

Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2020

De arbeidsmarkt in beeld

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage



Conclusie

COVER

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar personeel

4

Aanbod aan personeel

5

Sociale zekerheid & verzuim

6

Verwachtingen voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Themaspecial

9

Bijlage

In deze conclusie vindt u de belangrijkste uitkomsten uit de Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2020. Per thema worden de sterke en zwakke punten van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs in kaart gebracht en toegelicht.

Dit biedt meer inzicht in de strategische kansen en knelpunten op de arbeidsmarkt en de handelingsstrategieën die hierbij passen, bijvoorbeeld voor het voeren van arbeidsmarktbeleid.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Arbeidsmarkt

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

ARBEIDSMARKT	STERKTES	ZWAKTES
Personeelstekorten		Het personeelstekort stijgt de komende jaren
Startende leraren	Startende leraren hebben vaker een (grote en volwaardige) baan in het onderwijs	
WW-uitkeringen	Aantal nieuwe WW-uitkeringen blijft dalen	Nieuwe WW-uitkeringen worden vooral toegekend aan 55-plussers
Pabo	Instroom pabo stijgt fors	
	Aandeel mannen op de pabo stijgt	
	Meer interesse in 'alternatieve' routes naar leraarschap (deeltijd- en duale opleiding, zij-instroomtrajecten)	
Samenstelling personeel	Aandeel jongeren in de sector stijgt	Diversiteit in sector blijft beperkt, feminisering zet in alle functies door
	Meer onderwijsondersteunend personeel in de sector	Aanzienlijke daling directiepersoneel, onduidelijk wat daling veroorzaakt

Lerarentekort neemt toe

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs is de afgelopen jaren aanzienlijk veranderd. Was het voorheen nog moeilijk voor (startende) leraren om een vaste baan in de sector te krijgen, tegenwoordig zijn de baankansen voor leraren te omschrijven als 'goed'. Veel scholen hebben op dit moment moeite met het vervullen van hun vacatures en naar verwachting neemt het tekort de komende jaren verder in omvang toe. Het lerarentekort komt in 2024, bij gelijkblijvende omstandigheden, naar verwachting uit op ruim 1.900 fte. Dit tekort komt bovenop de huidige tekorten. De tekorten zijn niet gelijk verdeeld over het land. In absolute aantallen zal het lerarentekort in 2024 het grootst zijn in Noord-Holland. Dit komt vooral door de voorspelde tekorten in Amsterdam. Ook in Zuid-Holland-Zuid worden grote tekorten verwacht.

Het lerarentekort is een complex probleem, waar geen pasklare oplossing voor bestaat. Het tekort ontstaat door een combinatie van factoren. De uitstroom van leraren, bijvoorbeeld naar pensioen, speelt een belangrijke rol in de vervangingsvraag naar leraren. Die vraag zal de komende jaren licht stijgen. Ook de ontwikkeling van het aantal leerlingen speelt een belangrijke rol in de tekortproblematiek. De forse leerlingkrimp die we eerder zagen zal de komende jaren minder sterk zijn. Ook zijn er regio's waar het aantal leerlingen juist zal stijgen. Tegelijkertijd zien we dat het aanbod aan nieuwe leraren, met name vanaf de pabo, onvoldoende is om in de vraag naar leraren te voorzien.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Toename instroom pabo

Wel neemt de instroom op de pabo, na een flinke dip, weer toe. Kozen in 2015 nog in totaal zo'n 3.900 studenten voor de pabo, in 2019 is dit aantal toegenomen tot ruim 5.200. Dit komt vooral doordat de interesse in de deeltijd- en duale opleidingen de afgelopen periode fors is toegenomen. Ook het aantal subsidies voor zij-instroomtrajecten is aanzienlijk gestegen. Mogelijk hangt deze ontwikkeling samen met de toenemende nadruk op alternatieve routes naar het leraarschap en de berichtgeving over het lerarentekort. Ook de vooraanmeldingen voor het schooljaar 2020-2021 laten positieve signalen zien.

Ook stijging vacatures onderwijsondersteunend personeel

Over de tekorten aan directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel is minder bekend, maar ook hier zien we signalen voor een krappere wordende arbeidsmarkt. Er is bijvoorbeeld sprake van een forse stijging van het aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel. Verhoudingsgewijs zijn er echter relatief veel vacatures voor directiepersoneel. Het toegenomen aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel hangt waarschijnlijk samen met de stijgende werkgelegenheid onder onderwijsondersteunend personeel. Deze is, vooral de afgelopen jaren, fors toegenomen. Mogelijk hangt deze stijging samen met de besteding van de werkdrukmiddelen in de sector.

Aanzienlijke daling aantal nieuwe WW-uitkeringen

De beperkte arbeidsmarktperspectieven zorgden tot enkele jaren geleden nog voor een stijgend aantal nieuwe WW-uitkeringen. Ook daar zien we een aanzienlijke verandering in: werden er in 2014 nog zo'n 8.800 nieuwe uitkeringen toegekend, in 2019 waren dit er nog maar circa 2.800. Ook is het aantal beëindigde uitkeringen op dit moment hoger dan het aantal nieuwe uitkeringen, terwijl eerder nog het omgekeerde patroon zichtbaar was. Waar nieuwe uitkeringen voorheen vaak werden toegekend aan jongeren, mogelijk als gevolg van de beperkte arbeidsmarktperspectieven voor deze groep, worden deze nu vooral toegekend aan 55-plussers. Zij maken over het algemeen relatief lang gebruik van een WW-uitkering.

Betere baankansen voor starters

Enkele jaren geleden stond de arbeidsmarktpositie van paboafgestudeerden nog onder druk, maar de afgelopen jaren is het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt, mede door de stijgende lerarentekorten, fors toegenomen. Werkte zo'n 55 procent van de afgestudeerden uit cohort 2012 één jaar na afstuderen in het onderwijs, onder afgestudeerden uit cohort 2017 is dit aandeel gestegen naar bijna 78 procent. Afgestudeerden combineren een baan in het onderwijs bovendien minder vaak met een baan daarbuiten. En ook zien we dat de aanstellingsomvang van afgestudeerden de afgelopen afstudeercohorten is gestegen. Een deeltijdbaai lijkt vaak een persoonlijke keuze: een deel van de deeltijdwerkende paboafgestudeerden wil (onder voorwaarden) wel meer gaan werken, maar dit geldt lang niet voor alle deeltijdwerkende afgestudeerden. Afgestudeerden hebben op dit moment ook minder vaak een vervangingsbaan en kunnen vaak eerder aanspraak maken op een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast contract.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Minder directieleden, meer ondersteuners

De bovenstaande ontwikkelingen gaan samen met veranderingen in de personeelssamenstelling. Dat zien we onder andere terug in het aantal leraren, directieleden en onderwijsondersteuners in de sector. De werkgelegenheid in de sector is de afgelopen periode licht gestegen, maar deze stijging zien we niet in alle functies terug. Dit betekent dat de samenstelling van het personeel aanzienlijk veranderd is: het aantal personen in een directiefunctie daalde tussen 2014 en 2019 fors (zo'n tien procent), terwijl het aantal onderwijsondersteuners met meer dan 30 procent is toegenomen.

Feminisering zet door

Veranderingen zien we ook in de leeftijdssamenstelling van het personeel. De afgelopen jaren zagen we een aanzienlijk aandeel 55-plussers in de sector, vooral onder het directiepersoneel. Als gevolg van de uitstroom van 55-plussers, met name naar pensioen, en de instroom van jongeren is dit aandeel de afgelopen jaren langzaam gedaald. In 2014 was nog bijna 29 procent van het personeel (in fte) 55 jaar of ouder. Dit aandeel is gedaald tot circa 25 procent in 2019. Wel werken er meer 65-plussers in de sector. Zij werken vaak door na hun AOW-gerechtigde leeftijd. Tegelijkertijd steeg het aandeel jongeren (in fte), van zo'n 27 procent in 2014 tot circa 32 procent in 2019.

Het primair onderwijs blijft een sterk gefeminiseerde sector. Het aandeel vrouwen steeg de afgelopen jaren bovendien in alle functies. In 2014 was bijna 79 procent van het onderwijspersoneel (in fte) vrouw, in 2019 is dit aandeel opgelopen tot bijna 82 procent. Vooral onder het directiepersoneel steeg het aandeel vrouwen aanzienlijk. Het lijkt er bovendien op dat vooral de mannen in de sector getroffen zijn door de dalende werkgelegenheid die we enkele jaren geleden nog zagen. Er zijn op dit moment geen aanwijzingen dat de man-vrouw verhouding op korte termijn zal veranderen. Hoewel het aantal mannen dat kiest voor de pabo de afgelopen jaren is gestegen, blijft hun aandeel beperkt.

Arbeidsvoorwaarden

ARBEIDSVOORWAARDEN	STERKTES	ZWAKTES
Type contract	Aandeel vaste contracten blijft hoog, sector met relatief hoge baan zekerheid	Stijging aandeel tijdelijk contracten, met name bij onderwijsondersteunend personeel
Aanstellingsomvang	Veel mogelijkheden om te werken op basis van aanstellingsomvang naar keuze	Hoog aandeel deeltijdwerk onder vrouwen, leraren en onderwijsondersteunend personeel
Salaris	Investerings in beloning personeel	Relatief lage tevredenheid over beloning

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

Aandeel tijdelijke contracten stijgt

Het aandeel tijdelijke contracten in de sector neemt toe. Dit zien we vooral bij het onderwijsondersteunend personeel: in 2014 had nog ruim 90 procent van het onderwijsondersteunend personeel een vast contract, in 2019 is dit aandeel gedaald tot zo'n 77 procent. Deze ontwikkeling hangt waarschijnlijk samen met de toename van het onderwijsondersteunend personeel en de instroom van jongeren in de sector. Vaak starten zij op basis van een tijdelijk contract. Ook de uitgaven aan personeel in niet loondienst (PNIL), als aandeel van de totale personeelslasten, zijn de afgelopen jaren aanzienlijk gestegen.

Deeltijdwerk blijft populair

In tegenstelling tot leraren en onderwijsondersteunend personeel werkt het directiepersoneel over het algemeen in een voltijdsbaan. Toch zien we dat ook directieleden de afgelopen jaren iets vaker in een (grote) deeltijdbaai zijn gaan werken: het aandeel directieleden met een baan van meer dan 0,8 fte daalde van bijna 89 procent in 2014 tot zo'n 86 procent in 2019. Dit zien we ook terug in de ontwikkeling van hun gemiddelde deeltijdfactor. Die nam in dezelfde periode af van 0,94 fte naar 0,91 fte. De gemiddelde deeltijdfactor van leraren en het

onderwijsondersteunend personeel bleef in dezelfde periode juist relatief stabiel. Wel werken leraren in vergelijking met 2014 iets vaker meer dan 0,8 fte en werken zij iets minder vaak in een kleine deeltijdbaai. Het zijn vooral de vrouwen in de sector die in deeltijd werken, terwijl hun mannelijke collega's vaker een voltijdsbaai hebben. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn op dit vlak bovendien aanzienlijk.

Merendeel basisschoolleraars in schaal L10

Het merendeel van de basisschoolleraars is in 2019 ingeschaald in schaal L10 (ruim 71 procent). Dit aandeel is ten opzichte van 2018 licht gedaald, terwijl het aandeel leraren in L11 licht is gestegen. In het speciaal (basis) onderwijs is schaal L11 het meest voorkomend: bijna 85 procent van de leraren is in deze schaal ingeschaald. Wel is dit aandeel sinds 2018 licht gedaald. Dat geldt ook voor het aandeel leraren in schaal L12, terwijl het aandeel leraren in L10 licht is gestegen.

Over hun beloning oordeelt het personeel in het primair onderwijs naar verhouding kritisch: slechts 29 procent van het personeel oordeelt hier namelijk positief over. Ook over de hoeveelheid werk (ruim 35 procent) en de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (circa 44 procent) wordt relatief kritisch geoordeeld.

Arbeidsinhoud

ARBEIDSINHOUD	STERKTES	ZWAKTES
Werkbeleving	Hoge baantevredenheid	Relatief lage tevredenheid met organisatie
	Tevredenheid over samenwerking met collega's, mate van zelfstandigheid en inhoud van het werk	Onvrede over de hoeveelheid werk. Werkdruk blijvend aandachtspunt
Vakmanschap en professionalisering	Hoge mate van vakmanschap en deelname aan professionaliseringsactiviteiten	Positiever oordeel over externe inzetbaarheid dan interne inzetbaarheid
Begeleiding startende leraren	Begeleiding van starters neemt toe, starters overwegend tevreden over begeleiding	Intensiteit begeleiding starters varieert

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Hoge baantevredenheid

Het personeel in het primair onderwijs is overwegend tevreden met hun baan: circa 82 procent van het personeel oordeelt hier positief over. Kritischer zijn zij over de organisatie waar zij werken. Hier oordeelt slechts ruim twee derde van het personeel positief over. Het personeel is vooral te spreken over de mate van zelfstandigheid, de samenwerking met collega's en de inhoud van het werk. Dat geldt het minst voor de beloning, de hoeveelheid werk en de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden. Ook de ervaren werkdruk in de sector blijft, ondanks alle ingezette acties, een punt van aandacht. Een aanzienlijke meerderheid van het personeel, zo'n 72 procent, geeft aan (zeer) veel werkdruk te ervaren.

Positief over vakmanschap

De afgelopen jaren is sterk ingezet op (het versterken van) de kwaliteit van leraren. Ook de professionele ontwikkeling van het overige personeel, zoals schoolleiders, staat in toenemende mate in de belangstelling. Een ruime meerderheid van het personeel in de sector neemt dan ook deel aan professionaliseringsactiviteiten. In de sector wordt ook overwegend positief geoordeeld over het eigen vakmanschap. Niet alleen vindt een overgrote

meerderheid van het personeel het leuk om hun vakkennis in te zetten (ruim 94 procent), ook geven ruim acht op de tien werkenden aan zich continu te willen ontwikkelen in hun werk. Het personeel oordeelt wel positiever over hun externe inzetbaarheid (zoals hun baankansen bij andere werkgevers) dan hun interne inzetbaarheid.

Meer begeleiding, maar intensiteit varieert

Professionele ontwikkeling is niet alleen van belang voor zittend personeel. Ook voor startende leraren is het van belang dat zij aan de start van hun loopbaan passende begeleiding krijgen. Begeleiding helpt namelijk onder andere om uitval te voorkomen. De begeleiding van startende leraren blijft echter een punt van aandacht. Hoewel het aandeel startende leraren dat begeleiding krijgt de afgelopen jaren licht is gestegen, van zo'n 72 procent van de afgestudeerden uit cohort 2014 tot zo'n 88 procent van de afgestudeerden uit cohort 2018, krijgen nog niet alle startende leraren begeleiding. Ook verschilt de intensiteit van de begeleiding en krijgen afgestudeerden met een (kort) tijdelijk contract minder vaak begeleiding dan hun collega's met een langdurig contract. Desondanks zijn afgestudeerden overwegend tevreden over de ontvangen begeleiding. Ook zijn beginnende leraren over het algemeen tevreden over de inhoud van hun baan, de organisatie waar zij werken en het werk in het onderwijs in het algemeen.

Arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen en -relaties

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN EN ARBEIDSVERHOUDINGEN EN -RELATIES	STERKTES	ZWAKTES
Werkdruk		Werkdruk is een blijvend punt van aandacht. Hoge administratieve lasten zorgen voor werkstress
Duurzame inzetbaarheid	Meer ouderen werken door na de AOW-leeftijd	Ouderen verzuimen langer dan jongeren en maken vaker aanspraak op WIA- en WW-uitkeringen. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid?
WIA		Stijging aantal nieuwe WIA-uitkeringen, met name 55-plussers krijgen een uitkering
Samenwerking met collega's	Tevredenheid over samenwerking met collega's	
Leidinggevend	Formeel gesprek met leidinggevende wordt relatief vaak gevoerd	Formeel gesprek heeft nog vaak een vrijblijvend karakter
	Leidinggevend houden over het algemeen rekening met wensen personeel	

Werkdruk blijft aandachtspunt

In 2018 hebben de vakbonden, PO-Raad en het kabinet een akkoord bereikt over het terugdringen van de werkdruk in de sector. Ondanks alle inspanningen blijft de werkdruk in de sector echter een punt van aandacht. Een aanzienlijke meerderheid van het personeel, zo'n 72 procent, geeft aan (zeer) veel werkdruk te ervaren. Vooral leraren ervaren vaak een hoge werkdruk. Werkstress onder Nederlandse leraren ontstaat vooral door administratieve lasten: driekwart van de leraren geeft aan hier stress door te ervaren. Nederland steekt op dit gebied met kop en schouders boven andere landen in Noordwest-Europa uit.

Hoger verzuim onder ouderen

Een aanzienlijk deel van het personeel in het primair onderwijs is 55 jaar of ouder. Door de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd zullen zij naar verwachting langer in de sector blijven werken. Dit zien we al terug in de stijging van de pensioenleeftijd en een verhoging van het aantal werkzame 65-plussers in de sector. Ouderen in de sector kennen op dit moment echter een hoger verzuim dan hun jongere collega's. Ook krijgen ouderen relatief vaak een WIA- of WW-uitkering toegekend (zie arbeidsmarkt eerder in deze conclusie). Dit leidt onder andere tot vragen over hun duurzame inzetbaarheid. Hoe kan er voor gezorgd worden dat het personeel gedurende hun hele loopbaan gezond, gemotiveerd, met plezier en competent kan werken?

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Formeel gesprek wordt vaak gevoerd, maar kwaliteit verschilt

Het formele gesprek tussen de leidinggevende en medewerkers wordt op veel scholen in de sector gevoerd, maar is nog niet overal gemeengoed. Ook verschilt de kwaliteit van de formele gesprekken en varieert de frequentie waarmee het gesprek wordt gevoerd. Lang niet altijd wordt gesproken over thema's zoals de beloning en loopbaan. Als een onderwerp wel besproken wordt, leidt dit ook niet in alle gevallen tot concrete afspraken.

Het personeel in de sector is, wat hun leidinggevende betreft, vooral te spreken over de mate waarin de leidinggevende rekening houdt met hun persoonlijke wensen. Iets kritischer oordelen zij over mate waarin de leidinggevende hen helpt in hun verdere ontwikkeling: slechts een kleine meerderheid van het personeel oordeelt hier positief over. Over de samenwerking met collega's is het personeel overwegend tevreden (circa 88 procent).

Context

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs staat niet op zichzelf: in de omgeving spelen diverse ontwikkelingen die vaak, direct of indirect, gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan de afnemende spanning op de Nederlandse arbeidsmarkt en de economische situatie in ons land. Maar ook thema's zoals de kansengelijkheid in onze samenleving, technologisering en innovatie hebben vaak een grote invloed op het onderwijs en, daarmee, op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs.

Veel van deze ontwikkelingen staan niet op zichzelf en volgen elkaar in een snel tempo op. Ook liggen niet alle ontwikkelingen in de directe invloedssfeer van scholen en schoolbesturen, terwijl zij vaak wel met de gevolgen geconfronteerd worden. Dit vraagt het nodige van het absorptievermogen van de sector.

COVID-19

Eén van de meest ingrijpende gebeurtenissen in het afgelopen jaar is de wereldwijde uitbraak van COVID-19. De maatregelen om de verspreiding van het virus te beperken, hebben een grote invloed op ons dagelijkse leven. Het werk van veel personen kwam stil te liggen en sommige werkenden verloren zelfs hun baan, terwijl andere werkenden vaak ineens vanuit huis moesten werken. Ook zorgde de coronacrisis voor een langdurige belasting van ons zorgsysteem.

Ook van het primair onderwijs is in deze periode veel gevraagd. Scholen in heel Nederland hebben de afgelopen periode hard gewerkt om onderwijs op afstand te kunnen bieden aan hun leerlingen. Dit heeft grote gevolgen gehad voor leerlingen, hun ouders én het personeel op school, hoewel de lange termijngevolgen nog lang niet altijd duidelijk zijn.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

1. Inleiding

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

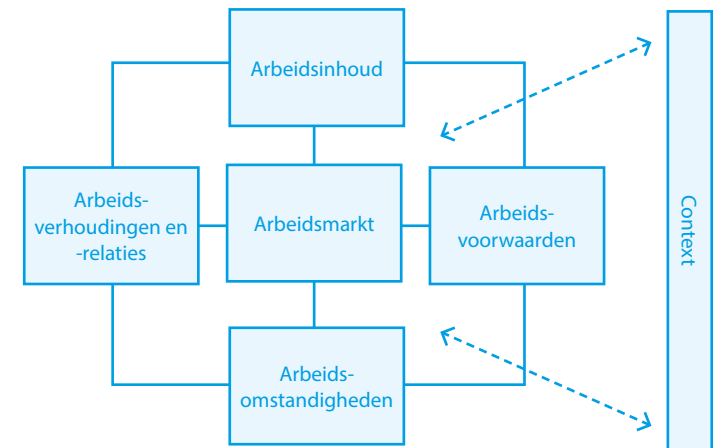
De impact van de wereldwijde uitbraak van COVID-19 is groot. De maatregelen om de verspreiding van het virus te beperken, hebben een grote invloed op ons dagelijkse leven. Ook van het primair onderwijs is de afgelopen periode veel gevraagd. Scholen in heel Nederland hebben de afgelopen periode hard gewerkt om onderwijs op afstand te kunnen bieden aan hun leerlingen. Dit heeft grote gevolgen gehad voor leerlingen, hun ouders én het personeel op school. Hun werk is de afgelopen periode ingrijpend veranderd.

Naast de gevolgen van COVID-19 heeft het primair onderwijs ook te maken met aanzienlijke personeelstekorten. Ook de duurzame inzetbaarheid van het personeel is een blijvend aandachtspunt. Veel van deze uitdagingen staan niet op zichzelf en laten zien hoe complex de arbeidsmarkt is. Om meer grip te krijgen op deze uitdagingen stelt het Arbeidsmarktplatform PO jaarlijks een arbeidsmarktanalyse op. In de arbeidsmarktanalyse worden de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs in beeld gebracht.

Deze arbeidsmarktanalyse wordt u aangeboden door het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs van de werkgeversorganisatie PO-Raad en de werknemersorganisaties AOb, AVS, CNV Onderwijs en de FvOv. Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt scholen en schoolbesturen in de sector bij arbeidsmarktvraagstukken en vraagstukken op het gebied van de professionele werkomgeving. De uitkomsten van de arbeidsmarktanalyse worden door het Arbeidsmarktplatform PO gebruikt om richting te geven aan de strategie en de activiteiten waarmee het platform de sector de komende periode wil ondersteunen. Maar ook voor andere betrokkenen in de sector bieden de uitkomsten van deze analyse belangrijke aanknopingspunten. Scholen en schoolbesturen kunnen de uitkomsten bijvoorbeeld gebruiken als input voor het (meerjaren)beleidsplan of overleg met partners in de regio.

1.1 Inhoud

In de arbeidsmarktanalyse worden de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs in beeld gebracht. We focussen niet alleen op actuele vraagstukken, maar blikken ook terug én blikken vooruit. Zo kunnen we niet alleen leren van het verleden, maar zien we ook tijdig met welke ontwikkelingen de sector de komende periode te maken krijgt. Concreet wordt in de analyse ingegaan op de volgende thema's:



Figuur 1 - Schematische weergave inhoud arbeidsmarktanalyse

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

ARBEIDSORIËNTATIE	TOELICHTING
Arbeidsmarkt	Vraag naar en aanbod aan personeel
Arbeidsvoorwaarden	Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals beloning en werktijden
Arbeidsinhoud	De aard en het niveau van het werk dat uitgevoerd wordt
Arbeidsverhoudingen en -relaties	De verhouding tussen leidinggevend en personeel, bijvoorbeeld op het gebied van inspraak en sociale steun

Elk van deze thema's belicht een ander aspect van de arbeidsmarkt. Samen bieden zij een volledig overzicht van alle relevante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Op basis van dit overzicht wordt in de conclusie beschreven welke sterktes en zwaktes zichtbaar zijn op de arbeidsmarkt. Dit biedt niet alleen inzicht in strategische kansen en knelpunten, maar ook in passende handelingsstrategieën, bijvoorbeeld voor het voeren van arbeidsmarktbeleid.

1.2 Opzet

De gegevens in de arbeidsmarktanalyse zijn afkomstig uit openbare (kwantitatieve) databestanden, zoals de Etalagebestanden van DUO en het Werkonderzoek 2019 van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, of uit onderzoeksrapporten die zijn uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Op veel databestanden worden door het Arbeidsmarktplatform PO aanvullende secundaire analyses uitgevoerd. De kwantitatieve gegevens in de analyse zijn verrijkt met meer kwalitatieve informatie uit beleidsdocumenten en -rapporten.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

1.3 Leeswijzer

Voordat wordt ingegaan op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wordt in hoofdstuk 2 eerst ingegaan op de omgeving van het primair onderwijs. In dit hoofdstuk wordt onder andere beschreven welke relevante demografische, economische en politieke ontwikkelingen er zijn, die direct of indirect invloed hebben op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs.

Hoofdstuk 3 biedt samen met hoofdstuk 4, 5 en 6 een overzicht van de vraag naar en het aanbod aan personeel in de sector. Eerst wordt ingegaan op de vraag naar onderwijspersoneel door te kijken naar de ontwikkeling van het aantal leerlingen en de werkgelegenheid in de sector. Ook de samenstelling van het personeel en de ontwikkeling van het aantal vacatures komen in dit hoofdstuk aan bod. Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 ingegaan op het aanbod aan personeel. De pabo speelt daarbij een belangrijke rol. In hoofdstuk 5 wordt dieper ingegaan op het thema sociale zekerheid. Thema's zoals ziekteverzuim en het gebruik van WW- en WIA-uitkeringen komen in dit hoofdstuk aan bod. Hoofdstuk 6 gaat tot slot in op de verwachtingen voor de toekomst. Hoe groot zal het personeelstekort in de sector de komende jaren zijn?

In hoofdstuk 7 wordt aansluitend ingegaan op diverse HRM-thema's, zoals de realisatie van de functiemix, de mate waarin personeel deelneemt aan professionaliseringsactiviteiten en hun werkbeleving. Dit biedt meer inzicht in de arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en -relaties in de sector.

Nieuw dit jaar is de thema-special over het speciaal onderwijs. De arbeidsmarkt in het speciaal onderwijs wijkt op sommige punten af van die in het basisonderwijs. In de special vindt u daarom meer gedetailleerde informatie over de arbeidsmarkt in het speciaal onderwijs. In de bijlage vindt u tot slot enkele tabellen met aanvullende cijfermatige informatie.

2. Context

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

De wereldwijde verspreiding van COVID-19, toenemende werkloosheid in Nederland, technologisering van arbeid en kansengelijkheid in de samenleving. Niet alleen de arbeidsmarkt in het primair onderwijs is in beweging: ook in de omgeving van de sector zien we diverse relevante ontwikkelingen. Deze ontwikkelingen hebben vaak ook, direct of indirect, invloed op de arbeidsmarkt en het werk in het primair onderwijs. In dit hoofdstuk gaan we daarom dieper in op deze ontwikkelingen en de gevolgen voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Dit doen we door eerst stil te staan bij de impact van COVID-19, die ingrijpt op diverse aspecten van ons leven en ons werk, zoals de economie, maatschappij en politiek. Aansluitend gaan we in op enkele andere relevante politieke, economische, maatschappelijke en demografische ontwikkelingen.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Samenvatting

De Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2020 schetst een beeld van de vraag naar en het aanbod aan personeel in de sector. Ook wordt ingegaan op thema's zoals professionele ontwikkeling, inzetbaarheid en werkbeleving. Thema's zoals het lerarentekort, duurzame inzetbaarheid en werkbeleving staan daarbij centraal.

De arbeidsmarkt in het primair onderwijs staat echter niet op zichzelf: in de omgeving spelen diverse ontwikkelingen die vaak, direct of indirect, gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Dat geldt bijvoorbeeld voor diverse (beleids) maatregelen- en adviezen, zoals de subsidieregeling regionale aanpak personeelstekorten (RAP) en het advies van Merel van Vroonhoven. Gelijktijdig zien we diverse maatschappelijke en economische ontwikkelingen, zoals de wereldwijde uitbraak van COVID-19 en de stijgende werkloosheid en krimpende economie in Nederland die hier mede het gevolg van zijn. Ook deze ontwikkelingen hebben invloed op (het werk in) het primair onderwijs, hoewel de lange termijngevolgen nog lang niet altijd duidelijk zijn. Het is bijvoorbeeld de vraag wat de toenemende werkloosheid betekent voor de personeelstekorten in het primair onderwijs. Ook wordt de Nederlandse bevolking steeds diverser, zijn er zorgen om de kansengelijkheid in de samenleving en is er sprake van vergaande technologisering. Ook deze ontwikkelingen hebben gevolgen voor ons onderwijs en daarmee, vaak ook, voor de kennis en vaardigheden van het personeel op school.

2.1 COVID-19

De impact van de wereldwijde uitbraak van COVID-19 is groot. De maatregelen om de verspreiding van het virus te beperken, hebben een grote invloed op ons dagelijkse leven. Het werk van veel personen kwam stil te liggen en sommige werkenden verloren zelfs hun baan, terwijl andere werkenden hun werk ineens vanuit huis moesten doen. Ook zorgde de coronacrisis voor een langdurige belasting van ons zorgsysteem en een krimp van de Nederlandse economie. Ook van het primair onderwijs is in deze periode veel gevraagd. Scholen in heel Nederland hebben de afgelopen periode bijvoorbeeld hard gewerkt om onderwijs op afstand te kunnen bieden aan hun leerlingen. Dit heeft grote gevolgen voor leerlingen, hun ouders én het personeel op school.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Sluiting scholen

Zondag 15 maart trof het kabinet aanvullende maatregelen in de strijd tegen COVID-19. Eén van de maatregelen betrof de sluiting van alle scholen. Voor kinderen van ouders in vitale beroepen (zoals zorg, politie, openbaar vervoer etc.) werd in deze periode opvang in de school en kinderopvang georganiseerd, zodat hun ouders aan het werk konden blijven. Voor de kinderen die thuis kwamen te zitten, is door de scholen onderwijs op afstand georganiseerd. Uit een peiling van de AVS daags na de sluiting bleek dat de meeste scholen het afstandsonderwijs snel gerealiseerd hebben. Ook de opvang van kinderen van ouders met vitale beroepen bleek vaak snel geregeld. Een meerderheid van de ondervraagde schooldirecteuren was ten tijde van deze peiling tevreden over de manier waarop het afstandsonderwijs is ingericht. Wel zag een deel nog ruimte voor verbetering: niet alle kinderen beschikten thuis bijvoorbeeld over de benodigde devices en ook hadden niet alle scholen een ICT'er of specialist in huis om te ondersteunen bij ICT-vraagstukken.¹

¹ AVS (2020). Afstandsonderwijs en opvang bijna overal geregeld, veel steun van ouders, op: <https://avs.nl/actueel/nieuws/afstandsonderwijs-en-opvang-bijna-overal-geregeld-veel-steun-van-ouders/>

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

Heropening scholen

Vanaf 11 mei gingen de basisscholen weer op aangepaste manier open. Dit betekende in de praktijk dat leerlingen ongeveer de helft van hun lestijd in kleine groepen les op school kregen. De resterende tijd kregen zij thuiswerk. Dit verminderde de druk bij ouders, die in de voorgaande periode hun kinderen ondersteunden bij het onderwijs op afstand, terwijl zij vaak ook thuis aan het werk waren. Ook hielp de heropening om kwetsbare leerlingen beter in beeld te krijgen. Met een deel van deze groep konden scholen tijdens de schoolsluiting niet of nauwelijks contact krijgen. Voor de herstart werden door schoolleiders vooral knelpunten voorzien in de personeelsbezetting. Zijn er voldoende leraren beschikbaar, zeker in tijden van groeiende lerarentekorten? Ook vroeg een aanzienlijke groep schoolleiders zich af of ouders hun kinderen toch niet thuis zouden houden uit angst voor besmetting.²

Kinderen in het speciaal onderwijs en speciaal basisonderwijs gaan vanaf 11 mei weer volledig naar school. Voor leerlingen in het basisonderwijs geldt dit vanaf 8 juni. Nu de scholen in deze sectoren weer volledig open zijn, is het de vraag welke lessen scholen uit deze periode meenemen naar de toekomst. Het antwoord op deze vraag is op dit moment nog onduidelijk.

² AVS (2020). Peiling AVS en PO-Raad: veruit meeste scholen gaan hele dagen open, op: <https://avs.nl/actueel/nieuws/peiling-avs-en-po-raad-veruit-de-meeste-scholen-gaan-hele-dagen-open/>

Groeiende kansenongelijkheid

De angst bestaat dat de schoolsluiting heeft geleid tot een groeiende kansenongelijkheid tussen leerlingen. Er zijn grote verschillen in de hulp die ouders (konden) bieden aan hun kinderen. Ook hebben niet alle leerlingen een eigen laptop of tablet, waardoor zij het onderwijs op afstand niet altijd goed konden volgen.³

Om onderwijsachterstanden die zijn opgelopen tijdens de schoolsluiting weg te werken, kunnen scholen subsidie aanvragen bij de Rijksoverheid. In totaal is er voor scholen in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs bijna 250 miljoen euro beschikbaar. Scholen kunnen financiële hulp aanvragen voor het bieden van hulp en maatwerk aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. In de periode van de zomervakantie 2020 tot en met de zomervakantie 2021 kunnen scholen leerlingen met deze middelen ondersteunen om de opgelopen achterstanden in te halen. Dit kan bijvoorbeeld door extra programma's aan te bieden in de zomervakantie of na schooltijd. Voor de zomervakantie hebben ruim 1.100 scholen in het primair onderwijs subsidie aangevraagd. Dit betekent dat bijna 29.000 leerlingen de komende periode extra begeleid worden.⁴

³ UVA (2020). Scholensluiting leidt tot groeiende onderwijsongelijkheid, op: <https://www.uva.nl/shared-content/faculteiten/nl/faculteit-der-maatschappij-en-gedragswetenschappen/nieuws/2020/04/scholensluiting-leidt-tot-groeiende-onderwijsongelijkheid.html>

⁴ PO-Raad (2020). Extra post-corona ondersteuning voor bijna 29.000 leerlingen, op: <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/extra-post-corona-ondersteuning-voor-bijna-29000-leerlingen>

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Grote veranderingen voor onderwijspersoneel

Ook voor het onderwijspersoneel heeft de schoolsluiting grote gevolgen gehad. Wat voorheen vaak voor onmogelijk werd gehouden – onderwijs op afstand – is in een korte periode realiteit geworden door grote inzet van schoolleiders, leraren en onderwijsondersteunend personeel. Het onderwijs op afstand heeft ook een grote impact op hoe leraren hun werk uitvoeren. Niet alleen werkten ook zij tijdens de schoolsluiting (deels) vanuit huis, ook vraagt onderwijs op afstand om technische en andere pedagogische en didactische vaardigheden.

2.2 Politieke ontwikkelingen

Het afgelopen jaar is diverse keren gestaakt om duidelijk te maken dat er door de politiek meer (structureel) geïnvesteerd moet worden in het onderwijs. Door de werkdruk, het beperkte carrièreperspectief en salaris en personeelstekorten staat de kwaliteit van het onderwijs volgens de actievoerders onder druk. De afgelopen periode zijn er dan ook diverse politieke ontwikkelingen geweest rondom deze thema's. Enkele belangrijke ontwikkelingen zijn:

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort

Scholen en schoolbesturen in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs kunnen dankzij de subsidieregeling 'Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP)' samen met de lerarenopleidingen het personeelstekort in hun regio aanpakken. De RAP-subsidie volgt de eenjarige Subsidieregeling 'Regionale aanpak lerarentekort' uit 2019 op.

In totaal krijgen 67 regio's in 2020 en 2021 subsidie. Daarvan zijn er 42 regio's in het primair onderwijs en 25 in het voortgezet onderwijs. Eén regio heeft voor alle drie de sectoren een gezamenlijke subsidieaanvraag ingediend. Dit betekent dat het aantal regio's dat subsidie krijgt ten opzichte van 2019 met tien is gestegen. Met name het aantal samenwerkende regio's in het primair onderwijs steeg in deze periode (+ 9). De regio's die gebruik maken van de RAP-subsidie zetten de komende periode vooral in op:

- het werven en begeleiden van zij-instromers;
- de begeleiding van startende leraren;
- professionalisering en behoud van leraren;
- het bevorderen van mobiliteit en
- (het onderzoeken van) andere manieren om het onderwijs te organiseren.⁵

⁵ Ministerie van OCW (2020). Subsidie regionale aanpak personeelstekort, op: <https://www.nieuwsbrievenminocw.nl/actueel/nieuws/2020/05/07/subsidies-regionale-aanpak-personeelstekort-rap>

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

Noodplannen grote steden

De grote steden (G5), waar de personeelstekorten het grootst zijn, ontvangen een apart budget voor de aanpak van de tekorten. Voor de uitvoering van de noodplannen in de grote steden trekt het kabinet de komende vier jaar 116 miljoen euro uit.⁶ Met dit geld kunnen de grote steden en schoolbesturen maatregelen nemen om de tekorten in hun gemeente aan te pakken.

In de noodplannen hebben de G5 aandacht gevraagd voor de mogelijkheden van andere dag- en weekindeling op school. Hiermee willen zij voorkomen dat leerlingen naar huis gestuurd worden of minder vaak naar school kunnen komen. Bij uitzondering mogen scholen in deze steden, die zich committeren aan de afspraken over de noodplannen, andere professionals, zoals muziekleraren, inzetten. Wel gelden enkele voorwaarden, zoals een maximale inzet van 22 uur per maand (een dag in de week). Ook mogen deze professionals geen kernvak zoals taak of rekenen geven.⁷ Ook start komend schooljaar het experiment Ruimte in Onderwijstijd. Dit experiment is niet ingestoken vanuit de aanpak van het lerarentekort en geldt niet alleen voor de G5: 20 scholen in het hele land mogen deelnemen aan het experiment. Scholen die meedoen, mogen flexibeler omgaan met hun lessen: zij mogen afwijken van de normale vakanties en de schoolweek van vijf dagen.

⁶ Rijksoverheid (2020). Kabinet maakt afspraken met grote steden over aanpak lerarentekort, op: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/06/16/kabinet-maakt-afspraken-met-grote-steden-over-aanpak-lerarentekort>

⁷ Ibid.

Ook mogen andere professionals onder voorwaarden maximaal 100 uur per jaar lesgeven.⁸

Meer flexibiliteit en maatwerk lerarenopleidingen

Ook de lerarenopleidingen krijgen structureel 11 miljoen euro per jaar. Dankzij deze middelen kunnen zij meer flexibiliteit en maatwerk bieden aan zij-instromers en, daardoor, beter aansluiten bij hun wensen en behoeften. De lerarenopleidingen gaan daarbij intensiever samenwerken met scholen. Op die manier wordt een impuls gegeven aan de begeleiding van zij-instromers, worden de opleidingen aantrekkelijker gemaakt en kan uitval voorkomen worden. Ook de subsidieregeling voor zij-instromers zelf wordt dit jaar met 5 miljoen euro verhoogd. Hierdoor kunnen 250 extra zij-instromers gebruik maken van de subsidieregeling.⁹

⁸ Rijksoverheid (2020). Aanmelden experiment ruimte in onderwijstijd, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/schooltijden-en-onderwijstijd/flexibele-schooltijden-basisonderwijs/aanmelden-experiment-ruimte-in-onderwijstijd>

⁹ Rijksoverheid (2020). Kabinet maakt afspraken met grote steden over aanpak lerarentekort, op: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/06/16/kabinet-maakt-afspraken-met-grote-steden-over-aanpak-lerarentekort>

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

‘Samen sterk voor elk kind’

Op dit moment wordt door verschillende partijen en op verschillende manieren gewerkt aan de aanpak van het lerarentekort. Ondanks deze aanpak zijn er nog diverse verbeterpunten mogelijk volgens Merel van Vroonhoven, die als onafhankelijk aanjager onderzoekt wat er goed gaat en beter kan in de aanpak van het lerarentekort. Dat geldt voor de aansluiting van de lerarenopleidingen op de praktijk en regionale samenwerking. Ook kan de aanpak van het lerarentekort geïntensiveerd worden. Concreet adviseert Van Vroonhoven om:

1. Het vrijblijvendheid karakter van de regionale samenwerking tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen weg te halen en regionale samenwerking te verankeren in het stelsel.
2. Een taskforce te starten voor regie en slagkracht die de aanpak van het lerarentekort intensificeert vanuit een gezamenlijke visie en aanpak.
3. Te zorgen voor betere aansluiting van opleidingstrajecten op de doelgroep enerzijds en op de praktijk anderzijds. Bijvoorbeeld door de opleidingen te ontsnipperen en lopende trajecten om opleidingstrajecten te flexibiliseren te intensiveren.¹⁰

¹⁰ PO-Raad (2020). Merel van Vroonhoven: de aanpak van het lerarentekort is te beperkt, op: <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/merel-van-vroonhoven-de-aanpak-van-het-lerarentekort-is-te-beperkt>

Salarisverhoging in cao

Alle medewerkers in het primair onderwijs hebben per 1 januari dit jaar een salarisverhoging van 4,5 procent gekregen. Ook hebben alle medewerkers in februari een eenmalige uitkering gekregen van 33 procent van het maandloon en een eenmalig bedrag van 875 euro (naar rato van de werktijdfactor). Dit is begin dit jaar door de PO-Raad en de vakbonden vastgelegd in het cao-akkoord 2019-2020. De cao-partijen hebben ook afgesproken het loongebouw te harmoniseren en de functies van schooldirecteuren en onderwijsondersteunend personeel te actualiseren. Ook hebben zij vastgelegd dat schoolbesturen zelf afspraken horen te maken over de begeleiding van medewerkers naar een nieuwe baan, indien er sprake is van dreigend ontslag op bedrijfseconomische gronden. De transitievergoeding vervalt daarbij. De nieuwe cao loopt tot 1 november 2020.¹¹

¹¹ PO-Raad (2020). Onderhandelaarsakkoord personeel primair onderwijs, op: <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/onderhandelaarsakkoord-personeel-primair-onderwijs-krijgt-45>

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

Noodzaak structurele investeringen

De huidige bekostiging van scholen is onvoldoende om aan de verwachtingen van de maatschappij en de ambities binnen het onderwijs te voldoen. Die zijn de afgelopen jaren flink toegenomen en hoger dan het minimumniveau waar de bekostiging van scholen op dit moment toereikend voor is. En hoewel het kabinet in 2019 meer in het funderend onderwijs investeert dan in 2009 (gecorrigeerd voor inflatie), wordt dit tenietgedaan door lagere uitgaven van andere overheden, zoals gemeenten. Structurele investeringen in het onderwijs zijn daarom nodig om het tij te keren en de kwaliteit van het onderwijs op lange termijn te waarborgen. Dit blijkt uit onderzoek van McKinsey naar de doelmatigheid en toereikendheid van het funderend onderwijs.¹² Investeringsen zijn ook nodig om uitdagingen zoals het lerarentekort, veranderingen in de leerlingpopulatie en onderwijshuisvesting aan te kunnen. McKinsey gaat uit van additionele en structurele investeringen die oplopen tot 1,5 miljard euro per jaar.

¹² McKinsey (2020). Een verstevigd fundament voor iedereen. McKinsey: Amsterdam.

Verandering rechtspositie

Vanaf 2020 is de rechtspositie van medewerkers in het openbaar onderwijs en bijzonder onderwijs gelijkgetrokken. Voor die tijd viel het personeel in het openbaar onderwijs onder het ambtenarenrecht. Met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren is dit gewijzigd: nu geldt voor alle medewerkers het private arbeidsrecht.¹³ Concreet betekent deze wijziging dat medewerkers een arbeidsovereenkomst krijgen in plaats van een eenzijdige aanstelling. Arbeidsvoorwaarden, zoals verlof en loon, veranderen niet. Dit wordt in de cao geregeld.

¹³ Rijksoverheid (2020). Verandering rechtspositie medewerkers openbaar onderwijs, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/verandering-rechtspositie-medewerkers-in-het-openbaar-onderwijs>

2.3 Economische ontwikkelingen

Ook op economisch vlak zien we verschillende ontwikkelingen die invloed hebben op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Veel van deze ontwikkelingen hangen samen met de verspreiding van COVID-19, waar we eerder in dit hoofdstuk bij stil hebben gestaan.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Nederlandse economie krimpt

Het bruto binnenlands product (bbp) is in het eerste kwartaal van 2020 met 1,5 procent gekrompen ten opzichte van het voorgaande kwartaal. Vergelijken we deze ontwikkeling met de ontwikkeling een jaar eerder, dan zien we een krimp van 0,2 procent. De krimp is vooral te wijten aan de lagere consumptie van huishoudens en voorraadveranderingen.¹⁴

Het is nog onzeker hoe de economie zich de komende periode zal ontwikkelen, maar de verwachtingen zijn overwegend sceptisch. Het conjunctuurbeeld is de afgelopen periode fors verslechterd, concludeert het CBS, waardoor de economie diep in een laagconjunctuur terecht is gekomen. Ook deze ontwikkeling wordt voor een groot deel beïnvloed door de maatregelen tegen de verspreiding van COVID-19.¹⁵

¹⁴ CBS (2020). Economie krimpt met 1,5 procent in eerste kwartaal 2020, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/26/economie-krimpt-met-1-5-procent-in-eerste-kwartaal-2020>

¹⁵ CBS (2020). Economie in laagconjunctuur in juni, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/26/economie-in-laagconjunctuur-in-juni>

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Toename aantal banen

Het totaal aantal banen (van werknemers en zelfstandigen) in Nederland nam in het eerste kwartaal van 2020 nog met 22 duizend toe, tot ruim 10.850 duizend banen.¹⁶ Dit lijkt een tegenstrijdige ontwikkeling in het licht van de economische krimp. Toch zien we, ten opzichte van het voorgaande kwartaal, 'slechts' een toename van 0,2 procent. Dit is de laagste groei na het eerste kwartaal van 2016. Ook zijn werknemers en zelfstandigen het eerste kwartaal van dit jaar circa 2 procent minder uur gaan werken in vergelijking met een kwartaal eerder.

¹⁶ Ibid.

... maar afname aantal vacatures

In tegenstelling tot het aantal banen nam het aantal openstaande vacatures in dezelfde periode wel af. Eind maart daalde het aantal openstaande vacatures tot 226 duizend, een daling van ruim 60 duizend ten opzichte van het voorgaande kwartaal.¹⁷ Dit is de eerste keer in zeven jaar tijd dat het aantal openstaande vacatures in een kwartaal is gedaald. Door deze daling neemt de spanning op de Nederlandse arbeidsmarkt af. Gelijktijdig neemt het aantal werklozen in Nederland toe. In de periode van maart tot mei ziet het CBS een stijging van 57 duizend werklozen. Dit leidde in mei tot een werkloosheidspercentage van 3,6 procent.

Hoewel alle bedrijfstakken te maken hebben met een teruglopend aantal openstaande vacatures, zien we de sterkste afname in de handel (17 duizend minder) en de horeca (13 duizend minder). De meeste vacatures staan nog open in de handel (42 duizend), de zakelijke dienstverlening (40 duizend) en de zorg (36 duizend).¹⁸

¹⁷ Ibid.

¹⁸ CBS (2020). Vacatures, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/vacatures>

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

De arbeidsmarkt verandert

Niet alleen het aantal banen en vacatures verandert, de arbeidsmarkt verandert ook op andere vlakken. Er is sprake van technologisering en de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren steeds flexibeler geworden. Waar medewerkers voorheen een baan voor het leven hadden, zien we medewerkers steeds vaker werken op basis van een flexibele arbeidsrelatie. In 2019 waren er in Nederland 1,9 miljoen medewerkers met een flexibele arbeidsrelatie. Hun aantal is tussen 2003 en 2019 met 831 duizend gestegen. Ook het aantal zzp'ers steeg in deze periode (met 467 duizend personen). In totaal zijn er in 2019 1,1 miljoen zzp'ers.¹⁹ In Europees perspectief is Nederland daarmee zelfs koploper. Door de toegenomen flexibilisering zijn de verantwoordelijkheidsrelaties tussen werknemers en werkgevers minder vanzelfsprekend geworden, concludeerde de WRR onlangs in haar rapport 'Het betere werk'.²⁰

¹⁹ CBS (2020). Hoeveel flexwerkers zijn er? op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/flexwerk/hoeveel-flexwerkers-zijn-er->

²⁰ WRR (2020). Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht. WRR: Den Haag

Tegelijkertijd digitaliseert de wereld om ons heen snel. In veel sectoren vinden als gevolg van deze ontwikkeling mechaniserings- en automatiseringsoolven plaats. De technologisering van werk heeft dan ook grote invloed op de hoeveelheid, inhoud en kwaliteit van ons werk. Niet alleen fysieke arbeid kan geautomatiseerd worden, ook mentale taken kunnen in toenemende mate door en met machines worden uitgevoerd. Dit kan ten koste gaan van de vraag naar arbeid, maar leidt ook tot extra vraag naar experts die deze techniek beheersen.²¹ Het onderwijs heeft, als opleidingsplaats, ook te maken met de gevolgen van deze ontwikkeling. Het wordt bijvoorbeeld steeds belangrijker dat leerlingen leren hoe zij zich in deze veranderende, technologische maatschappij staande kunnen houden. Ook vinden digitale technologieën hun weg in het onderwijs. Steeds vaker worden fysieke lessen gecombineerd met digitale lesmethoden of vindt leren op afstand plaats, een ontwikkeling die door de sluiting van de scholen tijdens de coronacrisis in een stroomversnelling terecht is gekomen.

²¹ Ibid.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Aanbevelingen 'Het betere werk'

De intensivering van werk is een derde trend die de WRR beschrijft. Dit betekent dat ook de snelheid en aard van ons werk aan verandering onderhevig is. Op basis van deze drie ontwikkelingen – flexibilisering, technologisering en intensivering van werk – doet de WRR²² negen aanbevelingen om de grip op geld, werk en leven te vergroten:

1. Voorkom oneerlijke concurrentie tussen werkenden met verschillende contractvormen.
2. Ontwikkel een stelsel van contractneutrale basisverzekeringen en voorzieningen voor alle burgers, een stelsel dat past bij de nieuwe wereld van werk.
3. Vernieuw het actief arbeidsmarktbeleid, onder andere door meer aandacht voor persoonlijke begeleiding.
4. Geef mensen met een uitkering en weinig kans op de arbeidsmarkt een basisbaan.
5. Ontwikkel een programmatische aanpak voor goed werk binnen bedrijven en instellingen.
6. Versterk de positie van werkenden binnen arbeidsorganisaties.
7. Schep meer mogelijkheden om mensen de keuze te geven hoeveel uur ze willen werken, onder andere door goede kinderopvang en ouderenzorg te bieden en meer werken makkelijker afdwingbaar te maken.
8. Zorg voor langdurige, collectief betaalde verlofregelingen voor zorg en meer zeggenschap over arbeidstijden.
9. Maak de drie condities van goed werk en de verdeling hiervan over de bevolking tot basis van het overheidsbeleid en volg deze in de Monitor Brede Welvaart.

²² Ibid.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Commissie-Borstlap: verzet bakens arbeidsmarktbeleid

Ook de commissie-Borstlap pleitte begin dit jaar voor fundamentele aanpassingen in ons arbeidsmarktbeleid. De huidige regels rondom werk passen onvoldoende bij werk anno 2020, concludeerde de commissie-Borstlap. Dit heeft niet alleen gevolgen voor het economisch verdienvermogen van ons land, maar zorgt er ook voor dat groepen werkenden structureel zijn aangewezen op onzeker werk en werk van beperkte kwaliteit. Om te garanderen dat alle potentiële werkenden duurzaam actief blijven op de arbeidsmarkt, heeft de commissie 'vereisten' opgesteld en deze uitgewerkt in bouwstenen die richting geven aan het herontwerp van het stelsel:

1. Bevorder interne wendbaarheid, rem externe flexibiliteit af.
2. Zorg voor een overzichtelijk stelsel van contractvormen (zelfstandigen, (on)bepaalde tijd en uitzend).
3. Zorg er voor dat alle werkenden zich kunnen ontwikkelen en (blijven) leren.
4. Zorg voor fiscaal gelijke behandeling en basisinkomenszekerheid voor alle werkenden.
5. Kom tot activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid met effectieve individuele begeleiding en ondersteuning.²³

²³ Commissie-Borstlap (2020). In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Commissie-Borstlap: Den Haag.

2.4 Maatschappelijke ontwikkelingen

In het primair onderwijs worden leerlingen voorbereid op hun verdere leven in de maatschappij. Ook in de maatschappij zien we ontwikkelingen, die invloed hebben op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs. Enkele voorbeelden van relevante ontwikkelingen zijn:

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Kansenongelijkheid

In veel Westerse landen neemt de tweedeling in de samenleving toe: tussen jong en oud, autochtoon en allochtoon, hoogopgeleid en laagopgeleid en tussen rijk en arm. Deze ontwikkeling wordt gevoed door ontwikkelingen zoals de bevolkingsvergrijzing en -ontgroening, ongelijke economische kansen en inkomensongelijkheid. Kansenongelijkheid is ook zichtbaar in het onderwijs, bijvoorbeeld in de draagkracht van ouders om het onderwijs van hun kinderen en activiteiten daaromheen te kunnen bekostigen.²⁴

De COVID-19 pandemie zorgt voor extra zorgen over de kansengelijkheid van leerlingen. Maar ook buiten de sluiting van de scholen is er toenemende aandacht voor de kansengelijkheid van leerlingen en die van alle burgers in onze samenleving. Recent zagen we in de Verenigde Staten en Europa massale protesten tegen racisme en politiegeweld (Black Lives Matter). De protesten richten zich tegen alle vormen van racisme, waaronder politiegeweld, etnisch profileren en ongelijke behandeling in het rechtssysteem. De samenleving lijkt niet alleen op dit thema haar stem steeds luider te laten horen. Ook diverse beroepsgroepen, zoals leraren, verpleegkundigen en boeren, hebben de afgelopen periode middels demonstraties van zich laten horen.

²⁴ Onderwijsraad (2017). Trendcomplex voor het onderwijs. Onderwijsraad: Den Haag.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Ook op school zelf blijft de kansengelijkheid van leerlingen een aandachtspunt. De Inspectie van het Onderwijs concludeerde in eerdere onderzoeken dat de ongelijkheid tussen leerlingen groot is, maar sprak recentelijk ook over eerste positieve signalen. Namen de verschillen in schooladviezen aan het eind van de basisschool tussen leerlingen met lager en hoger opgeleide ouders in 2017/2018 nog verder toe, in het schooljaar 2018/2019 is dit niet langer het geval. Wel blijft het opleidingsniveau van ouders een belangrijke voorspeller voor het zittenblijven of versnellen van leerlingen in het basisonderwijs.²⁵

Ondanks deze positieve eerste stap spreekt de Inspectie wel haar zorgen uit over de gevolgen van het lerarentekort in relatie tot de kansengelijkheid van leerlingen. Het lerarentekort is volgens de Inspectie ongelijk verdeeld over het land en groepen leerlingen. De tekorten zijn bijvoorbeeld groter op zeer zwakke scholen. Ook scholen met een meer uitdagende leerlingpopulatie zoeken vaker online naar leraren en hebben meer vacatures.²⁶ Het is de vraag wat dit op termijn zal betekenen voor (de kansen van) leerlingen op deze scholen.

²⁵ Inspectie van het Onderwijs (2020). Staat van het onderwijs 2020. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

²⁶ Ibid.

Passend onderwijs

Met passend onderwijs wil de overheid bereiken dat:

- alle kinderen een plek krijgen die past bij hun ondersteuningsbehoefte;
- een kind naar een gewone school gaat als dat kan;
- een kind naar het speciaal onderwijs gaat als intensieve begeleiding nodig is;
- scholen de mogelijkheden hebben voor onderwijsondersteuning op maat;
- de kwaliteiten en de onderwijsbehoefte van het kind bepalend zijn en
- kinderen niet langdurig thuis komen te zitten, omdat er geen passende plek is om onderwijs te volgen.²⁷

De invoering van passend onderwijs in 2014 heeft de organisatie van de ondersteuning van leerlingen op stelselniveau verbeterd, blijkt uit recent evaluatieonderzoek. In de meeste regio's zijn er voldoende voorzieningen voor leerlingen. Het effect op leerlingen zelf is echter onvoldoende vast te stellen. Ook heeft de stelselwijziging verwachtingen gewekt bij leraren en ouders die niet zijn waargemaakt. Leraren ervaren ook meer belasting en wijten dit aan de invoering van passend onderwijs. Dat lijkt niet zozeer te wijten aan het percentage leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften: dat aandeel is niet gestegen. Wel lijkt de problematiek van leerlingen de afgelopen jaren complexer geworden.²⁸

²⁷ Rijksoverheid (2020). Doelen passend onderwijs, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs/doelen-passend-onderwijs>

²⁸ Evaluatie Passend Onderwijs (2020). Eindrapport evaluatie passend onderwijs, op: <https://evaluatiepassendonderwijs.nl/onderzoek/eindrapport-evaluatie-passend-onderwijs/>

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Internationalisering

Trends en ideeën verspreiden zich steeds sneller en verder over de wereld. Ook ontstaan er steeds meer culturele, politieke en economische uitwisselingen. Dat komt onder andere doordat het bereik van onze communicatiemiddelen, bijvoorbeeld door social media, steeds groter wordt. Toch lijken deze sociale netwerken vaak minder intensief dan onze traditionele communicatiemiddelen en staan ze op grotere afstand.

Ook voor het onderwijs heeft deze ontwikkeling gevolgen. Dat zien we onder andere in het hoger onderwijs, waar de uitwisseling van studenten steeds eenvoudiger is geworden. Maar ook in het curriculum zien we in toenemende mate aandacht voor vreemde talen en internationale onderwerpen.

Onderwijsinnovatie

De vrijheid van onderwijs en autonomie van scholen maken dat scholen zelf bepalen hoe zij hun onderwijs inrichten. Naast de kerndoelen en eindtermen bepalen scholen zelf wat zij hun leerlingen willen leren. Sommige scholen spreken leerlingen aan op bepaalde interesses of talenten, terwijl andere scholen kiezen voor een specifieke visie op onderwijs. Deze visie wordt vaak gevormd door diverse ontwikkelingen in de samenleving, zoals technologisering.

De afgelopen jaren is het aantal concept- en profielscholen in de sector sterk toegenomen.²⁹ Ook bieden scholen steeds meer maatwerk aan hun leerlingen. Deze ontwikkeling vergroot de keuzevrijheid voor leerlingen, ouders én onderwijspersoneel. Tegelijkertijd zijn er twijfels over de versnippering van het aanbod, waar niet alle leerlingen in gelijke mate toegang toe lijken te hebben. Ook ontbreekt het volgens de Inspectie van het Onderwijs vaak aan een goede, systematische evaluatie, waardoor de invloed van innovatie op de kwaliteit van het onderwijs onvoldoende duidelijk wordt.

²⁹ Inspectie van het Onderwijs (2020). Staat van het onderwijs 2020. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Integrale voorziening

Scholen zijn niet alleen in toenemende mate bezig met innovatie, ook verbreedt het takenpakket van scholen zich steeds verder. Scholen leveren niet alleen onderwijs, maar zijn vaak ook betrokken bij sportactiviteiten en kinderopvang. Ook werken scholen in toenemende mate samen met andere organisaties in de omgeving. De school wordt hierdoor steeds vaker gezien als een integrale voorziening, waar kinderen de hele dag terecht kunnen en waar scholen een bijdrage leveren aan de vorming van leerlingen die verder gaat dan leren alleen.

Ook in andere contexten wordt meer nadruk gelegd op het belang van samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang. Het IBO Deeltijdwerk³⁰ concludeerde recentelijk bijvoorbeeld dat, om werk en zorg voor kinderen beter te kunnen combineren, de overheid beleid moet voeren gericht op de (financiële) toegankelijkheid van kinderopvang en onderwijs. Samenwerking tussen onderwijs, kinderopvang en voorschoolse voorzieningen kan hier volgens het IBO een bijdrage aan leveren.

Een leven lang leren

Waar het leven voorheen in grofweg drie fases ingedeeld kon worden – onderwijs, arbeid en pensioen – spreken we tegenwoordig steeds vaker over een nieuwe indeling waarin werk, ontspanning en leren steeds vaker tegelijkertijd plaatsvinden. We leren niet alleen op andere momenten, ook wat we leren is aan verandering onderhevig (zie ook paragraaf 2.2). De nadruk komt steeds vaker te liggen op het leren van breed toepasbare kennis en vaardigheden, leren tijdens de loopbaan en innovatie en creativiteit.

³⁰ IBO Deeltijdwerk (2020). De(eltijd) zal het leren. IBO Deeltijdwerk: Den Haag.

2.5 Demografische ontwikkelingen

Ook op demografisch vlak zien we verschillende ontwikkelingen die invloed hebben op het primair onderwijs. Vanwege de sterke relatie tussen het aantal geboortes, het aantal leerlingen in de sector en de vraag naar personeel, is de bevolkingsontwikkeling in Nederland in het bijzonder relevant.

Nederlandse bevolking groeit

De Nederlandse bevolking is in 2019 met circa 132 duizend personen gegroeid, tot ruim 17,4 miljoen inwoners.³¹ Dit is de grootste bevolkingsgroei sinds het begin van deze eeuw en is vooral te verklaren doordat meer mensen uit het buitenland zich in Nederland vestigden. Was in 1975 nog ongeveer de helft van de bevolkingsgroei afkomstig uit buitenlandse migratie, in 2019 is dit aandeel opgelopen tot 85 procent. Voor het primair onderwijs betekent dit niet direct dat er veel nieuwe aanwas van leerlingen zal zijn: een deel van de immigranten zal de basisschoolleeftijd hebben, maar dit geldt zeker niet voor alle immigranten. Wanneer we meer in detail kijken naar het aantal geboortes, zien we dat in 2019 169,9 duizend kinderen geboren zijn. Dit aantal ligt iets hoger dan het aantal geboortes in 2018, maar is vergelijkbaar met het aantal geboortes in 2017.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

³¹ CBS (2020). Bevolking groeit naar ruim 17,4 miljoen inwoners, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/01/bevolking-groeit-naar-ruim-17-4-miljoen-inwoners>

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Sterke bevolkingsgroei in randgemeenten grote steden

De bevolking groeide in 2019 relatief gezien het sterkst in de kleinere gemeenten rond de grote steden. Dat komt vooral door verhuizingen vanuit andere gemeenten. Diemen kreeg er van alle gemeenten relatief de meeste inwoners bij (54 per duizend inwoners). Maar ook gemeenten zoals Zuidplas (omgeving Rotterdam), Beemster en Blaricum (omgeving Amsterdam) en Son en Breugel (omgeving Eindhoven) groeiden in 2019 sterk. In absolute zin groeiden de grote steden echter het meest. Amsterdam kreeg er in 2019 circa 11 duizend inwoners bij, maar ook middelgrote steden zoals Almere, Eindhoven en Tilburg groeiden sterk. Migratie is hier de belangrijkste oorzaak van, vooral in Amsterdam, Eindhoven en Arnhem. Alleen in Utrecht en Almere is migratie niet de belangrijkste oorzaak van de bevolkingsgroei.³²

³² CBS (2020). Randgemeenten bij grote steden groeiden in 2019 het meest, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/01/randgemeenten-bij-grote-steden-groeiden-in-2019-het-meest>

Minder gemeenten met bevolkingskrimp

Tegelijkertijd zien we het aantal gemeenten met krimp voor het tweede achtereenvolgende jaar afnemen.³³ In 2019 daalde de bevolking in 18 procent van de gemeenten, ten opzichte van 23 procent van de gemeenten in 2017. Dat er minder gemeenten te maken hebben met krimp komt met name door de toegenomen immigratie. De gemeenten met krimp liggen vooral aan de randen van ons land, in de regio's Noord- en Oost-Groningen, Drenthe, Zeeuws-Vlaanderen, Zuid-Limburg en de Achterhoek.

³³ Ibid.

3. Vraag naar personeel

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Dit hoofdstuk gaat in op de vraag naar personeel in het primair onderwijs. Deze vraag wordt voor een groot deel bepaald door het aantal leerlingen in de sector. Daarom wordt in dit hoofdstuk eerst de ontwikkeling van het aantal leerlingen geschetst. Vervolgens gaan we in op de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de samenstelling van het personeel en de vacatureontwikkeling in de sector.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Samenvatting

Het aantal leerlingen in het primair onderwijs daalt al enkele jaren op rij. Tussen 2015 en 2019 daalde het aantal leerlingen met bijna drie procent, tot circa 1.502.000 leerlingen in 2019. Wel is de krimp de afgelopen jaren iets afgezwakt. Er zijn grote regionale verschillen in de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Het aantal leerlingen daalde tussen 2015 en 2019 sterk in Drenthe, maar steeg juist in de provincie Utrecht. Ook in de G4 zien we, met uitzondering van Amsterdam, een stijging van het aantal leerlingen.

In 2019 werken er ruim 178.900 personen in het primair onderwijs. Samen werken zij ongeveer 127.310 fte. In tegenstelling tot de ontwikkeling van het aantal leerlingen, is de werkgelegenheid in de sector de afgelopen jaren gestegen. Tussen 2014 en 2019 nam het aantal werkzame personen met ruim vijf procent toe, het aantal fte steeg in dezelfde periode met 4 procent. De werkgelegenheid in het primair onderwijs ontwikkelt zich niet voor alle functies hetzelfde. Zo is het aantal personen in een directiefunctie tussen 2014 en 2019 fors afgenomen (zo'n tien procent), terwijl het aantal onderwijsondersteuners met meer dan

30 procent is toegenomen. Mogelijk hangt deze stijging samen met de besteding van de werkdrukmiddelen in de sector.

Niet alleen de werkgelegenheid varieert door de jaren heen, ook de samenstelling van het personeel is de afgelopen jaren veranderd. Dit zien we bijvoorbeeld als we kijken naar de man-vrouw verhouding in de sector. In 2014 was bijna 79 procent van het onderwijspersoneel (in fte) vrouw, in 2019 is dit aandeel opgelopen tot bijna 82 procent. Feminisering zien we in alle functies, maar vooral onder het directiepersoneel. Ook de leeftijdsopbouw van het personeel is de afgelopen jaren veranderd. Tot enkele jaren geleden zagen we nog een aanzienlijk aandeel 55-plussers in de sector, vooral onder het directiepersoneel. Dit aandeel is de afgelopen jaren langzaam gedaald, van bijna 29 procent (in fte) in 2014 tot circa 25 procent in 2019. Wel werken er meer 65-plussers in de sector. Tegelijkertijd steeg het aandeel jongeren (in fte), van zo'n 27 procent in 2014 tot circa 32 procent in 2019. In alle functies zijn mannen gemiddeld ouder dan hun vrouwelijke collega's.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Het aandeel tijdelijke contracten in de sector neemt toe. Dit zien we vooral bij het onderwijsondersteunend personeel: de afgelopen jaren daalde het aandeel vaste contracten voor onderwijsondersteuners van ruim 90 procent in 2014 tot zo'n 77 procent in 2019. Deze ontwikkeling hangt waarschijnlijk samen met de toename van het onderwijsondersteunend personeel in de sector. Zij krijgen over het algemeen eerst een tijdelijke aanstelling. De gemiddelde deeltijdfactor van het personeel ontwikkelde zich in deze periode niet voor alle functies hetzelfde. De gemiddelde deeltijdfactor daalde bijvoorbeeld licht bij het directiepersoneel, terwijl deze bij het onderwijsondersteunend personeel en bij leraren relatief stabiel bleef. Vooral leraren en onderwijsondersteuners werken relatief vaak in een deeltijdbaai.

In het schooljaar 2018-2019 waren er in totaal zo'n 10.500 vacatures in het primair onderwijs, samen goed voor bijna 7.500 fte. Parallel aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid zien we de afgelopen jaren ook een forse stijging van het aantal vacatures in de sector. De sterkste stijging zien we onder het onderwijsondersteunend personeel, gevolgd door het onderwijsgevend personeel. Verhoudingsgewijs zijn er echter relatief veel vacatures voor directiepersoneel. Toch zijn het vooral de leraarvacatures die omschreven worden als moeilijk vervulbaar. Dit geldt voor 64 procent van de vacatures in het schooljaar 2018-2019, ten opzichte van 61 procent in de voorgaande meting. Bij het directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel gaat het om respectievelijk 25 en 30 procent van de vacatures. Er wordt vooral in het westen van ons land gezocht naar onderwijspersoneel.

3.1 Leerlingen

De vraag naar onderwijspersoneel is sterk afhankelijk van de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de sector. Ook de uitstroom van personeel, naar pensioen of anderszins, is van invloed op de vraag naar onderwijspersoneel. Dat geldt ook voor wijzigingen in de aanstellingsomvang van het personeel en de organisatie van het werk op school.

Aantal leerlingen neemt af

De afgelopen jaren is het aantal leerlingen in het primair onderwijs gestaag gedaald. Tussen 2015 en 2019 daalde het aantal leerlingen met bijna drie procent, tot ruim 1.502.000 leerlingen in 2019.³⁴ Deze daling wordt in de eerste plaats veroorzaakt door een dalend geboortecijfer. Wel is de daling de afgelopen jaren wat afgezwakt. Terwijl het aantal leerlingen in 2016, ten opzichte van 2015, met ruim één procent is afgenomen, daalde het aantal leerlingen in 2019, ten opzichte van 2018, 'slechts' een half procent.

Niet elk onderwijstype heeft te maken met een dalend aantal leerlingen. In het speciaal basisonderwijs is het aantal leerlingen de afgelopen jaren juist gestegen, tot zo'n 35.000 leerlingen in 2019 (zie figuur 2). Dit is een stijging van bijna drie procent ten opzichte van 2015. In het speciaal onderwijs steeg het aantal leerlingen nog sterker, met ruim acht procent, tot circa 32.000 leerlingen in 2019. Waar het aantal leerlingen in het speciaal basisonderwijs en het speciaal onderwijs de afgelopen jaren toenam, daalde het aantal leerlingen in het basisonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. Het leerlingaantal in het basisonderwijs daalde het sterkst, met ruim drie procent, tot circa 1.396.500 leerlingen. Het voortgezet speciaal onderwijs kende in dezelfde periode een daling van ruim twee procent.

³⁴ Peildatum 1 oktober.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

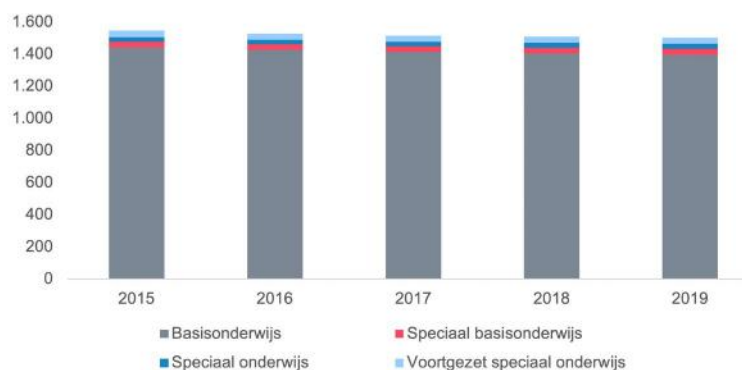
7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Het overgrote deel van de leerlingen in het primair onderwijs volgt regulier basisonderwijs. In 2019 gaat het om 93 procent van het totaal aantal leerlingen in de sector. Een veel kleiner deel krijgt les op het voortgezet speciaal onderwijs (2,5 procent), gevolgd door het speciaal basisonderwijs (2,4 procent) en het speciaal onderwijs (2,1 procent).

Figuur 2 - Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs ³⁵



Bron: Onderwijs in Cijfers

Krimp verschilt per regio

Hoewel het aantal leerlingen landelijk gezien daalt, verschilt de mate van krimp per regio. De afgelopen jaren daalde het aantal leerlingen het sterkst in de provincie Drenthe (zeven procent), gevolgd door Overijssel (ruim zes procent) en Friesland (zes procent). In de andere provincies zien we een kleinere afname van het aantal leerlingen: in Noord-Holland daalde het aantal leerlingen tussen 2015 en 2019 met bijna twee procent en in Zuid-Holland was sprake van een daling van een half procent. Alleen in de provincie Utrecht is in deze periode sprake van een (beperkte) groei (minder dan een half procent). Deze ontwikkeling is deels te verklaren door de groei aan leerlingen in (een groot deel van) de G4. Zo is het aantal leerlingen in Den Haag de afgelopen periode met drie procent toegenomen. Ook in de stad Utrecht (ruim twee procent) en Rotterdam (bijna twee procent) groeide het aantal leerlingen.

Figuur 3 - Procentuele ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs naar provincie, 2015-2019



Bron: Duo

³⁵ Exclusief bao trekkende bevolking. In 2019 gaat het om 355 kinderen.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

Grootste groei bij Islamitische scholen en Evangelische scholen

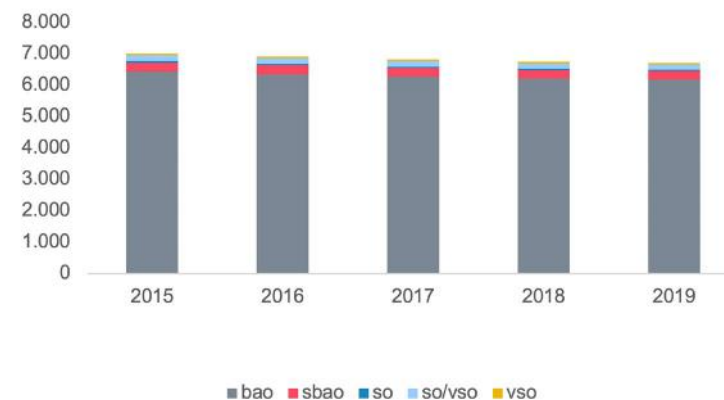
De ontwikkeling van het aantal leerlingen verschilt niet alleen per regio: ook tussen denominaties zijn verschillen zichtbaar. Waar bij sommige denominaties het leerlingaantal sterk is gekrompen, is bij andere denominaties sprake van een beperkte krimp of juist een groei van het aantal leerlingen. Het sterkst groeide het aantal leerlingen bij Islamitische scholen (meer dan 25 procent tussen 2015 en 2019). Ook bij Evangelische scholen (bijna 23 procent) en Antroposofische scholen (18 procent) groeide het aantal leerlingen sterk, hoewel het absolute aantal leerlingen op Evangelische scholen beperkt blijft. Daarentegen daalde het aantal leerlingen bij een aantal andere denominaties. Krimp zien we in deze periode onder andere bij Hindoeïstische scholen (bijna negen procent) en Rooms-Katholieke scholen (bijna vier procent).

De meeste leerlingen krijgen in 2019 les op een Rooms-Katholieke school (ruim 32 procent). Het openbaar onderwijs geeft les aan ruim 29 procent van de leerlingen en Protestants-Christelijke scholen aan zo'n 23 procent van de leerlingen. De afgelopen jaren daalde ook het aantal leerlingen in het openbaar onderwijs en op Protestants-Christelijke scholen.

Aantal scholen daalt

Kijken we naar de ontwikkeling van het aantal scholen, dan zien we dat niet alleen het aantal leerlingen in de sector daalt, maar ook het aantal scholen (zie figuur 4). Tussen 2015 en 2019 daalde het aantal scholen in het primair onderwijs met vier procent, tot ruim 6.700 scholen. Dit betekent dat het aantal scholen sneller daalt dan het aantal leerlingen. De sterkste daling zien we in het speciaal onderwijs/voortgezet speciaal onderwijs (so/vso): het aantal scholen daalde hier met bijna 8 procent, tot 168 scholen in 2019. Ook in het basisonderwijs en het speciaal basisonderwijs daalde het aantal scholen met respectievelijk vier procent en ruim vijf procent. Daarentegen steeg het aantal scholen in het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. Waar het aantal scholen in het speciaal onderwijs tussen 2015 en 2019 met twee procent steeg (tot 52 scholen), zien we in het voortgezet speciaal onderwijs een toename van ruim achttien procent (tot 45 scholen).

Figuur 4 - Ontwikkeling aantal scholen (hoofdvestigingen) primair onderwijs



Bron: Onderwijs in Cijfers

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

Ook aantal schoolbesturen daalt

Niet alleen het aantal leerlingen en scholen daalt: ook het aantal schoolbesturen in de sector neemt af. Tussen 2015 en 2019 is het aantal schoolbesturen met bijna 11 procent afgenomen, tot 971. De sterkste daling zien we bij schoolbesturen die twee tot vijf scholen onder hun hoede hebben: in 2019 waren er 171 van dit soort schoolbesturen, een afname van 19 procent ten opzichte van 2015. Het aantal schoolbesturen dat bestaat uit 20 scholen of meer groeide in dezelfde periode licht.

Het grootste gedeelte van de schoolbesturen bestaat uit één school: dit zijn eenpitters. In 2019 is circa 42 procent van de schoolbesturen in het primair onderwijs eenpitter. Ook het aandeel eenpitters is de afgelopen jaren afgenomen, in totaal met zo'n 13 procent. Bijna 60 procent van de schoolbesturen bestaat uit meer dan één school. Zo heeft bijna 20 procent van de schoolbesturen tien tot negentien scholen onder zich en heeft zo'n acht procent minimaal twintig scholen onder het schoolbestuur vallen. Hoewel we zien dat het aantal schoolbesturen sectorbreed afneemt, zien we deze afname vooral onder kleinere schoolbesturen tot maximaal vijf scholen. Deze ontwikkeling wijst op schaalvergroting in de sector.

Scholen worden groter

Kijkend naar de gemiddelde schoolgrootte valt op dat het aantal leerlingen per school de afgelopen jaren is toegenomen. Ook deze ontwikkeling wijst op schaalvergroting in de sector. De sterkste stijging deed zich voor in het speciaal onderwijs: hier is sprake van een stijging van bijna 23 procent (171 leerlingen in 2019). In het voortgezet speciaal onderwijs daalde het aantal leerlingen per school daarentegen licht (circa een procent). Scholen in het speciaal onderwijs/voortgezet speciaal onderwijs zijn van alle scholen het grootst en bestaan in 2019 gemiddeld uit circa 294 leerlingen. Scholen in het speciaal basisonderwijs zijn juist relatief klein. Daar zaten in 2019 gemiddeld 133 leerlingen op school. Scholen in het basisonderwijs bestaan in 2019 gemiddeld uit iets meer dan 226 leerlingen, een stijging van circa een procent ten opzichte van 2015.³⁶

³⁶ Onderwijs in Cijfers, op: <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/po/instellingen/omvang-instellingen-po>

3.2 Werkgelegenheid

In tegenstelling tot het aantal leerlingen is de werkgelegenheid in de sector de afgelopen jaren gestegen (zie figuur 5). Tussen 2014 en 2019 nam het aantal werkzame personen in de sector met ruim vijf procent toe, tot ruim 178.900 personen. Het aantal fte steeg in dezelfde periode met 4 procent, tot circa 127.310 fte. Vooral in de laatste twee jaar steeg de werkgelegenheid. Zo steeg het aantal werkzame personen tussen 2018 en 2019 met ruim twee procent. De werkgelegenheid in fte steeg in dezelfde periode met ruim één procent. Dit komt neer op een stijging van circa 1.780 fte en 3.960 personen. Dit betekent dat het aantal fte in de sector minder hard is gestegen dan het aantal personen.

Figuur 5 - Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (index: 2014 = 100)



Bron: DUO

Sterkste stijging werkgelegenheid in basisonderwijs

Ook de ontwikkeling van de werkgelegenheid verschilt per onderwijstype. Zo steeg de werkgelegenheid tussen 2014 en 2019 relatief sterk in het basisonderwijs (met zo'n zes procent in personen en circa vijf procent in fte). In de andere sectoren, het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs, zien we in deze periode een kleinere toename. In het speciaal basisonderwijs steeg de werkgelegenheid in personen met ruim een procent, terwijl de werkgelegenheid in fte een half procent toenam. Het afgelopen jaar lijkt hier wel een kentering te hebben plaatsgevonden. Waar de afgelopen jaren nog sprake was van krimp, is nu ook in het speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs sprake van een stijgende werkgelegenheid. In totaal wordt circa 80 procent van de werkgelegenheid (in fte) in de sector vervuld in het basisonderwijs, bijna vijf procent in het speciaal basisonderwijs en ruim vijftien procent in het (voortgezet) speciaal onderwijs.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

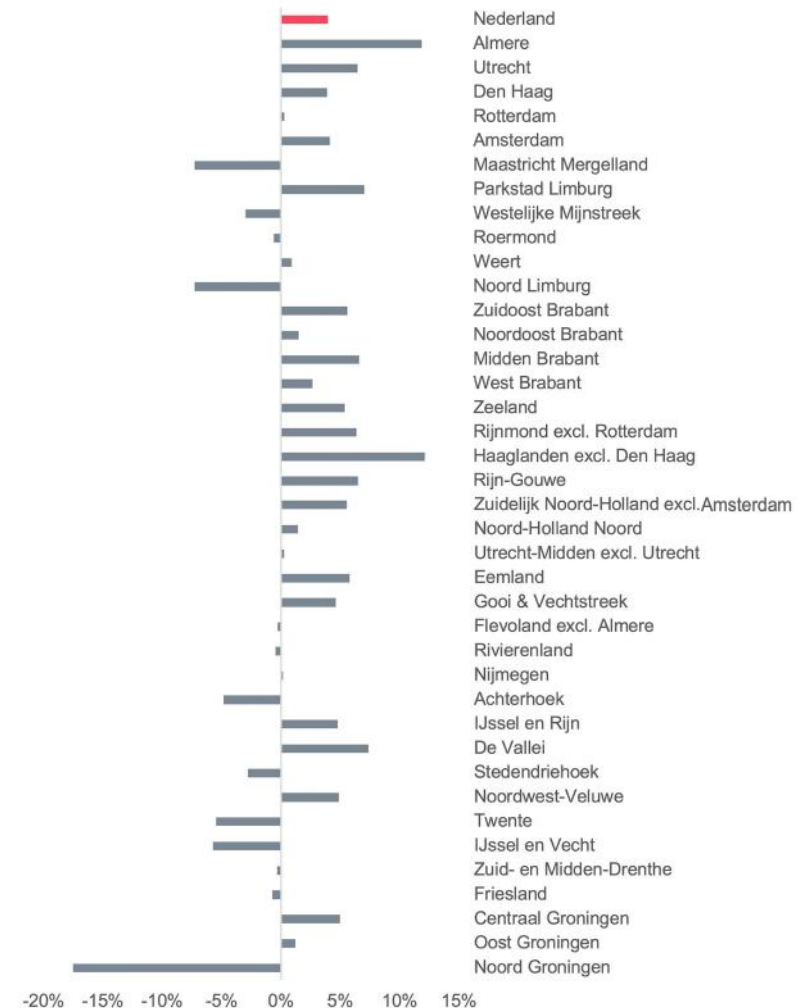
8 Themaspecial

9 Bijlage

Sterkste stijging in regio Haaglanden

De werkgelegenheid ontwikkelt zich ook niet in elke regio hetzelfde (zie figuur 6). Zoals we eerder al zagen, is de werkgelegenheid landelijk tussen 2014 en 2019 met 4 procent (in fte) gestegen. Vooral in de stedelijke gebieden, zoals Almere, de stad Utrecht en de regio Haaglanden, zien we in deze periode een stijging van de werkgelegenheid. De werkgelegenheid steeg tussen 2014 en 2019 het sterkst in de regio Haaglanden, met ruim twaalf procent. Ook in gebieden buiten de randstad zien we in sommige gevallen een stijgende werkgelegenheid, zoals in Parkstad Limburg, De Vallei en Midden-Brabant. Toch zien we ook nu nog regio's waar sprake is van een (sterk) dalende werkgelegenheid. De werkgelegenheid is de afgelopen periode het sterkst gedaald in Noord-Groningen (bijna 18 procent), Noord-Limburg (ruim 7 procent) en Maastricht Mergelland (ruim 7 procent).

Figuur 6 - Procentuele ontwikkeling werkgelegenheid (fte) primair onderwijs naar RPA-regio, 2014-2019



Bron: DUO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

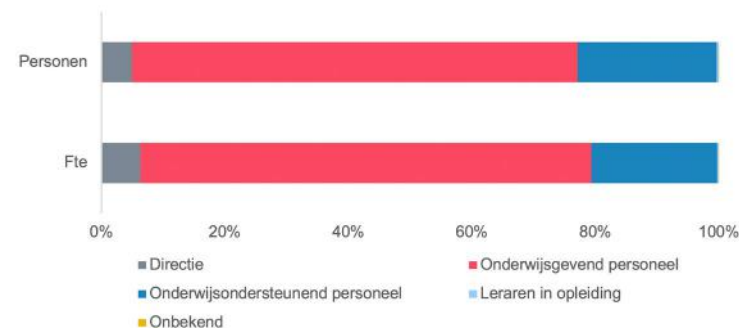
9 Bijlage

Afname directiepersoneel, toename onderwijsondersteunend personeel

Kijken we meer in detail naar de verdeling van de werkgelegenheid (in personen) naar functie, dan zien we dat het merendeel van het personeel, ruim 72 procent, in 2019 werkzaam is als leraar. Vijf procent van het personeel werkt als directiepersoneel, terwijl zo'n 23 procent werkzaam is als onderwijsondersteunend personeel. In fte's zien we een iets groter aandeel directieleden, omdat zij – vaker dan hun collega's – in een voltijdsbaan werken.

De afgelopen jaren nam de werkgelegenheid in het primair onderwijs toe. Die ontwikkeling heeft zich niet voor alle functies op dezelfde wijze voorgedaan: de samenstelling van het personeel is de afgelopen jaren aanzienlijk veranderd. Zo is het aantal personen in een directiefunctie tussen 2014 en 2019 met zo'n tien procent afgenomen, tot bijna negenduizend personen. Daarentegen is het onderwijsondersteunend personeel met meer dan 30 procent gestegen, tot zo'n 40 duizend personen. De grootste stijging heeft zich echter voorgedaan onder het aantal leraren in opleiding (LIO). Het aantal LIO'ers steeg in deze periode van 179 tot 507: een toename van ruim 180 procent. In het afgelopen jaar, tussen 2018 en 2019, zien we een toename van tien procent, waardoor de groei van het aantal LIO'ers iets lijkt af te zwakken. Het aantal leraren is tussen 2014 en 2019 met minder dan een half procent gestegen. Wanneer we kijken naar de werkgelegenheid in fte zien we een soortgelijke ontwikkeling. Tussen 2014 en 2019 nam vooral het aantal fte aan directiepersoneel af, met 13 procent, tot achtduizend fte. Tegelijkertijd nam het onderwijsondersteunend personeel toe tot zo'n 25.900 fte in 2019: een toename van ruim 32 procent.

Figuur 7 - Verdeling werkgelegenheid primair onderwijs naar functie, 2019



Bron: DUO

Leerling-leraarratio daalt

Kijken we tot slot naar de leerling-leraarratio, oftewel het gemiddeld aantal leerlingen per voltijdeenheid leraar³⁷, dan valt op dat deze ratio sinds 2015 geleidelijk daalt. Kwam deze in 2015 nog uit op 16,9, in 2019 is de leerling-leraarratio gedaald tot 16,1.

³⁷ Onderwijs in Cijfers (2020). Leerling-leraarratio, op: <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/po/instellingen/omvang-instellingen-po>

3.3 Samenstelling personeel

Net zoals de werkgelegenheid is ook de samenstelling van het personeel in het primair onderwijs de afgelopen jaren veranderd. Deze verschillen worden duidelijk als we kijken naar de samenstelling van het personeel naar leeftijd, geslacht en migratieachtergrond.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Feminisering zet door

Het primair onderwijs heeft al jaren te maken met feminisering en deze ontwikkeling heeft zich de afgelopen jaren verder doorgezet. Het aandeel vrouwen in de sector is de afgelopen jaren namelijk verder gestegen: in 2014 was bijna 79 procent van het onderwijspersoneel vrouw (in fte). In 2019 is dit aandeel verder opgelopen tot bijna 82 procent. In personen is het aandeel vrouwen nog groter, omdat zij, vaker dan hun mannelijke collega's, in deeltijd werken. In 2019 is bijna 85 procent van de werkenden in de sector vrouw.

Wanneer we in meer detail kijken naar de ontwikkeling van het aantal fte, zien we dat het aantal vrouwen in de periode 2014-2019 met bijna acht procent is toegenomen, tot zo'n 104 duizend fte. Daarentegen is het aantal mannen in dezelfde periode met zo'n tien procent gedaald, tot ruim 23 duizend fte. En in het meest recente jaar nam het aantal vrouwen met bijna twee procent toe, terwijl het aantal mannen in de sector nagenoeg gelijk bleef. Het is de vraag of deze ontwikkeling de komende periode doorzet.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

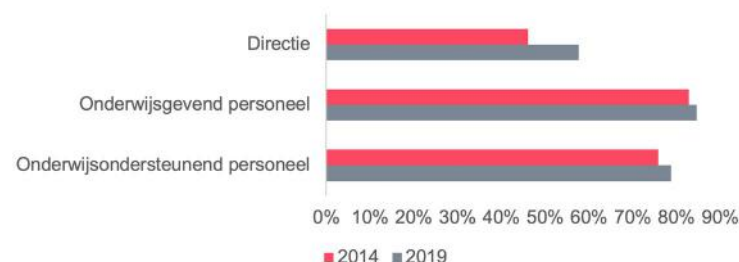
9 Bijlage

Meer vrouwelijke directieleden

Het stijgende aandeel vrouwen zien we terug in alle functies (zie figuur 8). De toename is echter het sterkst zichtbaar onder het directiepersoneel. Daar steeg het aandeel vrouwen van zo'n 46 procent in 2014 naar zo'n 58 procent in 2019. Dit betekent dat vrouwen nu ook in de meerderheid zijn bij het directiepersoneel. Het aantal vrouwelijke directieleden nam, ondanks de daling van het directiepersoneel, ook in absolute zin toe: van zo'n 4.200 fte in 2014 naar ruim 4.600 fte in 2019. Het aantal mannelijke directieleden nam in dezelfde periode af tot zo'n 3.400 fte in 2019.

Vooraf onder het onderwijsgevend personeel zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd. In 2019 was zo'n 85 procent van de leraren vrouw, terwijl dit in 2014 nog om zo'n 83 procent van de leraren ging. Het absolute aantal mannen voor de klas is bovendien afgenomen, tot ruim 14 duizend fte in 2019, terwijl het aantal vrouwen ten opzichte van 2014 steeg tot bijna 79 duizend fte. Ook onder het onderwijsondersteunend personeel is de man-vrouwverhouding de afgelopen jaren schever geworden. Waar in 2014 nog bijna 76 procent van het onderwijsondersteunend personeel vrouw was, is dit aandeel in 2019 gestegen tot bijna 79 procent. In 2019 is in totaal bijna 26 duizend fte werkzaam in een onderwijsondersteunende functie. Hiervan wordt ruim 20 duizend fte vervuld door een vrouw en ruim 5 duizend fte door een man.

Figuur 8 - Aandeel vrouwen werkzaam (in fte) in het primair onderwijs



Bron: DUO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Aandeel 55-plussers neemt af

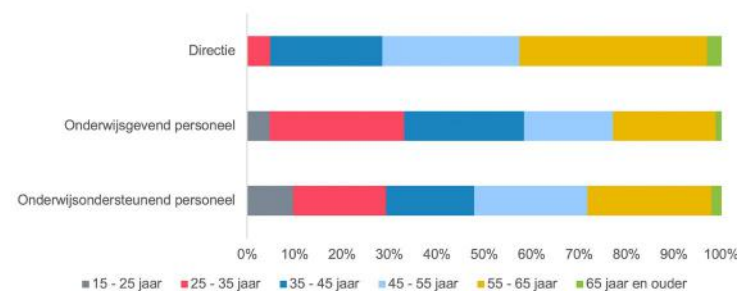
De afgelopen jaren zagen we een toenemende vergrijzing onder het onderwijspersoneel. Vooral onder het directiepersoneel was deze trend zichtbaar. Sinds enkele jaren vindt er echter een verschuiving plaats. Terwijl in 2014 nog bijna 29 procent van het personeel (in fte) 55 jaar of ouder was, is dit aandeel in 2019 gedaald tot circa 25 procent. Tegelijkertijd is het aandeel jongeren in de sector toegenomen. Zo steeg de werkgelegenheid (in fte) onder 35-minners van zo'n 27 procent in 2014 naar zo'n 32 procent in 2019. In totaal wordt in 2019 ruim 32 duizend fte vervuld door 55-plussers, terwijl ruim 39.000 fte wordt vervuld door 35-minners. In 2014 lag het absolute aantal 55-plussers nog hoger dan het aantal 35-minners in de sector. En hoewel het totale aantal 55-plussers is gedaald, werken er wel meer 65-plussers in de sector.

Toch blijft vooral het directiepersoneel een relatief vergrijsde beroepsgroep. Zo'n 43 procent van het directiepersoneel is in 2019 55+. Wel zien we ook hier een verandering optreden: in 2014 kwam het aandeel 55-plussers nog uit op 51 procent. Ook het aandeel 55-plussers onder het onderwijsgevend personeel is de afgelopen jaren gedaald. Waar in 2014 nog zo'n 26 procent van de leraren 55+ was, is dit aandeel inmiddels gedaald naar zo'n 23 procent in 2019. Een groot deel van deze daling lijkt door uitstroom naar pensioen te ontstaan, maar uitstroom kan ook om andere redenen plaatsvinden.

Aandeel 25-minners neemt toe

Het stijgende aandeel jongeren in de sector is vooral te herleiden naar het onderwijsondersteunend personeel en het onderwijsgevend personeel. Zo steeg het aandeel 25-minners in een onderwijsondersteunende functie van zo'n vier procent in 2014 naar bijna tien procent in 2019. Ook het aandeel leraren in deze leeftijdscategorie is gestegen, van zo'n drie procent in 2014 naar circa vijf procent in 2019. Het aandeel jonge directieleden blijft beperkt.

Figuur 9 - Leeftijdverdeling personeel (in fte) primair onderwijs, 2019



Bron: DUO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

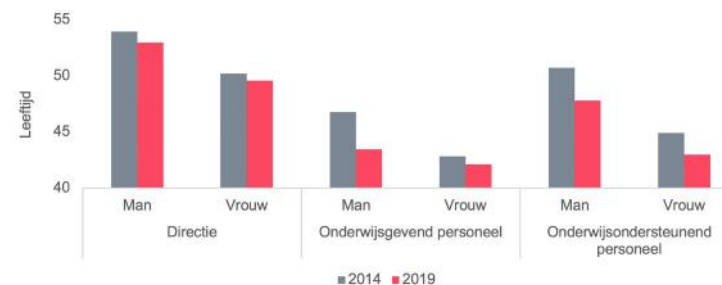
9 Bijlage

Mannen gemiddeld ouder dan vrouwen

Ook wanneer we kijken naar de gemiddelde leeftijd van het personeel wordt duidelijk dat er verschillen zijn naar geslacht en functie. In alle functies zijn mannen gemiddeld ouder dan hun vrouwelijke collega's (zie figuur 10). Er werken dus niet alleen meer vrouwen dan mannen in het primair onderwijs, maar de mannen die er werken zijn gemiddeld ook ouder dan hun vrouwelijke collega's. Zo kwam de gemiddelde leeftijd van een mannelijk directielid in 2019 uit op 53 jaar, terwijl de gemiddelde leeftijd van vrouwen in een directiefunctie circa 50 jaar is. Het grootste verschil zien we bij het onderwijsondersteunend personeel. Mannen in deze functiegroep zijn gemiddeld zo'n 48 jaar oud, terwijl hun vrouwelijke collega's bijna 43 jaar zijn.

De gemiddelde leeftijd neemt in alle functies en onder mannen en vrouwen af. Dit komt mede doordat een groot deel van de ouderen de afgelopen jaren is uitgestroomd, terwijl jongeren de sector instromen. Onder leraren is de gemiddelde leeftijd voor mannen bijvoorbeeld gedaald tot zo'n 44 jaar, en voor vrouwelijke leraren tot circa 42 jaar.

Figuur 10 - Gemiddelde leeftijd personeel (in fte) primair onderwijs



Bron: DUO

3.4 Baankenmerken

Naast verschillen in persoonskenmerken zijn er ook verschillen in baankenmerken. Het gaat dan om thema's zoals het aandeel vaste contracten en de aanstellingsomvang van het personeel. Kijken we eerst naar het type contract (zie figuur 11), dan valt op dat het overgrote deel van het personeel in de sector een vast contract heeft. Zo had in 2019 meer dan 92 procent van het directiepersoneel een vast contract, en zo'n 89 procent van het onderwijsgevend personeel. Het onderwijsondersteunend personeel heeft van alle functies het minst vaak een vast contract (ruim 77 procent).

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

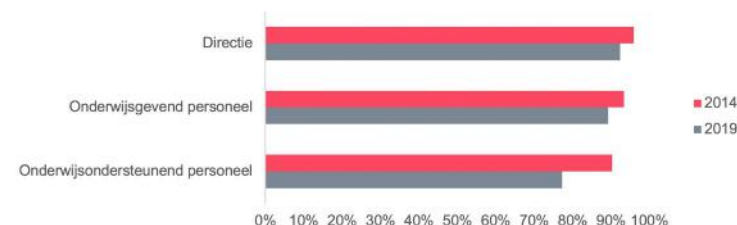
8 Themaspecial

9 Bijlage

Afname aandeel vaste contracten

Het aandeel vaste contracten in de sector daalt. Deze afname zien we bij alle functiegroepen (zie figuur 11). Hoewel de afname onder het directiepersoneel relatief beperkt is, van 96 procent in 2014 naar zo'n 92 procent in 2019, is de afname bij andere functies groter. Het aandeel vaste contracten is het sterkst afgenomen onder het onderwijsondersteunend personeel. Waar in 2014 nog ruim 90 procent van het personeel een vast contract had, heeft in 2019 nog maar zo'n 77 procent van het personeel een vast contract. Mogelijk hangt deze ontwikkeling samen met de forse stijging van het aantal onderwijsondersteuners in de sector en de (landelijke) trend dat personeel eerst een tijdelijk contract, en pas later een vast contract, krijgt.

Figuur 11 - Aandeel vaste contracten personeel (in fte) primair onderwijs



Bron: DUO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Aandeel PNIL stijgt

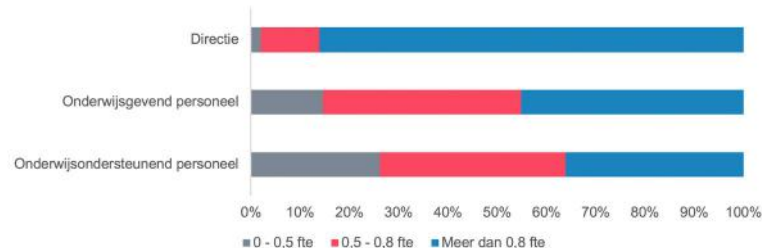
De bovenstaande gegevens hebben betrekking op de reguliere formatie. Dit betekent dat personeel dat niet in loondienst van de scholen is, zoals uitzendkrachten, payrollers en zzp'ers, niet wordt meegeteld. Hoe deze flexibele schil er precies uitziet, is onduidelijk. Op basis van financiële jaarverslagen weten we wel welk bedrag er door scholen aan personeel niet in loondienst wordt uitgegeven (PNIL). De uitgaven aan PNIL'ers is in de periode 2012 - 2018 meer dan verdubbeld, van 2 procent van de totale personeelslasten naar 4,2 procent.³⁸ Het is niet bekend welke functies zij vervullen. Deels zal het om leraren gaan, maar mogelijk ook om personeel in een andere functie.

Directiepersoneel werkt vaak voltijd, ondersteuners vaak deeltijd

Een ander baankenmerk is de aanstellingsomvang van het personeel. Ook deze verschilt per functiegroep. Het grootste gedeelte van het directiepersoneel werkt meer dan 0,8 fte, namelijk zo'n 86 procent (zie figuur 12). Van de leraren werkt meer dan de helft, zo'n 55 procent, juist op basis van een aanstelling van minder dan 0,8 fte. Ongeveer vijftien procent van de leraren werkt in een kleine deeltijdbaan (minder dan 0,5 fte). Deeltijdwerk zien we het meest bij het onderwijsondersteunend personeel: ruim een kwart van het onderwijsondersteunend personeel heeft bijvoorbeeld een kleine deeltijdbaan (0 - 0,5 fte).

Directieleden zijn de afgelopen jaren iets minder vaak in een voltijdbaan gaan werken. Het aandeel directieleden met een baan van meer dan 0,8 fte daalde van bijna 89 procent in 2014 tot zo'n 86 procent in 2019. In plaats hiervan werken zij iets vaker op basis van een aanstelling van 0,5 - 0,8 fte. Dit zien we ook terug in de ontwikkeling van hun gemiddelde deeltijdfactor. Die nam in dezelfde periode af van 0,94 fte naar 0,91 fte. De gemiddelde deeltijdfactor van leraren en het onderwijsondersteunend personeel bleef in dezelfde periode relatief stabiel. Wel werken leraren in vergelijking met 2014 iets vaker meer dan 0,8 fte. Ook het aandeel leraren dat 0,5 - 0,8 fte werkt, steeg licht, ten koste van het aandeel leraren dat minder dan 0,5 fte werkt.

Figuur 12 - Aanstellingsomvang personeel (in personen) primair onderwijs, 2019



Bron: DUO

³⁸ Min. OCW (2020). Relevante cijfers arbeidsmarkt leraren 2019. Min. OCW: Den Haag.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

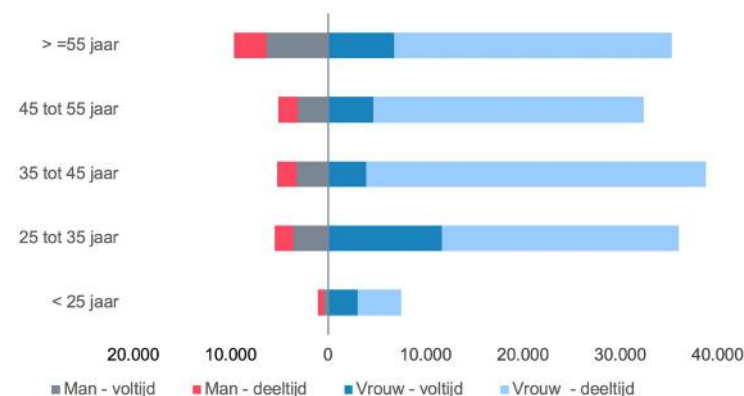
8 Themaspecial

9 Bijlage

Vrouwen werken vaak in deeltijd

Eerder zagen we dat in het primair onderwijs relatief veel vrouwen werken. Niet alleen werken er meer vrouwen in de sector, ook hebben vrouwen vaker dan hun mannelijke collega's een deeltijdaanstelling (zie figuur 13). Acht op de tien vrouwen in het primair onderwijs werkt in deeltijd, terwijl circa 37 procent van de mannen een deeltijdaanstelling heeft. Vooral vrouwen tussen 35 en 55 jaar werken in deeltijd. Jonge vrouwen, tot 35 jaar, werken juist nog relatief vaak voltijd. Zo werkt 40 procent van de vrouwen onder de 25 jaar op basis van een voltijdaanstelling. Onder vrouwen tussen de 25 en 35 jaar daalt dit aandeel tot ruim 32 procent. Kijken we naar de mannen in de sector, dan valt juist op dat jonge mannen relatief vaak in deeltijd werken. Verder werken zij overwegend in voltijd. Zo werkt bijna 66 procent van de mannelijke 55-plussers op basis van een voltijdaanstelling. Zij zullen binnen enkele jaren uitstromen naar pensioen, waardoor de man-vrouwverhouding in de sector mogelijk nog schever wordt.

Figuur 13 - Leeftijdspiramide personeel (in personen) primair onderwijs, 2018



Bron: Min. BZK

Aandeel personen met niet westerse migratieachtergrond stijgt

Het aandeel personen in het primair onderwijs met een niet westerse migratieachtergrond is de afgelopen jaren licht gestegen. Kwam dit aandeel in 2014 nog uit op 3,6 procent, in 2018 is dit aandeel gestegen tot 4,3 procent. Ondanks deze stijging, die zich in elk jaar tussen 2014 en 2018 voordeed, blijft het aandeel werkenden in de sector met een niet westerse migratieachtergrond beperkt. Dit valt in het bijzonder op als dit aandeel vergeleken wordt met het aandeel personen met niet westerse migratieachtergrond in de beroepsbevolking.³⁹

³⁹ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2020). Kennisbank openbaar bestuur, op: <https://kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers/>

3.5 Mobiliteit

Eerder werd al duidelijk dat de werkgelegenheid in de sector de afgelopen jaren is toegenomen. Ook als we kijken naar de in- en uitstroom van personeel in het primair onderwijs komt dit beeld naar voren. De afgelopen jaren is de instroom van personeel flink toegenomen. Waar in 2014 nog zo'n 9.400 personen instroomden, is dit aantal in 2018 opgelopen tot ruim 16.600 personen (zie figuur 14). Tegelijkertijd daalt de uitstroom van personeel licht. Na een kleine toename in 2015, nam de uitstroom verder af naar zo'n 11.400 personen in 2018, ten opzichte van ongeveer 11.900 personen in 2014. Vooral in het meest recente jaar, 2018, komt de instroom (ruim 16.600 personen) ver boven de uitstroom uit (11.400 personen).

[COVER](#)[Conclusie](#)[1 Inleiding](#)[2 Context](#)[3 Vraag naar personeel](#)[4 Aanbod aan personeel](#)[5 Sociale zekerheid & verzuim](#)[6 Verwachtingen voor de toekomst](#)[7 HRM-beleid](#)[8 Themaspecial](#)[9 Bijlage](#)

Figuur 14 - Ontwikkeling in- en uitstroom personeel primair onderwijs⁴⁰



Bron: Ministerie van BZK

⁴⁰ Instroom betreft het aantal nieuwe werknemers dat gedurende het verslagjaar in dienst is getreden in de sector. Instroom bij een andere werkgever in dezelfde sector wordt niet als instroom geteld. Een persoon wordt alleen tot instroom gerekend als deze meer dan 182 dagen in dienst is (geweest).

Uitstroom betreft het aantal werknemers in dienst die in het verslagjaar de sector hebben verlaten. Overgang naar een andere werkgever binnen dezelfde sector wordt niet als uitstroom geteld. Een persoon wordt alleen tot uitstroom gerekend als deze meer dan 182 dagen in dienst is (geweest).

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

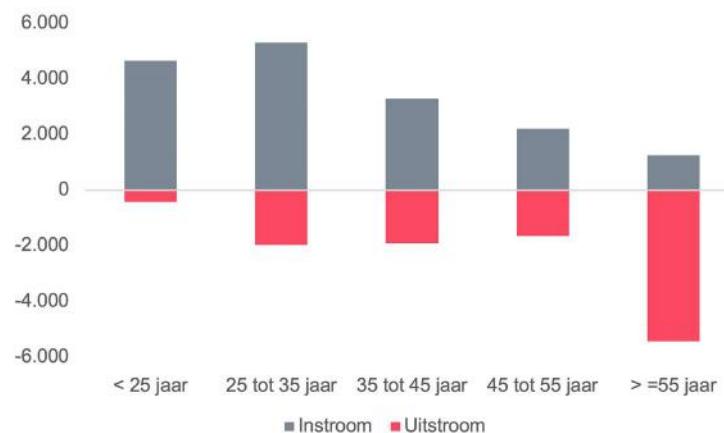
9 Bijlage

Vooraf jongeren stromen in

Wanneer we kijken naar de leeftijd van instromend personeel, valt op dat de meeste personen jonger zijn dan 35 jaar (zie figuur 15). Bijna 28 procent van de instromende personen is jonger dan 25 jaar, en bijna 32 procent is tussen de 25 en 35 jaar. De meeste uitstromende personen zijn, in lijn der verwachting, 55 jaar of ouder: zo'n 48 procent. Een groot deel van deze personen verlaat de sector waarschijnlijk vanwege pensionering. Opvallend is dat ook in de leeftijdscategorie 25 – 45 jarigen een aanzienlijke groep uitstromers is. Circa 17 procent van het uitstromende personeel is bijvoorbeeld tussen de 25 en 35 jaar.

Ook op andere vlakken is de diversiteit van instromende medewerkers beperkt. Zo is 82 procent van de instromende personen in 2018 vrouw. Dit aandeel is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven. Tegelijkertijd is het aandeel instromende medewerkers met een niet westerse migratieachtergrond beperkt: 8 procent in 2018. Wel is dit aandeel de afgelopen jaren licht gestegen.

Figuur 15 - In- en uitstroom primair onderwijs naar leeftijd, 2018



Bron: Ministerie van BZK

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

Leraren wisselen vaker van school

Kijken we meer specifiek naar de mobiliteit van leraren binnen de sector, dan valt op dat leraren er steeds vaker voor kiezen om van school te wisselen. Zij kiezen vooral voor een andere school binnen hetzelfde schoolbestuur. In 2013 koos nog bijna 4 procent (circa 5.000 personen) van de leraren voor een baan als leraar op een andere school binnen hetzelfde schoolbestuur. In 2017 is dit aandeel toegenomen tot ruim 4,5 procent (circa 5.800 personen). Ook de stijging van het aandeel leraren dat de overstap maakt naar een ander schoolbestuur (en daar gaat werken als leraar) valt op: van bijna 1 procent van alle leraren in 2013 (circa 1.160 personen) naar ruim 4 procent (circa 5.410 personen) in 2017. Het is aannemelijk dat het lerarentekort hier een belangrijke rol in speelt.

Ook de mobiliteit van leraren kenmerkt zich door grote regionale verschillen. Vooral de grote steden worden geconfronteerd met een groeiend vertrekoverschot. In 2017 verlieten 818 leraren de G4, terwijl er 448 leraren binnenkwamen. In 2013 lag het aantal vertrekkende leraren in de G4 nog op 128 en kwamen er 141 nieuwkomers bij.⁴¹

⁴¹ Vos, K. de en P. Fontein (2020). Arbeidsmobiliteit van leraren primair onderwijs. CentERdata in opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

3.6 Vacatures

In het schooljaar 2018-2019 waren er in totaal zo'n 10.500 vacatures in het primair onderwijs (zie figuur 16). Samen zijn deze vacatures goed voor bijna 7.500 fte. Het merendeel van deze vacatures, ruim driekwart, is gericht op het basisonderwijs. Toch is de vacature-intensiteit - het aantal vacatures afgezet tegen het aantal werkzame personen - in het basisonderwijs (4,9 procent) lager dan in het speciaal onderwijs (6,1 procent). Dit is vooral te wijten aan een hogere vacature-intensiteit bij leraarvacatures in het speciaal onderwijs. Het aantal vacatures fluctueert door het jaar. In juni piekt het aantal vacatures en het laagste punt zien we in augustus. Dit kunnen we verklaren doordat scholen hun formatie graag rond willen hebben voor de start van het nieuwe schooljaar.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

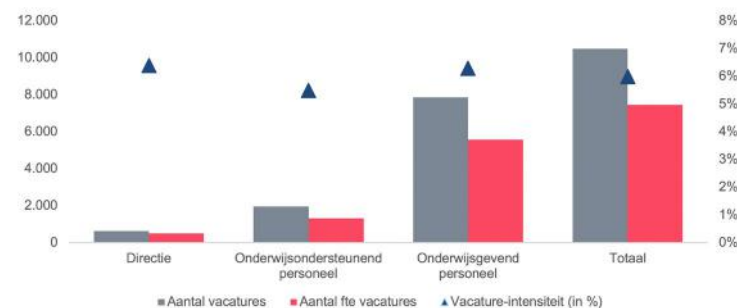
8 Themaspécial

9 Bijlage

Meeste vacatures voor leraren

In de meeste vacatures wordt gezocht naar onderwijsgevend personeel. In het schooljaar 2018-2019 waren er in totaal ruim 7.800 vacatures voor leraren (bijna 5.600 fte). Voor directiepersoneel stonden de minste vacatures uit: ruim 600 vacatures. Ten slotte werd in bijna 2.000 vacatures gezocht naar onderwijsondersteunend personeel. Dat er relatief veel vacatures zijn voor leraren is niet geheel verrassend: een ruime meerderheid van het personeel werkt immers in een onderwijsgevende functie. Kijken we daarom naar de vacature-intensiteit, dan zien we dat er juist relatief veel vacatures zijn voor directiepersoneel. De vacature-intensiteit voor directieleden komt in 2018-2019 uit op 6,4 procent. Ten opzichte van de voorgaande meting is de vacature-intensiteit wel gedaald. Toen kwam de vacature-intensiteit nog uit op 8,4 procent. De vacature-intensiteit voor leraren ligt op hetzelfde niveau als voor directieleden (6,3 procent), terwijl de vacature-intensiteit voor onderwijsondersteunend personeel iets lager is (5,5 procent). Vervanging is de meest genoemde reden voor het ontstaan van een vacature, gevolgd door uitbreiding van de formatie.

Figuur 16 - Aantal vacatures primair onderwijs, 2018-2019



Bron: Ecorys & Dialogic

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 **Vraag naar personeel**

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel sterk gestegen

Het aantal vacatures in het primair onderwijs is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Dit zien we in alle functies (zie figuur 17). Toch zien we ook verschillen tussen functies. De sterkste stijging zien we namelijk bij vacatures voor het onderwijsondersteunend personeel. Met name tussen 2016 – 2017 en 2017 – 2018 is deze stijging aanzienlijk. Ook het aantal vacatures voor onderwijsgevend personeel is in dezelfde periode flink gestegen. Het aantal vacatures voor directiepersoneel steeg de afgelopen jaren minder hard, en is tussen 2017 – 2018 en 2018 – 2019 zelfs licht gedaald.

Figuur 17 - Ontwikkeling aantal vacatures (in fte) primair onderwijs
(index: 2014-2015 = 100)

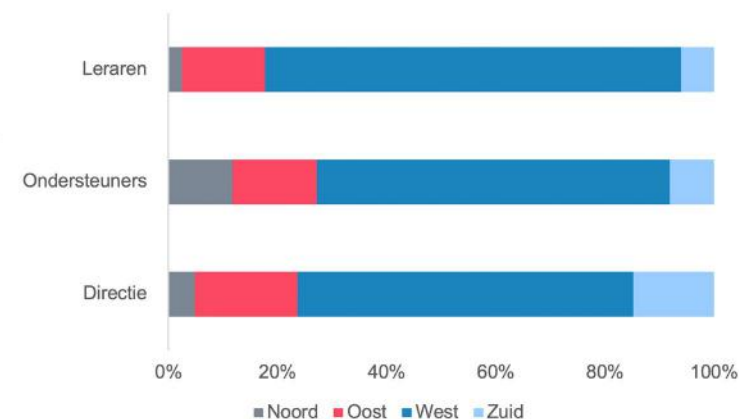


Bron: Ecorys & Dialogic

Meeste vacatures in het Westen

Het aantal vacatures is niet evenredig verdeeld over het land. Dit heeft deels te maken met de verdeling van de werkgelegenheid in Nederland, maar laat ook zien waar de grootste knelpunten zitten in de personeelsvoorziening. Verreweg de meeste vacatures zijn in het westen van het land (zie figuur 18). Dit geldt voor alle functiegroepen. Zo is ruim 76 procent van de leraarsvacatures te vinden in het westen. In het westen zijn naar verhouding ook veel vacatures voor onderwijsondersteunend personeel (bijna 65 procent) en directieleden (bijna 62 procent). In het noorden en zuiden van Nederland worden de minste vacatures geïnventariseerd. Vooral in de G4 zien we aanzienlijk wat vacatures: circa vier op de tien leraarvacatures is in één van de vier grote steden. Ook wordt in de G4 relatief vaak gezocht naar onderwijsondersteunend personeel.

Figuur 18 - Onderverdeling vacatures primair onderwijs naar regio, 2018/2019



Bron: Ecorys & Dialogic

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

Vaak aanstellingsomvang van meer dan 0,8 fte

In vacatures wordt vaak gezocht naar personeel dat bereid is om meer dan 0,8 fte te werken. Dit zien we met name bij vacatures voor directiepersoneel (bijna 78 procent) en in mindere mate bij leraren en onderwijsondersteunend personeel. Leraren krijgen de afgelopen periode wel iets vaker een vast dienstverband aangeboden, maar nog altijd blijft het aandeel vaste dienstverbanden relatief laag (18 procent). De stijging ten opzichte van de voorgaande meting heeft naar alle waarschijnlijkheid te maken met de arbeidsmarktkrapte in de sector. Ook onderwijsondersteunend personeel krijgt vaker een vast dienstverband (26 procent). Bij directieleden zien we juist een lichte daling (54 procent). Wel krijgen zij, in vergelijking met het overige personeel, nog relatief vaak een vaste aanstelling aangeboden.⁴²

Vacatures voor leraren vaak moeilijk vervulbaar

De toegenomen krapte op de arbeidsmarkt zien we ook terug in het aantal kandidaten per vacature. Voor leraren zijn er in 76 procent van de gevallen maximaal vier kandidaten, ten opzichte van 70 procent in de vorige meting. De meeste kandidaten zijn er voor vacatures voor directiepersoneel en ondersteunende functies.

Leraarvacatures worden ook het meest vaak omschreven als moeilijk vervulbaar (64 procent). Ook dit aandeel is toegenomen ten opzichte van de voorgaande meting. Vacatures voor directieleden (25 procent) worden minder vaak gezien als moeilijk vervulbaar en dat geldt ook voor vacatures voor ondersteunend personeel (30 procent). Als een leraarvacature moeilijk te vervullen is, komt dit vooral door een tekort aan kandidaten. Bij directieleden en onderwijsondersteuners zien we juist dat een gebrek aan ervaring of expertise een belangrijke rol speelt.⁴³

Vooral vacatures op zwakke scholen

De kwaliteit van het onderwijs staat door de vacatureproblematiek in de sector steeds verder onder druk. Dat zien we vooral bij zwakke basisscholen, concludeert de Inspectie van het Onderwijs.⁴⁴ Zwakke basisscholen hebben de meeste (online) vacatures voor leraren (vacature-intensiteit van 28,5). De intensiteit loopt terug naar 19,4 bij zwakke scholen (oordeel onvoldoende), 12,6 bij scholen met het oordeel voldoende/basis en 15,2 bij scholen met het oordeel goed. Niet alle scholen worden dus in dezelfde mate geraakt door de problemen op de arbeidsmarkt, wat volgens de Inspectie kan zorgen voor een grotere kansenongelijkheid in het onderwijs.

⁴² Ecorys en Dialogic (2020). Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo. Ecorys en Dialogic: Rotterdam.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Inspectie van het Onderwijs (2020). Staat van het Onderwijs 2020. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

4. Aanbod aan personeel

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Het aanbod aan nieuwe leraren bestaat voor een groot deel uit afgestudeerden van de pabo. Dat zijn niet alleen studenten die de voltijdopleiding volgen, maar steeds vaker zien we personen die deeltijdpabo of een duale opleiding volgen. De pabo speelt daardoor een belangrijke rol op de arbeidsmarkt voor leraren. Maar ook via de stille reserve kunnen leraren instromen in de sector.

Gezien de belangrijke rol van de pabo brengen we in dit hoofdstuk in kaart hoeveel pabostudenten er zijn en wie de opleiding met succes afronden.⁴⁵ Ook kijken we naar de tevredenheid en begeleiding van startende leraren en hun loopbaan binnen of buiten het onderwijs. Naast de pabo gaan we ook in op andere opleidingen die relevant zijn voor het primair onderwijs, zoals de mbo-opleiding tot onderwijsassistent.

Dit hoofdstuk gaat slechts deels in op het aanbod aan personeel in andere functies, omdat hier over het algemeen geen exclusieve opleidingen voor bestaan. Een HRM-medewerker kan met zijn of haar vooropleiding bijvoorbeeld ook in andere sectoren werken. Dit maakt het moeilijk om het potentiële aanbod aan personeel voor deze functies in kaart te brengen.

⁴⁵ Deze gegevens zijn exclusief de opleiding ITEPS (International teacher education for primary schools). In 2019 zijn circa 110 personen met deze opleiding gestart.

Samenvatting

Het aantal studenten dat start met de pabo is de afgelopen jaren flink toegenomen. Het aantal studenten dat start met de pabo is de afgelopen jaren flink toegenomen. Kozen in 2015 nog in totaal zo'n 3.900 studenten voor de pabo, in 2019 is dit aantal toegenomen tot ruim 5.200. Dit is een toename van ruim 33 procent. Vooral de deeltijdopleidingen en duale opleidingen zijn de afgelopen jaren populairder geworden. De diversiteit op de pabo blijft echter beperkt: van alle studenten die in 2019 startten met de pabo was circa 75 procent vrouw. Wel is het aandeel mannen de afgelopen jaren langzaam gestegen.

Het aantal studenten dat de pabo met succes afrondt, is de afgelopen jaren licht gedaald. In 2014 ontvingen nog circa 4.140 studenten een diploma, in 2018 is dit aantal gedaald tot zo'n 3.600, een afname van 13 procent. Enkele jaren geleden stond de arbeidsmarktpositie van paboafgestudeerden nog onder druk. Die tijd lijkt voorbij: de afgelopen jaren is het aandeel afgestudeerden dat één jaar na afstuderen in het onderwijs werkt fors gestegen. Werkte zo'n 55 procent van de afgestudeerden uit cohort 2012 één jaar na afstuderen in het onderwijs, onder afgestudeerden uit cohort 2017 is dit aandeel gestegen naar bijna 78 procent. Afgestudeerden combineren een baan in het onderwijs bovendien minder vaak met een baan daarbuiten. Ook zien we dat afgestudeerden vaker een grote baan hebben. Paboafgestudeerden zijn overwegend tevreden over hun baan en de organisatie waar zij werken.

Het aandeel startende leraren dat begeleiding krijgt, is de afgelopen jaren licht gestegen. Van de afgestudeerden uit cohort 2014 werd nog zo'n 72 procent begeleid, onder afgestudeerden uit 2018 is dit aandeel gestegen naar zo'n 88 procent. Ondanks deze toename betekent dit dat nog niet alle startende leraren in de sector begeleiding krijgen. Ook verschilt de intensiteit van de begeleiding en krijgen afgestudeerden met een (kort) tijdelijk contract minder vaak begeleiding dan hun collega's met een langdurig contract.

4.1 Instroom pabo

Het aantal studenten dat start met de pabo is de afgelopen jaren flink toegenomen. Kozen in 2015 nog in totaal zo'n 3.900 studenten voor de pabo, in 2019 is dit aantal toegenomen tot ruim 5.200. Dit is een toename van ruim 33 procent. Alleen al het afgelopen jaar, tussen 2018 en 2019, steeg de instroom aan de pabo met bijna 10 procent. Mogelijk hebben de aandacht voor het leraarsvak en het lerarentekort, bijvoorbeeld in de media, een positief effect op het aantal studenten dat kiest voor de pabo.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Deeltijdopleiding en duale opleiding wordt populairder

Hoewel het merendeel van de instromende studenten nog altijd kiest voor de voltijdopleiding, hebben vooral de deeltijdopleiding en duale opleiding de afgelopen jaren aan populariteit gewonnen. Stonden in 2015 nog ruim 350 studenten ingeschreven aan de deeltijdpabo, in 2019 is dit aantal gestegen tot ruim 900 (155 procent). Ook het aantal duale studenten is de afgelopen jaren flink toegenomen: van 13 studenten in 2015 naar 170 studenten in 2019. Ter vergelijking: het aantal instromende studenten aan de voltijdsopleiding steeg in dezelfde periode met bijna 17 procent, tot ruim 4.100 studenten.

In 2015 volgde ruim 90 procent van de instromende pabostudenten de voltijdopleiding. Zo'n 9 procent koos voor de deeltijdopleiding en minder dan een half procent voor de duale opleiding. Door de bovenstaande ontwikkelingen is hier de afgelopen jaren een flinke verschuiving in opgetreden. In 2019 volgt ruim 79 procent van de instromende pabostudenten de voltijdopleiding, ruim 17 procent koos voor de deeltijdopleiding en circa 3 procent voor de duale opleiding.

Figuur 19 - Ontwikkeling instroom pabo



Bron: DUO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Aantal zij-instromers explosief gestegen

Ook de zij-instroomtrajecten (ZiB) winnen aan populariteit. De afgelopen jaren is het aantal subsidieaanvragen in het primair onderwijs dan ook fors gestegen. In 2016 waren er 19 subsidieaanvragen, terwijl dit aantal gestegen is tot 853 in 2019.⁴⁶ Hieruit blijkt dat de animo om vanuit een ander beroep of uit een andere sector het onderwijs in te stromen de afgelopen jaren flink is toegenomen. Zorgelijk is wel dat een deel van de zij-instromers tijdens het opleidingstraject uitvalt.⁴⁷

Tabel 1 - Aantal subsidieaanvragen 'Zij-instroom in beroep' primair onderwijs

	2016	2017	2018	2019
Aantal	19	71	355	853

Bron: Samen sterk voor elk kind, o.b.v. DUO

⁴⁶ Merel van Vroonhoven (2020). Samen sterk voor elk kind. Eindconclusies over aanpak lerarentekort, op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/07/02/aanbevelingen-mevrouw-van-vroonhoven-aanjager-aanpak-lerarentekort>

⁴⁷ Oberon (2020). Hoe werkt de keten? Onderzoek naar de Amsterdamse keten zij-instroom in het beroep. Oberon: Utrecht.

Instroom mannen neemt toe

Van alle studenten die starten met de pabo is een ruime meerderheid vrouw. Het aandeel vrouwen is de afgelopen jaren wel licht gedaald. In 2019 was ongeveer driekwart van de studenten vrouw, ten opzichte van ruim 78 procent in 2015. De afgelopen jaren nam het aandeel mannen jaar op jaar toe, met uitzondering van het jaar 2018 (zie figuur 20).

Kijken we naar de absolute ontwikkeling, dan zien we dat zowel het aantal instromende vrouwen als mannen is toegenomen. Het aantal instromende vrouwen steeg tussen 2015 en 2019 van ruim 3.050 studenten naar ruim 3.920 studenten, een toename van ruim 28 procent. Tegelijkertijd steeg het aantal mannen van zo'n 850 in 2015 naar circa 1.285 in 2019. Dit is een toename van meer dan 51 procent. De groep mannen die kiest voor de pabo is de afgelopen jaren dus fors toegenomen.

Figuur 20 - Ontwikkeling instroom pabo naar geslacht



Bron: DUO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

Komend jaar groei verwacht

Ook voor komend schooljaar wordt, op basis van de voorlopige aanmeldcijfers voor het schooljaar 2020-2021, een stijging van het aantal instromende studenten verwacht.⁴⁸ In vergelijking met vorig jaar is het aantal studenten dat zich heeft aangemeld voor de voltijdopleiding met zo'n 11 procent gestegen, waardoor het totaal aantal naar verwachting uitkomt op ruim 7.000. Voor de deeltijdopleiding wordt een nog grotere toename verwacht. Er hebben zich ongeveer 2.200 studenten ingeschreven voor de deeltijdopleiding, wat neerkomt op een stijging van 15 procent ten opzichte van vorig jaar. Vermoed wordt dat de coronacrisis – en de bijbehorende economische krimp – heeft geholpen om het vak van leraar zichtbaarder en interessanter te maken. Door de coronacrisis hebben veel studenten de toelatingstoets echter nog niet kunnen afleggen. Zij hebben tot en met december 2020 de tijd om deze alsnog te halen. Een deel van de reeds aangemelde studenten zal hierdoor wellicht uitvallen of zal besluiten de opleiding toch niet te volgen, waardoor de definitieve aanmeldcijfers waarschijnlijk lager zullen uitvallen.

⁴⁸ NOS (2020). Meer aanmeldingen voor de pabo, mogelijk door coronacrisis, op: <https://nos.nl/artikel/2338880-meer-aanmeldingen-voor-de-pabo-mogelijk-door-coronacrisis.html>

4.2 Uitval pabo

De afgelopen jaren is veel aandacht besteed aan het voorkomen van uitval van pabostudenten. Zo zouden de verscherpte toelatingseisen een positief effect moeten hebben op het voorkomen van uitval. Kijken we naar de uitvalcijfers in de afgelopen jaren, dan zien we dat het aandeel studenten dat na één jaar uitvalt de afgelopen jaren is gedaald. Onder studenten uit cohort 2014 is ruim 18 procent na één jaar studie uitgevallen. Dit aandeel is de afgelopen jaren gedaald naar ruim 11 procent onder studenten uit cohort 2018. Vooral tussen de cohorten 2014 en 2015 is het aandeel uitvallende studenten fors gedaald, van ruim 18 procent naar bijna 11 procent. Na deze periode is de uitval weer licht gestegen.⁴⁹

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

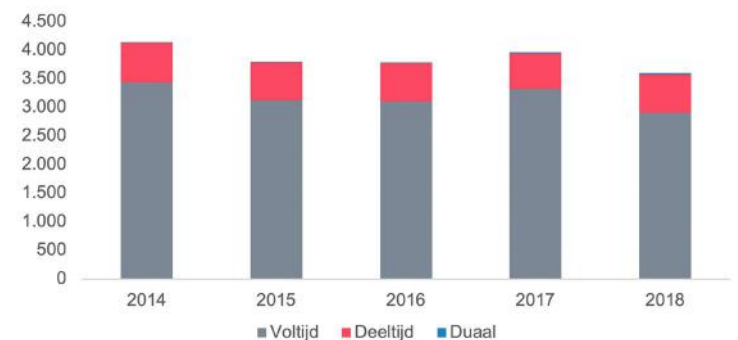
⁴⁹ Vereniging Hogescholen (2020). Dashboard studie-uitval, op: <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-studiesucces-uitval-en-studiewissel>

4.3 Aantal diploma's

Het aantal studenten dat de pabo met succes afrondt, is de afgelopen jaren licht gedaald. In 2014 ontvingen nog circa 4.140 studenten een diploma, in 2018 is dit aantal gedaald tot zo'n 3.600 (zie figuur 21). Dit komt neer op een afname van 13 procent. Wel zien we door de tijd heen enige schommelingen. Tussen 2016 en 2017 zien we bijvoorbeeld een stijgend aantal gediplomeerden, maar tussen 2017 en 2018 vertoont het aantal gediplomeerden juist weer een dalende trend.

Al eerder zagen we dat de deeltijdopleidingen en duale opleidingen aan populariteit winnen. Dit beeld zien we ook terug bij het aantal gediplomeerden, maar nog wel in minder sterke vorm. Waar in 2014 nog circa 17 procent van de studenten een deeltijdopleiding heeft afgerond, is dit aandeel in 2018 opgelopen tot bijna 19 procent. Ook het aantal gediplomeerden aan een duale opleiding steeg in deze periode: van 10 studenten in 2014 (0,2 procent) naar 24 studenten (0,7 procent) in 2018. In totaal is bijna 81 procent van de gediplomeerden in 2018 een voltijdstudent, ten opzichte van bijna 83 procent in 2014.

Figuur 21 - Ontwikkeling aantal gediplomeerden pabo



Bron: DUO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

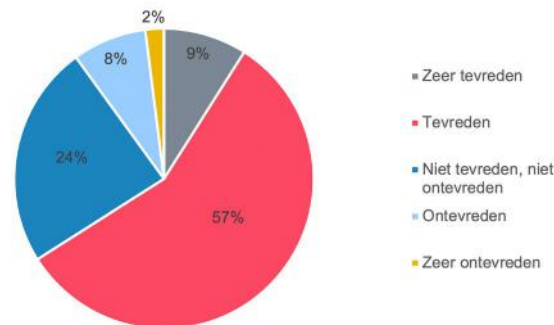
8 Themaspecial

9 Bijlage

Meerderheid gediplomeerden is vrouw

Hoewel vrouwen nog steeds in de meerderheid zijn, neemt het aandeel mannelijke pabogediplomeerden langzaam toe. Was in 2014 nog ruim 85 procent van de gediplomeerden vrouw, in 2018 is dit aandeel gedaald tot circa 83 procent. Dit komt vooral doordat er minder vrouwen afstuderen aan de pabo en niet zozeer doordat er meer mannen afstuderen. Het aantal gediplomeerde mannen ligt in 2018 op hetzelfde niveau als in 2014.

Figuur 22 - Tevredenheid paboafgestudeerden met opleiding, cohort 2018



Bron: CentERdata en MOOZ Beleidsonderzoek & advies

4.4 Tevredenheid pabo

Paboafgestudeerden oordelen overwegend positief over hun opleiding. Zo'n negen procent van de afgestudeerden geeft aan zeer tevreden te zijn over hun opleiding, terwijl 57 procent hier tevreden over is (zie figuur 22). Dit betekent dat bijna zeven op de tien afgestudeerden tevreden zijn over hun opleiding. Circa een op de tien paboafgestudeerden is ontevreden of zelfs zeer ontevreden over de gevolgde opleiding. De meeste pabo's worden door afgestudeerden met een ruim voldoende beoordeeld, maar we zien ook duidelijke verschillen tussen instellingen: er worden ook pabo's matig beoordeeld of juist heel goed. Het verschil tussen beide uitersten komt neer op ruim 2,5 punt (o.b.v. rapportcijfers).

Tevreden over voorbereiding op beroepspraktijk

Afgestudeerden zijn het meest te spreken over de mate waarin de opleiding hen voorbereid op de beroepspraktijk. Ook over het aanleren van pedagogisch-didactische vaardigheden zijn zij overwegend positief. Over beide aspecten is zo'n 69 procent van de afgestudeerden tevreden. Ook geven afgestudeerden aan tevreden te zijn over de mate waarin zij een onderzoekende houding hebben aangeleerd (64 procent) en het niveau van de vakinhoudelijke en vakdidactische programmaonderdelen (64 procent).

Afgestudeerden zijn niet alleen overwegend positief over hun opleiding, ook zijn ze over het algemeen te spreken over de mate waarin hun opleiding van voldoende kwaliteit was om aan de slag te gaan als leraar. Onder afgestudeerden uit cohort 2018 oordeelt 62 procent hier positief over, terwijl 16 procent het hier (helemaal) niet mee eens is.

4.5 Loopbaan startende leraren

De afgelopen jaren is het aandeel paboafgestudeerden dat één jaar na afstuderen in het onderwijs werkt fors gestegen. Werkte 55 procent van de afgestudeerden uit cohort 2012 één jaar na afstuderen in het onderwijs, onder afgestudeerden uit cohort 2017 is dit aandeel gestegen naar bijna 78 procent (zie figuur 23). De krapte die de afgelopen jaren op de onderwijsarbeidsmarkt is ontstaan, speelt hierbij een belangrijke rol. Vanwege het lerarentekort is het voor de meeste afgestudeerden relatief eenvoudig om een (vaste) baan in het onderwijs te vinden. Enkele jaren geleden was dat, door de krimp in de sector, nog niet het geval. Ook het aandeel afgestudeerden dat buiten het onderwijs werkt, is de afgelopen afgestudeercohorten gedaald, tot tien procent van de afgestudeerden uit cohort 2017. Afgestudeerden die buiten het onderwijs werken, werken voornamelijk in de zakelijke dienstverlening of in de handel, vervoer of horeca.

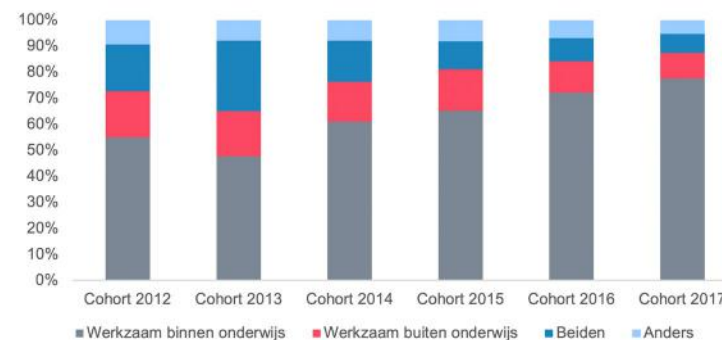
Uit enquêteonderzoek⁵⁰ blijkt dat deze trend doorzet: 84 procent van de paboafgestudeerden uit het cohort 2018 geeft in dit onderzoek aan een half jaar na afstuderen een baan in het onderwijs te hebben.

Minder combinatiebanen

Niet alleen stijgt het aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs werkt, ook is het aandeel afgestudeerden dat een baan in het onderwijs combineert met een baan daarbuiten sterk afgenomen. Zo'n 18 procent van de afgestudeerden uit cohort 2012 had één jaar na afstuderen zowel een baan binnen als buiten het onderwijs. Ter vergelijking: circa 7 procent van de afgestudeerden uit cohort 2017 combineerde één jaar na afstuderen een baan binnen het onderwijs met een baan daarbuiten.

Afgestudeerden vooral werkzaam in basisonderwijs
De meeste paboafgestudeerden die aan de slag gaan in het onderwijs vinden een baan in het basisonderwijs. Van de afgestudeerden die in 2017 hun diploma hebben ontvangen en in het onderwijs werken, werkt circa 87 procent één jaar na afstuderen in het basisonderwijs. Een kleiner aandeel geeft les in het voortgezet onderwijs of speciaal onderwijs (allebei zo'n 6 procent).

Figuur 23 - Arbeidsmarktpositie paboafgestudeerden 1 jaar na afstuderen



Bron: CentERdata en MOOZ Beleidsonderzoek & advies

⁵⁰ CentERdata en MOOZ onderzoek (2019). Loopbaanmonitor onderwijs. CentERdata en MOOZ onderzoek: Tilburg en Utrecht.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

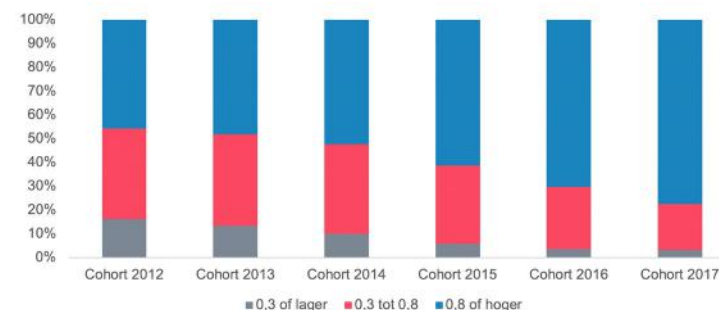
Meer kans om in onderwijs te werken

Ook hebben afgestudeerden, die één jaar na afstuderen niet in het onderwijs werken, een grotere kans om vijf jaar na afstuderen wel in het onderwijs te werken. Van de afgestudeerden uit cohort 2010, die één jaar na afstuderen niet in het onderwijs werkten, werkte 39 procent dit na vijf jaar wel. Onder afgestudeerden uit cohort 2013 is dit aandeel toegenomen tot 51 procent. Het percentage afgestudeerden dat één jaar na afstuderen in het onderwijs werkt en na vijf jaar ook, is relatief stabiel.

Deeltijdfactor afgestudeerden neemt toe

De aanstellingsomvang van paboafgestudeerden die werken in het onderwijs is de afgelopen jaren flink toegenomen (zie figuur 24). Werkte van alle afgestudeerden uit cohort 2012 nog minder dan de helft, zo'n 46 procent, één jaar na afstuderen 0,8 fte of meer, onder afgestudeerden uit cohort 2017 is dit aandeel toegenomen tot bijna 78 procent. Recent afgestudeerden hebben, in tegenstelling tot eerdere afstudeercohorten, dus steeds minder vaak een (kleine) deeltijdbaai in het onderwijs. Dit is in lijn met de eerdere bevinding dat afgestudeerden minder vaak een baan binnen het onderwijs combineren met een baan daarbuiten.

Figuur 24 - Aanstellingsomvang paboafgestudeerden werkzaam in onderwijs, 1 jaar na afstuderen



Bron: CentERdata en MOOZ Beleidsonderzoek & advies

Aanzienlijk deel afgestudeerden wil groter contract

Afgestudeerden uit cohort 2018 met een parttime onderwijsbaan werken met name in deeltijd omdat zij niet meer uren willen werken (circa 31 procent)⁵¹. Een deeltijdbaai lijkt in dit geval een vrijwillige keuze. Ook geeft een deel aan nog te studeren (zo'n 23 procent) en is het voor een deel van de afgestudeerden vanwege de zorg voor kinderen, huishouden, partner en/of mantelzorg niet mogelijk om meer uren te werken (circa 19 procent). Ruim één op de tien afgestudeerden geeft aan dat zij in deeltijd werken omdat zij geen baan kunnen vinden met een grotere aanstellingsomvang.

⁵¹ Op basis van enquêteonderzoek in de Loopbaanmonitor.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 **Aanbod aan personeel**

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Van alle deeltijders uit cohort 2018 geeft 15 procent aan graag meer uren in het onderwijs te willen werken (een half jaar na afstuderen). Ook wil een groep afgestudeerden onder voorwaarden meer uren werken (29 procent). Salarisverbetering, een vast contract en duidelijke afspraken over de werkbelasting zijn enkele voorwaarden die in dit kader genoemd worden. Wel is de bereidheid om meer uren te werken de laatste jaren gedaald. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat het aandeel deeltijders de afgelopen afstudeercohorten ook sterk is gedaald en deeltijders al vaker een grote deeltijd baan hebben. De ruimte om meer te werken, is daardoor beperkt(er). Iets minder dan de helft van de deeltijders uit cohort 2018 wil zeker niet meer werken.

Betere arbeidsmarktpositie pas afgestudeerden

Al eerder zagen we dat het aandeel afgestudeerden met een baan binnen het onderwijs de afgelopen jaren fors is gestegen. Ook de aanstellingsomvang van afgestudeerden is toegenomen. De arbeidsmarktpositie van paboafgestudeerden is daarmee sterk verbeterd. Wanneer we hier in meer detail naar kijken, blijkt dat de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden ook op andere vlakken is verbeterd. Zo is het aandeel pas afgestudeerden met een reguliere onderwijsbaan sterk gestegen. Waar het aandeel pas afgestudeerden uit cohort 2014 met een reguliere baan in het onderwijs een half jaar na afstuderen nog op 53 procent lag, is dit aandeel onder cohort 2018 gestegen tot 86 procent. Het aandeel pas afgestudeerden met een vervangingsbaan is tegelijkertijd sterk afgenomen. Ook het aandeel pas afgestudeerden met een vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract is in deze periode sterk toegenomen. Zo had slechts zes

procent van de pas afgestudeerden uit cohort 2014 met een onderwijsbaan een half jaar na afstuderen een vast contract, tegenover 22 procent uit cohort 2018. Het aandeel tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast contract en het aandeel flexibele contracten is gelijktijdig aanzienlijk gedaald.⁵²

Mobiliteit beperkt

Paboafgestudeerden kiezen vaak voor een onderwijsbaan in de provincie waar zij gestudeerd hebben. Zo'n 81 procent van de afgestudeerden is één jaar na afstuderen werkzaam in dezelfde provincie waar hij of zij afgestudeerd is.⁵³ Een kleiner aandeel is aan het werk in een van de omliggende provincies (gemiddeld zo'n 14 procent). Slechts een kleine groep afgestudeerden heeft een baan daarbuiten gevonden (5 procent). Wel zien we verschillen tussen regio's. Vooral in de provincies Noord-Holland en Zuid-Holland is de mobiliteit van paboafgestudeerden beperkt, terwijl afgestudeerden vaker vertrekken uit regio's zoals Drenthe en Groningen. Dit hangt mogelijk samen met het aantal (en de grootte van de) opleidingen in de regio en de hoeveelheid beschikbare banen.

Ook de mobiliteitsgeneigdheid van paboafgestudeerden is beperkt. Het aandeel starters dat op zoek is naar een andere baan is de afgelopen jaren bovendien sterk gedaald. Vijf jaar geleden was iets meer dan de helft van de startende leraren in de sector op zoek naar een andere baan. Zij zochten vooral naar een andere baan in het onderwijs.

⁵² CentERdata en MOOZ onderzoek (2019). Loopbaanmonitor onderwijs. CentERdata en MOOZ onderzoek: Tilburg en Utrecht.

⁵³ Berekend op basis van een gemiddelde over het cohort 2006-2017, 1 jaar na afstuderen, in de Loopbaanmonitor.

Nu is dit aandeel gedaald tot 24 procent. Ook nu is het grootste gedeelte op zoek naar een andere baan in het onderwijs. Het hogere salaris buiten het onderwijs (64 procent) en de te hoge werkdruk (62 procent) worden met name genoemd als motieven om (ook) te zoeken naar een baan buiten het onderwijs.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Pas afgestudeerden vooral tevreden over inhoud baan

Startende leraren zijn overwegend tevreden over hun baan in het onderwijs. Het meest tevreden zijn zij over de inhoud van hun baan; afgestudeerden uit cohort 2018 beoordelen dit aspect met een 7,8. Bijna net zo tevreden zijn zij over de organisatie waar zij werken (7,7) en het werk in het onderwijs an sich (7,7). De baan- en organisatietevredenheid is door de jaren heen relatief stabiel. Ondanks de tevredenheid ervaren startende leraren wel relatief vaak werkdruk. Van alle afgestudeerden uit cohort 2018 geeft 15 procent aan zeer veel werkdruk te ervaren, terwijl 46 procent veel werkdruk ervaart. Met name administratieve taken dragen hieraan bij.⁵⁴

⁵⁴ CentERdata en MOOZ onderzoek (2019). Loopbaanmonitor onderwijs. CentERdata en MOOZ onderzoek: Tilburg en Utrecht.

4.6 Begeleiding startende leraren

De kwaliteit van het onderwijs valt of staat met de kwaliteit van de leraar. Leraren die net van de pabo afkomen zijn startbekwaam. Een goede begeleiding tijdens het begin van de carrière draagt bij aan hun ontwikkeling naar basis- of vakbekwaam. Ook draagt begeleiding bij aan het voorkomen van uitval van startende leraren. In de Lerarenagenda 2013-2020 is daarom de ambitie opgenomen dat alle startende leraren in 2020 de begeleiding krijgen die zij nodig hebben.

Begeleiding startende leraren neemt toe

Het aandeel startende leraren dat begeleiding krijgt, is de afgelopen jaren licht gestegen. Van de afgestudeerden uit cohort 2014 werd nog zo'n 72 procent begeleid, onder afgestudeerden uit cohort 2018 is dit aandeel gestegen tot zo'n 88 procent (zie figuur 25). Starters met een (kort) tijdelijk contract krijgen minder vaak begeleiding dan starters met een langdurig contract.

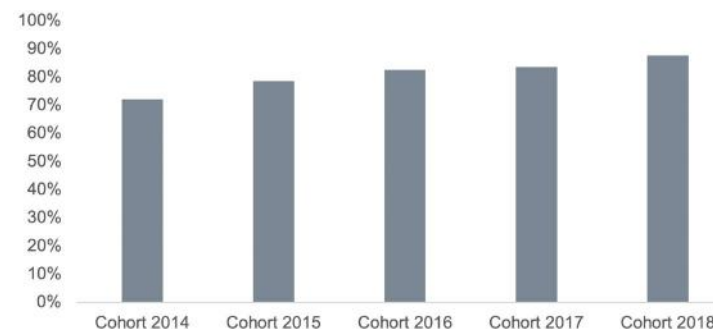
Begeleiding door coach/mentor of ervaren leraar

Startende leraren in het primair onderwijs worden vaak begeleid door een mentor of coach (zo'n 46 procent) of door een ervaren leraar (circa 39 procent). Een introductiebijeenkomst voor startende leraren is een populaire activiteit (zo'n 35 procent). Ook worden er in veel gevallen een aantal lessen bijgewoond door en besproken met een ervaren leraar (zo'n 34 procent). Inhoudelijk richt de begeleiding zich vooral op praktische zaken, zoals het (op de hoogte brengen van het) reilen en zeilen op school en de omgang met leerlingen. Ook is er veel aandacht voor didactische vaardigheden.

Startende leraren tevreden over begeleiding

De meeste leraren zijn tevreden over hun begeleiding. Van de afgestudeerden uit cohort 2018 is zo'n 73 procent (zeer) tevreden over de ontvangen begeleiding. Slechts een klein aandeel is hier (zeer) ontevreden over (zo'n 8 procent). Startende leraren die begeleiding hebben gehad, oordelen bovendien positiever over de inhoud van hun baan, de organisatie waar zij werken en het werk in het onderwijs in het algemeen.

Figuur 25 -Aandeel startende leraren primair onderwijs dat begeleiding krijgt



Bron: CentERdata en MOOZ Beleidsonderzoek & advies

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

4.7 Overige opleidingen

Naast de pabo zijn ook enkele andere opleidingen van belang voor het primair onderwijs. Deze opleidingen worden vaak gevolgd door personen die al in de sector werken, bijvoorbeeld ter verdieping of om bepaalde taken en werkzaamheden uit te kunnen voeren, of voor een andere functie dan leraar. Een van die opleidingen is de mbo-opleiding tot onderwijsassistent. Als we kijken naar de diplomagegevens van deze opleiding, valt op dat het aantal gediplomeerden de afgelopen jaren licht is toegenomen. Waar in 2015 nog zo'n 2.600 personen afstudeerden als onderwijsassistent, is dit aantal in 2019 gestegen naar ruim 2.850 personen. Dit is een toename van ruim zeven procent.

Toename Associate Degree

Naast deze mbo-opleiding zijn er ook op opleidingen op associate degree-niveau, zoals de AD-opleiding tot pedagogisch educatief professional⁵⁵. Deze opleiding is de afgelopen jaren steeds populairder geworden. Zo steeg het aantal instromende studenten van zo'n 110 in 2015 naar ruim 660 in 2019. Deze toename is ook terug te zien in de diplomacijfers: in 2014 ontvingen nog ruim 60 studenten hun diploma, terwijl dit aantal in 2018 is gestegen naar ruim 140 gediplomeerden.

Afname masterdiploma's

Onderwijsprofessionals kunnen zich ook verder ontwikkelen door een masteropleiding te volgen. Wanneer we kijken naar de instroomcijfers van de masteropleiding *Educational Needs*⁵⁶, valt op dat er flink minder studenten kiezen voor deze opleiding. Waar in 2015 nog bijna 1.600 studenten kozen voor de opleiding, is dit aantal gedaald naar zo'n 700 studenten in 2019. Ook het aantal gediplomeerden is gedaald, van zo'n 1.350 in 2014 naar circa 700 in 2018.

Ook de masteropleiding *Leren en Innoveren* heeft de afgelopen jaren aan populariteit ingeboet. In 2014 kozen nog zo'n 400 personen voor deze opleiding, in 2019 is dit aantal teruggelopen tot zo'n 270 personen. Dit is een kleine stijging ten opzichte van het jaar 2017, toen zo'n 250 personen kozen voor deze opleiding. Ook het aantal gediplomeerden is de afgelopen jaren afgenomen. In 2014 studeerden nog zo'n 260 personen af. Na een stijging tot ruim 300 gediplomeerden in 2016, daalde het aantal gediplomeerden naar 240 in 2019.⁵⁷

⁵⁶ Vanwege een beperkt aantal studenten zijn gegevens over de opleidingen *Special Educational Needs: auditief gehandicapten* en *Special Educational Needs: communicatief gehandicapten* hierbij buiten beschouwing gelaten.

⁵⁷ Alle gegevens in deze paragraaf zijn gebaseerd op de Etalagebestanden van DUO.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

⁵⁵ Het gaat om de opleidingen AD pedagogisch educatief professional en AD pedagogisch professional kind.

5. Sociale zekerheid & verzuim

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage



COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

In het vijfde hoofdstuk gaan we in op het thema sociale zekerheid. Allereerst behandelen we het ziekteverzuim in de sector, gevolgd door het gebruik van arbeidsongeschiktheids- en werkloosheidsregelingen. Ook kijken we naar de achtergrondkenmerken van de personen

Samenvatting

Het ziekteverzuim in het primair onderwijs is in 2020 (Q1 en Q2), na een kleine daling tussen 2018 en 2019, weer licht toegenomen. Deze ontwikkeling zien we op alle schooltypes en in alle functies. Zo daalde het verzuim onder het onderwijzend personeel in het basisonderwijs tussen 2018 en 2019 van circa 7 procent naar 6,7 procent, waarna het percentage in 2020 toenam tot 6,9 procent. Het verzuim in het speciaal onderwijs blijft nog altijd hoger dan het verzuim in het basisonderwijs. Ook varieert het verzuim afhankelijk van de leeftijd van het personeel. Zo kent het onderwijzend personeel in de leeftijd van 55 jaar of ouder een aanzienlijk hoger verzuim dan hun jongere collega's.

Het aantal nieuwe WIA-uitkeringen is tussen 2014 en 2018 met ruim 14 procent toegenomen, tot 770. Wel fluctueert het aantal nieuwe uitkeringen door de jaren heen. Het overgrote deel van de nieuwe WIA-uitkeringen is een WGA-uitkering: in 2018 was zo'n 70 procent van de nieuwe uitkeringen een WGA-uitkering. Nieuwe uitkeringen worden vooral toegekend aan personen van 55 jaar of ouder: in 2018 werd bijna 74 procent van de nieuwe IVA-uitkeringen toegekend aan een 55-plusser, tegenover zo'n 43 procent van de nieuwe WGA-uitkeringen. Als jongeren een nieuwe WIA-uitkering krijgen, krijgen zij over het algemeen een WGA-uitkering toegekend. Waar we de afgelopen jaren nog een toename van het aantal beëindigde WIA-uitkeringen zagen, valt op dat het aantal beëindigde uitkeringen in 2018, ten opzichte van 2017, sterk is gedaald. Vooral het aantal

die gebruik maken van deze regelingen. Als laatste brengen we de uitstroom naar pensioen in kaart. Deze aspecten samen bieden ons meer inzicht in de (tijdelijke) uitval en uitstroom uit het primair onderwijs.

beëindigde IVA-uitkeringen is tussen 2014 en 2018 sterk afgenomen.

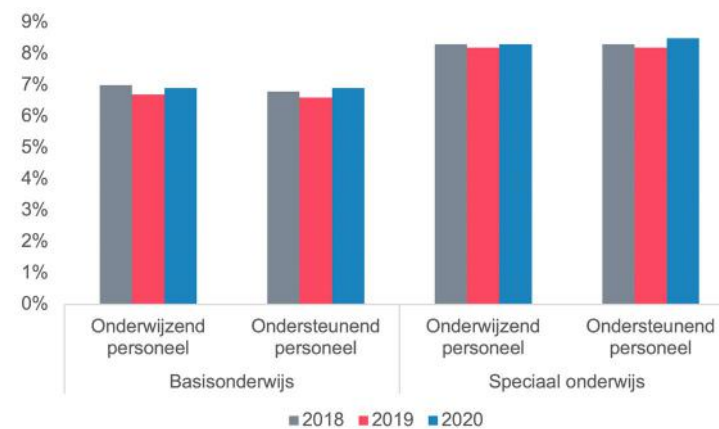
Het aantal nieuwe WW-uitkeringen in de sector is de afgelopen jaren fors gedaald. Werden er in 2014 nog zo'n 8.800 nieuwe uitkeringen toegekend, in 2019 waren dit er nog circa 2.800. Deze daling ontstaat waarschijnlijk door de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt, waardoor de baankansen in het primair onderwijs sterk zijn toegenomen. Waar nieuwe uitkeringen voorheen nog relatief vaak werden toegekend aan jongeren, mogelijk als gevolg van de beperkte arbeidsmarktperspectieven die we tot enkele jaren geleden zagen, worden nieuwe uitkeringen nu vooral toegekend aan ouderen. In 2019 werd ruim 41 procent van de nieuwe WW-uitkeringen toegekend aan personen van 55 jaar of ouder. Nieuwe WW-uitkeringen worden 'traditiegetrouw' vooral in het derde kwartaal toegekend, voor de start van de zomervakantie.

Kabinetsmaatregelen om langer doorwerken te bevorderen, zoals het verhogen van de AOW-leeftijd, zorgen er voor dat de leeftijd waarop mensen met pensioen gaan, stijgt. Dit zien we ook in het primair onderwijs. Waar de gemiddelde pensioenleeftijd in 2014 nog op 63,3 jaar lag, is dit in 2018 gestegen naar 64,2 jaar. Ook de groep personen die na de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerkt, is de afgelopen periode fors in omvang toegenomen: van zo'n 160 personen in 2014 naar bijna 380 personen in 2018.

5.1 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in het primair onderwijs is het afgelopen jaar (Q1 en Q2 2020), na een lichte daling tussen 2018 en 2019, weer licht toegenomen (zie figuur 26).⁵⁸ Deze ontwikkeling zien we op alle schooltypes en in alle functies. Zo daalde het verzuim onder het onderwijzend personeel in het basisonderwijs tussen 2018 en 2019 van circa 7 procent naar 6,7 procent, waarna het percentage in 2020 toenam tot 6,9 procent. Ook bij het ondersteunend personeel in het basisonderwijs daalde het verzuim tussen 2018 en 2019 van 6,8 procent tot 6,6 procent, om in 2020 vervolgens te stijgen tot 6,9 procent. Het verzuim in het speciaal onderwijs blijft nog altijd hoger dan het verzuim in het basisonderwijs. Zo komt het verzuim onder onderwijzend personeel in het speciaal onderwijs in 2020 uit op 8,3 procent, ten opzichte van 6,9 procent in het basisonderwijs.

Figuur 26 - Ontwikkeling verzuimindicator personeel primair onderwijs (2020 = tot 31 juli 2020)



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Laagste verzuim onder bestuurders

Kijken we in meer detail naar het verzuim in de verschillende functies, dan valt op dat bestuurders het minst verzuimen. Het verzuim onder bestuurders in het basisonderwijs komt in 2020 (Q1 en Q2) uit op 2,6 procent, in het speciaal onderwijs op 3 procent. Ook het verzuim onder directieleden ligt relatief laag, namelijk 5,5 procent in het basisonderwijs en 5,9 procent in het speciaal onderwijs. Het ziekteverzuim onder onderwijzend personeel is relatief hoog. In het basisonderwijs ligt het verzuimpercentage op 6,9 procent en in het speciaal onderwijs is dit 8,3 procent. Het hoogst is het verzuim onder het onderwijsondersteunend personeel in het speciaal onderwijs, namelijk 8,5 procent in 2020 (Q1 en Q2).

⁵⁸ Voor deze arbeidsmarktanalyse maken we gebruik van de meest recente verzuimcijfers van het Vervangingsfonds/Participatiefonds. Het verzuimpercentage zoals ontwikkeld door VfPf ('De verzuimindicator') is een afgeleide van de omvang van de verzuimuren, berekend door middel van de ingangsdatum van het verzuim, de einddatum van het verzuim en de werktijdfactor.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

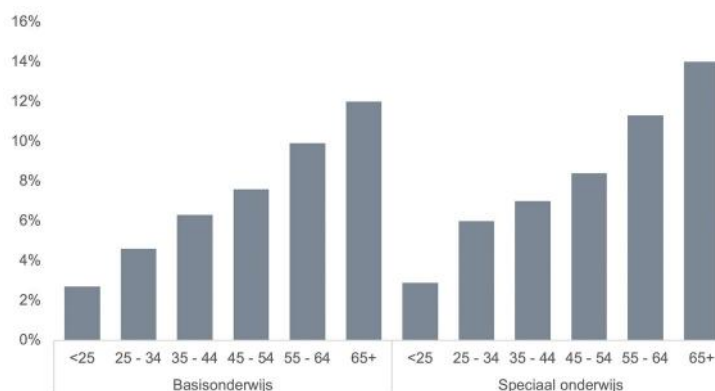
8 Themaspecial

9 Bijlage

Ouderen verzuimen meer dan jongeren

Het ziekteverzuim in het primair onderwijs hangt niet alleen samen met iemands functie: ook de leeftijd van het personeel speelt een belangrijke rol. Zo verzuimt het onderwijzend personeel in de leeftijd van 55 jaar of ouder aanzienlijk meer dan hun jongere collega's. Ter illustratie: het verzuim onder 25-minners in het basisonderwijs komt in 2020 uit op bijna 3 procent, terwijl dit onder 65-plussers in hetzelfde jaar uitkomt op 12 procent (zie figuur 27). Een soortgelijk beeld zien we in het speciaal onderwijs, waar 25-minners een verzuimpercentage kennen van bijna 3 procent, ten opzichte van 14 procent onder 65-plussers. Ook onder het ondersteunend personeel zien we in beide sectoren een soortgelijk beeld.

Figuur 27 - Verzuimindicator onderwijzend personeel primair onderwijs naar leeftijd, 2020 (tot 31 juli 2020)



Bron: Vervangingsfonds/Participatiefonds

Verzuim verschilt per denominatie

Naast verschillen tussen leeftijdsgroepen verschilt het verzuim in de sector ook tussen denominaties. Van alle denominatieve richtingen in Nederland, kennen de hindoeïstische scholen in het basisonderwijs⁵⁹ een relatief hoog verzuim. In 2020 (Q1 en Q2) komt het verzuim onder het onderwijzend personeel op deze scholen uit op 13,7 procent. Dit is een kleine afname ten opzichte van het verzuim in 2018. Toen kwam het verzuim nog uit op ruim 14 procent. Ook Evangelische broederschapsscholen en gereformeerd vrijgemaakte scholen kennen een relatief hoog verzuimpercentage. Daarentegen is het verzuim bij andere denominaties juist relatief laag. Vooral samenwerkingscholen Protestants Christelijk/Openbaar kennen een laag verzuim (3,9 procent). En ook binnen Joodse scholen (4,6 procent) en Reformatorische scholen (5 procent) is het verzuim laag.

Verzuim verschilt ook per regio

Kijken we meer in detail naar de verschillen tussen regio's, dan valt op in een aantal regio's het verzuim onder onderwijzend personeel relatief hoog is. In het basisonderwijs is het verzuim het hoogst in Flevoland (8,4 procent), maar ook in Limburg (7,6 procent) en Groningen (7,5 procent) was het verzuim in 2020 vrij hoog. Kijkend naar het speciaal onderwijs valt op dat het verzuim in andere regio's hoger ligt, namelijk in Noord-Holland (9,9 procent), Drenthe (9,7 procent) en de regio's Utrecht en Flevoland (beiden 9,1 procent).

⁵⁹ Uitgaande van het verzuim onder het onderwijzend personeel.

5.2 WIA-uitkeringen

Werknemers die ziek worden en daardoor niet of minder kunnen werken, kunnen aanspraak maken op een WIA-uitkering. Er zijn twee soorten WIA-uitkeringen: de IVA en de WGA. De IVA staat voor Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten en is er voor mensen die niet of nauwelijks kunnen werken, met een kleine kans op herstel. De WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschiktheid. Mensen die 2 jaar of langer ziek zijn en in de toekomst waarschijnlijk (deels) kunnen werken, kunnen aanspraak maken op de WGA.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Toename nieuwe WIA-uitkeringen

De afgelopen jaren fluctueert het aantal nieuwe WIA-uitkeringen in de sector. Na een afname tussen 2014 en 2015 steeg het aantal nieuwe uitkeringen tot zo'n 740 in 2016 (zie figuur 28). Hierna daalde het aantal nieuwe uitkeringen weer licht, tot circa 710 in 2017. Tussen 2017 en 2018 nam het aantal nieuwe uitkeringen weer toe, tot 770. Daarmee is het aantal nieuwe uitkeringen tussen 2014 en 2018 in totaal met ruim 14 procent gestegen.

Figuur 28 - Ontwikkeling nieuwe WIA-uitkeringen primair onderwijs



Bron: Ministerie van BZK

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Aandeel nieuwe WGA-uitkeringen toegenomen

Het overgrote deel van de nieuwe WGA-uitkeringen is uit een WGA-uitkering. In 2018 ging het om zo'n 70 procent van de nieuwe uitkeringen, en was 30 procent een IVA-uitkering. Het aantal WGA-uitkeringen is de afgelopen jaren gestegen: waar in 2014 nog zo'n 460 nieuwe WGA-uitkeringen zijn toegekend, is dit aantal in 2018 toegenomen tot 540 (bijna 18 procent). Hoewel het aantal nieuwe IVA-uitkeringen in dezelfde periode ook steeg, van 215 in 2014 tot 230 uitkeringen in 2018, steeg dit aantal minder hard dan het aantal nieuwe WGA-uitkeringen. Dit heeft als gevolg dat ook het aandeel nieuwe WGA-uitkeringen, ten opzichte van het aandeel nieuwe IVA-uitkeringen, de afgelopen jaren is gestegen.

Meeste uitkeringen toegekend aan 55-plussers

Kijken we naar de achtergrond van WIA-gerechtigden, dan valt op dat de meeste nieuwe uitkeringen zijn toegekend aan personen van 55 jaar of ouder. In 2018 is bijna 74 procent van de nieuwe IVA-uitkeringen toegekend aan een 55-plusser, tegenover zo'n 43 procent van de nieuwe WGA-uitkeringen. Dit betekent dat nieuwe WGA-uitkeringen, vaker dan IVA-uitkeringen, aan 55-minners worden toegekend. Ook aan de leeftijdsgroep van 45 tot 55 jaar worden relatief veel nieuwe uitkeringen toegekend: in 2018 is zo'n vijftien procent van de nieuwe IVA-uitkeringen en zo'n 28 procent van de nieuwe WGA-uitkeringen toegekend aan personen in deze leeftijdscategorie. Jongeren krijgen daarentegen nauwelijks een WIA-uitkering toegekend. Als zij een uitkering krijgen, krijgen zij over het algemeen een WGA-uitkering.

Fors minder uitkeringen beëindigd

Waar we de afgelopen jaren nog een toename van het aantal beëindigde uitkeringen zagen, valt op dat het aantal beëindigde WIA-uitkeringen in 2018, ten opzichte van 2017, juist sterk is gedaald. Waar in 2017 nog zo'n 370 uitkeringen werden beëindigd, is dit aantal in 2018 gehalveerd naar zo'n 130 uitkeringen. Vooral het aantal beëindigde IVA-uitkeringen is tussen 2014 en 2018 sterk afgenomen (bijna 56 procent, zie figuur 29).

Het aantal beëindigde WGA-uitkeringen is, zowel in absolute als in relatieve zin, hoger dan het aantal beëindigde IVA-uitkeringen. In 2018 werden er zo'n 60 IVA-uitkeringen beëindigd. Dit komt overeen met zo'n 43 procent van alle beëindigde uitkeringen. In hetzelfde jaar werden er bijna 80 WGA-uitkeringen beëindigd; 57 procent van het totaal aantal beëindigde uitkeringen. Waarschijnlijk heeft dit te maken met de aard van de uitkering en het feit dat er meer WGA- dan IVA-uitkeringen worden toegekend aan werkenden in het primair onderwijs.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Bereiken pensioengerechtigde leeftijd belangrijkste reden beëindiging

Wanneer we kijken naar de reden van beëindiging, valt op dat het bereiken van de 65-jarige leeftijd de belangrijkste reden van beëindiging is. Dit zien we zowel bij WGA- als bij IVA-uitkeringen. Ook in het geval van overlijden wordt de uitkering stopgezet. Dit is bij IVA-uitkeringen relatief vaak het geval, terwijl WGA-uitkeringen vaker beëindigd worden vanwege herstel.

Figuur 29 - Ontwikkeling aantal beëindigde WIA-uitkeringen primair onderwijs



Bron: Ministerie van BZK

Toename WIA-uitkeringen

Wanneer we de bovenstaande ontwikkelingen naast elkaar leggen, kunnen we concluderen dat het aantal WIA-uitkeringen de afgelopen jaren fors is gestegen. Waar het aantal WIA-uitkeringen in 2014 (31 december) uitkwam op zo'n vierduizend, is dit aantal gestegen naar ruim 5.400 uitkeringen in 2018. Dit is een toename van bijna 37 procent. Kijken we naar de verschillende type uitkeringen, dan valt op dat de grootste toename heeft plaatsgevonden bij de IVA. Tussen 2014 en 2018 nam het aantal IVA-uitkeringen (op 31 december) met bijna 70 procent toe, tot bijna 2.050 uitkeringen in 2018. In diezelfde periode nam het aantal WGA-uitkeringen toe tot bijna 3.400 uitkeringen; een toename van zo'n 22 procent. Hoewel de toename het sterkst is onder de IVA, zien we dat het aandeel WGA-uitkeringen in de sector het grootst blijft. In 2018 (op 31 december) was zo'n 62 procent van de WIA-uitkeringen een WGA-uitkering.

5.3 WW-uitkeringen

Wanneer een werknemer werkloos wordt, kan deze in de meeste gevallen een WW-uitkering aanvragen. Het aantal nieuwe WW-uitkeringen in het primair onderwijs is de afgelopen jaren sterk afgenomen (zie figuur 30). Werden er in 2014 nog zo'n 8.800 nieuwe uitkeringen toegekend, in 2019 waren dit er nog slechts circa 2.800. Waarschijnlijk komt dit doordat de baankansen in het onderwijs, vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, sterk zijn toegenomen.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Ook afname aantal beëindigde uitkeringen

Een vergelijkbare trend zien we terug bij het aantal beëindigde WW-uitkeringen: dit aantal nam af van circa 8.550 in 2014 naar ruim 3.900 in 2019. Het aantal beëindigde WW-uitkeringen daalde daarmee iets minder snel dan het aantal nieuwe WW-uitkeringen. De afgelopen jaren werden er wel meer WW-uitkeringen beëindigd dan dat er uitkeringen bij zijn gekomen. Dit is een omslag ten opzichte van de jaren 2014 en 2015, toen er nog meer nieuwe WW-uitkeringen bijkwamen dan er beëindigd werden. Mogelijk is ook deze ontwikkeling te verklaren door de krapte op de onderwijsarbeidsmarkt.

Figuur 30 - Ontwikkeling aantal nieuwe en beëindigde WW-uitkeringen primair onderwijs



Bron: Ministerie van BZK

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Nieuwe uitkeringen vooral toegekend aan 55-plussers

Kijken we in meer detail naar de toegekende uitkeringen, dan valt op dat nieuwe WW-uitkeringen vooral worden toegekend aan 55-plussers (zie figuur 31). In 2019 werd ruim 41 procent van de nieuwe WW-uitkeringen toegekend aan personen van 55 jaar of ouder. Dit aandeel is de afgelopen jaren flink toegenomen. In 2014 werd namelijk nog maar 18 procent van de nieuwe uitkeringen aan 55-plussers toegekend. Het aandeel nieuwe WW-uitkeringen dat is toegekend aan jongeren is in deze periode met name teruggelopen: in 2014 werd nog bijna 43 procent van nieuwe uitkeringen toegekend aan personen in de leeftijd van 25 – 35 jaar. In 2019 lag dit percentage op zo'n 17 procent.

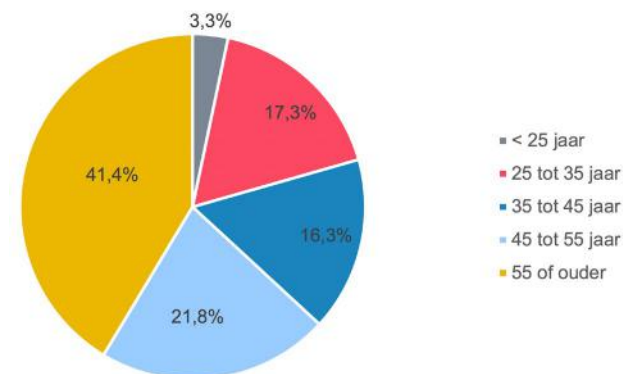
Uitkeringen vooral beëindigd onder 55-plussers

Een soortgelijk beeld zien we bij de beëindigde WW-uitkeringen. Het grootste aandeel beëindigde WW-uitkeringen behoort toe aan een 55-plusser, namelijk bijna 57 procent in 2019. Ook dit percentage is de afgelopen jaren flink toegenomen: in 2014 behoorde nog maar zo'n 15 procent van de beëindigde uitkeringen toe aan iemand van 55 jaar of ouder. Het aandeel jongeren in de leeftijd van 25 – 35 jaar, waarvan de uitkering is beëindigd, is juist sterk afgenomen: van circa 47 procent in 2014 naar zo'n 12 procent in 2019. Doordat jongeren minder vaak een nieuwe uitkering krijgen, worden er in deze leeftijdsgroep waarschijnlijk ook minder WW-uitkeringen beëindigd.

Beëindiging uitkering vooral vanwege bereiken 65 jaar

De belangrijkste reden voor beëindiging van de uitkering is het bereiken van de maximale duur van de WW/de leeftijd van 65 jaar. Dit was in 2019 bij bijna 56 procent van de beëindigde uitkeringen het geval. Ook werkhervatting is een belangrijke reden voor beëindiging.

Figuur 31 Nieuwe WW-uitkeringen primair onderwijs naar leeftijd, 2019



Bron: Ministerie van BZK

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Uitkeringen vooral toegekend in derde kwartaal

De meeste nieuwe WW-uitkeringen worden in het derde kwartaal toegekend, voor de start van de zomervakantie (zie figuur 32). Dit zien we terug in de piek in het derde kwartaal, hoewel deze piek door de jaren heen wel steeds meer is afgezwakt. In het derde kwartaal van 2014 werden nog bijna 5.000 nieuwe uitkeringen toegekend, terwijl dit aantal in het derde kwartaal van 2019 is gedaald tot zo'n 1.500 nieuwe uitkeringen. In totaal is ruim de helft, ongeveer 52 procent, van de nieuwe uitkeringen in 2019 toegekend in het derde kwartaal. Het aantal beëindigde WW-uitkeringen piekt over het algemeen juist in het vierde kwartaal.

Figuur 32 - Nieuwe en beëindigde WW-uitkeringen primair onderwijs naar kwartaal



Bron: Ministerie van BZK

Daling aantal WW-ers

Doordat er meer uitkeringen worden beëindigd dan er uitkeringen bijkomen, daalt het aantal WW'ers in het primair onderwijs snel. In 2014 (op 31 december) waren er nog in totaal bijna 6.800 WW-ers in de sector. In 2019 (op 31 december) is dit aantal gedaald naar zo'n 3.500, een daling van 48 procent.

Meeste uitkeringen van korte duur

Kijkend naar de duur van WW-uitkeringen, valt op dat de meeste WW'ers maar kort gebruik maken van een uitkering. Ongeveer een derde van de WW'ers, zo'n 36 procent, heeft maximaal zes maanden een uitkering. Een nagenoeg even groot aandeel, zo'n 32 procent, heeft tussen de een en twee jaar een uitkering.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

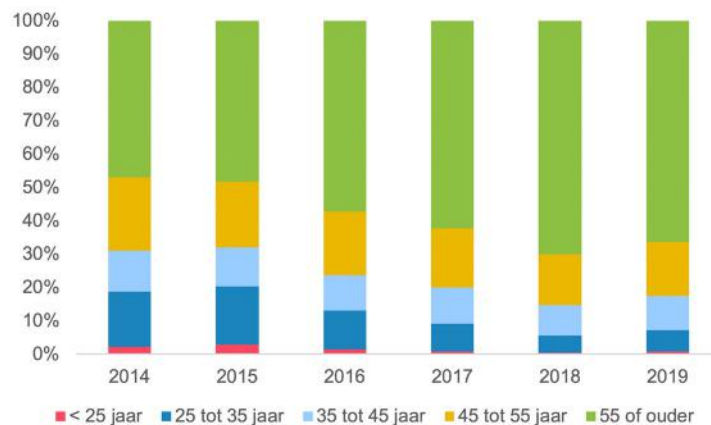
8 Themaspecial

9 Bijlage

Meeste WW'ers ouder dan 55 jaar

Al eerder zagen we dat de meeste nieuwe en beëindigende uitkeringen toebehoren aan 55-plussers. Ook wanneer we kijken naar het totaal aantal WW'ers wordt dit beeld bevestigd. In 2019 was ruim 66 procent van de WW'ers 55 jaar of ouder (op 31 december, zie figuur 33). Dit aandeel is de afgelopen jaren flink toegenomen: in 2014 was nog 47 procent van de WW'ers 55 jaar of ouder. Het aandeel 25 tot 35-jarigen daalde in dezelfde periode flink. Waar in 2014 nog bijna zeventien procent van de WW'ers in deze leeftijdscategorie viel, is dit aandeel gedaald naar zo'n zes procent in 2019.

Figuur 33 - Aantal WW'ers (31 december) primair onderwijs naar leeftijd



Bron: Ministerie van BZK

Meeste WW'ers in Noord-Brabant

In 2019 bevinden de meeste WW'ers zich in de provincie Noord-Brabant, namelijk 600. Dit komt neer op 17 procent van het totaal aantal WW'ers in Nederland. Ook in Zuid-Holland (zo'n 570) en Gelderland (circa 500) zijn er dit jaar relatief veel WW'ers. In Zeeland en in Drenthe is er juist weinig onderwijspersoneel met een WW-uitkering, respectievelijk gaat het om 44 en 66 WW'ers. Mogelijk hangt dit samen met de omvang van deze regio's.

5.4 Uitstroom naar pensioen

Maatregelen om langer doorwerken te bevorderen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd, hebben ook invloed op werkenden in het primair onderwijs. Waar de gemiddelde pensioenleeftijd (incl. deeltijdpensioen) in 2014 nog op 63,3 lag, is dit in 2018 gestegen naar 64,2 (zie figuur 34). Het aantal personen dat met (pre)pensioen gaat, ligt, na een stijging in 2015 en 2017, op hetzelfde niveau als in 2014. In 2018 gingen er ruim 3.550 personen met (pre)pensioen.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

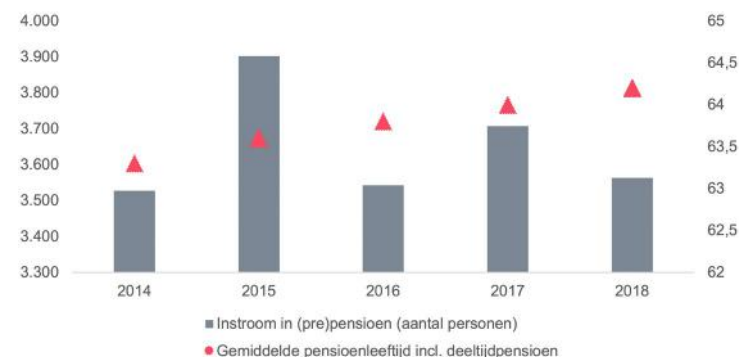
8 Themaspecial

9 Bijlage

Mensen werken langer door

Tegelijkertijd zien we dat het aantal personen dat met (deeltijd)pensioen gaat voor de AOW-leeftijd afneemt. In 2014 gingen nog ruim 2.950 personen met vervroegd (deeltijd)pensioen, tegenover zo'n 2.530 personen in 2018. Ook kiezen steeds meer werkenden er voor om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Dit aantal is de afgelopen jaren bovendien fors toegenomen: van zo'n 160 personen in 2014 naar bijna 380 personen in 2018.

Figuur 34 - Ontwikkeling instroom in (pre)pensioen en gemiddelde pensioenleeftijd primair onderwijs



Bron: Ministerie van BZK

6. Verwachtingen voor de toekomst

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Het lerarentekort in de sector wordt steeds voelbaarder, en ook voor de komende jaren worden er tekorten op de arbeidsmarkt voorspeld. Omdat de arbeidsmarkt voor leraren een grotendeels gesloten systeem is, kan er vrij goed voorspeld worden hoe de tekorten zich de komende periode zullen ontwikkelen.⁶⁰ Voor andere functies, zoals het onderwijsondersteunend personeel, geldt dat niet. Voor deze functies zijn op dit moment geen arbeidsmarktprognoses beschikbaar.

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

Samenvatting

Is het op dit moment voor veel scholen al moeilijk om vacatures te vervullen, uit prognoses blijkt dat het tekort aan leraren, zonder veranderingen in de omstandigheden, de komende jaren zal oplopen. In 2024 wordt er een tekort verwacht van ruim 1.900 fte, bovenop de huidige situatie. Het regionale karakter van de arbeidsmarkt zien we ook duidelijk terug wanneer we kijken naar de regionale tekorten. In absolute aantallen zal het lerarentekort in 2024 het grootst zijn in Noord-Holland (circa 490 fte, bovenop de huidige situatie). Dit komt vooral door de voorspelde tekorten in Amsterdam. Ook in Zuid-Holland-Zuid worden grote tekorten verwacht (bijna 260 fte, bovenop de huidige situatie).

In grote delen van Limburg, Gorinchem en Amersfoort zal het absolute tekort juist relatief beperkt zijn.

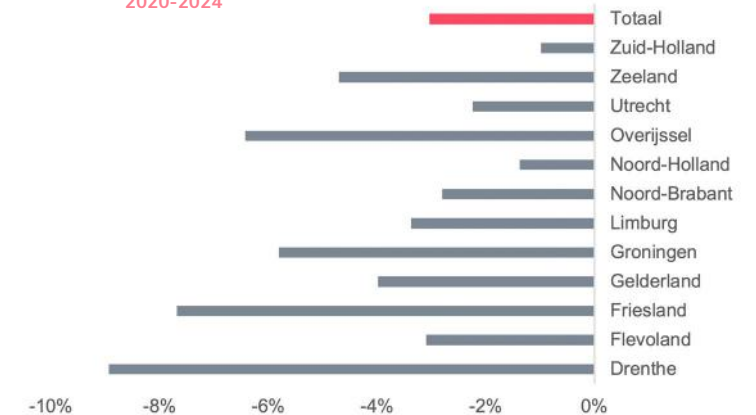
Het lerarentekort ontstaat door een complex samenspel van factoren. Zo gaat een aanzienlijke groep leraren de komende periode met pensioen en is de leerlingendaling voor een groot deel achter de rug. Er zijn zelfs gebieden waar het aantal leerlingen de komende jaren zal stijgen. Tegelijkertijd is het aantal pabogediplomeerden de afgelopen jaren aanzienlijk gedaald. Hoewel de instroom op de pabo recentelijk weer is gestegen, is dit naar verwachting nog onvoldoende in het licht van de tekorten.

⁶⁰ De landelijke arbeidsmarktprognoses die jaarlijks in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap worden opgesteld, bespreken de verwachte tekorten voor directeuren en leraren samen. Deze samenvoeging bestaat omdat deels vergelijkbare groepen personen binnen deze functies aan de slag kunnen en in die zin gezien worden als uitwisselbaar. Een tekort aan directeuren kan daardoor omslaan in een tekort aan leraren en visa versa.

6.1 Leerlingenprognose

De vraag naar leraren wordt voor een groot deel bepaald door (de ontwikkeling van) het aantal leerlingen. De ontwikkeling van de basisgeneratie⁶¹ biedt hier meer inzicht in. Voorspeld wordt dat de basisgeneratie de komende jaren zal dalen (zie figuur 35). Tussen 2020 en 2024 daalt de basisgeneratie landelijk met drie procent, tot ongeveer 1.476.000 kinderen. De ontwikkeling van de basisgeneratie verschilt per provincie. Het sterkst daalt het aantal kinderen in Drenthe, namelijk met bijna negen procent. Maar ook in Friesland (bijna acht procent) en Overijssel (ruim zes procent) daalt de basisgeneratie. In de provincie Zuid-Holland daalt de basisgeneratie slechts beperkt, met één procent.

Figuur 35 - Ontwikkeling basisgeneratie primair onderwijs naar provincie, 2020-2024



Bron: Scenariomodel PO

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

⁶¹ De basisgeneratie bestaat uit kinderen in de leeftijd van 4 t/m 11 jaar, plus 30 procent van de 12-jarigen.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

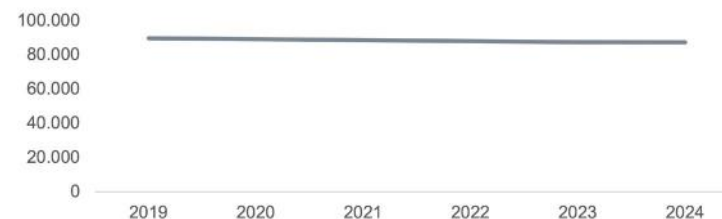
Werkgelegenheid daalt, maar stijgt in grote steden

Doordat het aantal leerlingen de komende jaren afneemt, zal ook de werkgelegenheid in de sector licht dalen.⁶² De verwachting is dat de werkgelegenheid voor leraren (in fte) tussen 2019 en 2024 met ruim twee procent daalt, tot circa 87.500 fte (zie figuur 36). De daling zwakt wel af; zo blijft de werkgelegenheid tussen 2023 en 2024 op nagenoeg hetzelfde niveau.

De werkgelegenheid daalt in deze periode het sterkst in de regio Friesland, namelijk met bijna zeven procent. Ook in Drenthe-Overijssel (bijna zes procent) en de regio Groningen (zo'n 5 procent) daalt de werkgelegenheid relatief sterk. Zoomen we verder in, dan zien we in enkele regio's juist een stijgende werkgelegenheid. Zo stijgt de werkgelegenheid in de regio Haaglanden met bijna vijf procent en in Food Valley met ruim één procent. Ook in de steden Utrecht, Amsterdam en Almere stijgt de werkgelegenheid naar verwachting.

⁶² De vraag naar leraren exclusief het gebruik van de seniorenregeling volgt in het arbeidsmarktprognosemodel Mirror de ontwikkeling van het aantal leerlingen, waar een (kleine) vaste voet aan leraren bij wordt opgeteld. Deze vaste voet in het aantal leraren speelt bijvoorbeeld vanwege aanvullende bekostiging van kleine scholen in het primair onderwijs. De cijfers in dit deel van de Arbeidsmarktanalyse zijn gebaseerd op de regionale arbeidsmarkttramingen die CentERdata heeft opgesteld in opdracht van het ministerie van OCW.

Figuur 36 - Ontwikkeling werkgelegenheid leraren primair onderwijs
(fte, exclusief seniorenregeling)



Bron: CentERdata

6.2 Prognose vervangingsvraag

Naast de ontwikkeling van het aantal leerlingen (uitbreidingsvraag) spelen ook andere aspecten een rol in de vraag naar leraren. Leraren kunnen bijvoorbeeld uitstromen naar een andere sector of met pensioen gaan. En binnen de sector kunnen leraren een ander functie gaan vervullen of minder uren gaan werken. De combinatie van deze aspecten heeft invloed op de vraag naar leraren (vervangingsvraag).

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

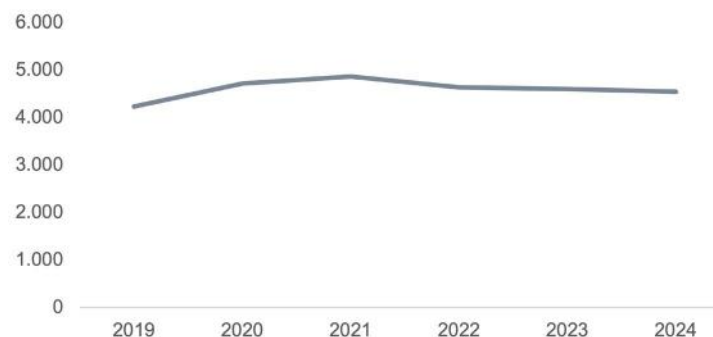
8 Themaspecial

9 Bijlage

Vervangingsvraag neemt toe

De vervangingsvraag zal de komende jaren licht toenemen. Dit zien we vooral tussen 2019 en 2021 (zie figuur 37). In 2021 komt de vervangingsvraag naar verwachting uit op circa 4.800 fte. Hierna daalt de vervangingsvraag weer licht, maar blijft op een hoger niveau dan in 2019, namelijk ruim 4.500 fte in 2024.

Figuur 37 - Ontwikkeling vervangingsvraag leraren primair onderwijs (fte)



Bron: CentERdata

6.3 Prognose instroom

Met de instroom van nieuwe leraren kan de vraag naar leraren worden vervuld. De instroom van leraren bestaat voor een groot deel uit pabogediplomeerden. Het aantal pabogediplomeerden zal de komende jaren naar verwachting verder dalen, tot ruim 3.350 gediplomeerden in 2024/25. Dit komt neer op een daling van zo'n 5 procent ten opzichte van 2019/20.⁶³

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

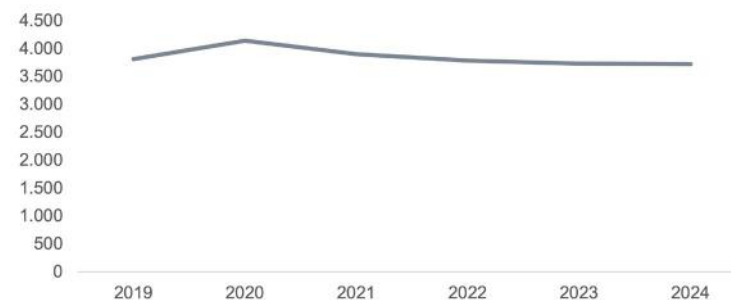
8 Themaspecial

9 Bijlage

Instroom daalt

Naast instroom vanuit de pabo kunnen leraren ook instromen vanuit de stille reserve. Deze personen hebben een onderwijsbevoegdheid, maar zijn niet (meer) werkzaam in het onderwijs. Kijken we naar de instroom van beide groepen, dan valt op dat de instroom in de sector de komende jaren naar verwachting zal afnemen (zie figuur 38). Na een toename tussen 2019 en 2020, daalt de instroom naar ongeveer 3.720 fte in 2024.

Figuur 38 - Ontwikkeling instroom leraren primair onderwijs (fte)



Bron: CentERdata

⁶³ Min. OCW (2020). Referentieraming 2019, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/09/17/referentieraming-ocw-2019>

6.4 Prognose onvervulde vraag

Wanneer we de vraag naar en het aanbod aan leraren met elkaar combineren, komen we tot de onvervulde vraag. Een hoge (vervangings)vraag heeft, in combinatie met een hoge instroom, namelijk niet tot tekorten te leiden. Uit de prognoses blijkt echter dat het lerarentekort, zonder veranderingen in de omstandigheden, de komende jaren zal toenemen. In 2024 wordt er een tekort verwacht van ruim 1.900 fte, bovenop de huidige situatie.⁶⁴ Het lerarentekort is een complex probleem en kent meerdere oorzaken:

- Het aantal pabogediplomeerden is de afgelopen jaren aanzienlijk gedaald. Hoewel de instroom op de pabo weer stijgt, is dit naar verwachting nog onvoldoende in het licht van de tekorten.
- Er gaat een aanzienlijke groep leraren met pensioen.
- De leerlingendaling is grotendeels achter de rug. Ook zijn er gebieden waar het aantal leerlingen stijgt.

Om de voorspelde tekorten in perspectief te plaatsen, kijken we ook naar de relatieve onvervulde vraag. Dit is de onvervulde vraag in fte ten opzichte van de werkgelegenheid in de sector. Dit geeft een indicatie van de omvang van de tekortproblematiek. Hieruit blijkt dat er, landelijk gezien, in 2024 een relatieve onvervulde vraag van circa twee procent zal zijn.

Figuur 39 - Ontwikkeling onvervulde vraag leraren primair onderwijs (fte)



Bron: CentERdata

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

⁶⁴ Omdat onbekend is hoe groot het tekort feitelijk is, is dit in 2018 op 0 fte gesteld. Tekorten die tijdens de ramingsperiode ontstaan dienen daarom opgeteld te worden bij eventueel in 2018 al bestaande tekorten.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Tekort verschilt per regio

Hoewel het lerarentekort een landelijk fenomeen is, zijn er grote verschillen tussen regio's. Deels is dit terug te voeren tot verschillen in de leerlingontwikkeling: de tekortproblematiek is groter in regio's met groei en neemt af in regio's met (grote) krimp. Ook de leeftijdsopbouw van het lerarenkorps speelt, vanwege de uitstroom van ouderen, een belangrijke rol.

De grootste tekorten worden, in absolute zin, verwacht in de regio Noord-Holland, namelijk zo'n 490 fte in 2024, bovenop de huidige situatie. Dit komt vooral door de voorspelde tekorten in Amsterdam (circa 330 fte bovenop de huidige situatie). Ook in Zuid-Holland-Zuid worden grote tekorten verwacht (bijna 260 fte in 2024 bovenop de huidige situatie). In grote delen van Limburg, Gorinchem en Amersfoort zal het tekort juist beperkt zijn. Ook relatief gezien, wanneer de absolute tekorten worden afgezet tegen de werkgelegenheid, blijkt dat in Amsterdam een groot tekort wordt verwacht (ruim zeven procent in 2024). Ook in andere (grote) steden is het relatieve tekort aanzienlijk: ruim vijf procent in Almere en circa drie à vier procent in Utrecht en Rotterdam. Daarentegen zullen de relatieve tekorten in Midden-Limburg, Amersfoort en Gorinchem naar verwachting beperkt zijn.

Meer informatie over arbeidsmarktontwikkelingen op regionaal niveau is te vinden in de regionale arbeidsmarktanalyses, opgesteld door het Arbeidsmarktplatform PO.

7. HRM-beleid

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Goed HRM-beleid draagt niet alleen bij aan de professionele ontwikkeling van de organisatie en het personeel op school, maar ook aan personeel dat tevreden en bevlogen hun werk kan doen. De afgelopen jaren is de aandacht voor dit thema dan ook toegenomen. In dit laatste hoofdstuk wordt daarom ingegaan op enkele aan HRM-beleid gerelateerde thema's, zoals deelname aan professionaliseringsactiviteiten, werkbeleving en het formele gesprek.

Samenvatting

De kwaliteit van het onderwijs valt of staat met die van het personeel. Hun professionele ontwikkeling is daarom van groot belang. Een ruime meerderheid van het personeel in de sector heeft in 2019 aan één of meerdere professionaliseringsactiviteiten deelgenomen. Het personeel in de sector oordeelt ook overwegend positief over hun eigen vakmanschap. Wel oordelen zij over het algemeen positiever over hun externe inzetbaarheid, bij andere werkgevers, dan over hun interne inzetbaarheid. Zij hebben bijvoorbeeld relatief vaak het idee aantrekkelijk te zijn voor andere organisaties of eenvoudig van baan te kunnen wisselen, terwijl slechts een beperkte groep denkt dat dit in de eigen organisatie makkelijk zal gaan.

Het personeel in de sector is overwegend positief over hun baan: circa 82 procent van het personeel oordeelt hier positief over. Kritischer zijn zij over de organisatie waar zij werken. Hier oordeelt slechts ruim twee derde van het

personeel positief over. Kijken we meer in detail naar het werk in de sector, dan is het personeel vooral te spreken over de mate van zelfstandigheid, de samenwerking met collega's en de inhoud van het werk. Dat geldt in mindere mate voor de beloning, de hoeveelheid werk en de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden. Ook de ervaren werkdruk in de sector blijft een punt van aandacht. Een aanzienlijke meerderheid van het personeel, zo'n 72 procent, geeft aan (zeer) veel werkdruk te ervaren.

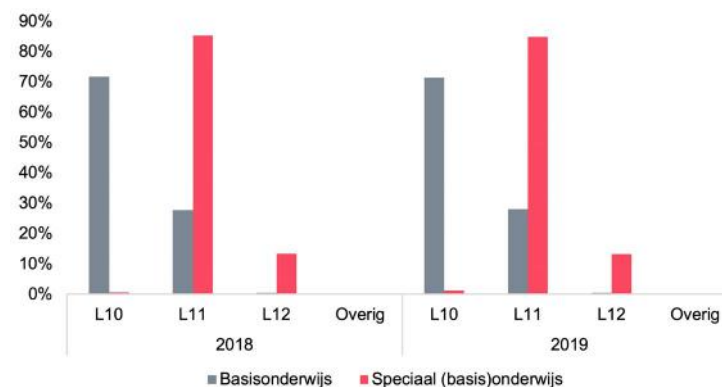
Het formele gesprek tussen medewerkers en de direct leidinggevende wordt op veel scholen gevoerd, maar is nog niet overal gemeengoed. Ook de kwaliteit van de gesprekken verschilt: de beloning is slechts in een beperkt aantal gevallen onderwerp van gesprek. Ook over de loopbaan en persoonlijke omstandigheden wordt lang niet altijd gesproken. En als een onderwerp wel aan bod komt, leidt dit ook niet in alle gevallen tot concrete afspraken.

7.1 Functiemix

De functiemix is de verdeling van leraren over de verschillende salarisschalen. Tot 2009 waren vrijwel alle leraren in het basisonderwijs ingeschaald in schaal LA. Sindsdien is het aandeel leraren in deze salarisschaal afgenomen tot ruim 72 procent in 2017. Het aandeel leraren in schaal LB nam in deze periode juist toe (circa 27 procent).

In de CAO PO 2018-2019 is afgesproken de verplichte functiemixpercentages uit de cao te halen. In plaats daarvan wordt functiedifferentiatie onderdeel van het beleid van schoolbesturen. Ook zijn, met ingang van september 2018, de salarisschalen aangepast. We zien sindsdien dat het aandeel leraren in het basisonderwijs in schaal L10 licht is gedaald, tot ruim 71 procent in 2019 (zie figuur 40). Tegelijkertijd steeg het aandeel leraren in L11 licht, terwijl het aandeel leraren in L12 beperkt blijft. In het speciaal (basis)onderwijs zien we dat het merendeel van de leraren is ingeschaald in schaal L11 (bijna 85 procent). Dit aandeel is ten opzichte van 2018 licht gedaald. Dat geldt ook voor het aandeel leraren in schaal L12, terwijl het aandeel leraren in L10 licht is gestegen.

Figuur 40 - Aandeel leraren per salarisschaal



Bron: Ministerie van OCW

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

7.2 Professionele ontwikkeling

Goed onderwijs vereist leraren, onderwijsondersteunend personeel en directieleden die zich blijven ontwikkelen. Hun professionele ontwikkeling is daarom van groot belang. Een ruime meerderheid van het personeel, zo'n 95 procent, heeft in de twaalf maanden voorafgaand aan het Werkonderzoek 2019 aan één of meerdere professionaliseringsactiviteiten deelgenomen (zie figuur 41). Dit kunnen zowel formele activiteiten, zoals een opleiding, of informele activiteiten, zoals intervisie, zijn.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Teamgerichte scholing meest populair

Het volgen van teamgerichte scholing is van alle professionaliseringsactiviteiten het meest populair: ruim 57 procent van het personeel heeft aan teamgerichte scholing deelgenomen. Ook informeel leren op de werkvloer (circa 52 procent) en kortdurende individuele cursussen (zo'n 47 procent) komen frequent voor. Dit betekent dat het personeel in het primair onderwijs over het algemeen zowel aan formele als aan informele professionaliseringsactiviteiten deelneemt. Het volgen van een langdurige opleiding (bijna 20 procent) komt het minst vaak voor. Ook stages, meeloopdagen en werkbezoeken en peer review en intervisie komen naar verhouding slechts in beperkte mate voor (zie figuur 41).

De kennis en vaardigheden van het personeel nemen door het volgen van een opleiding of cursus over het algemeen toe.⁶⁵ Ook over de mate waarin het geleerde gebruikt wordt in de dagelijkse praktijk oordeelt het personeel overwegend positief (ruim 85 procent). Dit geldt ook voor de mate waarin de opleiding aansluit bij de ambities van het personeel. Enigszins kritisch oordelen zij wel over de mate waarin er iets nieuws is geleerd: ruim 26 procent van het personeel geeft aan niks nieuws geleerd te hebben tijdens de opleiding of cursus.

⁶⁵ Deze vraag is alleen voorgelegd aan personen die een opleiding of cursus hebben gevolgd. Personen die (alleen) deelgenomen hebben aan informele activiteiten, zoals informeel leren tijdens het werk, hebben deze vraag niet beantwoord.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Figuur 41 - Deelname aan professionaliseringsactiviteiten in de twaalf maanden
voorafgaand aan onderzoek personeel primair onderwijs



Bron: Min. BZK, in Arbeidsmarktplatform PO⁶⁶

⁶⁶ De meeste gegevens in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op twee recente onderzoeken van het Arbeidsmarktplatform PO: Op weg naar gedifferentieerd loopbaanbeleid in het primair onderwijs en Tevreden werken in het primair onderwijs. De gegevens in deze onderzoeken zijn gebaseerd op de resultaten van het Werkonderzoek 2019 van het ministerie van BZK.

Dit beeld wordt bevestigd in TALIS 2018.⁶⁷ Uit dit onderzoek – waarin specifiek wordt gefocust op leraren en schoolleiders – blijkt dat bijna alle Nederlandse leraren deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten. Gemiddeld nemen zij deel aan ruim vier activiteiten per jaar. Het volgen van cursussen en het lezen van vakliteratuur zijn van alle activiteiten het meest populair. Dit laatste doen Nederlandse leraren bovendien vaker dan hun Noordwest-Europese collega's. Negen op de tien Nederlandse leraren ervaren positieve effecten van deze activiteiten op hun lesgeven. De activiteiten hebben vooral effect als zij voortbouwen op de kennis die leraren al hebben (98 procent). Dat geldt ook voor activiteiten die hen mogelijkheden bieden om nieuwe ideeën en kennis te oefenen en toe te passen in de eigen klas (95 procent). Nederlandse leraren nemen ook nagenoeg allemaal deel aan gezamenlijke leeractiviteiten voor het team: slechts vier procent van de leraren geeft aan dit nooit te doen.

Tijdgebrek reden om niet te professionaliseren

Tijdgebrek is voor Nederlandse leraren het belangrijkste argument om niet of niet vaker deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten. Het tijdgebrek ontstaat deels door het werk, maar ook door zorgtaken. De kosten zijn voor Nederlandse leraren minder belangrijk, zeker in vergelijking met hun Noordwest-Europese collega's. Ook het niet stimuleren van nascholing door de werkgever komt in Nederland minder vaak voor dan in andere landen.⁶⁸

⁶⁷ MOOZ, Ecorys en Erasmus Universiteit Rotterdam (2020). Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018. Nationaal rapport basisonderwijs. NRO: Den Haag. De gegevens in dit rapport hebben betrekking op het basisonderwijs (ISCED-1, groep 3 – 8). De landen die in de vergelijking meegenomen zijn, zijn: Vlaanderen (België), Engeland, Denemarken en Zweden, in dit rapport samen met Nederland aangemerkt als Noordwest-Europa.

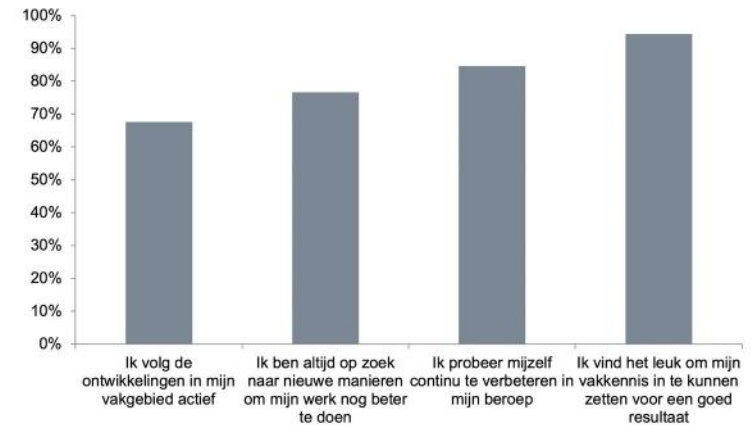
⁶⁸ Ibid.

7.3 Vakmanschap en inzetbaarheid

In de sector wordt positief geoordeeld over het eigen vakmanschap. Niet alleen vindt een overgrote meerderheid van het personeel het leuk om hun vakkennis in te zetten (ruim 94 procent), ook geven ruim acht op de tien werkenden aan zich continu te willen ontwikkelen in hun werk. Dit lukt echter niet altijd. Iets minder vaak geeft het personeel namelijk aan dat zij ontwikkelingen in hun vakgebied actief volgen. Echter, ook in dit geval geeft nog altijd een kleine meerderheid van het personeel aan dit te doen (zie figuur 42). Ook kan personeel op andere manieren aan hun vakmanschap werken.

Personeel in het primair onderwijs oordeelt niet alleen positief over het eigen kunnen. Ook over de mate waarin zij zich kunnen ontplooien in hun werk oordeelt een meerderheid van het personeel positief (circa 70 procent). Een bijna even groot deel geeft aan gestimuleerd te worden om zichzelf verder te ontwikkelen. Deze ontwikkeling wordt echter niet in alle gevallen periodiek geëvalueerd.

Figuur 42 - Oordeel over vakmanschap personeel primair onderwijs
(aandeel (helemaal) mee eens)



Bron: Min. BZK, in Arbeidsmarktplatform PO

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

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Leraren voelen zich competent

Kijken we meer in detail naar het vakmanschap van leraren, dan blijken zij zich overwegend competent te voelen. Dat geldt met name voor klassenmanagement, het motiveren van leerlingen en het geven van instructie. Op het gebied van klassenmanagement en instructie 'scoren' Nederlandse leraren bovendien beter dan hun collega's in andere Noordwest-Europese landen. Op het gebied van omgaan met culturele diversiteit in de klas hebben leraren in Nederland (en Zweden) juist minder vertrouwen. Wel zien we dat het professioneel zelfvertrouwen op dit vlak stijgt naarmate het aandeel leerlingen met een migratieachtergrond toeneemt.⁶⁹

Personeel oordeelt meest positief over externe inzetbaarheid

Het personeel in de sector is over het algemeen positief over hun externe inzetbaarheid. Onder bijna driekwart van het personeel leeft bijvoorbeeld het beeld dat personen met vergelijkbare kennis, vaardigheden en werkervaring aantrekkelijk zijn voor andere werkgevers. Ook is het personeel overwegend positief over hun baankansen bij andere organisaties. Het minst zijn zij te spreken over het beeld dat zij hebben van de kansen die zich buiten de eigen organisatie voor doen. Over de kansen in de eigen organisatie oordeelt het personeel iets positiever, hoewel over specifiek de baankansen in de eigen organisatie wel overwegend kritisch wordt geoordeeld (zie figuur 43).

⁶⁹ Ibid.

Dit bevestigt het beeld dat het personeel in de sector over het algemeen positiever oordeelt over hun externe inzetbaarheid dan over hun interne inzetbaarheid (zie figuur 43). Zij hebben relatief vaak het idee aantrekkelijk te zijn voor andere organisaties of eenvoudig van baan te kunnen wisselen, terwijl slechts een beperkte groep denkt dat dit in de eigen organisatie makkelijk zal gaan. Waardoor dit beeld precies ontstaat, is niet bekend, maar mogelijk spelen de beperkte loopbaanontwikkelingsmogelijkheden binnen de eigen school een rol. Een leraar zal op dezelfde school bijvoorbeeld niet zo snel een andere functie krijgen, terwijl een baan als leraar op een andere school, zeker in tijden van een toenemend lerarentekort, een realistische optie is.

Figuur 43- Oordeel over interne en externe inzetbaarheid personeel primair onderwijs (aandeel (helemaal) mee eens)



Bron: Min. BZK, in Arbeidsmarktplatform PO

7.4 Werkbeleving en werkdruk

Het personeel in het primair onderwijs ervaart regelmatig een hoge werkdruk. In 2018 hebben de vakbonden, PO-Raad en het kabinet daarom een akkoord bereikt over het terugdringen van de werkdruk in de sector. Ondanks alle inspanningen blijft de werkdruk in het primair onderwijs echter een punt van aandacht. Een aanzienlijke meerderheid van het personeel, zo'n 72 procent, geeft aan (zeer) veel werkdruk te ervaren, terwijl circa 6 procent (zeer) weinig werkdruk ervaart. Leraren ervaren van alle medewerkers in de sector relatief vaak een hoge werkdruk (ruim 75 procent), terwijl dit onder directiepersoneel minder vaak voorkomt (circa 50 procent).⁷⁰

Administratie belangrijkste bron

Werkstress zien we het minst bij leraren met een universitaire opleiding en bij oudere leraren. Leraren die lesgeven aan grote klassen en/of lesgeven in de Randstad ervaren juist relatief veel werkstress. Werkstress onder Nederlandse leraren ontstaat vooral door administratieve lasten. Nederland steekt op dit gebied met kop en schouders boven andere landen uit. Driekwart van de leraren in ons land geeft aan (nogal tot veel) stress te ervaren door administratieve lasten. Dit is meer dan tien procentpunt hoger dan het Noordwest-Europees gemiddelde. Daarnaast is de verantwoordelijkheid voor de prestaties van leerlingen een belangrijke bron van stress. Ook onder schoolleiders zijn de administratieve lasten een grote stressveroorzaker.⁷¹

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

⁷⁰ Arbeidsmarktplatform PO (2020). Tevreden werken in het primair onderwijs? Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

⁷¹ MOOZ, Ecorys en Erasmus Universiteit Rotterdam (2020). Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018. Nationaal rapport basisonderwijs. NRO: Den Haag.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

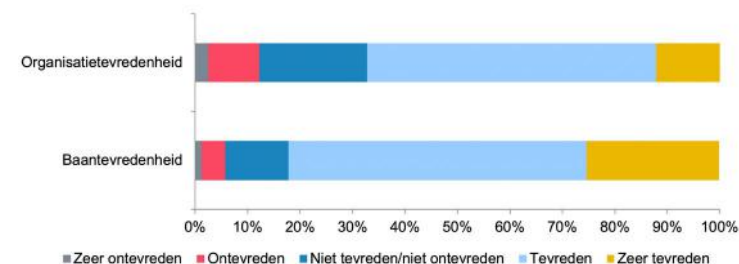
Hoge tevredenheid, ondanks werkdruk

Ondanks de ervaren werkdruk blijft de baantevredenheid in de sector hoog (zie figuur 44). Dat heeft te maken met de hoge mate van bevoegenheid in de sector.⁷² Zo'n 82 procent van het personeel in de sector is (zeer) tevreden over hun baan. Leraren (circa 81 procent) zijn minder vaak tevreden over hun baan dan het onderwijsondersteunend personeel (ruim 89 procent) en directiepersoneel (circa 89 procent).

Kritischer oordeelt het personeel over de organisatie waar zij werken. In totaal geven ruim twee op de drie medewerkers aan hier (zeer) tevreden over te zijn (zie figuur 44). Er is dus vooral op dit vlak nog ruimte voor verbetering. Van alle functies oordeelt het onderwijsondersteunend personeel het meest positief over de organisatie waar zij werken (80 procent).

⁷² Bevoegenheid heeft een dempende werking, die maakt dat medewerkers enerzijds veel werkdruk ervaren, maar anderzijds tevreden zijn met hun baan. Arbeidsmarktplatform PO (2020). Tevreden werken in het primair onderwijs? Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

Figuur 44 - Tevredenheid personeel primair onderwijs over ..



Bron: Min. BZK, in Arbeidsmarktplatform PO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

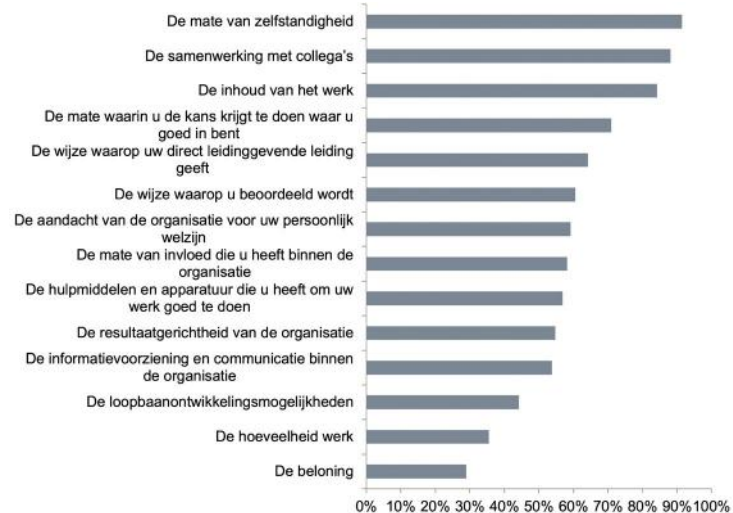
8 Themaspecial

9 Bijlage

Vooraf tevreden over zelfstandigheid en samenwerking collega's

Hoewel het personeel overwegend tevreden is over hun baan, zijn zij niet over alle aspecten even tevreden. Uit figuur 45 blijkt dat zij vooral te spreken zijn over de mate van zelfstandigheid (ruim 91 procent), de samenwerking met collega's (zo'n 88 procent) en de inhoud van het werk (circa 84 procent). Dat geldt in mindere mate voor de beloning, de hoeveelheid werk en de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden. Slechts 44 procent van het personeel geeft bijvoorbeeld aan tevreden te zijn over hun loopbaanontwikkelingsmogelijkheden. Over de beloning oordeelt slechts 29 procent van het personeel positief.

Figuur 45 - Oordeel over werkbelevingsaspecten personeel primair onderwijs (aandeel (helemaal) mee eens)



Bron: Min. BZK, in Arbeidsmarktplatform PO

Geen spijt van keuze voor leraarschap

Leraren en schoolleiders zijn ook in internationaal perspectief over het algemeen tevreden met hun werkomgeving. Toch zien we dat niet alle leraren positief oordelen over de mate waarin hun beroep wordt gewaardeerd door de maatschappij. In Nederland, Engeland en Vlaanderen is ongeveer een derde van de leraren het hier (zeer) mee eens. Hoewel dit aandeel in vergelijking met andere landen in Noordwest-Europa relatief hoog is, zien we tegelijkertijd nog ruimte voor verbetering. Desondanks zijn er maar weinig leraren die spijt hebben van hun keuze voor het leraarschap: slechts een kwart van de Nederlandse leraren vraagt zich af of zij niet beter een ander beroep hadden kunnen kiezen, ten opzichte van een derde van de leraren in Noordwest-Europa. Ook zien leraren vaak meer voor- dan nadelen kleven aan hun beroep en zou een ruime meerderheid wederom voor het leraarschap kiezen.⁷³

73 MOOZ, Ecorys en Erasmus Universiteit Rotterdam (2020). Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018. Nationaal rapport basisonderwijs. NRO: Den Haag.

7.5 Schoolklimaat en zeggenschap

Nederlandse leraren ervaren veel professionele ruimte. Zij hebben vaak zeggenschap om de inhoud van hun lessen te bepalen, bij het toetsen van de leerlingvoortgang en bij het orde houden. In vergelijking met hun collega's in Noordwest-Europa ervaren zij wel iets minder ruimte als het gaat om de selectie van lesmethodes. Driekwart van de Nederlandse leraren heeft hier zeggenschap over, ten opzichte van negen op de tien leraren in Noordwest-Europa.

Leraren zijn vaak ook te spreken over de mate waarin er op school een cultuur is van gedeelde verantwoordelijkheid en van gedeelde overtuigingen. In Nederland wordt hier bovendien positiever over geoordeeld dan gemiddeld in Noordwest-Europa. Dit zien we vooral op het gebied van het delen van verantwoordelijkheid voor schoolgerelateerde zaken en het delen van dezelfde overtuigingen over lesgeven en leren. Leraren in Nederland oordelen bovendien relatief vaak positief over de samenwerking op school, die gekarakteriseerd wordt door steun en wederzijds vertrouwen.⁷⁴

COVER

Conclusie

1

Inleiding

2

Context

3

Vraag naar personeel

4

Aanbod aan personeel

5

Sociale zekerheid & verzuim

6

Verwachtingen voor de toekomst

7

HRM-beleid

8

Themaspecial

9

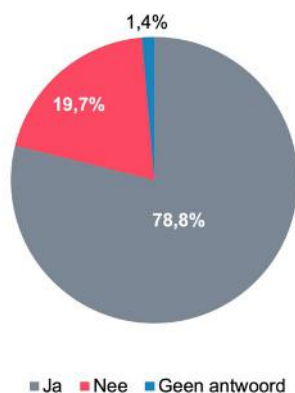
Bijlage

⁷⁴ Ibid.

7.6 Leidinggevenden en formele gesprekken

Het formele gesprek wordt op veel scholen in de sector gevoerd, maar is nog niet overal gemeengoed. Bijna 79 procent van het personeel geeft aan dit gesprek in het afgelopen jaar⁷⁵ gevoerd te hebben (zie figuur 46). Ook zien we dat de frequentie waarmee dit gesprek wordt gevoerd, varieert. Een ruime meerderheid van het personeel geeft aan dit gesprek jaarlijks te voeren, terwijl iets minder dan een vijfde twee keer per jaar een formeel gesprek voert. Uitschieters naar boven of beneden komen relatief weinig voor.

Figuur 46 Is in het afgelopen jaar een formeel gesprek gevoerd door personeel in het primair onderwijs?



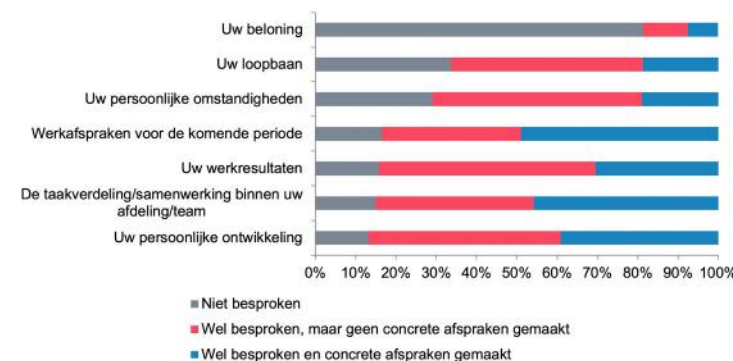
Bron: Min. BZK, in Arbeidsmarktplatform PO

Nauwelijks gesproken over beloning

Niet alleen de frequentie, maar ook de kwaliteit van een formeel gesprek kan verschillen. Zo kan bijvoorbeeld slechts een beperkt aantal onderwerpen aan bod komen of kunnen concrete afspraken ontbreken. In de praktijk blijkt in het primair onderwijs vooral gesproken te worden over de persoonlijke ontwikkeling en de taakverdeling/samenwerking binnen het team (zie figuur 47). De beloning is slechts in een beperkt aantal gevallen onderwerp van gesprek. Ook over de loopbaan en persoonlijke omstandigheden wordt lang niet altijd gesproken.

Als een onderwerp wel aan bod komt, leidt dit ook niet altijd tot concrete afspraken. Dat zien we bijvoorbeeld bij de werkresultaten en de persoonlijke omstandigheden van het personeel. Over de werkafspraken voor de komende periode, de taakverdeling/samenwerking binnen het team en de persoonlijke ontwikkeling worden naar verhouding wél vaak concrete afspraken gemaakt.

Figuur 47 - Onderwerpen formeel gesprek personeel primair onderwijs



Bron: Min. BZK, in Arbeidsmarktplatform PO

⁷⁵ Voorafgaand aan het Werkonderzoek 2019.

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

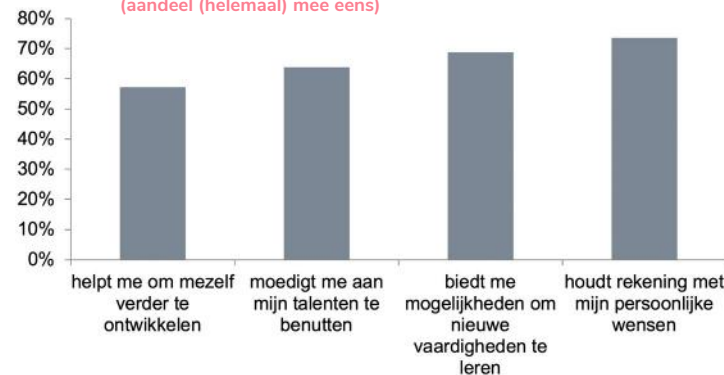
8 Themaspecial

9 Bijlage

Personeel is overwegend positief over leidinggevenden

Niet alleen tijdens een formeel gesprek kan het gesprek gevoerd worden over de professionele ontwikkeling en loopbaan van het personeel. Dit onderwerp kan ook op andere – meer informele - momenten aan bod komen. Vragen we het personeel in de sector naar de mate waarin hun leidinggevende dit doet, dan blijkt het personeel vooral te spreken over de mate waarin hun leidinggevende rekening houdt met hun persoonlijke wensen (ruim 73 procent, zie figuur 48). Dit geldt ook voor de mate waarin de leidinggevende mogelijkheden biedt om nieuwe vaardigheden te leren (bijna 69 procent). Het meest kritisch is het personeel over de mate waarin de leidinggevende hen helpt in hun verdere ontwikkeling: slechts een kleine meerderheid van het personeel oordeelt hier positief over.

Figuur 48 - Oordeel leidinggevende door personeel primair onderwijs
(aandeel (helemaal) mee eens)



Bron: Min. BZK, in Arbeidsmarktplatform PO

8. Themaspécial: het speciaal onderwijs in beeld

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspécial

9 Bijlage

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 **Themaspecial**

9 Bijlage

Het primair onderwijs bestaat uit het basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs. Samen vormen het speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs het speciaal onderwijs.⁷⁶ Het speciaal onderwijs is er voor leerlingen die specialistische of intensieve onderwijsbegeleiding nodig hebben.⁷⁷

Het grootste deel van de leerlingen in het primair onderwijs krijgt les in het basisonderwijs: in 2019 gaat het om 93 procent van het totaal aantal leerlingen in de sector. Ook een groot deel van het onderwijspersoneel, circa 80 procent (in fte), werkt in het basisonderwijs. Mede door deze verdeling wordt vaak veel aandacht besteed aan het basisonderwijs en in mindere mate aan het speciaal onderwijs, terwijl beide sectoren hun eigen kenmerken en aandachtspunten hebben. Om de situatie in het speciaal onderwijs verder onder de aandacht te brengen, vindt u in deze themaspecial daarom meer specifieke arbeidsmarktinformatie over het speciaal onderwijs.

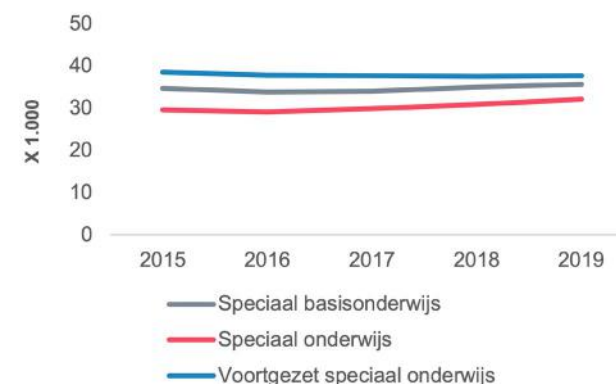
⁷⁶ De gegevens in deze special worden waar mogelijk en wenselijk uitgesplitst naar de verschillende onderwijstypen binnen het speciaal onderwijs. Dit is echter niet in alle gevallen mogelijk of wenselijk. Wanneer gesproken wordt over het speciaal onderwijs kan het dus gaan over de subsector of over de sector als geheel. Indien sprake is van het laatste, wordt het speciaal onderwijs cursief weergegeven.

⁷⁷ Rijksoverheid (2020). Speciaal onderwijs, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs/speciaal-onderwijs>

Stijging aantal leerlingen speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs

- Het aantal leerlingen in het speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs is de afgelopen jaren toegenomen (zie figuur 49). Deze toename volgt op een eerdere daling van het aantal leerlingen in het speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs.
- De grootste stijging zien we in het speciaal onderwijs, waar het aantal leerlingen tussen 2015 en 2019 met circa 8 procent is gestegen. In totaal krijgen in 2019 zo'n 32.100 leerlingen les in het speciaal onderwijs. Het aantal leerlingen in het speciaal basisonderwijs steeg in dezelfde periode met bijna 3 procent, tot circa 35.700 leerlingen. Ter vergelijking: in het reguliere basisonderwijs nam het aantal leerlingen tussen 2015 en 2019 met bijna 3 procent af.
- Alleen in het voortgezet speciaal onderwijs zien we tussen 2015 en 2019 een afname van het aantal leerlingen, in totaal met zo'n 2 procent. In 2019 krijgen circa 37.800 leerlingen les in het voortgezet speciaal onderwijs. Het voortgezet speciaal onderwijs is daarmee de grootste subsector binnen het speciaal onderwijs.

Figuur 49 - Ontwikkeling aantal leerlingen (x 1.000)



Bron: DUO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

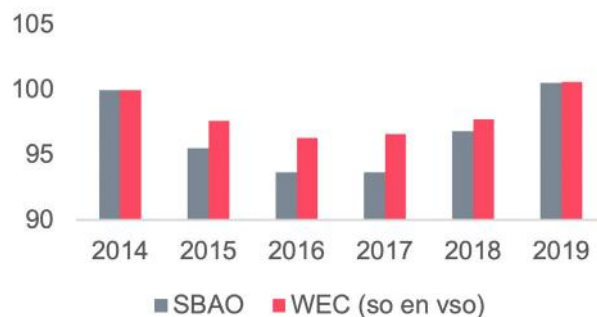
8 **Themaspecial**

9 Bijlage

Lichte stijging werkgelegenheid

- In 2019 werken er ruim 35.000 personen in het speciaal onderwijs. Samen werken zij bijna 26.000 fte. Circa 8.400 personen werken in het speciaal basisonderwijs, ruim 26.600 personen in het (voortgezet) speciaal onderwijs.
- Na een aanzienlijke daling is ook de werkgelegenheid in de sector weer licht gestegen. De werkgelegenheid (in fte) in het speciaal basisonderwijs steeg tussen 2014 en 2019 met een half procent, de werkgelegenheid in het (voortgezet) speciaal onderwijs steeg in dezelfde periode met nagenoeg hetzelfde percentage (zie figuur 50).
- De werkgelegenheid in personen steeg in dezelfde periode iets sterker: ruim 1 procent in het speciaal basisonderwijs en ruim 2 procent in het (voortgezet) speciaal onderwijs.
- Ter vergelijking: in de periode 2014-2019 is het aantal werkzame personen in het reguliere basisonderwijs met ruim 6 procent toegenomen en nam de werkgelegenheid in fte met bijna 5 procent toe.

Figuur 50 - Ontwikkeling werkgelegenheid (in fte)

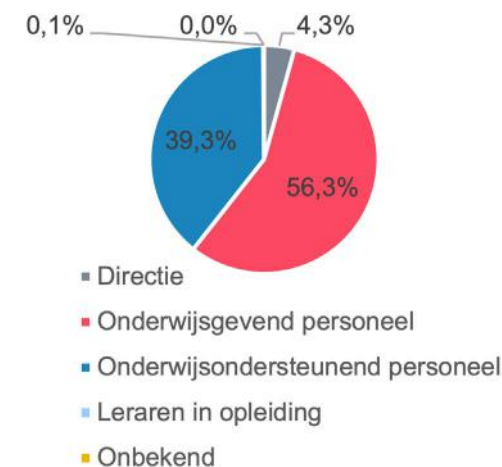


Bron: DUO

Stijging OOP, daling directiepersoneel

- Zo'n 56 procent van het personeel (in fte) in het speciaal onderwijs is werkzaam als leraar. Bijna vier op de tien personeelsleden werken als ondersteunend personeel. Dit maakt het speciaal onderwijs tot een sector waar relatief veel ondersteunend personeel werkt (zie figuur 51).
- Het aantal ondersteuners in de sector is tussen 2014 en 2019 met bijna 8 procent gestegen. Ook zien we een aanzienlijke stijging van het aantal LIO'ers in de sector.
- Het aantal directieleden daalde tussen 2014 en 2019 juist (10 procent). Ook het aantal leraren daalde in deze periode, met circa 3 procent.

Figuur 51 - Verdeling personeel speciaal onderwijs (in fte) naar functie, 2019



Bron: DUO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 **Themaspecial**

9 Bijlage

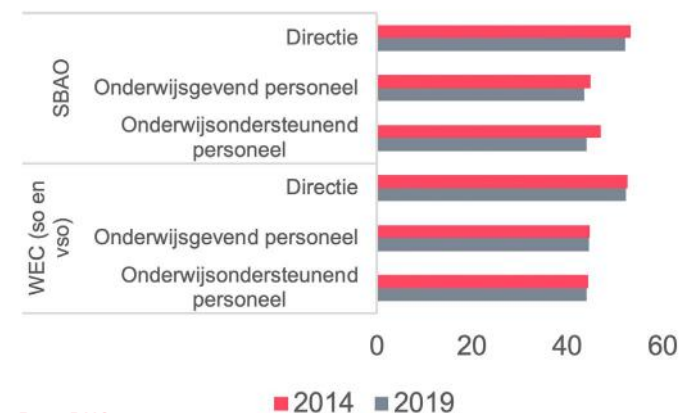
Feminisering speciaal onderwijs zet door⁷⁸

- Ook in het speciaal onderwijs stijgt het aandeel vrouwen. In 2014 was minder dan de helft van het directiepersoneel, 45 procent, vrouw (in fte). In 2019 is dit aandeel toegenomen tot bijna 56 procent. Onder leraren zien we een soortgelijke stijging, van bijna 73 procent in 2014 naar zo'n 76 procent in 2019. In het (voortgezet) speciaal onderwijs staat naar verhouding een relatief groot aandeel mannen voor de klas.
- Het grootste aandeel vrouwen is werkzaam in een ondersteunende functie: circa 81 procent in 2019. In vergelijking met 2014 is dit aandeel licht gestegen.

Daling gemiddelde leeftijd

- De gemiddelde leeftijd in het speciaal onderwijs is relatief hoog. Wel is de gemiddelde leeftijd in alle functies en alle subsectoren de afgelopen jaren (langzaam) gedaald. Vooral het directiepersoneel is relatief oud: circa 52 jaar in 2019 (zie figuur 52). Ook in het regulier basisonderwijs zien we een soortgelijk beeld.
- In alle functies zijn mannen gemiddeld ouder dan hun vrouwelijke collega's. Ter illustratie: vrouwelijke leraren in het speciaal basisonderwijs zijn in 2019 gemiddeld bijna 43 jaar, hun mannelijke collega's ruim 46 jaar.

Figuur 52 - Gemiddelde leeftijd personeel (in fte), 2019



Bron: DUO

⁷⁸ DUO (2020). Etalagebestanden personeel, op: <https://www.duo.nl/open Onderwijsdata/>

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 **Themaspecial**

9 Bijlage

Minder vaste aanstellingen⁷⁹

- Net zoals in het reguliere basisonderwijs is ook in het speciaal onderwijs het aandeel vaste aanstellingen de afgelopen jaren gedaald. Zo daalde het aandeel vaste contracten onder leraren van circa 92 procent in 2014 tot ruim 87 procent in 2019 (in fte). Wel heeft nog altijd een ruime meerderheid van het personeel een vast dienstverband.
- Het directiepersoneel werkt relatief vaak op basis van een vast dienstverband: circa 92 procent van de directieleden heeft in 2019 een vast contract. Het onderwijsondersteunend personeel heeft in 2019 het minst vaak een vaste aanstelling (circa 84 procent).
- Directiepersoneel werkt over het algemeen op basis van een aanstelling van meer dan 0,8 fte (86 procent in 2019, in personen). Ook een kleine meerderheid van de leraren werkt op basis van deze aanstelling, terwijl onderwijsondersteunend personeel het meest vaak in een (kleine) deeltijdbaan werkt. Zo werkt bijna 19 procent van de ondersteuners op basis van een aanstelling van minder dan 0,5 fte. De gemiddelde aanstellingsomvang van directieleden en leraren is tussen 2014 en 2019 licht gedaald.

⁷⁹ Ibid.

Vacature-intensiteit speciaal onderwijs hoger dan basisonderwijs⁸⁰

- Circa 24 procent van de vacatures in het primair onderwijs is gericht op het speciaal onderwijs (schooljaar 2018/19). Dit komt neer op ruim 2.500 vacatures. De meeste vacatures in het speciaal onderwijs zijn er voor leraren (circa 1.600), gevolgd door onderwijsondersteunend personeel (circa 820).
- De vacature-intensiteit in het speciaal onderwijs (6,1 procent) is hoger dan in het basisonderwijs (4,9 procent). Vooral voor leraren is de vacature-intensiteit relatief hoog (6,9 procent in het speciaal onderwijs t.o.v. 4,9 procent in het basisonderwijs).
- Uit de arbeidsmarktprognoses van CentERdata blijkt dat er de komende jaren relatief iets lagere tekorten aan leraren worden verwacht in het (voortgezet) speciaal onderwijs dan voor de rest van het primair onderwijs.⁸¹ Dit ondanks het feit dat het (voortgezet) speciaal onderwijs naar verwachting in omvang zal groeien. Dit neemt niet weg dat ook in het (voortgezet) speciaal onderwijs toenemende krapte op de arbeidsmarkt zal zijn.

⁸⁰ Ecorys en Dialogic (2020). Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo. Ecorys en Dialogic: Rotterdam.

⁸¹ Deze gegevens zijn exclusief het special basisonderwijs.

9. Bijlage

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

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

Leerlingen

Tabel 2 - Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs (x 1.000)

	2015	2016	2017	2018	2019
BASISONDERWIJS	1.443,1	1.427,5	1.414,3	1.405,6	1.396,5
SPECIAAL BASISONDERWIJS	34,7	33,9	34,0	35,0	35,7
SPECIAAL ONDERWIJS	29,7	29,1	29,9	30,9	32,1
VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS	38,6	37,9	37,7	37,6	37,8

Bron: Onderwijs in Cijfers

Scholen

Tabel 3 - Ontwikkeling aantal scholen primair onderwijs

	2015	2016	2017	2018	2019
BASISONDERWIJS	6.430	6.347	6.265	6.203	6.173
SPECIAAL BASISONDERWIJS	284	279	273	272	268
SPECIAAL ONDERWIJS	51	47	49	51	52
SPECIAAL ONDERWIJS/VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS	182	177	174	171	168
VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS	38	43	43	43	45

Bron: Onderwijs in Cijfers

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Werkgelegenheid

Tabel 4 - Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (in personen)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
BASISONDERWIJS	135.405	134.531	135.495	136.277	141.072	143.838
SPECIAAL BASISONDERWIJS	8.296	8.012	7.837	7.898	8.132	8.421
(VOORTGEZET) SPECIAAL ONDERWIJS	26.020	25.508	25.301	25.548	25.759	26.666

Bron: DUO

Tabel 5 - Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs (in fte)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
BASISONDERWIJS	96.954,7	95.783,3	96.355,7	96.741,3	100.669,9	101.666,8
SPECIAAL BASISONDERWIJS	5.815,6	5.554,5	5.446,3	5.447,6	5.630,7	5.847,0
(VOORTGEZET) SPECIAAL ONDERWIJS	19.684,6	19.209,3	18.956,3	19.009,3	19.230,1	19.796,0

Bron: DUO

Tabel 6 - Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs naar functie (in fte)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
DIRECTIE	9.261,4	8.994,2	8.667,6	8.434,2	8.178,4	8.053,1
ONDERWIJSGEVEND PERSONEEL	93.426,6	91.700,6	91.713,1	91.576,4	93.138,2	92.984,3
ONDERWIJSONDERSTEUNEND PERSONEEL	19.598,2	19.692,9	20.218,9	20.964,1	23.908,1	25.935,1
LERAREN IN OPLEIDING	110,9	109,6	90,1	171,9	263,5	305,9
ONBEKEND	57,7	49,7	68,6	51,6	42,5	31,4

Bron: DUO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Tabel 7 - Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar geslacht (in fte)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
MAN	25.832,8	24.612,2	23.853,7	22.996,0	23.252,7	23.281,7
VROUW	96.622,0	95.934,8	96.904,6	98.202,3	102.278,0	104.028,1

Bron: DUO

Tabel 8 - Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar leeftijd (in fte)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15 - 25 JAAR	3.398,3	3.615,5	4.441,3	5.267,1	6.770,9	7.090,7
25 - 35 JAAR	30.053,1	29.305,0	29.443,3	29.622,6	31.399,0	31.993,5
35 - 45 JAAR	25.206,4	25.938,1	26.801,9	27.612,9	28.994,8	30.218,8
45 - 55 JAAR	28.859,7	27.406,2	26.523,6	25.926,6	26.018,4	25.960,6
55 - 65 JAAR	34.765,1	33.853,0	32.826,3	31.766,2	30.918,4	30.037,8
65 JAAR EN OUDER	172,2	429,3	721,9	1.002,9	1.429,2	2.008,4
TOTAAL	0	0	0	0	0	0

Bron: DUO

Tabel 9 - Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar type aanstelling (in fte)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TIJDELIJK	8.608,7	9.872,3	10.695,1	12.688,7	16.814,0	16.816,7
VAST	113.846,2	110.674,7	110.063,2	108.509,5	108.716,7	110.493,1

Bron: DUO

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Tabel 10 - Ontwikkeling personeel primair onderwijs naar aanstellingsomvang (in personen)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
0 - 0,5 FTE	33.455	32.563	31.283	30.813	30.213	30.780
0,5 - 0,8 FTE	60.093	61.119	62.897	63.995	65.682	68.166
MEER DAN 0,8 FTE	76.173	74.369	74.453	74.914	79.068	79.979

Bron: DUO

Pabo

Tabel 12 - Ontwikkeling instroom pabo

	2015	2016	2017	2018	2019
TOTAAL	3.901	4.220	4.314	4.753	5.205
VOLTIJD	3.533	3.800	3.766	4.012	4.128
DEELTIJD	355	403	527	664	907
DUAAL	13	17	21	77	170

Bron: DUO

Tabel 12 - Ontwikkeling gediplomeerden pabo

	2014	2015	2016	2017	2018
TOTAAL	4.139	3.798	3.787	3.962	3.602
VOLTIJD	3.431	3.126	3.109	3.319	2.906
DEELTIJD	698	664	667	628	672
DUAAL	10	8	11	15	24

Bron: DUO

Sociale zekerheid

Tabel 13 - Ontwikkeling aantal WIA-uitkeringen primair onderwijs (op 31 december)

	2014	2015	2016	2017	2018
IVA - UITKERINGEN	1.209	1.332	1.549	1.749	2.041
WGA - UITKERINGEN	2.763	2.843	3.029	3.177	3.379

Bron: Ministerie van BZK

Tabel 14 - Ontwikkeling WW-uitkeringen primair onderwijs

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
NIEUWE WW-UITKERINGEN	8.809	8.472	6.605	4.823	3.344	2.813
BEËINDIGDE WW-UITKERINGEN	8.552	7.405	7.356	5.791	4.774	3.962
AANTAL WW'ERS (OP 31 DECEMBER)	6.759	7.834	7.057	6.086	4.772	3.539

Bron: Ministerie van BZK

Verwachtingen voor de toekomst

Tabel 15 Ontwikkeling onvervulde vraag leraren primair onderwijs (in fte)

	2020	2021	2022	2023	2024	2019
AANTAL FTE	3	129	504	751	1.117	1.913

Bron: CentERdata

COVER

Conclusie

1 Inleiding

2 Context

3 Vraag naar personeel

4 Aanbod aan personeel

5 Sociale zekerheid & verzuim

6 Verwachtingen voor de toekomst

7 HRM-beleid

8 Themaspecial

9 Bijlage

Colofon

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

www.arbeidsmarktplatformpo.nl

Auteurs

Deborah van den Berg
Sifra van Zijtveld
CAOP

Fotografie

Pexels: Sharon McCutcheon, Lukas, Töbít Jazar, Ksenia Chernaya en Andrea Piacquadio
Pixabay
Alexander Dummer
Todd Trapani
Cottonbro

September 2020

© Arbeidsmarktplatform PO

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