

Vergaderjaar 2013–2014

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 173

**BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN
ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 november 2013

Hierbij ontvangt u het rapport «De vraag naar onderwijspersoneel in po, vo en mbo 2013–2025» van CentERdata en een notitie van het Centraal Planbureau over de arbeidsmarkt van leraren¹. Terwijl in de onlangs aan u toegestuurde Lerarenagenda de kwaliteit van het leraarsvak centraal staat (Kamerstuk 27 923, nr. 171), gaat het in deze twee rapporten vooral om de kwantitatieve ontwikkeling van vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt voor het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs op lange termijn.

Het CPB gaat in de notitie in op vier vragen:

1. Welke knelpunten voorzien recente ramingen van de arbeidsmarkt voor leraren in primair en voortgezet onderwijs?
2. Hoe werkt de arbeidsmarkt voor leraren? Wat kenmerkt vraag en aanbod en welke aanpassingsprocessen spelen een rol?
3. Hoe heeft de arbeidsmarkt zich de afgelopen jaren ontwikkeld en welke aanpassingsprocessen zijn in de cijfers terug te zien?
4. Welke mogelijkheden heeft de overheid om de onderwijsarbeidsmarkt in goede banen te leiden?

Hieronder volgen de belangrijkste bevindingen, gevolgd door een beleidsreactie. Bijlage 1 bevat een uitgebreidere weergave van beide rapporten.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

Samenvatting «Arbeidsmarkt leraren» (CPB)

1. Recente ramingen van de arbeidsmarkt voor leraren

Het CPB neemt in zijn analyse de macroramingen van CentERdata als uitgangspunt. Bij deze macroramingen wordt uitgegaan van ongewijzigd beleid; de ramingen maken daarmee vooral de doorwerking van de demografische ontwikkeling inzichtelijk.

In het primair onderwijs (po) zullen de lerarentekorten in het laatste deel van dit decennium oplopen. Hoewel een verdere daling van het aantal leerlingen wordt verwacht, zullen ook veel oudere leraren over enkele jaren uitstromen vanwege pensionering. In de eerstkomende jaren zijn de tekorten in het po naar verwachting nog beperkt. Later in het decennium zullen de tekorten waarschijnlijk verder oplopen als gevolg van een forse daling van het aantal pabo-gediplomeerden. Bij ongewijzigd beleid zal rond 2020 landelijk gezien de verwachte vacaturegraad in het po ruim vier procent kunnen bedragen. In de periode daarna kan dit percentage nog verder oplopen. De problematiek in de grote steden zal naar verwachting nog groter zijn. In Amsterdam wordt in 2020 een vacaturegraad verwacht van ongeveer 9 procent.

In het voortgezet onderwijs (vo) is op middellange termijn een oplopende vacaturegraad tot circa 2,5 procent te zien, het echo-effect van oplopende geboortecijfers rond het millennium. Op langere termijn lijken ontgroening en vergrijzing elkaar echter – anders dan in het po – redelijk te compenseren, waardoor de arbeidsmarkt in het vo vanaf 2018 op macroniveau redelijk in evenwicht is. Bij ongewijzigd beleid zullen er naar verwachting nog wel knelpunten zijn voor specifieke vakken, zoals de exacte vakken en de moderne talen. Ook zal vooral de vraag naar eerstegraads docenten groot zijn. De verklaring hiervoor is dat het onderwijspersoneel in het vo behoorlijk zal verjongen. Jongere docenten zijn op dit moment relatief minder vaak eerstegraads bevoegd, terwijl de vraag naar eerstegraads bevoegde leraren juist zal stijgen door een verdere groei van het aantal havo- en vwo-scholieren.

CentERdata beschrijft in zijn rapport naast po en vo ook de verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leraren in het mbo. Voor het mbo is een minder scherp beeld te geven van de verwachte ontwikkelingen. De arbeidsmarkt voor mbo-docenten is namelijk meer open en meer gevoelig voor de economische conjunctuur. Vooral rond 2018 wordt een grote vraag naar nieuwe leraren verwacht, omdat veel oudere docenten dan zullen zijn uitgestroomd. Bij een aantrekkende conjunctuur zal het lastiger worden om voldoende goed opgeleide docenten te vinden.

2. Hoe werkt de arbeidsmarkt voor leraren?

De arbeidsmarkt voor leraren kenmerkt zich volgens het CPB door een tamelijk inelastische vraag. De vraag naar leraren wordt grotendeels bepaald door de demografische ontwikkeling, regelgeving rond kwantitatieve en kwalitatieve inhoud van het onderwijs en het beschikbare budget. De invloed van de lerarensalarissen op de arbeidsvraag is waarschijnlijk beperkt. Het aanbod van leraren hangt samen met de preferenties van mensen, de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, het imago van het beroep en het loopbaanperspectief.

Zodra zich tekorten (of overschotten) op een markt aftekenen, komen aanpassingsprocessen op gang. Bij financiële aanpassingsprocessen verandert de marktprijs, bijvoorbeeld een loonsverhoging. Voorbeelden van niet-financiële mechanismen zijn het vergroten van klassen

(verhoging van de arbeidsproductiviteit) of het inzetten van lager bevoegde of onbevoegde docenten. Dergelijke aanpassingen in vraag en aanbod kunnen echter hogere kosten met zich meebrengen of kunnen ten koste gaan van de onderwijskwaliteit (zie hoofdstuk 3, pagina 22).

3. Hoe heeft de arbeidsmarkt zich de afgelopen jaren ontwikkeld?

De huidige arbeidsmarkt leraren kenmerkt zich in alle drie de sectoren door een sterk vergrijsde populatie. De spanning op de huidige arbeidsmarkt leraren is daarentegen in de voorbije jaren beperkt geweest. Het aantal vacatures is laag evenals het werkloosheidspercentage. Uitzondering hierop vormen de startende leraren in vooral het po. Op dit moment zien we hier een oplopende werkloosheid onder (jonge) leraren. In het vo is de werkloosheid onder leraren ook opgelopen, maar minder sterk dan in het po. In het mbo is een lichte stijging te zien van het aantal werklozen.

Leraren laten zich volgens het CPB beperkt leiden door primaire arbeidsvoorwaarden. Hun arbeidsaanbodelasticiteit is klein, maar wel positief. Het CPB constateert een relatief groot verschil in beloning van bepaalde eerstegraads docenten ten opzichte van de markt. Een academisch opgeleide docent natuurkunde of wiskunde bijvoorbeeld, kan in de marktsector veel meer verdienen dan in het onderwijs (zie hoofdstuk 4, pagina 37). Tot slot kent de ouderenregeling (bapo) een relatief hoge deelname. De regeling beoogde het ziekteverzuim te verlagen, maar heeft dit effect niet of nauwelijks.

4. Wat kan de overheid doen?

Om de kwantiteit van het lerarencorps te ondersteunen en de kwaliteit van het Nederlandse onderwijssysteem te bewaken, kan de overheid op verschillende manieren bijsturen. Een generieke loonsverhoging kan bijvoorbeeld goed werken bij langdurige tekorten, terwijl loondifferentiatie, intreed- of voltijdbonussen vooral effectief zijn voor het tegengaan van specifieke knelpunten. Ook dient gekeken te worden naar de termijn waarop maatregelen effectief zullen zijn.

Vanwege de beloningsverschillen voor bepaalde eerstegraads docenten in het vo ziet het CPB een «gedifferentieerd loongebouw over bevoegdheid en vakspecialisatie» als de meest effectieve manier om verwachte tekorten aan te pakken. Dat kan bijvoorbeeld door middel van een toetredings- of intredebonus voor eerstegraads leraren in de bètavakken en moderne talen. Een hoger arbeidsaanbod in het vo kan tevens worden bereikt door alternatieve opleidingstrajecten voor het leraarschap te ontwikkelen. Actuele voorbeelden van alternatieve opleidingsroutes zijn de educatieve minors en het programma «Eerst de Klas». Verder kan opscholing worden bevorderd door te zorgen voor een sterkere financiële prikkel (zie hoofdstuk 5, pagina 55).

Voor leraren in het po ligt een loonsverhoging volgens het CPB minder voor de hand. In het po zal de loonsverhoging aanzienlijk moeten zijn vanwege de beperkte elasticiteit en de omvang van het verwachte tekort. Daarnaast duurt het enige tijd voordat de effecten van een loonsverhoging zichtbaar zullen worden en is het rendement van de pabo's nu al hoog. Wel kan gedacht worden aan maatregelen die de uitstroom van leraren beperken. Dat kan bijvoorbeeld via een «dakpanconstructie» waarbij een jonge leerkracht een aanstelling krijgt die deels overlapt met die van een ervaren docent.

Beleidsreactie

Op basis van beide rapporten kan worden geconcludeerd dat de beleidsuitdaging voor de korte termijn een andere is dan voor de langere termijn. Daarnaast gaat het erom de antwoorden op de kwantitatieve en de kwalitatieve uitdagingen (zoals die in de Lerarenagenda zijn beschreven) zo goed mogelijk met elkaar te combineren en waar mogelijk te versterken.

Op korte termijn is er sprake van werkloosheid, vooral in het po en het vo, die over enkele jaren omslaat in oplopende vacaturepercentages. Op korte termijn ligt het daarom voor de hand om jonge werkloze leerkrachten voor het onderwijs te behouden die we over enkele jaren hard nodig hebben om tekorten te voorkomen.

Voor de langere termijn is de opgave voor de drie sectoren meer uiteenlopend. In het po gaat het om een kwantitatieve en kwalitatieve uitdaging: meer studenten naar de pabo's te trekken en verhoging van het niveau van de opleidingen. In het vo is de uitdaging vooral kwalitatief: meer eerstegraders en de aanpak van tekortvakken, onder andere door meer afgestudeerden voor het vak te behouden als ze aan de slag zijn. De verdergaande beloningsdifferentiatie voor leraren in tekortvakken, zoals het CPB voorstelt is primair de verantwoordelijkheid van de sociale partners. Het mbo zal de komende jaren als gevolg van de grote uitstroom van oudere docenten, vooral moeite hebben om goed opgeleide docenten te vinden.

In het Nationaal Onderwijsakkoord (NOA), de Lerarenagenda, de Impuls tekortvakken en het recente begrotingsakkoord 2013 zijn maatregelen aangekondigd, die gezamenlijk de kortetermijnproblematiek van oplopende werkloosheid stevig aanpakken en tegelijkertijd het perspectief bieden dat op langere termijn er voldoende goed opgeleide leerkrachten zijn om onze ambities voor goed onderwijs voor alle leerlingen en studenten waar te maken. Daarnaast stellen de sociale partners in onder andere po, vo en mbo momenteel een sectorplan op ter ondersteuning van de werkgelegenheid in deze sectoren. Hieronder wordt meer en detail op de relevante maatregelen ingegaan.

Korte termijn: 150 miljoen voor startende leraren

In het po en vo is het belangrijk dat goed opgeleide leerkrachten behouden blijven voor het onderwijs, omdat zij over een aantal jaren hard nodig zijn, zeker in de grote steden. In het NOA is daarom afgesproken dat de komende jaren additionele middelen beschikbaar komen voor startende leraren. In 2013 is er incidenteel € 150 miljoen beschikbaar voor scholen in het po en vo, om in 2014 ongeveer 3.000 jonge leraren in dienst te nemen of te houden. Hiermee zijn schoolbesturen in staat om personele «dakpanconstructies» aan te gaan, zoals het CPB suggereert (zie hoofdstuk 5, pagina 52).

Begrotingsakkoord 2013

Om op korte termijn de onderwijskwaliteit verder te verbeteren, wordt in 2013 via de lumpsum € 650 miljoen beschikbaar gesteld voor po, vo, mbo en ho. Deze middelen kunnen eveneens bijdragen aan behoud van werkgelegenheid en reductie van werkloosheid in po, vo en mbo. Structureel is € 175 miljoen beschikbaar. Daarnaast is afgesproken dat in 2015 en 2016 € 80 miljoen extra beschikbaar komt in po, vo en mbo voor het verbeteren van de kwaliteit van leraren en schoolleiders. Dat wordt vanaf 2017 structureel € 100 miljoen. Voorts komt vanaf 2015 jaarlijks

structureel € 50 miljoen beschikbaar voor conciërges en klassenassistenten.² Leraren kunnen hier veel baat bij hebben: hun werkdruk neemt af en zij krijgen meer tijd om zich te concentreren op hun onderwijstaken. Leraren ervaren werkdruk namelijk als grootste knelpunt.

Bapo

In het NOA is afgesproken dat de huidige bapo-regeling wordt afgeschaft. Daarvoor in de plaats komt er in 2014 een nieuwe regeling, die participatie- en kwaliteitbevorderend is. Inzet is om alle werknemers, ook senioren, duurzaam te kunnen inzetten. De bapo-regeling is onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. Wanneer de regeling wordt afgeschaft, bespaart dit kosten voor arbeidsvoorwaarden. Over de vrijkomende middelen ten behoeve van een nieuwe seniorenregeling worden aan de cao-tafels verdere afspraken gemaakt.

Wat de precieze effecten zijn van het afschaffen van de bapo en invoering van een nieuwe seniorenregeling op de werkgelegenheid is nu nog niet in te schatten. Daarbij kunnen ook sectorale arbeidsmarktontwikkelingen een rol spelen. De verwachting is wel dat een nieuwe regeling leidt tot een hogere inzetbaarheid van oudere leerkrachten.

Sectorplannen

In het Sociaal Akkoord hebben Kabinet en sociale partners afspraken gemaakt die ervoor moeten zorgen dat de Nederlandse arbeidsmarkt beter in staat is om adequaat om te gaan met de uitdagingen van de toekomst. Ter ondersteuning van de werkgelegenheid op de korte termijn komt in 2014 en 2015 € 300 miljoen beschikbaar voor cofinanciering van zogenaamde banenplannen per sector. De afspraak is dat werkgevers en werknemers in elke sector een banenplan maken. Een deel van de middelen wordt al in 2013 beschikbaar gesteld voor sectoren die nog dit jaar met een adequaat plan kunnen en willen starten. Het ministerie van OCW ondersteunt waar mogelijk, onder andere door het leveren van gegevens over de (regionale) arbeidsmarkt en prognoses voor de toekomstige ontwikkelingen, ten behoeve van onderbouwing van de plannen.³

Regionale aanpak en Impuls tekortvakken vo

De onderwijsarbeidsmarkt is vooral een regionale arbeidsmarkt. De aanpak van tekorten kan daarom het beste op regionaal niveau plaatsvinden. We stimuleren de versterking van het probleemoplossend vermogen van schoolbesturen binnen regio's waar grote tekorten dreigen. Zij ontvangen subsidie van OCW voor het ontwikkelen van plannen ter voorkoming van lerarentekorten of voor het oplossen ervan. Dit schooljaar is in de meeste deelnemende regio's gestart met diverse projecten, zoals het stimuleren van leraren om zich van tweedegraads docent op te scholen tot eerstegraads docent. In dit kader wordt ook het project «Vierslagleren» opgeschaald, waarbij het oprichten van een landelijk transfercentrum als spin in het web tussen de regionale arbeidsmarkten gaat functioneren.

² Zie brief dd 11 oktober aan de Tweede kamer, Kamerstuk 33 750 nr. 19.

³ De definitieve sectorplannen worden vastgesteld door de Ministerraad.

Plan van aanpak regio Rotterdam: opscholen van docenten met digitale didactiek

In de regio Rotterdam wordt ingezet op het op- en bijscholen van leraren op het terrein van digitale didactiek. In het eerste jaar worden opleidingsmodules ontwikkeld. In jaar 2 en 3 zullen vervolgens 30 docenten op de werkplek worden opgeleid tot «digitaal didacticus». Daarnaast worden 60 docenten, waaronder de genoemde digitale didactici, opgeleid tot «E-coach». Deze E-coaches zorgen ook na de programmaperiode voor versterking en verspreiding van de digitale competenties bij de leraren op de scholen.

De Impuls tekortvakken vo moet ervoor zorgen dat verwachte knelpunten ten aanzien van eerstegraads docenten in de bètavakken en de moderne talen zullen afnemen.⁴ Met de € 92 miljoen die hiervoor beschikbaar is, wordt de komende jaren ingezet op een betere begeleiding van startende leraren en uitbreiding van alternatieve instroomroutes voor academisch geschoolde docenten, zoals de educatieve minor en «Eerst de Klas».

Het doel is om in vier jaar het aantal afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding te verdubbelen. Deze ambities worden breed gedeeld, aldus de Lerarenagenda. Ook de universiteiten zetten zich met hun academische Lerarenagenda in voor meer en beter gekwalificeerde academische leraren in het voortgezet onderwijs.⁵ Ook in uw Kamer is er brede steun voor meer academisch opgeleide leraren voor de bovenbouw van het vwo, zo blijkt uit de motie Duisenberg c.s.⁶

In 2012 studeerden ongeveer 850 studenten af van de universitaire lerarenopleiding. Dit moet worden verhoogd naar 1.600 extra eerstegraads leraren, met extra aandacht voor de bètavakken en talen. Bij het inzetten van de middelen geven we prioriteit aan uitbreiding van het aantal Eerst de Klassers van 27 in 2012 naar 80 in 2013 tot 160 in 2016, vooral in de genoemde tekortvakken.⁷ Dit laatste sluit goed aan op de suggestie van het CPB om via een dergelijk traject de aantrekkelijkheid van het leraarschap te verhogen (zie hoofdstuk 5, pagina 54).

Nationaal Onderwijsakkoord en Lerarenagenda

De hiervoor genoemde maatregelen zijn vooral bedoeld om de arbeidsmarktproblematiek op de korte termijn aan te pakken. Voor de middellange en langere termijn is gekozen voor een meer kwalitatieve invalshoek.

Met de Lerarenagenda en het NOA is een duidelijke ambitie neergezet om de kwaliteit van de huidige en aankomende leraren te verhogen: de leraar in 2020 is goed en vaker master-opgeleid en blijvend bekwaam. Om dit te realiseren wordt o.a. ingezet op aanscherping van de toelatingseisen, verbetering van de lerarenopleidingen, het creëren van meer routes voor academici naar het leraarschap en meer mogelijkheden voor zittende leraren om zich op te scholen via een masteropleiding.⁸

⁴ Zie brief dd 13 maart 2013 aan de Tweede Kamer, Kamerstuk 27 923 nr. 151.

⁵ VSNU, Academische lerarenagenda, november 2013.

⁶ Kamerstuk 33 750-VIII nr. 47.

⁷ In de voortgangsrapportage over de Lerarenagenda die najaar 2014 naar de Tweede Kamer zal worden gestuurd, zal u tevens uitgebreider worden geïnformeerd over de voortgang van de Impuls tekortvakken vo.

⁸ Zie brief dd 4 oktober 2013 aan de Tweede Kamer, Kamerstuk 27 923 nr. 156.

De maatregelen kunnen op de middellange termijn de spanningen eerst doen oplopen, vooral in het po. Op de langere termijn verwachten we echter dat een hogere status van het leraarschap de aantrekkelijkheid van het beroep zal vergroten. Ook aantrekkelijke carrièrepatronen kunnen daaraan bijdragen. Door uitvoering van deze maatregelen zal op de lange termijn de arbeidsmarkt voor leraren naar verwachting niet alleen kwalitatief maar ook kwantitatief meer in evenwicht komen.

Aanvullende berekeningen

Voor de uitvoering van de Lerarenagenda zullen de komende periode in overleg met het onderwijsveld nadere afspraken worden gemaakt. Als vervolg op het NOA worden per sector meer uitgewerkte deelakkoorden afgesloten, waarbij de ambities uit de Lerarenagenda zullen worden meegenomen. Dan zal ook duidelijker zijn waarvoor de extra middelen, na besluitvorming van het kabinet, zullen worden ingezet. Op dat moment zullen de effecten hiervan op de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel worden doorgerekend.

Tegelijk met deze brief komt er via www.stamos.nl informatie beschikbaar over de onderwijsarbeidsmarkt en komt de webtool Planmirror beschikbaar voor het vo.

Tot slot willen wij u informeren dat wij, ten behoeve van de sectorplannen, de volgende onderzoeksrapporten hebben gepubliceerd op www.rijksoverheid.nl (voor een korte beschrijving van deze rapporten zie bijlage 2):

- Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2012/ 2013. Jaarrapport;
- Vraag en aanbod van mbo personeel;
- Functie- en salarismix in beeld. Tussenmeting 2012;
- Docenten Omgangskunde en Pedagogiek in het mbo: aanbod, vraag en inzet;
- Inventarisatie Opleiden in de School.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M. Bussemaker

De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
S. Dekker

HUIDIGE EN VERWACHTE ARBEIDSMARKT ONDERWIJSPERSONEEL OP BASIS VAN CPB-NOTITIE EN RAPPORT CENTERDATA

In deze bijlage wordt achtereenvolgens ingegaan op de huidige situatie op de onderwijsarbeidsmarkt en de verwachtingen voor de toekomst bij ongewijzigd beleid.

A. De huidige situatie op de onderwijsarbeidsmarkt

Werkgelegenheid

De werkgelegenheid in het primair onderwijs (po) en voortgezet onderwijs (vo) bedraagt in 2012 ruim 206.000 voltijdbanen. In het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) bedraagt de werkgelegenheid (inclusief groen onderwijs) bijna 41.000 voltijdbanen.

Tabel 1: werkgelegenheid (in fte, x 1.000)

	2008	2009	2010	2011	2012
Po	133,4	135,5	133,3	127,5	122,5
Vo	85,7	88,0	86,5	85,2	83,7
Mbo	44,9	44,7	44,9	43,4	40,9

Bron: OCW in Kerncijfers 2008–2012

Het getal voor personeel mbo is inclusief personeel van de agrarische opleidingscentra en daardoor hoger dan in Kerncijfers.

In de periode 2009–2012 is de werkgelegenheid in het po gedaald met 9,6 procent en in het vo met 4,9 procent. In het mbo is in vergelijking met 2010 de werkgelegenheid gedaald met 8,9 procent. Deze daling in het po en mbo is deels te verklaren door een afnemend aantal leerlingen. Daarnaast is er in het po sprake van een afname van het aantal fte's doordat besturen hun personeel meer in lijn brengen met hun inkomsten.

Door een dalend aantal geboorten is het aantal leerlingen in het po tussen 2009 en 2012 gedaald met drie procent. Tot 2020 zal het aantal leerlingen met nog eens bijna 7 procent dalen. Schoolbesturen vertalen deze daling vanaf 2010 door in hun personeelsbezetting.⁹ In het vo is het leerlingenaantal tussen 2009 en 2012 daarentegen met ongeveer 3 procent toegenomen, o.a. als gevolg van de zogenaamde «avo-isering».¹⁰ De verwachting is dat het aantal leerlingen in het vo verder stijgt. Vanaf 2016/2017 zal het aantal leerlingen gaan dalen. In het middelbaar beroepsonderwijs (inclusief groen onderwijs en vavo) doet zich sinds 2010 een lichte daling voor in het aantal leerlingen (2,9%). Tussen 2013 en 2020 wordt een stabilisering van het aantal mbo-leerlingen verwacht.¹¹

Vacatures

In vooral het po is het aantal vacatures het afgelopen schooljaar sterk afgenomen. Ontstonden er in het schooljaar 2011–2012 nog 4.800 vacatures (in fte) in het afgelopen schooljaar is dat gedaald naar 3.500 (in fte). Scholen hadden weinig moeite om de vacatures te vervullen. Gemiddeld stonden er in het schooljaar 2012–2013 maar 100 vacatures open (in fte), gemiddeld ongeveer 0,1 procent.

⁹ Algemene Rekenkamer, 2013. Kunnen scholen passend onderwijs aan?

¹⁰ «Avo-isering» wil zeggen dat een groter aantal leerlingen kiest voor algemeen vormend onderwijs, ten koste van het aantal leerlingen dat kiest voor (middelbaar) beroepsonderwijs.

¹¹ Referentieraming, 2013.

Ook in het vo konden het afgelopen schooljaar vacatures goed vervuld worden. In het vo stonden er in het schooljaar 2012–2013 gemiddeld 100 vacatures open (in fte), gemiddeld ruim 0,1 procent. Ook voor de «tekortvakken» zijn er momenteel weinig vacatures. Wel is het zo dat in deze vakken tussen de 31 procent (natuurkunde) en 27 procent (wiskunde en scheikunde) van de lessen gegeven wordt door niet (volledig) bevoegde leraren.¹²

In de periode oktober 2012 t/m juni 2013 zijn via de websites van mbo-instellingen 798 vacatures voor onderwijzend personeel geïnventariseerd.¹³

Uit de aanvullende bevraging blijkt dat 70 procent van de vacatures voor onderwijzend personeel op het moment van bevraging vervuld was en 15 procent was deels vervuld. Vacatures voor clusteroverstijgende vakken komen in het mbo het meest voor. Vreemde talen, Nederlands en wiskunde/ rekenen nemen gezamenlijk ruim een derde van de vacatures voor hun rekening. Clusterspecifieke vacatures voor de (para)medische en technische vakken komen in 8,5 en 7,9 procent van de gevallen voor.¹⁴

Doordat er minder vacatures zijn is het moeilijk voor jonge afgestudeerde leraren om aan een baan te komen. Bij degenen die wel een baan in het onderwijs vonden, is het aandeel deeltijd- en vervangingsbanen sterk toegenomen.¹⁵ Driekwart van de mensen die in 2011 aan de pabo afstudeerden heeft een vervangingsbaan «zonder uitzicht op een vast contract». Dit aandeel is hoger dan een jaar eerder.¹⁶ De eerste resultaten van het onderzoek onder leraren die in 2012 zijn afgestudeerd, lijken erop te wijzen dat vooral pas afgestudeerden van de pabo weer meer moeite hebben om een (vaste) baan in het onderwijs te vinden.¹⁷

Werkloosheid startende leraren

Het aantal werkloosheidsuitkeringen in het onderwijs is laag (4%) in vergelijking met andere sectoren (8,7%). Het aantal uitkeringen in het onderwijs stijgt wel de laatste jaren. Zo zien we een toenemende werkloosheid onder pas afgestudeerden van de pabo. Van de studenten die in 2006/2007 afstudeerden aan de pabo was slechts 2,5 procent werkloos anderhalf jaar na afstuderen. Van de groep die in 2010/2011 afstudeerde, was een aanzienlijk hoger aandeel (10,7%) werkloos anderhalf jaar na afstuderen.¹⁸

Daarnaast laten ook cijfers van het UWV een oplopende werkloosheid onder leraren in po, vo en mbo zien (zie figuur 1). Vooral in het po loopt de werkloosheid op, met name onder leraren jonger dan 30 jaar. Op 31 juli 2013 hadden ongeveer 3.900 po leraren een WW-uitkering en een maand later gold dit voor 6.300 leraren. Overigens is er elk jaar gedurende de zomermaanden een piek in het aantal WW- uitkeringen in het onderwijs,

¹² Regioplan, IPTO 2011, cijfers over 2013 komen beschikbaar in 2014.

¹³ In het mbo wordt informatie over vacatures anders verzameld dan in po en vo. In het mbo worden de vacatures afgetapt van websites van mbo-instellingen. Daarna wordt telefonisch nadere informatie opgevraagd over de status van deze vacatures. Onderzocht wordt of deze methode ook bruikbaar is voor po en vo, omdat dit ook voor deze scholen een vermindering betekent van de administratieve lasten.

¹⁴ ITS, 2013. Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2012–2013.

¹⁵ Startende leraren zijn leraren die maximaal 3 jaar als leraar werkzaam zijn.

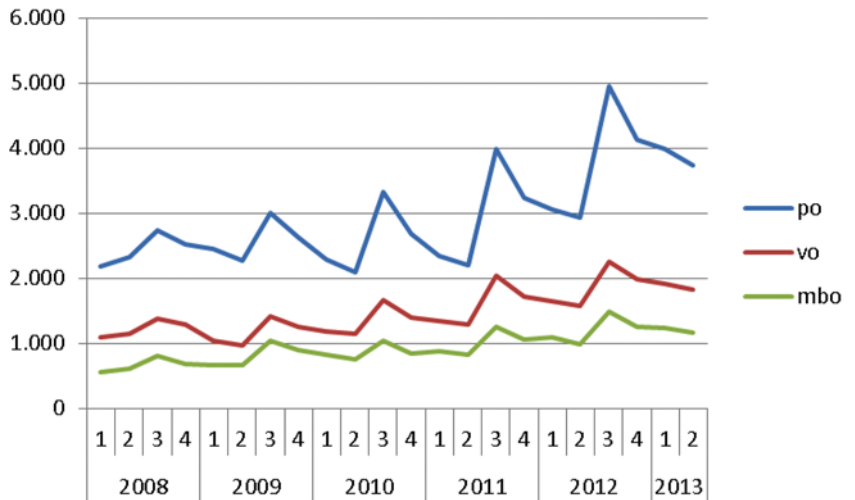
¹⁶ Regioplan, 2013. Loopbaanmonitor 2012.

¹⁷ CentERdata, Loopbaanmonitor, 2013 (nog te verschijnen).

¹⁸ CPB, 2013. Arbeidsmarkt leraren.

omdat contracten aflopen aan het einde van het schooljaar. Een deel van de uitkeringsgerechtigden kan in het nieuwe schooljaar weer aan de slag.¹⁹

Figuur 1: aantal WW-uitkeringen onderwijspersoneel po, vo en mbo



Bron: UWV

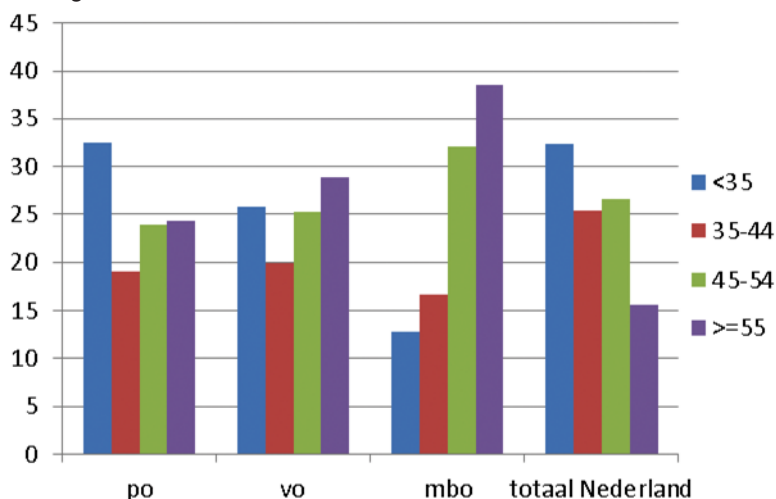
Vergrijzing en vergroening

In het onderwijs is een relatief groot aandeel van de leraren ouder dan 55 jaar (zie figuur 2). Onder de totale beroepsbevolking in Nederland is het aandeel 55 plussers ongeveer 15 procent, tegenover 25 procent in het po, 29 procent in het vo en ongeveer 38 procent in het mbo. In alle drie de onderwijssectoren en vooral in het mbo is de komende tien jaar dus een grote uitstroom van leraren richting pensioen te verwachten.

In het po is ook een groot deel van de leraren jonger dan 35 jaar (33%); in het vo zien we iets vergelijkbaars, maar in mindere mate. In het mbo werken relatief weinig jonge leraren, doordat in deze sector veel leraren werkzaam zijn die daarvoor in het bedrijfsleven hebben gewerkt.

¹⁹ De opgenomen cijfers van het UWV (WW-uitkeringen) geven overigens maar ten dele een beeld van de situatie van *startende* leraren. Er gelden namelijk voorwaarden voor het verkrijgen van een WW-uitkering, zoals een bepaalde duur die iemand gewerkt moet hebben. Is die duur beperkt (zoals bij startende leraren) dan ontvangt iemand ook maar voor een beperkte tijd (drie maanden) een uitkering. Deze mensen zijn dus ook weer snel onzichtbaar in de cijfers.

Figuur 2: Leeftijdverdeling leraren po, vo en mbo en totaal werkzame beroepsbevolking Nederland in 2012 (in %)



Bron: ministerie van OCW (DUO)

Lerarenopleidingen

Lerarenopleidingen zijn de belangrijkste bron voor nieuwe leraren. Daarmee leveren cijfers over de instroom en het rendement van de lerarenopleidingen belangrijke informatie op voor de toekomstige onderwijsarbeidsmarkt.

Het aantal studenten dat start met een lerarenopleiding basisonderwijs is tussen 2005 en 2012 gedaald met bijna 38 procent. De lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs laten vanaf 2010 een lichte daling zien, waarmee het aantal instromers op hetzelfde niveau zit als in 2005 (zie tabel 2).

Tabel 2: Instroom eerste jaar lerarenopleidingen basisonderwijs en voortgezet onderwijs en de universitaire lerarenopleidingen, naar hoofdinschrijving¹

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Lerarenopleidingen basisonderwijs	8.700	8.550	7.670	6.870	6.740	6.620	6.060	5.420
Lerarenopleidingen voortgezet onderwijs	5.270	5.510	5.490	5.390	5.900	6.010	5.500	5.270
Universitaire lerarenopleidingen	1.050	1.040	1.080	1.100	1.330	1.610	1.740	1.690

¹ Dit betreffen studenten die voor het eerst instromen in het hoger onderwijs. Studenten die op een later moment in hun studie wisselen van opleiding, en dus instromen bij een andere opleiding, worden hierin niet meegeteld.

Bron: ministerie van OCW (1 cijfer HO)

Het aantal gediplomeerden van de pabo is tussen 2005 en 2012 met ongeveer 30 procent gedaald, van 7.190 in 2008, naar 4.980 in 2012. In diezelfde periode is het aantal gediplomeerden afkomstig van de tweedegraads lerarenopleiding en de universitaire lerarenopleiding met 21 procent toegenomen, van 4.860 in 2005 naar 6.170 in 2012 (zie tabel 3). De vraag is echter of de groei voldoende is gezien de verwachte uitstroom van oudere docenten. Eerder zagen we al dat bijna een derde van de docenten in het voortgezet onderwijs ouder is dan 55 jaar.

De afgelopen jaren is vooral in de exacte vakken (natuurkunde, wiskunde en scheikunde) het aantal gediplomeerden van de tweedegraads lerarenopleiding gestegen. In deze vakken studeerden in 2005 bijna 400 studenten af, dat aantal daalde tot ongeveer 300 in 2008 maar in 2011 waren dat er ongeveer 450.²⁰

Tabel 3: Aantal gediplomeerden lerarenopleidingen

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Lerarenopleiding basisonderwijs	7.190	7.230	6.960	6.560	5.880	5.320	5.080	4.980
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	4.180	4.070	3.980	4.010	4.170	4.510	4.780	5.120
Universitaire lerarenopleiding	680	720	620	610	590	730	840	1.050

Bron: ministerie van OCW (1 cijfer HO)

Kenmerken arbeidsmarkt leraren

De keuze voor de lerarenopleiding en de keuze om daadwerkelijk als leraar aan de slag te gaan, wordt vooral bepaald door de voorkeuren van mensen (intrinsieke motivatie om onderwijs te geven), de secundaire arbeidsvoorwaarden, het imago van het beroep, het loopbaanperspectief en in mindere mate de primaire arbeidsvoorwaarden.²¹

De arbeidsmarkt voor leraren in po en vo is een vrij gesloten arbeidsmarkt, zoals blijkt uit de analyse van het CPB. Leraren die eenmaal vijf jaar als leraar werkzaam zijn, blijven dat vaak ook voor de rest van hun leven doen. Omgekeerd is de instroom vanuit andere arbeidsmarkten naar het onderwijs eveneens beperkt, mede door de strenge toelatingseisen (bevoegdheid) die het onderwijs kent.²²

Deeltijd

Het onderwijs biedt goede mogelijkheden voor het werken in deeltijd en sluit daarmee volgens het CPB vooral goed aan op de voorkeuren van vrouwen. Het gemiddelde uurloon van een deeltijder wijkt bovendien nauwelijks af van dat van een voltijder. In het basisonderwijs werkt ongeveer 60 procent van de leraren in deeltijd en in het voortgezet onderwijs iets meer dan een derde (36%). In beide sectoren werken vrouwen vaker in deeltijd (po: 64%; vo: 52%) dan mannen (po: 27%; vo: 20%), zie tabel 4.

Tabel 4: Betrekkingsomvang leraren po en vo in 2012, uitgesplitst naar geslacht (in %)

		0 – 0,5 fte	0,5–0,8 fte	0,8 fte en meer
Po	Totaal	23,7	35,4	40,9
	Mannen	17,8	8,9	73,3
	Vrouwen	24,6	39,6	35,8
Vo	Totaal	10,4	26,0	63,6
	Mannen	7,4	12,9	79,7
	Vrouwen	13,4	38,8	47,8

Bron: DUO

Alternatieve baanmogelijkheden voor leraren laag

De alternatieve baanmogelijkheden voor (potentiële) leraren zijn vrij laag, aldus het CPB. Academisch opgeleide docenten in de technische vakken hebben relatief de meeste mogelijkheden. Zij verdienen in het onderwijs aanzienlijk minder dan wetenschappelijk opgeleide werknemers gemiddeld in de markt verdienen. Leraren, en vooral leraren in het po, zijn beperkt gevoelig voor de primaire arbeidsvoorwaarden. Afhankelijk van de bevoegdheid neemt het verschil in beloning ten opzichte van andere

²⁰ www.stamos.nl

²¹ CPB, 2013. Arbeidsmarkt leraren.

²² CPB, 2013. Arbeidsmarkt leraren.

sectoren af. Tweedegraads docenten verdienen slechts in beperkte mate minder dan hbo-opgeleiden in de markt.

In vergelijking met andere hbo-opgeleiden verdient een leraar met een pabo-diploma relatief het minst. Een loonsverhoging zal in het po dan ook aanzienlijk moeten zijn om personeel uit andere markten aan te trekken. Het verschil in loon tussen de markt en de arbeidsmarkt leraren varieert daarnaast per vakspecialisatie. Zo kunnen eerstegraads docenten techniek en docenten moderne talen in de markt aanzienlijk meer verdienen.²³

B. De verwachtingen voor de toekomst bij ongewijzigd beleid

Ramingen 2013–2025

OCW laat ramingen maken van de toekomstige onderwijsarbeidsmarkt aan de hand van het prognosemodel Mirror. In dit model wordt uitgegaan van ongewijzigd beleid, dat wil zeggen voortzetting van het in gang gezette beleid, zonder aanvullende nieuwe maatregelen.

Het model maakt gebruik van gegevens van nagenoeg al het onderwijspersoneel, die afkomstig zijn uit de salarisadministraties. In het model wordt, o.a. op basis van historische gegevens, voor elk individu in de periode tot en met 2025 berekend hoe groot de kans is dat hij/zij uitstroomt uit het onderwijs; een grotere of kleinere baan accepteert; van school en eventueel regio verandert; of verandert van functie (directeur, leerkracht, onderwijsondersteunend personeel en organisatie- en beheerpersoneel). Het meer of minder werken in deeltijd wordt eveneens gemodelleerd, zowel in de bestaande baan als in een nieuwe baan bij een andere school. Ook wordt voor personen die afstuderen van een lerarenopleiding en voor mensen in de «stille reserve»²⁴ berekend hoe groot de kans is dat zij een baan accepteren in het onderwijs. Naast individuele achtergrondgegevens van onderwijspersoneel voedt het model zich met een aantal externe variabelen, te weten de verwachte werkgelegenheidsontwikkeling, de verwachte leerlingontwikkeling, de conjunctuur, de instroom in de lerarenopleidingen en het aantal vacatures.

De grote kracht van het model is dat het de demografische dynamiek goed in beeld kan brengen.²⁵ In de ramingen wordt daarnaast expliciet rekening gehouden met de conjuncturele ontwikkeling via een optimistisch en een pessimistisch scenario.²⁶ De invloed van conjunctuur is vooral waar te nemen in een lagere uitstroom van leraren, een stijging van het aanbod van afgestudeerden van lerarenopleidingen en daarmee

²³ CPB, 2013. Arbeidsmarkt leraren.

²⁴ De «stille reserve» betreft mensen die in het onderwijs kunnen werken, omdat zij beschikken over een onderwijsbevoegdheid, maar dat op dit moment niet doen.

²⁵ Daarbij passen de volgende kanttekeningen. Ten eerste neemt de voorspellingskracht van het model af naarmate de tijdsperiode verder weg ligt. Toekomstige beleidsmaatregelen en de economische conjunctuur kunnen ramingen op de langere termijn sterk beïnvloeden. Daarnaast neemt de voorspellingskracht af wanneer het gaat om kleinere aantallen, bijv. op regionaal niveau, of uitgesplitst naar leraren per vak.

²⁶ Voor de periode tot en met 2015 gaat CentERdata uit van de ramingen van het Centraal Planbureau (CPB). Het CPB gaat ervan uit dat in 2013 de economie (in termen van het bruto binnenlands product, bbp) met 1 procent krimpt en vervolgens in 2014 met 1 procent toeneemt. In de middellange termijnraming wordt voor 2015 uitgegaan van een groei van 1,5 procent. Vanaf 2016 worden twee scenario's onderscheiden. In het eerste (optimistische) scenario wordt een verdere stijging van de economische groei voorspeld naar 4 procent in 2018, waarna een aantal jaren sprake is van een hoogconjunctuur. Na 2020 wordt dan de «normale» conjunctuurcyclus in gang gezet. In het andere (pessimistische) scenario wordt aangenomen dat de groei vanaf 2015 tot 2020 bescheiden blijft (1,5 procent). Na 2020 wordt aangenomen dat de «normale» conjunctuurcyclus plaats vindt.

ook in de onvervulde vraag. Een lager conjunctuurniveau leidt daarbij tot minder onvervulde vraag.

Het model houdt momenteel geen rekening met beperkingen vanuit de bekostiging om demografische ontwikkelingen te vertalen in werkgelegenheid. Ook de gedragsreactie op de verhoging van de AOW-leeftijd (langer doorwerken) is een onzekere factor.²⁷ Wel is het mogelijk om effecten van beleidsmaatregelen op de onderwijsarbeidsmarkt via afzonderlijke scenario's door te laten rekenen.

In tegenstelling tot het primair en voortgezet onderwijs kan het model voor het mbo geen tekorten berekenen. Voor het mbo gelden namelijk minder strikte kwalificatie-eisen voor het onderwijzend personeel waardoor er sprake is van een opener arbeidsmarkt.

Het CPB constateert dat scholen een tekort aan leraren (kunnen) oplossen door minder leraren of minder bevoegde docenten in te zetten. Dit aanpassingsmechanisme zorgt ervoor dat verwachte tekorten «uitblijven», maar ze kunnen ook negatieve gevolgen hebben voor de onderwijskwaliteit.

Scholen kunnen ook stimuleren dat leraren hun aanstellingsomvang vergroten. Landelijk gezien kan een geringe uitbreiding van de aanstellingsomvang van docenten een fors dempende werking hebben op verwachte tekorten. Uit een doorrekening blijkt dat dit op macroniveau behoorlijke effecten heeft.

Wanneer leraren po als volgt hun betrekkingssomvang zouden uitbreiden:
tot 0,6 fte: 0,05 fte extra
0,6 – 0,8 fte: 0,02 fte extra
0,8 – 0,9 fte: 0,01 fte extra
leidt dit tot bijna 3.000 fte extra werkzame leraren. Daarmee kan de verwachte vacaturegraad²⁸ met ongeveer 3 procent verlaagd worden.²⁹

Primair onderwijs

Tot en met 2015 is de verwachte vacaturegraad in het primair onderwijs minder dan 1 procent. In latere jaren ontstaat naar verwachting een toenemend tekort, waarbij landelijk gezien een vacaturegraad van boven de vier procent verwacht wordt (zie figuur 3), ondanks het feit dat in 2025 het aantal leerlingen in het po 5,5 procent lager is dan in 2013. Dit tekort wordt vooral veroorzaakt door een daling van het aantal studenten dat de komende jaren van de pabo afstudeert.³⁰

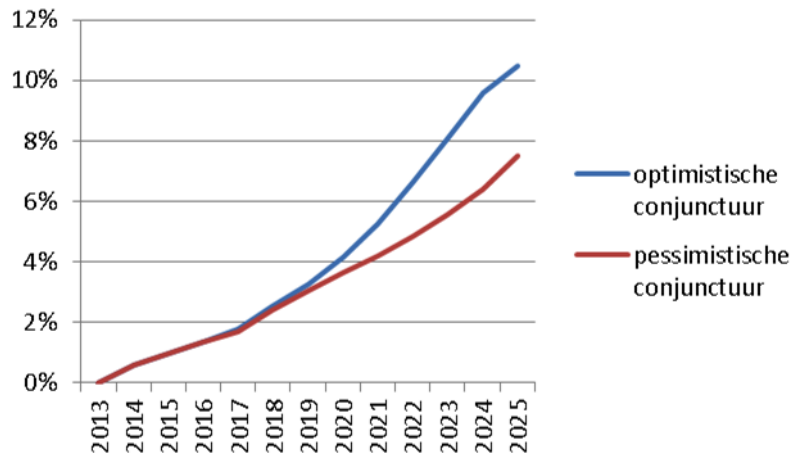
²⁷ Bezien gaat worden of dat in de toekomst kan worden verbeterd.

²⁸ De vacaturegraad is het aantal onvervulde vacatures afgezet tegen de werkgelegenheid in de desbetreffende sector, uitgedrukt in een percentage.

²⁹ CentERdata, 2012. Interne notitie.

³⁰ In de referentieraming uit 2013 is het aantal afgestudeerden van de pabo behoorlijk naar beneden bijgesteld, namelijk 4400 afgestudeerden minder dan in 2012 werd verwacht. Zie: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2013/09/17/referentieraming-2013.html>

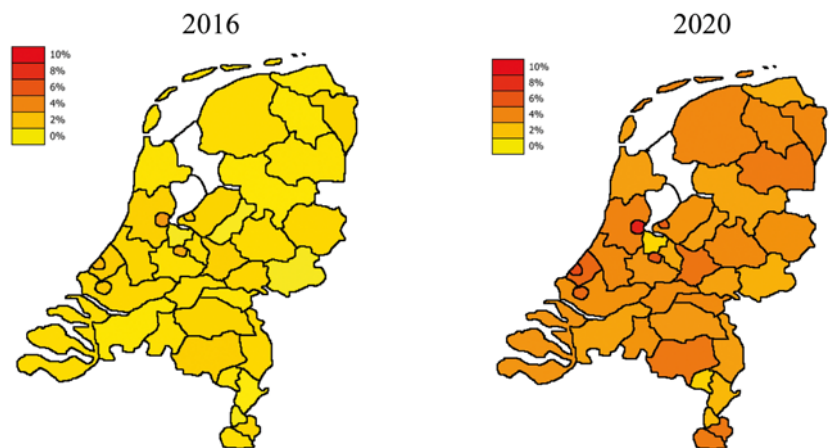
Figuur 3: Ontwikkeling van de vacaturegraad onder leraren plus directeuren in het primair onderwijs, bij een optimistisch en een pessimistisch conjunctuurscenario



Bron: CentERdata, De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2013–2025, 2013

Op regionaal niveau kan de omvang van de verwachte tekorten overigens behoorlijk verschillen. In de figuren 3A en 3B is de regionale verdeling van vacatures weergegeven voor de jaren 2016 en 2020 bij een optimistisch conjunctuurscenario.³¹ In 2016 zullen naar verwachting in de grote steden knelpunten beginnen te ontstaan. In 2020 is het verwachte beeld vooral in Amsterdam het meest extreem (vacaturegraad van circa 9%), maar ook in de andere grote steden wordt dan een groot tekort verwacht aan leerkrachten po.

Figuur 4A en 4B: Vacaturegraad (leraren plus directeuren) in het po, naar regio, in 2016 en 2020, bij een optimistisch conjunctuurscenario.



Bron: CentERdata, 2013

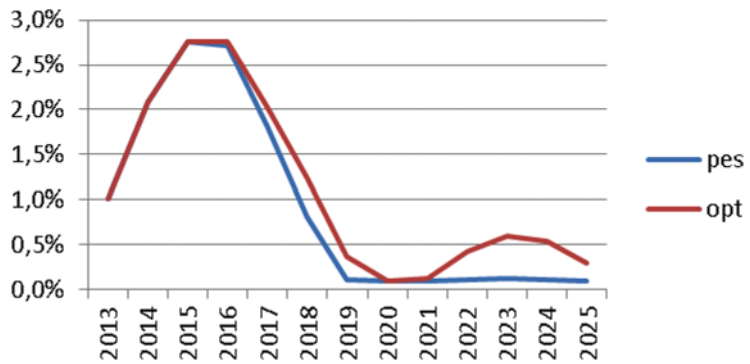
Eerder constateerden we al dat vooral startende leraren in het po moeite hebben om een baan te vinden. Vanwege de verwachte tekorten adviseert het CPB om scholen in het po tijdelijk extra middelen te geven, zodat zij tijdelijk in staat zijn (boventallig) personeel aan te stellen. Op deze manier kunnen jonge leraren voor het onderwijs behouden blijven om ten tijde van verwachte knelpunten deze banen te kunnen vervullen.

³¹ Bij een pessimistische conjunctuur zal het lerarentekort lager uitvallen, omdat dan minder mensen het onderwijs verlaten en er een grotere instroom vanuit sectoren van buiten het onderwijs plaatsvindt.

In figuur 5 is de verwachte ontwikkeling van het lerarentekort in het vo weergegeven. Tot 2013 en vanaf 2019 is de geraamde vacaturegraad minder dan 1 procent van het aantal leraren. In de tussenliggende jaren is echter sprake van een groter tekort, oplopend tot circa 1.700 voltijdsbanen in de jaren 2015 en 2016. Deze «hobbel» heeft een demografische oorzaak en houdt verband met de ontwikkeling van het aantal geboorten circa 15 jaren eerder, rond 2000. Toen was het aantal kinderen dat werd geboren een stuk hoger dan de jaren daar omheen.

Zoals gezegd hoeven verwachte tekorten zich niet voor te doen omdat scholen maatregelen nemen, zoals minder leraren (grotere klassen) of de inzet van lager of onbevoegde leraren. De afgelopen jaren is een duidelijke stijging te zien in het gemiddelde aantal leerlingen per leraar. Deze ratio is tussen 2010 en 2012 gestegen met gemiddeld 3 procent per jaar.³²

Figuur 5: Ontwikkeling van de vacaturegraad onder leraren plus directeuren in het vo, 2013–2025, volgens een pessimistisch (pes) en optimistisch (opt) scenario.



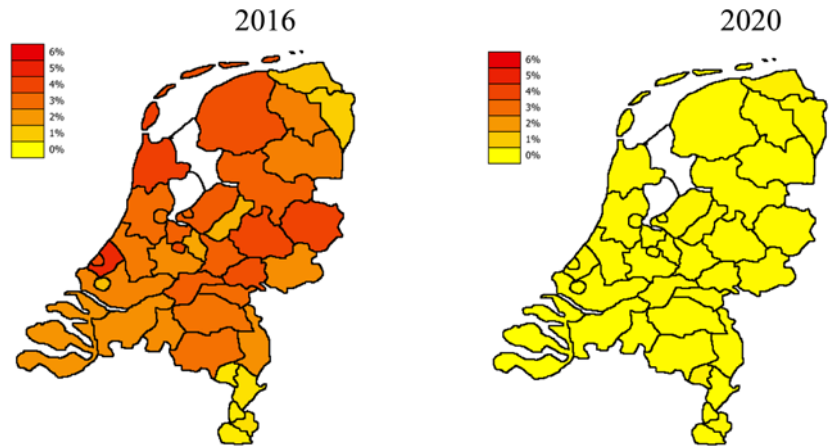
Bron: CentERdata, 2013

In figuur 6A en 6B is de vacaturegraad in het vo naar regio weergegeven, volgens een optimistisch conjunctuurscenario.³³ In 2016 is het beeld divers: in het noordoosten en het zuidoosten van het land worden geringe tekorten verwacht; vooral rondom Rotterdam zijn de verwachte tekorten groot. In 2020 worden in geen enkele regio nog tekorten verwacht.

³² Leraar-leerling ratio is het gemiddelde aantal leerlingen per leraar en is niet gelijk aan gemiddelde klassengrootte.

³³ Het beeld bij een pessimistisch conjunctuurscenario is gematigder; bij een pessimistische conjunctuur kiezen meer afgestudeerden voor het beroep en blijft men ook langer in het beroep, waardoor zich minder tekorten voordoen.

Figuur 6A en 6B: vacaturegraad naar regio, vo leraren plus directeuren in 2016 en 2020, vlg. een optimistisch scenario.

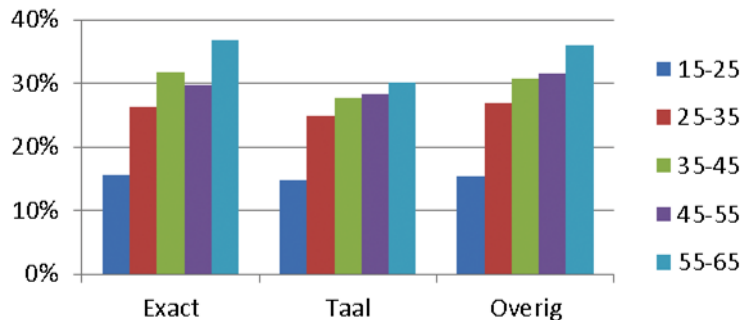


Bron: CentERdata, 2013.

Het macrobeeld van de ramingen maskeert een deel van de mogelijke arbeidsmarktknelpunten, omdat de situatie sterk per vak verschilt.³⁴ In de periode 2013–2015 wordt voor de exacte vakken een tekort van ca. drie procent verwacht en voor de moderne talen tussen de twee en drie procent.³⁵ Voor deze vakken waren in het schooljaar 2012/ 2013 relatief ook de meeste openstaande vacatures (Engels: 12,1%; Nederlands: 15,7%; en wiskunde: 14%).³⁶

Naast tekorten in specifieke vakken wijst het CPB erop dat op de langere termijn ook een tekort is te verwachten aan docenten met een eerste-graads bevoegdheid, waaronder academisch opgeleide leraren. Relatief veel vo-docenten zijn immers 55 jaar of ouder en deze groep beschikt vaker dan jongere docenten over een eerstegraads bevoegdheid (zie figuur 7). Bovendien kiest een toenemend aantal leerlingen in het vo voor de havo of het vwo, waardoor de vraag naar eerstegraders zal oplopen.

Figuur 7: Aandeel eerstegraads docenten naar leeftijdsgroep



Bron: CentERdata, 2013.

Het CPB constateert een relatief groot verschil in beloning van bepaalde eerstegraads docenten ten opzichte van de markt. Een academisch opgeleide docent natuurkunde of wiskunde zou in de marktsector veel meer kunnen verdienen dan in het onderwijs. Het CPB adviseert daarom een «gedifferentieerd loongebouw over bevoegdheid en vakspecialisatie» als effectieve maatregel om een tekort aan specifieke eerstegraders aan te

³⁴ Tekorten naar vak zijn op dit moment nog niet nauwkeurig te ramen.

³⁵ CentERdata, 2013. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2013–2025.

³⁶ ITS, 2013. Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2012 – 2013.

pakken. Dat kan bijvoorbeeld door middel van een toetredings- of intredebonus voor eerstegraads leraren in de exacte vakken en moderne talen. Ook de introductie van een voltijdsbonus kan het aanbod van leraren doen toenemen.

Het tekort aan eerstegraads docenten kan daarnaast worden opgelost door tijdig tweedegraads leraren op te scholen naar een eerstegraads bevoegdheid. Er is al een lerarenbeurs waarmee leraren zich kunnen opscholen, maar het lijkt er op dat daarvan nog onvoldoende gebruik wordt gemaakt, aldus het CPB. Mogelijk is de haalbaarheid een probleem of vinden docenten het een te zware belasting om gedurende de loopbaan een opleiding te volgen. Het is ook mogelijk dat er te weinig financiële prikkels zijn voor tweedegraders om zich op te scholen naar een eerste-graads bevoegdheid. Met de versterking van de functiemix is inmiddels een eerste stap gezet naar meer loondifferentiatie in het onderwijs op basis van kwaliteit.³⁷

De aantrekkelijkheid van het beroep van leraar kan tevens worden vergroot door de kwalificatie-eisen aan te scherpen. Het CPB verwijst naar de VS en het VK waar invoering van een soortgelijk programma als Eerst de Klas grootscheeps is aangepakt om de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten. In Amerika stroomt inmiddels 10 procent van de jongeren in via deze opleidingsroute.

Middelbaar beroepsonderwijs

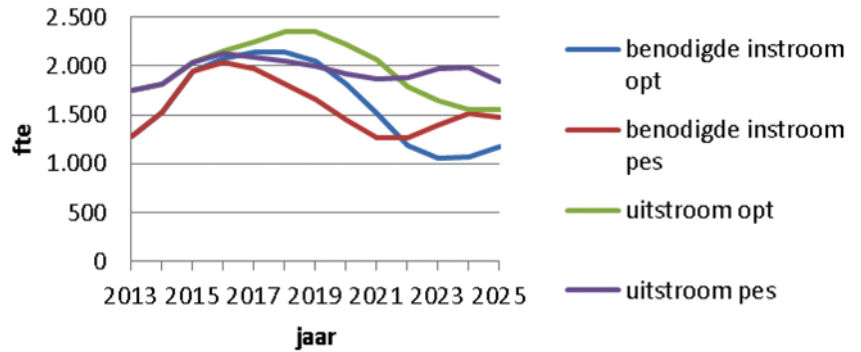
Het is moeilijk om goede schattingen te maken van het aanbod van personeel in het mbo door de tijd, per regio en per domein. In het huidige prognosemodel wordt daarom de mate van de krapte afgeleid uit de instroom die nodig is om te komen tot nul vacatures.

Net als in het vo zullen veel leraren in het mbo de komende jaren uitstromen als gevolg van pensioen. Deze uitstroom wordt deels gecompenseerd door een dalend aantal leerlingen in het mbo tot 2014. Daardoor zijn er ook minder leraren nodig. De per saldo benodigde instroom vertoont een maximum rond het jaar 2018. Indien er tekorten optreden in het mbo is te verwachten dat deze rond dat jaar optreden. Mogelijk treden de tekorten al iets eerder op als gevolg van concurrentie met het vo.

³⁷ Regioplan, 2013.

Figuur 8: Ontwikkeling uitstroom en benodigde instroom van leraren in het mbo bij een optimistische conjunctuur (opt) en pessimistische conjunctuur (pes).

instroom en uitstroom leraren bve

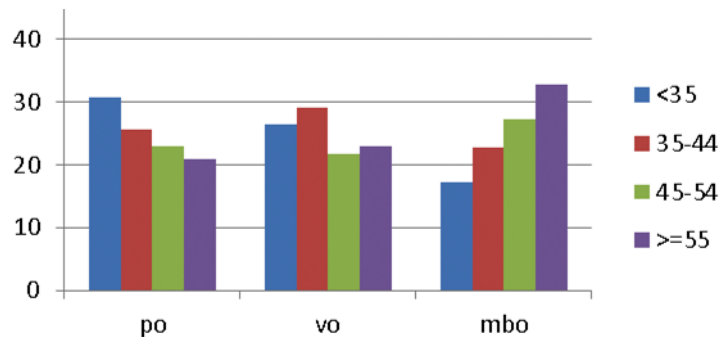


Bron: CentERdata, 2013.

Verwachte leeftijdsopbouw in po vo en mbo

In 2025 zal het personeelsbestand vooral in het po aanzienlijk verjongd zijn. Het vo geeft een gelijkmatiger verdeling van de verschillende leeftijdsgroepen te zien. In het mbo blijft de leeftijdsgroep van de oudere docenten (55+) naar verwachting relatief groter (ruim 30 procent) dan in po en vo (ruim 20 procent). Dit is mede een gevolg van het eigen karakter van deze arbeidsmarkt voor leraren.

Figuur 9: verwachte leeftijdsopbouw leraren primair onderwijs in 2025 (in %)



Bron: CentERdata

Planmirror

Het is van groot belang dat scholen en regionale verbanden zelf goed zicht houden op de ontwikkelingen die voor hun school van belang zijn en zich daarop voorbereiden. Het probleemoplossend vermogen van scholen zelf is een cruciale factor in het reduceren van een mogelijk tekort. Mede omdat de onderwijsarbeidsmarkt in sterke mate ook een regionale arbeidsmarkt is.

Met Planmirror kunnen regionale platforms en schoolbesturen de regionale ontwikkeling van de werkgelegenheid en de onderliggende stromen in beeld brengen. CentERdata heeft op verzoek van OCW hiervoor een web applicatie ontwikkeld (www.planmirror.nl).

Planmirror gebruikt het Mirrormodel om ramingen te maken van de toekomstige arbeidsmarktstromen in het interessegebied van een gebruiker. In het voortgezet onderwijs worden ook ramingen naar vak gepresenteerd. Met Planmirror is het ook mogelijk de uitkomsten van eigen scenario's te bekijken. In de huidige versie kunnen gebruikers zelf de leerlingenaantallen en de benodigde formatie in relatie tot het aantal leerlingen per instelling instellen voor de ramingsperiode.

Naar aanleiding van testen met gebruikersgroepen deze zomer komt Planmirror in november dit jaar beschikbaar voor instellingen en regionale platforms in het voortgezet onderwijs.

Stamos

Via de website www.stamos.nl bevordert het ministerie van OCW de transparantie op de onderwijsarbeidsmarkt. De vernieuwde website biedt objectieve, uniforme, actuele informatie over de onderwijsarbeidsmarkt in alle sectoren.

Samen met deze brief wordt een aantal rapporten over de onderwijsarbeidsmarkt gepubliceerd, waarvan de belangrijkste hieronder kort worden toegelicht.

Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2012/ 2013

De Arbeidsmarktbarometer brengt per kwartaal de vacatures in po, vo en mbo in beeld; jaarlijks wordt daarvan een jaarrapport opgesteld. Het rapport is het jaarrapport over schooljaar 2012/ 2013. Overall waren er het afgelopen schooljaar nauwelijks vacatures. In zowel vo als mbo konden het afgelopen schooljaar vacatures redelijk eenvoudig worden vervuld. In het vo en mbo geven scholen wel aan dat zij voor bepaalde vakken moeilijker aan mensen kunnen komen, zoals voor Engels, Nederlands en rekenen/ wiskunde.

Vraag en aanbod van mbo personeel

Dit rapport geeft een gedetailleerde uitwerking van gegevens die beschikbaar zijn over de arbeidsmarkt in het mbo. Op dit moment ontbreekt veel belangrijke informatie over onderwijspersoneel in het mbo. In het rapport wordt daarom zo compleet mogelijk weergegeven welke (openbare) bronnen en informatie voorhanden zijn. Daarbij wordt expliciet aangegeven waar de betrouwbaarheid te wensen overlaat. Op grond van het rapport kunnen alle stakeholders in gesprek gaan over hoe te zorgen voor een betere informatievoorziening.

Functie- en salarismix in beeld. Tussenmeting 2012

In het kader van de functie- en salarismix is door Regioplan in 2012 een periodieke tussenmeting uitgevoerd. De resultaten van de meest recente tussenmeting zijn terug te vinden in het rapport «Functie- en salarismix in beeld: tussenmeting 2012».

In antwoord op gesignaleerde ontwikkelingen in de sector is voor het po in tripartiet verband ingezet op een intensieve(re) communicatiestrategie. Hierin wordt bijvoorbeeld gebruik gemaakt van de online functiemixtool. De doelstelling is om vorm te blijven geven aan functiedifferentiatie en om het gesprek te stimuleren tussen schoolleiders/ bestuurders en leraren over personeelsbeleid en professionalisering, gekoppeld aan de functiemix.

Op basis van signalen uit de sector vo aangaande de haalbaarheid en betaalbaarheid van de doelstellingen voor individuele scholen op de lange termijn (die worden bevestigd in de tussenrapportage van Regioplan) wordt in tripartiet verband gezocht naar beleidsrijke oplossingsrichtingen. Hierbij is het uitgangspunt dat de doelstellingen uit het Convenant binnen het bestaande budgettaire kader worden gerealiseerd.

In het mbo wordt geconstateerd dat er in korte tijd veel bevorderingen hebben plaatsgevonden. Kwaliteit is hierbij het belangrijkste criterium. Bij de invulling van de salarismix hebben de meest genoemde knelpunten betrekking op het tempo van het uitvoeringstraject, de streefaantallen voor bevorderingen in relatie tot het aanbod van gekwalificeerde mensen en de behoefte binnen de instelling. Dit neemt niet weg dat instellingen verder streven naar het bereiken van de streefdoelen. De verwachting is dan ook dat ze deze zullen behalen.