

Inhoudsopgave

Arbeidsmarkteffectrapportage 2000	2
1 Algemene werkgelegenheidsontwikkeling	5
2 Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers	7
2.1 Vraag en aanbod in de onderwijssectoren	7
2.1.1 Primair onderwijs.....	7
2.1.2 Voortgezet onderwijs.....	10
2.1.3 Bve-sector.....	11
2.2 Lerarenopleidingen	12
2.3 Onderwijs in vergelijking met andere sectoren	14
3 Beleidsinitiatieven op de onderwijsarbeidsmarkt.	19
3.1 Generieke maatregelen	19
3.1.1 Modernisering loon- en functiegebouw.....	19
3.1.2 Werkdruk.....	20
3.1.3 Verzilveren van de arbeidsduurverkorting.....	21
3.1.4 Taak- en functiedifferentiatie.....	22
3.1.5 De imagocampagne.....	22
3.2 Specifieke maatregelen	22
3.2.1 Grotere slagvaardigheid en verdergaande professionalisering.....	22
3.2.2 Het benutten van de (bevoegde) arbeidsreserve.....	23
3.2.3 Nieuwe doelgroepen.....	24
3.2.4 Maatwerktrajecten bij lerarenopleidingen.....	25
Bijlage Overzicht beleidsinitiatieven.....	27

Arbeidsmarkteffectrapportage 2000

In deze arbeidsmarkteffectrapportage verkennen we de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt voor het komende begrotingsjaar en verder in de toekomst (hoofdstuk 2). Ook inventariseren we de maatregelen om gesignaleerde of verwachte knelpunten te voorkomen of te verminderen (hoofdstuk 3).

De Nederlandse arbeidsmarkt is in de afgelopen paar jaar omgeslagen van een ruime naar een gespannen arbeidsmarkt. Het aantal openstaande vacatures is hoger dan ooit, ondanks een toenemend arbeidsaanbod. De werkloosheid, waaronder die in de sector onderwijs, is gedaald naar een peil dat lager is dan in de afgelopen decennia. Niettemin is er nog een groot aantal werklozen als gevolg van kwalitatieve verschillen tussen vraag en aanbod.

Voor de komende jaren wordt verwacht dat het aanbod van onderwijspersoneel toeneemt. Deze groei blijft echter nog steeds achter bij de toenemende vraag vanuit het onderwijs. Met name de vraag naar hoger opgeleiden neemt sterk toe, onder meer omdat onze economie zich steeds meer ontwikkelt als een kenniseconomie. De sector onderwijs zal vanaf het funderend onderwijs moeten inspelen op deze ontwikkeling om te voorkomen dat er een fundamentele kloof ontstaat in aantallen en kwaliteit tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Ook moeten we vermijden dat ons land internationaal gezien de boot mist en de economie in de achterhoede belandt. De basis voor een goede (economische) ontwikkeling is dat er voldoende leerkrachten zijn, zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht. Daarnaast moeten zij over de juiste middelen beschikken en kunnen werken onder goede arbeidsomstandigheden. Verder moeten de arbeidsvoorwaarden kunnen concurreren met die van andere sectoren.

De onderwijsarbeidsmarkt doet voornamelijk een beroep op het arbeidsmarktsegment van de hoger opgeleiden. Door de toenemende relatieve schaarste van hoger opgeleiden dreigt het onderwijs als “producent” van de (hoger) opgeleiden steeds meer in de knel te komen. De instroom in de lerarenopleidingen basisonderwijs is de afgelopen jaren flink toegenomen, mede dankzij de promotiecampagne. De instroom in de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs daalt daarentegen al een aantal jaren fors. In de afgelopen jaren is het over het algemeen mogelijk gebleken de reguliere vacatures in het onderwijs in te vullen, ondanks het feit dat het aanbod vanuit de lerarenopleidingen systematisch lager was dan het aantal vacatures. Veel vacatures konden worden ingevuld door de herintreders en de wachtgelders. Tegelijkertijd zijn leerkrachten die voorheen zieke leraren vervingen, ingestroomd in het onderwijs. Met name in het afgelopen schooljaar is daardoor de reserve van vervangers voor zieke leerkrachten een knelpunt geweest. Vooral in de grote steden waren er grote problemen om leraren bij ziekte te vervangen.

Uit de prognoses blijkt dat dit domino-effect zich gaat voortzetten: vervangers gaan reguliere vacatures bezetten en vervolgens doet de stille reserve dat. De beschikbare stille reserve zal volgens de ramingen als traditionele aanvullende bron opdrogen: de uitstroom om vacatures op te vullen is hoger dan de instroom. Ook de bemiddelbare wachtgelders zijn gereactiveerd. Daarnaast resteert er, evenals voor onze arbeidsmarkt als geheel, enerzijds een werklozenbestand dat bestaat uit werklozen die niet of zeer moeilijk te bemiddelen zijn en anderzijds een ‘dynamisch’ bestand als gevolg van fricties. Dat ‘dynamisch’ deel bestaat uit personen die snel weer een baan vinden en dus kort in het werklozenbestand zitten. Men

spreekt hier ook wel van frictiewerkloosheid. Dat is de werkloosheid die nog aanwezig is bij volledige werkgelegenheid.

Er moet verder rekening mee worden gehouden dat de tot nu toe gebruikelijke middelen niet voldoende zijn om te voorzien in de reguliere vacatures. Dit is nu al in toenemende mate het geval bij vervanging. Er zal dus een forse inspanning moeten worden geleverd voor alternatieve oplossingen om de verwachte tekorten te verminderen en voorkomen. In het algemeen gaat het er dan om ofwel de vraag naar leerkrachten te beperken, ofwel het aanbod te vergroten.

Een beperking van *de vraag* zou, gezien de arbeidsintensiteit van onderwijs, met name neerkomen op vermindering van het onderwijsaanbod. Dit is geen optie gezien de toenemende vraag naar hoger opgeleiden. Het accent zal daarom moeten liggen op vergroting van *het aanbod* van leerkrachten en/of ondersteunend personeel.

Uit onderzoek onder leerkrachten (al dan niet werkzaam in het onderwijs) blijkt dat de werkdruk de meest prominente plaats inneemt waar het gaat om de (on)aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs. Deze factor blijft dan ook belangrijk om het aanbod op peil te houden of te verhogen. De werkdruk kan bijvoorbeeld verminderd worden door taak- en functiedifferentiatie, additionele ondersteunende functies, klassenverkleining et cetera. In de laatste cao's en in Maatwerk voor Morgen en Maatwerk 2 is wat dit betreft een caleidoscoop aan maatregelen aangekondigd. In hoofdstuk 3 van deze rapportage gaan we hier nader op in. Van alle maatregelen kan in de praktijk een positief effect op het aanbod worden verwacht. Omdat het om maatregelen met een vernieuwend karakter gaat, zijn ervaringsgegevens over de effecten ervan niet voorhanden.

De maatregelen grijpen in op alle aspecten die het aanbod van leerkrachten en ondersteunend personeel kunnen vergroten, zoals:

- het verbeteren van het imago van het onderwijs en het leraarsberoep: een promotiecampagne, de ontwikkeling naar concurrerende arbeidsvoorwaarden, een integraal personeelsbeleid en competentie management, functiedifferentiatie;
- het openbreken van de gesloten onderwijsarbeidsmarkt tegen de achtergrond van de bevoegdheids- en bekwaamheidseisen: de wet zij-instroom, het duaal leren;
- het wegnemen van belemmeringen voor inactieven om weer in te treden: reïntegratie wachtgelders, verbeterde anticumulatie- en garantieregelingen voor VUT en FPU, terugdringen van ziekteverzuim, de mogelijkheid voor bepaalde categorieën bijstandsgerechtigden om leraarsopleidingen te volgen, stimuleren om op de FPU-gerechtigde leeftijd langer (in deeltijd) door te werken en opfriscursussen voor (potentiële) herintreders; de verzilvering van de arbeidsduurverkorting, waarmee in de huidige cao een start is gemaakt;
- aantrekkelijker maken van de lerarenopleidingen en het voorkomen van uitval tijdens de lerarenopleidingen: kwaliteitsimpuls lerarenopleidingen;
- voorkomen van uitval ná de lerarenopleiding: duaal leren, de opleidingsschool en verbetering van het imago van het beroep en arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden (zie het eerste punt).

Het effect van de maatregelen moet structureel zijn om ernstige tekorten in het onderwijs te voorkomen. Veel maatregelen zullen evenwel pas na enige jaren resultaat hebben. Het is daarom noodzakelijk om al voor de korte termijn noodverbanden te leggen in situaties waarin de tekorten reeds op dit moment acuut zijn. Dit betreft met name, zoals hiervoor al gesteld,

problemen met vervanging van zieke leerkrachten. Er wordt nu gewerkt aan vervangingspools en aan invalpools.

Bij de aanvang van het lopende schooljaar (september) is onderzocht hoe het staat met de tekorten. Hieruit blijkt dat in het primair onderwijs de problemen duidelijk zijn toegenomen: het gemiddeld aantal onvervulde uren per school is meer dan verdubbeld. In het voortgezet onderwijs en de bve-sector zijn de problemen niet wezenlijk veranderd ten opzichte van voorgaand schooljaar. Het aantal onvervulde uren is in deze sectoren iets toegenomen. Hiermee is overigens niet gezegd dat de spanning op deze delen van de arbeidsmarkt niet verder is toegenomen. In alle drie de sectoren geven vele directeuren aan dat de problemen om hun formatie rond te krijgen, dit jaar groter waren dan in de voorgaande jaren.

1 Algemene werkgelegenheidsontwikkeling

Werkgelegenheid

Het Centraal Planbureau (CPB)¹ meldt in haar meest recente raming de volgende cijfers over de arbeidsmarkt en werkgelegenheidsontwikkeling in Nederland.

Tabel 1 Werkgelegenheidsontwikkeling in Nederland

	1999	2000	2001
Werkgelegenheidsgroei (in arbeidsjaren)	2,9%	2,5%	2,25%
Werkgelegenheidsgroei (>=12 uur/week, in personen)	2,8%	2,25%	2%
Groei van arbeidsaanbod (in personen)	1,9%	1,75%	1,75%

Dit jaar, en ook in 2001, groeit de werkgelegenheid. De werkgelegenheidsgroei is in de periode 1999-2001 echter wel iets afgevlakt. Het arbeidsaanbod groeit, maar in de periode 1999-2001 ook iets minder. Het arbeidsaanbod groeit minder dan de werkgelegenheid. De spanning op de arbeidsmarkt zal aanhouden of toenemen (ook al vanwege de forse vervangingsvraag in diverse arbeidsmarktsectoren). In de periode 1999-2001 zijn werkgelegenheidsgroei en arbeidsaanbod wel dicht bij elkaar gekomen.

Werkloosheid

Tabel 2 Werkloosheidscijfers in Nederland

	1999	2000	2001
Werkloze beroepsbevolking	292.000	255.000	230.000
Idem, in % van de beroepsbevolking	4%	3,5%	3%

Tabel 2 laat zien dat de werkloze beroepsbevolking in de periode 1999-2001 daalt. Wel lijkt het erop dat de daling van de geregistreerde werkloosheid stagneert. In november 1999 kwam het aantal geregistreerde werklozen voor het eerst sinds bijna 20 jaar onder de 200.000. Sindsdien heeft het werkloosheidscijfer een wat grillig verloop. Dit zou erop kunnen duiden dat de mensen die op dit moment nog werkloos zijn, zeer moeilijk bemiddelbaar zijn. Eind juni 2000 bedroeg het aantal openstaande vacatures bij particuliere bedrijven 202.000². Dat is 34.000 meer dan eind december vorig jaar. Naast de vacatures bij particuliere bedrijven stonden 15.000 vacatures open bij de overheid. Nooit eerder heeft het CBS zoveel vacatures gemeten. Ook de dynamiek op de arbeidsmarkt was groter dan ooit.

Arbeidsreserve

De omvang van de arbeidsreserve is afgenomen van bijna 1,2 miljoen personen in 1994 tot ruim 900.000 in 1998. Dat is in 4 jaar tijd een daling van ruim 20%³. Het deel van de reserve dat op korte termijn beschikbaar is, is nog sterker gedaald: van 78% in 1994 tot 70% in 1998. Als er gekeken wordt naar het deel dat de laatste maand actief naar werk zocht, is de daling nog groter. In 1994 was dat deel 46% en in 1998 nog maar 38%. Dat betekent dat het aantal personen dat de laatste maand actief naar werk heeft gezocht in de periode van 1994 tot 1998 met ruim 36% is gedaald.

Voor de onderwijssector is met name het hoger opgeleide segment van de arbeidsreserve van belang. Slechts een klein deel van de arbeidsreserve heeft echter een hbo- of universitaire

¹ CPB: augustus 2000

² CBS: augustus 2000

³ ministerie van BZK: arbeidsmarktportage overheid 2000

opleiding. Het aandeel hoger opgeleiden bedroeg in 1998 135.000, waarvan slechts 70.000 personen aangaven op korte termijn beschikbaar te zijn.

Regionale verschillen in werkloosheid

In 1999 heeft de daling van de werkloosheid zich in alle provincies voortgezet, ook in de vier grote steden. Landelijk is de werkloosheid sinds 1994 gehalveerd. In de noordelijke provincies (Groningen, Drente en Friesland), waar de werkloosheid in 1994 het hoogst was, bleef de daling achter bij het landelijke gemiddelde. De werkloosheid blijft daarmee het hoogst in het noorden. De provincie Utrecht had in zowel 1994 als 1999 de laagste werkloosheid.

Grote steden

In Amsterdam en Rotterdam is de werkloosheid vorig jaar verder gedaald, maar nog ruim boven het landelijk gemiddelde gebleven. Voor Amsterdam kwam het werkloosheidspercentage op 6,8% en voor Rotterdam op 6,6% (het landelijk gemiddelde was in 1999 4%). De werkloosheid in Den Haag en Utrecht is iets hoger dan het landelijk gemiddelde.

Krapte op de arbeidsmarkt

Onderzoek door het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)⁴ in 1999 maakt duidelijk dat er rond 2004 zeer grote knelpunten in de personeelsvoorziening kunnen worden verwacht. De grootste knelpunten worden verwacht voor personeelsvoorziening in onder andere docenten (in diverse vakken en in het basisonderwijs), bibliothecarissen, medisch analisten, therapeuten en verpleegkundigen, accountants, technische systeemanalisten en informatici, schippers en vissers, economen en sociaal-wetenschappelijk medewerkers. Met name de werving van hoger opgeleiden zal knelpunten opleveren. Daarbij komt nog dat de overheid (waaronder de sector onderwijs) meer dan evenredig behoefte heeft aan hoger opgeleid personeel en te kampen heeft met een relatief hoge vervangingsvraag door het vergrijsde personeelsbestand.

⁴ ROA: de arbeidsmarkt naar opleiding en beroep in 2004

2 Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers

De onderwijsarbeidsmarkt staat onder sterke druk. De onderwijssector heeft een grote behoefte aan hoger opgeleid personeel. Het aanbod van jonge afgestudeerden is relatief klein en de concurrentie, als gevolg van de “booming economy”, ongekeerd groot. Het aandeel ouderen zal in bijna alle sectoren van het onderwijs de komende jaren blijven toenemen. In 1993 was 18,9% van de leraren vijftig jaar of ouder. In 2000 is dit percentage al gestegen naar ongeveer 30%. Deze vergrijzing heeft grote gevolgen voor de werkgelegenheid, omdat daardoor de aankomende jaren sprake zal zijn van een grote vervangingsvraag.

2.1 Vraag en aanbod in de onderwijssectoren

2.1.1 Primair onderwijs

In het schooljaar 1999/2000 is, in vergelijking met voorgaande jaren, de spanning op de onderwijsarbeidsmarkt toegenomen⁵. De toenemende mobiliteit van leraren heeft geleid tot veel vacatures. Gezien de toenemende krapte op de arbeidsmarkt is dit niet verwonderlijk. Leraren grijpen de gunstige arbeidsmarktsituatie aan om elders te gaan werken. Het aantal onvervulde vacatures aan het begin van het schooljaar 1999/2000 was iets hoger dan het jaar daarvoor.

Een andere belangrijke factor is de vervangingsproblematiek. De percentages onvervulde uren zijn zowel in het basisonderwijs als in het speciaal onderwijs duidelijk toegenomen. Vooral scholen in de vier grote steden, waar 14% van alle leerkrachten in het primair onderwijs werkzaam is⁶, hebben grote problemen om kortdurende afwezigheid van leraren, vaak door ziekte, op te vangen.

In het schooljaar 1998/1999 had 15% van de basisscholen een vacature voor directiepersoneel⁷. In het speciaal onderwijs was dit bij 17% van de scholen het geval. In het basisonderwijs waren er gemiddeld 4,2 kandidaten per vacature. In het speciaal onderwijs was dat gemiddelde 5,5. Ongeveer de helft van de nieuwe directieleden vervulde de functie van leraar tot het moment dat zij werden aangesteld. In de meeste gevallen was dat op dezelfde school (38,3%) of op een andere school van hetzelfde bevoegd gezag (7,8%).

Het blijkt dat het klassieke carrièrepatroon in het onderwijs, waarbij leraren binnen de eigen school of het eigen bevoegd gezag doorstromen naar een directiefunctie, zeer belangrijk is voor de vervulling van vacatures voor directiepersoneel. Overigens is de laatste jaren vanwege fusies van scholen het aantal carrièremogelijkheden van onderwijspersoneel afgenomen.

Sinds enige jaren kent men in het primair onderwijs ook onderwijsassistenten. Ongeveer 14% van de basisscholen heeft inmiddels onderwijsassistenten in dienst. In totaal gaat het om ongeveer 1400 onderwijsassistenten. In 1998 waren dit er ongeveer 750 en in 1999 bijna 900. De gemiddelde betrekkingssomvang van onderwijsassistenten is 0,5 fte.⁸ Op een aantal regionale opleidingcentra zijn de afgelopen jaren mbo-opleidingen gestart voor het vak van onderwijsassistent. Op een aantal roc's zijn voor studenten sociaal-pedagogisch werk ook aparte modules onderwijsassistent in het leven geroepen. Als men de studenten van beide soorten opleidingen bij elkaar optelt, waren dit er vorig jaar ongeveer 1550⁹.

⁵ Regioplan: arbeidsmarktbarometer PO 1999 - 2000

⁶ IVA: arbeidsmarkttramingen PO 2000 - 2011

⁷ Regioplan: arbeidsmarktbarometer PO 1999 - 2000

⁸ CASO

⁹ Uitleg nummer 1: 19 januari 2000

Stand van zaken begin schooljaar 2000-2001

Uit de telefonische belronde¹⁰ blijkt dat bij de start van het schooljaar 2000-2001 ruim een vijfde van de basisscholen nog te weinig groepsleerkrachten had om alle lessen te kunnen starten. In het schooljaar 1999-2000 was dit percentage nog ongeveer 10%. De totale vacatureruimte varieert bij de basisscholen: 7,5% van de scholen heeft een vacature van 0 tot 0,5 fte, 9,8% van de scholen een vacature van 0,5 fte tot 1 fte en 3,6% van de scholen heeft vacatures voor 1 fte of meer. Vorig jaar waren deze percentages respectievelijk 4,2%, 4,2% en 2%.

Het percentage scholen met onvervulde uren is het grootst in het westen. 30% Van de scholen daar heeft nog uren openstaan voor groepsleerkrachten. In de vier grote steden heeft 40% van de scholen onvervulde uren. Voor scholen met meer dan 70% allochtone leerlingen is dit percentage zelfs 47%. In het oosten van Nederland bestaan er bij 26% van de scholen nog vacatures, terwijl dit in het noorden en zuiden respectievelijk 3% en 10% is.

Het gemiddeld aantal onvervulde uren per school is, in vergelijking met vorig jaar, ruim verdubbeld: van 3,03 uur tot 6,6 uur. In de vier grote steden is dit cijfer het hoogst met gemiddeld 18,8 onvervulde uren per school.

Zowel het percentage scholen met onvervulde uren als het gemiddelde aantal onvervulde uren zijn ongeveer verdubbeld. Hieruit kunnen we afleiden dat de problemen om de formatie rond te krijgen zijn toegenomen in vergelijking met vorig jaar.

Overigens heeft het speciaal onderwijs (sbo en expertisecentra) (nog) meer problemen om genoeg leerkrachten te vinden dan het basisonderwijs.

29% Van de speciale scholen voor basisonderwijs en expertisecentra beschikte bij de start van het schooljaar nog over onvoldoende groepsleerkrachten. In vergelijking met 1998 en 1999 is zowel het percentage scholen als het gemiddeld aantal onvervulde uren toegenomen. De verschillen zijn echter klein en niet significant.

Oplossingen voor de onvervulde uren worden in het primair onderwijs met name gezocht in tijdelijke uitbreiding van de aanstellingsomvang van andere leraren, het samenvoegen van groepen en de inzet van de directeur. In vergelijking tot vorig jaar blijkt dat scholen minder vaak een beroep kunnen doen op invallers. Directeuren staan vaker noodgedwongen voor de klas dan in voorgaande jaren.

Tot slot kan worden vermeld dat directeuren van scholen pessimistischer zijn over een snelle oplossing van de openstaande uren dan in voorgaande jaren.

Toekomst

De komende jaren blijft de vraag naar nieuwe leerkrachten groot. Tussen 2000 en 2004 stijgt de werkgelegenheid in de sector naar verwachting met ruim 7,5%, van 111.286 fte in 2000 tot bijna 120.000 fte in 2004¹¹.

Tot en met 2008 zet de stijging door tot ruim 121.000 fte (stijging van 9% ten opzichte van 2000). Na 2008 zal de werkgelegenheid voor onderwijzend personeel in het primair onderwijs iets dalen. In 2011 is deze werkgelegenheid echter nog 7% hoger dan in 2000 en bedraagt dan ongeveer 119.000 fte. In 2002 is de groei van de werkgelegenheid, met 4.700 fte, het sterkst. Dat heeft te maken met de laatste fase van de groeps-grootteverkleining in dat jaar. Naast de vraag als gevolg van de toenemende werkgelegenheid (uitbreidingsvraag) is er ook de vraag als gevolg van de uitstroom van leerkrachten (vervangingsvraag).

De benodigde instroom in personen is aanzienlijk groter dan in fte's omdat in het onderwijs veel deeltijders werken. De gemiddelde betrekkingssomvang van *nieuwe* leerkrachten bedraagt

¹⁰ Resultaten belrondes onvervulde uren: po, vo en bve-sector: augustus/september 2000 (intern rapport)

¹¹ IVA: arbeidsmarktramingen PO 2000 - 2011

voor mannen 0,79 fte, voor vrouwen 0,60 fte en voor herintredende vrouwen ongeveer 0,47 fte. Hiermee rekening houdend raamt het IVA dat in de periode 2000-2011 jaarlijks gemiddeld 8.500 nieuwe leraren nodig zijn. In de periode tot 2003 is het benodigd aantal personen per jaar nog groter (ruim 9.500).

Hoewel de instroom in de lerarenopleidingen basisonderwijs de afgelopen jaren, mede dankzij de lerarencampagne, flink is gestegen, moeten jaarlijks nog vele leerkrachten uit andere bronnen geworven worden. Het IVA raamt dat aantal voor de komende drie jaar op gemiddeld ruim 5000 per jaar en vanaf 2003 op ongeveer 3000 per jaar.

Tabel 3 Ontwikkeling werkgelegenheid (onderwijzend personeel) en aantal afgestudeerden

	2000	2001	2002	2003	2004
Werkgelegenheid (fte)	111.286	113.640	118.337	119.050	119.713
Benodigde instroom (personen)	9.123	8.252	11.488	7.280	7.679
Uitstroom gediplomeerden lerarenopleiding basisonderwijs	4.500	4.800	5.200	5.700	6.000
Benodigde andere instroom (o.a. uit stille reserve en zij-instroom)	5.000	4.000	6.600	2.800	2.900

Bron: Arbeidsmarkttramingen primair onderwijs 2000-2011 (IVA) en Referentieraming 2000 (OCenW) (voor gediplomeerden lerarenopleiding basisonderwijs).

Toelichting: De benodigde instroom is het aantal leerkrachten dat nodig is om aan de vraag door uitstroom en als gevolg van toenemende werkgelegenheid te voldoen. Een deel van deze vraag wordt ingevuld door de gediplomeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs (pabo). Veruit de meeste gediplomeerden (95%) zoeken een baan in het onderwijs. Op de onderste regel staat het aantal leerkrachten en zij-instromers dat uit de arbeidsreserve geworven dient te worden.

De arbeidsreserve voor het primair onderwijs¹² neemt de komende jaren sterk af. De instroom in de reserve bestaat over het algemeen uit personen die afgestudeerd zijn maar nog geen baan hebben, personen die werkloos zijn en personen die al eerder in het onderwijs hebben gewerkt maar bijvoorbeeld elders of in het huishouden zijn gaan werken. Door de druk om in het onderwijs te blijven werken, daalt deze instroom de komende jaren. Daartegenover staat dat met name de komende 3 jaar een krachtig beroep op de reserve gedaan zal worden. De uitstroom is veel groter dan de instroom, waardoor het reservebestand sterk krimpt. De reserve daalt van 9500 personen dit jaar tot rond de 2000 personen in 2002. De sterkste afname van de reserve is in 2002, wanneer de werkgelegenheid sterk stijgt als gevolg van de laatste fase van de groeps-grootteverkleining. Uitgedrukt in fte is er in 2002 volgens de verwachting een arbeidsreserve van 1300 fte, slechts 1% van het totale arbeidsvolume dat werkzaam is in het primair onderwijs. Voor een goede werking van de arbeidsmarkt (in verband met fricties, baanveranderingen en verschillen tussen regio's) stelt het IVA dat een reserve van 3 à 4% nodig is.

¹² De arbeidsreserve voor het primair onderwijs bestaat uit personen die wel een bevoegdheid hebben om in het onderwijs te werken, maar die geen baan hebben in het onderwijs. Overigens is de potentiële arbeidsreserve in het primair onderwijs uitgebreid door de Interimwet zij-instroom. Met deze wet kunnen niet-bevoegden met een hbo- of wo-opleiding via een vastgestelde procedure in het primair en voortgezet onderwijs gaan werken. Hierdoor is het wervingsgebied voor het onderwijs toegenomen. De toename van de arbeidsreserve die hierdoor kan ontstaan is niet in de aantallen in de tekst verwerkt.

2.1.2 Voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs zijn in het schooljaar 1999/2000 de problemen bij de vervulling van de vacatures over de hele linie toegenomen¹³. De problemen waren het kleinst voor het havo en vwo. Vacatures voor het (i)vbo en (in iets mindere mate) voor de mavo bleken moeilijker te vervullen. Ook het aantal on(der)bevoegden is bij de vervulling van de vacatures flink toegenomen; van 12% in 1997 tot 22% bij het begin van het schooljaar 1999/2000. In geval van vervanging werven scholen vooral voor vervangingsvacatures van meer dan zes weken. Kortdurende vervanging wordt bijna altijd intern opgelost.

Stand van zaken begin schooljaar 2000-2001

Uit de telefonische belronde¹⁴ blijkt dat bij de start van het schooljaar 2000-2001 66% van de scholen voor voortgezet onderwijs niet alle vacatures had vervuld (tegenover 56% vorig jaar). Twee vijfde van de scholen had onvervulde uren voor tweede- en een kwart voor eerstegraadsfuncties. De totale openstaande vacatureruimte was op 40% van de scholen 1 fte of minder en op ruim een kwart van de scholen groter dan 1 fte. Het gemiddeld aantal openstaande uren is licht (maar niet significant) gestegen ten opzichte van 1999-2000. Deze stijging is voornamelijk toe te schrijven aan een toename van het gemiddeld aantal onvervulde tweedegraadsuren. Als we kijken naar de verschillende vakgebieden, kunnen we opmerken dat alleen het gemiddeld aantal onvervulde uren voor talen significant verschilt met voorgaand schooljaar. Ook in het voortgezet onderwijs zijn regionale verschillen. Deze zijn echter niet significant. Dit geldt ook voor scholen met een verschillende leerlingpopulatie. Verder blijkt dat scholen voor havo en vwo doorgaans minder onvervulde uren hebben dan andere scholen.

Als “oplossing” voor de openstaande uren kiezen de meeste vo-scholen ervoor lessen te laten vervallen. Andere leraren lessen laten waarnemen komt op de tweede plaats, maar deze optie kiest men vergeleken met 1999-2000 veel minder.

Net als in het primair onderwijs is men ook in het voortgezet onderwijs niet zo optimistisch over het snel oplossen van de openstaande uren.

Toekomst

De komende jaren stijgt de werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs voor onderwijsgevend personeel¹⁵ van 54.000 fte in 2000 naar ruim 57.000 fte in 2004. Dit betekent een stijging van 6% ten opzichte van 2000. Na 2004 zet de stijging door tot ruim 58.000 fte in 2007: een stijging van 8% ten opzichte van 2000.

De uitbreidings- en de vervangingsvraag leiden samen tot een benodigde instroom van ongeveer 5.500 nieuwe leraren per jaar, waarbij in 2004 een hoogtepunt wordt bereikt met bijna 6.000 benodigde leraren.

Naast de jaarlijkse stroom van afgestudeerden moeten de komende jaren rond de 3000 leerkrachten uit andere bronnen worden geworven. Overigens is niet precies te voorspellen welke gevolgen de invoering van de 2^e fase heeft op de behoefte aan personeel in de aankomende jaren.

Tabel 4 Ontwikkeling werkgelegenheid (onderwijzend personeel) en aantal afgestudeerden

	2000	2001	2002	2003	2004
Werkgelegenheid (fte)	54.025	54.785	55.546	56.432	57.275

¹³ Regioplan: arbeidsmarktbarometer VO 1999-2000

¹⁴ Resultaten belrondes onvervulde uren: po, vo en bve-sector: augustus/september 2000 (intern rapport)

¹⁵ IVA: arbeidsmarkttramingen VO, 1998-2009

Benodigde instroom (personen)	5.299	5.708	5.805	5.975	5.990
Gediplomeerden leraar vo (2 ^o gr)	3.200	2.900	2.800	2.600	2.500
Benodigde andere instroom (o.a. uit stille reserve en zij-instroom)	2.700	2.900	3.000	3.000	3.100

Bron: Arbeidsmarkttramingen voortgezet onderwijs 1998-2009 (IVA) en Referentieraming 2000 (OCenW) (voor gediplomeerden lerarenopleiding vo).

Toelichting: De benodigde instroom is het aantal leerkrachten dat nodig is om aan de vraag door uitstroom en als gevolg van toenemende werkgelegenheid te voldoen. Een deel van deze vraag wordt ingevuld door de gediplomeerden van de initiële lerarenopleiding voortgezet onderwijs (derde regel in de tabel). Dit betreft de opleiding voor leraar tweedegraadsvakken. Een deel van de gediplomeerden gaat de vervolgopleiding voor eerstegraadsleraar volgen of wordt leraar in de algemene vakken in de bve-sector of in het hbo. 56% Van de afgestudeerden van de eerste- en tweedegraadsopleidingen komt in het onderwijs terecht. Op de onderste regel staat het aantal leerkrachten en zij-instromers dat uit de arbeidsreserve geworven dient te worden.

2.1.3 Bve-sector

De arbeidsmarkt voor onderwijsgeevenden in de bve-sector raakt meer en meer verweven met de arbeidsmarkt voor ondersteunend en beheerspersoneel (obp)¹⁶ in het bve. Inzet van bepaalde obp-functies kan de vraag naar docenten beperken. Opvallend in de bve-sector is dat maar liefst 21,5% van de totale reguliere vacatureruimte aan het begin van het schooljaar 1999/2000 vervuld is via uitzendbureaus. Deze ontwikkeling naar het inzetten van uitzendkrachten zal nauwkeurig worden gevolgd.

Stand van zaken begin schooljaar 2000-2001

Uit de telefonische belronde¹⁷ blijkt dat bij de start van het schooljaar 2000-2001 in de bve-sector 54% van de instellingen niet alle vacatures heeft vervuld. Ruim de helft heeft onvervulde uren voor beroepsgerichte vakken, een minderheid (29%) voor algemeen vormende vakken. Het gemiddeld aantal openstaande uren voor beroepsgerichte vakken (31,3 uur) is per instelling veel groter dan het gemiddeld aantal openstaande uren voor algemeen vormende vakken (11,3 uur). Het aantal openstaande uren voor beroepsgerichte vakken is gestegen ten opzichte van 1999-2000, maar deze stijging is niet significant. Verder blijkt opnieuw dat de sector educatie relatief minder problemen met vacaturevervulling ondervindt dan de andere sectoren. De problemen in het westen lijken ook in de bve-sector groter te zijn dan elders in het land.

Net als in voorgaande jaren probeert men het probleem van de onvervulde uren op te lossen door andere docenten lessen te laten waarnemen. Daarnaast kiest men er in mindere mate voor lessen te laten vervallen.

Ten slotte geldt dat, net als in het po en vo, ook directeuren van instellingen in de bve-sector pessimistischer zijn over het oplossen van de onvervulde uren dan in voorgaand schooljaar.

Toekomst

De werkgelegenheid voor onderwijzend personeel in de bve-sector¹⁸ neemt de komende jaren met iets minder dan 2% toe, van 24.200fte in 2000 tot circa 24.600 fte in 2004¹⁹. Daarna zet

¹⁶ Regioplan; arbeidsmarktbarometer BVE 1999-2000

¹⁷ Resultaten belrondes onvervulde uren: po, vo en bve-sector: augustus/september 2000 (intern rapport)

¹⁸ IVA:arbeidsmarkttramingen BVE 1999-2000

de stijging zich door tot 25.300 fte in 2010, een stijging van 4,5% ten opzichte van 2000. De benodigde instroom van nieuwe leraren neemt de komende jaren gestaag toe van ongeveer 2350 nieuwe leraren in 2000 tot 3100 in 2004. Daarna stijgt de benodigde instroom verder, waarbij rond 2007 een hoogtepunt wordt bereikt van bijna 3500 leraren. Hoewel zich in de bve-sector op dit moment nog geen grote problemen lijken voor te doen met de vacaturevervulling, wordt het voor de beroepsgerichte vakken wel steeds moeilijker. De bve-sector maakt zich vooral zorgen over een tekort aan leraren vanaf 2002.

Tabel 5 Ontwikkeling werkgelegenheid (onderwijzend personeel)

	2000	2001	2002	2003	2004
Werkgelegenheid (fte)	24.184	24.117	24.226	24.429	24.640
Benodigde instroom (personen)	2.346	2.267	2.656	2.939	3.084

Van de werkgelegenheid in de bve-sector wordt 29% ingevuld door het ondersteunend en beheerpersoneel. De benodigde instroom neemt de komende jaren toe van 1200 personen in 2000 tot ruim 1300 in 2004. De stijging zet zich door tot 2007 (wanneer er 1440 nieuwe personen nodig zijn). Na 2008 treedt een lichte daling in.

Tabel 6 Ontwikkeling werkgelegenheid (ondersteunend en beheerspersoneel)

	2000	2001	2002	2003	2004
Werkgelegenheid (fte)	9.949	9.926	9.962	10.032	10.106
Benodigde instroom (personen)	1.216	1.161	1.236	1.294	1.334

2.2 Lerarenopleidingen

Het aantal aanmeldingen voor de lerarenopleiding basisonderwijs (in week 34) ligt iets hoger dan vorig jaar op hetzelfde tijdstip. Weliswaar ligt het aantal aanmeldingen voor de voltijdopleidingen iets lager dan in dezelfde periode van 1999, maar deze daling wordt gecompenseerd doordat het aantal aanmeldingen voor de deeltijdopleiding is toegenomen.

Tabel 7 Aanmeldingen voor de lerarenopleiding basisonderwijs
(stand van zaken week 34; bron: IB-Groep)

	1996	1997	1998	1999	2000
Voltijd	6.004	6.273	7.442	7.790	7.503
Duaal				2	37
Deeltijd	262	344	705	1.308	1.584
Totaal	6.266	6.617	8.127	9.100	9.124

Sommige pabo-afgestudeerden of mensen die al een aantal jaren in het onderwijs werken volgen een postinitiële opleiding speciaal onderwijs. In tabel 8 staat een overzicht van de instroom in de afgelopen jaren

¹⁹ IVA: arbeidsmarktramingen BVE 1999-2010. De in de tekst opgenomen cijfers zijn afkomstig uit een herberekening met ramingscijfers uit de Referentieraming 2000. De nieuwe leerlingenraming blijkt vooral in het eerste deel van de ramingsperiode aanzienlijk boven de oude raming te liggen. Hierdoor is de werkgelegenheid de eerste jaren ruim 1000 fte's hoger dan in de oorspronkelijke raming. Tengevolge hiervan is de benodigde instroom in de eerste jaren ook hoger.

Tabel 8 Instroom in opleiding voor speciaal onderwijs

	1996	1997	1998	1999
Aantal	2.750	2.566	2.349	2.785

Het aantal aanmeldingen voor de lerarenopleiding voortgezet onderwijs (in week 34) ligt voor zowel de algemene vakken als het technisch beroepsonderwijs lager dan vorig jaar op hetzelfde tijdstip

Tabel 9 Aanmeldingen voor de lerarenopleiding voortgezet onderwijs: algemene vakken en technisch beroepsonderwijs
(stand van zaken week 34; bron IB-Groep)

	1996	1997	1998	1999	2000
algemene vakken	4.252	3.702	2.633	3.019	2.820
technische vakken		1.709	923	1.087	1.030

Universitaire lerarenopleidingen

Het aantal inschrijvingen aan de universitaire lerarenopleidingen is de afgelopen jaren aan het dalen. Waren het er in het studiejaar 1997/1998 nog 880, in het studiejaar 1998/1999 was dit aantal gedaald naar 732 en de voorlopige cijfers voor het studiejaar 1999/2000 laten weer een daling zien naar 577 inschrijvingen. Ook het aantal gediplomeerden laat een daling zien. Waren dit er in het studiejaar 1997/1998 511, in het studiejaar 1998/1999 was dit aantal gedaald naar 376. De voorlopige cijfers over het studiejaar 1999/2000 zijn in december 2000 bekend.

Uitval en potentiële weglek uit de opleidingen

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) onderzoekt regelmatig de keuze van studenten voor een lerarenopleiding en de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden, maximaal anderhalf jaar na afstuderen.

Uit de onderwijsmonitor 1999²⁰ blijkt dat bij de lerarenopleiding basisonderwijs 16,8% van de studenten uitvalt. Bij de lerarenopleiding voortgezet onderwijs ligt dit op 10,8%. Bij de universitaire lerarenopleidingen is het percentage 4,0. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat deze opleiding slechts één jaar duurt. Bijna de helft van degenen die uitvallen, geeft aan dat er onvoldoende tijd is besteed aan de studie- en beroepskeuzebegeleiding. Ook van de groep die de opleiding wel vervolgt, vindt toch 36,3% dat er meer tijd besteed zou kunnen worden aan de studie- en beroepskeuzebegeleiding.

In de Onderwijsmonitor 1998²¹ werd nog gesproken over een uitvalpercentage van 16% bij de gezamenlijke lerarenopleidingen in het hbo. Toen werd geconstateerd dat dit percentage vergelijkbaar was met de uitval van het totale hbo. Aangenomen mag worden dat iedereen die begint aan een lerarenopleiding basisonderwijs of een eerste- of tweedegraads-lerarenopleiding, de intentie heeft deze opleiding af te maken. Tenminste een deel van deze 'weglek' zou dus te voorkomen moeten zijn. Het is daarom van groot belang om de innovatie van lerarenopleidingen te blijven steunen en de in- en uitstroom te vergroten.

De hogescholen werken hard aan een meer vraaggeoriënteerde benadering, waarbij ze opleidingstrajecten meer afstemmen op de wensen van traditionele en nieuwe doelgroepen en op de situatie in de basisscholen en vo- en bve-instellingen. Bij de vernieuwing van het

²⁰ ROA: Na (ar) de lerarenopleiding: onderwijsmonitor 1999

²¹ ROA: Na (ar) de lerarenopleiding: onderwijsmonitor 1998

curriculum houden ze rekening met een verbreed beroepsperspectief, onder andere om het rendement van de opleidingen te verhogen en daarmee tussentijdse uitval verlagen.

Het is aan de basisscholen en vo- en bve-instellingen om de afgestudeerden van de lerarenopleidingen een inspirerende omgeving te bieden. Uit de onderwijsmonitor 1999 blijkt dat 92% van de pabo-afgestudeerden meer dan 12 uur per week werkt, 5% gaat verder studeren, 1% wordt werkloos en 2% gaat iets anders doen. Van de pabo-afgestudeerden die een vervolgopleiding gaan doen, doet iets meer dan de helft een vervolgopleiding op het gebied van onderwijs. Hierbij gaat het vaak om de opleiding speciaal onderwijs.

Bij de afgestudeerden van eerste- en tweedegraadslerarenopleidingen in het hbo gaat 85% werken, 9% gaat een vervolgopleiding doen, 2% wordt werkloos en 4% gaat iets anders doen. Van degenen die een vervolgopleiding gaan volgen doet iets minder dan de helft dit op het gebied van onderwijs.

Van de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding gaat 89% werken, 8% wordt werkloos en 3% gaat iets anders doen.

Van de pabo-afgestudeerden die zijn gaan werken, komt 94,3% in het onderwijs terecht. Bij afgestudeerden van eerste- en tweedegraadslerarenopleidingen in het hbo is dit iets meer dan de helft (56%). Dit percentage is wellicht negatief beïnvloed vanwege de uitstroom uit de vrij samengestelde programma's, die voorheen werden verzorgd onder de paraplu van de lerarenopleidingen. Afgestudeerden van deze programma's kwamen veelal buiten het onderwijs terecht. In 1997 en 1998 zijn de programma's afgebouwd, via de operatie "wissen en witten". Zij kennen geen instroom meer, maar nog wel uitstroom.

Bij de universitaire lerarenopleiding is het percentage afgestudeerden dat in het onderwijs gaat werken 69%.

De meerderheid van degenen die in het onderwijs zijn gaan werken, wil in ieder geval nog enkele jaren in het onderwijs blijven: bij pabo-afgestudeerden is dit 71,3%, bij afgestudeerden van eerste- en tweedegraadslerarenopleidingen in het hbo is het 60,5% en bij de universitaire lerarenopleiding 55%.

Het percentage afgestudeerden dat nu binnen het onderwijs werkt, maar dat de komende jaren onder geen enkele voorwaarde in het onderwijs wil blijven, is verwaarloosbaar bij zowel pabo-afgestudeerden als afgestudeerden van eerste- en tweedegraadslerarenopleidingen in het hbo. Bij afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding ligt dat percentage op 7,5%.

De mensen die twijfelen om in het onderwijs te blijven dan wel in het onderwijs te gaan werken noemen hiervoor de volgende voorwaarden het meest: lagere werkdruk, kleinere klassen, betere salariëring, een vaste aanstelling en betere loopbaanmogelijkheden.

2.3 Onderwijs in vergelijking met andere sectoren

Ziekteverzuim

Ieder jaar wordt het verzuim in het basisonderwijs, voortgezet en speciaal onderwijs onderzocht. Uit de vergelijking van het ziekteverzuimpercentage, exclusief zwangerschapsverlof, tussen het kalenderjaar 1999 en het kalenderjaar 1998 blijkt dat dit percentage bij alle drie de sectoren is gestegen. In het basisonderwijs en het speciaal onderwijs is de stijging significant.

Tabel 10 Ziekteverzuimcijfers voor het onderwijzend personeel van 1998 en 1999 in bao, vo en so²²

	bao	vo	so
--	------------	-----------	-----------

²² Regioplan, verzuim in het po,vo en de bve (nog niet gepubliceerd)

	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Verzuimpercentage	7.77	8.65	7.02	7.36	8.36	9.43
Meldingsfrequentie	1.08	1.04	1.59	1.39	1.32	1.28
Verzuimduur	20.3	22.0	14.3	17.4	22.1	21.2

Tabel 10 laat zien dat de meldingsfrequentie bij alle sectoren is afgenomen, waarbij de grootste daling te zien is bij het voortgezet onderwijs. De gemiddelde verzuimduur is bij alle sectoren toegenomen, met uitzondering van het speciaal onderwijs. Zowel bij het basisonderwijs als bij het voortgezet onderwijs is men iets minder vaak ziek, maar wel langer. Het ziekteverzuim onder directeuren ligt lager dan dat onder leraren. Het is een vrij algemeen gegeven dat het ziekteverzuim daalt naarmate het functieniveau hoger wordt. Het onderwijs vormt hierop geen uitzondering. Interessant is evenwel dat de stijging ten opzichte van 1998 bij directieleden veel groter is dan onder leraren (in alle drie sectoren). Zo steeg in het basisonderwijs het ziekteverzuimpercentage bij directeuren met 2.24 procentpunt (van 5,7% naar 7.94%).

Vergeleken met andere sectoren²³ liggen de ziekteverzuimpercentages in het onderwijs in kalenderjaar 1998 veelal hoger dan die in andere bedrijfssectoren. Alleen de gezondheids- en welzijnszorg hebben een vergelijkbaar ziekteverzuimpercentage. In deze sectoren werken - evenals in het onderwijs - verhoudingsgewijs veel vrouwen en veel parttimers. Bij de cijfers van het bedrijfsleven moet rekening worden gehouden met onderschatting van het (kortdurende) verzuim. Het zou daarom heel goed kunnen dat de verschillen in werkelijkheid kleiner zijn. Overigens is er na een daling nadat het eigen risico voor bedrijven werd ingevoerd, sinds 1998 weer sprake van een stijging van het ziekteverzuim in de marktsector.

Wanneer het ziekteverzuimpercentage in het onderwijs wordt vergeleken met dat van de overheid, blijkt dat het verzuimpercentage bij de rijksoverheid ongeveer een procentpunt lager ligt dan bij onderwijzend personeel. Dit kan waarschijnlijk gedeeltelijk worden verklaard doordat in het onderwijs meer vrouwen, ouderen en deeltijders werken.

De conclusie is dat het ziekteverzuim van onderwijzend personeel in 1998 veelal hoger ligt dan in andere sectoren (bedrijfsleven en overheid), maar dat dit voor een deel verklaard kan worden uit onderschatting in het bedrijfsleven en uit de specifieke personele samenstelling in het onderwijs.

Wachtgelders

Aan het begin van dit jaar hadden rond de 21.000 personen in de onderwijssector een wachtgelduitkering. Uitgedrukt in arbeidsomvang is dat ongeveer 11.500 fte, waarvan 7.500 fte in de sectoren po, vo en bve. Als percentage van de beroepsbevolking die werkzaam is in het onderwijs, is dit iets meer dan 4%.

Per onderwijssubsector varieert dit percentage van 2,5% voor het primair onderwijs tot 5,0% in de bve-sector .

Kenmerkend voor het wachtgeldbestand is het grote aantal ouderen en de sterke vergrijzing van het bestand in de afgelopen jaren. Driekwart van alle wachtgelders is nu ouder dan 50 jaar. Binnen deze categorie (>50 jaar) ligt de gemiddelde leeftijd op 59,5 jaar. Dit gemiddelde is vrij constant voor alle sectoren, wat betekent dat de leeftijdsverdelingen in dezelfde mate scheef zijn en hun top hebben in de leeftijdsklasse van 60-65 jaar.

²³ B&A Groep/TNO Arbeid, Ziekteverzuim Primair en Voortgezet Onderwijs 1998.

De gemiddelde leeftijd van wachtgelders is de laatste jaren sterk toegenomen en ligt nu op ongeveer 54 jaar. De verschillen per onderwijssector zijn vrij groot. In de sectoren vo en bve is de gemiddelde leeftijd rond de 57 jaar en is ongeveer 80% van de wachtgelders ouder dan 50 jaar. In de sector po is de gemiddelde leeftijd 54 jaar en is 60% ouder dan 50.

Tabel 11 Kengetallen wachtgeld 1999

Sector	aantal (fte)	percentage 50+	percentage van werkgelegenheid
po	2.900	60	2,5
vo	2.900	76	4,5
bve	1.700	80	5,0

Arbeidsongeschiktheid

Het aantal personen in het onderwijs met een WAO-uitkering blijft stijgen. Eind 1998 waren er ruim 43.000 personen met een WAO-uitkering en eind 1999 iets meer dan 46.000 (Statistiek Arbeidsongeschiktheid 1999). Het aandeel volledig arbeidsongeschikten daalt echter. In 1995 was het aandeel volledig arbeidsongeschikten 70% en in 1999 was dat iets meer dan 62%. Uitgedrukt in volume-eenheden²⁴ bedraagt de arbeidsongeschiktheid eind 1999 8,5% van het aantal werknemers. Per onderwijssector varieert dit percentage van rond de 9% voor de sector po, tot 12,3% voor de sector bve. De percentages zijn vanaf 1997 constant of licht dalend. De stijging van de arbeidsongeschiktheid wordt dus gecompenseerd doordat in dezelfde periode het aantal werknemers stijgt.

Op basis van de gedifferentieerde premiepercentages (ingevoerd met de Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (PEMBA)) kan een vergelijking gemaakt worden met landelijke cijfers. De gedifferentieerde premie voor de sector onderwijs ligt in 2000 op 1,43%, tegenover een landelijk gemiddelde van 1,39%. Het percentage voor de onderwijssector ligt dus een fractie hoger dan dat voor alle sectoren gezamenlijk. De berekening van de gedifferentieerde premie is echter vrij complex en gebeurt op basis van de uitgaven aan arbeidsongeschiktheid. Ook uit vergelijking met de landelijke aantallen arbeidsongeschikten blijkt echter dat de arbeidsongeschiktheid in het onderwijs op hetzelfde niveau ligt.

Ten opzichte van de andere overheidssectoren is de arbeidsongeschiktheid in het onderwijs wat hoger. Uitgedrukt in volledige arbeidsongeschiktheid per werknemer is dat percentage in 1999 voor de overheid 7,7% en voor het onderwijs 8,5%.

Tabel 12 Kengetallen arbeidsongeschiktheid 1999

Sector	aantal arbeidsongeschikten (heva)	Percentage arbeidsongeschiktheid van werkgelegenheid	instroom (heva)	uitstroom (heva)
po	15.400	9	1.350	1.420
vo	7.700	10	620	650
bve	5.600	12	400	500

Vergrijzing

²⁴ De volumemaat voor arbeidsongeschiktheid is de "heva" (herleid tot volledige arbeidsongeschiktheid), een eenheid die de CTSV heeft ingevoerd.

De gemiddelde leeftijd van leerkrachten in het primair onderwijs is gestegen van 34,9 jaar in 1985 tot 42,2 jaar in 1999 (in fte's). De verwachting is dat de gemiddelde leeftijd stijgt tot 43,1 jaar in 2008. Het percentage leerkrachten dat ouder is dan 50 jaar, neemt, uitgedrukt in fte's, toe van 23% in 2000 tot 34% in 2011²⁵.

In het voortgezet onderwijs is de gemiddelde leeftijd gestegen van 41,5 jaar in 1989 tot 45,5 jaar in 1997. De aankomende jaren daalt de gemiddelde leeftijd in deze sector echter: bij mannen van 47,1 in 1998 tot 43,4 jaar in 2009. De gemiddelde leeftijd van vrouwen is lager en daalt ook langzamer, van 42,3 jaar in 1998 naar 40,2 jaar²⁶ in 2009. Ook het percentage vijftigplussers neemt af van 42,2% in 1998 tot 29,4% in 2009 (mannen). Het percentage vrouwelijke vijftigplussers neemt af van 24% in 1998 tot 18% in 2009.

In de bve-sector stijgt de gemiddelde leeftijd van docenten van 46,4 (1999) tot 47,8 jaar (2005). Daarna treedt een lichte daling op²⁷. De gemiddelde leeftijd van het ondersteunend en beheerspersoneel stijgt van 45 jaar in 2000 tot 46,4 in 2010. De aankomende jaren stijgt in de bve-sector het percentage 54-plussers fors: van 10% tot ongeveer 20%.

Geslacht

In vergelijking met andere sectoren werken er veel vrouwen in het onderwijs. In 1985 was iets meer dan de helft (in fte's) van de werkzame leerkrachten in het primair onderwijs vrouw (57%); in 1999 is dat percentage toegenomen tot 65%²⁸. Met name in de jongste leeftijdscategorieën is de participatie van mannen laag. In 1999 was van de leerkrachten die jonger zijn dan 24 jaar slechts één op de negen een man.

In het voortgezet onderwijs werken vooral mannen. Het aandeel mannen is wel licht dalende. In 1989 was nog 78% van de leraren mannelijk, in 1997 was dit 73%. Dit percentage daalt verder tot 57% in 2009. Uitgedrukt in fte's daalt het percentage volledige arbeidsplaatsen dat bezet wordt door mannen, naar 62%.²⁹

In de bve-sector bestond in 1999 de meerderheid van het docerend personeel uit mannen (61%). Dit aandeel daalt tot ongeveer 51% in 2010³⁰.

Bij de gehele overheid is het percentage vrouwen ongeveer 39%³¹; dit cijfer zien we ook terug in de marktsector.

Betrekkingsomvang

In de onderwijssectoren wordt traditiegetrouw relatief vaker in deeltijd gewerkt. In de sector onderwijs heeft 53,1% van de werknemers een voltijdbaan, tegen 62,6% in de marktsector³².

Tabel 13 De gemiddelde betrekkingsomvang in 1999 naar leeftijd en geslacht in het primair onderwijs³³

	< 25	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 - 49	50 – 55	>55
mannen	0,82	0,90	0,92	0,91	0,95	0,96	0,96	0,95
vrouwen	0,84	0,86	0,72	0,64	0,66	0,72	0,74	0,72

²⁵ IVA: arbeidsmarktramingen PO 2000 – 2011

²⁶ IVA: arbeidsmarktramingen VO 1998 – 2009

²⁷ IVA: arbeidsmarktramingen BVE 1999 – 2010

²⁸ IVA: arbeidsmarktramingen PO 2000 – 2011

²⁹ IVA: arbeidsmarktramingen VO 1998 – 2009

³⁰ IVA: arbeidsmarktramingen BVE 1999 – 2010

³¹ Ministerie van BZK: arbeidsmarktrapportage overheid 2000

³² Ministerie van BZK: arbeidsmarktrapportage overheid 2000

³³ IVA: arbeidsmarktramingen PO 2000 – 2011

Het grootste deel van de leraren en directieleden neemt ADV-uren direct op. Uit onderzoek van Regioplan³⁴ blijkt dat in augustus 1999 meer mensen hun ADV-uren sparen dan in augustus 1998. Lag in augustus 1998 de feitelijke deelname op bijna 8%. In augustus 1999 komt de feitelijke deelname dicht in de buurt van de 11%.

Een eerste (voorlopige) analyse laat zien dat ten opzicht van augustus 1999 het aantal leraren dat in september 2000 voor een langere arbeidsduur dan de normbetrekking heeft gekozen, in het po is gegroeid met circa 950 en in het vo met ongeveer 900³⁵. Bij het management in het po is een stijging te zien van ongeveer 350 personen en in het vo een stijging van 30 over dezelfde periode. In de bve-sector is een dergelijke ontwikkeling niet te zien. Daar neemt het aandeel zelfs iets af.

ID-banen

In het onderwijs waren per 31 december 1999 6600 ID-banen³⁶, waarvan 6.000 in po (77%), vo (18% en bve (5%)). Dat is 15,9% van het totaal aantal gerealiseerde banen. Daarmee staat onderwijs, na de sector openbare veiligheid en toezicht, op de tweede plaats van alle sectoren met gemeentelijke ID-banen. Het ministerie van OCenW streeft uiteindelijk naar 10.000 I/D-banen in het onderwijs. Om in aanmerking te komen voor een doorstroombaan geldt dat men minimaal 5 jaar in een instroombaan moet hebben gewerkt. In 1996 werden in het onderwijs de eerste I/D banen ingevoerd.

³⁴ Regioplan: Spaarverlof in het PO, vervolgonderzoek (november 1999)

³⁵ CASO

³⁶ ID-banen in het onderwijs: brochure OCenW (augustus 2000)

3 Beleidsinitiatieven op de onderwijsarbeidsmarkt

Het is duidelijk dat de afgestudeerden van de lerarenopleidingen de komende jaren de vraag naar nieuwe leraren onvoldoende kunnen opvangen. Ook zijn er aanwijzingen dat de stille reserve aan bevoegde leraren geleidelijk aan opdroogt. Veel leraren zullen dus uit andere bronnen moeten worden geworven.

Er zijn de afgelopen jaren vele initiatieven ontwikkeld om de dreigende tekorten aan leraren te bestrijden. Zo zijn in het kader van de cao gelden vrijgemaakt en veranderingen doorgevoerd om de onderwijsarbeidsmarkt “vlot te trekken”. Daarnaast zijn in de nota “Maatwerk voor morgen”³⁷ diverse maatregelen voor het lerarenbeleid aangekondigd, voor zowel de korte als lange termijn. De nota “Maatwerk 2”³⁸ bouwt hierop voort.

In dit hoofdstuk wordt in vogelvlucht een overzicht gegeven van de maatregelen en, zo mogelijk, de reeds gesorteerde en verwachte effecten. Hierbij moet echter de kanttekening worden geplaatst dat veel van de maatregelen nog maar net van start zijn gegaan. Niet overal is al effect te zien. *Het Ministerie van OCenW is van plan, in overleg met het SBO, de effecten van de maatregelen te monitoren en de resultaten in een volgende Arbeidsmarkteffectrapportage op te nemen.* De bijlage “Tabellarisch Overzicht van Beleidsinitiatieven” bevat een gedetailleerd overzicht van alle getroffen maatregelen en een korte toelichting daarbij.

De (voor)genomen maatregelen kunnen in twee categorieën worden onderverdeeld:

1. Maatregelen met *generiek, randvoorwaarde scheppend karakter* die gericht zijn op zowel het zittende als het nieuw te werven personeel. Denk daarbij aan de herziening van het loongebouw, aanpak van de werkdruk, algemene opleidingsvoorzieningen en de imagocampagne.
2. *Specifieke maatregelen die gericht zijn op goed omschreven doelgroepen*, zoals de inactieven (stille reserve), de onbevoegde hoger opgeleiden, de schoolverlaters, het management et cetera.

3.1 Generieke maatregelen

Goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zijn voor de onderwijssector van groot belang om personeel aan te trekken en te behouden. In de CAO 2000-2002 voor po, vo en bve is een loonontwikkeling afgesproken, die de vergelijking met andere overheidssectoren en de marktsector kan doorstaan. Bovendien draagt deze cao bij aan het beleid om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken. Voor de arbeidsmarktpositie van de sector onderwijs zijn met name de volgende cao-afspraken van belang:

- Modernisering loon- en functiegebouw;
- Werkdruk (waaronder terugdringing van het ziekteverzuim en groepsgrootteverkleining);
- Verzilveren van de arbeidsduurverkorting;
- Taak- en functiedifferentiatie;
- De imagocampagne.

3.1.1 Modernisering loon- en functiegebouw

Om het leraarsberoep aantrekkelijker te maken is het van groot belang dat het loon- en functiegebouw gemoderniseerd wordt. In eerdere cao-rondes zijn de aanvangssalarissen voor

³⁷ Maatwerk voor morgen: verzonden naar de Tweede Kamer in maart 1999

³⁸ Maatwerk 2: verzonden naar de Tweede Kamer in juni 2000

leraren aanzienlijk verbeterd en is de zogenoemde “stop” uit het carrièrepatroon verwijderd. De carrièrepatronen voor onderwijspersoneel zijn echter nog steeds lang. In de CAO 2000-2002 is hierin een stap voorwaarts gezet. De volgende maatregelen zijn afgesproken en gaan per 1 maart 2001 in:

- De carrièrepatronen met maximumschaal 9, 10 en 12 worden ingekort met 1 jaar.
- Een deel uit de carrièrepatronen van de schalen 9, 10 en 11 wordt gelineariseerd.

Na afronding van een onderzoek naar een nieuwe ordening van functies en taken (medio juni 2001) wordt gekeken naar verdere maatregelen. Deze zullen de wervingspositie positief beïnvloeden. Uit studies blijkt dat werknemers primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden vaak zien als een basisvoorwaarde. Werknemers bepalen zelf een “drempelwaarde”, dat wil zeggen een loonniveau dat voor hen voldoende is om in bepaald beroep willen gaan werken of waarvoor zij van baan willen veranderen³⁹. Een loongebouw dat (gedeeltelijk) niet aan dergelijke drempelwaarden voldoet, kan wervingsproblemen veroorzaken.

3.1.2 Werkdruk

Een veelgehoorde klacht is dat de werkdruk in het onderwijs erg hoog is. Hoge uitval vanwege ziekte leidt weer tot extra werkdruk voor de resterende leraren. Het lijkt een vicieuze cirkel te gaan worden. Bovendien heeft de hoge werkdruk samen met een hoog ziekteverzuim een negatief effect op het imago van het onderwijs en daarmee op de wervingskracht ervan. Het is dan ook belangrijk om de werkdruk te verminderen. Taakdifferentiatie en het aanstellen van onderwijsassistenten of ander onderwijsondersteunend personeel zijn belangrijke instrumenten voor het verlagen van de werkdruk. Daarnaast is het terugdringen van het ziekteverzuim erg belangrijk evenals het verkleinen van de groeps grootte. De laatste twee instrumenten worden hieronder uitgebreid behandeld.

Terugdringing van het ziekteverzuim

Zittend personeel kan effectiever worden ingezet door ziekteverzuim terug te dringen. In de CAO 2000-2002 (po, vo en bve) is als streefcijfer een reductie van het ziekteverzuim opgenomen met 1 procentpunt in de komende drie jaar. Versterking van het verzuimbeleid is onder meer mogelijk door adequate arbo-contracten af te sluiten. Ook van belang zijn de deelconvenanten (van mei 2000) over verzuimbegeleiding en reïntegratie. Hierin is, vooruitlopend op het sectorbreed arboconvenant dat dit najaar wordt afgesloten, een intensieve aanpak afgesproken van begeleiding en reïntegratie van zieke werknemers.

In totaal wordt in 2000 ongeveer f 100 miljoen (deelconvenant reïntegratie/poortwachter 10 miljoen, Arbocontracten 15 miljoen, CAO 50 miljoen en tekort VF 30 miljoen) geïnvesteerd om de reductie van het ziekteverzuim te realiseren. Het effect van de afspraken kan tweemaal zijn. Een daling van het ziekteverzuim met 1 procentpunt in het po, vo en bve betekent dat er op jaarbasis olopemd van circa 625 fte's in het eerste jaar tot 1700 fte's in het derde jaar aan “onderwijspotentieel” beschikbaar komt. De daling van het ziekteverzuim zal de kwaliteit van het onderwijs ten goede komen. De scholen zijn immers in mindere mate genoodzaakt om hun toevlucht te zoeken in allerlei noodoplossingen, zoals leerlingen onderbrengen in andere klassen, vrijgesteld personeel (management) inzetten en het beroep op vervangers. De mogelijke daling van het beroep op vervangers is mede afhankelijk van de “mix” in de daling van het ziekteverzuim. Dat wil zeggen dat als de daling vooral wordt gerealiseerd in het langdurend ziekteverzuim, het effect op het aantal benodigde vervangers groter zal zijn. Juist

³⁹ Uit: Beweegredenen; de relatie tussen arbeidsvoorwaarden en baanmobiliteit, 1996; Een vergelijking van de lonen bij de overheid met de lonen in de marktsector, 2000

in het langdurig verzuim is het percentage vervangers relatief groot. Een deel van deze groep kan dan wellicht structureel ingezet worden om het lerarentekort te bestrijden. Een tweede effect van de maatregel ligt in de verlaging van de werkdruk. Minder uitval leidt ertoe dat er minder een beroep gedaan hoeft te worden op collega's, zodat de vicieuze cirkel verbroken kan worden.

De vervangingsproblematiek is onlosmakelijk verbonden met het (hoge) ziekteverzuim. Naarmate de arbeidsmarkt krappere wordt, wordt het probleem om vervangers te vinden acuter. Met name in de vier grote steden (G4) ondervindt men steeds meer problemen om met name voor kortdurende afwezigheid vervangers te vinden. Er zullen – bij wijze van noodmaatregel - pools van onbevoegde invallers worden gevormd om in te springen bij gebrek aan bevoegde vervangers. Mensen die zijn betrokken bij de school kunnen worden benaderd en krijgen een basiscursus voor ze tot deze invallerspool worden toegelaten. Vervanging dient op een andere manier te worden georganiseerd. Gezien de hoge eisen die aan een vervanger worden gesteld, zou het in sommige gevallen beter kunnen zijn een ervaren leerkracht als vervanger in te schakelen. Ook om studenten en nieuwe herintreders - die nu vaak optreden als vervangers – niet “af te schrikken”. In pilots wordt onderzocht of dit voorstel in de praktijk werkt en op grotere schaal kan worden ingevoerd.

Groepsgrootteverkleining

Groepsgrootteverkleining is een andere maatregel om de werkdruk te verlagen en de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep te vergroten. In het schooljaar 2000/2001 is gestart met de tweede stap in klassenverkleining in de onderbouw van het primair onderwijs. Deze klassenverkleining heeft in het schooljaar 2001/2002 een extra groei van de werkgelegenheid van 1700 fte tot gevolg en in het schooljaar 2002/2003 4000 fte. Deze effecten zijn meegenomen in de arbeidsmarkttramingen van vraag en aanbod van personeel in het primair onderwijs. Het effect van de groepsgrootteverkleining is tweezijdig: enerzijds leidt ze tot werkdrukvermindering, anderzijds vergroot ze het beroep op de arbeidsmarkt.

3.1.3 Verzilveren van de arbeidsduurverkorting

In de CAO 2000-2002 is afgesproken dat de arbeidsduurverkorting (adv; CAO 1996-1998) verzilverd kan worden. Dit bevordert een meer flexibele inzet van zittend personeel, evenals de bestaande optie van spaarverlof. Verzilvering van de adv verlengt de maximale arbeidsduur en is zo een interessante en snel werkende oplossing om de knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt aan te pakken.

Het is dus mogelijk voor circa 115.000 voltijd werkende leerkrachten in het po, vo en bve om hun arbeidsvolume op jaarbasis met 51 uur uit te breiden. We spreken hierbij over maximaal 3.500 fte's op jaarbasis. Wel moeten we er rekening mee houden dat uiteraard niet iedereen zo'n uitbreiding van de arbeidsduur kan of wil realiseren. Bovendien speelt de “match” tussen vacatures en het extra arbeidsvolume dat via deze weg gerealiseerd kan worden een belangrijke rol. Adv-verzilvering is alleen effectief als de werknemers in regio's en vakgebieden met knelpunten voor deze optie kiezen. Onderzoek van Regioplan, uit 1997, laat zien dat een dergelijke “mismatch” tussen aanbod van “extra uren” en de vraag naar leraren een reëel probleem kan vormen⁴⁰.

Binnenkort start het Ministerie van OCenW een onderzoek dat dieper ingaat op de vraag in hoeverre gebruik gemaakt wordt van adv-verzilvering en welk effect dit heeft op de vacaturevoorziening.

⁴⁰ Regioplan, Meer mensen voor kleinere klassen, 1997.

3.1.4 Taak- en functiedifferentiatie

De variëteit in taken en functies binnen scholen en instellingen groeit. Voorbeelden hiervan zijn onder andere voor- en naschoolse opvang, ondersteuning bij ict, andere onderwijsvormen (studiehuis, basisvorming, ict en vmbo) en managementtaken. Zo is het aantal scholen die onderwijsassistenten in dienst hebben toegenomen tot 14% van de scholen in het primair onderwijs. Het aantal onderwijsassistenten is inmiddels ongeveer 1400.

Hoewel er op dit moment nog weinig gebruik van wordt gemaakt kan taak- en functiedifferentiatie het leraarsberoep aantrekkelijker maken. Daarnaast kan taak- en functiedifferentiatie ook mensen naar het onderwijs trekken die zich niet tot het “traditionele leraarschap” voelen aangetrokken, maar die wel over kwaliteiten en ambities beschikken om op een andere manier in het onderwijs te werken. Taak- en functiedifferentiatie biedt ook kansen voor het voeren van personeelsbeleid. Voor het personeel kunnen bijvoorbeeld meer carrièremogelijkheden geschapen worden.

3.1.5 De imagocampagne

De imagocampagne “Leraar, elke dag anders” heeft een positief effect gehad op het imago van leraren en het werken als leraar. Dit blijkt uit onderzoek van het bureau Meesters & Oudejans (1998) en de zogenoemde “tracking” van de Rijksvoorlichtingsdienst. Zowel jongeren als ouderen zijn positiever tegen het leraarschap gaan aankijken. Wat met name van belang is, is dat jongeren aangeven dat de kans dat zij voor een lerarenopleiding voortgezet onderwijs kiezen is gestegen van gemiddeld 7,6 naar 9,7 procent.

3.2 Specifieke maatregelen

De specifieke maatregelen die in het kader van de recent afgesloten cao en de beide “Maatwerk-nota’s” zijn geïntroduceerd, kunnen worden onderverdeeld in vier categorieën:

- Verdere versterking van de professionalisering van het lerarenberoep en het management, alsmede de slagvaardigheid van de school op de arbeidsmarkt.
- Inschakelen van (bevoegde) inactieven.
- Het aanboren van nieuwe doelgroepen.
- Het verhogen van de aantrekkelijkheid van de lerarenopleidingen via flexibilisering, dualisering en ict.

De maatregelen zijn bedoeld om het arbeidsaanbod en de slagvaardigheid van de onderwijsorganisatie op de arbeidsmarkt te verhogen, alsmede de aantrekkelijkheid van het onderwijs als werkgever te versterken.

De vier categorieën van maatregelen worden hieronder besproken.

3.2.1 Grotere slagvaardigheid en verdergaande professionalisering

De positie van scholen in het onderwijsveld zal de komende jaren drastisch veranderen. De scholen gaan een rol spelen als opleidingsinstituut voor leraren. In de huidige dynamische arbeidsmarkt is snel en adequaat reageren noodzakelijk. Daarom is het van groot belang om scholen meer mogelijkheden te bieden om in te spelen op de omstandigheden op de regionale arbeidsmarkt, waarbij ze hun eigen kenmerken en behoeften als uitgangspunt kunnen hanteren. Ook de verdere professionalisering van het management en het lerarenberoep kan direct en indirect bijdragen aan het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt.

- *Vergoeding schoolspecifieke knelpunten in de personeelsvoorziening*

Het doel van de regeling vergoeding schoolspecifieke knelpunten in de personeelsvoorziening is om scholen met veel allochtone leerlingen, waarvan verwacht wordt dat ze de meeste moeite hebben om vacatures te vervullen, gedurende twee jaar te ondersteunen. Het totale budget is f 60 miljoen. Vo-scholen blijken de bijdrage vooral te gebruiken om de uitstroom van het totale personeel tegen te gaan en nieuw personeel aan te trekken⁴¹. Daarnaast gebruikt men de bijdrage ook om nieuw aangesteld personeel te begeleiden.

- ***Maatwerk in personele vraagstukken***

In de CAO 2000-2002 is afgesproken om scholen een budget van in totaal f 240 miljoen (waarvan 50 miljoen ten behoeve van ARBO-zorg) ter beschikking te stellen om de specifieke problemen die scholen hebben met personele vraagstukken aan te kunnen pakken. Concrete bestedingsdoelen zijn functiedifferentiatie, het creëren van ondersteunende functies en werkdrukverminderende maatregelen. In de po-sector gaat het om een budget voor management, ondersteuning en arbeidsmarktbeleid (moa-budget)⁴². Dit moa-budget kunnen scholen onder meer besteden aan extra taakrealisatie voor de schoolleiding. Wanneer schoolbesturen het budget inzetten, kunnen ze rekening houden met de specifieke (locale of regionale) arbeidsmarktpositie van de school.

- ***Verdere professionalisering van management en het leraarschap***

De school gaat zoals gezegd een andere rol spelen in het onderwijsveld. Een grotere autonomie op het vlak van onder meer personeels- en arbeidsmarktbeleid en opleiding van leraren kan niet los worden gezien van een professioneel management en een professionele lerarenstaf. Eén van de mogelijkheden om moa-budgetten voor te gebruiken, is dan ook scholing en ondersteuning van het schoolmanagement. Een andere mogelijke toepassing is integraal personeelsbeleid

Verder is de beloningsstructuur voor het management in het po ingrijpend aangepast. Dit geeft een extra dimensie aan het ontwikkelen van loopbaanbeleid.

3.2.2 Het benutten van de (bevoegde) arbeidsreserve

- ***Herintreders***

De actie in 1998 om de relevante arbeidsreserve rechtstreeks te benaderen door een brief of andere oproep te sturen naar ex-leraren, is succesvol geweest. Een groot aantal voormalige leraren reageerde (circa 17.000). Dit leidde tot de instelling van het Career Centre Onderwijs (CCO) als bemiddelingsorganisatie. Van de ongeveer 6000 ingestroomde herintreders in de periode 1999-2000 heeft het CCO er inmiddels 3200 bemiddeld. Daarnaast volgen op dit moment ongeveer 1500 mensen een opfriscursus. Uit de ervaringen met dit project kunnen we afleiden dat de uitval uit de betrekkelijk grote groep potentiële kandidaten tamelijk groot is. De vergrote instroom van herintreders als gevolg van deze acties moet daarentegen ook de komende jaren op peil blijven om in de vraag naar leraren te voorzien. De verwachting is echter dat er met deze “inhaalslag” een afroming van deze (bevoegde) arbeidsreserve heeft plaatsgevonden en dat de structurele instroom van herintreders naar het leraarsberoep op een lager niveau zal komen te liggen.

Om de instroom van herintreders te bevorderen, worden allerlei aanvullende maatregelen getroffen. Zo wordt er stevig geïnvesteerd in kinderopvang en buitenschoolse opvang. De

⁴¹ Regioplan eerste monitoring; in oktober 2000 en oktober 2001 volgen nog twee metingen.

⁴² Het moa-budget in het po bedraagt f 112 miljoen.

budgetten voor deze opvang worden met ingang van 2002 structureel verhoogd met f 14 miljoen⁴³ tot f 40 miljoen.

- ***Arbeidsongeschikten***

De cao-partijen zijn overeengekomen de reïntegratie van suppletiegerechtigde (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten te intensiveren, waarbij men denkt aan een streefcijfer van 10% voor het zittende bestand.

- ***Vervanging financieel aantrekkelijker***

Om de vervanging door BAPO'ers, VUT/FPU'ers en gepensioneerden niet te belemmeren, is onder andere de anticumulatiebepaling in de diverse regelingen aangepast. Financieel gezien wordt het voor inactieven aantrekkelijker om te herintreden door bijvoorbeeld de loonsuppletie te verbeteren voor een wachtgelder die lager betaald werk aanvaardt of bijverdienen tot 100 procent mogelijk te maken voor VUT'ers. Daarnaast wordt het gemakkelijker om personeel (in het po) dat gebruik maakt van de BAPO (Bevordering Arbeidsparticipatie ouderen), incidenteel als vervanging in te zetten. Zo wordt gewerkt aan het verhogen van de effectieve arbeidsdeelname van met name oudere (ex-)werknemers in het onderwijs.

- ***Herintreding door wachtgelder***

Om het herintreden van wachtgelden te bevorderen is een pakket van maatregelen genomen. Dit bestaat uit:

- Herstel garantieregeling FPU
- Verbetering regeling loonsuppletie bij aanvaarding lager betaald werk
- Behoud van opgebouwde rechten bij aanvaarding werk in een ander sector

3.2.3 Nieuwe doelgroepen

De arbeidsmarkttramingen maken duidelijk dat zo niet nu, dan wel in de nabije toekomst de instroom van traditionele doelgroepen - zoals pas afgestudeerde leraren en (her)intredende bevoegde leraren vanuit de stille reserve -onvoldoende soelaas zal bieden om in de vraag naar leraren te voorzien. Om deze reden zijn er initiatieven ontwikkeld om nieuwe doelgroepen aan te boren.

- ***Zij-instroom***

De recent aangenomen Interim-wet zij-instroom maakt het mogelijk om gericht nieuwe groepen te werven voor het leraarsberoep. Voor deze nieuwe route blijkt veel belangstelling te bestaan. Zo meldden zich in Amsterdam op een eerste "intake" maar liefst 500 belangstellenden aan, terwijl een oproep van het Bestuur Protestants-Christelijk Onderwijs (BPCO) 700 belangstellenden opleverde. Tot nu toe ondervindt echter het vervolgttraject, zij-instromers daadwerkelijk voor de klas krijgen, nog problemen. In principe is er in eerste instantie capaciteit om 6000 zij-instromers te bemiddelen. De eerste effecten van deze maatregel zijn pas te meten in de loop van het schooljaar 2000 –2001.

Vakleerkrachten in het primair onderwijs kunnen via bijscholing groepsleerkracht worden. Verder wordt de pilot in het vmbo uitgebreid, waarbij vaklieden parttimeleraar kunnen worden. De bedoeling is dat de overheid en de sociale partners in de branches de kosten van deze pilots gezamenlijk dragen.

⁴³ Genoemde bedragen zijn inclusief 30% afdrachtskorting in het kader van de Wet afdrachtsvermindering loonbelasting. Het beslag op de begroting van OCenW is f 10 miljoen.

Verder moeten onderwijsassistenten kunnen doorgroeien naar het leraarschap. Daarvoor worden de mogelijkheden gecreëerd.

In totaal zijn in de proefperiode ruim 80 kandidaten geschikt bevonden om een traject als zij-instromer te volgen in het vmbo, po en vo. In de bve-sector wordt vanwege de zij-instroom de opleidingscapaciteit van 228 plaatsen met 200 verhoogd.

- ***Werklozen; studeren met behoud van uitkering***

Hoger opgeleide WW'ers, die volgens een assessment geschikt zijn voor het onderwijs en bovendien niet als zeer moeilijk of zeer gemakkelijk bemiddelbaar zijn aangemerkt, kunnen gedurende maximaal twee jaar opgeleid worden tot leraar in het po of vo. Hierbij behouden zij hun uitkering. Het Ministerie van OCenW neemt de opleidingskosten voor zijn rekening.

Bovendien krijgen de kandidaten die de opleiding succesvol afsluiten een baangarantie. Op basis van gegevens van het Centraal Planbureau en het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) kan de omvang van de doelgroep op circa 12.000 werklozen worden bepaald. Maximaal 1000 kandidaten kunnen van de bovenstaande regeling gebruik maken. De regeling gaat in op 1 augustus 2000 en duurt vier jaar. Als het aantal van 1000 eerder (dat wil zeggen binnen vier jaar) wordt bereikt, dan zal de evaluatie worden vervroegd.

- ***Zij-instroom in de opleiding voor vo***

Voor zij-instromers uit andere sectoren die niet volledig voldoen aan de criteria voor zij-instroom in het beroep organiseert het SBO scholingsprogramma's. Daarnaast organiseert het SBO opfriscursussen voor herintreders en een opleiding tot technisch onderwijsassistenten voor werkzoekenden met minimaal een mbo-opleiding.

Het SBO werkt bij de uitwerking van deze programma's samen met Arbeidsvoorziening Onderwijs Nederland (AON). Voor de werving en selectie van kandidaten is een regionale structuur opgezet. De opleidingen worden verzorgd door de hogescholen. De geschiktheid van de kandidaten wordt aan de hand van een assessment beoordeeld.

Docenten uit het buitenland

Er wordt voorzichtig begonnen om leerkrachten uit het buitenland aan te trekken. Daartoe is erkenning van de diploma's en aanvullende scholing in de Nederlandse taal noodzakelijk. Het Ministerie van OCenW heeft al oriënterende gesprekken gevoerd met Duitsland en Oostenrijk. Er zijn reeds 30 uit Duitsland afkomstige leraren op Nederlandse scholen aangesteld.

3.2.4 Maatwerktrajecten bij lerarenopleidingen

In de nota "Maatwerk 2" zijn voorstellen gedaan gericht op de omslag van de lerarenopleidingen naar een vraaggerichte werkwijze. De lerarenopleidingen moeten meer dan voorheen rekening houden met enerzijds de behoefte van scholen aan goede en voldoende leraren en een gedifferentieerd personeelsbestand, en anderzijds de behoefte van traditionele en nieuwe doelgroepen aan opleidingstrajecten op maat. Daarnaast zijn in de nota "Maatwerk 2" voorstellen gedaan voor de uitwerking van het concept van opleiden in de school. Dit betekent een nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling tussen de lerarenopleiding en de school als het gaat om het opleiden van nieuwe en zittende leraren. Door de lerarenopleidingen aantrekkelijker te maken en nieuwe opleidingsroutes te creëren, ook voor nieuwe doelgroepen, zal de instroom in de lerarenopleidingen naar verwachting toenemen. Daarnaast zal het concept van opleiden in de school de aansluiting tussen opleiding en praktijk verbeteren. Hiermee verkleint waarschijnlijk ook de weglek uit het leraarsberoep. Verder kan opleiden in de school leiden tot meer aandacht voor loopbaanontwikkeling van leraren en daarmee tot een aantrekkelijker leraarsberoep. Daar komt bij dat leraren in opleiding (lio's)

direct in het onderwijs kunnen worden ingezet. In die zin snijdt het mes aan twee kanten. In 1999-2000 waren circa 600 lio-plaatsen bezet, waarbij het Ministerie van OCenW 50% loonkostensubsidie verstrekke. In 2000-2001 kunnen alle laatste jaarsstudenten in principe in aanmerking komen om als lio te worden benoemd en ondersteund.

Bijlage Overzicht beleidsinitiatieven

1. Algemeen

Doelgroep	Acties	Arbeidsmarkteffect
Algemeen	Regeling vergoeding schoolspecifieke knelpunten in de personeelsvoorziening (motie Melkert). Mogelijkheden geconcentreerd bij scholen met veel allochtone leerlingen, onder andere: - toekennen toelagen en vergoedingen (reiskosten, woonlasten et cetera); - taak-/functiedifferentiatie en aanstelling extra onderwijs ondersteunend personeel (OOP).	Betere wervingspositie; vergroten instroom van leraren en ondersteunend personeel.
Algemeen	Kwaliteitsimpuls arbeidsorganisatie c.q. schoolbudget voor management, ondersteuning, arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden (budget f 240 miljoen).	Idem
Algemeen	Salarisverbetering en modernisering loon- en functiegebouw.	Door functiedifferentiatie diversiteit instromers; betere wervingspositie.
Algemeen	Extra budget kinderopvang/buitenschoolse opvang.	Bevordering van herintreding en vervanging.
Algemeen	Verzilvering adv. De animo verschilt sterk per sector.	Orde van grootte: voltijders maximaal 51 uur per jaar (<u>max. 3500 fte</u>).
Algemeen	Opleidings- en ontwikkelingsfonds.	Facilitering instroom van nieuwe doelgroepen.
Algemeen	Lerarencampagne en beeldvorming. De huidige campagne zal inhoudelijk worden aangescherpt. Plannen worden ontwikkeld voor een mogelijk vervolg, waarin ook potentiële zij-instromers worden aangesproken.	Verbeterde aantrekkelijkheid van het lerarenberoep.
VUT'ers	Versoepeling anticumulatieregeling. Bijverdienen tot 100% (per 1 januari 2000).	Bevordering arbeidsparticipatie
FPU'ers	1. Versoepeling anticumulatieregeling. Verrekening op jaarbasis in plaats van op maandbasis (per 1 januari 2000). 2. Pensioenreparatie om deeltijd-FPU te stimuleren na het bereiken van spilleeftijd.	Bevordering arbeidsparticipatie. Vooral gunstig voor vervangers.
65-jarigen	Korting op salaris wordt afgeschaft.	Bevordering arbeidsparticipatie.
Wachtgelders	<ul style="list-style-type: none"> • Herstel garantieregeling FPU • Verbetering regeling loonsuppletie bij aanvaarding lager betaald werk. • Behoud van opgebouwde rechten (geen 	Bevordering arbeidsparticipatie.

	risico dat uitkeringsrecht vervalt bij aanvaarding werk). <ul style="list-style-type: none"> • Drie maanden op proef bij arbeidsongeschiktheid, met behoud van uitkering 	
BAPO 'ers	Versoepeling van de regeling inzake de opnamemogelijkheden van het verlof, alsmede een aanpassing van de anticumulatieregeling.	Inzet bij vervanging.
Zieken, Arbeidsongeschikten	Uitvoering cao-afspraken: 1% minder verzuim in 2003 dan in 1999. <ul style="list-style-type: none"> • Voorlichtingscampagne ziekteverzuim 2,0 mln • Project Reïntegratiesubsidie 12,6 mln • Project Zorgbemiddeling 4,9 mln • Project Verdubbeling regio-adviseurs 4,0 mln • Project Pilot Poortwachter WAO 5,8 mln • Cao-budgetten om onder andere de arbocontracten te verbeteren 50,0 mln 	Vermindering aantal vervangers, in principe met 1 procentpunt: circa 635 fte oplopend naar 1700 fte.

Toelichting

1. Regeling vergoeding schoolspecifieke knelpunten in de personeelsvoorziening (motie Melkert)

De regeling, gepubliceerd in februari 2000, kent aan scholen extra budget toe, bedoeld om knelpunten te bestrijden bij de vacaturevervulling van scholen met veel allochtone leerlingen. Het bevoegd gezag is vrij in de besteding van dit budget, voorzover het deze aanwendt voor personeelsbeleid of om de arbeidsomstandigheden te verbeteren die kunnen leiden tot arbeidsmarktknelpunten. Voorbeelden zijn tegemoetkoming in hogere woonlasten, reiskosten, kinderopvang of maatregelen in de sfeer van administratieve ondersteuning, onderwijsassistenten en taak-en functiedifferentiatie. De tekst van de regeling is bij deze rapportage gevoegd.

2. Moa-budget c.q. Kwaliteitsimpuls arbeidsorganisatie

Het moa-budget is op het niveau van de school vrij besteedbaar voor specifieke omstandigheden en problemen, met dien verstande dat men het budget uitsluitend besteedt aan personeel binnen de aandachtsgebieden management, ondersteuning en arbeidsmarktbeleid (moa). Hierbij kan gedacht worden aan:

- budget voor inzet extra ondersteunend personeel;
- toelagen voor vervangers;
- toelagen voor herintreders;
- kosten van zij-instromers;
- het oplossen van vervangingsproblemen en dergelijke;
- btw-compensatie voor uitzendkrachten.

3. Kinderopvang/buitenschoolse opvang

In de CAO 1999-2000 is afgesproken structureel f 5 miljoen extra te besteden aan kinderopvang in het primair onderwijs. Deze extra besteding is vooral bedoeld voor

opvang van kinderen van vervangers. De desbetreffende regeling van deze cao-afpraak is in oktober 1999 gepubliceerd.

In de CAO 2000-2002 is afgesproken om de incidentele impuls kinderopvang in 2000 en 2001, voortvloeiend uit de Algemene Politieke Beschouwingen 1999, structureel te maken. Dit betekent dat de budgetten voor de opvang van nul- tot vierjarigen met ingang van 2002 worden verhoogd met f 10 miljoen. Daarnaast wordt met ingang van 2000 een regeling voor buitenschoolse opvang in het leven geroepen. Hiervoor is een structureel budget van f 4 miljoen beschikbaar, dat vanaf 2002 ten laste komt van deze cao. De genoemde bedragen zijn inclusief 30% afdrachtkorting in het kader van de Wet Afdrachtsvermindering Loonbelasting. Het beslag op de begroting van OCenW is f 10 miljoen.

Het doel van de structurele verhoging van het kinderopvangbudget is te voorkomen dat het ontbreken van adequate opvang (her)intreding van personeel in de onderwijssector belemmert.

4. De lerarencampagne

Het doel van de lerarencampagne was een positiever imago van vo-leraren te creëren. Uit het gestandaardiseerde effectonderzoek van de RVD blijkt dat:

- volwassenen de campagne gemiddeld waarderen (6,8) en jongeren hoog (7,4);
- het leraarsberoep en de mogelijkheid leraar te worden hoger op de gespreksagenda zijn gekomen;
- jongeren en volwassenen het leraarsberoep gemiddeld positiever zijn gaan zien en aantrekkelijk zijn gaan vinden;
- volwassenen eerder geneigd het leraarsberoep als keuze te overwegen;
- jongeren vaker denken dat hun vrienden positief zullen reageren als ze zeggen leraar te willen worden.

De effecten van de lerarencampagne zijn niet groot, maar in veel gevallen wel statistisch significant.

2. Primair Onderwijs

	Doelgroep	Initiatieven	Arbeidsmarkteffect
1.	WW-gerechtigden met ho-opleiding	Experiment SZW scholingsproject met verkorte initiële lerarenopleiding; zie ook vo-sector. Regeling is sinds 1 augustus 2000 van kracht.	Maximaal 1000 kandidaten voor bao en vo samen.
2.	Bevoegde herintreders (stille reserve)	Bemiddeling via CCO, Sectorbestuur voor de onderwijsarbeidsmarkt (SBO) en OCenW;	- Instroom van 6000 personen, van wie in augustus 2000 3200 bemiddeld - Opfriscursus: 1500.
	Uitgebreide doelgroep voor bemiddeling door CCO	CCO is in het tweede kwartaal begonnen met bemiddeling van WAO'ers, wachtgelders, FPU'ers en net afgestudeerde PABO'ers van buiten de G4 naar de G4.	Reïntegratie op vrijwillige basis.
3.	Zij-instromers in het beroep, onder wie vakleerkrachten expressie-vakken	School benoemt zij-instromer na beoordeling van geschiktheid (assessment), waarna een opleiding op maat volgt tot bevoegd leraar (maximaal 2 jaar).	Zie punt 3 in de onderstaande toelichting.
4.	Lio met leerarbeids-overeenkomst	Fre-verbruik is geregeld; lio-functie kan in formatie worden opgenomen. Budget f 15 miljoen. (in totaal voor po, vo en bve) om aangestelde lio te ondersteunen.	Aantal lio's dat kan worden ondersteund in het po is circa 4000.
5.	Bevoegde vervangers	Circa 120 vervangingspools ingericht (OCenW/VF); pilot invalbestanden is afgerond.	In 1999/2000: circa 565 fte.
6.	Nieuwe leraren met baangaranties	Overleg in de regiegroep met werkgeversorganisaties.	Onderwerp van decentrale CAO-PO.
7.	Afgestudeerde onderwijsassistenten	Onderwijsassistenten die een opleiding hebben gevolgd op niveau 4, kunnen versneld de lerarenopleiding basisonderwijs doorlopen.	
8.	Onderwijs-assistenten	Het aantal scholen dat een onderwijsassistent in dienst heeft, is toegenomen tot 14%.	Aantal onderwijsassistenten: circa 1400.
9.	Oalt-leraren die omgeschoold worden tot groepsleraar	Speciale opleidingstrajecten zijn gestart, verspreid over het land.	In Utrecht hebben 25 oalt-leraren het eerste deel van de tweejarige opleiding afgerond.

Toelichting

1. Opleiding WW-gerechtigden tot leraar

Met het Ministerie van SZW is eind 1999 afgesproken dat OCenW de ruimte krijgt een scholingsproject te initiëren voor WW-gerechtigden (in het kader van het voorgenomen experiment met verruiming van de ministeriële regels voor scholing met behoud van WW-uitkering). In dit project krijgen WW-gerechtigden die aan een aantal voorwaarden voldoen, de mogelijkheid om gedurende maximaal twee jaar een verkorte pabo-opleiding te volgen, met behoud van WW-uitkering.

Het gaat om WW-gerechtigden die:

- reeds een ho-opleiding hebben afgerond;
- volgens de uitkomsten van een assessment geschikt zijn voor het onderwijs;
- bij de kwalificerende intake zijn ingedeeld in fase 2 of 3;
- blijven voldoen aan de voorwaarden voor het recht op WW.

OCenW heeft toegezegd dat de opleidingskosten voor rekening van de onderwijsbegroting komen. Verder geeft OCenW de WW-gerechtigden een baangarantie bij een succesvolle afronding van hun opleiding en zal er binnen het project naar worden gestreefd betaalde stages aan te bieden.

Omvang doelgroep

Volgens cijfers van het Centraal Planbureau heeft 5% van het aantal geregistreerde werklozen een ho-opleiding. Eind 1999 was er volgens het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) (kerncijfers werknemersverzekeringen vierde kwartaal 1999) sprake van 221.100 WW-uitkeringen. Dit betekent dat, indien ervan uitgegaan wordt dat 5% van de WW-gerechtigden een ho-opleiding heeft, de doelgroep voor dit project bestaat uit maximaal 12.000 personen. Zij moeten natuurlijk geïnteresseerd zijn om in het onderwijs te gaan werken. Daarnaast zullen het verplichte assessment en de fase-indeling de doelgroep beperken.

Van SZW mogen maximaal 1000 personen (inclusief vo) langer dan een jaar scholing volgen met behoud van WW-uitkering. De experimentele regeling zal vier jaar gelden, waarna zal worden bezien of (delen van) de regeling een definitief karakter kan krijgen. Mocht het aantal van 1000 in een eerder stadium bereikt worden, dan zal de evaluatie eerder plaatsvinden.

2. Bevoegde herintreders

Onlangs heeft het Career Centre Onderwijs (CCO) de 3200^e herintreder bemiddeld. In het derde kwartaal wordt de 3500^e verwacht. Het potentieel aantal kandidaten bedraagt circa 12.000. Cruciaal in dit traject is dat een goede 'matching' tussen aanbod en vraag noodzakelijk is.

Behalve met de stille reserve is de doelgroep voor bemiddeling uitgebreid met wachtgelders, WAO'ers, FPU'ers en net afgestudeerde pabo'ers van buiten de G4. Het CCO zal over het verloop rapporteren.

3. Zij-instroom in het beroep

De Interimwet zij-instroom leraren is eind juli 2000 gepubliceerd in Staatsblad 306 en sindsdien van kracht. Tegelijkertijd is in Uitleg, Gele Katern nr.18b, de Tijdelijke uitvoeringsregeling Interimwet zij-instroom leraren gepubliceerd. Hiermee hebben schoolbesturen de mogelijkheid gekregen om mensen met een hogere opleiding, maar zonder bevoegdheid, tijdelijk te benoemen (voor maximaal twee jaar). Voorwaarde is dat zij een geschiktheidsonderzoek (assessment) met een positief advies afsluiten. Verder moet met de werkgever en een opleidingsinstituut een scholings- en begeleidingstraject op maat afgesproken worden, dat tot een onderwijsbevoegdheid leidt. Ons is bekend dat in het

primair onderwijs in de Randstad belangstelling bestaat onder ervaren vakleerkrachten om zich om te scholen tot groepsleerkracht. Een opleiding op maat kan voor hen, na een positief assessment, een geschikte route zijn (naast de bestaande verkorte routes voor ho-opgeleiden).

Assessment zij-instroom proefperiode 1999-2000

	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs
Bij STOAS voor proef-assessment aangemelde kandidaten	45	85
Geschikt bevonden kandidaten	20	37
Nog in behandeling bij STOAS	8	6
Voor assessment doorverwezen naar lerarenopleiding	9	0
Voor of tijdens procedure afgevallen	8	31
Negatief assessmentresultaat	0	11

Lio

In 1999-2000 waren er 632 plaatsen voor lio's met leerarbeidsovereenkomst, waarbij 50% loonkostensubsidie werd verstrekt. Voor al deze 632 plaatsen hebben scholen een aanvraag ingediend. Een klein aantal van de lio-plaatsen is in de praktijk niet bezet.

De huidige wetgeving die ontheffing van bevoegdheid voor de lio met leerarbeidsovereenkomst mogelijk maakt, loopt af per 1 augustus 2001. De Kamer krijgt dit voorjaar een wetsvoorstel aangeboden die structurele invoering van de lio met leerarbeidsovereenkomst regelt.

4. Bevoegde vervangers

Het aantal vervangingspools is inmiddels uitgebreid naar 123. Het geschatte aantal fte's dat hiermee in 1999-2000 wordt ingezet bedraagt 565 fte (tegenover 290 in 1998-1999).

De Pilots invaloplossingen zijn uitgevoerd in Eindhoven en Den Haag. Deze zijn inmiddels ook geëvalueerd. De belangrijkste conclusies zijn dat er in Den Haag een grote vraag was naar invallers, maar weinig aanbod, terwijl dit in Eindhoven omgekeerd was. Het CCO is in Eindhoven doorgegaan met de bemiddeling.

Ook in Den Bosch en Hengelo heeft het CCO bemiddelingsprojecten opgezet. De regiegroep beziet samen met de werkgevers- en werknemersorganisaties hoe, gegeven de ervaringen met de pilots in Den Haag en Eindhoven, het vervangingsprobleem voor de scholen kan worden aangepakt of verzacht.

3. Voortgezet onderwijs

	Doelgroep	Initiatieven	Arbeidsmarkteffect
1.	Inactieven met een ho-opleiding	Experiment SZW dat WW'ers de mogelijkheid biedt om met behoud van WW-uitkering een tweejarige opleiding tot leraar po of vo te volgen. Reïntegratiebedrijven, uitvoeringsinstellingen (uvi's) en lerarenopleidingen vo werken samen aan trajecten.	Maximaal 1000 WW'ers.
2.	Bevoegde herintreders (stille reserve)	Zie sector po.	In september in opleiding, beschikbaar voor het vo met ingang van 2001.
3.	Zij-instromers in het beroep voor het vo	School benoemt zij-instromer na beoordeling van geschiktheid (assessment). Hierna volgt een opleiding op maat tot bevoegd leraar (maximaal twee jaar).	Proefassesments door OCenW: 85 van wie er 37 geschikt zijn. BPCO-initiatief: 700 aanmeldingen.
4.	Zij-instromers	Matchingsvoorziening door 'Onderwijs bv' en 'Word leraar', het verbeteren van de afstemming tussen vraag en aanbod. Bekostiging per geslaagde bemiddeling.	In potentie: 6000 bemiddelingen.
5.	Vmbo: vakmensen met een mbo-opleiding en werkervaring	Instelling benoemt zij-instromer na beoordeling geschiktheid, dan volgt een opleiding op maat (maximaal twee jaar). Pilot vmbo Rotterdam (met FNV-Bondgenoten, FME/CMW, Metaalunie, mkb). Uitbreiding is voorzien naar andere sectoren en regio's.	Op 8 maart jl. zijn 23 mensen gestart.
6.	Vakmensen uit de praktijk van het bedrijfsleven	School werft mensen uit de praktijk voor tijdelijk, parttime docentschap; geen zware assessmentprocedure. Pilot onder de naam Maatschappelijk ondernemen en onderwijs met ingang van 1 september 2000. Organisatie door SBO; Ordina en KIVI participeren; 15 scholen zijn uitgenodigd.	Pilot in opstartfase. Eerste signalen van bedrijven en scholen zijn positief. In 2000 nog kleinschalig, bij succes verbreding.
7.	Lio	Lio's uitsluiten van de bepaling gewogen gemiddelde leeftijd van een school; dit werkt drempelverlagend. Per lio f 1500,- tegemoetkoming in begeleidingskosten.	In het vo kan deze actie enkele duizenden lio's ondersteunen.

8.	Allochtone leerlingen vwo/havo/mbo	Project Full Color; wervingsactiviteiten in vijf pilotgebieden en stimuleren van directies en besturen om meer allochtone leerkrachten aan te nemen en intercultureel personeelsbeleid te voeren. Project is gestart in september 1999 en heeft een looptijd van 4 jaar Organisatie door SBO.	
----	---------------------------------------	--	--

Toelichting

1. Inactieven met een ho-opleiding

In het najaar van 1999 zijn op diverse plaatsen in het land pilots gestart, in totaal voor zeventig kandidaten. Het streven is om in 2000 op vergelijkbare wijze 700 kandidaten op te leiden.

2. Bevoegde herintreders

Op dit moment is nog geen actuele informatie over aantallen te geven.

3. Zij-instromers in het beroep

Assessment zij-instroom proefperiode 1999-2000

	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs
Bij STOAS voor proef-assessment aangemelde kandidaten	45	85
Geschikt bevonden	20	37
Nog in behandeling bij STOAS	8	6
Voor assessment doorverwezen naar lerarenopleiding	9	0
Voor of tijdens procedure afgefallen	8	31
Negatief assessmentresultaat	0	11

5. Vmbo-pilot

De deelnemende organisaties binnen de branche zelf, de werkgevers en werknemers in de metaal, hebben de deelnemers aan de vmbo-pilot geworven. De belangstelling onder vakmensen om zich te oriënteren op het leraarschap is groot. Mensen die van hun vak houden en graag dat enthousiasme willen delen met jonge mensen. Uiteindelijk zijn 23 mensen geplaatst; er staan nog mensen op de wachtlijst. De groep bestaat uit dertigers en veertigers, mannen met veel ervaring in het bedrijfsleven. Er liggen verschillende drijfveren en motivaties ten grondslag aan hun deelname.

Ten eerste is voor een aantal vakmensen het werken met jonge mensen een belangrijke drijfveer. Deze mensen zijn vaak al actief op dat vlak en geven bijvoorbeeld schaaakles aan jongeren of EHBO-lessen aan de laatste klas van het basisonderwijs. Een aantal is in hun huidige werk al met training en begeleiden bezig: bijvoorbeeld door collega's op te leiden voor bepaalde servicetaken binnen het bedrijf of door collega's in te werken. Daarnaast is er een groep vakmensen voor wie het leraarschap een extra dimensie geeft aan hun loopbaan. Zoals een van de deelnemers het uitdrukte: "Als ik technische handelingen doe, gaat het er vooral om of ik ze goed en efficiënt doe. Daarin ben ik vervangbaar. Ik denk dat als ik voor de klas sta, wie ik ben er meer toe doet."

Voor een aantal belangstellenden is deze stap echt een nieuwe loopbaan in de zin van het ontsluiten van een andere wereld dan het bedrijfsleven.

Bijzonder verheugend is het dat de bedrijven waar de mensen werken, niet onwelwillend zijn om méé te werken. Men moet een werknemer gedurende twee jaar een deel van de week missen.

De deelnemers aan dit project krijgen na een oriëntatietraject, waarin ook een assessment zit, een opleiding op maat. Het geheel duurt twee jaar. Voor de inrichting van dit specifieke opleidingstraject is een advies gevraagd aan de Katholieke Universiteit Nijmegen.

6. Vakmensen uit de praktijk

In samenwerking met het bedrijfsleven werkt OCenW er op gecoördineerde wijze aan vragen te beantwoorden inzake voorlichting, organisatie, matching van vraag en aanbod en bevoegdheid.

7. Lio

In het voortgezet onderwijs wordt per lio een bedrag van f 1500,- beschikbaar gesteld voor begeleidingskosten. Daarnaast is geregeld dat leraren in opleiding niet meetellen bij de bepaling van de gewogen gemiddelde leeftijd van een school. Een lagere gewogen gemiddelde leeftijd leidt tot een lagere bekostiging. Lio's – die meestal jong zijn – hierbij wel meetellen zou dus een drukkend effect hebben op de bekostiging van een school. Scholen zullen eerder lio's aanstellen wanneer deze uitgesloten worden van de bepaling.

De huidige wetgeving die ontheffing van bevoegdheid voor de lio met leerarbeidsovereenkomst mogelijk maakt, loopt af per 1 augustus 2001. De Kamer krijgt dit voorjaar een wetsvoorstel aangeboden die de structurele invoering van de lio met leerarbeidsovereenkomst regelt.

4. Het bve-veld

	Doelgroep	Initiatieven	Arbeidsmarkteffect
1.	Zij-instromers in het leraarsberoep	Benoeming mogelijk onder voorwaarde dat didactische cursus wordt gevolgd, thans aangeboden door Fontys Hogeschool te Tilburg en Educatieve Faculteit A'dam.	Uitbreiding van het aantal plaatsen in 2000-2001 van 228 naar 428 per jaar.
2.	Afgestudeerden met bve-kwalificatie op niveau 4	Fontys Hogescholen en zes roc's zijn in 1999-2000 een experimentele opleiding gestart voor bve-onderwijspersoneel. Deze duale opleiding kent vier fasen; na elke fase is uitstroom mogelijk. De fasen zijn onderwijsassistent, instructeur, junior-docent, docent.	In 1999-2000: 43 onderwijsassistenten opgeleid; circa 15 gaan verder voor instructeur.
3.	Lio's in bve	Experiment lio met arbeidsovereenkomst.	In maart: aanvragen van 109 lio's.
4.	Afgestudeerden met bve-kwalificatie op niveau 4 en werkervaring in technische en economische sector	In samenwerking met Fontys Hogeschool wordt de start van de flexibele duale opleiding voorbereid voor instroom in opleiding tot instructeur en/of leraar.	Voorjaar 2000: inventarisatie van deelname vanuit de bve-instellingen.
5.	Allochtone studenten	In samenwerking met lerarenopleiding(en) duale opleiding voor onderwijsfunctie in bve.	

Toelichting

1. Zij-instromers in het beroep

Uitbreiding van de opleidingscapaciteit voor de didactische cursus bve is mede een onderdeel van de gemeenschappelijke verklaring personeelsvoorziening bve. Het laatste overleg over de tekst van de intentieverklaring is afgerond. De capaciteit van 228 opleidingsplaatsen wordt met 200 verhoogd, zodat er in 2000 en 2001 jaarlijks 448 opleidingsplaatsen voor de didactische cursus bve bekostigd worden.

2. Afgestudeerden met bve-kwalificatie

In 1999-2000 is een experiment gestart met een duale opleiding voor bve-personeel. De Fontys Hogescholen verzorgen deze opleiding samen met vijf roc's in Brabant en één roc in Limburg. Deze duale opleiding kent vier fasen. Na elke fase is uitstroom mogelijk. In 1999-2000 zijn 43 kandidaten gestart met de fase die opleidt tot onderwijsassistent. De duale studenten zijn tijdens het duale deel van hun studie in dienst van de roc's. Een aantal deelnemers die de kwalificatie van onderwijsassistent hebben behaald, zullen in het cursusjaar 2000-2001 de opleiding tot instructeur volgen.

3. Lio

De bve-instellingen hebben per 1 februari 109 lio-plaatsen aangevraagd voor lio's met een arbeidsovereenkomst. In het kader van het experiment "lio met arbeidsovereenkomst" wordt éénmalig 50% loonkostensubsidie verstrekt voor het aanstellen van een lio. Daarnaast krijgen instellingen per lio-werknemer f 1500,- voor

begeleidingskosten.

4. Afgestudeerden met bve-kwalificatie en werkervaring

In samenwerking met Fontys Hogescholen en roc's wordt de start van een flexibel duaal opleidingstraject voorbereid voor het cursusjaar 2000-2001. Het project is gericht op mbo'ers met werkervaring in de technische en economische sector. Het doel is in september in elk geval in Rotterdam met de opleiding te starten, maar mogelijk ook in het noorden van het land.

5. Project allochtone studenten voor een onderwijsfunctie bve

Het project richt zich op allochtone deelnemers die in het buitenland kwalificaties hebben behaald die vergelijkbaar zijn met kwalificaties op hbo- of wo-niveau of met een kwalificatie die toegang geeft tot een hbo-opleiding. Kandidaten worden geworven onder eigen educatiestudenten en werkzoekende allochtonen, bijvoorbeeld nieuw- of oudkomers. De kandidaten worden, op basis van een intake door de lerarenopleiding, via een specifiek, flexibel traject opgeleid voor een onderwijsfunctie bve. De opleiding voorziet in extra scholing over de Nederlandse taal en cultuur. In overleg met de roc's en lerarenopleiding start de opleiding van de allochtone deelnemers in het cursusjaar 2000-2001.

5. Stimuleren instroom in de opleidingen voor po, vo en bve

	Doelgroep	Initiatief	Arbeidsmarkteffect
1.	Havo- en vwo-leerlingen	Keuze van havo- en vwo-leerlingen stimuleren door: - activiteiten voort te zetten van campagne om instroom in de diverse lerarenopleidingen te bevorderen; - vernieuwing en vraagoriëntatie van lerarenopleidingen; - financiële stimulans te verkennen.	Instreamcijfers: zie het overzicht in hoofdstuk 2. voorkomen uitval tijdens opleiding
2.	Academici	Nieuwe ulo-leerwegen zijn 1 september 2000 gestart.	
3.	Zij-instromers in de lerarenopleiding po	Minstens 24 hogescholen bieden al min of meer gestandaardiseerde verkorte routes lerarenopleiding po aan voor ho-opgeleiden. Per 15 september 2000 hebben de opleidingen vernieuwingsplannen ingediend voor onder meer de ontwikkeling van maatwerktrajecten.	
4.	Zij-instromers in de lerarenopleidingen vo	Lerarenopleidingen bieden maatwerktrajecten aan voor traditionele en nieuwe doelgroepen vanwege vraagoriëntatie en vernieuwing.	Begin 2000: 92 zij-instromers volgen opleiding tot eerste- en tweedegraads bevoegdheid.

Toelichting

1. Stimuleren havo- en vwo-leerlingen

Vernieuwing en vraagoriëntatie van lerarenopleidingen

De lerarenopleidingen werken aan de vernieuwing van hun opleidingen en aan een omslag naar een meer vraaggerichte werkwijze. Er mag worden aangenomen dat de activiteiten die de lerarenopleidingen hiervoor verrichten, leiden tot een vergrote instroom in de opleidingen en daarmee op termijn ook in het leraarsberoep.

Verkenning financiële stimulans (motie Hamer)

Naar aanleiding van de motie Hamer over het kwijtschelden van studieschulden, heeft de Stichting voor Economisch Onderzoek een verkenning uitgevoerd. Het rapport van dit onderzoek wordt binnenkort gepubliceerd, vergezeld van een beleidsreactie.

2. Academici

De laatste twee jaar is het aantal ingeschrevenen aan de universitaire lerarenopleidingen gedaald. Dit is in 1999 gestopt: het aantal ingeschrevenen voor het studiejaar 1999-2000 is vrijwel gelijk aan dat van het studiejaar ervoor. De verhouding tussen voltijd- en deeltijdstudenten is echter aan het veranderen: het aantal deeltijders groeit. Van de ulo's is het signaal ontvangen dat dit onder meer komt doordat meer zij-instromers een maatwerktraject volgen.

Uit het rapport “Na(ar) de lerarenopleiding” van het Researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt (ROA) blijkt dat 69% van het aantal afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding kiest voor het lerarenberoep.

De universitaire lerarenopleidingen zijn dit studiejaar gestart met de uitwerking van hun vernieuwingsplannen, op grond van de afspraken in het ulo-convenant van 1 mei 1998. Door flexibele en duale ulo-trajecten op te zetten in de komende drie jaar, is de verwachting dat meer studenten zullen kiezen voor een lerarenopleiding. Hiervoor is financiële ruimte gecreëerd in het ulo-convenant, tot een verdubbeling in 2005 van het huidige budget van f 6.4 miljoen per jaar. Voor de aanpassing van wettelijke bepalingen om ruimte te bieden voor deze nieuwe ontwikkelingen, is de Wet modernisering universitaire lerarenopleidingen opgesteld (nr. 26 692), die de Tweede Kamer op 15 maart heeft behandeld.

3. Zij-instromers in de lerarenopleiding po

Uit een korte inventarisatie is gebleken dat veel lerarenopleidingen basisonderwijs hoger opgeleiden de mogelijkheid bieden om de initiële lerarenopleiding in twee jaar af te ronden. Diverse hogescholen combineren een standaard verkort programma met meer individueel maatwerk. De voorafgaande opleiding en ervaring van de student spelen daarbij een rol.

Er bestaan zowel afzonderlijk vormgegeven opleidingsroutes als routes waarbij studenten in meer of mindere mate worden ingesluit in de reguliere voltijd- of deeltijdopleidingen. Deze initiatieven passen binnen de vernieuwingsslag van de lerarenopleidingen basisonderwijs. Per 15 september hebben de opleidingen vernieuwingsplannen ingediend voor onder meer flexibilisering, dualisering en maatwerktrajecten. De effecten daarvan zullen op zijn vroegst vanaf 2002 zichtbaar zijn.

4. Zij-instromer in de lerarenopleidingen vo

In het kader van de vernieuwing en omslag van de lerarenopleidingen naar een meer vraaggerichte werkwijze, ontwikkelen de lerarenopleidingen urgentieprogramma's om traditionele en nieuwe doelgroepen versneld op te leiden tot leraar. Uit de rapportages van de Inspectie van het Onderwijs over deze omslag van de eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen in het hbo, blijkt dat begin 2000 reeds 92 (veelal hoger opgeleide) zij-instromers in opleiding waren.