

Onderwijsarbeidsmarkt

Investeren in mensen

Lerarentekorten, de toenemende vergrijzing, het gebrek aan diversiteit en de noodzaak om te investeren in de vitaliteit van onderwijspersoneel. Dat zijn enkele aspecten op de onderwijsarbeidsmarkt. Wat zijn grote actuele ontwikkelingen? Voor welke drie projecten kunnen scholen zich nu bijvoorbeeld inschrijven? Drie arbeidsmarktfondsen maken dat duidelijk.



Drie arbeidsmarktfondsen zijn actief binnen het onderwijs: het Arbeidsmarktplatform PO, Voion (VO) en de SOM (MBO). Zij volgen de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt, maken deze inzichtelijk en analyseren op consequenties. Deze arbeidsmarktfondsen voeren in opdracht van sociale partners in het primair en voortgezet onderwijs, en het mbo projecten uit en stellen subsidies beschikbaar om in te spelen op arbeidsmarkt knelpunten.

blijkt dat van de in 2015 afgestudeerden aan de pabo 86 procent een half jaar na afstuderen een onderwijsbaan heeft. Dit is bovendien vaker een reguliere baan. Een deel van hen combineert zijn baan wel met werk buiten het onderwijs. Wat hun begeleiding betreft, krijgen startende leraren, die voor het eerst een diploma hebben behaald aan een lerarenopleiding, in 2015 vaker begeleiding dan de starters uit het cohort 2014.

Meer krapte

Door een aantal factoren nemen de personele tekorten op de arbeidsmarkt naar verwachting toe. De leerlingenkrimp is naar verwachting minder sterk dan voorheen. Ook neemt in bepaalde regio's het aantal leerlingen toe. Het leerlingenaantal is een belangrijke indicator voor de vraag naar leraren. Een andere factor is dat veel leraren de komende jaren met pensioen gaan, waardoor de vraag ook toeneemt. Deze uitstroom was al eerder voorzien, maar is enkele jaren uitgesteld door de hogere AOW-leeftijd. De belangrijkste bron om nieuwe leraren te werven, is de pabo en naar verwachting studeren daar de komende jaren te weinig studenten af om aan de vraag te voldoen. Dat komt door de hogere toelatingseisen en de aantrekkelijke economie kan voor meer concurrentie tussen opleidingen zorgen. Uit de arbeidsmarkttramingen van OCW van november blijkt dat het primair onderwijs in 2020 een tekort van zo'n 4.000 fte aan leraren en directeurs staat te wachten, als de omstandigheden zo blijven. Dit komt neer op een tekort van ruim 4 procent van de werkgelegenheid. Wel blijven de regionale verschillen groot. Vooral de regio's met een groeiend aantal leerlingen hebben straks een groot tekort. De tekortproblematiek neemt af naarmate de leerlingdaling groter is.

Primair onderwijs

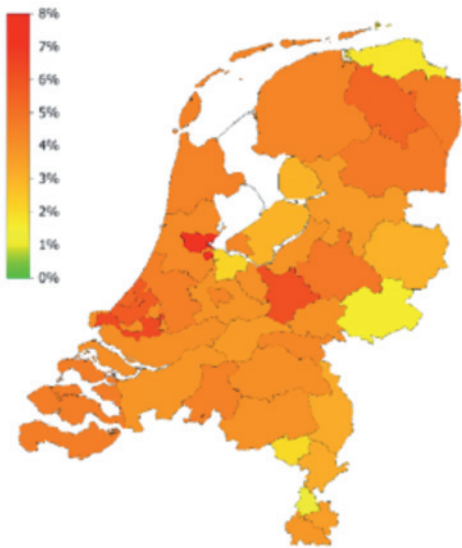


Starters vaker een baan

Vooral door de leerlingenkrimp kwamen beginnende leraren de afgelopen jaren veelal moeilijk aan een (vaste) baan in het primair onderwijs. Dat lijkt zich nu te keren. Volgens de meest recente 'arbeidsmarktbrief' van OCW

Auteurs zijn onderzoekers bij het Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP).

Onvervulde vraag in procenten van de werkgelegenheid naar Regionale Platforms Arbeidsmarkt, po leraren plus directeuren in 2020 (conjunctuurverloop AR)



Bron: CentERdata (2016). De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo, 2015 – 2025. CentERdata in opdracht van het ministerie van OCW: Tilburg

Voorzitter Arbeidsmarktplatform PO Ton Groot Zwaaf-tink: “Wil je dat alle kinderen altijd goed onderwijs krijgen, dan moet de sector nieuwe leraren kunnen aantrekken. Door een goed werkklimaat te bieden met aandacht voor de professionele dialoog die wij op diverse manieren ondersteunen. Maar zeker ook met hogere salarissen en carrièremogelijkheden. Dat verdienen leraren die aan veel eisen moeten voldoen. Pabo's en scholen zullen studenten c.q. stagiaires moeten werven onder een brede groep leerlingen en zij-instromers. De werving en instroom van mannen krijgt steeds meer aandacht. De meesters zijn zelf ook actief als ze eenmaal voor het vak kiezen, en dat zijn er gelukkig steeds meer. Voor meer culturele diversiteit onder leraren kan nog veel meer gebeuren, zodat ieder kind rolmodellen heeft.”

Diversiteit nog geen realiteit

De leerlingenpopulatie is divers, maar de medewerkers zijn daar geen afspiegeling van. Scholen die diversiteit nastreven, beschikken over talenten die elkaar aanvullen. Diversiteit gaat over het hebben van meesters en juffen en over jongere en oudere leraren. En ook over leraren van verschillende culturele achtergronden of over medewerkers met bijvoorbeeld verschillende opleidingsniveaus en competenties.

Kijk je naar het aandeel mannen op de pabo, dan stijgt dat door de jaren heen langzaam, maar hun aandeel voor de klas is nog beperkt. In 2015 is bijna 17 procent van de werkgelegenheid (fte) voor leraren in het primair onderwijs vervuld door een mannelijke leraar. Kijkend naar sekse, is het wel zo dat meer vrouwen in de afgelopen jaren een directiefunctie hebben. Bijna de

helft van de werkgelegenheid (fte) voor de directie wordt in 2015 vervuld door een vrouw. Het aandeel medewerkers met een niet-westerse achtergrond is beperkt en dat lijkt ook te gelden voor degenen met een arbeidsbeperking. Van deze laatste groep zijn op sectorniveau geen cijfers voorhanden. De opleidingsachtergrond van leraren is inmiddels ietsje meer divers. Uit cijfers uit de Lerarenagenda van OCW blijkt dat het percentage masteropgeleiden in 2015 zeer licht is gestegen. Al met al is diversiteit vaak nog geen realiteit.

Goed idee voor het lerarentekort in uw regio?

Vraag een tegemoetkoming aan.

Heeft u een goed idee om het aantal toekomstige leerkrachten te vergroten of hun kwaliteit te verbeteren? Of wilt u de organisatie van de aanpak van het groeiend lerarentekort veranderen? Dan kunt u in aanmerking komen voor een financiële steun in de rug van het Arbeidsmarktplatform PO. Een voorwaarde is dat het een idee van samenwerkende schoolbesturen en één of meerdere pabo's samen is. Daarmee moedigt het Arbeidsmarktplatform PO innovatieve ideeën aan die lokaal bestaan en ontstaan maar misschien nog net een zetje nodig hebben. Een idee moet ook interessant zijn voor andere regio's. Om in aanmerking te komen voor maximaal vijftig procent cofinanciering, is het nodig om een projectplan voor 1 juni toe te sturen. Alle informatie staat op: www.arbeidsmarktplatformpo.nl/activiteiten/meer-leerkrachten/

Voortgezet onderwijs

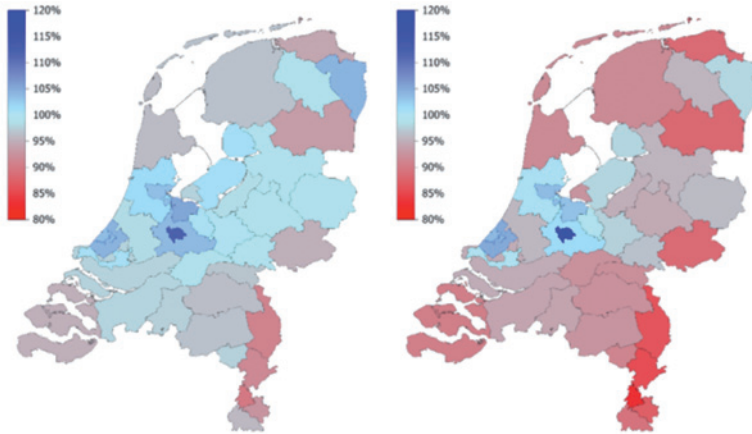


Hogere druk tekortvakken

Waar het lerarentekort in het primair onderwijs zich kenmerkt door regionale verschillen, is het voor het voortgezet onderwijs vooral moeilijk om voor enkele specifieke vakken leraren te vinden. Dat geldt vooral voor scheikunde, natuurkunde, Duits en de klassieke talen. Voor deze vakken neemt de vacaturedruk de komende jaren naar verwachting verder toe. Voor vakken als lichamelijke opvoeding, CKV kunstvakken en geschiedenis worden de komende jaren nauwelijks tekorten verwacht. Kijkend naar alle vakken samen, blijkt dat er in 2020 sprake is van een matige vacaturedruk tegenover de hoge vacaturedruk in het primair onderwijs. Dat

komt onder andere omdat in het voortgezet onderwijs de leerlingenrimp zijn intrede doet en de uitstroom van pensioengerechtigde leraren deels ermee samenvalt.

Groei/krimp van het aantal leerlingen in het vo naar Regionale Platforms Arbeidsmarkt in 2018 (links) en 2020 (rechts) ten opzichte van 2014



Bron: CentERdata (2016). De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo, 2015 – 2025. CentERdata in opdracht van het ministerie van OCW: Tilburg

Alle lessen bevoegd of benoembaar

Dat onderwijsgevendende de juiste bevoegdheid hebben, is belangrijk voor de kwaliteit van het personeel en dus van het onderwijs zelf. Volgens het Sectorakkoord VO 2014-2017 en de Lerarenagenda 2013-2020 moeten alle onderwijsgevendende in 2017 bevoegd of benoembaar zijn.

Uit gegevens van OCW van februari 2017 blijkt dat van alle lessen waarvoor een bevoegdheid is vast te stellen, 87,9 procent bevoegd gegeven wordt (peilda-

tum 1 oktober 2015). Gelijktijdig blijkt dat het aandeel onbevoegd gegeven lessen ten opzichte van 2014 met 0,5 procentpunt is gedaald, tot 5,1 procent. Wel zijn er verschillen tussen vakken, schoolsoorten en leeftijden. Zo wordt het vak maatschappijleer voor 10,2 procent van de lessen onbevoegd gegeven. Voor het combinatievak natuurkunde/scheikunde (NASK) geldt een percentage van 9,9 procent en voor wiskunde van 8,7 procent. Onbevoegd gegeven lessen komen vaker voor op het vmbo dan op de havo en het vwo. Ook geven onderwijsgevendende tot 35 jaar vaker dan gemiddeld onbevoegd les. In deze leeftijdsgroep wordt naar verhouding ook relatief vaak benoembaar (dus nog zonder in bezit te zijn van het juiste diploma) lesgegeven omdat deze leraren vaak nog een (kwalificerende) opleiding volgen. Voorzitter Voion Jan Jacob van Dijk: "Samen met schoolbesturen en Lerarenopleidingen organiseren we regionale matchingsbijeenkomsten voor docenten die on- of onderbevoegd zijn. Daar krijgen zij inzicht in welke opleidingstraject zij het beste kunnen volgen. We vinden het belangrijk dat er op de lerarenopleidingen voor elke docent een opleidingstraject op maat geleverd wordt."

Begeleiding startende leraren

De overgang van de lerarenopleiding naar het lesgeven is vaak groot. Om die zo soepel mogelijk te laten verlopen, hebben startende leraren goede begeleiding nodig. Uit de Loopbaanmonitor van OCW blijkt dat 89 procent van de leraren die in 2015 voor het eerst een bachelor- of masterdiploma behaalden voor een lerarenopleiding voortgezet onderwijs, die begeleiding ook heeft gekregen. Dit aandeel is ongeveer gelijk aan dat van het jaar daarvoor. Leraren krijgen vaak begeleiding van een ervaren leraar of van een mentor/coach. Of zij nemen deel aan intervisie. De begeleiding gaat meestal over

Kandidatenpool tekortvakken: extra leraren voor tekortvakken

Voor het voortgezet onderwijs geldt een lerarentekort voor de vakken wiskunde, natuurkunde, scheikunde, Nederlands, Engels, Duits, Frans en klassieke talen. Voion en MeesterBaan (een vacaturebank voor het onderwijs) hebben de Kandidatenpool tekortvakken ingericht om extra leraren te werven die de juiste bevoegdheid voor een van de tekortvakken kunnen halen. Deze pool maakt het makkelijker voor (toekomstige) leraren en vo-scholen om elkaar te vinden en vacatures te vervullen.

Gratis gebruik Kandidatenpool

Zowel werkgevers als (toekomstige) leraren kunnen gratis gebruik maken van de Kandidatenpool. In de pool kunnen werkzoekende leraren met een bevoegdheid in een tekortvak zich inschrijven én leraren (in spe) die de ambitie hebben om les te geven in een tekortvak.

De Kandidatenpool is er dus voor:

- Leraren met een bevoegdheid in een tekortvak
- Leraren met een bevoegdheid in een overschotvak
- Leraren basisonderwijs
- Zij-instromers

Toelating geschiedt aan de hand van selectiecriteria. Alléén kandidaten die met hun opleidingsachtergrond de juiste bevoegdheid kunnen halen, worden in de Kandidatenpool opgenomen. Werkgevers kunnen daarin het volledige profiel met CV en motivatie van de kandidaten inzien. Zij nemen zelf contact op met de kandidaat van hun keuze.

De Kandidatenpool tekortvakken is te vinden op www.meesterbaan.nl

de omgang met leerlingen, het organisatorisch reilen en zeilen op school en het orde handhaven in de klas.

Man-vrouw verhouding nagenoeg gelijk

In het voortgezet onderwijs, is de man-vrouw verhouding onder leraren nagenoeg gelijk. Wel is het aandeel mannen in een directiefunctie aanzienlijk hoger dan het aandeel vrouwen. Uit cijfers op www.stamos.nl van het CAOP blijkt dat vrouwen ongeveer 30 procent van de werkgelegenheid (fte) voor directiepersoneel vervullen. Het aandeel personeelsleden in de sector met een niet-westerse achtergrond is beperkt, in het bijzonder in de vergelijking met het aandeel personen met een niet-westerse achtergrond in de samenleving.

Middelbaar beroepsonderwijs



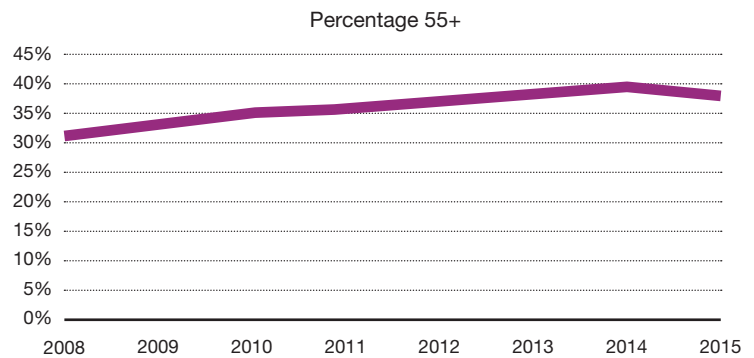
Eigen dynamiek

Het mbo heeft, net als de andere sectoren, zijn eigen dynamiek. In tegenstelling tot die van het primair en voortgezet onderwijs, kenmerkt de arbeidsmarkt voor docenten in het mbo zich door een sterk open karakter. Docenten zijn vaak zij-instromers vanuit het bedrijfsleven. Voor veel mbo-opleidingen bestaan geen specifieke lerarenopleidingen. Het mbo stelt docenten aan op basis van hun vakspecifieke vaardigheden die zij moeten aanvullen met een pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG). Het mbo staat de komende jaren voor een aantal uitdagingen. De meest in het oog springende zijn de vergrijzing, en het aantal moeilijk vervulbare vacatures voor een aantal specifieke vakken.

Vergrijzing

Door het aantal zij-instromers is de gemiddelde leeftijd onder de docenten relatief hoog, bijna 50 jaar. Eén op de drie is zelfs ouder dan 55 jaar, maar op een deel van de mbo-scholen is de helft ouder dan 55 jaar. Vanaf 2014 vertoont de gemiddelde leeftijd een licht dalende trend. Tegelijkertijd is het ziekteverzuimpercentage (5,2%) relatief hoog in vergelijking met het Nederlands gemiddelde (3,5% in 2014). Dit heeft mogelijk te maken met de relatief hoge leeftijd van de medewerkers in het mbo. In vergelijking met bijvoorbeeld het voortgezet onderwijs is het ziekteverzuimpercentage onder mbo-personeel overigens vergelijkbaar.

Figuur: Aandeel 55+ers onder docenten mbo



Bron: CentERdata (2016). De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo, 2015 – 2025. CentERdata in opdracht van het ministerie van OCW: Tilburg.

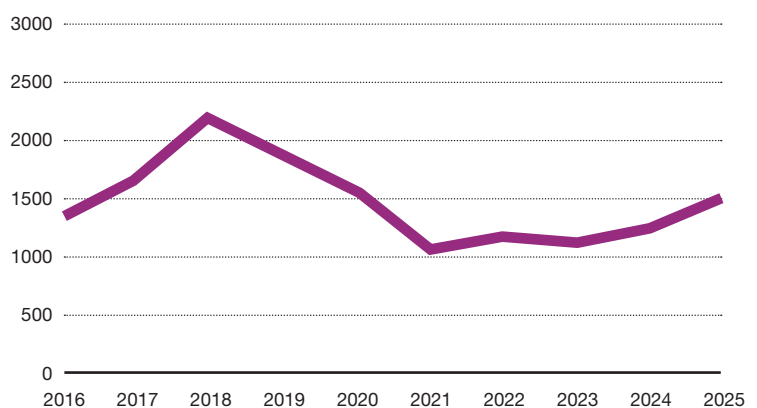
Redelijk evenwicht

Het mbo kent een redelijk evenwichtige man-vrouw-verdeling onder het personeel. Iets meer dan de helft bestaat uit vrouwen: 57 procent. Het aandeel vrouwen is met 48 procent relatief laag in managementfuncties. Onder leraren is de man/vrouw-verhouding 47 versus 53 procent. In de ondersteunende functies - zowel onderwijsondersteunend als beheersmatig - zijn echter vrouwen juist oververtegenwoordigd met 62 procent.

Behoeftte aan nieuw personeel

De jaarlijkse uitstroom van medewerkers uit het mbo bedraagt ongeveer negen procent van de werkgelegenheid. Tot 2020 betekent dit een uitstroom van 13.800 fte, waarvan 8.800 fte aan docenten (11.000 personen). Omdat het aantal deelnemers in het mbo de komende jaren afneemt, hoeft het vertrekkende medewerkers niet allemaal te vervangen. Tot 2020 daalt het deelnemersaantal naar verwachting met circa 35.000 (7 procent van het totaal). Dit betekent dat mbo-scholen voor ongeveer 3.800 arbeidsplaatsen, van zowel docenten als onderwijsondersteunend personeel, geen vervangers nodig hebben en voor de overige 10.000 fte wel. De vacaturegraad verschilt per mbo-school, afhankelijk van de

Figuur: Benodigde instroom van leraren in het mbo periode 2015-2025 in fte



Bron: CentERdata (2016). De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo, 2015 – 2025. CentERdata in opdracht van het ministerie van OCW: Tilburg.

regio waar de school gevestigd is en de leeftijdsopbouw van de medewerkers. Sommige krijgen met een grote vervangingsvraag te maken.

Functies met specialistisch karakter

Het aantal vacatures voor docenten in het mbo is toegenomen. Tussen 2013 - 2015 van 1.384 naar 2.384. Vacatures zijn er vooral in Zuid-Holland, Noord-Brabant, Utrecht en Noord-Holland. Ondanks dat mbo-scholen de meeste vacatures relatief snel - binnen twee maanden - kunnen vervullen, is een op de drie docentenvacatures moeilijk vervulbaar. Dit geldt in het bijzonder voor die voor docenten in de talen, zorg en welzijn, en techniek, waarvoor het aantal mogelijke kandidaten beperkt is. Ook neemt het aantal kandidaten per vacature af en dat komt mogelijk door het specialistische karakter van de functies waarvoor vacatures open staan. Maar het kan ook een indicatie zijn voor toenemende krapte op de reguliere arbeidsmarkt waardoor het voor het mbo extra lastig is om medewerkers vanuit het bedrijfsleven of organisaties van buiten het onderwijs, aan te trekken.

Concurreren op de arbeidsmarkt

Net als de andere onderwijssectoren staat het mbo voor de uitdaging om de groeiende groep oudere medewerkers gezond en vitaal aan het werk te houden en oudere (uittredende) medewerkers te vervangen door jongere

collega's. De licht dalende trend van de gemiddelde leeftijd onder docenten, laat zien dat zij hiermee een begin hebben gemaakt. Veel meer dan bij primair en voortgezet onderwijs het geval is, moet het mbo kunnen concurreren op de arbeidsmarkt om docenten met werkervaring in het bedrijfsleven aan te trekken. Het relatief open karakter van de mbo-arbeidsmarkt geeft een belangrijk strategisch voordeel voor zowel de werving van praktijkervaren docenten als het grote potentieel waaruit het mbo kan werven. De aantrekkelijke economie stelt hogere eisen aan de wervingskracht van de sector.

SOM-voorzitter Carl Govers: "Werken in teams en het gebruiken van elkaars talenten is in het mbo het uitgangspunt. SOM ondersteunt 130 onderwijsteams door het hele land bij het versterken van de professionele dialoog binnen de teams. We doen dit met een financiële bijdrage, maar ook door het organiseren van inspiratiebijeenkomsten en het delen van resultaten uit de onderwijsteams. De nadruk op teams en teamontwikkeling maakt werken in het mbo aantrekkelijk voor jonge docenten. Daarnaast gaat SOM ook in gesprek met leidinggevendenden over bijvoorbeeld het opstellen van een strategisch gezondheidsbeleid. 'Veerkracht organiseren in het team door eigenaarschap en onderling vertrouwen'. Die toon zetten leidinggevendenden in een pas gehouden SOM-webinar over het terugdringen van arbeidsverzuim. Dat vind ik een mooie boodschap van de sector zelf."

VU LAW
ACADEMY

Leergang Onderwijsrecht

Wegwijs raken in alle relevante wet- en regelgeving START: SEPTEMBER 2017

Cursus Actualiteiten Onderwijsrecht
27 JUNI 2017

Actualiteiten arbeidsrecht in het onderwijs
30 MEI 2017

prof. mr. Miek Laemers

prof. dr. Renée van Schoonhoven

Voor het hele programma
en inschrijving:
www.vula.nl

VU VRJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM
IS VERDER KIJKEN

Werkplaats leidinggevendenden.

Passende sturing en ruimte aan teams

Coacht u een resultaatverantwoordelijk team dat vrij zelfstandig opereert? Of werkt dat in uw praktijk minder goed? Is er behoefte aan een leidinggevende rol die de kaders stelt en doelen bewaakt? En welk soort aansturing verwacht een team of bestuur eigenlijk?

Over onder andere deze veelgehoorde dilemma's organiseert SOM op de middag van 7 juni in Utrecht een werkplaats voor teamleiders en opleidingsmanagers in het mbo. De werkplaats biedt inspiratie, ervaringsverhalen en inbreng van experts over thema's zoals gedeeld leiderschap, aansturing van (resultaatverantwoordelijke) teams, professionele ruimte en teamontwikkeling en collectief leren. Deelnemers verrijken hun inzichten en krijgen handvatten om de eigen positie en dilemma's te onderzoeken. Zij brengen vooraf dilemma's in om alles uit deze inspiratiemiddag te halen.

Meer informatie staat op www.sommbo.nl/