



Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2016

De arbeidsmarkt in beeld

Introductie

Voorwoord

Mate van werktevredenheid, verwachte uitstroom aan leerkrachten en regionale en lokale verschillen in vraag en aanbod. Ook nu staat de Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs weer boordevol cijfers en trends.

De medewerkers in het onderwijs - onderwijsondersteuners, leerkrachten en schoolleiders - zijn over veel aspecten van hun baan tevreden. Ze zijn dat nog het meest over de inhoud van het werk, de mate van zelfstandigheid en de samenwerking met collega's. Dat is mooi, want met de vergrijzing, de lagere instroom aan de pabo – gelukkig zijn er eerste tekenen van licht herstel - , minder sterke leerlingencrimp in veel regio's en in sommige regio's zelfs groei, zijn alle jonge en oudere medewerkers nodig om al het werk goed te kunnen doen. Zij noemen ook punten waarover minder tevredenheid heerst. Dan gaat het om de beloning, een beperkt carrièreperspectief of om de werkdruk.

De werkdruk helpen verlagen, is een thema waarvoor het Arbeidsmarktplatform PO kennis en tips verzamelt. Dat gebeurt samen met het onderwijsveld zelf. Medewerkers en schoolleiders weten het beste wat de knelpunten zijn en welke oplossingen zij zelf kunnen realiseren.

Dat samen werken aan verbeteringen – met de leerkracht, schoolleider en schoolbestuurder – heeft het Arbeidsmarktplatform PO het afgelopen jaar gestimuleerd door debatten te organiseren met al deze partijen tegelijk. Soms ving je dan op dat iemand voor het eerst meemaakt dat iedere laag meedoet aan de dialoog over schoolontwikkeling en hoe zinvol dat is. De leerkracht die zijn nek wil uitsteken met een innovatief plan, de schoolleider die daartoe wil uitdagen.

Beiden realiseren zich dat ze elkaar nodig hebben, wil een idee niet halverwege stranden. Je werkt immers altijd in een team. Ook komend jaar stimuleren wij de dialoog tussen alle betrokkenen in de school.

De trends en cijfers uit deze analyse zijn vooral bedoeld om u te ondersteunen bij het strategisch HR-beleid dat verder kijkt dan een jaar, en waarin u rekening houdt met regionale arbeidsmarktontwikkelingen. Maak ik meer werk van het aantrekken van meesters of leerkrachten met een andere culturele achtergrond? Zorg ik samen met andere schoolleiders voor meer mobiliteit en carrièreperspectief? Hoe kan nieuw verworven kennis door scholing daadwerkelijk bijdragen aan de schoolontwikkeling? U kunt de arbeidsmarktgegevens ook gebruiken als benchmark voor de situatie op uw eigen school.

Natuurlijk wens ik u veel succes met het realiseren van uw eigen uitdagingen om kinderen voor te bereiden op een goede toekomst.

Ton Groot Zwaftink
Voorzitter Arbeidsmarktplatform PO

Inhoud analyse

In de arbeidsmarktanalyse wordt ingegaan op de arbeidsmarkt voor het primair onderwijs. Het primair onderwijs omvat het basis-onderwijs (bao), het speciaal basisonderwijs (sbao) en het (voort-gezet) speciaal onderwijs ((v)so).

In de Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2016 komen de volgende thema's aan bod:

- de context van het primair onderwijs;
- werkgelegenheid, samenstelling van het personeel, mobiliteit en vacatures;
- aanbod van personeel;
- verwachtingen voor de toekomst;
- sociale zekerheid en verzuim;
- HRM-beleid en
- werkbeleving.

Op basis van deze thema's worden in de conclusie verschillende aanknopingspunten voor beleid geformuleerd.

Deze aanknopingspunten zijn gericht op de (verwachte) knelpunten in de sector en bieden de sector daardoor handvatten bij het voeren van arbeidsmarktbeleid.

Methodologie

De arbeidsmarktanalyse komt tot stand door middel van een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens. Deze gegevens zijn onder andere verzameld via deskresearch. Het gaat dan bijvoorbeeld om relevante rapporten, verslagen, analyses, onderzoeken en notities. Aanvullend zijn secundaire analyses uitgevoerd op relevante databestanden, zoals het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (PoMo) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO/CBS.

Leeswijzer

In de conclusie vindt u de belangrijkste conclusies uit de arbeidsmarktanalyse beknopt weergegeven. Daarin vindt u ook verschillende aanknopingspunten voor beleid terug.

Hoofdstuk 1 omschrijft de context van het primair onderwijs. In dit hoofdstuk wordt onder andere beschreven wat de stand van zaken is omtrent voor de sector relevante akkoorden, wet- en regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen.

Hoofdstuk 2 biedt samen met hoofdstuk 3 een beschrijving van de vraag naar onderwijspersoneel en het aanbod aan onderwijspersoneel. In hoofdstuk 2 wordt onder andere ingegaan op ontwikkelingen in de werkgelegenheid, de samenstelling van het personeel en mobiliteit. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op het aanbod aan personeel. De lerarenopleidingen spelen hier een belangrijke rol in.

In hoofdstuk 4 komen de verwachtingen voor de toekomst aan bod. Hoe ontwikkelt de vraag naar personeel zich de komende jaren en in hoeverre kan het aanbod aan personeel hierin voorzien?

Hoofdstuk 5 geeft een beschrijving van het thema sociale zekerheid. In dit hoofdstuk wordt onder meer ingegaan op het aantal WW'ers afkomstig uit het primair onderwijs, het gebruik van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en ziekteverzuim.

In hoofdstuk 6 en hoofdstuk 7 komen de thema's HRM-beleid en werkbeleving aan bod. In hoofdstuk 6 wordt onder andere ingegaan op de arbeidsvoorwaarden in de sector, de functiemix en professionalisering. Hoofdstuk 7 gaat onder meer in op de tevredenheid van het personeel en de werkomstandigheden in de sector.

Tot slot wordt in de bijlage voor verschillende thema's aanvullende cijfermatige informatie weergegeven.

Conclusie

In de Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2016 worden de huidige en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs beschreven. In deze conclusie vindt u de belangrijkste knelpunten op de arbeidsmarkt in de sector die naar voren zijn gekomen in de arbeidsmarktanalyse. Hierbij maken we onderscheid tussen knelpunten rondom de thema's 'vraag en aanbod', 'opleiden en professionalisering' en 'personeel en organisatie'. Tot slot worden, aan de hand van de knelpunten, verschillende oplossingsrichtingen geformuleerd. Deze oplossingsrichtingen bieden de sector handvatten bij het voeren van arbeidsmarktbeleid.

Vraag en aanbod

Dreigend tekort aan leraren

De arbeidsmarktanalyse laat zien dat signalen op de arbeidsmarkt erop wijzen dat het de komende jaren niet eenvoudig wordt om voldoende leraren te werven en te behouden voor de sector. Omdat de instroom op de pabo daalt (en er minder gediplomeerden zijn), zittend personeel in toenemende mate met pensioen gaat en de leerlingendaling in sterkte afneemt, zullen scholen de komende jaren te maken krijgen met tekorten. Deze tekorten werden al eerder voorspeld, maar zijn uitgesteld door het verhogen van bijvoorbeeld de AOW-leeftijd. Op dit moment zijn de eerste tekenen van de tekorten zichtbaar. Zo zijn er al scholen die moeite hebben met het organiseren van bijvoorbeeld vervanging bij ziekte. De mate waarin scholen met dit vraagstuk te maken hebben of krijgen, is vooral regionaal bepaald. Er zullen daarom (regionale) acties nodig zijn om ervoor te zorgen dat het aanbod aan leraren voldoet aan de vraag naar leraren. De tekorten vragen ook om een omslag in het denken in de sector.

De afgelopen jaren hebben veel scholen juist te maken gehad met dalende werkgelegenheid, overschotten en het niet kunnen binden van tijdelijk (jong) personeel. Zo vonden afgestudeerden aan de pabo de afgelopen jaren vaak moeilijk een baan in de sector. Als zij wel een baan vonden, had deze vaak een tijdelijk karakter.

Toename nieuwe WW-uitkeringen

Hoewel er tekorten worden voorspeld, is het aantal nieuwe WW-uitkeringen in de sector de afgelopen jaren nog fors gestegen. Het zijn met name jongeren die aanspraak maken op deze uitkeringen, die veelal worden toegekend in het derde kwartaal. Omdat zij vanwege hun beperkte arbeidsverleden vaak maar kort recht hebben op een dergelijke uitkering, bepalen zij ook een groot deel van de uitstroom uit de WW. Het is de vraag hoe deze jongeren gebonden kunnen worden aan de sector, als zij binnenkort hard nodig zullen zijn.

Beperkte diversiteit

Hoewel de sector verschillende initiatieven onderneemt om het aandeel mannen voor de klas te verhogen, blijft de diversiteit in de sector op dit vlak beperkt. Ook op andere aspecten is het personeelsbestand scheef opgebouwd. Dit geldt bijvoorbeeld ook voor de leeftijd van het personeel en etniciteit. Zo werken er relatief veel ouderen in de sector en is het aandeel allochtonen beperkt. Het aandeel ouderen dat op den duur uitstroomt, zorgt niet enkel voor een kwantitatief probleem, maar ook voor kwalitatieve knelpunten: de uitstroom van ouderen zorgt er namelijk voor dat een deel van de know-how uit organisaties verdwijnt. Het beperkte aandeel mannen en allochtonen heeft een relatie met de instroom van deze groepen op de lerarenopleidingen. Zij kiezen minder vaak voor de pabo dan vrouwen en autochtonen. Als zij wél voor de pabo kiezen, vallen zij vaker uit dan vrouwen en autochtonen. Tot slot wordt in de sector ook gestreefd naar diversiteit in opleidingsniveau, door meer academici voor de klas te willen en vwo'ers te interesseren voor de pabo. Ook deze realisatiecijfers blijven nog achter.

Opleiden en professionaliseren

Minder studenten kiezen voor pabo

Het afgelopen jaar is de instroom op de pabo fors afgenomen. De toelatingstoetsen worden als belangrijke oorzaak hiervan gezien. Deze toetsen zijn ingesteld om de kwaliteit van de instroom op de pabo te verhogen. Hierdoor is met name de instroom van mbo-studenten gedaald. Selectie op kwaliteit lijkt in dit geval gevolgen te hebben voor de kwantiteit. Het is op dit moment nog onduidelijk of de uitval gedurende de opleiding door deze selectie afneemt, maar als hier geen sprake van is, is het de vraag wat deze dalende instroom betekent voor de tekortproblematiek, met name als deze afname ook de komende schooljaren door blijft zetten.

Begeleiding van startende leraren van belang

Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt verder dat de begeleiding van startende leraren een punt van aandacht blijft. Zo is de begeleiding nog niet op alle scholen structureel vormgegeven, terwijl begeleiding helpt uitval te verlagen en helpt om de kennis en vaardigheden van startende leraren verder te ontwikkelen. Dit blijft in de ogen van veel directeuren in de sector nodig: zij geven aan dat starters afkomstig van de pabo lang niet altijd over de juiste vaardigheden beschikken. Er is met name verbetering nodig op het gebied van vakinhoudelijke kennis, samenwerken met ouders, pedagogische competenties en didactische competenties. Hoewel de afgelopen jaren al sterk is ingezet op de kwaliteitsverbetering van de pabo, blijft dit thema dan ook van belang om ervoor te zorgen dat het onderwijs op de pabo goed blijft aansluiten bij de wensen van het onderwijsveld. Dit kan bijvoorbeeld door goede begeleidingstrajecten voor startende leraren, blijvende intensieve samenwerking tussen de lerarenopleidingen en het onderwijsveld en door aandacht voor alumni vanuit de lerarenopleidingen.

Nadruk op professionalisering

Naast de verwachte tekorten zien we dat de afgelopen jaren sterk is ingezet op het versterken van de beroepsgroep en kwaliteit van leraren. Zo staat dit thema bijvoorbeeld centraal in de Lerarenagenda. Ook de ontwikkeling van schoolleiders, bestuurders en scholen als geheel staat in toenemende mate in de belangstelling. Dit is een positieve ontwikkeling, omdat niet enkel de professionalisering van leraren van belang is voor kwalitatief goed onderwijs, maar ook de professionalisering van andere betrokkenen en organisaties als geheel. Het is echter de vraag hoe, in tijden van verwachte tekorten, deze ontwikkeling zich hiertoe zal verhouden. Hoe kan een balans gevonden worden tussen het voorkomen van tekorten en het vasthouden aan kwaliteit/kwaliteitsverbetering?

Ook de komende jaren zal het thema professionalisering van belang blijven. Zo vereisen de adviezen uit Onderwijs2032 bijvoorbeeld andere vaardigheden en kennis bij leraren. Het is daarom van belang dat het personeel zich kan blijven ontwikkelen en hier de ruimte voor krijgt. Goed HRM-beleid draagt hieraan bij. Dit geldt niet alleen voor zittend personeel: het thema is van belang door de hele loopbaan heen. Dat begint met goede lerarenopleidingen, gaat door bij de begeleiding van startende leraren – die nu nog niet structureel is – en eindigt bij zittend personeel. Om dit te realiseren, moet niet enkel op leraren gefocust worden. Hiervoor zijn bijvoorbeeld ook goede schoolleiders nodig, die leraren stimuleren zich te ontwikkelen.

Personeel en organisatie

Hoger verzuim onder ouderen

Zoals blijkt uit de bovenstaande conclusies, is het personeelsbestand in het primair onderwijs redelijk vergrijsd. Dit zorgt niet enkel voor een vervangingsvraag als ouderen uitstromen naar pensioen, maar leidt ook tot vragen over de duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers. Hoe kan ervoor gezorgd worden dat het personeel gedurende de gehele loopbaan gezond, gemotiveerd, met plezier, competent en productief kan werken. Zo hebben ouderen in de sector een hoger verzuim dan hun jongere collega's en verzuimen zij gemiddeld langer. Dit verzuim is deels werk-gerelateerd. Bovendien willen en kunnen lang niet alle ouderen in de sector naar eigen inzicht langer doorwerken. Gelijktijdig blijkt de werkdruk in de sector hoog te zijn en pleit een deel van het personeel voor aanvullende maatregelen tegen werkdruk en werkstress. Het terugdringen van (werk-gerelateerd) verzuim in de sector loont niet enkel vanwege bovenstaand vraagstuk, maar draagt bijvoorbeeld ook bij aan het verlagen van de vervangingsbehoefte door verzuim.

Twijfels over kansen op arbeidsmarkt

Een deel van het personeel in de sector geeft aan te twijfelen over de eigen inzetbaarheid. Het personeel dat hierover twijfelt, twijfelt niet zozeer over de eigen kennis en vaardigheden, maar met name over de kansen die zij hebben op de arbeidsmarkt. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Zo heeft (toekomstig) personeel de afgelopen jaren beperkte kansen gehad in de sector. Dit kan de beeldvorming over de mogelijkheden in de sector (negatief) hebben beïnvloed. Ook kunnen de beperkte mogelijkheden met een pabo-diploma buiten de sector hier een rol in spelen.

Tevreden, maar wel aandachtspunten

Het personeel in het primair onderwijs is overall tevreden met het werk in de sector. Wel blijven er enkele aandachtspunten. Dit geldt bijvoorbeeld voor de tevredenheid over de carrièreperspectieven. Het gaat hierbij niet enkel om de beloning, maar bijvoorbeeld ook om de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden. Er is weinig (externe en interne) mobiliteit in de sector en het personeel werkt vaak lang in dezelfde functie of in dezelfde organisatie. De oorzaak hiervan lijkt de structuur van veel scholen te zijn: het zijn vaak relatief platte organisaties, waardoor de mogelijkheden om door te groeien en een lange carrière te maken beperkt zijn. Ook de hoeveelheid werk, de emotionele belasting van het werk en de werkdruk blijven een punt van aandacht. Deze aspecten hebben ook raakvlakken met de aantrekkelijkheid van het beroep, terwijl dit punt juist van belang is in tijden van tekorten.

Focus op strategisch beleid

De komende jaren blijft ook het verbinden van verschillende aspecten van HRM-beleid tot strategisch beleid van belang. Op veel scholen wordt bijvoorbeeld wel aandacht besteed aan het formele gesprek, maar ontbreekt het aan het maken van concrete afspraken en lijkt het vaak ook te ontbreken aan een verbinding van deze afspraken aan de visie van de organisatie. Ook is er blijvende aandacht nodig voor het versterken van de functiemix.

Complexe context

Bovenstaande ontwikkelingen zijn zichtbaar zich in de complexe context waarin het primair onderwijs zich bevindt. De sector heeft namelijk te maken met verschillende (beleids)ontwikkelingen, die al dan niet invloed op elkaar hebben, elkaar opvolgen en waar over het algemeen meerdere partijen bij betrokken zijn. Dit vraagt het nodige van het veld. Gelijktijdig liggen niet alle ontwikkelingen in de invloedssfeer van scholen en besturen. Dit geldt bijvoorbeeld voor autonome ontwikkelingen, zoals de conjunctuur en, meer recentelijk, de verhoogde instroom van asielzoekers in Nederland.

Oplossingsrichtingen

Op basis van de bovenstaande knelpunten kunnen verschillende oplossingsrichtingen worden geformuleerd. Deze oplossingsrichtingen bieden de sector handvatten bij het voeren van arbeidsmarktbeleid.

Focus op meerdere pijlers

Het anticiperen op de voorspelde tekorten en, gelijktijdig, vasthouden aan het versterken van de beroepsgroep/kwaliteit van het personeel lijkt een van de belangrijkste uitdagingen te zijn voor het primair onderwijs op de korte en middellange termijn. Om dit te kunnen realiseren, lijkt het van belang niet op één, maar op verschillende pijlers te richten. Voorbeelden hiervan zijn:

- Het bevorderen van instroom op de pabo en het bevorderen van de instroom in de sector. Dit kan bijvoorbeeld door het vroegtijdig bereiken van de doelgroep door middel van voorlichting en campagnes, door te focussen op het (verbeteren van het) imago, de beeldvorming en aantrekkelijkheid van de sector en de pabo en door eventuele reserves, zoals pabo-afgestudeerden die eerder niet aan het werk kwamen in de sector of na afstuderen buiten het onderwijs zijn gaan werken, te bereiken. Ook kan gekeken worden naar aanpalende beroepen: welke beroepen kunnen in aanmerking komen voor het leraarschap?
- Het verminderen van uitval, zowel op de pabo als op de scholen zelf. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het voorkomen van uitval van startende leraren, maar ook om binden en boeien van zittend personeel. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan het voorkomen van de uitstroom van bepaalde groepen studenten of werknemers, het stimuleren van externe en interne mobiliteit waar nodig en het beter aansluiten op wensen van verschillende doelgroepen (bijvoorbeeld mannen en vwo'ers), zodat zij de pabo en de sector een aantrekkelijke optie vinden. Ook is het optimaliseren van de inzetbaarheid van zittend personeel van belang. Ook hierbij speelt de aantrekkelijkheid van de sector een rol. Dit kan onder andere door te focussen op strategisch HRM-beleid, loopbaanontwikkelingsmogelijkheden en arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden.

Samenwerking van belang

Scholen en besturen werken op bepaalde vraagstukken al (regionaal) samen. Een recent voorbeeld hiervan is het Sectorplan PO, waarin verschillende besturen werken aan het behouden van werkgelegenheid door regionale samenwerking in een RTC (regionaal transfercentra). Samenwerking blijft ook de komende jaren van belang om de bovenstaande knelpunten op te kunnen lossen. Bepaalde knelpunten zijn te groot om alleen op te pakken: individuele scholen en besturen zijn qua organisatorische slagkracht dan vaak te klein om deze vraagstukken op te lossen. Regionale samenwerking op het gebied van arbeidsmarktvraagstukken kan bijvoorbeeld bijdragen aan het aanpakken van knelpunten, zoals tekorten en overschotten en het stimuleren van mobiliteit. Daarnaast zal ook in toenemende mate samengewerkt (moeten) worden met organisaties buiten het onderwijs. Dit zien we bijvoorbeeld al terug bij de totstandkoming van IKC's en brede scholen, waar sprake is van vervlechting van het onderwijs met andere sectoren.

Vooruit kijken

Naast samenwerking is het voor scholen en besturen van belang dat zij (strategisch) vooruit leren kijken en tijdig kunnen anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Als een school pas anticipeert op een ontwikkeling zoals tekorten als er daadwerkelijk tekorten optreden, is het te laat om hier tijdig een passende oplossing voor te vinden. Er moet dan mogelijk ingeboet worden op de kwaliteit. Strategisch meerjarenbeleid kan bijdragen aan het voorkomen hiervan. Door meerjarenbeleid hebben scholen en besturen immers langer van te voren zicht op bijvoorbeeld leerlingenontwikkelingen, ontwikkelingen in het eigen personeelsbestand en de bijbehorende financiële situatie. Hierdoor wordt het eenvoudiger om het onderwijsaanbod in lijn te brengen met de vraag en gelijktijdig aandacht te besteden aan de kwaliteit van het onderwijs.

1

Inhoud

De context van het primair onderwijs



1

Inhoud

Samenvatting

De Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2016 schetst een beeld van de vraag naar en het aanbod aan onderwijspersoneel in de sector. Thema's zoals krimp, vergrijzing en de instroom op de pabo staan hierbij centraal. Deze ontwikkelingen staan echter niet op zichzelf. Het primair onderwijs moet met deze ontwikkelingen omgaan binnen de context waarin de sector zich bevindt. Dit is een omgeving die in beweging is. Zo heeft de sector onder meer te maken met beleidsontwikkelingen, economische ontwikkelingen en algemene veranderingen op de arbeidsmarkt, zoals flexibilisering en technologische vooruitgang. Deze ontwikkelingen hebben vaak gevolgen voor de arbeidsmarkt, zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin.

De professionele ontwikkeling van de beroepsgroep is een van de belangrijkste ontwikkelingen waar het primair onderwijs de afgelopen periode mee te maken heeft gehad. Dit thema staat bijvoorbeeld centraal in de Lerarenagenda, maar ook in de CAO PO 2016-2017 wordt aandacht besteed aan dit thema. Ook de komende periode blijft dit thema van belang. De professionele ontwikkeling van de beroepsgroep richt zich op toekomstig personeel, bijvoorbeeld via de lerarenopleidingen, op startend personeel, bijvoorbeeld via de begeleiding van startende leraren en op zittend personeel, bijvoorbeeld door het lerarenregister en de focus op bekwaamheidsonderhoud. Daarnaast wordt in toenemende mate aandacht besteed aan de ontwikkeling van schoolleiders en bestuurders. Ook andere eerder ingezette ontwikkelingen, zoals de invoering van passend onderwijs, blijven invloed houden op de sector.

Er zijn ook ontwikkelingen, bijvoorbeeld in wet- en regelgeving, die niet enkel van toepassing zijn op het primair onderwijs, maar wel (grote) invloed hebben op de sector. Dit geldt bijvoorbeeld voor de invoering van de Wwz, de banenafpraak en de Wet studietoelating hoger onderwijs, waarmee het stelsel van studiefinanciering in het hoger onderwijs is hervormd. Zo zijn in de CAO PO 2016-2017 verschillende afspraken gemaakt die gerelateerd zijn aan de Wwz, bijvoorbeeld over de reparatie van de WW en het organiseren van vervanging.

Naast bovenstaande ontwikkelingen hebben ook meer autonome ontwikkelingen invloed op het werk in de sector. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de aanhoudende technologische vooruitgang, maar ook om meer maatschappelijke ontwikkelingen zoals de verhoogde instroom van asielzoekers. Deze ontwikkelingen vragen om de ontwikkeling van specifieke vaardigheden bij het personeel, bijvoorbeeld op het gebied van ICT. Hier wordt onder meer in het adviesrapport 'Ons onderwijs2032' op ingegaan. De verhoogde instroom van asielzoekers vraagt ook om voldoende gekwalificeerd personeel om asielzoekerskinderen onderwijs te bieden.

Bovenstaande ontwikkelingen laten zien dat de context waarin het primair onderwijs zich bevindt complex en aan verandering onderhevig is. Zo zijn er vaak verschillende partijen betrokken bij een ontwikkeling en hebben verschillende ontwikkelingen ook invloed op elkaar. Deze ontwikkelingen kunnen het functioneren van de arbeidsmarkt beïnvloeden, zowel in positieve als in negatieve zin en zowel in kwalitatieve als kwantitatieve zin.

1

Inhoud

Lerarenagenda

Lerarenagenda

De Lerarenagenda 2013-2020 bundelt afspraken van professionals en verschillende onderwijspartijen, met als doel het beroep van leraar te verbeteren. De Lerarenagenda bestaat uit zeven belangrijke thema's met daaronder een aantal aandachtspunten.

Agendapunten Lerarenagenda

- **Agendapunt 1: Betere studenten aan lerarenopleidingen**
Studenten hebben voldoende relevante voorkennis en zijn in potentie geschikt voor het beroep van leraar. Hierdoor daalt de uitval en stijgt het studierendement.
- **Agendapunt 2: Betere lerarenopleidingen**
Leraren die van de opleiding afkomen, beschikken over kennis, Bildung, kunnen duidelijk uitleggen en een taakgerichte werksfeer creëren. De basis voor differentiëren in onderwijsaanbod en opbrengstgericht werken is gelegd. De opleiding sluit goed aan op de behoefte van toekomstige leraren en scholen.
- **Agendapunt 3: Aantrekkelijke en flexibele leerroutes**
Voorkomen van kwantitatieve en kwalitatieve tekorten, door de instroom van voldoende goede studenten te bevorderen en vwo'ers, zij-instromers, mannen en jonge academici aan te trekken.
- **Agendapunt 4: Een goed begin voor startende leraren**
Startende leraren krijgen de begeleiding die ze nodig hebben om hun werk als lid van een professioneel team te kunnen doen. Hierdoor wordt uitval voorkomen en worden de algemeen didactische vaardigheden versterkt.
- **Agendapunt 5: Scholen als lerende organisaties**
Alle professionals op school werken samen in en aan een cultuur waarin het draait om leren. Bijvoorbeeld door de gesprekscyclus, peer review, lesbezoeken, gezamenlijk lessen voor te bereiden of door de inzet van ICT.
- **Agendapunt 6: Alle leraren bekwaam en bevoegd**
Leraren blijven zichzelf ontwikkelen en hebben hier voldoende tijd voor. In het lerarenregister maken leraren zichtbaar of ze bevoegd en bekwaam zijn. Om de kwaliteit van de lessen en het onderwijs te borgen, is afgesproken dat in 2017 alle lessen door bevoegde leraren worden gegeven. Ook neemt het aantal academici voor de klas toe.
- **Agendapunt 7: Een sterke beroepsorganisatie**
Een sterke beroepsorganisatie verbindt leraren en draagt bij aan duurzame verbetering van de beroepsgroep. Het imago wordt versterkt en leraren participeren in professionele verbanden.

1

Inhoud

Scherpere toelatingseisen pabo

Om de voortgang van de Lerarenagenda te monitoren, zijn verschillende indicatoren geformuleerd. Deze indicatoren geven de voortgang van de ambities weer. Een volledig overzicht van de voortgang is te lezen op de website van de Lerarenagenda. In de onderstaande paragraaf wordt een samenvatting gegeven van de belangrijkste aspecten.

Zo gelden, gerelateerd aan agendapunt 1, met ingang van 2015-2016 bijzondere nadere vooropleidingseisen voor de pabo. Wanneer een student geen eindexamen heeft gedaan in aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek, moet een toelatingstoets worden afgelegd. Het uitgangspunt is dat studenten hierdoor beter voorbereid beginnen aan hun opleiding. Omdat niet alle leerlingen tijdens hun vooropleiding al op deze eisen hebben kunnen anticiperen, is een ondersteuningsaanbod voor deze leerlingen opgezet. De eerste cijfers laten zien dat een ruime meerderheid van de deelnemers de toets met succes heeft afgerond. Tegelijkertijd telt het cijfer op de rekentoets (bij mbo en havo-vooropleidingen) nog niet mee als instroomvereiste voor rekenzware hbo-sectoren, waaronder de lerarenopleidingen. Wel blijft de entreetoets rekenen onderdeel uitmaken van het bindend studieadvies op de pabo.¹

Pabo's positief geaccrediteerd

De investering in de landelijke kennisbases en kennistoetsen hebben bijgedragen aan het verbeteren van de kwaliteit van de lerarenopleidingen (agendapunt 2). De accreditatie door de NVAO laat dan ook zien dat de opleidingen gewerkt hebben aan hun kwaliteit: alle 24 pabo's die zijn beoordeeld zijn positief geaccrediteerd. Zeven pabo's zijn daarbij als 'goed' beoordeeld. De verbetering van de kwaliteit is vooral zichtbaar in de instroom, en het eindniveau van

de opleidingen, alsook bij de leraren. Ook neemt de studenttevredenheid de afgelopen jaren toe en werken scholen en opleidingen steeds vaker samen. Zo is er een uitbreiding van het aantal bekostigde opleidingsscholen voorzien van 55 naar ongeveer 85.²

Meer mannen op de pabo

Instellingen werken aan het flexibel vormgeven van lerarenopleidingen en het verbreden van de routes naar het leraarschap (agendapunt 3). Zo zijn er initiatieven als driejarige trajecten voor vwo'ers op de pabo en de academische pabo, waar studenten de pabo combineren met een wo-opleiding zoals pedagogiek. Daarnaast krijgt Nederland vanaf september 2017 een universitaire opleiding voor basisschoolleraren. Deze opleiding moet meer vwo'ers aantrekken.

Naast het aandeel vwo'ers op de pabo is er ook aandacht voor het aandeel mannen voor de klas. De afgelopen jaren is het aandeel (instromende) mannen op de pabo toegenomen. Met name hogescholen die deelnemen aan de voorlopersgroep 'Mannen op de pabo' trekken meer mannen aan.³

Begeleiding stabiel

Het aandeel startende leraren in het primair onderwijs dat begeleiding krijgt, is de afgelopen periode niet toegenomen, terwijl 100 procent begeleiding in 2020 wordt geambieerd (agendapunt 4). Met name de begeleiding van invallers is hierbij een punt van aandacht: zij ontvangen minder vaak begeleiding dan leraren met een reguliere baan.⁴

¹ Kamerbrief Tweede voortgangsrapportage Lerarenagenda, 4 november 2015, ministerie van OCW.

² Ibid. Dit zijn opleidingsscholen in zowel het primair onderwijs als in het voortgezet onderwijs.

³ Ibid.

⁴ Om zo goed mogelijk onderwijs te kunnen geven en ervoor te zorgen dat invallers zich snel thuis voelen op een school heeft het Arbeidsmarktplatform PO ondersteuning ontwikkeld om zowel de invalkracht als het schoolbestuur/schoolleider te helpen. Klik [hier](#) om meer te lezen over deze ondersteuning.

1

Inhoud

De sociale partners hebben in de cao afspraken gemaakt over de begeleiding van startende leraren. Zo hebben zij onder andere afgesproken dat startende leraren recht hebben op begeleiding door een coach en hebben zij recht op een extra budget van 40 uur per jaar, naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid.⁵

Minder deelname aan peer review

Er zijn verschillende instrumenten om scholen te faciliteren bij de ontwikkeling naar een lerende organisatie (agendapunt 5). Een voorbeeld hiervan is het programma van de Stichting leerKRACHT, evenals de kijkwijzer van de Onderwijscoöperatie die in samenwerking met de inspectie is ontwikkeld. De professionele organisatie is ook een thema in de cao.

Het aandeel leraren dat deelneemt aan peer review is, in vergelijking met eerdere cijfers, afgenomen. Wel wordt peer review door een meerderheid van de leraren (zeer) zinvol gevonden. Als er peer review plaatsvindt, is dit met name met collega's van de eigen school. Het aandeel leraren dat een functioneringsgesprek heeft, is wel toegenomen. De stijging is alleen minder dan wordt geambieerd.⁶

Nieuwe bekwaamheidseisen

Bevoegdheid is in het primair onderwijs geen groot knelpunt: vrijwel alle leraren hebben een onderwijsbevoegdheid (98 procent in 2015).⁷ Het bekwaamheidsonderhoud is, vanzelfsprekend, wel een belangrijk aspect (agendapunt 6). Op dit vlak is onder meer een lichte verbetering waar te nemen in de mate waarin leraren in het primair onderwijs de differentiatievaardigheden beheersen.

De algemeen didactische vaardigheden worden door een meerderheid van de leraren in de sector beheerst. Wel is er op dit punt, volgens de Tweede Voortgangsrapportage Lerarenagenda, nog onvoldoende voortgang zichtbaar.

Niet alle leraren zijn bekend met de bekwaamheidseisen. Ook is de bekendheid in de loop der jaren niet toegenomen. In 2015 geeft bijna 8 procent van de leraren aan niet bekend te zijn met deze eisen, terwijl meer dan de helft van de leraren ongeveer, maar niet precies, weet wat de eisen inhouden.⁸

De bekwaamheidseisen zullen de komende periode worden herijkt. Hiervoor heeft de Onderwijscoöperatie een voorstel gemaakt, dat door het ministerie is overgenomen. Zij werken aan de omzetting ervan in wetgeving.⁹

Aantal academici stabiel

Het aantal academisch- en masteropgeleiden in de sector is stabiel gebleven, terwijl er een stijging geambieerd wordt. Ongeveer 16 procent van de leraren heeft in 2015 een hbo-master als hoogst afgeronde opleiding, minder dan 1 procent heeft een Wo-bachelor/MO-B afgerond en bijna 4 procent van de leraren is universitair opgeleid. Een ruime meerderheid, zo'n driekwart van de leraren, heeft een hbo-bachelor afgerond.¹⁰ Het is de ambitie dat in 2020 30 procent van de leraren in de sector beschikt over een wo-bachelor of hbo-/wo masteropleiding. Er zijn verschillende initiatieven om aankomende, startende en ervaren leraren een (master-)diploma te laten behalen. Het project VierSlagLeren is hier een voorbeeld van.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

⁷ Witteman-van Leenen en Van Bergen (2015). Onderwijs Werkt! 2015. Regioplan in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam. De resultaten in dit onderzoek zijn gebaseerd op een enquête die is ingevuld door 1.521 personen (directieleden en leraren) uit het primair onderwijs.

⁸ Ibid.

⁹ Kamerbrief Tweede voortgangsrapportage Lerarenagenda, 4 november 2015, ministerie van OCW.

¹⁰ Witteman-van Leenen en Van Bergen (2015). Onderwijs Werkt! 2015. Regioplan in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.

1

Inhoud

Lerarenregister wettelijk verankerd

Het kabinet heeft besloten het lerarenregister wettelijk te verankeren. Met deze verankering verwacht het kabinet dat de positie van leraren en de zeggenschap van de beroepsgroep over het leraarschap wordt versterkt.

Door in het register geregistreerd te staan, laten leraren zien dat ze hun kennis op peil houden. Iedere vier jaar wordt een registratie opnieuw beoordeeld. Leraren die niet voldoen aan de criteria voor herregistratie krijgen een aantekening in het lerarenregister. Zij kunnen op termijn niet meer voor de klas staan, tot zij kunnen aantonen te voldoen aan de criteria. Het aantal leraren dat zich inschrijft in het register neemt gestaag toe, maar er zijn wel acties nodig om ervoor te zorgen dat alle leraren in 2017 geregistreerd zijn.¹¹ De bekendheid met het lerarenregister is de afgelopen periode wel toegenomen, maar een groot deel van de leraren is nog steeds relatief onbekend met het register. Ongeveer drie op de tien leraren in het primair onderwijs is nog niet bekend met het register.¹²

De Raad van State heeft in hun advies over het lerarenregister aandacht gevraagd voor een zorgvuldige invoering van het register. Ook vindt de Raad van State het verlies van de bevoegdheid, als niet wordt voldaan aan de eisen voor herregistratie, buitenproportioneel. Om hier aan tegemoet te komen, is de invoeringsperiode door het kabinet met vier jaar verlengd.¹³ De inwerkingtreding wordt als volgt gefaseerd:

- Invoering register: 1 augustus 2017 en 1 augustus 2018. Alle leraren komen in het register te staan.
- Eerste fase herregistratie: 1 augustus 2018 en 1 augustus 2022. Zodra de herregistratiecriteria zijn geformuleerd door de beroeps-

groep, start voor de leraren een eerste termijn van herregistratie van vier jaar. In deze fase wordt daar nog niet de volledige consequentie aan verbonden: leraren kunnen dan nog steeds ingezet worden voor het onderwijs.

- Tweede fase herregistratie 1 augustus 2022 en 1 augustus 2026. Aansluitend start, indien dat verantwoord gevonden wordt, een tweede herregistratieperiode. In deze periode geldt niet alleen de verplichting tot bekwaamheidsonderhoud, maar ook de sanctie als hier niet aan wordt voldaan.¹⁴

Schoolleidersregister

Naast het lerarenregister bestaat er ook een register voor schoolleiders. Dit register is bedoeld om schoolleiders (verder) te laten professionaliseren. Het register is sinds 2013 actief in het primair onderwijs. Vanaf 2018 is het voor alle schoolleiders in de sector verplicht zich hierin te registreren. In februari 2016 stonden 3.171 schoolleiders als Registerdirecteur onderwijs en 473 als Registeradjunct-directeur onderwijs ingeschreven bij het Schoolleidersregister PO.¹⁵

In 2015 is ruim 75 procent van de directieleden in de sector bekend met het register, heeft 18 procent er wel eens van gehoord, terwijl zo'n zes procent er niet bekend mee is. Meer dan de helft van de directeuren oordeelt (zeer) positief over de registratieplicht voor schoolleiders in het primair onderwijs.¹⁶

11 Kamerbrief Tweede voortgangsrapportage Lerarenagenda, 4 november 2015, ministerie van OCW.

12 Wittman-van Leenen en Van Bergen (2015). Onderwijs Werkt! 2015. Regioplan in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.

13 Rijksoverheid, op: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2016/04/25/lerarenregister-wordt-wettelijk-verankerd>

14 Kamerstukken in verband met de invoering van het lerarenregister, 22 april 2016, ministerie van OCW.

15 Inspectie van het Onderwijs (2016). De staat van het onderwijs: onderwijsverslag 2014/2015. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

16 Wittman-van Leenen en Van Bergen (2015). Onderwijs Werkt! 2015. Regioplan in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.

1

Inhoud

Sterkere beroepsgroep

Agendapunt 7 richt zich op (het versterken van) de beroepsgroep. Hiertoe is onder andere het LerarenOntwikkelfonds opgericht. Het fonds heeft het bevorderen van vernieuwing en verbetering van de onderwijskwaliteit, kennisdeling en versterking van de professionalisering van leraren en de beroepsgroep als geheel als doel. Leraren in de sector die ingeschreven staan in het lerarenregister kunnen bij het fonds een aanvraag indienen. Het fonds keert geldbedragen uit voor de uitwerking van deze ideeën. Voor indieners van toegekende initiatieven organiseert de beroepsgroep verplichte coaching, peer learning en kennisdeling.¹⁷

Minder lesuren voor leraren

Ook buiten de Lerarenagenda om is er aandacht voor de ontwikkeling van leraren. Zo steunde een meerderheid in de Tweede Kamer in juni een motie waarin gestreefd wordt naar minder lesuren per week voor leraren in de sector. In de motie wordt gepleit voor een maximaal aantal lesuren van acht dagdelen voor een (fulltime) leraar. Dit moet leraren tijd en ruimte geven om zich te verbeteren, verbreden en verdiepen. De motie verzoekt de regering om samen met het onderwijsveld tot een uitgewerkt voorstel te komen, waarin ook de financiële consequenties worden uitgewerkt.¹⁸

¹⁷ Kamerbrief Tweede voortgangsrapportage Lerarenagenda, 4 november 2015, ministerie van OCW.

¹⁸ PO-Raad, op: <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/tweede-kamer-wil-minder-lesuren-voor-leraren>

1

Inhoud

Doorlichting onderwijsstelsel

Doorlichting onderwijsstelsel

In 2015 heeft het ministerie de OESO gevraagd het Nederlandse onderwijssysteem door te lichten. Uit deze doorlichting blijkt dat het Nederlandse onderwijs er goed voor staat. Dit is volgens de OESO het gevolg van een onderwijssysteem dat een hoog niveau van decentralisatie en autonomie van scholen combineert met een set aan sterke verantwoordingsmechanismen, een onderwijsinspectie, goede informatievoorzieningen en onderzoeksinstellingen en intermediaire (belangen)organisaties.¹⁹ Positieve elementen zijn onder andere de schoolfinanciering met extra steun voor achterstandskinderen, een cultuur van experimenten en innoveren en een competente beroepsgroep van leraren, schoolleiders en bestuurders.

Desondanks heeft de OESO ook verschillende verbeterpunten aangewezen. De belangrijkste uitdagingen die betrekking hebben op het onderwijspersoneel zijn:

- Het ontbreken van systematische begeleidingstrajecten voor startende leraren, differentiatievaardigheden van leraren, het collectieve en samenwerkende leren binnen en tussen scholen en samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen. Ook is volgens de OESO een beter ontwikkelde carrièrestructuur nodig, met meer diversiteit in salaris en loopbaanmogelijkheden.
- Het belang van goede schoolleiders wordt nog onvoldoende onderkend. Er zijn volgens de OESO te grote verschillen in de kwaliteit van schoolleiders. Daarom beveelt de OESO een samenhangende leiderschapsstrategie aan met aandacht voor samenwerking en het stimuleren van een cultuur van continue verbetering en formele professionalisering.
- Schoolbesturen hebben autonomie, maar verantwoorden volgens de OESO niet altijd zoals het zou moeten. Er zijn soms ook problemen met de capaciteit van schoolbesturen, die in schaal van elkaar verschillen.

¹⁹ OECD (2016). Review of National Policies for Education: Netherlands 2016. OECD: Parijs.

In een reactie op het OESO-advies laat het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) weten dat op de meeste thema's acties zijn of worden ondernomen. Deze bevinden zich in verschillende fases van ontwikkeling. Zo staat de kwaliteit van leraren en de aantrekkingskracht van het leraarschap al geruime tijd op de agenda en wordt hier met behulp van de Lerarenagenda een impuls aan gegeven. Ook de professionalisering van schoolleiders is een thema bij het ministerie. De professionalisering van schoolleiders wordt onder andere vormgegeven met behulp van het Schoolleidersregister PO.²⁰

Opleiding en professionalisering directiepersoneel

Ruim driekwart van de directeuren/managers in het primair onderwijs heeft een managementopleiding afgerond of is hiermee bezig. Het gaat in veel gevallen om een brede basisopleiding schoolleider.²¹

²⁰ Kamerbrief over resultaten doorlichting Nederlands onderwijssysteem, 25 mei 2016, ministerie van OCW.

²¹ Witteman-van Leenen en Van Bergen (2015). Onderwijs Werkt! 2015. Regioplan in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.

1

Inhoud

CAO PO

CAO PO

Op 1 juli 2016 is de CAO PO 2016-2017 in werking getreden.²² De cao is voor een groot deel gebaseerd op eerdere afspraken, zoals de cao PO 2014-2015. Ook zijn er aanvullende afspraken gemaakt, bijvoorbeeld over vervanging in relatie tot de Wwz en bovenwettelijke uitkeringen (WOPO).

De Wwz voert wijzigingen door op drie terreinen:

- Flexibele arbeid;
- Ontslagrecht;
- Werkloosheidswet.

De Wwz geldt uitsluitend voor het bijzonder onderwijs: het openbaar onderwijs valt onder het ambtenarenrecht. De cao-partijen zijn overeengekomen dat openbare besturen via de cao niet collectief worden gebonden aan de Wwz-bepalingen.

Nieuwe contractvormen

Met name de aanpassingen in flexibele arbeid hebben grote gevolgen voor het primair onderwijs, bijvoorbeeld als het gaat om het regelen van vervanging van zieke leerkrachten. Daarom zijn in de cao afspraken gemaakt om deze vervanging zo goed mogelijk te kunnen regelen. Deze afspraken bestaan uit een verruiming van het aantal tijdelijke contracten: van 3 naar 6 contracten en van 24 naar 36 maanden. Deze verruiming geldt voor werknemers die worden ingezet voor werknemers met een lesgevende taak of met lesgebonden/behandeltaken die afwezig zijn voor hun geplande werkzaamheden. Als de invaller meer dan zes maanden (zes maanden en 1 dag) geen contract heeft gehad met het betreffende schoolbestuur, begint de keten van contracten weer opnieuw. Ook zijn er nieuwe contractvormen mogelijk.

Nieuwe contractvormen

- Min-max contracten: een invaller werkt een minimum aantal uur per week (minimaal acht uur in het primair onderwijs). Afsgesproken is dat de invaller daarbij voor maximaal tweeënhalf keer het aantal uren als minimaal in het contract is afgesproken per week beschikbaar is. De werkgever hoort werk aan te bieden als de werknemer geschikt is voor het werk en de werknemer is op zijn of haar beurt verplicht het werk te accepteren. Dit type contract kan enkel worden ingezet voor vervangingswerkzaamheden.
- Bindingscontracten: dit zijn contracten met een vaste omvang van ten minste één uur per week. Dit uur mag enkel worden besteed aan professionalisering of teamactiviteiten. Alle uren die besteed worden aan het geven van onderwijs komen daardoor bovenop dit uur. Enkel in geval van onvoorziene of onplanbare vervanging kan het contract tijdelijk uitgebreid worden. Ook is de invaller niet verplicht om een verzoek tot invallen te accepteren. Wanneer dit wel gedaan wordt, wordt het aantal uur in het bindingscontract tijdelijk uitgebreid gedurende de vervangingsperiode. Omdat het bindingscontract doorlopend is, tellen tijdelijke uitbreidingen binnen het contract niet als losse contracten.

²² De cao-partijen verlenen VGS en RMU voor een aantal bepalingen uit de cao dispensatie.

1

Inhoud

Afspraken over vervangingsbeleid

Besturen in het bijzonder onderwijs dienen met de PGMR afspraken te maken over het vervangingsbeleid. Door de cao-partijen wordt geadviseerd om ook de oudergeleding hierbij te betrekken. Het vervangingsbeleid dient te omschrijven op welke manier vervanging wordt georganiseerd en welke contracten hiervoor ingezet worden. Dit gebeurt op basis van de historische vervangingsbehoefte. Bij het opstellen van het beleid wordt gewerkt in een volgorde van vast naar vast/flexibel en naar flexibel. Dit betekent dat er eerst gewerkt wordt met vaste overeenkomsten op bestuursniveau, met inzet op het niveau van de school, bovenscholen en bovenbestuurlijk, gevolgd door vaste overeenkomsten met tijdelijke uitbreidingen, tijdelijke overeenkomsten, tijdelijke overeenkomsten met tijdelijke uitbreidingen en min-max contracten. Het sluitstuk zijn de bindingscontracten. Het openbaar onderwijs kan tijdens de looptijd van de cao eenmalig kiezen voor afspraken zoals die voor het bijzonder onderwijs gelden.

Transitievergoeding bij ontslag

Ook op het gebied van ontslag zijn er gevolgen voor het bijzonder onderwijs. Voor het bijzonder onderwijs geldt dat aan de werknemer een verplichte transitievergoeding betaald moet worden bij ontslag.

Aanpassingen WOPO

In de cao is de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs (WOPO) voor het bijzonder onderwijs herzien. Voor het openbaar onderwijs is de regeling op punten aangepast.

Voor het bijzonder onderwijs geldt dat de WW in duur en opbouw wordt hersteld naar de oude situatie van maximaal 38 maanden. Daarnaast is er sprake van een aanvullende en aansluitende uitkering. De aanvullende uitkering heeft een duur gelijk aan de herstelde WW. Gedurende de eerste zes maanden van de aanvullende uitkering is de hoogte 75 procent van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, hierna (voor de rest van de duur van de herstelde WW) 70 procent van de ongemaximeerde grondslag. Voor de aansluitende uitkering geldt dat, voor ieder jaar onderwijsdiensttijd zoals beschreven in de WOPO van de CAO PO 2014-2015, een maand aansluitende

uitkering wordt opgebouwd. Hierbij geldt een maximum van 38 maanden en de hoogte van de uitkering is 70 procent van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Daarnaast is er een extra-aansluitende uitkering (vangnet), waar onder bepaalde voorwaarden aanspraak op kan worden gemaakt. Voor de WOPO in het bijzonder onderwijs geldt een overgangsrecht.

Voor het openbaar onderwijs is de WOPO op een aantal punten gewijzigd. Zo wordt de WW in duur en opbouw hersteld naar de oude situatie van maximaal 38 maanden. De aanvullende uitkering is aangepast zoals in de WOPO-regeling voor het bijzonder onderwijs, terwijl de aansluitende uitkering niet wordt begrensd op 65 jaar, maar aangepast naar de AOW-gerechtigde leeftijd.²³

Participatiebanen

In de cao zijn sociale partners overeengekomen dat in de cao een aparte functie en erbij horende schaal wordt opgenomen voor participatiebanen. Deze schaal begint op het wettelijk minimumloon en groeit in drie periodieken van elk 3,3 procent naar 110 procent van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML).

²³ Onderhandelaarsakkoord CAO PO 2016-2017.

1

Inhoud

Passend onderwijs

Passend onderwijs

Sinds de invoering van passend onderwijs hebben scholen in het regulier en speciaal onderwijs zorgplicht. Dit betekent dat zij de verantwoordelijkheid hebben om leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben een passende onderwijsplek te bieden. Om dit te realiseren, werken scholen samen in regionale samenwerkingsverbanden. Passend onderwijs is een stelselwijziging die de afgelopen jaren, maar ook de komende jaren, inspanning vraagt van de sector.

Daling aantal leerlingen, bureaucratie nog punt van aandacht

Door passend onderwijs horen meer leerlingen een plek te krijgen in het reguliere onderwijs. Op dit vlak worden de eerste stappen gezet. Zo is, volgens de negende Voortgangsrapportage Passend Onderwijs, het aantal leerlingen in het (voortgezet) speciaal onderwijs en speciaal basisonderwijs in 2015, ten opzichte van het voorgaande schooljaar, gedaald. Een andere inzet van passend onderwijs is het verminderen van (onnodige) bureaucratie. Hoewel er voorbeelden zijn dat dit lukt, ziet de Inspectie ook dat samenwerkingsverbanden niet altijd erin slagen om de bureaucratie te verminderen. Zo ervaren (v)so-scholen die veel met samenwerkingsverbanden te maken hebben nog veel bureaucratie bij het aanvragen van bijvoorbeeld toelaatbaarheidsverklaringen.²⁴

Geïntensiveerd toezicht

Op 1 augustus 2015 was bij 124 van de 152 samenwerkingsverbanden de basiskwaliteit op orde.²⁵ In het basisonderwijs schoten 18 samenwerkingsverbanden tekort. In het voortgezet onderwijs gaat het om tien samenwerkingsverbanden. Na intensivering van het toezicht heeft een deel van deze samenwerkingsverbanden alsnog

een basisarrangement gekregen. Er lijken, op basis van de eerste jaarrekeningen, geen grote problemen te zijn met de financiële continuïteit of rechtmatigheid van samenwerkingsverbanden. Wel kan de verantwoording van de besteding van middelen verbeterd worden. Dit geldt ook voor het intern toezicht op de samenwerkingsverbanden. Dit is vaak niet onafhankelijk genoeg, waardoor sprake kan zijn van belangenverstrengeling, concludeert de Inspectie.

Invlechting (voortgezet) speciaal onderwijs

In de bestuursakkoorden in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs is afgesproken het (voortgezet) speciaal onderwijs in te vlechten in het reguliere onderwijs. In het veld wordt wisselend tegen deze ontwikkeling aangekeken. Een deel van de (v)so-scholen wil graag invlechten in het reguliere primair onderwijs of voortgezet onderwijs, terwijl anderen pleiten voor uitstel of pleiten voor een uitzonderingspositie. Deze signalen zijn aanleiding geweest voor overleg tussen de sectororganisaties en het ministerie van OCW.

Het ingezette invlechtingstraject wordt voortgezet. Wel wordt gekozen voor een meer praktische, inhoudelijke route.²⁶

²⁴ Negende voortgangsrapportage passend onderwijs en Inspectie van het Onderwijs (2016). De staat van het onderwijs: onderwijsverslag 2014/2015. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

²⁵ Inspectie van het Onderwijs (2016). De staat van het onderwijs: onderwijsverslag 2014/2015. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

²⁶ Negende voortgangsrapportage passend onderwijs.

1

Inhoud

Banenafspraken

Banenafspraken

In het sociaal akkoord hebben werkgevers in de overheidssector en het onderwijs afgesproken om in een periode van tien jaar 25.000 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Ook in de marktsector worden banen gecreëerd, 100.000 in totaal.

Op basis van het aantal fte's is bepaald hoeveel banen er gecreëerd moeten worden. In het primair onderwijs gaat het om 1.045 nieuwe banen op 31 december 2016, ten opzichte van 1 januari 2013. In de periode van tien jaar gaat het in totaal om 4.020 banen.²⁷

Er heeft nog geen telling plaatsgevonden van het aantal gerealiseerde banen in de sector, maar het beeld is dat het primair onderwijs achterloopt op het aantal banen dat tot nu toe gecreëerd zou moeten zijn.²⁸ De kleinschaligheid waar veel scholen en besturen in het primair onderwijs mee te maken hebben, is hier mogelijk een oorzaak van. Desondanks wordt de sector door verschillende organisaties gewezen op haar maatschappelijke taak, in het bijzonder omdat veel mensen uit de doelgroep van de banenafspraken afkomstig zijn uit het voortgezet speciaal onderwijs.²⁹

²⁷ Brief van Ministerie van OCW over de banenafspraken in het primair onderwijs.

²⁸ Dit blijkt uit een waarneming van de banenaanjager voor de publieke sector, dhr. Spigt.

²⁹ Brief van Ministerie van OCW over de banenafspraken in het primair onderwijs.

1

Inhoud

Meer ruimte voor nieuwe scholen

Meer ruimte voor nieuwe scholen

Bij het beoordelen van een nieuw schoolinitiatief wordt gekeken naar de levensbeschouwelijke richting en het verwachte aantal leerlingen. Je kunt hierdoor alleen een school starten als deze tot een limitatieve lijst van erkende levensbeschouwelijke richtingen behoort. Initiatiefnemers moeten met behulp van een prognose bovendien aantonen dat er vraag is naar een nieuwe school in die levensbeschouwelijke richting. Er is één richting voor scholen zonder geloofsovertuiging, het algemeen bijzonder onderwijs. Binnen het algemeen bijzonder onderwijs kunnen verschillende pedagogische concepten daarom met elkaar concurreren.

Deze procedures sluiten volgens het ministerie van OCW niet meer aan bij ontwikkelingen in de maatschappij. Zo sluiten zij onvoldoende aan op de verscheidenheid aan opvattingen en ideeën van ouders over onderwijs. Daarom komen zij met een wetsvoorstel dat meer ruimte moet bieden aan nieuwe initiatieven. Dit kan gaan om initiatieven voor religieuze scholen, maar ook om initiatieven op een pedagogische of andere grondslag. Dit kan gerealiseerd worden door het begrip 'richting' uit verschillende onderwijswetten te schrappen (scholen kunnen nog wel een richting hebben) en het oordeel over de bekostiging van een nieuwe school te baseren op de verwachte onderwijskwaliteit en gerealiseerde leerlingenaantallen. Dit voorstel staat bekend als 'meer richting voor nieuwe scholen'. Voorheen werd gesproken over richtingvrije planning: een situatie waarin richting geen rol meer speelt bij het besluit om een bekostigde school te starten.

Het wijzigen van deze procedures is een omvangrijke operatie. Zo zijn er niet enkel wijzigingen nodig die direct te maken hebben met het starten van nieuwe scholen, zoals de stichtingsnormen en het richtingenbegrip, maar zijn er ook wijzigingen nodig op het terrein van de bekostiging en de manier waarop scholen huisvesting krijgen. Hiervoor wordt aangesloten bij de wijziging in de bekostiging die al in gang is gezet door het ministerie. Over de uitwerking hiervan is het ministerie in gesprek met de sectorraden. Ook andere onderwijspartijen worden hierbij betrokken. Over de huisvesting wordt overleg gevoerd met gemeenten en het ministerie van BZK.³⁰

³⁰ Kamerbrief Meer ruimte voor nieuwe scholen: naar een moderne interpretatie van artikel 23, 2 juli 2015, ministerie van OCW.

1

Inhoud

**Verruimen mogelijkheden
samenwerkingsschool**

Verruimen mogelijkheden samenwerkingsschool

Naast het creëren van meer ruimte voor nieuwe scholen, is ook een wetsvoorstel ingediend om de mogelijkheden om een samenwerkingsschool tot stand te brengen, te verruimen.³¹ Ook wil het voorstel de bestuurlijke vormgeving ervan vereenvoudigen, zodat onder andere tegemoet gekomen wordt aan de behoefte aan samenwerkingsscholen in dunbevolkte krimpgebieden.

Om dit te realiseren, wordt voorgesteld het continuïteitscriterium te versoepelen. Het continuïteitscriterium houdt in dat een van beide te fuseren scholen met opheffing wordt bedreigd. Ook wordt de fusietoets voor fusies die leiden tot de vorming van een samenwerkingsschool- of bestuur afgeschaft en kan een samenwerkingsschool in stand worden gehouden door een stichting voor openbaar onderwijs. Een identiteitscommissie op schoolniveau moet ervoor zorgen dat het openbare karakter en de bijzondere identiteit van de school gewaarborgd blijven.³²

³¹ Een samenwerkingsschool is een fusieschool waar zowel openbaar als bijzonder onderwijs wordt aangeboden.

³² Raad van State (2016). Advies wet samen sterker door vereenvoudiging samenwerkingsschool. Raad van State: Den Haag.

1

Inhoud

Bewegingsonderwijs

Bewegingsonderwijs

Bewegingsonderwijs is van belang voor de ontwikkeling van kinderen. Om dit te stimuleren, is afgesproken dat elke basisschoolleerling in het schooljaar 2017-2018 minstens twee, maar bij voorkeur drie, lesuren bewegingsonderwijs per week krijgt van een bevoegde (vak) leerkracht. Scholen die meer bewegingsonderwijs willen geven, lopen echter tegen verschillende belemmeringen aan. Zo is er in sommige gemeenten een tekort aan bevoegde leraren of een gebrek aan sportaccommodaties en -ruimtes. Het ministerie van OCW, de PO-Raad en NOC*NSF bekijken daarom welke acties per school/gemeente nodig zijn. Zo worden door gemeenten en scholen gezamenlijk de vraag naar en het aanbod van accommodaties geïnventariseerd. NOC*NSF helpt verenigingen en scholen bij het samenwerken bij het matchen van vraag en aanbod. Daarnaast is de Lerarenbeurs opengesteld voor leraren die nog niet bevoegd zijn voor bewegingsonderwijs.³³

Leraren zijn op dit moment bevoegd om bewegingsonderwijs te geven wanneer ze de eerstegraads lerarenopleiding lichamelijke opvoeding hebben afgerond, na de pabo de Leergang Vakbekwaamheid Bewegingsonderwijs hebben afgerond of een groepsleerkracht zijn die voor 2005 aan de pabo zijn afgestudeerd. Om de kwaliteit van het bewegingsonderwijs te stimuleren, is een voorstel ingediend om alleen leraren die de ALO hebben afgerond nog gymles te laten geven. Op 25 april van dit jaar werd duidelijk dat er geen Kamermeerderheid is voor dit voorstel.³⁴

Ook op andere manieren wordt aandacht besteed aan de gezondheid op scholen. Zo gaan zes pabo's leraren opleiden binnen het project 'Specialist Sportieve en Gezonde School'. Het project wordt uitgevoerd door een vertegenwoordiging van pabo's. Zij werken met landelijke instanties en expertisecentra samen om ervoor te zorgen dat de komende vier jaar een curriculum wordt ontwikkeld voor pabostudenten die specialist willen worden op het gebied van de Sportieve en Gezonde School. Zij leren bijvoorbeeld hoe ze ouders bij gezonde lessen kunnen betrekken en hoe kinderen naast gymles meer kunnen bewegen.³⁵

Ook het Nationaal Programma Preventie ('Alles is gezondheid...') moet bijdragen aan meer gezonde en vitale scholen. Binnen dit programma maken deelnemende partijen afspraken en ondernemen zij gezamenlijk acties die een beweging op gang moeten brengen. Dit wordt onder andere gedaan door kinderen met lesmateriaal te leren wat een gezonde leefstijl is en wat het belang hiervan is en door scholen te stimuleren te beginnen met de 'Gezonde School-aanpak'.

³³ Kamerbief voortgang plan van aanpak bewegingsonderwijs primair onderwijs, 29 januari 2016, ministerie van OCW.

³⁴ PO-Raad, op <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/update-geen-kamermeerderheid-voor-afschaffen-brede-bevoegdheid>

³⁵ PO-Raad, op: <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/speciale-leraren-moeten-scholen-gezonder-maken>

1

Inhoud

Onderwijs aan asielzoekerskinderen

Onderwijs aan asielzoekerskinderen

Ook verschillende maatschappelijke ontwikkelingen hebben invloed op de sector. De meest zichtbare ontwikkeling van de afgelopen periode is de verhoogde instroom van asielzoekers in Nederland.³⁶ Mede hierdoor is het aantal scholen aan asielzoekerscentra en grotere nieuwkomersvoorzieningen tussen augustus 2014 en augustus 2015 gestegen, van 45 naar 53 voorzieningen. Niet alle kinderen van asielzoekers krijgen onderwijs op deze voorzieningen. Een deel van hen stroomt door naar een reguliere school, waar zij als statushouder onderwijs krijgen in taalklassen of in reguliere klassen instromen.³⁷

Het verzorgen van onderwijs voor deze kinderen zorgt voor verschillende uitdagingen voor het personeel in het primair onderwijs, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin. Zo moet niet enkel gezorgd worden voor extra huisvesting en inventaris voor onderwijs, maar moet ook personeel geworven worden dat beschikt over de juiste vaardigheden en moet voorzien worden in leermiddelen.

Het ministerie heeft eind 2015 verschillende maatregelen aangekondigd om het onderwijs aan deze kinderen beter te ondersteunen.³⁸

Maatregelen

- Maatwerkfinanciering: vanaf 1 augustus 2016 ontvangen scholen in het primair onderwijs maatwerkbekostiging op basis van vier peilmomenten per jaar.³⁹
- Een betere doorstroom vanuit internationale schakelklassen: De PO-Raad en LOWAN ontwikkelen profielen en leerlijnen om de instroom naar het voortgezet onderwijs op het juiste niveau te regelen en om een doorlopende leerlijn bij de overgang van de ene naar de andere school in het primair onderwijs te bevorderen.
- Ondersteuningsprogramma's voor scholen met asielzoekerskinderen en leraren NT2-onderwijs: Door LOWAN wordt ondersteuning geboden bij het organiseren van onderwijs aan nieuwkomers. Ook worden er trainingsdagen voor leraren georganiseerd.
- Beschikbaar stellen en updaten van lesmethoden NT2: Ter ondersteuning zijn 200 leskisten verspreid onder basisscholen. Er zijn, desondanks, onvoldoende methoden voorhanden. De methoden die er zijn, zijn bovendien vaak verouderd. Daarom wordt contact gelegd met partijen die expertise hebben op dit terrein.
- Expertisebevordering voor de omgang met trauma's: Er is gewerkt aan een aanbod om de deskundigheid van leraren over trauma's te bevorderen. Het aanbod van AUGEO is hier een voorbeeld van.

³⁶ Op 9 augustus 2016 zijn er 3.524 kinderen in de leeftijd van 4 – 11 jaar in de opvang. Zie: <https://www.coa.nl/nl/over-coa/cijfers-en-jaarverslagen>

³⁷ Inspectie van het Onderwijs (2016). De staat van het onderwijs: onderwijsverslag 2014/2015. Inspectie van het Onderwijs: Utrecht.

³⁸ Kamerbrief Stand van zaken asielzoekersonderwijs, 14 juli 2016, ministerie van OCW.

³⁹ De huidige aanvullende bekostigingsregelingen voor vreemdelingenonderwijs kennen een drempel. Bij de nieuwe maatwerkbekostiging wordt vastgehouden aan deze drempel. Kamerbrief Asielzoekerskinderen in het onderwijs, 1 april 2016, ministerie van OCW

1

Inhoud

Onderwijs van de toekomst

In het primair en voortgezet onderwijs worden leerlingen voorbereid op de maatschappij. De maatschappij verandert echter. Zo gaat de technologische vooruitgang, onder andere op het gebied van ICT, steeds sneller en zien we dat een baan voor het leven vaak tot het verleden behoort. Dit vraagt om flexibiliteit, creativiteit en het vermogen om een leven lang te leren. Dit heeft gevolgen voor de kennis en vaardigheden waarover leerlingen moeten beschikken.

Het Platform Onderwijs2032 is daarom een brede maatschappelijke dialoog aangegaan over de inhoud van het primair onderwijs en voortgezet onderwijs, met als doel te komen tot een visie op de kennis en vaardigheden die leerlingen moeten opdoen met het oog op (toekomstige) ontwikkelingen in de samenleving. Op basis hiervan is het Platform met een advies gekomen, dat begin 2016 is gepresenteerd. Het Platform onderscheidt een aantal kenmerken van het gewenste toekomstige onderwijs, zoals een grotere nadruk op persoonsvorming, naast kennisontwikkeling en maatschappelijke vorming.

Kerncurriculum bestaat uit verschillende onderdelen

Het Platform ziet Nederlands, Engels, rekenvaardigheid (inclusief wiskunde), digitale geletterdheid en burgerschap als verplichte aspecten van het kerncurriculum. Daarnaast omvat het kerncurriculum kennis die leerlingen nodig hebben om de wereld te kunnen begrijpen en hier aan bij te dragen ('kennis van de wereld'). Deze kennis kan geclusterd worden in drie interdisciplinaire kennisdomeinen, te weten Mens & Maatschappij, Natuur & Technologie en Taal & Cultuur. Leerlingen dienen tot slot ook vaardigheden te beheersen die niet gebonden zijn aan een vak ('vakoverstijgende vaardigheden'). De volgende vakoverstijgende vaardigheden behoren tot de vaste basis voor alle leerlingen: samenwerken, kritisch denken, leervaardigheden, creativiteit en probleemoplossend vermogen. In de visie van het Platform leren leerlingen deze kennis en vaardigheden op een diepgaande manier aan.

Onderwijs van de toekomst**Kenmerken toekomstig onderwijs**

- De leerling:
 - ontwikkelt kennis en vaardigheden door zijn creativiteit en nieuwsgierigheid in te zetten;
 - vormt zijn persoonlijkheid;
 - leert om te gaan met vrijheid en verantwoordelijkheid en over grenzen heen te kijken;
 - leert de kansen van de digitale wereld te benutten;
 - krijgt betekenisvol onderwijs op maat.
- Toekomstgericht onderwijs bestaat uit een curriculum waarin leerlingen:
 - een vaste basis aan kennis en vaardigheden opdoen, waarmee ze vakoverstijgend leren, denken en werken;
 - hun kennis en vaardigheden verdiepen en verbreden, met hun eigen mogelijkheden en interesses als leidraad;
 - zich als persoon vormen waar het gaat om de ontwikkeling van hun identiteit, hun creativiteit en gezonde leefstijl.

1

Inhoud

Gevolgen voor onderwijspersoneel

De kenmerken van het toekomstig onderwijs hebben ook gevolgen voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, bijvoorbeeld als het gaat over het opleiden van toekomstige leraren en de kennis en vaardigheden waarover zittende leraren horen te beschikken. Zo moeten leraren wat het Platform betreft samen met hun leidinggevenden beter in staat zijn om in teamverband invulling te geven aan het onderwijsprogramma. Hiervoor is onderwijskundige kennis nodig, maar ook leiderschap en samenwerking binnen teams. Om dit te kunnen realiseren, horen leraren tijd te krijgen om binnen en buiten de school met collega's en professionals te werken aan een samenhangend curriculum en kennis te delen over bijvoorbeeld pedagogiek en didactiek. Hiervoor zijn actieve, stimulerende en faciliterende schoolleiders nodig. Ook zijn aanpassingen nodig in de lesvormen, het gebruik van leermateriaal en moet de ICT-infrastructuur en -kennis op peil blijven.

Voor toekomstige leraren is het van belang dat zij op de lerarenopleiding al voorbereid worden op het toekomstig onderwijs. Het Platform vindt het daarom van belang dat opleidingsprogramma's leraren voldoende toerusten om de voorgestelde visie op toekomstgericht onderwijs in de praktijk te brengen. Hiervoor is een nauwe samenwerking tussen scholen, lerarenopleidingen en de wetenschap van belang. Ook is het volgens het Platform nodig dat studenten gedurende de opleiding voldoende kennis opdoen om in teamverband onderwijs te ontwerpen en te ontwikkelen. Hiervoor zijn niet enkel gedegen vakken en pedagogische en didactische vaardigheden van belang, maar gaat het ook om het leren ontwerpen van (interdisciplinair) onderwijs en het werken aan persoonsvorming. Deze kennis moet ook gedeeld blijven worden met alumni in de zogeheten inductiefase.

Hoe verder?

Na overleg met de Tweede Kamer, de Onderwijscoöperatie en andere organisaties heeft de staatssecretaris van OCW besloten het advies verder te laten verdiepen in de periode tot 1 november. In deze periode wordt ingegaan op de vraag wat het advies van het Platform in de praktijk betekent, hoe leraren denken over het advies en hoe ze hun eigen rol in de herijking van het curriculum zien. De vragen zijn ondergebracht in twee, naast elkaar staande, trajecten onder leiding van de Onderwijscoöperatie en een regiegroep met vertegenwoordigers van de sectororganisaties, AVS, LAKS, Ouders & Onderwijs en de Onderwijscoöperatie.⁴⁰

Meer informatie

- www.delerarenagenda.nl
- CAO PO 2016 -2017, www.poraad.nl/themas/werkgeverszaken/cao-po
- www.passendonderwijs.nl

Relevante rapporten

- Kamerbrief Tweede voortgangsrapportage Lerarenagenda
- Review of National Policies for Education: Netherlands 2016
- Onderwijs Werkt! 2015
- Ons onderwijs2032. Eindadvies

⁴⁰ Onderwijs 2032, op <http://onsonderwijs2032.nl/over-ons/>

Werkgelegenheid



2

Inhoud

Samenvatting

Doordat er minder kinderen geboren worden, daalt het aantal leerlingen in het primair onderwijs. Tussen 2011 en 2015 is het aantal leerlingen met meer dan 5 procent afgenomen, tot ruim 1.546.000 leerlingen in 2015. Wel zijn er grote regionale verschillen: naast regio's met forse krimp zijn er ook enkele regio's waar het aantal leerlingen de afgelopen jaren is toegenomen of minimaal is gedaald. Ook zien we verschillen in krimp tussen verschillende denominatieve richtingen.

Evenals het aantal leerlingen is ook de werkgelegenheid de afgelopen jaren afgenomen. Het aantal fte's is daarbij sterker gedaald dan het aantal werkzame personen: het aantal fte's is tussen 2011 en 2015 met ruim 7 procent teruggelopen, terwijl het aantal werkzame personen in deze periode met 6 procent is gedaald. Wel lijkt de daling in sterkte af te zwakken. Zo is het ondersteunend personeel in de periode 2014-2015 bijvoorbeeld licht in omvang toegenomen. De daling in de werkgelegenheid zien we ook terug in cijfers over de in- en uitstroom in het primair onderwijs. Uit deze cijfers blijkt dat, met uitzondering van 2013, de uitstroom de instroom overstijgt. De uitstroom uit de sector bestaat met name uit ouderen, maar ook jongeren stromen in verhouding vaak uit. De uitstroom vindt voornamelijk plaats omdat het personeel zelf beslist ontslag te

nemen, het tijdelijk contract afloopt of omdat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt. De interne doorstroom in het primair onderwijs is, evenals de mobiliteitsintentie van het personeel, beperkt.

Ondanks de dalende werkgelegenheid van de afgelopen jaren lijkt het aantal vacatures in de sector zich langzaam weer te herstellen. Ten opzichte van 2013 is het aantal vacatures in 2014 bijvoorbeeld met ruim 30 procent toegenomen. Deze toename is vooral toe te schrijven aan een toenemend aantal vacatures voor leraren. Deze vacatures zijn, afgezet tegen de werkgelegenheid, met name te vinden in de Randstad en Flevoland.

Er zijn de afgelopen jaren niet enkel minder personen werkzaam in het primair onderwijs, ook de samenstelling van het personeel is veranderd. Zo neemt het aandeel vrouwen in het primair onderwijs steeds verder toe. In totaal wordt in 2015 ruim 79 procent van de werkgelegenheid (fte) vervuld door een vrouw. Ook wordt het personeel gemiddeld steeds ouder. In alle functies is het aandeel 55-plussers de afgelopen jaren dan ook toegenomen. Gelijktijdig is het aandeel jongeren in de sector beperkt. Het aandeel jonge leraren is tussen 2014-2015 wel licht toegenomen, in totaal met 0,1 procent. In absolute aantallen is er echter sprake van een lichte daling.

2

Inhoud

Ontwikkeling aantal leerlingen

Ontwikkeling aantal leerlingen

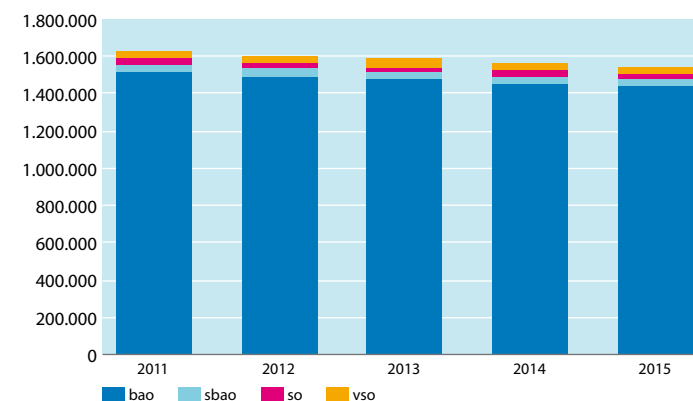
De ontwikkeling van het aantal leerlingen is van belang voor de vraag naar onderwijspersoneel. De behoefte aan personeel wordt namelijk hoofdzakelijk bepaald door de ontwikkeling van het aantal leerlingen, de uitstroom van personeel en personeel dat van functie wisselt of de werktijdfactor aanpast. Ook andere factoren, zoals de organisatie van het werk binnen een school en de ratio tussen het aantal leerlingen en het personeel, spelen hierbij een rol.

Afname aantal leerlingen

Doordat er minder kinderen geboren worden, daalt het aantal leerlingen in het primair onderwijs. Deze daling is al enkele jaren voelbaar.

In de periode 2011-2015 is het aantal leerlingen in het primair onderwijs met meer dan 5 procent afgenomen, tot ruim 1.546.000 leerlingen (zie figuur 1). Het aantal leerlingen is met name teruggelopen in het speciaal basisonderwijs, het speciaal onderwijs en het basisonderwijs. Zo daalde het aantal leerlingen in het basisonderwijs met bijna 5 procent, tot ruim 1.443.000 leerlingen. Enkel in het voortgezet speciaal onderwijs is het aantal leerlingen in deze periode toegenomen, hoewel het afgelopen jaar ook in deze sector sprake is van krimp. Het merendeel van de leerlingen in het primair onderwijs krijgt in 2015 les in het basisonderwijs (ruim 93 procent), gevolgd door het voortgezet speciaal onderwijs (ruim 2 procent), het speciaal basisonderwijs (ruim 2 procent) en het speciaal onderwijs (bijna 2 procent).

Figuur 1 Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs, 2011-2015⁴¹



Bron: DUO

⁴¹ Exclusief bao trekkende bevolking (varende kleuters en rijdende scholen). In 2015 gaat het om ruim 400 kinderen.

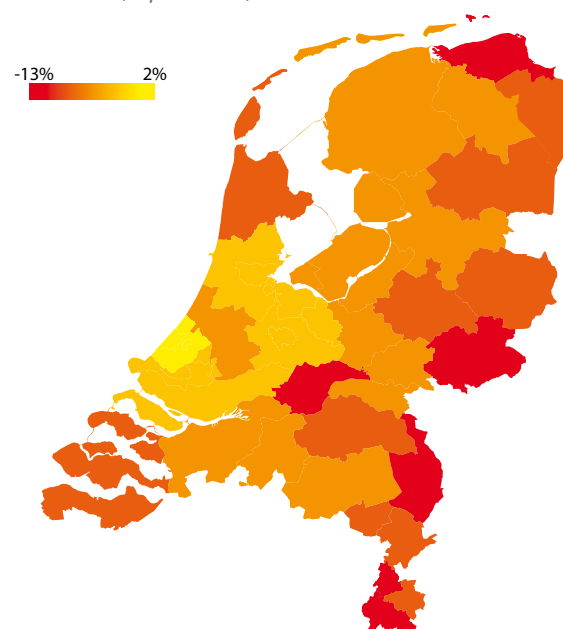
2

Inhoud

Krimp verschilt per regio

De afname van het aantal leerlingen in het primair onderwijs is een landelijk verschijnsel. Wel zijn er grote regionale verschillen. Zo zijn er regio's met sterke krimp, maar er zijn ook regio's waar slechts in beperkte mate krimp is, of zelfs nog sprake is van (lichte) groei. Dit laatste geldt bijvoorbeeld voor de G4 en omliggende regio's, zoals de regio Haaglanden, Zuidelijk Noord-Holland en Utrecht-Midden. De afname van het aantal leerlingen is in de periode 2011-2015 het meest zichtbaar in delen van Limburg, Groningen en in de Achterhoek (zie kaart 1).

Kaart 1 Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs naar RPA, 2011-2015 (in procenten)⁴²



Bron: DUO

⁴² De G5 wordt in deze kaart niet separaat weergegeven, maar als onderdeel van een RPA-regio.

Leerlingen krijgen met name les op niet-openbare school

Bijna zeven op de tien leerlingen in het primair onderwijs krijgt les op een niet-openbare school. De overige leerlingen krijgen les op openbare scholen (ruim 29 procent) of samenwerkingsscholen (ruim 1 procent). Niet-openbare scholen zijn met name Rooms-Katholiek of Protestants-Christelijk. Zo krijgen ruim 505.500 leerlingen les op een Rooms-Katholieke school en krijgen ruim 357.900 leerlingen les op een Protestants-Christelijke school.

Het aantal leerlingen is de afgelopen jaren niet bij elke denominatie afgenomen. Zo is het aantal leerlingen tussen 2011 en 2015 onder andere toegenomen op Interconfessionele scholen, Reformatorische scholen en Islamitische scholen. Het aantal leerlingen is echter teruggelopen bij Protestants-Christelijke scholen, Rooms-Katholieke scholen en openbare scholen.

Kleine scholen

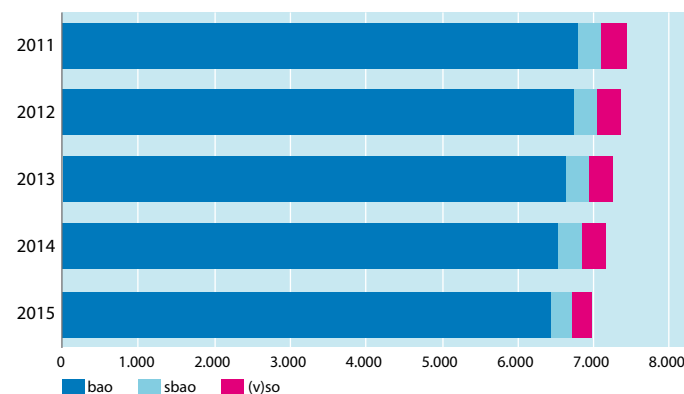
Scholen kunnen door krimp voor verschillende vraagstukken komen te staan, bijvoorbeeld als het gaat om financiën, huisvesting en personeel. Als gevolg van krimp ontstaan in veel regio's ook kleine scholen. In 2015 is ruim 30 procent van de scholen in het basisonderwijs een kleine school. Dit betekent dat zij minder dan 145 leerlingen hebben. Kleine scholen zijn met name te vinden in het noorden van Nederland en Zeeland. Gemiddeld bestaan basisscholen in 2015 uit 224 leerlingen. Dit aantal is de afgelopen jaren relatief stabiel.⁴³

⁴³ Scholen voor speciaal basisonderwijs bestaan gemiddeld uit 122 leerlingen, scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs uit 252 leerlingen. De gemiddelde schoolgrootte is in het speciaal basisonderwijs afgenomen, terwijl in het (voortgezet) speciaal onderwijs sprake is van een stijging.

2 Inhoud

Scholen worden niet alleen geconfronteerd met een terugloop van het aantal leerlingen, scholen kunnen ook sluiten, bijvoorbeeld als zij onder de opheffingsnorm komen. Figuur 2 geeft de ontwikkeling van het aantal scholen in het primair onderwijs weer. Deze ontwikkeling wordt bepaald aan de hand van stichtingen, opheffingen en fusies en is dus niet enkel het gevolg van krimp. Uit figuur 2 blijkt dat het aantal basisscholen tussen 2011 en 2015 is teruggelopen van 6.806 in 2011 naar 6.430 in 2015. Ook het aantal scholen voor het speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs is in deze periode afgenomen. Het aantal besturen in het primair onderwijs daalde eveneens, van 1.191 in 2011 naar 1.085 in 2015.

Figuur 2 Ontwikkeling aantal scholen primair onderwijs, 2011-2015⁴⁴



Bron: Onderwijsin cijfers.nl

Zwakke en excellente scholen⁴⁵

Nagenoeg alle scholen in het basisonderwijs voldoen aan de normen van de Inspectie. Het aandeel dat voldoet aan de eisen is de afgelopen jaren relatief stabiel. Op 1 september 2015 was 1,9 procent van alle basisscholen zwak, terwijl 0,2 procent zeer zwak was. In het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs is een teruggang in het aantal scholen dat voldoet aan de normen van de Inspectie. In het speciaal basisonderwijs is sprake van een daling van 0,4 procent, in het (voortgezet) speciaal onderwijs van zo'n 1 procent. 1,7 procent van de scholen in het speciaal basisonderwijs was op 1 september 2015 een zwakke school, 0,4 procent was zeer zwak. In het (voortgezet) onderwijs gaat het om respectievelijk 4,7 procent en 1,1 procent.

In januari 2016 hebben 63 scholen in het primair onderwijs het predicaat Excellente School 2015-2017 ontvangen. Het gaat om 37 basisscholen, 7 scholen voor speciaal basisonderwijs, 13 scholen voor speciaal onderwijs en 6 scholen voor voortgezet speciaal onderwijs. Een excellente school is in de basis een goede school, die zich onderscheidt van andere goede scholen door te excelleren op een bepaald gebied dat in de school als geheel doorwerkt.

⁴⁴ Het aantal scholen bao is exclusief het aantal scholen voor trekkende bevolking (varende kleuters en rijdende scholen) en het aantal scholen (v)so is exclusief ziekenhuisscholen.

⁴⁵ Inspectie van het Onderwijs, op: www.onderwijsinspectie.nl/nieuws/2015/11/in-voortgezet-onderwijs-steeds-minder-zwakke-afdelingen.html en www.onderwijsinspectie.nl/excellentescholen/

2

Inhoud

Leerlingenmerken

Leerlingenmerken

Basisscholen kunnen op basis van de gewichtenregeling extra financiële middelen ontvangen voor de bestrijding van onderwijsachterstanden. Dit bedrag kan onder andere gebruikt worden voor de inzet van personeel. Het is daarom niet enkel van belang hoeveel leerlingen een school heeft, maar ook hoe de leerlingenpopulatie eruit ziet.

De gewichtenregeling werkt met twee gewichten: wordt aan een leerling een van deze gewichten toegekend, dan krijgt de school extra financiële middelen. Hoe hoger het gewicht, hoe hoger het bedrag. Scholen in zogenoemde impulsgebieden krijgen voor elke gewichtenleerling extra middelen.

Tabel 1 Toelichting gewichtenregeling

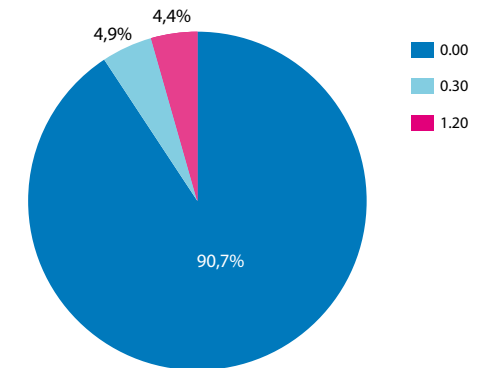
Opleiding ouders/verzorgers	Gewicht
Maximaal basisonderwijs of (v)so-zmlk (voortgezet of speciaal onderwijs – zeer moeilijk lerende kinderen) 1 of beide ouders/verzorgers	1,2
Maximaal lbo/vbo, praktijkonderwijs of vmbo basis- of kaderberoepsgerichte leerweg (beide ouders/verzorgers of ouder/verzorger die voor het kind zorgt)	0,3

Bron: Rijksoverheid

Afname aandeel gewichtenleerlingen

De afgelopen jaren is het aandeel gewichtenleerlingen afgenomen. Dit geldt zowel voor het aandeel leerlingen met het gewicht 0.3 als het aandeel leerlingen met het gewicht 1.2. Zo werd in 2011 nog aan bijna 7 procent van de basisschoolleerlingen het gewicht 0.3 toegekend en aan ruim 5 procent van de leerlingen het gewicht 1.2. In 2015 is dit teruggelopen tot respectievelijk bijna 5 procent en ruim 4 procent van de leerlingen. Dit komt neer op 70.200 leerlingen met het gewicht 0.3 en 63.700 leerlingen met het gewicht 1.2. Aan de overige leerlingen is geen gewicht toegekend (zie figuur 3). Gewichtenleerlingen komen met name voor in de G4 en de omliggende regio's en in de grensgebieden.

Figuur 3 Aandeel gewichtenleerlingen basisonderwijs, 2015



Bron: DUO

2

Inhoud

Merendeel leerlingen in cluster 3/4

Het speciaal onderwijs, exclusief vso, is onderverdeeld in vier clusters. Deze clusters zijn ingedeeld op basis van de problematiek van de leerlingen:

- cluster 1 voor kinderen met een visuele beperking;
- cluster 2 voor dove en slechthorende kinderen, kinderen met ernstige spraak/taalmoeilijkheden en kinderen met een stoornis in het autistisch spectrum waarbij de focus ligt op communicatie;
- cluster 3 voor zeer moeilijk lerende kinderen, kinderen met lichamelijke en/of verstandelijke beperkingen, langdurig zieke kinderen en kinderen met epilepsie.
- cluster 4 voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen, kinderen met psychiatrische stoornissen of ernstige gedragsproblemen en langdurig zieke kinderen zonder een lichamelijke beperking.

Sinds de invoering van passend onderwijs maken cluster 3 en 4 scholen deel uit van de regionale samenwerkingsverbanden.

Het merendeel van de leerlingen in het speciaal onderwijs, ruim 78 procent, krijgt les op een cluster 3/4 school. Dit komt neer op ruim 23.200 leerlingen. De overige leerlingen, zo'n 6.400, krijgen les op een cluster 1/2 school. Het aantal leerlingen is de afgelopen jaren zowel op cluster 1/2 scholen als op cluster 3/4 scholen afgenomen.⁴⁶

⁴⁶ DUO.

2

Inhoud

Ontwikkeling werkgelegenheid

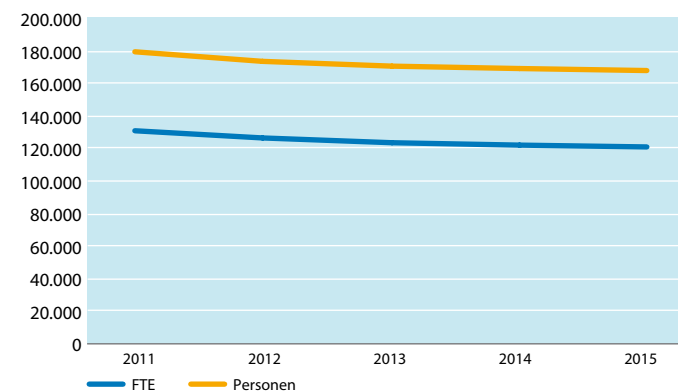
Ontwikkeling werkgelegenheid

In 2015 werken in totaal ruim 167.890 personen in het primair onderwijs. Samen werken zij zo'n 120.960 fte. Evenals het aantal leerlingen is ook het aantal werkzame personen en aantal fte's de afgelopen jaren afgenomen. Het aantal fte's is daarbij sterker gedaald dan het aantal werkzame personen: het aantal fte's is tussen 2011 en 2015 met ruim 7 procent teruggelopen, terwijl het aantal werkzame personen in deze periode met 6 procent is gedaald. Dit komt neer op een daling van ruim 10.000 fte en ruim 11.400 personen (zie figuur 4). De daling lijkt wel in sterkte af te zwakken. Zo is het aantal werkzame personen het afgelopen jaar met bijna 1 procent gedaald en daalde het aantal fte met ruim 1 procent.

Werkgelegenheid sterkst gedaald in speciaal basisonderwijs

De werkgelegenheid is de afgelopen jaren het sterkst gedaald in het speciaal basisonderwijs. Dit geldt zowel voor het aantal fte's als het aantal personen. De werkgelegenheid in fte is het afgelopen jaar bijvoorbeeld met ruim 4 procent gedaald, terwijl de daling in zowel het basisonderwijs als in het (voortgezet) speciaal onderwijs uitkomt op ruim 1 procent.

Figuur 4 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs, 2011-2015⁴⁷



Bron: DUO

⁴⁷ Sinds 2013 worden de gegevens over de werkgelegenheid op een andere manier verwerkt. Dat veroorzaakt een kleine trendbreuk tussen de gegevens van 2012 en eerder en de gegevens van 2013 en later. Peildatum is 1 oktober van het betreffende jaar.

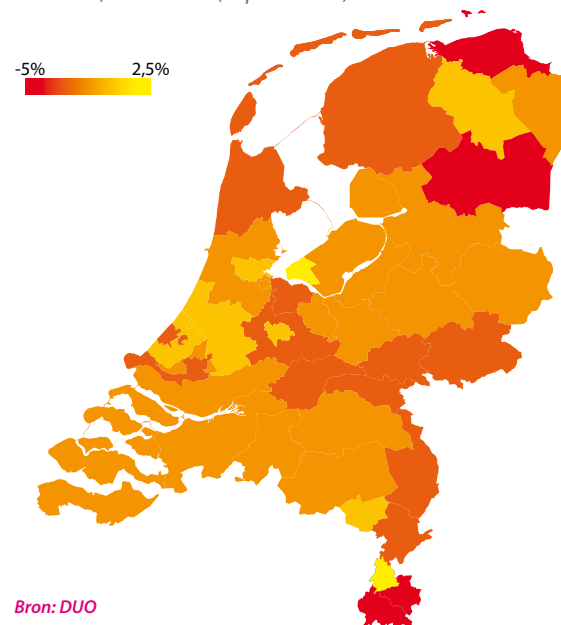
2

Inhoud

Werkgelegenheid daalt sterkst in Limburg en het noorden

Evenals de leerlingenontwikkeling kenmerkt ook de ontwikkeling van de werkgelegenheid zich door regionale verschillen. In zowel de periode 2011-2015 als in het afgelopen jaar is de werkgelegenheid in het primair onderwijs met name gedaald in delen van Limburg en in het noorden van Nederland. Zo is het aantal fte in Parkstad Limburg, Maastricht Merelland en Zuid- en Midden-Drenthe in de periode 2014-2015 met zo'n 5 procent gedaald (zie kaart 2). Er zijn echter ook regio's waar sprake is van een lichte stijging van de werkgelegenheid. Dit geldt bijvoorbeeld voor Almere, waar de werkgelegenheid in fte tussen 2014 en 2015 met ruim 1 procent is toegenomen.

Kaart 2 Ontwikkeling werkgelegenheid primair onderwijs in fte naar RPA, 2014-2015 (in procenten)

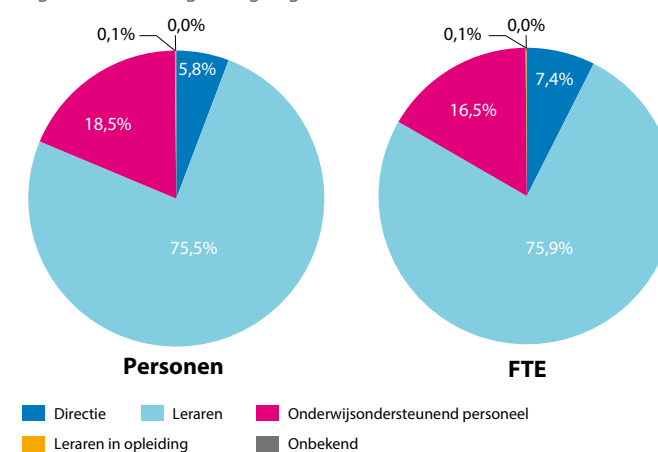
**Toename ondersteunend personeel**

Terwijl het aantal directieleden en leraren in het primair onderwijs tussen 2014 en 2015 is afgenomen, is het ondersteunend personeel licht in omvang toegenomen. Was in 2014 nog 19.755 fte onderwijs-ondersteunend personeel werkzaam in de sector, in 2015 is dit toegenomen tot 19.984 fte (+1 procent). In totaal wordt ruim 16 procent van de werkgelegenheid (fte) in 2015 vervuld door ondersteunend personeel (zie figuur 5).

... maar daling directieleden

Het aantal directieleden is tussen 2014 en 2015 van alle functies het sterkst gedaald, in totaal met bijna 3 procent. Dit betekent dat in 2015 ruim 9.000 fte aan directiepersoneel werkzaam is in de sector. Dit komt neer op ruim 7 procent van de totale werkgelegenheid. In dezelfde periode is ook het aantal leraren afgenomen, met bijna 2 procent. In 2015 is daardoor ruim 91.800 fte aan leraren werkzaam in het primair onderwijs, driekwart van het totaal aantal fte.

Figuur 5 Verdeling werkgelegenheid naar functie, 2015



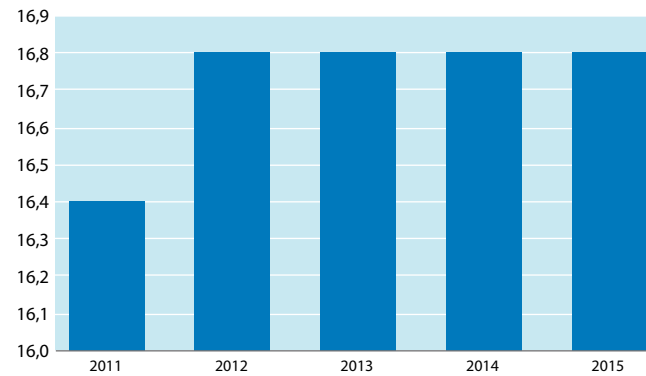
2

Inhoud

Leerling-leraarratio stabiel

Wanneer we het aantal leraren in het primair onderwijs afzetten tegen het aantal leerlingen, komen we te weten wat de leerling-leraarratio is. Dit geeft een indicatie van het aantal leerlingen per leraar.⁴⁸ Uit figuur 6 blijkt dat de leerling-leraarratio sinds 2012 stabiel is en uitkomt op 16,8 leerlingen per leraar. Wel zijn er regionale verschillen in de leerling-leraarratio.

Figuur 6 Leerling-leraarratio primair onderwijs, 2011-2015



Bron: Onderwijsincijfers.nl

⁴⁸ De leerling-leraarratio is niet hetzelfde als de gemiddelde groepsgrootte.

2

Inhoud

Samenstelling personeel

Samenstelling personeel

Er zijn de afgelopen jaren niet enkel minder personen werkzaam in het primair onderwijs, ook de samenstelling van het personeel is veranderd. Zo neemt het aandeel vrouwen in de sector steeds verder toe. In totaal wordt in 2015 ruim 79 procent van de werkgelegenheid (fte) vervuld door een vrouw. In 2011 was dit nog ruim 77 procent. In aantallen personen loopt het aandeel vrouwen verder op, tot ruim 83 procent in 2015. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat vrouwen, meer dan hun mannelijke collega's, een deeltijdbaan hebben.

Aantal mannen daalt sterker dan aantal vrouwen

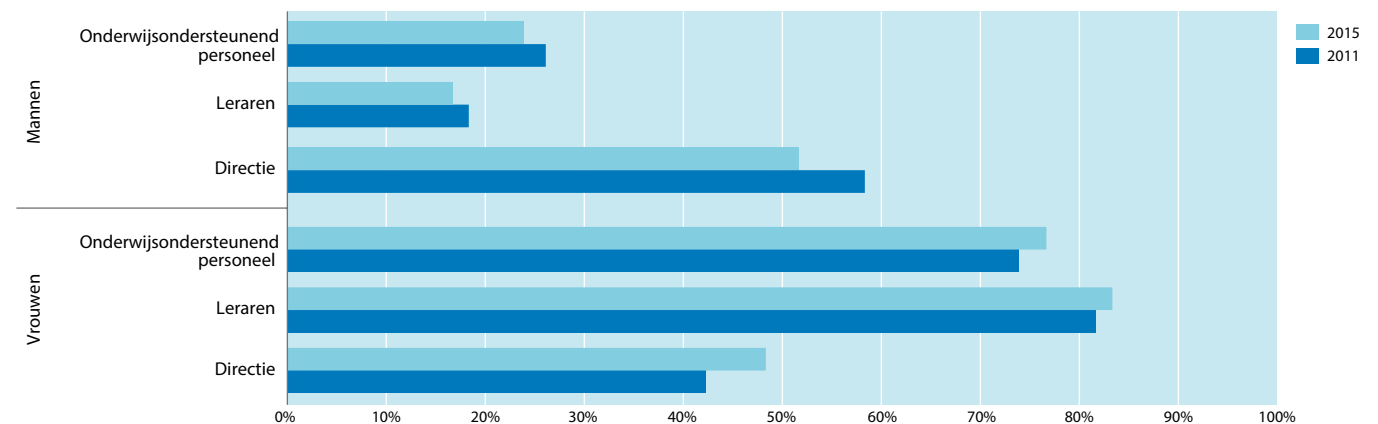
Zowel mannen als vrouwen hebben te maken met de dalende werkgelegenheid in de sector. De werkgelegenheid is onder mannen echter sterker gedaald dan onder vrouwen. Zo daalde de werkgelegenheid voor vrouwen tussen 2014 en 2015 met een half procent, tot ruim 96.200 fte, terwijl deze onder mannen met zo'n 4 procent daalde, tot ruim 24.700 fte.

Toename aandeel vrouwen

Onder zowel het directiepersoneel, het onderwijzend personeel als het onderwijsondersteunend personeel is het aandeel vrouwen tussen 2011 en 2015 toegenomen (zie figuur 7). De toename is het meest zichtbaar bij het directiepersoneel, waar het aandeel vrouwen is toegenomen van bijna 42 procent in 2011 tot ruim 48 procent in 2015. Ondanks deze toename is dit nog wel de enige functie waar meer mannen dan vrouwen werkzaam zijn.

Vrouwen zijn het sterkst vertegenwoordigd in de functie als leraar. In 2015 wordt ruim 83 procent van de werkgelegenheid voor leraren vervuld door een vrouw. In 2011 was dit nog ruim 81 procent. Ook onder het onderwijsondersteunend personeel is een ruime meerderheid vrouw (ruim 76 procent, ten opzichte van ruim 73 procent in 2011).

Figuur 7 Ontwikkeling werkgelegenheid (fte) primair onderwijs naar geslacht, 2011 t.o.v. 2015



Bron: DUO

2

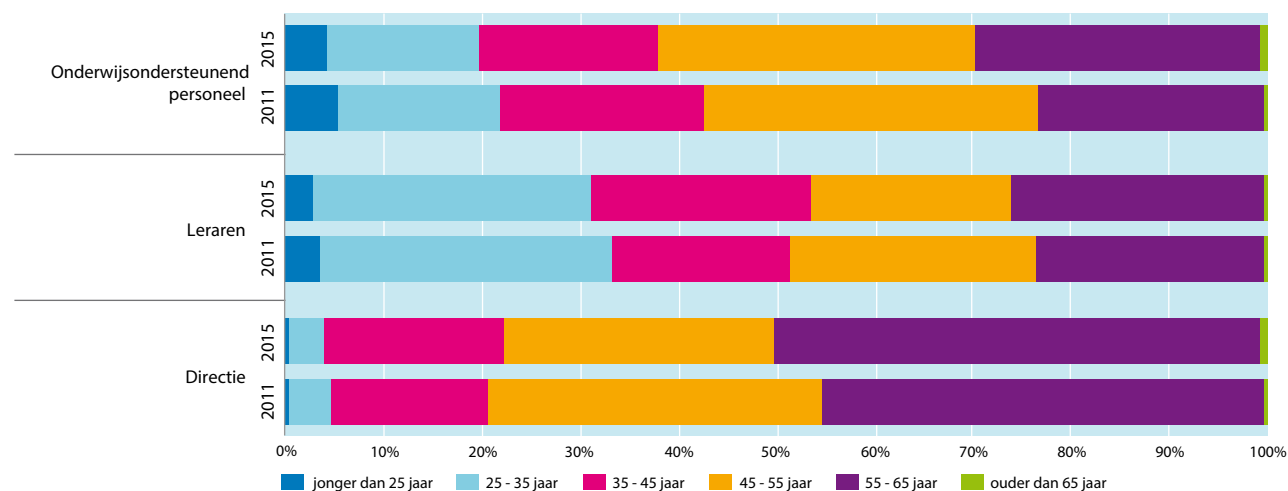
Inhoud

Gemiddelde leeftijd neemt toe

Naast een toenemend aandeel vrouwen, stijgt ook de gemiddelde leeftijd van het personeel in het primair onderwijs. Dit geldt voor alle functies. Van alle functies is het directiepersoneel gemiddeld het oudst: 52,1 jaar in 2015 ten opzichte van 51,4 jaar in 2011.⁴⁹ Het onderwijsondersteunend personeel is gemiddeld 46,4 jaar oud, leraren zijn gemiddeld 43,4 jaar. In 2011 kwam de gemiddelde leeftijd voor het ondersteunend personeel en leraren nog uit op respectievelijk 45 jaar en 42,9 jaar. Mannen zijn, in alle functies, gemiddeld ouder dan hun vrouwelijke collega's. Zo zijn mannelijke leraren gemiddeld 46,3 jaar, terwijl hun vrouwelijke collega's gemiddeld 42,8 jaar zijn.

De toename van de gemiddelde leeftijd is ook terug te zien in figuur 8. Uit figuur 8 blijkt bijvoorbeeld dat, in alle functies, het aandeel 55-plussers is toegenomen. Met name onder het directiepersoneel zijn veel 55-plussers werkzaam: ruim 50 procent van het directiepersoneel is 55-plusser, ten opzichte van 45 procent in 2011. In 2015 is ruim een kwart van de leraren 55-plus, van het onderwijsondersteunend personeel bijna 30 procent. Gelijktijdig is het aandeel jongeren in de sector beperkt. Onder leraren zijn de meeste jongeren werkzaam: 31,2 procent van leraren is in 2015 jonger dan 35 jaar, ten opzichte van 33,2 procent in 2011. Het aandeel jongeren is tussen 2014 en 2015 wel weer licht gestegen, in totaal met 0,1 procent. In absolute aantallen is er echter sprake van een lichte daling van bijna 500 fte.

Figuur 8 Ontwikkeling werkgelegenheid (fte) primair onderwijs naar leeftijd, 2011 t.o.v. 2015

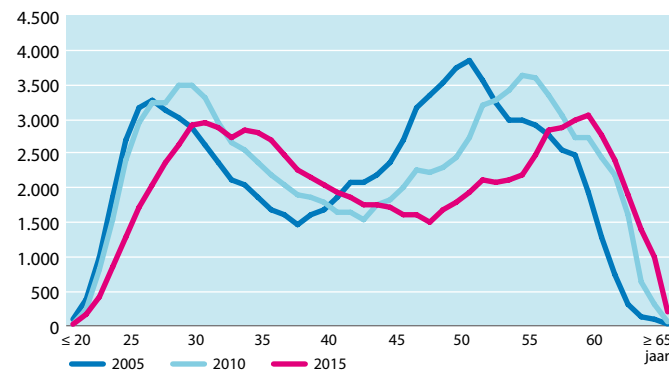


Bron: DUO

⁴⁹ Op basis van de werkgelegenheid in fte.

2 Inhoud

Figuur 9 Leeftijdverdeling leraren primair onderwijs
(werkgelegenheid in fte, 2005, 2010 en 2015)



Bron: Onderwijsin cijfers.nl

Minder jonge leraren

Figuur 9 geeft een meer gedetailleerde weergave van de leeftijdsopbouw van leraren. Hieruit blijkt dat, in vergelijking met 2005 en 2010, minder jonge leraren werkzaam zijn in de sector. Het gaat dan met name om leraren jonger dan 25 jaar. In 2005 waren er ruim 6.000 leraren jonger dan 25 jaar, in 2015 is dit aantal teruggelopen tot ruim 2.700. Deze afname blijft ook zichtbaar wanneer we het aandeel jonge leraren afzetten tegen het totaal aantal leraren in het primair onderwijs.

Figuur 9 laat ook een 'dip' zien in het aantal leraren in de leeftijd van 35 - 50 jaar. Wel schuift deze steeds verder op naar een hogere leeftijd. Lag in 2005 de dip nog onder leraren tussen de 36 - 38 jaar, in 2015 is deze zichtbaar onder leraren in de leeftijd van 46 - 48 jaar. Deze verschuiving is ook te zien bij het aantal oudere leraren. In alle jaren is een relatief groot aantal leraren ouder dan 55 jaar, maar de piek schuift ook hier steeds verder naar rechts op.

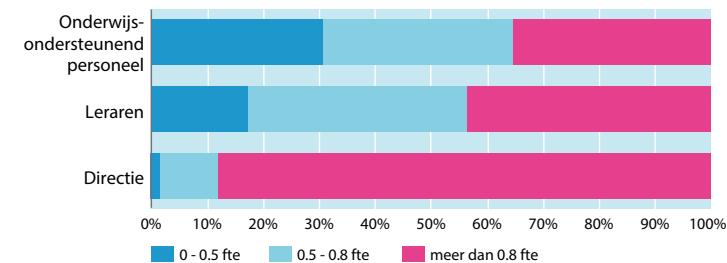
Aandeel niet-westerse allochtonen beperkt

Het aandeel werkzame personen in het primair onderwijs met een niet-westerse achtergrond ligt fors lager dan het aandeel niet-westerse allochtonen in de beroepsbevolking. In totaal is bijna 4 procent van het personeel in het primair onderwijs niet-westers allochtoon.⁵⁰ Dit percentage is de afgelopen jaren relatief stabiel.

Met name ondersteunend personeel in (kleine) deeltijdbaai

Het onderwijsondersteunend personeel en leraren werken relatief vaak op basis van een deeltijdaanstelling. In 2015 heeft ruim 30 procent van het onderwijsondersteunend personeel een kleine deeltijdbaai (0 - 0.5 fte, zie figuur 10), terwijl 34 procent werkzaam is op basis van een aanstelling van 0.5 - 0.8 fte. Leraren werken relatief vaak op basis van een grote deeltijdbaai: ruim 39 procent van de leraren heeft een aanstellingsomvang van 0.5 - 0.8 fte, terwijl ruim 17 procent werkzaam is op basis van een aanstelling van 0 - 0.5 fte. Het directiepersoneel werkt nauwelijks in deeltijd: ruim 88 procent van het directiepersoneel heeft een aanstelling van meer dan 0.8 fte. Slechts 1,5 procent van het directiepersoneel is werkzaam op basis van een aanstelling van 0 - 0.5 fte. Vrouwen werken vaker dan hun mannelijke collega's in deeltijd.

Figuur 10 Werkgelegenheid (personen) primair onderwijs
naar aanstellingsomvang, 2015



Bron: DUO

⁵⁰ Bron: Ministerie van BZK en CBS Statline, geraadpleegd op 15 augustus 2016.

2

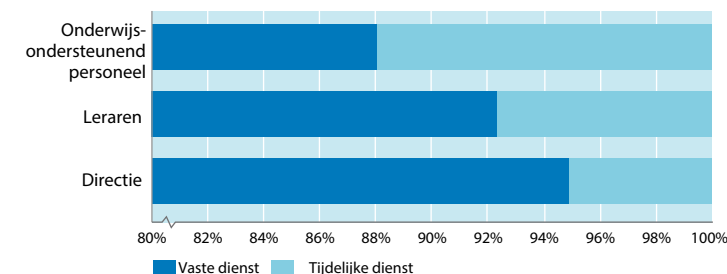
Inhoud

Meerderheid personeel heeft vast dienstverband

Van al het personeel in het primair onderwijs heeft 92 procent een vast dienstverband. Het is met name het directiepersoneel dat werkzaam is op basis van een vast dienstverband. In totaal heeft bijna 95 procent van de directieleden een vast contract. Het onderwijsondersteunend personeel heeft het meest te maken met tijdelijke dienstverbanden: bijna 12 procent van de ondersteuners is in tijdelijke dienst. Onder leraren is dit ruim 7 procent (zie figuur 11).

Deze gegevens hebben betrekking op de reguliere formatie. Dit betekent dat vervangers, stagiaires en uitzendkrachten niet worden meegeteld.⁵¹ Hoe deze flexibele schil eruit ziet, is minder duidelijk. Op basis van enquête-onderzoek kunnen hierover wel enige uitspraken gedaan worden. Zo blijkt uit de NEA 2015 dat bijna 4 procent van het personeel uit de sector zichzelf omschrijft als oproep- of invalkracht. Nog geen procent van het personeel omschrijft zichzelf als uitzendkracht. Ook is eind 2014 een onderzoek uitgevoerd naar flexibele arbeid in de sector. Ook hieruit blijkt dat de sector, naast vaste en tijdelijke contracten, gebruik maakt van flexibele contractvormen. Deze contracten worden met name ingezet in het kader van vervanging en tijdelijke werkzaamheden.⁵²

Figuur 11 Werkgelegenheid (fte) primair onderwijs naar type dienstverband, 2015



Bron: DUO

⁵¹ Deze gegevens worden aangeleverd door bevoegde gezagen/salarisverwerkers.

⁵² De Wit et al. (2014). Flexibele arbeid in primair en voortgezet onderwijs. Ecorys, in opdracht van het ministerie van OCW: Rotterdam.

2 Inhoud

Mobiliteit

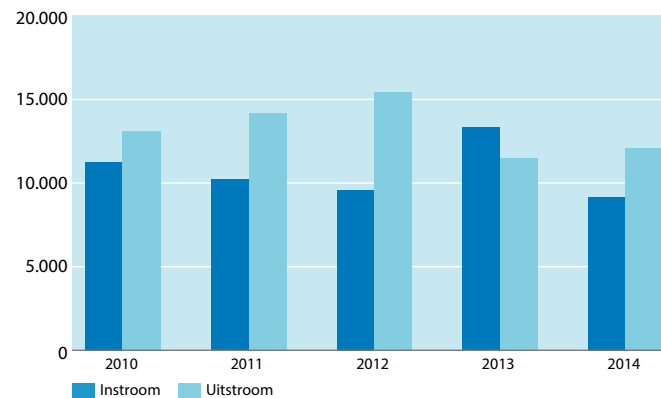
Mobiliteit

Eerder in dit hoofdstuk zagen we dat het personeelsbestand in het primair onderwijs de afgelopen jaren is gekrompen, zowel in fte als in personen. Dit beeld wordt bevestigd in figuur 12. Hieruit blijkt dat, met uitzondering van 2013, de uitstroom de instroom overstijgt.

In- en uitstroom relatief stabiel

De instroom in het primair onderwijs is, afgezet tegen de werkgelegenheid in de sector, de laatste jaren relatief stabiel en schommelt tussen de 5 en 7 procent. De instroom bestaat grotendeels uit vrouwen (83 procent in 2014). Het aandeel niet-westerse allochtonen dat instroomt in het primair onderwijs is beperkt: in 2014 bestond 5 procent van de instroom uit niet-westerse allochtonen. De uitstroom, afgezet tegen de werkgelegenheid, schommelt de afgelopen jaren tussen de 6 en 9 procent.

Figuur 12 Ontwikkeling in- en uitstroom primair onderwijs, 2010-2014



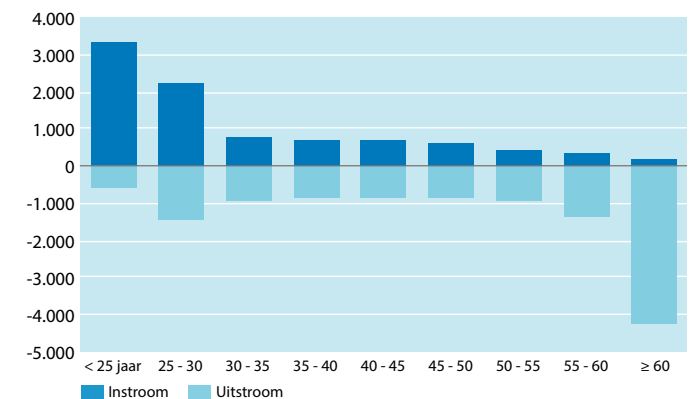
Bron: Ministerie van BZK

Uitstroom bestaat met name uit ouderen

Figuur 13 geeft een meer gedetailleerd beeld van de in- en uitstroom. Hieruit blijkt dat de instroom in de sector met name bestaat uit jongeren. In totaal bestaat zo'n 60 procent van de instroom uit personeel tot 30 jaar. Hierna zien we de instroom aflopen.

De uitstroom bestaat grotendeels uit ouderen: zo'n 35 procent van de uitstroom bestaat uit personeel van 60 jaar of ouder. Ook onder 25 tot 30 jarigen zien we een, naar verhouding, relatief hoge uitstroom. Zij bepalen in 2014 zo'n 12 procent van de uitstroom.

Figuur 13 In- en uitstroom primair onderwijs naar leeftijd, 2014



Bron: Ministerie van BZK

2 Inhoud

Inhoud van werk belangrijke reden instroom

Uit enquête-onderzoek blijkt dat een kleine meerderheid van het personeel dat instroomt in het primair onderwijs daarvoor al een baan had. Dit geldt met name voor het management. Voor het instromende personeel is de inhoud van het werk de belangrijkste reden om voor een baan in het primair onderwijs te kiezen. Ook de samenwerking met collega's speelt een belangrijke rol, evenals de mate van zelfstandigheid. Het personeel krijgt na instroom over het algemeen een tijdelijk contract aangeboden.⁵³

Uitstroom vindt voornamelijk plaats omdat het personeel zelf beslist ontslag te nemen, het tijdelijk contract afloopt of de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt. Het personeel dat zelf beslist om uit te stromen, doet dit voornamelijk vanwege onvrede over de hoeveelheid werk, de wijze waarop door de direct leidinggevende leiding wordt gegeven en de inhoud van het werk.⁵⁴

Doorstroom personeel beperkt

Mobiliteit heeft, naast in- en uitstroom, ook betrekking op de doorstroom van het personeel. Er is sprake van doorstroom wanneer een werknemer bij de werkgever van functie is veranderd. De doorstroom in het primair onderwijs is, ook in vergelijking met andere sectoren, beperkt. In totaal geeft bijna 94 procent van het personeel aan in 2013 niet bij de werkgever van functie te zijn veranderd. Als er sprake is van doorstroom, is dit doorgaans op vrijwillige basis en niet vanwege een reorganisatie. Het management verandert het meest vaak van functie, leraren het minst vaak.⁵⁵

Ook uit de NEA 2015 blijkt dat de doorstroom van personeel in het primair onderwijs beperkt is. Zo geeft ruim 13 procent van het personeel aan de afgelopen twee jaar in de organisatie van functie te

zijn veranderd. Een kleiner deel van het personeel, ruim 8 procent, geeft aan in deze periode promotie te hebben gemaakt binnen de organisatie. Ook de overstap van een hogere naar een lagere functie komt voor in het primair onderwijs, maar wel in beperkte mate: zo geeft ruim 2 procent van het personeel aan de laatste twee jaar teruggedaan te zijn van een hogere naar een lagere functie. Uitbreidingen van de functie komen daarentegen wel vaker voor. Ruim 30 procent van het personeel in de sector geeft aan dat de functie de laatste twee jaar is uitgebreid.

Beperkte mobiliteitsintentie onder personeel

De beperkte mobiliteit in het primair onderwijs lijkt deels ingegeven door een beperkte mobiliteitswens onder het personeel. Zo geeft bijna 80 procent van het personeel aan geen mobiliteitsintentie te hebben. Als deze intentie er wel is, is er met name interesse in een functie bij dezelfde werkgever of bij een andere werkgever in dezelfde sector.⁵⁶ Er is in het primair onderwijs dan ook met name sprake van intersectorale mobiliteit: als het personeel van functie wisselt of wil wisselen, is er met name interesse in een functie in dezelfde sector. De intrasectorale mobiliteit, waarbij van sector wordt veranderd, is beperkt.

Dat de mobiliteit in het primair onderwijs beperkt is, blijkt ook uit de NEA 2015. Uit de NEA 2015 blijkt dat het personeel gemiddeld 12,9 jaar werkzaam is in de huidige functie. Iets langer is het personeel werkzaam bij de werkgever: 14,2 jaar. Deze gemiddelden liggen hoger dan het gemiddelde in de overige onderwijssectoren. Dit betekent dat het personeel in het primair onderwijs langer in dezelfde functie en bij dezelfde werkgever werkt dan het personeel in de overige onderwijssectoren.

⁵³ Arbeidsmarktplatform PO (2016). Mobiliteit in het primair onderwijs. Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Arbeidsmarktplatform PO (2016). Mobiliteit in het primair onderwijs. Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

2

Inhoud

Vacatures

Vacatures

Ten opzichte van 2013 is het aantal vacatures in het primair onderwijs in 2014 sterk toegenomen. In totaal zijn er ruim 2.500 vacatures aangetroffen, ruim 30 procent meer dan het jaar daarvoor.⁵⁷ Deze toename is vooral toe te schrijven aan een toenemend aantal vacatures voor leraren. In totaal zijn er in 2014 1.886 vacatures voor leraren, goed voor zo'n 1.350 fte (zie figuur 14). Ook het aantal vacatures voor directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel is in deze periode toegenomen, maar wel minder sterk.

Met name vacatures in Randstad

Vacatures zijn, afgezet tegen de werkgelegenheid, met name te vinden in de Randstad en Flevoland.⁵⁸ Zowel leraren als ondersteuners krijgen in vacatures over het algemeen een tijdelijk dienstverband aangeboden. Dit geldt in mindere mate voor het directiepersoneel. Zij krijgen in bijna 60 procent van de gevallen direct een vast dienstverband.

Merendeel vacatures is vervuld

Uit de Arbeidsmarktbarometer blijkt dat vacatures uit 2014 redelijk soepel zijn vervuld. Zo is 81 procent van de vacatures voor leraren in ongeveer twee maanden (ten minste deels) vervuld. Zo'n 13 procent is nog niet vervuld, terwijl 5 procent van de vacatures is vervallen.⁵⁹ Ook voor vacatures voor directiepersoneel of ondersteuners geldt dat ongeveer acht op de tien vacatures zo'n twee maanden na plaatsing is vervuld.

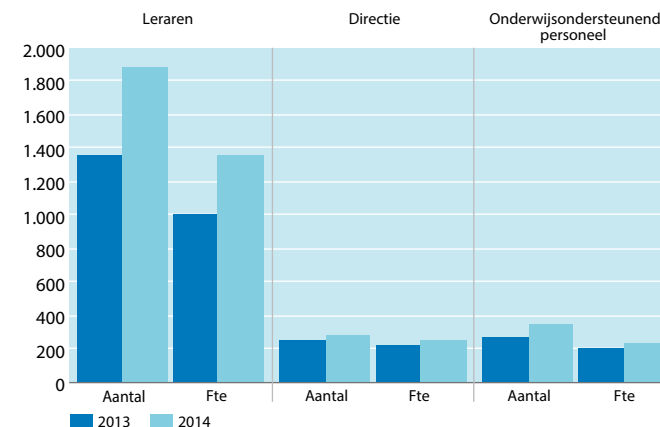
⁵⁷ Deze vacatures worden geïnventariseerd via verschillende kanalen, te weten:

- belangrijke, grote vacaturebanken via een ontwikkelde inventarisatietool;
- het aanvullend inventariseren van vacatures op sites van alle mbo-instellingen en de grootste besturen in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs;
- het opvragen van databestanden van aanvullende vacaturebanken.

⁵⁸ Onderwijs in Cijfers, op www.onderwijsincijfers.nl

⁵⁹ Dit is gebaseerd op 389 ingevulde vragenlijsten.

Figuur 14 Ontwikkeling aantal geïnventariseerde vacatures, 2013-2014



Bron: Arbeidsmarktbarometer

Toename aantal vacatures?

Naast de Arbeidsmarktbarometer publiceert ook Meesterbaan cijfers over het aantal vacatures in het onderwijs. Uit deze cijfers blijkt dat het aantal vacatures voor groepsleerkrachten in 2015 is verdubbeld. Met name in de Randstad zijn veel vacatures voor deze doelgroep te vinden.⁶⁰ De verklaringen hiervoor zijn niet eenduidig. De cijfers kunnen duiden op een voorzichtig herstel van de arbeidsmarkt, maar het kan bijvoorbeeld ook gaan om inhoudelijke verklaringen (vervanging, financiën, personeelsbeleid).

Relevante rapporten

- Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2014-2015
- Mobiliteit in het primair onderwijs

⁶⁰ Meesterbaan, op <http://www.meesterbaan.nl/banometer.aspx>

3

Inhoud

Aanbod van personeel



3

Inhoud

Samenvatting

De pabo is traditioneel de belangrijkste 'leverancier' van leraren voor het primair onderwijs. De instroom op de pabo is onder andere afhankelijk van de conjunctuur: wanneer er sprake is van een aantrekkende economie en een groot aanbod aan banen, kiezen over het algemeen minder jongeren voor een lerarenopleiding. Wanneer de economie krimpt, zijn jongeren juist eerder geneigd te kiezen voor een lerarenopleiding. Ook de toelatings- en opleidings-eisen spelen een rol in de keuze voor een lerarenopleiding, evenals de baanonzekerheid (en de beeldvorming hierover) van de afgelopen jaren.

Het aanbod aan leraren bestaat echter niet enkel uit pas afgestudeerden. Ook via de stille reserve en zij-instroom kunnen leraren beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt. Personeel kan tot slot ook de aanstellingsomvang wijzigen of van functie wisselen: ondersteunend personeel kan bijvoorbeeld, als zij over de juiste opleiding beschikken, doorstromen naar de functie van leraar. Ook dit heeft invloed op het aanbod aan leraren.

Het aantal studenten dat start met de pabo is de afgelopen jaren fors gedaald. Zijn in 2011 nog ruim 7.900 studenten gestart met de pabo, in 2015 is dit aantal teruggelopen tot ruim 5.000. Het aantal instromende studenten is met name het laatste jaar fors gedaald. De strengere toelatingseisen voor de pabo worden hier als mogelijke oorzaak van genoemd. Met name de instroom van mbo-studenten is sterk afgenomen, terwijl het aandeel vwo'ers toe is genomen. Ook het aantal studenten dat start met een lerarenopleiding voor het speciaal onderwijs is in deze periode afgenomen, in totaal met 21 procent.

Pabo-studenten zijn overwegend tevreden met hun opleiding. In 2015 beoordelen zij hun opleiding gemiddeld met een 3,74 op een schaal van 1 tot 5. Ook studenten Special Educational Needs (SEN) zijn over het algemeen tevreden over de opleiding, maar oordelen hier wel iets minder positief over dan pabo-studenten. Ondanks deze scores stopt een deel van de studenten met de opleiding. Bijna een op de drie studenten die in 2014 is gestart met de pabo is na een jaar studie uitgevallen.

Evenals de instroom is ook het aantal gediplomeerden de afgelopen jaren afgenomen. Met name het aantal gediplomeerden aan de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs liep tussen 2010 en 2014 fors terug, in totaal met meer dan 50 procent. Het aantal pabo-gediplomeerden is in deze periode minder sterk teruggelopen, maar ook hier bedraagt de daling meer dan 18 procent. De diversiteit onder afgestudeerden is zowel bij de pabo als bij de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs beperkt. Zowel vrouwen als autochtonen zijn oververtegenwoordigd bij beide opleidingen.

De afgelopen jaren hebben de dalende werkgelegenheid in de sector en het beperkte aantal vacatures ervoor gezorgd dat de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan de pabo onder druk is komen te staan. Zo is het aandeel studenten dat een half jaar na afstuderen in het onderwijs werkt de afgelopen cohorten afgenomen. Wel lijkt er sprake van licht herstel. Zo blijkt uit eerste cijfers dat, van de afgestudeerden uit het cohort 2015, 71 procent een half jaar na afstuderen een baan heeft gevonden binnen het onderwijs. Afgestudeerden die werkzaam zijn in het onderwijs, krijgen over het algemeen een tijdelijk contract. Ook is een aanzienlijk deel van het personeel werkzaam in een vervangingsbaan.

3

Inhoud

Instroom

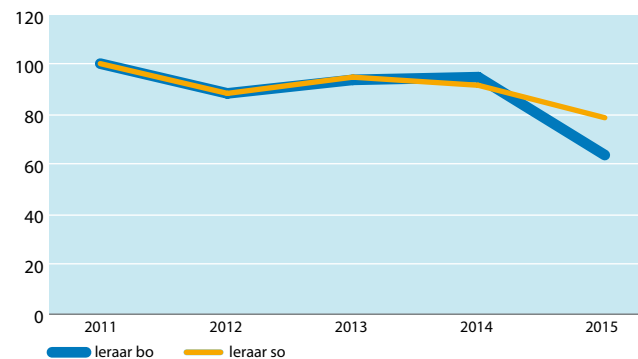
Instroom

Het aantal studenten dat start met de pabo is de afgelopen jaren fors afgenomen. Zijn in 2011 nog ruim 7.900 studenten gestart met de pabo, in 2015 is dit aantal teruggelopen tot ruim 5.000. Dit is een daling van zo'n 36 procent (zie figuur 15). Het aantal instromers is met name het laatste jaar fors gedaald. De strengere toelatingseisen voor de pabo worden hier als mogelijke oorzaak van genoemd. Evenals de ontwikkeling van het aantal leerlingen en de ontwikkeling van de werkgelegenheid, is ook de instroom op de pabo regionaal bepaald: de ontwikkeling van de instroom verschilt per hogeschool.

Ook afname instroom lerarenopleiding speciaal onderwijs

Ook de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs hebben te maken met een teruglopende instroom. Deze opleiding wordt vaak gevolgd als tweede studie, bijvoorbeeld na het afronden van de pabo. In de periode 2011-2015 is het aantal studenten dat start met deze opleiding met zo'n 21 procent gedaald, tot bijna 1.700 studenten in 2015. Het aantal studenten dat gestart is met de pabo is in deze periode dus sterker teruggelopen.

Figuur 15 Ontwikkeling instroom lerarenopleidingen basisonderwijs en speciaal onderwijs (2011-2015, index: 2011 = 100)



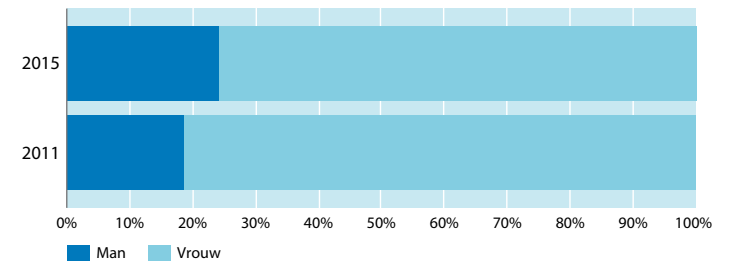
Bron: Stamos

Instroom bestaat met name uit vrouwen

Een ruime meerderheid van de instromende studenten is vrouw. In totaal gaat het in 2015 om ruim driekwart van de instromende pabo-studenten. Wel is het aandeel mannen de afgelopen jaren toegenomen. Was in 2011 nog zo'n 18 procent van de instromende studenten man, in 2015 is dit toegenomen tot bijna een kwart (zie figuur 16). De instroom op de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs bestaat ook grotendeels uit vrouwen: ruim 88 procent van de in 2015 ingestroomde studenten is vrouw.

Ook op andere vlakken is de diversiteit onder instromende studenten beperkt. Zo bestaat ruim 90 procent van de instroom op de pabo uit autochtone studenten. Zo'n 5 procent van de instromende studenten is westers allochtoon, de overige studenten zijn niet-westers allochtoon. Een soortgelijk beeld zien we bij de instroom op de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs. Ook daar is ongeveer negen op de tien studenten autochtoon.

Figuur 16 Man-vrouw verdeling instroom lerarenopleiding basisonderwijs (2011 t.o.v. 2015)



Bron: Stamos

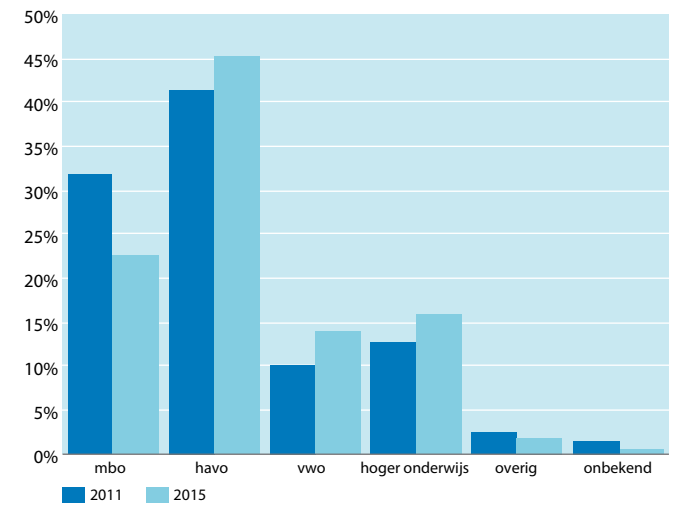
3

Inhoud

Instroom vanaf mbo daalt fors

Ruim 45 procent van de studenten die start met de pabo is afkomstig van de havo (zie figuur 17). Ook starten naar verhouding relatief veel studenten met deze opleiding nadat zij een mbo opleiding hebben afgerond. Dankzij de aangescherpte toelatingseisen is dit aandeel echter fors afgenomen. Was in 2011 nog zo'n 32 procent van de instromende studenten afkomstig van het mbo, in 2015 is dit aandeel gedaald tot ruim 22 procent. Onder vwo'ers wint de pabo aan populariteit. In 2011 had een op de tien instromende studenten het vwo afgerond, in 2015 is dit aandeel toegenomen tot 14 procent.

Figuur 17 Instroom lerarenopleiding basisonderwijs naar vooropleiding (2011 t.o.v. 2015)



Bron: Stamos

3

Inhoud

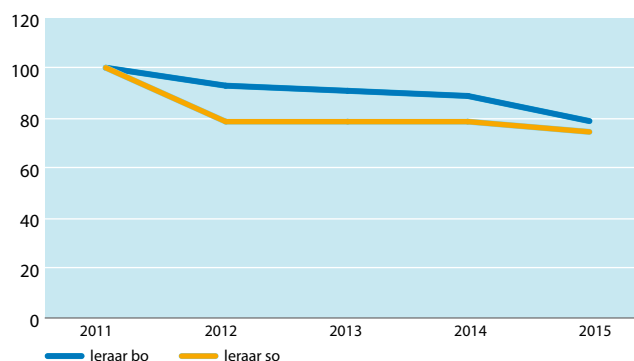
Aantal studenten

Aantal studenten

Evenals de instroom laat ook de ontwikkeling van het aantal studenten een dalende trend zien (zie figuur 18). Zo is het aantal pabo-studenten in de periode 2011-2015 met 21 procent afgenomen, tot ruim 21.200 studenten. Het aantal studenten aan de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs daalde in deze periode iets sterker, met ruim een kwart. In totaal volgen in 2015 ruim 3.900 studenten een lerarenopleiding voor het speciaal onderwijs.

Ook als we de ontwikkeling van het aantal studenten aan de lerarenopleidingen afzetten tegen de ontwikkeling van het totaal aantal hbo-studenten, valt op dat de lerarenopleidingen voor basisonderwijs en speciaal onderwijs te maken hebben met een teruglopend aantal studenten. In 2011 studeerde ruim 6 procent van alle hbo-studenten aan de pabo, in 2015 is dit gedaald tot ruim 4 procent van alle studenten. Bij de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs is sprake van een daling van ruim 1 procent van alle hbo-studenten in 2011 tot minder dan een procent in 2015.

Figuur 18 Ontwikkeling aantal studenten lerarenopleidingen basisonderwijs en speciaal onderwijs (2011-2015, index: 2011 = 100)



Bron: Stamos

Uitval redelijk stabiel

Bijna een op de drie studenten die in 2014 is gestart met de pabo is na een jaar studie uitgevallen. De uitval is, in vergelijking met eerdere cohorten, relatief stabiel. Studenten die een opleiding volgen tot leraar speciaal onderwijs vallen aanzienlijk minder vaak uit dan hun medestudenten aan de pabo. Van alle studenten die in 2014 zijn gestart met deze opleiding, is zo'n 16 procent na een jaar studie uitgevallen. Een mogelijke verklaring hiervoor is de aard van beide studies: de pabo is voor veel studenten de eerste opleiding na de middelbare school, terwijl de opleidingen voor speciaal onderwijs met name gevolgd worden door studenten die al een opleiding in het hoger beroepsonderwijs hebben afgerond en eventueel al werkzaam zijn in de sector.⁶¹

De uitval op de pabo is het hoogst onder studenten met een mbo-achtergrond, gevolgd door havisten. De uitval is het minst hoog onder vwo'ers en studenten met een hbo-achtergrond. Ook op het gebied van etniciteit en geslacht zijn er verschillen in studieuitval. Zo ligt bij beide opleidingen de uitval hoger onder mannelijke studenten dan onder vrouwelijke studenten. Hetzelfde geldt voor de uitval onder niet-westerse allochtonen, in vergelijking met autochtone studenten.⁶²

⁶¹ Dit blijkt onder andere uit de vooropleiding van deze studenten. Ook wordt de opleiding voornamelijk in deeltijd gevolgd.

⁶² Bron: Stamos.nl

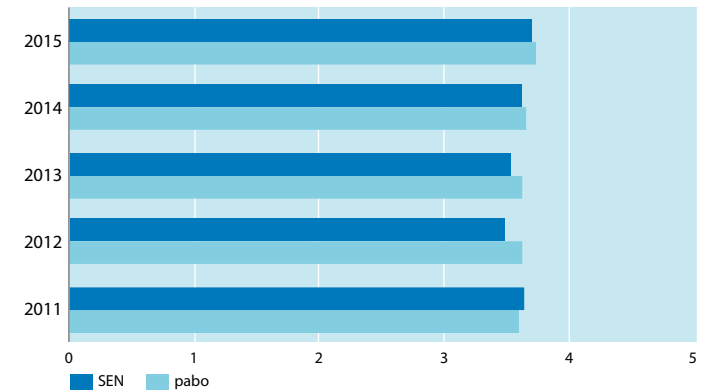
3

Inhoud

Studenten overwegend tevreden

Ondanks de uitval zijn pabo-studenten overwegend tevreden met hun opleiding. In 2015 beoordelen zij hun opleiding gemiddeld met een 3,74 op een schaal van 1-5. De tevredenheid is de afgelopen jaren iets toegenomen (zie figuur 19). In 2011 gaven pabo-studenten hun opleiding gemiddeld nog een 3,6. Ook studenten SEN zijn over het algemeen tevreden over de opleiding, maar oordelen hier wel iets minder positief over dan pabo-studenten. Zo beoordelen SEN-studenten de opleiding in 2015 gemiddeld met een 3,71. Enkel in 2011 zijn SEN-studenten iets positiever over de opleiding dan pabo-studenten.

Figuur 19 Gemiddelde tevredenheid pabo-studenten en studenten SEN (2011-2015, schaal 1 t/m 5 waarbij 1 zeer ontevreden is en 5 zeer tevreden)



Bron: Nationale Studenten Enquete, op www.deleraagenda.nl

3

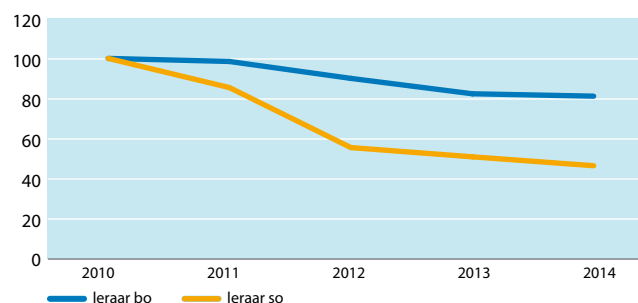
Inhoud

Aantal gediplomeerden

Aantal gediplomeerden

De afgelopen jaren is zowel het aantal pabo-gediplomeerden als het aantal gediplomeerden die een lerarenopleiding voor speciaal onderwijs hebben afgerond fors afgenomen (zie figuur 20). Met name het aantal gediplomeerden aan de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs liep tussen 2010 en 2014 sterk terug, in totaal met meer dan 50 procent. In 2014 zijn er ruim 1.400 gediplomeerden aan de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs. Het aantal pabo-gediplomeerden is in deze periode minder sterk teruggelopen, maar ook hier bedraagt de daling meer dan 18 procent. In 2014 zijn er ruim 4.100 gediplomeerden, ruim 900 minder dan in 2010.

Figuur 20 Ontwikkeling aantal gediplomeerden pabo en lerarenopleiding speciaal onderwijs (2010-2014, index: 2010 = 100)



Bron: Stamos

Vrouwelijke gediplomeerden zijn oververtegenwoordigd

Aansluitend op de instroom- en uitvalcijfers, bestaat de gediplomeerde uitstroom van studenten ook met name uit vrouwen en autochtonen. In totaal is ruim 85 procent van de pabo-gediplomeerden in 2014 vrouw. Dit aandeel is de afgelopen jaren wel licht gedaald. Zo was in 2010 nog bijna 89 procent van de gediplomeerden vrouw. Ook bij de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs zijn vrouwen oververtegenwoordigd. Ruim 91 procent van de gediplomeerden aan deze opleidingen is in 2014 vrouw.

Een soortgelijk beeld zien we als we kijken naar het aandeel gediplomeerden van autochtone afkomst. In 2014 is ruim 91 procent van de pabo-gediplomeerden autochtoon. Onder afgestudeerden aan de lerarenopleidingen voor speciaal onderwijs is dit bijna 92 procent. Het aandeel autochtone afgestudeerden is in de periode 2010-2014 bij beide opleidingen wel licht afgenomen.

Afname aantal gediplomeerden lerarenopleiding onderwijsassistent

Een deel van het onderwijsondersteunend personeel is werkzaam als onderwijsassistent. Hiervoor bestaan specifieke vooropleidingen, waardoor we een beeld kunnen schetsen van het aantal gediplomeerden bij deze opleidingen. Dit geeft echter geen volledig beeld op het aanbod aan onderwijsondersteunend personeel. Zij kunnen bijvoorbeeld ook werkzaam zijn als conciërge of administratief medewerker en hierdoor een andere vooropleiding hebben.

Uit tabel 2 blijkt dat het aantal gediplomeerden aan de opleidingen tot onderwijsassistent in de periode 2011-2015 licht is afgenomen, tot ruim 2.600 gediplomeerden in 2015. In de periode tot en met 2013 is nog sprake van een stijging van het aantal gediplomeerden, maar met name in de periode 2014-2015 is het aantal gediplomeerden snel teruggelopen.

Tabel 2 Ontwikkeling aantal gediplomeerden opleiding tot onderwijsassistent⁶³

	2011	2012	2013	2014	2015
Aantal gediplomeerden	2.970	2.993	3.214	3.103	2.648

Bron: Stamos

⁶³ Het gaat om de opleiding onderwijsassistent, onderwijsassistent niveau 4 en Onderwijsassistent (Onderwijsassistent PO/SO).

3

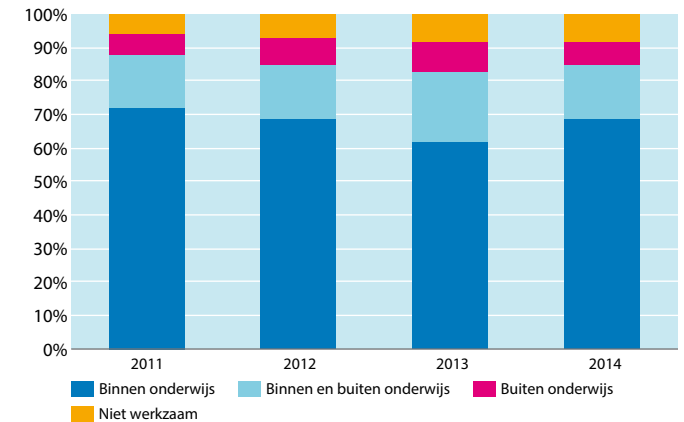
Inhoud

Beroepsrendement lerarenopleidingen

De afgelopen jaren hebben de dalende werkgelegenheid in de sector en het beperkte aantal vacatures ervoor gezorgd dat de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden onder druk is komen te staan. Zo werkte van het cohort pabo-afgestudeerden uit 2011 72 procent een half jaar na afstuderen in het onderwijs. Onder het cohort 2013 is dit gedaald tot 62 procent. Hierna is weer sprake van een lichte stijging van het aandeel afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs. Ook blijkt dat, op basis van eerste cijfers, afgestudeerden uit het cohort 2015 vaker een baan vinden binnen het onderwijs. Zo heeft 71 procent een half jaar na afstuderen een baan binnen het onderwijs.

Beroepsrendement lerarenopleidingen

Figuur 21 Arbeidsmarktpositie van afgestudeerde pabo-studenten, een half jaar na afstuderen (cohort 2011-2014)⁶⁴



Bron: Loopbaanmonitor

⁶⁴ Op basis van enquête -gegevens. In de enquête worden hogere percentages gevonden met betrekking tot het deel dat werkzaam is binnen het onderwijs dan op grond van analyses met CBS-microdata gevonden wordt. Hier is mogelijk sprake van een selectie-effect in de deelname aan de enquête. Een andere mogelijkheid is dat onderwijsgegevens via uitzendbureaus in het onderwijs werkzaam zijn. Deze personen zijn niet als 'werkend in het onderwijs' herkenbaar in de CBS data. Bij de interpretatie van de cijfers dient hiermee rekening gehouden te worden. Ten slotte betreffen de gegevens over het cohort 2015 eerste cijfers. Voor dit jaar is enkel bekend welk aandeel werkzaam is binnen het onderwijs.

3

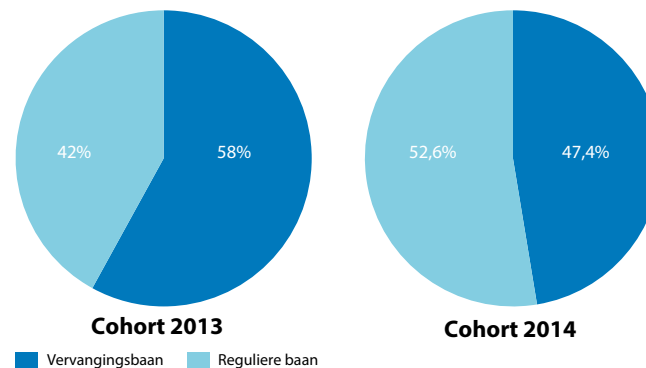
Inhoud

Afname vervangingsbanen

Pas-afgestudeerden die werkzaam zijn binnen het onderwijs zijn iets minder vaak werkzaam in een vervangingsbaan. Van de afgestudeerden uit cohort 2013 had meer dan de helft een half jaar na afstuderen een vervangingsbaan. Onder afgestudeerden uit cohort 2014 is dit teruggelopen tot ruim 47 procent.

Afgestudeerden hebben een half jaar na afstuderen over het algemeen wel een tijdelijk contract. Dit geldt voor bijna 59 procent van de afgestudeerden uit het cohort 2014. Dit beeld past bij het beeld dat we over de gehele linie van de arbeidsmarkt heen zien: eerst tijdelijk, dan vast. Ook zijn veel afgestudeerden werkzaam op basis van een oproep- of 0-urencontract, op uitzend- of detacheringsbasis, in een payrollconstructie, als freelancer of als zelfstandige (ruim 36 procent). De overige afgestudeerden, bijna 5 procent, hebben een half jaar na afstuderen een vast contract. Pabo-afgestudeerden hebben een half jaar na afstuderen relatief vaak een voltijdsaanstelling (ruim 30 procent) of een deeltijdbaai van minder dan 24 uur per week (ruim 39 procent).

Figuur 22 Type aanstelling pabo-afgestudeerden werkzaam binnen het onderwijs, half jaar na afstuderen (cohort 2013 t.o.v. cohort 2014)



Bron: Loopbaanmonitor

Aandacht voor begeleiding neemt toe

De aandacht voor begeleiding van startende leraren is de laatste jaren sterk toegenomen. In onder andere de Lerarenagenda is de ambitie uitgesproken dat alle startende leraren een degelijk inwerk- en begeleidingsprogramma moeten krijgen. Doel hiervan is het voorkomen van uitval en het versterken van de vaardigheden en kennis van startende leraren.

Niet alle startende leraren krijgen echter begeleiding. Van de startende leraren met een pabo-diploma uit het cohort 2014 krijgt 28 procent geen enkele vorm van begeleiding, blijkt uit de Loopbaanmonitor. In het primair onderwijs ontbreekt het, vaker dan in het voortgezet onderwijs, ook aan een 'echt' begeleidingsprogramma, bestaande uit meerdere activiteiten en onderwerpen. De begeleiding is dan ook met name gericht op praktische zaken. Zo wordt bijvoorbeeld vaak uitleg gegeven over het organisatorisch reilen en zeilen op school. Minder aandacht is er voor het versterken van de pedagogische en didactische vaardigheden.

De mate waarin startende leraren begeleiding krijgen, verschilt tussen diegene met een reguliere baan en diegene met een invalbaan. Zo worden met name starters met een invalbaan minder begeleid: zij krijgen slechts in beperkte mate feedback op hun functioneren. In het primair onderwijs geeft 62 procent van de invallers uit cohort 2014 aan begeleiding te krijgen, ten opzichte van 81 procent van de starters met een reguliere baan.⁶⁵

⁶⁵ Selectie op beginnende leraren (< 3 jaar voor de klas). Van der Boom, Vrieling en Fontein (2015). Loopbaanmonitor 2015: begeleiding van startende leraren. MOOZ Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW: Utrecht.

3

Inhoud

Helpt directie vindt kennis en vaardigheden beginnende leraren voldoende

Uit enquête-onderzoek blijkt dat de helft van de directeuren in het primair onderwijs de kennis en vaardigheden van beginnende leraren afkomstig van de pabo als (ruim) voldoende beoordeelt. Opvallend is dat een groot deel van de directeuren de kennis en vaardigheden van beginnende leraren afkomstig van de academische pabo niet kan beoordelen of hier geen mening over heeft. Daardoor valt het aandeel dat hier positief over oordeelt lager uit dan bij de reguliere pabo (ruim 26 procent). Het merendeel van de directieleden vindt de invoering van de academische pabo wel een (zeer) goed idee.⁶⁶ Volgens ongeveer de helft van de directieleden in de sector is met name verbetering nodig op het gebied van vakinhoudelijke kennis, samenwerken met ouders, pedagogische competenties en didactische competenties.⁶⁷

Meer informatie

- www.delerarenagenda.nl
- www.stamos.nl

Relevante rapporten

- [Loopbaanmonitor 2015: begeleiding van startende leraren](#)
- [Loopbaanmonitor Onderwijs](#)

⁶⁶ Witteman-van Leenen en Van Bergen (2015). Onderwijs Werkt! 2015. Regioplan in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam.

⁶⁷ Ibid.

4

Inhoud

Verwachtingen voor de toekomst

4

Inhoud

Samenvatting

Om als sector goed te kunnen anticiperen op ontwikkelingen in de sector, is het van belang een beeld te hebben van de verwachtingen voor de toekomst.

De toekomstige behoefte aan leraren wordt onder andere bepaald door de ontwikkeling van het aantal leerlingen (uitbreidingsvraag). De komende jaren zal het aantal leerlingen in het primair onderwijs blijven dalen, tot ruim 1.484.400 leerlingen in 2020. Dit is een daling van ongeveer 2 procent over de periode 2016-2020. Hiermee is de daling minder sterk dan de daling in de afgelopen jaren. Ook de uitstroom van leraren, functiewijzigingen en aanpassingen in de werktijdfactor (vervangingsvraag) zijn van belang voor de vraag naar leraren. Omdat er relatief veel ouderen werkzaam zijn in het primair onderwijs, zal een deel van hen de komende jaren gaan uitstromen naar pensioen. Deze uitstroom is door het verhogen van de pensioenleeftijd en het langer doorwerken enkele jaren uitgesteld, maar zal de komende jaren zichtbaar worden. De vervangingsvraag zal in 2020 naar verwachting uitkomen op 6 procent van de werkgelegenheid.

Om aan deze vraag te kunnen voldoen, is instroom van leraren nodig. De instroom van leraren in het primair onderwijs bestaat hoofdzakelijk uit instroom vanaf de pabo. Een afnemend aantal pabo-gediplomeerden, zoals wordt voorspeld, zal dan ook van invloed zijn op de mate waarin het aanbod aan leraren kan voorzien in de vraag.

Doordat de leerlingendaling de komende jaren in sterkte afneemt, veel leraren met pensioen gaan en het aantal afgestudeerden aan de pabo de afgelopen jaren is gedaald, zullen de tekorten in het primair onderwijs de komende jaren naar verwachting toenemen. Zonder veranderingen wordt in 2020 een tekort van rond de 4.000 fte aan leraren verwacht. Dit komt neer op een vacaturegraad van bijna 5 procent. De regionale verschillen in vacaturedruk zullen de komende jaren naar verwachting nog groter worden.

4

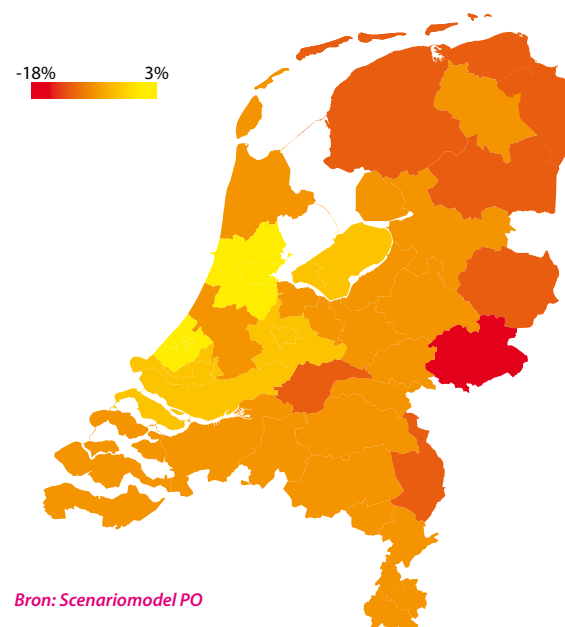
Inhoud

Leerlingenprognose

Leerlingenprognose

Het aantal leerlingen in het primair onderwijs is de afgelopen jaren afgenomen. Ook de komende jaren zal deze daling zich voortzetten. Dit blijkt onder andere uit de prognose van de basisgeneratie voor het primair onderwijs. De basisgeneratie voor het primair onderwijs bestaat uit de bevolking van 4 t/m 12 jaar, waarbij de 12-jarigen voor 30 procent meetellen. Deze zal tussen 2015-2020 naar verwachting met zo'n 85 duizend personen afnemen. De afname van de basisgeneratie zal wel per regio verschillen. Het aantal personen zal

Kaart 3 Ontwikkeling basisgeneratie primair onderwijs naar RPA, 2015-2020 (in procenten) ⁶⁸



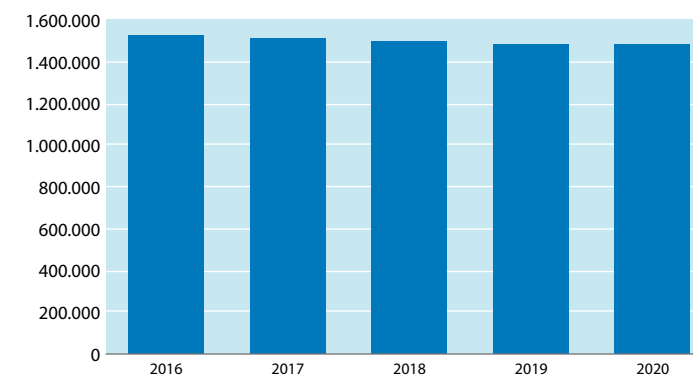
⁶⁸ De G5 wordt in deze kaart niet separaat weergegeven, maar als onderdeel van een RPA-regio.

bijvoorbeeld sterk afnemen in de Achterhoek, Noord-Groningen, Zuid- en Midden Drenthe en Rivierenland, terwijl in Zuidelijk Noord-Holland en Haaglanden sprake zal zijn van een toename van de basisgeneratie (zie kaart 3).

Afname aantal leerlingen primair onderwijs

Wanneer we specifiek kijken naar de prognose van het aantal leerlingen, blijkt dat het aantal leerlingen in het primair onderwijs in de periode 2016-2020 met ruim 2 procent zal afnemen, tot ruim 1.484.400 leerlingen (zie figuur 23). Deze daling is minder sterk dan de daling in de afgelopen jaren.

Figuur 23 Prognose aantal leerlingen primair onderwijs (2016-2020)



Bron: Referentieramingen, OCW

4

Inhoud

Vervangingsvraag

Vervangingsvraag

Evenals de ontwikkeling van het aantal leerlingen (uitbreidingsvraag) speelt ook de vervangingsvraag een belangrijke rol bij de vraag naar leraren. De vervangingsvraag is de vraag naar leraren die optreedt omdat leraren uit de sector stromen (bijvoorbeeld door pensioen), de werktijdfactor aanpassen of van functie wisselen.

De uitstroom naar pensioen bepaalt de vervangingsvraag voor een groot deel. Uit hoofdstuk 2 bleek eerder al dat er relatief veel ouderen werkzaam zijn in het primair onderwijs. Veel van deze leraren zullen de komende jaren gaan uitstromen. Deze uitstroom is door het verhogen van de pensioenleeftijd en het langer doorwerken enkele jaren uitgesteld, maar zal de komende jaren zichtbaar worden. De vervangingsvraag van leraren zal de komende jaren schommelen tussen ruim 5.500 fte en ruim 5.700 fte.⁶⁹ Als percentage van de werkgelegenheid komt dit neer op een vervangingsvraag van ruim 6 procent in 2020.

⁶⁹ Bron: CentERdata, gebaseerd op MIRROR. Een uitgebreide beschrijving van de werking van MIRROR is te vinden op de website <http://www.mirrorpedia.nl>.

4

Inhoud

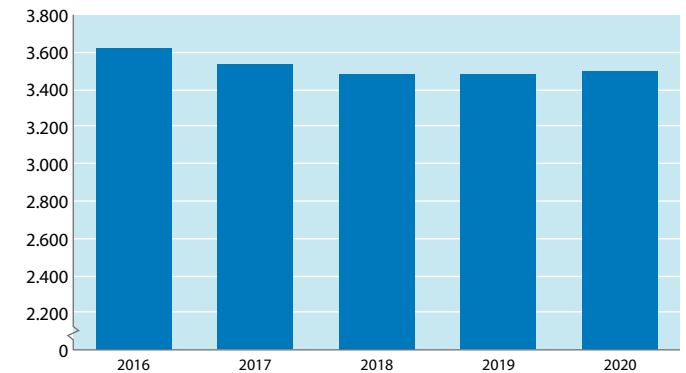
Instroom

Instroom

Om aan de vraag naar leraren te kunnen voldoen, is instroom van leraren nodig. De instroom van leraren in het primair onderwijs bestaat hoofdzakelijk uit instroom vanaf de pabo. Daarnaast is ook instroom uit bijvoorbeeld de stille reserve mogelijk. Uit prognoses van de instroom blijkt dat in de periode 2016-2020 jaarlijks, zonder beleidswijzigingen, ongeveer 4.300 fte aan nieuw personeel te verwachten valt in het primair onderwijs.⁷⁰ Als percentage van de werkgelegenheid komt dit neer op een instroom van ruim 5 procent in 2020.

Pabo-ge diplomaerden bepalen een belangrijk deel van de instroom. Uit figuur 24 blijkt dat de gediplomeerde uitstroom vanaf de pabo de komende jaren naar verwachting zal dalen. In totaal wordt in de periode 2016-2020 een daling van ruim 3 procent verwacht. In 2020 zijn er naar verwachting bijna 3.500 gediplomeerden.

Figuur 24 Prognose gediplomeerde uitstroom pabo (2016-2020)



Bron: Stamos

⁷⁰ Ibid.

4

Inhoud

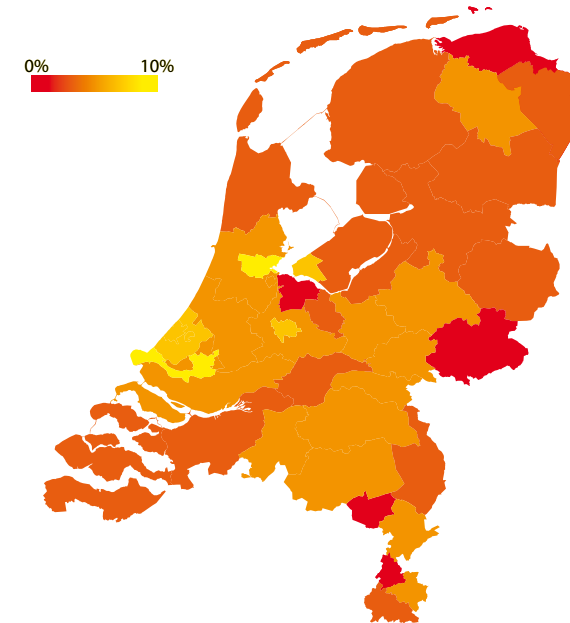
Onvervulde vraag

Onvervulde vraag

Doordat de leerlingendaling de komende jaren in sterkte afneemt, veel leraren met pensioen zullen gaan en het aantal afgestudeerden en de instroom aan de pabo is gedaald, zullen de tekorten in het primair onderwijs de komende jaren naar verwachting gaan toenemen. Zonder veranderingen wordt in 2020 een tekort van rond de 4.000 fte aan leraren verwacht. Dit komt neer op een vacaturegraad van bijna 5 procent. Ter vergelijking: voor 2016 wordt een tekort van bijna 700 fte voorspeld. De vacaturegraad, het aantal onvervulde vacatures ten opzichte van de werkgelegenheid, zal de komende jaren dan ook fors toenemen.⁷¹

Op dit moment is de vacaturedruk in veel regio's nog beperkt. Wel is er in de grote steden al meer vacaturedruk voelbaar. Deze regionale verschillen zullen de komende jaren naar verwachting nog groter worden. Wel zal de grootste tekortproblematiek het meest zichtbaar blijven in de grote steden. In de G4 wordt in 2020 bijvoorbeeld een vacaturegraad van bijna 7 tot zo'n 9 procent verwacht, terwijl dit in sommige regio's slechts enkele procenten zal zijn. Noord-Groningen is hier een voorbeeld van. In deze regio zal de vacaturegraad in 2020 uitkomen op minder dan een half procent (zie kaart 4).

Kaart 4 Prognose onvervulde vraag leraren in fte naar RPA, 2020 (als percentage van werkgelegenheid)



Bron: CentERdata

Meer informatie

- www.scenariomodelpo.nl

Relevant rapport

- [De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2015-2025](#)

⁷¹ Kamerbrief over onderwijsarbeidsmarkt, 3 november 2015, ministerie van OCW.

Sociale zekerheid en verzuim



5

Inhoud

Samenvatting

Het ziekteverzuim in het primair onderwijs is de afgelopen jaren zowel onder het onderwijzend personeel als het onderwijsondersteunend personeel licht gedaald. In 2014 komt het verzuim onder het onderwijzend personeel uit op 6,1 procent, onder het onderwijsondersteunend personeel op 6 procent. In het speciaal onderwijs wordt door beide functiegroepen meer verzuimt dan in het basisonderwijs. Ook kennen ouderen een hoger verzuimpercentage en een langere gemiddelde verzuimduur dan hun jongere collega's. Jongeren melden zich daarentegen wel vaker ziek.

In het primair onderwijs wordt met name verzuimd door griep- of verkoudheidsklachten, gevolgd door psychische klachten, overspannenheid of een burn-out en klachten aan buik, maag of darmen. Bijna een kwart van het personeel heeft, in meer of mindere mate, het idee dat de klachten (deels) het gevolg zijn van het werk.

De afgelopen jaren hebben minder mensen in de sector een WIA-uitkering aangevraagd. Met name het aantal nieuwe WGA-uitkeringen daalde tussen 2011 en 2015, in totaal met ongeveer 14 procent.

Het aantal nieuwe IVA-uitkeringen daalde in dezelfde periode met zo'n 8 procent. Nieuwe uitkeringen worden met name toegekend aan ouderen. Ondanks de afname van het aantal nieuwe WIA-uitkeringen, is het totaal aantal WIA-uitkeringen de afgelopen jaren wel toegenomen.

Het aantal nieuwe WW-uitkeringen in het primair onderwijs is de afgelopen jaren fors toegenomen. De baanonzekerheid in de sector van de afgelopen jaren speelt hier mogelijk een rol in. Tussen 2011 en 2015 is sprake van een stijging van ruim 40 procent, tot 8.412 nieuwe uitkeringen in 2015. Nieuwe WW-uitkeringen worden vooral toegekend in het derde kwartaal. Het zijn met name jongeren die aanspraak maken op deze uitkeringen: bijna de helft van alle nieuwe WW-uitkeringen, ruim 46 procent, is in 2015 toegekend aan iemand jonger dan 35 jaar. Ook beëindigde WW-uitkeringen worden relatief vaak toegekend aan 35-minners. Dit kan wijzen op een kort WW-recht. Evenals het aantal nieuwe WW-uitkeringen is ook het aantal WW'ers de afgelopen jaren fors toegenomen. Zo is bijna sprake van een verdubbeling van het aantal WW'ers in de periode 2011-2015.

5

Inhoud

Ziekteverzuim

Ziekteverzuim

Het verzuim onder het onderwijzend personeel (inclusief directie) is vanaf 2011 licht gedaald. Kwam het verzuim in 2011 nog uit op 6,8 procent, in 2014 is het verzuim gedaald tot 6,1 procent. Ook het verzuim onder het onderwijsondersteunend personeel laat een dalende trend zien. In 2011 was het verzuim onder het onderwijsondersteunend personeel op het hoogste punt (7,7 procent), om vervolgens te dalen tot 6 procent in 2014. Dit betekent dat onderwijzend personeel een iets hoger verzuim kent dan het onderwijsondersteunend personeel (zie figuur 25).

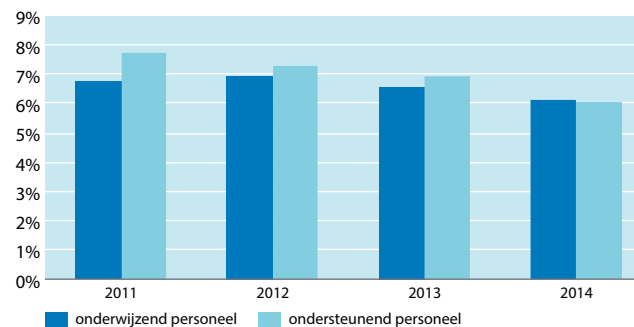
Hoger verzuim in speciaal onderwijs

Het verzuim in het primair onderwijs verschilt tussen personeel dat werkzaam is in het basisonderwijs en personeel dat werkzaam is in het speciaal onderwijs. In het speciaal onderwijs wordt meer verzuimd dan in het basisonderwijs. Zo komt het verzuimpercentage onder het onderwijzend personeel in het basisonderwijs in 2014 uit op 6 procent, terwijl het verzuimpercentage in het speciaal onderwijs uitkomt op 6,4 procent.

Gemiddelde verzuimduur daalt

Naast het verzuimpercentage is ook de gemiddelde verzuimduur in het primair onderwijs gedaald. De gemiddelde verzuimduur is het gemiddelde aantal dagen dat per verzuimgeval wordt verzuimd. Zo verzuimde het onderwijzend personeel in 2011 gemiddeld 24 dagen. In 2014 is dit gedaald tot 22 dagen. Onder het ondersteunend personeel is in dezelfde periode sprake van een daling van 25 naar 23 dagen. De meldingsfrequentie, het gemiddeld aantal verzuimmeldingen per dienstverband, is zowel onder het onderwijsondersteunend personeel als het onderwijzend personeel relatief stabiel en schommelt tussen de 1 en 1,2. Een kleine meerderheid van het personeel, ruim 51 procent van het onderwijzend personeel en ruim 53 procent van het onderwijsondersteunend personeel, heeft zich in 2014 niet ziek gemeld.

Figuur 25 Ziekteverzuimpercentage primair onderwijs (2010-2014)⁷²



Bron: Stamos

⁷² Onderwijzend personeel is inclusief directiepersoneel.

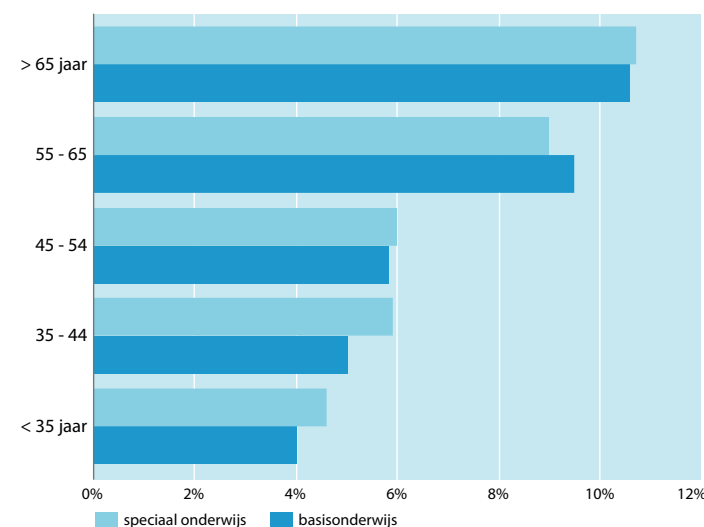
5

Inhoud

Ouderen verzuimen meer dan jongeren

In zowel het basisonderwijs als het speciaal onderwijs is het verzuimpercentage hoger onder ouderen dan onder jongeren (zie figuur 26). In zowel het basisonderwijs als het speciaal onderwijs heeft onderwijzend personeel ouder dan 65 het hoogste verzuimpercentage, gevolgd door onderwijzend personeel tussen de 55 en 65 jaar. Het onderwijzend personeel dat jonger is dan 35 jaar verzuimt in het basisonderwijs 4 procent. In het speciaal onderwijs komt het verzuimpercentage voor 35-minners uit op 4,6 procent. Ter vergelijking, onder 55–64 jarigen gaat het om respectievelijk 9,5 en 9 procent. Hetzelfde beeld is zichtbaar wanneer gekeken wordt naar het verzuimpercentage onder het onderwijsondersteunend personeel.

Figuur 26 Verzuimpercentage onderwijzend personeel basisonderwijs en speciaal onderwijs naar leeftijd (2014)



Bron: Stamos

Jongeren melden zich wel frequenter ziek dan hun oudere collega's. Zo meldt onderwijzend personeel dat jonger is dan 35 jaar zich in het basisonderwijs gemiddeld 1,2 keer ziek. Onder 55–65 jarigen komt de meldingsfrequentie uit op 1, onder 65-plussers op 0,6. Wel zijn ouderen gemiddeld langer afwezig door ziekte. Zo bedraagt de gemiddelde verzuimduur onder 65-plussers in het basisonderwijs in 2014 62 dagen en is dit onder 55–65 jarigen 33 dagen. Het onderwijzend personeel dat jonger is dan 35 jaar verzuimt met een gemiddelde verzuimduur van 13 dagen fors minder.

Verzuim verschilt per regio

Naast verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen, zijn er ook verschillen in het verzuimpercentage tussen verschillende regio's en denominaties. Zo is het verzuim onder het onderwijzend personeel in het basisonderwijs in 2014 het hoogst in Limburg (7,1 procent), gevolgd door Groningen (6,9 procent) en Amsterdam en Drenthe (beiden 6,8 procent). Het verzuimpercentage is het laagst in Almere en Utrecht. In het speciaal onderwijs verzuimt het onderwijzend personeel het meest in Amsterdam (9,5 procent) en Drenthe (8,3), gevolgd door Rotterdam (8 procent).

Van alle denominatieve richtingen in Nederland, kennen islamitische basisscholen naar verhouding een hoog verzuim. In 2014 komt het verzuim onder het onderwijzend personeel op deze scholen uit op 8,9 procent. Wel is het verzuim op deze scholen de afgelopen jaren afgenomen. Ook op vrije basisscholen is naar verhouding een hoog verzuimpercentage (9 procent). Gereformeerde, reformatische en evangelische basisscholen kennen het laagste verzuimpercentage. Het verzuim onder het onderwijzend personeel komt op deze scholen uit op 2,9 procent in 2014. In het speciaal onderwijs is het verzuimpercentage het hoogst onder onderwijzend personeel op openbare scholen (7,6 procent).

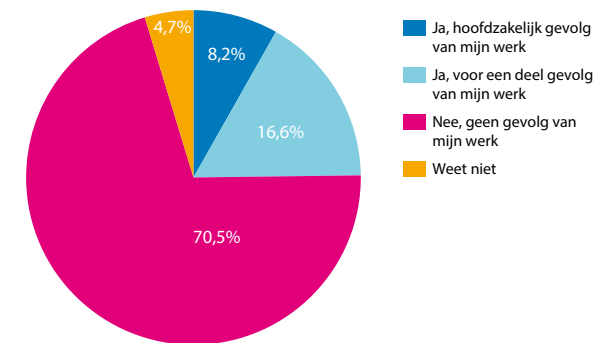
5 Inhoud**Verzuim vanwege griep en overspannenheid**

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) biedt inzicht in de oorzaken van verzuim in het primair onderwijs. In de NEA wordt personeel gevraagd naar de aard van de klachten waarvoor de laatste keer verzuimd is, eventueel langer dan een jaar geleden. Hieruit blijkt dat met name verzuimd wordt door griep of verkoudheidsklachten (ruim 38 procent), gevolgd door psychische klachten, overspannenheid of een burn-out (6,8 procent) en klachten aan buik, maag of darmen (6,6 procent).

Een deel van het personeel in het primair onderwijs heeft de indruk dat deze klachten het gevolg zijn van het werk dat zij doen (zie figuur 27). Volgens ruim 8 procent zijn de klachten hoofdzakelijk het gevolg van het werk, terwijl ruim 16 procent aangeeft dat de klachten voor een deel het gevolg zijn van het werk.

Aan personen die het idee hebben dat de klachten (deels of hoofdzakelijk) het gevolg zijn van het werk, is gevraagd wat de belangrijkste reden in het werk is die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van deze klachten. De werkdruk en werkstress worden door dit personeel als belangrijkste reden hiervoor genoemd. Volgens ruim 52 procent van dit personeel is dit de belangrijkste reden in het werk die (deels) leidde tot het ontstaan van de klachten. Ook problemen met de leiding of werkgever (6,9 procent) en het lichamenteel te zwaar zijn van het werk (6,9 procent) worden naar verhouding veel genoemd als belangrijkste reden voor de klachten.

Figuur 27 Heeft u de indruk dat deze klachten het gevolg waren van het werk dat u deed?



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

Aanpassingen met name gericht op hoeveelheid werk

In de NEA wordt eveneens gevraagd in hoeverre aanpassingen nodig zijn in de werkplek of de werkomstandigheden in verband met de gezondheid van het personeel. Bijna de helft van het personeel, ruim 45 procent, geeft aan dat er geen (verdere) aanpassingen nodig zijn. Het personeel dat wel aanpassingen noodzakelijk acht, ziet deze aanpassingen vooral in de hoeveelheid werk (ruim 35 procent), gevolgd door aanpassingen in de functie of het takenpakket (zo'n 18 procent) en aanpassingen in hulpmiddelen of meubilair (ruim 15 procent).

5

Inhoud

Arbeidsongeschiktheidsregelingen

Personeel dat voor een werkgever werkt, ziek wordt en na twee jaar ziekte ten minste 35 procent arbeidsongeschikt is, heeft recht op een WIA-uitkering. Er zijn twee WIA-uitkeringen: de WGA-uitkering en de IVA-uitkering.

WGA- of IVA-uitkering?

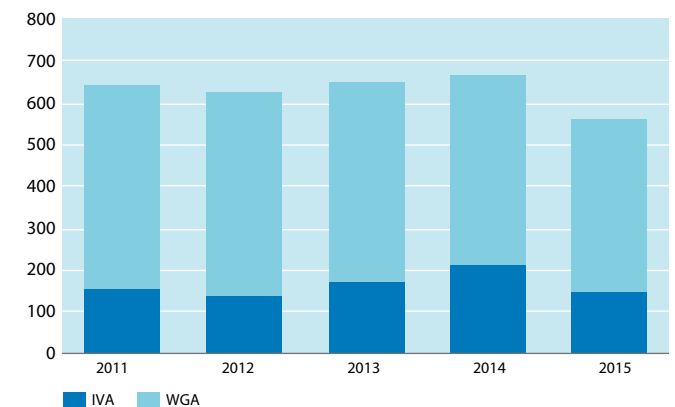
- Personeel krijgt een WGA-uitkering als ze minstens 35 procent, maar minder dan 80 procent arbeidsongeschikt zijn.
- Personeel krijgt een WGA-uitkering als ze minstens 80 procent arbeidsongeschikt zijn, maar er nog wel een redelijke kans op herstel is (tijdelijk arbeidsongeschikt).
- Personeel krijgt een IVA-uitkering als ze minstens 80 procent arbeidsongeschikt zijn en er weinig of geen kans op herstel is.

Afname aantal nieuwe uitkeringen

De afgelopen jaren is zowel het aantal nieuwe IVA- als het aantal nieuwe WGA-uitkeringen afgenomen. Waren er in 2011 nog 161 nieuwe IVA-uitkeringen en 481 nieuwe WGA-uitkeringen, in 2015 is dit aantal teruggelopen tot respectievelijk 148 en 414 nieuwe uitkeringen (zie figuur 28). Met name het aantal nieuwe WGA-uitkeringen is in deze periode afgenomen, in totaal met ongeveer 14 procent. Het aantal nieuwe IVA-uitkeringen daalde in dezelfde periode met zo'n 8 procent.

Nieuwe uitkeringen worden met name toegekend aan ouderen. Zo wordt in totaal zo'n 69 procent van de nieuwe IVA-uitkeringen in het primair onderwijs toegekend aan personeel van 55 jaar of ouder. Ook WGA-uitkeringen worden naar verhouding vaak toegekend aan ouderen, maar minder vaak dan nieuwe IVA-uitkeringen. In 2015 is ruim 43 procent van de nieuwe WGA-uitkeringen toegekend aan een 55-plusser.

Figuur 28 Ontwikkeling aantal nieuwe IVA- en WGA-uitkeringen primair onderwijs (2011-2015)



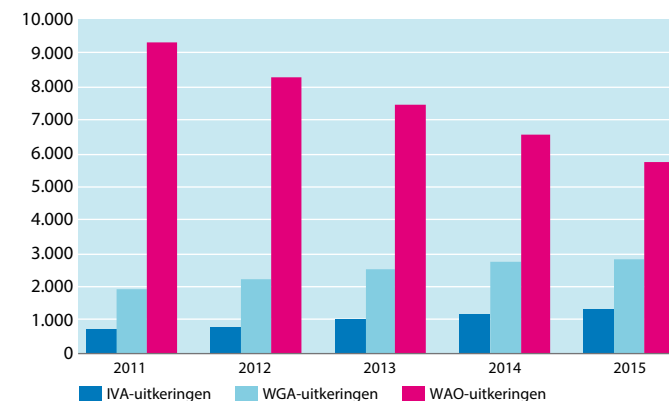
Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, ministerie van BZK

5 Inhoud**Toename aantal WIA-uitkeringen, daling aantal WAO-uitkeringen**

Ondanks de afname van het aantal nieuwe WIA-uitkeringen, is het totaal aantal WIA-uitkeringen de afgelopen jaren wel toegenomen. Deze toename is te verklaren doordat er meer uitkeringen bijkomen dan er beëindigd worden. Uit figuur 29 blijkt dat met name het aantal IVA-uitkeringen fors is toegenomen, van 709 uitkeringen op 31 december 2011 naar 1.323 uitkeringen op 31 december 2015. Ook het aantal WGA-uitkeringen nam in deze periode toe, van 1.960 uitkeringen op 31 december 2011 naar 2.834 uitkeringen op 31 december 2015.

Omdat WAO-uitkeringen alleen nog gelden voor mensen die op 1 januari 2006 al een WAO-uitkering ontvingen, neemt het aantal WAO-uitkeringen wel af. Waren er op 31 december 2011 nog 9.340 WAO-uitkeringen in het primair onderwijs, op 31 december 2015 is dit afgenomen tot 5.728 uitkeringen. Dit is een daling van ruim 38 procent.

Figuur 29 Ontwikkeling aantal WIA-uitkeringen en WAO-uitkeringen primair onderwijs op 31 december (2011-2015)



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, ministerie van BZK

5

Inhoud

WW-uitkeringen

WW-uitkeringen

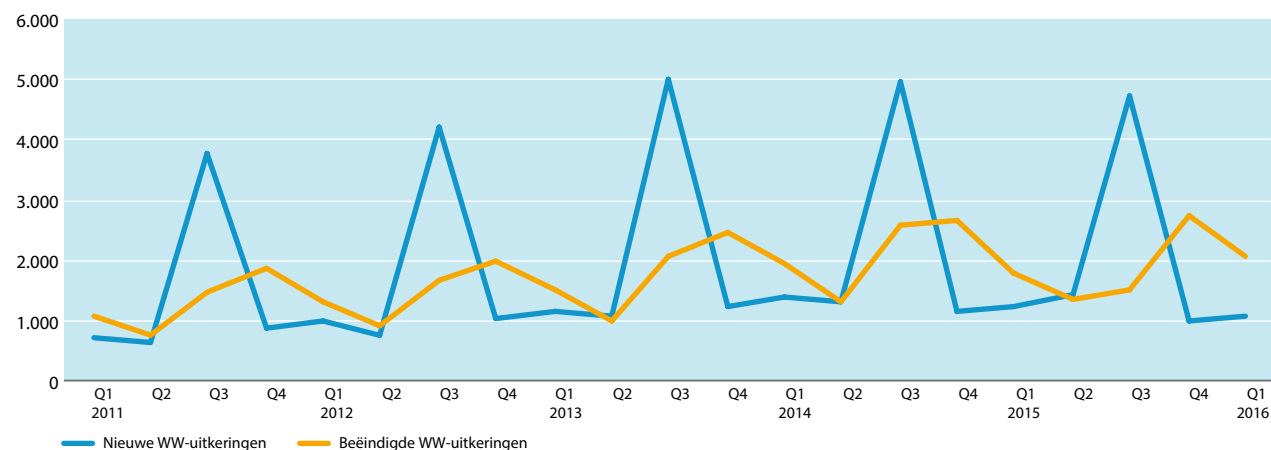
Wanneer het dienstverband wordt beëindigd, kan personeel onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering). De werkloosheidsuitkering in het primair onderwijs bestaat uit een wettelijk en bovenwettelijk deel.

Forse stijging aantal nieuwe WW-uitkeringen

Het aantal nieuwe WW-uitkeringen in het primair onderwijs is de afgelopen jaren fors toegenomen. Tussen 2011 en 2015 is sprake van een stijging van ruim 40 procent, tot 8.412 nieuwe uitkeringen in 2015. Ook het aantal beëindigde WW-uitkeringen nam in deze periode toe, van 5.193 beëindigde uitkeringen in 2011 tot 7.383 in 2015.

Traditiegetrouw ligt de piek in het aantal nieuwe WW-uitkeringen in de sector in de zomermaanden. Dit zien we ook terug in figuur 30, waarin het aantal nieuwe WW-uitkeringen en het aantal beëindigde WW-uitkeringen per kwartaal wordt weergegeven. In elk jaar piekt het aantal nieuwe WW-uitkeringen in het derde kwartaal. Zo wordt 56 procent van alle nieuwe WW-uitkeringen in 2015 toegekend in het derde kwartaal. Uitkeringen lopen in 2015 met name af in het vierde kwartaal: 37 procent van de beëindigde uitkeringen wordt in dit kwartaal beëindigd. Dit kan duiden op een kort WW-recht. Met name jongeren hebben, vanwege hun beperkte arbeidsverleden, vaak een kort WW-recht opgebouwd.

Figuur 30 Ontwikkeling aantal nieuwe WW-uitkeringen en beëindigde WW-uitkeringen primair onderwijs per kwartaal (Q1 2011 – Q1 2016)



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, ministerie van BZK

5 Inhoud**Nieuwe WW-uitkeringen met name toegekend aan jongeren**

Dit beeld wordt bevestigd wanneer we kijken naar de leeftijdsopbouw van het personeel dat aanspraak maakt op een WW-uitkering. Zo wordt bijna de helft van alle nieuwe WW-uitkeringen, ruim 46 procent, in 2015 toegekend aan iemand jonger dan 35 jaar. Ruim 22 procent van de nieuwe WW-uitkeringen wordt toegekend aan 55-plussers (zie figuur 31). Ook beëindigde WW-uitkeringen zijn relatief vaak toegekend aan 35-minners. In 2015 geldt dit bijvoorbeeld voor 48 procent van de beëindigde uitkeringen. Ongeveer 1 op de 5 beëindigde WW-uitkeringen is toegekend aan een 55-plusser.

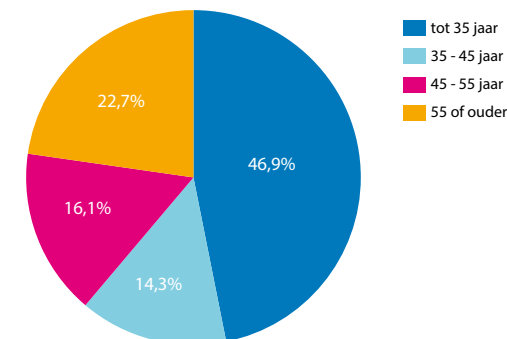
Nieuwe WW-uitkeringen zijn in 2015 met name toegekend in Zuid-Holland (ruim 16 procent), Noord-Brabant (bijna 15 procent) en Gelderland (ruim 12 procent). In Flevoland zijn de minste nieuwe WW-uitkeringen toegekend: 2,5 procent van het totaal aantal uitkeringen. Dit beeld verandert echter wanneer we het aantal nieuwe WW-uitkeringen afzetten tegen de werkgelegenheid in de provincie. Dan blijkt dat, naar verhouding, veel nieuwe WW-uitkeringen zijn toegekend in Limburg, Groningen en Drenthe.⁷³

Forse toename aantal WW'ers

Evenals het aantal nieuwe WW-uitkeringen is ook het totaal aantal WW'ers afkomstig uit het primair onderwijs de afgelopen jaren fors toegenomen. Uit figuur 32 blijkt dat er bijna sprake is van een verdubbeling van het aantal WW'ers in de periode 2011-2015. Waren er in 2011 nog ruim 3.900 WW'ers in de sector, in 2015 is dit aantal bijna verdubbeld tot ruim 7.700.

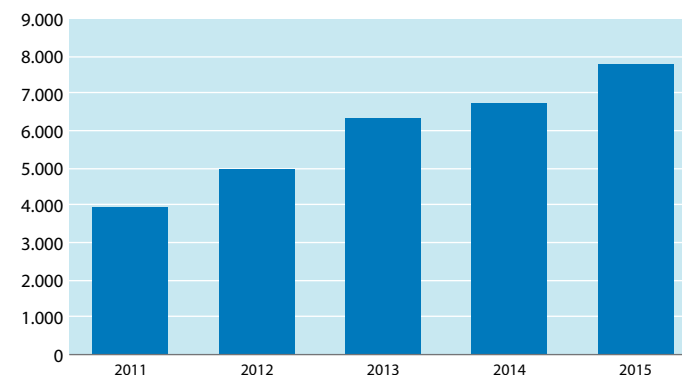
⁷³ Deze gegevens hebben betrekking op 2014.

Figuur 31 Nieuwe WW-uitkeringen primair onderwijs naar leeftijd (2015)



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, ministerie van BZK

Figuur 32 Ontwikkeling aantal WW'ers op 31 december (2011-2015)⁷⁴



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, ministerie van BZK

⁷⁴ Het betreft het aantal WW'ers op het einde van de peilperiode, en geeft derhalve de ultimo stand weer. Het gaat daarbij om het aantal uitkeringen (niet personen).

5

Inhoud

Pensioen

Pensioen

De kabinetsmaatregelen om langer doorwerken te bevorderen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd, zorgen ervoor dat de leeftijd waarop personeel met pensioen gaat stijgt. Dit beeld zien we ook in het primair onderwijs. Kwam de gemiddelde uittredeleeftijd van personeel in het primair onderwijs in 2004 nog uit op 61,3 jaar, in 2014 is dit toegenomen tot 63,2 jaar.⁷⁵

De gemiddelde uittredeleeftijd ligt iets lager dan de leeftijd tot wanneer personeel in het primair onderwijs gemiddeld door wil werken. Zo'n 43 procent van het personeel weet niet tot welke leeftijd zij door willen werken, maar degene die dit wel weten, geven gemiddeld aan tot 63,7 jaar door te willen gaan met werken.⁷⁶ Lichamelijk en geestelijk denkt het personeel in het primair onderwijs echter minder lang in staat te zijn het *huidige werk* voort te kunnen zetten. Wanneer hiernaar gevraagd wordt, geeft het personeel aan gemiddeld tot 62 jaar het huidige werk voort te kunnen zetten.⁷⁷

Tabel 3 Omstandigheden waaronder 45-plussers in het primair onderwijs langer door willen en langer door kunnen werken

Omstandigheden waaronder personeel tot hogere leeftijd wil doorwerken dan zij nu willen		Omstandigheden waaronder personeel in staat is om tot een hogere leeftijd door te werken dan zij nu verwachten	
Minder uren of minder dagen per week werken	46,5%	Minder uren of minder dagen per week werken	57,5%
Als stoppen financieel onaantrekkelijker wordt	28,2%	Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	37,5%
Lichter werk (fysiek en/of psychisch)	28%	Betere gezondheid	19,2%
Betere gezondheid	14,4%	Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	14,6%
Werkgever/collega's die ondersteunen dat ik langer doorwerk	12%	Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	12,9%
Minder zorgtaken voor familie of andere naasten	11,7%	Omscholing/bijtscholing	6%
Familie/vrienden die ondersteunen dat ik langer doorwerk	7,9%	Andere omstandigheden	4,7%
Meer uitdaging of voldoening in het werk	7,8%	Weet niet	18%
Omscholing/bijtscholing	5,4%	Ben hoe dan ook in staat tot langer doorwerken	7,3%
Andere omstandigheden	3,6%		
Weet niet	11,7%		
Wil hoe dan ook niet langer doorwerken	21,7%		

Bron: NEA 2015, TNO/CBS

75 Bron: Ministerie van BZK

76 Bron: NEA, TNO/CBS.

77 Ibid. Ruim 46 procent van het personeel in het primair onderwijs weet niet tot welke leeftijd zij in staat zijn om het huidige werk voort te zetten.

5 Inhoud

Doorwerken, maar wel minder uren per week

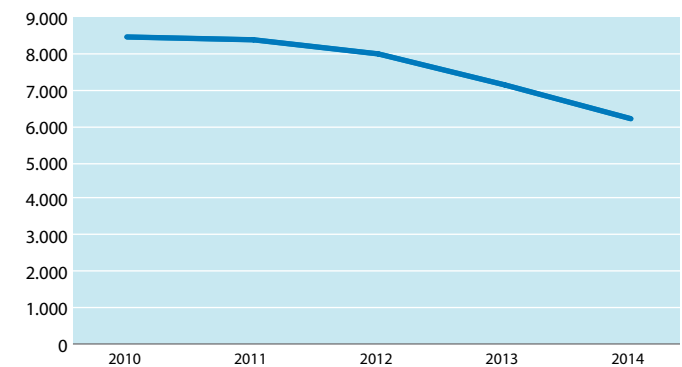
Een deel van de 45-plussers in het primair onderwijs zou langer willen doorwerken, maar wil dit wel onder bepaalde omstandigheden. Zij geven met name aan in dit geval minder uren of dagen te willen werken (ruim 46 procent). Een deel van de 45-plussers zou ook langer willen doorwerken als het financieel onaantrekkelijker wordt om te stoppen (ruim 28 procent) of als er lichter werk beschikbaar is (28 procent). Ruim 21 procent van de 45-plussers in het primair onderwijs geeft aan hoe dan ook niet langer door te willen werken.

Minder uren of dagen werken is ook de belangrijkste omstandigheid waaronder 45-plussers in de sector denken in staat te zijn om langer door te kunnen werken dan zij nu verwachten (ruim 57 procent). Ook lichter werk (ruim 37 procent) en een betere gezondheid (19 procent) zijn veel genoemde omstandigheden. Ruim 7 procent van het personeel in het primair onderwijs geeft aan hoe dan ook niet in staat te zijn om langer door te werken.

Afname gebruik FPU-regeling

De FPU-regeling maakt het mogelijk om, onder voorwaarden, vervroegd uit te treden. Dankzij een overgangsregeling kan nog een beperkte doelgroep gebruik maken van de regeling.⁷⁸ Hierdoor daalt het aantal FPU-uitkeringen in het primair onderwijs de afgelopen jaren (zie figuur 33). In de periode 2010-2014 is het aantal uitkeringen met bijna 27 procent afgenomen, tot 6.178 uitkeringen.

Figuur 33 Ontwikkeling aantal FPU-uitkeringen (ultimo) primair onderwijs (2010-2014)



Bron: Kennisbank Openbaar Bestuur, ministerie van BZK

Meer informatie

- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden](#)

Relevant rapport

- [Verzuimonderzoek po en vo](#)

⁷⁸ De regeling is per 1 januari 2006 afgeschaft.

6

Inhoud

HRM-beleid



de tekening



6

Inhoud

Samenvatting

De kwaliteit van het onderwijspersoneel is essentieel voor de kwaliteit van het onderwijs. Het is daarom van belang dat het personeel zich kan blijven ontwikkelen en tevreden en bevlogen hun werk uitoefent. Goed HRM-beleid draagt hieraan bij. Er is de afgelopen jaren dan ook in toenemende mate aandacht besteed aan het belang van HRM-beleid op scholen. HRM-beleid is veelomvattend en bestaat onder andere uit beoordelings- en functioneringsbeleid met aandacht voor de functiemix, arbobeleid en scholingsbeleid.

De versterking van de functiemix zorgt er onder andere voor dat goede leraren extra beloond kunnen worden en de kans krijgen om voor de klas carrière te maken. In 2015 komt het aandeel leraren in het basisonderwijs in schaal LB en LC nog onder de functiemix-doelstelling uit 2014 uit. Wel laat het aandeel leraren in schaal LB een lichte groei zien. Het aandeel leraren in schaal LC is met 0,3 procent stabiel. Ook in het speciaal (basis)onderwijs zijn de 2014-doelstellingen nog niet gerealiseerd. Wel liggen de realisatiecijfers dicht in de buurt van de doelstelling.

Het salaris is niet de arbeidsvoorwaarde waar het personeel in de sector de meeste waarde aan hecht. Het personeel vindt met name de inhoud van het werk, de aanwezigheid van een vast contract en goede leidinggevers van belang. Aan de mogelijkheid om thuis te werken en het zelf kunnen bepalen van de werktijden wordt de minste waarde gehecht.

Het personeel is overwegend tevreden over de inhoud van het werk en de contractvorm. Ook de reistijd/afstand naar het werk en de mogelijkheden om te leren en in deeltijd te werken worden overwegend positief beoordeeld. Minder tevreden is het personeel over de voormalige cao in de sector. Ook het salaris en de mogelijkheden om de werktijden zelf te bepalen worden minder positief beoordeeld.

Leidinggevers spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van het personeel, bijvoorbeeld als het gaat om het stimuleren om kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen. Het personeel geeft aan dat leidinggevers dit over het algemeen ook doen. Het merendeel van het personeel geeft gehoor aan deze boodschap. Zo heeft ruim 76 procent de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd voor het werk.

Het formele gesprek wordt op veel scholen gevoerd. Zo geeft slechts 4 procent van de leraren en ruim 5 procent van het directiepersoneel in 2015 aan niet of nooit een formeel gesprek gevoerd te hebben. De frequentie waarmee het gesprek gevoerd wordt, verschilt wel tussen instellingen. In formele gesprekken worden met name concrete afspraken gemaakt over de werkafspraken voor de komende periode en de taakverdeling en samenwerking binnen het team. Zowel leraren als directieleden zijn overwegend tevreden over de formele gesprekken die zij voeren.

6

Inhoud

Salaris

Salaris

In de cao maken de PO-Raad, als werkgeversorganisatie, en de werknemersorganisaties afspraken over arbeidsvoorwaarden. Op 27 april 2016 hebben zij een onderhandelaarsakkoord gesloten voor een nieuwe cao.⁷⁹ Deze cao is op 1 juli 2016 in werking getreden en loopt tot 1 oktober 2017.

Loonontwikkeling

- Onderdeel van de cao is een structurele verhoging van de salarissen met 3,8 procent, met ingang van 1 juli 2016;
- Voor de periode van 1 januari tot en met juni 2016 ontvangen werknemers een eenmalige uitkering die correspondeert met een loonsverhoging van 3,8 procent vanaf 1 januari 2016. Dit geldt tevens voor werknemers die in die periode uit dienst zijn getreden.
- Op 1 april 2017 krijgen werknemers een eenmalige uitkering (naar rato) van 500 euro.

⁷⁹ Deze cao is van toepassing op personeel werkzaam in de sector primair onderwijs indien en voor zover de regelgeving voortvloeiende uit de WPO/WEC op de werkzaamheden van toepassing is en/of dat direct of indirect aan een gelieerde rechtspersoon van de werkgever (hier vallen ook samenwerkingsverbanden onder) mede wordt bekostigd door het Ministerie van OCW, met uitzondering van personeel op grond van artikel 51 WPO en artikel 54 WEC, betreffende godsdienstonderwijs, deze vallen onder een andere cao.

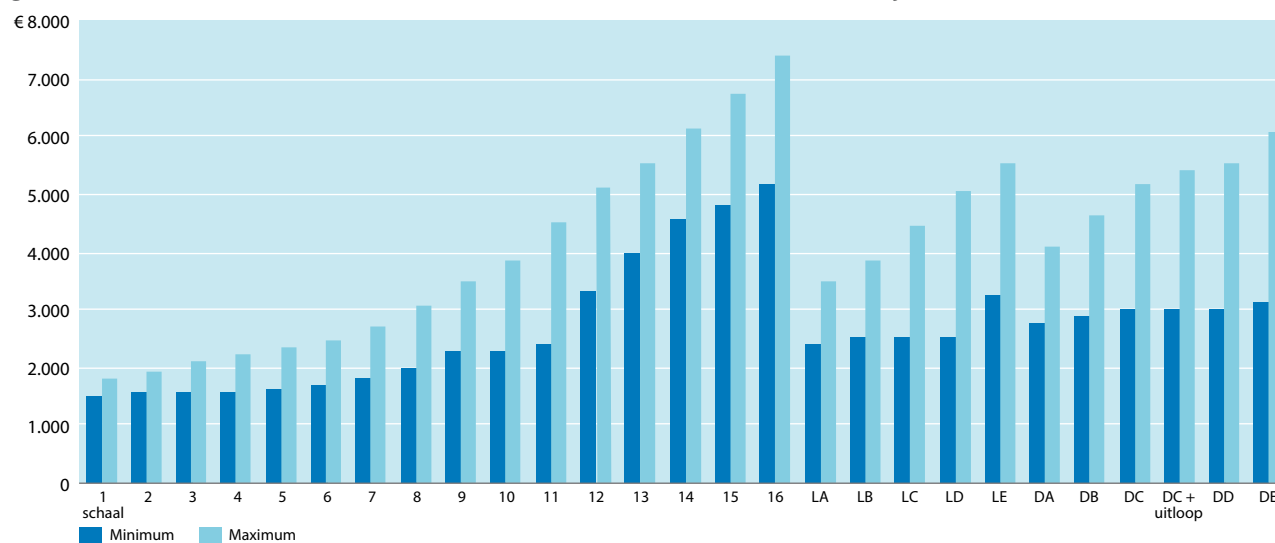
6

Inhoud

Salaris

Figuur 34 toont het minimum- en maximumsalaris voor verschillende salarisschalen voor onderwijsondersteunend personeel, leraren en directeurs in het primair onderwijs. Dit is geen volledig overzicht van alle mogelijke salarisschalen. Uit figuur 34 blijkt dat leraren in schaal LA beginnen met een salaris van €2.436. Dit bedrag loopt op tot een minimumsalaris van €2.525 in schaal LB en €2.539 in schaal LC. Tussen het minimum- en maximumsalaris in schaal LA zit een verschil van ongeveer 43 procent. Bij schaal LB en schaal LC loopt dit op tot respectievelijk ruim 50 en ruim 75 procent. Ook bij de salarisschalen voor directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel zien we, met uitzondering van enkele schalen, een soortgelijk beeld.

Figuur 34 Minimum- en maximumsalarissen schaal 1 – 16, schaal LA – LE en schaal DA – DE (1 juli 2016)



Bron: CAO primair onderwijs 2016-2017

6

Inhoud

Functiemix

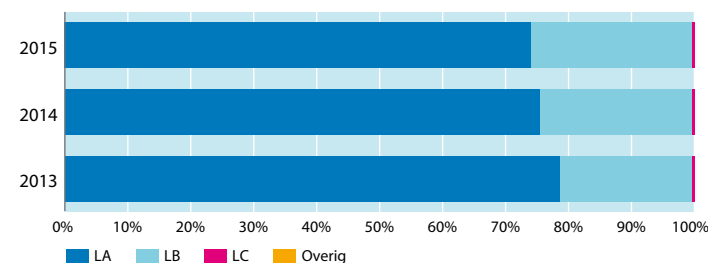
Functiemix

De functiemix is de verdeling van leraren (in fte's) over de verschillende salarisschalen. De versterking van de functiemix zorgt ervoor dat, binnen een school, functies voor leraren op verschillende niveaus naast elkaar bestaan. Hierdoor kunnen goede leraren extra worden beloond en krijgen zij de kans om voor de klas carrière te maken. De versterking van de functiemix is een van de ontwikkelingen waarmee ook een impuls wordt gegeven aan de professionalisering van HRM-beleid op scholen. Het ministerie van OCW en de sociale partners in het primair onderwijs hebben gezamenlijke ambities en afspraken vastgelegd op het gebied van de versterking van de functiemix.

Doelstelling in basisonderwijs niet gerealiseerd

Voor 2014 is de doelstelling afgesproken dat 58 procent van de leraren in het basisonderwijs in schaal LA zit, 40 procent in schaal LB en 2 procent in schaal LC. Deze doelstelling is in 2014 niet gerealiseerd (zie figuur 35). Ook in 2015 ligt het aandeel leraren in schaal LB en LC onder de doelstelling. Wel laat het aandeel leraren in schaal LB een lichte groei zien: het aandeel leraren in schaal LB is licht gestegen van ruim 24 procent in 2014 naar ruim 25 procent in 2015. Het aandeel leraren in schaal LC is met 0,3 procent stabiel.

Figuur 35 Ontwikkeling functiemix leraren (aandeel leraren per salarisschaal in fte) basisonderwijs (2013-2015)⁸⁰



Bron: functiemix.nl

⁸⁰ Peildatum is 1 oktober, met uitzondering van 2015. De cijfers over maart 2015 zijn gebaseerd op de gegevens van 6.436 instellingen (98% van de instellingen) met 99% van alle leerlingen in het basisonderwijs.

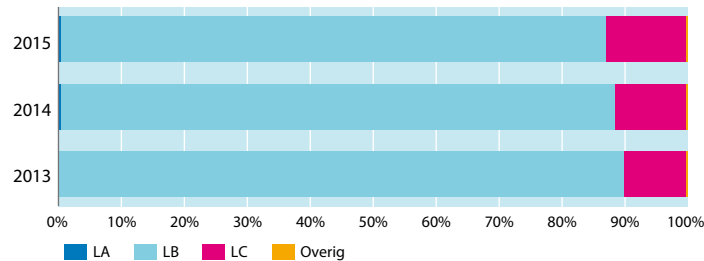
6

Inhoud

Doelstelling speciaal (basis)onderwijs bijna gerealiseerd

Ook in het speciaal (basis)onderwijs zijn de 2014-doelstellingen nog niet gerealiseerd. Wel liggen de realisatiecijfers dicht in de buurt van de doelstelling. In 2015 zit 0,4 procent van de leraren in schaal LA, ruim 86 procent in schaal LB en bijna 13 procent in schaal LC (zie figuur 36).⁸¹ Volgens de doelstelling zou 86 procent van de leraren in schaal LB moeten zitten en 14 procent in schaal LC. Dit betekent dat, om aan de doelstelling te voldoen, het aandeel leraren in schaal LA moet afnemen en het aandeel leraren in schaal LC nog iets moet toenemen.

Figuur 36 Ontwikkeling functiemix leraren (aandeel leraren per salarisschaal in fte) speciaal (basis)onderwijs (2013-2015)



Bron: functiemix.nl

Bevordering door middel van sollicitatieprocedure

Uit enquête-onderzoek blijkt dat, sinds 2011, minder dan een kwart van de leraren in het primair onderwijs is benoemd in een hogere schaal. De afgelopen twee jaar zijn leraren in het kader van de functiemix met name bevorderd door middel van een sollicitatieprocedure (45 procent in 2015), gevolgd door aanwijzing van het management zonder sollicitatie (22 procent in 2015).⁸²

⁸¹ Peildatum is 1 oktober, met uitzondering van 2015. De cijfers per maart 2015 zijn gebaseerd op de gegevens van 589 instellingen (97% van de instellingen) met 97% van alle leerlingen in het speciaal (basis)onderwijs.

⁸² Witteman-van Leenen en Van Bergen (2015). Onderwijs Werkt! 2015. Regioplan in opdracht van het ministerie van OCW: Amsterdam. Ten tijde van de enquête was het jaar 2015 halverwege. Het gaat dus alleen om degenen die op dat moment al bevorderd waren.

6

Inhoud

Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

Het salaris, de arbeidsduur en vakantiedagen zijn over het algemeen de meest bekende arbeidsvoorwaarden. Er zijn echter ook andere voorwaarden, zoals de mogelijkheden tot scholing en studiefaciliteiten. In hoeverre hecht het personeel in de sector waarde aan deze en aan andere voorwaarden? En welke andere aspecten vinden zij van belang in een baan?

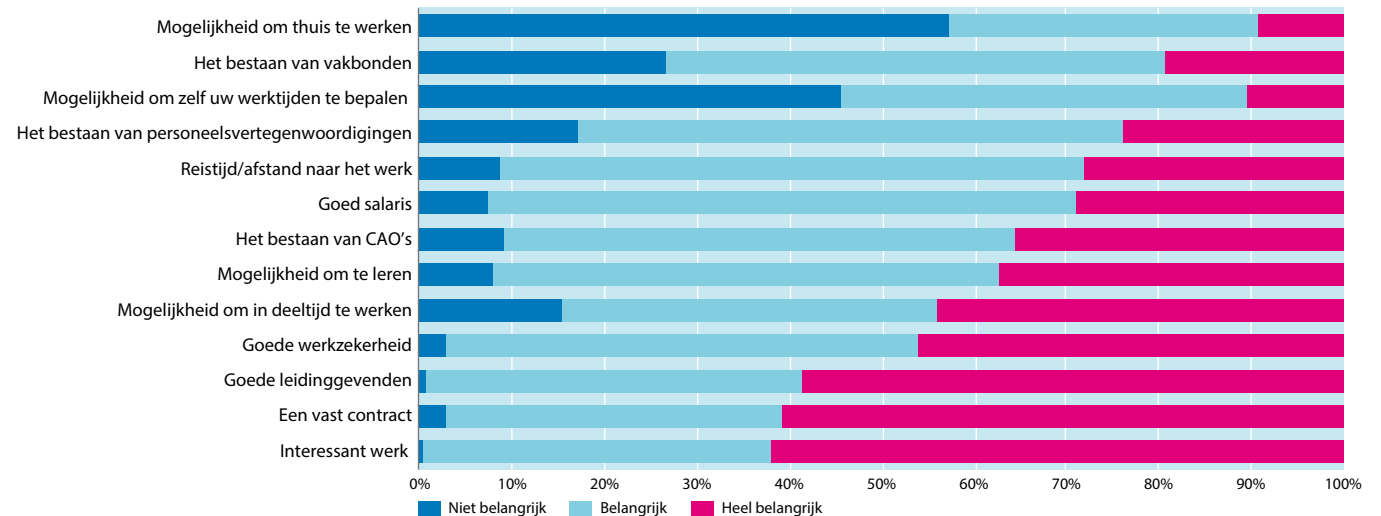
Inhoud werk van belang, thuiswerken nauwelijks

Personeel in het primair onderwijs hecht met name waarde aan de inhoud van het werk. Zo vindt bijna 62 procent van het personeel het heel belangrijk dat het werk interessant is (zie figuur 37). Daarnaast hecht het personeel in de sector ook veel waarde aan

de aanwezigheid van een vast contract (61 procent), goede leidinggevers (ruim 58 procent) en goede werkzekerheid (ruim 46 procent).

Minder waarde wordt gehecht aan de mogelijkheid om thuis te werken. Dit geldt ook voor de mogelijkheid om zelf de werktijden te bepalen. Respectievelijk ruim 57 procent en ruim 45 procent van het personeel geeft aan dit niet belangrijk te vinden in een baan. Met name deze aspecten zijn in het primair onderwijs, vanwege de aard van het leraarschap, ook in beperkte mate mogelijk.

Figuur 37 Hoe belangrijk vindt personeel in het primair onderwijs de volgende aspecten van een baan?



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

6

Inhoud

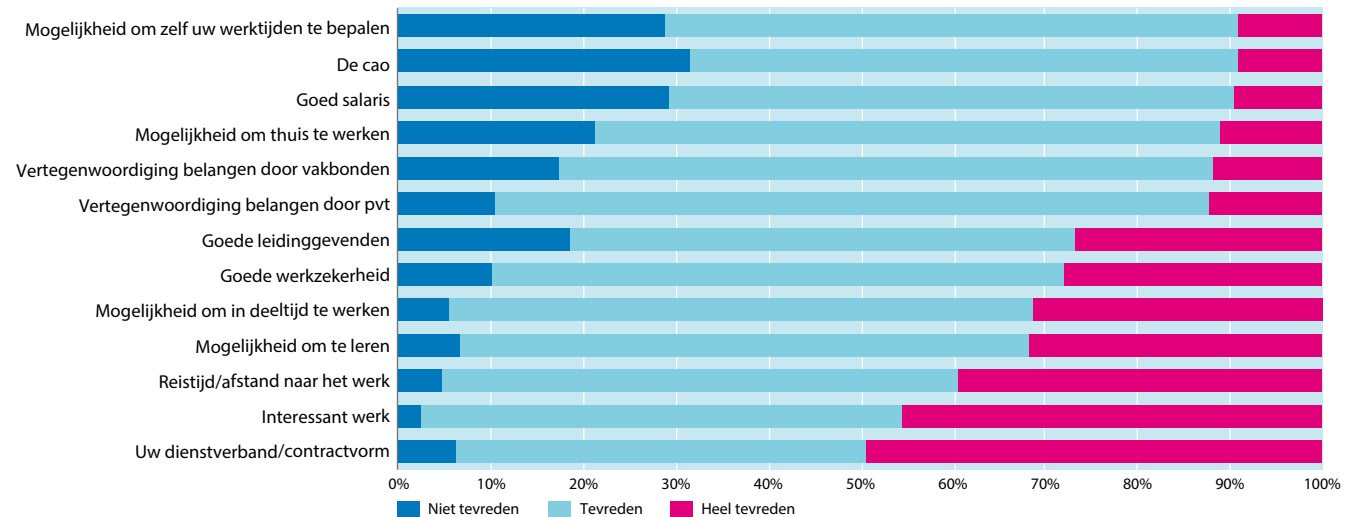
Personeel meest tevreden over dienstverband en inhoud werk

Het personeel hecht niet alleen veel waarde aan de inhoud van het werk en het type contract. Zij zijn ook overwegend tevreden met deze aspecten. Uit figuur 38 blijkt dat 49 procent van het personeel heel tevreden is met het dienstverband/contracttype, terwijl 45 procent van het personeel heel tevreden is met de mate waarin het werk interessant is. Ook de reistijd/afstand naar het werk en de mogelijkheden om te leren en in deeltijd te werken worden door het personeel overwegend positief beoordeeld.

Minder tevreden is het personeel over de cao⁸³ in de sector: ruim 31 procent van het personeel is hier niet tevreden over. Ook het salaris en de mogelijkheden om de werktijden zelf te bepalen worden minder positief beoordeeld. Respectievelijk ruim 29 en ruim 28 procent van het personeel geeft aan hier niet tevreden over te zijn. Aan het laatstgenoemde aspect wordt overigens ook relatief weinig waarde gehecht door het personeel, zoals bleek uit figuur 37.

⁸³ Het onderzoek is in 2015 uitgezet. Deze vraag heeft betrekking op de cao die in die periode gold.

Figuur 38 Hoe tevreden is personeel in het primair onderwijs over aspecten in de huidige baan?



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

6

Inhoud

Professionalisering en verdere loopbaan

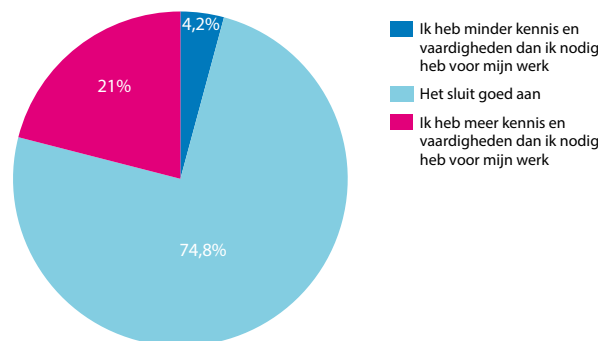
Professionalisering en verdere loopbaan

Het vakmanschap van het personeel staat centraal in verschillende actieplannen en akkoorden. Zo is in de Lerarenagenda en het Nationaal Onderwijsakkoord (NOA) de ambitie uitgesproken om de kwaliteit van leraren te verhogen. Ook in de CAO PO 2016-2017 zijn afspraken vastgelegd over professionalisering van het personeel. Professionalisering kent verschillende vormen: bijvoorbeeld door formeel leren, non-formeel leren of informeel leren.

Kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij werk

Het personeel in het primair onderwijs staat zelf overwegend positief tegenover hun kennis en vaardigheden. Zo geeft bijna driekwart van het personeel aan dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij het werk dat zij uitvoeren (zie figuur 39). Een deel van het personeel, ruim een op de vijf, geeft aan dat zij meer kennis en vaardigheden hebben dan zij nodig hebben voor het werk, terwijl zo'n 4 procent aangeeft minder kennis en vaardigheden te hebben dan zij nodig hebben.

Figuur 39 Hoe sluiten kennis en vaardigheden aan bij het huidige werk?

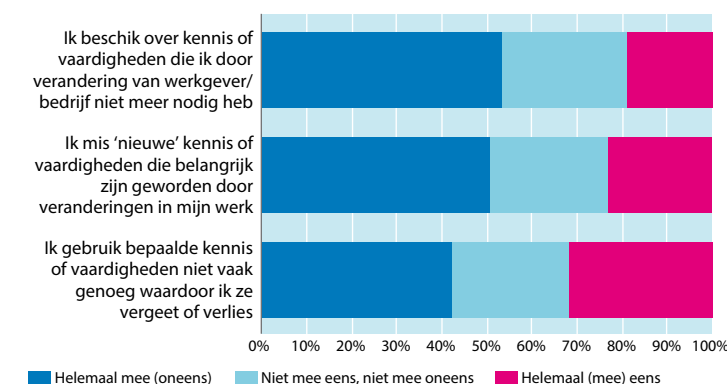


Bron: NEA 2015, TNO/CBS

Kwart personeel mist 'nieuwe' kennis en vaardigheden door veranderingen

Over het algemeen geeft het personeel in het primair onderwijs aan dat zij beschikken over actuele en bruikbare kennis en vaardigheden. Zo heeft de helft van het personeel niet het idee dat zij kennis en vaardigheden missen die belangrijk zijn geworden door veranderingen in het werk. Bijna een kwart van het personeel geeft aan deze nieuwe kennis en vaardigheden wel te missen (zie figuur 40). Iets minder positief staat het personeel in de sector tegenover het behoud van hun kennis en vaardigheden. Ruim 31 procent van het personeel heeft bijvoorbeeld het idee bepaalde kennis en vaardigheden onvoldoende te gebruiken, waardoor ze deze vergeten of verliezen. Daartegenover staat dat 42 procent van het personeel in de sector niet het idee heeft dat zij kennis en vaardigheden vergeten of verliezen doordat ze deze onvoldoende gebruiken.

Figuur 40 In hoeverre is personeel in het primair onderwijs het eens of oneens met de volgende stellingen?



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

6

Inhoud

Merendeel leidinggevenden stimuleert ontwikkeling

Leidinggevenden spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van het personeel, bijvoorbeeld als het gaat om het stimuleren om kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen. Uit de NEA 2015 blijkt dat leidinggevenden dit over het algemeen ook doen. Ruim 51 procent van het personeel in het primair onderwijs heeft het idee dat de leidinggevende dit in beperkte mate doet, terwijl bijna 40 procent aangeeft dat de leidinggevende dit in grote mate doet. Slechts 9 procent van het personeel vindt niet dat de leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden stimuleert.

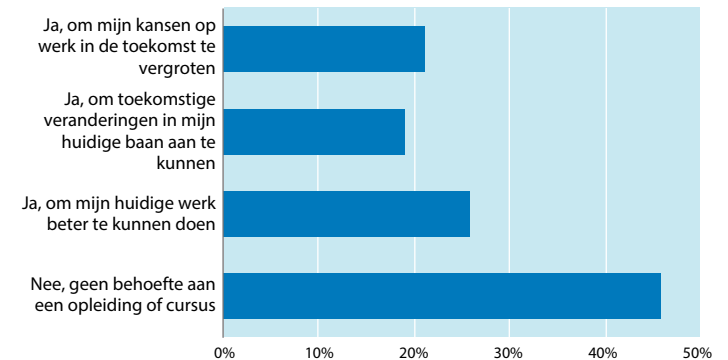
In totaal geeft ruim 76 procent van het personeel in de NEA 2015 aan de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus te hebben gevolgd voor het werk. Zij volgen deze opleiding met name om het huidige werk beter te kunnen doen (ruim 67 procent) of om om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen in de huidige baan (23 procent). Bijna 10 procent van het personeel geeft aan de opleiding of cursus met name te volgen om de kansen op werk in de toekomst te vergroten.

Ruim 45 procent heeft geen behoefte aan opleiding of cursus

Hoewel het merendeel van het personeel de afgelopen twee jaar een opleiding heeft gevolgd, heeft het personeel lang niet altijd behoefte aan een opleiding of cursus. Zo blijkt uit figuur 41 dat ruim 45 procent van het personeel aangeeft op het moment van de enquête geen behoefte te hebben aan een opleiding of cursus. Het personeel dat hier wel behoefte aan heeft, heeft deze behoefte met name om het huidige werk beter te kunnen doen (ruim 25 procent). Hierna worden het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt (21 procent) en het anticiperen op toekomstige veranderingen in het werk (ruim 18 procent) als belangrijkste argumenten genoemd.

Leraren leggen bij de gewenste competentieversterking de nadruk op het versterken van competenties op het gebied van ICT, moderne media en gepersonaliseerd en onderzoekend & ontwerpend leren. Schoolleiders en bestuurders leggen bij leraren voornamelijk nadruk op het versterken van de kritische/reflectieve en onderzoekende vaardigheden.⁸⁴

Figuur 41 Heeft personeel in het primair onderwijs behoefte aan een opleiding of cursus?



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

⁸⁴ Van Casteren (2015). Vraag en aanbod nascholing voor leerkrachten in het primair onderwijs. ResearchNed: Nijmegen.

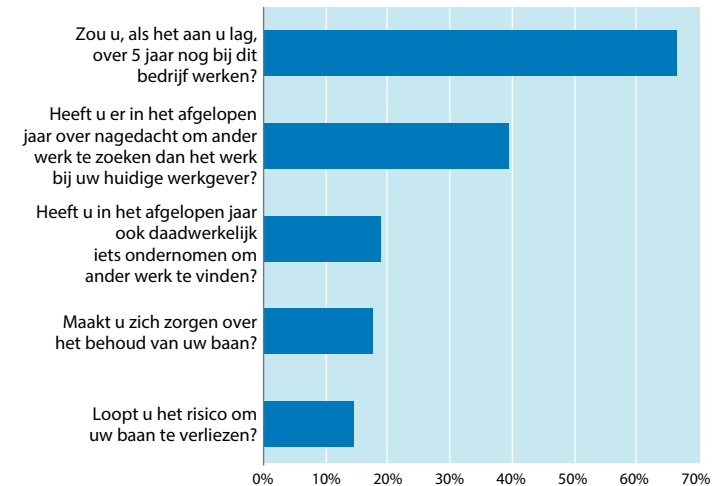
6

Inhoud

Merendeel personeel zoekt geen ander werk

Wanneer het personeel in het primair onderwijs gevraagd wordt naar de verdere loopbaan, blijkt dat het merendeel van het personeel de verdere loopbaan bij de huidige organisatie wil vervolgen. Zo geeft ruim 66 procent aan dat zij, als zij het voor het zeggen hebben, over vijf jaar nog bij de huidige organisatie werken.

Uit figuur 42 blijkt dat het personeel er wel eens over nadenkt om ander werk te zoeken. Slechts een beperkt deel van het personeel heeft daadwerkelijk actie ondernomen (ruim 18 procent). Mogelijk speelt de angst om de huidige baan te verliezen hierbij een rol. Zo geeft ruim 17 procent van het personeel aan zich zorgen te maken over het behoud van hun baan en geeft ruim 14 procent van het personeel aan het risico te lopen om de baan te verliezen.

Figuur 42 Vervolg loopbaan (percentage ja)

Bron: NEA 2015, TNO/CBS

6

Inhoud

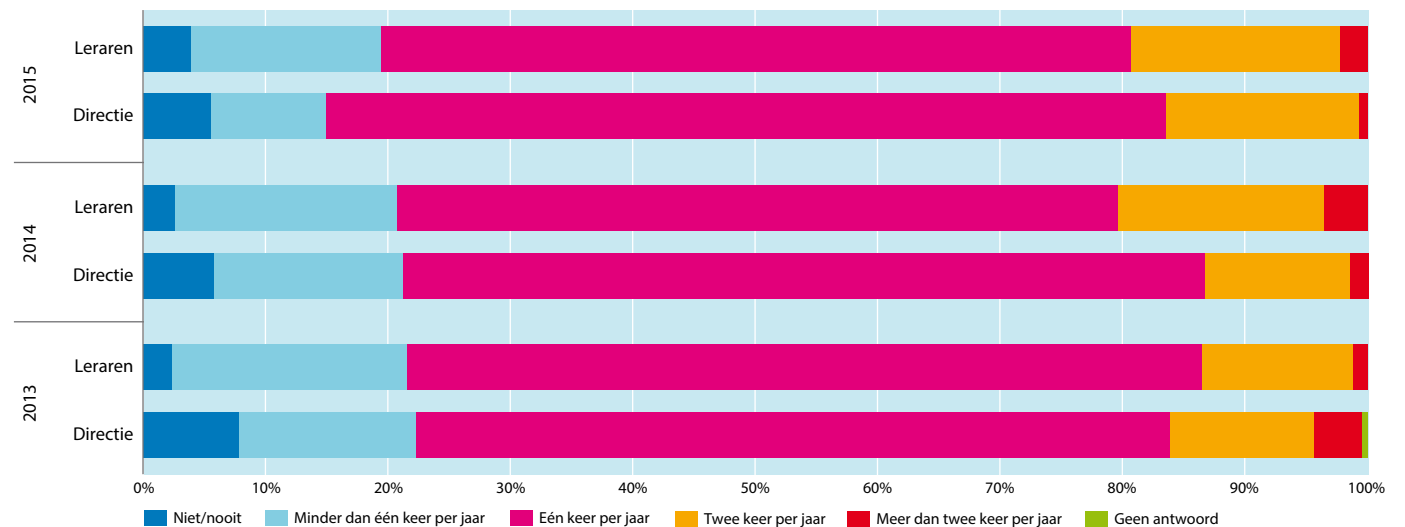
Formele gesprekken

Ook het voeren van formele gesprekken tussen leidinggevend en leraren geeft een belangrijke impuls aan de professionalisering van het HRM-beleid op scholen. Het formele gesprek wordt op veel scholen gevoerd. Zo geeft slechts 4 procent van de leraren en ruim 5 procent van het directiepersoneel in 2015 aan niet of nooit een formeel gesprek gevoerd te hebben. Het merendeel van de leraren en het directiepersoneel voert een keer per jaar een formeel gesprek (ruim 61 procent en ruim 68 procent, zie figuur 43). Slechts in beperkte mate worden er meerdere gesprekken per jaar gevoerd.

De mate waarin formele gesprekken gevoerd worden, is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven. Het aandeel directieleden dat niet of nooit een formeel gesprek voert, is in de periode 2013-2015 bijvoorbeeld licht gedaald. Onder leraren is op dit punt juist sprake van een lichte stijging. Wel is het aandeel leraren dat twee keer per jaar een formeel gesprek voert licht gestegen, tot ruim 17 procent in 2015.

Formele gesprekken

Figuur 43 Mate waarin er formele personeelsgesprekken worden gevoerd (2013-2015)



Bron: Onderwijs Werkt! 2015, ministerie van OCW

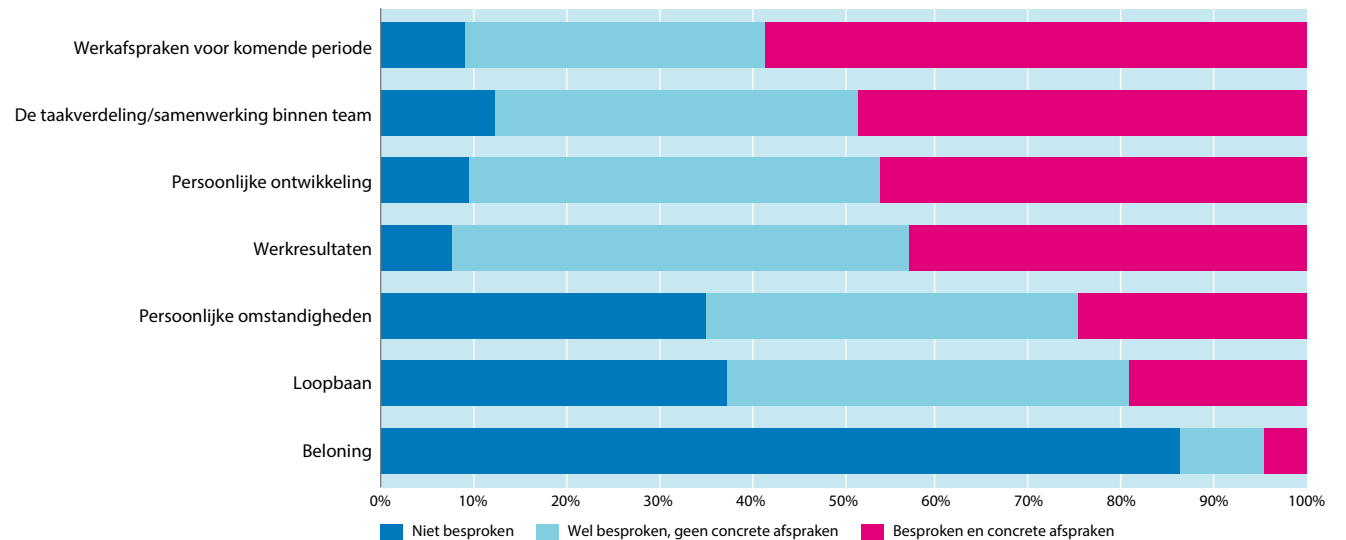
6

Inhoud

Nauwelijks gesproken over beloning

Uit het rapport 'Formele gesprekken, regeldruk en regelruimte' blijkt dat in formele gesprekken nauwelijks gesproken wordt over de beloning. Ook de loopbaan en de persoonlijke omstandigheden komen niet in elk gesprek aan bod (zie figuur 44). Wanneer een thema wel aan bod komt, leidt dit ook niet altijd tot concrete afspraken. Zo komen de werkafspraken voor de komende periode volgens ruim 32 procent van het personeel in het formele gesprek aan bod, zonder dat hier concrete afspraken over worden gemaakt. Ruim 58 procent van het personeel geeft wel aan dat er concrete afspraken worden gemaakt. Ook over de taakverdeling en samenwerking binnen het team worden relatief vaak concrete afspraken gemaakt.

Figuur 44 Aspecten die aan bod zijn gekomen tijdens formele gesprekken (2013)



Bron: Arbeidsmarktplatform PO (2016). *Formele gesprekken, regeldruk en regelruimte*. Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.
Gebaseerd op resultaten uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2014 van het ministerie van BZK.

6

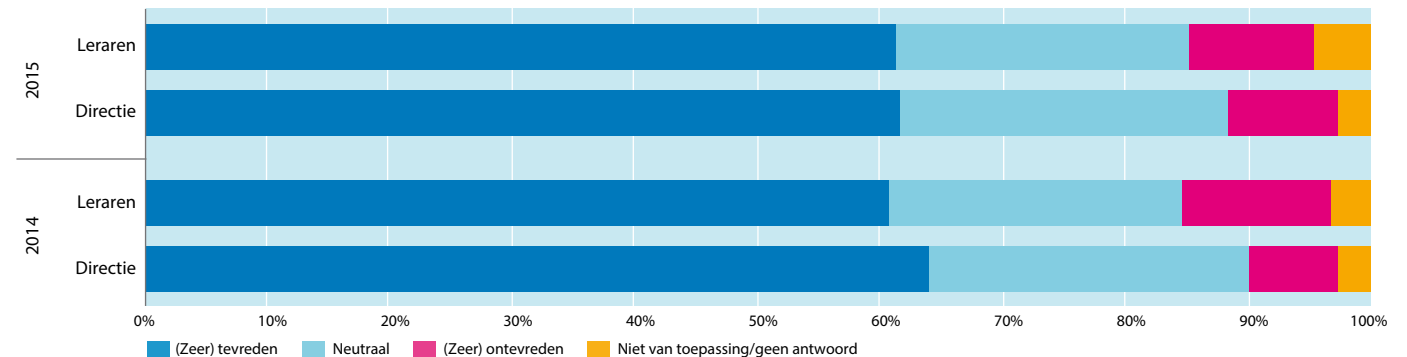
Inhoud

Merendeel leraren tevreden over formele gesprekken

In 2015 geeft het merendeel van de leraren, ruim 61 procent, aan tevreden te zijn met de formele gesprekken die zij voeren. Ook het directiepersoneel is overwegend tevreden. Zo geeft bijna 62 procent van het directiepersoneel aan tevreden te zijn met hun formele gesprekken. Leraren zijn iets vaker ontevreden met de formele gesprekken dan het directiepersoneel.

In vergelijking met 2014 is de tevredenheid van het personeel nagenoeg gelijk gebleven. Leraren zijn in 2015 wel iets vaker tevreden dan in 2014, terwijl het directiepersoneel iets vaker ontevreden is. De verschillen tussen beide jaren zijn echter beperkt.

Figuur 45 Tevredenheid formele personeelsgesprekken (2014-2015)⁸⁵



Bron: *Onderwijs Werkt! 2015, ministerie van OCW*

Meer informatie

- [CAO PO 2016-2017](#)
- www.functiemix.nl
- [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden](#)
- www.delerarenagenda.nl

Relevante rapporten

- [Onderwijs Werkt! 2015](#)
- [Vraag en aanbod nascholing voor leerkrachten in het primair onderwijs](#)
- [Formele gesprekken, regeldruk en regelruimte](#)

⁸⁵ Deze vraag is enkel gesteld aan degenen die personeelsgesprekken hebben gevoerd.

Werkbeleving



7

Inhoud

Samenvatting

Naast het werk op school geeft een meerderheid van het personeel aan ook in de avonduren werkzaamheden uit te voeren voor het werk. Overwerk komt in het primair onderwijs ook regelmatig voor. Met name op dit vlak ervaart het personeel weinig zelfstandigheid: ruim 83 procent van het personeel geeft aan niet te kunnen bepalen op welke tijden zij werken. Desondanks geeft ongeveer een derde van het personeel aan, over het algemeen, veel zelfstandigheid te ervaren in het werk. Deze zelfstandigheid wordt onder andere ervaren als het gaat om de inhoud van het werk.

De ervaren zelfstandigheid gaat gepaard met een relatief hoge werkdruk. Zo geeft ruim 22 procent van het personeel aan altijd veel werk te moeten doen, terwijl nog eens 46 procent aangeeft hier vaak mee te maken te hebben. Ook vergt het werk in de sector volgens een groot deel van het personeel veel aandacht, is er volgens een deel van het personeel sprake van emotionele belasting door het werk en is een groot deel van het personeel regelmatig emotioneel betrokken bij het werk. Desalniettemin is het personeel overwegend positief over de mate waarin zij aan de lichamelijke en psychische eisen kunnen voldoen die het werk aan hen stelt.

Een ruime meerderheid van het personeel in het primair onderwijs is, alles bijeengenomen, tevreden met hun werk. Zij zijn het meest te

spreken over de mate van zelfstandigheid, de samenwerking met collega's en de inhoud van het werk. De beloning wordt minder positief gewaardeerd, gevolgd door de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden en de hoeveelheid werk. Het personeel in het primair onderwijs is, alles bijeengenomen, ook overwegend tevreden met de arbeidsomstandigheden. Hoewel het personeel overwegend tevreden is over de arbeidsomstandigheden, geeft een deel van hen aan het wel nodig te vinden dat hun instelling maatregelen neemt ten aanzien van verschillende aspecten van hun werk. Er wordt met name gepleit voor (aanvullende) maatregelen tegen werkdruk en werkstress.

Het personeel in het primair onderwijs is niet enkel tevreden met de samenwerking met collega's, zij ervaren over het algemeen ook sociale steun van collega's en leidinggevenden. Het merendeel van het personeel heeft in de afgelopen 12 maanden ook geen conflicten gehad met collega's, leidinggevenden of de werkgever. Als het personeel te maken heeft met ongewenst gedrag van collega's of leidinggevenden, hebben zij met name te maken met intimidatie. Vaker hebben zij echter te maken met ongewenst gedrag van externen, zoals leerlingen of ouders. Ook in deze gevallen gaat het met name om intimidatie, gevolgd door lichamelijk geweld.

7

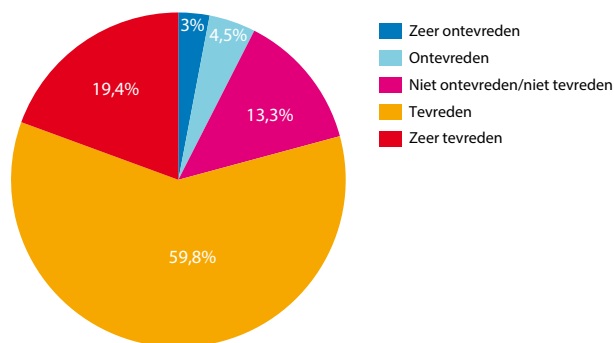
Inhoud

Tevredenheid

Tevredenheid

Een ruime meerderheid van het personeel in het primair onderwijs is tevreden met hun werk. Bijna 60 procent van het personeel geeft aan hier tevreden mee te zijn, terwijl ruim 19 procent zelfs zeer tevreden is. Slechts een beperkt deel van het personeel is, alles bijeengenomen, ontevreden met het werk. Zo is ruim 4 procent ontevreden, terwijl 3 procent van het personeel aangeeft zeer ontevreden te zijn (zie figuur 46).

Figuur 46 Tevredenheid met werk, alles bijeengenomen



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

Jongeren meest tevreden

Wanneer we kijken naar verschillen tussen jongeren en ouderen, blijken jongeren meer tevreden te zijn met het werk dan hun oudere collega's. Bijna 65 procent van de 35-minners geeft aan tevreden te zijn, ten opzichte van ruim 57 procent van de 55-plussers. 55-plussers zijn van alle leeftijdscategorieën bovendien het minst vaak tevreden.

Meest tevreden over zelfstandigheid en samenwerking

Hoewel het personeel overwegend tevreden is met het werk, zijn zij niet over alle aspecten van hun werk even tevreden. Zij zijn het meest te spreken over de mate van zelfstandigheid, de samenwerking met collega's en de inhoud van het werk. De beloning wordt van alle aspecten het minst positief gewaardeerd, gevolgd door de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden en de hoeveelheid werk.⁸⁶

⁸⁶ Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2014, ministerie van BZK, in: Arbeidsmarktplatform PO (2016). Tevreden werken in het primair onderwijs. Arbeidsmarktplatform PO: Den Haag.

7

Inhoud

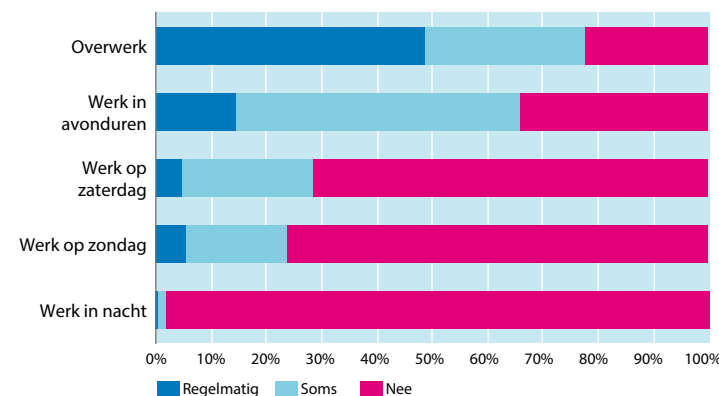
Werkomstandigheden

Werkomstandigheden

Naast het werk op school geeft een meerderheid van het personeel aan ook in de avonduren werkzaamheden uit te voeren (zie figuur 47).⁸⁷ Ruim 14 procent van het personeel geeft aan dit op regelmatige basis te doen. Minder frequent wordt er in de weekenden gewerkt, of in de nacht. Zo geeft bijna 30 procent van het personeel aan soms of regelmatig op zaterdag te werken. Dat personeel regelmatig in de avonduren of in de weekenden werkt, kan ook deels afgeleid worden aan de mate waarin thuisgewerkt wordt. Zo geeft ruim 70 procent van het personeel aan ook thuis te werken voor de werkgever. Gemiddeld gaat het dan om 4,51 uur per week, zo blijkt uit de NEA.

Overwerk komt in het primair onderwijs regelmatig voor. Het gaat hierbij zowel om betaald als onbetaald overwerk. Ruim 48 procent van het personeel geeft aan regelmatig over te werken, terwijl ruim 28 procent aangeeft soms over te werken. Gemiddeld geeft het personeel aan 4,11 uur per week over te werken. Personeel in het primair onderwijs geeft, in vergelijking met personeel in andere onderwijssectoren, vaker aan regelmatig over te werken.

Figuur 47 Overwerken en uitvoering werk tijdens normale werktijden



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

⁸⁷ Dit wordt gezien als werk binnen de normale werktijden.

7

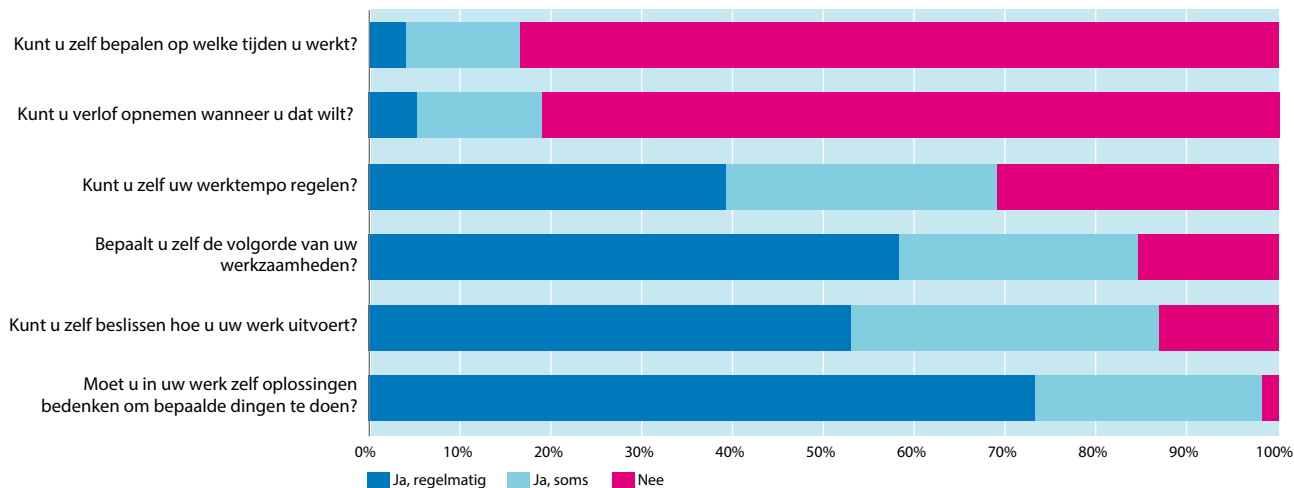
Inhoud

Bijna een derde personeel ervaart veel autonomie

Ruim 32 procent van het personeel in het primair onderwijs geeft aan in hoge mate zelfstandigheid/autonomie te ervaren in het werk. Uit figuur 48 blijkt dat zij met name zelfstandigheid ervaren bij het zelf kunnen oplossen van vraagstukken in het werk, gevolgd door het zelf kunnen beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd en in welke volgorde zij dit doen. Zo geeft ruim de helft van het personeel aan regelmatig zelf te kunnen beslissen hoe zij het werk uitvoeren.

De minste zelfstandigheid wordt ervaren op het gebied van werktijden: ruim 83 procent van het personeel in het primair onderwijs geeft aan niet te kunnen bepalen op welke tijden zij werken. Dit is, gezien de aard van het leraarschap, voor veel personen die werkzaam zijn in het primair onderwijs een voordehand liggend beeld. Dit geldt ook voor het op kunnen nemen van verlof: ruim 81 procent van het personeel geeft aan dit niet zelf te kunnen beslissen.

Figuur 48 Ervaren zelfstandigheid/autonomie



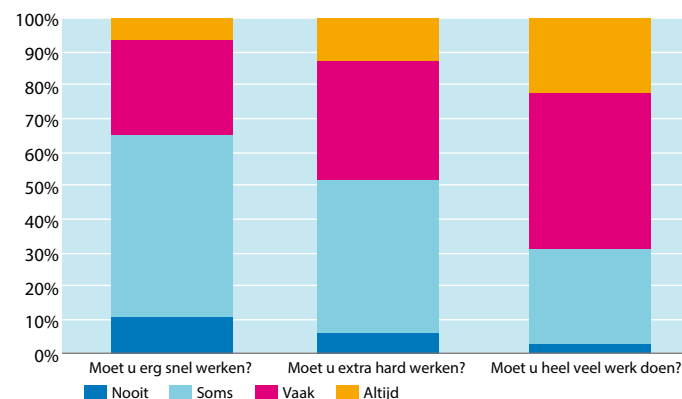
Bron: NEA 2015, TNO/CBS

7 Inhoud

Hoge werkdruk in primair onderwijs

Zoals blijkt uit figuur 48 ervaart het personeel in het primair onderwijs niet op elk vlak evenveel zelfstandigheid. Dit gaat gepaard met een relatief hoge ervaren werkdruk (zie figuur 49). Zo geeft ruim 22 procent van het personeel aan altijd heel veel werk te moeten doen, terwijl nog eens zo'n 46 procent aangeeft hier vaak mee te maken te hebben. Minder vaak geeft het personeel aan dat zij snel moeten werken, maar nog altijd geeft zo'n 6 procent aan altijd snel te moeten werken, terwijl nog eens 28 procent aangeeft vaak snel te moeten werken. In vergelijking met andere onderwijssectoren moet het personeel in het primair onderwijs met name vaker hard werken en veel werk uitvoeren.

Figuur 49 Ervaren werkdruk

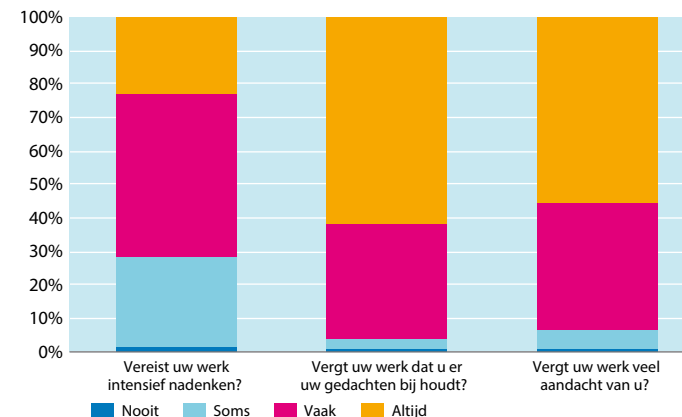


Bron: NEA 2015, TNO/CBS

Werk vergt veel aandacht

Het werk in het primair onderwijs vraagt volgens een groot deel van het personeel veel aandacht (zie figuur 50). Mogelijk draagt dit bij aan de ervaren werkdruk. Zo geeft ruim 55 procent van het personeel aan dat het werk altijd veel aandacht van hen vergt. Een hoger percentage van het personeel, ruim 61 procent, geeft aanvullend aan dat het voor het werk noodzakelijk is dat zij hun gedachten altijd bij het werk houden. Op deze twee aspecten verschilt het werk in het primair onderwijs ook van het werk in andere onderwijssectoren. In de overige sectoren geeft het personeel minder vaak aan deze aspecten altijd te ervaren.

Figuur 50 Ervaren moeilijkheidsgraad werk



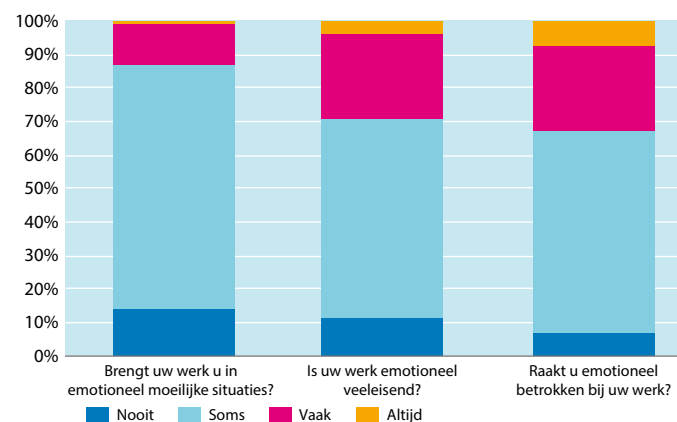
Bron: NEA 2015, TNO/CBS

7 Inhoud

Personeel regelmatig emotioneel betrokken bij werk

Personeel in het primair onderwijs is relatief vaak emotioneel betrokken bij hun werk. Zo geeft ruim een kwart van het personeel aan vaak emotioneel betrokken te raken bij het werk, ten opzichte van ruim 16 procent van het personeel in de overige onderwijssectoren. Dit beeld zien we ook bij de mate waarin het werk emotioneel veeleisend is. In het primair onderwijs geeft ruim een kwart van het personeel aan het werk vaak emotioneel veeleisend te vinden, ten opzichte van 14 procent van het personeel in de overige onderwijssectoren (zie figuur 51).

Figuur 51 Ervaren emotionele belasting werk

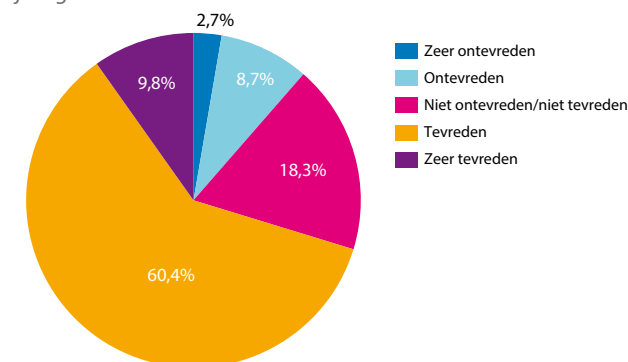


Bron: NEA 2015, TNO/BS

Personeel overwegend tevreden met arbeidsomstandigheden

Het personeel in het primair onderwijs is, alles bijeengenomen, tevreden met de arbeidsomstandigheden. Zo geeft ruim 60 procent van het personeel aan hier tevreden mee te zijn, terwijl nog eens ongeveer 9 procent aangeeft zeer tevreden te zijn. Het personeel dat ontevreden is met dit aspect is met respectievelijk ruim 8 procent (ontevreden) en ruim 2 procent (zeer ontevreden) beperkt (zie figuur 52). Desondanks is het personeel, in vergelijking met het personeel in andere onderwijssectoren, minder vaak zeer tevreden. Ook is in het primair onderwijs een iets groter aandeel ontevreden over de arbeidsomstandigheden.

Figuur 52 Tevredenheid met arbeidsomstandigheden, alles bijeengenomen



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

7

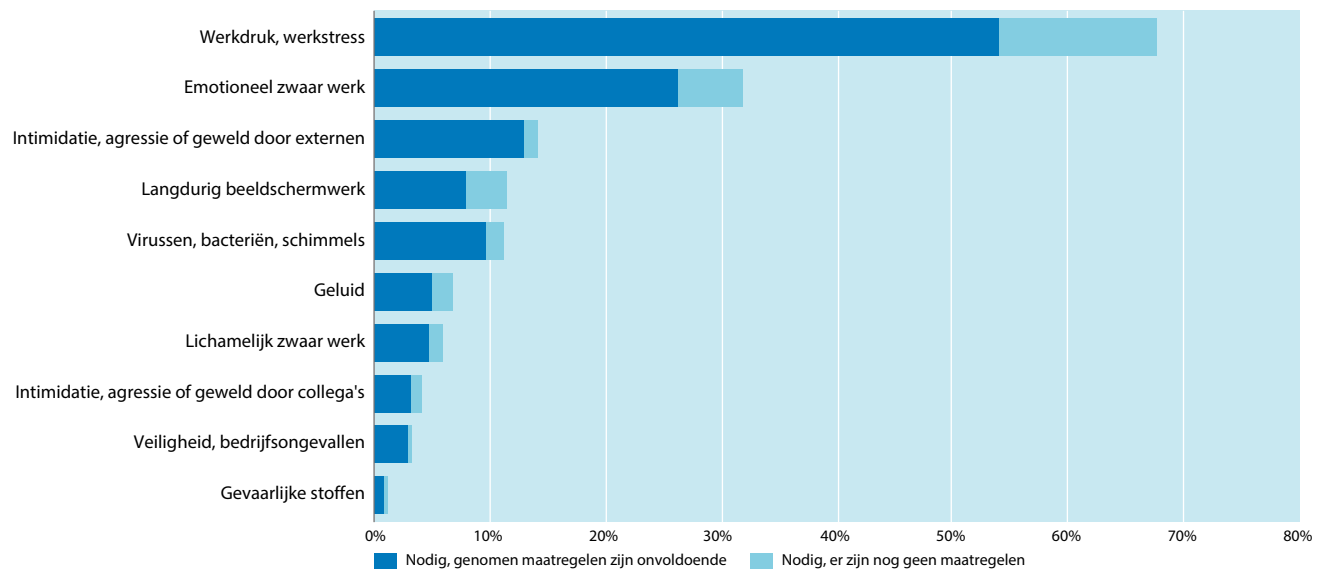
Inhoud

Met name maatregelen gewenst tegen werkdruk en werkstress

Hoewel het personeel overwegend tevreden is met de arbeidsomstandigheden, geeft een deel van hen aan het wel nodig te vinden dat hun instelling maatregelen neemt ten aanzien van verschillende aspecten van hun werk (zie figuur 53). Zij vinden het met name wenselijk als er (extra) maatregelen genomen worden tegen werkdruk en werkstress. Er zijn op dit vlak vaak al maatregelen genomen in de instellingen, maar deze worden door een deel van het personeel onvoldoende gevonden. Zo'n 14 procent van het personeel wil op dit thema graag maatregelen, omdat er nog geen maatregelen zijn. Ook ten aanzien van enkele andere emotionele aspecten van het werk vindt het personeel het nodig om (extra) maatregelen te treffen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de mate waarin het werk emotioneel zwaar is en voor intimidatie, agressie en geweld door externen.

Daarentegen zijn er ook aspecten waar volgens het personeel nauwelijks (aanvullende) maatregelen nodig zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor gevaarlijke stoffen en veiligheid/bedrijfsongevallen. Dit is te verklaren door de aard van het werk in het primair onderwijs. Zo zal er over het algemeen niet of nauwelijks met gevaarlijke stoffen gewerkt worden.

Figuur 53 Is het nodig dat de instelling maatregelen neemt ten aanzien van de volgende aspecten van het werk? (percentage maatregelen zijn nodig)



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

7

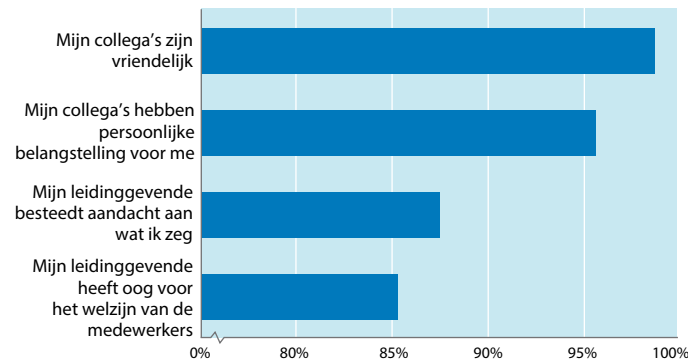
Inhoud

Omgang met leerlingen, ouders en collega's

Omgang met leerlingen, ouders en collega's

Het personeel in het primair onderwijs is niet enkel tevreden met de samenwerking met collega's, zij ervaren over het algemeen ook sociale steun van collega's en leidinggevendenden. Zo geeft bijvoorbeeld zo'n 95 procent van het personeel aan dat collega's persoonlijke belangstelling voor hen hebben. Over leidinggevendenden wordt iets minder positief geoordeeld dan over collega's, maar nog altijd geeft een ruime meerderheid van het personeel aan dat de leidinggevende oog heeft voor het welzijn van het personeel (ruim 85 procent, zie figuur 54).

Figuur 54 Sociale steun door leidinggevende en collega's
(% (helemaal) mee eens)

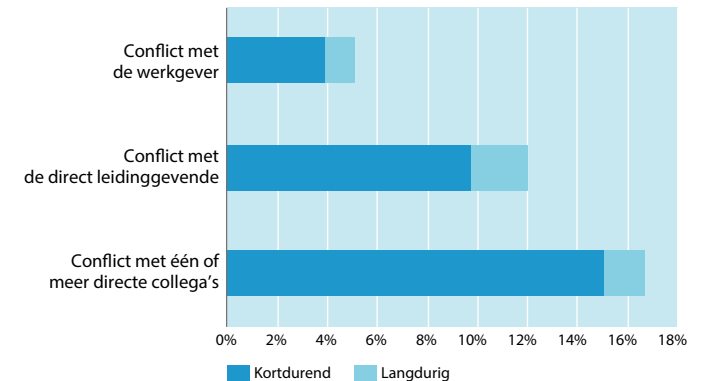


Bron: NEA 2015, TNO/CBS

Conflicten vaak kortdurend

Het merendeel van het personeel heeft in de afgelopen 12 maanden geen conflicten gehad op de werkvloer. Als er wel een conflict is, is dit vaak kortdurend en is er met name sprake van een conflict met een directe collega of collega's. Conflicten met de werkgever komen het minst vaak voor. Zo blijkt uit figuur 55 dat ruim 3 procent van het personeel een kortdurend conflict heeft gehad met de werkgever, terwijl ruim 1 procent een langdurig conflict heeft gehad. Ter vergelijking: ruim 15 procent van het personeel in het primair onderwijs heeft een kortdurend conflict gehad met een of meer directe collega's, terwijl ruim 1 procent een langdurig conflict heeft met een of meer directe collega's. Ook conflicten met de leidinggevende zijn over het algemeen tijdelijk.

Figuur 55 Conflicten op de werkvloer in de afgelopen 12 maanden



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

7 Inhoud**Met name sprake van extern ongewenst gedrag**

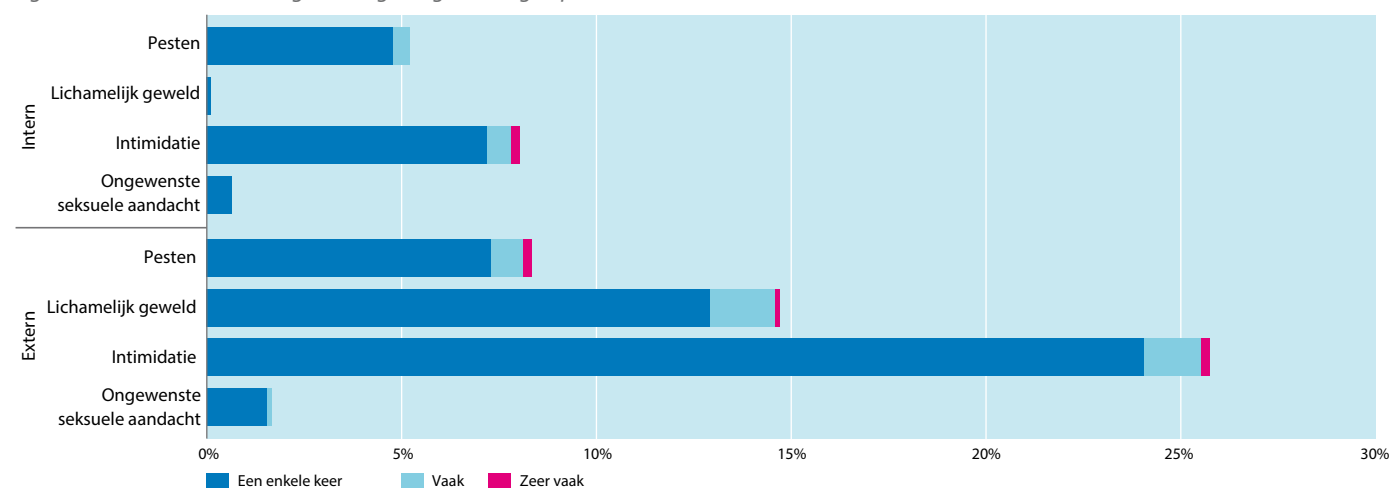
Het personeel in het primair onderwijs krijgt, als zij te maken hebben met ongewenst gedrag, met name te maken met ongewenst gedrag van externen. Dit kunnen bijvoorbeeld leerlingen zijn, of hun ouders. In het geval van intern ongewenst gedrag gaat het om ongewenst gedrag van leidinggevendenden of collega's.

Ongewenst extern gedrag heeft over het algemeen de vorm van intimidatie. Zo geeft 24 procent van het personeel in het primair onderwijs aan de afgelopen 12 maanden een enkele keer te maken hebben gehad met intimidatie door externen, terwijl ruim 1 procent hier vaak mee te maken heeft gehad. Slechts een beperkt deel van het personeel, 0,2 procent, geeft aan hier zeer vaak mee te maken te hebben. Na intimidatie door externen heeft het personeel met name te maken met lichamelijk geweld, gevolgd door pesten. Ongewenste seksuele aandacht komt minder vaak voor (zie figuur 56).

Intimidatie als ongewenst intern gedrag

Evenals extern ongewenst gedrag komt intern ongewenst gedrag ook met name voor in de vorm van intimidatie, gevolgd door pesten. Respectievelijk 8 procent en ruim 5 procent van het personeel geeft aan de afgelopen 12 maanden in meer of mindere mate te maken te hebben gehad met deze vormen van ongewenst gedrag (zie figuur 56). Er is nauwelijks sprake van lichamelijk geweld of ongewenste seksuele aandacht door collega's of leidinggevendenden.

Figuur 56 Intern en extern ongewenst gedrag in de afgelopen 12 maanden



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

7

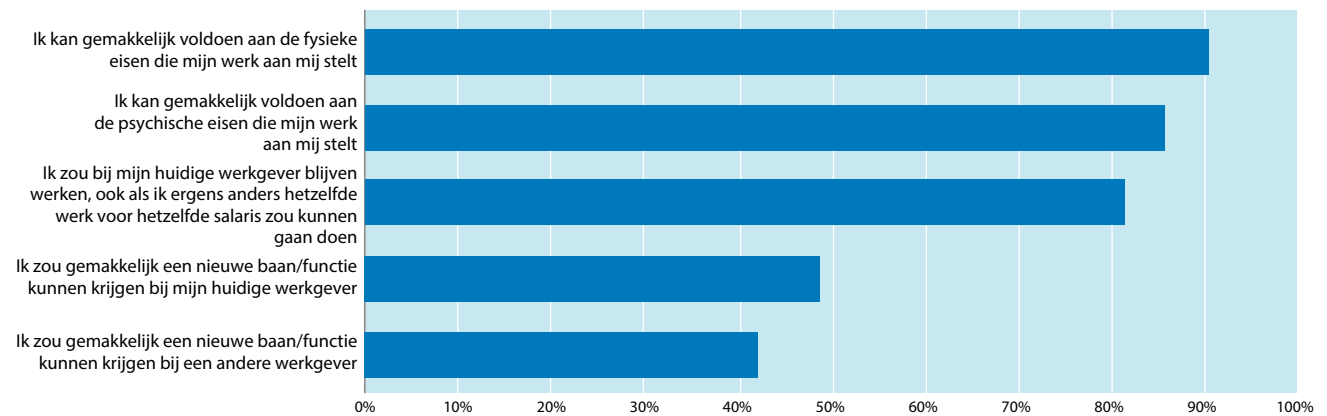
Inhoud

Functioneren en inzetbaarheid

Functioneren en inzetbaarheid

Over het algemeen kan het personeel in het primair onderwijs gemakkelijk voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt (zie figuur 57). Respectievelijk ruim 90 en ruim 85 procent van het personeel geeft aan hier geen moeite mee te hebben. Minder positief is het personeel over hun kansen op de arbeidsmarkt. Minder dan de helft van het personeel denkt eenvoudig een nieuwe baan of functie te kunnen krijgen bij de huidige werkgever of bij een andere werkgever. Het personeel is iets negatiever over hun kansen op een baan bij een andere werkgever dan over hun kansen op een andere baan of functie bij dezelfde werkgever.

Figuur 57 Ervaren employability (percentage (helemaal) mee eens)



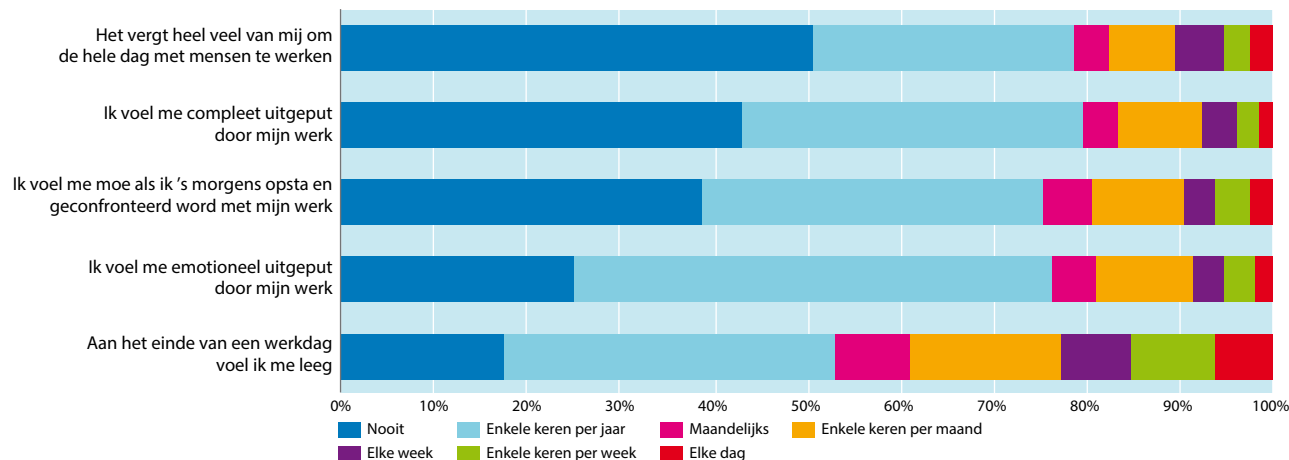
Bron: NEA 2015, TNO/CBS

7 Inhoud

Wel sprake van emotionele belasting

Hoewel het personeel overwegend positief is over de mate waarin zij aan de psychische eisen kunnen voldoen die het werk aan hen stelt, heeft een aanzienlijk deel van het personeel wel last van emotionele belasting. Zo blijkt uit figuur 58 dat het personeel met name het gevoel heeft 'leeg' te zijn aan het einde van een werkdag. Ruim 17 procent van het personeel heeft hier nooit last van, terwijl de rest van het personeel hier in meer of minder sterke mate mee te maken heeft. Zo geeft zo'n 6 procent van het personeel aan hier elke dag last van te hebben, terwijl ruim 35 procent van het personeel hier slechts enkele keren per jaar last van heeft. Het aandeel dat aangeeft hier elke dag last van te hebben, ligt in het primair onderwijs hoger dan in de overige onderwijssectoren. Ook geeft een deel van het personeel aan last te hebben van emotionele uitputting door het werk. Slechts een kwart van het personeel heeft hier nooit last van. Dit aandeel ligt in het primair onderwijs lager dan in de overige onderwijssectoren. De minste belasting ervaart het personeel in het werken met mensen.

Figuur 58 Ervaren emotionele belasting



Bron: NEA 2015, TNO/CBS

Meer informatie

- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Relevant rapport

- Tevreden werken in het primair onderwijs

Bijlage

Leerlingen

Tabel B1 Ontwikkeling aantal leerlingen primair onderwijs

	2011	2012	2013	2014	2015
bao	1.517.423	1.497.832	1.476.548	1.457.378	1.443.068
sbao	41.777	39.929	38.135	36.847	34.726
so	34.241	33.345	31.822	31.105	29.656
vso	35.919	37.077	39.411	39.884	38.558
Totaal	1.629.360	1.608.183	1.585.916	1.565.214	1.546.008

Bron: DUO

Tabel B2 Ontwikkeling aandeel gewichtenleerlingen basisonderwijs

	2011	2012	2013	2014	2015
0.00	87,7%	88,4%	89,2%	89,9%	90,7%
0.30	6,9%	6,4%	5,9%	5,4%	4,9%
1.20	5,4%	5,2%	5,0%	4,7%	4,4%

Bron: DUO

Tabel B3 Ontwikkeling leerling-leraarratio primair onderwijs

	2011	2012	2013	2014	2015
Ratio	16,4	16,8	16,8	16,8	16,8

Bron: Onderwijsincijfers.nl

Scholen en besturen

Tabel B4 Ontwikkeling aantal scholen primair onderwijs

	2011	2012	2013	2014	2015
bao	6.806	6.742	6.649	6.549	6.430
sbao	304	296	291	288	284
(v)so	324	322	321	318	271
Totaal	7.434	7.360	7.261	7.155	6.985

Bron: Onderwijsincijfers.nl

Tabel B5 Ontwikkeling aantal besturen primair onderwijs, naar scholen per bestuur

	2011	2012	2013	2014	2015
1	547	535	506	491	472
2 t/m 5	220	218	217	216	210
6 t/m 9	133	132	128	124	123
10 t/m 19	207	198	202	201	200
20 of meer	84	86	83	83	80
Totaal	1.191	1.169	1.136	1.115	1.085

Bron: Onderwijsincijfers.nl

Werkgelegenheid

Tabel B6 Ontwikkeling werkgelegenheid (fte) primair onderwijs

	2011	2012	2013	2014	2015
Directie	10.236	9.760	9.505	9.260	9.009
Leraren	99.164	95.551	94.622	93.453	91.812
Onderwijsondersteunend personeel	21.456	20.324	19.864	19.755	19.984
Leraren in opleiding	90	107	132	111	110
Onbekend	96	25	154	60	49
Totaal	131.043	125.767	124.277	122.639	120.964

Bron: DUO

Tabel B7 Ontwikkeling werkgelegenheid (personen) primair onderwijs

	2011	2012	2013	2014	2015
Directie	10.771	10.326	10.089	9.879	9.674
Leraren	134.819	130.867	129.210	128.332	126.829
Onderwijsondersteunend personeel	33.405	31.706	31.063	30.821	31.134
Leraren in opleiding	166	182	197	179	186
Onbekend	141	44	219	77	70
Totaal	179.303	173.126	170.778	169.288	167.892

Bron: DUO

Tabel B8 Ontwikkeling werkgelegenheid (fte) primair onderwijs naar geslacht

		2011	2012	2013	2014	2015
Directie	Man	5.946	5.524	5.265	4.987	4.660
	Vrouw	4.291	4.236	4.240	4.273	4.349
Leraren	Man	18.207	17.159	16.716	16.081	15.321
	Vrouw	80.957	78.392	77.906	77.372	76.491
Onderwijs ondersteunend personeel	Man	5.590	5.162	4.903	4.808	4.739
	Vrouw	15.866	15.162	14.961	14.947	15.245

Bron: DUO

Tabel B9 Werkgelegenheid (fte) primair onderwijs naar leeftijd, 2015

	15-25 jaar	25 - 35 jaar	35 - 45 jaar	45 - 55 jaar	55 - 65 jaar	Ouder dan 65 jaar
Directie	1	359	1.637	2.485	4.455	72
Leraren	2.708	25.899	20.691	18.599	23.718	196
Onderwijsondersteunend personeel	844	3.073	3.710	6.432	5.773	152

Bron: DUO

Tabel B10 Werkgelegenheid (fte) primair onderwijs naar gemiddelde leeftijd

	2011	2012	2013	2014	2015
Directie	51,4	51,7	52,0	52,2	52,1
Leraren	42,9	43,1	43,5	43,5	43,4
Onderwijsondersteunend personeel	45,0	45,5	46,0	46,3	46,4

Bron: DUO

Tabel B11 Werkgelegenheid (fte) primair onderwijs naar type contract, 2015

	Vaste dienst	Tijdelijke dienst
Directie	8.552	457
Leraren	84.788	7.024
Onderwijsondersteunend personeel	17.601	2.383

Bron: DUO

Tabel B12 Werkgelegenheid (personen) primair onderwijs naar aanstellingsomvang, 2015

	0 - 0.5 fte	0.5 - 0.8 fte	Meer dan 0.8 fte
Directie	148	990	8.536
Leraren	21.939	49.545	55.345
Onderwijsondersteunend personeel	9.533	10.583	11.018

Bron: DUO

Mobiliteit

Tabel B13 In- en uitstroom primair onderwijs

	2010	2011	2012	2013	2014
Instroom	11.254	10.165	9.643	13.243	9.232
Uitstroom	13.073	14.243	15.386	11.357	12.087

Bron: KAPS, Ministerie van BZK

Vacatures

Tabel B14 Geïntervieweerde vacatures primair onderwijs

		2013	2014
Directie	Vacatures in aantal	259	288
	Vacatures in fte	229	259
	Vacature-intensiteit (%)	2,4	2,7
Leraren	Vacatures in aantal	1.352	1.886
	Vacatures in fte	1.000	1.352
	Vacature-intensiteit (%)	1,1	1,4
Onderwijsondersteunend personeel	Vacatures in aantal	273	350
	Vacatures in fte	202	232
	Vacature-intensiteit (%)	1	1,2

Bron: Arbeidsmarktbarometer, Ministerie van OCW

Lerarenopleidingen

Tabel B15 Instroom lerarenopleidingen basisonderwijs en speciaal onderwijs

	2011	2012	2013	2014	2015
Leraar bo	7.914	6.984	7.445	7.565	5.050
Leraar so	2.144	1.894	2.040	1.964	1.689

Bron: Stamos

Tabel B16 Aantal studenten lerarenopleidingen basisonderwijs en speciaal onderwijs

	2011	2012	2013	2014	2015
Leraar bo	26.855	24.940	24.480	23.969	21.227
Leraar so	5.246	4.125	4.112	4.147	3.913

Bron: Stamos

Tabel B17 Aantal gediplomeerden lerarenopleidingen basisonderwijs en speciaal onderwijs

	2010	2011	2012	2013	2014
Leraar bo	5.074	5.002	4.560	4.201	4.125
Leraar so	3.020	2.579	1.677	1.543	1.409

Bron: Stamos

Tabel B18 Studenttevredenheid lerarenopleidingen
(schaal 1 – 5, waarbij 1 is zeer ontevreden en 5 is zeer tevreden)

	2011	2012	2013	2014	2015
Pabo	3,6	3,63	3,63	3,66	3,74
SEN	3,65	3,48	3,54	3,63	3,71

Bron: Lerarenagenda, ministerie van OCW

Tabel B19 Beroepsrendement pabo, 1/2 jaar na afstuderen

	2011	2012	2013	2014
Binnen onderwijs	72%	69%	62%	69%
Binnen en buiten onderwijs	16%	16%	21%	16%
Buiten onderwijs	6%	8%	9%	7%
Niet werkzaam	6%	7%	8%	8%

Bron: Loopbaanmonitor, ministerie van OCW

Prognoses

Tabel B20 Prognose aantal leerlingen primair onderwijs

	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal leerlingen	1.523.255	1.506.897	1.495.532	1.489.350	1.484.466

Bron: Referentieramingen, ministerie van OCW

Tabel B21 Prognose gediplomeerde uitstroom lerarenopleiding basisonderwijs

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gediplomeerde uitstroom	3.736	3.619	3.529	3.484	3.485	3.496

Bron: Referentieramingen, ministerie van OCW

Tabel B22 Prognose onervulde vraag (fte) leraren primair onderwijs

	2016	2017	2018	2019	2020
Onervulde vraag	688	1.223	2.109	3.194	4.145

Bron: De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren, ministerie van OCW

Ziekteverzuim

Tabel B23 Ontwikkeling ziekteverzuim primair onderwijs

		2010	2011	2012	2013	2014
Onderwijzend personeel	Verzuimpercentage	6,1	6,8	6,9	6,6	6,1
	Meldingsfrequentie	1	1,2	1,1	1,2	1,1
	Gemiddelde verzuimduur	18	24	25	21	22
	Percentage nulverzuim	45	42,4	43,9	46,8	51,4
Ondersteunend personeel	Verzuimpercentage	6,9	7,7	7,3	6,9	6
	Meldingsfrequentie	1,1	1,2	1,1	1,2	1
	Gemiddelde verzuimduur	18	25	26	22	23
	Percentage nulverzuim	46,4	44,2	46	47,8	53,6

Bron: DUO

Sociale zekerheid

Tabel B24 Ontwikkeling aantal WIA/WAO-uitkeringen primair onderwijs (op 31 december)

	2011	2012	2013	2014	2015
IVA - uitkeringen	709	842	1.019	1.209	1.323
WGA - uitkeringen	1.960	2.262	2.535	2.763	2.834
WAO - uitkeringen	9.340	8.290	7.448	6.590	5.728

Bron: KAPS, ministerie van BZK

Tabel B25 Ontwikkeling WW-uitkeringen primair onderwijs

	2011	2012	2013	2014	2015
Aantal WW'ers (op 31 december)	3.936	4.998	6.366	6.759	7.787
Nieuwe WW-uitkeringen	6.001	7.012	8.467	8.809	8.412
Beëindigde WW-uitkeringen	5.193	5.895	7.052	8.552	7.383

Bron: KAPS, ministerie van BZK

Tabel B26 Ontwikkeling aantal uitkeringen FPU (ultimo) primair onderwijs

	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal uitkeringen	8.442	8.387	7.977	7.124	6.178

Bron: KAPS, ministerie van BZK

Functiemix

Tabel B27 Ontwikkeling functiemix leraren (aandeel leraren per salarisschaal in fte) basisonderwijs

	2013	2014	2015
LA	78,6%	75,5%	74,1%
LB	21,1%	24,2%	25,5%
LC	0,2%	0,3%	0,3%
Overig	0,0%	0,0%	0,0%

Bron: Functiemix, ministerie van OCW

Tabel B28 Ontwikkeling functiemix leraren (aandeel leraren per salarisschaal in fte) speciaal (basis)onderwijs

	2013	2014	2015
LA	0,2%	0,3%	0,4%
LB	89,8%	88,3%	86,8%
LC	9,9%	11,3%	12,7%
Overig	0,1%	0,1%	0,1%

Bron: Functiemix, ministerie van OCW

Colofon

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

www.arbeidsmarktplatformpo.nl

Auteurs

Deborah van den Berg,
Jo Scheeren,
CAOP

Vormgeving

Studio Tint, Den Haag

Oktober 2016