

STRATEGISCHE ANALYSE ONDERWIJSARBEIDSMARKT

- eindrapport -

drs. J.A.E. Rigter
dr. S.W. van der Ploeg

Amsterdam, juni 2006
Regioplan publicatienr. 1414

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan Beleids-
onderzoek in opdracht van Sectorbestuur
Onderwijsarbeidsmarkt.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding.....	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Aanpak en onderzoeksopzet.....	1
1.3	Leeswijzer.....	3
2	Uitgangssituatie van de onderwijsarbeidsmarkt	5
2.1	Werkgelegenheid.....	5
2.2	Vacatures in het onderwijs	9
2.3	Conclusie.....	13
3	Interne omgeving van de onderwijsarbeidsmarkt	15
3.1	Inleiding	15
3.2	Kenmerken van zittend personeel.....	15
3.3	Aanstellingsomvang	21
3.4	Personeelsbeleid	25
3.5	Samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid	30
3.6	Werknemerstevredenheid	30
3.7	Reisafstand.....	33
3.8	Verzuim	34
3.9	Instroom en uitstroom van onderwijspersoneel.....	36
3.10	Wachtgelders.....	38
3.11	Sterktes en zwaktes	39
4	Externe omgeving van de onderwijsarbeidsmarkt	41
4.1	Inleiding	41
4.2	Overheidsbeleid.....	41
4.3	Economie en arbeidsmarkt.....	51
4.4	Het onderwijsveld	54
4.5	Kansen en bedreigingen	61
5	Strategische analyse.....	63
5.1	Inleiding	63
5.2	Werkenden	65
5.3	Arbeidsorganisaties	71
5.4	Nieuwe instroom.....	73
	Literatuur	77
	Bijlage 1	81

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding

Het SBO ontwikkelt zich tot het Kennis- en Expertisecentrum voor de onderwijsarbeidsmarkt. Een van de taken hierin is het uitbrengen van een Arbeidsmarktanalyse Onderwijs: een samenhangend en integraal overzicht van de kwantitatieve en kwalitatieve trends op de onderwijsarbeidsmarkt. Deze arbeidsmarktanalyse wordt tweejaarlijks uitgevoerd om de sector van informatie te voorzien over de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en ten behoeve van de programmering van het SBO zelf. Op basis van de analyse kan SBO de belangrijke thema's voor de tweejaarlijkse programmering kiezen en uitwerken in een activiteitenprogramma. Dit rapport is de eerste Arbeidsmarktanalyse Onderwijs. De analyse beslaat zeven subsectoren in het onderwijs:

- primair onderwijs;
- voortgezet onderwijs;
- beroepsonderwijs en volwasseneneducatie;
- hoger beroepsonderwijs;
- universiteiten;
- onderzoeksinstellingen;
- academische ziekenhuizen.

1.2 Aanpak en onderzoeksoptzet

Voor de analyse van de onderwijsarbeidsmarkt gebruiken we de SWOT-analyse. Met een SWOT-analyse wordt een inventarisatie gemaakt van sterktes en zwaktes in de interne omgeving van de onderwijsarbeidsmarkt en kansen en bedreigingen vanuit de externe omgeving. Door het confronteren van kansen en bedreigingen met sterktes en zwaktes, kunnen strategische issues¹ worden geformuleerd. Het doel van de SWOT-analyse is het formuleren van issues die betrekking hebben op het verkleinen van de discrepantie tussen vraag en aanbod van onderwijspersoneel.

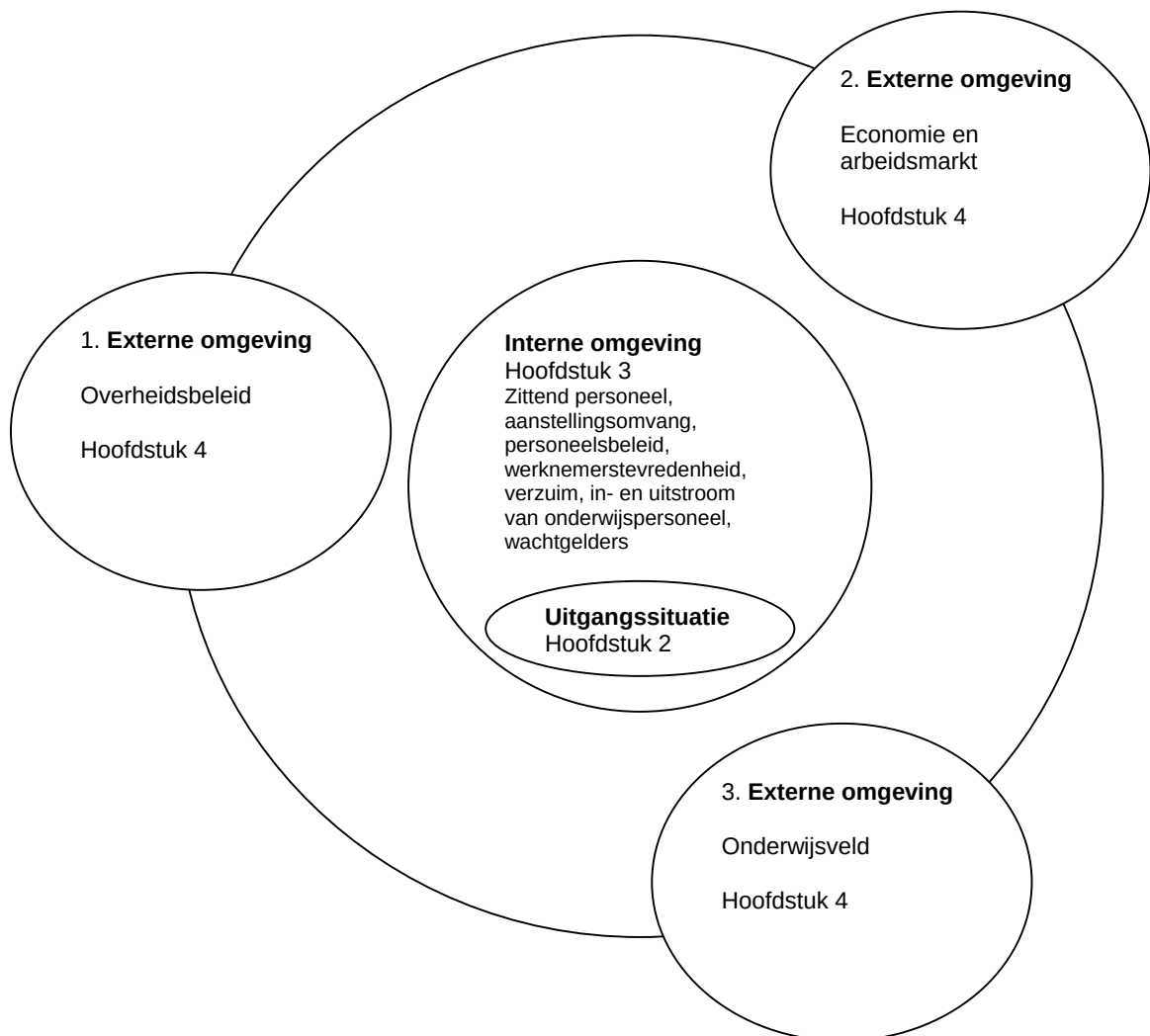
Een SWOT-analyse bestaat uit een analyse van de interne omgeving en een analyse van de externe omgeving. Tot de interne omgeving van de onderwijsarbeidsmarkt rekenen we die onderwerpen die onder het personeelsbeleid van een organisatie vallen en die stuurbaar zijn door werkgevers of groepen werkgevers in het onderwijs. Tot de externe omgeving rekenen we factoren die invloed hebben op de vraag en het aanbod van onderwijspersoneel die

¹ Een strategisch issue is een, uit de confrontatie van kansen en bedreigingen met sterktes en zwaktes naar voren komend, voor de onderneming essentieel, strategisch aandachtsveld. Bron: Frambach, R.T. en E.J. Nijssen. *Marketingstrategie*.

niet stuurbaar of controleerbaar zijn door werkgevers of groepen werkgevers binnen de onderwijsarbeidsmarkt.

In figuur 1.1 zijn de onderdelen van de analyse in hun onderlinge samenhang weergegeven.

Figuur 1.1 SWOT-analyse onderwijsarbeidsmarkt



Vooraf is in overleg met het SBO vastgesteld welke onderwerpen in de interne en externe analyse aan de orde moesten komen. Hiervoor is alleen gebruikgemaakt van bestaande publicaties. Op basis van de verzamelde gegevens zijn voor de interne omgeving van de onderwijsarbeidsmarkt sterktes en zwaktes geformuleerd en voor de externe omgeving kansen en bedreigingen. Regioplan heeft intern een discussieronde gehouden met experts op het gebied van arbeidsmarkt, onderwijsarbeidsmarkt en economie. In deze discussie is de interne analyse geconfronteerd met de externe analyse om tot strategische issues te komen.

In de bestaande literatuur over de onderwijsarbeidsmarkt en haar omgeving, worden niet alle onderwerpen gedekt om een volledige SWOT-analyse uit te kunnen voeren. In het laatste hoofdstuk wordt daarom een overzicht gegeven van de beschikbare informatie en waar mogelijk worden voorbeelden gegeven van de wijze waarop de SWOT-analyse kan worden toegepast.

1.3 Leeswijzer

Als basis voor de interne en externe analyse bespreken we in hoofdstuk 2 eerst de uitgangssituatie van de onderwijsarbeidsmarkt. Hierbij gaan we in op de werkgelegenheid in het onderwijs, op vacatures in de afgelopen jaren en op prognoses voor tekorten aan onderwijspersoneel. In hoofdstuk 3 beschrijven we de interne omgeving van de onderwijsarbeidsmarkt. Kengetallen en trends over de onderwijsarbeidsmarkt worden zoveel mogelijk per sector weergegeven. In hoofdstuk 4 beschrijven we de externe omgeving. Hierin onderscheiden we drie deelomgevingen, te weten het overheidsbeleid, economie en arbeidsmarkt en ten derde het onderwijsveld.

In hoofdstuk 3 en 4 maken we respectievelijk een interne en externe analyse voor de onderwijsarbeidsmarkt. Deze analyses resulteren in sterktes en zwaktes (interne analyse) en in kansen en bedreigingen (externe analyse). In hoofdstuk 5 geven we schematisch aan over welke relevante onderwerpen wel en niet reeds gepubliceerde informatie beschikbaar was. Waar mogelijk confronteren we de sterktes en zwaktes met de kansen en bedreigingen. De issues die hieruit voortkomen, kunnen vervolgens worden aangegrepen door werkgevers of groepen werkgevers voor beleidsvorming ten aanzien van de onderwijsarbeidsmarkt.

2 UITGANGSSITUATIE VAN DE ONDERWIJSARBEIDSMARKT

Als startpunt voor het onderzoek nemen we de huidige situatie van de onderwijsarbeidsmarkt. Op een geaggregeerd niveau beschrijven we per onderwijssector de werkgelegenheid en de vraag naar personeel.

2.1 Werkgelegenheid

In tabel 2.1 is de werkgelegenheid van de onderwijssector als geheel weergegeven, exclusief de academische ziekenhuizen en onderzoeksinstituten. De werkgelegenheid is tot 2003 steeds iets toegenomen en is in 2004 stabiel gebleven.

Tabel 2.1 Werkgelegenheid in het onderwijs*

	2000	2001	2002	2003	2004
Totaal aantal personen	379600	372100	392500	401300	401600
Totaal aantal voltijdbanen	280200	293700	307700	314200	314200
Naar taak (% personen)					
Onderwijzend**	76,0%	74,5%	74,8%	74,6%	74,3%
Ondersteunend	24,0%	26,5%	25,2%	25,4%	25,7%

* Exclusief Academische ziekenhuizen en instellingen voor Onderzoek en Wetenschapsbeleid.

** Inclusief management- en directiepersoneel.

Bron: SBO Jaarboek 2005

De arbeidsmarkt van de onderwijssector als geheel maakt ongeveer dezelfde ontwikkeling door als de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, doordat het primair onderwijs ruim 40 procent van de onderwijsarbeidsmarkt bestrijkt. Tussen 2000 en 2003 is de werkgelegenheid in het primair onderwijs toegenomen. In 2004 was de werkgelegenheid ongeveer even groot als in 2003. De inzet van ondersteunend personeel is tussen 2001 en 2004 toegenomen van 13,2 procent van de werkgelegenheid tot 15,2 procent (tabel 2.2). Dit heeft verhoudingsgewijs tot een afname van het aandeel leraren en directiepersoneel geleid.

Tabel 2.2 Werkgelegenheid in het primair onderwijs

	2000	2001	2002	2003	2004
Totaal aantal personen	163000	150726	164540	169184	170302
Totaal aantal voltijdbanen	110300	119500	126200	129300	129200
Naar functie (%fte)					
Directeur	5,8%	5,9%	5,4%	5,3%	5,2%
Adjunct-directeur	3,7%	4,1%	4,0%	3,8%	3,8%
Leraar	77,3%	76,8%	75,9%	76,0%	75,8%
Ondersteunend	13,2%	13,2%	14,7%	14,9%	15,2%

Bron: SBO Jaarboek 2005

In het voortgezet onderwijs is de werkgelegenheid ook in 2004 nog iets toegenomen, maar minder dan de toename in de jaren daarvoor (tabel 2.3). Evenals in het primair onderwijs is in verhouding de inzet van ondersteunend personeel de afgelopen jaren toegenomen en het onderwijzend personeel iets afgenomen. Tussen 2001 en 2004 is de inzet van ondersteunend personeel met ruim twee procentpunt gestegen.

Tabel 2.3 Werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs

	2000	2001	2002	2003	2004
Totaal aantal personen	87500	92400	97600	100000	101000
Totaal aantal voltijdbanen	72000	75600	79000	81700	82300
Naar functie (%fte)					
Directeur	1,0%	1,3%	1,0%	0,9%	0,9%
Adjunct-directeur	3,8%	4,2%	4,2%	4,2%	4,1%
Leraar	76,5%	76,3%	75,6%	75,2%	74,6%
Ondersteunend	18,7%	18,2%	19,1%	19,6%	20,4%

Bron: SBO Jaarboek 2005

In de bve-sector is de werkgelegenheid in 2004 afgenomen als gevolg van de nieuwe bekostiging van educatie. Gemeenten konden vanaf toen niet alleen educatie inkopen bij bve-instellingen, maar ook bij particuliere aanbieders.

Tabel 2.4 Werkgelegenheid in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie

	2000	2001	2002*	2003	2004
Totaal aantal personen	47002	48594	45522	46834	45926
Totaal aantal voltijdbanen	33400	34700	36800	37500	36700
Naar functie (%fte)					
Directeur	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%
Adjunct-directeur	0,3%	0,1%	1,8%	1,9%	1,9%
Leraar	65,3%	63,4%	70,4%	69,6%	68,6%
Ondersteunend	34,1%	36,2%	27,6%	28,4%	29,3%

* Vanaf 2002 is de verdeling naar functie niet vergelijkbaar met de jaren daarvoor als gevolg van een andere codering.

Bron: SBO Jaarboek 2005

In het hbo is de werkgelegenheid tussen 2000 en 2004 ieder jaar steeds iets toegenomen. Opvallend is dat in verhouding steeds meer ondersteunend personeel werkzaam is in deze sector (tabel 2.5).

Tabel 2.5 Werkgelegenheid in het hoger beroepsonderwijs

	2000	2001	2002	2003	2004
Totaal aantal personen	29400	29049	32611	33993	33986
Totaal aantal voltijdbanen	21700	22500	23400	24100	24700
Naar taak (%fte)					
Onderwijzend	59,1%	58,0%	57,4%	56,6%	55,9%
Ondersteunend	40,9%	42,0%	42,6%	43,4%	44,1%

Bron: SBO Jaarboek 2005

In het wetenschappelijk onderwijs is de werkgelegenheid vanaf 2002 afgenomen. De werkgelegenheid in het wetenschappelijk onderwijs is in 2004 0,7 procent gedaald ten opzichte van 2003. De daling deed zich vooral voor bij het organisatie- en beheerspersoneel (-1,2%).¹ Als gevolg van lopende bezuinigingen staat het aantal werknemers onder druk. Een aantal universiteiten werkt aan reorganisaties die vooral banen kosten voor niet-wetenschappelijk personeel.² Daarnaast is de werkgelegenheid veranderd als gevolg van de fusies tussen medische faculteiten en de toevoeging van de KNAW-onderzoeksinstituten aan de cao voor universiteiten per 1 januari 2005. Het is niet precies bekend welk effect de fusies tussen academische ziekenhuizen en medische faculteiten op de personeelsbestanden van beide sectoren hebben gehad. Een deel van het wetenschappelijk personeel is overgegaan naar de academische ziekenhuizen.

¹ VSNU, *Factsheet IR: Personele ontwikkelingen*.

² VSNU, *Alliantie: Branchejaarverslag Universiteiten 2004*.

Tabel 2.6 Werkgelegenheid in het wetenschappelijk onderwijs

	2000	2001	2002	2003	2004
Totaal aantal personen	52683	51341	52239	51307	50424
Totaal aantal voltijdbanen	42800	41400	42300	41600	41300
Naar functie (%fte)					
Hoogleraar	5,8%	5,6%	5,6%	5,5%	5,6%
U(H)D	17,4%	16,9%	16,6%	16,6%	16,1%
Overige wetenschappers	28,0%	28,4%	29,6%	30,4%	31,2%
Ondersteuners	48,8%	49,1%	48,2%	47,5%	47,0%

Bron: SBO Jaarboek 2005

De onderzoeksonderstellingen vormen een relatief kleine subsector in het onderwijs. De werkgelegenheid bij de onderzoeksinstituten was bijna 4000 voltijdbanen in 2004. Vanaf 1 januari 2005 behoren de onderzoeksinstituten van de KNAW tot het wetenschappelijk onderwijs.

Tabel 2.7 Werkgelegenheid in onderzoeksinstituten

	2004*	2005**
Totaal aantal personen	4216	3532
Totaal aantal voltijdbanen	3814	

* Bron: jaarverslag KNAW 2004 en Sociaal jaarverslag NWO 2004 en jaarverslag Koninklijke Bibliotheek 2004.

** Bron: navraag bij WVOI. De KNAW-instituten vallen per 1 januari 2005 niet meer onder de onderzoeksinstituten.

In tabel 2.8 is de werkgelegenheid van academische ziekenhuizen gepresenteerd. Deze ziekenhuizen vormen een bijzondere categorie in de onderwijssector, omdat zij naast onderwijs nog twee kerntaken hebben: de zorg en onderzoek. Bij Prismant hebben we nagevraagd of er een indeling van de werkgelegenheid bestaat naar deze drie kerntaken en ondersteunend personeel. Deze gegevens zijn niet beschikbaar.

De werkgelegenheid in academische ziekenhuizen is de afgelopen jaren gegroeid door de toevoeging van medische faculteiten.³ Bij het capaciteitsorgaan hebben we nagevraagd wat de effecten zijn van deze fusies. Het fuseren heeft geleidelijk plaatsgevonden. De laatste fusie (Maastricht) vindt plaats per 1 januari 2007. Het personeel van de medische faculteiten komt na een fusie niet altijd in dienst van de academische ziekenhuizen. Bijvoorbeeld in Maastricht blijft het personeel in dienst van de medische faculteit. Het

³ www.azwinfo.nl.

Capaciteitsorgaan heeft geen inzicht in het effect van de fusies op de personeelsbestanden van universiteiten en academische ziekenhuizen.

Tabel 2.8 Werkgelegenheid in academische ziekenhuizen

	2000	2001	2002	2003
Totaal aantal personen	49981	52287	54808	60043
Totaal aantal bezette arbeidsplaatsen	37288	40130	41481	44836

Bron: www.azwinfo.nl

2.2 Vacatures in het onderwijs

Voor de vraag naar onderwijspersoneel geven we voor het PO, VO en de bve-sector de vacature-intensiteiten van de afgelopen vier schooljaren weer.

In het primair onderwijs is het aantal vacatures voor de functiecategorieën directiepersoneel, leraren en ondersteunend personeel in de afgelopen vier jaar steeds afgenomen. Voor leraren en ondersteunend personeel is er momenteel sprake van evenwicht op de arbeidsmarkt. Voor directiepersoneel is er nog steeds een tekort (tabel 2.9). Voor het primair onderwijs zijn prognoses gemaakt voor de ontwikkeling van het aantal vacatures voor leraren. Bij een laagconjunctuur blijft er evenwicht bestaan op de arbeidsmarkt voor leerkrachten. Bij hoogconjunctuur zal er tussen 2006 en 2010 een licht tekort aan leerkrachten ontstaan. Ongeveer 1,2 procent van de werkgelegenheid voor leerkrachten zal onvervuld zijn. Na 2010 neemt het tekort in dat geval verder toe tot ongeveer 1,5 procent.⁴

Voor directiepersoneel worden grote tekorten verwacht als gevolg van uitstroom door vergrijzing en een beperkte instroom door onder meer de geringe aantrekkelijkheid van het beroep.⁵ In de meer recente Nota Werken in het Onderwijs 2006 uit het ministerie de verwachting dat het tekort aan directiepersoneel beperkt zal blijven tot maximaal 2 procent van de totale vraag naar directiepersoneel. Hierbij maakt het ministerie de volgende veronderstellingen. Citaat:

‘Daarbij is uitgegaan van de veronderstelling dat bij dreigende tekorten meer leraren naar een managementfunctie doorstromen. Besturen kunnen een school immers niet voor langere tijd zonder leiding laten zitten. Ook is verondersteld dat scholen beschikken over voldoende instrumenten om deze doorstroom te faciliteren. Wel zullen de scholen de komende jaren extra inspanningen moeten plegen om deze verhoogde doorstroom van leraar naar management te realiseren.’ (Ministerie van OCW, *Werken in het onderwijs 2006*, Den Haag: 2005, p.14, p.15).

⁴ Ministerie van OCW, *Werken in het onderwijs 2006*.

⁵ Ministerie van OCW, *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt: Beleidsplan Onderwijspersoneel*.

Tot het schooljaar 2004-2005 heeft de uitstroom van directiepersoneel als gevolg van vergrijzing nog niet geleid tot een grotere ontstane vacature-intensiteit. Vanaf 2002-2003 is het aantal ontstane vacatures voor directiepersoneel ieder schooljaar afgenomen.

Tabel 2.9 Vacature-intensiteiten in het PO per schooljaar*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Directiepersoneel				
Ontstane vacatures	11,1%	10,8%	7,4%	6,5%
Vervulde vacatures	10,2%	10,0%	7,1%	6,8%
Openstaande vacatures	2,2%	2,7%	1,8%	1,3%
Leraren				
Ontstane vacatures	13,3%	10,1%	6,6%	4,9%
Vervulde vacatures	12,5%	9,7%	7,1%	4,9%
Openstaande vacatures	1,3%	1,1%	0,3%	0,2%
Ondersteunend personeel				
Ontstane vacatures	11,8%	9,9%	4,8%	5,2%
Vervulde vacatures	12,8%	9,0%	5,3%	5,1%
Openstaande vacatures	2,4%	1,4%	0,5%	0,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

Bron: Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen, *Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 2004-2005, vacatures in het schooljaar 2004-2005*, Amsterdam, RegioPlan, 2005

Evenals in het primair onderwijs is het aantal vacatures in het voortgezet onderwijs de afgelopen vier jaar afgenomen voor de drie functiecategorieën en is er momenteel sprake van een kwantitatief evenwicht. In de komende jaren zullen echter forse tekorten aan gekwalificeerde leraren ontstaan (zowel bij een laagconjunctuurscenario als bij een hoogconjunctuurscenario). Bij ongewijzigde omstandigheden zal er bij een laagconjunctuur in 2010 een lerarentekort ontstaan van 1100 fte (2% van de totale vraag) en bij hoogconjunctuur zelfs van 3000 fte (5% van de totale vraag).⁶ Evenals in het primair onderwijs verwacht het ministerie een maximaal tekort van 2 procent aan management- en directiepersoneel. Hierbij maakt het ministerie dezelfde veronderstellingen als voor het primair onderwijs (zie citaat pagina 9).

⁶ Ministerie van OCW, *Werken in het onderwijs 2006*.

Over de huidige situatie zegt het Ministerie van OCW dat het kwantitatieve tekort van enkele jaren geleden zich voor een deel heeft vertaald in een kwalitatief tekort. Dit blijkt uit de toename van het aandeel on(der)bevoegden in het voortgezet onderwijs. In 2002 was 85 procent van de leraren volledig bevoegd voor de vakken die zij gaven, tegenover 80 procent in 2005.⁷

Tabel 2.10 Vacature-intensiteiten in het VO per schooljaar*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Directiepersoneel				
Ontstane vacatures	12,6%	8,5%	6,8%	5,4%
Vervulde vacatures	12,6%	8,1%	6,2%	5,8%
Openstaande vacatures	1,6%	1,2%	1,1%	0,8%
Leraren				
Ontstane vacatures	14,0%	8,6%	6,4%	6,7%
Vervulde vacatures	11,8%	7,8%	6,1%	6,1%
Openstaande vacatures	1,0%	0,6%	0,4%	0,3%
Ondersteunend personeel				
Ontstane vacatures	14,5%	10,0%	5,3%	6,0%
Vervulde vacatures	12,3%	7,0%	5,1%	5,4%
Openstaande vacatures	1,2%	0,6%	0,4%	0,3%

* Het aantal openstaande vacatures is een gemiddelde. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

Bron: Bergen, C.T.A. van, M. Diepeveen en J.J. van der Wel, 2005

In de bve-sector is het aantal vacatures voor managementpersoneel de afgelopen jaren afgenomen. Voor leraren en ondersteunend personeel is het aantal openstaande vacatures de afgelopen jaren ongeveer gelijk gebleven. Voor deze sector zijn evenals voor de sectoren hbo, WO, onderzoeksinstituten en academische ziekenhuizen geen prognoses beschikbaar.

⁷ Ministerie van OCW, *Werken in het onderwijs 2006*.

Tabel 2.11 Vacature-intensiteiten in de bve-sector per schooljaar*

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Directiepersoneel				
Ontstane vacatures	20,0%	10,7%	9,5%	7,6%
Vervulde vacatures	14,2%	10,2%	9,7%	8,3%
Openstaande vacatures	1,7%	2,1%	1,9%	1,0%
Leraren				
Ontstane vacatures	8,0%	9,0%	6,1%	6,2%
Vervulde vacatures	7,2%	8,3%	6,1%	5,8%
Openstaande vacatures	0,4%	0,7%	0,4%	0,6%
Ondersteunend personeel				
Ontstane vacatures	16,4%	7,6%	7,0%	7,2%
Vervulde vacatures	13,0%	7,5%	6,9%	6,9%
Openstaande vacatures	1,2%	0,9%	0,6%	0,8%

* Het aantal openstaande vacatures is een *gemiddelde*. Het aantal ontstane, vervulde en vervallen vacatures is een totaal over het hele schooljaar.

Bron: Verheij, O. en C.T.A. van Bergen, Arbeidsmarktbarometer bve-sector 2004-2005

In het hbo en wetenschappelijk onderwijs samen is het aantal vacatures tussen 2003 en 2005 toegenomen van 700 tot 1200 vacatures.⁸

Tabel 2.12 Vacature-intensiteiten in het tertiair onderwijs per jaar*

	2002	2003	2004	2005
Ontstane vacatures	5000	4000	4000	5000
Vervulde vacatures	5000	4000	4000	5000
Openstaande vacatures	900	700	900	1200
Ontstane vacatures**	7,6%	6,1%	6,1%	-
Vervulde vacatures**	7,6%	6,1%	6,1%	-
Openstaande vacatures**	1,4%	1,1%	1,4%	-

* Bron: CBS, Statline. SBI 803: hbo en WO.

** De intensiteiten zijn berekend door het aantal vacatures te delen door de som van de werkgelegenheid van het hbo en het WO (tabel 2.5 en 2.6). Deze cijfers kunnen slechts als een indicatie van de vacature-ontwikkeling in het tertiair onderwijs worden gezien.

De WVOI heeft cijfers aangeleverd over vacatures bij de onderzoeksinstituten. In 2005 waren er 100 vacatures bij onderzoeksinstituten die onder de NWO vallen (tabel 2.13). Bij de Koninklijke Bibliotheek zijn er jaarlijks gemiddeld 10 vacatures. Voor 2006 worden bij de KB 20 vacatures verwacht als gevolg van nieuwe projecten.

⁸ Het CBS meet vacatures op een andere wijze dan RegioPlan. De vacaturecijfers voor de tertiaire sector kunnen daarom niet zonder meer vergeleken worden met de cijfers voor het primair en voortgezet onderwijs en de bve-sector.

Tabel 2.13 Vacatures bij onderzoeksinstituten

	2003	2004	2005
Aantal vacatures NWO-werkgever	142	114	100

2.3 Conclusie

De werkgelegenheid in het onderwijs is de laatste jaren toegenomen. Alleen in het wetenschappelijk onderwijs en bij de onderzoeksinstituten heeft zich geen toename voorgedaan. Tegelijkertijd neemt het aantal vacatures dat jaarlijks ontstaat af. Dit duidt op een afname in de *groei* van de werkgelegenheid. Daarnaast neemt mogelijk het aantal vacatures voor (langdurige) vervanging af.⁹ In het gehele onderwijs is het aandeel ondersteunend personeel de afgelopen jaren toegenomen. In het primair onderwijs is het aandeel directiepersoneel iets afgenomen. In het voortgezet onderwijs is het aandeel onderwijzende functies de afgelopen jaren iets afgenomen. Het aandeel directiepersoneel in het primair onderwijs is aanzienlijk groter dan in het voortgezet onderwijs en in de bve-sector. In het primair onderwijs was 9 procent van de werkgelegenheid een directiefunctie¹⁰ tegenover 5 procent in het voortgezet onderwijs en 2 procent in de bve-sector.

Voor het primair en voortgezet onderwijs zijn vacatureprognoses beschikbaar. De meest urgente tekorten zullen zich in de nabije toekomst voordoen voor directiepersoneel in het primair onderwijs en voor onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs. Voor de overige sectoren zijn geen prognoses beschikbaar.

⁹ In de arbeidsmarktbarometers van RegioPlan kan een vacature een reguliere vacature zijn of een vervangingsvacature. In het geval van een vervangingsvacature gaat het minimaal om drie weken vervanging.

¹⁰ Hierbij dienen we te nuanceren dat in het primair onderwijs een deel van het directiepersoneel een lesgevende taak heeft. Mogelijk is een deel van de werkgelegenheid van directiefuncties daarom in werkelijkheid een onderwijzende functie.

3 INTERNE OMGEVING VAN DE ONDERWIJSARBEIDSMARKT

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de interne omgeving van de onderwijsarbeidsmarkt. Het doel van de interne analyse is het signaleren van sterke en zwakke punten van de onderwijsarbeidsmarkt. Tot de interne omgeving rekenen we onderwerpen die onder het personeelsbeleid van een organisatie vallen en stuurbaar zijn door werkgevers of groepen werkgevers in het onderwijs. Hieronder zijn per thema de kerncijfers van iedere onderwijssector weergegeven.

3.2 Kenmerken van zittend personeel

In deze paragraaf schetsen we een beeld van het personeel op de huidige onderwijsarbeidsmarkt. We geven de werkgelegenheid in het onderwijs weer naar geslacht, functie-indeling en leeftijd. Tevens komt het percentage allochtone werknemers aan bod.

Geslacht en functie

In tabel 3.1 is te zien dat er meer mannen in het onderwijs werkzaam zijn dan vrouwen. In de tabel is de verdeling van mannen en vrouwen weergegeven als percentage van de totale werkgelegenheid per sector en als percentage van het aantal werkzame personen. In de meeste sectoren is het aandeel vrouwen groter wanneer het uitgedrukt is in werkzame personen, doordat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Vooral in het voortgezet onderwijs is het verschil tussen de twee percentages groot: mannen zijn sterker oververtegenwoordigd als het aandeel mannen wordt uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid. Dit duidt erop dat vrouwen in het voortgezet onderwijs, meer dan in de andere onderwijssectoren, vaak in een (kleine) deeltijdfunctie werken. In het primair onderwijs en in academische ziekenhuizen werken beduidend meer vrouwen dan mannen. De afhankelijkheid van vrouwen in deze sectoren heeft een aantal nadelen als het gaat om de inzet van personeel. Zo komt onder vrouwen (ziekte-)verzuim vaker voor en vrouwen werken vaker in deeltijd dan mannen.¹ Dat zij vaker in deeltijd werken, is niet zonder meer als een nadeel te benoemen. Wel is het zo dat de aanstellingsomvang van managementfuncties meestal groter is, waardoor vrouwen minder geneigd zijn om naar deze functies door te stromen dan mannen. Mede hierdoor zijn mannen in hogere functies sterk oververtegenwoordigd (tabel 3.2). In de

¹ 'Een hoger aandeel van vrouwen in een specifieke beroepsgroep leidde in de prognoses van de afgelopen jaren veelal tot een hogere vervangingsvraag aangezien vrouwen vaker dan mannen de arbeidsmarkt (tijdelijk) verlaten om zorgtaken binnen het gezin op zich te nemen. De laatste jaren blijken echter steeds minder vrouwen uit te treden bij de geboorte van één of meer kinderen.' Uit: ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*.

afgelopen jaren is het aandeel vrouwen in directiefuncties wel toegenomen.² Zo is bijvoorbeeld het aandeel vrouwelijke directeuren in het primair onderwijs is toegenomen van 14,4 procent in 2000 tot 22,3 procent in 2004. Het aandeel vrouwelijke hoogleraren is in dezelfde periode toegenomen van 6,3 procent tot 9,3 procent.³

Met name in het primair onderwijs zal het aantal vacatures voor directiefuncties als gevolg van vergrijzing van het personeelsbestand sterk toenemen.⁴ De oververtegenwoordiging van vrouwen in de onderwijsgevende functies zien we in dit licht als een **zwak** punt: het is moeilijk om onder zittend personeel nieuwe directeuren te werven. De onderwijsinspectie rapporteert in haar onderwijsverslag 2003/2004 bovendien dat de ruim 9000 nieuwe leerkrachten in 2004 bijna allemaal vrouwen waren.

In het voortgezet onderwijs, het wetenschappelijk onderwijs en bij de onderzoeksinstellingen zijn mannen in de meeste functies sterker vertegenwoordigd dan vrouwen. Met name in de hogere functies zijn vrouwen (sterk) ondervertegenwoordigd. In de sectoren VO, bve, hbo en WO als geheel wijkt de vertegenwoordiging van vrouwen echter niet sterk af van de vertegenwoordiging van vrouwen in de beroepsbevolking. Het aandeel vrouwen in de beroepsbevolking is 43 procent.⁵

Tabel 3.1 Werkgelegenheid in het onderwijs naar geslacht (2004)*

	PO	VO	BVE	HBO	WO	OI**	AZ***
Percentage van de werkgelegenheid							
Man	27,0%	60,7%	53,1%	56,6%	61,9%	68,3%	
Vrouw	73,0%	39,3%	46,9%	43,4%	38,1%	31,7%	
Percentage van het aantal werkzame personen							
Man	21,8%	54,4%	46,8%	58,8%	58,8%		32,7%
Vrouw	78,2%	45,6%	53,2%	41,2%	41,2%		67,3%

* Tenzij anders vermeld zijn de gegevens afkomstig uit SBO Jaarboek 2005.

** Bron: Berekening RegioPlan op basis van Jaarverslag KNAW 2004, Sociaal jaarverslag NWO 2004 en Jaarverslag Koninklijke Bibliotheek 2004.

*** Bron: www.azwinfo.nl.

² Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, *Jaarboek 2005: Onderwijsarbeidsmarkt in beeld*. Ministerie van OCW, *Werken in het onderwijs 2006*.

Gemmeke, M. e.a., *Evaluatie van de Wet evenredige vertegenwoordiging vrouwen in leidinggevende functies, tweede meting*.

³ Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, *Jaarboek 2005: Onderwijsarbeidsmarkt in beeld*

⁴ Ministerie van OCW, *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt: Beleidsplan Onderwijspersoneel*.

⁵ CBS, Statline.

Tabel 3.2 Werkgelegenheid in het onderwijs naar functie en geslacht (2004)*

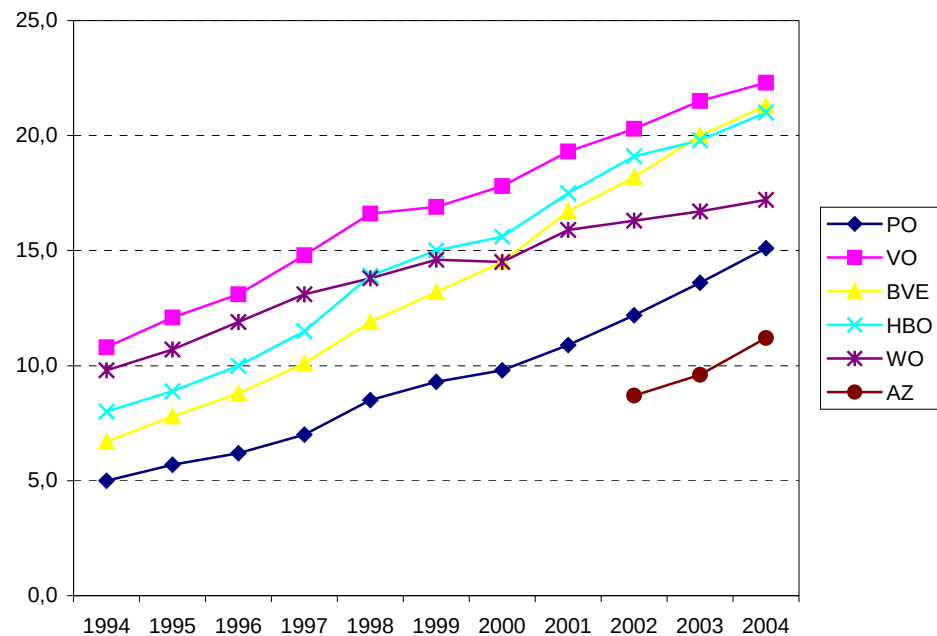
	PO	VO	BVE	WO
Naar functie (%fte)				
	Directeur			Hoogleraar
Man	77,7%	87,5%	77,4%	90,7%
Vrouw	22,3%	12,5%	22,6%	9,3%
Totaal	5,2%	0,9%	0,1%	5,6%
	Adjunct-directeur			U(H)D
Man	58,6%	80,4%	73,8%	77,2%
Vrouw	41,4%	19,6%	26,2%	22,8%
Totaal	3,8%	4,1%	1,9%	16,1%
	Leraar			Overige wetenschappers
Man	21,9%	61,3%	57,7%	60,9%
Vrouw	78,1%	38,7%	42,3%	39,1%
Totaal	75,8%	74,6%	68,6%	31,2%
	Ondersteunend			Ondersteuners
Man	27,0%	53,7%	40,7%	53,9%
Vrouw	73,0%	46,3%	59,3%	46,1%
Totaal	15,2%	20,4%	29,3%	47,0%

* Bron: SBO Jaarboek 2005.

Leeftijd

In figuur 3.1 en 3.2 is het aandeel van oude en jonge werknemers weer-gegeven. In het VO, de bve-sector en in het hbo was in 2004 meer dan een vijfde van de werknemers 55 jaar of ouder. Op korte termijn leidt het grote aandeel oudere werknemers in deze sectoren tot een grote vervangingsvraag. In alle sectoren is het percentage oude werknemers in de afgelopen jaren steeds toegenomen. De vergrijzing zal dan ook in alle sectoren leiden tot een grote uitstroom op korte termijn. De vergrijzing is een **zwak** punt voor de gehele onderwijssector.

Figuur 3.1 Percentage werknemers 55 jaar of ouder (%fte)*



* In 2005 was 16 procent van het personeel bij de onderzoeksinstellingen 55 jaar of ouder.
Bron: navraag bij de WVOI.

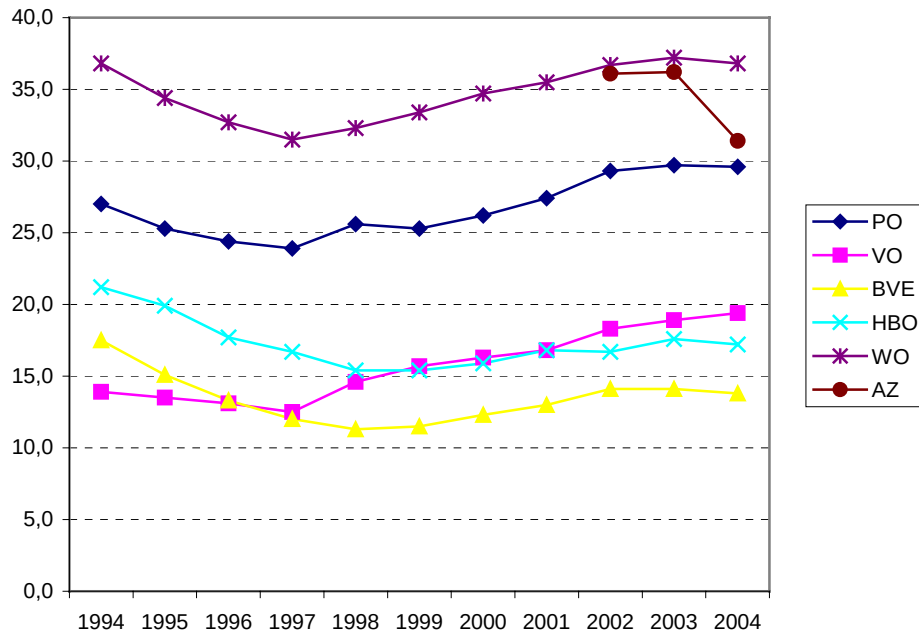
In het wetenschappelijk onderwijs, de academische ziekenhuizen en in het primair onderwijs bevinden zich verreweg de meeste jonge werknemers. In het wetenschappelijk onderwijs en in de academische ziekenhuizen zijn veel jonge werknemers nog in opleiding. Desalniettemin maakt het grote aandeel jonge werknemers deze sectoren aantrekkelijk voor nieuw (jong) personeel. De VSNU rapporteert over de leeftijdsopbouw van het personeel dat uitstroom als gevolg van vergrijzing een grote zorg is. Al een aantal jaren houden universiteiten zich bezig met maatregelen die ervoor moeten zorgen dat voorzien kan worden in deze vervangingsvraag. Een voorbeeld van deze maatregelen is het 'tenure track syteem'. De bedoeling daarvan is dat jong talent een duidelijk perspectief wordt gegeven op een wetenschappelijke loopbaan.⁶

Een jong personeelsbestand is niet alleen een **sterk** punt vanwege de aantrekkingskracht op (nieuw) jong personeel, maar ook omdat de sectoren met een jong personeelsbestand minder kwetsbaar zijn voor natuurlijk verloop. Voor het primair onderwijs dienen we te nuanceren dat het voornamelijk om jonge vrouwen gaat. Hiervan gaat een deel na verloop van tijd minder werken of stroomt tijdelijk uit vanwege zorg. In het primair onderwijs (evenals in het VO en de bve-sector) daalt vanaf rond de 25 jaar de aanstellingsomvang van vrouwen. De aanstellingsomvang bereikt het laagste punt in de leeftijdsgroep van 35-39 jaar. Daarna neemt de gemiddelde aanstellingsomvang van vrouwen weer iets toe, maar haalt lang niet meer hetzelfde niveau als dat van mannen.⁷

⁶ VSNU, *Alliantie: Branchejaarverslag Universiteiten 2004*.

⁷ Bron: Astri, *Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2005* (2006).

Figuur 3.2 Percentage werknemers 35 jaar of jonger (%fte)*



* In 2005 was 41 procent van het personeel bij de onderzoeksinstituten 35 jaar of jonger.
Bron: navraag bij de WVOI.

Afkomst

Het percentage werknemers van allochtone afkomst is in het onderwijs relatief laag (tabel 3.3). In het primair onderwijs was in 2005 2,9 procent van het personeel van allochtone afkomst, terwijl de afgelopen jaren 15 procent van de leerlingen in het primair onderwijs cumi-leerlingen zijn.⁸ Vooral in de onderwijzende en in de directiefuncties is het percentage allochtone werknemers laag. Volgens de Integratiekaart 2005 van het CBS kiezen scholieren van allochtone afkomst niet snel voor een studie in de onderwijssector. Een opleiding en vervolgens een baan in het onderwijs is geen aantrekkelijke optie als gevolg van een taalachterstand bij een deel van de niet-westerse allochtonen.⁹ Ook uit de instroomcijfers van de hbo-raad blijkt dat niet-westerse allochtonen minder vaak voor een pedagogische opleiding kiezen dan autochtonen. Zij kiezen vaker voor economische opleidingen. Wanneer we de verdeling exclusief de economische opleidingen

⁸ Bron: CBS, Statline. Cumi-leerling: leerling behorend tot een culturele minderheid, is gedefinieerd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Volgens deze definitie is een cumi-leerling een leerling die aan één van de volgende voorwaarden voldoet: behoort tot een Molukse bevolkingsgroep; ten minste één van de ouders/voogden is afkomstig uit Griekenland, Italië, (voormalig) Joegoslavië, Kaapverdië, Marokko, Portugal, Spanje, Tunesië of Turkije; ten minste één van de ouders/voogden is afkomstig uit Suriname, Aruba of de Nederlandse Antillen; ten minste één van de ouders/voogden is door de Minister van Justitie als vreemdeling toegelaten op grond van artikel 15 van de Vreemdelingenwet; ten minste één van de ouders/voogden is afkomstig uit een ander, niet-Engelstalig land buiten Europa, met uitzondering van Indonesië.

⁹ CBS, Integratiekaart 2005.

bekijken, zien we dat niet-westerse allochtonen verhoudingsgewijs vaker instromen in technische en sociaal-agogische opleidingen en juist minder vaak in pedagogische opleidingen en opleidingen voor de gezondheidszorg.¹⁰

De arbeidsmarkt in het PO, VO en de bve-sector is momenteel redelijk in evenwicht. Het percentage openstaande vacatures is laag en stabiel. Hierdoor ontstaat ruimte om aandacht te besteden aan de samenstelling van het personeel.¹¹ Allochtone werknemers vormen een voorbeeld voor allochtone leerlingen in het onderwijs. De ondervertegenwoordiging van allochtone arbeidskrachten zien we als een **zwak** punt met het oog op de voorbeeldfunctie die zij voor allochtone leerlingen hebben om voor een opleiding en een baan in het onderwijs te kiezen.

Tabel 3.3 Percentage allochtone werknemers naar functie en onderwijssector

	2003	2004	2005
PO	3,2%	3,0%	2,9%
directie	2,0%	0,6%	1,9%
onderwijzend personeel	2,6%	2,9%	2,7%
onderwijsondersteunend personeel	7,5%	5,1%	4,9%
organisatie- en beheerspersoneel	8,4%	4,2%	3,1%
VO	3,0%	3,2%	3,2%
directie	1,8%	2,3%	1,3%
onderwijzend personeel	3,0%	3,0%	3,1%
onderwijsondersteunend personeel	5,2%	4,0%	3,7%
organisatie- en beheerspersoneel	1,6%	3,8%	3,9%
bve	3,4%	3,2%	4,7%
directie	2,9%	0,4%	2,2%
onderwijzend personeel	2,7%	2,7%	4,0%
onderwijsondersteunend personeel	6,1%	5,7%	6,5%
organisatie- en beheerspersoneel	4,9%	4,6%	7,0%

Bron: www.aandachtsgroepen.nl

Voor de onderzoeksinstellingen is het percentage allochtone werknemers niet bekend. Het NWO rapporteert in haar sociaal jaarverslag van 2004 dat de 'evenredigheidscijfers' per functieniveau boven het landelijk gemiddelde lagen. Het totale 'doelgroeppercentage' bedroeg in 2004 bij de NWO 6,4 procent tegenover het landelijk gemiddelde van 7 procent. Het totaalpercentage ligt lager dan het landelijk gemiddelde, doordat er bij het NWO geen functies zijn waarvoor lager onderwijs voldoende is. Juist voor deze groep is het landelijk 'evenredigheidscijfer' hoog.

¹⁰ Gebaseerd op kengetallen van www.hbo-raad.nl.

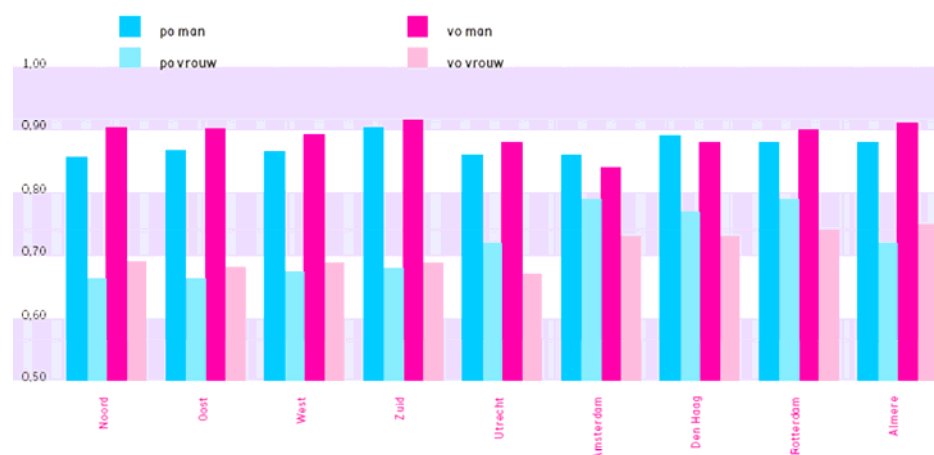
¹¹ Zie ook paragraaf 3.3 Personeelsbeleid, diversiteitsbeleid.

Ook voor de academische ziekenhuizen is het percentage allochtone medewerkers niet bekend. In totaal is 6 procent van het ziekenhuispersoneel in Nederland van allochtone afkomst.¹²

3.3 Aanstellingsomvang

In tabel 3.4 is de gemiddelde aanstellingsomvang per sector weergegeven. Opvallend is dat de aanstellingsomvang per sector, per functie en naar geslacht door de jaren stabiel blijft. In het primair en voortgezet onderwijs neemt het aandeel van deeltijdwerkers wel toe. Zo werkte in 1994 ongeveer de helft van het personeel in het primair onderwijs deeltijd, tegenover ruim zestig procent in 2004.¹³ De gemiddelde aanstellingsomvang verschilt per functiecategorie. De gemiddelde aanstellingsomvang van onderwijzend personeel varieert tussen 0,76 in het primair onderwijs en 0,84 in het voortgezet onderwijs. Leidinggevend werken gemiddeld bijna fulltime, met een aanstellingsomvang variërend van 0,96 in de bve-sector tot 0,99 in het VO. Daaruit mag overigens niet worden afgeleid dat leidinggevend vrijwel nooit in deeltijd zouden werken.¹⁴ Zo werkt van de vrouwelijke directieleden in het basisonderwijs 40 procent in een deeltijdfunctie.¹⁵

Figuur 3.3 Werktijdfactor naar regio in het primair en voortgezet onderwijs (2003)



Bron: Ministerie van OCW, *Werken in het onderwijs 2006*

¹² Bron: www.azwinfo.nl

¹³ Ministerie van OCW, *Werken in het onderwijs 2006*.

¹⁴ Veerman, T.J. en C.G.L. van Deursen, *Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2005*.

¹⁵ Bron: Burg, van der, C.L. en B. Cuelenaere, *Vrouwen in de schoolleiding in het basisonderwijs* (2006). Voor een samenvatting zie bijlage 4 in Veerman, T.J. en C.G.L. van Deursen, *Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2005*.

In alle onderwijssectoren hebben vrouwen veelal een deeltijdfunctie. Dit betekent dat er onder het huidige onderwijspersoneel nog potentiële arbeids-capaciteit bestaat. In figuur 3.3 is de aanstellingsomvang voor mannen en vrouwen in het primair en voortgezet onderwijs weergegeven. Hierin is te zien dat zowel in het primair als in het voortgezet onderwijs vrouwen in de grote steden een grotere aanstellingsomvang hebben dan in de rest van Nederland. Juist in deze gebieden doen zich de tekorten voor. In 2001 heeft Regioplan een onderzoek uitgevoerd naar flexibilisering van de arbeidsduur.¹⁶ Hieruit bleek dat, in het primair onderwijs, personeel in de tekortregio's weinig bereid was de aanstellingsomvang uit te breiden. In het voortgezet onderwijs en in de bve-sector is de bereidheid om meer te werken groter dan in het primair onderwijs.

Eén van de redenen om bereid te zijn (tijdelijk) meer te gaan werken is omdat onderwijspersoneel wil helpen met de bestrijding van de personeelstekorten. In het algemeen zijn jonge werknemers in het onderwijs meer bereid de aanstellingsomvang uit te breiden dan ouderen. Gezien de stabiliteit van de gemiddelde aanstellingsomvang van onderwijspersoneel en de geringe bereidheid om meer te werken in de tekortregio's, zal het huidige onderwijspersoneel in het primair onderwijs weinig extra arbeidspotentieel opleveren. Echter, door de verjonging van het personeelsbestand in met name het primair onderwijs en door uitstroom van vergrijsd personeel, wordt de kans groter dat nieuw personeel een grotere aanstellingsomvang wil aanvaarden. Het grote aantal deeltijders in combinatie met de verjonging van het personeelsbestand merken we aan als een **sterk** punt voor het onderwijs.

¹⁶ Gemmeke, M. en F. Adams, *Flexibilisering van de arbeidsduur in PO, VO en BVE*, Amsterdam.

Tabel 3.4 Ontwikkeling gemiddelde aanstellingsomvang naar geslacht en functie per onderwijssector

	2000	2001	2002	2003	2004
PO*	0,79	0,76	0,76	0,76	
Mannen	0,95	0,95	0,94	0,94	
Vrouwen	0,73	0,71	0,71	0,71	
Directie/management	0,98	0,99	0,99	0,98	
Onderwijzend	0,77	0,77	0,76	0,76	
OOP	0,66	0,66	0,65	0,65	
OBP	0,77	0,64	0,66	0,66	
VO*	0,83	0,83	0,82	0,82	
Mannen	0,93	0,92	0,92	0,92	
Vrouwen	0,69	0,70	0,70	0,71	
Directie/management	0,99	0,99	0,99	0,99	
Onderwijzend	0,84	0,84	0,83	0,84	
OOP	0,82	0,81	0,80	0,79	
OBP	0,73	0,74	0,75	0,75	
Bve*	0,80	0,80	0,80	0,80	
Mannen	0,91	0,91	0,91	0,91	
Vrouwen	0,69	0,70	0,70	0,70	
Directie/management	0,96	0,96	0,96	0,96	
Onderwijzend	0,79	0,79	0,79	0,79	
OOP	0,73	0,73	0,74	0,75	
OBP	0,80	0,80	0,81	0,81	
WO**					0,82
Mannen					0,86
Vrouwen					0,76
OI***					2005
					0,91
Mannen					0,96
Vrouwen					0,84
Ziekenhuizen****	0,74	0,74	0,72	0,71	

* Bron: Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2005: Cijfermatig Deel. Astri, Leiden, 2006

** Bron: WOPI per 31 december 2004

*** Bron: navraag bij WVOI. De gegevens zijn aangeleverd in uren per week. Bij de omrekening naar aanstellingsomvang is uitgegaan van een weektaak van 38 uur.

**** Bron: www.azwinfo.nl. Nb. Het gaat hier om de gemiddelde aanstellingsomvang in alle ziekenhuizen. De cijfers voor alleen academische ziekenhuizen zijn niet beschikbaar. In 2004 had 66 procent van de werknemers in de algemene ziekenhuizen een parttimecontract tegenover 49 procent van de werknemers in academische ziekenhuizen. Mogelijk is daardoor de gemiddelde aanstellingsomvang in academische ziekenhuizen iets groter dan gemiddeld in alle ziekenhuizen.

In tabel 3.5 is weergegeven welk deel van de werknemers in het onderwijs fulltime werkt en welk deel parttime. Voor de sectoren PO, VO en bve is ook aangegeven hoeveel mensen meer dan veertig uur per week werken. In het PO wordt door meer dan de helft van het personeel in deeltijd gewerkt (waarvan in driekwart van de gevallen in grote deeltijd), in het VO en de bve door iets minder dan de helft. Het meer dan voltijd werken is in het PO een uitzondering, maar komt in het VO en de bve vrij geregeld voor (respectievelijk 7 en 11 procent van het personeel). In het PO en het VO hebben personeelsleden die meer dan veertig uur per week werken meerdere functies binnen het onderwijs. In de bve-sector combineren werknemers die meer dan veertig uur per week werken veelal deeltijdbanen binnen het onderwijs met een baan in een andere sector.¹⁷

Tabel 3.5 Percentage werkenden naar aantal werkuren per week

	PO* 2005	VO* 2005	BVE* 2005	OI 2005**	AZ (2004)***
Fulltime				24,8%	46,2%
>40 uur	2%	7%	11%		
36-40 uur	38%	47%	41%		
Parttime				75,2%	49,1%
17-35 uur	43%	37%	43%		
1-16 uur	17%	10%	6%		
Uurloon					4,7%

* Bron: Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2005: Cijfermatig Deel. Astri, Leiden, 2006. Oorspronkelijke bron: Personeelsonderzoek 2005.

** Bron: Nagevraagd bij het WVOI, deze cijfers betreffen de KB en de onderzoeksinstituten onder de NWO.

*** Bron: www.azwinfo.nl

Van de deeltijdwerkers werkt in het primair onderwijs 55 procent in deeltijd om daarnaast voor de kinderen te kunnen zorgen. In het VO en in de bve-sector is dit percentage respectievelijk 41 en 40 procent.¹⁸

Voor de sectoren PO, VO en bve is bekend of werknemers in het onderwijs tevreden zijn over hun aanstellingsomvang. In iedere sector is ongeveer 80 procent tevreden. De rest zou graag meer of minder uren willen werken (tabel 3.6).

¹⁷ Veerman, T.J. en C.G.L. van Deursen, *Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2005*.

¹⁸ Veerman, T.J. en C.G.L. van Deursen, *Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2005*. Oorspronkelijke bron: Personeelsonderzoek 2005.

In het primair onderwijs zijn er ongeveer evenveel personeelsleden die meer zouden willen werken als personeelsleden die minder zouden willen werken. In het VO en de bve-sector komt het vaker voor dat personeelsleden graag minder zouden willen werken.

De belangrijkste redenen om niet méér te gaan werken als men dat eigenlijk wel zou willen zijn 'de werkgever stemt er niet mee in' en 'het is roosterteknisch niet mogelijk'. De belangrijkste reden om niet minder te gaan werken als men dat eigenlijk wel zou willen minderen zijn de financiën. Dit antwoord wordt in alle drie sectoren gegeven door circa 60 procent van de ondervraagden.¹⁹

Tabel 3.6 Tevredenheid met de huidige aanstellingsomvang (2005)

	PO	VO	BVE
Is tevreden over de aanstellingsomvang	85%	81%	79%
Zou graag méér uren willen werken	8%	7%	7%
Zou graag minder uren willen werken	7%	12%	14%

Bron: Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2005: Cijfermatig deel

3.4 Personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid

Met de cao Onderwijs (PO, VO en bve) 1999-2000 is een impuls gegeven aan de invoering van integraal personeelsbeleid (IPB).

Integraal personeelsbeleid betekent het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers en de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school, ingebed in de strategische positie in de eigen omgeving. Hierbij wordt professioneel gebruikgemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van de individuele medewerkers.

Als streefdoel is destijds geformuleerd dat de bve-instellingen op 31 augustus 2004 en de instellingen voor PO en VO per 1 augustus 2005 IPB hebben ingevoerd. In het PO en VO verliep de invoering van IPB traag. Onderwijsinstellingen blijken vooral gericht op de korte termijn. Veel instellingen voor PO en VO baseren de inzet van het personeel alleen op het éénjarig formatieplan. Weinig schoolleiders hebben een beeld hoe de onderwijsinstelling er over een aantal jaar uitziet en wat dat betekent voor de organisatie van het onderwijs en voor de samenstelling van het personeelsbestand in kwantitatieve en kwalitatieve zin (tabel 3.7).²⁰ Het inspelen op toekomstige tekorten met gericht personeelsbeleid is in het primair en voortgezet onderwijs **zwak**.

¹⁹ Veerman, T.J. en C.G.L. van Deursen, *Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2005*.

²⁰ Inspectie van het onderwijs, *Onderwijsverslag 2003/2004*.

Tabel 3.7 Mate waarin scholen die een lerarentekort of -overschot verwachten een (meerjarig) formatieplan hebben

	Basisonderwijs				Voortgezet onderwijs			
	Formatieplan				Formatieplan			
	Totaal BO	Meer-jarig	Eén-jarig	Geen	Totaal VO	Meer-jarig	Eén-jarig	Geen
Verwacht:								
Een tekort	9%	14%	62%	24%	27%	30%	61%	9%
Geen tekort, geen overschot	61%	12%	61%	27%	60%	27%	60%	13%
Overschot	30%	8%	62%	30%	13%	18%	55%	27%
Totaal	100%	11%	61%	28%	100%	27%	59%	13%

Bron: Inspectie van het onderwijs, Onderwijsverslag 2003/2004. Utrecht: 2004

Een belangrijk onderdeel in personeelsbeleid is het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Uit de vierde meting van de Monitor Integraal Personeelsbeleid blijkt dat op de meeste scholen in het primair en voortgezet onderwijs regelmatig functioneringsgesprekken worden gehouden. In tabel 3.8 is weergegeven welk percentage van de scholen regelmatig functioneringsgesprekken voert met de personeelscategorieën onderwijsgevend en ondersteunend personeel. In het primair onderwijs worden op bijna alle scholen regelmatig functioneringsgesprekken gevoerd met onderwijzend personeel. Met ondersteunend personeel worden volgens het personeel in minder dan tweederde van de gevallen functioneringsgesprekken gevoerd. In het voortgezet onderwijs worden met onderwijzend personeel minder functioneringsgesprekken gevoerd dan in het primair onderwijs. Volgens het personeel worden op driekwart van de scholen voor voortgezet onderwijs regelmatig functioneringsgesprekken gevoerd met onderwijzend personeel. De beoordeling van deze gesprekken is met een rapportcijfer 6,4 relatief laag. Tussen de 10 en de 25 procent van de scholen rapporteert ook regelmatig beoordelingsgesprekken te houden.

Tabel 3.8 Regelmatig functioneringsgesprekken in het PO en VO (2004)

Respondent	PO			VO		
	Onderwijzend personeel	Ondersteunend personeel	Kwaliteit gesprekken	Onderwijzend personeel	Ondersteunend personeel	Kwaliteit gesprekken
Functioneringsgesprekken						
Directeuren	99%	73%	7,1	91%	85%	6,6
PMR*	93%	63%	7,2	75%	67%	6,4
Beoordelingsgesprekken						
Directeuren	18%	-	6,7	11%	-	6,7
PMR*	25%	-	7,2	15%	-	6,4

* Personeelsvertegenwoordiging van de medezeggenschapsraad.

Bron: Monitor Integraal Personeelsbeleid in het PO en VO, 4^e meting

In tabel 3.9 is weergegeven op welk deel van de bve-instellingen volgens drie typen respondenten functionerings- en beoordelingsgesprekken regelmatig voorkomen. 56 procent van het personeel in de bve-sector geeft aan dat regelmatig functioneringsgesprekken worden gevoerd. Dit percentage ligt een stuk lager dan in het primair en voortgezet onderwijs. Tevens wordt de kwaliteit van de gesprekken laag beoordeeld. Daarnaast is het oordeel over de kwaliteit van de gesprekken per respondenttype weergegeven in de vorm van een rapportcijfer.

Tabel 3.9 Regelmatig functioneringsgesprekken in de bve-sector (2004)

Respondent		Kwaliteit gesprekken
Functioneringsgesprekken		
CvB	84%	6,6
Middenmanagement	85%	6,9
PMR	56%	5,9 - 6,2*
Beoordelingsgesprekken		
CvB	30%	6,3
Middenmanagement	29%	6,5
PMR	12%	5,8 - 5,7

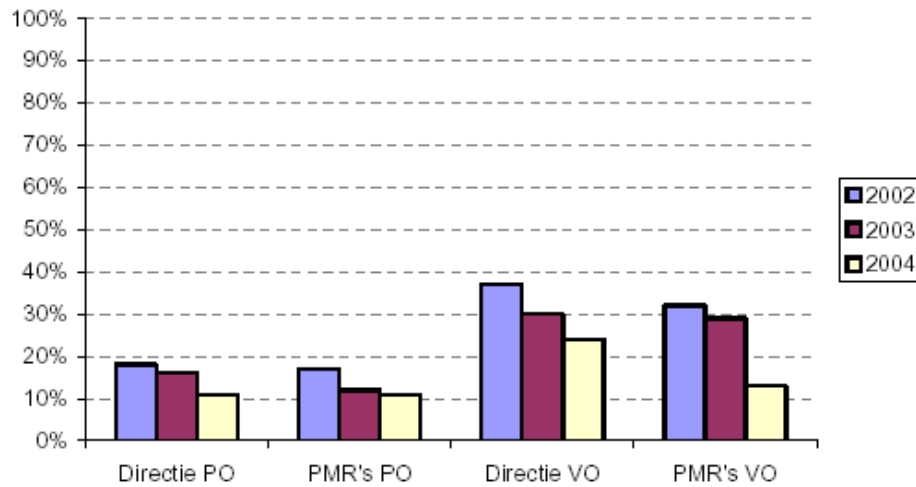
* De Centrale PMR's beoordelen de gesprekken gemiddeld met een 5,9 en de decentrale PMR's met een 6,2.

Bron: Monitor Integraal Personeelsbeleid in de bve-sector, 3^e meting

In de IPB-monitor²¹ is aan directeuren en personeelsvertegenwoordigers van de medezeggenschapsraad gevraagd of beloningsdifferentiatie wordt toegepast. In figuur 3.4 is weergegeven op welk deel van de scholen beloningsdifferentiatie wordt toegepast. Zowel in 2003 als in 2004 is het toepassen van beloningsdifferentiatie afgenomen. Voor de meeste groepen is de daling echter niet significant. De uitzondering hierop vormen PMR's in het VO; bij deze groep is er wel sprake van een significante daling in 2004.

²¹ Veen, van der, Jochem en Ton Klein, *Monitor integraal personeelsbeleid in het PO en VO, vierde meting*.

Figuur 3.4 Percentage scholen waar beloningsdifferentiatie wordt toegepast.



Bron: Monitor Integraal Personeelsbeleid in het PO en VO, 4^e meting

In tabel 3.10 is weergegeven in welke mate beloningsdifferentiatie in de bve-sector wordt toegepast.

Tabel 3.10 Is er op uw instelling beloningsdifferentiatie? bve, 2004

	CvB	Centrale PMR	Midden-management	Decentrale PMR
Ja	48%	33%	24%	25%
Nee	50%	56%	65%	54%
Weet niet/geen mening	2%	12%	11%	21%
Aantal cases	44	52	237	89

Bron: Monitor Integraal Personeelsbeleid in de bve-sector, 3^e meting

In het bovenstaande zijn enkele onderwerpen aan de orde gekomen die betrekking hebben op het integraal personeelsbeleid. Door de invoering van IPB ontwikkelen onderwijsinstellingen zich tot professionelere organisaties. Hoewel de huidige stand van zaken op sommige punten nog te wensen over laat, markeren we de *ontwikkeling* naar een professioneel personeelsbeleid binnen het onderwijs als een **sterk** punt.

*Functiedifferentiatie en taakspecialisatie*²²

In 2003 werd functiedifferentiatie en taakspecialisatie nog beperkt ingezet in het onderwijs. Functiedifferentiatie houdt in dat er verschillende functies op verschillende niveaus in de schoolorganisatie worden gecreëerd (bijvoorbeeld

²² Vrieze, G., L. Houben en N. van Kessel, *Functiedifferentiatie in het onderwijs, Verdiepingsstudie aandachtsgroepenmonitor 2003*.

de functie van seniorleraar en ondersteunende functies). Taakspecialisatie houdt in dat werknemers met dezelfde functie verschillende taken krijgen toebedeeld. Functiedifferentiatie is moeilijk toe te passen vanwege de platte organisatiestructuur in het onderwijs. Taakspecialisatie wordt daarom vaker toegepast. Functiedifferentiatie vindt vooral plaats door het inzetten van ondersteunend personeel. In het primair onderwijs gaat het veelal om een kleine formatie die vooral wordt ingezet voor 'meer handen in de klas'. In het VO en in de bve-sector gaat de inzet van onderwijsondersteunend personeel ook gepaard met organisatorische veranderingen in het onderwijs, zoals de invoering van zelfstandig leren. Het verminderen van de werkdruk en het verminderen van oneigenlijke taken bij leraren zijn de belangrijkste redenen voor het inzetten van onderwijsondersteunend personeel. Ook levert functie-differentiatie loopbaanmogelijkheden op. Veel ondersteunend personeel stroomt uiteindelijk door naar een onderwijzende functie. In de praktijk komt er echter weinig terecht van functiedifferentiatie in de lerarenfunctie. Binnen de functie van leraar is nauwelijks iets veranderd.

Zowel door directies als leraren worden functiedifferentiatie en taakspecialisatie positief gewaardeerd. Directeuren zien mogelijkheden hiermee de tevredenheid van leraren te vergroten, de taaklast te verminderen, loopbaanperspectieven te creëren en de onderwijskwaliteit te verhogen.

De inzet van functiedifferentiatie en taakspecialisatie markeren we als een **sterk** punt. Het bevordert de tevredenheid van zittend personeel, vermindert de werkdruk en daarnaast ontstaan er loopbaanmogelijkheden. Met het oog op lerarentekorten is vooral de doorstroom van ondersteunend personeel naar de functie van leraar een goede ontwikkeling.

Diversiteitbeleid

Een ander onderdeel van het personeelsbeleid is diversiteitbeleid. In het bovenstaande hebben we gezien dat de personeelssamenstelling in het onderwijs niet evenwichtig is. Vrouwen zijn in het primair onderwijs oververtegenwoordigd, mannen zijn in managementfuncties oververtegenwoordigd, het percentage allochtone werknemers is laag en scholen hebben te maken met een onevenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. Uit groepsgesprekken die RegioPlan heeft gevoerd voor de studie 'Personeelsopbouw en Personeelsbeleid in het onderwijs' blijkt dat scholen voor PO en VO diversiteitbeleid gericht op mannen of allochtone werknemers veelal als 'pure luxe' beschouwen. Onderwijsinstellingen zijn afhankelijk van het aanbod van leraren: als zich geen geschikte mannelijke of allochtone kandidaten aandienen, is voorkeursbeleid gericht op een evenwichtige samenstelling van het team niet van toepassing.²³

²³ Verheij, O. en C.T.A. van Bergen, *Personeelsopbouw en personeelsbeleid in het onderwijs, studie in het kader van het advies 'Nieuw Onderwijspersoneel'*.

3.5 Samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid

In hoofdstuk 4 zullen we zien dat het Ministerie van OCW haar beleid richt op de regionale onderwijsarbeidsmarkt. Een van de aandachtspunten in dit beleid is regionale samenwerking. In december 2002 heeft het ministerie een convenant met het SBO afgesloten waarin is afgesproken dat het SBO regionale samenwerkingsafspraken totstandbrengt tussen werkgevers/ schoolbesturen voor PO en VO en opleidingen voor onderwijspersoneel, gemeenten en bedrijfsleven.²⁴ Dit convenant heeft geleid tot de totstandkoming van regionale platforms. In de regionale samenwerking staan twee doelstellingen centraal: evenwicht tussen vraag en aanbod van onderwijspersoneel en grotere flexibiliteit op de regionale en lokale onderwijsarbeidsmarkt. In 2005 waren er totaal 32 regionale platforms. De meeste platforms bevinden zich nog in de opstartfase. Drie platforms zijn volledig operationeel.²⁵ Een voorbeeld hiervan is het platform in Amsterdam (PO/VO/bve). Twee voorbeelden van succesvolle acties van dit platform zijn het met voorrang aanbieden van huurwoningen aan onderwijspersoneel en meer parkeervergunningen verstrekken aan scholen.²⁶ Succesvolle platforms kunnen een voorbeeldfunctie vervullen voor andere regio's. De aandacht voor knelpunten in de regio en het ontwikkelen van regionale platforms is een **sterk** punt voor de onderwijsarbeidsmarkt.

3.6 Werknemerstevredenheid

Uit het personeels- en mobiliteitsonderzoek blijkt dat werknemers in het onderwijs met name tevreden zijn over de inhoud van het werk.²⁷ In ieder van de zeven onderwijssectoren is rond de negentig procent van de werknemers tamelijk of zeer tevreden over de inhoud van het werk. De grote tevredenheid over de inhoud van het werk is een **sterk** punt van de onderwijssector. De bve-sector scoort het laagst, daar is 84 procent van de werknemers tamelijk of zeer tevreden over de inhoud van het werk. Over de arbeidsomstandigheden²⁸ en arbeidsvoorwaarden²⁹ zijn werknemers in het onderwijs minder positief. Dit is een **zwak** punt.

²⁴ Ministerie van OCW, *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt: Beleidsplan Onderwijspersoneel*.

²⁵ Uitert, K. van en J. de Jonge, *Monitor regionale platforms Onderwijsarbeidsmarkt, Rapport 2004-2005*, concept.

²⁶ www.apo.onderwijsarbeidsmarkt.nl

²⁷ *Arbeidsinhoud*. Dit cluster bestaat uit de items 'de inhoud van het werk' en 'de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden'.

²⁸ *Arbeidsomstandigheden*. De arbeidsomstandigheden hebben zowel betrekking op het fysieke aspect: 'de werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid e.d.)', als op het psychische aspect: 'de werkdruk'.

²⁹ *Arbeidsvoorwaarden*. Dit cluster bevat drie items: 'de beloning', 'de secundaire arbeidsvoorwaarden' en 'de loopbaanmogelijkheden'.

Opvallend is dat in de bve-sector slechts 27 procent van het personeel tevreden is over het management. Dit is een **zwak** punt voor de bve-sector.

In het primair onderwijs is het toekomstige tekort van schoolleiders een groot aandachtspunt. De onderwijsinspectie gaf in haar onderwijsverslag 2003/2004 aan dat het maximumsalaris voor een directiefunctie in het primair onderwijs niet veel hoger ligt dan het salaris voor een groepsleerkracht. Dit is een **zwak** punt voor het primair onderwijs. De onderzoeksinstellingen scoren bovengemiddeld in de tevredenheid over arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.

Tabel 3.11 Tevredenheid met functieaspecten van werknemers bij de overheid naar sector, 2003

	Aandeel tamelijk en zeer tevreden werknemers over functieaspect				
	Arbeidsinhoud	Sfeer	Arbeidsomstandigheden	Arbeidsvoorwaarden	Management
<i>Totaal</i>	88%	75%	51%	40%	40%
<i>Openbaar Bestuur</i>	87%	73%	55%	48%	35%
Rijk	87%	72%	56%	47%	32%
Gemeenten	88%	72%	53%	47%	37%
Provincies	88%	74%	59%	60%	37%
Rechterlijke Macht	95%	86%	57%	60%	54%
Waterschappen	92%	78%	70%	59%	45%
Onderwijs en Wetenschappen	89%	77%	46%	35%	45%
Primair onderwijs	92%	80%	44%	34%	59%
Voortgezet onderwijs	87%	77%	42%	31%	41%
Beroepsonderwijs en volwassenen-educatie	84%	73%	43%	36%	28%
Hoger beroepsonderwijs	88%	72%	44%	44%	36%
Universiteiten	92%	73%	60%	43%	37%
Onderzoeksinstellingen	89%	79%	68%	51%	41%
Academische ziekenhuizen	90%	76%	47%	30%	35%
<i>Veiligheid</i>	86%	77%	56%	36%	34%
Defensie	84%	76%	59%	36%	32%
Politie	88%	79%	52%	37%	36%

Bron: Ministerie van BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2003-2004

In het personeelsonderzoek van 2004 is uitgebreid aandacht besteed aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Uit het onderzoek blijkt dat personeel in de sectoren PO, VO en in de academische ziekenhuizen aanzienlijk minder

tevreden zijn over de secundaire arbeidsvoorwaarden dan de rest van het overheidspersoneel. In deze onderwijssectoren is 41 tot 43 procent tamelijk tot zeer tevreden over de secundaire arbeidsvoorwaarden, tegenover 53 procent in het hbo, 60 procent in het wetenschappelijk onderwijs en maar liefst 75 procent van het personeel van de onderzoeksinstellingen.

Tabel 3.12 laat zien welke regelingen het onderwijspersoneel graag verbeterd zou zien. Opvallend is dat alle onderwijssectoren de werkplek en bonussen/gratificaties verbeterd zouden willen zien. Uit het onderzoek blijkt niet wat verbeterd zou moeten worden op deze punten. De afname in het gebruik van beloningsdifferentiatie doet vermoeden dat het onderwijspersoneel vooral behoefte heeft aan gratificaties die niet prestatiegebonden zijn, zoals een eindejaarsuitkering. In het primair onderwijs ziet het personeel graag verbetering in het betaald zorgverlof en de tegemoetkoming kosten kinderopvang. Deze sector is sterk afhankelijk van vrouwelijke werknemers met kinderen. In deze sector wordt ook meer dan gemiddeld belang gehecht aan de mogelijkheid om deeltijd te werken (83%).³⁰ In de andere onderwijssectoren is meer behoefte aan verbetering in werkgerelateerde zaken zoals de mogelijkheid tot thuiswerken, de regeling woon-werkverkeer en hoogwaardige faciliteiten.

De lage tevredenheid in het PO, VO en bij de academische ziekenhuizen over de secundaire arbeidsvoorwaarden markeren we als een **zwak** punt. De hoge tevredenheid bij de universiteiten en onderzoeksinstellingen is juist **sterk**.

Tabel 3.12 Regelingen die het onderwijspersoneel graag verbeterd zou zien, 2003

Vier meest genoemde regelingen	
PO	Prettige werkplek; Bonussen/Gratificaties; Betaald zorgverlof; Tegemoetkoming kosten kinderopvang
VO	Prettige werkplek; Bonussen/Gratificaties; Hoogwaardige faciliteiten waarvan op/via het werk gebruik kan worden gemaakt; Arbeidsgezondheidskundige begeleiding
bve	Prettige werkplek; Bonussen/Gratificaties; Mogelijkheid tot thuiswerken; Regeling woon-werkverkeer
hbo	Prettige werkplek; Bonussen/Gratificaties; Vergoeding en ondersteuning telewerk; Reiskostenvergoeding
WO	Prettige werkplek; Bonussen/Gratificaties; Hoogwaardige faciliteiten; Regeling woon-werkverkeer
OI	Prettige werkplek; Regeling woon-werkverkeer; Mogelijkheid tot thuiswerken; Bonussen/Gratificaties
AZ	Prettige werkplek; Goede parkeermogelijkheden; Bonussen/gratificaties; Flexibele werktijden

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004

³⁰ Ministerie van BZK, *Personeels- en mobiliteitsonderzoek overheidspersoneel 2003-2004*.

3.7 Reisafstand

Hbo-afgestudeerden in de richtingen onderwijs en sociaal-cultureel hebben een kortere reisafstand vergeleken met andere hoogopgeleiden (tabel 3.13). Een mogelijke reden hiervoor is dat de werkgelegenheid voor deze groep beter geografisch gespreid is over Nederland. Het ROA noemt hierbij expliciet de spreiding van basisscholen en middelbare scholen. In deze richting zijn relatief veel vrouwen werkzaam. Vrouwen hebben over het algemeen een voorkeur voor een kortere pendelafstand.³¹ Dit blijkt ook uit een reiskostenstudie in het onderwijs.³² De gemiddelde reisafstand van de personeelsleden in het onderwijs (17,2 kilometer) was in 2002 vergelijkbaar met de gemiddelde reisafstand van de Nederlandse bevolking (16,7 kilometer). De gemiddelde reisafstand per onderwijssector lijkt sterk gerelateerd aan het aantal scholen in die sector en de verspreiding ervan. Zo is de gemiddelde reisafstand voor het primair onderwijs het laagst (12,6 kilometer), voor het voortgezet onderwijs ongeveer gemiddeld (18,5 kilometer) en voor de bve-sector het hoogst (24,6 kilometer). Wanneer binnen het primair onderwijs gekeken wordt naar het onderscheid tussen basisonderwijs en het speciaal onderwijs³³ is de reisafstand respectievelijk 10,6 en 14,8 kilometer. Vrouwen reizen gemiddeld 4,6 kilometer minder dan mannen. Ook reizen respondenten die langer dan een jaar in dienst zijn gemiddeld 6 kilometer minder dan de respondenten die een jaar of korter in dienst zijn. Er zijn ook verschillen naar mate van verstedelijking. Naar scholen in de zeer sterk stedelijke gebieden werd langer gereisd dan naar scholen in de niet stedelijke gebieden (gemiddeld 7,7 kilometer meer). De gemiddelde reisafstand naar de vier grote steden was in 2002 21,7 kilometer.

Uit de studie 'De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep'³⁴ blijkt dat pabo-afgestudeerden die zich bij de studiekeuze lieten leiden door de locatie van de pabo minder vaak een baan als basisschoolleraar krijgen. Dit kan ermee te maken hebben dat zij niet bereid zijn te verhuizen voor hun baan, maar het zou er ook op kunnen wijzen dat ze bij de studiekeuze vooral naar de reisafstand en daardoor minder naar de inhoudelijke aspecten van de keuze gekeken hebben. In beide gevallen betekent het dat mensen die voor het onderwijs zijn opgeleid uiteindelijk niet benut worden voor de onderwijsarbeidsmarkt.

Zowel de studie uit 2002 als de recentere studies wijzen erop dat de geografische mobiliteit van personeel in met name het basisonderwijs gering is. Voor het basisonderwijs is de geringe bereidheid om te reizen of zelfs te verhuizen een **zwakte**, omdat het de allocatie van onderwijspersoneel bemoeilijkt.

³¹ ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*.

³² Bergen, C.T.A. van, B. Dekker, S.W. van der Ploeg en G.A. Deuning, *Effectiviteit van de reiskostenregeling in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en BVE-sector*.

³³ Speciaal onderwijs omvat hier ook SVO.

³⁴ Borghans, L. en B. Golsteyn, *De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep*.

Tabel 3.13 Reisafstand en reistijd naar het werk van schoolverlaters in 2004, naar opleidingscategorie

Opleidingscategorie	Reisafstand kilometers	Reistijd minuten
basisonderwijs	-	-
vmbo TL	14	25
vmbo landbouw en milieu	13	22
vmbo techniek	15	24
vmbo economie	18	22
vmbo verzorging	8	21
havo/vwo	20	27
mbo landbouw en milieu	14	18
mbo techniek	17	19
mbo sociaal-cultureel	11	17
mbo gezondheidszorg	17	22
mbo economie	16	22
hbo onderwijs en sociaal-cultureel	18	25
hbo landbouw en milieu	31	32
hbo techniek	28	33
hbo paramedisch	22	28
hbo economie	22	28
WO letteren en sociaal-cultureel	24	35
WO landbouw en milieu	31	35
WO techniek	27	34
WO medisch	25	32
WO economie	27	34
Totaal (incl. overig)	18	24

Bron: ROA (SIS)

3.8 Verzuim

Het ziekteverzuim is in het onderwijs sinds 2000 zeer fors gedaald. Voor de sectoren PO en VO bestaan goed vergelijkbare cijfers (zie tabel 3.14) die laten zien dat er een verzuimreductie van bijna 25 procent in het primair onderwijs is gerealiseerd en een reductie van 30 procent in het voortgezet onderwijs. Deze reductie kan worden toegeschreven aan beleidsmatige ingrepen en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De invoering van de Wet verbetering Poortwachter en de Arboconvenanten hebben ziekteverzuim hoog op de agenda van werkgevers geplaatst. Daarnaast heeft de slechte economische ontwikkeling ervoor gezorgd dat de positie van werknemers op de arbeidsmarkt minder sterk is geworden (er komt een groter arbeidsaanbod beschikbaar) hetgeen er in de regel voor zorgt dat het verzuim daalt.

Wanneer bedacht wordt dat in het primair onderwijs direct mag worden vervangen (vergoed door het Vervangingsfonds) dan laten de percentages zien dat in het basisonderwijs tussen 2000 en 2004 door daling van het verzuim 2,4 procentpunt arbeidscapaciteit is vrijgekomen. In het speciaal onderwijs (sbao en wec) en VO gelden soortgelijke percentages. Daarbij past de kanttekening dat in het voortgezet onderwijs, vanwege het aantal wachtdagen dat geldt voordat over mag worden gegaan tot bekostigde vervanging, een daling van 2,4 procentpunt ziekteverzuim niet direct wordt vertaald in een beperking van de vraag met 2,4 procentpunt. Ook in de andere sectoren zien we het ziekteverzuim vanaf 2002 verder dalen. We beschouwen de daling van het verzuim in de sector als een **sterk** punt. Weliswaar sluit de sector hiermee aan bij een landelijk trend in de afgelopen jaren, toch blijkt dat de sector met een relatief groot aandeel oudere werknemers en een groot aandeel vrouwen (groepen waaronder het ziekteverzuim hoog ligt) mede dankzij beleidsmatige ingrepen erin geslaagd is verzuim te laten dalen. We beoordelen het positief dat afspraken binnen de sector op dit punt mogelijk zijn en dat er blijkbaar voldoende aangrijpingspunten zijn om een verzuimdaling te bewerkstelligen.

De forse daling van het verzuim in de laatste jaren roept de vraag op of verdere daling nog mogelijk is. Ook wanneer dat niet het geval is, blijft het lage verzuim een sterk punt.

Tabel 3.14 Ziekteverzuimpercentage per onderwijssector

	2000	2001	2002	2003	2004
Bao*	8,9%	8,4%	7,6%	6,8%	6,5%
Sbao/wec*	9,6%	9,8%	8,7%	7,6%	7,2%
PO*				6,9%	6,6%
VO*	7,9%	7,8%	7,0%	6,1%	5,6%
bve**			7,0%	7,0%	5,5%
hbo***			5,1%	4,9%	4,7%
WO***			3,5%	2,9%	2,9%
OI***			3,6%	2,9%	3,0%
AZ****	6,8%	6,7%	5,9%	5,2%	

* Bron: Vermeij, A. en S.W. van der Ploeg, *Verzuim onder personeel in het onderwijs 2004*. De verzuimcijfers voor primair onderwijs zijn pas vanaf 2003 beschikbaar. Om inzicht te geven in de ontwikkeling van het verzuim in het primair onderwijs zijn daarom de cijfers voor basisonderwijs en speciaal onderwijs weergegeven: deze cijfers zijn wel bekend over eerdere jaren.

** Bron: SBO Jaarboek 2005.

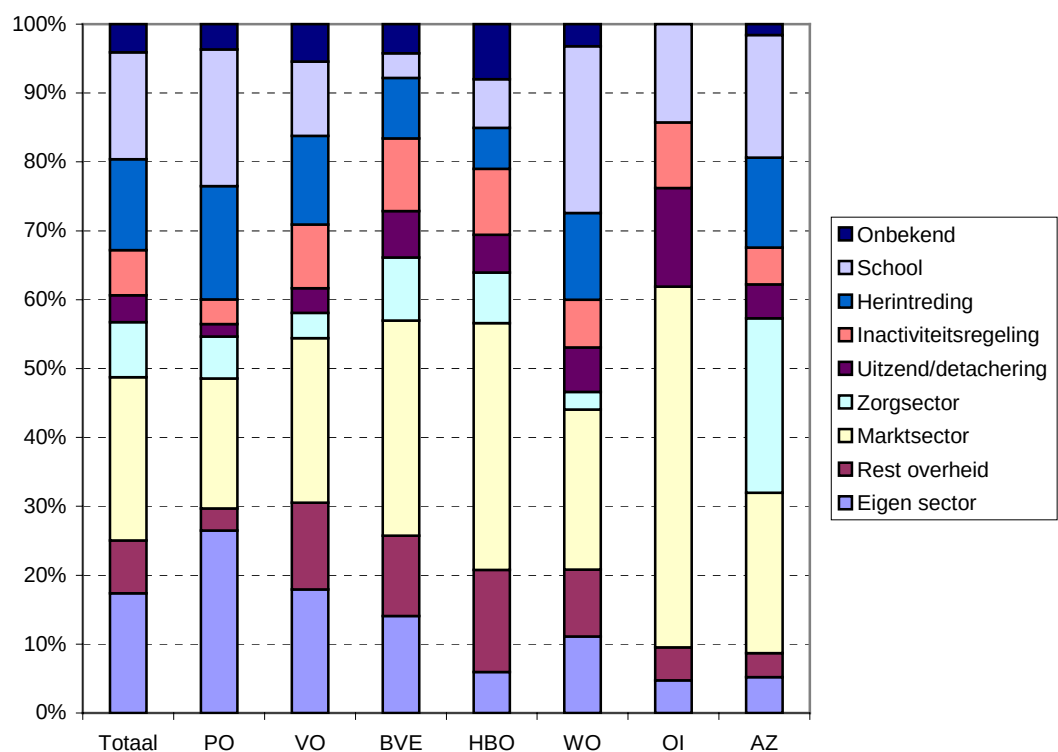
*** Bron: www.arboservicepunthoo.nl.

**** Bron: Eindrapport arboconvenant academische ziekenhuizen 2004.

3.9 Instroom en uitstroom van onderwijspersoneel

Wanneer we naar de herkomst van nieuw onderwijspersoneel kijken, zien we dat een groot deel van de instromers afkomstig is uit de marktsector (figuur 3.5). Het is een **sterk** punt dat de onderwijssector niet alleen afhankelijk is van mensen uit de eigen sector, maar ook mensen van buiten weet aan te trekken. De herkomst naar functie is niet bekend. Uit de arbeidsmarktbarometer van het derde kwartaal van 2005 blijkt dat 0,6 procent van de ontstane voltijdvacatures in het primair onderwijs voor leerkrachten vervuld werd door iemand uit het bedrijfsleven tegenover 7,2 procent van de voltijdvacatures voor ondersteunend personeel. In hetzelfde kwartaal was in het voortgezet onderwijs 3,8 procent van de nieuwe leraren en 37,4 procent van het ondersteunend personeel afkomstig uit het bedrijfsleven. Deze gegevens wijzen erop dat vooral in ondersteunende functies mensen instromen uit de marktsector.³⁵

Figuur 3.5 Instroom naar herkomst 2003



Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004

³⁵ Berndsén, F.E.M. en C.T.A. van Bergen, *Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2005* en Diepeveen, M., F.E.M. Berndsén en C.T.A. van Bergen, *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2005*.

Voor onderwijsgevend personeel in het primair en voortgezet onderwijs is het animo uit de marktsector betrekkelijk laag. In tabel 3.15 is het aantal uitgereikte geschiktheidverklaringen voor zij-instromers per schooljaar weergegeven. In de tabel is te zien dat het aantal geschiktheidsverklaringen in het PO sterk is afgenomen na het schooljaar 2002/2003. De afname van zij-instromers in het primair onderwijs is een **zwak** punt.

Tabel 3.15 Aantal uitgereikte geschiktheidverklaringen voor zij-instromers in het beroep

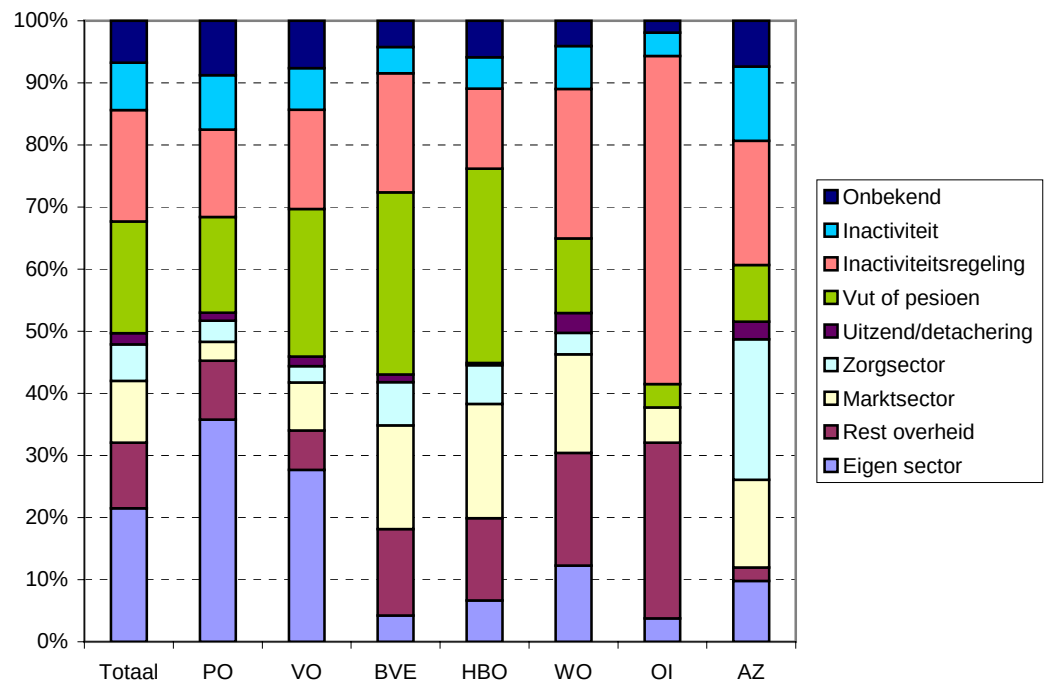
	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs
2000/2001	317	31
2001/2002	751	240
2002/2003	665	525
2003/2004	220	499
Onbekend	63	22
Totaal	2016	1317

Bron: Inspectie van het onderwijs, Onderwijsverslag 2003/2004

In de uitstroom zien we dat uitstromende werknemers in het primair en voortgezet onderwijs meestal terugkeren in de eigen sector als zij weer gaan werken. Dit beeld blijkt ook uit een onderzoek naar loopbanen in het primair en voortgezet onderwijs. Het merendeel van de leraren is een 'leraar voor het leven'. Dat wil zeggen dat afgestudeerden van de lerarenopleiding daarna onafgebroken als leraar in het onderwijs werken. Van de cohorten die in 1997-1998 of later zijn afgestudeerd van een lerarenopleiding voor primair of voortgezet onderwijs, is meer dan 60 procent een leraar voor het leven. Van de eerdere cohorten ligt dat percentage iets lager (tussen 40 en 50 procent), maar daar is het percentage herintreders groter (tussen 10 en 25 procent). Dat zijn leraren die altijd in het onderwijs hebben gewerkt, maar tussentijds een periode buiten de arbeidsmarkt hebben verkeerdt. Deze laatste groep bestaat meer dan gemiddeld uit vrouwen.³⁶ Het is een **sterk** punt dat het primair en voortgezet onderwijs het personeel aan zich weten te binden. In de bve-sector, het hbo en het WO stromen meer mensen uit naar een functie in de marktsector dan naar een functie in de eigen sector. De bestemming van de uitstroom is niet bekend per functie. Indien vooral mensen met een onderwijzende functie uitstromen naar de marktsector, is dit een **zwak** punt. Afhankelijk van de stand van de conjunctuur zal de marktsector een sterkere aantrekkingskracht hebben voor personeel in deze sectoren. Hier komen we in hoofdstuk 4 op terug.

³⁶ R. van der Aa, e.a., *Loopbaanmonitor onderwijs. Onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerden van de lerarenopleiding 1970-2003*.

Figuur 3.6 Uitstroom naar bestemming 2003



Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2004

3.10 Wachtgelders

Vanzelfsprekend is een groot wachtgeldvolume in het onderwijs niet wenselijk. Het wachtgeldvolume is echter wel een directe reserve voor onderwijspersoneel. Zoals in tabel 3.16 is te zien neemt het aantal wachtgelders in iedere sector fors af. De afname van het aantal wachtgelders betekent dat bij het ontstaan van vacatures geen reserves meer kunnen worden aangesproken. Ondanks dat een groot wachtgeldvolume niet wenselijk is, markeren we de grote afname in het aantal wachtgelders bij de huidige krapte op de arbeidsmarkt als een **zwak** punt.

Tabel 3.16 Wachtgeldvolume per onderwijssector (in fte)

	2000	2001	2002	2003	2004 (ww)	2005
PO	2726	2392	1960	1408	1206	
VO	2895	2482	1995	1905	953	
Bve	1611	1425	1168	369	310	
Hbo	1539	1386	1132	785	654	
WO	2843	2730	2023	1122	928	
OI						28*

* Bron: Navraag bij WVOI.

Bron: SBO, Jaarboek 2005: onderwijsarbeidsmarkt in beeld. Voor de jaren 1997-2003 zijn de gegevens over het aantal wachtgelders (personen met een BWO-uitkering) afkomstig uit het Wachtgeld-informatiesysteem (WIS) van OCW. Dit systeem wordt gevoed vanuit de UWV. Een BWO-uitkering betekent Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekspersoneel. Werknemers die voor 1 januari 2001 zijn ontslagen, krijgen/kregen een uitkering op grond van de BWO, ook wel wachtgeld genoemd. Ontslagenen vanaf 1 januari 2001 krijgen een uitkering op grond van de werkloosheidswet. De gegevens tot en met 2003 hebben betrekking op de situatie aan het begin van het erop volgende jaar (1 januari). Voor 2004 is het basisbestand van het UWV gebruikt. Hieruit zijn alleen personen geselecteerd met een werkloosheidsuitkering. De peildatum van dit bestand is 31 december.

3.11 Sterktes en zwaktes

De onderwerpen die we in dit hoofdstuk hebben besproken, zijn steeds gemarkeerd als een sterkte of zwakte voor de onderwijsarbeidsmarkt. Sterktes doen zich op allerlei gebieden voor, zoals een afname in het verzuim, de ontwikkeling van regionale platforms en het weten aan te trekken van personeel uit de marktsector. Zwaktes doen zich voor een belangrijk deel voor in de samenstelling van het personeelsbestand (man-vrouwverhouding, leeftijdsopbouw en het beperkte aandeel allochtone werknemers).

4 EXTERNE OMGEVING VAN DE ONDERWIJSARBEIDSMARKT

4.1 Inleiding

Tot de externe omgeving van de onderwijsarbeidsmarkt rekenen we factoren die invloed hebben op de vraag en het aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt die niet (direct) stuurbaar of controleerbaar zijn door werkgevers of groepen werkgevers binnen de onderwijsarbeidsmarkt. De externe omgeving delen we op in drie deelomgevingen, te weten het overheidsbeleid, economie en arbeidsmarkt, en het onderwijsveld. Per omgeving beschrijven we ontwikkelingen die zich momenteel voordoen en die invloed hebben op vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt. Tevens geven we aan of deze ontwikkelingen kansen of bedreigingen voor de onderwijsarbeidsmarkt zijn. We beginnen in de volgende paragraaf met de ontwikkelingen binnen het overheidsbeleid.

4.2 Overheidsbeleid

In deze paragraaf beschrijven we de belangrijkste ontwikkelingen die zich in het beleid van de ministeries van OCW en SZW voordoen. Voor het Ministerie van OCW gaan we in op de ontwikkelingen uit het Beleidsplan Onderwijs-personeel en daarnaast op enkele losse thema's. Wat betreft het beleid van het Ministerie van SZW gaan we in op arboconvenanten en de Wet kinderopvang. Ten slotte gaan we in op het beleid ten aanzien van kennismigranten, dat geformuleerd is door het Ministerie van Justitie.

4.2.1 Beleid van het Ministerie van OCW

De onderwijsarbeidsmarkt is een belangrijk thema in het beleid van het Ministerie van OCW. Om de doelstelling van een goed werkende onderwijs-arbeidsmarkt te kunnen realiseren heeft de minister van onderwijs in haar Beleidsplan Onderwijspersoneel drie programmadoelen geformuleerd:

- betere afstemming tussen vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt in de regio;
- meer onderwijsinstellingen als professionele arbeidsorganisatie;
- meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel.

Regionale onderwijsarbeidsmarkt

De arbeidsmarkt in met name het primair en voortgezet onderwijs kan gekenmerkt worden als een regionale arbeidsmarkt. Landelijk zijn de tekorten aan personeel beperkt. Wanneer we focussen op regio's zien we grote tekorten aan personeel in bijvoorbeeld Flevoland.¹

Om tot een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt in de regio te komen, moeten werkgevers in het onderwijs, opleidingen voor onderwijspersoneel en gemeenten met elkaar samenwerken. De doelstelling die hierachter ligt, is dat in 2007 de onderwijsarbeidsmarkt in alle regio's in evenwicht is.

Het Ministerie van OCW heeft op basis van de openstaande vacature-intensiteit 2004, de vraag naar arbeidskrachten 2004-2007 (vervangingsvraag en uitbreidingsvraag) en de verhouding van het aantal bevoegde en onbevoegde leraren in het VO knelpuntregio's benoemd. Het ministerie stelt in deze regio's extra middelen beschikbaar voor regionale samenwerking. Deze worden toegekend op basis van activiteitenplannen met precieze resultaatafspraken over bijdragen aan de aanpak van de arbeidsmarktproblematiek.

In 2005 is aan tien risicoregio's (vijf PO, vijf VO) financiële ondersteuning geboden door het Ministerie van OCW. In de onderstaande tabel geven we drie voorbeelden weer van resultaatafspraken die uit de plannen zijn voortgekomen.^{2 3}

Tabel 4.1 Voorbeelden van inzet financiële ondersteuning in risicoregio's

Regio	Voorbeeld
Rijnstreek VO	Regionale kweekvijver met 120 studenten
Den Haag PO	Meer begeleiding beginnende leerkrachten
Amsterdam PO en VO	Boven de formatie aanstellen van 81 startende leraren

Bron: Ministerie van OCW, *Voortgangsrapportage beleidsplan onderwijspersoneel 2005*

Samenwerking in de regio tussen opleidingen en onderwijsinstellingen en de middelen die het ministerie hiervoor beschikbaar stelt, bieden **kansen** om personeelstekorten te drukken.

¹ Arbeidsmarktbarometer PO en VO, Vacatures in het schooljaar 2004-2005.

² Ministerie van OCW, *Voortgangsrapportage Beleidsplan Onderwijspersoneel 2005*.

³ In hoofdstuk 3 hebben we beschreven dat het ministerie convenanten heeft gesloten voor het ontwikkelen van regionale platforms. De activiteiten in tabel 4.1 komen voort uit deze platforms.

Professionele arbeidsorganisatie

Door maatschappelijke en onderwijskundige veranderingen op de onderwijs-arbeidsmarkt hebben instellingen een goed personeelsbeleid en een adequaat beleid voor loopbaanontwikkeling nodig. De inzet van personeelsinstrumenten als werving en selectie, begeleiding, periodieke functioneringsgesprekken, intervisie, mobiliteitsbevordering en verzuimpreventie moeten niet alleen nieuwe medewerkers aantrekken, maar ook zittend personeel vasthouden. Daarnaast is het een onmisbaar thema bij het invoeren van de lumpsum in het PO, evenals de professionalisering van het leidinggeven in het PO en VO. De inzet van Integraal Personeelsbeleid (IPB) is een belangrijk instrument om loopbaanperspectieven voor werknemers in het onderwijs, het arbeidsmarkt-imago en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.⁴

Voor de invoering van IPB heeft het ministerie doelen opgesteld die betrekking hebben op onderdelen van het personeelsbeleid. Zoals: *In 2007 hebben de onderwijsinstellingen een meerjarenpersoneelsplanning en een plan van aanpak gericht op de personeelsvoorziening op de lange termijn, gebaseerd op een visie op de onderwijskundige inrichting.*

Om de doelen ten aanzien van een professionele arbeidsorganisatie te bereiken, heeft het Ministerie van OCW de volgende maatregelen getroffen:

- Innovatie: (financiering van) ontwikkeling van nieuwe aanpakken en verspreiding van de resultaten daarvan (diepte- en breedtestrategie).
- Stimulering: onderwijsinstellingen ondersteunen bij de ontwikkeling van IPB.
- Monitoring en toezicht: de ontwikkeling volgen van het personeelsbeleid op onderwijsinstellingen en in het inspectietoezicht integraal aandacht besteden aan personeelsbeleid als conditie voor de kwaliteit van onderwijs.

Het ministerie heeft een project opgezet dat verschillende modellen oplevert die als voorbeeld van invoering van IPB kunnen dienen voor instellingen in het primair en voortgezet onderwijs en in de bve-sector. De ontwikkeling van deze modellen vond plaats via pilot-scholen.⁵

Onderwijsinstellingen dienen vanaf 2008 zelf vorm te kunnen geven aan het integraal personeelsbeleid. De structurele rol van OCW blijft dan beperkt tot monitoring en toezicht.

De invoering van IPB in het primair en voortgezet onderwijs en in de bve-sector biedt **kansen** om de schoolorganisatie te ontwikkelen tot een professionele organisatie met een professioneel personeelsbeleid. Hierdoor worden scholen beter in staat om het personeel te plannen en in te spelen op verwachte tekorten.

In het primair onderwijs wordt in augustus 2006 de lumpsumbekostiging ingevoerd. Schoolbesturen krijgen een budget zonder bestedingsschotten. Deze manier van bekostigen draagt bij aan de professionele (arbeids-)

⁴ www.ipb-onderwijs.nl

⁵ Ministerie van OCW, *Voortgangsrapportage Beleidsplan Onderwijspersoneel 2005*.

organisatie. Scholen die in een pilot al met lumpsum werken, zijn hier in het algemeen optimistisch over. Ze zijn positief over de toegenomen beleidsvrijheid. Eén van de ervaringen is dat de bovenschoolse organisatie als gevolg van lumpsum professionaliseert. Een verwachting met betrekking tot de inzet van personeel is dat functiedifferentiatie zal toenemen.⁶

Lumpsumbekostiging biedt verschillende **kansen** voor het primair onderwijs. Scholen en schoolbesturen zullen een professioneler beleid gaan vormen en zullen zich meer richten op de lange termijn. Met lumpsum krijgen scholen en schoolbesturen de mogelijkheid om flexibeler beleid te voeren.

Voorbeeld van een kans van lumpsum

Scholen worden zich bewuster van het te besteden budget en drukken de personeelslasten door zich te richten op verjonging van het personeelsbestand.

Samenhang kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel

Aan de basis van samenhang tussen de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel ligt de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO). Deze wet treedt per 1 augustus 2006 in werking. De Wet BIO gaat over de kwaliteit van het onderwijspersoneel. De wet bevordert dat het personeel tijdens de loopbaan in ieder geval aan een minimum kwaliteit blijft voldoen en dat werkgevers het personeel daartoe in staat stellen. De gewenste kwaliteit wordt beschreven in een aantal bekwaamheidseisen. De beroepsgroepen dragen daarvoor zelf de gewenste bekwaamheden aan.

De kern van de beroepen wordt in bekwaamheden - set van competenties - beschreven. Er zijn drie sets van competenties: voor leraren primair onderwijs, voor leraren voortgezet en beroepsonderwijs, en voor leraren voorbereidend hoger onderwijs. Te zijner tijd worden deze aangevuld met competenties voor onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders primair onderwijs. Het gaat om landelijk geldende basispakketten van bekwaamheden, waaraan alle desbetreffende beroepsbeoefenaren moeten voldoen. Zij zijn koersbepalend voor de lerarenopleidingen en voor het onderhouden van de bekwaamheid tijdens de loopbaan.⁷

Hiermee samenhangend vormt 'Erkenning van eerder verworven competenties' (EVC) een belangrijk thema onder de doelstelling 'meer samenhang in de kwalificatiestructuur en het opleidingsstelsel'. Eén van de ambities die het ministerie zich hierbij stelt is: *In 2007 beschikken de opleidingsinstituten en de onderwijsinstellingen over instrumenten op basis waarvan elke (toekomstige) beroepsbeoefenaar kan aantonen over welke competenties hij/zij beschikt*. Dit betekent dat er ruimere mogelijkheden ontstaan om nieuw personeel aan te nemen. Niet alleen opleiding is van belang bij de selectie van nieuw personeel, maar ook competenties die de kandidaat heeft opgedaan in werk (zowel binnen als buiten de onderwijssector) en vrije tijd. De competenties die

⁶ Vrieze, G. en R. Kloosterman. *Tweede voortgangsrapportage pilots lumpsum primair onderwijs*.

⁷ www.minocw.nl

mensen elders dan binnen een opleiding opdoen kunnen via een EVC-procedure (bijvoorbeeld een assessment) worden herkend, benoemd en erkend met bijvoorbeeld een certificaat of in een bekwaamheidsdossier.

EVC is een **kans** voor de onderwijsarbeidsmarkt. Het levert veel mogelijkheden op in het verkorten van opleidingen en voor ontwikkelingsmogelijkheden van onderwijspersoneel en carrièreperspectieven. Door een aantal belemmeringen is de invoering van EVC in het onderwijs nog beperkt. Uit een studie van Klaijsens e.a. blijkt dat het gebrek aan valide instrumenten een belemmering vormt om EVC optimaal te benutten. EVC blijft veelal beperkt tot de persoonlijke ontwikkeling van docenten en verschuivingen in rollen en verantwoordelijkheden binnen de functie. EVC staat veelal nog los van inschaling of aanstelling in een andere functie.⁸

Voorbeeld van een kans van EVC

Vakmensen die leraar willen worden, kunnen als zij-instromer in het beroep worden aangesteld als zij beschikken over een geschiktheidverklaring. Hier is een HO- of in specifieke gevallen een MBO-getuigschrift een voorwaarde voor. Niet alle belangstellenden beschikken over de vereiste kwalificatie. Zij zouden via een procedure waarin hun elders verworven competenties worden vastgesteld (een EVC-procedure) die kwalificatie alsnog kunnen behalen en vervolgens tot het geschiktheidsonderzoek worden toegelaten.

Bron: Ministerie van OCW, *Beleidsplan onderwijspersoneel 2004*

Het Ministerie van OCW richt zich met haar beleid ook op *opleiden in de school*. Een van de doelstellingen van het Ministerie OCW in het kader van opleiden in de school is dat in 2007 iedere onderwijsinstelling een infrastructuur voor opleiden en begeleiden in de school heeft (als onderdeel van IPB). Daarnaast komt de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en opleidingen voor onderwijspersoneel naar voren. Onderwijsinstellingen en opleidingen moeten duidelijke afspraken maken over de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij opleiden in de school.

Opleiden in de school biedt voor onderwijsinstellingen een **kans**. De school profiteert van 'extra handen' in de klas en heeft invloed op de expertise van de student (en toekomstig personeelslid). Bovendien leert de student of zij-instromer sneller, doordat hij direct kan schakelen tussen theorie en praktijk.⁹ Een opvallend punt ten aanzien van zij-instroom is dat het aandeel mannen onder de zij-instromers in het primair onderwijs op ongeveer 25 procent ligt. In vergelijking met de uitstroom van de pabo is dat beduidend hoger.¹⁰ Het grote aandeel mannen in de zij-instroom markeren we als een **kans** voor het primair onderwijs.

⁸ Klaijsens, A. e.a., *Bevoegd zijn en bekwaam blijven! EVC voor nieuw en zittend onderwijspersoneel*.

⁹ Ministerie van OCW, *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt: Beleidsplan Onderwijspersoneel*.

¹⁰ Inspectie van het onderwijs, *Onderwijsverslag 2003-2004*.

Brede school

De brede school is een samenwerkingsverband tussen partijen die zich bezighouden met opgroeiende kinderen. Het doel van het samenwerkingsverband is de ontwikkelingskansen van de kinderen te vergroten. Kinderopvang, peuterspeelzalen en basisonderwijs vormen het hart van de brede school. Instellingen voor welzijn, sport, cultuur, de bibliotheek en andere instellingen kunnen ook een onderdeel van de brede school zijn.¹¹

In 2005 waren er naar schatting ruim 600 brede scholen in het primair onderwijs. Het aantal brede scholen lijkt vrij gestaag toe te nemen. Gemiddeld genomen zijn er de afgelopen jaren elk jaar ongeveer 50 nieuwe brede scholen bij gekomen. Gemeenten hebben de ambitie om het aantal brede scholen in de toekomst te verdubbelen, tot ruim 1200 in 2010.

De samenwerking in brede scholen lijkt goed op gang te komen. Er is inmiddels sprake van een breed draagvlak op managementniveau. Op de werkvloer ligt dat anders. Het personeel van de diverse organisaties heeft weliswaar een open en flexibele houding ten aanzien van elkaar, maar dat betekent nog niet dat cultuurverschillen overbrugd zijn. Volgens de betrokkenen staan er nog te veel schotten tussen de organisaties en is er nog te veel sprake van losse activiteiten. Het werken in de brede school vereist volgens hen een verregaande attitudeomslag bij het personeel. Professionals moeten de expertise van collega's uit andere disciplines beter leren benutten. Daarbij wordt nadrukkelijk gedacht aan combinatiefuncties en integratie van binnen- en buitenschoolse programma's. Het merendeel van de betrokkenen verwacht dat er meer combinatiefuncties zullen komen.¹²

Deze (verwachte) toename van combinatiefuncties markeren we als een **kans** voor het onderwijs om personeel uit andere sectoren (met name uit de sectoren welzijn en opvang) aan te trekken.

Het onderwijs wordt door het merendeel van de gemeenten en instellingen als de belangrijkste trekker van de brede school beschouwd. Scholen geven echter aan dat zij de kar liever niet alleen trekken. Zij zijn met name beducht voor een te grote taakverzwaring van hun directeuren.¹³ Dit vormt een **bedreiging** voor het werven van directiepersoneel voor het primair onderwijs.

Afschaffing basisvorming

Vanaf schooljaar 2006/2007 krijgen scholen voor voortgezet onderwijs meer vrijheid in het lesprogramma voor de onderbouw. Het aantal kerndoelen gaat terug naar 58 (dit was 300).¹⁴ In dit stadium is nog niet bekend wat de gevolgen zijn voor het personeelsbestand in de onderbouw van het voortgezet

¹¹ www.bredeschool.nl.

Oberon, *Brede scholen in Nederland: Jaarbericht 2005*.

¹² Oberon, *Brede scholen in Nederland: Jaarbericht 2005*.

¹³ Oberon, *Brede scholen in Nederland: Jaarbericht 2005*.

¹⁴ www.onderbouw-vo.nl.

onderwijs. Mogelijk wordt minder aandacht besteed aan vakken zoals verzorging en techniek. Dat betekent dat de mensen die deze functies voor deze vakken vervulden, beschikbaar komen op de (onderwijs-)arbeidsmarkt.

4.2.2 **Beleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

Arboconvenanten

Convenanten zijn afspraken tussen werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en de overheid (het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Convenanten omvatten afspraken over arbeidsrisico's, zoals agressie, arbeidsconflicten, gevaarlijke stoffen, psychische belasting, RSI, schadelijk geluid, fysieke belasting en werkdruk. Behalve over arbeidsrisico's kunnen in een convenant ook afspraken gemaakt worden over re-integratie van zieke of arbeidsongeschikte werknemers.¹⁵

In het onderwijs zijn per november 2000 drie convenanten afgesloten over werkdruk en vroegtijdige re-integratie. Eén convenant was voor het primair en voortgezet onderwijs (POVO), één voor de bve-sector en één voor hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (HOO). Per januari 2001 is ook een convenant ingegaan voor de academische ziekenhuizen. Dit convenant omvat naast diverse medische onderwerpen fysieke belasting, werkdruk, RSI, agressie en geweld en vroegtijdige re-integratie. De evaluaties van de convenanten voor POVO en de bve-sector zijn nog niet beschikbaar.

In 2004 zijn convenanten afgesloten met academische ziekenhuizen, onderwijs POVO en onderwijs bve. Voor de academische ziekenhuizen is een convenant afgesloten over fysieke belasting, werkdruk en vroegtijdige re-integratie, voor onderwijs POVO over vroegtijdige re-integratie en agressie en geweld, en voor de bve-sector over vroegtijdige re-integratie en psychosociale belasting. Deze convenanten hebben een looptijd tot 2007.¹⁶

In het onderstaande gaan we kort in op de evaluatie van de in 2000 afgesloten convenanten HOO en academische ziekenhuizen.

Het deelconvenant '*Arbo- en verzuimbeleid psychische belasting (werkdruk) hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (HOO)*' werd op 28 november 2000 afgesloten door sociale partners, de staatssecretaris van SZW en de minister van OCW. Het convenant liep tot en met het kalenderjaar 2004 en bevatte maatregelen en activiteiten die moesten leiden tot de in het convenant vastgelegde doelen. In het convenant werden drie kwantitatieve doelstellingen gepresenteerd:

1. De door de werknemers beleefde werkdruk is teruggebracht met tien procent (eindmeting ten opzichte van nulmeting).
2. Het ziekteverzuim bij de instellingen is afgenomen met tien procent (2004 ten opzichte van 2002).

¹⁵ www.arboconvenanten.szw.nl.

¹⁶ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Jaarrapportage arboconvenanten 2004*.

3. Instellingen hebben gezamenlijk minimaal 500 re-integratietrajecten aangeboden en minimaal 250 langdurig zieken zijn gere-integreerd.

Uit de evaluatie van RegioPlan van dit deelconvenant blijkt dat de meerderheid van de instellingen het verzuimbeleid in de convenantperiode heeft aangepast en verder ontwikkeld. Een meerderheid van de instellingen is tevreden over het gevoerde verzuimbeleid, omdat het verzuim is afgenomen of structureel laag blijft. Andere redenen voor tevredenheid zijn dat het beleid duidelijkheid schept en dat er aandacht is voor de medewerkers. De belangrijkste aanleiding voor instellingen om het verzuimbeleid aan te passen zijn de wetswijzigingen, zoals de Wet Verbetering Poortwachter en wijzigingen op het terrein van de WAO. Een minderheid van de respondenten heeft aangegeven dat het arboconvenant de directe aanleiding was om het verzuimbeleid aan te passen.

Bij het werkdrukbeleid zijn de ontwikkelingen minder duidelijk. Een aanleiding om met het werkdrukbeleid aan de slag te gaan, is meestal een signaal of meting (bijvoorbeeld medewerkerstevredenheidonderzoek) binnen de organisatie. Over het algemeen hebben de instellingen geen centraal werkdrukbeleid uitgewerkt, omdat men dit bij voorkeur op decentraal niveau aanpakt. Instellingen besteden soms wel aandacht aan werkdruk door bijvoorbeeld het periodiek meten van de ervaren werkdruk en door het voeren van een taakbeleid. Een probleem bij werkdruk is dat men het een moeilijk begrip vindt dat niet objectief meetbaar is, waardoor het ook moeilijker is aan te pakken. Het in het deelconvenant gestelde doel dat de instellingen gezamenlijk minimaal 500 re-integratietrajecten hebben aangeboden, waarvan 250 succesvol, is niet gehaald wanneer men alleen met subsidietrajecten rekent. In totaal zijn er 265 subsidies gehonoreerd, waarvan er van 219 bekend is dat de betrokken medewerker weer geheel of gedeeltelijk is gaan werken. Het aantal geslaagde re-integratietrajecten komt in de buurt van het streefgetal. Subsidie was in de meeste gevallen geen vereiste voor de inzet van een re-integratietraject. Instellingen zien het belang in van de re-integratie van hun medewerkers en stellen daar ook de middelen voor beschikbaar.¹⁷

In januari 2001 is een arboconvenant voor de academische ziekenhuizen afgesloten om gezamenlijk het verzuim verder terug te dringen en 'best-practices' ter ondersteuning van het arbobeleid te ontwikkelen. Uit de nulmeting kwam als kenmerkend voor het arbobeleid in de academische ziekenhuizen naar voren dat er veel gebeurde, maar dat er onderling weinig ervaringen werden uitgewisseld. Ook kwam naar voren dat er verschillen bestonden in de aandacht voor de onderwerpen die deel uitmaakten van het convenant. Gezamenlijk werden alle convenantonderwerpen wel gedekt. De taakstellingen, die aan het einde van de looptijd van het convenant behaald dienden te worden, betekenden dus niet alleen een gezamenlijke inspanning, maar ook

¹⁷ B. Dekker, E. van Doorn en M. Gemmeke, *Verzuimbeleid en reïntegratietrajecten: Eindmeting in het kader van de evaluatie deelconvenant arbo- en verzuimbeleid psychische belasting HOO*.

een reflectie op en aanpak van het arbobeleid per academisch ziekenhuis. De ziekenhuizen zijn positief over het effect van het convenant.¹⁸

Hoewel het precieze effect van arboconvenanten niet bekend is, worden diverse streefcijfers gerealiseerd (bijvoorbeeld de daling in het verzuim). De arboconvenanten leiden tot bewustwording en inzicht in problemen met arbeidsomstandigheden en stimuleren een gezamenlijke aanpak. Ook leveren ze praktijkvoorbeelden op die aan de sector kenbaar worden gemaakt. In die zin bieden de convenanten **kansen** voor de onderwijsarbeidsmarkt. Echter, ook binnen andere branches wordt aandacht besteed aan dezelfde onderwerpen in arboconvenanten. Dat gelijksoortige arboconvenanten ook binnen andere branches worden afgesloten, doet niet af aan de kansen die de arboconvenanten het onderwijs bieden.

Wet kinderopvang

De invoering van de Wet kinderopvang per 1 januari 2005 heeft veel veranderingen gebracht voor de gebruikers van formele kinderopvang in kinderdagverblijven, buitenschoolse opvang en gastouderopvang via een gastouderbureau. In de nieuwe wet zijn waarborging van de kwaliteit en financiering van kinderopvang geregeld. Ouders betalen zelf de rekening voor kinderopvang en kunnen een bijdrage in de kosten ontvangen van de overheid en hun werkgevers. De ouders zijn daarmee zelf de contractpartij. Het idee hierachter is dat kinderopvangorganisaties meer vraaggestuurd gaan werken.

De gevolgen van de nieuwe Wet kinderopvang zijn geïnventariseerd. Bij het merendeel van de ouders werd geen effect in het gebruik van kinderopvang waargenomen vanwege de wet.¹⁹ 6 procent van de onderzochte populatie stopt met het gebruik van kinderopvang als gevolg van de wet en 7,5 procent maakt van minder uren kinderopvang gebruik als gevolg van de wet.

De groep waarbij de vrouw eenderde van de kinderopvangkosten door de eigen werkgever krijgt, heeft significant vaker hetzelfde aantal uren formele kinderopvang als in december 2004. De huishoudens waarvan de vrouw geen eigen bijdrage van de eigen werkgever ontvangt, kiest vaker voor afname van het aantal uren formele kinderopvang.²⁰

Op 1 juli 2004 kenden onderwijsinstellingen in vergelijking met andere sectoren relatief vaak een bijdrage voor kinderopvang.²¹ De effecten van de

¹⁸ A. van der Star, *Eindrapportage arboconvenant academische ziekenhuizen*.

¹⁹ In het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen wijzigingen in het gebruik van kinderopvang vanwege de wet en andere redenen. Onder redenen vanwege de wet worden verstaan: kosten van de opvang, de moeite om de verschillende bijdragen aan te vragen of om zelf financieel aansprakelijk te zijn. Onder andere redenen wordt verstaan: wijzigingen in de werk/studiesituatie, veranderde woonsituatie, veranderde gezinssituatie, leeftijd van het kind, andere wijzigingen in situatie kind, kwaliteit van de opvang, wijzigingen in aanbod van opvang. Bron: M. Jongsma, *Samenvatting van de eindrapportage gevolgen Wet kinderopvang voor de gebruikers*, Groningen 2006.

²⁰ M. Jongsma, *De klant in beeld: Wet kinderopvang en de gevolgen voor gebruikers*.

²¹ Wel, J.J. van der en M. Gemmeke, *Werkgeversbijdrage in de kinderopvang: de situatie op de peildatum 1 juli 2004*.

Wet kinderopvang zijn niet apart geëvalueerd voor de sector onderwijs of voor subsectoren in het onderwijs. Uit gegevens die Kintent voor het onderzoek 'Werkgeversbijdrage in de kinderopvang' heeft aangeleverd, blijkt dat in het primair en voortgezet onderwijs en in de bve-sector oude plaatsingen nog een volledige werkgeversbijdrage krijgen voor de kinderopvang (1/3) als de partner geen werkgeversbijdrage ontvangt en nieuwe aanmeldingen de helft (1/6). Dit betekent dat voor tweeverdieners waarvan een in het onderwijs werkt de werkgeversbijdrage ongunstig kan uitpakken vergeleken met de oude werkgeversbijdrage voor kinderopvang. Als beide werkgevers minder dan een derde bijdragen, compenseert de overheid dit gedeeltelijk.²²

Het gebruik van kinderopvang onder werknemers in het onderwijs is de afgelopen jaren toegenomen. In tabel 4.2 is de groei weergegeven van het aantal gebruikers sinds 2001. In 2005 is een duidelijke toename te zien van het aantal kinderen waarvoor een werkgeversbijdrage is gegeven. Het Ministerie van OCW ziet als mogelijke verklaring hiervoor dat het onderwijspersoneel door de invoering van de Wet kinderopvang meer navraag heeft gedaan naar de mogelijkheden voor een werkgeversbijdrage.²³

Tabel 4.2 Kinderopvang: aantal geplaatste kinderen (t/m 2004), aantal kinderen waarvoor een werkgeversbijdrage is gegeven (2005)

	2001	2002	2003	2004	2005
PO	5700	7500	9000	10400	13930
VO	3500	4600	5500	6350	8600
Totaal	9200	12100	14500	16750	22530

Bron: Ministerie van OCW, Werken in het onderwijs 2006

De ontwikkeling van een toenemend gebruik van de kinderopvangregeling is, met name omdat in het onderwijs veel vrouwen werkzaam zijn, een **kans** voor de onderwijsarbeidsmarkt.

4.2.3 Beleid van het Ministerie van Justitie

Kennismigranten

Omdat de toelatingsprocedures voor immigranten in Nederland duur en ingewikkeld zijn, mist Nederland volgens de VSNU (2003) een slag in de 'battle for brains'. Daarom is initiatief genomen voor een speciale procedure voor 'kennismigranten'. Het kabinet heeft het advies in 2004 (deels) overgenomen.²⁴

²² De hoogte van de compensatie is afhankelijk van het verzamelinkomen van beide ouders. Bron: www.minszw.nl.

²³ Ministerie van OCW, *Werken in het onderwijs 2006*.

²⁴ VSNU, *Alliantie: Branchejaarverslag Universiteiten 2004*.

Een kennismigrant is een migrant die naar Nederland komt om arbeid in loondienst te verrichten en een bruto-inkomen verdient vanaf 45.000 euro (of 33.000 euro als hij jonger is dan 30 jaar). Het inkomensvereiste geldt niet als de migrant als promovendus in dienst treedt bij een onderwijs- of onderzoek-instelling en voor post-doctoralen en universitair docenten onder de 30 jaar.

Werkgevers hebben voor het in dienst nemen van kennismigranten en hun gezinsleden geen tewerkstellingsvergunning nodig. Bovendien wordt een verblijfsvergunning verleend voor de duur van vijf jaar als betrokkene een arbeidscontract heeft voor onbepaalde tijd. Bij een arbeidscontract voor bepaalde tijd wordt de vergunning verleend voor de duur van het contract met een maximum van vijf jaar.²⁵ De versoepelde immigratieprocedure biedt een **kans** voor de onderwijsarbeidsmarkt, met name voor de onderzoeksinstellingen en universiteiten.

4.3 Economie en arbeidsmarkt

In deze paragraaf gaan we in op de invloed van conjunctuur en de ontwikkelingen in de werkgelegenheid in verschillende beroepsgroepen en bedrijfssectoren. We sluiten de paragraaf af met een kort item over de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Conjunctuur

Economische recessie heeft een positief effect op de onderwijsarbeidsmarkt. De werkgelegenheid in het onderwijs is weinig gevoelig voor conjuncturele ontwikkelingen (zie tabel 4.3).²⁶ Door de stabiliteit van de sector kiezen ten tijde van economische recessie meer mensen voor het onderwijs en stromen werknemers van andere sectoren in in het onderwijs.²⁷ In 2006 wordt een opleving van de conjunctuur verwacht. De Macro Economische Verkenning van 2006 waarschuwt echter wel dat de voorziene opleving van de Nederlandse economie door aanzienlijke onzekerheden omgeven is. Een opleving van de conjunctuur vormt een **bedreiging** voor het vasthouden van onderwijspersoneel en voor het aantrekken van nieuw onderwijspersoneel.

Hiermee samenhangend meldt de Trendnota²⁸ ten aanzien van de wervingspositie van de collectieve sector het volgende citaat:

‘De mate waarin knelpunten zich daadwerkelijk zullen voordoen, is onder andere afhankelijk van de concurrentiepositie van een sector. De aantrekkelijkheid van het werk wordt bepaald door een groot aantal factoren,

²⁵ www.minjus.nl.

²⁶ ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*.

²⁷ Ministerie van OCW, *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt: Beleidsplan Onderwijspersoneel*.

²⁸ Tweede Kamer, *Trendnota Arbeidszaken Overheid 2006*, vergaderjaar 2005-2006, 30 301, nrs. 1-2.

bijvoorbeeld door het imago van de sector, de inhoud van het werk en de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Uit beloningsonderzoek blijkt dat er binnen de overheid grote verschillen bestaan ten aanzien van de primaire beloning. Hoogopgeleiden verdienen verhoudingsgewijs minder dan hun tegenhangers in de markt, laagopgeleiden verdienen juist meer. De startsalarissen bij de overheid zijn vergelijkbaar met die in de markt, de mogelijkheden om vervolgens door te groeien zijn daarentegen beperkter. Door de combinatie van de ver voortgeschreden vergrijzing, het hoge aandeel hoogopgeleiden en de beloningspositie zijn met name in het onderwijs knelpunten te verwachten.' (p. 7).

Ontwikkelingen in de werkgelegenheid

In tabel 4.3 is de ontwikkeling van de werkgelegenheid per bedrijfssector weergegeven. Tevens is aangegeven in welke mate de werkgelegenheid binnen een sector conjunctuurgevoelig is. Ten tijde van een opleving van de economie neemt de werkgelegenheid in sectoren die hoog gevoelig zijn voor conjuncturele ontwikkelingen sterker toe dan in sectoren die minder gevoelig zijn voor de conjunctuur. Bij een oplevende conjunctuur zullen deze sectoren een aanzuigende werking hebben op het aanbod van personeel. De hooggevoelige sectoren vormen tijdens een opleving van de economie voor het onderwijs (weinig gevoelig voor conjunctuur) een grote concurrentiekracht als het gaat om werven van personeel. Vooral de zakelijke dienstverlening zal een aantrekkelijke kracht hebben op het onderwijspersoneel. Met name de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de zakelijke dienstverlening vormt in een situatie van hoogconjunctuur een **bedreiging** voor het werven en behouden van onderwijspersoneel.

Tabel 4.3 Ontwikkeling van het aantal werkenden per bedrijfssector 2000-2004 en de uitbreidingsvraag naar bedrijfssector 2005-2010, gemiddelde jaarlijkse percentages

Bedrijfssector	Aantal werkenden gem. 2003- 2004	2000-2004 %	2005-2010 %	Conjunctuur- gevoeligheid
Landbouw en visserij	177.000	-2,7	-1,1	gemiddeld
Voeding	144.500	-3,0	-0,7	laag
Chemie	115.500	-2,0	0,9	hoog
Metaal en elektrotechniek	371.000	-1,0	0,9	hoog
Overige industrie	350.500	-0,7	-1,1	gemiddeld
Energie	45.500	-3,6	0,9	gemiddeld
Bouw en onroerend goed	512.000	-0,3	1,7	erg hoog
Handel en reparatie	1.036.000	0,2	1,3	gemiddeld
Transport en communicatie	423.500	-0,2	0,5	laag
Bank- en verzekeringswezen	267.000	-0,4	0,9	gemiddeld
Horeca en zakelijke dienst- verlening	1.191.000	1,9	0,9	hoog
Kwartaire diensten	1.240.500	3,6	2,0	laag
Overheid en onderwijs	1.024.500	1,5	0,8	erg laag
Totaal (incl. overig)	7.075.500	0,8	1,0	gemiddeld

Bron: ROA/CPB/EIM. Uit: ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*

In tabel 4.4 is het aantal werkenden en de uitbreidingsvraag weergegeven naar beroepsklasse. Bij deze uitsplitsing is te zien dat de werkgelegenheid in de pedagogische beroepen in de periode 2005-2010 minder snel dan gemiddeld zal groeien. De afgelopen jaren is in deze beroepen een redelijk grote groei gerealiseerd, onder andere als gevolg van het verkleinen van de klassengrootte.²⁹

Tabel 4.4 Ontwikkeling van het aantal werkenden per beroepsklasse 2000-2004 en de uitbreidingsvraag naar beroepsklasse 2005-2010, gemiddelde jaarlijkse percentages

Beroepsklasse	Aantal werkenden gem. 2003- 2004	2000-2004 %	2005-2010 %
Pedagogische beroepen	397.000	3,2	0,7
Culturele beroepen	158.000	3,1	0,9
Agrarische beroepen	218.000	-3,4	-0,5
Technische en industrieberoepen	1.406.000	-1,2	0,2
Transportberoepen	397.500	0,5	0,3
Medische en paramedische beroepen	439.500	2,7	1,5
Economisch-administratieve beroepen	2.096.500	1,5	0,5
Informaticaberoepen	273.000	3,3	2,2
Sociaal-culturele beroepen	229.000	2,3	0,8
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	1.183.000	1,8	1,8
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	120.500	3,0	0,9
Totaal (inclusief overig)	7.075.500	0,8	1,0

Bron: ROA. Uit: ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*

Bij een toename van de werkgelegenheid is het aantal baanopeningen de som van de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag. In tabel 4.5 is het aantal baanopeningen voor 2004 weergegeven. De vervangingsvraag veroorzaakt in de pedagogische beroepen 80 procent van de baanopeningen. Vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat doordat arbeidsplaatsen vrijkomen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt worden of zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt. Bij de vervangingsvraag worden twee belangrijke ontwikkelingen onderscheiden. Ten eerste leidt de toenemende vergrijzing van werkenden tot een hoge vervangingsvraag. De tweede ontwikkeling die het ROA onderscheidt, is de toename in de arbeidsparticipatie. De arbeidsparticipatie neemt met name toe onder oudere werknemers en vrouwen in de middelbare leeftijdsklassen. Op termijn zal de vergrijzing een beduidend grotere invloed hebben dan de toename van de arbeidsparticipatie.

²⁹ ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*.

Tabel 4.5 Baanopeningen naar beroepsklasse, in aantal en als percentage van de werkgelegenheid in 2004, prognose 2005-2010

Beroepsklasse	Aantal	Totaal %	Gem. jaarlijks %	Belang % vervangingsvraag
Pedagogische beroepen	87.200	21	3,9	80
Culturele beroepen	35.500	22	4,0	71
Agrarische beroepen	55.000	25	4,6	96
Technische en industrieberoepen	375.300	27	4,9	80
Transportberoepen	79.600	20	3,8	87
Medische en paramedische beroepen	98.900	22	4,1	64
Economisch-administratieve beroepen	345.500	17	3,1	77
Informaticaberoepen	50.600	18	3,4	36
Sociaal-culturele beroepen	39.000	17	3,2	75
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	326.000	27	5,0	66
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	26.700	23	4,2	73
Totaal (inclusief overig)	1.519.200	21	4,0	74

Bron: ROA. Uit: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*

4.4 Het onderwijsveld

4.4.1 Keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep³⁰

Een lerarenopleiding is een populaire optie als vervolgopleiding na de havo of het vwo. Van de havisten kiest 9,9 procent voor de pabo en 3,2 procent voor de nlo als vervolgopleiding. Van de vwo'ers kiest totaal 2,3 procent voor een lerarenopleiding (0,6% kiest voor de nlo en 1,7% voor de pabo).

Van de havisten die voor een lerarenopleiding heeft gekozen, heeft 36 procent een andere opleiding dan een van de lerarenopleidingen overwogen en van de vwo'ers 48 procent (tabel 4.6).

³⁰ Boghans, L. en B. Golsteyn, *De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep*. Gebaseerd op schoolverlaterenquêtes 2003.

Tabel 4.6 Overwogen alternatieve opleiding van de studenten aan de nlo of pabo

Overwogen alternatieve opleiding	vooropleiding	
	havo	vwo
Geen alternatieve keuze	55,6%	47,7%
Nlo	5,4%	2,3%
Pabo	2,7%	2,3%
Overige opleiding (op mbo, hbo of WO niveau)	36,3%	47,7%
Totaal	100%	100%

Bron: ROA Schoolverlatersenquête, 2003 (L. Boghans en B. Golsteyn, *De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep*, Maastricht, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2005)

Ook voor de studenten die een andere opleiding dan een van de leraren-opleidingen zijn gaan doen, is in tabel 4.7 weergegeven welke opleiding zij als serieus alternatief overwogen. 4,4 procent van de havisten en 1,3 procent van de vwo'ers hebben serieus overwogen om naar een van de lerarenopleidingen te gaan.

Tabel 4.7 Overwogen alternatieve opleiding van de studenten die niet aan de nlo of pabo studeren

Overwogen alternatieve opleiding	vooropleiding	
	havo	vwo
Geen alternatieve keuze	52,3%	41,3%
Nlo	1,2%	0,3%
Pabo	3,2%	1,0%
Overige opleiding (op mbo, hbo of WO niveau)	43,3%	57,4%
Totaal	100%	100%

Bron: ROA Schoolverlatersenquête, 2003 (L. Boghans en B. Golsteyn, *De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep*, Maastricht, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2005)

Studenten aan de pabo of nlo zijn gemiddeld zekerder over hun studiekeuze dan studenten van andere opleidingen. 40,5 procent van de nlo-studenten en 46,1 procent van de pabo-studenten heeft nauwelijks getwijfeld over hun studiekeuze tegenover 34,8 procent van de studenten aan andere hbo-opleidingen.

Studenten kiezen vooral uit pedagogisch-maatschappelijke motieven voor een pabo-opleiding ('het werken met kinderen'). Voor de lerarenopleiding voor voortgezet onderwijs spelen vooral vakgerichte motieven een belangrijke rol.³¹

Uit de schoolverlatersenquête blijkt dat voor studenten die een sociaal-culturele hbo-opleiding volgen of hebben gevolgd een lerarenopleiding een serieuze optie was bij de studiekeuze. Van de hbo'ers die zijn afgestudeerd aan een sociaal-culturele opleiding heeft 26,1 procent de nlo als alternatief overwogen bij de studiekeuze en 41,2 procent de pabo. Van de havo- en vwo-schoolverlaters die een sociaal-culturele hbo-opleiding hebben gekozen, heeft 23,1 procent de nlo overwogen en 29,2 procent de pabo.

Bij twijfel over de studiekeuze tussen de pabo of nlo en een andere opleiding valt de keuze relatief vaak op de pabo of nlo. De goede concurrentiekracht van lerarenopleidingen met opleidingen in andere richtingen (met name de sociaal-culturele opleidingen) is een **kans** voor de onderwijsarbeidsmarkt.

Ondanks de populariteit van de lerarenopleidingen bij de studiekeuze is de uitstroom van de opleidingen niet voldoende om aan de vraag naar personeel te voldoen. In tabel 4.8 is de jaarlijkse instroom in de opleidingen en het aantal afgegeven diploma's weergegeven.

Tabel 4.8 Instroom en gediplomeerde uitstroom van de lerarenopleidingen

Lerarenopleiding	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Instroom							
Basisonderwijs	7500	8550	8800	8000	8400	9700	9350
Voortgezet onderwijs	4650	4750	4900	4500	5500	6100	5700
Universitaire lerarenopleiding	550	550	650	650	650	850	1000
Gediplomeerden							
Basisonderwijs	4550	4350	4800	5400	6150	6700	6950
Voortgezet onderwijs	4900	3800	3800	3800	3900	4050	4250
Universitaire lerarenopleiding	450	350	400	500	400	400	500

Bron: Ministerie van OCW, *Werken in het onderwijs 2006*

Anderhalf jaar na het afstuderen van de hbo-opleiding is gevraagd waar zij werken. Van de nlo-studenten is bijna tweederde als tweede- of eerstegraads leraar gaan werken. Van de afgestudeerde pabo-studenten werkt anderhalf jaar na het afstuderen 80 procent als leraar basisonderwijs (tabel 4.9).

³¹ L. Boghans en B. Golsteyn, *De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep* R. van der Aa e.a., *Loopbaanmonitor onderwijs 2005*.

Tabel 4.9 Werken als leraar na de hbo-opleiding

	Nlo	Pabo	Hbo- opleiding excl. nlo of pabo	Totaal
Leraar basisonderwijs	5,3%	80,1%	0,4%	9,7%
Leraar 2 ^e graads	59,6%	2,2%	3,0%	4,8%
Leraar 1 ^e graads	3,6%	0,2%	0,3%	0,4%
Overige beroepen	14,6%	3,2%	75,4%	65,2%
Niet werkend	17,0%	14,3%	20,9%	20,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: ROA Schoolverlatersenquête, 1,5 jaar na afstuderen van hbo-opleiding ondervraagd, 2003 (L. Boghans en B. Golsteyn, *De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep*, Maastricht, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2005)

Van de afgestudeerden van de nlo werkt 31,6 procent anderhalf jaar na de studie niet als leraar in het onderwijs. Een flink deel hiervan studeert verder. Anderhalf jaar na de pabo werkt 17,5 procent van de afgestudeerden niet als leraar. Ook bij hen is doorstuderen een populaire optie.³² De belangrijkste reden om na het afstuderen buiten het onderwijs te gaan werken, is dat het moeilijk is om aan het werk te komen in het onderwijs. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs die niet in het onderwijs zijn gaan werken, noemde één op de vijf dit argument tegenover één op de zeven afgestudeerden van een lerarenopleiding voor voortgezet onderwijs. Daarnaast is voor afgestudeerden van een lerarenopleiding voor VO de aantrekkingskracht van een baan buiten het onderwijs een veelvoorkomende reden om niet in het onderwijs te gaan werken.³³

Twee jaar na het afstuderen van de nlo- of pabo-opleiding werkt 93 procent van de niet-werkenden alsnog als leraar. Van de afgestudeerden die anderhalf jaar na het beëindigen van de opleiding een ander beroep dan leraar hadden, is een half jaar later alsnog een kwart als leraar gaan werken. Twee jaar na het afstuderen van een lerarenopleiding (nlo of pabo) werkt totaal 94 procent als leraar. 6 procent blijft onbenut voor de onderwijsarbeidsmarkt.³⁴ Uit de Loopbaanmonitor blijkt dat de meeste afgestudeerden van de lerarenopleiding die niet in het onderwijs werken, onder bepaalde voorwaarden wel bereid zijn om in het onderwijs te gaan werken.³⁵

³² Bron: L. Boghans en B. Golsteyn, *De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep*. De *Loopbaanmonitor onderwijs 2005* (R. van der Aa, e.a., 2005) geeft voor de lerarenopleiding voortgezet onderwijs (NLO en ULO) een afwijkend cijfer ten opzichte van de schoolverlatersenquête. Volgens de Loopbaanmonitor had 80 procent van het cohort 2003 een jaar na het afstuderen een baan binnen het onderwijs.

³³ R. van der Aa e.a., *Loopbaanmonitor onderwijs 2005*.

³⁴ L. Boghans en B. Golsteyn, *De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep*.

³⁵ R. van der Aa e.a., *Loopbaanmonitor onderwijs 2005*.

Vooral in de eerste anderhalf jaar na een nlo- of pabo-opleiding blijven veel afgestudeerden onbenut voor de onderwijsarbeidsmarkt. Dit onbenutte arbeidspotentieel is een **kans** voor het primair en voortgezet onderwijs.

4.4.2 Ontwikkeling leerlingen- en studentenaantallen ³⁶

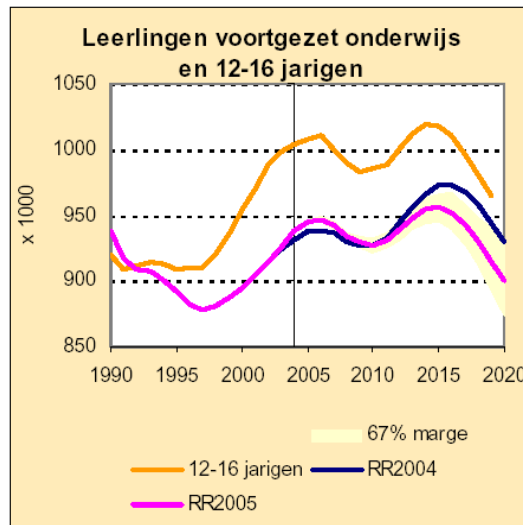
Het aantal leerlingen in het primair onderwijs blijft tot aan 2010 bijna constant. In het schooljaar 2005/2006 zijn er 1.659.400 leerlingen in het primair onderwijs. Vanaf 2010 zal het aantal leerlingen afnemen als gevolg van het dalend aantal geboorten. Er doen zich grote regionale verschillen voor in de ontwikkeling van het aantal leerlingen. In de zuidelijke provincies is de daling van het aantal geboorten al eerder ingezet. In Limburg daalt het aantal 4-11 jarigen al sterk en dit zal tot 2020 doorgaan. Daarentegen stijgen de aantallen sterk in Flevoland. Flevoland is de enige provincie waar het leerlingenaantal in het primair onderwijs na 2010 niet zal dalen.

In het voortgezet onderwijs doet zich een discrepantie voor tussen het leerlingenaantal en de bevolkingsontwikkeling van de 12-16 jarigen, als gevolg van een versnelling in de doorstroom. De verblijfsduur in het voortgezet onderwijs wordt voornamelijk korter, doordat het aantal zittenblijvers fors is gedaald. Tussen 2007 en 2010 daalt het leerlingenaantal in het voortgezet onderwijs. Vervolgens stijgt het leerlingenaantal tot 2016. In 2016 treedt de daling in het leerlingenaantal in die zich in 2010 in het primair onderwijs voordoet. De tussentijdse daling van het aantal leerlingen vormt een **bedreiging** voor de arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs. Door deze ontwikkeling ontstaat het risico om goed gekwalificeerd en jong onderwijspersoneel te verliezen aan de marktsector.

Steeds meer leerlingen kiezen voor havo/vwo in plaats van vmbo. Verder neemt het aandeel zorgleerlingen sterk toe. Door de toename van het aandeel zorgleerlingen ontstaat behoefte aan andersoortig personeel (zorgpersoneel) in het voortgezet onderwijs. Er ontstaan meer mogelijkheden voor functie-differentiatie en er kunnen een andere bronnen voor onderwijspersoneel worden aangeroerd, zoals studenten of werknemers uit de sector zorg en welzijn. De behoefte aan andersoortig personeel of zorgpersoneel is een **kans** voor de onderwijsarbeidsmarkt. Ook het aantal leerlingen in het groene onderwijs dat door het Ministerie van LNV wordt gefinancierd neemt toe.

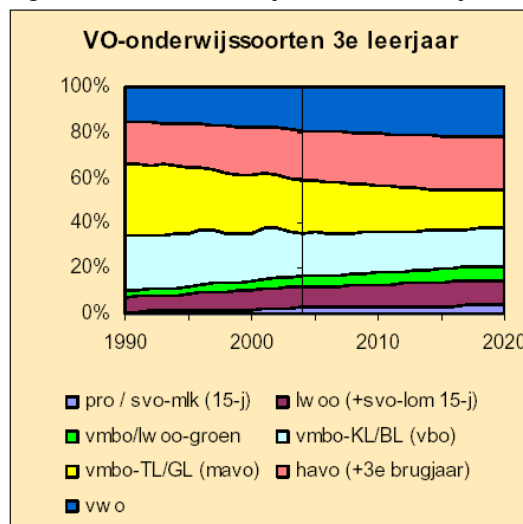
³⁶ Ministerie van OCW, *Onderwijsdeelname 1990-2020: beelden anno 2005*.
Ministerie van OCW, *Referentieraming 2005: methodiek en tabellen*.

Figuur 4.1 Leerlingen voortgezet onderwijs en 12-16-jarigen



Bron: Ministerie van OCW, Onderwijsdeelname 1990-2020: beelden anno 2005

Figuur 4.2 VO-onderwijssoorten 3^e leerjaar



Bron: Ministerie van OCW, Onderwijsdeelname 1990-2020: beelden anno 2005

Het mbo telt in het schooljaar 2005/2006 453.000 leerlingen. De verwachting is dat dit aantal zal toenemen tot 463.100 in 2010/2011. Het aantal neemt ondanks de voorspelde daling van de vmbo-uitstroom toe. De verklaring hiervoor is de geraamde groei in de zij-instroom van leerlingen.

Het aantal studenten in het hbo neemt al jaren toe. Het hbo groeit vooral door de voortdurend stijgende directe instroom vanuit de havo. De directe instroom uit bol en de indirecte instroom zorgen voor verdere groei. Volgens de referentieraming telt het hbo in 2005/2006 340.800 studenten. Naar verwachting zal dit aantal toenemen tot 382.000 in 2010/2011.

Rond 1995 zijn de studentenaantallen in het WO gedaald. Door verkorting van de studiefinancieringsduur en andere maatregelen die met studiefinanciering te maken hebben is de verblijfsduur in het WO afgenomen en ook de instroom van hbo-gediplomeerden in het WO gedaald. Vanaf 2000 zijn de aantallen weer aan het stijgen, mede als gevolg van verruiming in de studiefinanciering (vijfjarige studiefinancieringsduur voor technische studies, oprekken van de diplomatermijn van zes naar tien jaar, verruiming van de bijverdienregeling). Hierdoor is de instroom van hbo-gediplomeerden weer toegenomen en ook de gemiddelde verblijfsduur is weer aan het stijgen. Volgens de referentieraming bedraagt het aantal WO-studenten 203.100 in 2005/2006 en zal dit aantal toenemen tot 246.300 in 2010/2011.

4.4.3 Onderwijsachterstanden

Voortijdig schoolverlaters

In tabel 4.10 is de ontwikkeling van het aantal voortijdig schoolverlaters weergegeven. Van de 24.000 herplaatste VSV'ers in 2004 zijn er 12.000 naar regulier onderwijs gegaan. Het herplaatsen van voortijdig schoolverlaters in het onderwijs betekent dat er meer 'moeilijke' leerlingen in het onderwijs komen. Voor de arbeidsmarkt in het onderwijs vormt dit een **bedreiging**, omdat leraren juist wegtrekken van scholen waar relatief veel problemen zijn: scholen met zwakke opbrengsten, risicoscholen, scholen met veel leerlingen uit achterstandssituaties en scholen uit grote steden.³⁷

Tabel 4.10 Ontwikkeling voortijdig schoolverlaters

	2002	2003	2004
Nieuwe VSV'ers	71000	64000	64000
Oude VSV'ers	-	27000	44000
Totaal VSV'ers	-	90000	108000
Aantal herplaatsingen	20000	20000	24000

Bron: Ministerie van OCW, factsheet VSV, 2005

Etnische segregatie

In hoofdstuk 3 zijn we al ingegaan op het percentage allochtonen in het onderwijspersoneel. In deze paragraaf gaan we in op de kant van de leerlingen. In het schooljaar 2004-2005 behoorde 15 procent van de leerlingen in het basis-onderwijs tot een culturele minderheid. Dit percentage verschilt sterk tussen de afzonderlijke provincies en vier grote steden. In Zuid-Holland was bijna een kwart en in Flevoland en Noord-Holland ruim een vijfde van de leerlingen een cumi-leerling. In Amsterdam en Rotterdam behoorde meer dan de helft van de leerlingen tot een culturele minderheid en in Den Haag bijna de helft. In Friesland, Drenthe en Zeeland bleef het aandeel cumi-leerlingen daarentegen

³⁷ Inspectie van het onderwijs, *Onderwijsverslag 2002-2003*.

beperkt tot 5 à 7 procent.³⁸ Onder andere de onderwijsraad signaleert een toenemende tweedeling in het scholenbestand naar etnische en sociaal-economische criteria. Deze tweedeling ontstaat als gevolg van schoolkeuzegedrag van ouders, door woonsegregatie en in zekere mate door beleid van scholen. De onderwijsraad acht dit verschijnsel maatschappelijk gezien problematisch, als een onderwijsinstelling beschouwd wordt als één van de weinige plaatsen waar mensen met verschillende achtergrond, afkomst en opleiding op min of meer structurele basis kunnen samenkomen.³⁹ Ook voor het aantrekken en vasthouden van leraren zien we een **bedreiging** in de toenemende segregatie. De inspectie van het onderwijs maakt hierover in het Onderwijsverslag 2002/2003 de volgende opmerking:

‘Leraren trekken weg van scholen waar relatief veel problemen zijn: scholen met zwakke opbrengsten, risicoscholen, scholen met veel leerlingen uit achterstandssituaties en scholen uit grote steden. Juist hier zijn goede leraren het hardst nodig.’

4.5 Kansen en bedreigingen

In dit hoofdstuk hebben we binnen drie deelgebieden kansen en bedreigingen geformuleerd voor de onderwijsarbeidsmarkt. Kansen doen zich vooral voor in ontwikkelingen binnen het overheidsbeleid, zoals het stimuleren van regionale samenwerking, de invoering van integraal personeelsbeleid en de mogelijkheden van EVC. Bedreigingen doen zich voor op punten waar de sector minder grip op heeft. Een van de belangrijkste bedreigingen voor de onderwijsarbeidsmarkt is de opleving van de conjunctuur. De andere bedreigingen die we in dit hoofdstuk hebben benoemd, hebben betrekking op het onderwijsveld zoals de leerlingenaantallen (een tijdelijke afname in het voortgezet onderwijs) en toenemende segregatie in het onderwijs. Voor een volledig overzicht van de kansen en bedreigingen die we in dit hoofdstuk hebben benoemd, verwijzen we naar bijlage 1. Hierin zijn ook de sterktes en zwaktes opgesomd die we hebben benoemd in het vorige hoofdstuk.

³⁸ CBS, *Jaarboek onderwijs in cijfers 2006*.

³⁹ Onderwijsraad, *Bakens voor spreiding en integratie*.

5 STRATEGISCHE ANALYSE

5.1 Inleiding

Eens in de twee jaar laat het SBO een arbeidsmarktanalyse uitvoeren. Voor het opstellen van de analyse is dit jaar gebruikgemaakt van een SWOT-analyse. De SWOT-analyse bestaat uit een analyse van de interne (hoofdstuk 3) en externe omgeving van de onderwijsarbeidsmarkt (hoofdstuk 4) op basis van bestaande publicaties. Het SBO maakt bij de vorming van haar programma gebruik van de 'arbeidsmarktcirkel' (figuur 5.1).¹ In dit hoofdstuk plaatsen we de gegevens in de arbeidsmarktcirkel van het SBO. In de tweede ring van de arbeidsmarktcirkel zijn programmalijnen geformuleerd voor de thema's 'werkenden', 'arbeidsorganisaties' en 'nieuwe instroom'. Om inzicht te krijgen voor welke onderwerpen wel en voor welke onderwerpen geen informatie beschikbaar is, maken we *per onderwijssector* schematisch een inventarisatie van de beschikbaarheid van gepubliceerde gegevens voor een programmalijn.

Zoals we in hoofdstuk 1 hebben beschreven, hebben we in samenspraak met het SBO voor de interne analyse gegevens verzameld over onderwerpen die onder het personeelsbeleid van een organisatie vallen en voor de externe analyse gegevens over overheidsbeleid, economie en arbeidsmarkt en over het onderwijsveld zelf. Zowel in de interne als in de externe omgeving gaat het om onderwerpen die invloed hebben op de vraag naar en/of het aanbod van onderwijspersoneel. Na afloop van de gegevensverzameling is gekeken hoe deze informatie aansluit op de arbeidsmarktcirkel.

Er zijn veel bestaande publicaties met informatie over de arbeidsmarkt in het primair en voortgezet onderwijs en in de bve-sector. Er blijven echter ook onderwerpen die effect hebben op vraag en aanbod van personeel op de onderwijsarbeidsmarkt onderbelicht. Zo is bijvoorbeeld niet precies bekend hoe de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zich verhouden tot andere sectoren.

Zoals we in het vervolg van dit hoofdstuk zullen zien, is er voor de sectoren hbo, WO, de onderzoeksinstituten en de academische ziekenhuizen aanzienlijk minder kant-en-klare informatie voorhanden dan voor het PO, VO en de bve-sector.

Doordat relevante informatie over onderwerpen die invloed hebben op de vraag en het aanbod van onderwijspersoneel mist, is het niet mogelijk gebleken om een volledige SWOT-analyse uit te voeren voor de gehele onderwijsarbeidsmarkt. In een SWOT-analyse worden de sterktes en zwaktes uit de interne analyse geconfronteerd met de kansen en bedreigingen die zich in de externe omgeving voordoen. De onderwerpen die uit deze confrontatie

¹ Informatie over de arbeidsmarktcirkel en de interpretatie van de programmalijnen is afkomstig uit: SBO, *Beleidsprogramma 2005-2006 Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt: geactualiseerd programma 2006*.

voortkomen, noemen we 'strategische issues'. Waar mogelijk geven we bij het bespreken van de programmalijnen een voorbeeld van een issue. In bijlage 1 wordt de SWOT-analyse nader toegelicht en geven we een overzicht van de in dit rapport geformuleerde sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen voor de onderwijsarbeidsmarkt.

Figuur 5.1 Arbeidsmarktcrinkel



5.2 Werkenden

5.2.1 Bevorderen van in- en externe mobiliteit

Het SBO acht zowel interne als externe mobiliteit van belang voor de onderwijssector. Voor iedere onderwijssector hebben we aangegeven wat de herkomst is van nieuw personeel en wat de bestemming is van personeel dat uittreedt uit een functie in het onderwijs. Een groot deel van de instromers in het onderwijs is afkomstig uit de marktsector. Deze gegevens zijn echter niet nader uitgesplitst naar functie: we weten niet welk deel van de nieuwe leraren of van de nieuwe directeurs afkomstig is uit de marktsector. Op basis van gegevens uit de Arbeidsmarktbarometers² kunnen we voor het primair en voortgezet onderwijs concluderen dat vooral vacatures voor ondersteunende functies worden vervuld door mensen uit de marktsector. Voorts blijkt uit een onderzoek naar loopbanen van afgestudeerden van de lerarenopleiding voor primair of voortgezet onderwijs dat de grootste groep een 'leraar voor het leven' is. Een 'leraar voor het leven' is iemand die na het afronden van de lerarenopleiding altijd als leraar heeft gewerkt (zonder tijdelijke loopbaanonderbreking).³

Over loopbanen en loopbaanperspectieven binnen het onderwijs is, met uitzondering voor afgestudeerden van een lerarenopleiding, weinig bekend. In hoofdstuk 3 hebben we gezien dat functiedifferentiatie (een middel om carrièreperspectieven te bieden) vooralsnog beperkt wordt ingezet. In het wetenschappelijk onderwijs wordt gebruikgemaakt van het zogenaamde 'tenure track systeem' om jong personeel in de sector te behouden. In tabel 5.1 geven we een overzicht van de beschikbare gepubliceerde gegevens over mobiliteit.

² Berndsén, F.E.M. en C.T.A. van Bergen, *Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs. Vacatures in het 3e kwartaal van 2005* en Diepeveen, M., F.E.M. Berndsén en C.T.A. van Bergen, *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs. Vacatures in het 3e kwartaal van 2005*.

³ R. van der Aa, e.a., *Loopbaanmonitor onderwijs. Onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerden van de lerarenopleiding 1970-2003*.

Tabel 5.1 Gegevens over in- en externe mobiliteit

Sector	Beschikbaarheid bestaande publicaties	Onderwerpen
PO	+	Loopbanen afgestudeerden lerarenopleiding Functiedifferentiatie wordt beperkt ingezet Instromers naar herkomst (F3.5) Uitstroom naar bestemming (F3.6)
VO	+	Loopbanen afgestudeerden lerarenopleiding Functiedifferentiatie wordt beperkt ingezet Instromers naar herkomst (F3.5) Uitstroom naar bestemming (F3.6)
BVE	+/-	Functiedifferentiatie wordt beperkt ingezet Instromers naar herkomst (F3.5) Uitstroom naar bestemming (F3.6)
HBO	+/-	Instromers naar herkomst (F3.5) Uitstroom naar bestemming (F3.6)
WO	+/-	'Tenure track systeem' Instromers naar herkomst (F3.5) Uitstroom naar bestemming (F3.6)
OI	+/-	Instromers naar herkomst (F3.5) Uitstroom naar bestemming (F3.6)
AZ	+/-	Instromers naar herkomst (F3.5) Uitstroom naar bestemming (F3.6)

Bevorderen van in- en externe mobiliteit valt onder het onderwerp 'werkenden' in de arbeidsmarktcrinkel. Het volgende voorbeeld laat zien dat er ook een andere manier dan het bevorderen van mobiliteit is om het huidige personeelsbestand in beweging te houden en aan te passen aan ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

SWOT-voorbeeld 5.1 Flexibel omgaan met aanstellingsomvang

Tussen 2007 en 2010 doet zich een tijdelijke daling voor in het leerlingenaantal in het voortgezet onderwijs. Vanwege de verwachte lerarentekorten in het voortgezet onderwijs is het niet wenselijk in deze periode arbeidskrachten kwijt te raken. De kans bestaat dat door dalende leerlingaantallen scholen personeel zouden moeten laten afvloeien. Een sterk punt is dat in het onderwijs veel personeelsleden het prettig vinden om in deeltijd te werken. Bij de tijdelijke afname van leerlingenaantallen kan daarom tijdelijke werktijdverkortingen worden gestimuleerd. Een mogelijkheid hiervoor is het bieden van een garantie om de oude aanstellingsomvang weer terug te krijgen. Door meerdere personeelsleden korter te laten werken in plaats van het laten afvloeien van één of meer personen, blijven meer leraren in dienst en betrokken bij het onderwijs. Daarmee wordt de kans groter dat dit arbeidspotentieel voor het onderwijs toegankelijk blijft op het moment dat personeelstekorten toe gaan nemen.

5.2.2 Verbetering kwaliteit van de arbeid

Het verbeteren van de kwaliteit van arbeid acht het SBO van belang voor het behoud van zittend personeel, voor het vergroten van de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs en voor het imago van de sector. Onder een goede kwaliteit van de arbeid verstaat SBO naast een concurrerend pakket van arbeidsvoorwaarden, vooral dat onderwijspersoneel kan functioneren onder goede arbeidsomstandigheden.

In dit rapport zijn gegevens opgenomen over de tevredenheid over functieaspecten, zoals tevredenheid over arbeidsomstandigheden en over arbeidsvoorwaarden. Omdat de tevredenheid vergeleken kan worden met de tevredenheid van werknemers in andere overheidssectoren, is het een goede indicator voor de kwaliteit van de arbeid. Uit het personeels- en mobiliteitsonderzoek blijkt dat werknemers in het onderwijs met name tevreden zijn over de inhoud van het werk. In ieder van de zeven onderwijssectoren is rond de negentig procent tevreden over de inhoud van het werk. Over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden zijn werknemers in het onderwijs minder positief.⁴

Meer objectieve gegevens over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden zijn beperkt beschikbaar. Zo is alleen globaal bekend hoe de salarissen in het onderwijs zich verhouden tot de markt. Ook de secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen niet goed vergeleken worden met andere sectoren. Een specifiek onderwerp in de arbeidsvoorwaarden is kinderopvang. In de externe analyse hebben we geconstateerd dat er in het primair en voortgezet onderwijs in toenemende mate gebruikgemaakt wordt van de kinderopvangregeling. Voor de andere onderwijssectoren is niet bekend in welke mate gebruikgemaakt wordt van kinderopvang. Ook is niet bekend welk effect de Wet Kinderopvang heeft gehad op het gebruik van kinderopvang.

Een ander aspect dat invloed heeft op de kwaliteit van arbeid is de ontwikkeling van het ziekteverzuim. In alle onderwijssectoren hebben we gezien dat het ziekteverzuim sterk is afgenomen in de afgelopen jaren. We hebben gezien dat in de periode 2000 tot 2004 in het primair en voortgezet onderwijs het ziekteverzuim is afgenomen met 2,4 procentpunt. In de periode 2000 tot 2003 is het ziekteverzuim bij de academische ziekenhuizen gedaald met 1,6 procentpunt. Voor de andere sectoren zijn kortere tijdreeksen beschikbaar (2002 tot 2004) en ook daar zien we forse dalingen (tabel 3.14). In SWOT-voorbeeld 5.2 geven we aan waarom het van belang is om juist ten tijde van hoogconjunctuur alert te blijven op ziekteverzuim.

⁴ Ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2003-2004*.

SWOT-voorbeeld 5.2 Alert op ziekteverzuim ten tijde van hoogconjunctuur

Bij het aantrekken van de economie ontstaat het gevaar dat het ziekteverzuim toeneemt. Een aantrekkende economie zorgt voor een krappere arbeidsaanbod. Dit kan leiden tot een verzwaring van de werklust (met name op tekortscholen) en minder afhankelijkheid van werknemers, wat beide een stuwende werking op het ziekteverzuim heeft. Door binnen de sector onderwijs gezamenlijk de aandacht te blijven vestigen op het ziekteverzuim (eventueel via arboconvenanten) en nieuwe ideeën te ontwikkelen over hoe het verzuim op een laag niveau kan worden gehouden, kunnen maatregelen worden ontwikkeld om een mogelijke stijging van het verzuim tegen te gaan. Zonder extra maatregelen is de kans groot dat het verzuim toe gaat nemen naarmate de spanning op de arbeidsmarkt gaat toenemen.

Voor het verbeteren van de kwaliteit van arbeid is het belangrijk om aandacht te besteden aan werkplezier. Werkplezier kan op talloze manieren worden beïnvloed, zoals het verlagen van de werkdruk, het inzetten van taakspecialisatie en het begeleiden van nieuwe werknemers.

In dit rapport hebben we diverse gegevens opgenomen die bijdragen aan de kwaliteit van de arbeid. Naast gegevens over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, zijn we ingegaan op taakspecialisatie, op de aandacht voor competenties van onderwijspersoneel (bekwaamheidseisen die voortkomen uit de Wet BIO, het benutten van EVC en opleiden in de school) en op de samenstelling van het personeel.

In de interne analyse (hoofdstuk 3) hebben we gezien dat de personeels-samenstelling in het onderwijs niet evenwichtig is. In het primair onderwijs en in de academische ziekenhuizen zijn vrouwen oververtegenwoordigd in het personeelsbestand. In het PO, VO, de bve-sector en het wetenschappelijk onderwijs hebben we gezien dat mannen sterk zijn oververtegenwoordigd in de hogere functies. Voor de andere sectoren beschikken we niet over een uitsplitsing van het personeelsbestand naar geslacht en functie.

Een ander aspect van de personeelssamenstelling is de leeftijdsopbouw in het personeelsbestand. In dit rapport hebben we geconstateerd dat alle onderwijssectoren steeds meer te maken hebben met vergrijzing van het personeelsbestand. In het wetenschappelijk onderwijs, de academische ziekenhuizen en in het primair onderwijs is in vergelijking met de andere onderwijssectoren aanzienlijk meer jong personeel werkzaam.

Een laatste punt dat aan de orde is gekomen over de samenstelling van het personeel, is het aandeel werknemers van allochtone afkomst. In het PO, VO en de bve-sector is het aandeel werknemers van allochtone afkomst relatief laag. Bij de NWO-onderzoeksinstellingen zijn allochtone werknemers goed vertegenwoordigd in het personeelsbestand. Voor de andere onderwijssectoren zijn deze gegevens niet beschikbaar.

In tabel 5.2 geven we een overzicht van de beschikbaarheid van gepubliceerde gegevens die betrekking hebben op de kwaliteit van arbeid.

Tabel 5.2 Gegevens over kwaliteit van arbeid

Sector	Beschikbaarh. bestaande publicaties	Onderwerpen
PO	+/-	<p>Werkgelegenheid naar geslacht (T3.1) en functie (T3.2), naar leeftijd (F3.1 en F3.2)</p> <p>Ontwikkeling percentage allochtone werknemers naar functie (T3.3)</p> <p>Ontwikkeling in de gemiddelde aanstellingsomvang naar geslacht en naar functie (T3.4)</p> <p>Tevredenheid met huidige aanstellingsomvang (T3.6)</p> <p>Tevredenheid met functieaspecten (T 3.11)</p> <p>Regelingen die onderwijspersoneel graag verbeterd zou zien (T 3.12)</p> <p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p> <p>Ontwikkeling gebruik kinderopvangregeling (T 4.2)</p>
VO	+/-	<p>Werkgelegenheid naar geslacht (T3.1) en functie (T3.2), naar leeftijd (F3.1 en F3.2)</p> <p>Ontwikkeling percentage allochtone werknemers naar functie (T3.3)</p> <p>Ontwikkeling in de gemiddelde aanstellingsomvang naar geslacht en naar functie (T3.4)</p> <p>Tevredenheid met huidige aanstellingsomvang (T3.6)</p> <p>Tevredenheid met functieaspecten (T 3.11)</p> <p>Regelingen die onderwijspersoneel graag verbeterd zou zien (T 3.12)</p> <p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p> <p>Ontwikkeling gebruik kinderopvangregeling (T 4.2)</p>
BVE	+/-	<p>Werkgelegenheid naar geslacht (T3.1) en functie (T3.2), naar leeftijd (F3.1 en F3.2)</p> <p>Ontwikkeling percentage allochtone werknemers naar functie (T3.3)</p> <p>Ontwikkeling in de gemiddelde aanstellingsomvang naar geslacht en naar functie (T3.4)</p> <p>Tevredenheid met huidige aanstellingsomvang (T3.6)</p> <p>Tevredenheid met functieaspecten (T 3.11)</p> <p>Regelingen die onderwijspersoneel graag verbeterd zou zien (T 3.12)</p> <p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p>
HBO*	+/-	<p>Werkgelegenheid naar geslacht (T3.1), naar leeftijd (F3.1 en F3.2)</p> <p>Tevredenheid met functieaspecten (T 3.11)</p> <p>Regelingen die onderwijspersoneel graag verbeterd zou zien (T 3.12)</p> <p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p>
WO	+/-	<p>Werkgelegenheid naar geslacht (T3.1) en functie (T3.2), naar leeftijd (F3.1 en F3.2)</p> <p>Gemiddelde aanstellingsomvang naar geslacht (T3.4)</p> <p>Tevredenheid met functieaspecten (T 3.11)</p> <p>Regelingen die onderwijspersoneel graag verbeterd zou zien (T 3.12)</p> <p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p>
OI	+/-	<p>Werkgelegenheid naar geslacht (T3.1), naar leeftijd (F3.1 en F3.2)</p> <p>Doelgroeppercentage (percentage werknemers van allochtone afkomst)</p> <p>Gemiddelde aanstellingsomvang naar geslacht (T3.4)</p> <p>Tevredenheid met functieaspecten (T 3.11)</p> <p>Regelingen die onderwijspersoneel graag verbeterd zou zien (T 3.12)</p> <p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p>
AZ	+/-	<p>Werkgelegenheid naar geslacht (T3.1), naar leeftijd (F3.1 en F3.2)</p> <p>Tevredenheid met functieaspecten (T 3.11)</p> <p>Regelingen die onderwijspersoneel graag verbeterd zou zien (T 3.12)</p> <p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p>

* Voor informatie over de werkdruk in het HBO verwijzen we naar: O. Verheij en M. Gemmeke, *Werkdruk in het HBO*.

5.2.3 Stimuleren professionele ontwikkeling

Het stimuleren van de professionele ontwikkeling van onderwijspersoneel is om verschillende redenen belangrijk. De Wet BIO geeft werkgevers de verantwoordelijkheid om de bekwaamheidseisen van onderwijspersoneel te onderhouden. Daarnaast neemt de diversiteit van onderwijspersoneel toe in termen van vooropleiding en arbeidsverleden en werkprocessen veranderen. In de externe analyse hebben we gezien dat het Ministerie van OCW scholen stimuleert om zich te ontwikkelen tot een professionele arbeidsorganisatie. Het stimuleren van professionele ontwikkeling begint bij een goed personeelsbeleid. In het primair en voortgezet onderwijs en in de bve-sector is integraal personeelsbeleid ingevoerd. Integraal personeelsbeleid betekent het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers en de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school, ingebed in de strategische positie in de eigen omgeving. Hierbij wordt professioneel gebruikgemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die zijn gericht op de ontwikkeling van de individuele medewerkers.

Voor het PO, VO en de bve-sector zijn gegevens beschikbaar over het percentage scholen waar functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken worden gehouden en in welke mate beloningsdifferentiatie wordt toegepast. In het primair en voortgezet onderwijs worden op de meeste scholen regelmatig functioneringsgesprekken gevoerd (tabel 3.8). In de bve-sector worden minder functioneringsgesprekken gevoerd en wordt de kwaliteit van de gesprekken lager beoordeeld (tabel 3.9). Op een minderheid (tussen 10 en 25 procent) van scholen in het PO, VO en de bve-sector worden regelmatig beoordelingsgesprekken gevoerd. Beloningsdifferentiatie wordt beperkt toegepast en komt het meeste voor in de bve-sector (figuur 3.4 en tabel 3.10).

Er zijn geen studies beschikbaar die meer in detail ingaan op professionalisering van het personeel en de wijze waarop die professionalisering vorm krijgt. Vragen als 'hoe is de professionalisering georganiseerd?' en 'hoe wordt professionalisering bekostigd?' blijven in dit onderzoek onbeantwoord. Voor de andere sectoren ontbreekt informatie over de professionele ontwikkeling.

Tabel 5.3 Gegevens over stimuleren professionele ontwikkeling

Sector	Beschikbaarheid bestaande publicaties	Onderwerpen
PO	+/-	Percentage scholen dat een (meerjarig) formatieplan heeft (T3.7) Gegevens uit de IPB-monitor: functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en beloningsdifferentiatie (T 3.8 en F 3.4) Regionale platforms
VO	+/-	Percentage scholen dat een (meerjarig) formatieplan heeft (T3.7) Gegevens uit de IPB-monitor: functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en beloningsdifferentiatie (T 3.8 en F 3.4) Regionale platforms
BVE	+/-	Gegevens uit de IPB-monitor: functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en beloningsdifferentiatie (T 3.9 en T 3.10)
HBO	-	
WO	-	
OI	-	
AZ	-	

5.3 Arbeidsorganisaties

5.3.1 Vernieuwing van het werkproces

In de lijst met onderwerpen die vooraf aan dit onderzoek in overleg met SBO is opgesteld, kwam vernieuwing van het werkproces niet aan de orde.⁵ Desondanks zijn er in dit rapport enkele onderwerpen besproken die in dit deel van de arbeidsmarktcirkel passen. Er is ingegaan op de professionalisering in het personeelsbeleid (PO, VO en bve), op de inzet van taakspecialisatie en functiedifferentiatie en op de inzet van combifuncties bij de brede school. Vernieuwingen kunnen tot meer efficiëntie en flexibiliteit leiden. In dit rapport is niet aan de orde gekomen welke vernieuwingen in het werkproces effectief zijn met het oog op personeelstekorten.

5.3.2 Bedrijfsvoering

Ook bedrijfsvoering kwam in de vooraf opgestelde onderwerpenlijst niet aan de orde. In dit deel van de arbeidsmarktcirkel staat een adequate informatievoorziening centraal. Het gaat hierbij om de interne informatievoorziening (bijvoorbeeld registratie van het ziekteverzuim), maar ook om informatie over

⁵ Voor het voortgezet onderwijs heeft SBO een onderzoek laten uitvoeren over dit onderwerp: S. Frielink e.a. *Optimalisering personeelsinzet Voorgezet Onderwijs*. Hoofddorp: TNO.

de omgeving waarin de organisatie verkeert (bijvoorbeeld het aanbod van personeel in de regio). In hoofdstuk 3 hebben we aangegeven welk deel van de scholen voor primair en voortgezet onderwijs personeelstekorten of -overschotten verwachten en of deze scholen een (meerjarige) formatieplan hebben. Totaal heeft 11 procent van de scholen voor basisonderwijs en 27 procent van de scholen voor voortgezet onderwijs een meerjarig formatieplan. Ongeveer zestig procent van de scholen heeft een eenjarig formatieplan en een minderheid van de scholen heeft geen formatieplan.

5.3.3 Samenwerking in de lokale en regionale omgeving

Zowel het SBO als het Ministerie van OCW achten regionale samenwerking van groot belang voor het uitwisselen van kennis en ervaring met andere sectoren en voor het werven van bekwaam personeel.

In dit rapport is beschreven dat naar aanleiding van een convenant regionale platforms zijn ontstaan om in te spelen op (verwachte) personeelstekorten. In 2005 waren er totaal 32 regionale platforms waarvan de meeste zich nog in de opstartfase bevinden. Er is geen informatie over zelf geïnitieerde samenwerking tussen onderwijsinstellingen en andere partijen.

Een ontwikkeling die samenwerking tussen verschillende sectoren noodzakelijk maakt, is de brede school. Volgens het meest recente jaarbericht over brede scholen komt de samenwerking in de brede school goed op gang. In een brede school werkt een school voor primair of voortgezet onderwijs samen met andere organisaties binnen het maatschappelijk veld. Om elkaars expertise te benutten, wordt hierbij in toenemende mate gebruikgemaakt van combifuncties.

Tabel 5.4 Gegevens over samenwerking in de lokale en regionale omgeving

Sector	Beschikbaarheid bestaande publicaties	Onderwerpen
PO	+/-	Aandacht voor knelpunten in de regio en regionale platforms Brede school
VO	+/-	Aandacht voor knelpunten in de regio en regionale platforms Brede school
BVE	+/-	Aandacht voor knelpunten in de regio en regionale platforms
HBO	-	
WO	-	
OI	-	
AZ	-	

In hoofdstuk 4 hebben we de toenemende segregatie in het onderwijs geïnterpreteerd als een bedreiging voor de onderwijsarbeidsmarkt, omdat er een tendens is dat leerkrachten wegtrekken van scholen met leerlingen uit achterstandssituaties. Voorbeeld 5.3 laat zien hoe het onderwijs zich hiertegen kan verdedigen door binnen de regio samen te werken.

SWOT-voorbeeld 5.3 Regionaal personeelsbeleid voor achterstandsscholen

Het wegtrekken van leerkrachten van scholen met leerlingen uit achterstandssituaties kan door afspraken binnen een regio beter worden opgevangen. Binnen een gemeente kan een diversiteit aan scholen bestaan: scholen die geen problemen hebben om leerkrachten te werven en vast te houden en scholen die daar als gevolg van segregatie, achterstanden, risicoleerlingen et cetera wel moeite mee hebben. Binnen een samenwerkingsverband kunnen afspraken worden gemaakt om een eenduidig beleid te voeren, waarbij nieuwe leerkrachten deels op niet-achterstandsscholen en deels op achterstandsscholen worden ingezet. Een nieuwe leerkracht krijgt daarmee een baan op voorwaarde dat hij of zij een dag (of meer dagen) per week ook op een achterstandsschool werkt (binnen dezelfde baan, de leerkracht wordt met een baan op twee scholen aangesteld), of op voorwaarde dat hij een bepaalde periode per jaar bijspringt op achterstandsschool. Een samenwerkingsverband kan hiervoor ook gerichte afspraken maken over de inzet van nascholingsgelden. Het voordeel van regionale afspraken is dat individuele werkgevers niet meer het risico lopen dat leraren weglekken naar concurrerende besturen.

5.4 Nieuwe instroom

5.4.1 Verbetering flexibiliteit en kwaliteit van opleiding en scholing

In dit deel van de arbeidsmarktcirkel gaat het om de aansluiting tussen het aanbod van onderwijsopleidingen en de beroepspraktijk in het onderwijs. Dit onderwerp behoorde niet tot de onderwerpen van de interne of externe analyse. In de externe analyse hebben we aangegeven dat EVC kansen biedt voor het aanbod onderwijspersoneel. Zowel onderwijsopleidingen als werkgevers in het onderwijs kunnen van deze regeling gebruikmaken.

5.4.2 Vergroten van het potentiële aanbod aan onderwijspersoneel

In de komende jaren zal de instroom van nieuw onderwijspersoneel niet toereikend zijn om aan de vraag naar onderwijspersoneel te kunnen voldoen. Het behoud van pasafgestudeerde leraren voor de sector acht het SBO daarom van groot belang. In de externe analyse hebben we geconstateerd dat een aanzienlijk deel van de pabo- en nlo-afgestudeerden anderhalf jaar na het afstuderen niet werkzaam is als leraar. Een deel van hen studeert verder en een ander deel kiest voor een ander beroep. De belangrijkste reden om na het afstuderen buiten het onderwijs te gaan werken is dat het moeilijk is om aan het werk te komen in het onderwijs. Voor afgestudeerden van de nlo of ulo is de aantrekkingskracht van banen buiten het onderwijs ook een belangrijk

motief om niet in het onderwijs te gaan werken. Als meer gedetailleerd inzicht bestaat in de keuzeprocessen die ertoe leiden dat afgestudeerden van de lerarenopleiding niet in het onderwijs gaan werken, kunnen maatregelen worden ontwikkeld om hun arbeidspotentieel te benutten voor het onderwijs. Naast het benutten van het huidige arbeidspotentieel is het van belang om het potentiële aanbod van onderwijspersoneel te vergroten (bijvoorbeeld door de interesse voor lerarenopleidingen te stimuleren en het benadrukken van het belang van zij-instroom). In tabel 5.5 is weergegeven welke gegevens uit bestaande publicaties we voor ieder van de onderwijssectoren over dit onderwerp hebben opgenomen in het rapport. In de tabel is te zien dat er voor het primair en voortgezet onderwijs uitgebreide informatie beschikbaar is over het potentiële aanbod van nieuw onderwijspersoneel. In de andere sectoren is minder informatie beschikbaar, maar ook voor die sectoren bestaat inzicht in de ontwikkeling van het ziekteverzuim, de herkomst van instromers en het wachtgeldvolume.

Eerder in dit hoofdstuk hebben we gezien dat het ziekteverzuim in het onderwijs in de afgelopen jaren sterk is afgenomen. In het primair onderwijs is het ziekteverzuim tussen 2000 en 2004 met 2,4 procentpunt afgenomen. Omdat in het PO direct mag worden vervangen (vergoed door het Vervangingsfonds), betekent dit dat in deze periode 2,4 procentpunt arbeidscapaciteit is vrijgekomen. Ook in de andere sectoren leidt de afname van het ziekteverzuim tot een afname van de vraag naar personeel.

Wanneer we naar de herkomst van nieuwe werknemers in het onderwijs kijken zien we dat een aanzienlijk deel afkomstig is uit de marktsector (figuur 3.5). Zoals we eerder in dit hoofdstuk hebben aangegeven is niet bekend welke functies mensen afkomstig uit de marktsector binnen het onderwijs gaan vervullen.

In tabel 3.15 hebben we gezien dat het aantal uitgereikte geschiktheidverklaringen voor zij-instromers in het primair onderwijs na schooljaar 2002/2003 sterk is afgenomen. Voor het voortgezet onderwijs werden in 2003/2004 ongeveer evenveel geschiktheidverklaringen uitgereikt voor zij-instromers als in 2002/2003.

Hoewel een groot wachtgeldvolume niet wenselijk is, kan het wachtgeldvolume gezien worden als een reserve voor onderwijspersoneel. In hoofdstuk 3 hebben we gezien dat het aantal wachtgelders binnen iedere onderwijssector fors afneemt.

Hieronder beschrijven we enkele voorbeelden van ontwikkelingen rond de onderwijsarbeidsmarkt die een positief effect kunnen hebben op het aanbod van onderwijspersoneel. Zo kan het aanbod van onderwijspersoneel worden vergroot door gebruik te maken van EVC (voorbeeld 5.4).

SWOT-voorbeeld 5.4 Benutten van EVC

Bij de erkenning van verworven competenties worden bekwaamheden die iemand buiten zijn opleiding heeft opgedaan erkend met bijvoorbeeld een certificaat. Deze bekwaamheden hoeft iemand die belangstelling heeft voor een baan het onderwijs dus niet meer te leren in een onderwijsopleiding. Hierdoor wordt de omscholing korter en is het aantrekkelijker voor mensen uit andere sectoren om over te stappen naar het onderwijs. Gebrek aan valide instrumenten om competenties te erkennen vormt nu nog een belemmering om gebruik te maken van EVC. Het verdient aanbeveling om de sector te ondersteunen bij het ontwikkelen van deze instrumenten en de sector bekend te maken met bestaande instrumenten.

In hoofdstuk 4 hebben we gezien dat bij de brede school gebruikgemaakt wordt van combifuncties. Hiermee kan personeel uit andere sectoren worden aangetrokken ten bate van het onderwijs (voorbeeld 5.5).

SWOT-voorbeeld 5.5 Wisselwerking met andere sectoren

Samenwerking tussen het onderwijs en sectoren zoals welzijn en zorg brengt personeel uit de andere sectoren dichterbij de onderwijsarbeidsmarkt. Uit de overwegingen bij de studiekeuze blijkt een fors deel van de studenten die een sociaal-culturele opleiding volgen een lerarenopleiding te hebben overwogen. Dit betekent dat er binnen deze groep interesse bestaat voor het lerarenberoep. Samenwerking tussen onderwijs en welzijn, het instellen van combifuncties, taakspecialisatie en het erkennen van eerder verworven competenties zijn allemaal mogelijkheden om personeel uit sectoren die aan het onderwijs verwant zijn aan te trekken.

Verder hebben we in hoofdstuk 4 gezien dat er een versoepelde immigratie-procedure is voor kennismigranten. Dit levert nieuw arbeidspotentieel op voor universiteiten.

Tabel 5.5 geeft een overzicht van de gegevens over het (potentieel) aanbod van onderwijspersoneel.

Tabel 5.5 Gegevens over vergroten (potentieel) aanbod onderwijspersoneel

Sector	Beschikbaarheid bestaande publicaties	Onderwerpen
PO	+	<p>Aandacht voor knelpunten in de regio en regionale platforms</p> <p>Tevredenheid met de huidige aanstellingsomvang (T3.6)</p> <p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p> <p>Instromers naar herkomst (F3.5)</p> <p>Ontwikkeling uitgereikte geschiktheidverklaringen zij-instroom (T3.15)</p> <p>Ontwikkeling wachtgeldvolume (T3.16)</p> <p>Ontwikkeling gebruik kinderopvangregeling (T 4.2)</p> <p>Keuze voor de lerarenopleiding (T4.6 en T4.7)</p> <p>Ontwikkeling instroom en gediplomeerde uitstroom van de lerarenopleidingen (T4.8)</p> <p>Werken als leraar na de hbo-opleiding (T4.9)</p>
VO	+	<p>Aandacht voor knelpunten in de regio en regionale platforms</p> <p>Tevredenheid met de huidige aanstellingsomvang (T3.6)</p> <p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p> <p>Instromers naar herkomst (F3.5)</p> <p>Ontwikkeling uitgereikte geschiktheidverklaringen zij-instroom (T3.15)</p> <p>Ontwikkeling wachtgeldvolume (T3.16)</p> <p>Ontwikkeling gebruik kinderopvangregeling (T 4.2)</p> <p>Keuze voor de lerarenopleiding (T4.6 en T4.7)</p> <p>Ontwikkeling instroom en gediplomeerde uitstroom van de lerarenopleidingen (T4.8)</p> <p>Werken als leraar na de hbo-opleiding (T4.9)</p>
BVE	+/-	<p>Aandacht voor knelpunten in de regio en regionale platforms</p> <p>Tevredenheid met de huidige aanstellingsomvang (T3.6)</p> <p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p> <p>Instromers naar herkomst (F3.5)</p> <p>Ontwikkeling wachtgeldvolume (T3.16)</p>
HBO	+/-	<p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p> <p>Instromers naar herkomst (F3.5)</p> <p>Ontwikkeling wachtgeldvolume (T3.16)</p>
WO	+/-	<p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p> <p>Instromers naar herkomst (F3.5)</p> <p>Ontwikkeling wachtgeldvolume (T3.16)</p>
OI	+/-	<p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p> <p>Instromers naar herkomst (F3.5)</p> <p>Wachtgeldvolume (T3.16)</p>
AZ	+/-	<p>Ontwikkeling ziekteverzuim (T 3.14)</p> <p>Instromers naar herkomst (F3.5)</p>

LITERATUUR

- Aa, van der, R., B. van Hulst, M. Pat, I. Vossen, *Loopbaanmonitor onderwijs. Onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerden van de lerarenopleiding 1970-2003*. Rotterdam: Ecorys, september 2004.
- Aa, van der, R., B. van Hulst, M. Pat, I. Vossen, *Loopbaanmonitor onderwijs 2005. Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleidingen in 2003 en 2004*. Rotterdam: Ecorys, juli 2005.
- Bergen, van, C.T.A., B. Dekker, S.W. van der Ploeg en G.A. Deuning, *Effectiviteit van de reiskostenregeling in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en BVE-sector*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, 2002.
- Bergen, van, C.T.A., M. Diepeveen en J.J. van der Wel, *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2004-2005. Vacatures in het schooljaar 2004-2005*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, oktober 2005.
- Berndsen, F.E.M. en C.T.A. van Bergen, *Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2005*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, februari 2006.
- Bijl, R.V., A. Zorlu, A.S. van Rijn, R.P.W. Jennissen en M. Blom, *Integratiekaart 2005, De maatschappelijke integratie van migranten in de tijd gevolgd: trend- en cohortanalyses*. Den Haag: CBS en WODC, 2005.
- Burg, van der, C.L. en B. Cuelenaere, *Vrouwen in de schoolleiding in het basisonderwijs: verdiepend onderzoek in het kader van de monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2005*. Leiden: Bureau Astri, maart 2006.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Jaarboek onderwijs in cijfers 2006*. Voorburg/Heerlen, 2005.
- Centraal Planbureau, *Macro Economische Verkenning 2005*. Den Haag: SDU Uitgevers, 2004.
- Dekker, B., E. van Doorn en M. Gemmeke, *Verzuimbeleid en reïntegratietrajecten: Eindmeting in het kader van de evaluatie deelconvenant arbo- en verzuimbeleid psychische belasting HOO*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, oktober 2005.
- Diepeveen, M., F.E.M. Berndsen en C.T.A. van Bergen, *Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs, Vacatures in het 3^e kwartaal van 2005*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, februari 2006.
- Frambach, R.T. en E.J. Nijssen, *Marketingstrategie. Het schrijven van een strategisch marketingplan*. Houten, 1999.
- Gemmeke, M. en F. Adams, *Flexibilisering van de arbeidsduur in PO, VO en BVE*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, 2001.
- Gemmeke, M., L. Olsthoorn en J.A.E. Rigter, *Evaluatie van de Wet evenredige vertegenwoordiging vrouwen in leidinggevende functies: tweede meting*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, november 2005.

- Hoof, J.J. van, en J. Dronkers, *Onderwijs en arbeidsmarkt: Een verkenning van de relaties tussen onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidssysteem*. Deventer: Van Loghum Slaterus B.V., 1980.
- Inspectie van het onderwijs, *Onderwijsverslag over het jaar 2002*. Utrecht April 2003.
- Inspectie van het onderwijs, *Onderwijsverslag 2003-2004*. Utrecht, April 2005.
- Jongsma, M., *De klant in beeld: Wet kinderopvang en de gevolgen voor gebruikers*. Groningen: Vyvoj, februari 2006.
- Jongsma, M., *Samenvatting van de eindrapportage gevolgen Wet kinderopvang voor de gebruikers*. Groningen: Vyvoj, 2006.
- Klaeijssen, A., B. Hövels, C. van Osch en M. van den Dungen, *Bevoegd zijn en bekwaam blijven! EVC voor nieuw en zittend onderwijspersoneel*. Nijmegen/s-Hertogenbosch, mei 2005.
- Koninklijke Bibliotheek, *Jaarverslag 2004*. gepubliceerd op www.koninklijkebibliotheek.nl.
- Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen, *Jaarverslag 2004*. Amsterdam, 2005.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Personeels- en mobiliteitsonderzoek overheidspersoneel 2003-2004*. April 2005.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt: Beleidsplan Onderwijspersoneel*. Den Haag, juni 2004.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Onderwijsdeelname 1990-2020: beelden anno 2005*. Den Haag, 2005.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Referentieraming 2005: methodiek en tabellen*. Den Haag, 2005.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Voortgangsrapportage Beleidsplan Onderwijspersoneel 2005*. Den Haag, 2005.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Werken in het onderwijs 2006*. Den Haag: SDU, 2005.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Jaarrapportage arboconvenanten 2004*. Den Haag, maart 2005.
- Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, *Sociaal Jaarverslag 2004*, gepubliceerd op www.nwo.nl.
- Oberon Onderzoek en Advies, *Brede scholen in Nederland, Jaarbericht 2005*. Utrecht, mei 2005.
- Onderwijsraad, *Bakens voor spreiding en integratie, advies*. Den Haag: 2005.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt: L. Borghans en B. Golsteyn, *De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep*. Den Haag: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, januari 2005.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*. Maastricht, 2005.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen, *Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004-2005. Vacatures in het schooljaar 2004-2005*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, oktober 2005.

- Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, *Beleidsprogramma 2005-2006*
Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt: geactualiseerd programma 2006,
Den Haag, oktober 2005.
- Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, *Jaarboek 2005: Onderwijsarbeidsmarkt
in beeld*. Den Haag, Januari 2006.
- Star, van der, A., *Eindrapportage Arboconvenant Academische Ziekenhuizen*.
Groningen, juni 2004.
- Tweede Kamer, *Trendnota Arbeidszaken Overheid 2006*, vergaderjaar 2005-
2006, 30 301, nrs. 1-2.
- Uitert, van, Kees en Jos de Jonge, *Monitor regionale platforms
onderwijsarbeidsmarkt, Rapport 2004-2005*. Concept. Zoetermeer: EIM,
2005.
- Veen, van der, Jochem en Ton Klein, *Monitor integraal personeelsbeleid in het
PO en VO, vierde meting*. Leiden: Research voor Beleid, maart 2005.
- Veerman, T.J. en C.G.L. van Deursen, *Monitor arbeid, zorg en levensloop:
cijfermatig deel*. Leiden: Bureau Astri, 2006.
- Verheij, O. en C.T.A. van Bergen, *Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004-
2005. Vacatures in het schooljaar 2004-2005*. Amsterdam: Regioplan
Beleidsonderzoek, oktober 2005.
- Verheij, O. en C.T.A. van Bergen, *Personeelsopbouw en personeelsbeleid in
het onderwijs, studie in het kader van het advies 'Nieuw
Onderwijspersoneel*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek, april 2006.
- Vermeij, A. en S.W. van der Ploeg, *Verzuim onder personeel in het onderwijs
2004. Cijfers over BO, SO en VO*. Amsterdam: Regioplan
Beleidsonderzoek, oktober 2005.
- Vrieze, G., L. Houben en N. van Kessel, *Functiedifferentiatie in het onderwijs,
Verdiepingsstudie aandachtsgroepenmonitor 2003*. Nijmegen: ITS, 2003.
- Vrieze, G. en R. Kloosterman. *Tweede voortgangsrapportage pilots lumpsum
primair onderwijs*. Nijmegen: ITS, 2005.
- VSNU, *Alliantie: Branchejaarverslag Universiteiten 2004*. Den Haag,
september 2005.
- VSNU, *Factsheet IR: Personele ontwikkelingen*. Den Haag, oktober 2005.
- VSNU, *WOPI-tabellen per 31-12-04*, gepubliceerd op www.vsnu.nl.
- Wel, van der, J.J. en M. Gemmeke, *Werkgeversbijdrage in de kinderopvang:
de situatie op de peildatum 1 juli 2004*. Amsterdam: Regioplan
Beleidsonderzoek, 2005.
- Wonderen, van, Ron, *Monitor integraal personeelsbeleid in de Bve-sector,
derde meting (2005)*. Leiden: Research voor Beleid, mei 2005.

Geraadpleegde websites

www.arboconvenanten.szw.nl
www.arboservicepunthoo.nl
www.apo.onderwijsarbeidsmarkt.nl
www.azwinfo.nl
www.bredeschool.nl
www.ipb-onderwijs.nl
www.hbo-raad.nl
www.minjus.nl
www.minocw.nl
www.minszw.nl
www.onderbouw-vo.nl
www.statline.nl

BIJLAGE 1

TOELICHTING SWOT-ANALYSE

In een SWOT-analyse worden onderwerpen uit de interne omgeving geconfronteerd met onderwerpen uit de externe omgeving om tot strategische issues te komen. Issues worden geformuleerd op basis van het onderstaande schema:

SWOT-analyse

	Kansen	Bedreigingen
Sterke kanten	BENUTTEN	VERDEDIGEN
Zwakke kanten	VERSTERKEN	TERUGTREKKEN

De kwadranten van het schema lichten we hieronder kort toe:

Benutten

Sterke kanten van de onderwijsarbeidsmarkt worden ingezet om kansen uit de externe omgeving te benutten. Hierin gaat het om proactief beleid: problemen worden meteen aangepakt.

Versterken

Kansen worden aangegrepen om de uitgangspositie te versterken. Zwakke punten worden met behulp van kansen die zich in de externe omgeving voordoen minder zwak (of zelfs sterk).

Verdedigen

Sterke kanten van de onderwijsarbeidsmarkt worden aangegrepen om bedreigingen uit de externe omgeving tegen te gaan. Hierin gaat het om preventief beleid.

Terugtrekken

Wanneer zwakke kanten en bedreigingen samenkomen, worden de kosten te groot om tegen de baten op te wegen. De aanbeveling is om aan onderwerpen die hieronder vallen geen prioriteit te geven in de beleidsvorming.

Hieronder geven we een overzicht van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen die we in dit rapport hebben geformuleerd:

Sterktes

- 1) Jong personeelsbestand in PO, WO en AZ.
- 2) Potentiële arbeidscapaciteit vanwege groot aantal deeltijdwerkers (in combinatie met verjonging van het personeelsbestand).
- 3) Professionalisering in het personeelsbeleid.
- 4) Het inzetten van functiedifferentiatie en taakspecialisatie.
- 5) Aandacht voor knelpunten in de regio en de ontwikkeling van regionale platforms.
- 6) Grote tevredenheid over de inhoud van het werk.
- 7) Bij universiteiten en onderzoeksinstellingen is het personeel meer dan gemiddeld tevreden over secundaire arbeidsvoorwaarden.
- 8) Daling van het ziekteverzuim in het onderwijs.
- 9) Veel nieuw personeel afkomstig uit de marktsector.
- 10) PO en VO weet personeel in de sector vast te houden. Veel personeel stroomt door naar een functie elders in dezelfde sector.

Zwaktes

- 1) Oververtegenwoordiging van vrouwen in het PO (als het gaat om werving van directiepersoneel).
- 2) Vergrijzing onderwijspersoneel in de gehele sector.
- 3) Ondervertegenwoordiging van allochtone arbeidskrachten.
- 4) Het ontbreken van personeelsbeleid gericht op toekomstige tekorten (meerjarenplanning) in PO en VO.
- 5) Onderwijspersoneel is minder tevreden over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.
- 6) Personeel in het PO, VO en in de academische ziekenhuizen is minder tevreden over secundaire arbeidsvoorwaarden.
- 7) In de bve-sector is het personeel niet tevreden met het management.
- 8) PO: het maximumsalaris voor een directiefunctie verschilt niet veel van salaris voor groepsleerkracht.
- 9) Geringe bereidheid van personeel in het basisonderwijs om te reizen voor het werk.
- 10) Afname van zij-instromers in het PO.
- 11) Uitstroom van personeel uit de bve-sector, het hbo en het WO naar de marktsector.
- 12) Afname van de potentiële arbeidscapaciteit door de afname van het aantal wachtgelders.

Kansen

- 1) Samenwerking in de regio tussen opleidingen en onderwijsinstellingen en de middelen die het Ministerie van OCW hiervoor beschikbaar stelt.
- 2) De invoering van IPB in het primair en voortgezet onderwijs en in de bve-sector. Ontwikkeling naar een professioneel personeelsbeleid.
- 3) Professionelere beleidsvorming en gerichtheid op lange termijn als gevolg van lumpsum. Toegenomen beleidsvrijheid/ budgetbestedingsvrijheid als gevolg van lumpsum in het primair onderwijs.
- 4) Erkenning van verworven competenties (EVC).
- 5) Aandeel mannen in zij-instroom in het PO is groter dan aandeel mannen op de pabo.
- 6) Opleiden in de school.
- 7) Verwachte toename van combifuncties door de brede school.
- 8) Arboconvenanten.
- 9) Toenemend gebruik van de kinderopvangregeling.
- 10) Versoepelde immigratieprocedure voor 'kennismigranten'.
- 11) De concurrentiekracht van de lerarenopleidingen met andere hbo-opleidingen (met name sociaal-culturele opleidingen).
- 12) Groot onbenut arbeidspotentieel van nlo- en pabo-afgestudeerden.
- 13) Behoefte aan andersoortig personeel/zorgpersoneel als gevolg van de toename van het aandeel zorgleerlingen in het VO.

Bedreigingen

- 1) Taakverzwaring van directeurs in het primair onderwijs.
- 2) Opleving conjunctuur: verliezen van onderwijspersoneel aan de marktsector. Ontwikkeling werkgelegenheid in de zakelijke dienstverlening bij hoogconjunctuur.
- 3) VO: tijdelijke afname leerlingenaantal.
- 4) Herplaatsen van voortijdig schoolverlaters leidt ertoe dat er meer 'moeilijke' leerlingen in het onderwijs komen. Leraren trekken juist weg van scholen waar veel problemen zijn.
- 5) Toenemende segregatie in het onderwijs (zie ook punt 4).

