60,0	59,9	61,4	61,9	63,6	62,5
leraar vo (1e graads, hbo)	M	52,7	52,9	54,0	54,6	56,4	58,6
	V	47,3	47,1	46,0	45,4	43,6	41,4
leraar vo (1e graads, ulo)	M	39,4	37,9	38,6	38,1	41,2	38,8
	V	60,6	62,1	61,4	61,9	58,8	61,2

Gediplomeerden: mannen (%)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
vo 2e graads	40,0	40,1	38,6	38,1	36,4	37,5
vo 1e graads	52,7	52,9	54,0	54,6	56,4	58,6
vo 1e graads, ulo	39,4	37,9	38,6	38,1	41,2	38,8

Gediplomeerden: naar etniciteit (%)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
vo 2e graads	Autochtoon	79,7	80,3	81,1	80,1	80,4	80,7
	Niet-westers	10,3	9,3	9,4	10,5	9,2	9,9
	Westers	10,0	10,4	9,6	9,4	10,4	9,4
vo 1e graads, hbo	Autochtoon	87,7	89,4	86,8	87,7	89,0	89,4
	Niet-westers	3,8	3,3	3,9	4,3	4,6	3,0
	Westers	8,5	7,3	9,3	8,0	6,5	7,6
vo 1e graads, ulo	Nederlands	96,2	95,8	95,8	96,5	94,6	96,2
	niet-Nederlands	3,8	4,2	4,2	3,5	5,4	3,8

Bijlage 4 Gebruik BAPO

Gebruik BAPO-regeling voortgezet onderwijs

	2007	2008	2009	2010
aantal, in fte	3.332	3.292	3.826	4.066
deelnemerspercentage, in personen	54,5	52,5	56,3	58,0

Het gaat in deze tabel om het totaal aantal uren van alle BAPO-gebruikers waarvoor niet meer gewerkt wordt en een uitkering volgens de BAPO-regeling wordt ontvangen. Om inzichtelijker te maken om hoeveel werktijd het in totaal gaat, is het aantal uren omgerekend naar fte's. Het deelnemerspercentage geeft het percentage werknemers weer in het voortgezet onderwijs dat deelneemt aan de BAPO-regeling ten opzichte van het totaal aantal werknemers van 52 jaar en ouder in het voortgezet onderwijs

