

# Arbeidsmarktbrief – Bijlage

## Samenvatting van relevante cijfers en onderzoeken over de arbeidsmarkt voor leraren po, vo en mbo – 15 november 2017

### Inhoud

1	Werkgelegenheid sectoren po, vo en mbo.....	3
1.1	Ontwikkelingen werkgelegenheid .....	3
1.2	Leraren en deeltijdwerk .....	4
1.3	Personeel niet in loondienst.....	5
1.4	Vacatureontwikkeling.....	6
2	Jonge leraren en hun loopbaan .....	9
2.1	Een half jaar na afstuderen lerarenopleiding.....	9
2.2	Afstudeercohorten na 1, 3 en 5 jaar .....	10
3	Ramingen arbeidsmarkt.....	13
3.1	Behoefte aan leraren.....	13
3.2	Ramingen Primair Onderwijs.....	15
3.3	Ramingen Voortgezet onderwijs .....	17
3.4	Ramingen Middelbaar Beroepsonderwijs .....	22
4	Bevoegdheid in het vo .....	24
4.1	Bevoegdheid en onderwijssoort.....	24
4.2	Ontwikkeling bevoegdheid laatste jaren.....	25
4.3	Bevoegdheden voor verschillende vakken.....	27
5	Stille reserve .....	29
5.1	Stille reserve primair onderwijs.....	29
5.2	Stille reserve voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs .....	32
6	Primair Onderwijs anders organiseren .....	35
6.1	Waarom anders organiseren.....	35
6.2	Mogelijke invloed op het lerarentekort .....	35
6.3	Kantttekeningen en extra opbrengsten.....	37
7	WW-uitkeringen.....	39
8	Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid .....	41
8.1	Ziekteverzuim .....	41
8.2	Arbeidsongeschiktheid .....	42

9	Cao's en functiemix.....	44
9.1	Stand van zaken cao's onderwijssectoren.....	44
9.2	Functiemix .....	44

# 1 Werkgelegenheid sectoren po, vo en mbo

## 1.1 Ontwikkelingen werkgelegenheid

In het schooljaar 2016/17 waren de sectoren po, vo en mbo gezamenlijk werkgever voor in totaal 245 duizend fte waarvan 175 duizend fte aan leraren. Twee kanttekeningen hierbij:

- Het gaat om de gegevens van werkzame personen exclusief vervangers (omdat er anders een dubbeltelling voor de werkgelegenheid plaats zou vinden).
- De gegevens zijn aan DUO verstrekt uit de salarissystemen van de scholen. Dit betekent dat gegevens over payrollers, uitzendkrachten en zzp-ers ontbreken, aangezien deze op een andere manier betaald worden. Zie hiervoor de volgende paragraaf.

**Tabel 1.1 FTE onderwijsgevend personeel werkzaam in de sectoren schooljaren 2014/15, 2015/16 en 2016/17 peildatum 1 oktober (Bron: DUO)**

X 1.000 fte	PO			VO			MBO		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Onderwijsgevend personeel	93,5	91,8	91,6	61,3	61,7	61,1	21,1	21,0	22,0
Directie	9,3	8,9	8,6	3,1	3,0	3,0	0,8	0,9	0,9
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	19,7	19,9	20,1	20,1	20,3	20,1	14,4	14,7	15,5
Leraren in opleiding (LIO)	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2
Onbekend	0,1	0,0	0,1	0	0,2	0,8	0,1	1,0	1,2
<b>Totaal</b>	<b>122,7</b>	<b>120,7</b>	<b>120,5</b>	<b>84,7</b>	<b>85,4</b>	<b>85,2</b>	<b>36,7</b>	<b>37,9</b>	<b>39,8</b>

In het primair en voortgezet onderwijs is het verschil in werkgelegenheid van 2016 met het vorige jaar verwaarloosbaar. In het middelbaar beroepsonderwijs is een voortzetting van toename van personeel te zien, zowel bij het onderwijsgevend als het onderwijsondersteunend personeel. .

In het po en vo zijn de aantallen fte leraren vrij direct gekoppeld aan de leerlingaantallen. Dit blijkt uit de verhouding tussen aantallen leerlingen en aantal fte docenten, die bij beiden vrijwel niet veranderd is. Voor deze ratio's geldt eveneens dat de flexibel ingehuurde krachten in de berekening ervan ontbreken. Voor het mbo is de koppeling iets minder direct, omdat hier ook nog de verhouding tussen bbl en bol een rol speelt.

**Tabel 1.2 Aantal leerlingen per FTE leraar in de sectoren 2013/14 en 2014/15, peildatum 1 oktober (Bron: [www.onderwijsincijfers.nl](http://www.onderwijsincijfers.nl))**

Ratio	PO			VO			MBO		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Leerling-leraar ratio	16,7	16,9	16,7	15,5	15,6	15,7	21,9	21,4	20,3

## 1.2 Leraren en deeltijdwerk

De personeelssterkte kan ook ingevuld worden met het aantal personen dat werkzaam is. Dat levert de volgende resultaten op:

**Tabel 1.3 Personen werkzaam in de sectoren po, vo en mbo, schooljaar 2016/17 peildatum 1 oktober (Bron: DUO)**

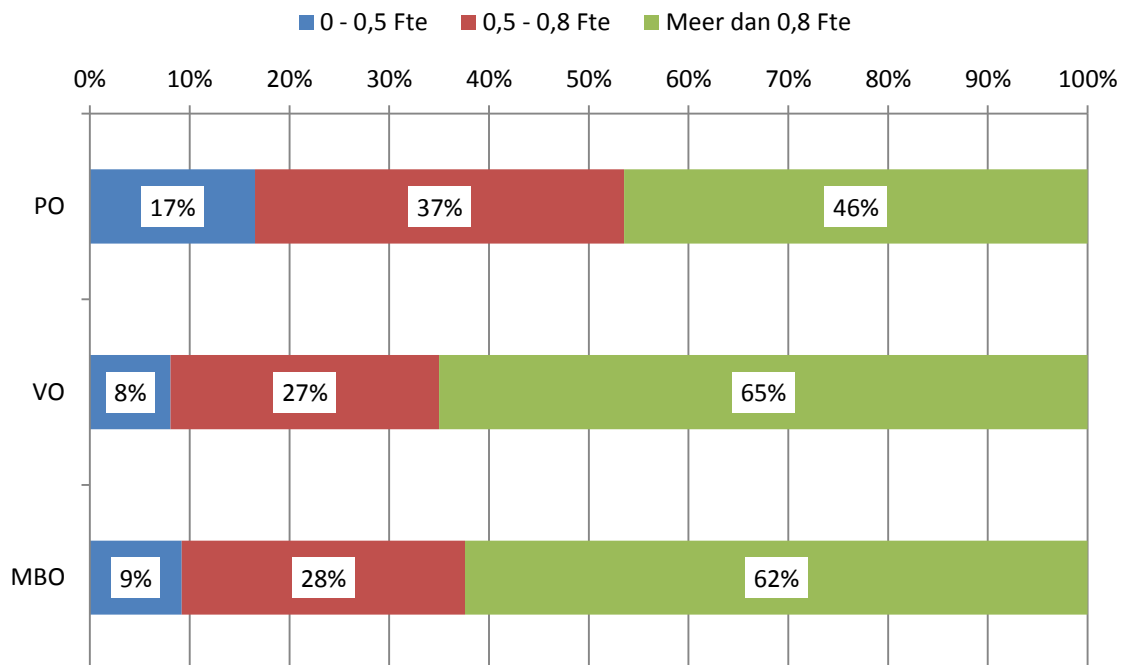
X 1.000 personen	PO	VO	MBO	Totaal
Onderwijsgevend personeel	127,0	75,4	27,2	229,6
Directie	9,5	3,1	1,0	13,6
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	31,9	26,5	19,4	77,8
Leraren in opleiding (LIO)	0,1	0,4	0,3	0,8
Onbekend	0	1,0	1,6	2,6
<b>Totaal</b>	<b>168,5</b>	<b>106,4</b>	<b>49,5</b>	<b>324,4</b>

In het onderwijs is er relatief vaak sprake van deeltijdwerk. De 175 duizend fte aan onderwijsgevend personeel in de drie sectoren wordt door 230 duizend mensen ingevuld.

Het (primair) onderwijs staat bekend als een sector waarin relatief veel in deeltijd wordt gewerkt. Onderstaand een grafiek met gegevens over de mate waarin mensen in deeltijd werken. Hiervoor is een (standaard) onderverdeling gebruikt met:

- Kleine deeltijdbaan (0-0,5fte)
- Grote deeltijdbaan (0,5-0,8 fte)
- Voltijdbaan (> 0,8 fte)

**Figuur 1.1 Percentage leraren met kleine deeltijdbaan, grote deeltijdbaan en volledige aanstelling, per onderwijssoort op 1 oktober 2015 (Bron: DUO)**



In het primair onderwijs werkt één op de zes leraren in een kleine deeltijdbaan. Iets minder dan de helft van de leraren heeft een voltijdsbaan. Het aandeel personen met een kleine deeltijdbaan is in het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs ongeveer de helft van dat in het primair onderwijs. In deze onderwijssoorten werkt bijna twee derde van de leraren in een full time baan.

De verschillen in aanstellingsomvang zijn deels terug te voeren tot het feit dat er in het primair onderwijs procentueel beduidend meer vrouwen werken dan in het vo en mbo.

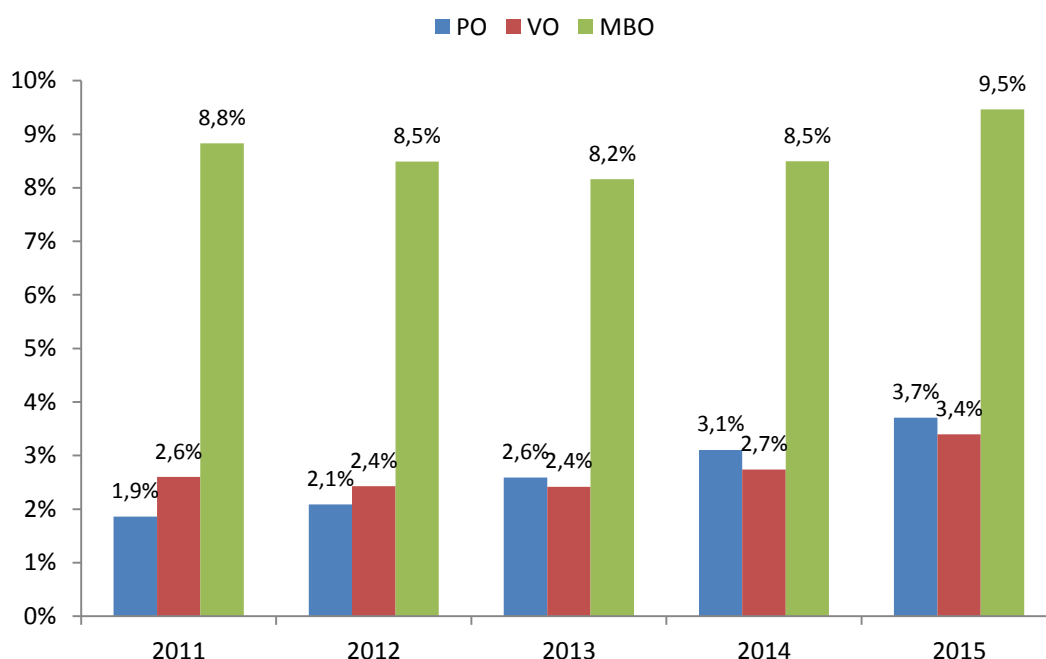
### 1.3 Personeel niet in loondienst

De in de vorige paragraaf gepresenteerde personeelsgegevens voor de onderwijssectoren worden door DUO verzameld op basis van gegevens van de bureaus die de salarisbetalingen voor de scholen verrichten. Personeel dat niet in loondienst van de scholen is, zoals uitzendkrachten, payrollers en zzp-ers, zit daar niet bij.

Recentelijk heeft het ministerie van OCW onderzoek laten verrichten of er mogelijkheden zijn om, op basis van (bewerkingen van) reeds bekende gegevens, inzicht te krijgen in de aantallen leerkrachten als personeel niet in loondienst<sup>1</sup>. De conclusie is dat dit momenteel niet goed mogelijk is.

In de jaarverslagen die scholen achteraf bij DUO indienen dient te worden opgenomen welk bedrag er aan personeel niet in loondienst wordt uitgegeven. Het gaat hierbij om de totale uitgaven aan personeel, inclusief die voor vervangers.

**Figuur 1.2 Uitgaven aan personeel niet in loondienst als percentage van de totale personeelslasten (gebaseerd op financiële jaarverslagen scholen, bron: DUO)**



In het primair onderwijs is het aandeel personeel niet in loondienst in de periode 2011-2015 vrijwel verdubbeld. In het voortgezet onderwijs is tevens sprake van stijging. In het middelbaar beroepsonderwijs lijkt alleen het laatste jaar sprake van een stijging.

Bovenstaande gegevens zijn niet zondermeer te koppelen aan de gegevens over leraren in de vorige paragraaf. Ten eerste is niet bekend wat de functie is van het ingehuurd personeel. Dat het hier deels onderwijsgevend personeel betreft weten we, maar niet in welke mate. Ten tweede gaat het hier gedeeltelijk om vervangers van regulier personeel, waarbij de vervangers niet en het reguliere personeel wel in onze statistieken wordt meegeteld. In hoeverre daar sprake van is, is eveneens onbekend.

<sup>1</sup> Personeel niet in loondienst (PNIL) in het po, vo en mbo, Regioplan en ROA, Amsterdam/Maastricht 2017. Het rapport is als bijlage bij een brief over het lerarentekort naar de Kamer gestuurd op 26 juni 2017, kamerstuk 2017D18788.

Als uit wordt gegaan van de verdeling van functies over het personeel wel in loondienst dan zou een groot deel van het personeel niet in loondienst onderwijzend personeel moeten zijn. Zeker bij de forse stijging in het primair onderwijs ligt het voor de hand dat daar een toename van leraren niet in loondienst zit.

Uit vacatureonderzoek dat in opdracht van OCW wordt uitgevoerd (de Arbeidsmarktbarometer<sup>2</sup> die in de volgende paragraaf aan de orde komt) blijkt dat bij het vervullen van nieuwe vacatures voor onderwijzend personeel 4% in het primair onderwijs via een uitzend of payroll constructie wordt vervuld, en 10% van de vacatures in het vo en mbo. Dit kan er op duiden dat het aandeel personeel niet in loondienst nog steeds stijgt.

Voor scholen zijn er verschillende redenen om met personeel niet in loondienst te werken. Een voor de hand liggende reden is krapte op de arbeidsmarkt waarbij regulier personeel niet kan worden gevonden, maar ook praktische redenen kunnen voor een school een aanleiding vormen. Zo hebben scholen die een onzekere toekomst hebben (bijvoorbeeld in gebieden met leerling dalingen) angst om een verbintenis met personeel aan te gaan die hen geld kost als ze moeten inkrimpen.

Overigens kunnen de scholen de uitzend- en payrollconstructies niet gebruiken om goedkoper uit te zijn. In de cao's is geregeld dat het personeel niet in loondienst dezelfde arbeidsvoorwaarden dient te krijgen als regulier personeel, en dat de scholen hierop toe dienen te zien.

Voor onze statistieken betekent bovenstaande dat een deel van de omvang van het personeel niet in beeld is. Dit kan ook consequenties hebben voor de lerarenramingen (zie een volgend hoofdstuk). Daarom is dit een ongewenste situatie. Er worden vanuit het ministerie dan ook reeds activiteiten ondernomen om in de nabije toekomst gedetailleerde gegevens hierover te verzamelen.

## 1.4 Vacatureontwikkeling

OCW laat jaarlijks een vacatureonderzoek uitvoeren, getiteld Arbeidsmarktbarometer.<sup>3</sup> Evenals vorig jaar zijn hierin weer meer onderwijsvacatures aangetroffen dan in het vorige jaar. In het onderzoek worden voor po, vo en mbo vacatures gezocht op internet vacaturebanken en websites van scholen. Het onderzoek laat ook stijgingen in de gevonden vacatures voor directie en bestuur alsmede onderwijsondersteunend personeel zien. Hier concentreren we ons op de vacatures voor onderwijzend personeel.

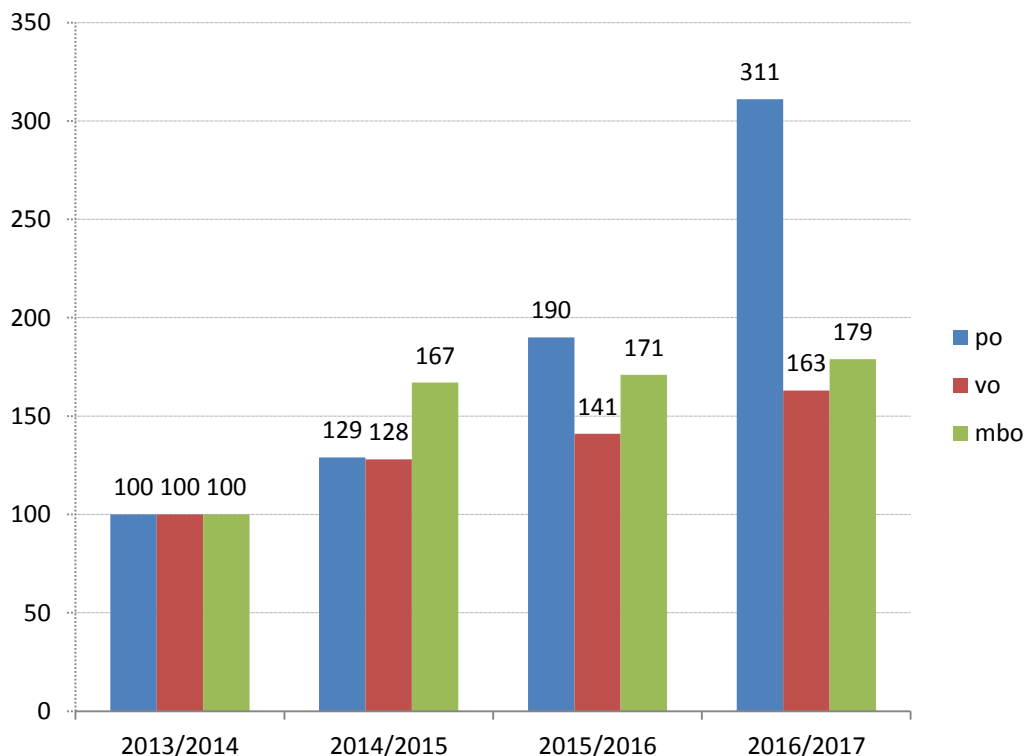
Het onderzoek is naar een nieuwe combinatie van bureaus verhuisd, wat betekent dat de absolute aantallen achterhaalde vacatures wat moeilijk te vergelijken zijn. Om toch een vergelijking met de vorige jaren mogelijk te maken is een correctiefactor op de vacatures van het afgelopen jaar toegepast zodat deze vergelijkbaar zijn met de voorgaande jaren. Op basis hiervan zijn indexgegevens opgesteld die te zien zijn in de onderstaande grafiek.

---

<sup>2</sup> Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2017, Ecorys/Dialogic, Rotterdam 2017.

<sup>3</sup> Idem.

**Figuur 1.3 Ontwikkeling aantal op internet gevonden vacatures voor leraren, index met 2013/2014 als startpunt (Bron: Ecorys/Dialogic)**

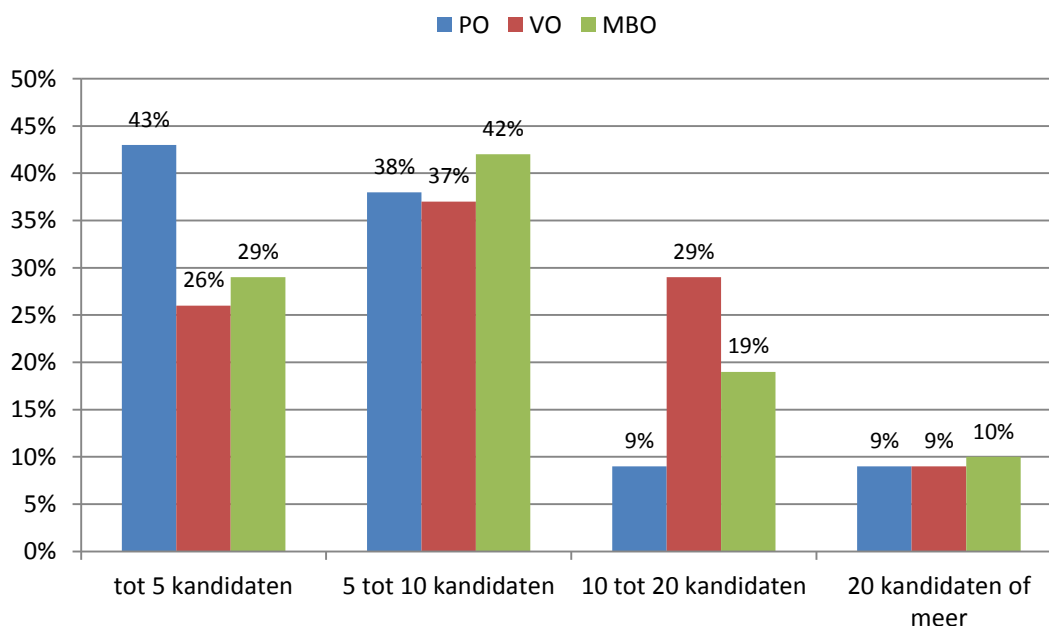


In het primair onderwijs is het aantal op internet gevonden vacatures voor leraren in 3 jaar tijd verdriedubbeld. Ten opzichte van 2015/2016 is er sprake van een stijging met 60%. Ook in het vo en het mbo is er sprake van een voortdurend stijgende lijn, waarbij in de loop van drie jaar sprake is van een stijging met respectievelijk ruim 60% en bijna 80%.

Gedeeltelijk kunnen de getoonde stijgingen wellicht te maken hebben met een toenemende tendens gebruik te maken van de bronnen waarin voor dit onderzoek gezocht wordt. Maar andere gegevens uit het onderzoek laten zien dat hier zeker ook sprake is van een toenemende behoefte aan personeel, op een krappere wordende arbeidsmarkt. En dit laatste geldt voor zowel het onderwijs als de algemene arbeidsmarkt, waardoor de concurrentie van andere sectoren ook groter wordt.

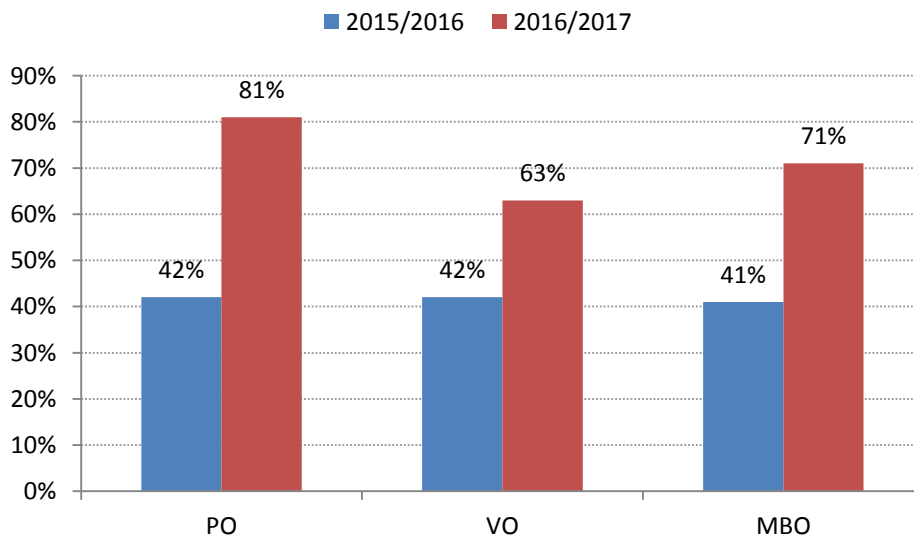
In de Arbeidsmarktbarometer zijn scholen die vacatures hadden geplaatst ook 2 maanden na die datum bevestigd over de vacature. Dat leverde onder andere gegevens op over de hoeveelheid kandidaten die op de vacatures voor leraren reageerden

**Figuur 1.4 Aantal kandidaten dat reageerde op de gevonden vacatures voor leraren in schooljaar 2016/2017 (Bron: Ecorys/Dialogic)**



Voor twee op de vijf vacatures voor leraren in het po was er keus uit minder dan 5 kandidaten, voor het mbo geldt dit voor iets minder dan een op de drie vacatures, voor het vo bij een kwart. Het aantal kandidaten per vacature is flink afgenomen ten opzichte van de vorige meting, zoals te zien is in de volgende grafiek.

**Figuur 1.5 Aandeel vacatures voor leraren waar minder dan 10 kandidaten op reageerde in schooljaar 2015/2016 en in 2016/2017 (Bron: Ecorys/Dialogic en Regioplan)**



Voor alle drie de onderwijssoorten geldt dat er beduidend vaker minder dan 10 kandidaten voor een vacature voor leraar beschikbaar waren. Dit kan enigszins beïnvloed zijn door het aantrekken van de gehele arbeidsmarkt, maar een dergelijk grote verschuiving wijst toch ook op ontwikkelingen in het aanbod van leraren op de arbeidsmarkt.



## 2 Jonge leraren en hun loopbaan

"Loopbaanmonitor onderwijs" (CentERdata/MOOZ) richt zich op de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerde leraren.<sup>4</sup> Het onderzoek kent twee onderdelen: een enquête onder pas afgestudeerden (cohort 2015-2016, gegevens van eerdere metingen zijn ook beschikbaar) en secundaire analyses op CBS-microdata (afstudeercohorten 2006-2016). Het rapport hierover verschijnt tegelijk met deze arbeidsmarktbrief.

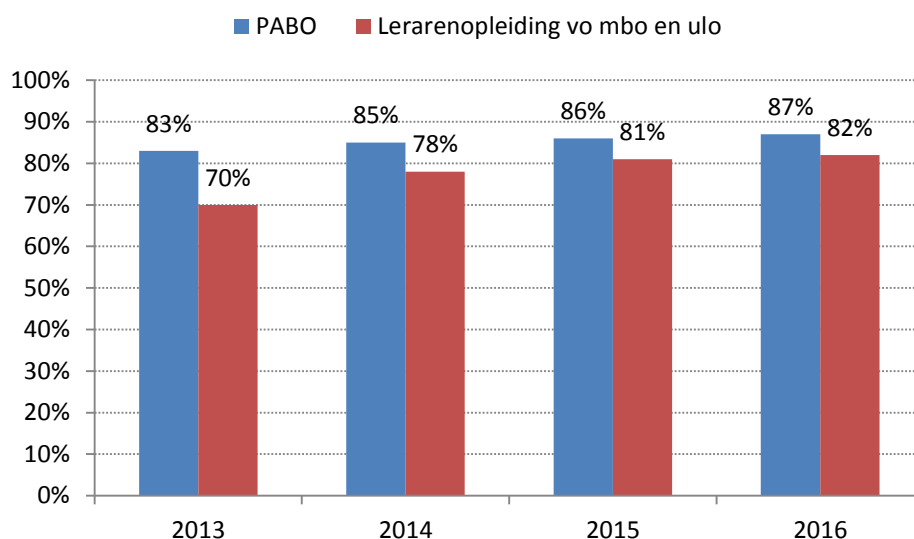
### 2.1 Een half jaar na afstuderen lerarenopleiding

De gegevens van het CBS zijn gebaseerd op diplomabestanden van lerarenopleidingen en informatie die bekend is over de werkgever bij de Belastingdienst. Dat laatste betekent dat het niet om de meest recente informatie gaat, maar door de compleetheid geeft het wel een goed beeld van ontwikkelingen over de langere termijn. Hiermee kunnen we complete cohorten (jaargangen) afgestudeerden door de tijd volgen.

Aanvullend daariop wordenzoals gezegd enquêtes gehouden onder recent afgestudeerden aan de opleidingen voor leraar, zodat we ook actueel de vinger aan de pols kunnen houden. In de enquête worden altijd hogere percentages gevonden voor het deel dat werkzaam is binnen het onderwijs dan bij de analyses met de CBS microdata. Hier is mogelijk sprake van een selectie-effect in de deelname aan de enquête. Personen die in het onderwijs werken zouden vaker deel kunnen nemen aan de enquête. Een andere mogelijkheid is dat leraren via uitzendbureaus of payroll constructies in het onderwijs werkzaam zijn. Deze personen zijn niet als 'werkend in het onderwijs' herkenbaar in de CBS data. De CBS data geven daarmee een ondergrens voor de aantallen die in het onderwijs werkzaam zijn.

Uit de enquêtes blijkt dat het aantal afgestudeerden dat na een half jaar in het onderwijs werkt, na een dip in eerdere jaren, in het po aan het stijgen is en in het vo/mbo de afgelopen jaren zelfs fors toeneemt.

**Figuur 2.1 Aandeel afgestudeerden lerarenopleidingen (mede) werkzaam in het onderwijs een half jaar na het afstuderen voor verschillende afstudeercohorten (Bron: CentERdata/MOOZ)**



<sup>4</sup> Loopbaanmonitor onderwijs 2017 - CentERdata/MOOZ, Tilburg/Utrecht 2016.

Daarnaast komen uit de enquête onder de pas afgestudeerden forse verschillen naar boven als het gaat om het type aanstelling (regulier/vervanging) en het type dienstverband (vast/tijdelijk). Zo ligt het percentage pabo gediplomeerden dat recent na afstuderen een reguliere baan in het onderwijs heeft voor cohort 2015 duidelijk hoger dan voor cohort 2013, en hetzelfde geldt voor het percentage met een vast dienstverband of uitzicht op een vast dienstverband.

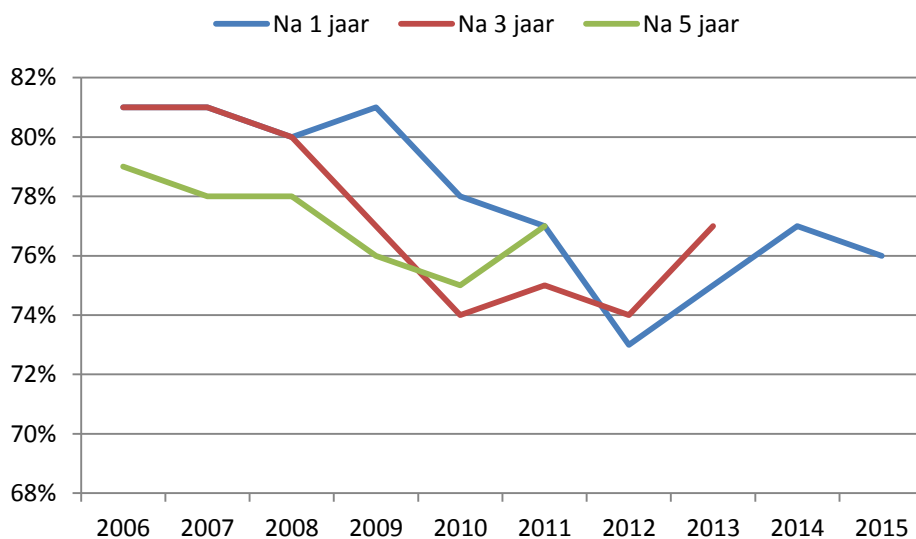
Uit de enquête blijkt dat afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding vo/mbo en de ulo na een half jaar in bijna 90% van de gevallen een reguliere baan hebben (al dan niet in het onderwijs), met in ruim 70% van de gevallen een vast contract of uitzicht op een vast contract. Daarmee lijkt de arbeidsmarktpositie van deze afgestudeerden duidelijk beter dan die van de pabo gediplomeerden.

## 2.2 Afstudeercohorten na 1, 3 en 5 jaar

In deze paragraaf de gegevens van het CBS gebaseerd op diplomabestanden van lerarenopleidingen en informatie over de werkgever van de Belastingdienst.

Aangezien de verschillen in de grafieken zijn uitvergroot kan de eerste conclusie zijn dat in de loop der jaren het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan binnen alle cohorten redelijk stabiel is. Het gaat echter niet altijd om dezelfde personen. Een deel van de mensen die in het onderwijs werken stroomt (tijdelijk) uit en een deel van degenen die in eerste instantie niet in het onderwijs werken stroomt later in.

**Figuur 2.2 Aandeel Pabo-afgestudeerden werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: CentERdata/MOOZ)**

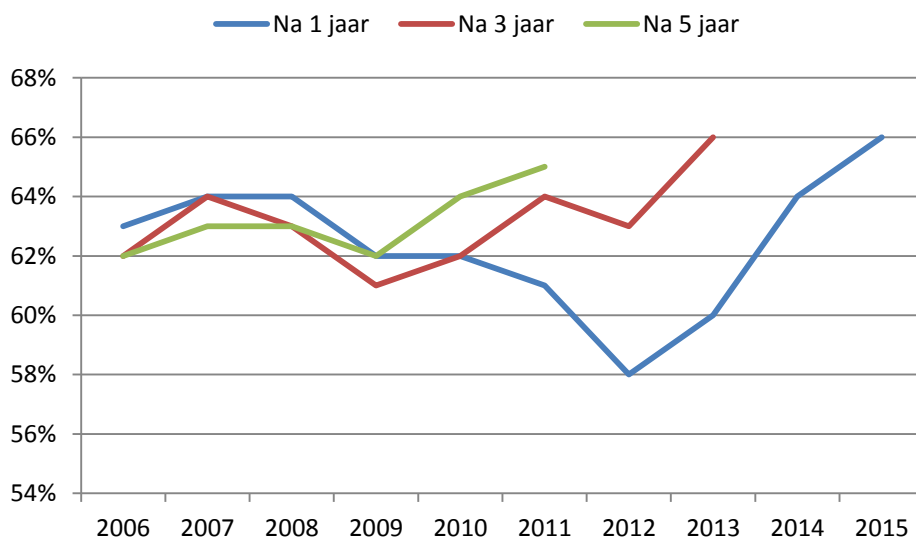


Voor alle meetpunten geldt dat deze, na enkele jaren van daling, inmiddels weer in de lift zitten. Dus zowel het percentage pabo-afgestudeerden dat op korte termijn een baan in het onderwijs vindt als het percentage dat op iets langere termijn een baan in het onderwijs heeft is weer aan het stijgen.

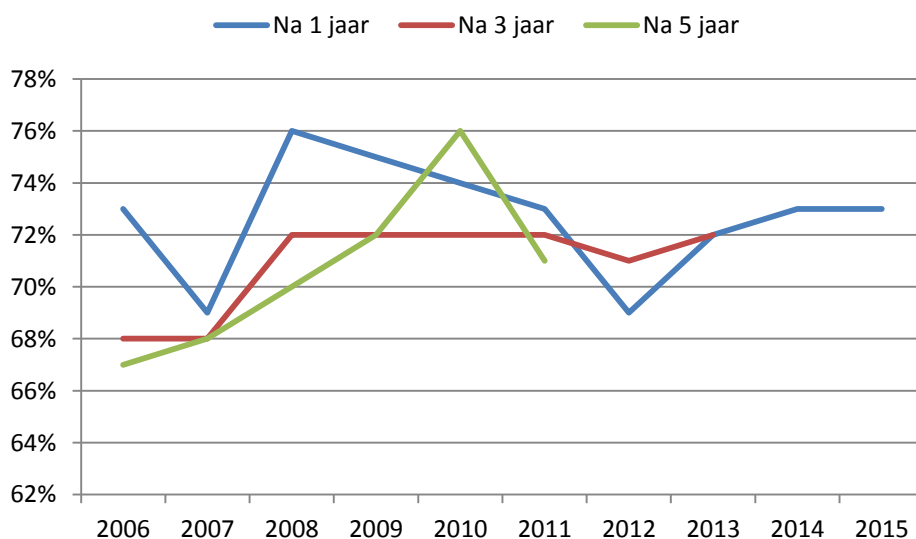
Naast het kunnen vinden van een baan in het onderwijs, is ook van belang in hoeverre startende leraren een reguliere baan kunnen vinden van voldoende omvang in uren. Het blijkt dat pabo afgestudeerden tussen 2010 en 2012 gemiddeld steeds moeilijker een baan van voldoende omvang vonden, met ook hier een positieve kentering vanaf schooljaar 2014/2015 (afstudeercohort 2013). Zo had van de in het onderwijs startende pabo-afgestudeerden uit cohort 2010 na één jaar 57% een baan van 0,8 fte of meer, voor cohort 2012 was dit nog maar 46% en maar voor cohort 2015 was dit 61%.

De percentages afgestudeerden die in het onderwijs terecht komen zijn voor de pabo altijd veel hoger dan voor de lerarenopleidingen voor vo en mbo.

**Figuur 2.3 Aandeel afgestudeerden Lerarenopleiding vo en mbo werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: CentERdata/MOOZ)**



**Figuur 2.4 Aandeel afgestudeerden Universitaire Lerarenopleiding werkzaam in het onderwijs voor verschillende afstudeercohorten (Bron: CentERdata/MOOZ)**



Van de HBO Lerarenopleiding vo gaat de meeste jaren iets meer dan 60 procent het onderwijs in. Ook hier is waar te nemen dat, na een oorspronkelijke dip, de trend weer omhoog is voor alle drie de meetmomenten. Daarbij springt de forse stijging van het aandeel dat na 1 jaar in het onderwijs werkt het meest in het oog.

Van de universitaire lerarenopleiding ligt het percentage dat in het onderwijs gaat werken voor de verschillende cohorten en meetmomenten hoger dan voor de lerarenopleiding vo en mbo. De ontwikkeling over de afgelopen jaren laten geen eenduidige trend zien.

**Gegevens naar vak**

Het aandeel van de afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is binnen het onderwijs verschilt per vakgebied en type lerarenopleiding.<sup>5</sup> Bij de lerarenopleidingen vo ligt het percentage afgestudeerden met een onderwijsbaan met gemiddeld ongeveer 83% het hoogst bij de exacte vakken gevolgd door de economische vakken met ongeveer 79%. Het percentage is het laagst onder afgestudeerden die zijn opgeleid voor onderwijs in culturele/creatieve vakken (gemiddeld 39%), gevolgd door, lichamelijke opvoeding (49%) de verzorgende vakken (59%), maatschappijvakken (63%) en technische vakken (64%). Bij de masteropleidingen (hbo en wo) is het deel dat in het onderwijs werkt een jaar na afstuderen het hoogst bij de talen (gemiddeld 85 procent), gevolgd door de exacte vakken (81 procent) en economische vakken (80 procent). Het aandeel van de afgestudeerden met een onderwijsbaan is gemiddeld het laagst bij de culturele/creatieve vakken (50 procent), maar er is hier wel een sterke groei over de cohorten heen.<sup>6</sup> Bij de andere vakken neemt het aandeel dat werkzaam is binnen het onderwijs licht toe over de cohortjaren.

---

<sup>5</sup> De hbo en universitaire masteropleidingen zijn hier samengevoegd i.v.m. onthullingsrisico (te weinig waarnemingen in bepaalde cellen).

<sup>6</sup> Dit betreft in het begin voornamelijk de opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de eerste graad in Kunstgeschiedenis en later ook de masteropleiding Leraar Voorbereidend Hoger Onderwijs in Kunstgeschiedenis en Culturele en Kunstzinnige Vorming/Kunst Algemeen, en de masteropleiding Kunsteducatie.

### 3 Ramingen arbeidsmarkt

De arbeidsmarktramingen zijn een actualisatie van de ramingen die vorig jaar zijn gemaakt en die op 4 november 2015 aan uw Kamer zijn toegezonden.<sup>7</sup> Bij het opstellen van de ramingen is gebruik gemaakt van de meest actuele informatie en inzichten over de arbeidsmarkt voor leraren en omstandigheden die daarbij een rol spelen.<sup>8</sup>

#### **Waarde van de ramingen**

*De in deze paragraaf gepresenteerde ramingen geven een beeld van de arbeidsmarkt voor leraren in de komende jaren, uiteraard uitgaande van de huidige situatie. Als daarbij tekorten worden geraamd houdt deze voorspelling niet in dat klassen massaal leeg zullen staan. Er wordt slechts voorspeld dat, onder de nu bekende omstandigheden, er meer van de juiste diploma's voorziene personen nodig zijn om aan de vraag te voldoen dan er gevonden kunnen worden. Omdat de ramingen ook een signaalfunctie hebben zorgen zij er daarmee voor dat de uitgangspunten waarop ze gebaseerd zijn veranderd kunnen worden. Als tekorten zich in de praktijk voordoen zijn er doorgaans verschillende mechanismes die in werking komen. Een zekere arbeidsmarkt kan meer mensen naar de opleiding trekken en wervingskracht hebben op zij-instromers. Verder zijn veranderingen in de leerling-leraar ratio en de mate waarin bevoegd wordt les gegeven natuurlijk ook factoren die een rol spelen.*

#### **Gekozen voor scenario met economische groei**

Bij de uitstroom van leraren uit de sector speelt de economische ontwikkeling van Nederland een belangrijke rol. Naarmate het economisch beter gaat zijn er voor leraren meer en gunstiger mogelijkheden om een baan buiten het onderwijs te vinden. Er zijn drie verschillende ramingsscenario's voor de vraag naar leraren doorgerekend, gebaseerd op verschillende economische scenario's. In deze samenvatting gaan we uit van het meest optimistische economische scenario, dat op het moment het meest realistisch lijkt. In de andere, economisch meer pessimistische scenario's, komen verwachtingen voor tekorten die in de volgende paragrafen worden genoemd lager uit.

### 3.1 Behoeftte aan leraren

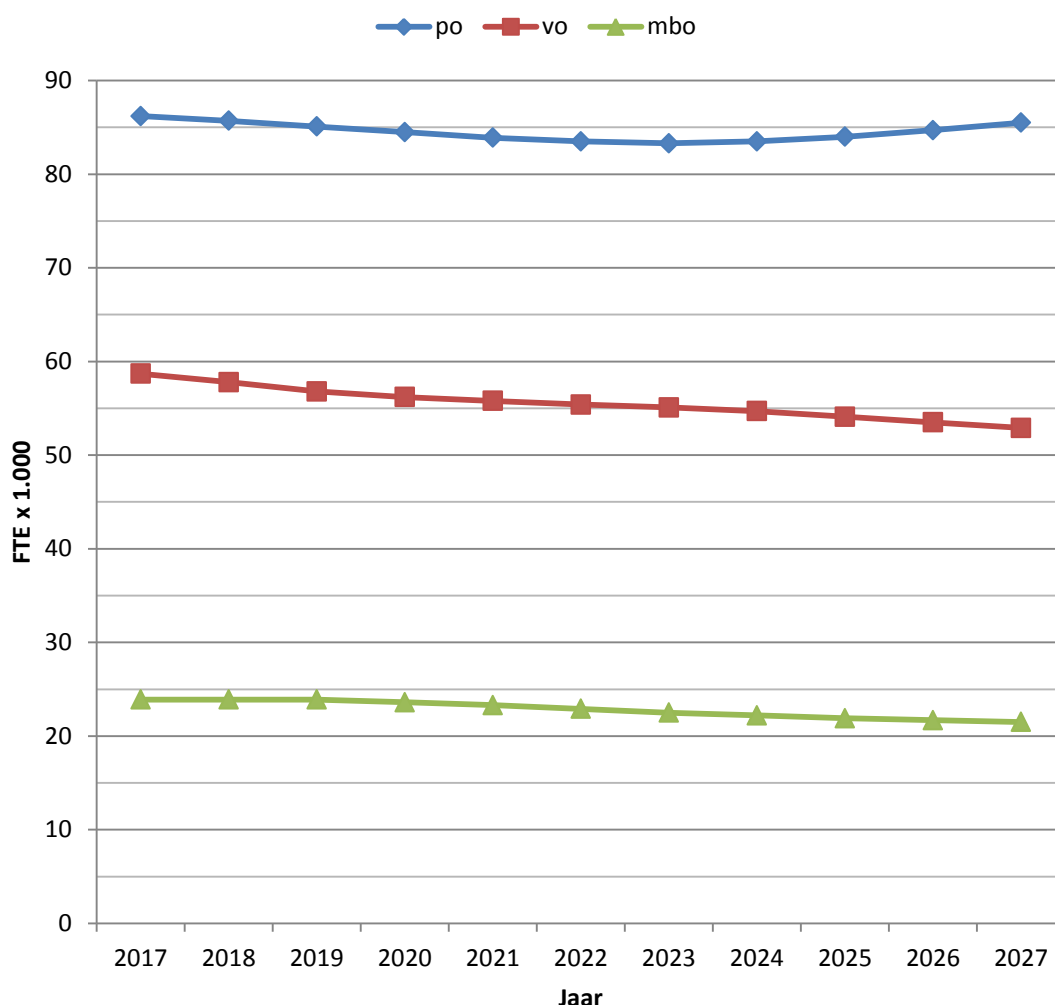
Door het ministerie van OCW wordt jaarlijks geraamd wat de leerling- en studentenaantallen in het onderwijs de komende 10 jaar zullen zijn, onder andere op basis van bevolkingsgegevens van het CBS. Deze zogeheten referentieramingen van leerlingen zijn met de begroting van OCW naar de Kamer gestuurd<sup>9</sup>. Uitgaande van dezelfde verhouding tussen leerlingen en leraren is onderstaande figuur opgesteld. Hierin is te zien wat de geraamde aantallen benodigde leraren in fte de komende jaren zullen zijn.

<sup>7</sup> De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2017-2027, CentERdata, Tilburg 2017.

<sup>8</sup> Er is rekening gehouden met de functiemix afspraken, verhoging AOW-leeftijd, salarisgegevens voor bruto werkgeverslasten en recentste raming van het CPB voor wat betreft de economische groei en werkloosheid. Tevens is een vaste voet gebruikt in de bepaling van het verband tussen het aantal leerlingen en het aantal fte. Met name voor (zeer) kleine scholen in het primair onderwijs is dit relevant. De basisraming houdt geen rekening met de afspraken in de sectorakkoorden en de ambities uit de Lerarenagenda. Wel zijn er afspraken uit de cao's po, vo en mbo meegenomen in het ramingsmodel.

<sup>9</sup> [www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/08/26/referentieraming-2016](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/08/26/referentieraming-2016)

**Figuur 3.1 Ramingen totaal (zittend en evt. nieuw) benodigde leraren in duizend FTE, gebaseerd op leerlingaantallen voor po, vo en mbo periode 2017-2027 (Gebaseerd op Referentieramingen OCW, uitgaand van een gelijkblijvende leerling-leraar ratio, Bron: CentERdata)**



De leerlingendaling in het primair onderwijs zal de komende jaren beduidend minder sterk zijn dan in de afgelopen jaren het geval is geweest. Vanaf 2023 wordt weer een stijgende trend voorzien. De behoefte aan leraren houdt daarmee gelijke tred in bovenstaande figuur.

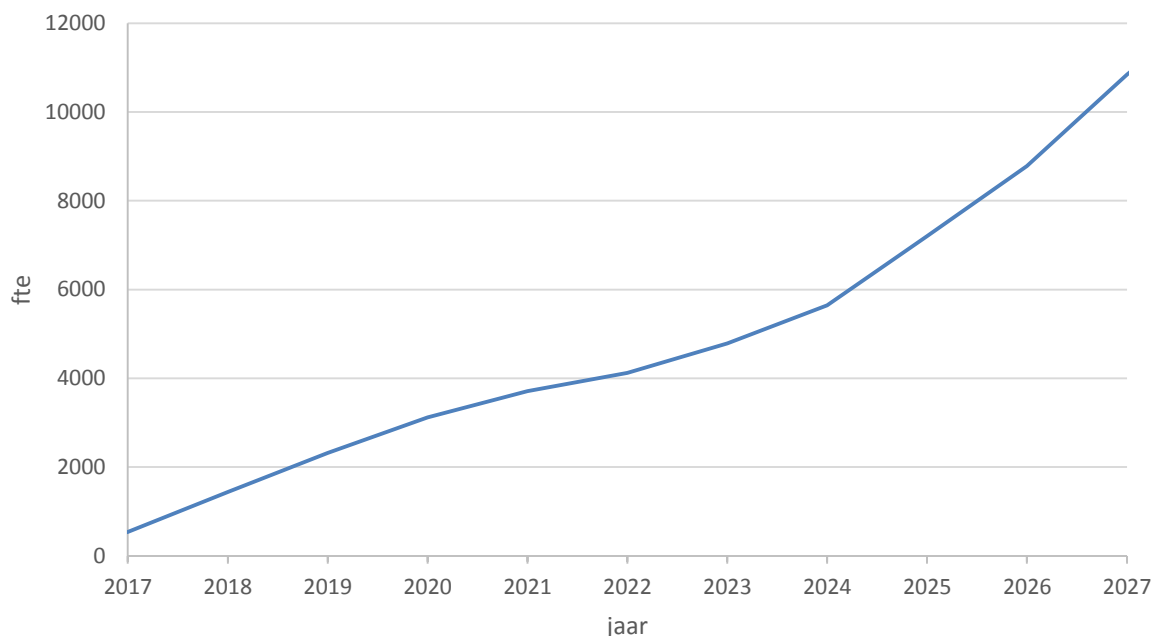
Voor het vo en mbo geldt dat de verminderde leerlingaantallen, en daarmee de verminderde behoefte aan leraren, die de afgelopen jaren al in het po zichtbaar waren nu doorschuiven naar deze sectoren. Voor de komende 10 jaar wordt voor beide sectoren een aanzienlijke daling verwacht, die logischerwijs in het vo wat eerder inzet dan in het mbo.

Bij het bestaande lerarenkorps vindt uitstroom plaats om verschillende redenen (met als belangrijkste pensioen). Om aan de bovenstaande aantallen te kunnen komen wordt, met name in het po en vo, bij de instroom in de sector voornamelijk geleund op de afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Als er onvoldoende gediplomeerde instroom mogelijk is ontstaat er onvervulde vraag, oftewel tekorten.

## 3.2 Ramingen Primair Onderwijs

In de volgende figuur de geraamde tekorten aan benodigde fte met de juiste diplomering ter vervanging van de uitstroom uit het onderwijs en de uitbreidingsvraag.

**Figuur 3.2 Raming tekorten aan leraren en directeuren in het po 2017-2027 in fte (bron: CentERdata)**



Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het po in de komende jaren een fors tekort te wachten. De tekorten tegen 2027 lopen zelfs dusdanig op dat de opstellers van de ramingen waarschuwen dat dit buiten het geldigheidsgebied van de gebruikte modellen valt. Bij dergelijke geraamde tekorten is het namelijk niet meer aannemelijk dat alle omstandigheden ongewijzigd blijven.

Kijken we minder ver vooruit, dan is te zien dat in 2022 een tekort van ruim 4.100 fte aan leraren en directeuren primair onderwijs wordt verwacht bij ongewijzigde omstandigheden. Zoals eerder vermeld is het begrip 'bij ongewijzigde omstandigheden' cruciaal. Door bekendmaking van ramingen kunnen omstandigheden al wijzigen en bij dergelijke ramingen zullen vanzelfsprekend zowel op landelijk als lokaal niveau beleidsinspanningen plaatsvinden.

Als vergeleken wordt met vorige ramingen<sup>10</sup>, dan valt op dat nog steeds dezelfde tekorten worden voorspeld, maar dan iets later in de tijd. De eerdere verwachting dat in 2020 een tekort van 4.000 fte op zou treden is verschoven naar de verwachting dat dit in 2022 op zal treden. De verwachting dat in 2025 10 duizend fte tekort zou zijn is nu een tekort van 11.000 in 2027. Dit zou betekenen dat er nog steeds evenveel noodzaak bestaat om iets te doen aan het verwachte lerarentekort.

Redenen voor een iets lager voorspeld tekort op de korte termijn zijn:

- Er wordt de komende jaren een extra instroom voorspeld op basis van een hoger aantal afgestudeerden van de pabo, door een hoger studierendement. De eerste resultaten van de instroom van vorig jaar geeft hier ook aanleiding toe.
- Er wordt een iets hogere instroom vanuit de stille reserve verwacht.

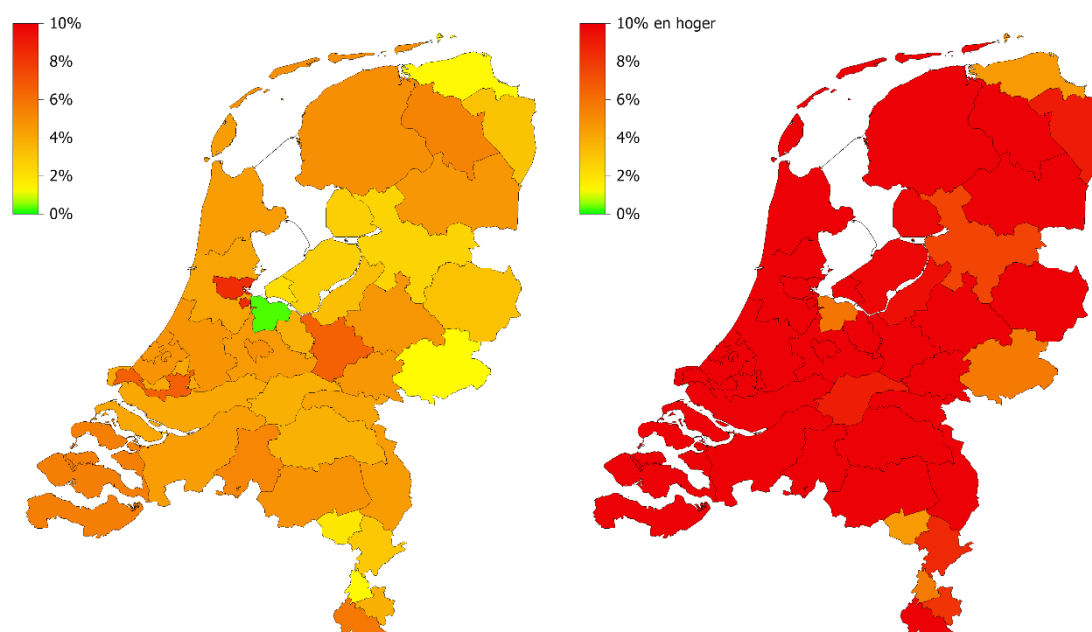
<sup>10</sup> Zie o.a. De toekomstige arbeidsmarkt voor personeel in po, vo en mbo 2015-2025, update november 2016. CentERdata, Tilburg 2016.

- De uitstroomleeftijd (voornamelijk pensioen) is toegenomen, men blijft in de nieuwe raming langer werken dan in de oude raming voorzien. In een later stadium stroomt men echter alsnog uit, waardoor het effect op de langere termijn beperkt blijft.
- Per definitie wordt het beginjaar van de ramingen op 0 tekort gezet.

Op grond van de referentieraming leerlingen wordt overigens een iets hogere vraag naar leraren voorspeld dan vorig jaar het geval was.

Een goed beeld van de geraamde tekorten is ook te zien in de verwachte *vacaturedruk* voor de verschillende regio's: het percentage van de verwachte tekorten op het totaal aantal banen, beiden in fte gemeten. Onderstaand de vacaturedruk voor de jaren 2022 en 2017 per rpa gebied.

**Figuur 3.3 Onvervulde vraag in procenten van de werkgelegenheid naar rpa, po leraren plus directeuren in 2022 (links) en 2027 (rechts) (Bron: CentERdata)**



De verwachtingen voor 2022 kunnen in drie groepen worden beschouwd:

- In de leerling-groei regio's (de grote steden, Haaglanden en De Vallei) vinden we in 2022 een gemiddeld percentage onvervulde vraag van 6,3% van de totale werkgelegenheid.
- in de regio's met meer dan 5% krimp wordt een percentage onvervulde vraag van 3,7% verwacht
- in de regio's met minder dan 5% krimp een percentage van 4,3%.

De problematiek is dus zoals verwacht kan worden groter in de regio's met groei en neemt af naarmate de krimp groter is. We verwachten overigens dat in de praktijk de toekomstige regionale verschillen kleiner zullen zijn dan voorspeld omdat compenserende mechanismen gaan optreden (regionale stromen), vooral tussen nabijgelegen regio's. Zonder veranderingen in omstandigheden wordt voor 2017 voor vrijwel geheel Nederland verwacht dat de onvervulbare vraag rond de 10% van de werkgelegenheid omvat.

De achtergrond van de verwachte tekorten in het primair onderwijs zijn:

- Het aantal afgestudeerden van de pabo's is de afgelopen jaren gedaald. Voor de arbeidsmarkt van deze periode was het geen probleem, maar nu de arbeidsmarkt weer aantrekt is deze belangrijkste bron van instroom meer nodig dan voorheen. Het percentage mensen dat aan de pabo begint en deze ook afmaakt zal naar verwachting de komende jaren wel hoger zijn, maar dit compenseert de relatief geringe instroom niet.



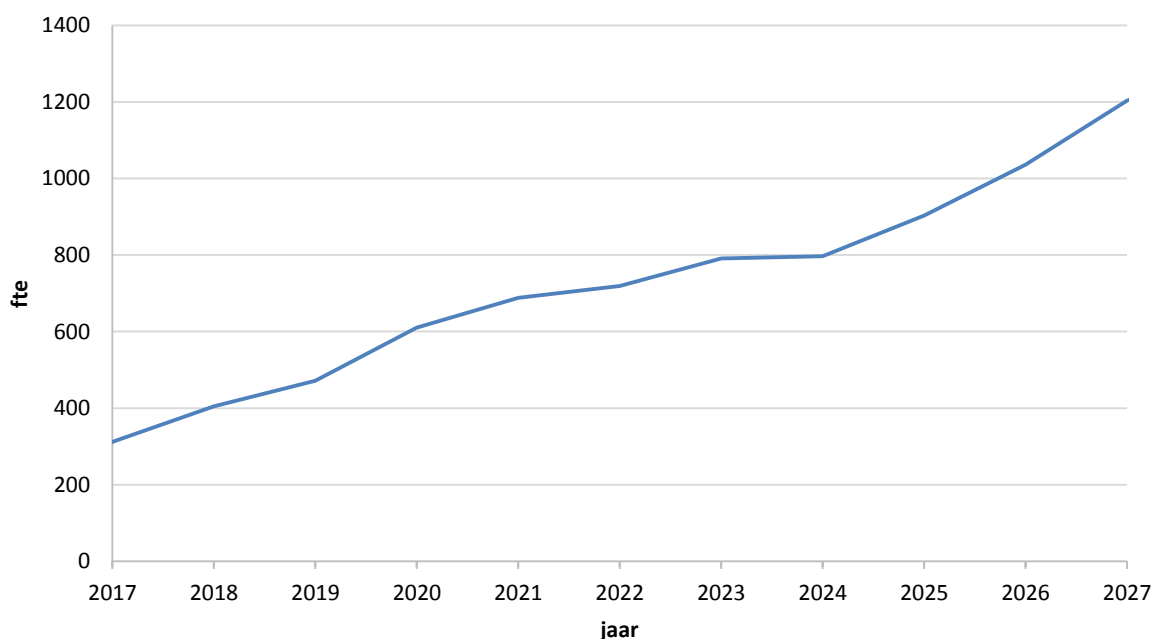
- De komende jaren gaan veel leraren met pensioen. Door het verhogen van de pensioenleeftijd en het langer doorwerken van veel leraren was dit enkele jaren uitgesteld, maar de komende jaren zal dit massaal plaatsvinden.
- De grote leerlingendaling naar aanleiding van de bevolkingskrimp is vrijwel achter de rug. Tevens vindt deze leerlingdaling regionaal plaats, er zijn ook gebieden met leerling-groei.

NB: de ramingen en de daaraan ten grondslag liggende simulaties van gedragingen van leraren zijn opgesteld op basis van personeelsbestanden uit het schooljaar 2015/16 en eerder. Recentere bestanden zijn nog niet volledig genoeg om alle analyses op uit te voeren die voor de ramingen nodig zijn. Dit betekent dat effecten van maatregelen van OCW en de sociale partners tegen het lerarentekort die vanaf vorig schooljaar in gang zijn gezet nog niet meetbaar zijn binnen het model.

### 3.3 Ramingen Voortgezet onderwijs

Onderstaand de ramingen van de tekorten voor het voortgezet onderwijs in de komende 10 jaar. In tegenstelling tot het primair onderwijs is hierbij in de startsituatie al sprake van tekorten.

**Figuur 3.4: Ontwikkeling van de onvervulde vraag onder leraren plus directeuren in het vo (bron: CentERdata)**



Zowel in absolute aantallen fte als in percentage van de totale werkgelegenheid is de onvervulde vraag in het vo op termijn beduidend lager dan die in het po. Een belangrijke reden daarvoor is gelegen in de leerlingdaling. In de periode 2017-2027 neemt het aantal leerlingen in het vo met ongeveer 10% af.

De verwachte tekorten in deze raming zijn iets lager dan die in de vorige raming. Er is sprake van een lager verwachte uitstroom van leraren door met name pensioneringen. Dit betekent dat het lerarentekort iets lager zal zijn dan eerder verwacht doordat leraren gemiddeld langer doorwerken.

De conclusie lijkt dat de verwachte onvervulde vraag relatief laag is in vergelijking met de tekorten die in het po dreigen te ontstaan. Dit betekent echter niet dat er geen problemen aanwezig zijn of

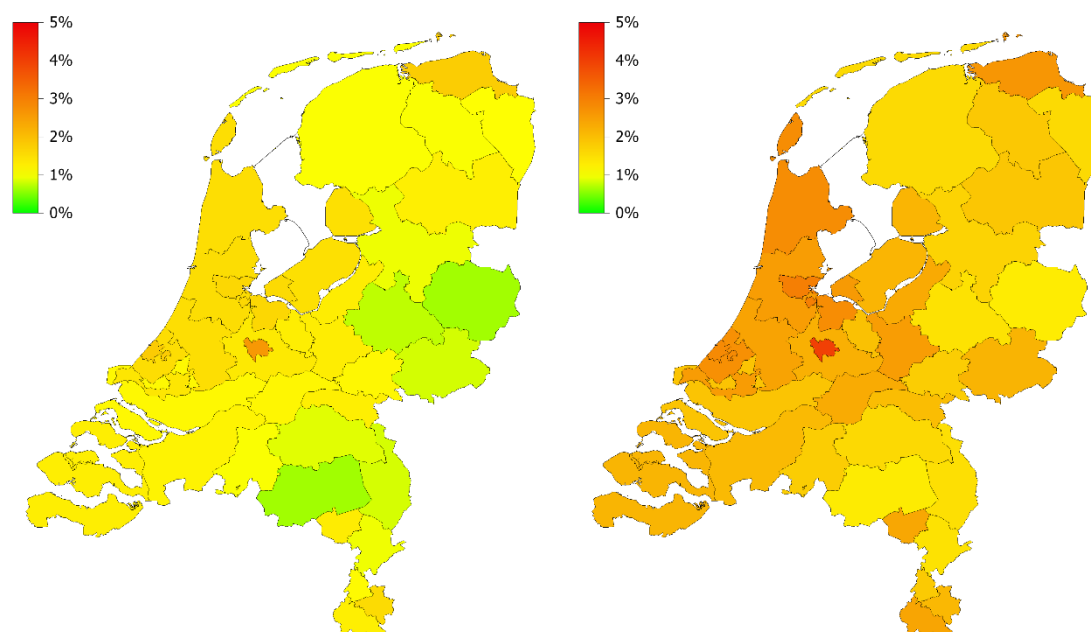
zullen ontstaan. De concentratie van de onvervulde vraag bij bepaalde vakken zorgt dat daar de druk wel hoog is.

Verder blijkt uit IPTO-onderzoek dat een deel van de lessen onbevoegd of onderbevoegd gegeven wordt, wat ook duidt op krapte.<sup>11</sup> Gemiddeld werd in 2016 4,8% van de lessen onbevoegd gegeven. Voor sommige vakken is dat percentage aanmerkelijk hoger (in het geval van Wiskunde bijvoorbeeld 8,6%). Het lijkt aannemelijk dat er op dit moment dus al sprake is van tekorten die worden opgelost door leraren onbevoegd les te laten geven (al beschikken deze leraren meestal wel over een lesbevoegdheid voor een ander vak).

Bij het interpreteren van de uitkomsten van de hier gepresenteerde ramingen is er van uitgegaan dat de onvervulde vraag tot en met 2016 gelijk aan nul is. In de raming is vervolgens wel verondersteld dat nieuwe instroom van leraren alleen is toegestaan indien bevoegd wordt lesgegeven. Voorspelde tekorten komen daarom bovenop eventueel bestaande tekorten en geven daarom ook een indicatie van te verwachten kwalitatieve tekorten: waar geen bevoegde docenten geworven kunnen worden, zal mogelijk ook in de toekomst teruggevallen worden op onbevoegde of benoembare docenten.

Onderstaand, evenals voor het po, de vacaturedruk in het vo naar regio met daarnaast de regio's waar groei en daling van de leerlingaantallen plaats zal vinden.

**Figuur 3.5. Verwachte vacaturedruk, oftewel onvervulde vraag in procenten van de werkgelegenheid, naar rpa, vo leraren in 2022 en 2027 (Bron: CentERdata).**



Voor het voortgezet onderwijs geldt in mindere mate dat er regionale verschillen zijn in de vacaturedruk, al is er weg griofweg een oost-west verschil te zien. In 2022 lijkt er over het algemeen sprake te zijn van een matige vacaturedruk, zeker als dat met de verwachte situatie in het primair onderwijs wordt vergeleken. Bij ongewijzigde omstandigheden zal er tegen 2027 wel sprake zijn van een serieuze druk, die dan onder andere in de Randstad nadrukkelijker zal worden gevoeld.

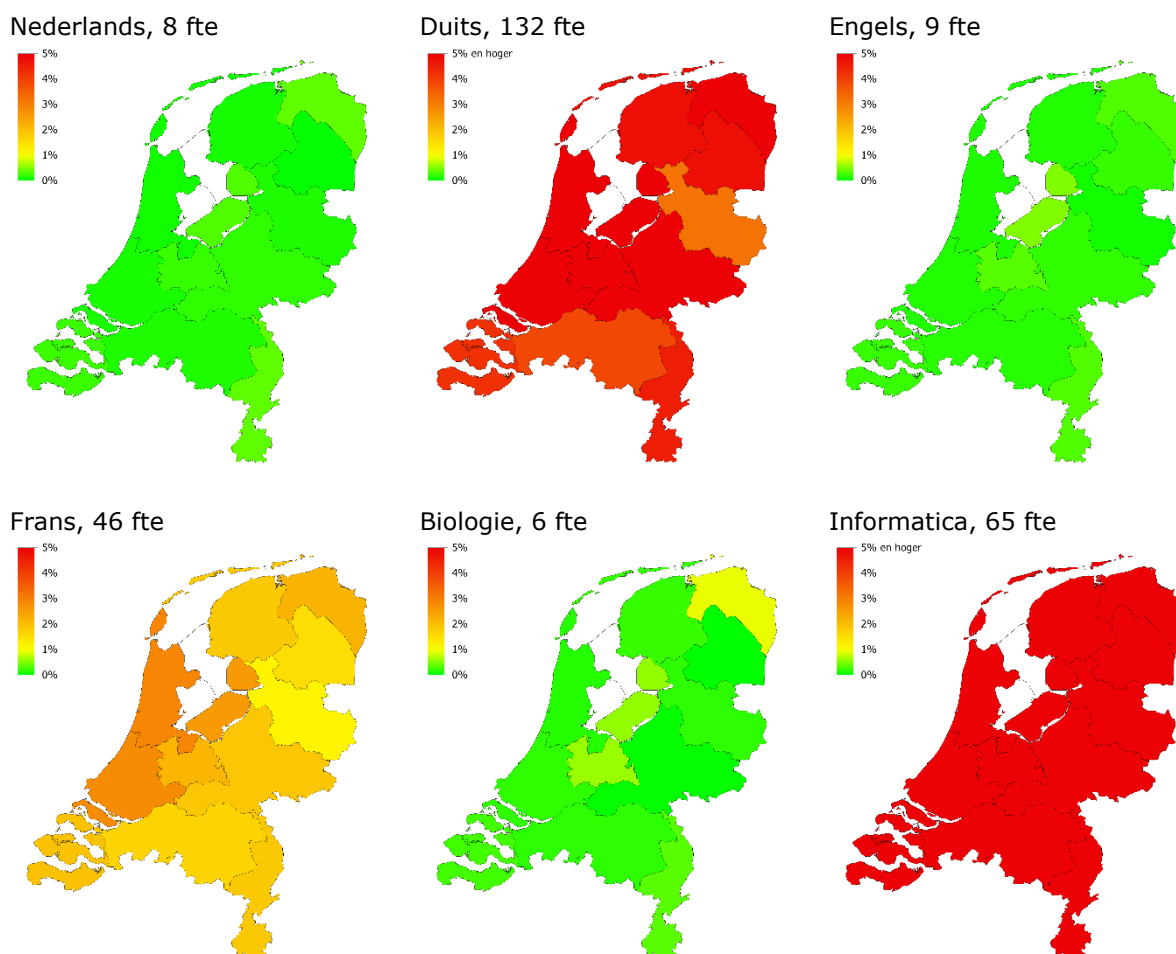
Problemen met moeilijk te vinden onderwijspersoneel zijn in het voortgezet onderwijs echter niet zozeer gespreid over regio's, maar over vakken. Onderstaand daarom een overzicht van de hoofdvakken, waarbij vermeld staat hoeveel fte tekort er in dit vak naar verwachting in 2022 zal

<sup>11</sup> IPTO: vakken en bevoegdheden, peildatum 1 oktober 2016, CentERdata, Tilburg, 2017.

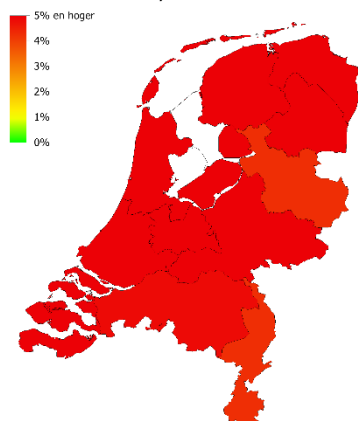
zijn, met in de figuur de vacaturedruk (percentage fte onvervulde vacature op totaal aantal fte werkgelegenheid in het vak) in 2022.

Daarbij is er voor gekozen om de kleurschalen voor alle vakken te laten lopen tussen 0% en 5%. Let wel dat Informatica, Scheikunde en Klassieke Talen in sommige regio's hogere waarden dan 5% voor de onvervulde vraag kennen. De tekortvakken Informatica en Klassieke Talen worden overigens maar in beperkte mate gegeven (respectievelijk bijna 400 fte en bijna 800 fte werkgelegenheid). Andere tekortvakken betreffen Duits, Natuurkunde en Wiskunde. Te zien is dat er in 2022 voor Wiskunde het grootste tekort in fte zal zijn, maar dat de vacaturedruk in andere vakken veel groter is, wat betekent dat daar *relatief* grotere tekorten zijn. Voor vakken die voorheen werden aangemerkt als tekortvakken (Nederlands, Biologie, Engels) is te zien dat de vacaturedruk relatief klein is in 2022.

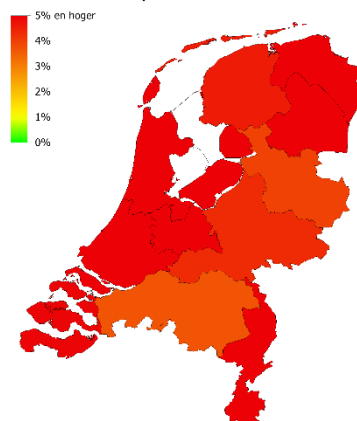
**Figuur 3.6 Onvervulde vraag als percentage van de werkgelegenheid naar provincie in 2022 op het niveau van individuele vakken, tevens is het absolute aantal fte onvervulde vraag vermeld (bron: CentERdata).**



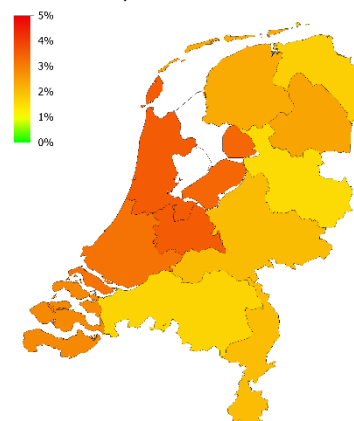
Natuurkunde, 111 fte



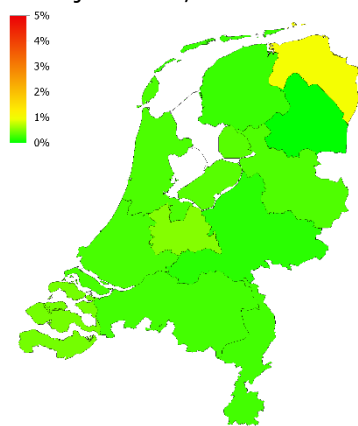
Scheikunde, 78 fte



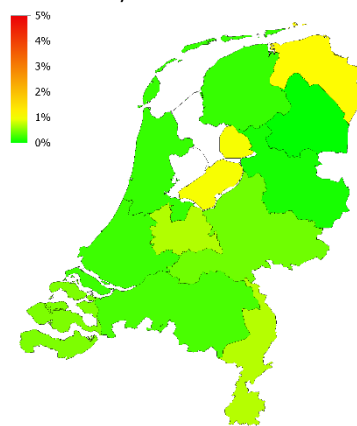
Wiskunde, 144 fte



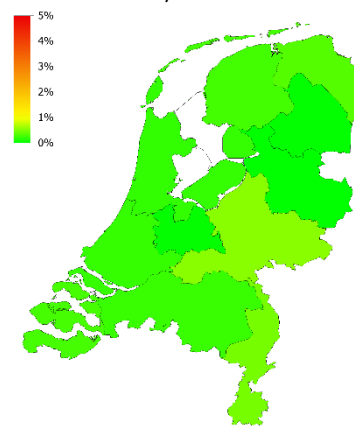
Aardrijkskunde, 6 fte



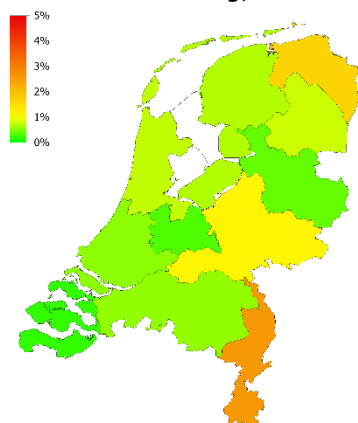
Economie, 10 fte



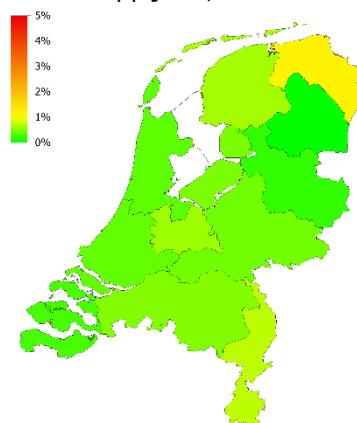
Geschiedenis, 5 fte



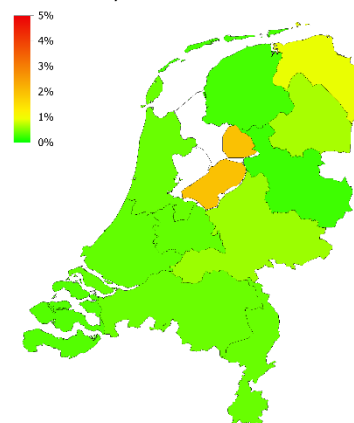
Levensbeschouwing, 7 fte



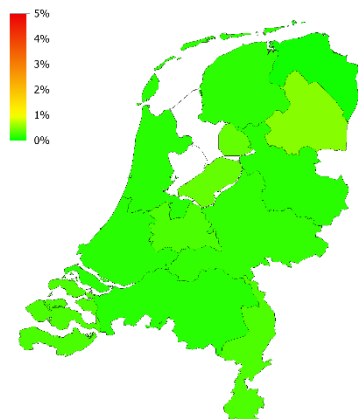
Maatschappijleer, 5 fte



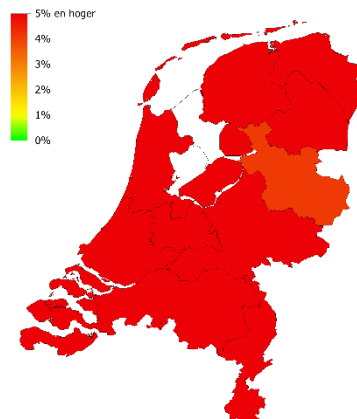
Techniek, 7 fte



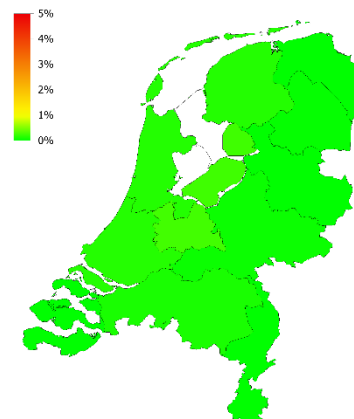
CKV &amp; Kunstvakken, 8 fte



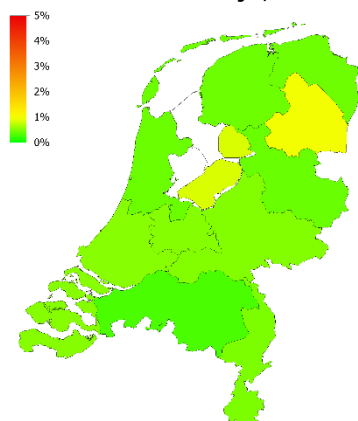
Klassieke Talen, 57 fte



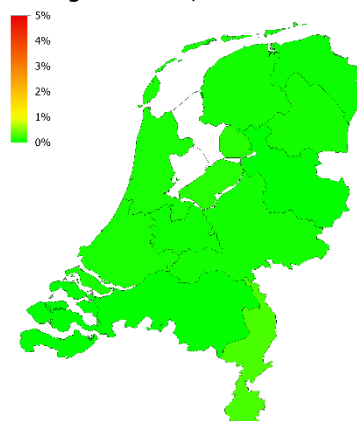
Lich. Opvoeding, 3 fte



Gezondsh. en Welzijn, 7 fte



Overige vakken, 5 fte



De regionale verschillen die er zijn moeten niet als absolute waarheid gezien worden, maar als indicatie. Voor het vo geldt dat mensen vaak bereid en in staat zijn in een andere regio te gaan werken dan die waar zij nu wonen.

De probleemvakken Informatica, Scheikunde, Natuurkunde, Duits en Klassieke Talen zullen de komende jaren nog moeilijk te vervullen zijn. Wiskunde en Frans nemen een soort tussenpositie in, waarbij de vacatures ook niet makkelijk te vervullen zullen zijn. Bij Wiskunde gaat het in 2022 overigens wel om het grootste aantal fte tekort (143), dit komt omdat dit vak relatief veel uren gegeven wordt. Voor het vak met de grootste vacature intensiteit in 2020 (Informatica) geldt dat 'slechts' 65 fte tekort wordt verwacht, omdat hier veel minder uren van worden gegeven. Voor de hier niet genoemde vakken geldt dat de vervulling van vacatures (landelijk gezien) geen grote problemen meer op lijkt te leveren.

Tot slot is nog relevant te vermelden dat de vacaturedruk voor het eerstegraads gebied (bovenbouw havo en vwo) ongeveer gelijk is aan die in het tweedegraadsgebied (onderbouw havo en vwo plus geheel vmbo).

### Samenvattend

De achtergrond van de verwachte tekorten in het voortgezet onderwijs zijn:

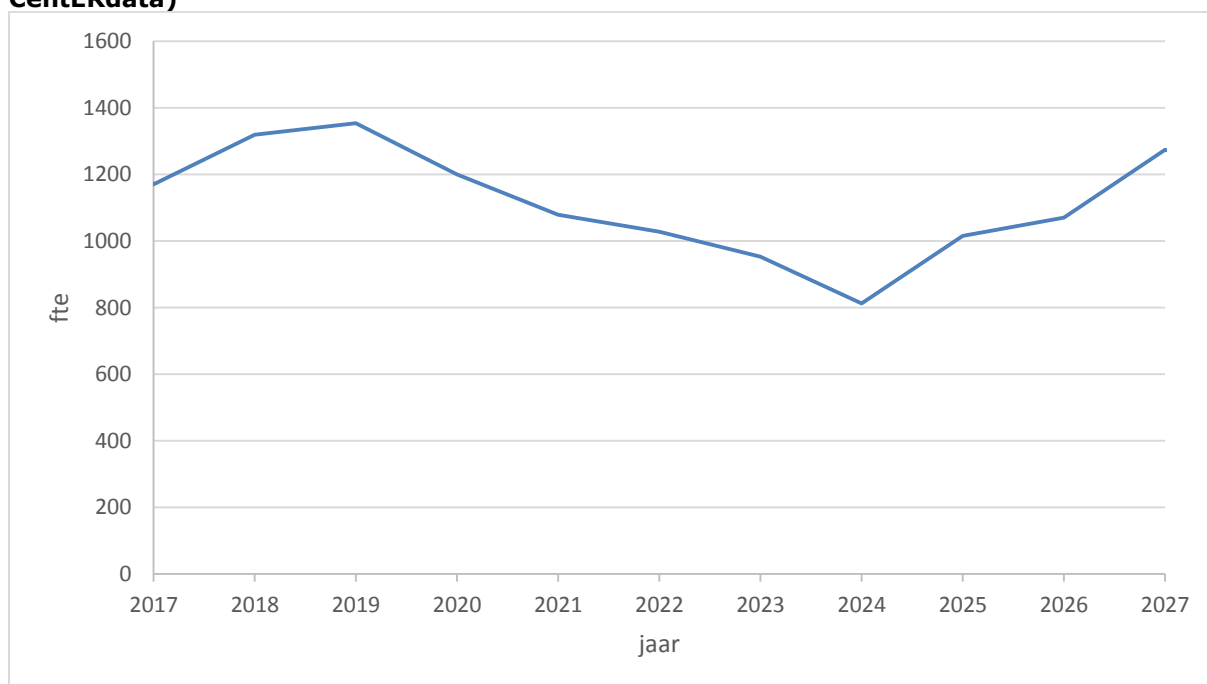
- De combinatie van langer doorwerken van leraren en een begin van de leerlingendaling zorgt er voor dat de verwachte piek in tekorten rond deze tijd minder hoog is dan voorheen werd voorzien.
- De komende jaren gaan alsnog veel leraren met pensioen. Door het verhogen van de pensioenleeftijd en het langer doorwerken van veel leraren is dit enkele jaren uitgesteld.
- Als de onbevoegd gegeven lessen zouden worden meegeteld is het tekort in het voortgezet onderwijs aanzienlijk groter.

- Het lerarentekort in het voortgezet onderwijs is niet zozeer verschillend per regio (al is er wel een groter tekort in het westen), maar meer verschillend per vak.
- Verwacht wordt dat de tekortvakken in de toekomst meer problemen gaan opleveren, terwijl de andere vakken de komende jaren minder tot geen problemen opleveren. Als tekortvakken kunnen worden aangewezen: Informatica, Scheikunde, Natuurkunde, Duits en Klassieke Talen. Iets minder problematische tekortvakken zijn Wiskunde en Frans.

### 3.4 Ramingen Middelbaar Beroepsonderwijs

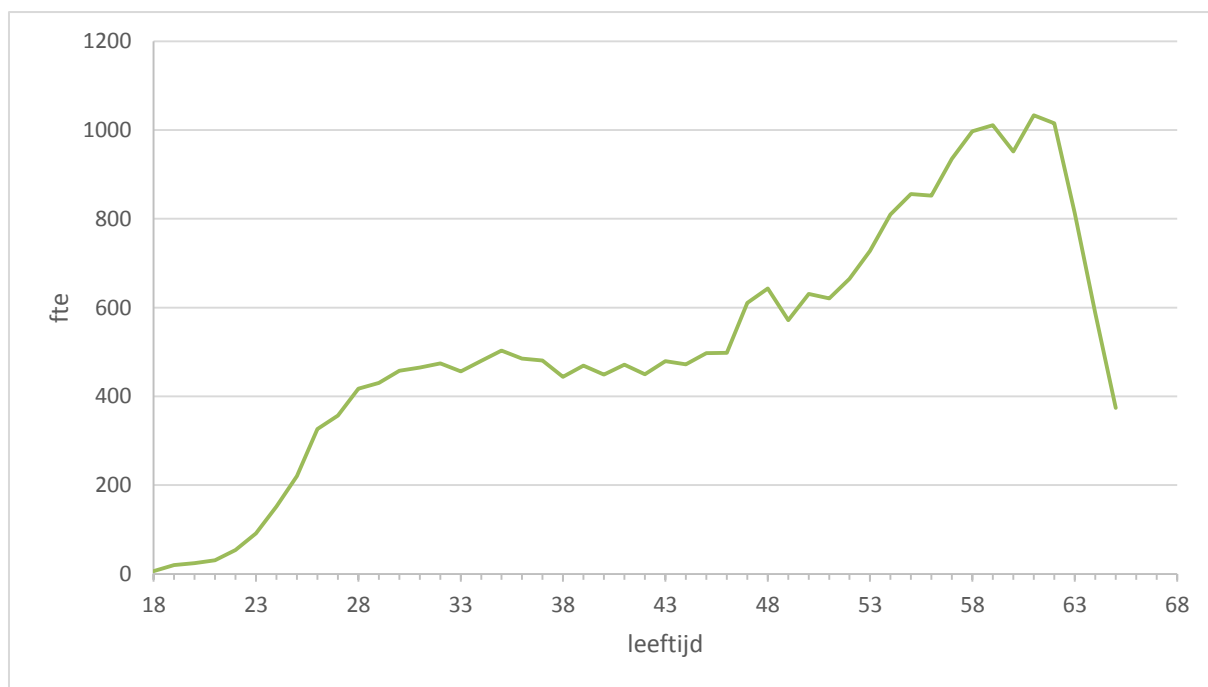
Voor het middelbaar beroepsonderwijs gelden deels andere regels voor de kwalificatie van leraren dan voor de hiervoor behandelde sectoren. Een groot deel van de instroom van leraren in het mbo is niet afkomstig van de lerarenopleiding maar van het bedrijfsleven. Daarom is het mbo ook geen 'gesloten systeem' waarover ramingen kunnen worden gemaakt als voor het po en vo. Wat wel kan worden getoond is de verwachte instroom van leraren die in de komende jaren nodig zal zijn in het mbo.

**Figuur 3.7 Benodigde instroom van leraren in het mbo periode 2017-2027 in fte (Bron: CentERdata)**



De vraag naar nieuwe instroom neemt de komende twee jaar wat toe en daarna weer iets af om in 2024 weer iets te stijgen. De hoogte van de instroom is in eerste instantie terug te voeren tot het feit dat het mbo de komende jaren te maken heeft met een grote uitstroom van ouder personeel. De daling daarna is weer terug te voeren op de te verwachte daling in leerlingaantallen (zie begin van dit hoofdstuk).

Omdat veel mbo leraren uit andere arbeidsmarkt sectoren afkomstig zijn is de leeftijd van deze leraren relatief hoog. Door de leeftijdsverdeling van docenten in het mbo worden de komende jaren veel pensioneringen verwacht waardoor nieuw personeel nodig is. Dit kan worden geïllustreerd met de leeftijd verdeling van leraren in het mbo die in de volgende grafiek te zien is.

**Figuur 3.8 Verwachte leeftijdsverdeling leraren mbo in 2017 (bron: CentERdata)**

.Te zien is dat het aandeel 55-plussers van 31 procent in 2008 is gestegen naar 39 procent in 2014. Weliswaar is de gemiddelde uittredeleeftijd in het onderwijs gestegen, dit zal niet voldoende zijn om dit op te vangen.

#### **Vooruitzicht**

Vooralsnog ziet het er naar uit dat het mbo kan voorzien in de benodigde leraren. Wel zullen voor vakken waarvoor de tekorten toenemen in het vo ook in het mbo problemen worden ervaren, alsmede voor specialistische technische vakken. Tevens geldt dat het mbo, veel meer dan het vo en het po, zal moeten concurreren op de arbeidsmarkt als de economie blijft aantrekken.

## 4 Bevoegdheid in het vo

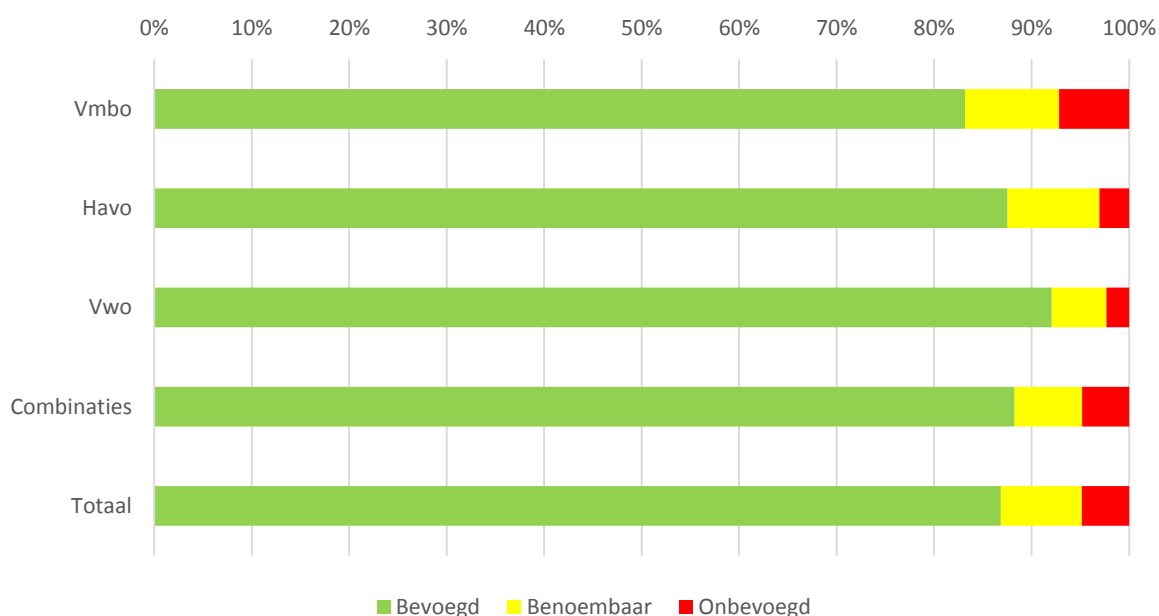
In het vorige hoofdstuk werd bij de arbeidsmarktramingen voor het vo al genoemd dat de huidige cijfers voor verwachte tekorten een onderschatting bevatten als er van wordt uitgegaan dat ook alle onbevoegd gegeven lessen voortaan door bevoegde docenten moeten worden gegeven.

De afgelopen maanden heeft weer een meting van de bevoegd gegeven lessen in het voortgezet onderwijs plaatsgevonden via het onderzoek IPTO. IPTO staat daarbij voor de Integrale Personeelstelling Onderwijs die het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) jaarlijks laat uitvoeren. Het betreft een telling op alle scholen in het voortgezet onderwijs (vo), waarbij voor al het lesgevend personeel gegevens worden verzameld over bevoegdheden en vakken. Bij het weergeven van de bevoegdheidspercentages wordt alleen gekeken naar vakken waarvoor een bevoegdheid kan worden bepaald (bijna 90% van gegeven lesuren)

### 4.1 Bevoegdheid en onderwijssoort

Van deze lessen 8 wordt 86,8% bevoegd gegeven wordt, zie figuur 4.1. Dit betreft vooral personen met het juiste diploma voor zowel het vak als de graadsector (eerste- of tweedegraads lesgebied) waarin men lesgeeft, maar het kan bijvoorbeeld ook een zogeheten teambevoegdheid betreffen. 8,3% van de lesuren wordt benoembaar gegeven. De personen die deze lessen geven zijn veelal in opleiding, maar men kan ook onderbevoegd zijn, dat wil zeggen eerstegraads les geven met een tweedegraads bevoegdheid voor dat vak. Dit mag (onder voorwaarden) gedurende één jaar en komt in 1,5% van het totaal aantal lesuren voor. Bij 4,8% van het totaal aantal lesuren gaat het om lesuren die onbevoegd gegeven worden. Tussen de verschillende onderwijssoorten zijn duidelijke verschillen waar te nemen.

**Figuur 4.1 Percentage bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lesuren naar onderwijstype, 2016 (Bron: CentERdata)**



Voor het vmbo geldt dat er relatief veel onbevoegdheid te vinden is in de beroepsgerichte vakken die daar gegeven worden, wat een belangrijke oorzaak is voor het hogere percentage onbevoegd gegeven lessen. De geringere onbevoegdheid in havo en vwo is ook terug te voeren op een geringere onbevoegdheid in het eerstegraadsgebied dat daarbinnen zit. . Voor de onbevoegd gegeven lesuren geldt overigens voor het overgrote merendeel dat deze worden gegeven door personen die wel een lesbevoegdheid hebben of daarvoor in opleiding zijn,



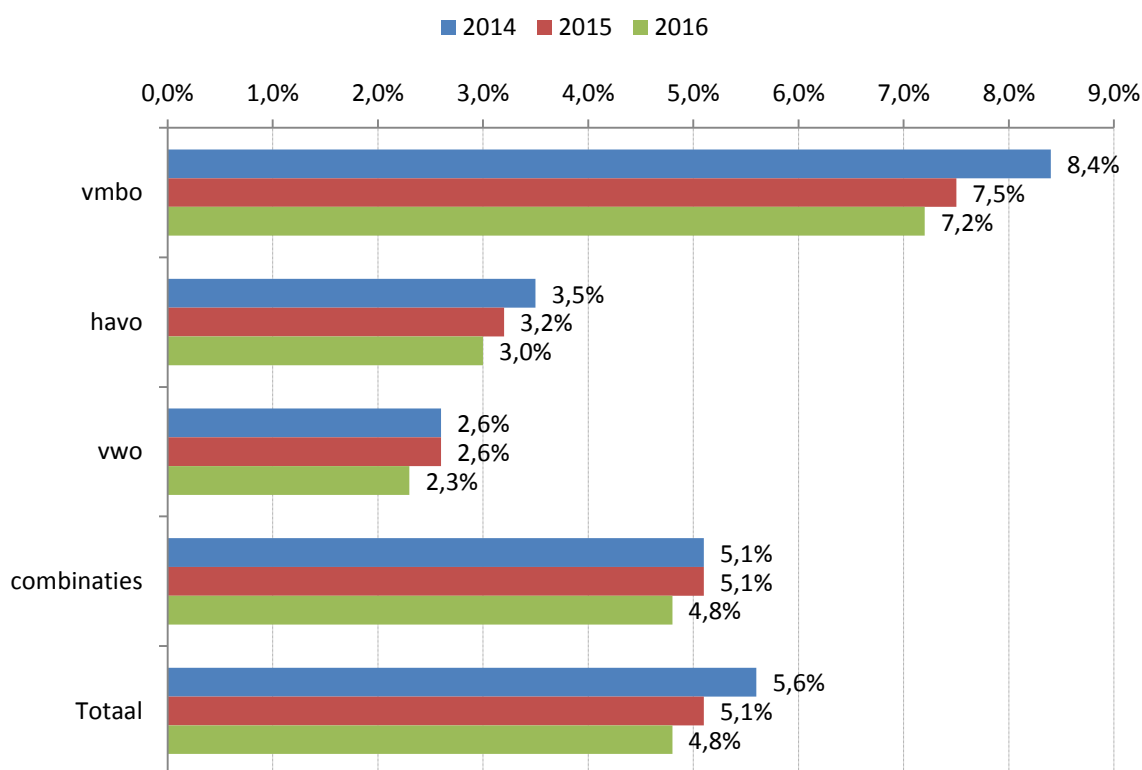
maar niet voor het juiste vak. Daarom spreken we ook over onbevoegd gegeven lessen en niet over onbevoegde docenten.

## 4.2 Ontwikkeling bevoegdheid laatste jaren

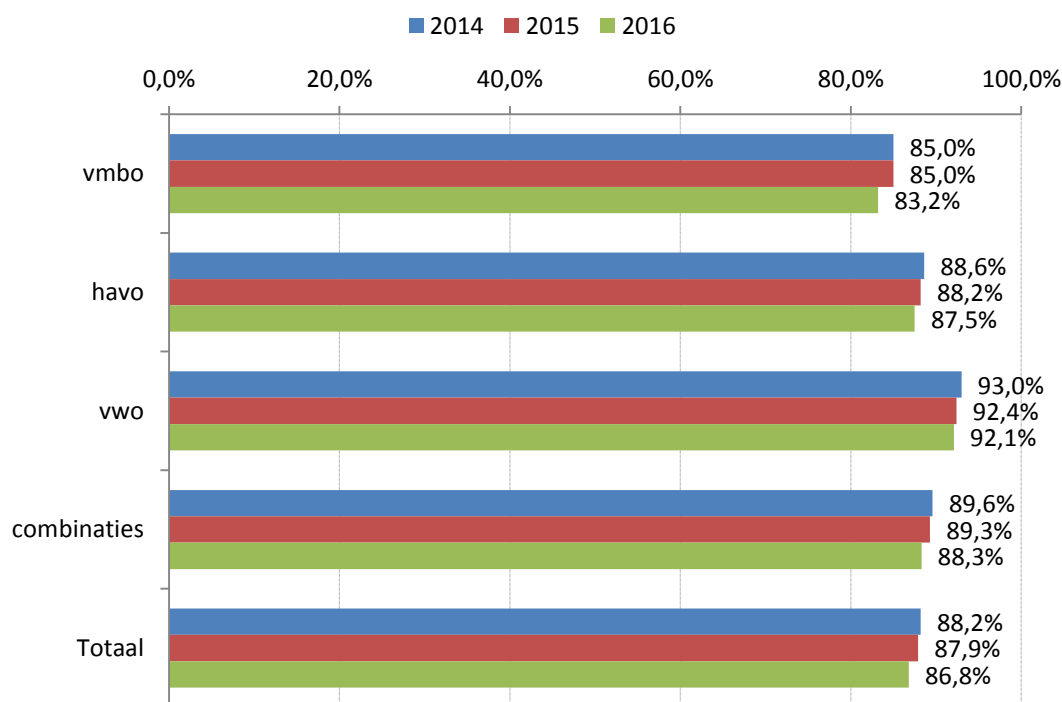
Bij de huidige manier van onderzoek doen wordt voor alle personen, waarbij een bevoegdheid niet op basis van bronnen (diplomabestand of oudere metingen) kan worden vastgesteld, aan de school gevraagd wat de benoemingsgrondslag voor de betreffende lessen is. Deze manier van meten is voor het schooljaar 2014/2015 het eerst gebruikt, daarom kunnen we nu een vergelijking over drie schooljaren presenteren.

Daarbij is te zien dat het percentage onbevoegd gegeven lessen overal aan het dalen is. De grootste daling is waar te nemen in het vmbo, waar ook de meeste winst op dit gebied te behalen is.

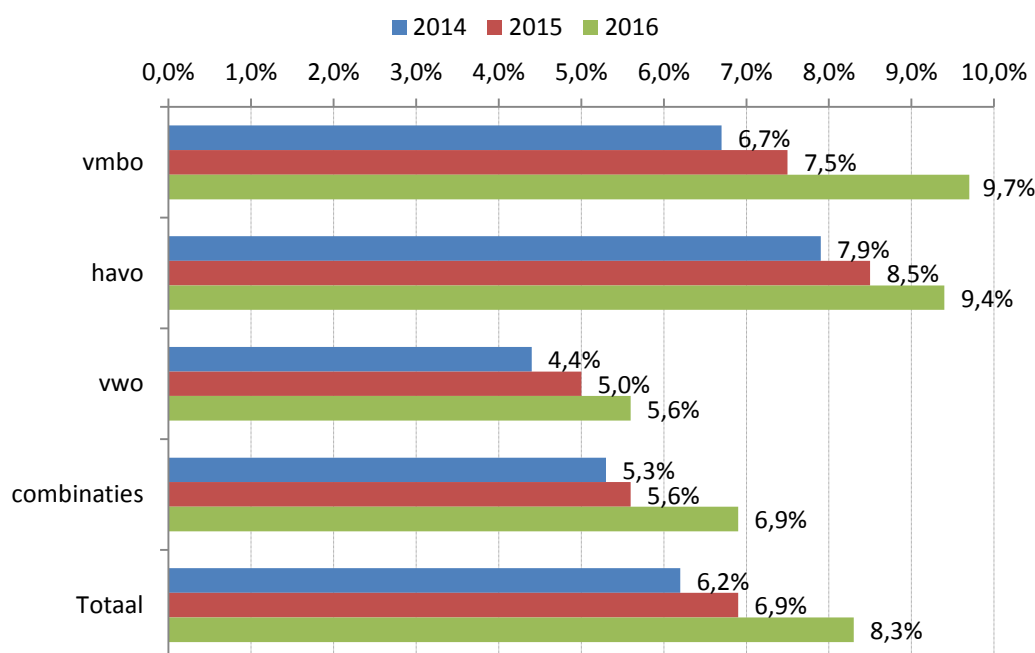
**Figuur 4.2 Percentage onbevoegd gegeven lessen 2014-2016 (bron: CentERdata)**



De volgende categorie is het aantal bevoegd gegeven lessen. Ook daar is een daling waar te nemen die het sterkste is bij het vmbo.

**Figuur 4.3 Percentage bevoegd gegeven lessen 2014-2016 (bron: CentERdata)**

De derde en laatste categorie is de benoembaar gegeven lessen. Logischerwijs is hier te zien dat deze categorie bij alle onderwijssoorten aan het toenemen is. Aangezien de meeste benoembaar gegeven lessen verzorgd worden door leraren die tegelijkertijd in opleiding zijn kan geconstateerd worden dat deze categorie toeneemt. Dit zou er op kunnen duiden dat meer leraren zich aan het bij- en omscholen zijn.

**Figuur 4.4 Percentage benoembaar gegeven lessen 2014-2016 (bron: CentERdata)**

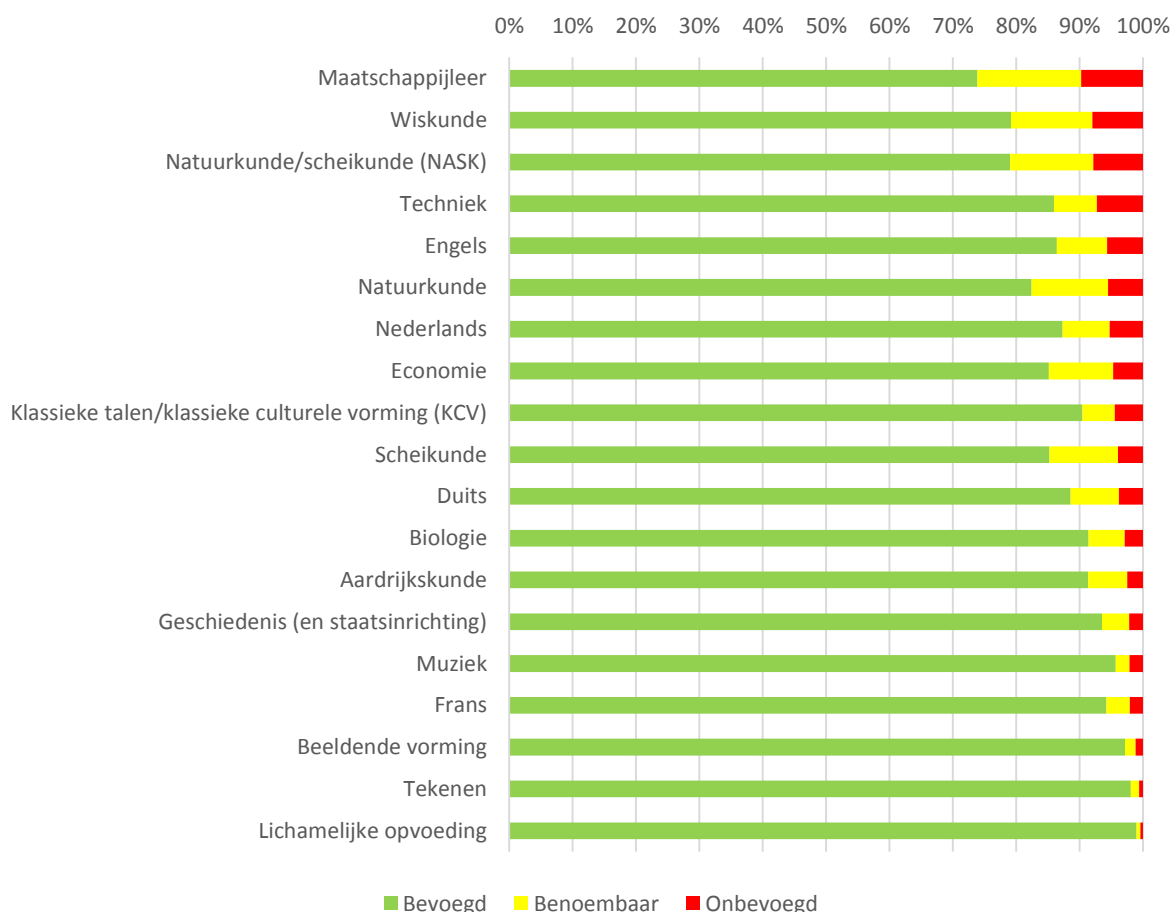
### 4.3 Bevoegdheden voor verschillende vakken

Als onderscheid gemaakt wordt naar de verschillende algemeen vormende (avo) vakken is te zien dat het percentage onbevoegd gegeven lessen hoger is voor de vakken die in het vorige hoofdstuk als tekortvakken zijn aangewezen. Een uitzondering daarop is maatschappijleer. Het is mogelijk dat deze lessen geregeld gegeven worden door personen die reeds een ander vak bevoegd geven en zo meer uren aanstelling kunnen krijgen.

Het hoogste percentage onbevoegd gegeven lesuren is te vinden bij Maatschappijleer (9,8%), Wiskunde (8,0%) en het combinatievak Natuurkunde/Scheikunde (7,8%). Uit de figuur blijkt dat ook (qua lesuren) grote vakken als Engels en Nederlands een hoger dan gemiddeld percentage onbevoegd gegeven lesuren kennen.

De percentages benoembaar gegeven lesuren voor Engels en Nederlands liggen met 7,9% resp. 7,4% aanzienlijk lager dan bij Wiskunde (12,8%) en wat lager dan het gemiddelde van 8,3% over alle vakken.

**Figuur 4.5 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar avo-vak 2016 (Bron CentERdata)**

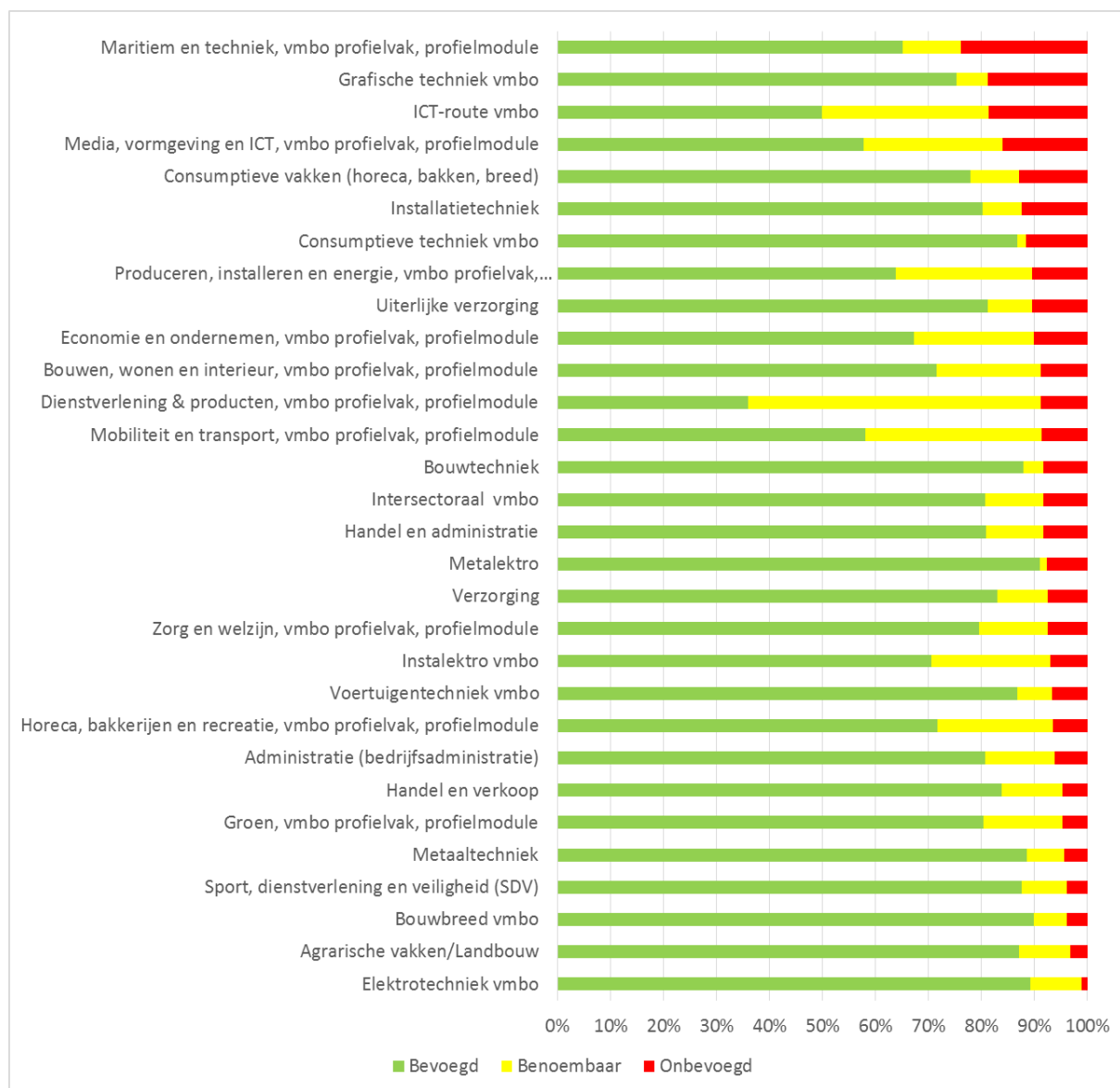


Vrijwel alle avo-vakken laten een daling in het onbevoegdheidspercentage ten opzichte van het jaar ervoor zien. Alleen Geschiedenis (+0,1 procentpunt), Lichamelijke opvoeding (+0,1 procentpunt) en Tekenen (+0,2 procentpunt) laten een beperkte stijging zien. Voor de drie grootste vakken geldt dat Engels, Nederlands en Wiskunde een daling van het percentage onbevoegd gegeven lesuren kennen van respectievelijk 0,4 , 0,5 en 0,7 procentpunt.

In het vmbo is er ook nog sprake van beroepsgerichte vakken. Daarvoor is, zoals gezegd, gemiddeld een wat hoger percentage onbevoegd gegeven lessen te zien. Bij deze vakken dient

bedacht te worden dat ze landelijk geïen vaak een relatief kleine omvang hebben, wat het vinden van een bevoegde docent kan bemoeilijken.

**Figuur 4.6 Percentages bevoegd, benoembaar en onbevoegd gegeven lessen naar beroepsgericht vak in het vmbo 2016 (Bron: CentERdata)**



## 5 Stille reserve

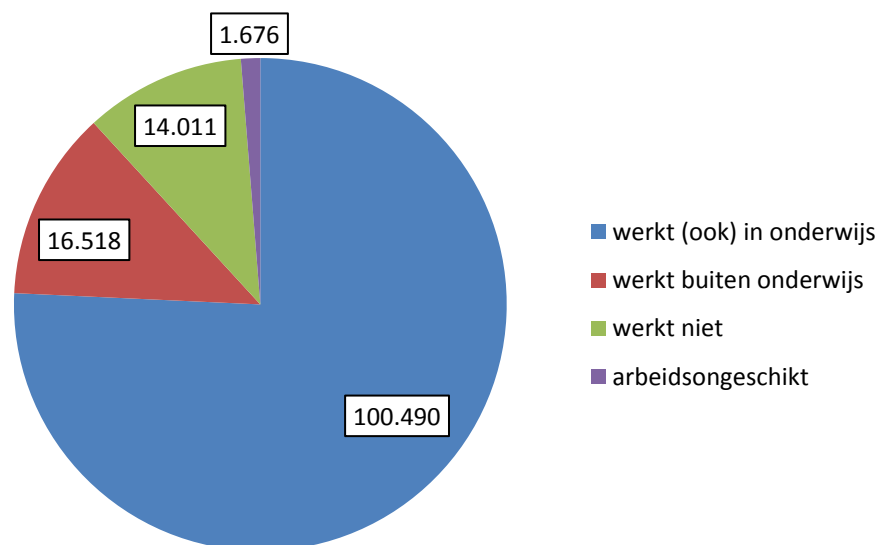
Voor het bestrijden van verwachte lerarentekorten kan onder andere een beroep gedaan worden op personen met een lesbevoegdheid die momenteel ergens anders werken of niet werken. Deze personen worden betiteld als de stille reserve.

Onderzoeksbureau CentERdata heeft hier in opdracht van het Ministerie van OCW onderzoek naar gedaan<sup>12</sup>. Hiervoor is van alle mensen waarvan bekend is dat zij een onderwijsbevoegdheid hebben voor het po, vo of mbo nagegaan wat volgens CBS-gegevens hun situatie op de arbeidsmarkt was per 1 oktober 2015. Bij dit onderzoek konden de gegevens van de meeste personen boven de 50 jaar niet worden betrokken, aangezien daar geen goede diplomagegevens voor beschikbaar zijn.

### 5.1 Stille reserve primair onderwijs

Het eerste onderwerp van aandacht is de vraag hoe groot de totale stille reserve voor het primair onderwijs in Nederland is (c.q. was op 1 oktober 2015). Zoals gezegd ontbreken de gegevens over de meeste personen boven de 50 jaar. Onderstaande gegevens zijn dus minimale aantallen, in werkelijkheid zijn de reserves hoger. In onze onderzoekspopulatie zijn de onderstaande gegevens zichtbaar voor degenen met een diploma pabo en/of sen<sup>13</sup>.

**Figuur 5.1 Wat is de Arbeidssituatie<sup>14</sup> van de personen met een lerarenopleiding Pabo/Sen op 1 oktober 2015 (Bron: CentERdata)**



Voor onze onderzoekspopulatie van 130 duizend mensen met een Pabo/Sen diploma geldt dat er bijna 17 duizend een andere baan hebben en 14 duizend geen baan hebben en niet arbeidsongeschikt zijn. Dus bestaat de groep die in principe in aanmerking kan komen voor een baan in het primair onderwijs uit minimaal 31 duizend personen.

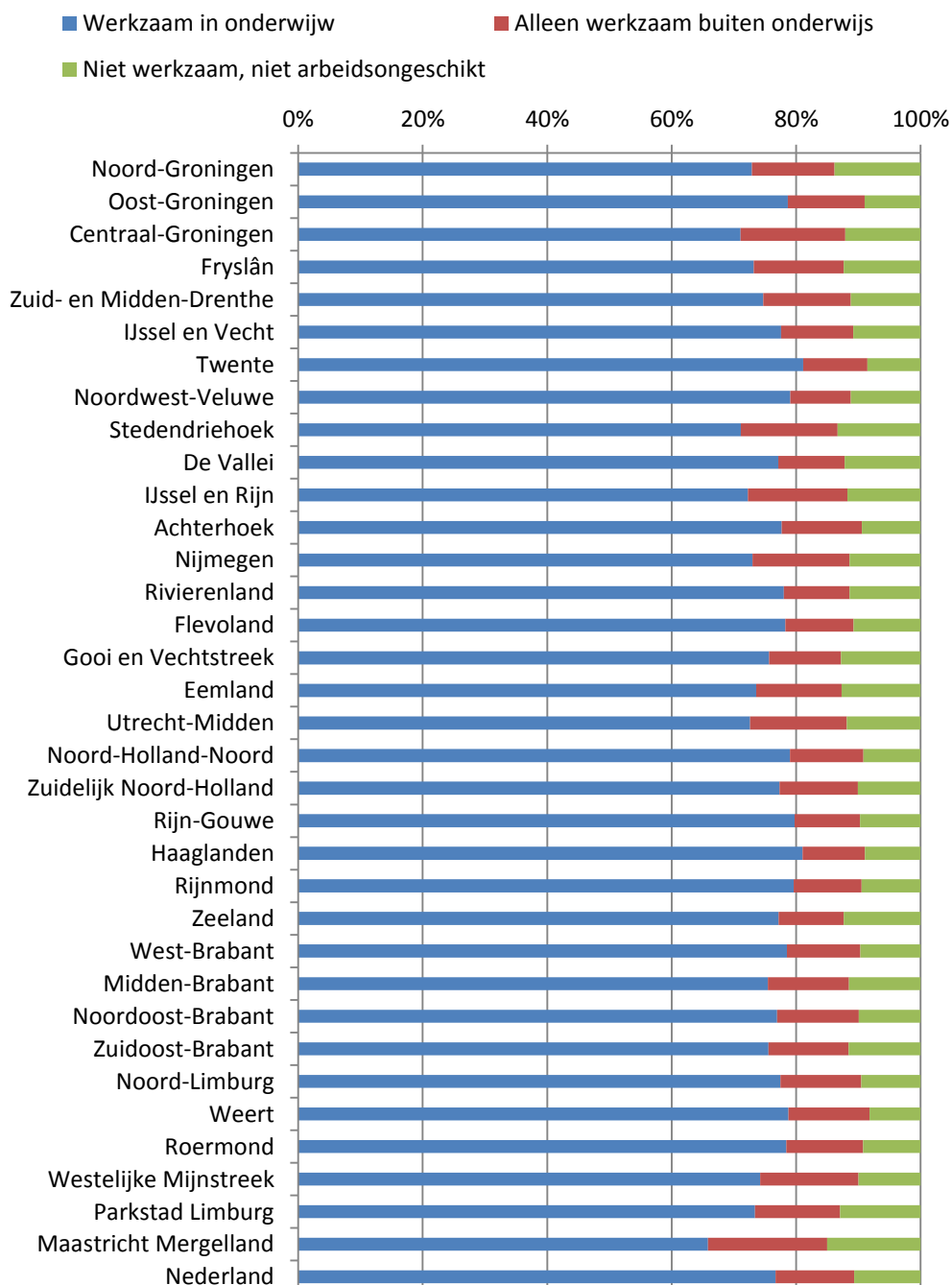
<sup>12</sup><https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/07/20/stille-reserve-aan-leraren-in-het-voortgezet-onderwijs-middelbaar-beroepsonderwijs-en-primair-onderwijs>

<sup>13</sup> Master special educational needs, gericht op het speciaal onderwijs.

<sup>14</sup> Personen die zowel in het onderwijs als daarbuiten werken zijn bij onderwijs ondergebracht. Personen die een inkomen uit een andere bron dan een dienstbetrekking hebben (zoals zzp-ers) zijn ondergebracht bij 'werkt niet en niet arbeidsongeschikt'.

Uitsplitsingen naar regio's laten zien dat de stille reserve door het hele land verspreid is. In de volgende grafiek zijn deze gegevens per RPA-gebied opgenomen. RPA staat voor Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid. De indeling in deze gebieden is een nationale indeling die een logische eenheid voor de arbeidsmarkt vormt, onder andere op grond van de mogelijkheid binnen dit gebied als forens in een andere gemeente werkzaam te zijn. Arbeidsmarktgegevens worden daarom vaak in RPA gebieden gepresenteerd.

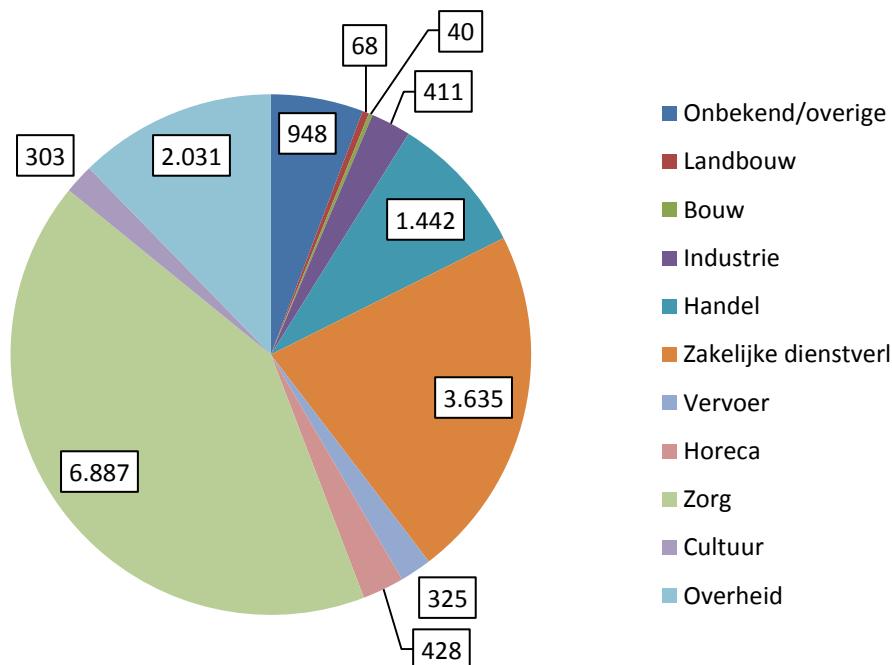
**Figuur 5.2 Verhouding leraren-stille reserve met een lerarenopleiding Pabo/Sen op 1 oktober 2015 naar RPA-regio (Bron: CentERdata)**



De verschillen in aandelen van de stille reserve zijn tussen de regio's niet zo groot. Dit betekent dat ook in de tekort regio's er een substantiële reserve is naar rato van het aantal als leraar werkenden.

Van de personen met een Pabo/Sen diploma die niet in het onderwijs werken, maar wel ergens anders, is nagegaan waar zij werkzaam zijn.

**Figuur 5.3 Sector waar mensen met een Pabo/Sen diploma werkzaam zijn die niet in het onderwijs werken per 1 oktober 2015 (bron: CentERdata)**



Van de in dit onderzoek gevonden stille reserve werken bijna 7 duizend personen in de zorg. In de zakelijke dienstverlening werken iets minder dan 4 duizend personen, maar daar kunnen mensen tussen zitten die via uitzendbureaus o.i.d. in het onderwijs werken (hun formele werkgever is dan onderdeel van de zakelijke dienstverlening). De overheid heeft minimaal 2 duizend mensen in dienst met een Pabo/sen diploma en de handel 1,5 duizend.

Te verwachten is dat bij de groep die de sen bevoegdheid heeft gehaald de aantrekkingskracht van de zorg wat groter is. Toch valt het verschil met de anderen wel mee. Van de mensen met een sen diploma (2.653 personen) werkt 50% in de zorg, van de overige groep met alleen pabo is dat 40%.

De verhouding over de sectoren is voor alle provincies terug te zien. In de provincies Gelderland, Zuid-Holland en Noord-Brabant zijn meer dan duizend personen met een pabo/sen diploma in de zorg werkzaam.

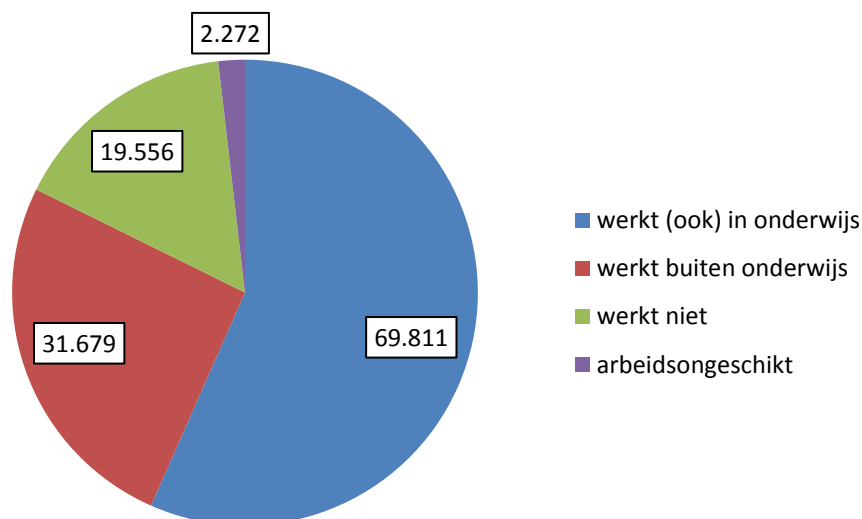
De helft van degenen die buiten het onderwijs werken verdient per uur minder dan 80% van het salaris van leraren, vergeleken met personen van hetzelfde geslacht en dezelfde leeftijdsgroep. In totaal verdient drie kwart van de stille reserve minder dan vergelijkbare personen die in het onderwijs werken.

Als gekeken wordt naar de gemiddelde aanstellingsomvang van de werkende personen met een Pabo/Sen diploma binnen en buiten het onderwijs (ook gecorrigeerd voor leeftijdsgroepen en geslacht) dan blijkt hier vrijwel geen verschil te zijn. Oftewel degenen die elders werken hebben doorgaans ongeveer dezelfde aanstellingsomvang als personen die in het onderwijs werken en hetzelfde geslacht hebben en even oud zijn.

## 5.2 Stille reserve voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs

Ook voor de groep die een bevoegdheid voor het vo of mbo heeft (lerarenopleiding HBO 2<sup>e</sup> graads, masteropleiding HBO of WO eerstegraads) is nagegaan wat de arbeidsmarktpositie is. Ook hier geldt dat personen boven de 50 vrijwel niet in de onderzoekspopulatie voorkomen en dit de minimale stille reserve per 1 oktober 2015 is.

**Figuur 5.4 Wat is de Arbeidssituatie van de personen met een lerarenopleiding voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs op 1 oktober 2015 (Bron: CentERdata)**



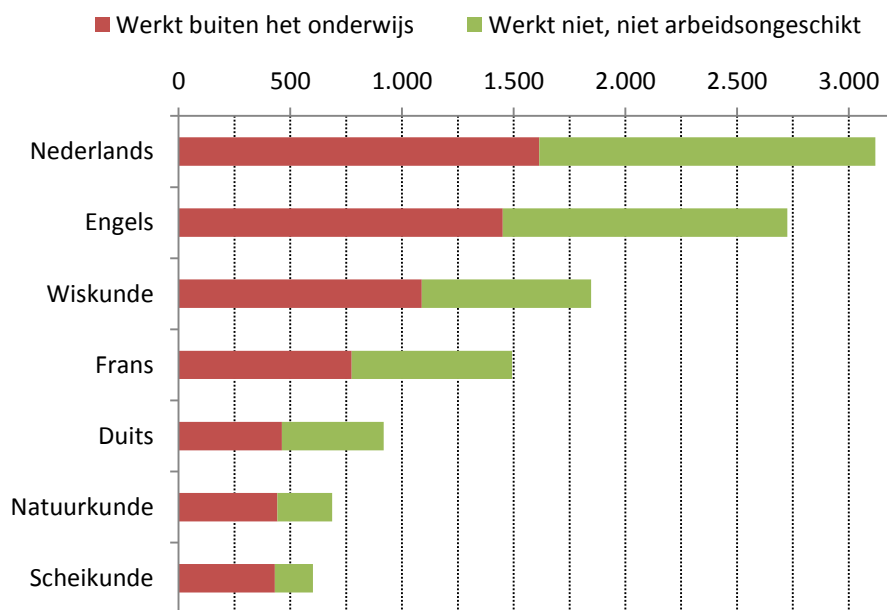
Dat een groter deel van degenen met een lesbevoegdheid vo/mbo buiten het onderwijs gaat werken dan degenen met een pabo/sen bleek al in het vorige hoofdstuk. Voor onze onderzoekspopulatie van 120 duizend mensen met een lerarenopleiding vo en mbo geldt dat er bijna 32 duizend een andere baan hebben en 20 duizend geen baan hebben en niet arbeidsongeschikt zijn. Dus bestaat de groep die in principe in aanmerking kan komen voor een baan in het voortgezet of middelbaar onderwijs uit minimaal 51 duizend personen.

Net als voor het po geldt dat de verschillen in aandelen van de stille reserve tussen regio's niet zo groot is. In alle regio's er een substantiële reserve naar rato van het aantal als leraar werkenden.

Voor het vo en mbo is tevens relevant in welke mate er een stille reserve voor verschillende vakken te vinden is. Vanzelfsprekend is het mogelijk dat iemand met een lesbevoegdheid in een bepaald vak aan de slag gaat in een ander vak en zich bij gaat scholen. In een dergelijk geval is het toegestaan dat deze persoon direct aan de slag gaat, waarbij binnen twee jaar het noodzakelijke diploma dient te worden behaald. Echter, personen die reeds over een bevoegdheid beschikken van een vak waarin leraren gezocht worden kunnen in principe direct aan de slag. De verhoudingen onderwijs/elders werken/niet werken zijn ongeveer gelijk bij al de vakken. Voor de meeste vakken is er een substantiële stille reserve potentieel beschikbaar voor een baan in het onderwijs. Onderstaand een grafiek waarin de stille reserve voor de vakken is opgenomen.



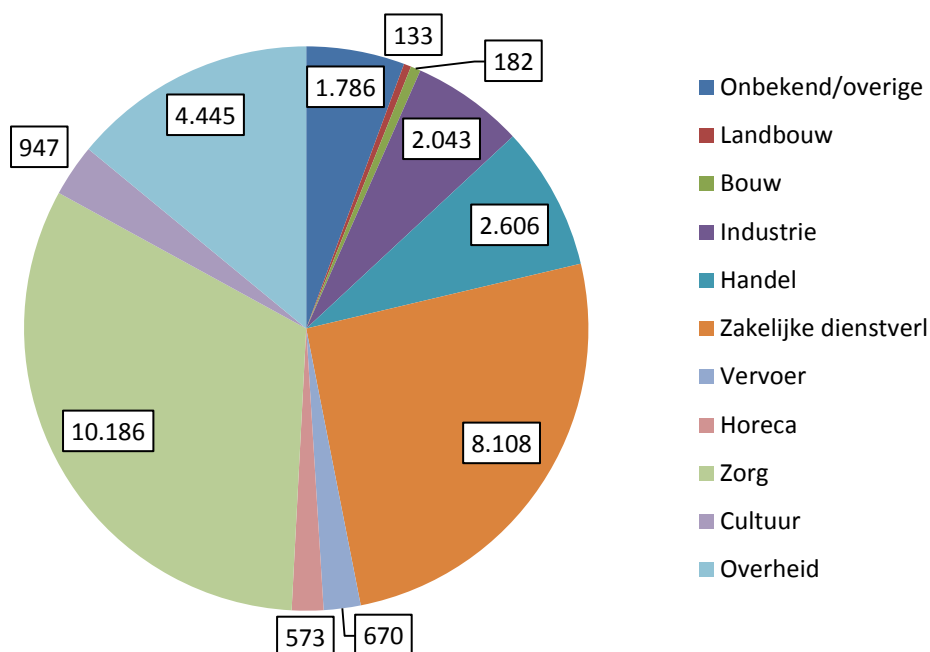
**Figuur 5.5 Stille reserve van personen met een diploma van de lerarenopleiding vo/mbo in de belangrijkste tekortvakken 1 oktober 2015 (bron: CentERdata).**



Voor Nederlands is er dus een stille reserve van minimaal 3 duizend personen beschikbaar. Ook voor het kleinste vak onder deze tekortvakken, Scheikunde, zien we een stille reserve: deze bedraagt minimaal ongeveer 600 personen.

Van de personen met een vo en mbo lesbevoegdheid niet in het onderwijs werken, maar wel ergens anders, is onderstaand te zien waar zij werkzaam zijn.

**Figuur 5.6 Sector waar mensen met een vo/mbo lerarenopleiding werkzaam zijn die niet in het onderwijs werken per 1 oktober 2015 (bron: CentERdata)**



Van de in dit onderzoek gevonden stille reserve werken ruim 10 duizend personen in de zorg. In de zakelijke dienstverlening iets meer dan 4 duizend personen, maar daar kunnen mensen tussen zitten die via uitzendbureaus o.i.d. in het onderwijs werken (hun formele werkgever is dan onderdeel van de zakelijke dienstverlening). De overheid heeft minimaal 4,5 duizend mensen in dienst met een vo en mbo lesbevoegdheid en de handel 2,5 duizend.

In de rapportage zijn bovenstaande gegevens ook uitgesplitst naar rpa-gebieden en naar de tekortvakken. De verhoudingen onderwijs/elders werken/niet werken zijn ongeveer gelijk bij al de vakken. Voor de meeste vakken is er een substantiële stille reserve potentieel beschikbaar voor een baan in het onderwijs. Ook als per regio gekeken wordt is dit het geval.

Bijna 40% van degenen met een vo/mbo lesbevoegdheid die buiten het onderwijs werken verdient minder dan 80% van het lerarensalaris, gecorrigeerd op geslacht en leeftijdsgroepen. In totaal verdient twee derde van de stille reserve minder dan vergelijkbare personen die in het onderwijs werken.

## 6 Primair Onderwijs anders organiseren

### 6.1 Waarom anders organiseren

De raming van de aanstaande tekorten in het primair onderwijs laat in paragraaf 4.2 een stijgende lijn in de komende 10 jaar zien die in 2027 uitkomt bij een tekort van meer dan 10 duizend fte. Vanzelfsprekend is de raming met meer onzekerheden omgeven naarmate er voor een langer tijd voor voorspeld, maar de tendens dat de tekorten alleen maar dreigen toe te nemen zonder uitzicht op een periode van daling of zelfs stabiliteit is duidelijk. Essentieel bij de ramingen is dat uitgegaan wordt van de benodigde leraren op het aantal verwachte leerlingen. Dat laatste aantal is overigens ook op de langere termijn vrij secuur te ramen.

De arbeidsmarktramingen gaan er van uit dat de verhouding tussen het aantal leerlingen en het aantal leraren (de zogenaamde leerling-leraar ratio) constant blijft. Er is ook geen aanwijzing om deze constante te wijzigen. Nu er een groot tekort aan leraren dreigt is het wellicht nuttig om het probleem van de andere kant te bekijken: als we een bepaald aantal fte aan leraren beschikbaar hebben, hoe kunnen we daarmee alle kinderen les geven? Hiermee komen we het terrein van het onderwijs anders organiseren van het onderwijs.

De afgelopen jaren is er al veel aandacht geweest voor het anders organiseren van het onderwijs. Essentieel hierbij is echter dat daarbij nooit als uitgangspunt is genomen dat er met minder leraren les moet worden gegeven. Concepten voor anders organiseren zijn doorgaans ontwikkeld vanuit onderwijskundige of pragmatische ideeën hoe er met de beschikbare middelen beter onderwijs kan worden gegeven. De kwaliteit van het onderwijs, de aantrekkelijkheid voor leerlingen en vaak ook het werkplezier van de werknemers staat daarbij voorop. Als er al vanuit pragmatische overwegingen anders georganiseerd wordt gaat het vaak om scholen die met leerlingdaling te maken hebben en daardoor kleine klassen van aansluitende jaren combineren en daar het lesgeven op aanpassen.

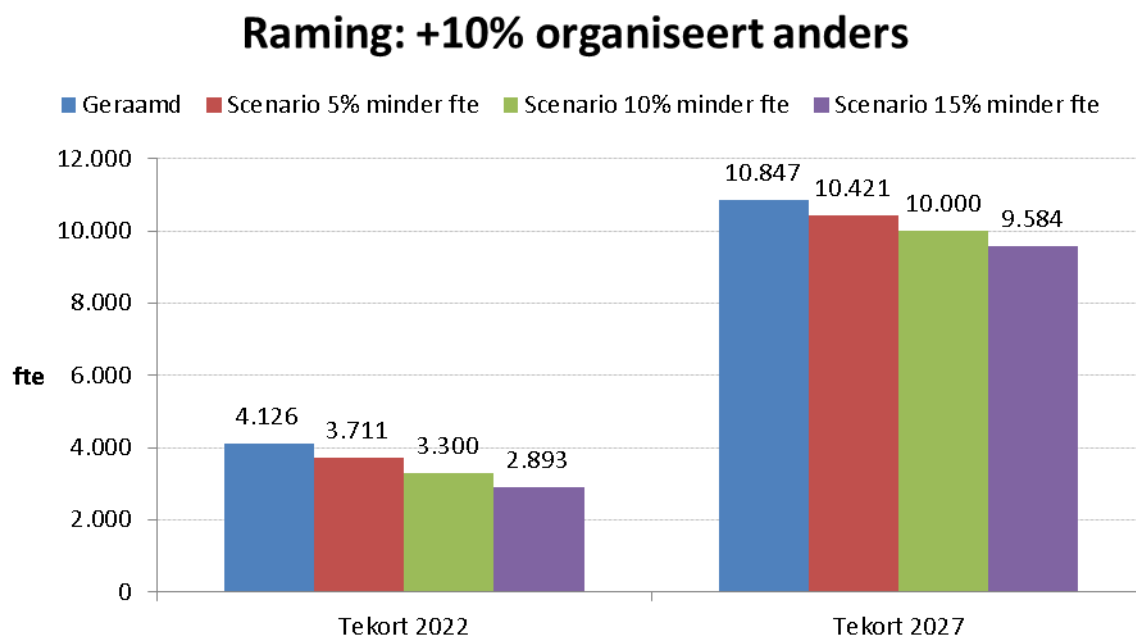
### 6.2 Mogelijke invloed op het lerarentekort

Bij de verschillende manieren van anders organiseren die vanuit het oogpunt van het lerarentekort interessant zijn wordt het team op de school niet alleen met leraren ingevuld maar ook met onderwijsassistenten, lerarenondersteuners of inhoudelijke deskundigen.

In opdracht van OCW is onderzoek uitgevoerd naar scholen die het anders organiseren reeds in de praktijk hebben gebracht. In dit onderzoek is de nadruk gelegd op de mate waarin dit anders organiseren er voor kan zorgen dat er minder fte's aan leraren nodig zijn. Het gaat dan vooral om vormen van anders organiseren waarbij het traditionele klassikale onderwijs wordt losgelaten en er meer gewerkt wordt met onderwijsassistenten, lerarenondersteuners en/of andere deskundigen. Naast een rechtstreekse besparing op het aantal benodigde fte aan leraren wordt door de scholen die het onderwijs anders organiseren ook gesteld dat dit het werk voor leraren aantrekkelijker kan maken, met als gevolg minder ziekteverzuim, minder vertrek van docenten en wellicht een grotere aantrekkingskracht van het beroep leraar voor mensen die er nu nog niet voor kiezen. Op basis van gegevens van scholen die reeds met een andere organisatievorm werken zijn scenario's opgesteld wat het zou kunnen betekenen als meer scholen hiervoor zouden kiezen.

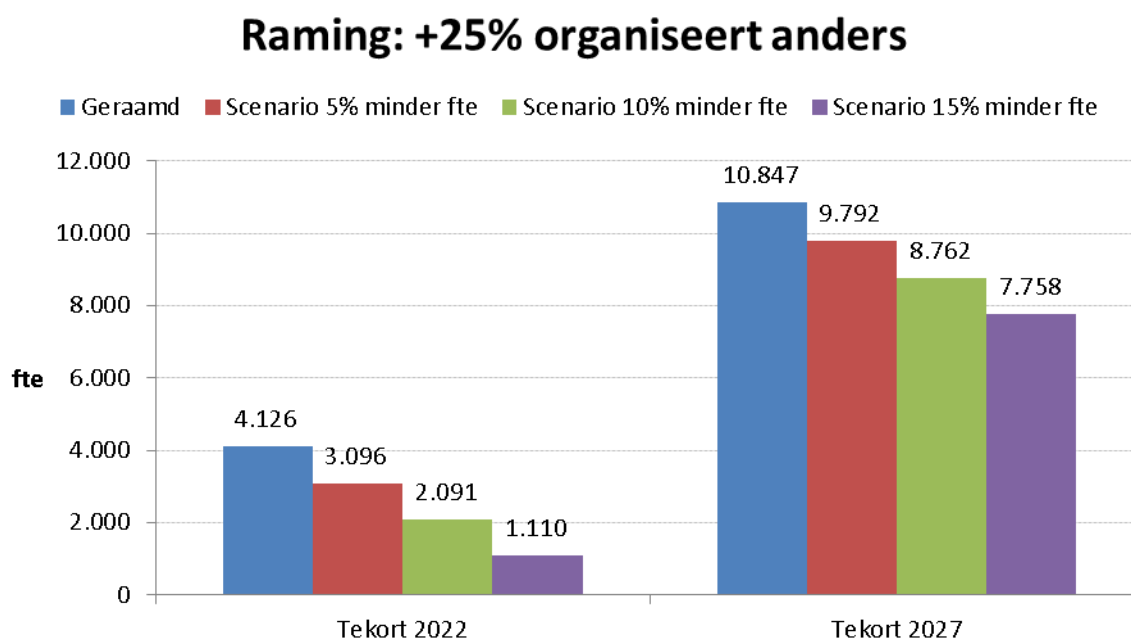
In het onderzoek geven scholen aan dat, mede afhankelijk van de gekozen methode, met anders organiseren tussen de 5% en 15% aan fte leraren minder nodig zijn. Om na te gaan wat hiervan de invloed op het lerarentekort zou kunnen zijn hieronder een aantal doorgerekende scenario's. Omdat niet duidelijk is wat precies de besparing is, worden scenario's gegeven voor een besparing met 5%, 10% of 15% van de fte. Wat zou dat betekenen voor het lerarentekort als een bepaald deel van de scholen anders zou organiseren?

**Figuur 6.1 Raming als 10% extra van de scholen anders gaat organiseren (bron: CentERdata)**



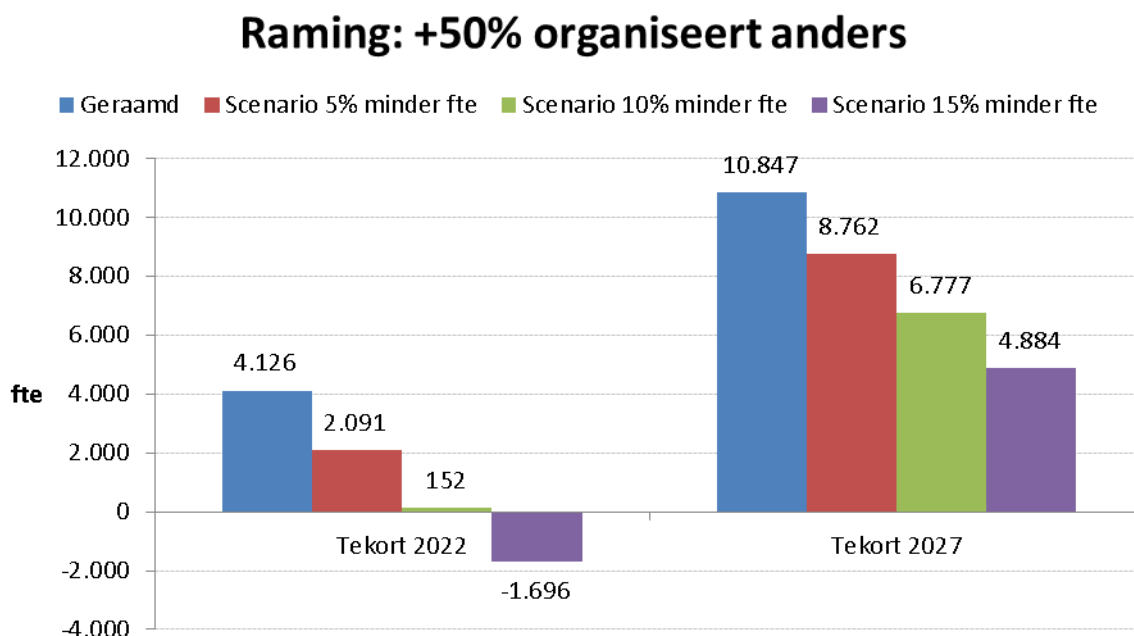
In de grafiek is te zien dat met name op de middellange termijn van 5 jaar er een grote invloed op de hoogte van het lerarentekort zou zijn, dit neemt maximaal met 30% af naar 2.983 fte. Op de langere termijn zou de het tekort maximaal met 12% afnemen

**Figuur 6.2 Raming als 50% extra van de scholing extra anders gaat organiseren (bron: CentERdata)**



Als een kwart van de scholen zou overstappen op anders organiseren zou dit een grote invloed hebben op het tekort op de middellange termijn. In 20122 zou dit tussen de 25% en 75% minder zijn. Op de lange termijn zou maximaal 24% van het tekort verdwenen zijn.

**Figuur 6.3 Raming als 50% extra van de scholen anders gaat organiseren (bron: CentERdata)**



Dit onrealistische scenario zou op korte termijn zelfs in het extreme geval zelfs een overschot aan leraren veroorzaken. Interessanter is te zien dat ook met dit scenario er op langere termijn nog een tekort aan leraren dreigt.

### 6.3 Kanttekeningen en extra opbrengsten

Bovenstaande grafieken laten berekeningen van scenario's zien.

- Accommodaties van scholen zijn niet altijd geschikt voor andere werkvormen
- Minder fte aan leraren betekent wel dat er meer fte van ander personeel moet worden aangenomen. Deels zullen dat onderwijsondersteuners en leraar ondersteuners zijn. Of daarvan voldoende mensen met de benodigde capaciteit voor beschikbaar zijn is nog maar de vraag.
- De scholen die reeds aan anders organiseren doen, hebben dat doorgaans vanuit een ander perspectief dan het aantal benodigde leraren opgezet. Dit betekent dat een school hiertoe alleen over kan gaan als bestuur, leraren en ouders ook de onderwijskundige filosofie achter de andere manier van het onderwijs organiseren onderschrijven.

Een uitkomst van het onderzoek naar het anders organiseren was dat er volgens degenen die nu het onderwijs anders organiseren ook andere opbrengsten te verwachten zijn:

1. *Minder ziekteverzuim.* Op scholen waar het werk anders georganiseerd is, werken leraren prettiger en ervaren zij daarom ook minder werkdruk en is er minder ziekteverzuim. Redenen daarvoor zijn dat enerzijds taken uit handen worden genomen die niet bij het lesgeven horen en anderzijds dat men zich deels kan toelagen op nieuwe manieren van kennisoverdracht en zo zelf in ontwikkeling kan blijven. Als dit daadwerkelijk een besparing in het ziekteverzuim zou opleveren zou dit naar schatting jaarlijks een vermindering van het tekort op kunnen leveren tussen de 8 en 23 fte als 10% van de scholen anders gaan organiseren. Als alle scholen anders organiseren zou dit kunnen oplopen tot een jaarlijkse verlaging van het tekort tussen 39 en 117 fte.

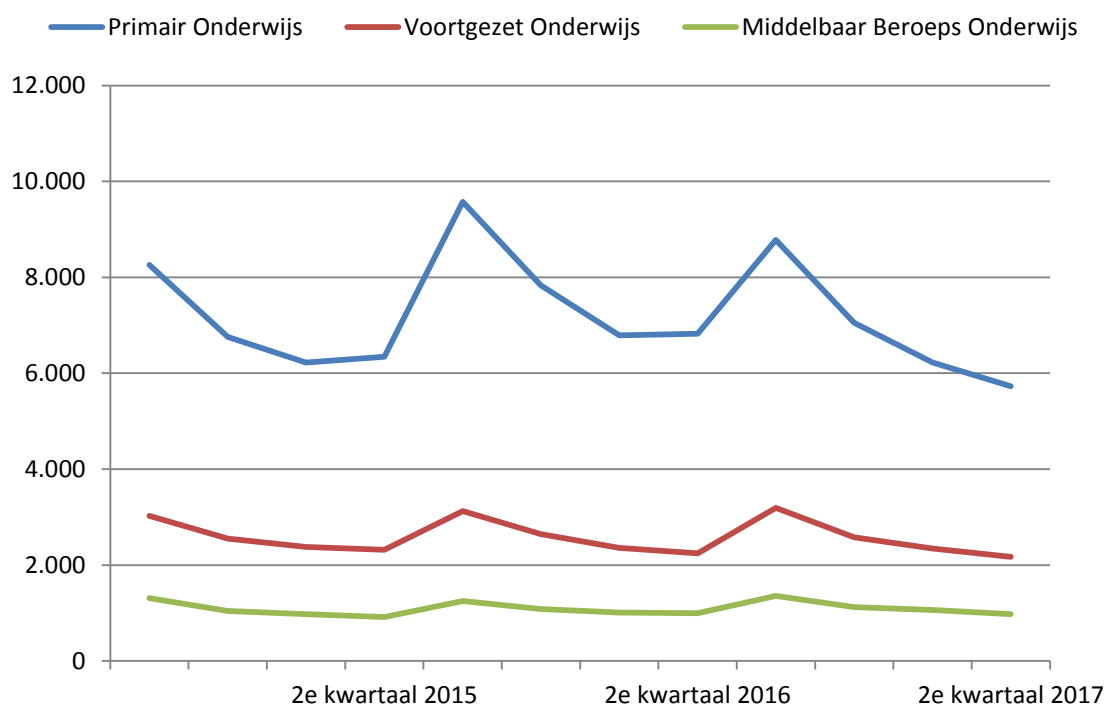
2. *Lagere uitstroom van leraren.* Omdat het prettig werken is en men door de andere wijze van organiseren meer promotiemogelijkheden kan hebben zouden minder (jonge) leraren het onderwijs verlaten. Als de van leraren beneden de 50 jaar met een kwart zou afnemen kunnen we de volgende schattingen maken. Als 10% van de scholen over zou gaan op anders organiseren kunnen we op grond hiervan in 2022 130 fte minder tekort verwachten en in 2027 162 fte minder, Als alle scholen op anders organiseren over zouden stappen betekent dit in 2022 een vermindering van het tekort met 1.298 fte en in 2027 een vermindering met 1.722 fte.
3. *Hoger instroom bij de pabo.* Omdat het beroep aantrekkelijker wordt zullen de pabo's meer studenten trekken. Vanwege de toename van carrièremogelijkheden zou het beroep leraar ook aantrekkelijker zijn voor mannen. Als door het anders organiseren de sector als geheel een grotere aantrekkingskracht krijgt kan het lerarentekort ook afnemen. Bij een stijging van het aantal pabo afgestudeerden met 1% neemt het verwachte tekort in 2022 af met 103 fte, bij een stijging van 5% met 515 fte. Voor 2027 betekent een stijging van het aantal afgestudeerden met 1% een afname van het verwachte tekort met 166 fte, een stijging met 5% betekent een afname van het tekort met 813 fte.

## 7 WW-uitkeringen

In figuur 7.1 is de ontwikkeling van het totale aantal WW-uitkeringen per sector zichtbaar gemaakt tot en met het eind van het 2<sup>e</sup> kwartaal 2017. Om een goed beeld te kunnen geven van de ontwikkeling, wordt in de figuur teruggekeken over een periode van 3 jaar. De gegevens over de WW-uitkeringen betreffen al het personeel uit de sector, dus niet exclusief leraren.

De WW-instroom in het onderwijs wordt gekenmerkt door relatief sterke seizoensinvloeden, met name door de zogenoemde "zomerpiek". Vooral bij de sector primair onderwijs is deze goed zichtbaar.

**Figuur 7.1 Drie-jaars ontwikkeling totaal aantal WW-uitkeringen t/m 2e kwartaal 2017 (bron: BZK, [www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers))**

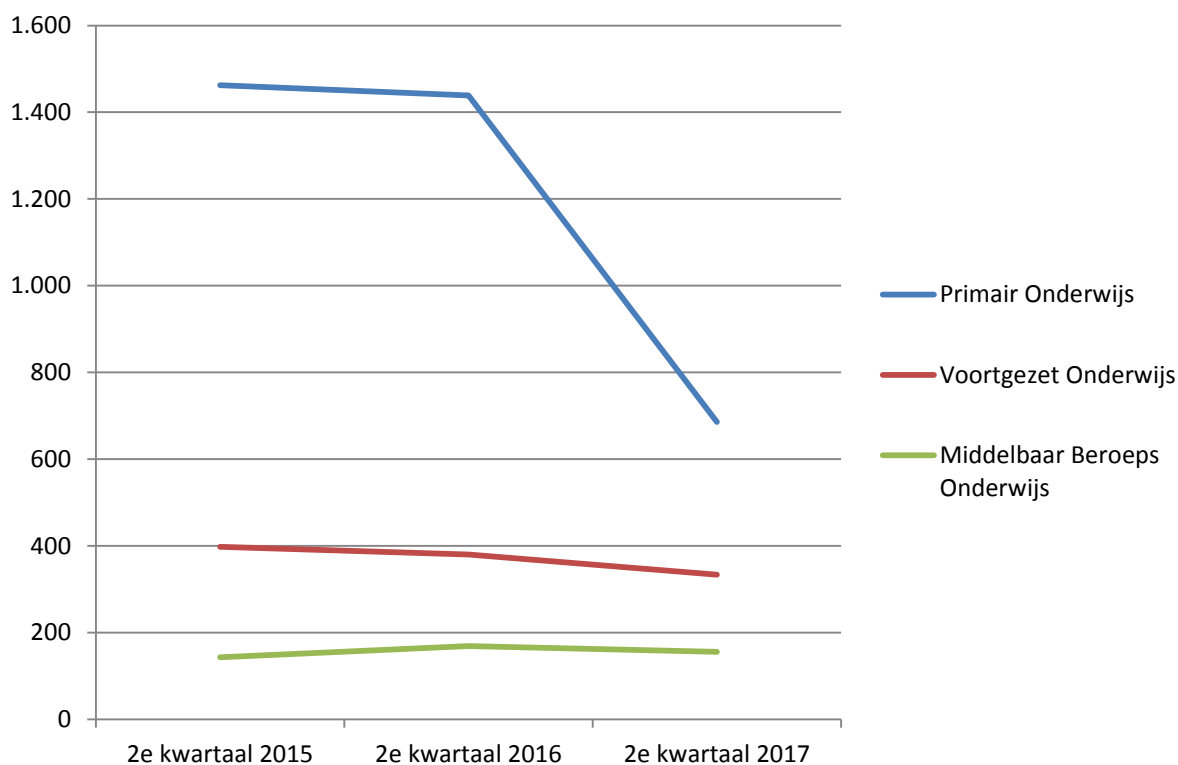


Uit de figuur valt op te maken dat vooral in de sector po het aantal WW-uitkeringen in het afgelopen jaar fors is gedaald. In de sectoren vo en mbo is er sprake van een (lichte) daling van het aantal uitkeringen.

In het onderwijs is ook nog sprake van een bovenwettelijke uitkering die volgt op het aflopen van de WW-uitkering, de zogenaamde aansluitende uitkering. In het primair onderwijs gaat het daarbij in het tweede kwartaal van 2017 om 3.243 aansluitende uitkeringen, in het voortgezet onderwijs om 1.173 en in het middelbaar beroepsonderwijs om 344.

De daling van het aantal WW-uitkeringen in het po is terug te voeren op een sterke daling van de instroom in de WW, zoals in de volgende figuur is te zien:

**Figuur 7.2 Instroom in de WW in het 2<sup>e</sup> kwartaal van de jaren 2015, 2016 en 2017 vanuit het po, vo en mbo. (bron: BZK, [www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl/cijfers))**



Het aantal WW'ers is een indicator van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het onderwijs. Wel moet in gedachten worden gehouden dat dit niet gelijk is aan het totaal aantal werklozen of werkzoekenden. Zowel de werkzoekenden die (nog) niet via een baan in het onderwijs in de WW zijn terechtgekomen, als mensen die - zonder een nieuwe baan te vinden - het einde van hun WW-rechten hebben bereikt, komen in deze cijfers niet voor.

De daling van het aantal WW uitkeringen in het primair onderwijs is een positieve ontwikkeling. Het aantal personen met een aansluitende uitkering in het po zal de komende jaren echter toenemen (zie tabel 6.1). Na de piek in de instroom in de voorbije jaren, stromen met name de oudere werklozen vanuit een WW uitkering door naar de aansluitende uitkering op basis van de WOPO<sup>15</sup>. De verwachting die het Participatiefonds in zijn begroting uitspreekt, is dat dit in 2018 verder zal toenemen. Reden voor het Participatiefonds om, mede door het aankomende lerarentekort in het po, extra re-integratieactiviteiten te ontplooiën. Een voorbeeld daarvan is de recente speeddates die zijn georganiseerd, waarbij in regionale setting werkgevers en werklozen uit de bakken van het Participatiefonds elkaar kunnen ontmoeten om een match tot stand te laten komen en vacatures te vervullen.

**Tabel 7.1 Aantal aansluitende uitkeringen in het primair onderwijs per ultimo kwartaal (bron: Participatiefonds)**

2015		2016				2017	
III	IV	I	II	III	IV	I	II
2.146	2.349	2.490	2.561	2.710	2.999	3.099	3.243

Uit analyses blijkt dat het merendeel van degenen met een (langdurige) werkloosheidsuitkering boven de 55 jaar is. Bij plannen om deze groep te activeren voor de arbeidsmarkt dient overigens bedacht te worden dat de meeste uitkeringen worden verstrekt aan mensen die wonen in gebieden waar de minste tekorten zijn.

<sup>15</sup> Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs. Onderdeel van de cao po.

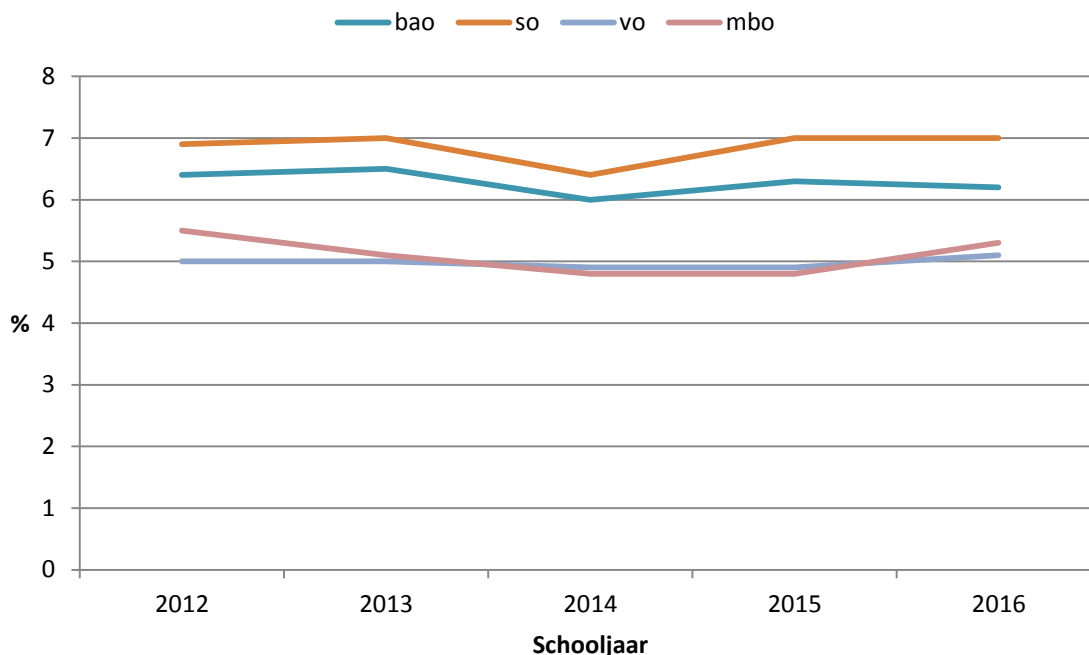


## 8 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

### 8.1 Ziekteverzuim

Onderstaand de ziekteverzuimpercentages (aantal verzuimde uren op totale werkuren) in de verschillende sectoren in de laatste vijf jaar.

**Figuur 8.1 Ziekteverzuimpercentage in de onderwijssectoren (Bron: Regioplan, DUO, VO-raad, het Arboservicepunt BVE)**



Het ziekteverzuim in de onderwijssectoren laat over de afgelopen jaren een redelijk stabiel beeld zien. De verschillende onderwijssectoren bevinden zich ieder rond een ander 'niveau' van ziekteverzuim. Deze verschillen kunnen deels worden verklaard door de aard en zwaarte van de werkzaamheden, deels door kenmerken van het personeelsbestand (zoals aandeel vrouwen en parttimers in het po). In algemene zin kunnen factoren als de ervaren werkdruk of specifiek beleid gericht op ziekteverzuim binnen een bepaalde sector hierop van invloed zijn.

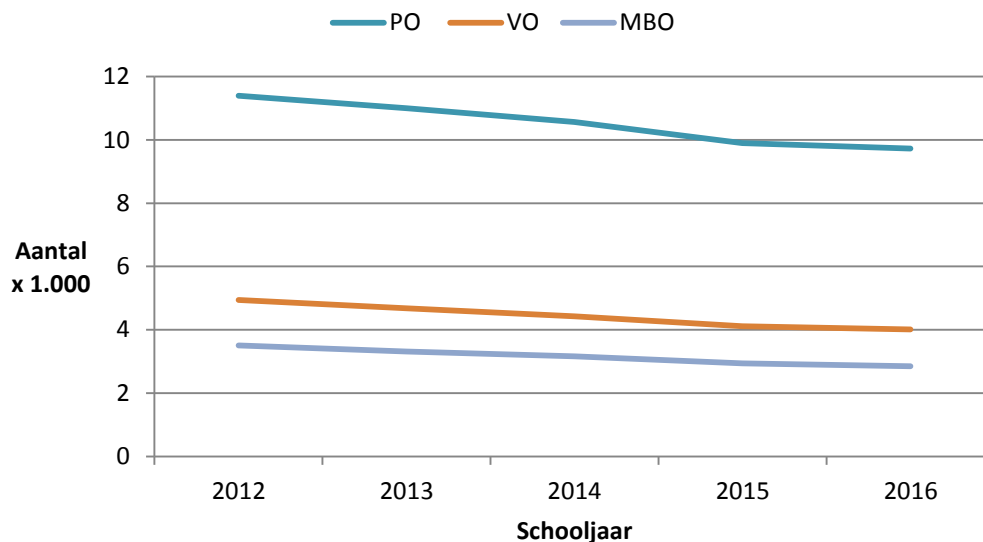
De lichte daling in 2014 is in het po en vo is weer ongedaan gemaakt in de opvolgende jaren. In het mbo is dit een jaar later te zien.

Vergeleken met andere sectoren laat de ontwikkeling van het ziekteverzuim hetzelfde beeld zien. Het niveau van het ziekteverzuim in de onderwijssectoren po, vo en mbo ligt boven het landelijk cijfer voor ziekteverzuim (3,8% in 2016 volgens het CBS). Dit kan deels worden verklaard doordat de registratie in met name de sectoren po en vo zeer volledig is. Verder spelen ook de eerder genoemde achtergrondkenmerken van het personeel een rol.

## 8.2 Arbeidsongeschiktheid

Onderstaand de aantallen personen afkomstig uit het onderwijs die de afgelopen jaren een ongeschiktheidsuitkering hadden.

**Figuur 8.2 Arbeidsongeschiktheid WAO en WIA in aantallen personen per jaar per onderwijssoort (bron: BZK, [www.kennisopenbaarbestuur.nl](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl))**



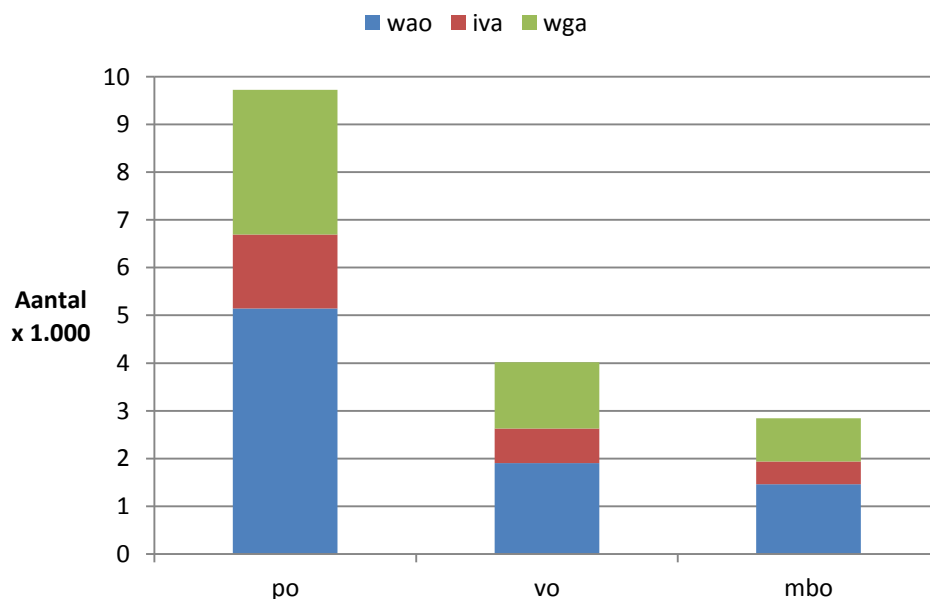
De arbeidsongeschiktheid in de sectoren po, vo en mbo neemt in zijn totaliteit af, mede vanwege de strengere toelating tot de WIA-uitkeringen die ook zichtbaar is in het onderwijs..

De daling is een landelijke trend. In 2003 waren er in Nederland bijna 13 arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (inclusief Wajong), op elke 100 personen in de werkzame beroepsbevolking, in 2016 zijn dat er 10<sup>16</sup>. Bij dat laatste cijfer steekt het onderwijs gunstig af. Als we de aantallen personen afkomstig uit het onderwijs met een arbeidsongeschiktheidsuitkering combineren met de werkgelegenheid in personen in de onderwijssectoren, komen we op nog geen 6 op de 100 personen in het po en mbo en nog geen 4 op de 100 personen in het vo.

In de volgende grafiek is een onderverdeling te vinden naar de specifieke uitkeringen die mensen afkomstig uit het onderwijs in 2016 ontvingen.

<sup>16</sup> CBS 2016: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/36/aantal-arbeidsongeschiktheidsuitkeringen-daalt-licht>

**Figuur 8.3 Specifieke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in aantallen personen in 2016 per onderwijssoort (bron: BZK, [www.kennisopenbaarbestuur.nl](http://www.kennisopenbaarbestuur.nl))**



Toelichting: De WIA vervangt als wet de WAO, waardoor de WAO-uitkeringen oude rechten betreffen en per jaar minder vaak voor zullen komen. De WIA is weer verdeeld in twee uitkeringen: de WGA-uitkering en de IVA-uitkering.

WGA staat voor: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Deze regeling is bedoeld voor mensen die 2 jaar of langer ziek zijn en (in de toekomst) kunnen werken. De IVA staat voor Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten en is bedoeld voor mensen die niet of nauwelijks kunnen werken en een kleine kans op herstel hebben.

In de grafiek is te zien dat de meerderheid van de mensen die vanuit het onderwijs een uitkering krachtens de WIA hebben een WGA-uitkering hebben en dat van hen dus een herstel in geschiktheid voor arbeid op termijn wordt verwacht.

## 9 Cao's en functiemix

### 9.1 Stand van zaken cao's onderwijssectoren

Vrijwel alle onderwijssectoren hebben in 2016 een nieuwe cao afgesloten met de vakorganisaties die doorloopt tot in 2017 en soms tot in 2018. De gemiddelde loonstijging in 2016-2017 komt uit op respectievelijk: 2,8% en 1%.

De Wet werk en zekerheid was ook in deze periode nog onderwerp van gesprek. In het primair onderwijs is uiteindelijk een uitzondering op de wet gerealiseerd voor twee jaar alleen in de maanden januari, februari en maart om kortdurend invallen wegens ziekte makkelijker te maken.

Veel aandacht heeft ook de banenafpraak gevraagd. Voor de komende jaren zal de aanpak bij de overheid om de doelstelling te halen worden geïntensiveerd.

De looptijd van de cao's:

- PO: 1 juli 2016 tot 1 oktober 2017.
- VO: 1 juli 2016 tot 1 oktober 2017
- MBO: 1 juli 2016 tot 1 oktober 2017
- HBO: 1 april 2016 tot 1 april 2018
- WO: 2 juli 2016 tot 1 juli 2017
- OI: 1 januari 2017 t/m 31 december 2017

#### **Bovenwettelijke) Werkloosheidsregeling**

In alle onderwijssectoren is of wordt het derde WW-jaar in de cao gerepareerd. Bij de universiteiten en hogescholen overleggen sociale partners nog daarover. In de sectoren po, vo en mbo zijn voor bijzondere onderwijsinstellingen de bovenwettelijke WW-regelingen versoberd.

### 9.2 Functiemix

Onderstaand de realisatiecijfers van de functiemix voor de verschillende sectoren tot en met het schooljaar 2016/2017.

**Tabel 9.1 Functiemix bao in fte's, in procenten  
(bron [www.onderwijsincijfers.nl](http://www.onderwijsincijfers.nl))**

	Salarisschaal		
	LA	LB	LC
<b>2012</b>	82,0	17,9	0,2
<b>2013</b>	78,6	21,1	0,2
<b>2014</b>	75,5	24,2	0,3
<b>2015</b>	74,1	25,5	0,3
<b>2016</b>	73,6	26,0	0,3

**Tabel 9.2 Functiemix sbao in fte's, in procenten  
(bron [www.onderwijsincijfers.nl](http://www.onderwijsincijfers.nl))**

	Salarisschaal		
	LA	LB	LC
<b>2012</b>	0,3	91,3	8,4
<b>2013</b>	0,2	89,8	9,9
<b>2014</b>	0,3	88,3	11,3
<b>2015</b>	0,4	86,8	12,8
<b>2016</b>	0,4	86,3	13,2

**Tabel 9.3 Functiemix vo binnen Randstadregio's.  
In fte's, in procenten (bron [www.onderwijsincijfers.nl](http://www.onderwijsincijfers.nl))**

	Salarisschaal			
	LB	LC	LD	LE
<b>2012</b>	36,5	43,0	20,3	0,2
<b>2013</b>	35,4	43,5	20,9	0,2
<b>2014</b>	31,5	40,2	28,1	0,2
<b>2015</b>	31,5	40,2	28,1	0,2
<b>2016</b>	32,7	39,3	27,7	0,2

**Tabel 9.4 Functiemix vo buiten Randstadregio's.  
In fte's, in procenten (bron [www.onderwijsincijfers.nl](http://www.onderwijsincijfers.nl))**

	Salarisschaal			
	LB	LC	LD	LE
<b>2012</b>	55,7	23,7	20,3	0,2
<b>2013</b>	54,5	24,4	20,6	0,2
<b>2014</b>	49,4	23,8	26,5	0,2
<b>2015</b>	48,8	24,6	26,0	0,1
<b>2016</b>	49,5	24,8	25,2	0,1

Voor meer informatie over de functiemix zie [www.functiemix.nl](http://www.functiemix.nl).