



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Nota

Werken in het onderwijs 2011

Voorwoord

Voor u ligt de negende editie van de nota Werken in het Onderwijs. Deze nota is een belangrijke informatiebron voor iedereen die betrokken is bij de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel.

Aan de Tweede Kamer is toegezegd om twee maal per jaar te rapporteren over de voortgang van de afspraken uit het convenant *LeerKracht van Nederland*. In september via de nota Werken in het Onderwijs en in het voorjaar via een voortgangsbrief. Het eerste hoofdstuk van deze nota bevat de rapportage over de voortgang van de afspraken uit dit convenant. In het tweede deel, de hoofdstukken 2 t/m 6, wordt, net zoals in voorgaande jaren, een samenhangend en integraal beeld gegeven van de meest recente ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt.

Er wordt aandacht besteed aan ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, vacatures en sociale zekerheid. Daarnaast wordt uitgebreid ingegaan op de nieuwste arbeidsmarktramingen voor het onderwijspersoneel, zowel landelijk als regionaal. Voor het eerst wordt daarbij ook beschreven wat de invloed is van de maatregelen uit *LeerKracht van Nederland* op de verwachtingen voor de toekomst.

De maatschappelijke aandacht voor opbrengstgericht werken is de laatste jaren flink toegenomen. Ook deze nota besteedt daar veel aandacht aan. Daarbij wordt ook ingegaan op het thema professionalisering, van zowel schoolleiders als leraren.

Lerarenopleidingen spelen een belangrijke rol bij het opleiden van toekomstige leraren. In deze nota staan de meest actuele gegevens over de lerarenopleidingen. Daarnaast wordt ook uitgebreid ingegaan op het belang van een goede begeleiding voor beginnende leraren. Dit onderwerp speelt niet alleen in Nederland maar ook in veel andere Europese landen.

Inhoudsopgave

Samenvatting	5	H6 Lerarenopleiding en start loopbaan	83
		6.1 Instroom opleiding	85
		6.2 Uitval en rendement lerarenopleidingen	88
		6.3 Opleidingsniveau docenten hbo	89
		6.4 Nieuwe routes naar leraarschap	90
		6.5 Arbeidsmarktsituatie jonge leraren	93
		6.6 Lerarenopleiding in internationaal opzicht	96
		Bijlagen	99
		B2 Arbeidsmarkt	100
		B3 Arbeidsvoorwaarden en pensioenen	106
		B6 Lerarenopleidingen en start loopbaan	112
		Literatuurlijst	116
		Trefwoordenlijst	118
H1 Actieplan <i>LeerKracht van Nederland</i> : voortgangsrapportage	9		
1.1 Beloningsafspraken uit convenanten	11		
1.2 Stand van zaken beloningsmaatregelen	13		
1.2.1 Primair onderwijs	13		
1.2.2 Voortgezet onderwijs	15		
1.2.3 Middelbaar beroepsonderwijs	15		
1.2.4 Hoger beroepsonderwijs	15		
1.3 Een sterker beroep	18		
1.4 Een professionelere school	21		
H2 Arbeidsmarkt	25		
2.1 Werkgelegenheid	27		
2.2 Vacatures	29		
2.3 Diversiteit	31		
2.4 Inactiviteit	33		
H3 Arbeidsvoorwaarden en pensioenen	37		
3.1 Arbeidsvoorwaarden- en overlegstelsel	39		
3.2 Arbeidsvoorwaardenruimte	41		
3.3 Onderwijs-cao's	42		
3.4 Pensioenen	44		
3.5 Medezeggenschap	45		
3.6 Topinkomens	46		
H4 Verwachtingen voor de toekomst	49		
4.1 Voorspellen in tijden van crisis	51		
4.2 Resultaten	53		
4.3 Een eerste regionale verkenning	61		
H5 De school als professionele arbeidsorganisatie	67		
5.1 Opbrengstgericht werken	69		
5.2 Opbrengstgericht personeelsbeleid	71		
5.3 Functioneringsgesprekken	73		
5.4 Professionele ontwikkeling	75		
5.5 Arbeidstevredenheid	78		
5.6 Arbeidsorganisatie en kenniseconomie	80		

Samenvatting

Leraar: een gewaardeerd beroep

De onderwijsarbeidsmarkt ziet er nu anders uit dan een aantal jaren geleden. De overheid heeft flink geïnvesteerd in de leraar. Leraren stromen onder meer sneller door naar hogere salarisschalen: de loopbaanperspectieven binnen het leraarsberoep zijn daarmee verruimd. Met de Lerarenbeurs hebben leraren bovendien meer mogelijkheden gekregen om hun vakkenis verder te versterken. Ook is het fiscaal aantrekkelijk gemaakt voor ouderen om langer door te werken. Daarnaast heeft de economische crisis een positieve invloed op de onderwijsarbeidsmarkt.

De arbeidstevredenheid van onderwijswerknemers is in de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen, vooral in het voortgezet onderwijs en het beroepsonderwijs. Tevreden leraren vormen de basis voor goede leerresultaten van leerlingen. Mogelijk hebben de ingezette investeringen en de daarmee samenhangende versterking van de maatschappelijke waardering bijgedragen aan deze grotere tevredenheid.

Actieplan *LeerKracht van Nederland*

In het actieplan *LeerKracht van Nederland* van november 2007 staan plannen voor de aanpak van kwalitatieve en kwantitatieve tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt. De basis voor deze plannen werd aangereikt door de Commissie Leraren, onder leiding van Alexander Rinnooy Kan. Het advies van deze commissie is bijna in zijn geheel overgenomen in het actieplan. Na instemming van de Tweede Kamer zijn tripartiete afspraken gemaakt met werkgevers- en werknemersorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. In 2008 zijn deze afspraken per sector vastgelegd in het convenant *LeerKracht van Nederland* en vervolgens door sociale partners verder uitgewerkt in de verschillende onderwijs-cao's. Met het convenant *LeerKracht van Nederland* investeert de overheid in de kwaliteit van het leraarschap: leraren krijgen een betere beloning, meer carrièremogelijkheden en een Lerarenbeurs voor extra scholing.

Funciemix: primair onderwijs in de startblokken en voortgezet onderwijs goed op weg

Het doel van de 'versterking van de funciemix' is het aandeel leraren in de hogere salarisschalen substantieel vergroten. In het primair onderwijs zijn de scholen volop bezig om deze versterking voor te bereiden. De eerste middelen hiervoor hebben zij in augustus 2010 ontvangen. In het voortgezet onderwijs in de Randstad zijn al flinke

resultaten zichtbaar. Dit is logisch, want hier is de funciemix als eerste ingevoerd. Het aandeel leraren in (de laagste) salarisschaal LB is op deze scholen, zoals beoogd, gedaald. Het aandeel leraren in LC is gestegen: van 19 procent naar 28 procent in anderhalf jaar tijd. Dat is een goede aanzet naar het behalen van de tussendoelstellingen van eind 2011. Ook het aandeel leraren in de (veelal hoogste) salarisschaal LD daalt niet langer, maar is gestabiliseerd. Het aandeel leraren in de LD-schaal moet nog wel toenemen op weg naar de doelstelling van eind 2011.

Er wordt verwacht dat de versterking van de funciemix goed zal verlopen, zo blijkt op grond van een grootschalig onderzoek onder het onderwijspersoneel. De bekendheid met de funciemix bij personeel en schoolleiding is in het afgelopen jaar nog verder toegenomen. De overgrote meerderheid van de scholen had in het voorjaar van 2010 al concrete invoeringsplannen, waarover binnen de scholen bovendien steeds meer wordt gecommuniceerd. De gesprekken op scholen tussen schoolleiding, medezeggenschapsraden en leraren over de versterking van de funciemix hebben meer vertrouwen geschapen in de criteria op grond waarvan leraren worden gepromoveerd.

Funciemix middelbaar en hoger beroepsonderwijs

In het middelbaar beroepsonderwijs in de Randstad zijn middelen verstrekt voor versterking van de salarismix (zo wordt de funciemix in deze sector genoemd). Deze middelen kwamen pas laat (november 2009) beschikbaar. Het is daarom te vroeg om een positief effect in de salarismix te kunnen zien. In 2009 was het aandeel leraren in salarisschaal LB hoger dan in het jaar van de nulmeting, 2008. De uitgangssituatie voor versterking van de salarismix is daardoor minder gunstig geworden. De cijfers van de salarismix in het voorjaar 2010 zijn overigens nog niet beschikbaar. In het middelbaar beroepsonderwijs is veel onderwijspersoneel onbekend met de beloningsmaatregel: slechts een kwart geeft aan er iets over vernomen te hebben.

Ook in het hoger beroepsonderwijs zijn de middelen nog niet zo lang geleden beschikbaar gekomen en kan er nog geen zichtbaar effect verwacht worden. De beschikbare cijfers geven een vrijwel stabiele funciemix aan. Een op de drie docenten is bekend met de funciemix.

Besteding van de beloningsmiddelen

De beloningsmiddelen die worden ingezet, hebben twee hoofddoelen: de salarisschalen veranderen en de funcie-

mix versterken. Onder het eerste hoofddoel vallen onder andere inkorting van de carrièrelijnen (het aantal periodieken per schaal) en toeslagen aan het einde van salarisschalen. Deze veranderingen zijn voor scholen relatief eenvoudig in te voeren. Versterking van de functiemix daarentegen vereist op elke school een afgewogen invoeringsproces. In hoeverre de verschillende sectoren de beschikbare middelen besteden aan de beoogde doelen, hangt daarom sterk af van het invoeringsproces van de versterking van de functiemix.

In het primair onderwijs is de versterking van de functiemix pas op 1 augustus 2010 gestart. De tot dan toe beschikbare middelen zijn dus volledig besteed aan veranderingen in de salarisschalen (inkorting carrièrelijn, schaal-uitloopbedrag, toelage directeurs). Daarmee zijn deze middelen in 2009 evengoed volledig besteed aan de hoofddoelen.

In het voortgezet onderwijs in de Randstad is de versterking van de functiemix al in 2009 gestart. Ook in deze sector zijn de extra beschikbare middelen (voor inkorting carrièrelijn, schaal-uitloopbedrag en versterking functiemix) in 2009 vrijwel volledig besteed aan de beoogde doelen.

Aangezien de salarismix en de functiemix nog niet zijn versterkt in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs, zijn de middelen in deze sectoren nog niet of nauwelijks aan de hoofddoelen besteed.

Minder baanwisselingen

De huidige laagconjunctuur vergroot de relatieve aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs. De perspectieven om in de marktsector te werken zijn nu immers minder gunstig dan enige jaren geleden. Onderwijswerknemers vertrekken daarom minder vaak naar een baan buiten het onderwijs. Dat is een belangrijke verklaring voor de daling van het aantal openstaande vacatures voor leraren. Verder komt uit onderzoek naar het vertrek van leraren naar leeftijd en geslacht een opmerkelijke conclusie naar voren, met name voor het voortgezet onderwijs: de vertrekprofielen naar leeftijd zijn vrijwel gelijk voor mannen en vrouwen. Ofwel: vrouwen zeggen hun baan kennelijk niet meer in verhoogde mate op in de leeftijd waarop zij kinderen krijgen.

Arbeidsvoorwaardenruimte en onderwijs-cao's

Het kabinet heeft in verband met budgettaire problematiek besloten om in 2010 geen arbeidsvoorwaardenruimte te verstrekken aan de overheidssectoren, waaronder ook het onderwijs. De onderwijssectoren ontvangen dus in 2010 geen financiële ruimte voor verdere loonontwikkeling. Dit staat overigens los van de verbeteringen in de beloning van leraren die voortvloeien uit de maatregelen uit het actieplan *Leerkracht van Nederland*. Doordat in 2010 geen arbeidsvoorwaardenruimte wordt gegeven, is de onderhandelingsruimte voor nieuwe cao's beperkt. In 2010 zijn nog geen nieuwe onderwijs-cao's gesloten; wel zijn de

sociale partners in het bve en hbo overeengekomen om de eerder afgesloten cao's te verlengen.

Pensioen en crisis

Het ABP (ook het pensioenfonds voor de onderwijssectoren) heeft besloten om per 1 augustus 2010 opnieuw de zogeheten 'herstelopslag' van 1 procentpunt extra per jaar in te voeren. De premie komt daarmee op ruim 2,1 procent van het brutoloon. Aanleiding voor deze premieverhoging is de daling van de dekkingsgraad als gevolg van ongunstige ontwikkelingen van de rentestand en de aandelenmarkt.

Verwachte ontwikkeling lerarentekort

Het voortgezet onderwijs krijgt naar verwachting - ondanks de investeringen - de komende acht jaar nog veel moeite om in de vraag naar leraren te voorzien. De onvervulde vraag kan oplopen tot ruim 3.000 voltijdbanen (5 procent van de werkgelegenheid). In de periode 2012-2018 ligt het verwachte niveau van de onvervulde vraag als aandeel van de werkgelegenheid beduidend boven de 1 procent. In het verleden is gebleken dat scholen wezenlijke problemen ondervinden om een goed en volledig lesprogramma aan te bieden bij een vacatureniveau boven de 1 procent. Voor het voortgezet onderwijs kan al redelijke worden ingeschat welk effect het actieplan *Leerkracht van Nederland* heeft, omdat daar, in tegenstelling tot het primair onderwijs, al sprake was van een zekere mate van doorstroming tussen de schalen. Uit de analyse blijkt dat in een beleidsarme variant - dus zonder de beloningsmaatregelen uit het actieplan - de onvervulde vraag kan oplopen tot 5.000 à 6.000 fte. Met het actieplan neemt het maximum van de verwachte onvervulde vraag dus af tot 3.000 fte.

In het primair onderwijs worden de komende jaren geen wezenlijke tekorten verwacht. Vanaf 2014 loopt het aantal vacatures evenwel snel op. Voor het middelbaar beroeps-onderwijs geldt dat er naar verwachting op middellange termijn geen substantiële tekorten ontstaan. Na een aanvankelijke daling van de instroombehoefte neemt het niveau van de benodigde instroom in 2016-2018 weer toe tot het huidige niveau, om daarna weer flink te dalen.

Lerarentekort en kwaliteit

De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt heeft in de afgelopen jaren ook gevolgen gehad voor de kwaliteit van het onderwijsgevend personeel. Scholen hebben in het verleden soms gekozen om bij gebrek aan voldoende aanbod (bevoegde leraren) lessen niet in te roosteren of onbevoegde docenten en onderwijsondersteunend personeel zelfstandig voor de groep te zetten. Deze 'kwalitatief' minder gunstige erfenis draagt het onderwijs nog met zich mee.

Het op peil brengen en houden van het opleidingsniveau van leraren verdient daarom ook in de komende jaren aandacht. De kwaliteit van de lerarenopleidingen, het bekwaamheidsonderhoud, maar ook de begeleiding van beginnende leraren beïnvloeden namelijk de onderwijskwaliteit. Ook beloningsmaatregelen kunnen de onderwijskwaliteit verbeteren. Als leerlingen worden gestimuleerd om hun talenten te benutten, verhoogt dit de leeropbrengsten van een school. Met opbrengstgericht belonen kunnen uitstekende leraren ook voor deze prestaties worden beloond.

Opbrengstgericht personeelsbeleid

'Opbrengstgericht werken' in scholen is gericht op een optimale onderwijsopbrengst (goede prestaties) bij leerlingen. Het fundament hiervoor is een voortdurende cyclus van prestaties (van school, docenten en leerlingen) meten, hieruit leren en de prestaties vervolgens verbeteren. Daarnaast kunnen opbrengstgegevens ook inzicht geven in ontwikkelpunten van leraren, teams en scholen. Hiermee kan een school zijn opleidingsbeleid versterken. Ook kan met behulp van de inzichten uit opbrengstgegevens gerichter worden gewerkt aan het 'leren van elkaar' door onder meer het bij elkaar in de klas kijken. Allemaal om de leeropbrengsten te vergroten. Overigens blijkt uit onderzoek van de Onderwijsinspectie dat een groot deel van de leraren zijn onderwijs nog onvoldoende afstemt op de verschillen in onderwijsbehoeften van de individuele leerlingen.

Functioneringsgesprekken: wel regelmatig, maar niet vaak

Onderwijswerknemers hebben regelmatig een functioneringsgesprek of beoordelingsgesprek ('formeel gesprek') met hun leidinggevende. Uit onderzoek van het ministerie van BZK blijkt dat in het jaar ervoor zo'n 80 procent van de medewerkers in de onderwijssectoren zo'n formeel gesprek had gehad. In de marktsector is dit aantal iets hoger. In het onderwijs hebben medewerkers wel regelmatig, maar niet vaak per jaar een formeel gesprek: 74 procent van de medewerkers in het onderwijs heeft slechts één gesprek per jaar. In de totale economie is dat aandeel 56 procent. In het onderwijs is dus minder vaak dan in andere sectoren sprake van een beoordelingscyclus waarin jaarlijks én een afsprakenbesprek én een resultaatgesprek wordt gevoerd.

Arbeidstevredenheid flink gestegen

De algemene arbeidstevredenheid van medewerkers in de onderwijssectoren is hoog en is aanzienlijk toegenomen in de periode 2007-2009. In alle vijf onderwijssectoren is deze arbeidstevredenheid nu hoger dan het gemiddelde van de marktsector. Ook de tevredenheid met de organisatie is in alle vijf onderwijssectoren (flink) toegenomen. Hierop scoort het middelbaar beroepsonderwijs overigens

met 44 procent (zeer) tevreden werknemers verreweg het laagst van de vijf onderwijssectoren, en ook aanzienlijk lager dan de 64 procent van de marktsector.

Onderwijs: gevarieerd, hectisch, creatief en interessant
Elke arbeidsmarktsector stelt zijn eigen eisen aan de mensen die er willen werken. En elke arbeidsmarktsector biedt sectorspecifieke ontplooiingsmogelijkheden aan zijn personeel. Uit onderzoek van het ministerie van SZW blijkt dat werknemers in het onderwijs hun werk zowel gevarieerder als hectischer vinden dan werknemers in alle andere arbeidsmarktsectoren. Bovendien geven onderwijswerknemers in grotere mate dan in alle andere arbeidsmarktsectoren aan dat hun baan creativiteit vereist. 'Interessant werk' noemen onderwijsmedewerkers vaker dan in alle andere arbeidsmarktsectoren als keuzemotief voor de huidige baan.



H1

Actieplan *LeerKracht van Nederland*: voortgangsrapportage

Inleiding

Met de Tweede Kamer is afgesproken dat het ministerie van OCW tweemaal per jaar rapporteert over de voortgang van het actieplan. Dit gebeurt in het voorjaar met een brief aan de Tweede Kamer en op Prinsjesdag met deze nota *Werken in het onderwijs*.¹ De thema's in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de beleidsdoelen in het actieplan *LeerKracht van Nederland*. Paragraaf 1.1 belicht nog een keer kort de belangrijkste beloningsafspraken uit de convenanten. In paragraaf 1.2 wordt gerapporteerd over voortgang van de beloningsmaatregelen voor leraren. In paragraaf 1.3 komt de vakinhoudelijke en beroepsmatige versterking van het beroep aan bod. Tot slot beschrijft paragraaf 1.4 de ontwikkeling van professionelere scholen.

1.1 Beloningsafspraken uit convenanten

In het actieplan *LeerKracht van Nederland* heeft het kabinet in november 2007 plannen gepresenteerd om de kwalitatieve en kwantitatieve tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt aan te pakken. In mei 2007 is onder leiding van Alexander Rinnooy Kan de Commissie Leraren in het leven geroepen. Het advies van deze commissie is bijna in zijn geheel overgenomen in het actieplan. Nadat de Tweede Kamer heeft ingestemd met het actieplan, zijn tripartiete afspraken gemaakt met werkgevers- en werknemersorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. In 2008 zijn deze afspraken per sector vastgelegd in het convenant *LeerKracht van Nederland* en verder uitgewerkt in de verschillende onderwijs-cao's. Met het convenant investeert het kabinet fors in het leraarschap: met een betere beloning, meer carrièremogelijkheden en een Lerarenbeurs voor extra scholing.

De maatregelen bieden docenten een beter carrièreperspectief en zorgen ervoor dat de beloning van docenten meer kan concurreren met vergelijkbare beroepen in de marktsector. Bovendien drukken betere salarissen de maatschappelijke waardering uit voor docenten. Dit stimuleert op twee manieren de kwaliteit van het onderwijs. Allereerst blijven goede docenten behouden voor het onderwijs. Daarnaast overtuigen de maatregelen goede mensen die nog geen docent zijn, om te kiezen voor een baan in het onderwijs.

Carrièrelijn, schaaluitloop en bijzondere beloning

In het convenant *LeerKracht van Nederland* is afgesproken dat de carrièrelijn geleidelijk wordt verkort voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.² Op die manier maken de leraren binnen hun salarisschaal per periodiek een grotere sprong, waardoor hun salaris sneller stijgt. In het primair onderwijs wordt de carrièrelijn geleidelijk verkort van achttien periodieken in 2008 naar vijftien in 2011. In het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs wordt de lijn verkort van achttien periodieken in 2008 naar twaalf in 2014.

Een groot deel van de leraren is ouder dan vijftig jaar. Hierdoor bevinden relatief veel leraren zich aan het einde van hun salarisschaal; zij profiteren niet van de inktoring van de carrièrelijn. Deze leraren krijgen daarom een schaaluitlooptoeslag (bindingstoeslag). Deze toeslag wordt toegekend als een docent voldoende functioneert. Dit besluit de directie op basis van een eenmalig beoordelingsmoment.

Meer hogere salarisschalen

Schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs krijgen extra geld om meer leraren in hogere schalen te belonen. Dit verbetert de zogenoemde 'functiemix' en vergroot de loopbaanmogelijkheden van leraren. De overheid zet extra middelen in voor het voortgezet onderwijs in de Randstadregio's,³ waar de tekortproblematiek groter is. De afspraken over de functiemix maken het voor veel leraren in de komende jaren mogelijk om promotie te maken naar een hogere salarisschaal. Deze betere verdeling over de salarisschalen biedt ook toekomstig personeel structureel meer carrièremogelijkheden.

In het voortgezet onderwijs is vanaf begin 2009 geld beschikbaar gekomen waarmee scholen de functiemix kunnen versterken. In het primair onderwijs krijgen scholen hiervoor per 1 augustus 2010 extra geld. In het basisonderwijs is het beschikbare budget toereikend om in 2014 ruim 40 procent van de leraren (dat zijn er ongeveer 50 duizend) in een hogere schaal te belonen (ongeveer 40 procent van LA naar LB, 2 procent naar LC). In het speciaal (basis)onderwijs is ruimte om 14 procent van de leraren een hogere schaal te geven (van LB naar LC).

Veel leraren in het voortgezet onderwijs worden nu betaald in schaal LB. In 2014 is er echter financiële ruimte voor een landelijke functiemix waarbij nog maar een derde van de leraren betaald wordt in schaal LB. Ruim een derde kan dan worden beloond in LC en bijna een derde in schaal LD. In de Randstadregio's kan in 2014 in het voortgezet onderwijs bijna de helft van de leraren (49 procent) een hogere schaal

¹ Dit rapport is het vierde deel uit de reeks rapportages over het actieplan.

² In het hoger beroepsonderwijs bestaan geen vaste periodieken binnen de schaal.

³ De Randstadregio's zijn de vier grote steden plus Almere en de omliggende regio's, te weten: de RPA-gebieden Zuidelijk Noord-Holland, Rijn-Gouwe, Haaglanden, Rijnmond, Gooi en

Vechtstreek, Eemland en Utrecht-Midden.

toegekend krijgen dan in 2008, buiten de Randstadregio's bijna een kwart (21 procent). In totaal betreft het circa 25 duizend van de leraren in het voortgezet onderwijs.

Niet alleen het funderend onderwijs maar ook het beroeps-onderwijs krijgt extra geld om meer docenten in een hogere salarisschaal te benoemen. De middelen zijn voor het eerst in het najaar van 2009 aan deze onderwijsinstellingen overgemaakt. In de sector beroepsonderwijs en volwassenen-educatie gaat dit geld naar de versterking van de salarismix⁴ in de Randstadregio's. Er is daarmee financiële ruimte voor een groei van 35 procentpunt in schaal LC en 4 procentpunt in schaal LD in 2014.⁵

In tegenstelling tot de andere onderwijssectoren heeft het hoger beroepsonderwijs een doelstelling voor de functiemix voor 2012. De verbeterde functiemix is in dat jaar zo verdeeld over de schalen, dat 90 procent van de docenten in een van de hoogste drie schalen wordt betaald. Ten opzichte van de startmeting in 2008 betekent dit bijvoorbeeld dat het aandeel docenten in een LE-schaal met 6 procentpunt groeit. De uitwerking van de functiemix is in deze sector vastgelegd in convenanten op instellings-niveau.

Correctie nulmeting

De functiemix wordt op sectoraal niveau gemonitord. Voor de uitwerking op individuele scholen zijn de formatiegegevens op instellingsniveau echter van groot belang. Daarom hebben schoolbesturen tot juni 2010 de gelegenheid gehad om eventuele onjuistheden in de administratie aan te passen en zo hun nulmeting over 2008 te corrigeren (herlevering), of om ontbrekende gegevens alsnog beschikbaar te stellen (nalevering). In het voortgezet onderwijs hebben in totaal dertig schoolbesturen hiervan gebruik-gemaakt, waarvan elf besturen herleverden en negentien naleverden. Sectoraal heeft dit slechts tot een minimale verschuiving geleid, vooral naar een iets hoger aandeel in de laagste salarisschalen.

⁴ In de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie heet de functiemix salarismix.

⁵ Bij de conventantonderhandelingen is afgesproken dat de structurele groei wordt berekend met de kosten van periodiektrrede 2 bij promotie. Het ministerie handhaaft deze lijn, als het gaat om de bijdrage aan de inktorting van de carrièrepatronen.

Op dit moment overlegt OCW met instellingen in de Randstadregio's over hun maximaal haalbare groei van de salarismix. Hiertoe is het ramingenmodel MIRROR aangepast, zodat het de formatieontwikkelingen op instellingsniveau in kaart kan brengen. Een promotie naar een hogere schaal levert op basis van de reële personeelsopbouw een ander beeld op dan periodiektrrede 2 (gemiddeld trrede 7). Het

budget biedt daarmee ruimte voor een groei van 35 procentpunt in schaal LC en 4 procentpunt in schaal LD in 2014. Hierbij kunnen instellingen er zelfvoor kiezen om op basis van een gelijkwaardige groei de aandelen per schaal anders te verdelen. Aan deze structurele groei wordt 75 procent van het totaalbudget besteed. Met de resterende 25 procent wordt de werkdruk verlicht via extra formatie.

Tabel 1.1 Aandeel leraren basisonderwijs en speciaal (basis)onderwijs naar salarisschaal (in voltijdbanen, in procenten)

Niveau	2006	2007	2008	2009	2010	Doelstelling	Doelstelling
						2011	2014
BAO							
LA	98,7	98,6	98,5	98,0	97,9	83,0	58,0
LB	1,2	1,3	1,4	1,9	2,0	16,0	40,0
LC	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	1,0	2,0
S(B)O							
LA	0,1	0,2	0,5	0,5	0,5	0,0	0,0
LB	97,9	97,8	97,8	97,4	97,4	95,5	86,0
LC	2,0	2,0	1,7	2,1	2,1	4,5	14,0

Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata. Peildatum 1 oktober, 2010 is 1 maart.

1.2 Stand van zaken beloningsmaatregelen

De uitvoering van de salarismaatregelen is inmiddels in volle gang (zie voor de ontwikkeling ook www.functiemix.nl). Naast de harde gegevens over salarisontwikkelingen kijkt OCW jaarlijks via een enquête⁶ ook naar de bekendheid en de beleving van de maatregelen onder het onderwijs-personeel.

Bekendheid met de functiemix

De resultaten van deze enquête lopen per sector sterk uiteen. Zo zijn vrijwel alle MR- en directieleden en driekwart van de leraren in het primair en voortgezet onderwijs inmiddels bekend met de functiemix. De medezeggenschap in beide sectoren geeft bovendien aan steeds actiever bezig te zijn met de invoering ervan. Een voorbeeld: 11 procent van deze groep in het primair onderwijs meldt dat het onderwerp nog niet is besproken. Dit percentage is daarmee sinds vorig jaar met 28 procentpunt gedaald. In het voortgezet onderwijs geeft slechts 3 procent aan dat het onderwerp nog niet is besproken.

Over het middelbaar en hoger beroepsonderwijs geeft de enquête een ander beeld. Vooral de directe doelgroep van de maatregel, de leraren, is grotendeels onbekend met de beloningsmaatregel. Van de docenten in het hoger beroeps-onderwijs geeft minder dan een op de drie aan op de hoogte te zijn, in het middelbaar beroepsonderwijs is dit slechts een kwart. Dit is een verslechtering van respectievelijk 12 en 25 procentpunt. Het algemene beeld is dus zeer wisselend. In het primair en voortgezet onderwijs staat de functiemix stevig op de kaart, terwijl in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs sprake is van een moeizame start. Daarom heeft het ministerie van OCW met de sociale partners afgesproken dat er, net als in het primair en voortgezet onderwijs, ook voor het middelbaar beroepsonderwijs meer communicatieactiviteiten worden ontwikkeld.

Vertrouwen in het proces

Vonden leraren vorig jaar nog dat promoties niet altijd eerlijk worden toegekend,⁷ dit jaar is het beeld genuanceerder. Het initiële wantrouwen tegenover de objectiviteit van promoties neemt af: de inschatting dat elke leraar een gelijke kans heeft

op schaalpromotie steeg van 22 naar 33 procent. Dit is een logisch gevolg van het feit dat medewerkers tevredener zijn over hoe directie en medezeggenschap communiceren. Dit gebeurt vaker en begint voorzichtig ook meer plek te krijgen bij formele gesprekken met leidinggevendenden. Docenten en MR-leden spreken zich nog wel kritisch uit over de promotiecriteria. Dit kan echter ook komen doordat steeds meer scholen promotiecriteria opstellen. Directie en leraren zijn het grotendeels eens over welke criteria van belang zijn bij promotie. Beide groepen vinden de volgende criteria maatgevend: actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling, goed functioneren en persoonlijke inzet. Alleen bij leraren staat ook managementtaken vervullen hoog op de lijst van mogelijke promotiecriteria.⁸

In het algemeen blijkt uit de enquête dat enige tijd nodig is, voordat een beloningsmaatregel zoals het versterken van de functiemix met succes is doorgevoerd. Gezien de impact die dit heeft op het personeelsbeleid en de cultuur binnen een school is dit ook logisch. Maar de enquête toont aan dat een gedegen invoering en goede communicatie daarover in de scholen het vertrouwen van de leraren wekt. Daarnaast is het toch ook enigszins een kwestie van 'eerst zien en dan geloven'.

1.2.1 Primair onderwijs

In 2010 is het budget voor de extra beloningsmaatregelen in het primair onderwijs € 176 miljoen. Dat is dus bedoeld voor het inkorten van de carrièrelijn, de schaaluitloop, de toelage voor directeuren en het versterken van de functiemix. Met de eerste drie maatregelen is in 2009 al gestart.

Vanaf 1 augustus 2010 ontvangen scholen in het primair onderwijs voor het eerst geld om de functiemix te versterken. Voor deze sector zijn pas vanaf de voortgangsrapportage in 2011 de eerste echte resultaten te melden over het versterken van de functiemix. De kleine verschillen die nu zichtbaar zijn duiden waarschijnlijk op een klein 'aankondigingseffect' (zie tabel 1.1).

⁶ ResearchNed, Tussenmeting Convenant Leerkracht, nog te verschijnen.

⁷ SEO Economisch Onderzoek, Startmeting versterking functiemix, 2009.

⁸ ResearchNed, Tussenmeting Convenant Leerkracht, nog te verschijnen.

Uit berekeningen over 2009 blijkt dat scholen in het primair onderwijs de middelen die zij voor de beloningsmaatregelen hebben ontvangen (€ 1 27 miljoen), ook vrijwel volledig daarvoor hebben ingezet. Hierover is eerder dit jaar in de voortgangsrapportage⁹ gerapporteerd. De in de tussentijd beschikbaar gekomen financiële gegevens over 2009 werpen geen ander licht op deze bevinding.

Funciemix van start

Scholen in het primair onderwijs hebben dus pas per 1 augustus 2010 budget ontvangen om de funciemix te versterken. Toch zijn zij al wel druk bezig geweest met de voorbereidingen die nodig zijn. Dit blijkt uit een onderzoek¹⁰ dat vlak voor de zomervakantie is gehouden onder schoolleiders in het primair onderwijs. Op negen van de tien scholen heeft de schoolleiding al gesproken over versterking van de funciemix, of ligt er al een plan klaar. Middelgrote en grote scholen liggen op dit punt voor op kleinere scholen. Bijna 60 procent heeft een afgerond formatieplan; de kleine scholen zitten daar met een krappe 50 procent ruim onder. Voor een deel komt dit omdat het voor kleinere scholen lastiger is om een eerste stap te zetten dan voor grotere scholen (zie verderop in deze paragraaf over kleine-scholenproblematiek).

Volop betrokken is ook de medezeggenschapsraad, een belangrijke partij voor het slagen van de funciemix. Bij bijna de helft van de scholen heeft de (G)MR al ingestemd met het nieuwe formatieplan en draagt hier mede verantwoordelijkheid voor. Bij de resterende scholen waar een plan klaar ligt, is de (G)MR hierover geïnformeerd. Het resultaat hiervan is dat op ruim twee derde van de scholen met een nieuw formatieplan, de eerste leraren zijn bevorderd naar een hogere schaal, of dit gaat op korte termijn gebeuren. Ook hier geldt dat de (middel)grote scholen iets verder zijn gevorderd dan kleinere scholen.

Oplossing kleinscholenproblematiek

Toen de versterking van de funciemix in het primair onderwijs werd voorbereid, is geconstateerd dat dit problemen op zou kunnen leveren voor kleine scholen en schoolbesturen. Het kan namelijk voorkomen dat schoolbesturen zo klein zijn dat de formatieve ruimte voor de hogere leraarschaal kleiner is dan werktijdfactor 1. In dat geval kunnen zij ervoor kiezen om de middelen voor het schooljaar 2010-2011 te sparen.

⁹ Voortgangsbrief Werken in het onderwijs, kamerstuk 27923, nr. 97.

¹⁰ ResearchNed, Funciemixenquête directeuren primair onderwijs, nog te verschijnen.

Tabel 1.2 Aandeel leraren voortgezet onderwijs naar salarisschaal (in voltijdbanen, in procenten)

Niveau	2006	2007	2008	2009	2010	Doelstelling	Doelstelling
						2011	2014
Randstad							
LB	65,5	64,3	63,9	58,4	54,0		
LC	16,5	18,4	19,5	26,0	28,6		
LD	17,6	17,0	16,3	16,4	16,4		
LE	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3		
Buiten Randstad							
LB	63,7	64,3	64,4	62,9	62,5		
LC	17,3	17,5	18,0	19,5	20,0		
LD	18,6	17,9	17,3	17,3	17,3		
LE	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3		
Landelijk							
LB	64,5	64,3	64,2	60,6	59,4	52,0	33,0
LC	17,0	17,9	18,6	22,2	23,5	29,0	38,0
LD	18,2	17,5	16,9	16,9	16,9	19,0	29,0
LE	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0

Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata. Peildatum 1 oktober, 2010 is 1 maart.

Daarnaast kan het voorkomen dat een enkele school binnen een schoolbestuur zo klein is dat de formatieve ruimte in 2010 op schoolniveau minder is dan werktijdfactor 1. In die gevallen mag het bestuur de formatieve ruimte verschuiven tussen scholen, zodanig dat de vacatures die ontstaan, goed kunnen worden vervuld. Voor al deze varianten geldt echter dat de schoolbesturen aan de afgesproken percentages moeten voldoen.¹¹

1.2.2 Voortgezet onderwijs

Het budget voor de extra beloningsmaatregelen in het voortgezet onderwijs (inkorten carrièrelijn, schaaluitloop en versterken funciemix) bedraagt in 2010 € 184 miljoen. Uit berekeningen over 2009 blijkt dat scholen in het voortgezet onderwijs de middelen die zij hebben ontvangen (€ 91 miljoen), voor ongeveer 90 procent structureel uitputten. Hierover is eerder dit jaar in de voortgangsrapportage gerapporteerd. De in de tussentijd beschikbaar gekomen financiële gegevens over 2009 bevestigen het beeld dat scholen in het voortgezet onderwijs de beloningsmiddelen vrijwel volledig inzetten waarvoor het is bedoeld. Op de scholen in de Randstadregio's krijgen steeds meer leraren een schaalpromotie. Van het budget dat hier beschikbaar is voor de funciemix (€ 12 miljoen) wordt ongeveer de helft aan schaalpromoties van leraren uitgegeven (€ 6 miljoen).

Funciemix Randstadregio's werkt

In maart 2009 hebben scholen in het voortgezet onderwijs in de Randstadregio's voor het eerst geld ontvangen voor de versterking van de funciemix. En het werkt: veel leraren zijn er in het afgelopen jaar in salarisschaal op vooruitgegaan. In de Randstadregio's is het aandeel leraren dat betaald wordt volgens salarisschaal LC met 9 procentpunt gestegen, van 19,5 procent in oktober 2008 naar 28,6 procent in maart 2010. Bovendien daalt het aandeel leraren in schaal LD niet langer en in sommige gevallen stijgt dit zelfs weer.

Ondanks de positieve ontwikkeling is er nog wel een aandachtspunt. De mogelijkheden voor leraren op vmbo-scholen om promotie te maken naar een hogere salarisschaal blijven nog altijd iets achter op die van hun collega's op havo/vwo-scholen (zie tabel 1.3). Het aandeel leraren in LC stijgt hier minder sterk.

¹¹ Naast deze oplossingen zijn ook andere varianten mogelijk. Over de exacte uitwerking hiervan vindt nog overleg plaats tussen sociale partners en het ministerie van OCW.

¹² De toename van de loonkosten is berekend van leraren die een schaalpromotie hebben gekregen.

¹³ De toename van de loonkosten is berekend van de leraren die een schaalpromotie hebben gekregen.

1.2.3 Middelbaar beroepsonderwijs

Het budget voor de extra beloningsmaatregelen in het middelbaar beroepsonderwijs (inkorten carrièrelijn, extra periodiek en versterken salarismix) is in 2010 € 74 miljoen. Eerder kon niet goed worden bepaald in hoeverre scholen in deze sector de middelen die zij in 2009 hebben ontvangen (€ 47 miljoen) ook daadwerkelijk hieraan hebben besteed. Dit is nog steeds het geval. De in de tussentijd beschikbaar gekomen financiële gegevens over 2009 bieden niet meer duidelijkheid. Wel blijkt dat het budget voor de versterking van de salarismix bij instellingen in de Randstadregio's (€ 16 miljoen) nauwelijks is aangesproken. Slechts € 1 miljoen is ingezet voor de toegekende schaalpromoties van leraren.¹² Wel zijn deze middelen pas in november 2009 aan deze instellingen ter beschikking gesteld.

Uitgangspositie niet goed

De vergelijking tussen de stand van zaken in 2009 en de startmeting in 2008 laat zien dat de sector voor een grote uitdaging staat om de salarismix te versterken. Tabel 1.4 geeft ook duidelijk aan dat de situatie in de Randstadregio's ten opzichte van de rest van Nederland een stuk ongunstiger is. Het is daarom van belang dat de extra investering in de Randstadregio's in de komende tijd voor een omslag zorgt. De cijfers van 1 maart 2010 zijn nog niet compleet, waardoor een vergelijking met dit jaar nog niet mogelijk is.

1.2.4 Hoger beroepsonderwijs

Het budget voor de extra beloningsmaatregelen in het hoger beroepsonderwijs (versterken funciemix) is in 2010 € 28 miljoen. In het hoger beroepsonderwijs zijn de tripartiete afspraken over de funciemix uitgewerkt in individuele instellingsconvenanten. In 2009 hebben hbo-instellingen hiervoor € 16 miljoen ontvangen. Net als in het middelbaar beroepsonderwijs blijkt dat deze middelen in het hoger beroepsonderwijs slechts beperkt worden ingezet: uit berekeningen blijkt dat € 3 à € 4 miljoen nodig is geweest voor de schaalpromoties die leraren hebben gekregen.¹³ Voor het hoger beroepsonderwijs zijn de gegevens over de funciemixontwikkeling in de eerste maanden van 2010 nog niet beschikbaar.

Tabel 1.3 Aandeel leraren in salarisschaal, naar schooltype in het voortgezet onderwijs in de Randstadregio's (in voltijdbanen, in procenten)

	LB	LC	LD	LE
Havo/vwo				
2008	42,5	26,7	30,4	0,3
2009	30,9	37,7	31,2	0,2
2010	29,3	38,7	31,7	0,2
Vmbo-t/havo/vwo				
2008	61,2	16,6	21,7	0,5
2009	55,2	23,2	21,2	0,4
2010	50,0	27,6	21,9	0,4
Vmbo/havo/vwo				
2008	65,6	19,6	14,5	0,3
2009	59,5	25,7	14,6	0,3
2010	57,1	28,4	14,3	0,2
Vmbo				
2008	77,3	19,0	3,2	0,4
2009	75,7	21,0	3,0	0,3
2010	74,0	21,9	3,6	0,4
Praktijkonderwijs				
2008	89,0	9,5	1,5	0,0
2009	84,5	13,2	3,0	0,3
2010	81,7	15,8	2,6	0,0

Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata. Peildatum 1 oktober, 2010 is 1 maart.

Tabel 1.4. Salarismix in het middelbaar beroepsonderwijs, naar regio (in voltijdbanen, in procenten)

	Binnen de Randstadregio's				Buiten de Randstadregio's			
	LB	LC	LD	LE	LB	LC	LD	LE
2006	50,1	39,3	9,5	1,0	35,7	52,0	11,2	1,1
2007	51,2	38,5	9,3	1,0	36,4	51,4	11,1	1,0
2008	49,0	41,5	8,6	1,0	38,2	50,7	10,2	0,9
2009	56,3	36,7	6,7	0,3	39,3	52,3	8,2	0,2

Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata. Peildatum 1 oktober.

Versterking functiemix nog niet zichtbaar

Net als voor het middelbaar beroepsonderwijs geldt voor het hoger beroepsonderwijs dat het effect van de middelen nog niet te zien is. Hiervoor zijn ze te kort geleden verstrekt. In 2009 is op sectoraal niveau het aandeel leraren dat volgens de hoogste schalen wordt betaald, licht gedaald. Het aandeel leraren in de schalen 9 tot en met 11 is landelijk toegenomen met respectievelijk 0,1 en 1 procentpunt, terwijl het aandeel leraren in de schalen 12 en 13 met respectievelijk 1 en 0,1 procentpunt is afgenomen (zie tabel 1.5). Op instellingsniveau is het beeld iets meer gedifferentieerd, maar ook hier gaat het steeds om kleine verschuivingen.

¹⁴ In de overzichtstabel van de functiemixontwikkeling in het hoger beroepsonderwijs zijn de gegevens van drie instellingen buiten beschouwing gelaten. Twee instellingen hebben de gegevens niet geleverd en

van een instelling zijn de gegevens, door onverklaarbare afwijkingen ten opzichte van vorig jaar, als zeer onwaarschijnlijk beoordeeld. Met de HBO-raad is een afspraak gemaakt over de (her)

levering van de gegevens.

Tabel 1.5 Ontwikkeling van de functiemix in het hoger beroepsonderwijs (in voltijdbanen, in procenten)¹⁴

Salarisschaal	2008	2009
9	5,2	5,3
10	9,2	9,2
11	36,2	37,2
12	45,5	44,4
>=13	3,9	3,8

Bron: HBO-raad, bewerkt door CentERdata (peildatum 1 oktober 2009)

1.3 Een sterker beroep

Versterking van het beroep moet leraren in staat stellen hun taken beter te vervullen. Het actieplan *Leerkracht van Nederland* ondersteunt leraren om de kwaliteit van het onderwijs en hun opleidingsniveau te verbeteren. Wat waren afgelopen jaar de belangrijkste initiatieven om het beroep van leraar vakinhoudelijk en beroepsmatig te versterken?

Grote belangstelling voor Lerarenbeurs

De belangstelling voor de Lerarenbeurs blijft onverminderd groot, vooral bij leraren in het primair en voortgezet onderwijs. In de vierde tranche van de beurs hebben 8.250 leraren een beurs aangevraagd. Daarvan zijn er 6.830 toegekend, omdat het beschikbare budget niet toereikend was voor alle aanvragen. Het budget voor de vierde tranche bedraagt € 37 miljoen. Inmiddels zijn ruim 20 duizend beurzen toegekend sinds de Lerarenbeurs is ingevoerd (zie tabel 1.6).

Iets meer dan de helft van de toegekende beurzen uit de vierde tranche (3.440) is besteed aan een masteropleiding en 16 procent aan een bacheloropleiding. De rest van de beurzen is toegekend voor een korte opleiding. De conclusie van twee onderzoeken¹⁵ onder leraren met een Lerarenbeurs luidt dat ongeveer de helft van de leraren zonder Lerarenbeurs niet met de opleiding begonnen zou zijn. Uit onderzoek van het Centraal Plan Bureau blijkt dat acht van de tien beurzen worden gebruikt voor opleidingen die zonder de beurs ook zouden zijn gevolgd.¹⁶ Mogelijk komen deze verschillen vooral voort uit de korte opleidingen, omdat de stap om een dergelijke cursus te volgen door de beperkte (tijds)investering minder groot is.

Ruim de helft van de beurzen ging naar leraren in het primair onderwijs (basisonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs) en bijna een derde naar leraren in het voortgezet onderwijs. De rest was bestemd voor leraren in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. Vooral de aanvragen uit het middelbaar beroepsonderwijs blijven achter: hoewel 13 procent van de middelen is gereserveerd voor deze onderwijssector, was het aandeel gehonoreerde beurzen 9,5 procent.

De Lerarenbeurs verhoogt niet alleen het opleidingsniveau, hij draagt ook bij aan de positie van de leraar. Deze beurs is namelijk het enige instrument waarmee leraren zelf kunnen bepalen voor welke opleiding zij een beurs aanvragen. Een professional hoort immers zelf zeggenschap te hebben over de eigen ontplooiing. Daarnaast vergroot een opleiding de loopbaanmogelijkheden van leraren. En dat is mooi: de onderwijsarbeidsmarkt kan wel wat 'trek in de schoorsteen' gebruiken.

Promotiebeurs

Vanaf 2011 stelt de Promotiebeurs voor leraren een aantal leraren in staat om – met behoud van salaris – vier jaar lang twee dagen per week een onderzoek te verrichten aan de universiteit dat uitmondt in een proefschrift.

Het doel is om met de promotiebeurs extra beroepsperspectief te bieden, een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van het onderwijs, te zorgen voor extra kenniscirculatie en voor een betere aansluiting tussen het voortgezet onderwijs en universiteiten. Leraren kunnen een onderzoeksvoorstel indienen bij de Nederlandse Organisatie voor

Wetenschappelijk Onderzoek (NWO).¹⁷ Het NWO selecteert hieruit de beste voorstellen. OCW biedt in de jaren 2011 tot en met 2014 minimaal 10 leraren per jaar de mogelijkheid om te starten met een promotietraject.

Professionele ruimte en toezicht leraarschap

In het convenant *Leerkracht van Nederland* is afgesproken om docenten meer zeggenschap te geven over hoe zij hun beroep uitoefenen in de school. Deze professionele ruimte wordt vastgelegd in de wet. Het uitgangspunt is dat leraren in samenwerking met collega's vorm en inhoud geven aan die professionele ruimte. Hoe deze interne zeggenschap van leraren binnen de school vorm krijgt, wordt in onderling overleg met bestuur en management beslist.

Na overleg met de sociale partners is het wetsvoorstel opgesteld en in mei 2010 aan de Tweede Kamer aangeboden.¹⁸ OCW heeft daarnaast het afgelopen schooljaar het project *Leerkracht aan Zet* gesubsidieerd. Dit moet scholen helpen bij het uitwerken van meer zeggenschap voor de leraar. In het project worden goede voorbeelden van professionele ruimte met andere scholen gedeeld. Bovendien heeft het project scholen ondersteund die zelf aan de slag wilden met dit thema. De opbrengsten van het project zijn na te lezen op de website www.leerkrachtaanzet.nl.

Een andere maatregel die in het actieplan is aangekondigd houdt verband met het toezicht op het leraarschap door de Inspectie van het Onderwijs. Dit is meegenomen in het voorstel tot wijziging van de Wet op het onderwijstoezicht (WOT). De Inspectie concretiseert het toezicht op het leraarschap nu met een waarderingskader¹⁹ en een nieuwe werkwijze. Vanaf dit najaar gaat de Inspectie het kader en de werkwijze in een aantal pilots uitproberen.

SBL omvormen tot coöperatie

De Commissie Leraren heeft ook geadviseerd om de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL) om te vormen tot een vereniging voor en door leraren. Deze suggestie van de commissie is overgenomen in het actieplan. In april 2010 hebben de organisaties die in het bestuur van SBL zijn vertegenwoordigd (AOB, CNVO, CMHF, BON en het Platform VVVO), aangegeven dat zij de SBL willen omvormen tot een coöperatie van beroepsorganisaties van leraren en ander onderwijspersoneel. Zoals ook in de brief van 19 juli 2010 aan de Tweede Kamer is geschreven, is deze omvorming op dit moment in volle

gang.²⁰ Om de omvorming in goede banen te leiden zijn voor de periode van 15 juni 2010 tot 1 augustus 2011 twee 'wegbereiders' aangesteld die niet specifiek zijn verbonden aan een van de SBL-organisaties. De omvorming ligt daarmee op schema: naar verwachting is deze in de zomer van 2011 voltooid.

De toekomstige coöperatie gaat werken aan de beroepskwaliteit van leraren en ander onderwijspersoneel. Hiertoe zijn ambities vastgesteld. Deze ambities zijn uitgesplitst naar drie afzonderlijke pijlers: kwaliteit, waardering & erkenning en inspiratie.

Ambities kwaliteit van het leraarsberoep (eerste pijler)

- Startende docenten zijn goed toegerust op het geven van onderwijs.
- De inspanningen van leraren voor professionaliserings- onderhoud worden beloond.
- Er zijn waarborgen voor de kwaliteit van de scholing die leraren krijgen.

Ambities waardering en erkenning voor de leraar en het beroep (tweede pijler)

- De leraar wordt meer gewaardeerd, zowel op school als in de maatschappij.
- Zowel op school als op andere niveaus sluit het onderwijsbeleid beter aan bij wat volgens de leraren goed beleid is.

Ambitie inspiratie voor en sturing door de leraar (derde pijler)

- Leraren doen inspiratie op en sturen de eigen professionele ontwikkeling en positie binnen de organisatie.

De coöperatie zal jaarlijks op basis van deze ambities een werkprogramma opstellen. Leden van de deelnemende organisaties in de coöperatie voeren de verschillende projecten in het werkprogramma uit, eventueel in samenwerking met niet-georganiseerd onderwijspersoneel.

Lerarenregister

Een belangrijk onderdeel van het werkprogramma van de coöperatie in oprichting is het lerarenregister. Een register voor leraren draagt bij aan de kwaliteit van het beroep, doordat het leraren stimuleert hun bekwaamheid op niveau te houden en te verbeteren. Daarnaast werkt een lerarenregister statusverhogend. In het actieplan is gekozen voor een privaatrechtelijk register dat de beroepsvereniging van leraren (de coöperatie) ontwikkelt en bijhoudt. Het

¹⁵ Onderzoek door Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en de Tussenmeting Convenant Leerkracht (TCL), uitgevoerd door ResearchNed.

¹⁶ CPB, *Het effect van de Lerarenbeurs op scholingsdeelname docenten*, 2010.

Tabel 1.6 Aanvragen, en toekenningen Lerarenbeurs (afgerond op tientallen)

	Eerste tranche	Tweede tranche	Derde tranche	Vierde tranche	Totaal
Aanvragen	7.600	4.150	5.680	8.250	25.680
Toekenningen	4.700	3.620	5.180	6.830	20.330

Bron: IB-Groep, bewerking IVA, 2010.

¹⁷ www.nwo.nl/leraren.

¹⁸ Tweede Kamer 2009-2010, kamerstuk 32396, nr. 2.

¹⁹ Het voorstel tot wijziging van de WOT is controversieel verklaard, maar niet vanwege het opnemen van het toezicht op het onderwijspersoneel in de wet.

²⁰ Tweede Kamer 2009-2010, kamerstuk 27923, nr. 98.

register voor leraren in het voortgezet onderwijs, primair onderwijs en het (voorbereidend) beroepsonderwijs wordt nu voorbereid. In 2011 worden deze registers opengesteld.

Verbeteren kwaliteit lerarenopleidingen

Een belangrijke maatregel uit de kwaliteitsagenda *Krachtig Meesterschap*²¹ is de kwaliteit verbeteren van de lerarenopleidingen die hogescholen verzorgen. Deze lerarenopleidingen werken aan kennisbases voor de inhoud van de opleidingen.²² In de eerste fase (tot en met 2009) zijn de basisvakken van de pabo's (taal en rekenen) en de vakkennisbases van een groot aantal tweedegraads lerarenopleidingen beschreven.

In de tweede fase komen de overige vakken van de pabo's, de generieke kennisbases van de pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen, en de vakkennisbases van de eerste-graads lerarenopleidingen in het hbo aan de orde. De lerarenopleidingen zijn inmiddels begonnen met het invoeren van de kennisbases die klaar zijn. Daarnaast worden er kennistoetsen en kennisbanken opgesteld. In het studiejaar 2010-2011 gaan opleidingen de eerste kennistoetsen afnemen, maar deze hebben nog geen gevolgen voor het verstrekken van het getuigschrift. Pas voor de studenten die instromen in het studiejaar 2011-2012, zijn de kennistoetsen verplicht.

Daarnaast wordt er een Landelijke commissie voor de examens ingericht. Deze commissie stelt vast of het niveau

van de kennistoetsen kwalitatief voldoende is, of de beoordelingsvoorschriften adequaat zijn en of de definitieve normering adequaat is. Verder beoordeelt de commissie of de kennistoetsen voldoende overeenkomen met de kennisbasis. De HBO-raad zal OCW een voorstel doen voor de samenstelling van deze Landelijke commissie voor de examens.

²¹ In september 2008 is de kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren *Krachtig Meesterschap* gepresenteerd.

²² In de kennisbasis van de lerarenopleidingen is vastgelegd wat toekomstige docenten ten minste moeten kennen en kunnen om te kunnen afstuderen.

Tabel 1.7 Mate van bevoegdheid in het voortgezet onderwijs op het niveau van de lessen (in procenten, exclusief praktijkonderwijs)

	2006	2007	2008
Gekwalificeerde docenten	83,0	83,1	81,9
Bevoegd	77,4	76,1	75,3
Benoembaar	5,6	7,0	6,6
Onbevoegd of benoembaar op basis van artikel 33.3	17,0	16,9	18,1
Totaal	100,0	100,0	100,0

Bron: IPTO VO, bewerking Regioplan, 2009

1.4 Een professionelere school

De professionaliteit van de organisatie waarbinnen een leraar zijn taken vervult, is een belangrijke randvoorwaarde voor de kwaliteit van het onderwijs en de aantrekkelijkheid van het beroep. Het gaat dan vooral over goed werkgeverschap zoals een beloningsbeleid dat goed is vormgegeven, scholingsbudgetten die correct worden ingezet, een beperkt aandeel onbevoegd gegeven lessen (in het voortgezet onderwijs). Daarnaast richt het actieplan zich erop, leraren op de school efficiënter in te zetten – bijvoorbeeld door meer ondersteunende functies te creëren en innovatieve experimenten of pilots te stimuleren. In deze paragraaf wordt kort een aantal van deze aspecten belicht. Andere onderwerpen die te maken hebben met de professionele school, zoals opbrengstgericht werken en de ontwikkeling van het personeel, komen verderop in deze nota aan de orde (zie hoofdstuk 5).

Bevoegdheid

Versillende maatregelen uit het actieplan zijn erop gericht om het aandeel onbevoegd gegeven lessen te verminderen. Zo moeten vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt beter worden afgestemd met behulp van de Lerarenbeurs, middelen voor zij-instroom en stille reserves, en maatregelen uit de kwaliteitsagenda *Krachtig Meesterschap*. Daarnaast hebben werkgevers (de schoolbesturen) ook een verantwoordelijkheid om te investeren in de kwaliteit van hun personeel. Tabel 1.7 toont de ontwikkeling van het aandeel bevoegd gegeven lessen in het voortgezet onderwijs.

Sinds eind 2009 staan de bevoegdheidsgegevens van bijna alle scholen in het voortgezet onderwijs van 2006 tot en met 2008 op de website www.bevoegd.nl. Voor de scholen die nog ontbreken, zijn de gegevens van 2008 (nogmaals) opgevraagd. Deze vernieuwde gegevens worden, net als vorig jaar, tegelijk weergegeven met de bevoegdheidscijfers van de nieuwe IPTO (integrale personeelstelling onderwijs).

Innovatie

In het actieplan *LeerKracht van Nederland* staat dat innovatie een rol kan spelen bij de oplossing van toekomstige lerarentekorten. Met een effectievere taak- en werkverdeling binnen de school kunnen bijvoorbeeld minder leraren dezelfde

hoeveelheid werk doen. OCW is daarom in het najaar van 2009 gestart met de regeling *InnovatieImpuls Onderwijs*. Deze regeling moet scholen stimuleren om innovatieve activiteiten te ontplooiën die erop gericht zijn de arbeidsproductiviteit van leraren te verhogen. Hiervoor is € 20 miljoen beschikbaar uit het Fonds Economische Structuurversterking (FES).

Scholen in het primair en voortgezet onderwijs hebben nagedacht over innovatieve maatregelen die het lerarentekort kunnen ondervangen. Zij hebben hun ideeën uitgewerkt tot zogenoemde innovatieconcepten. Dit zijn aanpakken om met minder leraren dezelfde onderwijskwaliteit te realiseren, zonder dat de werkdruk stijgt. Er zijn 44 innovatieconcepten ingediend, waarvan er een aantal is geselecteerd door een officiële jury. Vervolgens hebben 260 scholen zich op een van de concepten ingeschreven. Uiteindelijk hebben ongeveer 200 scholen daadwerkelijk een projectplan gemaakt. Hiermee kunnen ze subsidie krijgen om het plan vanaf januari 2011 uit te voeren. Een zuiver wetenschappelijke effectmeting maakt nadrukkelijk deel uit van de InnovatieImpuls Onderwijs, zodat de effectiviteit van de innovaties gemeten kan worden. Meer informatie hierover is te vinden op www.innovatieimpulsonderwijs.nl.

Op verzoek van OCW is in 2009 bovendien het Netwerk Onderwijsinnovatie²³ opgericht. Dit netwerk is een zelfstandig en onafhankelijk orgaan dat de urgentie van het naderende lerarentekort onder de aandacht brengt bij scholen, sociale partners en de overheid. Het wil deze partijen inspireren om de kansen te pakken die innovatie kan bieden. De uitdaging is volgens het netwerk om in het onderwijs een cultuur van slimmer werken, transparantie en verantwoordelijkheid tot stand te brengen. De onderwijssector moet een sector zijn waarin leraren en leerlingen voortdurend worden uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen, waar scholen naar prestatie worden beloond, voldoende ondersteuning krijgen en hun verantwoordelijkheid dragen.

Het netwerk heeft verschillende initiatieven genomen. Zo doet TIER (Top Institute for Evidence Based Education

²³ De leden van het netwerk zijn: dhr. A. Rinnooy Kan (voorzitter SER), mw. H. Maassen - Van den Brink (hoogleraar onderwijs-economie UvA en UM),

dhr. K. Tetteroo (Voorzitter CvB ROC Eindhoven), dhr. F. Kalshoven (directeur De Argumentenfabriek), dhr. J. van den Steenhoven (voorzitter Nederland

Kennisland), dhr. W. Draijer (managing partner McKinsey Nederland) en dhr. R. Dijkgraaf (president KNAW).

Research, een onderzoeksinstituut voor evidence based onderwijs van drie universiteiten) onderzoek naar de productiviteit in het onderwijs. En in maart 2010 heeft het netwerk advies²⁴ uitgebracht aan de minister van OCW en aan de sector over hoe het onderwijs effectiever kan worden georganiseerd. Kern van dit advies is dat veel meer uit het onderwijs gehaald kan worden door het slimmer te organiseren en het onderwijspersoneel meer ruimte te geven.

²⁴ <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2010/03/01/advies-netwerk-onderwijsinnovatie-onderwijs-kan-zoveel-slimmer.html>.



H2

Arbeitsmarkt

Inleiding

De gevolgen van de economische crisis zijn in Nederland nog steeds goed zichtbaar. Ook op het gebied van de (onderwijs) arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk komt een aantal aspecten van de (onderwijs)arbeidsmarkt aan bod. Paragraaf 2.1 gaat in op de werkgelegenheid in het onderwijs. Paragraaf 2.2 gaat over de beschikbare vacatures in het onderwijs en op de arbeidsmarkt in het algemeen. Vervolgens beschrijft paragraaf 2.3 de vorderingen op het gebied van diversiteit. In paragraaf 2.4 komt, tot slot, de omvang van de inactiviteit aan de orde (arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuim en werkloosheid).

2.1 Werkgelegenheid

Ruim 6 procent van het aantal banen in Nederland betreft een baan in het gesubsidieerde onderwijs.¹ Dat komt overeen met 470 duizend banen, die voor ongeveer 80 procent worden ingevuld door hoger opgeleiden.² Van de totale beroepsbevolking in Nederland is 30 procent hoger opgeleid.³

Totaal aantal banen Nederland daalt, aantal banen in onderwijs stijgt

In het eerste kwartaal van 2010 waren er 156 duizend banen van werknemers minder dan in het eerste kwartaal van 2009. Dit is een daling van 2,0 procent.⁴ De werkgelegenheid in het onderwijs is in vergelijking met het eerste kwartaal 2009 wel licht gestegen, met ongeveer 5.000 banen (1,1 procent). De werkgelegenheid in het gesubsidieerde onderwijs is de afgelopen tien jaar met bijna 17 procent gestegen: van ruim 400 duizend banen in 2001 naar 470 duizend banen in 2010.⁵

Twee derde van de werkgelegenheid in het onderwijs (in voltijdbanen) komt uit banen in het primair en voortgezet onderwijs. De overige 33 procent is verdeeld over het middelbaar en hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs (zie figuur 2.1).

De afgelopen jaren is vooral in het primair en voortgezet onderwijs het aantal leraren flink gestegen, van 150 duizend voltijdbanen in 2001 naar 170 duizend in 2009. Voor een deel komt dat doordat het aantal leerlingen is gegroeid, vooral in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Maar het komt ook doordat ongeveer tien jaar geleden in het basis-onderwijs de grootte van de groepen is verkleind. Daarnaast zijn er door functiedifferentiatie in zowel het primair als het voortgezet onderwijs meer ondersteunende functies⁶ bijgekomen, van 31 duizend voltijdbanen in 2001 naar 43 duizend in 2009. Opvallend is wel dat in deze periode het aantal schoolleiders en directeuren is afgenomen van 15,5 duizend voltijdbanen naar 14,7 duizend.⁷

In het middelbaar beroepsonderwijs⁸ is het aantal leraren in de periode 2001 – 2009 iets afgenomen, van 22,8 duizend in 2001 naar 22,2 duizend in 2009. In dezelfde periode is daarentegen het aantal leerlingen (deelnemers) met bijna 50 duizend gegroeid. Dat betekent dat er minder leraren beschikbaar zijn voor de deelnemers.

Wel is er meer ondersteunend personeel bijgekomen: van ruim 11 duizend voltijdbanen in 2001 naar ruim 16 duizend in 2009. Onderwijsondersteunend personeel heeft een deel van de (lesgevend) taken overgenomen. Dit personeel verzorgt ongeveer 10 procent van alle lessen in het middelbaar beroepsonderwijs.⁹

Nederlandse werknemers werken vaak in deeltijd

In 2008 werkte bijna de helft van de Nederlanders van 15 tot 64 jaar in deeltijd. De andere landen in de Europese Unie blijven bij dat percentage ver achter. Zweden volgt op de tweede plaats met 26 procent parttimers. Duitsland staat met een kwart deeltijders op de derde plaats. Gemiddeld werkte in de EU bijna een op de vijf werkenden in deeltijd.¹⁰

De gemiddelde betrekkingsgrootte van leraren in het primair onderwijs was in 2009 0,75. Dat betekent dat er vier leraren nodig zijn om drie voltijdbanen in te vullen. Een voordeel van veel deeltijders is dat scholen hun personeel flexibeler kunnen inzetten; ze hebben meer mogelijkheden om vervanging te vinden als er een docent afwezig is. Er is immers bijna altijd wel een leraar die voor korte tijd als vervanger extra wil werken. Een nadeel van veel deeltijders is de relatief grote span of control voor schoolleiders: de school moet leidinggeven aan een relatief grote groep mensen.

Ook in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs werken relatief veel leraren in een deeltijdbaan. In deze sectoren is de gemiddelde betrekkingsomvang – met respectievelijk 0,83 en 0,82 fte – wel hoger dan die van leraren in het primair onderwijs.

¹ CBS, Statline. Gesubsidieerd onderwijs omvat het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, volwasseneneducatie en het hoger onderwijs. Het gaat hierbij alleen om banen van werknemers; zelfstandigen blijven dus buiten beschouwing.

² Mensen met een opleiding in het hoger beroepsonderwijs of het wetenschappelijk onderwijs.

³ CBS, artikel op website CBS gepubliceerd op 12 oktober 2009.

⁴ CBS, persbericht 24 juni 2010.

⁵ CBS, Statline.

⁶ Het gaat hier zowel om onderwijsondersteunend personeel (oop) als om organisatie- en beheerspersoneel (obp).

⁷ Ministerie van OCW, Kerncijfers 2001-2005 en Kerncijfers 2005-2009.

⁸ Exclusief leraren groen onderwijs (aoc's).

⁹ Ministerie van OCW, Startmeting Convenant Leerkracht, bewerking ResearchNed, 2009.

¹⁰ CBS, Webmagazine 22 juli 2009.

Nederland vergrijst

Het aantal 50- tot 65-jarigen op de arbeidsmarkt is in de periode van 1996 tot 2008 gestegen van 970 duizend naar ongeveer 1,9 miljoen.¹¹ Dat betekent dat de komende tien tot vijftien jaar veel werknemers met pensioen gaan. Zij moeten vervangen worden door nieuwe (jongere) arbeidskrachten. Vooral in het onderwijs werken relatief veel 50-plussers. Gemiddeld voor de hele arbeidsmarkt is ongeveer een op de vier werknemers 50 jaar of ouder. In het primair onderwijs is in 2009 ruim een op de drie leraren 50 jaar of ouder (37 procent). In het voortgezet onderwijs is dat 44 procent en in het middelbaar beroepsonderwijs 57 procent (zie ook bijlage).¹²

Werknemers willen langer doorwerken

Het aandeel werknemers dat door wil werken tot 65 jaar, is in vier jaar tijd verdubbeld: van 21 procent in 2005 naar 42 procent in 2009. De bereidheid om ook na het 65^{ste} levensjaar te blijven werken, is lager: 13 procent. De bereidheid om door te werken tot 65 jaar is het laagst in de

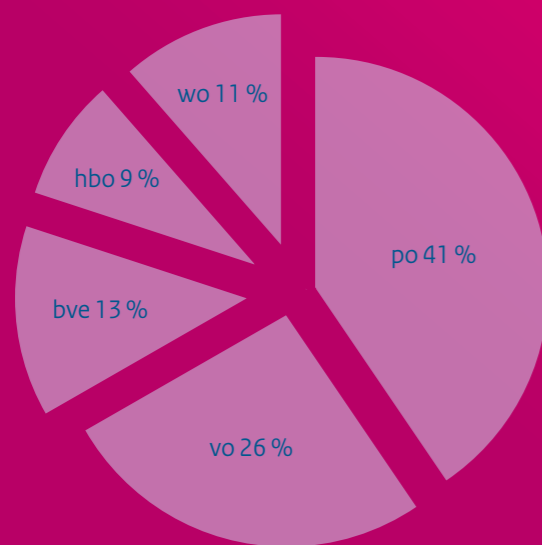
bouwnijverheid. In die sector wil slechts een derde van de werknemers tot 65 jaar doorwerken. Ook in de sectoren industrie, vervoer en communicatie, openbaar bestuur en in de financiële dienstverlening zijn relatief veel werknemers die niet tot 65 jaar werkzaam willen blijven. In het onderwijs en de zakelijke dienstverlening zijn juist relatief veel werknemers (46 procent) die aangeven wél door te willen werken tot 65 jaar.¹³

¹¹ CBS, webmagazine 14 oktober 2009

¹² Ministerie van OCW, Kerncijfers 2005-2009.

¹³ CBS en TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009.

Figuur 2.1
Verdeling werkgelegenheid over de onderwijssectoren
(2008, in voltijdbanen)



Bron: ministerie van OCW, Kerncijfers 2005-2009

2.2 Vacatures

Eind maart 2010 stonden er in Nederland 113 duizend vacatures open. Dat zijn er 11 duizend minder dan een kwartaal eerder. Na een eerdere stabilisatie in het derde kwartaal van 2009 lijkt de periode van daling nog niet voorbij.¹⁴

In het onderwijs daalt het aantal openstaande vacatures ook. In vergelijking met het schooljaar 2008-2009 is het aantal openstaande vacatures voor onderwijspersoneel (po, vo en mbo) in het schooljaar 2009-2010 gedaald van 1.540 fte naar 1.070 fte (zie ook bijlage). De daling komt vooral doordat het aantal openstaande vacatures voor leraren in het primair onderwijs is afgenomen. Waren er vorig jaar nog 670 openstaande vacatures, in het schooljaar 2009-2010 is dat gedaald naar 320 (in fte).¹⁵ In het hoger onderwijs daalde het aantal openstaande vacatures van 1.700 in 2007 naar 1.100 in 2009.¹⁶

Vacatures verschillen per regio en vak

Er zijn regio's waar scholen relatief gezien meer moeite hebben om hun vacatures in te vullen. Dat geldt vooral voor scholen in het primair onderwijs in Amsterdam (zie figuur 2.2). Daar is de onvervulde vacature-intensiteit¹⁷ 1 procent. Uit eerdere ervaringen is gebleken dat scholen daadwerkelijk knelpunten ervaren als ze deze grens overschrijden. In de rest van Noord-Holland en de steden Utrecht en Den Haag is de onvervulde vacature-intensiteit relatief gezien ook redelijk hoog: 0,5 procent.

In het voortgezet onderwijs hebben vooral scholen in Almere en in de Gooi- en Vechtstreek relatief gezien meer moeite om hun lerarenvacatures in te vullen. In deze gebieden is de onvervulde vacature-intensiteit respectievelijk 1,1 en 0,9 procent.¹⁸

Scholen in het voortgezet onderwijs hebben relatief meer moeite om vacatures te vervullen bij vreemde talen, Nederlands en de exacte vakken. Ongeveer vier van de tien openstaande vacatures (38 procent) was een taalvacature en een op de vier (24 procent) ging over een van de exacte vak-

ken. Scholen hadden minder moeite om leraren te vinden voor de maatschappijvakken. Ongeveer een op de tien openstaande vacatures (9 procent) was voor een lerarenpositie voor zo'n vak. De rest betrof vacatures voor andere vakken.¹⁹

Mobiliteit

Dat er nu minder vacatures zijn, komt onder meer doordat er minder mensen van baan wisselen. De mobiliteit van werknemers hangt sterk samen met de stand van de conjunctuur. Het aandeel werknemers dat van baan verandert, loopt dan terug. In tijden van laagconjunctuur kiezen werknemers vaker voor zekerheid. Van het eerste op het tweede kwartaal van 2009 wisselde 2,4 procent van de werknemers van baan. In dezelfde periode van 2008 was dit nog 3,2 procent.

Hoe jonger iemand is, hoe vaker hij van baan verandert. De mobiliteit neemt af naarmate werknemers ouder zijn. Van de 55-plussers wisselde van het eerste op het tweede kwartaal in 2009 maar 0,6 procent van baan. Bij jongeren van 15 tot 25 jaar was dat 5,4 procent. De verschillen in mobiliteit tussen oudere en jongere werknemers hangen onder meer samen met verschillen in de arbeidsrelatie. Oudere werknemers hebben minder vaak een flexibele arbeidsrelatie dan jongeren.²⁰

Veel leraren gaan met pensioen, maar er zijn ook leraren die vertrekken naar een andere (onderwijs)sector. Dat komt vaker voor bij leraren in het voortgezet onderwijs dan bij leraren in het primair onderwijs. Ook jongere leraren vertrekken relatief gezien wat vaker uit de sector dan leraren in de leeftijdscategorie 35 tot 60 jaar. Leraren in deze laatste leeftijdscategorie vertrekken minder snel uit hun onderwijssector.

Dat leerkrachten in het primair onderwijs uit hun sector vertrekken, komt over bijna de hele linie wat vaker voor bij mannelijke dan bij vrouwelijke leerkrachten. In het voortgezet onderwijs vertrekken daarentegen juist vrouwelijke leerkrachten van 45 tot 60 jaar relatief vaker uit het onderwijs dan mannen (zie figuur 2.4).

¹⁴ CBS, persbericht 12 mei 2010

¹⁵ ResearchNed en ECORYS, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2009-2010 (vacatures over het hele schooljaar), nog te verschijnen.

¹⁶ CBS, Statline. Vanwege verschillen in definitie zijn de cijfers voor het hoger onderwijs niet te vergelijken met die van po, vo en mbo.

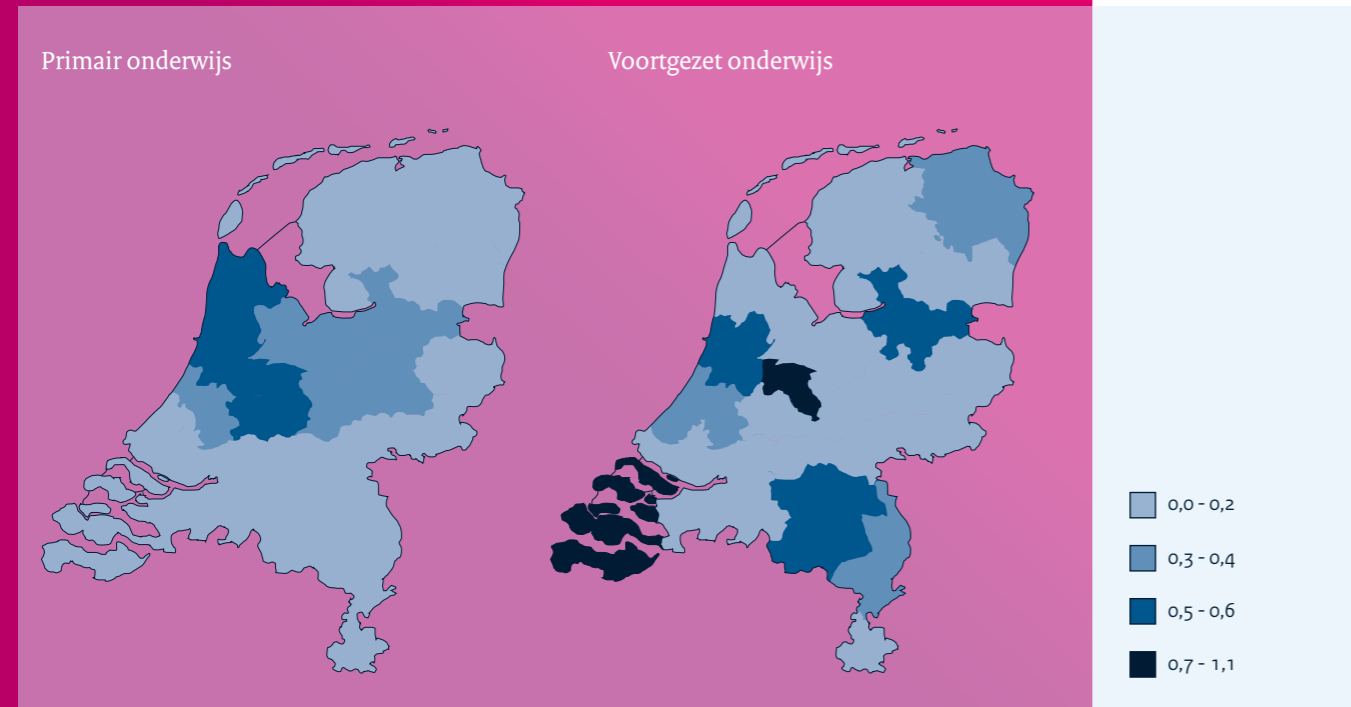
¹⁷ ResearchNed en ECORYS, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2009-2010 (vacatures over het hele schooljaar), nog te verschijnen.

¹⁸ ResearchNed en ECORYS, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2009-2010 (vacatures over het hele schooljaar), nog te verschijnen.

¹⁹ ResearchNed en ECORYS, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2009-2010 (vacatures over het hele schooljaar), nog te verschijnen.

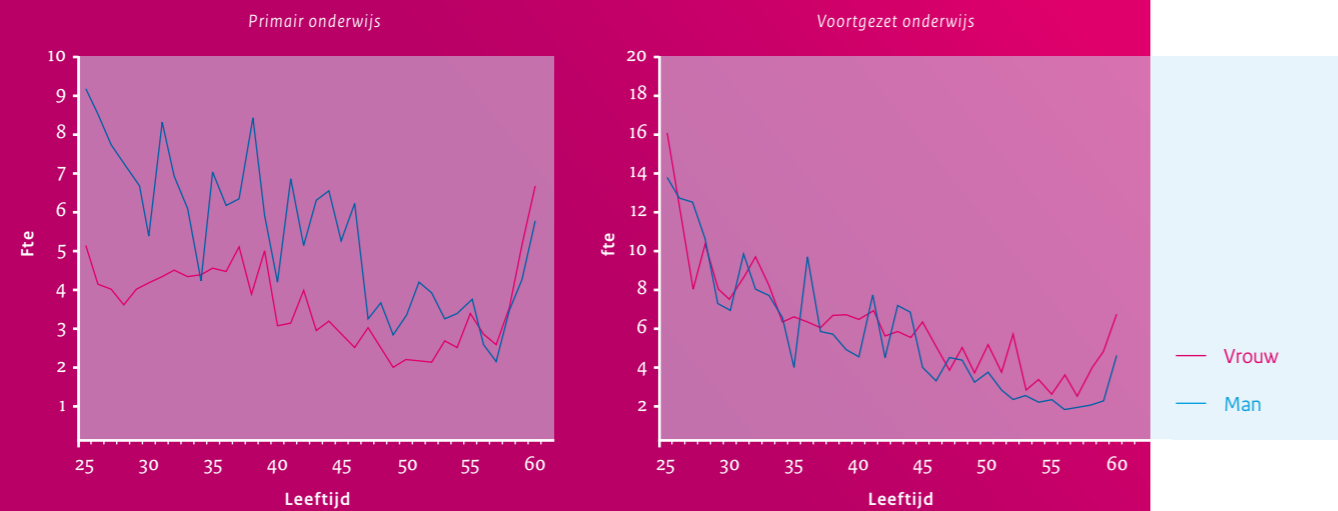
²⁰ CBS, webmagazine, 21 oktober 2009.

Figuur 2.2
Onvervulddevraag vacature-intensiteit leraren primair onderwijs en voortgezet onderwijs, na regio



Bron: ResearchNed en ECORYS, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2009-2010 (vacatures over het hele schooljaar), nog te verschijnen.

Figuur 2.3
Vertrek van leraren, aandeel per leeftijdscategorie²¹ (in procenten)



Bron: ministerie van OCW, bewerking CentERdata.

2.3 Diversiteit

Het kabinet-Balkenende IV wil voor 2011 meer diversiteit in het personeelsbestand van de publieke sector. Dit wil het onder meer bereiken door de instroom van vrouwen in hogere functies te vergroten en het aandeel allochtonen te verhogen. Hoe is het nu gesteld met het aandeel allochtonen en vrouwen in het onderwijs?

Etniciteit

In het personeelsbestand van de publieke sector is in 2009 het aandeel personen van niet-westerse allochtone afkomst 6,0 procent. Dat is een stijging in vergelijking met 2007; toen was het aandeel 5,6 procent. De verschillen tussen de diversen overheidssectoren zijn echter groot. In de sector onderwijs en wetenschappen is het aandeel niet-westerse allochtonen gedaald, van 4,8 procent in 2007 naar 4,6 in 2009. Deze daling komt vooral doordat het aandeel niet-westerse allochtonen in het middelbaar beroepsonderwijs en het primair onderwijs is afgenomen, met respectievelijk 1,0 en 0,4 procentpunt. Het voortgezet onderwijs en het hoger onderwijs laten wel positieve ontwikkelingen zien. Vooral in het wetenschappelijk onderwijs is het aandeel niet-westerse allochtonen flink gestegen: met 1,3 procentpunt (zie tabel 2.1).

Primair onderwijs feminiseert

In het onderwijs werken veel vrouwen. Dat geldt vooral voor het primair onderwijs; daar is nu 81 procent van de leraren vrouw (in voltijdbanen). Daarin is Nederland niet uniek. In bijna alle Europese landen werken in het primair onderwijs voornamelijk vrouwen. Nederland zit ongeveer op het Europees gemiddelde van 83 procent. Dat aandeel neemt in Nederland de komende jaren nog verder toe: in 2018 is naar verwachting 85 procent van de docenten vrouw.²² Dat komt doordat binnenkort een relatief grote groep mannen het onderwijs verlaat. Dit zijn de mannelijke leraren die zo'n dertig jaar geleden zijn begonnen in het onderwijs. De nieuwe instromers zijn vooral vrouwen.

In veel Europese landen werken ook in het voortgezet onderwijs (inclusief het mbo) relatief veel vrouwen. Dat is in Nederland anders. In Nederland ligt het aandeel vrouwelijke docenten in deze sectoren iets onder de 50 procent, terwijl het Europees gemiddelde een stuk hoger ligt (57,2 procent).

Aandeel vrouwelijke schoolleiders in het primair onderwijs blijft stijgen

In het primair onderwijs stijgt het aandeel vrouwelijke schoolleiders gestaag. In 2005 was het aandeel vrouwelijke schoolleiders 23 procent, in 2009 is dat gestegen naar 35 procent. Naar verwachting is het in 2018 ongeveer 60 procent.²³ Dit percentage ligt dan overigens nog steeds lager dan in andere Europese landen. In bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Frankrijk is ongeveer driekwart van de schoolleiders in het primair onderwijs vrouw.²⁴

Charter Talent naar de Top

Om meer vrouwelijk talent aan boord te krijgen, te benoemen en te behouden in topposities hebben inmiddels 142 organisaties het charter Talent naar de Top ondertekend. Het gaat om organisaties uit het bedrijfsleven, de overheid, het onderwijs en de non-profitsector. Samen vertegenwoordigen zij bijna 600 duizend werknemers (ongeveer 8 procent van de Nederlandse beroepsbevolking). Binnen het onderwijs hebben de meeste universiteiten en universitaire medische centra het charter ondertekend.²⁵

Bij deze ondertekenaars in het onderwijsveld was – toen het charter werd ondertekend – in de top van de organisatie gemiddeld 21,7 procent vrouw. De gemiddelde ambitie is om dit in drie jaar tijd met 6,1 procentpunt te verhogen. De gemiddelde ambitie van alle ondertekenaars ligt op 24,6 procent voor een termijn van gemiddeld vier jaar. De organisaties hebben het charter vrijwillig ondertekend. Zij hebben duidelijke, meetbare doelstellingen opgesteld

²¹ Het gaat om leraren die tussen 1 oktober 2007 en 1 oktober 2008 vertrokken uit het primair en voortgezet onderwijs. Dit hoeft niet altijd te betekenen dat deze leraren verloren zijn voor het onderwijs. Een deel van hen kan zijn overgestapt naar een andere onderwijssector, of op een later moment weer in het onderwijs instromen.

²² CentERdata, Arbeidsmarkttramingen, nog te verschijnen.

²³ CentERdata, Arbeidsmarkttramingen, nog te verschijnen.

²⁴ Europese Commissie, Progress towards the Lisbon objectives in education and training, 2008.

²⁵ De Haagse Hogeschool, Hogeschool INHOLLAND, Erasmus Universiteit Rotterdam, Radboud Universiteit Nijmegen, Rijksuniversiteit Groningen, Technische Universiteit Delft, Technische Universiteit Eindhoven, Universiteit Leiden,

Universiteit Utrecht, Universiteit Amsterdam, Universiteit Tilburg, Vrije Universiteit Amsterdam, Universiteit Twente, Academisch Ziekenhuis Maastricht, Erasmus Medisch Centrum, Leids Universitair Medisch Centrum, UMC Groningen, UMC St Radboud, UMC Utrecht.

en een strategie geformuleerd om vrouwen te laten door- en toestromen naar de top. Elke individuele organisatie rapporteert hierover jaarlijks aan de Commissie Monitoring Talent naar de Top. Deze commissie heeft in april 2010 voor het eerst voortgangresultaten gepresenteerd over

een langere periode (van meer dan een jaar).²⁶ Het aandeel vrouwen in de top bij de ondertekenaars van het eerste uur is in één jaar gestegen met 1,7 procentpunt: van 16,7 naar 18,4 procent. Daarmee ligt het tussenresultaat op koers en worden de gestelde ambities gehaald.

²⁶ Commissie Monitoring Talent naar de Top, 2010.

Tabel 2.1 Aandeel personen van niet-westerse allochtone afkomst in personeelsbestand, 2007, 2008 en 2009

	2007	2008	2009	ontwikkeling 2007-2009
Onderwijs en wetenschappen	4,8	5,1	4,6	-0,2
Primair onderwijs	3,8	3,6	3,4	-0,4
Voortgezet onderwijs	4,1	4,7	4,6	0,5
Middelbaar beroepsonderwijs	5,8	5,9	4,8	-1,0
Hoger beroepsonderwijs	4,1	4,4	4,7	0,6
Wetenschappelijk onderwijs	6,8	7,6	8,1	1,3
Totaal overheid	5,6	5,9	6,0	0,4

Bron: ministerie van BZK.

Tabel 2.2 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, WAO of WIA, in de onderwijssectoren (per 31 december)

	Aantal					Ontwikkeling	
	2005	2006	2007	2008	2009	2006 vs 2009	
Totaal	35.599	33.051	31.059	29.196	27.538	-5.513	-17%
WAO	35.599	32.402	29.635	26.914	24.379	-8.023	-25%
WIA-IVA		108	314	521	787	679	-
WIA-WGA		541	1.110	1.761	2.372	1.831	-
Primair onderwijs	15.330	14.496	13.593	12.910	12.816	-1.680	-12%
Voortgezet onderwijs	9.140	8.439	8.001	7.355	6.298	-2.141	-25%
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	5.835	5.238	4.862	4.554	4.267	-971	-19%
Hoger beroepsonderwijs	2.359	2.202	2.075	1.964	1.857	-345	-16%
Wetenschappelijk onderwijs	2.710	2.540	2.400	2.292	2.186	-354	-14%
Onderzoeksinstellingen	225	136	128	121	114	-22	-16%

Bron: UWV.

IVA: Inkomensregeling volledig arbeidsongeschikten: minstens 80 procent én duurzaam arbeidsongeschikt.

WGA: Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten: minstens 35 maar minder dan 80 procent arbeidsongeschikt of minstens 80 procent maar niet duurzaam arbeidsongeschikt.

2.4 Inactiviteit

Arbeidsongeschiktheid

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, de nieuwe WAO) is op 29 december 2005 ingevoerd. Het aantal WIA-uitkeringen in het onderwijs is inmiddels ruim 3.150 (ultimo 2009). Naar verwachting groeit het WIA-bestand de komende jaren verder. Het WAO-bestand zal daarentegen geleidelijk afnemen, vooral doordat uitkeringsgerechtigden de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Eind 2009 waren er ruim 8.000 minder WAO-uitkeringen dan eind 2006; dat is een afname van bijna 25 procent. In diezelfde periode nam het aantal WIA-uitkeringen met ruim 2.500 toe. Per saldo neemt het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WAO en WIA) dus flink af.

Ziekteverzuim

Het beleid op het gebied van ziekteverzuim en re-integratie (het zogenoemde AVR-beleid) is de afgelopen jaren geïntensiveerd. Het ministerie van OCW ondersteunt het AVR-beleid voor het primair onderwijs via de Stichting Vervangingsfonds en voor het voortgezet onderwijs via het Arboservicepunt (Arbo-VO). Deze organisaties ontwikkelen en implementeren het arbo-, verzuim- en re-integratie-beleid en verrichten daarnaast landelijke adviestaken voor de eigen sector. Dit heeft geleid tot duidelijke en positieve resultaten. Zo is het ziekteverzuim in het basisonderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs de afgelopen jaren sterk gedaald (zie tabel 2.3; dit betreft het totaal van het ziekteverzuim over de eerste twee ziektejaren). De ontwikkeling van het ziekteverzuim in de onderwijssectoren past in het landelijke beeld, waar het verzuim na jaren van daling stabiliseert op 4,3 procent (dit betreft het totaal van het ziekteverzuim over alleen het eerste ziektejaar).

Het verzuim in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs ligt over de gehele linie iets boven het landelijke gemiddelde van 4,3 procent. Het beeld over 2009 is dat er in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs een lichte stijging is; basisonderwijs 0,2 procentpunt en voortgezet onderwijs 0,1 procentpunt. In het basisonderwijs is dit een combinatie van een iets hogere meldingsfrequentie (gemiddeld aantal ziekmeldingen per persoon) en een langere ziekte duur bij met name de oudere personeelsleden van 55 tot 65 jaar. In het voortgezet onderwijs komt de stijging vooral door een hogere meldingsfrequentie over alle leeftijdscategorieën.

Werkloosheid

De werkloosheid in de overheids- en onderwijssectoren is zeer laag. Sinds 2005 zijn onderwijswerkgevers zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van hun werkloze ex-werknemers. Op deze manier worden de eigenrisicodragende overheids- en onderwijswerkgevers optimaal geprikkeld om de WW-lasten zo laag mogelijk te houden door snel en effectief werkloze ex-werknemers te re-integreren. De volledige re-integratieverantwoordelijkheid lijkt bij te dragen aan het lage WW-volume en WW-risico bij overheids- en onderwijswerkgevers.

Beeld 2009

Ten opzichte van 2008 is in 2009 bij de onderwijssectoren het aantal personen met een WW-uitkering gemiddeld met 9,4 procent gestegen (zie tabel 2.4). Absoluut gezien gaat het om een kleine 600 personen die vooral in het middelbaar beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs hebben gewerkt. In het middelbaar beroepsonderwijs is het effect zichtbaar van de afbouw van de inburgeringscursussen bij de roc's.

Bij de universiteiten hebben verschillende reorganisaties ertoe geleid dat het afgelopen jaar met name het organisatie- en beheerspersoneel (obp) en hoofddocenten werkloos werden. De gemiddelde leeftijd onder dit personeel is hoog. Doordat oudere werknemers niet meer vervroegd kunnen uittreden, neemt de druk op de werkloosheid toe. De universiteiten zagen de werkloosheid met in totaal ruim 250 personen toenemen.

In het primair en voortgezet onderwijs zijn de ontwikkelingen in het aantal werklozen niet significant. Het gaat hier om frictiewerkloosheid en de invloed van krapte op de arbeidsmarkt.

Re-integratie van werklozen in het primair en voortgezet onderwijs

In het primair en voortgezet onderwijs voeren de werkgevers de re-integratie van werklozen op grond van de wettelijke verplichting zelf uit. In het primair onderwijs fungeert het Participatiefonds namens alle werkgevers als opdrachtgever van re-integratietrajecten. In het voortgezet onderwijs hebben de instellingen (werkgevers) zelf de rol van opdrachtgever.

Tabel 2.3. Ziekteverzuim in het onderwijs, 2002-2009 (in procenten)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Basisonderwijs	7,60	6,80	6,50	5,90	5,80	5,90	6,00	6,20*
Speciaal onderwijs	8,70	7,60	7,20	6,40	6,30	6,80	6,70	6,70*
Voortgezet onderwijs	7,00	5,80	5,60	5,40	5,00	5,10	5,10**	5,20*
Middelbaar beroepsonderwijs	7,30	7,20	5,70	5,90	5,80	5,70	5,80	5,80
Hoger beroepsonderwijs	5,10	4,90	4,70	4,50	4,50	4,50	4,70	4,30
Wetenschappelijk onderwijs	3,50	2,90	2,90	3,40	3,20	3,10	3,10	3,00
Onderzoeksinstellingen	3,60	2,90	3,00	2,90	2,70	3,00	3,10	3,20

Bron: Regioplan Beleidsonderzoek, VO-raad, het Arboservicepunt BVE, HBO-raad, VSNU en WVOI.

* Gegevens zijn gebaseerd op de CASO gegevens en dekken voor het primair onderwijs 75 procent van de instellingen en voor het voortgezet onderwijs circa 65 procent.

** In de nota Werken in het onderwijs 2010 is een percentage opgenomen van 5,0 procent. Deze correctie betreft het definitieve cijfer voor het voortgezet onderwijs, inclusief de gegevens van de niet CASO salarisverwerkers.

De cijfers voor basisonderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs geven het totaal van het ziekteverzuim over de eerste twee ziektejaren. De cijfers voor het hoger beroepsonderwijs en onderzoeksinstellingen laten alle verzuim langer dan een jaar buiten beschouwing.

Tabel 2.4 Aantal WW'ers (op 31 december) naar verslagjaar in de onderwijssectoren

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2009 vs 2008
Basisonderwijs	3.248	3.587	3.478	2.697	2.519	2.619	+3,8%
Voortgezet onderwijs	1.772	1.857	1.724	1.270	1.298	1.253	-3,6%
Middelbaar beroepsonderwijs	1.210	1.152	926	633	684	888	+23,0%
Hoger beroepsonderwijs	634	675	584	450	439	496	+11,5%
Wetenschappelijk onderwijs	1.688	1.472	1.100	664	579	838	+30,9%
Onderzoeksinstellingen	221	170	56	38	37	41	+9,8%
Totaal	8.773	8.913	7.868	5.752	5.556	6.135	+9,4%

Bron: UWV

Evaluatie

Wat zijn de effecten van de eigen verantwoordelijkheid van overheids- en onderwijswerkgevers voor de re-integratie van hun werkloze ex-werknemers? Deze zijn in 2008 geëvalueerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De evaluatie²⁷ toonde aan dat het WW-risico²⁸ in de overheids- en onderwijssector 70 procent lager is dan in de marktsector (4 procent voor de markt en 1,2 procent voor de overheid en onderwijs in 2006). Ook het instroomrisico²⁹ is in de overheids- en onderwijssector beduidend lager dan in de marktsector (5 procent voor de markt en 1,5 procent voor de overheid in 2006). De evaluatie liet ook zien dat deze resultaten samenhangen met een grote nadruk op preventie.

²⁷ De re-integratietask van overheidswerkgevers in de WW: eindevaluatie van artikel 72a WW; Aarts de Jong Wilms Goudriaan Public Economics (APE), december 2008, in opdracht van het ministerie van SZW.

²⁸ Het risico dat een werknemer werkloos is (aantal uitkeringen aan het eind van het jaar per 100 verzekerden).

²⁹ Het risico dat een werknemer werkloos wordt (aantal nieuwe uitkeringen dat in een jaar wordt toegekend per 100 verzekerden aan het eind van het voorgaande jaar).



H3

Arbeitsvoorwaarden en pensioenen

Inleiding

In dit hoofdstuk komen de arbeidsvoorwaarden en pensioenen aan de orde. Eerst wordt in het kort geschetst hoe het arbeidsvoorwaardenoverleg in het Nederlandse onderwijs eruitziet (paragraaf 3.1)¹. In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op de arbeidsvoorwaardenruimte en paragraaf 3.3 beschrijft de ontwikkelingen in de decentrale onderwijs-cao's en de contractloonontwikkeling in de onderwijssectoren en de markt. Paragraaf 3.4 gaat in op de ontwikkelingen op het gebied van pensioenen, waarbij onder andere wordt stilgestaan bij de gevolgen van de economische crisis voor het ABP (het pensioenfonds voor overheid en onderwijs). In paragraaf 3.5 en 3.6 wordt de actuele stand van zaken over de medezeggenschap respectievelijk de topinkomens vermeld.

3.1 Arbeidsvoorwaarden- en overlegstelsel

In alle onderwijssectoren - met uitzondering van de sector primair onderwijs - is het overleg over de arbeidsvoorwaarden gedecentraliseerd. In het arbeidsvoorwaardenoverleg ligt de werkgeversrol nu bij de onderwijsinstellingen. In de praktijk laten de onderwijsinstellingen zich voor het cao-overleg vertegenwoordigen door hun sectororganisatie, bijvoorbeeld de VSNU, HBO-raad, MBO Raad of VO-raad. Werknemersorganisaties (vakbonden) behartigen de belangen van de werknemers. Dit betekent dat de minister van OCW de verantwoordelijkheid voor het overleg over de arbeidsvoorwaarden heeft overgedragen aan de onderwijsinstellingen. Hiermee is onder andere beoogd dat in de arbeidsvoorwaarden meer maatwerk geleverd kan worden, dat past bij de betreffende onderwijssector.

Overlegtafels

Het overleg over de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs wordt op twee 'tafels' gevoerd:

- per onderwijssector, tussen de werkgeversorganisatie van de betreffende onderwijssector en de vakbonden;
- bovensectoraal, voor alle overheidssectoren over de pensioenen (ABP-regeling).

De werkgeversorganisatie en de vakbonden onderhandelen onder meer over:

- de algemene salarisontwikkeling;
- de arbeidsduur;
- de aanvullende aanspraken bij ziekte en werkloosheid.

Deze afspraken worden de primaire arbeidsvoorwaarden genoemd. De voorwaarden waaronder het overleg wordt gevoerd - zoals in welk geval sprake is van overeenstemming - zijn vastgelegd in zogeheten overlegprotocollen. Deze worden gesloten tussen de sociale partners. Over de (secundaire) arbeidsvoorwaarden waarover geen afspraken tussen de werkgeversorganisatie en de vakbonden zijn gemaakt, kunnen op instellingsniveau afspraken worden gemaakt.

In de Pensioenkamer van de Raad voor het Overheids- personeelsbeleid (ROP) wordt namens alle overheidssectoren (bovensectoraal) overleg gevoerd tussen werkgevers en

werknemers over de pensioenregelingen. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties neemt het voortouw namens de kabinetssectoren; de minister van OCW en de werkgeversorganisaties van de onderwijssectoren bepalen mede het mandaat voor dit overleg.

Relatie arbeidsvoorwaarden en onderwijsstelsel

De minister van OCW blijft uiteraard wel verantwoordelijk voor een goed functionerend onderwijsstelsel (kwaliteit, toegankelijkheid en overlegstelsel). De minister onderhoudt daartoe contacten met de verschillende werkgeversorganisaties en vakbonden en is daarop ook binnen het kabinet aanspreekbaar. Zo kan de minister van OCW relevante verbanden leggen tussen arbeidsvoorwaarden en ander inhoudelijk onderwijsbeleid en daarbij de prioriteiten bepalen. In dat kader kan de minister van OCW bestuurlijke afspraken maken met de sociale partners die de arbeidsvoorwaarden raken.

Decentralisatie primair onderwijs

Het primair onderwijs is de laatste onderwijssector waarin de decentralisatie van het overleg over de primaire arbeidsvoorwaarden nog moet worden voltooid. De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn al sinds 1 augustus 2006 gedecentraliseerd. Momenteel onderhandelt de PO-Raad (de sectororganisatie in het primair onderwijs) hier al met de vakbonden over (namens de schoolbesturen). Als binnenkort ook de primaire arbeidsvoorwaarden hierbij betrokken worden, kunnen de sociale partners alle arbeidsvoorwaarden bij hun afwegingen betrekken en deze vastleggen in één cao. Dit maakt de arbeidsvoorwaardenregeling duidelijker en toegankelijker voor werknemers. Bovendien kan meer maatwerk worden geleverd. Schoolbesturen kunnen zo hun rol als werkgever beter vervullen, wat de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt.

In 2009 is het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer ingediend dat volledige decentralisatie mogelijk maakt.² Inmiddels heeft de Tweede Kamer dit wetsvoorstel controversieel verklaard tot de komst van een nieuw kabinet. Dit betekent dat de Tweede Kamer het wetsvoorstel nog niet gaat

¹ Bijlage B3 geeft een overzicht van het arbeidsvoorwaarden- en overlegstelsel voor onderwijspersoneel

op de BES-eilanden (de drie eilanden van de huidige Nederlandse Antillen: Bonaire, Sint Eustatius en Saba).

² TK 2008-2009 31 997 nr. 1-3.

behandelen. Daarnaast moeten de minister van OCW, de PO-Raad en de werknemersorganisaties nog bepalen hoe ze de decentralisatie gaan uitvoeren. Deze afspraken leggen ze vast in het zogenoemde decentralisatieconvenant. Het overleg over dit convenant wordt hervat in het geval de Tweede Kamer 'groen licht' geeft aan het wetsvoorstel.

Normalisatie rechtspositie onderwijspersoneel

D66 en CDA bereiden een initiatiefwetsontwerp voor waarmee ze de ambtelijke rechtspositie afschaffen. Dit voorstel kan ook voor het onderwijs relevant worden. In het onderwijs werken immers zowel ambtenaren (in het openbaar onderwijs) als andere werknemers (in het bijzonder onderwijs). De onderwijssectoren nemen ten opzichte van de overheidssectoren een bijzondere positie in. Het personeel van instellingen voor bijzonder onderwijs heeft al een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Daarnaast is de arbeidsvoorwaardenvorming in de onderwijssectoren zo goed als volledig gedecentraliseerd. Als de overheid de rechtspositie van ambtenaren normaliseert, komt er meer eenheid in de arbeidsrelatie van het onderwijspersoneel. Dit geldt in het bijzonder voor de regels voor aanstelling en ontslag.

3.2 Arbeidsvoorwaardenruimte

Om arbeidsvoorwaardenafspraken te kunnen financieren, stelt het kabinet jaarlijks de zogenaamde arbeidsvoorwaardenruimte voor de overheidssectoren, waaronder onderwijs, vast. Deze arbeidsvoorwaardenruimte wordt sinds 1999 bepaald aan de hand van het zogenoemde referentiemodel. Met dit model berekent de overheid de componenten van de contractloonontwikkeling, de werkgeverslasten voor pensioen en (boven)wettelijke sociale zekerheid en de incidentele loonontwikkeling. Op deze wijze sluit het referentiemodel zo goed mogelijk aan bij de geraamde loonkostenontwikkeling in de marktsector. Dit maakt een marktconforme loonontwikkeling mogelijk, mits de sociale werkgeverslasten bij de overheid niet sterker stijgen dan in de markt. De cijfers die volgen uit het model, zijn gebaseerd op ramingen van het Centraal Planbureau (CPB).³ De onderwijswerkgevers onderhandelen met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden binnen de ruimte die het kabinet beschikbaar heeft gesteld. Afhankelijk van de looptijd van de cao en de afspraken over het totaalpakket van de arbeidsvoorwaarden kunnen de jaarlijkse mutaties in de contractloonontwikkeling van de onderwijssectoren van elkaar verschillen.

De beloning is een belangrijke factor voor de positie op de arbeidsmarkt. Dit is ook de reden dat het kabinet met het actieplan LeerKracht fors heeft geïnvesteerd in de lerarsalarissen. Voor een deel van de leraren zullen de salarissen in 2010 daardoor hoger uitvallen. Tegelijkertijd is de loonontwikkeling ook onderdeel van de budgettaire besluitvorming door het kabinet. Dat levert vooral in financieel krappe tijden een spanningsveld op. Als gevolg van deze problematiek heeft het kabinet besloten om de overheidssectoren, waaronder ook het onderwijs, in 2010 geen arbeidsvoorwaardenruimte te geven. Dit betekent dat de onderwijssectoren in 2010 geen financiële ruimte hebben om loonafspraken te maken. Hierdoor kunnen zij de loonontwikkeling in de marktsector niet volgen. Volgens de ramingen van het CPB bedraagt die 1 procent voor 2010 (CPB 2010, concept MEV 2011).

³ *Via de Macro Economische Verkenningen (MEV) en het Centraal Economisch Plan (CEP).*

3.3 Onderwijs-cao's

In 2010 zijn de cao's voor de sectoren bve en hbo verlengd. In de overige onderwijssectoren zijn nog geen nieuwe cao's tot stand gekomen. De cao's lopen af in 2010, maar nieuwe afspraken over arbeidsvoorwaarden laten in veel sectoren nog op zich wachten. Omdat het kabinet heeft besloten te streven naar een 'nullijn' in de loonontwikkeling, is de ruimte voor cao-onderhandelingen beperkt. De inzet van de werknemersorganisaties is ondermeer gericht op loonontwikkeling en werkzekerheid, gebaseerd op het sociaal akkoord in 2009 (bijlage 3.1 bevat een samenvatting van de salarisbedragen en salarislijnen, zoals die vanaf 1 januari 2010 volgens de verschillende cao's gelden).

Contractloonontwikkeling

Uit tabel 3.1 blijkt dat er in laatste jaren verschillen zijn ontstaan in de loonontwikkeling tussen de verschillende onderwijssectoren. Zo kent de sector voortgezet onderwijs in 2009 en 2010 een relatief sterke contractloonstijging. Dit komt onder meer doordat in het voortgezet onderwijs de cao in 2008 is afgesloten voor een langere periode. Op dat moment was nog niet voorzien dat de contractlonen in de marktsector als gevolg van de economische crisis minder sterk zouden stijgen.

Stand van zaken per onderwijssector

Primair onderwijs

De laatste cao voor het primair onderwijs is afgelopen op 1 augustus 2009. Eind 2009 zijn in het akkoord 'Versterking arbeidspositie personeel primair onderwijs' aanvullende afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden in 2009. Daarin is afgesproken vanaf 1 januari 2009 de salarisbedragen te verhogen voor de volgende functies:

- leraren die nog niet volgens het eindsalaris worden beloond.
- directeurs, beloond volgens schaal DD of DE;
- adjunct-directeurs;
- OOP'ers (onderwijsondersteunend personeel) beloond volgens schaal 9 of hoger;

Verder zijn vanaf die datum verhoogd: de directeurstoelage, de bindingstoelage voor leraren die volgens het eindsalaris worden beloond, de eindejaarsuitkering voor OOP'ers en de nominale uitkering. Het personeel is er op basis van deze maatregelen gemiddeld 1,10 procent op vooruitgegaan. In 2010 zijn nog geen nieuwe cao-afspraken gemaakt.

Voortgezet onderwijs

De cao vo liep tot 1 augustus 2010. Op basis van de afspraken in de laatste cao bedraagt de contractloonstijging in het vo in 2010 1,64 procent. Eén van de thema's in de cao-onderhandelingen is onder meer werkdruk. Het is cao-partijen nog niet gelukt overeenstemming te bereiken over een nieuwe cao.

Middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

De cao bve is verlengd tot en met 31 oktober 2010. De bonden en de MBO Raad zijn het begin 2010 niet eens geworden over een nieuwe cao en hebben daarom de cao verlengd. Werknemers in het mbo krijgen in 2010 een eenmalige uitkering van € 200,- bruto in april en een structurele uitkering van € 200,- bruto in oktober. De sociale partners hebben ook afgesproken om ideeën en voorstellen over 'duurzame inzetbaarheid' nader te bespreken.

Hoger beroepsonderwijs

In de zomer van 2010 is in het hoger beroepsonderwijs besloten om de cao met 18 maanden te verlengen. De vorige cao is op 1 augustus 2010 afgelopen. Op basis van de cao 2007-2010 is de contractloonontwikkeling in 2010 1,95 procent. Er is een salarisverhoging afgesproken van 0,4 procent per 1 januari 2011 en een eenmalige uitkering in oktober 2011 van € 460,- bruto (deeltijders naar rato). Naast de salarisontwikkeling is 'professionele ruimte' een thema voor de sociale partners in deze sector. In mei 2010 hebben werkgevers en werknemers een gemeenschappelijke verklaring hierover opgesteld.

Universiteiten

De cao voor de universiteiten is afgelopen op 1 maart 2010. Hoewel de vakbonden en de werkgeversorganisatie in het voorjaar van 2010 hebben overlegd over een nieuwe cao, zijn zij er nog niet in geslaagd hierover overeenstemming te bereiken. Onderwerpen in de inzet van de werknemersorganisaties zijn onder meer werkzekerheid en werkgelegenheid en levensfasebeleid.

Onderzoekinstellingen

De cao voor de onderzoekinstellingen is afgelopen op 1 juli 2010. De onderhandelingen over een nieuwe cao zijn nog niet gestart. Nieuw levensfasebeleid is een van de thema's voor de nieuwe cao.

Tabel 3.1 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, 2002 – 2010 (in procenten)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Primair onderwijs*	4,53	3,16	0,37	0,17	2,35	2,96	3,50	2,01	-
Voortgezet onderwijs	4,53	3,16	0,37	0,17	2,35	3,24	3,07	3,40	1,64
Middelbaar beroepsonderwijs	4,53	3,26	0,14	0,42	2,85	3,35	4,15	2,37	0,00
Hoger beroepsonderwijs	4,21	3,03	1,16	-0,04	1,73	2,87	3,69	2,82	1,95
Wetenschappelijk onderwijs	4,90	3,00	1,42	0,71	2,78	3,01	3,38	3,26	-
Onderzoekinstellingen	6,69	1,51	0,00	0,17	1,53	3,93	3,18	3,32	1,60
Marktsector**	3,50	2,70	1,50	0,70	2,00	1,80	3,50	2,70	1,00

Bron: ministerie van BZK, Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011 en voorgaande Trendnota's.

* PO 2009 inclusief effect afspraken van eind 2009.

** CPB 2010, concept MEV 2011.

⁴ Deze paragraaf geeft de stand van zaken weer van augustus 2010. Omdat de cao's steeds in

ontwikkeling zijn, kan deze informatie op het moment van verschijnen van deze nota gewijzigd zijn.

⁵ Voorjaarsnota 2010 (TK 2009-2010, 32 395, nr. 1).

3.4 Pensioenen

ABP en de economische crisis

Sinds september 2008 heeft de kredietcrisis het ABP, net als veel andere pensioenfondsen, hard getroffen. Hierdoor is de dekkinggraad van het ABP gedaald van 140 procent eind 2007 naar 90 procent eind 2008. In deze financiële situatie is een herstelplan noodzakelijk. Dit plan moet ervoor zorgen dat het fonds na vijf jaar een dekkinggraad heeft van minimaal 105 procent en binnen vijftien jaar minimaal 125 procent. Op 1 januari 2009 is dit plan in werking getreden. Zolang de dekkinggraad onder de 105 procent ligt, worden aanspraken en uitkeringen bevroren (geen indexatie). Bovendien bevat het herstelplan de mogelijkheid tot een tijdelijke herstelopslag van in totaal 3 procentpunt op de doorsnee premie. De opslag is alleen verschuldigd tijdens het dekkingstekort. Zodra de dekkinggraad weer boven de 105 procent ligt, kan de herstelopslag vervallen. Eind juli 2010 bedroeg de dekkinggraad 98 procent.

Herstelpremie/herstelopslag

Een herstelopslag betekent zowel voor werkgevers als werknemers een financieel nadeel. Een gedeelte van de opslag is per juli 2009 in gegaan. Deze opslag van 1 procentpunt (voor 70 procent betaald door werkgevers) viel per 1 januari 2010 op grond van de sterk verbeterde dekkinggraad. Door de recente ongunstige ontwikkelingen van de rentestand en de aandelenmarkten is de dekkinggraad per eind mei 2010 opnieuw gedaald tot onder de 100 procent. Het ABP-bestuur heeft daarom besloten de herstelopslag van 1 procentpunt opnieuw in te voeren per 1 augustus 2010. Daarmee wordt de pensioenpremie verhoogd tot ongeveer 21,3 procent.

STAR-akkoord 2010

Sociale partners in de Stichting van de Arbeid (STAR) hebben in juni 2010 een akkoord gesloten over de toekomst van de AOW en de aanvullende pensioenen. In het akkoord hebben sociale partners benadrukt hoe belangrijk het is de fundamenten onder het stelsel overeind te houden. Om ook op termijn betaalbare, betrouwbare, uitvoerbare en solidaire pensioenen te behouden, moet hierin echter wel iets veranderen. De belangrijkste afspraak die daarbij is gemaakt, is dat de AOW-leeftijd en die van de aanvullende pensioenen in de toekomst meestijgen met het toenemen van de levensverwachting. Ook bevat het pensioenakkoord een aantal centrale afspraken over aanpassingen van de aanvullende pensioenen (tweede pijler pensioen) die op decentraal niveau verder uitgewerkt moeten worden. Dit geeft de sociale partners de verantwoordelijkheid om

passende pensioenregelingen af te spreken, die houdbaar zijn in de tijd. Voor overheid en onderwijs zal dit moeten gebeuren in de Pensioenkamer van de Raad voor het Overheidspersoneelbeleid (ROP). De overheids- en onderwijswerkgevers, verenigd in het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) zijn daarbij van mening dat - voor behoud van draagvlak en vertrouwen - het verstandig is om in één keer de maatregelen als pakket door te voeren in plaats van steeds opvolgende veranderingen aan te brengen.

3.5 Medezeggenschap

Voor de kwaliteit van het onderwijs is goed functionerende medezeggenschap van wezenlijk belang. Leraren, onderwijsdeelnemers en ouders zijn daarbij de belanghebbende partijen. Als schoolbesturen meer ruimte krijgen om zelf te bepalen hoe zij het onderwijs inrichten, moet een (gemeenschappelijke) medezeggenschapraad (G)MR hierop invloed kunnen uitoefenen. Om de positie van de medezeggenschap te versterken zijn wijzigingen in de medezeggenschapsregimes voor het onderwijs aangebracht. Voor het hoger en middelbaar beroepsonderwijs zijn die wijzigingen in 2010 van kracht geworden. In het primair en voortgezet onderwijs wordt al sinds 2007 met een ander medezeggenschapsregime gewerkt.

Primair en Voortgezet Onderwijs

De Wet medezeggenschap op scholen (WMS) is in januari 2007 van kracht geworden. De wet is van toepassing op het basisonderwijs en speciaal basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en de expertisecentra. De WMS gaat uit van een gezamenlijke medezeggenschap van personeel, ouders en leerlingen (leerlingen maken alleen deel uit van medezeggenschapsraden in het voortgezet onderwijs). Daarnaast beschikken ouder-, leerling- en personeelsgeledingen voor een aantal onderwerpen over eigenstandige instemmingsbevoegdheden. De invoering van de WMS heeft de positie van de (G)MR sterk verbeterd, zo blijkt uit een tussentijdse evaluatie van de wet. De (G)MR wordt nu beter betrokken bij de schoolorganisatie en in het besluitvormingsproces over het beleid van de school. In 2011 volgt een algehele evaluatie van de WMS.

Middelbaar beroepsonderwijs

Per 1 september 2010 is de medezeggenschap in het middelbaar beroepsonderwijs gewijzigd. De medezeggenschap in deze sector gaat uit van een zelfstandige deelnemersraad (leerlingen) met eigen bevoegdheden. Het personeel binnen de roc's heeft medezeggenschapsbevoegdheden op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Daarnaast is in het door sociale partners opgestelde professioneel statuut vastgelegd dat het personeel zich (vanzelfsprekend) mag bemoeien met het onderwijskundig beleid van de instelling.

Hoger onderwijs

Voor het hoger onderwijs is per 1 maart 2010 nieuwe wetgeving voor bekostiging en besturing van hoger onderwijs en onderzoek ingevoerd. Door deze wet is enerzijds de positie van de deelnemers in de medezeggenschapraad verder versterkt; anderzijds is zo veel mogelijk gestreefd

om de medezeggenschapsbevoegdheden in de sectoren van het hoger onderwijs gelijk te trekken. Zo is in de sector hoger beroepsonderwijs nu ook het keuzemodel ingevoerd waar het wetenschappelijk onderwijs al mee werkt. Dit keuzemodel houdt in dat de medezeggenschap op twee manieren kan worden georganiseerd:

- Een gedeeld stelsel. Voor het personeel geldt de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en voor studenten een eigenstandige raad.
- Een ongedeeld stelsel. Personeel en studenten zitten in één medezeggenschapsraad.

3.6 Topinkomens

De ontwikkeling van topinkomens van bestuurders uit (semi) publieke sectoren is al langere tijd een politiek aandachtspunt. De adviescommissie 'Beloning en rechtspositie politieke ambtsdragers en topambtenaren' (commissie-Dijkstal) heeft in september 2007 het advies Normeren en waarden uitgebracht. In 2008 heeft het kabinet zijn standpunt over deze adviezen uitgebracht. Met het wetsvoorstel 'Normering en openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde bezoldiging van topfunctionarissen' (hierna: WNT) wordt dit kabinetsstandpunt uitgevoerd. Naar verwachting zal de minister voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het wetsvoorstel in het najaar van 2010 voorleggen aan de Tweede Kamer.

Strekking van de wet

De WNT kent drie beloningsregimes:

- openbaarmaking beloning topfunctionarissen;
- hanteren van een sectoraal maximum;
- hanteren van een wettelijk beloningsmaximum.

De beloningregimes kunnen afzonderlijk of in combinatie worden ingezet. Het wettelijk beloningsmaximum is gebaseerd op 130 procent van het ministersalaris. Voor de onderwijssectoren heeft het kabinet in het kabinetsstandpunt het regime 'wettelijk beloningsmaximum' toegekend. Dit betekent dat salarissen van bestuurders in onderwijssectoren in geen geval hoger mogen zijn dan 130 procent van het ministersalaris. De WNT biedt de mogelijkheid om voor bepaalde sectoren een lager maximum af te spreken. Ook biedt de WNT de mogelijkheid om een opdrijvend effect naar het (sectoraal) maximum tegen te gaan door binnen een sector een indeling in salarisklassen te maken. In de praktijk zal het vaak de desbetreffende vakminister zijn die besluit dit toe te passen.

Topinkomens onderwijs

In voorbereiding op de komst van de wet heeft de minister van OCW instellingen aangesproken op het beloningsgedrag en gevraagd zich te houden aan de aankomende maximumnorm. Als aantoonbaar sprake is van ondoelmatig bestede publieke middelen bij (her)benoeming of ontslag, worden te veel betaalde gelden teruggevorderd bij de instelling. Vanaf 2010 zijn instellingen uit alle onderwijssectoren verplicht om de beloning van individuele bestuurders in het jaarverslag op te nemen.

Als de wet in werking is getreden, is de minister van OCW wettelijk bevoegd om direct in te grijpen. Uitgangspunt daarbij is dat de excessieve beloning wordt teruggehaald bij de ontvanger.



H4

Verwachtingen voor de toekomst

Inleiding

Voor een hoogwaardige kwaliteit van het onderwijs is goed personeel van het grootste belang. De overheid heeft een bijzondere verantwoordelijkheid voor de omvang en de kwaliteit van het onderwijspersoneel. Daarom is het zaak om met enige regelmaat de toekomstige ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te verkennen. De laatste keer dat die ontwikkelingen zijn onderzocht, was nog voor de recente economische recessie. Alle reden voor een nieuw onderzoek dus. In dit hoofdstuk komen de uitkomsten van dit nieuwe onderzoek aan bod.

De onderwijsarbeidsmarkt ontwikkelt zich op grond van een aantal verschillende trends. In paragraaf 4.1 worden deze trends beschreven. In paragraaf 4.2 volgt een kort overzicht van de belangrijkste voorspellingen per sector en wordt een eerste licht geworpen op de mogelijke effecten van het actieplan *LeerKracht van Nederland* op de tekorten in het onderwijs. In paragraaf 4.3 komen de regionale ontwikkelingen aan bod, waarbij speciale aandacht wordt besteed aan de mogelijke gevolgen van een daling van leerlingaantallen (krimp).

4.1 Voorspellen in tijden van crisis

Het vorige onderzoek naar de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt dateert alweer van bijna vier jaar geleden.¹ Toen werd voorspeld dat vanaf 2010 in het voortgezet onderwijs en enkele jaren later in het primair onderwijs de spanning op de arbeidsmarkt voor leraren en schoolleiders snel zou oplopen. Het zal naar verwachting wat anders lopen. De overheid heeft in de afgelopen jaren flink geïnvesteerd in de leraar. Daarnaast is er meer zicht op de invloed van maatregelen zoals de beloningsontwikkeling op het arbeidsmarktgedrag van (potentiële) docenten. Ook is aannemelijk dat de recessie het ontstaan van een lerarentekort zal dempen. Wel is bekend dat de onderwijsarbeidsmarkt aan de vooravond staat van een grote uittocht. De werknemers die deel uitmaken van de baby-boomgeneratie, staan op het punt het onderwijs voorgoed te verlaten.

Recente trends

Een ingrijpende gebeurtenis, zoals de huidige kredietcrisis, laat zich slecht voorspellen. Ter illustratie, in het onderzoek van 2006 werd in het laagconjunctuurscenario voor 2009 een economische groei van -1,8 procent gehanteerd. De gerealiseerde economische groei bedroeg echter -4 procent. Een dergelijke ontwikkeling was niet van tevoren te voorzien. Met het nieuwe onderzoek is dan ook even gewacht tot de impact van de kredietcrisis enigszins was uitgewerkt.

Er is echter meer gebeurd sinds het vorige onderzoek. Zo gaat het onderwijspersoneel de laatste jaren steeds later met (pre)pensioen. Aanmerkelijk later dan in het vorige onderzoek op basis van de toen voorhanden gegevens was voorspeld. De gemiddelde uittredeleeftijd naar pensioen is in korte tijd met anderhalf jaar gestegen, van gemiddeld 60,4 jaar in de periode 1994-2002 tot 61,9 jaar in 2008.² In 2009 is de uittredeleeftijd nog hoger (62,7). Dit hangt samen met de omvorming van de (collectieve) VUT-regeling naar de (meer individuele) FPU-regeling en ook (fiscaal) werd het relatief aantrekkelijker gemaakt om later uit te treden.³

De ontwikkeling van het aantal leerlingen bepaalt de (toekomstige) werkgelegenheid voor leraren en ander onderwijspersoneel. Met behulp van referentieramingen - waarin op basis van de demografische ontwikkeling van de Nederlandse bevolking en de deelname aan het onderwijs een inschatting wordt gemaakt van de leerlingaantallen naar schoolsoort - wordt de werkgelegenheid voor onderwijspersoneel bepaald. In de afgelopen jaren is niet alleen de groei van de leerlingen in de diverse onderwijssectoren gewijzigd, maar is er ook een forse verschuiving van de leerlingen binnen de onderwijssoorten te zien geweest. De 'medicalisering' van het onderwijs (steeds meer zorgleerlingen) heeft geleid - en zal bij handhaving van dit beeld ook in de toekomst leiden - tot een relatief grotere werkgelegenheid voor leraren.

Het ramingenmodel voorspelt structurele tekorten of overschotten op de onderwijsarbeidsmarkt, dat wil zeggen dat de vraag naar leraren uitsluitend wordt vervuld vanuit:

- pas afgestudeerden van een lerarenopleiding;
- leraren die ooit in het onderwijs werkzaam zijn geweest, maar nu elders werken of inactief zijn;
- benoembare zij-instroomers (personen met ten minste een hbo-opleiding).

Als het ramingenmodel dus een vacature voorspelt, is dat een gebrek aan gekwalificeerd aanbod (benoembare en bevoegde docenten). Ontstaan die vacatures nu in de praktijk ook altijd? Het antwoord is nee. Om de krapte aan gekwalificeerde docenten op te vangen hebben scholen er ook in het verleden soms voor gekozen om onbevoegde docenten aan te stellen. Ook werden instructeurs en ander onderwijsondersteunend personeel zelfstandig voor de klas gezet. Verder hebben scholen in de afgelopen jaren in een flink aantal gevallen onvoldoende onderwijstijd gerealiseerd, zodat vacatures niet werden open gesteld.

Ten slotte is er de afgelopen jaren natuurlijk beleid gevoerd om tekorten tegen te gaan. Zo werden initiatieven als de kopopleiding, zij-instroom en opleiden-in-de-school vormgegeven of verder geïntensiveerd. Ook zijn beloningsmaatregelen ingevoerd zoals de (eerste ronde) inkorting

¹ Het ramingenmodel MIRROR (CentERdata, Tilburg). In dit model worden de toekomstige vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt geprognosticeerd. Het verschil tussen vraag en aanbod betreft of een tekort of een overschot aan personeel.

² ABP, Jaarverslag 2008.

³ Als gevolg van het zogenoemde amendement-Vendrik is het nu heel voordelig voor FPU'ers om langer door te werken en pas één maand voor hun 65ste verjaardag uit te treden. De leeftijd 64 jaar +

11 maanden is op dit moment de meest voorkomende uittredeleeftijd.

van de carrièrelijn.⁴ Het effect van deze initiatieven en maatregelen op het aanbod van leraren was op voorhand moeilijk in te schatten. Het toenmalige ramingenmodel was hiervoor niet voldoende toegerust. Met name het ontbreken van het effect van de loongevoeligheid van het onderwijspersoneel kan er in het verleden toe hebben geleid dat het effect van het ingezette beleid is onderschat.

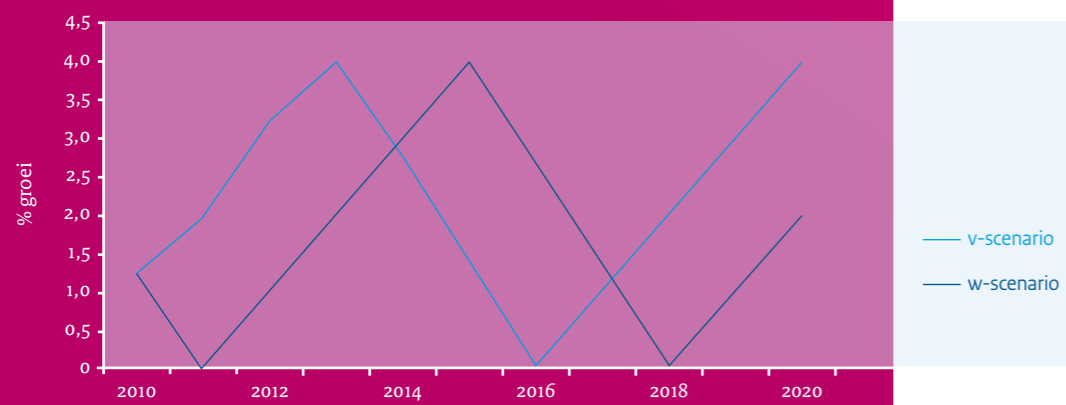
⁴ Onderdeel van de investeringen naar aanleiding van het rapport van de zogenoemde commissie-Van Rijn in 2001 waren investeringen in het onderwijs ter hoogte van circa € 250 miljoen. Onder meer voor inkorting van de carrièrelijn voor leraren naar 18 periodieken per schaal en versterking van de functiemix in po, vo en bve.

Figuur 4.1
Economische groei (bbp)

Dip en Dubbeldip; het v- en w-scenario

Nog steeds is de toekomstige economische situatie zeer ongewis. Om deze reden is ditmaal niet gekozen voor een laag- en hoogconjunctuurscenario, maar voor een zogenoemd dip (v) en dubbeldip (w) scenario (zie figuur 3.1).

In de eerste variant kent de economische groei na een diepe recessie weer geleidelijk herstel in een - voor herstel vanuit een conjunctuurdal - gebruikelijk tempo. Dit scenario wordt ook gebruikt door het Centraal Planbureau (CPB). In het dubbeldip scenario (w) kent de groei na de recente zware economische recessie een korte periode van herstel om daarna weer in recessie te gaan alvorens weer naar hoogconjunctuur te tenderen. Het scenario waarbij de economie eerst enige tijd in het conjunctuurdal blijft zitten en er pas over een paar jaar weer sprake is van economische groei (U-patroon) wordt op dit moment door CentERdata minder realistisch geacht, gezien de huidige ontwikkeling. Vandaar dat in de nieuwe ramingen het v- en w-scenario zijn uitgewerkt.



Bron: MIRROR, bewerking CentERdata.

4.2 Resultaten

Uit het huidige onderzoek blijkt, dat de trends die in de vorige paragraaf zijn benoemd hun uitwerking op de onderwijsarbeidsmarkt in de afgelopen jaren niet hebben gemist. Doordat de arbeidsmarkt per saldo ruimer was hebben pas afgestudeerde leraren, maar ook het zittend onderwijspersoneel minder vaak voor een baan buiten het onderwijs gekozen. Ook het aanbod van zij-instromers en de stille reserve is als gevolg van de crisis toegenomen. Dat maakt dat de startsituatie aan het begin van het nieuwe onderzoek gunstiger is dan in 2006 werd verwacht. Het aantal vacatures is momenteel betrekkelijk laag. De verwachting is dat in geval van een voorspoedig economisch herstel de eerste serieuze knelpunten zich kunnen openbaren in het voortgezet onderwijs in de tweede helft van de nieuwe kabinetsperiode. In het vervolg van deze paragraaf wordt hierop dieper ingegaan, maar eerst iets meer over de aanpassingen van het ramingenmodel zelf.

Het ramingenmodel vernieuwd

Naast voornoemde veranderingen in het onderwijsveld en daarbuiten is ook het ramingenmodel aangepast. In het oude model was bijvoorbeeld de burgerlijke staat van leraren niet opgenomen. Vooral de arbeidsmarktbeslissingen van vrouwen kunnen beter worden voorspeld, als de burgerlijke staat wordt meegenomen. Nog altijd zien we het zogenoemde kinderdal (vrouwen nemen minder deel aan het arbeidsproces zodra er kinderen komen). Voorheen werd dit 'dal' in de participatiebeslissing voornamelijk

bepaald door leeftijd, maar door toevoeging van de burgerlijke staat kan deze beslissing aanmerkelijk nauwkeuriger worden gemodelleerd.

Ook de invloed van (de ontwikkeling van) het loon op de in- en uitstroombeslissing van leraren of het aantal uren dat leraren werken was niet expliciet in het model opgenomen. De zogenoemde loongevoeligheid van leraren is in de huidige raming voor het eerst bepaald. De loonontwikkeling in de periode 2002-2008 was echter nog beperkt; de financiële impact van het actieplan *LeerKracht van Nederland* is aanmerkelijk groter. Het zal nog zeker twee jaar duren voordat ook hiervan het gedragseffect kan worden meegenomen. De loongevoeligheid is nu alleen bepaald op zittend personeel. De flinke loonontwikkeling als gevolg van het actieplan kan juist betekenen dat een nieuwe (meer loongevoelige) groep voor het onderwijs kiest. In de nieuwe berekeningen is voor alle sectoren de invloed van loon op arbeidsaanbodbeslissingen meegenomen.

Enkele uitgangspunten

Tot op heden is het bedrag voor de verbetering van de beloning van docenten in het actieplan opgelopen tot € 465 miljoen per jaar. Voor komend jaar staat een verdere oploop naar € 530 miljoen in de boeken. Er is hier sprake van vastgesteld beleid met een grotendeels onomkeerbaar karakter. Daarom is ervoor gekozen om de financiële effecten van het actieplan in volle omvang mee te nemen,

Figuur 4.2
De ontwikkeling van de vervangings- en uitbreidingsvraag, alsmede de instroom voor leraren en schoolleiders in het primair onderwijs, 2009-2020



Bron: CentERdata, MIRROR.

inclusief de zogenoemde tweede tranche (de oploop van de middelen na 2011). Dit is gedaan om de best mogelijke raming te maken van de toekomstige situatie op de onderwijsarbeidsmarkt, ook al heeft de inschatting van de effecten op dit moment wel zo haar beperkingen (zie ook het kader De effecten van het actieplan *LeerKracht van Nederland*; een verkenning). De maatregelen uit het actieplan zijn er immers op gericht om de wervingspositie van het onderwijs te verbeteren en zo de geschatte verwachtingen te helpen voorkomen. Recent beleid, zoals de nullijn voor de contractloonontwikkeling in het onderwijs, kon vanwege het korte tijdbestek niet worden meegenomen in

de berekeningen. Ook eventuele verdere veranderingen in het (pre)pensioneringssysteem zijn niet opgenomen.

Vraag en aanbod van leraren en schoolleiders

De vraag naar leraren wordt grofweg bepaald door drie factoren: de uitstroom van zittend personeel (denk aan pensionering en de uitstroom naar andere economische sectoren), functiewisseling (bijvoorbeeld van leraar naar schoolleiding) en de ontwikkeling van het leerlingaantal. Het aanbod wordt voornamelijk bepaald door de instroom vanuit de lerarenopleidingen, de stille reserve (bevoegde leraren die nu niet meer in het onderwijs werkzaam zijn) en zij-instromers. In de onderstaande alinea's wordt per sector ingegaan op deze factoren.

Primair onderwijs

De komende jaren daalt de totale werkgelegenheid in het primair onderwijs door afnemende leerlingaantallen. In 2015 zijn er circa 1.000 (voltijd)leraren minder nodig dan in 2010. Daarna loopt de werkgelegenheid weer licht op. Betekent dit dat de vraag naar leraren in het primair onderwijs nu inzakt? Nee, want in dezelfde periode loopt de vervangingsvraag (de vraag naar leraren door uitstroom naar prepensioen, inactiviteit en de marktsectoren) fors op van bijna 5.000 voltijdbanen voor leraren nu naar 6.500 in 2016. Alleen in de periode daarna is er enig verschil in de conjunctuurscenario's, maar in beide gevallen daalt de vervangingsvraag dan licht. Door functiewijziging stromen er nogal wat leraren door naar de functiecategorie schoolleider (zo'n 300 voltijdleraren per jaar). Dit verlies wordt echter meer dan goed gemaakt door de verwachting dat leraren de komende jaren gemiddeld genomen meer uren zullen gaan werken. De vrouwen die in het basisonderwijs werken, kiezen voor grotere deeltijdbanen. Dat betekent dat het arbeidsvolume vanuit het zittend personeel zal toenemen met circa 400 voltijdbanen.

wijs doorstromen naar het voortgezet onderwijs. De demografische ontwikkelingen die van invloed zijn op het primair onderwijs hebben een aantal jaren later een vergelijkbare impact op het voortgezet onderwijs.

Uit de analyse blijkt de uitstroom, na een aanvankelijke toename van circa 3.700 leraren in 2010 tot ruim 4.600 in 2016, vervolgens weer te dalen tot circa 3.700. Er is de komende jaren sprake van een onverminderd hoge uitstroom. Samen met een flinke uitbreidingsvraag leidt dat de komende jaren tot een forse vraag naar nieuwe leraren. De uitstroom wordt in hoge mate bepaald door de vergrijzing. Doordat leraren langer doorwerken, is de uitstroom naar pensioen enkele jaren uitgesteld. De komende jaren vertrekken deze leraren evenwel alsnog. Het verlies aan arbeidsvolume wordt de komende jaren echter wat beperkt, doordat het aantal ouderen geleidelijk gaat dalen. Daarmee neemt ook het beroep op de BAPO af. Het verlies aan arbeidsvolume zal daardoor de komende tien jaar dalen van circa 2.500 naar ongeveer 1.900 voltijdbanen. Doordat in het voortgezet onderwijs meer directieuren het onderwijs gaan verlaten, stromen de komende jaren meer leraren door naar een directiefunctie. Ook hierdoor neemt de vervangingsvraag naar leraren toe. Daar staat tegenover dat ook in het voortgezet onderwijs leraren gemiddeld genomen meer uren gaan werken. De verwachting is dat daardoor de komende jaren het beschikbare arbeidsvolume met naar schatting vier- à vijfhonderd voltijdbanen zal toenemen.

In de loop van de komende jaren zal door de uitstroom van ouderen het beroep op de BAPO (de regeling voor oudere werknemers om tegen geringe eigen kosten minder te werken) flink afnemen: van circa 3.000 voltijd arbeidsplaatsen nu naar ongeveer 2.000 in 2020.

Per saldo verwachten we dat de onderwijsarbeidsmarkt voor leraren tot 2016-2017 vrijwel in evenwicht zal zijn als het actieplan *LeerKracht van Nederland* volledig wordt uitgevoerd. Daarna komt het aantal vacatures weer in de orde van 1 procent van de werkgelegenheid. De toename van de onvervulde vraag start ongeveer op het moment dat de uitbreidingsvraag een dieptepunt heeft bereikt in 2015. Vanaf dat moment stijgt de uitbreidingsvraag en ook de onvervulde vraag.

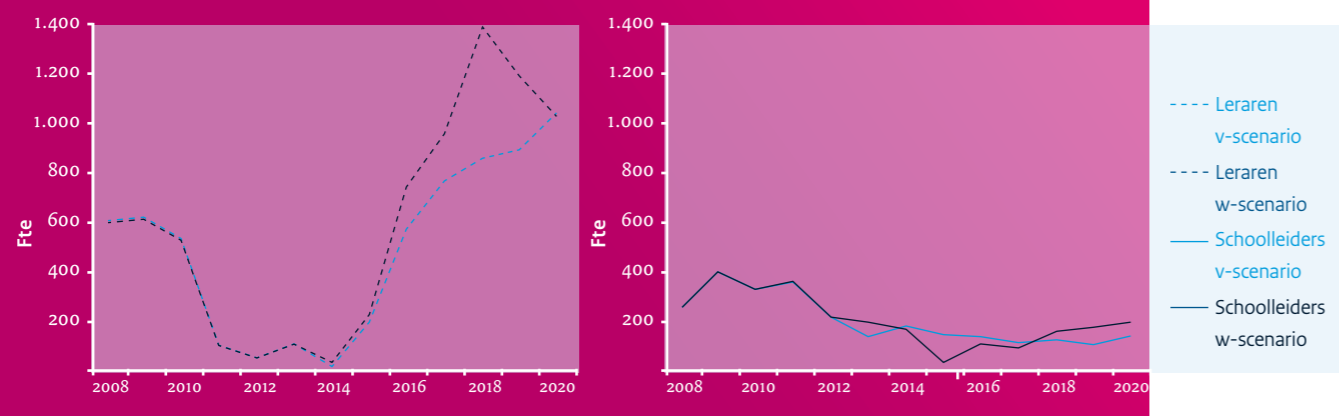
Figuur 4.4 geeft inzicht in de leeftijdsverdeling van leraren en schoolleiders. Duidelijk is dat de komende tien jaar in het teken staat van 'ontgrijzing' en 'vergroening'. Uit de analyse blijkt verder dat de komende jaren de feminisering bij zowel leraren als schoolleiders verder zal toenemen. Zo zal het aandeel vrouwelijke schoolleiders 'autonoom' toenemen van bijna 40 procent nu naar bijna 70 procent in 2020 en het aandeel vrouwelijke leraren bereikt in 2020 bijna 90 procent.

Voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs zien we een geheel ander beeld dan in het primair onderwijs. De werkgelegenheid voor leraren neemt in het voortgezet onderwijs toe tot 2016. Daarna neemt de werkgelegenheid licht af. Dit is uiteraard een gevolg van de leerlingen die vanuit het primair onder-

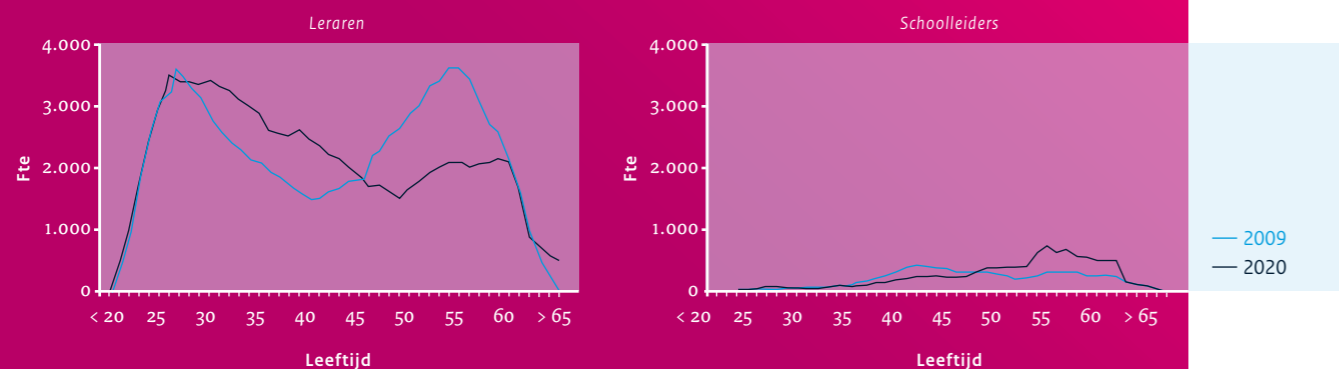
Als het actieplan volledig wordt doorgevoerd, als de loonontwikkeling zich marktconform ontwikkelt en als het (pre) pensioneringssysteem stabiel blijft, resteert de komende jaren een tijdelijke vacatureproblematiek. Figuur 4.8 geeft een helder beeld van de resterende vergrijzingsgolf in het voortgezet onderwijs in de komende jaren, maar visualiseert ook de tijdelijkheid ervan.

Figuur 4.3 De ontwikkeling van de onvervulde vraag naar leraren en schoolleiders in het primair onderwijs, 2008-2020



Bron: MIRROR, bewerking CentERdata

Figuur 4.4 De leeftijdsverdeling van leraren en schoolleiders in 2009 en 2020 in het primair onderwijs



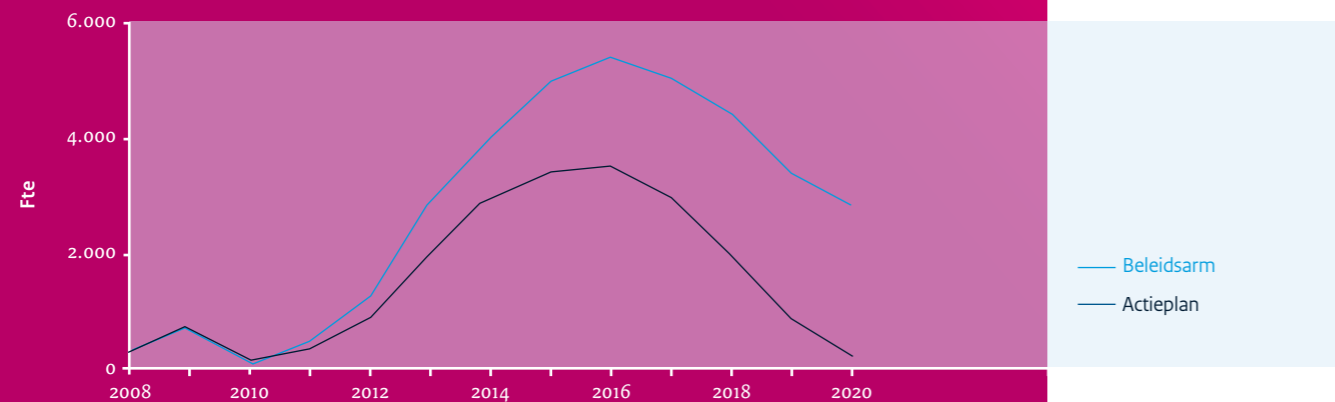
Bron: MIRROR, bewerking CentERdata

De effecten van het actieplan LeerKracht van Nederland; een verkenning

In de voortgangsbrief Leerkracht van mei 2010⁵ zijn de voorlopige uitkomsten weergegeven op basis van het 'oude model'. Nu een eerste inschatting is gemaakt van de loongevoeligheid van arbeidsaanbodbeslissingen van het onderwijspersoneel zijn de ramingen bijgesteld, omdat nu ook de effecten van de beloningsmaatregelen uit het actieplan LeerKracht van Nederland zijn verdisconteerd. Die effecten zijn nog wel moeilijk in te schatten. Het effect van beloning is immers bepaald op de periode voorafgaand aan de feitelijke invoering van het actieplan en daarmee gebaseerd op arbeidsmarktgedrag van zittend personeel dat nog niet heeft geprofiteerd van de aanmerkelijke investeringen. Ook is niet bekend of door de beloningsmaatregelen nu (meer en loongevoeliger) nieuw personeel wordt aangetrokken dat voorheen koos voor andere sectoren. Ter illustratie: in het primair onderwijs is ervoor gekozen om met ingang van augustus van dit jaar flink te investeren in het verhogen van het aandeel leraren in de LB-schaal. In het verleden kwamen promoties naar de LB-schaal in het basisonderwijs vrijwel niet voor. Het is dus moeilijk om het effect van een dergelijke investering nu al goed in te schatten. De verwachting is dat de effecten van de beloningsmaatregelen waarschijnlijk groter zullen zijn dan nu ingeschat.

Vanwege de differentiatie in functies en de grotere beloningsverschillen tussen leraren is het effect van de beloningsmaatregelen van het actieplan op dit moment nog het beste te bepalen in het voortgezet onderwijs. De analyse geeft aan dat de beloningsmaatregelen een flink aantal vacatures, oplopend tot 2.600 in 2020, zullen voorkomen (zie figuur 3.5). Dit komt vooral doordat 'zittende' leraren aanmerkelijk meer zullen gaan werken (een additional worker-effect) en doordat de uitstroom afneemt. Er wordt ook efficiënter gebruikgemaakt van de nieuwe instroom van pasafgestudeerde leraren (minder verlies naar andere sectoren).

Figuur 4.5
Onvervulde vraag naar leraren en directeuren in het voortgezet onderwijs, 2008-2020.



Bron: MIRROR, bewerking CentERdata.

Middelbaar beroepsonderwijs

In het middelbaar beroepsonderwijs en de volwassenen-educatie (mbo) neemt de werkgelegenheid voor leraren de komende jaren flink af (zie figuur 4.9), met name door dalende leerlingaantallen. In 2020 is naar verwachting de werkgelegenheid voor leraren in het mbo afgenomen met circa 2.400 voltijdbanen (8 procent van de werkgelegenheid nu). Desalniettemin is er ondanks dit banenverlies toch een gestage instroom van leraren noodzakelijk om te voorkomen dat er vacatures ontstaan. Dit komt omdat de uitstroom van leraren de komende jaren flink toeneemt van 1.500 voltijdequivalenten in 2010 naar meer dan 2.000 per jaar vanaf 2015 (de v- en w-scenario's ontlopen elkaar op dit punt niet veel). De aanpassing van de BAPO⁶ in de sector betekent dat in samenhang met een langzamerhand dalend aandeel oudere leraren er de komende jaren steeds minder verlies aan arbeidsvolume zal zijn. Het beslag van ongeveer 1.200 voltijdbanen op dit moment loopt terug naar ruim 600 voltijdbanen in 2020.

Voor het mbo is geen voorspelling gemaakt van de onvervulde vraag. De reden hiervoor is dat de arbeidsmarkt in het mbo veel meer uitwisseling kent met de markt dan het primair en voortgezet onderwijs. Verder kent het mbo meer dan deze twee andere sectoren de mogelijkheid om onbevoegde leraren als benoembaar aan te merken. Ook maakt

de sector veel gebruik van onderwijsondersteunend personeel, dat al dan niet zelfstandig voor de groep staat. Wel is duidelijk dat de benodigde instroom van leraren in het mbo de komende tien jaar beduidend lager zal zijn dan momenteel het geval is. Het mbo is van oudsher een 'oudere sector'. De gemiddelde instroomleeftijd van nieuwe leraren is betrekkelijk hoog, eveneens omdat er sprake is van uitwisseling met de markt (een tweede carrière). Als resultaat hiervan blijkt dat ook in het mbo in 2020 de vergrijzingsgolf vrijwel is opgedroogd (zie figuur 4.10). De conclusie lijkt gerechtvaardigd dat de sector alleen bij een (zeer) lange periode van hoogconjunctuur moeite zal krijgen om voldoende gekwalificeerde leraren aan te trekken.

⁵ Tweede Kamer 2009-2010, 27923 nr. 97.

⁶ Tot 2008 konden leraren met ingang van het 52ste levensjaar maximaal 170 uur BAPO-verlof

per jaar opnemen en vanaf het 56ste jaar was dat

maximaal 340 uur BAPO-verlof. Met ingang van 2008 verschuift dat recht in zes stappen jaarlijks

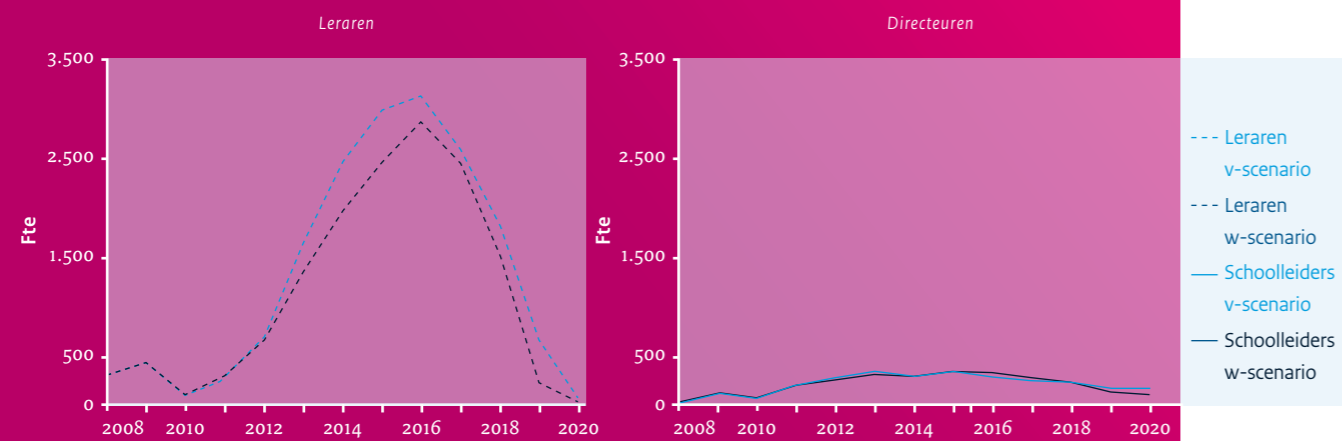
steeds met stappen van een half jaar op.

Figuur 4.6
De ontwikkeling van de vervanging- en uitbreidingsvraag, alsmede de instroom voor leraren en directeuren in het voortgezet onderwijs, 2008-2020



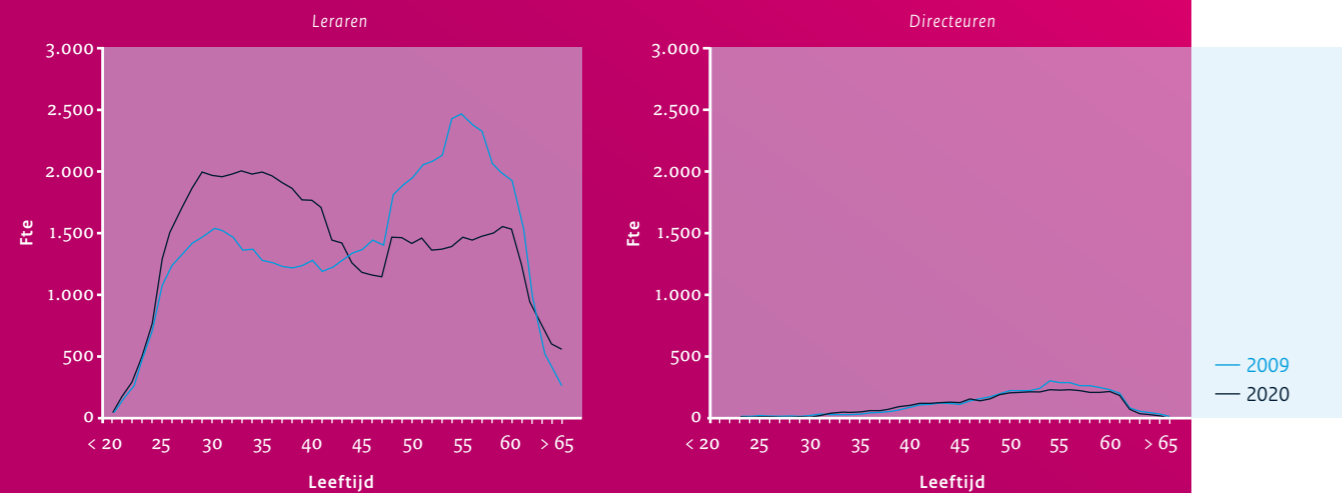
Bron: MIRROR, bewerking CentERdata.

Figuur 4.7
De openstaande vraag naar leraren en directeuren in het voortgezet onderwijs bij volledige uitvoering van het actieplan, 2008-2020



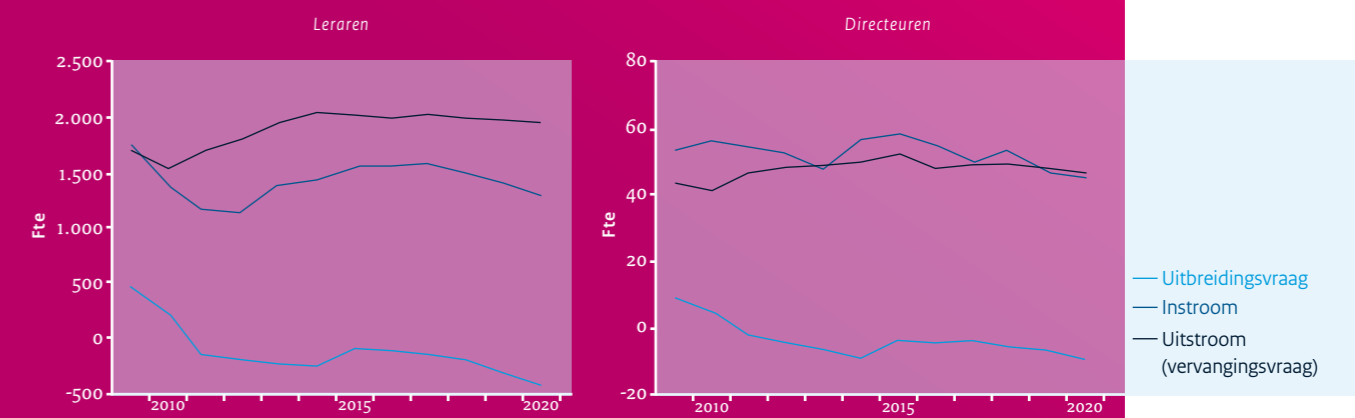
Bron: MIRROR, bewerking CentERdata

Figuur 4.8
De leeftijdsverdeling van leraren en directeuren in het voortgezet onderwijs in 2008 en 2020 (w-scenario)



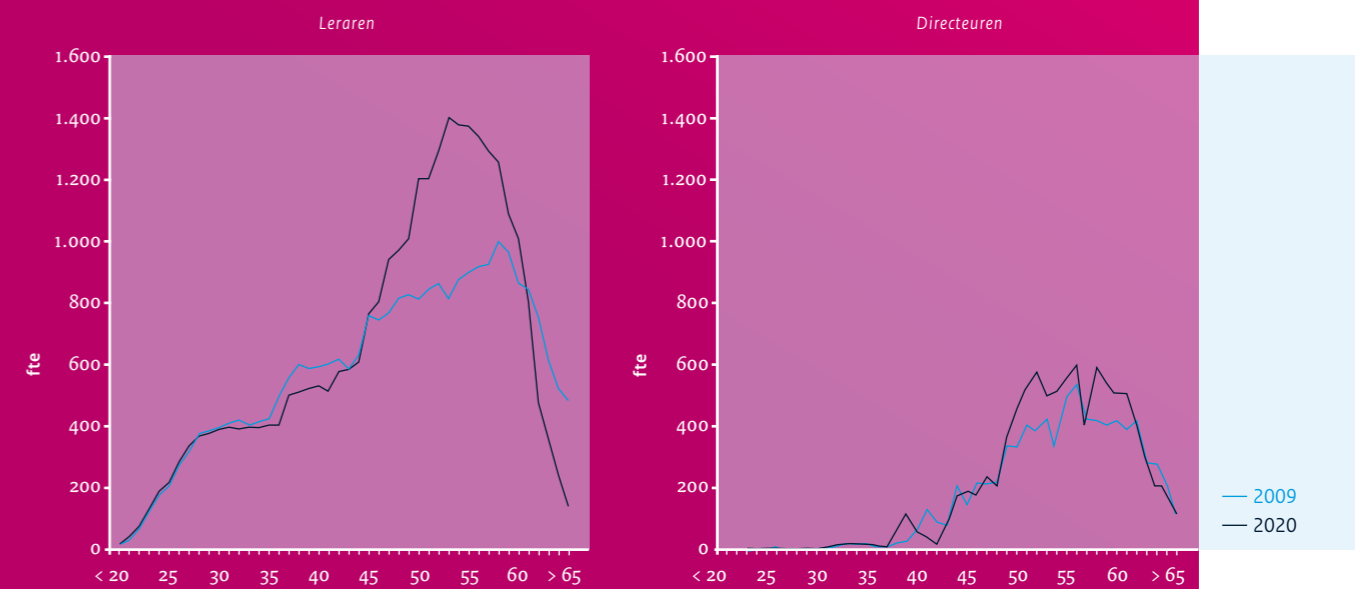
Bron: MIRROR, bewerking CentERdata

Figuur 4.9
De ontwikkeling van de vervangings- en uitbreidingsvraag, alsmede de instroom voor leraren en directeuren in het mbo 2008-2020



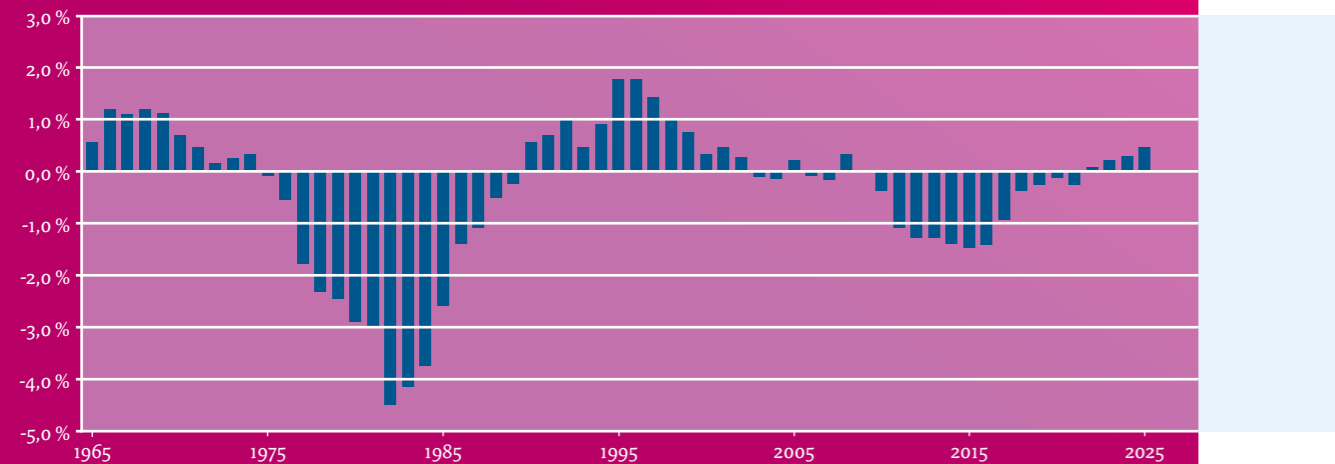
Bron: MIRROR, bewerking CentERdata

Figuur 4.10
De leeftijdsverdeling van leraren en directeuren in het mbo in 2008 en 2020 (w-scenario)



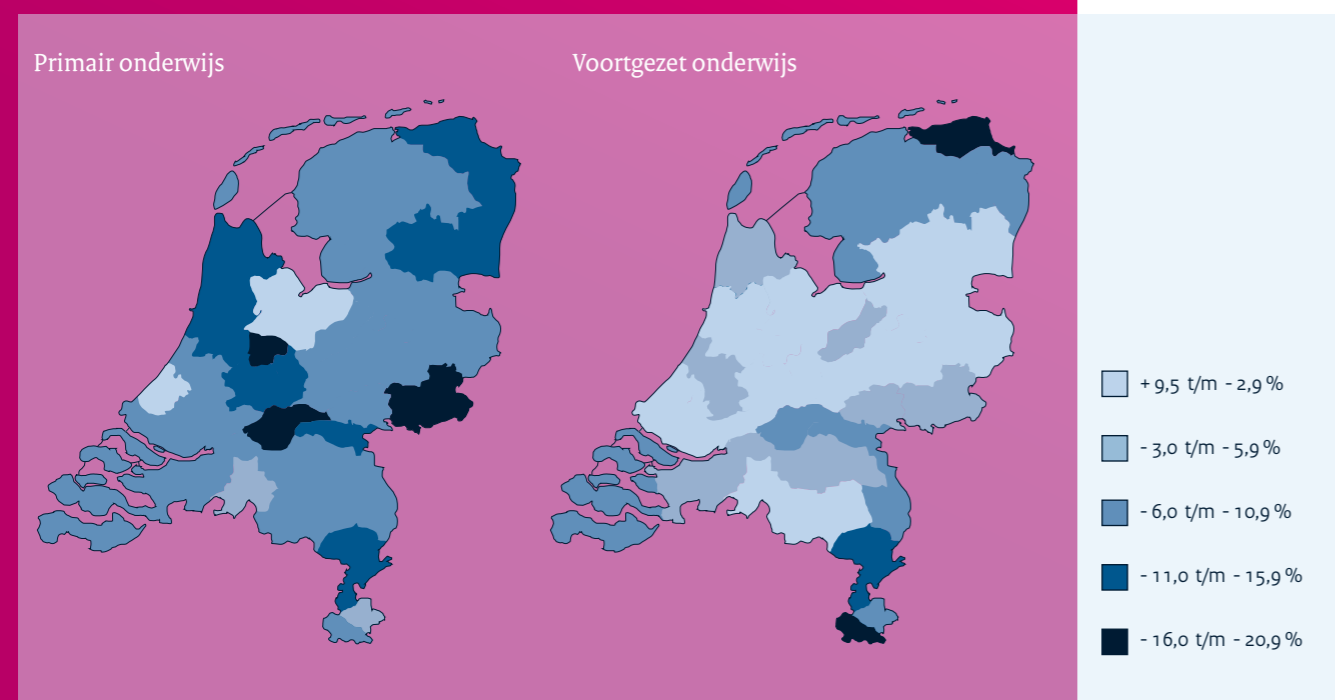
Bron: MIRROR, bewerking CentERdata

Figuur 4.11
Jaarlijkse ontwikkeling van het aantal kinderen van 4 tot en met 11 jaar



Bron: CBS, StatLine.

Figuur 4.12
Ontwikkeling van het aantal leerlingen, 2010-2020



Bron: CentERdata, MIRROR.

4.3 Een eerste regionale verkenning

In de vorige paragrafen zijn de uitkomsten van de onderwijsarbeidsmarkttramingen op landelijk niveau aan bod gekomen. In welke mate werken deze landelijke trends door op regionaal niveau? Hoe ontwikkelt de regionale onderwijsarbeidsmarkt zich? In sommige delen van het land loopt het aantal leerlingen terug. Gaat deze terugloop leiden tot ontslag van leraren? Het prognosemodel MIRROR doet voorspellingen over de regionale onderwijsarbeidsmarkt.⁷ Deze komen in deze paragraaf aan bod.

Minder leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs; flinke regionale verschillen

In de komende tien à twaalf jaren zal, zoals eerder gezegd, het aantal leerlingen in het primair onderwijs elk jaar afnemen. In de jaren 2011-2017 ligt de daling van het aantal kinderen van 4 tot en met 11 jaar jaarlijks iets boven de 1 procent (zie figuur 4.11). Dat is echter nog aanzienlijk minder dan in de jaren zeventig en tachtig: toen was de krimp jaren achtereen zelfs meer dan 2 procent per jaar.

De daling in de komende tien jaar verschilt aanzienlijk per regio. De grootste daling wordt verwacht in de regio Rivierenland (zie figuur 4.12). Daar zal het aantal kinderen in het primair onderwijs met zo'n 20 procent afnemen. Ook in de Achterhoek, de Gooi- en Vechtstreek, Oost- en Noord-Groningen wordt een bovengemiddelde terugloop van het aantal leerlingen verwacht. Daarentegen zal het aantal leerlingen toenemen in Amsterdam, Almere, Utrecht, Haaglanden, Rotterdam en Flevoland.

Het is logisch dat de daling van het aantal kinderen in het primair onderwijs na een aantal jaar zichtbaar wordt in het voortgezet onderwijs. Ook deze ontwikkeling verschilt aanzienlijk per regio. De grootste daling wordt verwacht in de regio Maastricht Mergelland (zie figuur 3.12). Hier zal het aantal leerlingen van 2010 tot 2020 met 20 procent afnemen. Maar ook in Noord-Groningen zien vo-scholen het aantal leerlingen met 17 procent teruglopen. Groei wordt juist verwacht in Flevoland, Almere, Amsterdam,

zuidelijk Noord-Holland, Utrecht, Utrecht-Midden, Den Haag en Haaglanden.

De ontwikkeling van het aantal leerlingen vertaalt zich direct in de uitbreiding of krimp van het aantal leraren (en ander onderwijspersoneel).

In alle regio's forse uitstroom van leraren

De essentiële vraag is: in hoeverre wijkt de situatie op de regionale onderwijsarbeidsmarkt nu af van het in paragraaf 4.2 geschetste landelijke beeld? In alle regio's wordt een forse uitstroom van po-leraren verwacht. De verwachte uitstroom in de periode 2011-2020 in procenten van de werkgelegenheid varieert van 47 procent in Zuid- en Midden-Drenthe tot 84 procent in Utrecht. Ook in Amsterdam is de vervangingsvraag naar leraren enorm: hier zal 78 procent van de leraren tussen 2010 en 2020 uitstromen naar (pre)pensioen, naar een andere sector of buiten de arbeidsmarkt. Ook in het voortgezet onderwijs zijn de regionale verschillen in uitstroom groot, maar kleiner dan in het primair onderwijs. De uitstroom van leraren in de periode 2011-2020 varieert van 52 procent in Oost-Groningen tot 74 procent in de regio Weert.

De conclusie is dus dat ook op de regionale onderwijsarbeidsmarkt de uitbreidingsvraag naar leraren (vanwege de verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen) gering is ten opzichte van de verwachte uitstroom van leraren. Dit geldt voor de onderscheiden regio's. Uiteraard kan binnen regio's, dus op gemeente-, wijk- of buurtniveau, sprake zijn van een afwijkende situatie. Ter illustratie worden twee regio's nader beschouwd: Rivierenland⁸ en Maastricht Mergelland.⁹ In de regio Rivierenland zal het aantal leerlingen in het primair onderwijs naar verwachting het meest dalen (-20 procent), in de regio Maastricht geldt dat voor het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs (-20 procent).

In de regio Rivierenland zal de komende jaren het aantal leerlingen in het primair onderwijs rond de 3 procent per

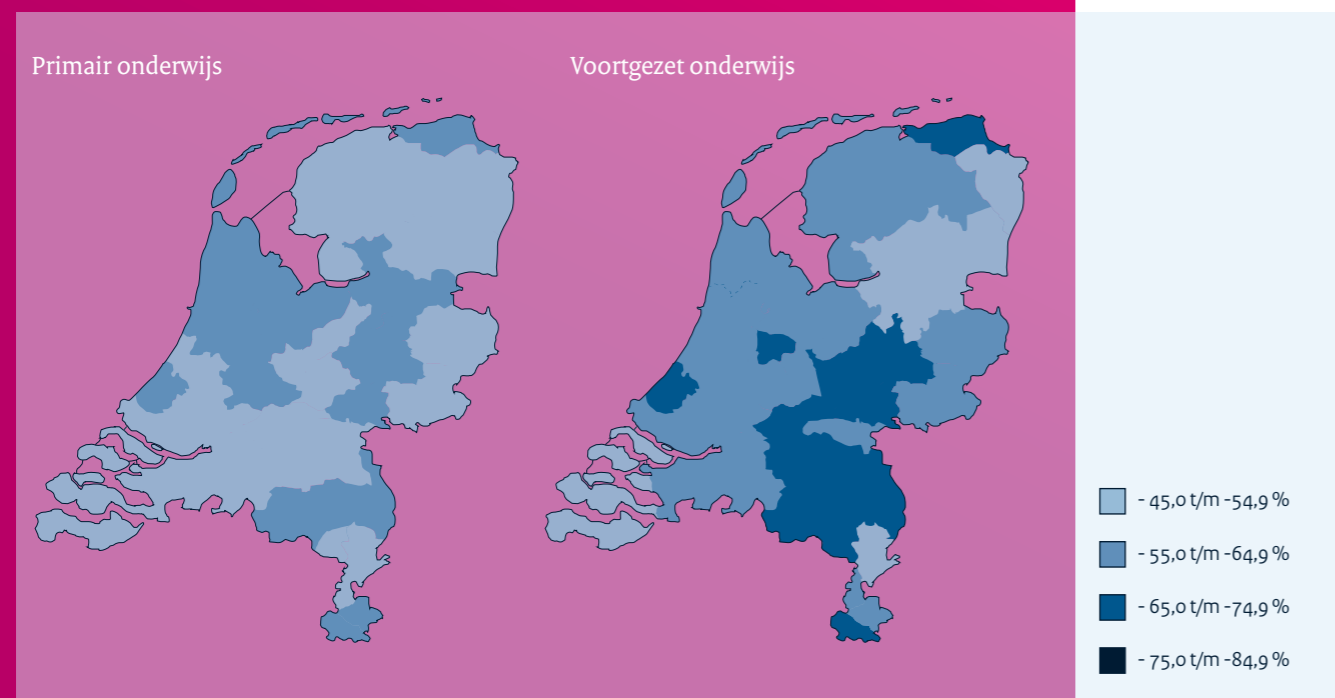
⁷ Er moeten twee kanttekeningen worden gemaakt bij de regionale gegevens in MIRROR. In de eerste plaats geldt: hoe lager het aggregatieniveau, hoe meer het toeval een rol speelt in de berekeningen. Om de betekenis van het toeval te verkleinen, worden meerdere simulaties uitgevoerd en de uitkomsten gemiddeld. Vijf simulaties blijken in de

praktijk voldoende om robuuste uitkomsten op regionaal niveau te genereren. Een tweede kanttekening is dat mobiliteit tussen aangrenzende regio's nog niet optimaal in het model geoperationaliseerd blijkt te zijn. In de nabije toekomst wordt het model op deze twee punten verder verbeterd.

⁸ Hieronder vallen de gemeenten Buren, Culemborg, Geldermalsen, Lingewaai, Maasdriel, Neder-Betuwe, Neerijnen, Tiel en Zaltbommel.

⁹ Hieronder vallen de gemeenten Eijsden, Gulpen-Wittem, Maastricht, Margraten, Meerssen, Vaals en Valkenburg aan de Geul.

Figuur 4.13
Ontwikkeling uitstroom leraren, 2010-2020



Bron: CentERdata, MIRROR.

jaar afnemen (zie figuur 4.14). Deze daling zwakt in de tweede helft van dit decennium af tot minder dan 2 procent. Vanwege deze terugloop van het aantal leerlingen is de 'uitbreidingsvraag' naar leraren de komende jaren negatief. Daarentegen zal de vervangingsvraag naar leraren flink toenemen. Alleen al de uitstroom naar (pre)pensioen, ofwel de definitieve uitstroom, zal aanzienlijk groter zijn dan de daling van het aantal leerlingen. Als de mobiliteits-uitstroom, dat wil zeggen de uitstroom naar een andere sector of buiten de arbeidsmarkt, hierbij wordt opgeteld, betekent dit dat in deze regio een forse behoefte aan nieuwe leraren zal blijven bestaan.

In de regio Maastricht Mergelland daalt het aantal vo-lerlingen het sterkst van het land. Hier wordt de grootste daling juist in de tweede helft van dit decennium verwacht (zie figuur 4.15). Ook in deze regio is de 'uitbreidingsvraag' naar leraren in de komende jaren negatief. De verwachte vervangingsvraag naar leraren kent een enigszins grillig verloop, maar is duidelijk groter dan terugloop van het aantal leerlingen. Ook voor de regio Maastricht Mergelland moet dus worden geconcludeerd dat de komende jaren een forse behoefte aan nieuwe leraren blijft bestaan.

Regionale samenwerking

In september 2008 heeft het ministerie van OCW een subsidieregeling¹⁰ gepubliceerd om de zogenoemde risicoregio's in het voortgezet onderwijs te ondersteunen. Dit zijn regio's die een bovengemiddeld risico lopen op kwantitatieve en kwalitatieve problemen op de onderwijsarbeidsmarkt. Sinds begin 2009 zijn tien regionale platforms - samenwerkingsverbanden bestaande uit schoolbesturen en lerarenopleidingen - in deze risicoregio's voortvarend gestart met de uitvoering van projecten om de specifieke arbeidsmarktproblemen in hun regio gezamenlijk aan te pakken.

Uit de eerste tussenevaluatie¹¹ van de aanpak van de risicoregio's blijkt dat de samenwerking in de regio's tussen schoolbesturen onderling en tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen goed van de grond is gekomen. In vijf regio's waar voorheen niet of nauwelijks op regionaal niveau werd samengewerkt, zijn als gevolg van deze regeling nieuwe samenwerkingsverbanden opgericht. Het verkrijgen van draagvlak onder de betrokken partijen in de verschil-

lende regio's bleek niet zo moeilijk. Dit draagvlak behouden is echter nog een uitdaging, evenals een fundament leggen voor duurzame samenwerking. Zeker nu schoolbesturen als gevolg van de economische recessie minder urgentie voelen om gezamenlijk aan het lerarentekort te werken.

De nadruk in de projectplannen ligt vooral op het werven van studenten en nieuwe doelgroepen. Zo werken veel regio's aan het werven van nieuwe studenten via deelname aan de educatieve minor, het interesseren van de eigen leerlingen voor het leraarsberoep en het aanboren van het potentieel aan zij-instromers en stille reserves.¹² Vanwege de veranderingen op de onderwijsarbeidsmarkt als gevolg van de economische recessie is bij sommige projecten de focus verschoven naar maatregelen gericht op het kwalitatieve tekort. In veel regio's wordt dan ook gewerkt aan het professionaliseren van het zittend personeel.

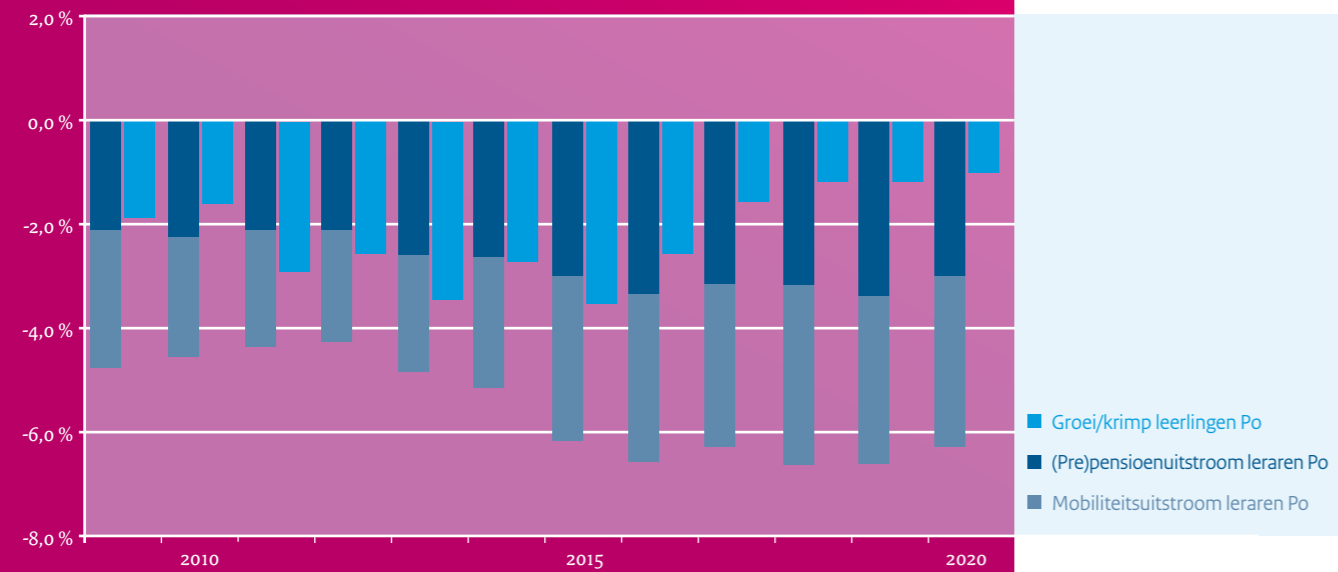
¹⁰ Op 3 september 2008 is de 'Subsidieregeling afstemming onderwijsarbeidsmarkt in risicoregio's voortgezet onderwijs 2008-2011' gepubliceerd. In het kader van deze regeling is er voor de periode 2009-2011 in totaal € 24,5 miljoen aan

projectsubsidie beschikbaar voor de ondersteuning van de regio's die zijn aangemerkt als risicoregio in het voortgezet onderwijs.

¹¹ Ecorys, Evaluatie subsidieregeling risicoregio's vo; Eerste tussenmeting: voorbereiding en opstart, nog te verschijnen.

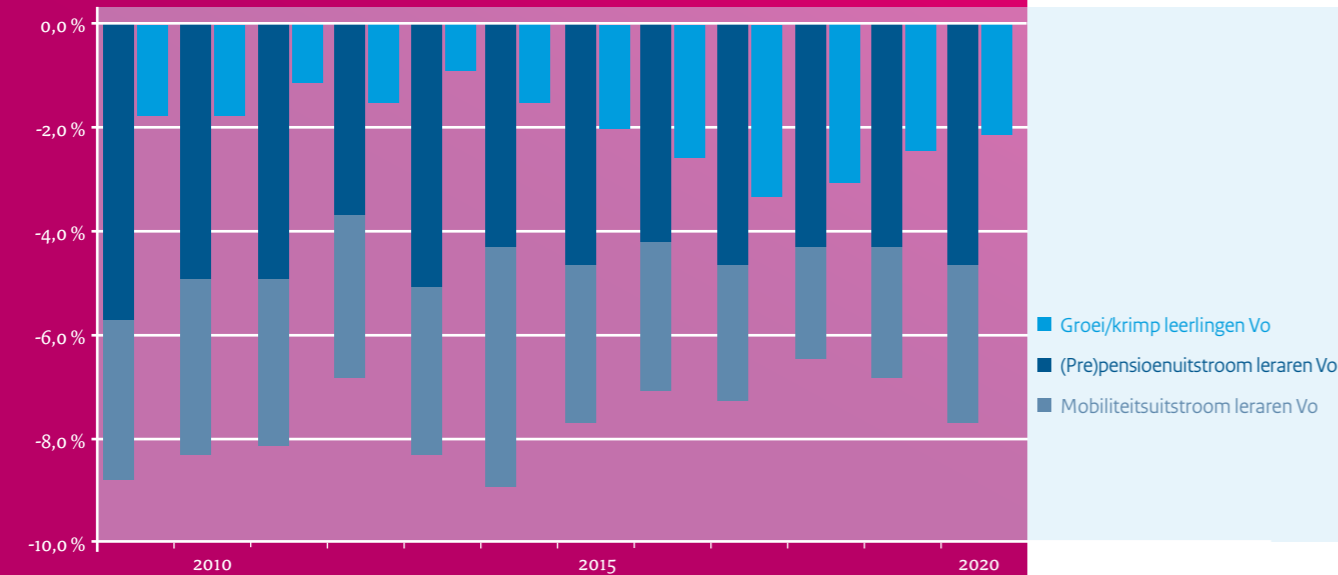
¹² Stille reserves zijn mensen in het bezit van een onderwijsbevoegdheid die niet (meer) werkzaam zijn in het onderwijs.

Figuur 4.14
Onderwijsarbeidsmarkt primair onderwijs in regio Rivierenland

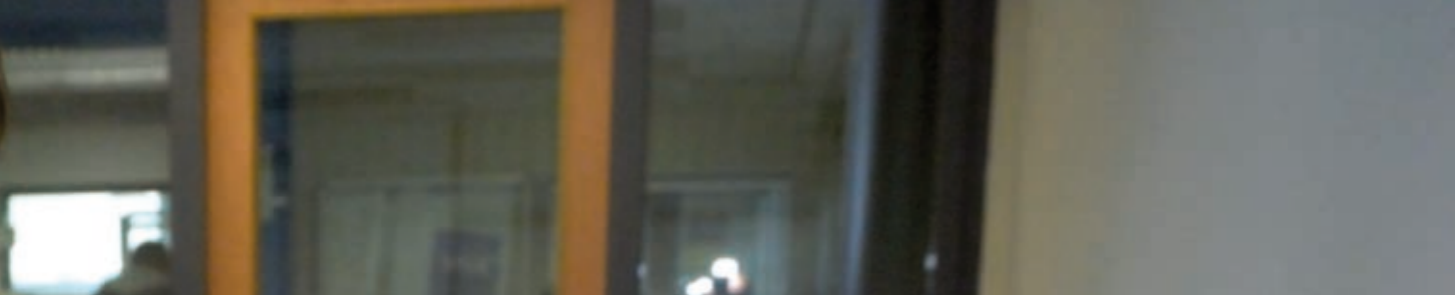


Bron: CentERdata, MIRROR.

Figuur 4.15
Onderwijsarbeidsmarkt voortgezet onderwijs in regio Maastricht Mergelland



Bron: CentERdata, MIRROR.



H5

De school als professionele arbeidsorganisatie

Inleiding

In de professionele arbeidsorganisatie die een school is, ontstaan de voorwaarden voor een aantrekkelijke werkomgeving. De medewerker komt hierin goed tot zijn recht en de kwaliteit van het onderwijs staat hierin centraal. Het is een organisatie die haar kwaliteit wil verbeteren en die leert van de eigen resultaten. Opbrengstgegevens helpen hierbij, zoals in paragraaf 5.1 is te lezen. Daarnaast kunnen opbrengstgegevens een rol spelen bij de vormgeving van het personeelsbeleid (zie paragraaf 5.2). Paragraaf 5.3 belicht de rol van formele interactie tussen werkgever en werknemer, zoals beoordelings- en functioneringsgesprekken. In de paragrafen 5.4 en 5.5 staat respectievelijk de professionele ontwikkeling van het personeel en de arbeidstevredenheid in het onderwijs centraal. Tot slot beschrijft paragraaf 5.6 het belang van de hiervoor genoemde aspecten voor Nederland als kenniseconomie.

5.1 Opbrengstgericht werken

Een professionele arbeidsorganisatie heeft zicht op de eigen 'opbrengst' en probeert deze voortdurend te verbeteren. Door opbrengstgericht te werken kunnen scholen zorgen voor een optimale onderwijsopbrengst bij leerlingen. Onder onderwijsopbrengsten worden uiteraard de cognitieve prestaties van leerlingen verstaan, maar ook hun sociale competenties en het vermogen van een school om leerlingen vast te houden en zonder vertraging of schooluitval door de schoolloopbaan te leiden.¹ Toetsresultaten spelen daarbij een rol, maar ook de dagelijkse praktijk zoals leerlingen observeren en werk nakijken.

De maatschappelijke aandacht voor onderwijsopbrengsten is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Zorgen over het taal- en rekenniveau van leerlingen en studenten waren daarvoor de belangrijkste aanleiding. Vanuit de Onderwijsinspectie en het onderwijsveld zijn in de afgelopen jaren geleidelijk aan steeds meer opbrengstgegevens beschikbaar gekomen. Opbrengstgericht werken is een onderwerp dat vooral in het basisonderwijs (en inmiddels ook in het voortgezet onderwijs) steeds vaker op de agenda staat.²

Opbrengstgerichte aanpak helpt onderwijs te verbeteren

Cognitieve leeropbrengsten kunnen zichtbaar worden in de resultaten van de eindtoets voor het basisonderwijs, de schoolexamens en centrale examens in het voortgezet onderwijs en tussentijds in leerlingvolgsystemen.

Opbrengstgegevens kunnen:

- de vorderingen en resultaten van leerlingen in kaart brengen;
- meer inzicht geven in de sterkten en zwakten van leerlingen, waardoor meer maatwerk in het onderwijs mogelijk wordt;
- als input dienen voor de Onderwijsinspectie, die de opbrengstgegevens gebruikt voor haar oordeel over de kwaliteit van scholen (hierbij houdt zij uiteraard rekening met de achtergrondkenmerken van leerlingen);
- als input dienen voor schoolleiding en schoolbesturen om via gericht personeelsbeleid de kwaliteit van het onderwijs op hun school te verbeteren (zie ook kader Leeropbrengsten en onderwijskwaliteit);

- 'horizontale verantwoording' bieden: verantwoording aan ouders, schoolpersoneel en andere belanghebbende partijen in de schoolomgeving;
- transparante overdrachtsinformatie geven aan het vervolgonderwijs.

Volgens de Onderwijsinspectie werkt een kwart van de basisscholen opbrengstgericht voor rekenen en wiskunde. Dit betekent dat deze scholen de resultaten meten en daar ook op sturen. Jaarlijks bekijken zij kritisch hoe hun leerlingen presteren en zij verbeteren zich snel, als de prestaties tegenvallen. Deze scholen stellen duidelijke doelen voor alle leerlingen, analyseren problemen van leerlingen die de doelen niet halen, en slagen er vaak in die te verhelpen door goede leerlingenzorg. Leraren op scholen die opbrengstgericht werken, stemmen hun onderwijs effectief af op de verschillen tussen leerlingen. Op deze scholen presteren leerlingen beter dan op scholen die minder kritisch kijken naar wat ze met hun leerlingen bereiken.³

Metten, leren en verbeteren

De kern van opbrengstgericht werken is de voortdurende cyclus van 'metten, leren en verbeteren', dus:

- resultaten meten, rekening houdend met leerlingachtergrondkenmerken;
- lering trekken uit de vergelijking van deze resultaten met andere scholen, tussen leerlingen en leerlinggroepen en met voorgaande schooljaren;
- verbeterstrategieën opstellen en uitvoeren op grond van wat de resultaten laten zien, om in de volgende periode tot betere resultaten te komen.

Van belang is dat scholen de evaluatiecyclus 'metten, leren en verbeteren' toepassen op zowel het niveau van de school als geheel als alle afzonderlijke leerlinggroepen als de individuele leerlingen.

Schoolbesturen en scholen kunnen opbrengstgegevens alleen constructief gebruiken, als hiervoor draagvlak is bij het onderwijspersoneel. Het personeel moet erop kunnen vertrouwen dat de school de gegevens echt inzet voor leerresultaten van de leerlingen. Als dat vertrouwen er is, kan

¹ Onderwijsinspectie, *De beoordeling van opbrengsten in het basisonderwijs*, 2010.

² Zie voor het primair onderwijs bijvoorbeeld www.schoolaanzet.nl, en voor het voortgezet onderwijs

Betere beoordeling van opbrengsten in het voortgezet onderwijs, Tweede Kamer, vergaderjaar 2009-2010, 31 289 nr. 88.

³ Onderwijsinspectie, *Onderwijsverslag 2008/2009*, 2010.

opbrengstgerichtheid namelijk gemakkelijker een cultuur van 'meten, leren en verbeteren' tot stand brengen en kan het 'lerend vermogen' van de school verder toenemen. In zo'n opbrengstgerichte schoolcultuur zijn zowel schoolleiding als leraren erop gericht om leerresultaten te meten en in te zetten om de ontwikkeling van de leerlingen te verbeteren. In het primair onderwijs kan de intern begeleider helpen om de opbrengstgegevens te verzamelen en te analyseren en hij kan leraren coachen om deze gegevens op groeps- en leerlingniveau te gebruiken.

Leeropbrengsten en onderwijskwaliteit

Er zijn uiteenlopende indicatoren te bedenken die inzicht kunnen geven in de leeropbrengsten of 'toegevoegde waarde' van een school. Waaróm een school opbrengstgegevens gebruikt, is echter eenduidig: met behulp van de resultaatgegevens kan de school de kwaliteit van het onderwijs verbeteren. Zowel in het primair als voortgezet onderwijs zijn hier concrete mogelijkheden voor.

- In het primair onderwijs is het mogelijk om binnen besturen met meerdere scholen een objectieve vergelijking te maken tussen de (voor leerlingachtergrond gecorrigeerde) eindtoetsgegevens van de verschillende scholen binnen het bestuur. Zitten er structurele verschillen tussen de scholen? Zo ja, wat kan de achterblijvende school dan leren van de aanpak van beter scorende scholen binnen het bestuur?
- In het voortgezet onderwijs is het mogelijk om de cijfers van het centraal examen* te gebruiken om per vak de afwijking te berekenen ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Dat geeft dan een sterke indicatie van de prestaties van de verschillende vaksecties binnen de school ten opzichte van elkaar. Als op een bepaalde school bijvoorbeeld de score voor Nederlands een paar jaar achtereen bóven het landelijk gemiddelde ligt, en de score voor Engels juist eronder, terwijl het over dezelfde leerlingen gaat, wat kan het team Engels dan leren van de onderwijsaanpak van het team Nederlands?

*Voor alle scholen in het voortgezet onderwijs zijn per vak per jaar de gemiddelde cijfers voor zowel het schoolexamen als het centraal examen te vinden op www.onderwijsincijfers.nl; deze cijfers kunnen worden vergeleken met bijvoorbeeld de landelijke gemiddelden.

5.2 Opbrengstgericht personeelsbeleid

Opbrengstgerichtheid vergt een bepaalde werkcultuur binnen de school. Daarin is de rol van de leraar cruciaal: hij bepaalt de manier waarop leerresultaten tot verbetering leiden in de klas. Hiervoor moet hij de opbrengstgegevens kunnen analyseren, interpreteren en benutten.⁴ De schoolleider en directie verzorgen de systematische meting van leeropbrengsten en vertalen de resultaten in maatregelen op schoolniveau.

Daarnaast kan opbrengstgericht werken stimuleren tot een cultuur van zelfreflectie in de school. Leraren raken hierdoor gemotiveerd om zelf leervragen te stellen. Opbrengstgericht werken krijgt op die manier een plaats in de deskundigheidsbevordering: opbrengstgegevens brengen ontwikkelpunten van leraren, teams en scholen in kaart. Vervolgens kan het opleidingsbeleid voor docenten hierop afgestemd worden. Schoolleiders kunnen werken aan een cultuur waarin leren van elkaar en bij elkaar in de klas kijken veel gewoner wordt om de leeropbrengsten te vergroten.

Volgens de Onderwijsinspectie stemt een groot deel van de leraren zijn onderwijs nog onvoldoende af op de verschillen in onderwijsbehoeften van leerlingen in de klas.⁵ Leraren kunnen lesdoelen nog concreter benoemen, beter controleren of deze lesdoelen zijn behaald én nog meer 'procesgerichte feedback geven' aan leerlingen.

Naast scholing kan ook beloning een manier zijn om opbrengstgerichtheid te stimuleren. In het onderwijs telt volgens het personeel de individuele prestatie niet of nauwelijks mee in de beloning. Met de stelling 'Mijn prestatie telt voldoende mee bij beloning' is slechts een (heel) klein deel van het personeel in het onderwijs het eens. Dat loopt van 7 procent van het personeel in het primair onderwijs tot 20 procent in het wetenschappelijk onderwijs. In de marktsector is dat anders. Daar geeft een derde van de werknemers aan dat de individuele prestatie voldoende meetelt in de beloning (zie tabel 5.1).

Er wordt binnen de school dus nauwelijks gestuurd met beloningsinstrumenten, ondanks dat de resultaatafspraken wel goed meetbaar worden geacht. Het onderwijs wijkt hiermee niet alleen af van marktsectoren zoals de zakelijke

dienstverlening en transport, maar ook van bijvoorbeeld de sector zorg en welzijn (tabel 5.2). Overigens beschrijft het onderzoek de stand van zaken in 2007; nu de functiemix is ingevoerd, heeft beloning als sturingsinstrument wel aan invloed gewonnen. Maar het is nog zeker geen gemeengoed om de schoolorganisatie in te richten op de beschikbare resultaatgegevens.

⁴ Oberon, *Opbrengstgericht werken door scholen voor primair en voortgezet onderwijs*, 2008.

⁵ *Voortgangsrapportage Kwaliteitsagenda primair onderwijs 2010, Tweede Kamer, vergaderjaar 2009-2010, 31293 nr. 79.*

5.3 Functioneringsgesprekken

De interactie tussen leidinggevenden en medewerkers is een van de belangrijkste aspecten voor een organisatie om goed te functioneren. Vorm, frequentie en kwaliteit van deze contacten zijn een bepalende factor voor de effectiviteit en de doelmatigheid van de organisatie. De interactie tussen leidinggevende en medewerker krijgt vorm in de dagelijkse werkcontacten en daarnaast in de (al dan niet geformaliseerde) gesprekken over het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker. Leraren voeren gemiddeld minder vaak beoordelings- en functioneringsgesprekken met hun leidinggevende per jaar dan werknemers in de marktsector. Werkgevers in het onderwijs hechten echter wel evenveel belang aan het voeren van beoordelingsgesprekken.

Om deze gesprekken tussen leidinggevende en werknemer te structureren is in veel organisaties een systeem van geformaliseerde gesprekken geïntroduceerd, vaak in de vorm van een 'gesprekkencyclus'. Zo'n cyclus van formele gesprekken kan bestaan uit:

- 'Planningsgesprekken' of 'startgesprekken'. Hierin worden afspraken gemaakt over de activiteiten, de doelen en de te behalen resultaten van een werknemer voor een komende periode.
- 'Functioneringsgesprekken' en/of 'beoordelingsgesprekken'. Hierin wordt teruggekeken op een voorbije periode: is gedaan wat is afgesproken en dat op een goede manier? Zijn de beoogde resultaten gerealiseerd?
- 'Ontwikkelingsgesprekken'. Hierin staat de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker centraal.

In de praktijk is er niet altijd een helder onderscheid tussen het functioneringsgesprek (waarin volgens de theorie geen sprake is van een formele beoordeling) en het beoordelingsgesprek. Functionerings- en beoordelingsgesprekken zijn wel het meest ingeburgerd in organisaties. Plannings- en startgesprekken en ontwikkelgesprekken komen wat minder vaak voor.

Lagere frequentie formele gesprekken in het onderwijs

Het ministerie van BZK heeft onderzocht⁶ welk deel van de werknemers in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek ten minste één formeel gesprek met de leidinggevende heeft gehad. Voor de onderwijssectoren lopen de cijfers uiteen van 70 procent in het voortgezet onderwijs

tot 90 procent in het hbo (zie figuur 5.1). Deze uitkomsten van de onderwijssectoren zijn vergelijkbaar met of hoger dan het gemiddelde percentage voor de marktsector (71 procent). De uitkomsten van dit onderzoek lijken te zeggen dat het onderwijs gunstig afsteekt ten opzichte van de marktsector, als het gaat om formele gesprekken tussen leidinggevende en medewerker.

Er ontstaat echter een ander beeld, als we aan deze analyse de uitkomsten toevoegen van een onderzoek onder werkgevers over de frequentie van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken.⁷ Hieruit blijkt dat in de onderwijssector de frequentie van deze gesprekken het laagst is van alle arbeidsmarktsectoren. Slechts 18 procent van de onderwijswerkgevers geeft aan dat zij meerdere functionerings- en/of beoordelingsgesprekken houden per jaar. Voor andere arbeidsmarktsectoren varieert dit cijfer tussen een derde en de helft van de werkgevers. Bovendien kent de onderwijssector het hoogste aandeel werkgevers dat aangeeft dat dit soort gesprekken slechts éénmaal per twee jaar plaatsvindt (zie tabel 5.3).

Toch geeft 80 procent van de werkgevers in het onderwijs aan dat ze een (zeer) hoge prioriteit geven aan beoordeling van medewerkers; dit is vrijwel evenveel als de 79 procent voor de totale arbeidsmarkt.⁸ Dit biedt dus geen directe verklaring voor de lage frequentie van functionerings- en/of beoordelingsgesprekken in het onderwijs. Een niet te onderschatten rol speelt waarschijnlijk nog steeds de cultuur binnen scholen, waarin formele gesprekken niet altijd een centrale plek hebben en veelal niet gekoppeld zijn aan mogelijke loonsverhogingen (zoals in de marktsector). Er is op dit terrein nog een slag te maken voor scholen als professionele arbeidsorganisatie. De invoering van de functie-mix kan hieraan een belangrijke bijdrage leveren. Bovendien heeft een grotere autonomie voor scholen er mede voor gezorgd dat er steeds meer eisen aan de hedendaagse schoolleider worden gesteld. Zo hebben schoolleiders niet alleen te maken met hun personeel, de leerlingen en de ouders, maar ook met steeds meer belanghebbenden als zorgverleners en lokale bestuurders. Op het gebied van personeelsbeleid, maar ook financiën, zorg en onderwijskundig leiderschap wordt veel van hen gevraagd (zie ook paragraaf 5.4).

Tabel 5.1 Meningen van personeel over verschillende resultaataspecten (aandeel 'grotendeels mee eens' plus 'volledig mee eens', in procenten)

	po	vo	mbo	hbo	wo	marktsector
Mijn individuele prestatie telt voldoende mee bij beloning	7	10	10	18	20	31
Mijn resultaatafspraken zijn goed meetbaar	46	39	43	51	54	55
De mogelijkheid van extra beloning geeft mij extra motivatie	37	48	49	49	46	63

Bron: ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2007, 2008*

Tabel 5.2 Aandeel organisaties per sector dat een vorm van prestatiebeloning hanteert (in procenten van het aantal organisaties per sector)

Totale economie	53
Industrie en landbouw	50
Bouwnijverheid	54
Handel, horeca en reparatie	51
Transport	53
Zakelijke dienstverlening	76
Zorg en welzijn	39
Overige dienstverlening	49
Overheid	70
Onderwijs	25

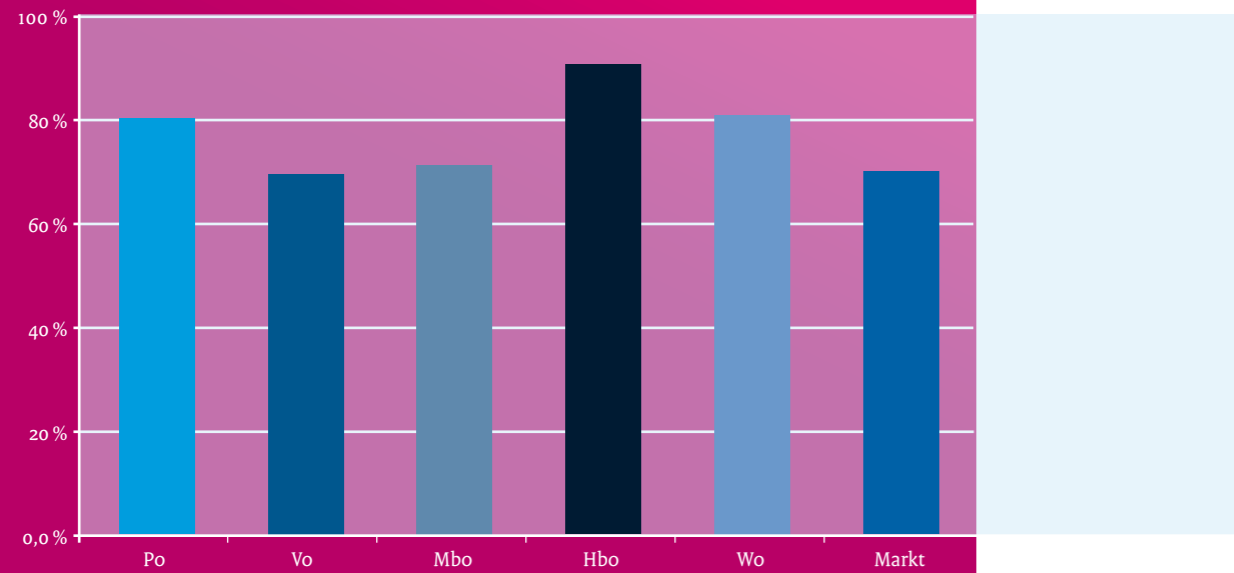
Bron: OSA, *Tendrapport vraag naar arbeid 2008, 2009*

⁶ Ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2010, 2010*.

⁷ OSA, *Tendrapport Vraag naar arbeid 2008, 2009*.

⁸ OSA, *Tendrapport Vraag naar arbeid 2008, 2009*.

Figuur 5.1
Aandeel werknemers dat in de voorgaande 12 maanden tenminste één formeel gesprek had met de leidinggevende



Bron: ministerie van BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2010, 2010

Tabel 5.3 Frequentie van functionerings-/beoordelingsgesprekken volgens werkgevers (in procenten van organisaties waar deze gesprekken worden gehouden)

	meerdere keren per jaar	1 keer per jaar	1 keer per 2 jaar
Totale economie	42	56	2
Industrie en landbouw	32	65	3
Bouwnijverheid	38	59	3
Handel, horeca en reparatie	50	49	1
Transport	41	57	2
Zakelijke dienstverlening	55	44	1
Zorgen welzijn	28	69	3
Overige dienstverlening	49	46	5
Overheid	34	65	1
Onderwijs	18	74	8

Bron: OSA, Trendrapport Vraag naar arbeid 2008, 2009.

5.4 Professionele ontwikkeling

Voor goed onderwijs is het van cruciaal belang dat leraren kansen krijgen om zich te ontwikkelen, niet alleen aan het begin maar ook gedurende hun loopbaan. In een professionele arbeidsorganisatie krijgt de werknemer de mogelijkheid zich steeds verder te ontplooiën.

In de onderwijssector hechten zowel werkgevers als werknemers veel waarde aan professionele ontwikkeling. Werkgevers in de onderwijssectoren geven in hun personeelsbeleid veel vaker een (zeer) hoge prioriteit aan 'loopbaanontwikkeling en mobiliteit' en aan 'opleidingen en scholing' dan andere werkgevers (zie tabel 5.4). Dat sluit aan bij het hoge belang dat onderwijswerknemers toekennen aan 'interessant werk' als keuzemotief voor hun baan (zie tabel 5.5). Aan 'arbeidsvoorwaarden en beloning' geven onderwijswerkgevers veel minder dan gemiddeld prioriteit binnen hun personeelsbeleid.⁹

Leraren actief bezig met professionele ontwikkeling

Leraren maken intensief gebruik van de mogelijkheden die zij krijgen voor professionele ontwikkeling. In 2009 heeft bijvoorbeeld 61 procent van het onderwijzend personeel een opleiding of training gevolgd. Wel zijn er kleine verschillen per sector. In het primair onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs ligt het cijfer iets boven het gemiddelde (63 procent) en in het voortgezet onderwijs en hoger beroepsonderwijs iets daaronder (respectievelijk 59 en 56 procent).¹⁰

Op dit moment¹¹ zijn in Nederland veel leraren bezig met een opleiding. Bijna een kwart van het onderwijzend personeel in po, vo, mbo en hbo volgt een opleiding. Bij leraren in het primair onderwijs is vooral de masteropleiding special education needs (SEN) populair. Van de leraren in het voortgezet onderwijs is 11 procent bezig met een opleiding aan de lerarenopleiding. 5 procent is bezig met het halen van een eerstegraads bevoegdheid en 6 procent volgt een opleiding aan een tweedegraads lerarenopleiding. In het mbo is het aandeel leraren dat op dit moment een opleiding volgt, lager dan bij de andere sectoren. En in het hoger

beroepsonderwijs richten docenten zich vaker op een andere opleiding dan een lerarenopleiding (zie tabel 5.6).

Ongeveer de helft van de leraren geeft aan dat de opleiding die zij volgen, volledig wordt betaald door de werkgever. Alleen in het voortgezet onderwijs financiert bijna een derde van de leraren de opleiding helemaal zelf. Daarna volgt het middelbaar beroepsonderwijs. In deze sector neemt bijna één op de vier leraren de opleidingskosten voor eigen rekening. In het primair onderwijs en het hoger beroepsonderwijs is dat 14 procent.¹²

Professionele ontwikkeling leraren: internationaal bekeken

Uit onderzoek¹³ van de Organisatie van Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de Europese Commissie blijkt dat bij veel leraren de professionele ontwikkeling een vast onderdeel is van het werk. Bijna negen van de tien leraren nemen deel aan enige vorm van opleiding tijdens het werk. In dit onderzoek wordt professionele ontwikkeling breed opgevat en varieert die van het bijwonen van studiedagen tot het volgen van een (meerjarige) opleiding. Wel wijzen leraren erop dat het rooster vaak een hindernis vormt om deel te nemen aan scholingsactiviteiten. Uit het onderzoek blijkt ook dat leraren effectieve feedback op hun werk nodig hebben om ten volle te kunnen profiteren van opleidingsmogelijkheden. Afwisseling van opleidingen en een goed werkklimaat op school is eveneens belangrijk voor een succesvolle ontplooiing.

Opleiding schoolleiders

Schoolleiders hebben binnen hun organisatie grote invloed op de kwaliteit en resultaten van het onderwijs. Zo is de rol van de schoolleiding (en het bestuur) een cruciaal element als het gaat om zeer zwakke scholen. Gebrek aan onderwijskundig leiderschap en zwak bestuur zijn zowel een oorzaak van als een belemmering voor kwaliteitsverbetering. Bij sommige zeer zwakke scholen is bijvoorbeeld het personeel al heel lang aan de school verbonden en weinig verande-

⁹ Dit OSA-onderzoek dateert nog van voordat de functiemix is ingevoerd in het onderwijs; wellicht dat de onderwijswerkgevers op dit punt inmiddels een hogere prioriteit toekennen, door de toegenomen mogelijkheden die zij nu hebben met de functiemix.

¹⁰ ResearchNed, Tussenmeting Convenant Leerkracht, nog te verschijnen.

¹¹ De cijfers hebben betrekking op het moment van enquêteren, mei 2010.

¹² ResearchNed, Tussenmeting Convenant Leerkracht, nog te verschijnen.

¹³ OESO en Europese Commissie, Teachers' Professional Development; Europe in international comparison, 2010.

Tabel 5.4 Aandeel werkgevers dat binnen het personeelsbeleid hoge of zeer hoge prioriteit stelt aan het thema (in procenten)

	Onderwijs	Totale arbeidsmarkt
Loopbaanontwikkeling en mobiliteit	75	54
Opleidingen en scholing	85	67
Arbeidsvoorwaarden en beloning	50	76
Beoordeling van medewerkers	80	79
Medezeggenschap	71	55

Bron: OSA, Trendrapport Vraag naar arbeid 2008, 2009

Tabel 5.5 Doorslaggevende aspecten bij baankeuze ("Wat waren voor u de drie belangrijkste aspecten bij de keuze van uw huidige baan?", in procenten)

	Onderwijs	Totale arbeidsmarkt
Interessant werk	73	56
Werkzekerheid	23	24
Mogelijkheden om in deeltijd te werken	21	13

Bron: TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009, 2010

Tabel 5.6 Opleidingen die op dit moment gevolgd wordt door onderwijzend personeel, naar sector en sectoroverstijgend (in procenten)

	PO	VO	MBO	HBO	Totaal
Eerstegraads lerarenopleiding	0	5	0	1	2
Tweedegraads lerarenopleiding	0	6	3	0	2
Lerarenopleiding basisonderwijs	0	0	0	0	0
Master special education needs	5	2	1	0	3
Andere lerarenopleiding	3	1	2	2	2
Andere opleiding (geen lerarenopleiding)	12	9	11	19	12
Geen opleiding	79	76	82	77	78

Bron: ResearchNed, Tussenmeting Convenant Leerkracht, nog te verschijnen

ringsgezind. Er is in die gevallen in het verleden doorgaans geen professioneel personeelsbeleid gevoerd.¹⁴ Om dergelijke problemen te voorkomen is het belangrijk dat schoolbesturen investeren in de bekwaamheid en professionalisering van schoolleiders en ander directiepersoneel.

In Nederland is het niet verplicht dat schoolleiders een specifieke managementopleiding volgen, voordat zij een aanstelling krijgen bij een school. Dat neemt niet weg dat veel schoolleiders wel zo'n opleiding hebben afgerond. In het primair onderwijs geldt dit voor vier van de vijf schoolleiders. In het voortgezet onderwijs en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs ligt dit percentage lager. In deze sectoren heeft tussen de 59 en 66 procent van de directieleden een managementopleiding gevolgd. Op dit moment¹⁵ neemt in het primair en voortgezet onderwijs en het beroepsonderwijs 7 à 8 procent van de directieleden deel aan een managementopleiding. Dit betreft voor een groot deel algemene opleidingen (van 47 procent in het primair onderwijs tot 67 procent in het hoger beroepsonderwijs). In het primair onderwijs worden relatief vaak opleidingen gevolgd die gericht zijn op onderwijskundig leiderschap (34 procent).¹⁶

¹⁴ Onderwijsinspectie, *Zeer zwakke scholen in het basisonderwijs 2006-2010*.

¹⁵ De cijfers hebben betrekking op het moment van enquêteren, mei 2010.

¹⁶ ResearchNed, *Tussenmeting Convenant Leerkracht, nog te verschijnen*.

Tabel 5.7 Tevredenheid van onderwijspersoneel, aandeel (zeer) tevreden (in procenten), 2009

	PO	VO	MBO	HBO	WO	Markt
Algemene arbeidstevredenheid	81	79	75	79	80	73
Tevredenheid met de organisatie	64	56	44	58	66	64

Bron: ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2009, 2010*

Tabel 5.8 Tevredenheid van onderwijspersoneel, aandeel (zeer) tevreden (in procenten), 2007

	PO	VO	MBO	HBO	WO	Markt
Algemene arbeidstevredenheid	80	71	68	74	78	72
Tevredenheid met de organisatie	63	50	42	54	61	65

Bron: ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2007, 2008*

5.5 Arbeidstevredenheid

Als mensen zich prettig voelen in hun werkomgeving, stimuleert dit de kwaliteit en de professionele prestaties. Onderwijspersoneel is over het algemeen erg tevreden met de baan die zij hebben: de 'algemene arbeidstevredenheid' ligt in alle onderwijssectoren boven het niveau van de marktsector (zie tabel 5.7). Voor de organisatietevredenheid ligt dat anders: in het primair onderwijs en wetenschappelijk onderwijs is de organisatietevredenheid even hoog als in de marktsector. In het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs is de organisatietevredenheid wat lager. In het middelbaar beroepsonderwijs is het aandeel werknemers dat tevreden is over de organisatie, met 44 procent aanzienlijk lager dan in de andere onderwijssectoren en dan in de marktsector (64 procent).

Opmerkelijk is dat zowel de arbeidstevredenheid als de organisatietevredenheid in alle onderwijssectoren in 2009 hoger zijn ten opzichte van het vorige onderzoek in 2007 (zie tabel 5.7 in vergelijking tot tabel 5.8).

Baan in onderwijs is hectisch, creatief en interessant

Elke arbeidsmarktsector stelt zijn eigen eisen aan de mensen die er willen werken. En elke arbeidsmarktsector biedt sectorspecifieke ontplooiingsmogelijkheden aan zijn personeel. Voor elke sector leidt dat tot een eigen arbeidscultuur met zijn sterke kanten, en als pendant daarvan ook minder sterk ontwikkelde kanten. Werknemers in het onderwijs vinden hun werk zowel gevarieerder als hectischer dan werknemers in alle andere arbeidsmarktsectoren; bovendien geven onderwijswerknemers in grotere mate dan in alle andere arbeidsmarktsectoren aan dat hun baan creativiteit vereist (zie tabel 5.9).

Ook als aan werknemers wordt gevraagd wat voor hen de drie belangrijkste aspecten waren bij de keuze van hun huidige baan, neemt het onderwijs een bijzondere positie in. Op het aspect 'interessant werk' scoort de onderwijssector aanzienlijk hoger dan de andere elf onderscheiden sectoren in het betreffende onderzoek (zie tabel 5.5). Ook de 'Mogelijkheden om in deeltijd te werken' spelen voor het onderwijspersoneel een belangrijke rol bij de baankeuze. 'Werkzekerheid' als keuzemotief speelt binnen het onderwijs gemiddeld evenveel als in andere sectoren. Als ze eenmaal hebben gekozen voor een baan in het onderwijs, noemen de werknemers 'de inhoud van het werk' en 'de mate van uitdaging' vaak als aspecten waarover zij tevreden zijn (zie tabel 5.10). 'Salaris' noemen

onderwijswerknemers weinig als aspect waarover ze tevreden zijn, zeker in vergelijking met werknemers in de marktsector.

Tabel 5.9 Antwoorden van werknemers op een aantal vragen over hun werkomstandigheden (aandelen per arbeidsmarktsector, in procenten)

	Vereist uw baan creativiteit? (% vaak-altijd)	Is uw werk gevarieerd? (% vaak-altijd)	Is uw werk hectisch? (% vaak-altijd)
Totaal	56	65	36
Onderwijs	77	79	47
Gezondheids- en welzijnszorg	65	70	40
Cultuur en overige diensten	64	72	30
Bouwnijverheid	64	69	31
Openbaar bestuur	60	73	42
Financiële dienstverlening	57	68	43
Zakelijke dienstverlening	55	63	38
Industrie	55	62	34
Handel	46	56	29
Vervoer en communicatie	45	57	35
Horeca	42	53	38
Landbouw en visserij	40	61	18

Bron: OSA, Trendrapport Vraag naar arbeid 2008, 2009.

Tabel 5.10 Aspecten van de functie waarover werknemers het meest tevreden zijn (in procenten)

	PO	VO	MBO	HBO	WO	Markt
De inhoud van het werk	48	46	47	51	56	32
De mate van uitdaging in het werk	31	26	28	27	32	17
Uw salaris	11	15	17	17	15	29

Bron: ministerie van BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2010, 2010

5.6 Arbeidsorganisatie en kennis-economie

Voor de ontwikkeling van Nederland als kenniseconomie speelt de kwaliteit van onderwijsgegenden een belangrijke rol. Zo schetst de zogeheten KIA-coalitie¹⁷ in haar Kennis en Innovatie Agenda 2011-2020¹⁸ dat onze aansluiting bij de internationale top mede afhankelijk is van de beschikbaarheid en kwaliteit van onderwijspersoneel. Het lerarenbeleid kent daarmee twee belangrijke aangrijpingspunten. Het moet enerzijds inspelen op verschuivingen in leerlingaantallen en de verwachte spanning op de onderwijsarbeidsmarkt. Anderzijds moet beleid gericht zijn op het ontwikkelen, aantrekken en behouden van uitstekende docenten. Twee van de belangrijkste sturingsmechanismen hierbij zijn impulsen op het terrein van scholing en beloning.

Scholing

Onderwijs is een kennisintensieve sector en daarbij hoort dat werkgevers en werknemers hoge prioriteit toekennen aan opleiding en scholing. Zo is blijvende bij- en nascholing van belang om de pedagogisch-didactische vaardigheden en inhoudelijke kennis op peil te houden. Daarnaast kan met specifieke scholingsmaatregelen, bijvoorbeeld via de lerarenbeurs of de promotiebeurs, ook het behalen van een hogere of aanvullende bevoegdheid worden gestimuleerd. Dit helpt om het gemiddelde opleidingsniveau van vooral het jongere zittende onderwijspersoneel te verhogen en on(der)bevoegdheid te bestrijden. Maar repareren alleen is niet genoeg, ook de basis verdient aandacht. Dat betekent dat de eisen aan het afstudeerniveau van de lerarenopleidingen moeten worden bijgesteld om de kwaliteit te verbeteren. Een goed voorbeeld hiervan is de invoering van de kennisbases en –toetsen.¹⁹ Een andere denkbare vorm is studenten stimuleren om zich tijdig te specialiseren binnen de lerarenopleiding. Zo kunnen toekomstige docenten zich tijdens hun studie richten op het lesgeven aan het jonge, of juist het oudere kind. Door te specialiseren komt er meer ruimte voor verdieping, wat de kwaliteit van het onderwijs kan verbeteren. Een verdergaande specialisatie op de lerarenopleiding kan bovendien tegemoetkomen aan de wens om meer onderwijs op maat aan te bieden en de school-

organisatie hier beter op te laten aansluiten (functiedifferentiatie, zie ook subparagraaf over beloning). De sociale partners hebben eind 2009 hierover advies uitgebracht. Het is aan een volgend kabinet hierover besluiten te nemen.

Naast een goede basisopleiding hebben beginnende leraren goede begeleiding nodig, als de onderwijskwaliteit moet verbeteren. Dit kan ook de hoge uitval onder deze groep terugdringen: als leraren tevreden zijn over de begeleiding, is de uitstroom onder starters minder hoog (zie ook hoofdstuk 6). Ook kan begeleiding (bijvoorbeeld door meer ervaren docenten) helpen om starters naar een hoger niveau van functioneren te brengen. Beginnende leraren zijn immers startbekwaam, maar door gebrek aan ervaring is het lastig om kennis en kunde uit de opleiding direct als vanzelfsprekend toe te passen.

Bekwaamheidsonderhoud is bepalend voor de onderwijskwaliteit van een docent. Daarom wordt binnen het onderwijsveld gediscussieerd over hoe vrijblijvend (bij)scholing mag zijn. Ook als de leraar na de basisopleiding eenmaal aan het werk is, moet het scholingsaanbod goed en gevarieerd zijn. Dus meer maatwerk, maar tegelijkertijd ook minder vrijblijvendheid. Het beroepsregister maakt dit ‘bekwaamheidsonderhoud’ zichtbaar. Het laat de kwaliteiten van de docent zien, zoals het basisoniveau en de actuele kennis. Om geregistreerd te worden én te blijven moet een docent gebruikmaken van nascholing. Op die manier is het register een afspiegeling van de kwaliteit van de docent en van de beroepsgroep als geheel.

Beloning

Kwaliteit mag worden beloond, ook in het onderwijs. Want een goede beloning draagt niet alleen bij aan de concurrentiepositie van het onderwijs ten opzichte van andere marktsectoren; het is ook een instrument om kwaliteitsverbetering te stimuleren en om goede prestaties te erkennen. Het onderwijs kent van oudsher een cultuur van ‘gelijk werk wordt gelijk beloond’. Maar in de praktijk verschillen func-

ties vaak wel van inhoud en kan ook de wijze van functievervulling per individuele leraar verschillen. Sommige docenten leveren bijvoorbeeld een bijdrage aan onderwijsvernieuwing, of weten hun leerlingen tot een groter studiesucces te brengen. Anderen helpen juist collega’s door feedback te geven, zonder dat dit is belegd in een aparte functie. Het gaat om vormen van taakdifferentiatie of uitstekend leraarschap die erkenning mogen krijgen, ook in de vorm van gedifferentieerde beloning.

De onderwijssectoren hebben de ambitie uitgesproken om meer maatwerk te leveren en het prestatieniveau van leerlingen te verhogen.²⁰ Hiervoor moeten scholen de leeropbrengsten van hun instelling beter in kaart kunnen brengen, bijvoorbeeld met leerlingvolgsystemen. Maar ook de schoolorganisatie zelf speelt hierbij een belangrijke rol. De organisatie moet zich aanpassen om aan te kunnen sluiten bij de verschillende talenten van leerlingen (maatwerk) en om tot een hogere leerwinst te komen. Dit kan door functies en taken te beleggen bij mensen die daarvoor goed zijn toegevoegd. En door hen daarin verder te laten ontwikkelen (taakdifferentiatie) of te laten bijstaan door andere beroepsbeoefenaren (functiedifferentiatie). Een voorbeeld hiervan is gepromoveerde leraren die lesgeven in collegevorm aan de hoogste klassen in het voortgezet onderwijs, aangevuld met werkcolleges waarbij juist een grotere rol is weggelegd voor onderwijsassistenten of instructeurs. Een ander voorbeeld is gespecialiseerd personeel dat maatwerkonderwijs geeft in het primair onderwijs, bijvoorbeeld gericht op het jonge of het oudere kind. Het gaat in elk geval om verschillend werk waar een verschillende beloning tegenover kan staan.

In de discussie rond leerwinst en productiviteitsverhoging kan beloning echter ook een andere rol spelen, namelijk als stimulans om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Het doel van het onderwijs is om leerlingen zo goed mogelijk tot hun recht te laten komen en maximale leerwinst te behalen. Hierbij is de leraar de meest bepalende factor, maar goede onderwijsprestaties worden onvoldoende beloond. Individuele of teamgebonden beloning kan daarentegen voor positieve prikkels zorgen om als leraar het beste uit de leerling te halen en hen zo goed mogelijk tot hun recht te laten komen. Als een school beter presteert ten opzichte van eerdere jaren of ten opzichte van een andere school, mag daar een extra beloning tegenover staan voor degenen die daar het meest aan hebben bijgedragen; de leraar of een team van leraren. Een voorwaarde hierbij is wel dat scholen in staat zijn om leeropbrengsten objectief in kaart te brengen.

¹⁷ De KIA-coalitie is een verbond van dertig werkgevers- en werknemersverenigingen en organisaties uit de kenniseconomie.

¹⁸ KIA, Kennis en Innovatie Agenda 2011-2020, juni 2010.

¹⁹ In de kennisbasis van de lerarenopleidingen is vastgelegd wat toekomstige docenten ten minste

moeten kennen en kunnen om te kunnen afstuderen. Met een toets wordt beoordeeld of studenten daadwerkelijk voldoen aan de eisen uit de kennisbasis.

²⁰ KIA, Kennis en Innovatie Agenda 2011-2020, juni 2010.



H6

Lerarenopleiding en start loopbaan

Inleiding

De lerarenopleidingen spelen een cruciale rol in het opleiden van toekomstige leraren. Dit hoofdstuk gaat uitgebreid in op allerlei aspecten van de opleidingen. De paragrafen 6.1 en 6.2 gaan over respectievelijk de instroom en het rendement van de lerarenopleidingen. Daarbij wordt onder meer onderscheid gemaakt naar geslacht, etniciteit en vooropleiding. Paragraaf 6.3 gaat over het opleidingsniveau van het personeel op de lerarenopleidingen. Paragraaf 6.4 beschrijft een aantal andere manieren om leraar te worden, anders dan de traditionele route via een hbo-bacheloropleiding: de educatieve minor bijvoorbeeld, de academische pabo, het programma Eerst de Klas en de zij-instroom. Paragraaf 6.5 gaat nader in op de arbeidsmarktsituatie van beginnende leraren en het belang van een goede begeleiding in de eerste jaren dat zij hun beroep uitoefenen. Tot slot beschrijft paragraaf 6.6 de internationale ontwikkelingen rondom de lerarenopleidingen, vooral vanuit de Europese Commissie.

6.1 Instroom opleiding

Het grootste deel van de instroom in 2009 in het hoger beroepsonderwijs – ruim 99.000 studenten – bestaat uit bachelorstudenten. Ongeveer 5.400 studenten zijn ingestroomd in een masteropleiding, 5,2 procent van de totale instroom. De instroom van eerstejaarsstudenten is in 2009 met 6 procent gestegen ten opzichte van 2008. In eerdere jaren lag de jaarlijkse groei gemiddeld op ongeveer 2 procent. In 2009 is de instroom naar het hoger beroepsonderwijs gegroeid: vanuit het vwo met 10,1 procent en vanuit het mbo met 8,5 procent. De groei verschilt per sector. De sociaalagogische sector laat met 10,7 procent de grootste groei zien. De pedagogische sector is licht gegroeid: met 3,4 procent.¹

Stijging instroom lerarenopleiding voortgezet onderwijs, daling bij pabo

Er gaan steeds meer studenten naar de lerarenopleiding voortgezet onderwijs. De instroom steeg van bijna 5.300 in 2008 naar 5.750 in 2009.² Vooral de tweedegraadslerarenopleidingen Engels, Geschiedenis en Nederlands zijn volgens de HBO-raad populair.³ De instroom in de lerarenopleiding basisonderwijs (pabo) is in 2009 gedaald. Van 6.900 in 2008 naar 6.770 in 2009. Zo laag is de instroom de afgelopen tien jaar niet geweest. Wanneer de cijfers van 2009 vergeleken worden met die van 2005, is het aantal startende studenten aan de pabo zelfs met bijna 2.000 gedaald (zie figuur 6.1). Een oorzaak voor deze daling zou de introductie van de reken- en taaltoets kunnen zijn. Wellicht is dit voor aankomend studenten een reden geweest om zich bij voorbaat al niet voor de pabo in te schrijven.

Aandeel vwo'ers stijgt; aandeel mbo'ers ook

Ook bij de lerarenopleiding basisonderwijs is het aandeel vwo'ers onder de instroom toegenomen, van 7 procent in 2008 naar 9 procent in 2009. Dit komt waarschijnlijk door de populariteit van de academische pabo: een route die voor vwo'ers aantrekkelijk kan zijn.

Het aandeel mbo'ers onder de instroom naar de pabo is ruim een derde (37 procent). Vergeleken met vorig jaar is het aandeel mbo'ers licht toegenomen. Mogelijk kiezen veel afgestudeerde onderwijsassistenten er nog steeds

voor om verder te studeren aan de pabo, omdat zij in hun vak moeilijk een baan kunnen vinden. Het aandeel mbo'ers bij de lerarenopleiding basisonderwijs ligt ruim boven het gemiddelde voor het totale hoger beroepsonderwijs; daar is het aandeel mbo'ers ongeveer een kwart (26 procent).

Instroom naar geslacht

De lerarenopleiding basisonderwijs blijft vooral populair bij vrouwen. Al vele jaren is maar ongeveer een op de zes instromers een man (zie tabel 6.1). Overigens is dit geen typisch Nederlands fenomeen. Integendeel: in bijna alle (Europese) landen werken in het primair onderwijs voornamelijk vrouwen (zie ook hoofdstuk 2). De man-vrouwverhouding bij de instroom in de lerarenopleiding voortgezet onderwijs is wel redelijk in evenwicht. Daarmee wijkt Nederland af van diverse andere Europese landen, omdat in veel landen ook in het voortgezet onderwijs het merendeel van de docenten een vrouw is.⁴

Instroom naar etniciteit

De lerarenopleiding is onder allochtonen⁵ niet populair. Ongeveer een op de vijftien instromers in de lerarenopleiding basisonderwijs is van allochtone afkomst. De lerarenopleiding voortgezet onderwijs is bij deze groep iets populairder: daar is ongeveer een op de negen instromers allochtoon. Van alle instromers in het hoger beroepsonderwijs is 15 procent van allochtone afkomst (zie tabel 6.1).

Lerarenopleiding agrarische sector

Voor leraren die willen gaan werken op een school in de agrarische sector (het zogenoemde groen onderwijs) is er een speciale lerarenopleiding. Het ministerie van LNV financiert deze opleiding. In 2009 zijn ongeveer 160 studenten begonnen aan de opleiding Educatie en Kennismanagement Groene Sector. Op het hoogtepunt, in 2004, was dit aantal ongeveer 250.⁶

Stijging aantal studenten voor eerstegraadsbevoegdheid

Het aantal studenten dat in opleiding is voor een eerstegraadsbevoegdheid, neemt toe. In het hoger beroepsonderwijs is het aantal studenten dat gestart is met een master, gestegen van 375 in 2006 naar bijna 900 in 2009.⁷

¹ HBO-raad, Feiten en cijfers; studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs, februari 2010.

² Inclusief de lerarenopleiding voor de kunstvakken.

³ HBO-raad, Feiten en cijfers; studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs, februari 2010.

⁴ Eurydice, Key data on education in Europe, 2009.

⁵ Tot deze categorie worden alleen niet-westerse allochtonen gerekend.

⁶ HBO-raad, bewerking ResearchNed.

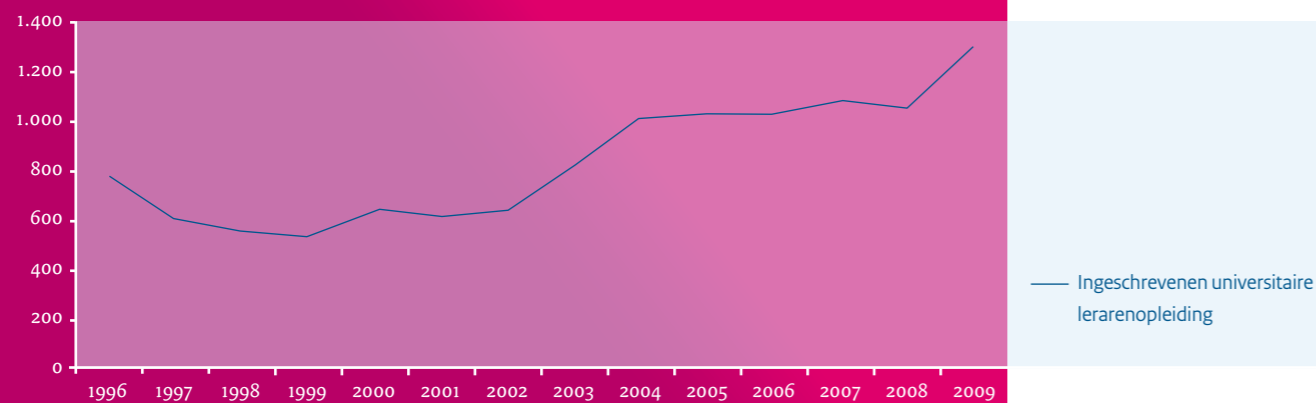
⁷ 1 cijfer HO, waarbij is uitgegaan van de definitie 'type HO', bewerking ResearchNed.

Figuur 6.1
Instroom lerarenopleidingen 1996-2009



Bron: ministerie van OCW (1 cijfer HO).

Figuur 6.2
Ingeschrevenen universitaire lerarenopleiding



Bron: ministerie van OCW (1 cijfer HO).

Deze stijging wordt voor een deel veroorzaakt door de introductie van de Lerarenbeurs (zie ook hoofdstuk 1).

Ook de universitaire lerarenopleiding is de afgelopen paar jaar populairder geworden onder studenten. Het aantal ingeschrevenen lag de afgelopen jaren zo rond de 1.100. In 2009 is het gestegen naar bijna 1.300 (zie figuur 6.2).

Het is ook hard nodig dat er meer hoger gekwalificeerde leraren komen. De komende jaren stromen veel oudere leraren uit die vervangen moeten worden. Relatief veel van hen hebben een eerstegraadsbevoegdheid. Daarnaast wordt verwacht dat er in 2016-2017 ongeveer 30.000 leerlingen méér in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs zitten dan in 2009-2010.⁸ Daardoor neemt de vraag naar eerstegraadsleraren toe met ruim 1.500.

⁸ Ministerie van OCW, referentieramingen 2009.

Tabel 6.1 Instroom lerarenopleidingen en totaal hbo naar achtergrondkenmerken (aandeel in procenten)

	Aandeel	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Lerarenopleiding basisonderwijs	Allochtonen	8	8	7	6	6	7
	Mannen	15	15	17	16	16	17
	Mbo als vooropleiding	35	38	40	39	36	37
	Vwo als vooropleiding	7	7	7	7	7	9
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	Allochtonen	11	10	11	11	11	11
	Mannen	48	47	47	47	47	48
	Mbo als vooropleiding	24	21	25	26	24	25
	Vwo als vooropleiding	10	11	10	10	10	9
Hoger beroepsonderwijs totaal	Allochtonen	13	13	14	14	15	15
	Mannen	47	47	47	47	47	47
	Mbo als vooropleiding	30	31	32	32	30	31
	Vwo als vooropleiding	10	10	10	9	9	10

Bron: website HBO-raad, bewerking ResearchNed.

6.2 Uitval en rendement lerarenopleidingen

Van de studenten die in 2008 een studie zijn begonnen in het hbo, is na één jaar 15,4 procent gestopt. Dat percentage is wel lager dan het jaar ervoor; in 2007 stopte in het eerste jaar 17,6 procent van de instromers.⁹

Ook lagere uitval bij lerarenopleidingen

De uitval binnen één jaar bij de lerarenopleiding basisonderwijs daalt ook: van 21 procent in 2007 naar 18 procent in 2008.¹⁰ Van de studenten die in 2008 met de lerarenopleiding voortgezet onderwijs zijn begonnen, is 17 procent binnen het eerste jaar uitgevallen. Dat is iets minder dan in 2007; toen was het nog 19 procent. Bij deze cijfers is wel een kanttekening te maken. Sommige tweedegraadslerarenopleidingen – bijvoorbeeld de lerarenopleidingen Geschiedenis en Spaans – vertonen een relatief hoge uitval, maar vooral doordat veel studenten deze hbo-opleidingen gebruiken als springplank naar het wetenschappelijk onderwijs.¹¹

Bij de lerarenopleiding basisonderwijs stoppen het eerste jaar relatief gezien meer mannen dan vrouwen. Van de mannen die in 2008 zijn gestart, is een kwart een jaar later gestopt. Hoewel de uitval van allochtonen gedaald is van 33 procent in 2007 naar 26 procent in 2008, blijft de uitval onder deze groep studenten relatief hoog.

Als het streven is om meer mannen en allochtonen op te leiden voor een baan in het basisonderwijs, valt dus vooral in deze eerste fase van de opleiding winst te behalen. De uitval onder studenten met een vwo-diploma binnen een jaar is relatief gezien erg laag (zie tabel 6.2).

⁹ HBO-raad, *Feiten en cijfers, afgestudeerden en uitvallers in het hoger beroepsonderwijs, mei 2010*.

¹⁰ Het gaat hier om het jaar van inschrijven. in het hoger onderwijs, 2009.

¹¹ Inspectie van het Onderwijs, *Werken aan een beter rendement; casestudies naar uitval en rendement*.

Tabel 6.2 Uitval na één jaar (aandeel in procenten)

	Aandeel	Inschrijvingsjaar					
		2003	2004	2005	2006	2007	2008
Lerarenopleiding basisonderwijs	Totaal	15	17	17	20	21	18
	Mannen	23	23	25	25	28	25
	Allochtonen	28	31	32	29	33	26
	Mbo als vooropleiding	20	21	22	26	28	26
	Vwo als vooropleiding	-	9	10	10	6	7
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	Totaal	18	16	17	19	19	17
	Mannen	21	20	21	21	22	20
	Allochtonen	22	25	21	26	24	20
	Mbo als vooropleiding	17	19	21	21	22	21
	Vwo als vooropleiding	-	9	9	8	9	10

Bron: website HBO-raad, bewerking ResearchNed.

6.3 Opleidingsniveau docenten hbo

Van het onderwijzend personeel aan de lerarenopleidingen in het hoger beroepsonderwijs heeft bijna twee derde (63 procent) een wetenschappelijke opleiding als hoogst voltooide vooropleiding. Daarnaast heeft 10 procent als hoogst genoten vooropleiding wo-kandidaats of een MO-B-akte. Daarmee ligt het gemiddeld vooropleidingsniveau van onderwijzend personeel aan de lerarenopleidingen hoger dan in andere hbo-sectoren (zie tabel 6.3).

In het convenant *Leerkracht van Nederland* is afgesproken dat het opleidingsniveau van docenten in het hoger beroepsonderwijs verder omhoog moet. In 2014 moet 70 procent van de docenten een kwalificatie op masterniveau hebben bereikt.

Tabel 6.3 Hoogst voltooide opleiding van het onderwijzend personeel op de lerarenopleiding in vergelijking met onderwijzend personeel in andere hbo-sectoren. (aandeel in procenten)

	Lerarenopleiding	Geen lerarenopleiding
Mavo-havo/vwo-mbo	1	1
Hbo	26	35
WO-kandidaats/MO-B	10	5
WO	63	59
Totaal	100	100

Bron: ResearchNed, Tussenmeting Convenant Leerkracht, nog te verschijnen.

6.4 Nieuwe routes naar leraarschap

Er zijn ook andere manieren om leraar te worden, via zij-instroom of een educatieve minor. Daarnaast wordt ook de academische pabo steeds populairder. In deze paragraaf worden de mogelijkheden op een rijtje gezet.

Academische pabo

Halverwege 2008 zijn de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht gestart met een gecombineerd programma van de lerarenopleiding basisonderwijs en van de wo-bachelor Onderwijskunde (bi-diplomerings). Voor dit programma wordt een beperkt aantal vwo-opgeleiden en studenten met een hbo-propedeuse toegelaten. In vier jaar tijd halen zij twee bachelors. Ze volgen niet alleen de opleiding tot leraar basisonderwijs, maar krijgen ook wetenschappelijke verdieping via de opleiding Onderwijskunde.

Vanaf het studiejaar 2009-2010 zijn hier diverse vergelijkbare initiatieven bijgekomen in onder meer Leiden, Amsterdam, Doetinchem en Nijmegen. De overeenkomst is dat de pabo van een hogeschool wordt gecombineerd met een opleiding (bachelor en/of master) op wo-niveau. Onder de verzamelnaam 'academische pabo's' zijn deze programma's ontstaan op eigen initiatief van instellingen en binnen de wettelijke kaders. De initiatieven dragen bij aan de doelstelling om meer academici voor de klas te krijgen. Uiteindelijk zouden hierdoor de leerlingen op basisscholen kunnen profiteren van academisch geschoolde leraren die in het basisonderwijs voor de klas staan.

De academische pabo's hebben verschillende voordelen. Zo kunnen ze er volgens de deelnemende instituten toe leiden dat:

- meer vwo'ers kiezen voor de opleiding tot leraar basisonderwijs;
- er meer aandacht is voor een goede intake van studenten;
- de kwaliteit van de lerarenopleidingen – en daarmee van de leraar en het onderwijs – wordt verhoogd;
- hogescholen en universiteiten intensief samenwerken, waarbij beide partijen zich verantwoordelijk voelen voor goed opgeleide leraren;
- onderzoek in scholen en daarmee opbrengstgericht werken wordt gestimuleerd;
- er meer mogelijkheden komen om leraren in het primair onderwijs in hogere functieschalen in te delen.

Programma Eerst de Klas

Het programma Eerst de Klas is een gezamenlijk tweejarig opleidings- en ervaringstraject van het onderwijs, het bedrijfsleven en de overheid, gericht op excellente academici (afgestudeerde masterstudenten). Het doel van het programma: meer academici voor de klas en veelzijdiger ontwikkelde mensen met leiderschapspotentieel in het management.

Met het programma Eerst de Klas wordt ingespeeld op verschillende behoeftes: meer en betere leraren én meer, maar vooral betere, leiders. Elke goede leider of manager is in zekere zin een leraar voor medewerkers en collega's. En elke goede leraar is in een professionele schoolorganisatie ook zeker een leider: voor zijn eigen leerlingen, maar ook in contact met collega's en in processen en activiteiten met externe partners.

Een eerste Eerst de Klaslichting van negentien deelnemers is in januari 2010 gestart op de vo-scholen, de lerarenopleiding en het leiderschapsprogramma. Deze deelnemers zijn nu bijna halverwege hun eerste jaar in het traject. Alle deelnemers zitten nog in het traject; eind 2011 zijn ze klaar. Augustus 2010 gaat een nieuwe groep van 16 deelnemers van start. Eind 2012 wordt de hele pilot geëvalueerd en wordt besloten of en hoe er een vervolg komt.

Opleiden in de school

Het 'opleiden in de school' is in 2009 structureel geregeld. Opleidingsscholen zijn partnerschappen van scholen en lerarenopleidingen, die samen toekomstige leraren voor een groot gedeelte van hun studietijd op de werkplek opleiden. In april 2009 is de structurele Regeling tegemoetkoming kosten opleidingschool in werking getreden. In totaal zijn er 83 aanvragen ter beoordeling ingediend bij de Nederlands-vlaamse accreditatie organisatie (NVAO). Uiteindelijk is door het ministerie van OCW aan 56 opleidingsscholen subsidie toegekend. Bij deze opleidingsscholen zijn enkele honderden scholen voor po, vo en bve en de meeste instituten voor lerarenopleidingen betrokken. Opleidingsscholen kunnen nog een extra aanvullende subsidie ontvangen als zij zich ook kwalificeren als "academische opleidingschool". Voordat ook op dit punt een structurele regeling mogelijk is, moet er meer zicht zijn op de vraag hoe in de opleidingschool het opleiden nog beter kan worden verbonden met het doen van praktijkgericht onderzoek in en ten nutte van de school. Op basis van de "Regeling verdiepingsslag academische opleidingschool" zijn om die reden 22 academische opleidingscholen geselecteerd op voorstel

van Agentschap NL. Zij krijgen gedurende twee jaren aanvullend middelen om verder vorm te geven aan het concept van de academische opleidingschool. Na afloop van die twee jaren kan mede op basis van de resultaten worden vastgesteld hoe een structurele regeling eruit kan zien en welke criteria vervolgens zullen worden gehanteerd voor toewijzing van een aanvullende subsidie.

Educatieve minor

Sinds het studiejaar 2009-2010 is er een nieuwe route naar het leraarschap. Studenten kunnen binnen een aantal bacheloropleidingen een educatieve minor (van minimaal 30 studiepunten, ECTS) volgen. Als ze zowel de bachelor als de minor goed doorlopen, krijgen ze een bevoegdheid om les te geven in de theoretische leerweg van het vmbo en in de eerste drie leerjaren van havo en vwo. In het studiejaar 2009-2010 startten 275 studenten met een educatieve minor.

Met de educatieve minor kunnen studenten op een laagdrempelige manier proeven aan het leraarschap. De verwachting – en inmiddels ook de eerste ervaring – is, dat hierdoor nieuwe doelgroepen geïnteresseerd raken in het onderwijs. Ook studenten die niet eerder overwogen om leraar te worden, kiezen voor de educatieve minor. Zij krijgen daarmee weliswaar geen lesbevoegdheid voor de bovenbouw, maar wel een goede opstap naar de educatieve master die tot deze lesbevoegdheid leidt. Via deze laagdrempelige opstap komen er meer academici voor de klas.

Voor het studiejaar 2010-2011 wordt het aantal opleidingen flink uitgebreid. De universiteiten kregen de gelegenheid om voorstellen te doen tot uitbreiding vanaf het studiejaar 2010-2011, het moment dat de wettelijke basis voor de educatieve minor van kracht is.¹² Over de uitbreidingsvoorstellen van de universiteiten hebben de vakinhoudelijke verenigingen in het voortgezet onderwijs advies uitgebracht.

Voor scholen voor voortgezet onderwijs waar educatieve minorstudenten voldoen aan hun stageverplichting (van minimaal 15 studiepunten, ECTS), is tijdelijk een tegemoetkoming beschikbaar. Het gaat om een tegemoetkoming van € 4.000,- voor onder meer de begeleidingskosten; deze geldt voor de eerste 1.000 studenten. Naar verwachting is het totaalbudget van € 4 miljoen dat voor de tegemoetkoming beschikbaar is, uitgeput in 2011-2012.

Zij-instroom

In 2009 is het ministerie van OCW gestart met een subsidie-regeling voor zij-instroom. Dit leverde in 2009 416 extra leraren op die direct inzetbaar zijn voor de klas en die binnen twee jaar hun onderwijsbevoegdheid halen. Voor 2010 stelt OCW € 12 miljoen beschikbaar; voldoende voor de opleiding en begeleiding van ruim 600 zij-instromers.

PAL

Een persoonlijke assistent van de leraar (PAL) is een van de oplossingen voor het dreigende lerarentekort en de werkdruk voor leraren in het voortgezet onderwijs die daarmee gepaard gaat. PAL's zijn studenten uit het hoger onderwijs die als bijbaan taken verrichten op het vmbo, havo en vwo. De assistent kan bijvoorbeeld – onder verantwoordelijkheid van een docent – ondersteunen bij lesvoorbereiding, praktijklessen en huiswerkbegeleiding, maar hij kan ook practica geven.

Het PAL-project wordt uitgevoerd door het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) en het Platform Bètatechniek. Het ministerie van OCW heeft € 2 miljoen beschikbaar gesteld voor een stimuleringsregeling om 600 PAL-plekken te creëren. Het landelijk stimuleren van het inzetten van een PAL heeft verschillende doelen: meer aandacht besteden aan het reken-, taal-, en bètaonderwijs, het beroepsimago van leraren onder studenten versterken en meer actuele kennis in de school brengen. Bovendien bevordert het inzetten van een PAL de samenwerking tussen het voortgezet en het hoger onderwijs. Inmiddels zijn op ongeveer 100 scholen 300 PAL-studenten aan het werk.

¹² In de ministeriële Regeling verwantschaptabel educatieve minor staat, voor welk schoolvakken het volgen van een educatieve minor binnen een specifieke bacheloropleiding leidt tot een bevoegd-

heid om les te geven in de theoretische leerweg van het vmbo en in de eerste drie leerjaren van het havo en het vwo.

6.5 Arbeidsmarktsituatie jonge leraren

Tabel 6.4 Arbeidsmarktsituatie pasafgestudeerde leraren, naar cohort, op drie meetmomenten (in procenten)

	Direct na afstuderen			Halfjaar na afstuderen			Eén jaar na afstuderen	
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008
Baan in het onderwijs								
Lerarenopleiding basisonderwijs	66	74	71	79	84	83	82	87
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	70	72	69	75	75	73	78	74
Universitaire lerarenopleiding	70	76	79	75	78	83	78	79
Baan buiten het onderwijs								
Lerarenopleiding basisonderwijs	15	10	10	9	6	6	8	5
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	19	18	17	19	17	16	16	17
Universitaire lerarenopleiding	19	13	12	19	15	12	16	15
Overig								
Lerarenopleiding basisonderwijs	19	16	19	12	10	10	10	8
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	11	10	14	6	9	10	7	9
Universitaire lerarenopleiding	11	11	9	6	6	4	7	6

Bron: Regioplan, Loopbaanmonitor 2010, (nog te verschijnen).

* De groep overig bestaat uit mensen die niet, of minder dan 12 uur werken

** De cijfers van cohort 2008 en 2009 hebben, in tegenstelling tot cohort 2007, alleen betrekking op mensen die voor het eerst een lerarenopleiding hebben afgerond.

Tabel 6.5 Aandeel afgestudeerden van de lerarenopleidingen uit 2008 en 2009 dat een baan heeft in de desbetreffende onderwijssector, een half jaar na afstuderen (in procenten)

	Lerarenopleiding basisonderwijs		Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	
	2008	2009	2008	2009
Basisonderwijs	88	89	5	6
Speciaal onderwijs	11	11	6	3
Vmbo/pro/lwoo	3	3	42	48
Havo/vwo	1	0	51	50
Mbo/roc	1	1	19	15
Hbo/universiteit	0	-	5	2
Anders	1	1	2	4

Bron: Regioplan, Loopbaanmonitor 2010, (nog te verschijnen).

Pas afgestudeerde leraren vinden over het algemeen nog steeds vrij eenvoudig een baan. Van de in 2009 afgestudeerde studenten aan de lerarenopleiding basisonderwijs had 83 procent een halfjaar na het afstuderen een baan in het onderwijs (zie tabel 6.4). Wel zijn er vrij grote regionale verschillen. Pabo-afgestudeerden in Groningen, de Betuwe en de stad Utrecht vinden (veel) minder snel een baan in het onderwijs dan afgestudeerden in de rest van het land (zie figuur 6.3).

Hoewel veel afgestudeerden dus vrij snel een baan vinden in het onderwijs, krijgen zij wel vaak een tijdelijk contract. Het aandeel leraren dat in het westen van het land een halfjaar na afstuderen een vast contract heeft (18 procent), ligt wel ruim boven dat van pas afgestudeerde leraren in het noorden en zuiden van het land (respectievelijk 3 en 7 procent).¹³

Het is niet verrassend dat bijna alle afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs beginnen met een baan in het primair onderwijs. Afgestudeerden van de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs werken ook voornamelijk in het voortgezet onderwijs. Ongeveer een op de zeven (15 procent) werkt op een roc. Een op de tien heeft een baan in het basisonderwijs of speciaal onderwijs. Dit zijn vooral afgestudeerden van de academie voor lichamelijke opvoeding (zie tabel 6.5).

Leraren met diploma lerarenopleiding basisonderwijs gewild in praktijkonderwijs

Leraren met een diploma van de lerarenopleiding basisonderwijs zijn zeer gewild in het praktijkonderwijs en leerwegondersteunend onderwijs van het vmbo. Ze worden daar gewaardeerd om hun pedagogisch-didactische kwaliteiten en leerlingenzorg. Twee derde van de leraren in het praktijkonderwijs heeft zo'n diploma. In het voortgezet onderwijs werken in totaal ongeveer 5.600 leraren met opleiding basisonderwijs.¹⁴ Vóór de Wet BIO, dus tot 1 augustus 2006, was het mogelijk om met dit diploma les

te geven in een deel van het voortgezet onderwijs, namelijk aan groepen van geïndiceerde leerlingen in het leerwegondersteunend onderwijs en het praktijkonderwijs.¹⁵ Leraren die voor 1 augustus 2006 een diploma aan de lerarenopleiding basisonderwijs gehaald hebben, behielden na de invoering van de Wet BIO hun bevoegdheid.

Een op de zeven hoogopgeleide jongeren werkt in het onderwijs

Van de hoogopgeleide jongeren in de leeftijd van 25 tot 35 jaar met een baan werkt een op de zeven (14 procent) in het onderwijs. Bijna een kwart (23 procent) werkt in de zakelijke dienstverlening en ongeveer een op de vijf (18 procent) in de gezondheids- en welzijnszorg (18 procent).¹⁶

De komende jaren heeft het onderwijs veel nieuwe leraren nodig. Het aanbod vanuit de lerarenopleidingen is niet voldoende om aan deze vraag te voldoen (zie hoofdstuk 4). Nieuwe leraren moeten dus ook uit andere bronnen komen. Veel werkgevers vissen echter in dezelfde vijver met hoger opgeleiden. Het onderwijs zal moeten laten zien dat het een aantrekkelijke sector is met goede arbeidsvoorwaarden en waarin het goed werken is. Alleen zo kan het de concurrentie aangaan met andere sectoren.

Begeleiding beginnende leraren: de kosten gaan voor de baat uit

Een goede begeleiding van startende leraren zorgt ervoor dat zij het onderwijs minder snel verlaten. Beginnende leraren die hun begeleiding als onvoldoende ervaren, stromen vaker uit dan beginnende leraren die tevreden zijn over hun begeleiding. Het verschil in personeelsverloop tussen deze twee groepen is ongeveer 10 procentpunt. Dit geldt voor beginnende leraren van zowel de lerarenopleiding basisonderwijs als de lerarenopleiding voortgezet onderwijs.¹⁷

Een startende leraar in het voortgezet onderwijs heeft met ingang van 1 augustus 2009 recht op een reductie van zijn-lesgevende taak met 20 procent tijdens het eerste jaar van

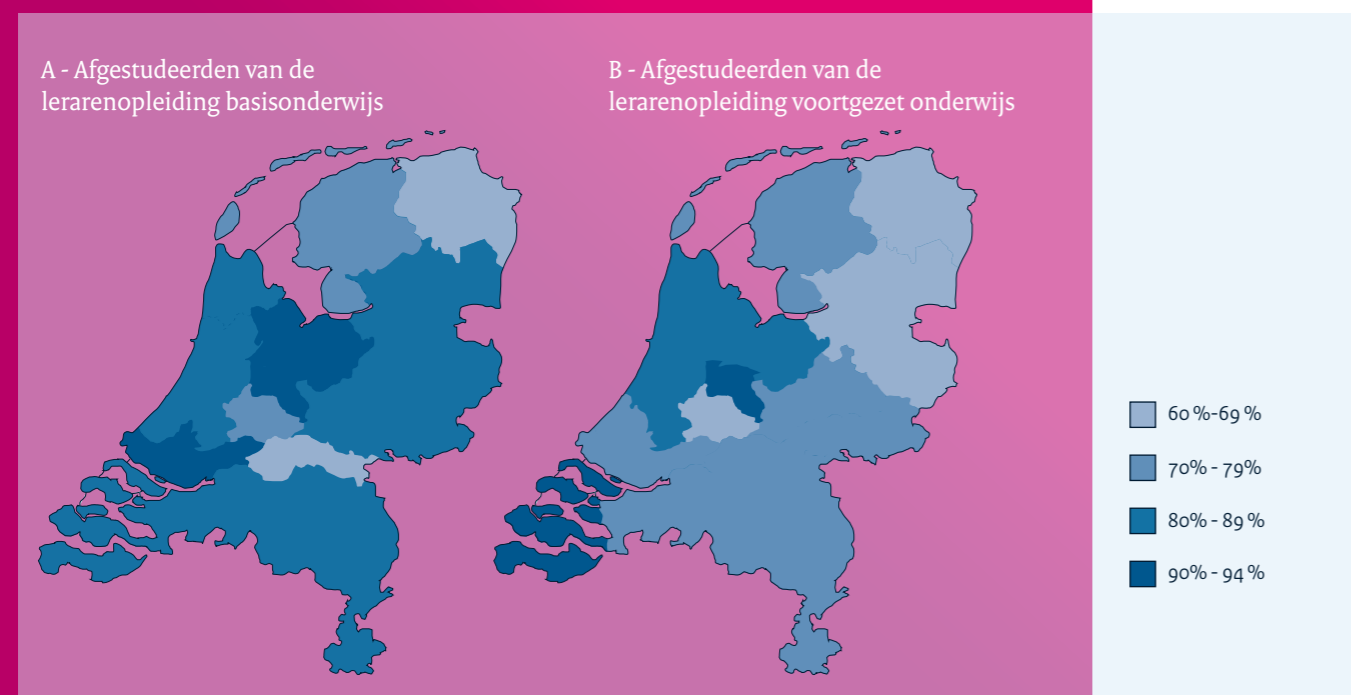
¹³ Regioplan, Loopbaanmonitor 2010 (nog te verschijnen).

¹⁴ Regioplan, Pabogediplomeerden in het voortgezet onderwijs, 2010.

¹⁵ Aan deze groepen mochten de volgende vakken worden gegeven: Nederlands, Engels, wiskunde, geschiedenis, aardrijkskunde, biologie (inclusief kennis der natuur), verzorging, muziek, handvaardig-

heid (textiele werkvormen) en tekenen. Ook was het mogelijk om les te geven in de praktijk-oriënterende vakken in het praktijkonderwijs.

Figuur 6.3
Percentage afgestudeerde leraren uit 2009 met een baan in het onderwijs van 12 uur of meer, naar regio (halfjaar na afstuderen, woonplaats afgestudeerde).



Bron: Regioplan, Loopbaanmonitor 2010, (nog te verschijnen).

zijn aanstelling. (Onder een startende leraar wordt in dit geval een werknemer verstaan met een eerste reguliere aanstelling in een leraarsfunctie, ongeacht de omvang van zijn betrekking.) Deze afspraak geldt ook voor beginnende leraren die eerst een LIO- of vervangingsaanstelling hebben gehad.¹⁸

Tevreden starters zoeken minder snel een andere baan

Investeren in een goede begeleiding van starters heeft voordelen voor een school. Nieuwe leerkrachten werven kost tijd en geld. Als startende leraren goed begeleid worden en daardoor langer aan de school verbonden blijven, wordt op deze wervings- en selectiekosten bespaard.

Starters die tevreden zijn over hoe ze wegwijs worden gemaakt binnen hun school, zijn minder vaak op zoek naar een baan dan starters die daar ontevreden over zijn. Naast hun begeleiding speelt ook de aard van hun dienstverband een belangrijke rol. Het zal geen verwondering wekken dat starters met een tijdelijk contract vaker intensief zoeken naar een andere baan dan starters met een vast contract.¹⁹

Beleidsboek beginnende leraren

Op 28 april 2010 heeft de Europese Commissie een handboek voor beleidsmakers gepubliceerd over begeleidingsprogramma's voor beginnende leraren.²⁰ Het betreft een gestructureerd inwerkprogramma voor beginnende leraren dat hun tijdens hun eerste jaren in een onderwijsbetrekking ondersteunt en begeleidt op persoonlijk, sociaal en professioneel vlak. Het handboek is opgesteld vanuit de in Europa breed gedeelde mening dat leraren in hun hele loopbaan, maar vooral in hun eerste jaren als leraar, toegang moeten hebben tot een systeem van persoonlijke en professionele ondersteuning. Het handboek geeft lidstaten praktische informatie over de ontwikkeling van zo'n systeem en over begeleidingsprogramma's voor beginnende leraren.

Goede begeleidingsprogramma's worden internationaal gezien als een effectieve aanpak tegen de uitval van leraren. Ze helpen het lerarentekort te verminderen. Ze verbeteren de aansluiting van de initiële opleiding op de arbeidsmarkt en zijn een stimulans voor de professional om zich blijvend te ontwikkelen. Verder verhogen ze de kwaliteit van het onderwijs. In Nederland is het personeelsbeleid gedecentraliseerd; werkgevers zijn hiervoor verantwoordelijk. Begeleiding van beginnende leraren is daardoor een zaak

tussen werkgevers en werknemers. Dat leidt tot verschillen in vorm, intensiteit en kwaliteit in de begeleiding van beginnende leraren.

¹⁶ CBS, Landelijke jeugdmonitor 2010 (1e kwartaal-rapportage 2010), 30 maart 2010.

¹⁸ Cao VO 2008-2010.

²⁰ Europese Commissie, *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers - a handbook for policymakers*, 2010.

¹⁷ ECORYS/RISBO, *Wat leraren bindt aan het onderwijs*, 2008.

¹⁹ Ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008*, bewerking ResearchNed.

6.6 Lerarenopleiding in internationaal opzicht

De kwaliteit van het onderwijs is een verantwoordelijkheid van de Nederlandse overheid. De Europese Commissie heeft geen specifieke bevoegdheden als het over onderwijs gaat. De 27 Europese lidstaten zijn overeengekomen dat onderwijs essentieel is voor de verdere ontwikkeling van de kennis-economie. In Europees verband wordt daarom door de Europese Commissie gestimuleerd dat de lidstaten op onderwijsgebied samenwerken en van elkaar leren. De kwaliteit van lerarenopleidingen wordt gezien als een van de sleutelfactoren die bepalen of de Europese Unie (EU) zijn concurrentiepositie in de globaliserende wereld kan versterken.

Onderzoek naar curricula van opleidingen van leraren in de Europese Unie

Dat onderwijs niet op Europees niveau geregeld wordt, betekent dat het opleiden van leraren per lidstaat verschillend is georganiseerd. In federale lidstaten is onderwijs bovendien vaak een bevoegdheid van deelstaten, waardoor er in die landen verschillende onderwijssystemen zijn. De Universiteit van Jyväskylä (Finland) heeft in opdracht van de Europese Commissie een inventariserend onderzoek gedaan naar de curricula van lerarenopleidingen in de Europese Unie.²¹ Uit dat onderzoek bleek, dat tussen de EU-lidstaten verschillen bestaan in de competenties die van leraren gevraagd worden. In de meeste gevallen zijn competenties op het vlak van de vak kennis, pedagogische vaardigheden en beroepsvoorbereiding vastgesteld. Tussen de lidstaten verschilt dan of dit op nationaal niveau of op instellingsniveau wordt vastgelegd. Ook verschilt het of dit in hoofdlijnen of gedetailleerd gebeurt. In vrijwel alle Europese landen (ook in Nederland) zijn er op nationaal niveau documenten, wetten of regels die richting geven aan hoe de lerarenopleiding georganiseerd zou moeten zijn. Instituten kunnen echter autonoom de curricula voor hun lerarenopleiding ontwerpen.

Vrijwel alle leraren in de EU worden opgeleid in het hoger onderwijs. In slechts enkele landen, zoals in Finland, worden leraren voor alle niveaus opgeleid tot masterniveau.

Maar in de meeste gevallen worden leraren voor het basis-onderwijs en het tweedegraadsgebied opgeleid tot maximaal bachelorniveau. Voor het eerstegraadsgebied leiden de meeste landen, waaronder Nederland, leraren op tot masterniveau.

De nadruk in begeleidingsprogramma's van beginnende leraren ligt vaak op emotionele ondersteuning. Daarnaast krijgen ze vaak advies over het 'managen' van de klas. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de meeste mentoren sterk gericht zijn op de alledaagse urgente zorgen en problemen van de docent.²²

²¹ University of Jyväskylä, Finnish Institute of Educational Research, *Teacher Education Curricula in the EU*, 2009.

²² Kessels, *The influence of induction programs on beginning teachers' well-being and professional development*, juni 2010.



Bijlagen

B2

Arbeidsmarkt

B.2.1.

Personeelssterkte (in voltijdbanen x 1.000)

	2005	2006	2007	2008	2009
Primair onderwijs	130,5	131,5	132,0	133,7	135,7
Voortgezet onderwijs	82,8	84,4	85,8	86,2	88,0
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	36,5	37,1	38,5	38,3	38,6
Hoger beroepsonderwijs	24,5	25,7	27,4	28,6	-
Wetenschappelijk onderwijs	36,9	36,6	36,9	37,7	-

Bron: ministerie van OCW

Toelichting:

- Totaal personeel, dus zowel directie-, onderwijzend als onderwijsondersteunend personeel.
- Personeel wo: onderwijs+onderzoek en incl. 3e geldstroom
- Exclusief groen onderwijs

B.2.2.

Ontwikkeling onderwijs- en klassenassistenten in het primair onderwijs (in voltijdbanen)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Onderwijsassistent	820	1.330	2.250	2.680	2.780	2.900	3.000	3.230	3.630	3.750
Klassenassistent	2.290	2.500	2.720	2.930	3.040	3.110	3.250	3.310	3.520	3.600

Bron: ministerie van OCW, bewerking ResearchNed

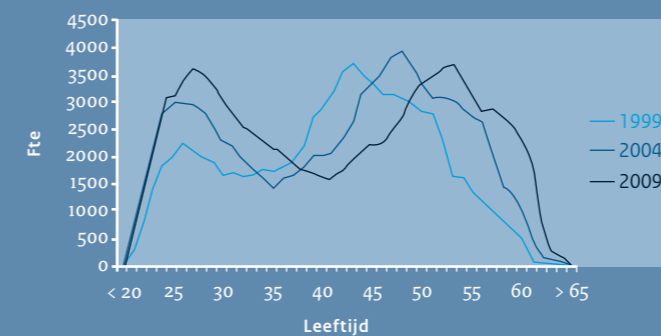
B.2.3.

Ontwikkeling (technisch) onderwijsassistenten in het voortgezet onderwijs (in voltijdbanen).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Les-/onderwijsassistent	70	100	210	270	310	280	290	320	340	370
Technisch onderwijsassistent	1.529	1.590	1.600	1.600	1.440	1.270	1.280	1.300	1.300	1.390

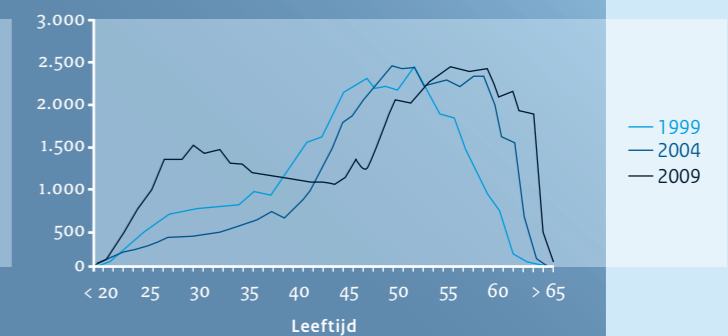
Bron: ministerie van OCW, bewerking ResearchNed

Figuur B.2.1
Leeftijdverdeling leraren primair onderwijs in 1999, 2004 en 2009



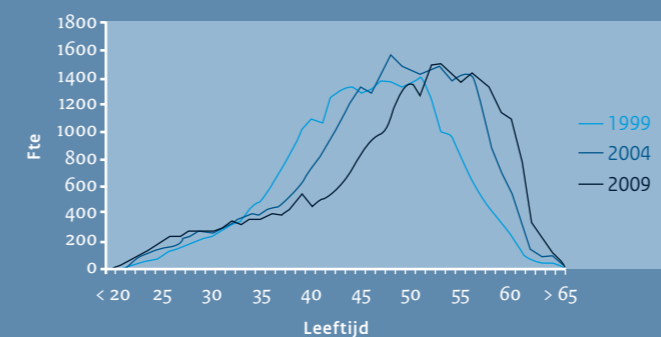
Bron: ministerie van OCW.

Figuur B.2.2
Leeftijdverdeling leraren voortgezet onderwijs in 1999, 2004 en 2009



Bron: ministerie van OCW.

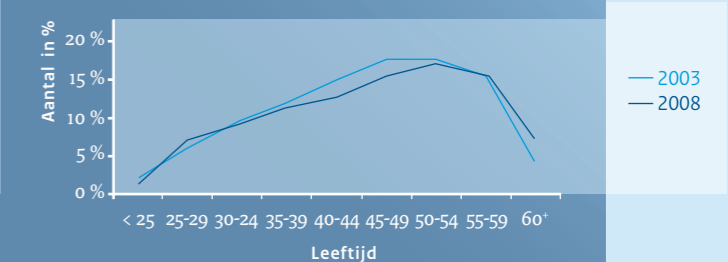
Figuur B.2.3
Leeftijdverdeling leraren middelbaar beroepsonderwijs in 1999, 2004 en 2009



Bron: ministerie van OCW.

Figuur B.2.4
Leeftijdverdeling leraren hoger beroepsonderwijs in 2003 en 2008¹

¹ De gegevens over personeel hoger beroepsonderwijs komen uit een ander bestand, vandaar dat er een andere leeftijds categorie is gehanteerd.



Bron: ministerie van BZK, Kerngegevens overheidspersoneel.

B.2.4.

Openstaande vacatures (in voltijdbanen)

	'01/'02	'02/'03	'03/'04	'04/'05	'05/'06	'06/'07	'07/'08	'08/'09	'09/'10
Primair onderwijs									
Directie	250	320	210	150	150	180	190	210	160
Leraren	1.300	1.030	310	210	190	330	410	670	320
Onderwijsondersteunend personeel	390	240	100	60	70	120	120	130	60
Totaal primair onderwijs	1.940	1.590	620	420	410	630	720	1.010	540
Voortgezet onderwijs									
Directie	60	50	50	30	20	50	50	40	50
Leraren	500	370	250	180	150	320	400	160	270
Onderwijsondersteunend personeel	130	90	60	60	40	60	80	50	30
Totaal voortgezet onderwijs	690	510	360	270	210	430	530	250	350
Middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie									
Directie	20	20	20	10	10	20	20	10	30
Leraren	110	190	110	150	130	270	270	150	110
Onderwijsondersteunend personeel	140	120	90	110	110	260	310	120	100
Totaal Middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	270	330	220	270	250	550	600	280	240
Totaal po, vo en bve	2.900	2.430	1.200	960	870	1.610	1.850	1.540	1.130

Bron: ECORYS en ResearchNed, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo.

B.2.5.

Aandeel vrouwen in managementfuncties en/of hogere functies (in voltijdbanen)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Primair onderwijs								
Directeur	18	20	21	23	25	28	33	35
Adjunct-directeur	43	42	44	44	45	47	49	57
Voortgezet onderwijs								
Directie	15	16	17	18	19	21	22	25
Middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie								
Schaal 13 en hoger	25	23	24	24	25	25	-	-
Hoger beroepsonderwijs								
Schaal 13 en hoger	18	19	21	22	27	28	30	-
Wetenschappelijk onderwijs								
Hoogleraar	8	8	9	10	10	11	-	12
Universitair hoofddocent	14	14	14	16	17	17	-	19

Bron:

- Po, vo en mbo (exclusief aoc): ministerie van OCW.
- Hbo: website HBO-raad, www.hbo-raad.nl.
- Wo: website VSNU, www.vsnu.nl

Peildatum: 1 oktober, wo ultimo jaar.

B3

Arbeidsvoorwaarden en pensioenen

B.3.1.

Salarisgegevens sector O&W 2010 (bruto-maandsalarissen in euro's behorende bij een normbetrekking)

Salarislijnen en salarissen per 1-1-2010

BO	Leraar		Adjunct-directeur			Directeur			
			t/m 399 leerlingen	400 t/m 899 leerlingen	900 of meer leerlingen	t/m 199 leerlingen	200 t/m 399 leerlingen	400 t/m 899 leerlingen	900 of meer leerlingen
Salarisschaal	LA	LB	AA ¹	AB	AC	DA	DB	DC	DC+ Uitloop
Beginsalaris	2290	2374	2332	2385	2436	2605	2707	2811	2811
Eindsalaris	3274	3597	3456	3786	4275	3837	4350	4863	5067
Salarislijn in jaren	16	16	11	13	18	13	15	16	18

¹⁾ Conform het Convenant Leerkracht vervalt schaal AA per 1 augustus 2010 en worden betrokken adjunct-directeuren ingepast in schaal AB.

Salarislijnen en salarissen per 1-1-2010

SBO	Leraar		Adjunct-directeur		Directeur		
			t/m 199 leerlingen	200 of meer leerlingen	t/m 199 leerlingen	200 t/m 399 leerlingen	400 of meer leerlingen
Salarisschaal	LB	LB + toelage	AB	AC	DB	DC	DC+ Uitloop
Beginsalaris	2374	2374	2385	2436	2912	3118	3118
Eindsalaris	3597	3597 + 230,92*	3786	4275	4350	4863	5067
Salarislijn in jaren	16	16	13	18	15	16	18

* Bedraagt het eerste jaar 115,46 euro en vanaf het tweede jaar 230,92 euro.

B.3.1. (vervolg)

Salarislijnen en salarissen per 1-1-2010

SO	Leraar		Adjunct-directeur		Directeur		
			t/m 100 leerlingen	100 of meer leerlingen	t/m 100 leerlingen	100 t/m 199 leerlingen	200 of meer leerlingen
Salarisschaal	LB	LB + toelage	AB	AC	DB	DC	DC + uitloop
Beginsalaris	2374	2374	2385	2436	2912	3118	3118
Eindsalaris	3597	3597 + 230,92*	3786	4275	4350	4863	5067
Salarislijn in jaren	16	16	13	18	15	16	18

* Bedraagt het eerste jaar 115,46 euro en vanaf het tweede jaar 230,92 euro.

Salarislijnen en salarissen per 1-1-2010

VO	Leraar			Directeur				Voorzitter centrale directie			
	LB	LC	LD	12	13	14	15	13	14	15	16
Salarisschaal											
Beginsalaris	2445	2460	2470	3177	3856	4419	4640	3856	4419	4640	5032
Eindsalaris	3739	4361	4962	4962	5381	5913	6495	5381	5913	6495	7137
Salarislijn in jaren	16	16	16	16	13	11	12	13	12	12	12

B.3.1. (vervolg)

Salarislijnen en salarissen per 1-1-2010

BVE	Docent		Coördinerend docent	Stafdirecteur ¹	Voorzitter CvB
Salarisschaal	LB	LC	LD	14	18
Beginsalaris	2376	2587	2816	4292	5744
Eindsalaris	3749	4251	4820	5744	8374
Salarislijn in jaren	14	15	15	12	13

¹ Dit betreft een voorbeeldfunctie in het functiewaarderingssysteem voor de Bve-sector die te beschouwen is als de zwaarste staffunctie die in de praktijk voorkomt. Te denken is hierbij aan stafdiensten als Personeel, Financiën en ICT.

Salarislijnen en salarissen per 1-1-2010

HBO	Instructeur	Instructeur	Instructeur	Docent	Docent	Docent	Lector (oude stijl)	Lector (kenniskring)	Lector (kenniskring)
Maximumschaal	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Beginsalaris	2140	2240	2240	2916	3589	4111	4297	4529	4878
Eindsalaris	2939	3311	3638	4245	4829	5238	5755	6322	6947
Salarislijn in jaren	12	11	13	13	13	11	12	13	13

De salarissen worden per 1 juli 2010 met 2,4% verhoogd.

Met ingang van 1 januari 2006 is de wijze van het doorlopen van een schaal gewijzigd. De "automatische" periodiek per 1 augustus van een jaar is komen te vervallen. De toekenning en de omvang van de periodiek is afhankelijk geworden van een beoordeling. De periodiek bedraagt geen normbedrag, maar een normpercentage van het maximumsalaris van de betreffende maximumschaal. Binnen de functieschaal is sprake van een zgn. aanloopschaal. De salarislijn in jaren is gebaseerd op een jaarlijkse goede beoordeling (1x het percentage).

B.3.1. (vervolg)

Salarislijnen en salarissen per 1-1-2010

WO	Hoogleraar A (H2)	Hoogleraar B (H1)	Promovendus (P) *)	Student-assistent (SA) (maximaal ½ werktijd)
Beginsalaris	4904	5463	2042	1801
Eindsalaris	7142	8622	2612	2099
Salarislijn in jaren	14	16	4	3

NB

- Wijzigingen n.a.v. het Convenant LeerKracht van Nederland:
 - Vanaf 2009 worden de salarislijnen voor leraren in PO en VO jaarlijks met 1 jaar verkort tot 15 jaar in 2011 en vervolgens voor het VO tot 12 jaar in 2014. In het BVE wordt voor de schalen LB, LC en LD de salarislijn vanaf 2012 teruggebracht tot 12 treden.
 - Leraren in het PO en VO die volgens het eindsalaris worden bezoldigd ontvangen in augustus van elk jaar een bindingtoelage van € 715,21 resp. € 1331,71 op jaarbasis. Tevens ontvangt de leraar in PO bezoldigd volgens het eindsalaris na een eenmalig beoordelingsmoment maandelijks € 61,00. In het BVE ontvangt de leraar na 5 jaar volgens het eindsalaris bezoldigd te zijn geweest een jaarlijkse bindingtoelage: LB € 1368, LC € 1524 en LD € 1692.
 - Directeuren in het PO in de schalen DA t/m DC+uitloop ontvangen vanaf 1 januari 2009 een maandelijks toelage van € 298.
- De functieniveaus zijn afkomstig uit de decentrale cao's.
- Het beginsalaris en de duur van de salarislijn van directieleden is afhankelijk van het laatstgenoten salaris in de vorige (leraars)functie en de hoogte van de functie.
- Naast de vakantie-uitkering van 8,00% in mei ontvangt het personeel over het jaarsalaris in 2010 een eindejaarsuitkering: PO 7,10% (incl. maandelijks levenslooptuitkering 0,80%) + een nominale uitkering in oktober van € 200, VO 7,40%, BVE 8,33% + een eenmalige uitkering van € 200 bruto in april 2010 en een structurele uitkering van € 200 bruto vanaf oktober 2010, HBO 8,30% en WO 8,30%.

Afkortingen

PO = Primair onderwijs (BO, SBO, SO)	VO = Voortgezet onderwijs
BO = Basisonderwijs	BVE = Beroepsonderwijs en volwasseneducatie
SBO = Speciaal basisonderwijs	HBO = Hoger beroepsonderwijs
SO = Speciaal onderwijs	WO = Wetenschappelijk onderwijs (Universiteiten)

B.3.2.

Arbeidsvoorwaarden en overlegstelsel onderwijspersoneel op Bonaire, Sint Eustatius en Saba (BES-eilanden)

Bonaire, Saba en Sint-Eustatius (de BES-eilanden) worden op 10 oktober 2010 "bijzondere" gemeenten van Nederland. De minister van OCW wordt op dat moment verantwoordelijk voor de bekostiging en de kwaliteit van het onderwijs op de BES-eilanden.

Rechtspositie onderwijspersoneel BES.

Het onderwijspersoneel op de BES-eilanden heeft nu dezelfde rechtspositie als het overheidspersoneel; ook na de transitie verandert dit niet. Dat betekent dat voor het onderwijspersoneel de arbeidsvoorwaarden voor het overheidspersoneel blijven gelden.

Nieuwe bekwaamheidseisen voor onderwijspersoneel

Vanaf 1 januari 2011 gaan voor nieuwe leraren in plaats van de Nederlands-Antilliaanse bekwaamheidseisen de Nederlandse bekwaamheidseisen gelden. Voor zittende leraren is overgangsrecht afgesproken.

Inrichting overlegstelsel na transitiedatum

De arbeidsvoorwaarden voor het overheids- en onderwijspersoneel worden niet meer eenzijdig vastgesteld; voortaan wordt daar - net als in Nederland - over onderhandeld en geldt het overeenstemmingsvereiste. Overleg over de arbeidsvoorwaarden wordt op twee niveaus gevoerd. In de Sectorale Overlegcommissie BES wordt over onderwerpen "van algemeen belang voor de rechtstoestand van het overheidspersoneel" namens de minister van BZK door de directeur van het Regionaal Service Centrum (RSC) overleg gevoerd met de vakorganisaties voor overheidspersoneel. In het decentrale overleg wordt door of namens het bestuurscollege op Bonaire, Sint Eustatius of Saba met de vakorganisaties overleg gevoerd over onderdelen van de rechtspositie van eilandsambtenaren.

B6

Lerarenopleidingen en arbeidsmarktpositie jonge leraren

B.6.1.

Instroom lerarenopleidingen, eerstejaars, per type lerarenopleiding (afgerond op vijftigtallen)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Basisonderwijs	8.800	8.000	8.400	9.700	9.400	8.700	8.550	7.700	6.900	6.750
Voortgezet onderwijs*	5.100	4.800	5.050	5.700	5.500	5.200	5.400	5.400	5.300	5.900
Universitaire lerarenopleiding	650	650	650	850	1.000	1.050	1.050	1.100	1.100	1.290

Bron: ministerie van OCW.
(hbo: eerstejaars hbo-Nederland; ulo: ingeschrevenen)

* Deze cijfers wijken iets af van de cijfers in de voortgangsrapportage. De opleiding tot schrijftolk, de lerarenopleiding Nederlandse Gebarentaal en de opleiding Opleidingskunde uit de bacheloropleidingen zijn voor de analyses voor de nota Werken in het onderwijs buiten beschouwing gelaten. De cijfers zijn wel inclusief lerarenopleidingen op het gebied van de kunst.

B.6.2.

Aantal gediplomeerden van de lerarenopleidingen

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Basisonderwijs	4.800	5.400	6.150	6.700	6.950	7.050	7.150	6.950	6.510	5910
Voortgezet onderwijs*	3.800	3.800	3.900	4.050	4.250	4.100	4.000	4.000	3.950	4.150
Universitaire lerarenopleiding	400	500	400	400	500	600	600	600	610	580

Bron: ministerie van OCW.

B.6.3.

Rendement na vijf jaar (inschrijvingsjaar)

	Aandeel	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Lerarenopleiding basisonderwijs	Totaal	66	65	66	66	65	62
	Mannen	45	47	46	47	43	40
	Allochtonen	49	47	49	43	45	41
	Mbo als vooropleiding	61	60	61	61	62	52
	Vwo als vooropleiding		72	72	76	76	71
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	Totaal	52	52	51	51	51	49
	Mannen	47	45	45	43	44	40
	Allochtonen	36	38	35	32	37	34
	Mbo als vooropleiding	54	55	58	57	58	52
	Vwo als vooropleiding		63	62	57	59	58

Bron: HBO-raad, bewerking ResearchNed

Literatuurlijst

ABP, Jaarverslag 2008, 2009, Groningen

Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics (APE), De re-integratietoek van overheidswerkgevers in de WW: eindevaluatie van artikel 72a WW, december 2008,

CBS, Webmagazine 22 juli 2009, Den Haag

CBS, Sociaaleconomische trends tweede kwartaal 2009, Den Haag

CBS, Webmagazine 14 oktober 2009, Den Haag

CBS en TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009, 2010, Den Haag

CBS, Persbericht 26 maart 2010, Den Haag

CBS, Landelijke jeugdmonitor 2010 (1e kwartaalrapportage 2010), 30 maart 2010, Den Haag

CBS, Persbericht 12 mei 2010, Den Haag

CBS, Persbericht 24 juni 2010, Den Haag

CentErddata, Arbeidsmarkttramingen, Tilburg, nog te verschijnen

CPB, Centraal Economisch Plan 2010, 2009, Den Haag

CPB, Macro Economische Verkenningen 2011, 2010, Den Haag

CPB, Het effect van de Lerarenbeurs op scholingsdeelname docenten, 2010, Den Haag

ECORYS/RISBO, Wat leraren bindt aan het onderwijs, 2008, Rotterdam

Eurydice, Key data on Education in Europe 2009, 2010, Brussel

Europese Commissie, Progress towards the Lisbon objectives in education and training, 2008, Brussel

Europese Commissie, Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers - a handbook for policymakers, 2010, Brussel

HBO-raad, Feiten en cijfers, afgestudeerden en uitvallers in het hoger beroepsonderwijs, 2010, Den Haag

HBO-raad, Feiten en cijfers; studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs, februari 2010, Den Haag

Kessels, The influence of induction programs on beginning teachers' well-being and professional development', juni 2010

KIA, Kennis en Innovatie Agenda 2011-2020, juni 2010

Loyalis, Monitoring lopende uitkeringen van WIA-gerechtigde werknemers uit het primair en voortgezet onderwijs in 2008, rapportage in het kader van de Sluitende Aanpak gedeeltelijk arbeidsgeschikten, april 2010, Heerlen

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2007, 2008, Den Haag

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2010, 2010

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Trendnota 2011, 2010, Den Haag

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, OCW in Kerncijfers 2005-2009, 2010, Den Haag

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Voortgangsrapportage Leerkracht, 19 mei 2010 (Kamerstuk 27923, nr. 97), Den Haag

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, referentieramingen 2009, 2008, Den Haag

OESO, Creating Effective Teaching and Learning Environments: First results from TALIS, 2009, Parijs

OESO en Europese Commissie, Teachers' Professional Development; Europe in international comparison, 2010, Brussel

Onderwijsinspectie, Werken aan een beter rendement: casestudies naar uitval en rendement in het hoger onderwijs, 2009, Utrecht

Onderwijsinspectie, De beoordeling van opbrengsten in het basisonderwijs, 2010, Utrecht

Onderwijsinspectie, Zeer zwakke scholen in het basisonderwijs 2006-2010, 2010, Utrecht

OSA, Trendrapport Vraag naar arbeid 2008, 2009, Tilburg

Regioplan, Verzuim en vervanging in het primair onderwijs 2009, Amsterdam, nog te verschijnen

Regioplan, Loopbaanmonitor 2010, Amsterdam, nog te verschijnen

Regioplan, Pabogediplomeerden in het voortgezet onderwijs, 2010, Amsterdam

ResearchNed en ECORYS, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2010, Nijmegen en Rotterdam, nog te verschijnen

ResearchNed, Tussenmeting Convenant Leerkracht, Nijmegen, nog te verschijnen

SEO Economisch Onderzoek, Tussenmeting versterking functiemix, nog te verschijnen.

Tweede Kamer, Kamerstuk 2008-2009, 31997, nr. 1-3, 2009, Den Haag

University of Jyväskylä, Finnish Institute of Educational Research, Teacher Education Curricula in the EU, 2009.

Trefwoordenlijst

ABP, 6, 38, 39, 44, 51, 116
actieplan LeerKracht, 3, 4, 6, 9, 10, 11, 18, 21, 41, 50, 53, 54, 55, 56
arbeidsomstandigheden, 28, 76, 116
arbeidsongeschiktheid, 32, 33
arbeidstevredenheid, 3, 5, 7, 68, 77, 78
arbeidsvoorwaarden, 3, 6, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 75, 76, 93, 106, 110, 111
bapo, 55, 57
bekwaamheidseisen, 111
beloningsmaatregelen, 3, 7, 10, 13, 14, 15, 51, 56
benoembaar, 20, 57
bevoegdheid, 20, 21, 63, 75, 80, 85, 87, 91, 93, 96
cao, 3, 5, 6, 11, 38, 39, 41, 42, 43, 95, 110
contractloonontwikkeling, 38, 41, 42, 43, 54
decentralisatie, 39, 41
deeltijd, 7, 43, 55, 76, 78
dekkingsgraad, 7, 44
educatieve minor, 63, 84, 90, 91
Eerst de Klas, 84, 91
etniciteit, 31, 84, 85
functiemix, 5, 6, 7, 12, 13, 14, 15, 17, 52, 71, 73, 75, 117
functioneringsgesprekken, 3, 7, 68, 73
herstelpremie, 44
innovatie, 20, 21, 22, 80, 81, 116
kredietcrisis, 44, 51
Lerarenbeurs, 5, 11, 18, 21, 80, 87, 116
lerarenopleidingen, 1, 3, 7, 20, 54, 55, 63, 80, 84, 85, 87, 88, 89, 90, 92, 93, 96, 112, 113
Lerarenregister, 19
medezeggenschapsraad, 15, 45
mobiliteit, 29, 61, 63, 64, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 95, 117
nulmeting, 5, 12
OESO, 75, 116
opleiden in de school, 91
pensioen, 3, 7, 28, 29, 33, 36, 38, 39, 44, 45, 51, 55, 61, 63, 64, 106
personeelsbeleid, 3, 7, 13, 39, 68, 69, 71, 73, 75, 76, 77, 95
positie van de leraar, 18
professionele ontwikkeling, 3, 19, 75, 68
professionele ruimte, 19, 43
promotiebeurs, 18, 80
Randstadregio's, 11, 12, 15, 16
re-integratie, 33, 34, 35, 116
reken- en taaltoets, 85
risicoregio's, 63
salarismix, 5, 6, 15, 16
SBL, 19
schaaluitlooptoeslag, 11
schoolleider, 1, 14, 27, 31, 52, 54, 55, 58, 71, 73, 75, 77
sociale zekerheid, 1, 41
topinkomens, 3, 38, 46
uitbreidingsvraag, 53, 55, 57, 59, 61, 63
vacatures, 1, 3, 6, 15, 26, 29, 30, 51, 53, 56, 57, 104
vervangingsvraag, 53, 55, 57, 59, 61, 63
werkloosheid, 26, 33
ziekteverzuim, 26, 33, 34
zij-instroom, 21, 51, 84, 90, 91



Dit is een publicatie van het ministerie van Onderwijs,
Cultuur en Wetenschap

Productie
Dennis Dekker

Samenstelling
Hans Ruesink / Henk Lindner

Vormgeving
Mainstream, Dordrecht

Druk
DeltaHage, Den Haag

Uitgave September 2010

Nabestellen Postbus 51-infolijn
Telefoon 0800-8051 (gratis) of www.rijksoverheid.nl

ISBN 978-90-5910-598-0

Prijs € 20,00

Zie ook www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw of
www.rijksoverheid.nl