

Onderwijs

Factsheet arbeidsmarkt

11 februari 2019

Werkgelegenheid: omvang en ontwikkeling

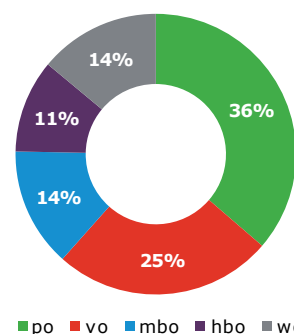
Wat valt onder de sector onderwijs?

Het onderwijs bestaat uit de volgende onderwijstypen:

- Primair onderwijs (po): basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs.
- Voortgezet onderwijs (vo): praktijkonderwijs, vmbo, havo en vwo.
- Middelbaar beroepsonderwijs (mbo): roc's, aoc's en vakinstellingen.
- Hoger beroepsonderwijs (hbo): hogescholen.
- Wetenschappelijk onderwijs (wo): universiteiten.

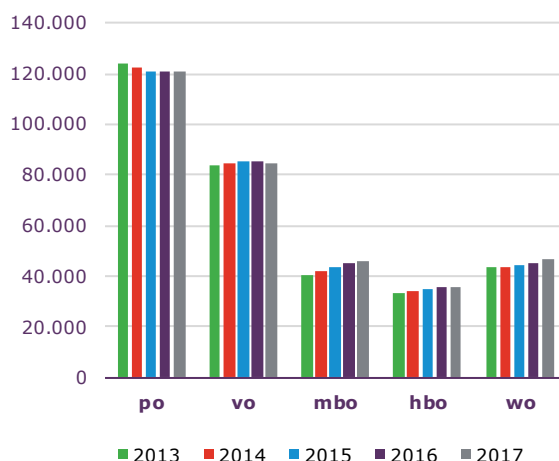
In totaal werken er **333.700 fte's** in het door de overheid bekostigde onderwijs (inclusief groen onderwijs). De meesten werken in het po (36%). Een kwart (25%) werkt in het vo.

Fte naar onderwijstype (inclusief groen) 2017



Bron: www.onderwijsincijfers.nl,
www.vereniginghogescholen.nl, www.vsnul.nl

Ontwikkeling werkgelegenheid onderwijs 2013 – 2017 (in fte)



Bron: www.onderwijsincijfers.nl,
www.vereniginghogescholen.nl en www.vsnul.nl
Nb: cijfers zijn inclusief groen;
Bronnen tekst: CentERdata (2018), De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2018-2028.
www.onderwijsincijfers.nl, prognose studenten hbo en wo.

Werkgelegenheid po en vo daalt; stijging in mbo, hbo en wo

De werkgelegenheid in het onderwijs wordt vooral bepaald door demografische ontwikkelingen. Als gevolg van een afnemend aantal leerlingen is in het **po**, landelijk, de werkgelegenheid gedaald. In 2016 en 2017 stabiliseert de werkgelegenheid. Verwacht wordt dat de landelijke daling van leerlingenaantallen tot 2024 doorzet. Hierdoor daalt naar verwachting ook de werkgelegenheid weer verder tot 2024.

In het **vo** is sinds 2015 een (geringe) daling van de werkgelegenheid zichtbaar. Deze daling zet naar verwachting de komende jaren door als gevolg van een afnemend aantal leerlingen. In het **mbo** is de werkgelegenheid de laatste jaren toegenomen, als gevolg van toenemend aantal studenten tussen 2014-2017. Voor de komende jaren wordt een afnemend aantal studenten verwacht. Hierdoor neemt naar verwachting ook de werkgelegenheid af.

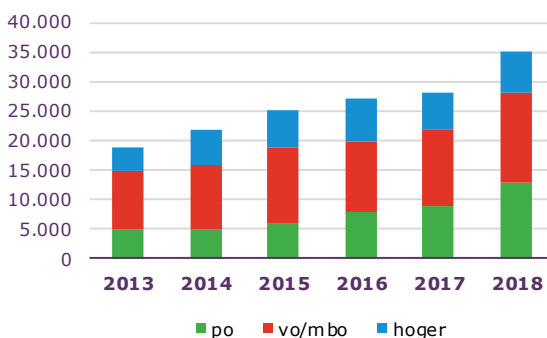
In het **hbo** en **wo** is de werkgelegenheid toegenomen, als gevolg van een groeiend aantal studenten. De komende jaren wordt in het hbo een daling, maar in het wo juist een toename van het aantal studenten verwacht.

Vacatures

Laatste jaren sterke toename vacatures

In totaal zijn er in de eerste drie kwartalen van 2018 35.000 vacatures ontstaan in het po, vo/mbo en hoger onderwijs. Dat is evenveel als in geheel 2017. In de afbeelding hier rechts zijn voor alle jaren de eerste drie kwartalen in beeld gebracht. Duidelijk te zien is dat het aantal vacatures in het onderwijs de afgelopen jaren sterk toenam, vooral in het **po** en **vo/mbo** in 2018. Doordat in het onderwijs veel 55-plussers werken, vertrekken er veel leerkrachten omdat zij de pensioenge-rechtigde leeftijd hebben bereikt. Mede hierdoor neemt het aantal vacatures in het po en vo sterk toe. De ontwikkeling van vacatures in het onderwijs vertoont een seizoenspatroon: ieder jaar is het aantal vacatures in het 2^e en 3^e kwartaal het hoogst. Scholen gaan dan op zoek naar personeel voor het nieuwe schooljaar.

Ontwikkeling ontstane vacatures onderwijs 2013 – 2018, alle jaren 1^e t/m 3^e kwartaal



Bron: CBS (nb: 4^e kwartaal van 2018 is nog niet bekend)

Meest voorkomende onderwijsvacatures 2018, 1^e t/m 3^e kwartaal

Groepsleerkracht basisonderwijs

Docent Nederlands (2^e graads)

Docent Engels (2^e graads)

Docent wiskunde (2^e graads)

Docent basiseducatie

Docent lichamelijke oefening (1^e graads)

Docent natuurkunde (2^e graads)

Onderwijsassistent

Docent Duits (2^e graads)

Docent biologie (2^e graads)

Bron: UWV

Veel vacatures in po en vo

- UWV heeft gekeken voor welke onderwijsberoepen in 2018 de meeste vacatures zijn ontstaan. Op nummer 1 staat de groepsleerkracht basisonderwijs. Ook onderwijsassistent staat in de top 10. Beide beroepen komen in het po voor.
- Daarnaast zijn docenten voor de kernvakken Nederlands, Engels en wiskunde veel gevraagd. Ook docenten lichamelijke oefening, natuurkunde, Duits en biologie staan in de top tien. Deze functies komen in het vo en mbo voor.
- De top 10 wordt aangevuld met de docent basiseducatie.

Door het stijgend aantal vacatures zijn er ook vaker moeilijk vervulbare vacatures. Zo constateert UWV dat 42% van de vacatures in het onderwijs moeilijk vervulbaar is. Bron: UWV (2019), Arbeidsmarkt in 2019.

Tekorten basisonderwijs

Weinig werkzoekenden per vacature in Randstad

Waar er in het po een aantal jaar geleden nog sprake was van overschotten is er in de tweede helft van 2018 steeds vaker sprake van grotere wervingsproblemen. Dit wordt bevestigd door de Arbeidsmarktbarometer: in 2017-2018 waren lerarenvacatures in het po in 61% van de gevallen moeilijk vervulbaar. Dit percentage is hoger dan het voorgaande jaar.

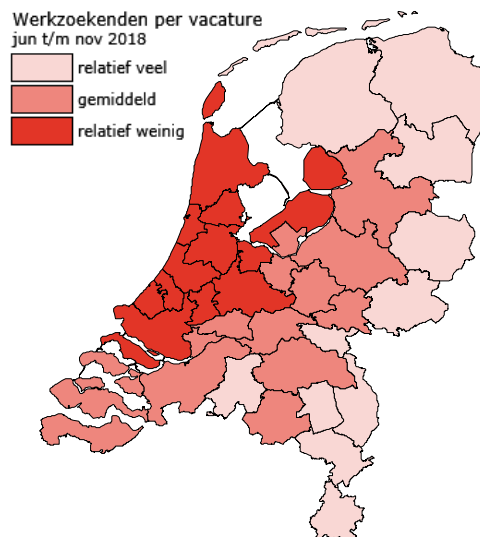
Wel zijn er momenteel grote regionale verschillen in vraag en aanbod voor leerkracht basisonderwijs. Zo zijn er in de **Randstad** relatief weinig werkzoekenden per vacature. In de noordelijke, oostelijke en zuidelijke regio's zijn er daarentegen relatief veel werkzoekenden per vacature voor leerkracht basisonderwijs.

In **alle regio's** kan het momenteel echter al zeer lastig zijn om **vervanging** te vinden, zeker bij een griepgolf. Met name in de Randstad vinden invalleerkrachten steeds vaker een vaste baan. De invalpool raakt daarmee leeg. Daartegenover staan signalen dat recent gediplomeerde leerkrachten in de regio's buiten de Randstad vaker aangewezen zijn op invalwerk.

Bron: Dialogic/Ecorys (2018), Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2017-2018.

Volkskrant (2018), Is er een lerarentekort, of toch niet?

Werkzoekenden per vacature leerkracht basisonderwijs, jun t/m nov 2018



Bron: UWV, verhouding tussen cv's en vacatures op werk.nl (incl. gespiderde online vacatures waaronder meesterbaan.nl). De klasse-indeling is bepaald vanuit de cv-ratio's van alle beroepen. In de middelste categorie (40% van de beroepen) zijn er 3,8 tot 19,7 werkzoekenden per vacature. 30% valt in de categorie daarboven en 30% in de categorie daaronder. Deze indeling is toegepast op de ratio cv vacature voor leerkracht basisonderwijs naar regio.

Oorzaken van de toenemende krapte in het po:

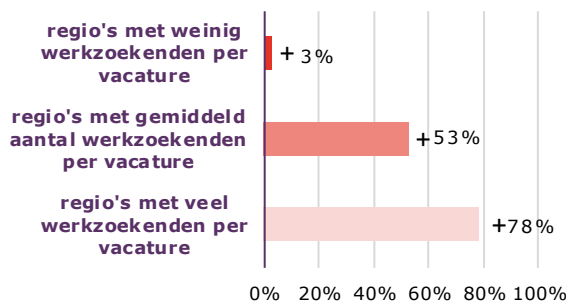
- De werkgelegenheid in het po wordt vooral bepaald door demografische ontwikkelingen. In de **Randstad** neemt het aantal kinderen van **4 tot en met 12 jaar** toe, waardoor ook de werkgelegenheid toeneemt.
- Ruim een kwart van de werkenden in het po is **55 jaar of ouder**. Dit zorgt voor een grote vervangingsvraag als mensen met pensioen gaan.
- Het aantal **pabostudenten** is de afgelopen jaren **afgenomen** en is inmiddels onvoldoende om aan de vraag te kunnen voldoen.
 - Belangrijke oorzaak voor deze afname zijn de strengere eisen voor de pabo sinds 2015: er kwamen toelatingstoetsen en toetsen in het eerste jaar die studenten moeten behalen.
 - Daarnaast speelt mee dat tijdens het kabinet Rutte I de pensioengerechtigde leeftijd werd verhoogd en het gebruik van vroegpensioen ontmoedigd. Daardoor bleven meer oudere leerkrachten aan het werk, waardoor net afgestudeerde pabodocenten moeilijker aan het werk kwamen. Dit kan jongeren hebben ontmoedigd om te kiezen voor de pabo.
 - Ook blijkt uit onderzoek dat het maatschappelijk aanzien van de leraar in het po en vo achteruit is gegaan, vooral in de laatste tien jaar. De leraar po heeft minder aanzien dan leraar vo. De salarissen van leerkrachten po zijn lange tijd niet verhoogd. Inmiddels hebben in juni 2018 werkgevers en werknemers in het po een nieuwe cao afgesloten. Hierin zijn de cao-lonen voor leerkrachten po verhoogd.

Momenteel leidt de combinatie van deze ontwikkelingen tot steeds meer knelpunten. De pabo trekt wel weer meer studenten. Zo steeg landelijk het aantal inschrijvingen in 2018 met 10% ten opzichte van 2017. Het duurt echter nog vier jaar voordat deze groep een diploma heeft gehaald. Deze toename is onvoldoende om de al langer gaande daling van pabostudenten te compenseren.

Bronnen: ROA (2017), Status en imago van de leraar in de 21e eeuw. CBS cijfers statline. NRC (2018), Hoe de overheid de personeelstekorten heeft laten oplopen.

Zomerpiek nieuwe WW-uitkeringen leerkracht basisonderwijs

Juli t/m augustus 2018 t.o.v januari t/m juni 2018



Bron: UWV

Zomerpiek WW-uitkeringen blijft uit in regio's met weinig werkzoekenden per vacature

Normaal gesproken neemt het aantal WW-uitkeringen in juli en augustus sterk toe door de zomervakantie. Tijdelijke contracten worden beëindigd omdat het werk afloopt en niet voldoende vakantiedagen zijn opgebouwd om de hele zomer doorbetaald te krijgen. De piek in nieuwe WW-uitkeringen in de zomerperiode is in 2018 echter zeer laag in regio's met weinig werkzoekenden per vacature. Werknemers hebben hier dus een vaste aanstelling en/of vakantie toegekend gekregen zonder daarvoor vakantiedagen te hebben opgebouwd. Dit staat in contrast met regio's met veel werkzoekenden per vacature. Daar gebeurt dit nog haast niet en is de piek in WW-uitkeringen veel groter.

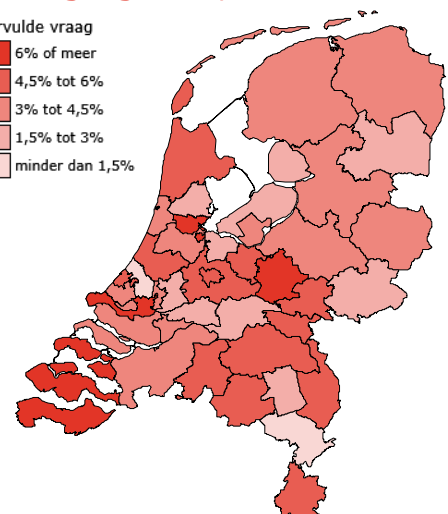
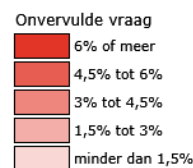
Komende jaren overal tekort leerkrachten

Om te bepalen of er een tekort aan leerkrachten ontstaat, raamt CentERdata de onvervulde vraag als percentage van de werkgelegenheid. Het **tekort** aan basisschoolleraren zal de komende jaren volgens prognoses van CentERdata **sterk oplopen**, ondanks een verwachte daling van het aantal basisschoolleerlingen die tot 2024 aanhoudt. De komende jaren gaat een deel van de huidige leerkrachten met pensioen. De aantallen afgestudeerden van de pabo zijn te laag om aan de vraag te kunnen voldoen.

In 2023 zijn er slechts enkele regio's met een onvervulde vraag van minder dan 1,5%. Aan de andere kant zijn er dan al regio's met een onvervulde vraag van meer dan 6%. Van de vier grote steden springen Amsterdam (bijna 9%) en Rotterdam (ruim 7%) eruit.

In 2028 wordt in vrijwel alle regio's een onvervulde vraag van minimaal 5% verwacht. In 19 (van de 35) regio's is de onvervulde vraag in 2028 zelfs meer dan 10%. De druk zal nog steeds het meest voelbaar zijn in de Randstad en grote steden als Amsterdam en Rotterdam.

Prognose onvervulde vraag po als percentage van werkgelegenheid, 2023



Bron: CentERdata (2018), Toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2018-2028

Tekorten voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs

In het **vo** wordt de vraag bepaald door demografische ontwikkelingen, vervangingsvraag en keuze voor school en schooltype.

- Landelijk is het aantal leerlingen in het vo tot 2016 gestegen. Na 2016 trad een daling op. In een aantal regio's nam het aantal kinderen in de leeftijd van 12 tot en met 18 jaar al langere tijd af, zoals in delen van Groningen, Limburg en Zeeland. De komende jaren wordt landelijk een daling verwacht, met uitzondering van regio's in de Randstad.
- Leerlingen in het vo kiezen vaker voor een zo hoog mogelijke richting, zoals vmbo theoretische leerweg in plaats van vmbo basis of kader, of havo in plaats van vmbo. Het aantal leerlingen op het vmbo is in 2018 weer lager dan in 2017. De daling op het vmbo heeft ook gevolgen voor vervolgonderwijs. Er wordt vaker gekozen voor het hbo of wo in plaats van het mbo.
- In het vo werkt een groot aandeel docenten van 55 jaar ouder. Dit zorgt voor een grote vervangingsvraag.
- Ook in het **mbo** wordt een dalend aantal studenten voorspeld. Daarnaast is een groot aandeel docenten op het mbo 55 jaar of ouder; dit zorgt voor een grote vervangingsvraag. In het mbo is de werkgelegenheid moeilijker te voorspellen. Er zijn voor het mbo geen specifieke lerarenopleidingen en er is meer uitwisseling tussen onderwijs en beroepspraktijk. Voorspellingen over vakspecifieke tekorten zijn er niet, maar aangenomen wordt dat er parallellen zijn met het vo.

Bron: Nieuwsbericht Weer minder leerlingen naar het vmbo. www.rijksoverheid.nl/werken-in-het-onderwijs.

Docenten taal en exacte vakken vo en mbo

- In het vo en mbo zijn op dit moment vooral vacatures voor docenten exacte en taalkundige vakken moeilijk vervulbaar.
- Ook vacatures voor docenten technische vakken en ICT zijn vaak moeilijk vervulbaar. Dat speelt in het mbo, maar doet zich ook in het vmbo voor. Uit onderzoek blijkt dat de tekorten docenten technische vakken vooral een kwalitatief probleem vormen.

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

[Docent natuurkunde, scheikunde en wiskunde, 1^e en 2^e graads](#)

[Docent Nederlands, Engels, Duits, 1^e en 2^e graads](#)

[Docent technische vakken / docent ICT](#)

Bron: UWV (2018), Moeilijk vervulbare vacatures en Ockham/IPS (2015), Mogelijke tekorten onderwijsgevenden techniek.

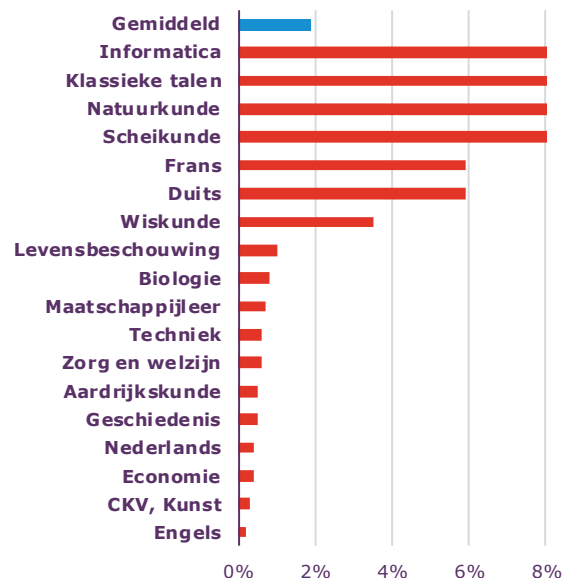
De tekorten aan docenten *exacte* en *taalkundige* vakken doen zich in vrijwel alle regio's voor. Voor *zaakvakken* (economie, aardrijkskunde en geschiedenis) en *maatschappelijke vakken* (maatschappijleer, levensbeschouwing) is er sprake van een evenwicht tussen vraag en aanbod. Voor andere vakken zoals *kunstvakken* waren er halverwege 2018 eerder overschotten dan tekorten.

Aanhoudende tekorten in taal en exacte vakken

In het vo blijven de tekorten beperkt tot gemiddeld 1,9% in 2023. Er is echter een grote variatie tussen vakken:

- Diverse **exacte vakken**, zoals informatica, natuurkunde en scheikunde zijn permanente tekortvakken. Ook wiskunde is een permanent tekortvak. Omdat wiskunde een kernvak is, gaat het in absolute zin om grote aantallen onvervulde vraag. Voor biologie is het tekort momenteel laag en naar verwachting dalend.
- Ook voor **docenten talen** zijn er tekorten. Klassieke talen is een permanent tekortvak. Duits en Frans hebben te maken met oplopende tekorten. Bij Nederlands en Engels is er momenteel wel een tekort, maar dit neemt af.
- Voor **beroepsgerichte vakken** zoals docenten techniek zijn er nu tekorten, maar de tekorten nemen naar verwachting af. Voor zorg en welzijn blijven de tekorten bestaan.
- Voor **zaakvakken** zoals economie is er nu een klein tekort, maar dit neemt af. Aardrijkskunde en geschiedenis zijn vakken met permanent lage tekorten.
- Tot slot zijn er **overige vakken** waar permanent lage of geen tekorten zijn, zoals levensbeschouwing, maatschappijleer en CKV & kunstvakken.

Prognose onvervulde vraag vo als percentage van werkgelegenheid, 2023



Bronnen: CentERdata (2018), De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2018-2028
CentERdata (2018), IPTO: Bevoegdheden en vakken in het vo

Oplossingen voor krapte

Quick wins lastig te realiseren

Scholen in het onderwijs hebben steeds vaker te maken met wervingsproblemen, deels voor reguliere formatie, deels voor invalkrachten. *Snelle oplossingen* zijn echter niet vaak voorhanden:

- De **functie-eisen** kunnen niet zomaar worden aangepast, een **bevoegdheid** is verplicht. Het is immers belangrijk dat de kwaliteit van het onderwijs er niet op achteruit gaat.
- **Intensiever werven** (inzet van uitzendbureaus etc.) levert niet altijd een gewenst resultaat op en kan ertoe leiden dat scholen elkaar beconcurreren.
- Aan personeel kan gevraagd worden of zij **meer uren** willen werken. Zeker in het po wordt veel in deeltijd gewerkt, maar niet iedereen kan of wil meer uren werken. Ook wordt soms een beroep gedaan op gepensioneerden. Aandacht voor kwaliteit en behoud van leraren is hierbij wel van belang.

Oplossingen vergen investering voor langere termijn: 3 strategieën met voorbeelden

Nieuw talent aanboren



- De campagne **Helden voor de klas** moet de belangstelling voor het beroep van leraar vergroten. Via een test kunnen aankomende studenten ontdekken of werken in het onderwijs bij hen past. Deze campagne loopt in de zomer 2019 af; het vervolg is nog onduidelijk.
- Inzet op **zij-instromers**. De zij-instromer volgt een opleiding bij een lerarenopleiding en doet tegelijkertijd ervaring op als betaalde docent of leerkracht voor de klas. Zij-instromers brengen ook praktijkkennis en/of werkervaring uit andere sectoren mee.
- **Werven in andere regio's**: Stichting Onderwijs Midden-Limburg en Platform Onderwijspact Regio Utrecht onderzochten of Limburgse docenten (tijdelijk) in Utrecht kunnen werken. Afgelopen schooljaar is dit niet van de grond gekomen. Er is nog steeds de ambitie om dit tot een succes te maken. Ook scholenkoepel BOOR (Rotterdam) heeft contact gelegd met de pabo in Limburg en Drenthe.
- Andere voorbeelden zijn de **universitaire bachelor** pedagogische wetenschappen po waarin onderzoeksvaardigheden en tegelijkertijd een lesbevoegdheid kan worden behaald, de **academische pabo** (traditionele pabo én een master pedagogiek of onderwijskunde) en **twee-in-één-studies** (bi-diplomerings) waarbij twee studies tegelijkertijd worden gedaan, zoals sportopleiding of sociaal pedagogische hulpverlening en pabo. Ook is er aandacht voor het **opscholen** van pedagogisch talent en onderwijsassistenten.

Anders organiseren



- **Hybride docenten** geven, naast hun huidige beroep, een aantal uur in de week les. Ze brengen praktijkkennis mee en vormen extra aanbod. Doordat ze ook een andere baan hebben zijn ze niet op alle dagen beschikbaar voor het onderwijs.
- Besturen in het po investeren in **alternatieven** voor het klassieke systeem van **jaarklassen** om zo meer flexibiliteit en maatwerk te kunnen bieden.
- **Studenten en onderwijsassistenten** kunnen leraren ondersteunen en daarmee een deel van de werkdruk wegnemen.
- De VO-raad heeft onlangs een catalogus met **praktijkvoorbeelden** samengesteld met als titel 'Anders organiseren als oplossing voor het lerarentekort?'. In de catalogus wordt onder andere een onderverdeling gemaakt tussen 'samenwerking tussen leraren' (zoals expertrollen, vakoverstijgend onderwijs), 'samenwerking met de omgeving' (zoals samenwerking tussen scholen bij het aanbieden van profielen of regionale uitwisseling van leraren) en 'onderwijs op maat' (zoals anders omgaan met het rooster, kijken naar onderwijs- en ontwikkeltijd).

Boeien en binden



- Aandacht voor **personeelsbeleid**. Niet alleen het aantrekken van personeel is belangrijk, maar het vasthouden ook. Dit kan door een aantrekkelijke werkgever te zijn, met aandacht voor bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden, sfeer, werkdruk, roosters en duurzame inzetbaarheid.
- Inzet (met gelden van de overheid) op **verlaging van de werkdruk**. Zo kunnen scholen vakleerkrachten (bv gym) of onderwijsondersteunend personeel (onderwijsassistent, conciërge) aanstellen of investeren in ICT en digitale leermiddelen. Praktische tools om aan de slag te gaan met de werkdruk in het po zijn te vinden op www.platformwerkdrukpo.nl.
- In diverse gemeenten zijn er **aanvullende lerarenbeurzen** waardoor leraren naar eigen behoefte een cursus of opleiding kunnen volgen. Ook worden soms **woningen** met voorrang beschikbaar gesteld voor onder andere (beginnende) leraren. Hierbij is het van belang dat scholen en gemeenten elkaar niet (gaan) beconcurreren. Dit kan door regionale afstemming.
- Aandachtspunt is de **invalpool**. Invallers stromen de laatste tijd vaker door naar een vaste baan. Maar dat is nog niet altijd het geval. Invallers verlaten na verloop van tijd de sector omdat ze de onzekerheid en wisselingen van het invalwerk niet meer willen. Aandacht voor het aantrekkelijk maken van invalwerk is daarom van belang.

Wat doet de overheid?

De overheid neemt verschillende maatregelen om het lerarentekort tegen te gaan, zoals:

- Halvering van het collegegeld de eerste 2 jaar van de lerarenopleidingen (inclusief de pabo).
- Er is een subsidieregeling voor zij-instromers.
- Subsidieregeling regionale aanpak lerarentekort, bedoeld voor schoolbesturen in het po, vo, mbo en lerarenopleidingen die in de regio samenwerken om het lerarentekort terug te dringen. Bij voorkeur doen ook andere partijen in de regio mee zoals gemeenten, regionale transfercentra en bedrijven. Voor de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht geldt een aparte regeling.

- Er is een subsidieregeling voor de 'stille reserve'. Dit zijn mensen die wel een onderwijsbevoegdheid hebben, maar niet (meer) in het onderwijs werken. In het po kan voor mensen met een uitkering verbinding worden gelegd met de nieuwe aanpak van het Participatiefonds.
- Na drie opeenvolgende tijdelijke contracten moeten werkgevers een contract voor onbepaalde tijd aanbieden. In het po leidde dit tot problemen. Invalkrachten kwamen soms maar één of enkele dagen invallen en waren al snel door hun maximum aantal contracten heen. Daarom mogen invalkrachten in het po nu meerdere tijdelijke contracten krijgen bij vervanging door ziekte.
- Om de werkdruk in het po te verminderen, stelt het kabinet structureel € 430 miljoen beschikbaar.
- Het ministerie investeert € 270 miljoen in de salarissen van leraren in het po met een nieuw cao-akkoord. Hierdoor krijgen leraren in het po gemiddeld 8,5% meer salaris in 2018 en 1% in 2019.
- Er is een subsidieregeling voor onderwijsassistenten die de pabo willen volgen. Zij krijgen een tegemoetkoming in de studiekosten en kosten van studieverlof.
- Intensieve bemiddeling en re-integratie door het Participatiefonds. Ook is er vrijstelling voor de instroomtoets bij indienstneming van werkzoekenden van het Participatiefonds.

Bronnen: UWV (2018), Moeilijk vervulbare vacatures. Oplossingen uit de praktijk. NOS (2018), Steeds minder invalkrachten in onderwijs. VOION.nl: Arbeidsmarkt & mobiliteit, Imago van het docentenvak. Rijksoverheid.nl: werken in het onderwijs, aanpak lerarentekort. VO Raad, Anders organiseren als oplossing voor het lerarentekort.

Basisschool Alan Turing: inzet op verlichting werkdruk

De werkdruk op de Alan Turgingschool in Amsterdam is gering. De directeur van de school is van mening dat vooral de organisatie van de school goed moet zijn. Er wordt gewerkt met een jaarplanning, waarbij alles zoveel mogelijk wordt ingepland. Verder zet de school in op minimalisatie (op alle fronten) en wordt met de Onderwijsinspectie getoetst wat wel of niet moet. Tips om de werkdruk laag te houden:

- Vergaderen hoeft vaak niet met het hele team. Vergaderingen gaan over belangrijke pedagogische onderwerpen.
- Het aantal vieringen en excursies wordt beperkt gehouden.
- De administratie wordt beperkt. Alleen in noodzakelijke gevallen wordt administratie en verslaglegging bijgehouden.

De school is van mening dat de leraar centraal moet staan. Wat heeft de leerkracht nodig om zijn/haar werk goed te kunnen doen? Dit betekent dat de school uitgaat van vertrouwen in de kennis en kunde van de leraar. Verder zou de school graag zien dat er meer differentiatie in loon komt en pleit daarom voor een *grote stedenbonus*.

Bron: Alan Turgingschool, telefonisch interview Eva Naaijkens, schooldirecteur.

Schoolbestuur RVKO: maatwerk is nodig

RVKO, een schoolbestuur in Rotterdam, vindt waardering en erkenning voor de leerkrachten belangrijk. Dit gaat niet alleen over beloning, maar ook over autonomie en professionele ruimte van de leerkracht. Zo hebben 1.500 leraren tijdens de studiedag in september 2018 meegebouwd aan het strategisch beleidsplan voor de komende jaren. Daarnaast blijft er ruimte voor leraren, ondanks een lerarentekort, om deel te blijven nemen aan scholing en intervisie. De kwaliteit staat ook nu voorop en hiermee blijft het vak aantrekkelijk. Het bestuur gaat met de scholen in gesprek hoe de kennis, kunde en talenten van leerkrachten zo optimaal mogelijk in de school kunnen worden ingezet. Een leraar die erg deskundig is op het gebied van bijvoorbeeld rekenen of muziek zou bijvoorbeeld aan meerdere klassen deze lessen kunnen geven. Leuk voor de leraar, prettig voor collega's die hier minder affiniteit mee hebben en goed voor de kwaliteit van het onderwijs. Dit betekent ook wat voor de organisatie van het onderwijs. Het bestuur werkt nauw samen met de Thomas More Hogeschool aan meerdere mogelijkheden voor opleidingstrajecten voor leraar basisonderwijs, leraarondersteuner en onderwijsassistent. Maatwerk is nodig, per medewerker, per school en per wijk.

Bron: RVKO, telefonisch interview Jakolien Kraeima

Ideeën Denktank Amsterdam over lerarentekort

De wethouder van Amsterdam heeft een denktank in het leven geroepen om met oplossingen te komen voor het lerarentekort. Deelnemers aan de denktank komen uit het onderwijs. De belangrijkste voorgestelde oplossingen zijn:

- Bonus voor Amsterdamse leraren.
- Verminder het aantal scholen in Amsterdam, zeker die onder de opheffingsnorm zitten.
- Bouw woningen voor startende leraren.

Bron: Het Parool (2018), Beter loon is de sleutel

Professionalisering van het beroep leraar

Bij onderzoek onder leraren blijkt dat 93% van de leraren zich wil ontwikkelen en doorgroeien in hun vak. Dan gaat het om vakinhoudelijke kennis, persoonlijke ontwikkeling en didactische vaardigheden. Op verschillende manieren en niveaus wordt geprobeerd om de professionalisering vorm te geven.

- Vanaf 2015 gelden voor de pabo nieuwe toelatingseisen, vooral op het gebied van taal en rekenen. Hiermee zou het niveau van de eerstejaars verbeteren. Het ministerie gaat de verscherpte eisen begin 2019 evalueren. Kanttekening is dat door (onder andere) de verscherpte toelatingseisen het aantal eerstejaars op de pabo afgenomen is. Ook blijken studenten met een migratieachtergrond minder vaak naar de pabo te gaan dan voorheen.
- Positief is dat de kwaliteit van de pabo-opleidingen beter is dan tien jaar geleden. In 2009 bleek een aantal pabo's niet goed genoeg, maar in 2015 kregen alle opleidingen een voldoende en zeven van de 24 werden zelfs als 'goed' beoordeeld. Daarbij geven meer studenten dan voorheen aan dat ze goed zijn voorbereid op hun vak. Ook zijn scholen vaker tevreden over startende leerkrachten.
- De overheid faciliteert professionalisering met de lerarenbeurs.

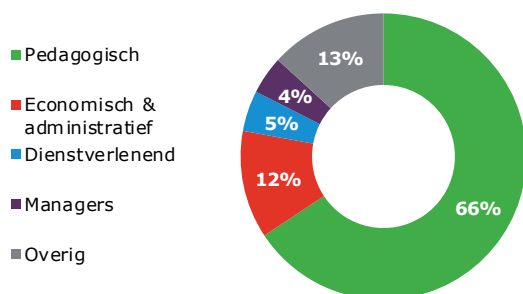
- Het beroep leraar is sinds 1 augustus 2017 beschermd door de Wet beroep leraar. De wet is bedoeld om de positie van de leraar te versterken en de kwaliteit van het beroep te verhogen. In de wet wordt omschreven wat het beroep leraar inhoudt.

Bronnen: NVAO, Kwaliteit pabo's afgelopen jaren versterkt. CAOP (2018), Onderwijs aan het werk 2018. Rinnooy Kan, A. (2018), Advies Verkenning Leraren.

Werkgelegenheid: kenmerken

Twee derde van de werkenden in het onderwijs (66%) heeft een **pedagogisch** beroep. De grootste beroepsgroep daarbinnen zijn leerkrachten basisonderwijs. Ook zijn er veel docenten vo/mbo algemene vakken. In andere beroepsrichtingen zijn er duidelijk minder werkenden. Ruim één op de tien werkt in een **economisch-administratieve** richting. Dit zijn bijvoorbeeld specialisten loopbaanontwikkeling en administratief medewerkers. In de dienstverlenende beroepen gaat het vooral om conciërges en schoonmakers. Een grote beroepsgroep in de categorie '**overig**' zijn psychologen.

Beroepsrichtingen in sector Onderwijs 2016-2017, (tweejaarsgemiddelde)



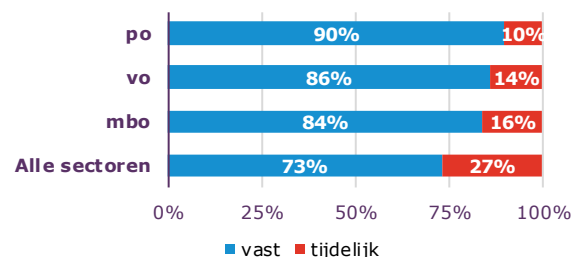
CBS (maatwerktabel werkzame beroepsbevolking)

Pedagogische beroepen 2016-2017, (tweejaarsgemiddelde)

Pedagogische beroepen	Werkenden
Leerkrachten basisonderwijs	119.800
Docenten vo/mbo algemeen	94.900
Docenten en hoogleraren hbo en wo	41.600
Onderwijsbegeleiders en adviseurs	24.300
Docenten vo/mbo beroepsgericht	23.900
Onderwijsassistenten	23.200
Leerkrachten speciaal onderwijs	16.000
Onderwijskundigen	8.100

Bron: CBS (maatwerktabel werkzame beroepsbevolking)

Type contract 2017



Bron: DUO (po, vo en mbo) en CBS (alle sectoren)

Vaste contract is de norm

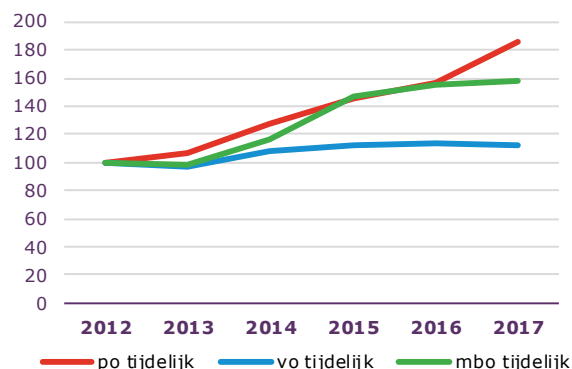
- Het vaste contract is de norm in het **po**: 90% heeft een vast contract. *Leraren in opleiding* hebben bijna altijd een tijdelijk contract. Daarnaast is bij *onderwijsondersteunend personeel* het aandeel tijdelijke contracten relatief hoog.
- Ook in het **vo** en **mbo** komen vaste contracten veel voor, 84% tot 86% heeft het vast contract. Ook in vo en mbo hebben *leraren in opleiding* vrijwel altijd een tijdelijk contract.

Toename tijdelijke contracten in po

Tussen 2012 en 2017 is het aantal fte met een tijdelijk contract in het po met 85% gegroeid, terwijl het aantal fte met een vast contract met 9% gedaald is. Ook in het vo (+12%) en mbo (+57%) is het aantal tijdelijke contracten toegenomen. Overwegingen voor schoolbesturen om meer tijdelijke contracten aan te bieden, zijn de terugloop van het leerlingenaantal, onzekerheden rond bekostiging en arbeidsrechtelijke risico's. Rond 2013 had het po te maken met een andere dynamiek. Ook zijn er in het po voor invalwerk meerdere tijdelijke contracten mogelijk. Wel is het zo dat volgens CBS in het onderwijs de doorstroom van een flexibel contract naar een vast contract het grootst is ten opzichte van andere sectoren.

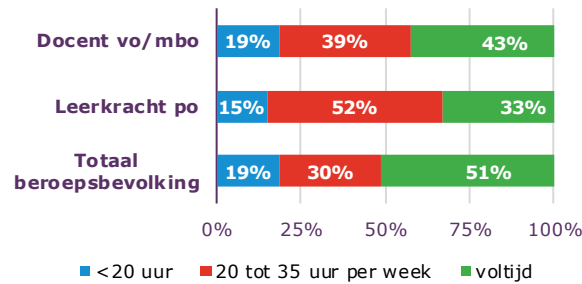
Bron: Onderwijsinspectie (2018), De staat van het onderwijs 2016 / 2017. CBS (2018), In onderwijs meeste kans op doorstroom flex naar vast.

Ontwikkeling tijdelijke contracten 2012-2017, (index, 2012=100)



Bron: DUO

Omvang contract 2017



Bron: CBS

Veel vrouwen in po

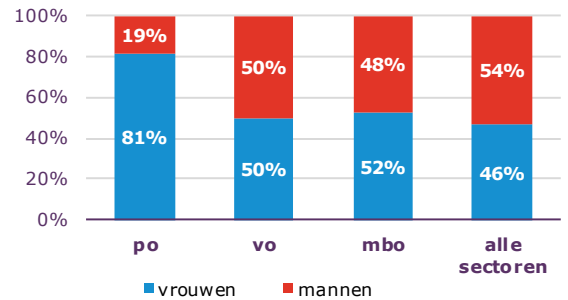
Er werken meer vrouwen dan mannen in het onderwijs. Dat komt vooral door het **po**, waar maar liefst acht op de tien fte's door een vrouw wordt ingevuld. Bij de *leraren in opleiding* in het po liggen de verhoudingen nog schever: 86% is vrouw. Ook in *directies* werken in het po meer vrouwen dan mannen.

In het **vo** en **mbo** liggen de verhoudingen meer gelijk. Opvallend is dat in de *directies* op het vo weinig vrouwen werken (33%). Zowel in het vo als mbo zijn er meer vrouwen dan mannen werkzaam als *leraar in opleiding*.

Weinig voltijds werkende docenten

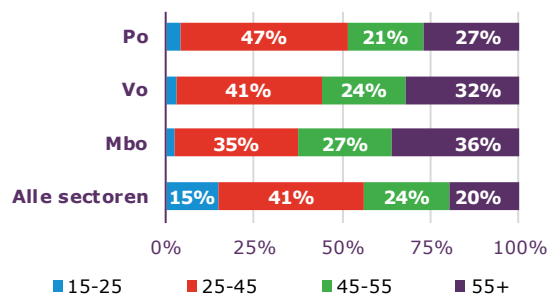
Het aantal voltijds werkende docenten is duidelijk lager dan gemiddeld voor de werkzame beroepsbevolking. Vooral leerkrachten po werken veel in deeltijd. Meer dan de helft werkt 20 tot 35 uur per week. Daarnaast werkt nog eens 15% minder dan 20 uur per week. Docenten vo/mbo werken ook relatief vaak in deeltijd. Bij hen werkt vier op de tien 20 tot 35 uur per week. Gemiddeld werkt 30% van de werkzame beroepsbevolking 20 tot 35 uur per week.

Verdeling mannen en vrouwen Fte, 2017



Bron: DUO (po, vo en mbo) en CBS (alle sectoren)

Verdeling werkenden naar leeftijd 2017



Bron: DUO (po, vo en mbo) en CBS (alle sectoren)

Veel 55-plussers

Het aandeel 55-plus is hoog in het onderwijs, vooral in het **mbo** en **vo**. Ook in het **po** is het aandeel 55-plus hoger dan gemiddeld. Binnen afzienbare termijn gaat deze groep met pensioen.

In het onderwijs is het aandeel tot 25 jaar juist erg laag (3% tot 4%). Om onderwijs te kunnen geven is een lerarenopleiding verplicht. Als die is afgerond, dan zijn veel afgestudeerden al (ruimschoots) ouder dan 20 jaar. In het po is het aandeel 25-45 jarigen hoog.

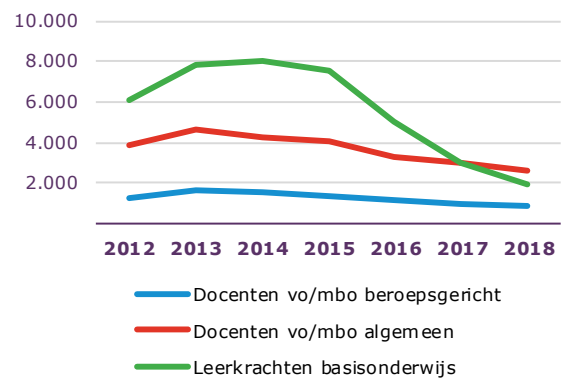
WW-uitkeringen

Daling WW-uitkeringen

Werkgevers in de sector Onderwijs zijn verplicht eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet (WW). De sector betaalt zelf de kosten van de WW-uitkering en is verantwoordelijk voor de re-integratie van werkloze ex-werknemers. Werklozen zijn wel bij UWV ingeschreven; UWV zorgt voor betaling van de uitkering en brengt de kosten bij de sector in rekening.

Het aantal nieuwe WW-uitkeringen voor leerkrachten po en docenten vo/mbo is de afgelopen jaren gedaald. Vooral bij **leerkrachten po** is de daling na 2015 sterk. De ontwikkeling van het aantal nieuwe WW-uitkeringen fluctueert in een jaar, met name bij leerkrachten po en docenten algemene vakken. In juli en augustus (zomervakantie) houdt het werk voor tijdelijke en invalkrachten op en zijn ze aangewezen op een WW-uitkering. In de loop van het schooljaar neemt het aantal nieuwe WW-uitkeringen dan weer af.

Ontwikkeling nieuwe WW-uitkeringen 2012 - 2018



Bron: UWV

Per eind december 2018 zijn er 1.970 WW'ers met als beroep leerkracht po en 2.350 WW'ers met als beroep docent vo/mbo algemene vakken (zoals Nederlands, Engels, wiskunde etc.) en 930 WW'ers beroepsgerichte vakken (zoals techniek, zorg & welzijn etc.).

Personen met een WW-uitkering, dec 2018	Leerkracht po	Docent vo/mbo algemeen	Docent vo/mbo beroepsgericht	Totaal alle beroepen
Aantal	1.970	2.350	930	255.340
% vrouw	77%	46%	56%	51%
% 55 plus	64%	46%	57%	35%
% 12 mnd of langer werkloos	51%	38%	42%	31%

Bron: UWV (december 2018)

Kenmerken WW'ers: hoog aandeel 55-plussers

- Het aandeel vrouwen is hoog bij werkloze leerkrachten basisonderwijs; dit komt overeen met het hoge aandeel werkende vrouwen in het po.
- Het aandeel werkloze 55-plussers is in alle beroepsgroepen in het onderwijs hoog, maar valt met name op bij leerkrachten po (64%) als het afgezet wordt tegenover het aandeel werkende 55-plussers (27%).
- Het aandeel dat 12 maanden of langer werkloos is, is hoger dan gemiddeld. Het hoge aandeel langdurig werkloze heeft een relatie met het hoge aandeel 55-plussers. 55-plussers raken in het algemeen minder snel hun baan kwijt, maar zijn ze eenmaal werkloos dan komen ze ook moeilijker weer aan het werk. Daarnaast hebben 55-plussers vaak een lang arbeidsverleden en daarom langdurig recht op een WW-uitkering. Ook heeft de sector Onderwijs bovenwettelijke WW-uitkeringen, waardoor werklozen nog langduriger recht op WW hebben.
- Bij docent vo/mbo algemeen zijn er de meeste WW-uitkeringen voor docent Engels, wiskunde, Nederlands (kernvakken), aangevuld met docent beeldende vorming en muziek/muziekgeschiedenis.

Uit gegevens van UWV blijkt dat in de periode oktober 2017 - augustus 2018 gemiddeld 41% van de leerkrachten po naast de WW-uitkering ook een dienstverband heeft. Ditzelfde geldt voor 40% van de docenten vo/mbo beroepsgerichte vakken en voor 48% voor de docenten vo/mbo algemene vakken. Deze percentages fluctueren door het jaar: in de zomer is dit aandeel lager dan in andere maanden door de zomervakantie. UWV heeft geen zicht op voor hoeveel uur de WW'ers aan de slag zijn. Ook is niet bekend of ze in het betreffende beroep aan de slag zijn. Het geeft echter wel een indicatie van de beschikbaarheid. Gemiddeld over alle beroepen heeft 40% van de WW'ers een dienstverband naast hun WW-uitkering. Werkloze 55-plussers hebben minder vaak een baan naast hun WW-uitkering.

Kansen werkzoekenden

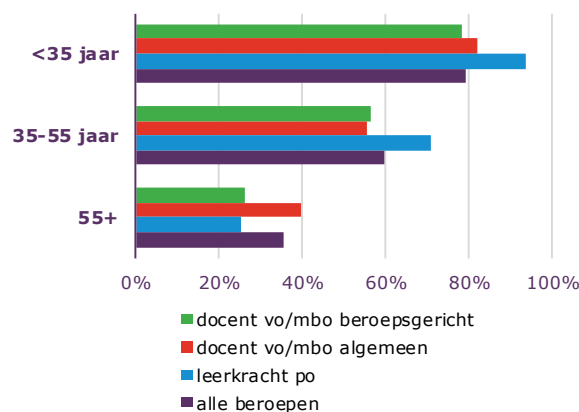
In het algemeen zijn de perspectieven op werk voor werkloze **leerkrachten po** goed. De tekorten nemen de komende jaren verder toe. 74% van de WW'ers met als beroep leerkracht po is binnen één jaar weer aan het werk. Gemiddeld hervat 64% van alle WW'ers binnen één jaar weer het werk. Ook het aandeel dat minimaal 12 maanden aan het werk blijft is bij leerkrachten po hoger dan gemiddeld.

Voor **docenten vo/mbo algemene vakken** is het werkherlevingspercentage iets lager dan het gemiddelde: 61% van de werkloze docenten algemene vakken is binnen één jaar weer aan het werk. Het aandeel dat minimaal 12 maanden aan het werk blijft is wel iets hoger dan gemiddeld.

54% van de werkloze **docenten vo/mbo beroepsgerichte vakken** is binnen één jaar weer aan het werk, lager dan gemiddeld. Het aandeel dat duurzaam aan het werk blijft is eveneens iets lager dan gemiddeld. Met het stijgen van de leeftijd neemt het werkherlevingspercentage af.

Werkherlevingspercentages naar beroepsgroep en leeftijd

Instreamcohort april 2016 t/m maart 2017



Bron: UWV

Werkherleving 55 plus in po laag

- Voor **leerkrachten po** is er een groot verschil tussen 55-minners en 55-plussers. Bij de <35 en 35-55 jarigen is het werkherlevingspercentage ruim hoger dan gemiddeld voor alle beroepen. Bij de 55-plussers is dit juist lager dan gemiddeld.
- Bij de **docent vo/mbo algemene vakken** ligt het werkherlevingspercentage voor 55-plussers wel wat hoger dan gemiddeld voor alle beroepen. Tussen de diverse vakken is weinig verschil, met uitzondering van docenten CKV en kunst. Bij hen zijn de werkherlevingspercentages duidelijk lager.
- De werkherlevingspercentages voor **docenten vo/mbo beroepsgerichte vakken** zijn in alle leeftijdscategorieën lager dan het gemiddelde voor alle beroepen. Voor docenten technische en groen/agrarische vakken liggen de percentages duidelijk hoger, zij zijn dus vaker binnen 12 maanden weer aan het werk.

62% van de WW'ers, die voordat ze werkloos raakten in het onderwijs werkten, gaat na werkloosheid ook weer in het onderwijs werken. 8% gaat op een uitzendcontract weer aan de slag. Hierbij is gekeken naar de periode juli 2016 t/m juni 2017.

Onderwijsassistent

De vraag is of met de gelden voor verlaging van de werkdruk ook de kansen op werk voor de onderwijsassistent toenemen. UWV ziet dat er momenteel veel werkzoekenden per vacature zijn voor onderwijsassistent; de kansen op werk zijn gering. Ook Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) constateert in februari 2019 een geringe kans op werk voor onderwijsassistenten. Het gaat hierbij om de toekomstige kansen voor mbo-studenten die nu beginnen en deze binnen de normale studietijd afronden (in 2023). Mogelijk profiteren gediplomeerden van de eerstkomende jaren van de regeling werkdrukverlaging in het po. SBB merkt op dat de opleiding tot onderwijsassistent veelal als vooropleiding voor de pabo wordt gezien. Toegang tot de pabo is het uiteindelijke doel van de opleiding onderwijsassistent.

Bron: SBB en UWV

Kansen voor mensen met een arbeidsbeperking

Het Centrum Inclusieve Arbeidsorganisatie (CIAO), een samenwerking van UWV en Universiteit Maastricht heeft modelbeschrijvingen gemaakt van diverse organisaties en instellingen. Hierbij wordt gekeken welke taken van functies geschikt of mogelijk geschikt zijn die door mensen met een arbeidsbeperking gedaan kunnen worden. Voor de basisschool zijn dit bijvoorbeeld taken als:

- Ondersteunen van de leerkracht (denk aan helpen van kinderen bij eenvoudige opdrachten, klaarzetten van materialen, opruimen, toezicht houden op het schoolplein).
- Administratieve werkzaamheden (aannemen telefoon, kopiëren, verwerken van post).
- Huishoudelijke taken (boodschappen, koffie/thee, aanvullen voorraden in keuken, schoonmaak).
- ICT (updaten software, opladen, oplossen netwerkproblemen).
- Onderhoud (onderhoud groen en schoolplein, vervangen lampen, inschakelen monteur indien nodig).

Kortom, op alle functieniveaus zijn er (elementaire) taken die niet perse door vakkrachten hoeven te worden uitgevoerd. Werkgevers kunnen bij het Werkgeversservicepunt UWV om een advies vragen.

Bron: Inclusieve Arbeidsorganisatie (2018), White paper Haal de druk van de klas.

Codenz: al sinds 2008 mensen met een arbeidsbeperking in dienst

Stichting Codenz vormt het bestuur over negen basisscholen in Dronten en Zeewolde. Codenz heeft al in 2008 mensen met een arbeidsbeperking in dienst genomen. Sinds de invoering van de banenafspraken in 2013 heeft Codenz hierin samenwerking met UWV nog meer op ingezet, vanuit maatschappelijke betrokkenheid en met veel enthousiasme. Momenteel zijn op bijna iedere school mensen met een arbeidsbeperking in dienst. De taken verschillen per school, maar er is wel een rode lijn. In de vacaturetekst wordt gezocht op 'facilitair medewerker'. Hoe de functie dan exact wordt ingevuld, verschilt per school. Vaak wordt begonnen met ondersteunende huishoudelijke en administratieve taken. Als de persoon het kan én leuk vindt kan hij/zij ook helpen in de klas, door bijvoorbeeld met kleine groepjes kinderen te lezen of het inrichten van thema-hoeken.

Om deze collega's succesvol te laten functioneren is het van belang dat scholen hier zelf ook achter staan en hen daadwerkelijk zien als volwaardige collega's (waar soms een 'handleiding' bij nodig is). De begeleiding van deze collega's kost wel tijd. Daarnaast moeten scholen keuzes maken in hun begroting. De voordelen zijn echter veel groter: de scholen krijgen er ook veel voor terug, vooral enthousiasme en waardering van de collega's zelf én de omgeving. Ook kunnen deze mensen zorgen voor verlaging van de werkdruk voor leerkrachten.

Bron: Codenz, telefonisch interview Marianne Witteveen, HRM adviseur Codenz

Colofon

Uitgave: UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies
Inlichtingen: suzanne.ijzerman@uwv.nl
Auteur: Suzanne IJzerman