

NOTA

werken in het onderwijs 2007



Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
Hoofdstuk 1 De ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt	11
1.1 Vergrijzing van leraren en docenten	11
1.2 De vergrijzing verklaard	13
1.3 Kenmerken van de onderwijssectoren	15
1.4 Kwantitatieve ontwikkeling (nieuw) onderwijspersoneel	17
1.5 Vacatures	20
1.6 Verwachtingen voor de arbeidsmarkt	20
1.7 Regionale arbeidsmarktprognoses	25
1.8 De vraag naar vervanging in bve en hbo	26
1.9 Toekomstverkenningen	27
Hoofdstuk 2 Leraren in primair en voortgezet onderwijs en hun opleiding	31
2.1 Routes naar het leraarschap	31
2.2 Arbeidsmarktsituatie pas afgestudeerden	33
2.3 Leraren voortgezet onderwijs	37
2.4 Kwaliteitsbeoordelingen lerarenopleidingen	40
2.5 Beleidsagenda lerarenopleiding	41
2.6 Leraren(opleiding) in internationaal perspectief	42
Hoofdstuk 3 Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen	45
3.1 Functiedifferentiatie en -mobiliteit van leraren	45
3.2 Arbeidsduur(verlenging)	48
3.3 Beloningsvergelijking	49
3.4 Beloningsontwikkeling	52
3.5 Decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming	55
3.6 Bestuurlijke verhoudingen: governance, medezeggenschap	57
Hoofdstuk 4 Personeel en organisatie	61
4.1 Onderwijs aan het woord	61
4.2 Nascholing	62
4.3 De betrokkenheid van de leraar bij innovatieve projecten	63
4.4 Professionalisering en begeleiding van onderwijspersoneel	65
4.5 Onderwijstijd en lesuitval in het voortgezet onderwijs	68
Hoofdstuk 5 Sociale zekerheid en pensioenen	71
5.1 Ziekteverzuim en het beleid	71
5.2 Arbeidsongeschiktheid	74
5.3 Werkloosheid	79
5.4 Pensioenen	81

Bijlagen

B 1 De onderwijsarbeidsmarkt naar sector	83
B 2 Leraren in het primair en voortgezet onderwijs en hun opleiding	86
B 3 Salarisgegevens	90
B 5 Sociale zekerheid	95

Begrippen	97
------------------	-----------

Literatuurlijst	100
------------------------	------------

Managementsamenvatting

De onderwijsarbeidsmarkt in vogelvlucht

De onderwijsarbeidsmarkt is op dit moment vrijwel in evenwicht. De gevreesde tekorten in het primair en voortgezet onderwijs zijn tot nu toe grotendeels afgewend. Hier en daar is er regionaal in het primair onderwijs zelfs sprake van een klein overschot, vooral onder pabo-afgestudeerden die het afgelopen jaar minder makkelijk aan de slag kwamen dan in het voorafgaande jaar. Daarnaast trekt de arbeidsmarkt de laatste tijd sterk aan. Dit heeft voor de onderwijssectoren nog niet tot een oplopende spanning geleid, maar vooral voor het voortgezet onderwijs lijkt dit de komende tijd vrijwel onafwendbaar.

Evenwicht

Het huidige evenwicht is toe te schrijven aan het economische tij van de afgelopen jaren in combinatie met beleidsinvesteringen. De zwakke conjunctuur van de afgelopen jaren zorgde ervoor dat de uitstroom van leraren naar de markt is gedaald. Hierdoor nam de (vervangings) vraag naar docenten af. Daarnaast zorgden beleidsinvesteringen, in combinatie met inspanningen vanuit het onderwijsveld, ervoor dat er meer aanbod beschikbaar kwam voor het primair- en voortgezet onderwijs. Maatregelen op het terrein van langer doorwerken, verhoging van de instroom in de opleidingen, imagocampagne, het inkorten van carrièrelijnen, verbetering van salarissen van schoolleiders en introductie van de zijinstroom hebben hun vruchten afgeworpen.

Concurrentie

De komende jaren neemt naar verwachting de concurrentie op de arbeidsmarkt toe. Dit komt door de aantrekkende conjunctuur en een toenemende vervangingsvraag: de naoorlogse babyboomgeneratie gaat de komende jaren met (pre)pensioen. Het onderwijs is de 'producent' van een kwalitatief goed en hoog opgeleide beroepsbevolking, en daarmee een randvoorwaarde voor potentiële economische groei in de toekomst. Toekomstige kwantitatieve en kwalitatieve tekorten kunnen een ernstige belemmering vormen om de ambitie van Nederland als 'kennisland' te bereiken. De onderwijssectoren staan voor de uitdaging om voldoende gekwalificeerde leraren te behouden en te werven om zo de kwaliteit van het onderwijsstelsel op orde te houden en mogelijk te verbeteren.

Kwantiteit

De sterke vergrijzing van het onderwijspersoneel is een van de belangrijkste oorzaken van de groeiende vraag naar nieuwe leraren. De uitstroom naar (pre)pensioen is groot en bereikt zijn hoogtepunt in de periode vanaf 2010. Deze uitstroom van ouder onderwijspersoneel kan wel wat worden uitgesteld door langer doorwerken, maar kan niet worden tegengehouden. De instroom van onderwijspersoneel is voor een groot deel afhankelijk van de instroom van gediplomeerde leraren uit de lerarenopleiding, maar ook van herintreders in het lerarenberoep. De arbeidsmarkttraming voorziet een kwantitatief tekort aan onderwijspersoneel - met name in het voortgezet onderwijs - dat sterk oploopt in de periode vanaf 2010.

Kwaliteit

Naast kwantitatieve knelpunten zijn er ook sterke aanwijzingen voor een kwalitatief tekort. Kwaliteit en het imago van het onderwijs als werkgever spelen een rol bij de instroom in de sector en het behoud van personeel. In de periode 2000-2003 bereikte het aantal openstaande vacatures een hoogtepunt. Toen zagen scholen zich gedwongen om noodmaatregelen te nemen. Openstaande vacatures voor leraren werden soms opgevangen door de inzet van onderwijsondersteunend personeel.

Ook ontstond een 'verborgen' tekort. Dit blijkt uit het grote percentage on(der)bevoegden voor de klas als mede lesuitval in het voortgezet onderwijs en een flink percentage onderwijstijd dat niet ingeroosterd wordt in zowel de bve-sector als het voortgezet onderwijs.

Vergrijzing

Het grootste en inmiddels ook meest bekende knelpunt van de onderwijssector is de vergrijzing. Het aandeel oudere werknemers neemt toe. Vergrijzing leidt tot een zeer grote (vervangings)vraag naar onderwijspersoneel en daardoor dreigende kwantitatieve (en kwalitatieve) tekorten. De mate waarin vergrijzing tot knelpunten op de arbeidsmarkt kan leiden verschilt per sector.

- ❑ In het primair onderwijs zullen problemen bij het werven van leraren en in het bijzonder schoolleiders zich in de komende kabinetsperiode vooral manifesteren als het economisch herstel doorzet. De instroom van en de doorstroom naar schoolleider vormt een kwantitatief probleem. Nog nooit kende het primair onderwijs zo'n grote (vervangings)vraag naar schoolleiders.
- ❑ In het voortgezet onderwijs dreigen zelfs bij tegenvallende economische groei tekorten te ontstaan. Bij sterke economische groei wordt het gebrek aan (bevoegde) docenten nijpend.
- ❑ Ook de bve-sector en het hoger onderwijs krijgen de komende jaren te maken met een toenemende uitstroom naar (pre)pensioen, en dus met een toenemende (vervangings)vraag op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden. Deze sectoren kennen echter een meer open arbeidsmarkt dan po en vo. Wervingsproblemen vertalen zich in de bve-sector en het hoger onderwijs daarom vooral in kwalitatieve tekorten.

Ook de Sociaal Economische Raad (SER)¹ voorziet voor het onderwijs tekorten in de personeelsvoorziening, als gevolg van de vergrijzing en ontoereikende nieuwe aanwas. Een bijzonder zorgelijk vooruitzicht, volgens de SER. De Raad stelt daarom voor om de zijinstroom verder te bevorderen en de instroom in lerarenopleidingen te vergroten. Daarnaast stelt de Raad voor om de deelname aan scholing te versterken en vooral het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken.

Sterke concurrentie en de beloningspositie

De onderwijssectoren moeten steeds sterker met andere werkgevers concurreren om de 'gunsten' van een relatief kleine groep hoger opgeleiden. Meer jongeren dan ooit nemen nu deel in het hoger onderwijs. Maar het gaat om relatief kleine geboortecohorten in vergelijking met de groepen die nu en in de komende tien jaar de arbeidsmarkt verlaten. Daar komt bij dat ook andere sectoren een groeiende behoefte hebben aan hoger opgeleid personeel. Denk aan de zorg, de zakelijke en financiële dienstverlening en de industrie².

Ook een recente studie van de Raad van Werk en Inkomen (RWI) en de HBO-Raad³ geeft aan dat de komende jaren een groot tekort aan hoger opgeleiden zal ontstaan. Sectoren met een hoog aandeel hoger opgeleiden ondervinden daar de meeste hinder van. Hieronder vallen dus ook de onderwijssectoren, met gemiddeld 75 procent hoger opgeleiden.

Kortom, ook het risico van een kwalitatief vervangingsprobleem is voor de onderwijssectoren aanzienlijk groter dan in de marktsector. Dit kwalitatieve risico is van belang in het licht van recente bevindingen van het Centraal Planbureau (CPB)⁴. Het CPB concludeert dat financiële

1 SER, *Voorkomen arbeidsmarktknelpunten collectieve sector*, SER-advies nr. 06/04, mei 2006, zie www.ser.nl.

2 Ministerie van BZK, *Trendnota Arbeidszaken Overheid 2007*, september 2006.

3 RWI en HBO-raad, *Kennistekort in Nederland*, mei 2006, zie www.rwi.nl.

4 Centraal Planbureau, *Kansrijk Kennisbeleid*, juli 2006, zie www.cpb.nl.

prikkels kansrijke manieren zijn om de kwaliteit van leraren en hun prestaties te verbeteren. Dit baseert het CPB op onderzoek in de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk en Israël.

De beloningspositie

De beloningspositie van het personeel in het onderwijs kan de komende jaren – zeker bij verder economisch herstel - een bedreiging vormen voor de wervingskracht van de sector. Met een vergelijkbaar opleidingsniveau als van een leraar kan iemand meer geld verdienen in de markt (oplopend tot soms ruim 20 procent). De oorzaken zijn gelegen in:

- ⌘ Een achterblijvende contractloonontwikkeling ten opzichte van de markt.
- ⌘ Lange carrièrelijnen. Ondanks het feit dat deze al zijn ingekort, blijven de carrièrelijnen relatief lang (18 jaarlijkse periodiekstappen). In vergelijkbare (overheids)sectoren ligt de carrièrelijn doorgaans op 10 à 12 stappen.
- ⌘ Geringe loopbaanmogelijkheden. De platte structuur van een schoolorganisatie geeft weinig kansen tot promotie, zeker als werknemers binnen het leraarsberoep willen blijven en niet de stap naar het management willen maken. Onderwijsmedewerkers schatten hun carrièremogelijkheden aanzienlijk negatiever in dan werknemers in de marktsector, zo blijkt uit recent onderzoek. Als deze inschatting wordt omgerekend naar het brutouurloon, dan is dit goed voor een negatieve 'bijdrage' van 4 procentpunt.
- ⌘ De 'referentiesystematiek' die beloningsveranderingen voor overheidssectoren relateert aan de marktsector. In deze systematiek zijn bepaalde (secundaire) beloningscomponenten niet opgenomen. Ook wordt gerefereerd aan de gemiddelde contractloontijging. De loontijging van bijvoorbeeld hoger opgeleiden kan daarvan afwijken. De vraag kan gesteld worden of beide aspecten ervoor zorgen dat onderwijssectoren, waar veel hoger opgeleiden werken, op den duur structureel op achterstand worden gezet.

Kenmerken van belonen

Daarnaast kent het onderwijs nog een aantal bijzondere beloningskenmerken:

- ⌘ De beloningspositie van deeltijders in het onderwijs ten opzichte van deeltijders in het bedrijfsleven is relatief gunstiger dan die van voltijders. Dit komt omdat in het onderwijs een meer eenduidige relatie tussen functie en beloning bestaat dan in de marktsector. Daardoor is de inschaling van deeltijders en voltijders in het onderwijs gelijk. Vrouwen hebben een sterkere voorkeur voor deeltijd dan mannen. De relatief gunstige beloningspositie van deeltijders in het onderwijs draagt er daarom aan bij dat er veel vrouwen in het onderwijs werken.
- ⌘ Voor alle regio's geldt dat de beloningspositie van het onderwijspersoneel achterblijft bij de marktsector. Maar in sommige regio's is dit probleem nog meer knellend dan gemiddeld, zo blijkt uit nadere analyses. Er is sprake van substantiële regionale verschillen in de beloningspositie van werknemers in het onderwijs ten opzichte van de marktsector. Vooral in de Randstad bestaan aanzienlijke beloningsachterstanden voor onderwijswerknemers. De reden hiervoor is dat het onderwijs een landelijk uniforme beloningsstructuur kent, terwijl de gemiddelde beloning in de marktsector naar regio aanzienlijk verschilt. De onderwijsinstellingen in de Randstad zijn door deze relatief sterke beloningsachterstand daarom extra kwetsbaar als de vraag naar leraren de komende jaren verder toeneemt.
- ⌘ Het onderwijs kent gemiddeld genomen ten opzichte van de markt relatief goede verlofvoorzieningen. Dit komt niet in uurloonvergelijkingen tot uitdrukking, terwijl deze componenten wel financieel 'vertaald' kunnen worden.
- ⌘ Daarnaast is de arbeidstevredenheid in het onderwijs hoog. Door te kijken naar de arbeidstevredenheid en werkbeleving, in samenhang met werkdruk, is geanalyseerd in hoeverre deze factoren kunnen verklaren dat leraren en docenten beloningsverschillen aanvaarden. Hieruit bleek dat deze factoren gemiddeld genomen bijna 5 procentpunt van het gevonden beloningsverschil 'verklaren'.

De kwaliteit van personeel onder druk

Autonomie van schoolbesturen leidt tot meer kostenbewustzijn. Dit mag echter niet ten koste gaan van de kwaliteit van onderwijs. In de media wordt met regelmaat zorg uitgesproken over de zogenoemde *downgrading* van het onderwijzend personeel. Vooral in het vo, maar ook in de bve-sector en het hbo. Dit kan de kwaliteit van het onderwijs op de lange duur aantasten. Vaak wordt dan gerefereerd aan een (veronderstelde) daling van het gemiddelde opleidingspeil van het onderwijspersoneel.

Func tiedifferentiatie

Voor zover een daling van het gemiddeld opleidingsniveau het resultaat is van een meer efficiënte personeelsinzet als gevolg van func tiedifferentiatie, is dat aanvaardbaar. Func tiedifferentiatie kan immers leiden tot een ander opleidingsprofiel van het onderwijspersoneel. Door bijvoorbeeld middelbaar opgeleid personeel in te zetten op taken waarvoor geen bevoegd (hoger opgeleide) docent vereist is, kan de personeelsproblematiek worden verminderd, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van het onderwijs. Zorgelijk is het echter, als onbevoegde docenten de lessen verzorgen zonder dat in de opleiding van deze docenten wordt geïnvesteerd. Ook de directe inzet van onderwijsassistenten en klassenassistenten voor onderwijstaken, dus niet onder verantwoordelijkheid van een bevoegd docent, is een verkeerde manier van func tiedifferentiatie. Func tiedifferentiatie moet zorgvuldig worden ingebed in concepten zoals team-teaching.

Differentiatie aan de bovenkant van het functiebouwwerk is ook mogelijk. Denk aan de seniorleraar, de lector, et cetera. De Wet op de beroepen in het onderwijs (BIO) bepaalt dat bekwaamheidseisen worden geformuleerd voor ondersteunende werkzaamheden die zijn gerelateerd aan het onderwijsleerproces. Deze bekwaamheidseisen zijn er nu nog niet. Eerst geeft het Landelijk Platform Beroepen in het Onderwijs (LPBO) een oordeel om welke werkzaamheden en beroepen het dan moet gaan.

Eisen aan kwaliteit

Een aantal ontwikkelingen rond het opleidings- en salarisniveau van leraren moet met zorg worden bekeken. In het VO is sprake van een mogelijke terugloop van het aandeel eerstegraads docenten. In de bve-sector bestaan zorgen rond de mogelijke inzet van de instructeur in onderwijsgevende taken. Deze is aanzienlijk lager ingeschaald dan een docent, terwijl tot nu toe aan de instructeur geen formele kwaliteitseisen worden gesteld. In vo, bve en hbo hebben besturen een zekere autonomie om hogere (en dus duurdere) schalen te hanteren (met name schaal 12 of schaal LD). Het risico bestaat dat kortetermijnafwegingen van onderwijsbesturen (zuinigheid) in strijd zijn met langetermijnbelangen (onderwijskwaliteit). Verder zien we in het voortgezet onderwijs een stijging van het aandeel onbevoegd gegeven lessen: van ruim 9 procent in 2002 naar ruim 11 procent in 2004. Dit percentage is dan nog exclusief onderbevoegd of onbevoegd gegeven lessen waartoe de Onderwijsinspectie op grond van wettelijke uitzonderingen een dispensatie heeft toegekend.

Onderwijstijd en kwaliteit

Het lijkt erop dat in de afgelopen jaren in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs concessies zijn gedaan aan zaken als onderwijstijd en de kwaliteit van het onderwijsgevend personeel, om zo het 'kwantitatieve plaatje' rond te krijgen. Een proces dat noch houdbaar, noch wenselijk is. Zeker met oog op de vergrijzingsgolf.

Een professioneel bestuur

De invoering van lumpsum financiering, de decentralisatie van arbeidsvoorwaarden en vergroting van de autonomie van de instellingen stellen hogere eisen aan bestuurders en leidinggevend van onderwijsinstellingen. Er leven andere verwachtingen ten aanzien

van besturen en schoolleiding: meer beleidsvoerend vermogen en meer maatwerk voor de leerling en student.

'Good Governance'

Een grotere autonomie voor schoolbesturen betekent minder voorschriften voor de inrichting van het onderwijsproces, maar ook dat de verantwoordingsplicht van besturen sterker wordt gericht op belanghebbenden. Goed bestuur (good governance) vraagt immers dat onderwijsinstellingen zich meer verantwoorden tegenover ouders, leerlingen, studenten, werknemers en belanghebbende bedrijven. De instellingen verantwoorden zich over het onderwijsproces, onderwijsprestaties en beleidskeuzes. 'Verticale verantwoording' op essentiële punten aan overheid en onderwijsinspectie blijft van belang. 'Horizontale verantwoording' aan belanghebbende partijen zal steeds belangrijker worden.

Meer autonomie kan wel leiden tot enige vergroting van management- en ondersteunings-taken binnen onderwijsorganisaties. Daar staat tegenover dat scholen beter in staat zullen zijn om maatwerk te leveren, voor zowel de leerlingen en studenten als de personeelsleden.

Schoolleiders

In het primair onderwijs zal de komende jaren een grote vraag naar schoolleiders zijn. De beloningspositie van schoolleiders is recentelijk verbeterd, maar blijft wel een punt van aandacht. Het verschil met de beloningspositie van onderwijsgeevenden in het primair onderwijs is klein, terwijl de eisen die aan een schoolleider worden gesteld beduidend hoger zijn. Schoolleiders hebben zeer uiteenlopende verantwoordelijkheden op zowel onderwijskundig terrein, op het gebied van personeelsbeleid als op financieel gebied. Schoolleiders vormen een essentiële factor in het succes van een school. Voldoende kwaliteit en kwantiteit van schoolleiders staan de komende jaren dan ook hoog op de agenda.

Bureaucratisch gehalte

Rond het veronderstelde 'bureaucratisch gehalte' van de onderwijssector bestaan veel misvattingen. Het aantal schoolleiders, rectoren en adjuncten in het po en vo is de afgelopen jaren juist gedaald. Het aandeel onderwijsondersteunend personeel en management (omgerekend in voltijdbanen) is niet toegenomen.

Reken- en taalvaardigheid van docenten basisonderwijs

Een ander punt van zorg vormt de reken- en taalvaardigheid van vo- en mbo-leerlingen die instromen in de lerarenopleiding basisonderwijs. Bij veel van deze leerlingen is de eigen vaardigheid niet op het gewenste niveau. Om dit te verbeteren zijn afspraken gemaakt met de HBO-raad, Schoolmanagers_VO en de MBO-Raad⁵.

Reken- en taaltoets

Kiezen studenten voor de lerarenopleiding basisonderwijs, dan maken zij met ingang van het studiejaar 2006-2007 direct bij instroom een diagnostische reken- en taaltoets. In het eerste jaar krijgen zij de kans eventuele achterstanden weg te werken. Aan het eind van het eerste jaar maken ze opnieuw een toets. Als de resultaten dan nog onvoldoende zijn, dan krijgen zij een (negatief) bindend studieadvies. Dit betekent dat ze de opleiding niet mogen voortzetten. De verwachting is dat deze maatregelen op termijn bijdragen aan de kwaliteit en het aanzien van het beroep leraar.

Een open onderwijsarbeidsmarkt

Een groot deel van het onderwijspersoneel kiest bewust voor een lange carrière in het onderwijs. Het percentage 'leraar voor het leven' schommelt voor het primair- en voortgezet

5 Nieuwe naam van de BVE-Raad per 1 september 2006

onderwijs tussen de 60 procent en 70 procent per afstudeercohort (inclusief herintreders met een korte periode buiten de arbeidsmarkt). De ambitie voor een baan buiten het onderwijs lijkt relatief klein. Ook een carrièreswitch tijdens de loopbaan ligt minder voor de hand.

Toegankelijker

De arbeidsmarkt voor het primair en voortgezet onderwijs is toegankelijker gemaakt door de introductie van de zijinstroom, de kopopleiding voor vo-leraren, het bevorderen van de instroom vanuit het bedrijfsleven, het opleiden in de school en de Wet BIO. De komende jaren moet blijken of deze maatregelen voor beide sectoren voldoende mogelijkheden bieden of dat er aanvullende maatregelen nodig zijn.

H 1

De ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt

In dit hoofdstuk worden de verschillende onderwijssectoren onderling op een aantal essentiële arbeidsmarktaspecten vergeleken. Als het mogelijk is, dan wordt ook een vergelijking gemaakt met andere arbeidsmarktsectoren. Daarnaast gaat in dit hoofdstuk de aandacht uit naar de nieuwe arbeidsmarkttramingen voor het primair en voortgezet onderwijs.

In het onderwijs onderscheiden we de volgende vijf sectoren:

- ▣ primair onderwijs (po)
- ▣ voortgezet onderwijs (vo)
- ▣ het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (bve)
- ▣ het hoger beroepsonderwijs (hbo)
- ▣ het wetenschappelijk onderwijs¹ (wo)

In paragraaf 1.1 komt het meest knellende probleem van de onderwijsarbeidsmarkt aan de orde: de vergrijzing van leraren en docenten. Paragraaf 1.2 laat zien hoe het onderwijs zo vergrijsd kon raken. Verschillende sectorspecifieke kenmerken worden besproken in paragraaf 1.3, zoals man-vrouwverhoudingen, het onderscheid tussen deeltijd en voltijd en het opleidingsniveau van docenten.

Binnen de scholen zijn er de afgelopen jaren verschillende nieuwe (ondersteunende) functies bijgekomen. In paragraaf 1.4 wordt de kwantitatieve ontwikkeling van een aantal van deze nieuwe functiecategorieën beschreven. Paragraaf 1.5 gaat in op de meest recente vacaturecijfers. In paragraaf 1.6 worden de meest recente landelijke arbeidsmarkttramingen gepresenteerd en in paragraaf 1.7 de regionale ramingen. Voor het voortgezet onderwijs worden de ramingen ook naar vak gegeven. Paragraaf 1.8 gaat in op de vervangingsvraag in het bve en het hbo. Ten slotte worden in paragraaf 1.9 verschillende beleidsopties verkend.

1.1 Vergrijzing van leraren en docenten

Nederland vergrijst en de beroepsbevolking vergrijst mee. Dit betekent dat een groot aantal werkende mensen op een gegeven moment vervangen moet worden. Op middellange termijn geeft het aandeel werkende 55+'ers hiervoor een goede indicatie. Tussen 1997 tot 2004 steeg dit aandeel van 5,8 tot 10,2 procent (zie tabel 1.1). Dit betekent dat de vervangingsbehoefte van personeel flink toeneemt.

¹ Universiteiten exclusief de onderzoekinstellingen.

T 1.1

Het aandeel 55+'ers in het totaalaantal leraren en docenten 1997-2004*

* Bron: Kerngegevens Overheidspersoneel, www.minbzk.nl; WOPI, www.vsnu.nl; wetenschappelijk onderwijs betreft universiteit (hoofd)docenten en hoogleraren, arbeidsvolume in plaats van personen en de periode 1999 en 2004.

	aandeel 55+'ers		
	1997	2004	verschil
totaal arbeidsmarkt Nederland	5,8	10,2	4,3
primair onderwijs	7,1	14,5	7,4
voortgezet onderwijs	14,7	21,3	6,7
beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	10,5	22,9	12,4
hoger beroepsonderwijs	14,2	24,7	10,5
wetenschappelijk onderwijs	27,5	28,0	0,5

Vervangingsbehoefte

De vergrijzing van leraren en docenten in de onderwijssectoren gaat aanzienlijk sneller dan de gemiddelde vergrijzing van de Nederlandse arbeidsmarkt. In de sectoren vo, bve, hbo en wo ligt het aandeel leraren en docenten van 55 jaar en ouder tussen de 21 en 28 procent. Dit is meer dan tweemaal zo hoog als in de totale arbeidsmarkt. De komende jaren wordt de vervangingsbehoefte voor leraren dan ook meer dan twee keer zo hoog als in de totale arbeidsmarkt. In het primair onderwijs is het verschil iets minder groot. In deze sector ligt het aandeel leraren van 55 jaar en ouder 4 procentpunt boven het landelijk gemiddelde.

Vergrijzingsgolf

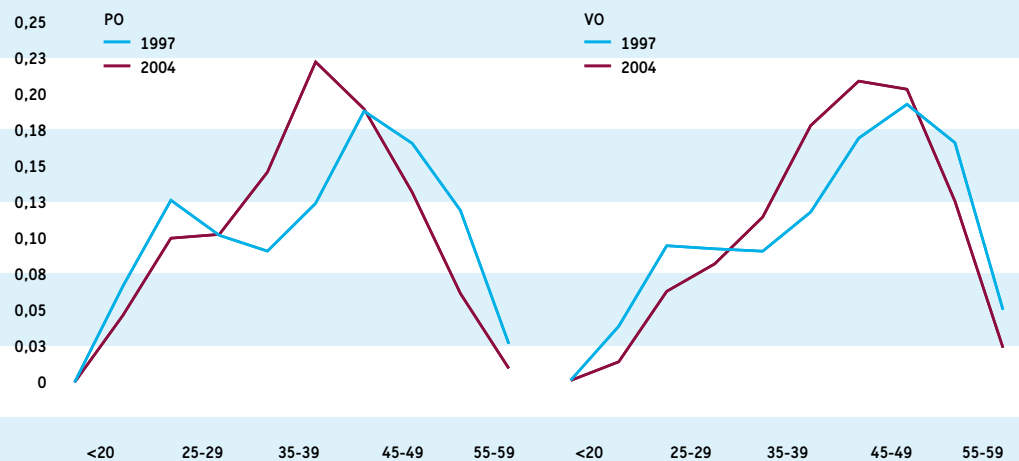
In de figuren 1.1 tot en met 1.5 zien we in de periode 1997-2004 de vergrijzingsgolf door de leeftijdsprofielen van de onderwijssectoren trekken. Een uitzondering hierop is het wetenschappelijk onderwijs. Zoals uit figuur 1.5 blijkt, neemt het aantal oudere werknemers in deze sector snel toe. Dit gaat ten koste van de middengroepen. In het primair en voortgezet onderwijs neemt het aandeel jongeren in deze periode flink toe, van respectievelijk 14,5 naar 19 procent en van 7,5 naar 13 procent. Dit komt door de toename van de vraag naar leraren vanwege de leerlingen groei. Ook komt de groei van de vervangingsvraag door de vergrijzing hierin tot uiting. Opvallend is, dat juist in deze periode van een gespannen arbeidsmarkt beide sectoren toch op flinke schaal jongeren hebben weten te trekken.

In de bve-sector en het hbo stijgt het aandeel jongeren niet. Door de 'extensivering' van het onderwijs in deze sectoren (meer zelfstandig werken en minder contacturen) neemt

F1.1 en 1.2

Aandeel leraren per vijfjaars leeftijdsgroep, in 1997 en 2004, sectoren primair onderwijs en voortgezet onderwijs

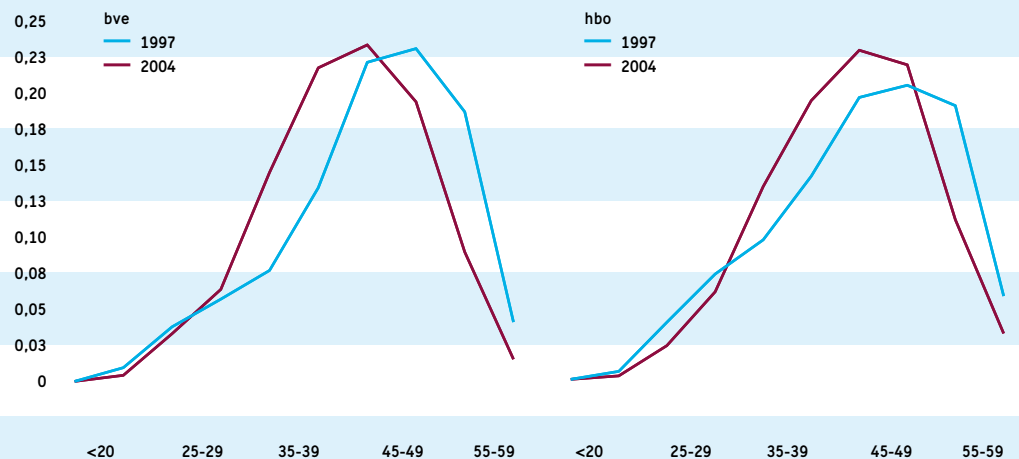
Bron: Kernegegevens overheidspersoneel,
www.minbzk.nl



F1.3 en 1.4

Aandeel docenten per vijfjaars leeftijdsgroep, in 1997 en 2004, sectoren beroepsonderwijs en volwasseneneducatie en hoger beroepsonderwijs

Bron: Kernegegevens overheidspersoneel,
www.minbzk.nl



het aantal docenten minder snel toe en vergrijsd het personeelsbestand dus sneller. In het wetenschappelijk onderwijs is de profielverandering het kleinst.

Vervangingsvraag

Vanuit het oogpunt van continuïteit van het onderwijs geldt voor alle onderwijssectoren dat de huidige omvang van het aandeel oudere leraren en docenten erg hoog is. De vervangingsvraag zal in de sectoren vo, bve, hbo en wo de komende jaren zeer hoog zijn (zie ook paragraaf 1.6 en 1.8).

1.2 De vergrijzing verklaard

Hoeveel docenten zijn nodig? Dit wordt in belangrijke mate natuurlijk bepaald door het aantal leerlingen². De demografische veranderingen in de twintigste eeuw hebben een belangrijke invloed gehad op de huidige leeftijdssamenstelling van leraren.

Geboortegolf na WOII

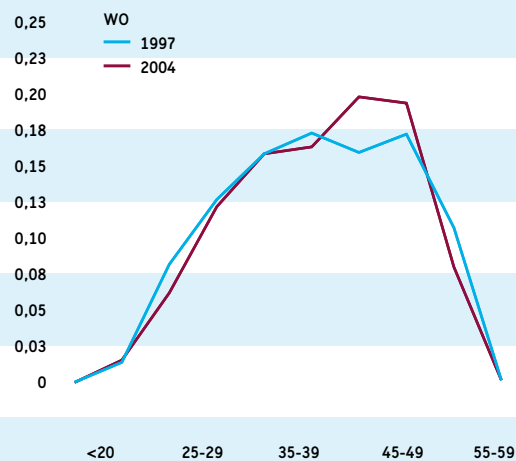
Door de naoorlogse geboortegolf nam het potentiële leerlingenaantal sterk toe. Figuur 1.6 laat zien hoe vanaf 1950 de toename van kinderen en jongeren in drie leeftijdsgroepen verliep. Ook nam in de jaren vijftig en zestig de onderwijsdeelname van jongeren boven de leerplichtige leeftijd fors toe. Door deze veranderingen nam het aantal leraren en docenten dat nodig was sterk toe.

² Andere factoren zijn: klassengrootte, onderwijstijd van leerlingen en contacttijd tussen leerlingen en leraren.

F1.5

Aandeel universitair (hoofd)docenten en hoogleraren per vijfjaars leeftijdsgroep, in 1999 en 2004, sector wetenschappelijk onderwijs

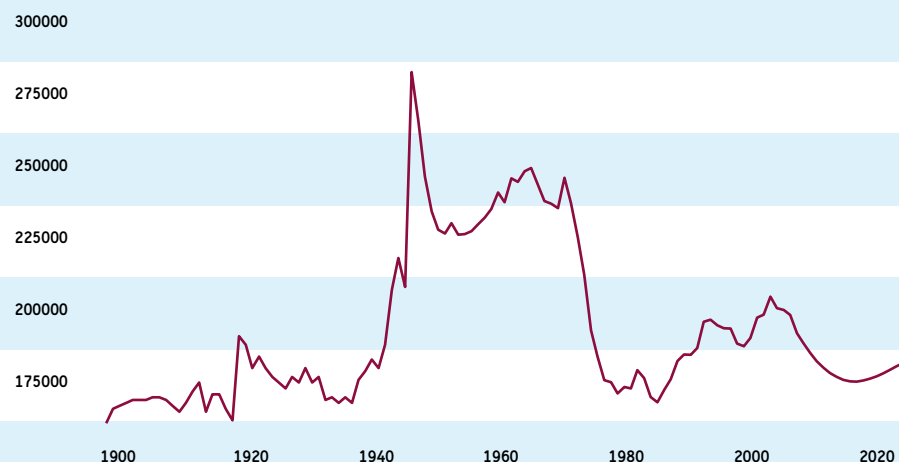
Bron: VSNU, WOPI, www.vsnun.nl



F1.6

Het aantal geboorten 1900-2030

Bron: CBS, Statline



Minder kinderen vanaf de jaren zeventig

Vervolgens kwam in de periode 1969-1977 een abrupt einde aan de geboortegolf. In deze periode daalde het aantal kinderen dat ieder jaar geboren werd met maar liefst 30 procent. De daling van het aantal kinderen zette zich weer door in het potentiële aantal leerlingen van de onderwijssoorten. In figuur 1.7 is te zien hoe de afname van het geboortecijfer uitwerkt voor drie gelijke leeftijdsgroepen³.

De daling van het geboortecijfer komt met vertraging terecht in de leeftijdsgroepen van de verschillende onderwijssectoren. Het primair onderwijs kreeg de daling van het potentiële leerlingenaantal te verwerken in de periode 1976-1990, het voortgezet onderwijs in de periode 1982-1996 en het hoger onderwijs in de periode 1988-2002. De daling voor het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie viel deels samen met de daling in het voortgezet onderwijs en het hoger onderwijs.

Scheve verdeling in toestroom leraren

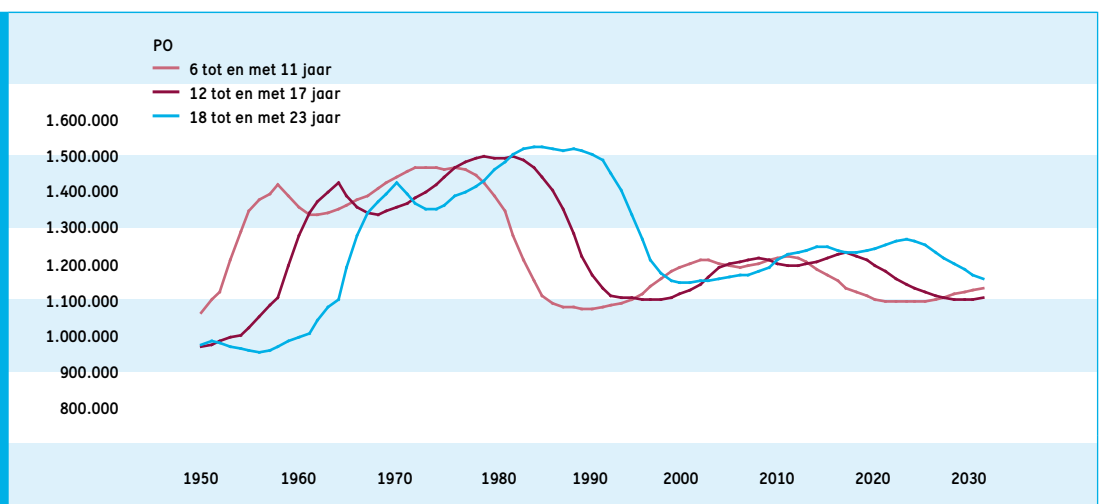
De naoorlogse geboortegolf en de toename van de onderwijsdeelname boven de leerplichtleeftijd zorgden in de jaren zestig en zeventig voor een forse toestroom van jonge leraren. Een groot deel van hen bleef in het onderwijs werken. Zij zullen in de komende jaren uittreden. De leerlingendalingen waar het primair en voortgezet onderwijs achtereenvolgens in de periode 1976-1990 en 1982-1996 mee te maken kregen, zorgden er juist weer voor dat de vraag (en daarmee de instroom) van nieuwe leraren gering was.

Door deze twee verschijnselen is de huidige opbouw van het lerarenbestand in het po en vo naar leeftijd scheef verdeeld. In de sectoren bve, hbo en wo is de onderwijsdeelnamegraad van jongeren zo sterk toegenomen, dat dit de daling van het potentiële aantal studenten van de periode 1988-2002 ruwweg compenseerde. Vergrijzing in deze sectoren hangt voor een belangrijk deel samen met de hoge leeftijd van nieuw intredende medewerkers.

³ De drie groepen omvatten voor de vergelijkbaarheid steeds eenzelfde aantal (zes) leeftijdsjaren. De groepen zijn niet direct toe te schrijven aan een onderwijssoort, mede omdat onderwijssoorten overlappen in leeftijdsdoelgroepen. Doordat een groep zes leeftijdsjaren omvat, spreidt de daling zich over een langere periode dan bij de daling van het cijfer van nieuwgeborenen. Opmerkelijk is dat de piek van de groep 12-17 jaar hoger ligt dan voor 6-11 jaar, en dat de piek van 18-23 jaar nog weer hoger ligt. Dat komt door een positief migratiesaldo in de desbetreffende periode.

F1.7

De omvang van de bevolking van 6 tot en met 23 jaar in drie gelijke groepen.



1.3 Kenmerken van de onderwijssectoren

In het onderwijs zijn verschillende kenmerken te onderscheiden per sector. Zoals de verdeling tussen man en vrouw, voltijd en deeltijd, maar ook het opleidingsniveau van docenten. Daarop wordt ingegaan in deze paragraaf.

Vrouwen, mannen en deeltijd

In het primair onderwijs zijn bijna acht van de tien werknemers vrouw (zie tabel 1.2). In de andere sectoren is de verdeling over mannen en vrouwen meer in evenwicht. Meer dan de helft van alle onderwijswerknemers werkt in deeltijd. Gezien het hoge aandeel vrouwen, ligt het voor de hand dat het aandeel deeltijders (60 procent) vooral in het po hoog is. Ook in het hbo werkt 60 procent van het personeel in deeltijd, terwijl in deze sector meer mannen werken (53 procent) dan vrouwen. In het hbo werkt dan ook een bijzonder hoog aandeel mannen in deeltijd (45 procent). Kijken we naar alle onderwijssectoren, dan is het aandeel deeltijders bij mannen 29 procent en bij vrouwen 72 procent.

Bevoegdheid

De eis dat een leraar bevoegd is, waarborgt in het algemeen de kwaliteit van leraren. Leraren moeten benoembaar zijn om onderwijs te mogen geven. Benoembaar wil zeggen dat de leraar bevoegd is of dat hij onderweg is naar een bevoegdheid.

Po en vo

Leraren in het primair en voortgezet onderwijs zijn in het algemeen in het bezit van een getuigschrift van een lerarenopleiding. De arbeidsmarkt is minder gesloten dan tot voor kort. Er zijn wegen om de onderwijsarbeidsmarkt beter toegankelijk te maken zonder de vereiste kwaliteit uit het oog te verliezen. Dat neemt echter niet weg dat de werkgevers in het primair en voortgezet onderwijs vissen uit een beperkte vijver. Relatief gunstiger perspectieven in de marktsector kunnen leraren en afgestudeerden van lerarenopleidingen aantrekken. Scholen kunnen vervolgens niet genoeg bevoegde leraren meer aantrekken: er ontstaan tekorten. Scholen kunnen daar bijvoorbeeld op inspelen door zijinstromers aan te trekken.

Bve

Ook de leraar in de bve-sector moet uiteindelijk bevoegd zijn. Onder de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) betekent dit dat hij/zij met een getuigschrift moet aantonen dat hij/zij aan de bekwaamheidseisen voldoet. Mensen vanuit de beroepspraktijk kunnen ook binnenkomen als zijinstromers. Hun werkervaring is dan relevant voor het onderwijs dat zij gaan verzorgen. Van het onderwijspersoneel in de bve-sector heeft iets meer dan de helft (55 procent) een initiële lerarenopleiding⁴ gevolgd.

4 Ministerie van OCV in samenwerking met het ministerie van BZK, Personeelsonderzoek 2005. Het betreft de optelsom van kweekschool, pabo, tweedegraadslerarenopleiding en mensen met MO-akte.

T1.2

Aandeel vrouwen en aandeel deeltijders per sector

Bron: Kernegevens overheidspersoneel,
www.minbzk.nl en HBO-raad, www.hbo-raad.nl

	aandeel vrouwen	aandeel deeltijders
po	78,3	60,6
vo	45,5	51,3
bve	51,7	54,3
hbo	47,2	60,7
wo	41,3	40,8
onderwijs totaal	60,1	55,1

Ook de leraar bve moet zijn bekwaamheid onderhouden. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van docentenstages in de beroepspraktijk⁵. Docenten in de bve-sector en het hbo geven zelf aan behoefte te hebben aan meer wisselwerking met de wereld buiten de onderwijsinstelling⁶.

Hbo

In het hoger beroepsonderwijs is geen bevoegdheidvereiste. Relevante werkervaring en een relevante opleiding op hbo- of wo- niveau zijn de belangrijkste kenmerken voor onderwijsgevend in het hbo. In een beroepsopleiding is het van het grootste belang dat docenten vakbekwaamheid kunnen overdragen, die gestoeld is op kennis én werkervaring.

Universiteiten

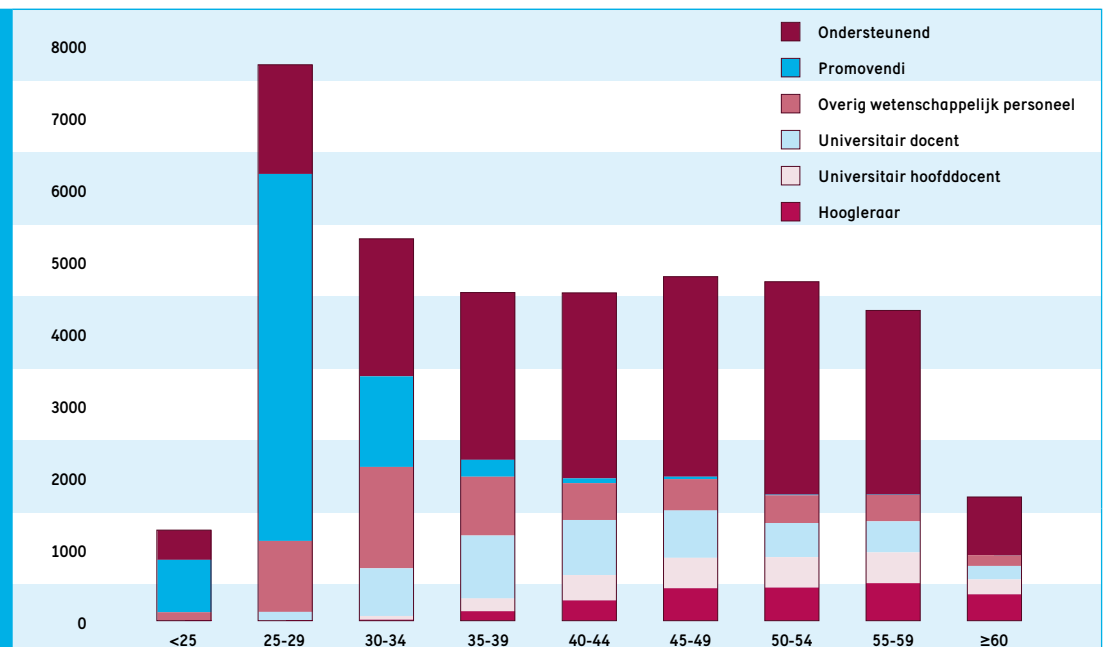
De wetenschappelijke carrière is voor de universiteiten een belangrijk kenmerk. De loopbaan van een student of promovendus tot universitair docent of hoogleraar verloopt via de vakinhoud. Dit gebeurt vaak volledig binnen de universitaire wereld. Ten opzichte van de andere sectoren hebben universiteiten het voordeel dat zij potentiële instromers voor de functies van universitair (hoofd)docent en hoogleraar al 'in huis' hebben. In de vorm van studenten, promovendi en wetenschappelijk medewerkers (zie figuur 1.8).

Stijgt de vervangingsvraag doordat leraren vertrekken bij hoogconjunctuur of door een toenemende uitstroom naar FPU/pensioen? Dan kunnen universiteiten deze vraag opvangen door meer promovendi of wetenschappelijk medewerkers toe te laten tot de functie van universitair docent. Ook hier bestaat wel het risico dat de kwaliteit van docenten vermindert. Universiteiten hebben een sterkere internationale oriëntatie dan de andere onderwijssectoren. Dreigt er een tekort aan wetenschappelijk personeel van voldoende niveau, dan hebben zij sneller de neiging om wetenschappers uit het buitenland aan te trekken.

- 5 Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), *Duaal als ideaal? Leren en werken in het beroeps- en hoger onderwijs*, R. Bronneman-Helmers, juni 2006, pagina 146 en 156; www.scp.nl wijst erop, dat vanuit het bedrijfsleven wordt gesteld dat docenten in het mbo en het hbo te weinig gericht zijn op bedrijven. Het SCP stelt voor om het bedrijfsleven nauwer te betrekken bij het leren in de school, waarbij docentenstages in het bedrijfsleven behulpzaam kunnen zijn.
- 6 Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL), *Onderwijs aan het woord*, www.onderwijsaanhetwoord.nl.

F1.8

Leeftijdsopbouw van het personeel in het wetenschappelijk onderwijs naar functie



Liz Savage, teamleider International Degree in English and Education

“Als Engelse wilde ik graag iets met mijn Engels doen. Ik ben het onderwijs ingerold en gaan lesgeven op de universiteit. Ik ben begonnen als kandidaatsassistente. Daarna leerde ik eigenlijk pas hoe je eigenlijk lesgeeft.

Het onderwijs blijft een uitdaging. Je bent altijd aan het leren. Het is voortdurend boeiend, nieuwe studenten hebben nieuwe eisen en nieuwe problemen. De inhoud van het vak vernieuwt ook. Het is nooit een sleur. Bovendien is het geweldig om mensen te zien ontwikkelen; een lichtje te zien gaan branden bij studenten. Daar doe je het voor.

Wat mag veranderen, zijn de administratieve dingen. Hoe beter de organisatie, hoe beter je je werk als docent kunt doen. We hebben te weinig tijd. Je hebt het idee constant achter jezelf aan te hollen. Ze zeggen: je moet de tijd nemen om te leren fietsen, anders blijf je rennen. Ik blijf dus rennen. Docenten zouden meer tijd moeten krijgen zodat ze zichzelf kunnen blijven ontwikkelen.

Wat ik erg belangrijk vind, is dat er goede docenten van hoge kwaliteit in het onderwijs worden aangetrokken. Ik heb het idee dat er veel talenten in het bedrijfsleven of de media verdwijnen. Durf tijd en geld te investeren om de beste mensen het onderwijs in te krijgen!

Ik ben meer tevreden over het werken in het onderwijs dan een jaar geleden. Dat komt door bezuinigingen waarbij een aantal mensen die nog maar weinig gemotiveerd waren, vertrokken zijn. De mensen die echt willen, zijn gebleven. We hoeven nu geen tijd meer te besteden aan de klagers. En de studenten zijn ook gemotiveerder. Ze zijn idealistischer en willen echt goede docenten worden. Ik ben blij verrast dat ze zó gemotiveerd zijn.”

Opleidingsniveau

Het aandeel hoogopgeleiden (hbo en wo) is in de onderwijssectoren gemiddeld 75 procent, over alle functies gemeten. In de arbeidsmarkt als geheel is dit 28 procent⁷. Dit hoge aandeel hoogopgeleiden in de onderwijssector is niet verbazingwekkend. Om anderen te kunnen opleiden, is het vanzelfsprekend dat de leraar of docent zelf ook goed opgeleid is.

In het primair en voortgezet onderwijs liggen de bevoegdheidseisen voor leraren op het niveau van het hoger onderwijs. In het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs beschikken docenten vaak zelf ten minste over het (afgeronde) opleidingsniveau van hun sector. In het wetenschappelijk onderwijs is het beleid dat al het (vaste) wetenschappelijk personeel daarnaast gepromoveerd is. Ook ontwikkelen steeds meer instellingen docentkwalificaties, dit is een eigen bevoegdheidstandaard.

1.4 Kwantitatieve ontwikkeling (nieuw) onderwijspersoneel

In Nederland zijn scholen, of schoolbesturen, zelf verantwoordelijk voor de werving en selectie van het onderwijspersoneel. De laatste jaren trekken scholen een steeds grotere diversiteit van onderwijspersoneel aan⁸. Daarbij gaat het in toenemende mate om ondersteunend personeel. Door de bestuurlijke schaalvergroting zijn in het primair onderwijs de afgelopen jaren daarnaast steeds meer bovenschoolse managementbureaus ontstaan.

⁷ CBS Statline. Gegevens zijn van 2001. Nadere uitsplitsing van deze CBS-gegevens is niet mogelijk. De Trendnota 2006 geeft op pagina 36 voor de overheidssectoren wel een nadere uitsplitsing, maar deze is niet vergelijkbaar met de marktsector.

⁸ Op de website www.aandachtsgroepen.nl is zeer gedetailleerde informatie beschikbaar over het onderwijspersoneel in het primair en voortgezet onderwijs en de bve-sector.

Bovenschools management

Ongeveer vier van de vijf schoolbesturen met vier of meer scholen heeft een zogenoemd bovenschools managementbureau. Een gemiddeld bureau heeft vijf medewerkers, die samen 3,6 voltijdbanen vervullen⁹. De toename van dit soort bureaus leidde ook tot een stijging van het aantal bovenschoolse directeuren (van ruim 800 in 2002 naar ruim 1.300 in 2006). Het aandeel vrouwen in het bovenschools management is in deze periode - met 22 procent - stabiel¹⁰. Taken die medewerkers op een managementbureau vervullen, hebben vooral betrekking op personeelsbeleid, financiën en huisvesting.

Management

Het aantal schoolleiders, rectoren en adjuncten in het primair- en voortgezet onderwijs is de afgelopen jaren gedaald, en ook de verhouding schoolleiding versus onderwijzend personeel is gedaald. Ook als we het onderwijsondersteunend personeel en het management afzetten tegen het aantal mensen dat (omgerekend in voltijdbanen) in het primaire proces werkzaam is ook hier geen sprake van een toename.

Wel neemt in het voortgezet onderwijs het aantal leraren dat voltijd niet-lesgebonden taken vervult toe, alsmede het volume aan niet-lesgebonden taken van de docenten die tevens een lestaak hebben. In totaal is het volume van niet-lesgebonden taken in het VO gestegen van circa 17 procent van het arbeidsvolume in 1994 naar circa 30 procent in 2004.

Onderwijsondersteunend personeel

Het aantal (voltijd)onderwijsassistenten in het primair onderwijs blijft stijgen. Deze stijging is echter niet meer zo groot als enkele jaren geleden. In 2002 verdubbelde het aantal onderwijsassistenten nog bijna, van 2.400 naar bijna 4.600. Begin 2006 was het aantal onderwijsassistenten gegroeid tot bijna 5.400. Ook het aantal klassenassistenten is de afgelopen jaren gegroeid, van 3.600 in 2002 naar 4.900 in 2006. Ook hier vond de grootste groei (750) plaats in 2002.

Leraar in opleiding

Om de overgang van de lerarenopleiding naar een baan als leraar makkelijker te maken, is eind jaren negentig de leraar in opleiding (lio) geïntroduceerd. School, opleiding en lio maken in een leerarbeidsovereenkomst afspraken over begeleiding van de lio tijdens zijn werk.

In 2005 maakten basisscholen echter minder gebruik van een lio. Dit komt door het ruimere aanbod van onderwijspersoneel. Was het aantal lio's in 2004 nog ruim 2.000, in 2006 daalde dit aantal naar bijna 1.250. In het voortgezet onderwijs is het aantal lio's de laatste jaren redelijk stabiel: rond de 400 à 450.

9 ITS (in opdracht van VOS/ABB), *Management en bestuur, onderzoek naar de inrichting van bovenschoolse managementbureaus in het primair onderwijs*, 2006.

10 ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006*, nog te verschijnen.

John Quakernaat, onderwijsassistent vmbo

“Ik vind het aantrekkelijk om in het onderwijs te werken, omdat mij veel kansen worden geboden. Die kansen wil ik de leerlingen ook graag bieden. Daarnaast vind ik het prettig dat ik mezelf kan ontwikkelen. Het werken met zowel leerlingen als met collega's spreekt mij ook erg aan. Er zijn veel collega's die vol enthousiasme aan het 'nieuwe leren' werken. Uiteraard wordt dat ondersteund door de directie.

De sociale veiligheid blijft een probleem. Mijn beeld is dat de verschillende culturen te weinig met elkaar integreren. Hier zou je bijvoorbeeld vaker een discussie over kunnen houden, of themadagen over kunnen organiseren.

Ik ben tevreden over het werken in het onderwijs. Het is wel erg gecompliceerd. Je moet met veel partijen rekening houden. Soms gaan de zaken tergend langzaam. Mijn tevredenheid is wel toegenomen. Onder andere omdat ik zie dat scholen veel autonomer worden. Docenten, en steeds vaker ook andere onderwijsgeevenden, praten mee over hoe het onderwijs eruit moet komen te zien. Niet de managers alléén bepalen dat meer, maar doen dat in samenspraak met het personeel. Leerlingen horen daar óók bij!

Ik heb zeker het idee dat ik de komende tijd nog in het onderwijs blijf werken. Ik ben onderwijsassistent op een school voor het vmbo en heb het erg naar mijn zin. Ik denk dat scholen er goed aan doen om niet alleen leraren in te zetten bij de taak om leerlingen op te voeden en op te leiden. Ik ben zelf als conciërge begonnen en weet zeker dat er een aantal conciërges wil doorgroeien naar een ondersteunende taak in de klas.

Als ik morgen iets zou mogen veranderen aan mijn werkzaamheden, dan zou ik niet alleen veel meer willen samenwerken en samen leren met collega's en leerlingen, maar ook met de maatschappij en het bedrijfsleven. Ik zou ook meer aandacht willen vragen voor onderwijsondersteuners. Vaak zijn dat zeer gedreven medewerkers die op een verfrissende manier naar het onderwijs kijken. Met name als ze instromen van buiten het onderwijs, maar dat geldt uiteraard ook voor instromende docenten. Het zou makkelijker moeten zijn om vanuit het bedrijfsleven het onderwijs in te gaan en andersom. Veel mensen groeien graag door naar het leraarsberoep. Die kans moeten zij krijgen.”

1.5 Vacatures

Het aantal openstaande vacatures in het primair en voortgezet onderwijs en de bve-sector is, landelijk gezien, het afgelopen jaar licht gedaald: van gemiddeld 960 voltijdbanen in het schooljaar 2004/2005 naar 870 in het afgelopen schooljaar¹¹. Dit betekent dat de onderwijsarbeidsmarkt op dit moment in deze sectoren nog steeds in evenwicht is. Wel zijn er nog verschillen te zien.

Regionale verschillen

In het primair onderwijs kampen scholen in het speciaal basisonderwijs (0,4 procent) en de expertisecentra (0,6 procent) met relatief meer openstaande vacatures dan het gewone basisonderwijs (0,1 procent). Maar ook in de grote steden, met uitzondering van Rotterdam, staan in het primair onderwijs nog steeds relatief meer vacatures open dan in de andere regio's. In het voortgezet onderwijs zijn deze regionale verschillen kleiner.

Openstaande vacatures hoger onderwijs

Sinds 2004 stijgt het aantal openstaande vacatures in het hoger onderwijs wel gestaag. Eind 2003 waren er nog ongeveer 500 openstaande vacatures. Eind 2005 steeg dit aantal naar ongeveer 1.400¹².

1.6 Verwachtingen voor de arbeidsmarkt

Wat zijn de verwachtingen voor de arbeidsmarkt voor het primair en voortgezet onderwijs? Net als vorig jaar zijn ook dit jaar weer (onderwijs)arbeidsmarktprognoses gemaakt. Hiervoor zijn twee scenario's gehanteerd. Het hoogconjunctuurscenario veronderstelt een hoge economische groei en een afnemende werkloosheid tot 2010. Daarna wordt een geleidelijke terugkeer verondersteld naar een middenniveau. Het laagconjunctuurscenario gaat uit van een lage economische groei en een toenemende werkloosheid tot 2010. Ook daarna wordt een terugkeer verondersteld naar het middenniveau.

Actuele ramingen

In de ramingen zijn nieuwe cijfers verwerkt, op basis van actuele ontwikkelingen in de onderwijsarbeidsmarkt. Dit zijn cijfers over de instroom in de lerarenopleidingen en het studie- en beroepsrendement van de lerarenopleiding. Ook is rekening gehouden met de

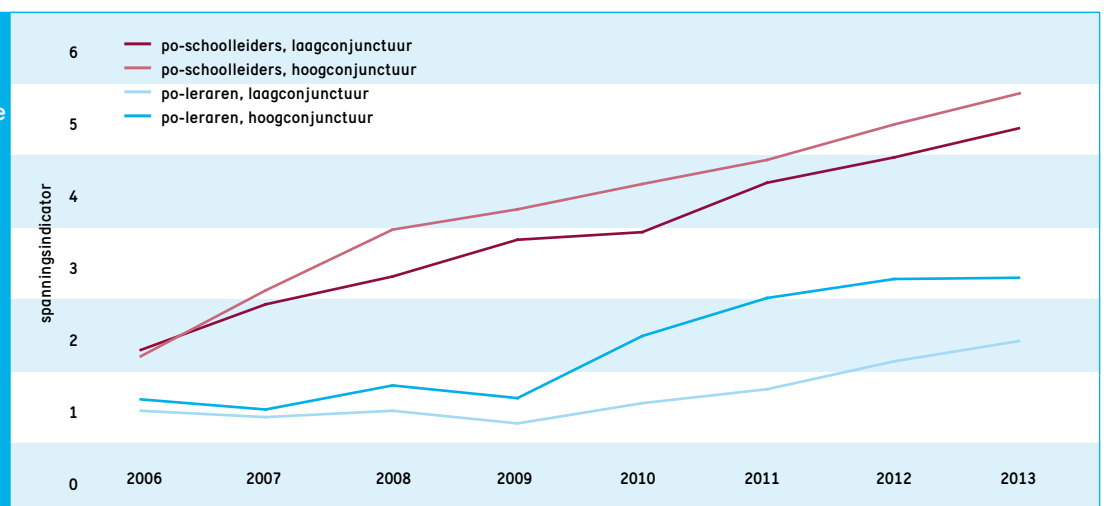
11 Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer po, vo en bve 2005/2006*, nog te verschijnen. Voor meer gedetailleerde cijfers zie ook www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl. Via deze website kunt u ook zelf tabellen samenstellen.

12 CBS, Statline. De cijfers van het CBS en Regioplan zijn onderling niet geheel vergelijkbaar, omdat de onderzoeksmethode van het CBS verschilt van die van Regioplan.

F1.9

De ontwikkeling van het potentiële tekort aan leerkrachten in het primair onderwijs in de periode 2006-2013

Bron: ECORYS-NEI, De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel (nog te verschijnen).



laatste inzichten in de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Daarnaast is het model op een aantal (kleine) technische punten verbeterd. Dit komt terug in het binnenkort te verschijnen (technische) eindrapport over de onderwijsarbeidsmarkttramingen.

Voor de conjunctuurscenario's is eenzelfde groeipad verondersteld, zodat deze vergelijkbaar zijn met de ramingen van vorig jaar. Het gevolg hiervan is wel dat het hoogte- of laagtepunt van de conjunctuurgolf iets sneller wordt bereikt: één jaar eerder. Met andere woorden: het groeipad is iets steiler geworden. Ook moet worden opgemerkt dat de huidige economische groei en de raming voor volgend jaar meer in lijn liggen met het hoogconjunctuurscenario.

Primair onderwijs

Wat zijn de verwachtingen voor het primair onderwijs? Het leerlingaantal blijft de komende jaren vrijwel stabiel. Na 2008 daalt het aantal leerlingen geleidelijk. In 2015 zijn er naar verwachting ruim 100.000 leerlingen minder dan in 2009 (een daling van 6,5 procent)¹³. Uiteraard heeft dit gevolgen voor het aantal leraren dat nodig is in het primair onderwijs. Dit aantal (voltijd)leraren daalt van circa 98.000 in de periode 2006-2009 naar circa 93.000 in 2013.

Vervangingsvraag

Niet alleen de ontwikkeling van de leerlingen maar ook de vervangingsvraag speelt in het primair onderwijs een grote rol. In de periode vanaf 2006 stijgt het aantal leraren dat vanwege FPU/pensioen of arbeidsongeschiktheid het primair onderwijs definitief gaat verlaten. Dit is de structurele vervangingsvraag. Het jaarlijkse aantal stijgt van ruim 1.900 voltijdbanen in 2006 naar bijna 3.000 in 2013: een toename van bijna 60 procent.

In het hoogconjunctuurscenario stijgt het verwachte tekort naar circa 2 procent in 2009-2010 (dit is iets boven het percentage in de periode 2001-2002). In 2013 zou het tekort zelfs oplopen tot 3 procent (zie figuur 1.10). Ook in het laagconjunctuurscenario ontstaan op de langere termijn flinke spanningen.

De raming voor leraren in het primair onderwijs vertoont op hoofdlijnen hetzelfde beeld als de raming van vorig jaar. Wel ligt nu het niveau in de periode 2006-2009 wat hoger. De uitstroom naar prépensioen was in deze periode nog hoger door veranderingen rondom de fpu-regeling (zie hoofdstuk 5), in vergelijking met de raming van vorig jaar. De hogere uitstroom kan niet worden opgevangen door de instroom. Het aanbod van leraren uit de opleiding en vanuit de stille reserve is niet toereikend. Met het begrip stille reserve bedoelen we leraren die ooit in het onderwijs werkzaam zijn geweest, maar het onderwijs inmiddels verlaten hebben.

Daarnaast loopt de spanning in de periode 2009-2013 iets verder op dan in de voorgaande raming. De vraag naar nieuwe leerkrachten is voor 2009 hoger in vergelijking tot raming van vorig jaar (hogere uitstroom). Het aanbod van mensen in de stille reserve is echter vergelijkbaar en raakt eerder op.

Betere raming

Het model raamt nu (beter dan in het verleden) de effecten van conjunctuur en de werkgelegenheidsontwikkeling op de instroom in de opleiding. De instroom in de opleiding is hoog ten tijde van het toppunt van de hoogconjunctuur. Figuur 1.9 laat het begin van een

'varkenscyclus' zien¹⁴. Deze leraren zijn vier of vijf jaar later afgestudeerd en stromen de sector in wanneer de werkgelegenheidsgroei afzwakt. Het lerarentekort neemt daardoor in de hoogconjunctuurvariant snel af na 2010, wanneer de economische groei afneemt. Bij een laagconjunctuur, en daardoor een minder gunstige werkgelegenheidsontwikkeling in de sector, zijn mensen minder geneigd een lerarenopleiding te volgen. Op het moment dat de economie aantrekt, studeren relatief kleine groepen studenten af van de lerarenopleiding. De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt neemt dan snel toe op het moment dat de economie zich herstelt.

Tekort aan schoolleiders

Het grootste probleem in het primair onderwijs lijkt zich af te tekenen bij de schoolleiders. Dit werd vorig jaar ook al geconstateerd. In de raming loopt in het hoogconjunctuurscenario het tekort aan schoolleiders op tot meer dan 5 procent van de werkgelegenheid. Dit gebeurt ondanks dat leraren naar verwachting vaker doorstromen naar de positie van schoolleider in deze periode. Van circa 700 naar circa 850 voltijdbanen per jaar. Die stijging moet echter worden gerealiseerd in een periode dat in het hoogconjunctuurscenario ook bij leraren de schaarste weer flink dreigt toe te nemen.

In absolute aantallen lijkt het om een oplosbaar probleem te gaan. De (netto)doorstroom van leraar naar schoolleider zou jaarlijks nog circa 65 (bovenop de 850) voltijdbanen hoger moeten zijn om het probleem op te lossen. In het verleden hebben we echter nooit een dergelijk hoge structurele doorstroom van leraar naar management kunnen waarnemen. Probleem is ook dat wanneer ieder jaar 65 extra leraren doorstromen naar het management, het lerarentekort verder oploopt tot 3,5 procent in 2013.

Voortgezet onderwijs

Het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs daalt de komende jaren licht (met circa 2 procentpunt, om in 2013 weer op het oude volume terug te keren. Dit betekent dat de (potentiële) werkgelegenheid voor leraren in het voortgezet onderwijs de komende jaren iets daalt. Deze beweging wordt echter volledig overschaduwd door het effect van de vergrijzing.

Toenemende vraag naar vervanging

De totale vervangingsvraag bereikt in 2010-2012 een hoogtepunt. In die periode komen zo'n 5.000 voltijdbanen per jaar vrij. In de komende tien jaar stroomt in de hoogconjunctuurvariant driekwart van het personeel uit (47.000 voltijdbanen). In de laagconjunctuurvariant ligt de vervangingsvraag uiteraard iets lager (circa twee derde van het totale personele volume). De definitieve uitstroom van leraren (voornamelijk uitstroom naar FPU en pensioen) neemt verder toe, van ruim 1.800 voltijdbanen in 2006 naar 2.500 per jaar in 2012.

Ten opzichte van de raming van vorig jaar zijn de verschillen beperkt. Aanvankelijk ligt in beide scenario's de spanning op de arbeidsmarkt voor leraren wat lager dan de vorige raming. De krapte op de arbeidsmarkt komt iets later op gang. Dit komt mede door de wat lagere leerlingaantallen. Maar de krapte loopt met name in het hoogconjunctuurscenario verder op dan in de vorige raming. De afvlakking komt iets later op gang en het niveau ligt ook wat hoger.

14 De varkenscyclus: als de prijs van varkens laag is, dan houden boeren op met fokken. Als er echter nauwelijks biggen op de markt komen, dan ontstaat er na een tijdje een grote schaarste aan varkens. Vervolgens gaat de prijs stijgen en een tijdje later ontstaan er weer overschotten, enzovoorts

Meer evenwicht in aanbod en vraag

Tot nu toe kende het voortgezet onderwijs alleen tussen 2001 en 2002 forse spanning op de arbeidsmarkt. Daarna waren er geen problemen. Dit komt onder andere door de economische neergang. Daardoor was er meer aanbod en minder vraag, omdat minder leraren naar een baan in de markt vertrokken. Ook beleidsmaatregelen als zijnstroom wierpen hun vruchten af.

Kwaliteit moeilijk te handhaven

Een ander fenomeen was de toename van het aantal onbevoegd of onderbevoegd gegeven lessen. En een daling van het aantal lessen per leerling. Ook structurele en incidentele lesuitval lijken de laatste jaren te zijn toegenomen.

Scholen in het voortgezet onderwijs moeten (een veranderende) vraag naar onderwijs aanpassen aan een snel vergrijzend werknemersbestand met bepaalde bekwaamheden en bevoegdheden. Tegelijk hebben zij beperkte ruimte voor om- en bijscholing en om nieuw personeel aan te nemen. De laatste tien jaar is het steeds moeilijker om de kwaliteit van onderwijs (afgemeten aan bevoegd gegeven lessen) en de kwantiteit van contacturen te handhaven (zie hoofdstuk 2 en 4). Dit is een bijna sluipend proces, dat een halt moet worden toegeroepen. Daarvoor moet de schoolleiding ruimte krijgen en de daarbijbehorende verantwoordelijkheid nemen.

Stille reserve dunt uit

In een situatie van hoogconjunctuur stijgen de tekorten naar meer dan 10 à 12 procent in de periode na 2012-2013. In een dergelijke situatie zal het moeilijk zijn om de stille reserve aan te trekken. Niet alleen dunt de stille reserve uit, maar juist ten tijde van hoogconjunctuur is deze groep uiteraard ook interessant voor andere werkgevers.

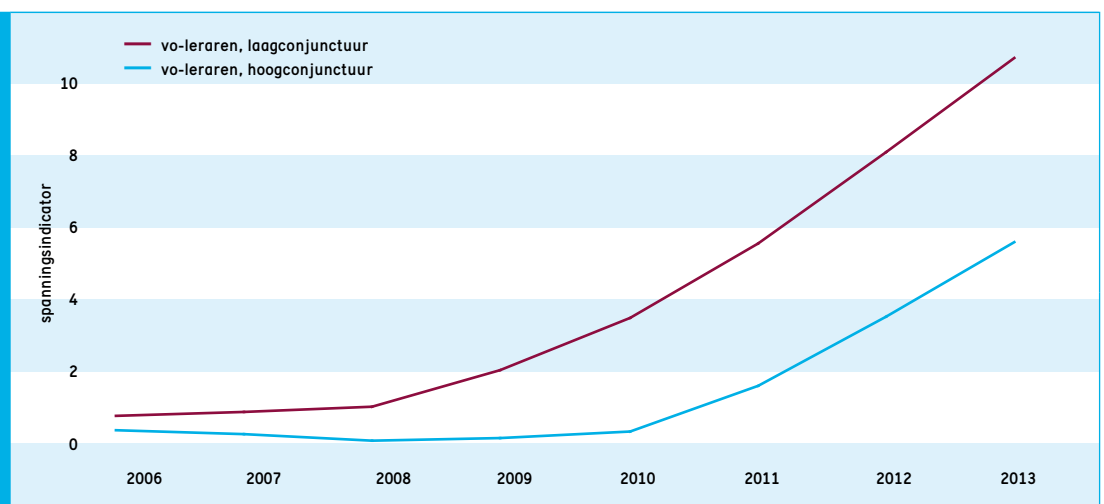
De instroom uit de lerarenopleiding blijft in deze periode vrij constant. In 2007 en 2008 neemt de instroom uit de opleiding iets toe, om daarna weer iets onder het niveau van 2005 te duiken. Het voortgezet onderwijs dient dan in de eerste plaats de zittende werknemers optimaal in te zetten. Onder andere door mensen om- en bij te scholen, slimmer te roosteren en grotere (combinatie)banen aan te bieden. In de tweede plaats dient de sector de nieuwe instroom en de stille reserve op grote schaal aan te spreken om ook in de toekomst het onderwijs kwantitatief en kwalitatief op een zodanig peil te houden dat Nederland zijn rol in de internationale kenniseconomie kan blijven spelen.

F1.10

De ontwikkeling van het potentiële tekort aan leerkrachten in het voortgezet onderwijs in de periode 2006-2013

Bron: ECORYS-NEI. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel (nog te verschijnen).

Onderwijsarbeidsmarktramingen po en vo (nog te verschijnen)



Verschillen per vak

In het voortgezet onderwijs zullen niet alle vakken met dezelfde problemen te maken krijgen. Figuur 1.11 geeft het verschil aan tussen de verwachte in- en uitstroom van leraren per vak over de periode 2007-2010¹⁵. Het verschil geeft het percentage leraren aan dat (op basis van de verwachtingen in het verleden) extra moet worden aangetrokken. De absolute omvang van het arbeidsmarktprobleem hangt echter ook af van de omvang van de lessen die in deze vakken worden gegeven.

Voor het vak Nederlands moeten jaarlijks ruim 180 leraren extra gevonden worden dan verwacht. Dit is gebaseerd op de instroom uit het verleden. Voor Wiskunde, Techniek en Kunst en Cultuur zijn ruim 100 leraren extra per jaar nodig en voor Geschiedenis en Aardrijkskunde ongeveer 40.

Het aanbod van leraren op de onderwijsarbeidsmarkt verschilt per vak. De omvang van de stille reserve beïnvloedt de kans dat extra leraren aangetrokken kunnen worden. Dit beïnvloedt ook of de spanningen rond een bepaald vak wel of niet oplopen. Het aandeel leraren Nederlands in de stille reserve is relatief groot (13 procent), terwijl het aandeel werkende leraren Nederlands 11 procent is. Voor andere vakken, zoals Duits, Wiskunde en Techniek, zijn deze verhoudingen minder gunstig. Daar is het aandeel leraren in de stille reserve lager dan het aandeel werkende leraren (zie bijlage 1).

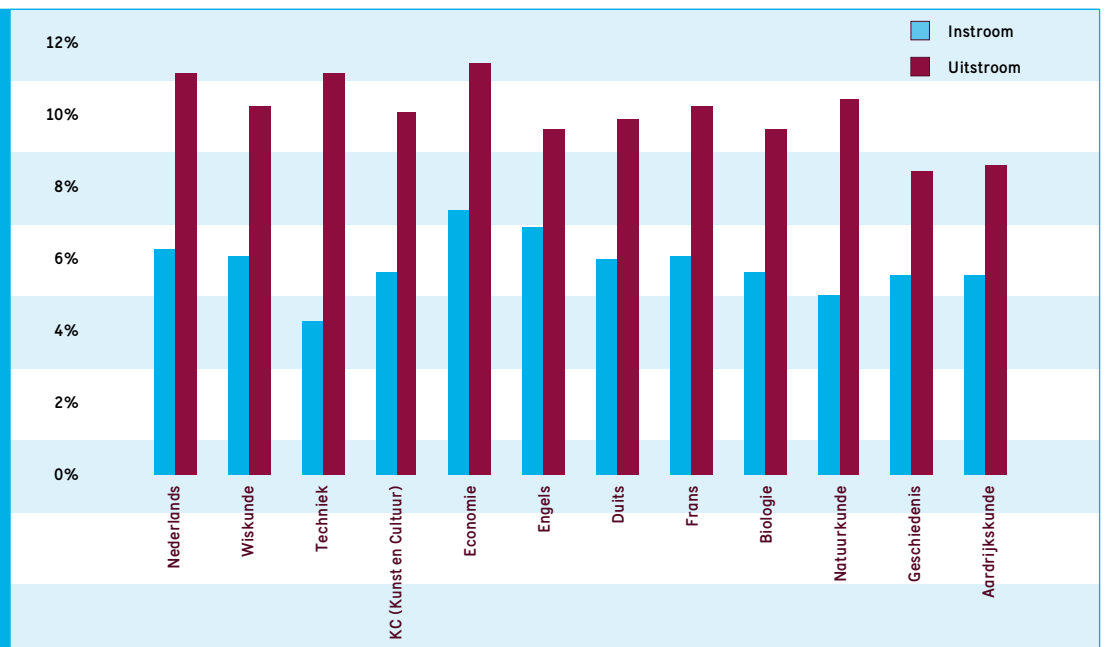
Een andere indicator die een rol speelt bij het bepalen of er knelpunten zijn bij een bepaald vak, is de verdeling van bevoegde, onbevoegde en onderbevoegde leraren (zie hoofdstuk 2 en bijlage 2).

Op basis van de drie nieuwe indicatoren verwachten we dat scholen rond de volgende vakken extra inspanningen moeten leveren om knelpunten in de personeels situatie te voorkomen: Duits, Wiskunde, Techniek, Economie, Natuurkunde, Scheikunde en Nederlands.

¹⁵ Om de vakken te identificeren waar knelpunten ontstaan kan de voorspelde uitstroom worden vergeleken met de voorspelde instroom. De kansen van in- en uitstroom zijn bepaald op basis van gerealiseerde cijfers in de periode 2001-2004, de leeftijdsopbouw van leraren per vak en de onderwijsarbeidsmarkttramingen in het voortgezet onderwijs.

F1.11

De gemiddelde in- en uitstroom over de periode 2007-2010 in het voortgezet onderwijs, naar vak



1.7 Regionale arbeidsmarktprognoses

In 2001 werden de eerste regionale voorspellingen gedaan. Sinds die tijd is het model verbeterd. Zo werkte het model in 2001 nog tamelijk mechanisch om bijvoorbeeld de instroom vanuit de opleidingen te voorspellen. Dit gebeurde volgens een bepaalde regionale verdeling, gebaseerd op historische gegevens. Nu reageert de instroom vanuit de opleiding op de vraag vanuit de verschillende regio's. De kans dat mensen instromen, neemt daarbij af naarmate de regio verder verwijderd is van de standplaats. Deze verbeteringen hebben invloed op de uitkomsten. Zeker op langere termijn.

Maar meer nog dan de methodische aanpassingen in het model, hebben de ingrijpende ontwikkelingen in de regionale verdeling van leerlingaantallen sinds 2001 effecten op de uitkomsten. De regionale ramingen blijven op lange termijn onzeker. De ontwikkeling van grootschalige nieuwbouwlocaties en het tempo waarmee dit gebeurt, hebben flinke invloed op leerlingaantallen in een regio. Dit geldt ook voor het asiel- en gezinsherenigingsbeleid. Daarnaast beïnvloedt de aanleg van nieuwe wegen of het ontstaan van nieuwe verkeersknelpunten het mobiliteitsgedrag van leraren sterk. Verder heeft de conjunctuur invloed op mobiliteit. In een gespannen arbeidsmarkt zal de leraar niet alleen geneigd zijn om de werkkring dichterbij te zoeken, ook zal het aantal *intervening opportunities*, ofwel andere potentiële werkgevers, toenemen.

Primair onderwijs

In de periode 2006-2008 zijn de regionale verschillen in het primair onderwijs betrekkelijk klein. Het model voorspelt vooral voor Almere, Amsterdam en Flevoland vanaf 2009 flinke spanning, zowel bij hoogconjunctuur als laagconjunctuur. De spanning in deze kan oplopen tot ruim 4 procent van de werkgelegenheid. In de daarop volgende periode (rond 2013) voegen ook Rotterdam, Utrecht en de regio Haaglanden zich bij deze groep (zie figuur 1.13).

Drenthe, IJssel-Vecht/Twente, Noord-Brabant, Limburg en Zeeland hebben aanmerkelijk minder moeite om voldoende leraren primair onderwijs af te leveren. In de

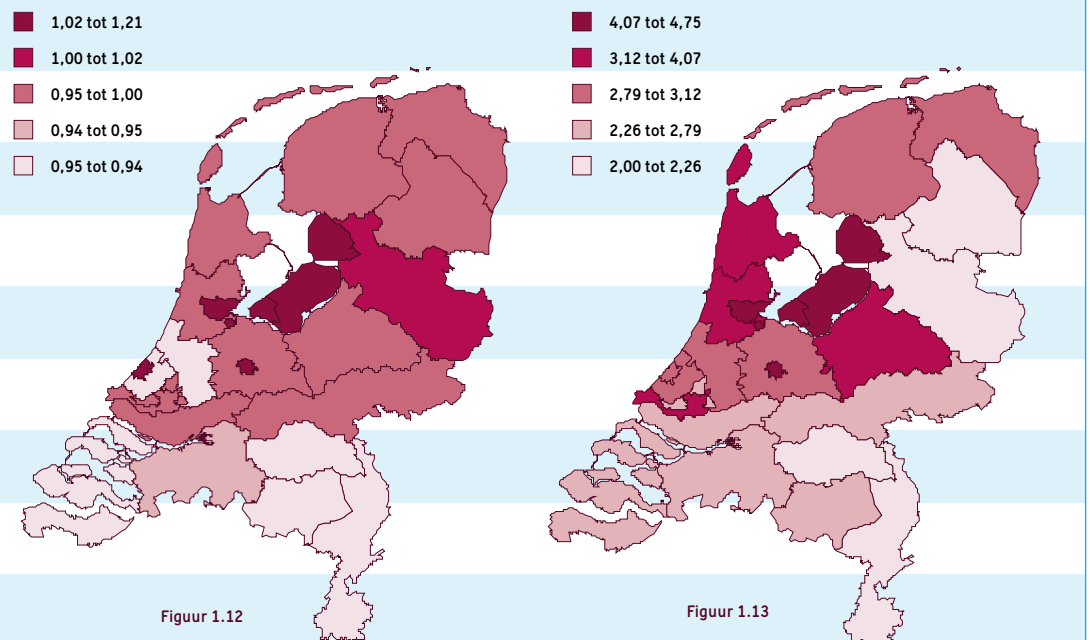
F1.12

Leerlingontwikkeling in het primair onderwijs, 2013 vergeleken met 2005

F1.13

De regionale vacature-intensiteit in het primair onderwijs, naar regio, 2013, hoogconjunctuur.

Bron: ECORYS-NEI. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel (nog te verschijnen).



hoogconjunctuurvariant is ook daar sprake van percentages boven 1,5 procent, maar in een minder gunstig economie zijn er lange tijd geen wezenlijke knelpunten¹⁶.

Voortgezet onderwijs

Voor het voortgezet onderwijs geldt allereerst dat alle regio's uiteindelijk met forse spanningen te maken krijgen, zowel onder laag- als onder hoogconjunctuur. Een aantal regio's ondervindt de komende regeerperiode al sterke knelpunten, een aantal wat later. De regio's Almere, Den Haag en IJssel-Vecht/Twente krijgen al vroeg te maken met spanningen. Zij zullen die dreiging van tekorten in toenemende mate blijven ondervinden (zie figuur 1.15).

De stad Utrecht en Flevoland krijgen pas later met snel oplopende spanning op de arbeidsmarkt voor vo-leraren te maken. Dit geldt ook voor Midden-Nederland, Zuidoost-Brabant en Arnhem-Nijmegen, maar deze regio's horen na 2013 niet (meer) tot de 'absolute top'. Regio's als Rijnstreek, Limburg en Zeeland zullen over de hele linie wat minder problemen ondervinden. Opmerkelijk is dat Rotterdam en in iets mindere mate ook de Rijnmond en Amsterdam tot die laatste categorie behoren. Maar nogmaals - het kan niet genoeg benadrukt worden – het gaat om relatief iets minder ernstige, verwachte tekorten.

Het regionale beeld in laagconjunctuur wijkt nauwelijks af van het beeld dat hierboven wordt beschreven. Dit wordt daarom niet verder besproken. De regionale leerlingontwikkeling is de voornaamste drijvende kracht achter deze ontwikkelingen (zie figuur 1.14).

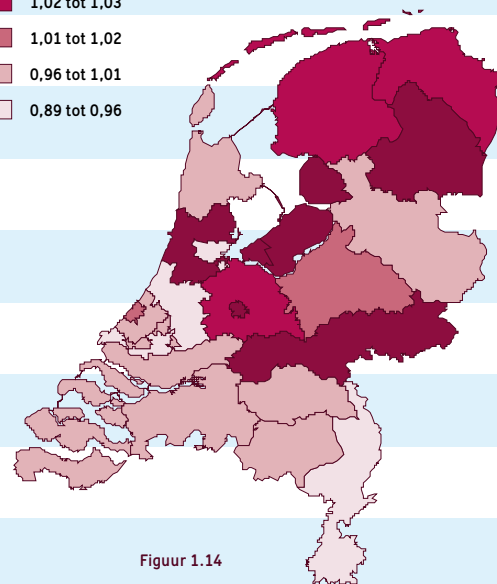
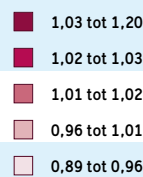
1.8 De vraag naar vervanging in bve en hbo

De arbeidsmarkt van de bve-sector en het hoger beroepsonderwijs heeft een veel meer open karakter dan de arbeidsmarkt in het primair en voortgezet onderwijs. Daardoor is het voor deze sectoren moeilijker om nauwkeurige voorspellingen te doen over de toekomstige ontwikkelingen. Wel is het mogelijk om uitspraken te doen over de uitstroom van het onderwijspersoneel.

¹⁶ Voor de uitkomsten in laagconjunctuur wordt verwezen naar de nog te verschijnen publicatie over de ramingen

F1.14

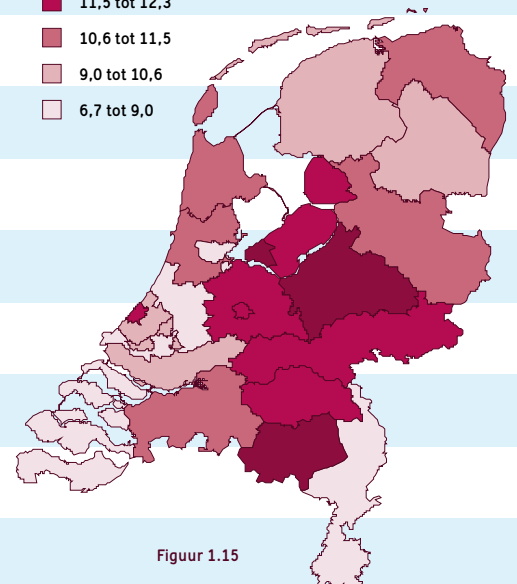
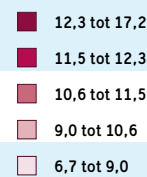
Leerlingontwikkeling in het voortgezet onderwijs, 2013 in vergelijking met 2005



Figuur 1.14

F1.15

De regionale vacature-intensiteit in het voortgezet onderwijs, naar regio, 2013, hoogconjunctuur



Figuur 1.15

Zoals uit paragraaf 1.1 blijkt, zijn zowel de bve-sector als het hoger beroepsonderwijs sterk vergrijsde sectoren. Dat betekent dat de komende jaren veel personeel deze sectoren gaat verlaten. In de bve-sector stijgt de vervangingsvraag van leraren ruim 1.600 voltijdbanen in 2004 naar 1.860 in 2010 (zie figuur 1.16). Ook in het hoger beroepsonderwijs stijgt de komende jaren de vervangingsvraag. Was in 2004 de vervangingsvraag nog ruim 950 voltijdbanen, in 2008 stijgt dit naar ongeveer 1.100. Vervolgens blijft de vraag naar verwachting op hetzelfde peil tot 2010 (zie figuur 1.16).

1.9 Toekomstverkenningen

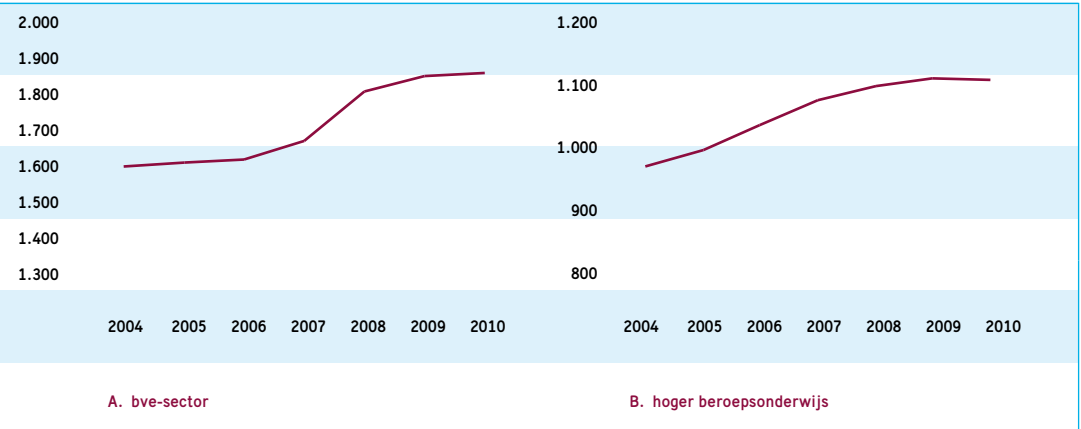
De laatste jaren is in Nederland stevig geïnvesteerd in onderwijspersoneel. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste investeringen in onderwijspersoneel in de afgelopen vijftien jaar en de effecten daarvan.

- ❑ De verhoging van de aanvangssalarissen in de periode 1990-1997 leidde, samen met verschillende imagocampagnes, tot een toename van de instroom in de lerarenopleiding. In 1995 schreven bijna 5.500 studenten zich in voor de lerarenopleiding basisonderwijs. In het studiejaar 2005-2006 bedroeg de instroom 8.700 studenten.
- ❑ In 1998 zijn ongeveer 28.000 mensen benaderd om in het onderwijs terug te keren. Dit waren mensen met een onderwijsbevoegdheid voor het primair onderwijs die niet meer werkten in het onderwijs. Uiteindelijk zorgde de betrokken bemiddelingsorganisatie Career Centre Onderwijs (CCO) voor 4.500 directe plaatsingen in het primair onderwijs in de periode 1998-2000.
- ❑ Dankzij de introductie van de zijinstroomregeling werkten in 2005 2.300 extra leraren in het primair en voortgezet onderwijs. Daarnaast werkten in het schooljaar 2005-2006 ruim 2.000 lio's in het onderwijs. Het aantal zijinstromers en lio's blijkt echter sterk afhankelijk van de conjunctuur en is recent afgenomen.
- ❑ In de periode 2001-2006 zijn de middelen voor functie- en beloningsdifferentiatie toegevoegd aan de decentrale schoolbudgetten. De inzet van onderwijsassistenten is verdubbeld van ongeveer 2.400 in 2002 naar 4.600 in 2006. Met meer leraren in schaal 11 en 12 zijn waarschijnlijk minder positieve resultaten geboekt. Dit moet nog in de cijfers tot uiting komen. Ook kan nog altijd meer worden gedaan aan beloningsdifferentiatie: nu wordt 2 procent van het schoolbudget hiervoor ingezet. Op het vlak van bijzondere beloning hebben de onderwijssectoren in de periode 2001-2004 al wel een forse inhaalslag gemaakt. Dit blijkt uit vergelijkingen met de marktsector.
- ❑ Het Programma Onderwijspersoneel heeft als hoofddoelstelling 'een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt'. Om dit hoofddoel te realiseren zijn er vier programmalijnen:
 - betere afstemming tussen vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt;
 - meer onderwijsinstellingen zijn een professionele arbeidsorganisatie;

F1.16

Vervangingsvraag in de bve-sector (A) en het hoger beroepsonderwijs (B), 2004-2010

Bron: bve, ECORYS-NEI, de toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel (nog te verschijnen). hbo, Cfi, bewerking door IVA
Beleidsonderzoek en Advies (2006)



- meer samenhang in de kwalificatiestructuur en verbetering van de kwaliteit van de lerarenopleidingen;
- meer schoolleiders in het primair onderwijs.

Over de resultaten van het programma (2004-2007) is medio 2005 een eerste rapportage aan de Tweede Kamer gestuurd. In het najaar van 2006 zal opnieuw aan de Tweede Kamer worden gerapporteerd.

Oplossingen voor knelpunten

De voorgaande analyse laat zien dat instellingen, sectoren en het ministerie meerdere aanknopingspunten hebben om de knelpunten in de onderwijsarbeidsmarkt het hoofd te bieden. Deze beleidsopties sluiten aan bij de gesignaleerde knelpunten, maar over de effectiviteit en (kosten)efficiëntie van de verschillende opties bestaat discussie.

De indruk bestaat dat vooral de beleidsimplementatie erg belangrijk is voor de resultaten van een maatregel. Daarom is het ministerie van OCW onlangs een inventariserend onderzoek gestart naar de beleidseffectiviteit van mogelijke nieuwe beleidsopties. Hierbij kijkt het ministerie ook over onze landsgrenzen heen naar voorbeelden van geslaagd beleid.

Een betere beloning voor leraren kan de wervingskracht van het onderwijs verbeteren. Op dit moment lopen de lonen in het onderwijs 9 tot 15 procent achter bij de markt en andere delen van de collectieve sector. Een leraar in het basisonderwijs bijvoorbeeld, die kinderen de basis van rekenen en taal moet bijbrengen, wordt beloond op schaal 9. Ter illustratie: dit komt overeen met het salarisniveau van een beleidsondersteunend medewerker of een systeemanalist.

Het CPB¹⁷ concludeert op grond van onderzoek in de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk en Israël, dat scholing van leraren en financiële prikkels kansrijke manieren zijn om de kwaliteit van leraren en hun prestaties te verbeteren.

Beloningsdifferentiatie kan op heel verschillende manieren worden vormgegeven. Bijvoorbeeld met eenmalige arbeidsmarkttoeslagen, (vaste) regionale beloningstoelagen of beloningsdifferentiatie naar vak. Of met prestatiebeloning, waarbij in plaats van voor de periodiekensystematiek wordt gekozen voor een beloningssysteem met een periodieke beloningsontwikkeling binnen een bepaalde bandbreedte.

Differentiatie in beloning kan het leraarberoep aantrekkelijker maken. Uitzonderlijke prestaties en extra (scholings)inspanningen kunnen dan worden beloond. Daarnaast kunnen hogere schalen meer academici aantrekken. De gelijkheidscultuur in het onderwijs moet worden doorbroken, zodat de leraar een doorgroeperspectief krijgt en wordt geprikkeld zich verder te scholen. Dit bevordert de mobiliteit. Hiervoor is het belangrijk dat de scholen een goed personeelsbeleid voeren. Om dit te kunnen bereiken, dienen investeringen in beloning gepaard te gaan met institutionele vernieuwingen. Mogelijk moeten er betere prestatieafspraken worden gemaakt met de onderwijssectoren en is sterker horizontaal toezicht vereist. De jaarlijkse periodieke verhoging is nu een automatisme. Dit kan ook worden herzien.

Niet alleen het leraarberoep, maar ook het beroep van schoolleider moet aantrekkelijker worden gemaakt. Om in het primair onderwijs te kunnen blijven voldoen aan de vraag naar nieuwe managers, moet de doorstroom vanuit het lerarenbestand toenemen. Oplossingen liggen dan ook in aantrekkelijker arbeidsvoorwaarden, waaronder het vergroten van het beloningsverschil tussen schoolleiders en leraren. Ook het verlichten van het takenpakket

17 Centraal Planbureau, "Kansrijk Kennisbeleid", juli 2006, zie www.cpb.nl

kan het beroep van de schoolleider aantrekkelijker maken. Dit kan door meer ondersteuning beschikbaar te stellen, zodat de schoolleider zich kan concentreren op zijn kerntaken.

Door deregulering en vergroting van de autonomie krijgen scholen steeds meer ruimte om hun eigen beleid te ontwikkelen. Scholen willen de leraren wel betrekken bij beleidsvorming en vernieuwingen, maar door de vele uren in zowel het primair als het voortgezet onderwijs hebben leraren daar nu geen tijd voor. Minder uren of de inzet van meer ondersteunend personeel geeft leraren de ruimte om hun kennis en ervaring in te zetten voor school- en onderwijsontwikkeling. En krijgen leraren een meer verantwoordelijke en invloedrijke rol, dan zal hun beroepstrots en -motivatie toenemen.

Leraren zelf hechten veel belang aan scholing en ontwikkeling. Dat blijkt uit de onderwijsagenda van de beroepsgroep (zie hoofdstuk 4). Ruimte voor na- en bijscholing is daarvoor een eerste vereiste, zowel voor individuele leraren als voor lerarenteams. Ook zittende leraren tot een hoger niveau opleiden, bijvoorbeeld via een (educatieve) masteropleiding, kan een goede stimulans zijn voor leraren om zich verder te ontwikkelen. Hierdoor kan ook hun bijdrage aan onderzoek en schoolontwikkeling toenemen.

H2

Leraren in primair en voortgezet onderwijs en hun opleiding

Hoe komen nieuwe leraren in het onderwijs terecht? Vinden ze snel een baan? En hoe vergaat het hen in het begin van hun loopbaan? De belangrijkste route naar het beroep van leraar is nog steeds de lerarenopleiding. Maar er zijn meer wegen. Daarover gaat dit hoofdstuk.

Paragraaf 2.1 gaat over de instroom van studenten in de lerarenopleiding aan hogescholen en universiteiten en over andere routes naar het leraarschap. Het afgelopen jaar waren er signalen dat pas afgestudeerde leraren moeilijker aan een baan kunnen komen dan enkele jaren geleden. In paragraaf 2.2 wordt daarom ingegaan op de arbeidsmarktsituatie van pas afgestudeerden. In deze paragraaf wordt ook aandacht besteedt aan de motie-Dittrich. De afgelopen tijd verschenen verschillende berichten in de media over de terugloop van het aantal academisch geschoolde leraren in het voortgezet onderwijs en de gevolgen daarvan voor de kwaliteit van het onderwijs. Paragraaf 2.3 gaat in op de ontwikkeling van het opleidingsniveau van leraren. De kwaliteit van de lerarenopleidingen komt aan de orde in paragraaf 2.4. De beleidsagenda lerarenopleidingen staat centraal in paragraaf 2.5. Tot slot worden de leraren(opleidingen) in internationaal perspectief geplaatst in paragraaf 2.6.

2.1 Routes naar het leraarschap

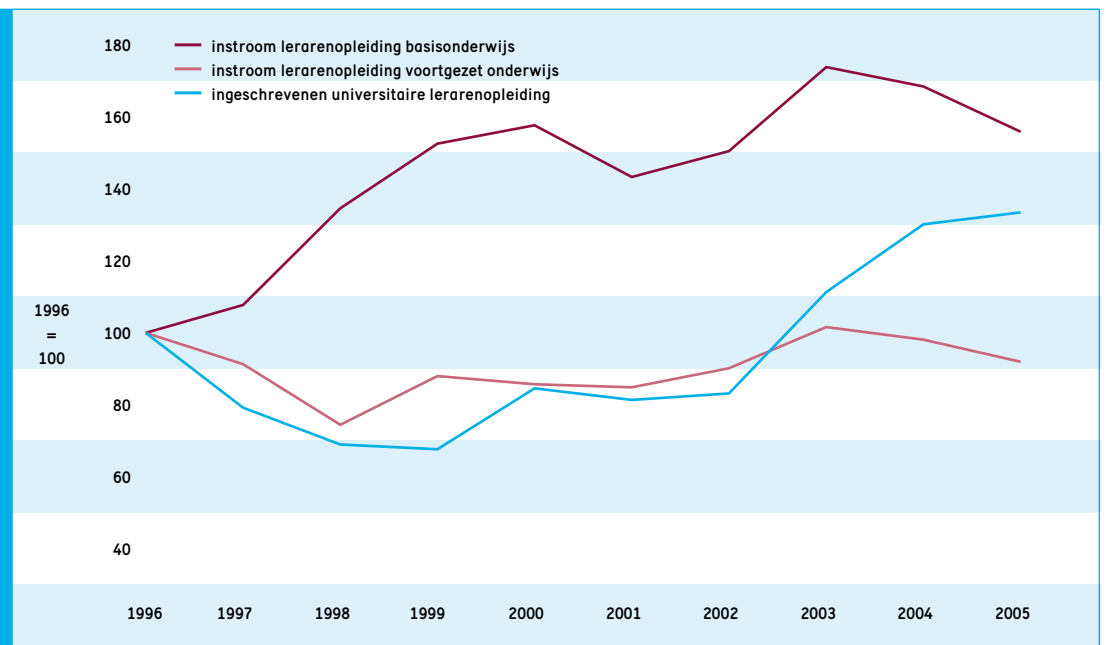
De meest voor de hand liggende route naar het leraarschap is de lerarenopleiding. Maar er zijn ook alternatieve routes, zoals via de zijinstroom of kopopleiding (een tweede bacheloropleiding). Deze routes komen in deze paragraaf aan bod.

Lerarenopleiding in het hbo

Ondanks het feit dat de instroom naar de opleiding voor leraren basisonderwijs het afgelopen jaar verder is gedaald (zie figuur 2.1), zijn in 2005 toch nog 8.700 studenten met deze opleiding gestart. Dat is 700 minder dan in 2004. De instroom in de opleiding voor leraren voortgezet onderwijs van de tweede graad is vorig jaar ook licht gedaald, van 5.600 in 2004

F2.1

Instroom in de lerarenopleiding



Bron: Ministerie OCW,

Arbeidsmarktbarometers po en vo 2005/2006,
nog te verschijnen

naar 5.250 in 2005. Deze daling werd vooral veroorzaakt door een daling van het aantal deeltijdstudenten: van ongeveer 1.500 in 2004 tot 1.200 in 2005¹. Het aantal studenten dat staat ingeschreven bij een eerstegraadslerarenopleiding in het hbo is de laatste jaren gestegen van 1.170 in 2001 naar 1.340 in 2005. Bijna alle studenten doen deze opleiding in deeltijd. Dit betreft de ingeschrevenen alle jaren.

Universitaire lerarenopleiding

Het aantal studenten dat zich aan een universitaire lerarenopleiding heeft ingeschreven, is de afgelopen jaren gestegen: van ongeveer 600 in 2001 naar ongeveer 1.100 in 2005. Daarmee is bijna voldaan aan de doelstelling die is afgesproken in het ULO-convenant 1999-2005². Het streven was dat de opleidingen in 2005 1.200 universitair geschoolde leraren zouden opleiden.

Twee derde van de instroom in de universitaire lerarenopleiding doet de postdoctorale variant. Iets minder dan een vijfde van de studenten volgt een duaal traject. Zijinstromers vormen 10 procent van de instroom. De komst van zijinstromers was een impuls om de universitaire lerarenopleidingen te hervormen, een andere belangrijke doelstelling uit het ULO-convenant. Het aantal studenten dat met een getuigschrift de universitaire lerarenopleiding verlaat is - met 80 procent - al jaren stabiel³.

Doorstromen van mbo naar hbo

Steeds meer studenten stromen vanuit het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) door naar het hoger beroepsonderwijs (hbo). In 2001 stroomde 24 procent van de studenten door, in 2005 steeg dit aantal naar 27 procent⁴. Wel zijn er verschillen tussen de sectoren in het hbo. In de sector hoger technisch en natuurwetenschappelijk onderwijs (htno) komt een op de drie studenten uit het mbo. Terwijl in het hoger pedagogisch onderwijs (hpo) bijna een op de vier studenten vanuit het mbo komt.

Maar ook binnen het hpo zijn er verschillen per opleiding. Van de studenten die beginnen aan de opleiding voor leraren basisonderwijs komt ongeveer een op de drie uit het mbo. Bij de opleiding tot tweedegraadsleraar wiskunde, natuurkunde en Nederlands ligt dit percentage ruim onder de 10 procent. Opvallend is ook dat er tussen de verschillende opleidingen voor leraren basisonderwijs grote verschillen zijn. Zo is het aantal instromers met een mbo-vooropleiding bij sommige opleidingsinstellingen 40 procent, terwijl er ook instellingen zijn waar nog geen kwart van de instromers een mbo-vooropleiding heeft⁵.

Instroom naar etniciteit

Het aandeel niet-westerse allochtonen onder de instromers in de opleiding voor leraren basisonderwijs is gestegen van 6,1 procent in 1998 naar 9,6 procent in 2004⁶. Wel zijn er grote verschillen per regio. Niet-westerse allochtonen stromen vooral in opleidingsinstellingen

1 Cijfers in deze (sub)paragraaf zijn, tenzij anders vermeld, ontleend aan: Ministerie van OCW, *OCW in Kerncijfers 2001-2005*. Zowel de HBO-raad als het CBS en het ministerie van OCW publiceren cijfers over de instroom in de lerarenopleiding. Deze cijfers komen niet altijd met elkaar overeen. Deze verschillen zijn voornamelijk een definitiekwestie. In bijlage 2 wordt hier nader op ingegaan.

2 Dit convenant heeft de toenmalige minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap afgesloten met de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU).

3 *De wegen naar Rome, Evaluatie uloconvenant 1999-2005*.

4 HBO-raad, *Het hbo ontcijferd*, 2006.

5 Website HBO-raad, www.hbo-raad.nl.

6 EIM, *Studiecarrière van allochtonen en autochtonen in de lerarenopleiding*, analyses van bestanden van de Informatie Beheer Groep voor Full Color II.

in de grote steden in. Zo is op de opleidingen voor leraren basisonderwijs in Amsterdam, Rotterdam en Den Haag tussen de 20 en 25 procent van de instromers van allochtone afkomst, terwijl het aandeel allochtonen bij de opleidingsinstellingen buiten de grote steden nog steeds marginaal⁷ is. In de instroom in de opleiding voor leraren voortgezet onderwijs steeg het aandeel allochtonen de afgelopen jaren van 11,9 procent in 1998 naar 14,3 procent in 2004⁸.

De vooropleiding en etniciteit⁹

Allochtonen beëindigen vaker voortijdig hun studie aan de lerarenopleiding dan autochtonen. Van de niet-westerse allochtonen met een vwo-diploma studeert 60 procent binnen vijf jaar af aan de opleiding voor leraren basisonderwijs. Dit percentage ligt hoger bij autochtonen (69 procent). Het rendement van studenten met havo als vooropleiding is lager dan bij studenten met een vwo-diploma. Van de niet-westerse allochtonen met een havodiploma studeert 44 procent binnen vijf jaar af. Bij autochtonen is dit 63 procent.

Het rendement van mensen met een mbo-opleiding is nog weer lager. Van de niet-westerse allochtonen met mbo als vooropleiding, haalt een op de drie studenten binnen vijf jaar het diploma. Bij autochtonen is dit bijna 60 procent. Overigens is bij alle andere hbo-opleidingen de uitval onder allochtone studenten ook aanmerkelijk hoger dan bij autochtone studenten.

Zijinstroom

In 2005 daalde het aantal nieuwe zijinstromers. Terwijl in 2004 nog bijna 600 geschiktheid-verklaringen werden afgegeven, daalde dit aantal in 2005 naar 349. Daarvan zijn er 260 afgegeven in het voortgezet onderwijs (in 2004 waren dit er 430) en 89 in het primair onderwijs (in 2004 waren dit er 159)¹⁰.

Kopopleiding

Sinds september 2004 kunnen wo- en hbo-bachelors een tweede bachelor opleiding afronden in de vorm van een eenjarige kopopleiding in het hbo. Met deze kopopleiding kunnen zij een tweedegraadsonderwijsbevoegdheid halen in een vo-vak verwant aan hun eerste opleiding.

Per 1 september 2004 zijn 50 studenten met deze kopopleiding gestart. Van deze studenten was op 1 april 2006 twee derde afgestudeerd, van wie er op dat moment 26 in het onderwijs werkten. De overigen studeerden nog (6) of waren gestopt (10). Per 1 september 2005 startten bijna 100 studenten met de kopopleiding. Ruim 90 procent van deze studenten was op 1 april 2006 nog met de studie bezig, 6 procent had de studie gestaakt. Tot nu toe maken vooral economiestudenten van deze mogelijkheid gebruik om hun onderwijsbevoegdheid te halen.

2.2 Arbeidsmarktsituatie pas afgestudeerden¹¹

Verreweg de meeste afgestudeerden van de lerarenopleiding gaan na hun studie in het onderwijs werken. Maar het is niet voor iedereen even makkelijk om een baan in het onderwijs te vinden. Wat betekent dat voor de pas afgestudeerde leraren?

7 Website HBO-raad, www.hbo-raad.nl.

8 EIM, *Studiecarrière van allochtonen en autochtonen in de lerarenopleiding, analyses van bestanden van de Informatie Beheer Groep voor Full Color II*.

9 Website HBO-raad, www.hbo-raad.nl.

10 Gegevens Inspectie voor het Onderwijs

11 ECORYS en RISBO, *Loopbaanmonitor 2006 (nog te verschijnen)*.

Basisonderwijs

Vooral voor afgestudeerden van de opleiding voor leraren basisonderwijs is het lastiger dan een paar jaar geleden om een baan te vinden. In 2004 kon nog ruim 80 procent van de afgestudeerden direct in het onderwijs aan de slag. Voor de pas afgestudeerden in 2005 daalde dit aantal naar 71 procent. Van deze mensen is ook een relatief groot aandeel buiten het onderwijs gaan werken (10 procent), terwijl zij wel graag direct een baan in het onderwijs hadden willen vinden. Toch komen de meeste pas afgestudeerden vrij snel aan de slag in het basisonderwijs. Na een halfjaar heeft 79 procent een baan gevonden in hun vakgebied. Anderen kiezen ervoor nog verder te studeren.

Voortgezet onderwijs

Voor de afgestudeerden van de opleiding voor leraren voortgezet onderwijs is dit anders. Het aantal pas afgestudeerden dat direct in het onderwijs aan de slag is gegaan, is gestegen, van 67 procent in 2004 naar 71 procent in 2005. Het aantal afgestudeerden met een baan buiten het onderwijs, bleef de laatste jaren redelijk stabiel (zie tabel 2.1). Bijna de helft van deze groep wist al bij voorbaat dat zij geen baan in het onderwijs ambieerden. In 2005 zijn er ten opzichte van voorgaande jaren maar weinig afgestudeerden zonder baan. Slechts een op de twaalf afgestudeerden was langer dan drie maanden werkloos voordat zij een baan in het onderwijs vonden¹².

Snel een baan

Overigens vinden afgestudeerden van de lerarenopleiding vrij snel een baan. Zeker vergeleken met andere hbo-opleidingen. Voor hbo-afgestudeerden is de gemiddelde zoekduur naar een baan op het eigen opleidingsniveau ongeveer vier maanden. De verschillen tussen de opleidingen zijn hierbij ecg aan de lerarenopleiding biedt dus goede perspectieven.

Type aanstelling

Wat voor een contract kregen de afgestudeerden van de opleiding voor leraren basisonderwijs die in 2005 direct na de opleiding een baan in het onderwijs hadden gevonden?

- ☒ Ruim 40 procent kreeg een vast contract.
- ☒ Een kwart kreeg een tijdelijk contract met een looptijd van minder dan een jaar.
- ☒ Een kwart kreeg een contract van een jaar of langer.
- ☒ 7 procent kreeg een oproep- of invalcontract.

¹² Cijfers in deze (sub)paragraaf zijn, tenzij anders vermeld, ontleend aan: ECORYS en RISBO, *Loopbaanmonitor 2006* (nog te verschijnen). Deze cijfers wijken iets af in vergelijking met vorig jaar. Dat komt omdat de definitie iets is gewijzigd. In voorgaande jaren werd gevraagd naar de hoofdactiviteit. In de meest recente loopbaanmonitor wordt als eis gesteld dat men minimaal een baan van twaalf uur moet hebben om te vallen onder de categorie 'baan in het onderwijs'.

T2.1

Arbeidsmarktsituatie van pasafgestudeerden, direct na afstuderen en een halfjaar na afstuderen, cohort 2004 en cohort 2005

		Baan in onderwijs		Baan buiten onderwijs		Overig	
		Cohort 2004	Cohort 2005	Cohort 2004	Cohort 2005	Cohort 2004	Cohort 2005
Lerarenopleiding basisonderwijs	Direct na afstuderen	80%	71%	3%	10%	16%	19%
	Halfjaar na afstuderen	83%	79%	4%	5%	13%	16%
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs (inclusief ULO)	Direct na afstuderen	67%	71%	17%	18%	16%	11%
	Halfjaar na afstuderen	67%	73%	19%	15%	14%	12%

In 2004 had 20 procent van de afgestudeerden die direct een baan in het onderwijs hadden gevonden, een vast contract. Bijna de helft had een tijdelijke aanstelling van een jaar.

Van de afgestudeerden aan de opleiding voor leraren voortgezet onderwijs in 2005 had bijna 60 procent direct een vast contract. Een derde had een contract voor langer dan een jaar. Kortlopende contracten (minder dan één jaar) of invalwerk komen bij deze groep nauwelijks voor.

Weinig uitval

Vinden afgestudeerden een baan in het onderwijs, dan blijven ze daar over het algemeen ook werken. Na ruim een jaar werkt nog 85 procent in het onderwijs. Dit geldt zowel voor afgestudeerden van de opleiding voor leraren basisonderwijs als voor afgestudeerden van de opleiding voor leraren voortgezet onderwijs in 2004. De meeste leraren verwachten ook langer in het onderwijs te blijven werken.

Van de afgestudeerden van de opleiding voor leraren basisonderwijs in 2005 verwacht ongeveer 80 procent over tien jaar nog in het onderwijs te werken. Voor het voortgezet onderwijs geldt dit voor twee van de drie afgestudeerden.

Deze cijfers zijn vergelijkbaar met voorgaande jaren. Als leraren aangeven dat zij het onderwijs eventueel willen verlaten, dan komt niet zozeer door het onderwijs zelf, maar vooral door de kenmerken van een andere baan. Zoals het samenwerken met andere collega's. Zowel afgestudeerden met relatief goede als minder goede resultaten verwachten even lang in het onderwijs te blijven werken¹³.

Arbeidsmarktsituatie naar regio

Van de afgestudeerden van de opleiding voor leraren basisonderwijs (cohort 2005) had in het westen van het land tussen de 80 en 90 procent na een halfjaar een baan in het onderwijs. In Groningen en Friesland ligt dit percentage, met iets meer dan 60 procent, een stuk lager (zie figuur 2.2).

Voor de afgestudeerden van de opleiding voor leraren voortgezet onderwijs liggen deze percentages over de hele linie lager. In het westen van het land, met uitzondering van Noord-Holland (exclusief Amsterdam), had ongeveer driekwart van de afgestudeerden na een halfjaar een baan in het onderwijs. In Groningen en Noord-Holland geldt dit voor ongeveer twee van de drie afgestudeerden¹⁴. Opvallend is dat in Noord-Holland relatief veel afgestudeerden van de opleiding voor leraren voortgezet onderwijs een baan hadden buiten het onderwijs (20 procent).

Motie-Dittrich

Veel pas afgestudeerde leraren vinden vrij snel een (al dan niet tijdelijke) baan in het onderwijs. Toch is het niet meer zo makkelijk als een paar jaar geleden. Dat kan de beslissing van jongeren om te kiezen voor een lerarenopleiding negatief beïnvloeden. Vooral met het oog op de toekomst kan dit een probleem worden. De prognoses laten zien dat er over enkele jaren weer een tekort aan leraren zal zijn, voornamelijk in het voortgezet onderwijs.

Om te voorkomen dat een groep enthousiaste jonge leraren het onderwijs de rug toekeert, is in het najaar van 2005 de motie-Dittrich aangenomen¹⁵. Voor 2006 en 2007 is hiervoor

¹³ ECORYS en RISBO, *Loopbaanmonitor 2006* (nog te verschijnen).

¹⁴ ECORYS en RISBO, *Loopbaanmonitor 2006* (nog te verschijnen).

¹⁵ Kamerstukken II, 2005/06 30.300, nr. 23

€ 29 miljoen beschikbaar gesteld. Het doel is tweeledig: het behouden van pas afgestudeerde leraren door hen boven de formatie aan te stellen en het bevorderen van de doorstroming van leraren van het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs.

Er zijn twaalf regio's¹⁶ aangewezen die in aanmerking komen voor deze extra financiering. Deze regio's zijn geselecteerd op basis van drie criteria:

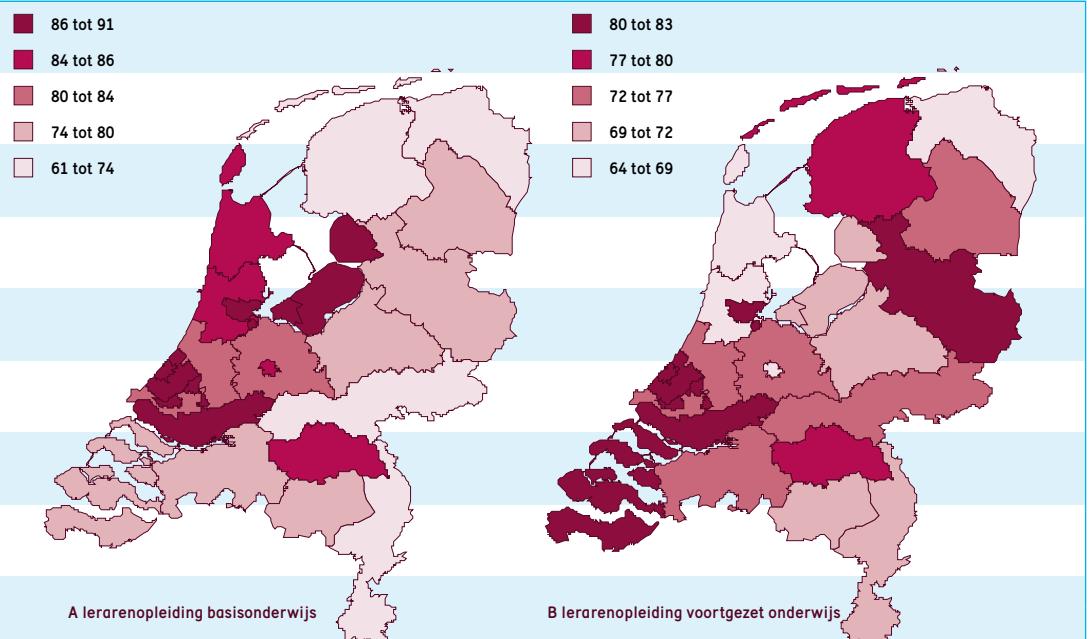
- ⌘ de werkloosheid onder pas afgestudeerden;
- ⌘ de extra vraag naar personeel door de wijziging van de gewichtenregeling in het primair onderwijs;
- ⌘ de verwachte tekorten in het voortgezet onderwijs.

Het extra budget maakt het mogelijk in deze regio's ongeveer 300 pas afgestudeerde leraren basisonderwijs bovenformatief aan te stellen. Daarnaast kunnen ongeveer 600 leraren doorstromen van het primair naar het voortgezet onderwijs. Per afgestudeerde leraar die boven de formatie wordt aangesteld, wordt maximaal € 35.000 per schooljaar beschikbaar gesteld. Een belangrijke voorwaarde is wel dat de leraar uiteindelijk in de regio een vaste aanstelling krijgt. Per leraar die doorstroomt van het primair naar het voortgezet onderwijs wordt € 25.000 beschikbaar gesteld. Deze leraren worden na een assessment als zijinstromer in het beroep aangesteld. Dit gebeurt op basis van een scholings- en begeleidingsovereenkomst tussen leraar, school en opleiding. De leraar krijgt dan twee jaar de tijd om de volledige bevoegdheid voor de nieuwe functie te halen.

16 De twaalf regio's zijn: Den Haag, Drenthe, IJssel-Vecht/Twente, Limburg, Rijnstreek, Haaglanden, Midden-Brabant, Noordoost-Brabant, Zeeland, Friesland, Arnhem/Oost-Gelderland/Nijmegen/Rivierenland en Groningen. Informatie over de uitwerking van deze regeling staat op de website van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO): www.sboinfo.nl.

F2.2

Arbeidsmarktsituatie (werkend in het onderwijs) cohort 2005, naar regio, een halfjaar na afstuderen



Anneke Visser, docent havo/vwo

“Ik ben niet bewust in het onderwijs gaan werken. Ik wilde een postdoctorale opleiding journalistiek doen, maar had mijn scriptie niet op tijd af. Ik besloot intussen de lerarenopleiding te doen. Al tijdens mijn snuffelstage werd ik gegrepen door het leraarsvak. Ik vond het ontzettend leuk, ik had een goede ‘klik’ met de kids en mijn creativiteit en mijn zin in actie werden aangesproken en gevoed.

Ik ga nu aan een nieuwe school werken. De school waar ik hiervoor vijf jaar heb gewerkt was erg prettig, als een warm bad met fijne mensen. Maar ik miste soms de zin in vernieuwing. Er hoeft ook niet altijd vernieuwd te worden, maar het is wel fijn als er ruimte is voor experimenten. Ook vond ik het personeelsbeleid niet altijd even professioneel; ik heb in al die jaren niet één functionerings- of beoordelingsgesprek gehad.

De werkdruk in het onderwijs kan erg hoog zijn. Ik werk fulltime en dan is het soms echt aanpoten. Maar de vele vakanties maken veel goed. Ik blijf altijd nadenken over hoe ik mijn leerlingen kan motiveren en kan erg enthousiast zijn. Dan frustreert het me soms als ik dat niet kan overbrengen. Maar ik vind het mijn taak als docent om mijn best te blijven doen om mijn leerlingen te motiveren. Af en toe een diepe zucht hoort erbij.

Er is genoeg enthousiasme en goede wil op school, maar een beetje geld is onontbeerlijk. Een voorbeeld? Een toneelvoorstelling waarin ongeveer vijftig kinderen meespelen komt minder goed uit de verf doordat er te weinig budget is. Nog een voorbeeld: anderhalf computerlokaal voor 1.500 leerlingen ... Dat is te weinig.

Ik ben wel meer tevreden over het werken in het onderwijs. Ik merk dat sommige dingen me minder tijd kosten dan voorheen. Doordat ik meer inzicht krijg en daardoor ook meer aandurf. Ik hoop dat ik altijd in het onderwijs kan blijven werken. Ik kan me geen leukere baan voorstellen!”

2.3 Leraren voortgezet onderwijs

De kwaliteit van het onderwijs is belangrijk. De eis dat een leraar bevoegd is, waarborgt de kwaliteit van leraren. Leraren in het onderwijs zijn dan ook in het algemeen in het bezit van een getuigschrift van een lerarenopleiding. Wat geldt voor deze bevoegdheid van leraren? En voor het aantal academici in het voortgezet onderwijs? In deze paragraaf wordt hierop verder ingegaan.

Wet BIO

Per 1 augustus 2006 is de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) in werking getreden. Dit betekent dat een leraar bevoegd is als hij dat voor 1 augustus 2006 al was, of als hij met een getuigschrift van het hoger onderwijs, behaald na die datum, heeft aangetoond dat hij voldoet aan de vastgestelde bekwaamheidseisen.

Onderhouden

Een leraar moet zijn bekwaamheid ook onderhouden. Hij moet ‘benoembaar’ zijn om onderwijs te mogen geven. Dat wil zeggen dat de leraar bevoegd is of dat hij onderweg is naar een bevoegdheid, zoals een leraar in opleiding (lio) of zijinstromer. Of dat het bevoegd gezag gebruikmaakt van de mogelijkheid die de wet biedt om leraren tijdelijk te belasten met werk waarvoor zij (nog) niet bevoegd zijn. Voordat de Wet BIO in werking trad, was daarvoor ontheffing van de inspectie vereist. Scholen hebben verder de mogelijkheid om een beperkt deel van de lessen in het voorbereidend hoger onderwijs (het eerstegraadsgebied) onder voorwaarden te laten verzorgen door tweedegraadsbevoegden. Bovendien maakt de Wet

BIO het mogelijk om leraren ook op andere terreinen in te zetten. Zij moeten dan wel binnen afzienbare tijd voldoen aan de bekwaamheidseisen.

Wel of niet bevoegd

Hoeveel lessen werden in 2004 on(der)bevoegd gegeven? Dit is onderzocht door onderzoeksbureau ITS¹⁷ op basis van gegevens uit de Integrale Personeelstellingen Onderwijs (IPTO) 2004. Daarbij hanteerde ITS drie varianten:

- ⋮ in de eerste variant is op geen enkele manier rekening gehouden met ontheffingen.
- ⋮ in de tweede variant hield ITS rekening met de ontheffingen door de minister en de inspectie.
- ⋮ bij de derde variant is ook rekening gehouden met de mogelijkheid om gedurende maximaal één jaar tweedegraadsleraren hetzelfde vak eerstegraads te laten geven (op basis van de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO)). Ook is rekening gehouden met de mogelijkheid dat leraren maximaal één jaar een ander vak geven dan waarvoor ze bevoegd zijn in het eerste of tweede leerjaar.

Als we uitgaan van de derde (minst strikte) variant, dan werd in 2004 84 procent van de uren in het voortgezet onderwijs gegeven door een bevoegd docent¹⁸. Ruim 5 procent van de uren werd gegeven door een docent die niet beschikte over de vereiste bevoegdheid voor dat vak. Tot slot werd ruim 11 procent van de uren gegeven door een onbevoegd docent (tweedegraadslessen bijna 13 procent en van de eerstegraadslessen 5 procent).

In vergelijking met 2002 daalde in 2004 het aantal lessen dat door bevoegde docenten werd gegeven licht. In dezelfde minst strikte variant, werd in 2002 84,6 procent van de uren door een bevoegd docent gegeven. Daarnaast werd 9,4 procent van de uren gegeven door een onbevoegde docent en 6,1 procent door een onderbevoegde docent¹⁹.

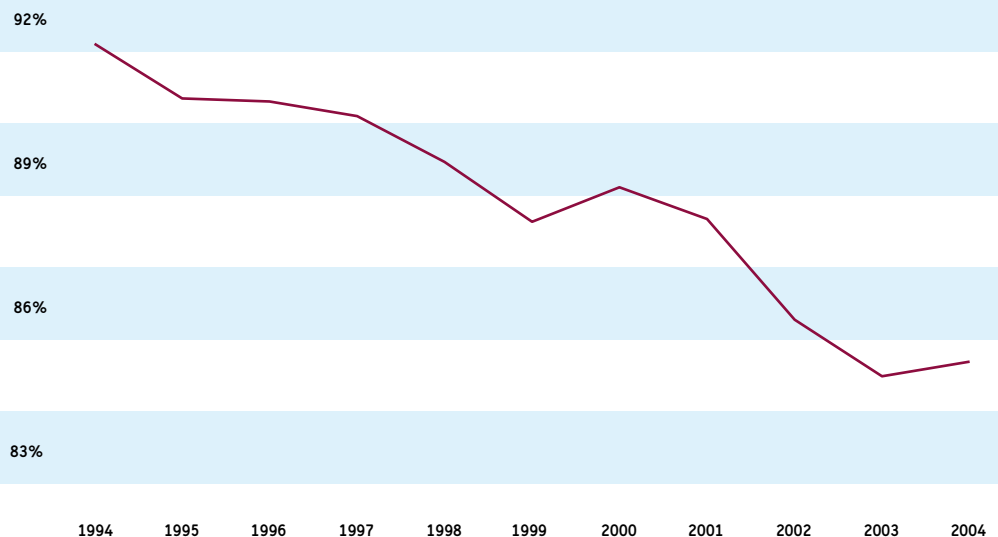
17 ITS, Aandachtsgroepenmonitor 2006 (nog te verschijnen).

18 IPTO 2004. In deze minst strikte variant worden alle leraren die ontheffing hebben van inspectie, de minister en/of het bevoegd gezag als bevoegd beschouwd. Docenten die een eerste- en/of tweedegraadsbevoegdheid hebben voor een bepaald vak, maar lesgeven in een ander vak voor dezelfde graad, worden beschouwd als onderbevoegd. Lio's, zijinstromers en directiepersoneel zijn buiten beschouwing gelaten.

19 IPTO 2002.

F2.3

Aandeel lessen in het eerstegraadsgebied, dat wordt gegeven door een docent met een eerstegraadsbevoegdheid



In de eerste (meest strikte) variant²⁰ werd 68,8 procent van de lesuren gegeven door een bevoegd docent. In die variant is geen rekening gehouden met het feit dat een deel van de overige 31,2 procent wordt verzorgd door leraren die daartoe op grond van de wet mogen worden belast. Dit zijn leraren die benoembaar zijn.

Eerstegraadsbevoegd²¹

Met het eerstegraadsgebied bedoelen we havo en vwo vanaf klas 4. Het aandeel lesuren in dit gebied is over de periode 1994-2004 vrijwel constant. Dit aandeel bedraagt nu 22 procent²². De overige 78 procent zijn lesuren in het tweedegraadsgebied. Van alle lesuren in het eerstegraadsgebied werd 92 procent gegeven door een eerstegraadsbevoegd docent²³ in 1994. Dit aandeel daalde geleidelijk tot 85 procent in 2004 (zie figuur 2.3).

Het aandeel eerstegraadslesuren dat een tweedegraadsbevoegd docent geeft, nam toe van 6 procent in 1994 tot 11 procent in 2004²⁴. Een deel van de lesuren in het tweedegraadsgebied wordt gegeven door eerstegraadsbevoegden. Dit aandeel neemt wel af: van 30 procent in 1994 tot 26 procent in 2004.

Academici

In de media wordt veel gesproken over de uittocht van academici uit het voortgezet onderwijs. Het blijkt echter dat het aandeel academici onder leraren in het voortgezet onderwijs in de periode 2001-2005 is toegenomen van 23 tot 26 procent (zie tabel 2.2). Het aandeel leraren met een eerstegraadsbevoegdheid op grond van kandidaatsexamen of MO-b daalde in deze periode van 14 naar 12 procent.

Aan de ene kant zien we dus een daling van het aantal lessen dat eerstegraders geven sinds 1994. Aan de andere kant stijgt het aandeel academici sinds 2001. Terwijl het aandeel eerstegraders met kandidaatsexamen of MO-b daalt. Dit is een structurele beweging: omdat het om oudere opleidingen gaat, vindt onder deze groep wel uittreding, maar geen intreding meer plaats.

De toename van het aandeel academici sinds 2001 is waarschijnlijk te verklaren door de zijinstromers en de conjunctuur. De neergang in de conjunctuur in de periode 2001-2005

20 IPTO 2004. In de meest strikte variant worden alleen die leraren als bevoegd beschouwd, die ook daadwerkelijk bevoegd zijn om de lessen te geven. Leraren met dispensatie van inspectie en/of bevoegd gezag worden in deze variant als on(der)bevoegd beschouwd.

21 Leraren die beschikken over een eerstegraads bevoegdheid op grond van een eerstegraadslerarenopleiding in hbo of wo.

22 IPTO.

23 Hierbij is geen onderscheid gemaakt naar het vak waarin de docent zijn bevoegdheid heeft behaald.

24 Het resterende deel van 2 à 4 procent betreft ontheffingen door de Inspectie van het Onderwijs.

T2.2

Hoogst genoten opleiding van leraren in het voortgezet onderwijs, 2001-2005

* Inclusief lio's van hbo-lerarenopleidingen gedurende hun lio-periode.

Bron: Personeels- en Mobiliteitsonderzoek, ministerie BZK, bewerking door IVA
Beleidsonderzoek en Advies

	2001	2003	2004	2005
mbo, havo, vwo*	5%	2%	3%	2%
hbo	58%	62%	61%	60%
kandidaatsexamen, MO-b (eerstegraads)	14%	13%	12%	12%
wo	23%	23%	24%	26%
totaal	100%	100%	100%	100%

bracht veel academici ertoe om een baan te zoeken in het onderwijs. Nu de conjunctuur in 2006 weer aantrekt is het mogelijk dat de stijging van het aantal academici, sinds 2001, niet verder doorzet en wellicht zelfs daalt.

De conclusie is dat er géén sprake is van een massale uittocht van academici uit het voortgezet onderwijs. Er is wél sprake van een structurele terugloop van het aandeel eerstegraadsbevoegden in het voortgezet onderwijs. Dit komt doordat de uitstroom van eerstegraadsbevoegden met kandidaatsexamen of MO-b onvoldoende wordt gecompenseerd door de toestroom van eerstegraadsbevoegden vanuit de universitaire lerarenopleidingen en de hbo-lerarenopleidingen.

2.4 Kwaliteitsbeoordelingen lerarenopleidingen

Er is steeds meer informatie beschikbaar over de kwaliteit van opleidingen aan onderwijsinstellingen. Het is daarom steeds makkelijker hierover een beeld te vormen. In deze paragraaf wordt een aantal bronnen genoemd waarmee studenten en ouders een indruk kunnen krijgen van de kwaliteit van de lerarenopleidingen. Net als docenten, bestuurders en andere betrokkenen. Het gaat om informatie over de opleidingen voor leraren basisonderwijs en voor leraren voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs.

Oordeel vormen

Het wordt steeds belangrijker voor studenten, ouders en onderwijspersoneel om zelf een oordeel te kunnen vormen over de opleidingskwaliteit. Dit hangt samen met de ontwikkeling van good governance (zie paragraaf 2.6). Hiermee krijgen de instellingen zelf meer verantwoordelijkheid voor de vormgeving van de opleiding.

Informatie

Informatie over de (kwaliteit) van de lerarenopleidingen is op verschillende plaatsen beschikbaar. Dit is meestal gebaseerd op rapporten van visitatiecommissies en visiterende en beoordelende instanties (vbi's). Welke informatie is waar beschikbaar? Een overzicht:

1. *De Keuzegids Hoger Onderwijs*. Deze gids komt elk jaar in oktober uit en is gebaseerd op een database die wordt gemaakt in opdracht van het ministerie van OCW. In deze database staan gegevens over alle geaccrediteerde bachelor- en masteropleidingen (onder andere omvang, studieduur, specialisatiemogelijkheden, arbeidsmarkt en oordelen van deskundigen en studenten). Het boek bevat een selectie van de database. Een digitale versie van deze gids is te vinden via www.choi.nl.
2. *Studiekeuze123*. De complete database met studiekeuze-informatie is sinds begin 2006 ook ontsloten via de website *Studiekeuze123* (www.studiekeuze123.nl). Hier staat alle kwaliteitsinformatie over afzonderlijke opleidingen. Met zelfgekozen criteria is het mogelijk opleidingen te vergelijken. De website is een publieke voorziening. De Stichting SURF realiseert deze site. Dit gebeurt onder verantwoordelijkheid van de instellingen voor hoger onderwijs (HBO-raad, VSNU en PAEPON) en de studentenorganisaties (LSVb en ISO), met ondersteuning van het ministerie van OCW.
3. *De beste studies 2005* (www.elsevier.nl). Dit private initiatief geeft een database met studentenoordelen van alle wo- en hbo-opleidingen per opleidingsrichting en per instelling. Het onderzoek is uitgevoerd door ITS Nijmegen.
4. *De HBO-raad*. Via www.hbo-raad.nl geeft de raad gegevens over onder meer gemiddelde studieduur, aandeel uitvallers en studierendement per hbo-opleiding en -instelling. Hier zijn kant-en-klare Excel-tabellen te vinden en (voor de iets geavanceerdere gebruiker) Excel-'draaitabellen'.
5. *Kennis in Kaart 2005*. Deze informatie is te downloaden via www.minocw.nl en geeft per opleidingsrichting en per instelling samenvattende kwaliteitsscores (op grond van de oordelen van visitatiecommissies).

2.5 Beleidsagenda lerarenopleiding

In 2005 hebben de VSNU, HBO-raad en het ministerie van OCW samen een beleidsagenda opgesteld, specifiek voor de lerarenopleidingen²⁵. Het doel van deze beleidsagenda is om het huidige stelsel van opleidingen in staat te stellen om te voorzien in de vraag naar meer differentiatie, hoogwaardiger expertise en meer kwaliteit en rendement. Naast afspraken over kwaliteit zijn in de beleidsagenda ook afspraken gemaakt over de verbetering van de infrastructuur. In deze paragraaf volgt hierop een toelichting.

Reken- en taaltoets

De afgelopen jaren was er veel kritiek op de reken- en taalvaardigheden van de studenten van de opleiding voor leraren basisonderwijs. Daarom is met ingang van het studiejaar 2006-2007 de reken- en taaltoets ingevoerd. Deze toetsen moeten ervoor zorgen dat de toekomstige leraren op dit gebied voldoende bekwaam zijn. Studenten die naar de opleiding voor leraren basisonderwijs willen, moeten deze toetsen maken. Als dat nodig is, krijgen deze studenten voor en tijdens hun propedeuse de gelegenheid om achterstanden weg te werken. Aan het eind van het eerste studiejaar worden ze opnieuw getoetst. Is de uitkomst onvoldoende, dan krijgen ze een negatief (bindend) advies over de voortzetting van de opleiding.

Regionaal en landelijk samenwerken

Een betere infrastructuur is een belangrijk middel om de bestaande vormen van (boven)regionale samenwerking te intensiveren en te versterken. Het gaat om de samenwerking tussen zowel de lerarenopleidingen onderling als de lerarenopleidingen en de scholen. Het doel van deze samenwerking is onder andere:

- ⋮ de afstemming tussen vraag en aanbod verbeteren;
- ⋮ de kwaliteit en toegankelijkheid van de kleine vakken verbeteren;
- ⋮ de doorstroom binnen de beroepskolom verhogen;
- ⋮ meer mogelijkheden creëren voor differentiatie en maatwerk in het opleidingsaanbod;
- ⋮ kennisuitwisseling op het terrein van opleiden verbeteren;
- ⋮ de innovatie tussen (opleidings)scholen en opleidingen verbeteren.

In de beleidsagenda worden afspraken gemaakt over samenwerkingsverbanden van opleidingen in de regio (of waar relevant: bovenregionaal) en landelijke centra voor inhoudelijke en didactische expertise. De centra stellen deze kennis dan beschikbaar aan de opleidingen en scholen²⁶.

Competentieprofiel vaststellen

In maart 2005 is het Landelijk Platform Beroepen in het Onderwijs (LPBO) geïnstalleerd. Het LPBO stelt vast welke onderwijsberoepen te onderscheiden zijn, welke competentieprofielen daarbij horen en voor welke onderwijsberoepen bekwaamheidseisen moeten worden vastgelegd. Aan het LPBO is verzocht om bij voorrang de volgende vragen te beantwoorden:

- ⋮ *Is op den duur een afzonderlijk competentieprofiel gewenst voor de leraar in het vmbo en het beroepsonderwijs?*
- ⋮ *En welke bekwaamheidseisen horen bij dat competentieprofiel?*

Het LPBO kwam tot het oordeel dat het niet wenselijk is om een afzonderlijk competentieprofiel voor de leraar (v)mbo te onderscheiden. Het is dus niet nodig nieuwe bekwaamheidseisen voor die leraar vast te stellen²⁷.

²⁵ Beleidsagenda lerarenopleidingen 2005-2008 Meer kwaliteit en differentiatie: de lerarenopleidingen aan zet.

²⁶ Deze afspraken zijn uitgewerkt in de subsidieregeling Regionale samenwerkingsverbanden en landelijke expertisecentra lerarenopleidingen 2006-2008.

²⁷ Het lpbo heeft het advies COMPETENTIEPROFIEL LERAAR (V)MBO op 18 mei 2006 aan de minister aangeboden. In een brief aan de Tweede Kamer heeft de minister aangegeven het oordeel van het lpbo over te nemen.

Opleidingsschool

Het opleiden in de school, op de werkplek, is de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden, zowel voor nieuw als zittend onderwijspersoneel. Dit heeft veel voordelen. In de eerste plaats voor de studenten van de lerarenopleidingen, maar ook voor zijinstromers en anderen in opleiding, en voor de scholen zelf. Zo wordt de kloof tussen theorie en praktijk hierdoor sterk verminderd en zijn de studenten veel meer betrokken bij de school. Daarnaast profiteert het zittend personeel van de extra handen in de klas en de nieuwe inzichten die de studenten meebrengen. Daar komt nog eens bij dat er meer evenwicht komt in de samenwerking tussen opleidingen en scholen, doordat beide direct betrokken zijn bij het opleiden van de student.

De afgelopen jaren is gebleken dat er ook scholen zijn die structureel een relatief groot deel van hun formatie invullen met personeel in opleiding. Dat vergt een behoorlijke investering van deze scholen, terwijl een deel van het personeel dat in deze scholen wordt opgeleid vervolgens naar andere onderwijsinstellingen vertrekt. In feite leiden deze scholen mensen op 'voor de markt'.

Academische school

Daarnaast zijn er scholen die het opleiden in de school verbinden met schoolontwikkeling, onderwijsinnovatie en onderzoek binnen de school. Op dergelijke scholen versterken de onderwijspraktijk, de opleiding van leraren op de werkplek en het wetenschappelijk onderzoek elkaar. In nauwe samenwerking met hogescholen en universiteiten wordt zo een 'academische school' vormgegeven. Hier gaan leren en opleiden hand in hand met reflectie op het beroep, ontwikkelingsgericht onderzoek, kenniscirculatie en innovatie.

Kwaliteit voorop

Het uitgangspunt blijft dat alleen geaccrediteerde lerarenopleidingen het getuigschrift mogen afgeven waaraan een onderwijsbevoegdheid is verbonden. Zij moeten kunnen vertrouwen op de kwaliteit van het opleiden op de werkplek. Een goede samenwerking tussen de scholen en de opleidingen is daarom essentieel.

2.6 Leraren(opleiding) in internationaal perspectief

De Europese Unie (EU) streeft ernaar om via een open coördinatie te komen tot uniformiteit in het onderwijs van de lidstaten. De instrumenten die hierbij gehanteerd worden zijn:

- ⌘ *common European principles;*
- ⌘ *peer learning activities;*
- ⌘ *benchmarking.*

In deze paragraaf volgt een beschrijving van deze instrumenten.

Common European principles

In het kader van de Lissabonstrategie zijn in 2002 binnen de Europese Unie diverse expertgroepen in het leven geroepen. Voor leraren is de expertgroep *improving the education of teachers and trainers* van belang. In het document *Common European principles for teacher competences and qualifications* heeft de EU onder andere een aantal gemeenschappelijke uitgangspunten en aanbevelingen voor leraren geformuleerd. Ook staat in dit document over welke sleutelcompetenties een leraar moet beschikken. Nationale

overheden kunnen deze *principles* gebruiken als referentiepunt om het lerarenbeleid verder te ontwikkelen²⁸. Een uitgebreide beschrijving staat in bijlage 2.

Peer learning activities

Peer learning een recente ontwikkeling binnen de EU, is gericht op leren van elkaar. Onder coördinatie van de EU pakt een aantal lidstaten beleidsrelevante thema's op die zich lenen voor een *peer learning activity* (pla) in Europees verband. Bij deze activiteiten is het onderwijsveld zelf nauw betrokken. De nadruk ligt daarbij meer op de implementatie van de activiteiten. Deelnemers aan de pla's zijn bij voorkeur sleutelfiguren rond de specifieke thema's. Nederland is actief betrokken bij de pla 'een leven lang leren voor leraren en instructeurs'.

Benchmarking

Bij zowel de Europese Unie als de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) staat het lerarenbeleid hoog op de agenda. De OESO zal de komende jaren in ongeveer 25 landen, waaronder Nederland, een groot vergelijkend onderzoek uitvoeren onder leraren (en directeurs) in de onderbouw van het voortgezet onderwijs (ISCED 2). Het onderzoek richt zich vooral op drie onderwerpen:

- ⌘ waardering, feedback, beloning en evaluatie van leraren;
- ⌘ de schoolleider en de leerpraktijk;
- ⌘ overtuiging en houding van leraren.

Daarnaast komen aspecten aan bod over de kwaliteit van leraren, zoals ervaring, kwalificaties en verantwoordelijkheden van leraren. Ook richt het onderzoek zich op de tevredenheid over en effectiviteit van de opleiding en training, het profiel van de opleiding van leraren en het schoolklimaat. Op verzoek van de EU worden in de vragenlijst van de OESO ook vragen opgenomen over de professionele ontwikkeling van leraren. In het kader van het Lissabonakkoord wil de Europese Commissie voor dit onderwerp nieuwe indicatoren ontwikkelen²⁹.

De opleidingen evalueren

Een belangrijke doelstelling in het Lissabonakkoord is het versterken van de kwaliteit en effectiviteit van de opleidingstelsels in de landen van de Europese Unie. Voor leraren is het belangrijk een goed systeem van evaluatie en accreditatie van lerarenopleidingen te ontwikkelen. Dit is een van de prioriteiten om de kwaliteit van de lerarenopleidingen

28 De Europese Commissie heeft het voornemen om deze zogenoemde *common European principles* eind 2006 om te zetten in een voorstel voor een aanbeveling van de Raad en het Europees Parlement, met als doel de nationale autoriteiten uit te nodigen de *common European principles* te gebruiken. Meer informatie over de *Common European Principles for teacher competences and qualifications* is beschikbaar op http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf. Informatie over de European 'testing' conference: *Common European Principles for teacher competences and qualifications* is beschikbaar op http://ec.europa.eu/education/policies/2010/testingconf_en.html.

29 Het betreft de volgende twaalf indicatoren: programma's van de initiële lerarenopleidingen; formele en informele samenwerkingsverbanden tussen scholen en lerarenopleidingen; begeleiding beginnende leraren; aanwezigheid van mentorsystemen binnen de scholen; beschikbaarheid en toegang tot continue professionele ontwikkeling; schoolklimaat, leiderschap, toegang tot informatie over scholing; inhoud van de continue professionele ontwikkeling; informeel leren door leraren; ontwikkelde vaardigheden, kennis en houding; erkenning van de continue professionele ontwikkeling; financiering van de continue professionele ontwikkeling; obstakels bij het deelnemen aan continue scholing.

te verbeteren³⁰. De evaluatie van opleidingen kan bestaan uit een interne en/of externe evaluatie. De interne of zelfevaluatie voert de instelling zelf uit.

Wettelijk geregeld

Alle landen van de Europese Unie, met uitzondering van Luxemburg, hebben een wettelijk geregeld systeem om de kwaliteit van de lerarenopleiding³¹ te evalueren of beoordelen. In de meeste EU-landen gelden voor de evaluatie van een lerarenopleiding dezelfde regels die gelden voor andere opleidingen in het hoger onderwijs. In enkele landen zijn er voor lerarenopleidingen wel specifieke evaluaties, zoals in Duitsland en Frankrijk. Deze kijken dan vooral naar een bepaalde fase van de opleiding, zoals de inductie- of praktijkfase van de (beginnende) leraar.

Externe evaluatie

In de meeste EU-landen voert een onafhankelijk orgaan de externe evaluatie uit. In Nederland (en Vlaanderen) voeren een onafhankelijk orgaan en een visitatiecommissie de evaluatie gezamenlijk uit. In Engeland is de Inspectie (*Schools Inspectorate*) verantwoordelijk voor de evaluatie van de lerarenopleidingen.

Slechts in een paar landen is het verplicht om bij de externe evaluatie van de (leraren)opleidingen ook het oordeel van de studenten mee te nemen. Dit is het geval in Nederland, België (Vlaanderen), Finland, Zweden en Noorwegen

Frequentie

In de meeste EU-landen worden (leraren)opleidingen met een vaste frequentie geëvalueerd. In Nederland gebeurt dat bijvoorbeeld eens in de zes jaar. In Engeland is dit eens in de drie jaar en in Frankrijk eens in de vier jaar. De bevindingen van de externe evaluatie vormen de basis voor het besluit om een opleiding of programma te (her)accrediteren

Resultaten

In 19 van de 25 EU-landen worden de resultaten van de externe evaluatie gepubliceerd. Systematische publicatie van de resultaten van de interne evaluatie is in zes landen vereist, waaronder Italië, Finland en Zweden.

Slechts enkele landen - waaronder Duitsland en Engeland - publiceren regelmatig een nationaal rapport met de bevindingen van de externe evaluaties. In Nederland beschrijft de Inspectie van het Onderwijs de staat van het onderwijs in het jaarverslag en is verder over het hoger onderwijs veel informatie beschikbaar (zie paragraaf 2.4).

30 In het kader van de Lissabonstrategie is in 2002 in de Europese Unie een expertgroep in het leven geroepen die zich bezighoudt met het thema *Improving the Education of Teachers and Trainers*. Een belangrijke taak van deze expertgroep is het ontwikkelen van indicatoren op het gebied van het opleiden van leraren in het algemeen en op het gebied van *professional development of teachers* in het bijzonder.

31 Eurydice, *Quality Assurance in Teacher Education in Europe*, 2006.

H3

Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen

De manier waarop arbeidsvoorwaarden in het onderwijs worden gevormd is de laatste jaren veranderd. Steeds vaker is er sprake van deregulering en decentralisatie. Als gevolg daarvan krijgen scholen meer autonomie op het terrein van de arbeidsvoorwaarden. Het gaat daarbij zowel om autonomie in de besteding van de financiële middelen als om zeggenschap over de arbeidsvoorwaarden. Daarover gaat dit derde hoofdstuk.

Paragraaf 3.1 geeft een actueel beeld van de mogelijkheden om onderscheid te maken tussen leraarsfuncties (functiedifferentiatie). Het gaat dan om het primair en voortgezet onderwijs en om beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (de bve-sector). Daarnaast wordt in deze paragraaf inzichtelijk gemaakt wat de invloed is van functiemobiliteit op de beloning. In de jaren negentig is de arbeidsduur van onderwijspersoneel stapsgewijs verlaagd. In paragraaf 3.2 worden de resultaten gepresenteerd van een onderzoek naar het gebruik van adv in het primair en voortgezet onderwijs. In dat onderzoek is ook nagegaan onder welke condities leraren bereid zijn de arbeidsduur te verlengen.

Vervolgens beschrijft paragraaf 3.3 de resultaten van het onderzoek naar de beloningspositie van onderwijspersoneel, dat afgelopen zomer is uitgevoerd. Paragraaf 3.4 gaat over de stand van zaken in de diverse gedecentraliseerde cao's. In paragraaf 3.5 wordt nader ingegaan op de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden in het primair en voortgezet onderwijs.

Tot slot gaat paragraaf 3.6 over de bestuurlijke verhoudingen in het onderwijs. Welke gevolgen heeft de toenemende mate van autonomie van scholen voor de besturingsfilosofie? Wat zijn de rollen en verantwoordelijkheden van schoolbesturen, managers, leraren, ouders, leerlingen en overheid?

3.1 Functiedifferentiatie en -mobiliteit van leraren

Leraren ontvangen een salaris volgens vier schalen: LA, LB, LC of LD. Daarbij zijn er verschillen zichtbaar tussen de sectoren. In het basisonderwijs werden in 2004 de meeste leraren betaald volgens schaal LA; in het speciaal basisonderwijs en de expertisecentra bijna allemaal volgens schaal LB. In het voortgezet onderwijs werd in 2004 70 procent van de leraren betaald volgens schaal LB en bijna 20 procent volgens schaal LD. In de bve-sector werd ruim 40 procent van de leraren volgens schaal LB betaald en bijna de helft volgens schaal LC (zie tabel 3.1).

Ongeveer de helft van de docenten heeft het maximum van de huidige salarisschaal bereikt. In de bve-sector (54 procent) kwam dat iets meer voor dan in het primair onderwijs (51 procent) en in het voortgezet onderwijs (42 procent). Van degenen die niet aan het einde

T3.1

Aandeel leraren naar salarisschaal (betaald salaris), 2004*

	LA	LB	LC	LD	Totaal
Po basisonderwijs	99%	1%	0%	0%	100%
Po speciaal basisonderwijs en expertisecentra	0%	98%	2%	0%	100%
Vo	0%	70%	12%	18%	100%
Bve	0%	42%	48%	10%	100%

* In de salarisadministratie wordt zowel de salarisschaal als de functieschaal van leraren geregistreerd. In deze paragraaf worden gegevens gebruikt over de salarisschalen waarin leraren feitelijk worden betaald. Het beschikbare materiaal geeft geen achtergrond van de motieven voor veranderingen van salarisschaal of veranderingen binnen een salarisschaal. Onbekend is dus of bijvoorbeeld de taakinhoud binnen de leraars/docentfunctie is veranderd, of dat de verandering het gevolg is van een beoordeling. Schaal LA komt overeen met de vroegere schaal 9, LB met schaal 10, LC met schaal 11 en schaal LD met schaal 12.

van hun schaal zitten, kregen de meeste personen er één periodiek bij. In het voortgezet onderwijs ging bijna 2 procent van de docenten er meer dan één periodiek op vooruit. In de bve-sector was dat 1,3 procent en in het primair onderwijs 0,6 procent van de leraren (zie tabel 3.2).

Schaalpromotie en schaaldemotie¹

Een overstap naar een ander schoolbestuur en het maken van promotie hangen vaak met elkaar samen (zie tabel 3.3). Docenten die van schoolbestuur wisselen, komen procentueel vaker in een hogere schaal terecht. In het primair onderwijs gaat het om 2,5 procent, in het voortgezet onderwijs om 6,9 procent en in de bve-sector om 3,1 procent.

Daarnaast zijn er verschillen tussen de sectoren als het gaat om schaalpromotie. Zo komt schaalpromotie in het primair onderwijs vrijwel niet voor: 0,3 procent van de leraren ging van schaal LA naar schaal LB. Promotie hangt dan veelal samen met een overstap van het regulier basisonderwijs naar het speciaal onderwijs. In het voortgezet onderwijs komen schaalpromoties het meest voor: 3,5 procent. Het gaat in deze sector vooral om promotie van schaal LB naar LC: dit geldt voor bijna 80 procent van alle promoties. De overgang van LC naar LD betrof 6 procent van de promoties en 10 procent waren promoties met twee schalen tegelijk, van LB naar LD.

In de bve-sector maakte 1,6 procent van de docenten schaalpromotie. De promotiekans voor degenen die van roc-bestuur wisselden was tweemaal zo groot als voor degenen die bij hetzelfde bestuur bleven. Ruim 70 procent betrof promoties van LB naar LC en voor bijna één op de vijf gold een promotie van LC naar LD.

De promotiekansen van leraren blijken in alle drie de sectoren vrijwel gelijk te zijn voor mannen en vrouwen. Het gaat dan om leraren die in 2003 én 2004 behoorden tot het onderwijsgevend personeel. In deze analyse zijn gegevens over promoties van personen die de stap van onderwijzend personeel naar management/directie hebben gemaakt, buiten beschouwing gelaten.

Naast promotie vindt in alle drie de sectoren ook op beperkte schaal demotie (overgang naar een lagere schaal) plaats. Dit betrof 0,1 procent van de leraren. Net als bij promotie is er een grotere kans op demotie als er sprake is van verandering van schoolbestuur.

1 CFI, bewerking door IVA Beleidsonderzoek en Advies.

T3.2

Veranderingen in periodieken bij onderwijzend personeel dat in 2003 en 2004 in dezelfde sector werkte en dezelfde salarisschaal had, binnen po, vo en bve

Bron: CFI, bewerking door IVA
Beleidsonderzoek en Advies

	Po	Vo	Bve
Gedaald in periodiek	0,3%	1,4%	0,7%
Onveranderd	0,6%	10,7%	5,1%
Eén periodiek gestegen	47,7%	42,8%	39,1%
Twee periodieken gestegen	0,2%	0,7%	0,6%
Drie of meer periodieken gestegen	0,4%	1,3%	0,7%
Aan het einde van de schaal	50,9%	43,2%	53,8%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bestuursmobiliteit

In 2003-2004 is de overgrote meerderheid van het onderwijzend personeel bij hetzelfde schoolbestuur gebleven. Leraren die wél van bestuur wisselden, werkten vaker in het primair onderwijs (6,5 procent) dan in het voortgezet onderwijs (4,2 procent) en de bve-sector (4,6 procent) (zie tabel 3.4). Dit hangt samen met de grootte van de besturen. In het primair onderwijs zijn deze besturen aanmerkelijk kleiner dan die in de beide andere sectoren. Dat zorgt ervoor dat leraren die van baan wisselen sneller onder een ander bestuur vallen.

Mobiliteit blijkt niet alleen te zijn voorbehouden aan jongeren: leraren van 50 jaar en ouder wisselden in het primair onderwijs en in de bve-sector ook nog regelmatig van werkgever, zoals blijkt uit tabel 3.4. Alleen in het voortgezet onderwijs ligt de bestuursmobiliteit van 50-plussers lager dan gemiddeld.

Functieschalen en salarisschalen²

In 2004 is het nieuwe functiewaarderingssysteem in het voortgezet onderwijs ingevoerd. Sindsdien komt de functieschaal van veel leraren niet meer overeen met hun daadwerkelijke salarisschaal: zij ontvangen een salaris dat lager of hoger is dan zou horen bij de functie die zij vervullen. Er is de laatste jaren sprake van een (lichte) daling van het aantal LD-functies: van 17,9 procent in 2003 naar 15,2 procent in 2005³. Ook bij de bezetting van de laagste lerarenfunctie (LB-functie) is er sprake van een daling: van 79,9 procent in 2003 naar 75,6 procent in 2005. Tegenover de daling van de bezetting van LB- en LD-functies staat een stijging van de bezetting van LC-functies: van 2,1 procent in 2003 naar 9,1 procent in 2005.

² CFI, bewerking door IVA Beleidsonderzoek en Advies.

³ De daling van het aantal LD-functies in het voortgezet onderwijs heeft ertoe geleid dat de Tweede Kamer de regering heeft verzocht om in overleg met de sociale partners te bevorderen dat er meer LD-functies beschikbaar kunnen komen in het voortgezet onderwijs.

T3.3

Veranderingen van onderwijsbestuur en van salarisschaal van leraren/docenten, 2003-2004

Bron: CFI, bewerking door IVA
Beleidsonderzoek en Advies

		Demotie	Onveranderd	Promotie	Totaal
Po	Zelfde bestuur	0,1%	99,8%	0,2%	100,0%
	Van bestuur veranderd	1,2%	96,3%	2,5%	100,0%
	Totaal	0,1%	99,5%	0,3%	100,0%
Vo	Zelfde bestuur	0,1%	96,6%	3,3%	100,0%
	Van bestuur veranderd	1,8%	91,3%	6,9%	100,0%
	Totaal	0,2%	96,4%	3,5%	100,0%
Bve	Zelfde bestuur	0,1%	98,4%	1,5%	100,0%
	Van bestuur veranderd	0,3%	96,6%	3,1%	100,0%
	Totaal	0,1%	98,3%	1,6%	100,0%

T3.4

Aandeel leraren/docenten dat van 2003 op 2004 naar een ander onderwijsbestuur overging binnen dezelfde sector, naar leeftijd

Bron: CFI, bewerking door IVA
Beleidsonderzoek en Advies

	< 30 jr.	31-40 jr.	41-50 jr.	> 50 jr.	gemiddeld
Po	7,1%	6,6%	6,2%	6,3%	6,5%
Vo	8,1%	5,1%	3,8%	2,3%	4,2%
Bve	5,2%	4,7%	5,0%	4,2%	4,6%

Hoe scholen de lerarenfuncties invullen, wordt in de eerste plaats bepaald door de wijze waarop zij het onderwijsproces organiseren. Dat is weer afhankelijk van de missie, visie en onderwijskundige doelstelling van de school. Scholen hebben daarbij de ruimte om eigen keuzes te maken. Zij zullen er in ieder geval naar streven om de functie van leraar aantrekkelijk te maken. Om dat te bereiken moet de leraar binnen de organisatie voldoende ruimte krijgen om zijn verantwoordelijkheid als onderwijsprofessional te kunnen nemen. Vervolgens moet de leraar zich in die rol kunnen ontwikkelen en moet hem carrièreperspectief geboden worden.

De scholen zelf zijn hier aan zet. Wel zal het ministerie van OCW extra middelen aan de scholen ter beschikking stellen voor de verdere professionele ontwikkeling van leraren. Dat staat in het convenant *Professionalisering en begeleiding onderwijspersoneel in het primair en voortgezet onderwijs*, dat eind juni is gesloten met de werkgevers- en werknemersorganisaties in deze sectoren (zie hoofdstuk 4)

3.2 Arbeidsduur(verlenging)

In de jaren negentig is de arbeidsduur van leraren met een voltijdaanstelling stapsgewijs verlaagd van 1.790 naar 1.710 en uiteindelijk naar de huidige 1.659 uur per jaar. Zo'n arbeidsduur is vergelijkbaar met een 36-urige werkweek.

In het primair en voortgezet onderwijs is de arbeidsduur verlaagd door het personeel te laten werken binnen een rooster van 1.710 of 1.790 uur (een 38- of 40-urige werkweek). Bij zo'n rooster heeft een werknemer jaarlijks recht op een adv-verlof van respectievelijk 51 en 131 uur. Daarbij heeft het personeel de keuze om het adv-verlof jaarlijks op te nemen of om meerdere jaren te sparen (spaarverlof). Als reactie op de arbeidsmarktknelpunten is het in het primair onderwijs in 2000 mogelijk gemaakt het adv-verlof te verzilveren⁴.

Verschillende vormen van adv

Scholen gaan op dit moment op verschillende manieren met adv om. Bij 78 procent van de scholen in het primair onderwijs kan elk individu in overleg met de schoolleiding bepalen hoe hij zijn adv wil gebruiken. Een kwart van de scholen probeert de adv zo veel mogelijk in de vorm van collectieve dagen op te laten nemen. Daarnaast laat een kleiner deel adv zo veel mogelijk verzilveren (16 procent), sparen (1 procent) of opnemen als de leerlingen toch afwezig zijn of in de vakanties (20 procent). In het voortgezet onderwijs zijn het individueel inroosteren (34 procent) en het opnemen tijdens afwezigheid van leerlingen (32 procent) het meest gebruikelijk⁵.

Van arbeidsduurverkorting naar arbeidsduurverlenging

Het verlengen van de arbeidsduur is een mogelijke oplossing om een toekomstig tekort aan onderwijspersoneel aan te pakken. Leraren zelf reageren wisselend op dit idee. Meer dan de helft van de leraren in het primair en voortgezet onderwijs zegt dat zij meer zouden werken als dat gehonoreerd zou worden met een evenredig hoger salaris. Van de leraren in het primair onderwijs geeft één op de zes leraren aan dit zeker te doen en in het voortgezet onderwijs is dat een kwart van de leraren (zie figuur 3.1). Parttimers zijn hier overigens meer toe geneigd dan fulltimers. Onder jonge leraren (jonger dan 30 jaar) en leraren die nog

4 In het voortgezet onderwijs is de invulling van de arbeidsduur een onderwerp van decentraal overleg. Zowel het rechtspositiebesluit WPO/WEC als de Cao VO kennen de mogelijkheid van een dienstbetrekking van maximaal 120 procent van de normbetrekking. In het voortgezet onderwijs kan de dienstbetrekking telkens voor maximaal één jaar uitgebreid worden tot boven de normbetrekking. In het primair onderwijs is het mogelijk de dienstbetrekking structureel uit te breiden tot maximaal 120 procent van de normbetrekking.

5 ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006, verdiepingsthema Arbeidsduurverlenging* (nog te verschijnen).

relatief kort in het onderwijs werken is de animo om meer te werken groter dan bij andere leraren⁶.

Schoolbesturen en schooldirecteuren reageren iets minder positief. Zij waarschuwen ervoor de belastbaarheid van de individuele leraar niet uit het oog te verliezen. Velen vinden de werkdruk nu al hoog en zij zijn bang dat die druk nog verder toeneemt. Volgens de besturen en directeuren is er wel een mogelijk positief punt van arbeidsduurverlenging. De extra uren die deze maatregel op zou leveren, kan voor meer rust in de klas zorgen en mogelijk tot minder lesuitval leiden. Ongeveer een derde van de scholen en besturen is dan ook van plan om arbeidsduurverlenging op hun school of binnen het bestuur te propageren⁷.

3.3 Beloningsvergelijking

In de Trendnota 2007⁸ ministerie van BZK, 2006 is aandacht besteed aan de beloningspositie van het overheidspersoneel ten opzichte van werknemers in de marktsector. In het beloningsonderzoek worden de uurlonen van werknemers met identieke kenmerken (bijvoorbeeld leeftijd, type aanstelling, opleiding en geslacht) naar sector met elkaar vergeleken. Uit deze studie blijkt dat het onderwijspersoneel een beloningsachterstand kent ten opzichte van werknemers in de markt. Deze achterstand varieert voor hoger opgeleiden (circa 80 procent van de werknemers in het onderwijs) van gemiddeld 7 procent in het primair onderwijs tot ruim 20 procent voor academici in het voortgezet onderwijs en de bve-sector. In bijlage 3.2 zijn gedetailleerde gegevens opgenomen. In de periode 2001-2004 is die achterstand in het primair en voortgezet onderwijs gemiddeld genomen nog iets toegenomen (circa 2 procentpunt). Het ministerie van OCW heeft aanvullend onderzoek⁹ laten verrichten naar de achtergronden van de geconstateerde beloningsverschillen. Hieronder gaan we nader in op de resultaten van dit onderzoek.

*De beloningspositie van de onderwijssectoren nader beschouwd*¹⁰

De beloningsverschillen variëren sterk naar leeftijd, type aanstelling en opleidingsniveau van het onderwijspersoneel. Over het algemeen nemen de beloningsverschillen toe met

6 Astri, *Monitor Arbeid, Zorg en Levensloop 2006* (nog te verschijnen).

7 ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006*, verdiepingsthema Arbeidsduurverlenging (nog te verschijnen).

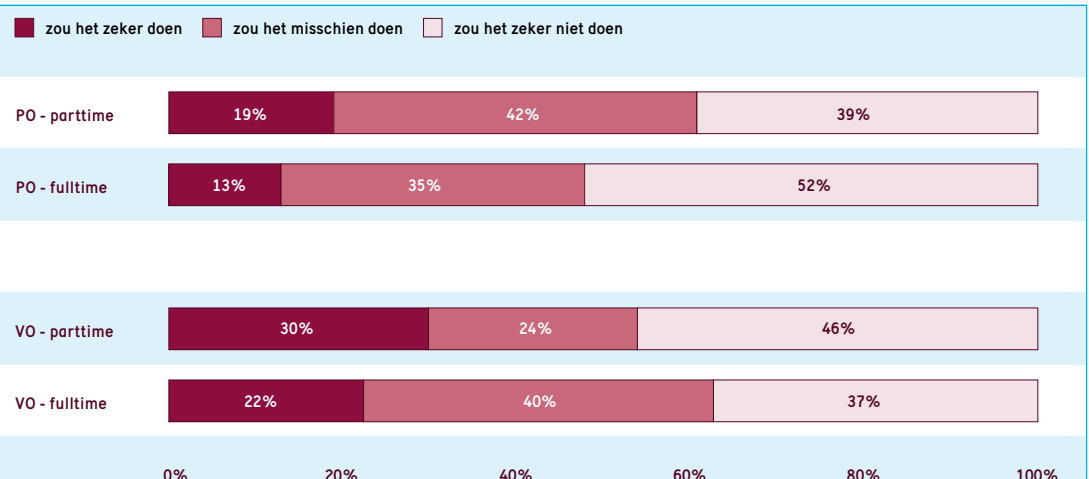
8 Ministerie van BZK, *Trendnota 2007*, 2006.

9 SEO, *Een exploratieve studie naar beloningsverschillen in het onderwijs* (nog te verschijnen).

10 SEO, *Een exploratieve studie naar beloningsverschillen in het onderwijs* (nog te verschijnen).

F3.1

Mate waarin leraren structureel meer zouden willen werken, met bijbehorend evenredig hoger salaris, als de mogelijkheid er zou zijn.



opleidingsniveau en leeftijd (zie bijlage 3). Het leeftijdsprofiel van de beloning(sverschillen) kent voor alle typen aanstellingen eenzelfde verloop: eerst zijn de verschillen ten opzichte van de evenknie in de marktsector beperkt, daarna lopen de achterstanden op, om vervolgens op latere leeftijd (boven de 50/55 jaar) weer te verkleinen en voor een enkele groep soms zelfs om te slaan in positieve beloningsverschillen. Dit beeld komt overeen met de verwachtingen. De onderwijssectoren bieden redelijke aanvangssalarissen, maar als gevolg van lange carrièrelijnen en een gering loopbaanperspectief (door de platte organisatiestructuur van het onderwijs) lopen deze niet snel op. Op latere leeftijd nemen de verschillen met de markt iets af, doordat de lonen als gevolg van de lange carrièrelijnen juist langer doorstijgen dan in de markt. In de markt vlakt de groei van de uurlonen op middelbare leeftijd af en stabiliseert vervolgens. Daar waar bij de rijksoverheid een schaal 10 circa 12 stappen kent, zijn in het onderwijs op de vergelijkbare schaal LB 18 stappen gebruikelijk en eindigt de schaal circa 3 procent onder het eindniveau van schaal 10 bij het Rijk. Vooral in het primair en voortgezet onderwijs en de bve-sector nemen de beloningsverschillen flink toe met de leeftijd.

Bijzondere beloning

Opvallend is dat de bijzondere beloning in het onderwijs tussen 2001 en 2004 flink gestegen is (zie tabel 3.5). De inzet van de extra gelden voor het onderwijs in de afgelopen jaren is onder meer ingezet om de eindejaarsuitkering en schoolbudgetten te verhogen, waardoor er ook meer ruimte kwam voor het verstrekken van een bijzondere beloning. In deze periode is de groei van het percentage bijzondere beloning zelfs sterker geweest dan in de markt. In 2004 is het percentage bijzondere beloning alleen hoger bij andere overheidssectoren, zoals het Rijk en de provincies, en in de zakelijke en financiële dienstverlening.

Regionale beloningsverschillen

De relatieve beloningspositie van onderwijspersoneel verschilt fors per regio. Deze regionale verschillen worden niet of nauwelijks veroorzaakt door verschillen in de beloningspositie van de werknemers in de onderwijssectoren, maar vrijwel geheel door regionale beloningsverschillen in de marktsector. Anders gezegd: in het onderwijs is (vrijwel) geen sprake van regionale beloningsverschillen, deze verschillen worden onder andere veroorzaakt doordat in de marktsector in het westen (grote steden en Randstad) meer te verdienen valt dan elders in het land (zie ook figuur 3.2). De beloningsverschillen variëren

T3.5

Bijzondere beloning in diverse sectoren

* Bijzondere beloning als percentage van het totale uurloon. Bijzondere beloning omvat onder andere incidentele toelagen, bonussen en eindejaarsuitkering. Bijzondere beloning is voor individuele werknemers geconstrueerd als eenmalige beloning minus 8 procent vakantiegeld.

Bron: Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL 2001 en 2004), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2006)

Sector	Percentage bijzondere beloning*		
	2001	2004	Groei
Nijverheid en landbouw	3,3	3,8	0,4
Handel en horeca	2,9	3,2	0,3
Vervoer en communicatie	3,1	3,4	0,3
Financiële en zakelijke diensten	4,6	5,3	0,6
Overige diensten	4,1	3,1	-1,0
Zorg en welzijn	2,4	3,4	1,0
Rijksoverheid	5,4	4,9	-0,5
Provincies	3,0	5,1	2,1
Gemeenten	2,6	4,0	1,3
Primair onderwijs	3,0	4,6	1,6
Voortgezet onderwijs	3,2	4,4	1,2
Onderwijs bve	2,9	4,6	1,7
Hbo	2,1	3,4	1,3
Universiteiten en onderzoek	2,4	3,7	1,2
Totaal	3,4	3,9	0,5

weliswaar per type werknemer (man/vrouw, deeltijd/voltime, hoger of lager opgeleid), maar de relatieve regionale verschillen blijven per onderwijssector vrijwel gelijk.

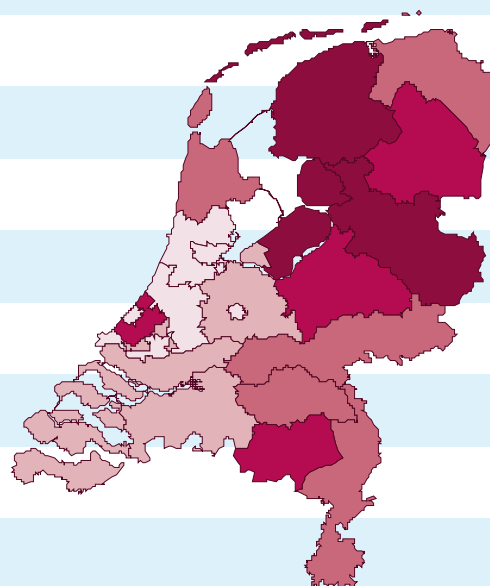
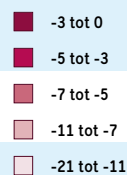
Afhankelijk van de onderwijssector zijn de regionale beloningsverschillen met (vergelijkbare) werknemers in de markt - naast de grote steden en de Randstad - ook in regio's als Zuidelijk Noord-Holland, Midden-Nederland, de Rijnstreek, de Rijnmond en Haaglanden noemenswaardig (zie ook bijlage 3). In deze regio's zijn de 'verleidingen van de markt' voor met name het hoger opgeleide onderwijspersoneel dus het grootst. Vooral ten tijde van hoogconjunctuur zullen deze regio's het moeilijker hebben om personeel aan zich te binden. In het hoger onderwijs en de bve-sector is nog wel een aantal regio's te vinden die relatief gunstig afsteken ten opzichte van hun regionale marktsector. Dit geldt echter niet voor het primair en voortgezet onderwijs. De grotere beloningsdifferentiatie in de markt kan samenhangen met het type werkgelegenheid (type bedrijvigheid met een hoge toegevoegde waarde), maar kan uiteraard ook een kostenkant hebben. De kosten voor levensonderhoud, waaronder woonlasten, zijn hoger in de desbetreffende regio's, maar er kan ook sprake zijn van compensatie voor nadelige aspecten als (verkeers)congestie.

De beloningspositie verklaard

De relatieve beloningspositie van het onderwijspersoneel kan worden 'verklaard' uit een aantal factoren. Hiervoor is al genoemd dat onderwijspersoneel lange carrièrelijnen en geringe loopbaanmogelijkheden heeft. Daarnaast is er binnen het onderwijs geen sprake van regionale beloningsdifferentiatie. Verder kunnen er ook factoren zijn die beloningsverschillen als het ware kunnen compenseren. Denk daarbij bijvoorbeeld aan secundaire arbeidsvoorwaarden (goede verlofregelingen zoals BAPO, ouderschaps- en zwangerschapverlof, zorgverlof). Van dergelijke regelingen wordt in het onderwijs veel gebruikgemaakt, terwijl deze in veel marktsectoren niet of in minder uitgebreide vorm van kracht zijn. Momenteel gaat het om ongeveer 4,5 procent van het arbeidsvolume van het primair en voortgezet onderwijs. Deze regelingen zijn in feite een vorm van loon in tijd, die in een uurloonvergelijking niet wordt gekapitaliseerd. De markt kent overigens (deels) ook dergelijke regelingen, waardoor de genoemde 4,5 procent niet sec in mindering kan worden gebracht op de gevonden beloningsverschillen.

F3.2

Regionale beloningsverschillen in het onderwijs voor hoger opgeleide vrouwelijke werknemers in het onderwijs van 45 jaar in deeltijd



Nog een mogelijke verklaring is dat het werk intrinsiek zo aantrekkelijk is dat werknemers een hoge beloning minder belangrijk vinden (zie tabel 3.6). Het gaat dan bijvoorbeeld om tevredenheid met aspecten als reistijd, de combinatie van werk en privé, arbeidstevredenheid (goede beroepskeuze, weinig conflicten op het werk) en baan zekerheid. Deze aspecten dragen voor ongeveer 6 procent bij aan de gevonden verschillen. Daar staat tegenover dat de ervaren werkdruk in het onderwijs iets meer dan 1 procent in negatieve zin 'bijdraagt'. Al met al verklaren de aspecten van (intrinsieke) arbeidstevredenheid dus iets minder dan 5 procent van de gevonden beloningsverschillen. Bovendien schatten onderwijsmedewerkers hun carrière mogelijkheden aanzienlijk lager in dan in de marktsector. Als deze inschatting wordt omgerekend naar brutoloon, is dat goed voor een negatieve 'bijdrage' van 4 procent.

3.4 Beloningsontwikkeling

Op 1 januari 2006 zijn de Zorgverzekeringswet, de levensloopregeling en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) ingevoerd. Daarnaast is de WW aangepast (zie ook hoofdstuk 5). Deze wijzigingen in de wetgeving hadden ook gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden van onderwijspersoneel. Deze paragraaf bevat een samenvatting van de Cao Po/Vo en de cao's in de gedecentraliseerde sectoren. Daarbij is steeds aandacht voor de gevolgen van de wetwijzigingen op de arbeidsvoorwaarden.

Vanaf 2006 heeft het kabinet aan de hand van de referentiesystematiek bepaald welke bijdrage het levert aan de arbeidskostenontwikkeling. Dat betekent dat het kabinet de marktsector als referentiepunt neemt voor de arbeidskostenontwikkeling bij de overheid. Daarnaast is in 2006 het nieuwe ziektekostenstelsel ingevoerd. De kabinetssectoren (onderwijs, rijk, politie, defensie en rechterlijke macht) zijn apart voor deze stelselwijziging gecompenseerd, omdat zij te maken hebben met specifieke ziektekostenregimes.

Cao Po/Vo

Eind 2005 is een nieuwe cao voor het primair en voortgezet onderwijs afgesloten voor de periode van 1 januari 2005 tot 1 juli 2007. De partijen zijn een pakket van maatregelen overeengekomen die een positieve bijdrage leveren aan de arbeidsmarktpositie en aan het imago van het onderwijs als werkgever. Zo zijn met ingang van 1 augustus 2005 de salarissen verhoogd met 1 procent; per 1 september 2006 vindt opnieuw een verhoging plaats met 1 procent en per 1 januari 2007 met 0,4 procent. Daarnaast is vanaf december 2005 de

T3.6

Hoeveel verdienen werknemers in het onderwijs voor hun gevoel extra ten opzichte van de marktsector doordat ze meer tevreden zijn over de zachte factoren (uitgedrukt in percentage van hun brutoloon)?

-- : heeft geen significante invloed op tevredenheid loon

Bron: Loonwijzer (oktober 2004 – juni 2006), bewerking SEO Economisch Onderzoek (2006)

Zachte factor	Invloed verschil zachte factor t.o.v. markt, omgerekend in percentage van het brutoloon
Voldoende variatie in werk	--
Zelf werktaken organiseren	--
Weinig stress in werk	--
Werk af in benodigde tijd	-1,1%
Goede beroepskeuze	1,7%
Tevredenheid reistijd	1,0%
Tevredenheid combi werk/privé	0,2%
Tevredenheid vrije tijd	0,6%
Weinig conflicten op werk	0,5%
Genoeg steun superieuren	0,1%
Goede organisatie	0,0%
Goed geïnformeerd	0,2%
Weinig zorgen baan zekerheid	1,7%
Totaal	5,0%

eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procent, waardoor deze uitkomt op 4,1 procent. Deze maatregelen resulteren voor de sector po/vo in een contractloonontwikkeling in 2006 van 1,27 procent op jaarbasis. Daarnaast worden met ingang van 1 januari 2006 de jeugdsalarissen gefaseerd afgeschaft. Per 1 januari 2008 komen de jeugdsalarissen volledig te vervallen. Om afspraken te kunnen maken over levensloop is 0,8 procent beschikbaar gesteld aan het decentrale overleg.

Compensatie van gevolgen nieuw ziektekostenstelsel

In verband met de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel per 1 januari 2006 zijn de specifieke ziektekostenregelingen voor onderwijspersoneel (ZKOO en ZVOO) ingetrokken. Dat heeft gevolgen voor het inkomen van werknemers in het onderwijs. Om dit te compenseren ontvangt het actieve onderwijspersoneel een extra uitkering van € 30,- bruto per maand. Daarnaast ontvangt het onderwijspersoneel in oktober 2006 éénmalig een nominale uitkering van € 200,-.

Oplossing voor knelpunten

Per 1 augustus 2006 wordt de bekostiging van de scholen in het primair en voortgezet onderwijs verhoogd met respectievelijk € 10,5 en € 9,5 miljoen om de woon-werkverkeervergoedingen in de decentrale cao's te kunnen moderniseren. In de decentrale Cao's Po en Vo zijn afspraken gemaakt over de inzet van deze extra middelen.

Verder is er geld beschikbaar om de werkdruk van directieleden en onderwijsondersteunend personeel te verlagen. De basisscholen en speciale scholen voor basisonderwijs ontvangen vanaf 1 augustus 2006 extra middelen (€ 25 miljoen) om meer onderwijsondersteunend personeel te kunnen aanstellen.

Aanpassing regelingen

Tot slot worden enkele regelingen aangepast (zie ook hoofdstuk 5). Het gaat dan ten eerste om het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel (BBWO); dit gebeurt als gevolg van de aanpassing van de WW. Het doel is om de BBWO-regeling zodanig aan te passen dat er een activerende werking van uitgaat. Ten tweede zullen als gevolg van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) de regelingen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid worden aangepast. Hierbij moet reïntegratie vooropstaan en meer werken moet meer lonend zijn.

Cao's in gedecentraliseerde sectoren

In 2005 zijn in alle gedecentraliseerde onderwijssectoren nieuwe cao-afspraken gemaakt. Ook in deze sectoren was het vanwege de grote wijzigingen in de wetgeving noodzakelijk om de arbeidsvoorwaardenregelingen van vóór 1 januari 2006 aan te passen. De gemaakte afspraken voor de gedecentraliseerde sectoren zijn hieronder op hoofdlijnen weergegeven.

Sector	2002	2003	2004	2005	2006	2007 exp.	datum Cao
Markt	3,50%	2,70%	1,50%	0,75%	1,50%	2,00%*	n.v.t.
Onderwijs (po/vo)	4,53%	3,16%	0,37%	0,17%	1,27%	0,71%	1-7-2006
Bve	4,53%	3,26%	0,14%	1,16%	1,33%	1,25%	1-2-2007
Wetenschappelijk onderwijs	4,90%	3,00%	1,42%	0,71%	2,14%	0,85%	1-9-2007
Hoger beroepsonderwijs	4,21%	3,03%	1,21%	-0,07%	1,31%	1,00%	1-8-2007
Onderzoeksinstituten	6,69%	1,51%	0,00%	0,45%	0,82%	0,00%	1-10-2007

T3.7

Contractloonontwikkeling

*cijfer op basis van voorlopige Macro

Economische Verkenning (MEV), juni 2006

Bron: ministerie van OCW

Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

In november hebben de partijen een akkoord bereikt over een nieuwe cao met een looptijd tot en met 31 januari 2007. In deze cao zijn afspraken gemaakt over de loonontwikkeling voor de komende jaren. Per 1 augustus 2005 zijn de lonen met 1 procent verhoogd, per 1 juli 2006 met 1,5 procent en per 1 januari 2007 gaan de lonen met 0,5 procent omhoog. Vanaf 2006 bedraagt de structurele eindejaaruitkering 5 procent.

Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over aanpassing van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen. Ook de bve-regelingen voor arbeidsongeschiktheid zijn aangepast aan de uitgangspunten van de WIA (re-integratie is het doel en meer werken moet lonend zijn). Hierdoor ontstaat een stelsel dat meer gericht is op preventie en re-integratie.

Verder hebben de partijen afgesproken dat er een werkgeversbijdrage in de ziektekosten komt (€ 250,- bruto per jaar). De ZKOO en ZVOO zijn ingetrokken en de Flex-BAPO is per 1 januari 2006 vervallen. In een volgende cao zullen afspraken worden gemaakt over een samenhangend levensfasebewust personeelsbeleid: een personeelsbeleid dat aangepast kan worden aan wat een werknemer op dat moment in zijn leven belangrijk vindt.

Hogescholen

Voor het hoger beroepsonderwijs is een cao afgesloten met een looptijd van 1 januari 2006 tot 1 augustus 2007. Per 1 april 2006 gaan de salarissen met 1,6 procent omhoog; per 1 april 2007 is er een loonsverhoging van 0,8 procent. Verder hebben de partijen een sectorale regeling voor levensloop getroffen.

Zowel het personeel als studenten, gepensioneerden en arbeidsongeschikten in het hbo kunnen deelnemen aan het collectieve contract dat met een zorgverzekeraar is gesloten. In verband met het nieuwe zorgstelsel krijgt iedere werknemer een bijdrage van € 300,- per jaar. Als een werknemer deelneemt aan het collectieve contract, krijgt hij een korting van € 55,- op de premie voor de aanvullende verzekering. De werkgever stelt tot slot per medewerker € 55,- per jaar ter beschikking aan de verzekeraar voor een bedrijfszorgpakket.

De invoering van de WIA en de aanpassing van de werkloosheidsuitkeringen hebben wellicht gevolgen voor de sectorale regelingen. Hierover zal tussen betrokken partijen nog nader overleg plaatsvinden.

Universiteiten

Voor de universiteiten is in december 2005 een cao gesloten die een looptijd heeft van 1 januari 2006 tot 1 september 2007. Afgesproken is de salarissen per 1 april 2006 met 1,6 procent te verhogen; op 1 april 2007 gaan de salarissen met 1,2 procent omhoog. De structurele eindejaarsuitkering wordt in 2006 met 1,0 procentpunt verhoogd tot 3 procent.

Verder zijn door de nieuwe Zorgverzekeringswet de ziektekostenregelingen vervallen. Als compensatie hiervoor zijn de maandsalarissen met € 20,- verhoogd. Iedere werkgever heeft zijn personeel vervolgens de mogelijkheid geboden deel te nemen aan een collectief contract voor de zorgverzekering.

Tot slot zijn er nog de volgende afspraken gemaakt:

- ⌘ alle universiteiten maken een levensloopregeling;
- ⌘ regelingen voor arbeidsongeschiktheid en ziekte worden aangepast aan de WIA;
- ⌘ de bovenwettelijke werkloosheidsregeling wordt aangepast aan de wijziging van de WW.

Onderzoekinstellingen

Voor de onderzoekinstellingen is in het najaar van 2005 een cao gesloten met een looptijd van 1 januari 2005 tot en met 30 september 2006. Per 1 april 2005 en 1 augustus 2006 zijn/worden de lonen met respectievelijk 0,6 en 1,6 procent verhoogd. In verband met de invoering van de Zorgverzekeringswet vervallen de sectorale ziektekostenregelingen. Verder zijn afspraken gemaakt over een levensloopregeling, vermindering van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar en aanpassing van de cao in verband met de invoering van de WIA.

3.5 Decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming

In de afgelopen jaren hebben deregulering, autonomie en rekenschap centraal gestaan in de beleidsagenda van het ministerie van OCW. Op dit moment werkt het ministerie een sturings- (governance)filosofie uit die gebaseerd is op het principe 'betrokken, maar op afstand' (zie ook paragraaf 3.6). Overheid en scholen maken hierbij afspraken over het 'wat', en scholen leggen daarover verantwoording af. Scholen krijgen zo veel mogelijk ruimte bij het invullen van het 'hoe'. Onder het 'hoe' vallen bijvoorbeeld de inrichting van het onderwijsproces en de daarbij passende arbeidsorganisatie.

Het past binnen de governancefilosofie om de arbeidsvoorwaarden voor het primair en voortgezet onderwijs voortaan decentraal vorm te geven. Bij deze 'decentralisatie van arbeidsvoorwaardenvorming' komt de primaire verantwoordelijkheid voor de arbeidsvoorwaarden bij de onderwijsinstellingen te liggen. De zogenoemde 'decentralisatieconvenanten' waarborgen dat over primaire arbeidsvoorwaarden¹¹ afspraken op sectorniveau worden gemaakt. De instellingen verlenen branche-/werkgeversorganisaties vervolgens mandaat voor het te voeren cao-overleg. Dit biedt ruimte om het arbeidsvoorwaardenpakket optimaal af te stemmen op de arbeidsmarktsituatie van deze instellingen, omdat de arbeidsvoorwaarden het eigen beleid van de instellingen ondersteunen.

Voorwaarden voor decentralisatie

Het kabinet staat positief tegenover volledige decentralisatie, maar stelt daaraan wel een aantal voorwaarden. Deze zijn vastgelegd in het zogenoemde 'Toetsingskader voor doordecentralisatie' (decentralisatie van de primaire arbeidsvoorwaarden). Hoe de voorwaarden en condities concreet worden ingevuld, is afhankelijk van de wijze waarop de instellingen in de sector worden bekostigd.

Naast het kabinet hebben ook de betrokken partijen (de werkgeversorganisatie, vakcentrales en minister) voorwaarden geformuleerd waaraan de arbeidsverhoudingen in de sector moeten voldoen. Deze voorwaarden schrijven onder meer voor dat:

- ❖ er binnen de sector een representatieve werkgeversorganisatie aanwezig is (aansluitingsgraad) met een direct mandaat van de aangesloten instellingen;
- ❖ de inrichting van de medezeggenschap is aangepast aan decentralisatie en autonomievergroting;
- ❖ de school een heldere verantwoording geeft over de geleverde prestaties aan alle partijen die bij de school betrokken zijn.

Representatieve werkgevers- en sectororganisaties

In het proces van decentralisatie spelen werkgeversorganisaties een grote rol. De werkgeversorganisatie ontleent zijn legitimatie namelijk aan het mandaat dat de individuele onderwijsinstellingen verleend hebben. Alleen als de werkgeversvertegenwoordiging

11 Salarissen, algemene arbeidsduur, uitgangspunten voor functiewaardering en bovenwettelijke sociale zekerheid.

voldoende mandaat heeft, is deze in staat bindende afspraken te maken en de uitvoering van de afspraken op instellingniveau te waarborgen.

In 2005 is een eerste impuls gegeven om sector- en werkgeversorganisaties voor het voortgezet en primair onderwijs te gaan vormen. In 2006 zetten de werkgeversorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs vervolgstappen.

Van Werkgeversverbond VO naar VO-raad

In 2003 is het Werkgeversverbond Voortgezet Onderwijs (WVO) opgericht. Sindsdien heeft een belangrijk deel van de werkgevers in het voortgezet onderwijs zich bij dit verbond aangesloten. In april 2006 heeft de algemene ledenvergadering ingestemd met een statutenwijziging die het WVO omvormt tot de sectororganisatie voor het voortgezet onderwijs, de VO-raad. Dit is in mei 2006 gebeurd. Het WVO en de vereniging Schoolmanagers VO gaan daarbij direct op in de VO-raad. Vanaf 1 januari 2007 zal de sectororganisatie volledig operationeel zijn.

De oprichting van de VO-raad komt voort uit een breed gedragen behoefte binnen de sector aan een krachtige organisatie die de collectieve belangen van de gehele sector behartigt. De VO-raad krijgt als kerntaken: collectieve belangenbehartiging (onder andere onderhandelen over de Cao Vo), (proactieve) beleidsvorming en dienstverlening aan leden. De besturenorganisaties hebben ruimte gemaakt voor de VO-raad om deze taken uit te voeren.

Van samenwerkende werkgeversorganisaties (VSWO) naar Werkgeversvereniging primair onderwijs

Ook in het primair onderwijs zijn de krachten gebundeld: op 21 juni 2005 is de Werkgeversvereniging PO (WvPO) opgericht. De WvPO is het aanspreekpunt voor alle collectieve werkgeverszaken in het primair onderwijs. Schoolbesturen zijn via de besturenorganisaties (lidorganisaties) aangesloten bij de WvPO. Hiermee is nagenoeg 100 procent aansluiting bij de WvPO gewaarborgd.

Naast het afsluiten van de decentrale Cao Po (nu alleen voor secundaire arbeidsvoorwaarden) behartigt de WvPO de belangen van de sector in een aantal gremia, waaronder het overleg met het ministerie en het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO). Anders dan bij het voortgezet onderwijs is in het primair onderwijs (nog) geen sprake van een sectororganisatie met een breed takenpakket. Wel worden de krachten gebundeld rond het thema schoolontwikkeling en innovatie.

Voortgezet onderwijs: doordecentralisatie

In het voortgezet onderwijs zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden sinds 1996 gedecentraliseerd. De volgende stap is de decentralisatie van de primaire arbeidsvoorwaarden ('doordecentralisatie'). Daarvoor sluiten de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de werkgevers- en werknemersorganisaties een decentralisatieconvenant. In dit convenant worden de bestuurlijke en financiële afspraken vastgelegd. Partijen hebben hierover inmiddels overeenstemming bereikt.

Het convenant zal in het najaar van 2006 worden ondertekend. De beoogde decentralisatiedatum is 1 juli 2007, wanneer zowel de centrale cao (tussen minister en vakbonden) als de decentrale Cao Vo (tussen sociale partners) afloopt. Het voornemen is om het decentralisatieconvenant op korte termijn te sluiten, zodat de sociale partners (VO-raad, vakcentrales) al voor 1 juli 2007 in positie zijn om cao-overleg te voeren.

Primair onderwijs: decentralisatie secundaire arbeidsvoorwaarden en doordecentralisatie

Voor het primair onderwijs is volledige decentralisatie nog niet aan de orde. Na de decentralisatie van de verlofregelingen per 1 augustus 2004 zijn per 1 augustus 2006 de overige secundaire arbeidsvoorwaarden gedecentraliseerd. Het rechtspositiebesluit WPO/WEC is vervangen door het Kaderbesluit rechtspositie PO. Hierin staan de bepalingen over de primaire arbeidsvoorwaarden. Deze onderwerpen blijven voornamelijk onder de verantwoordelijkheid van de minister vallen.

Het streven is in 2008 ook de primaire arbeidsvoorwaarden te decentraliseren (doordecentralisatie). Hiervoor wordt eenzelfde traject gevolgd als bij de doordecentralisatie in de andere onderwijssectoren. Dit traject verloopt als volgt: ten eerste wordt de doordecentralisatie getoetst aan het toetsingskader van het kabinet. Vervolgens moet de wet worden gewijzigd en er zal een convenant tussen minister, werkgeversorganisatie (WvPO) en centrales worden gesloten. De betrokken partijen binnen het primair onderwijs starten binnenkort met de voorbereidingen op de doordecentralisatie.

3.6 Bestuurlijke verhoudingen: governance, medezeggenschap

De basis voor goed onderwijs is onderwijspersoneel dat optimaal kan functioneren. Maar voor goed onderwijs moet ook helder zijn welke verantwoordelijkheden de verschillende partijen hebben: de leerlingen/ouders/studenten, het onderwijspersoneel, het management, de instellingsbesturen en de overheid. Om verantwoordelijkheden beter te verdelen wordt gestreefd naar een nieuw bestuurlijk arrangement en nieuwe besturingsprincipes, ook wel 'good governance' genoemd (zie kadertekst).

Good governance

"De kerngedachte van good governance is dat de partijen die het meest belang hebben bij onderwijs hun invloed daarop kunnen uitoefenen op instellingsniveau. Het bevoegd gezag van de instellingen is de spil: de schoolbesturen kunnen in deze visie meer zélf bepalen hoe zij het onderwijs inrichten ('onderwijs op maat'), maar moeten daarover wel verantwoording afleggen. Leraren, leerlingen/studenten, ouders en andere belanghebbende partijen krijgen een positie die hen goed in staat stelt om hierop invloed uit te oefenen ('horizontale verantwoording'). De overheid moet de eigen regels en voorschriften sterk verminderen en scherper toesnijden op onderwijsresultaten. Toezicht en de handhaving worden versoepeld, maar wel aangescherpt.

Bovendien: onderwijsinstellingen zijn geen ondernemingen met aandeelhouders, aan wie verantwoording wordt afgelegd. De maatschappelijke functie van onderwijsinstellingen vraagt van hen een maatschappelijke verantwoording: taak en verantwoording wordt op die manier in balans gebracht."

Voorstellen van het Innovatieplatform

Ook het Innovatieplatform doet in zijn recente rapport *Leren Excelleren*¹² concrete veranderingsvoorstellen die in het verlengde liggen van de kerngedachte van good governance. Het innovatieplatform beoogt 'meer ruimte voor talent, meer keuzemogelijkheden voor ouders, leerlingen en studenten, herwaardering van docenten – inclusief bijbehorende beloning – en vermindering van schooluitval.' Het platform stelt daartoe onder meer voor om op korte termijn te starten met experimenten met 'regelvrije

12 'Leren excelleren', Innovatieplatform, juni 2006; werkgroepvoorzitter is dr. A.H.G. Rinnooy Kan; zie www.innovatieplatform.nl.

scholen'. Randvoorwaarden daarbij zijn onder meer, dat scholen een goed plan hebben en verantwoording over prestaties afleggen aan ouders en andere betrokken partijen.

Invloed door transparante informatie en medezeggenschap

Als schoolbesturen meer ruimte krijgen om zelf te bepalen hoe zij het onderwijs inrichten, moeten belanghebbende partijen (leraren/onderwijsdeelnemers/ouders) de positie krijgen om hierop invloed uit te oefenen. Ten eerste hebben zij daarvoor transparante informatie nodig. Er is op internet al veel informatie op instellingsniveau beschikbaar over onderwijspersoneel, deelnemers, financiën, et cetera. Voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs en volwasseneneducatie is www.onderwijsincijfers.nl een belangrijke bron. Voor het hbo is www.hbo-raad.nl de belangrijkste ingang, en voor het wetenschappelijk onderwijs www.vsnu.nl.

Ten tweede is van wezenlijk belang dat de medezeggenschap goed functioneert, zeker vanuit het governanceperspectief. Er liggen voorstellen om de medezeggenschapsregimes in het onderwijs te wijzigen, om zo de partijen een betere positie te geven. De verschillende sectoren ontplooiën daartoe verschillende initiatieven.

Initiatieven vanuit de sectoren

Voor het primair en voortgezet onderwijs wordt gewerkt aan invoering van de Wet medezeggenschap scholen (WMS). De Tweede Kamer stemde in juni 2006 in met het wetsvoorstel WMS. De WMS is erop gericht belanghebbende partijen beter in positie te brengen om mee te praten en biedt besturen meer vrijheid om daarvoor zelf een goede vorm te kiezen.

In de bve-sector hebben de betrokken partijen in 2005 samen een handreiking opgesteld hoe instellingen de positie van de deelnemer kunnen versterken. Nu werken zij aan een wetsvoorstel om een goede positie van deelnemers en onderwijspersoneel te borgen. Dat wetsvoorstel wordt naar verwachting eind 2006 aan de Tweede Kamer aangeboden.

Voor de sectoren hbo en wo is in het wetsvoorstel WHOO een zorgplicht opgenomen voor medezeggenschap binnen individuele universiteiten en hogescholen. Ook beschrijft het wetsvoorstel welke advies- en instemmingbevoegdheden een medezeggenschapsorgaan heeft en geeft het aan dat het bestuur de plicht heeft om dit orgaan goed te informeren. Naast het College van Bestuur komt er binnen universiteiten en hogescholen een Raad van Toezicht, die het proces van medezeggenschap controleert.

Ferrie de Graaf - docent in het praktijkonderwijs

“Ik vind het leuk om met kinderen te werken, om ze dingen te leren. Ik ben werkzaam in het speciaal onderwijs. Daar heb ik bewust voor gekozen, omdat ik graag een persoonlijke band met leerlingen en hun ouders heb. Ik vind het leuk om ieder kind in zijn eigen tempo dingen te leren en het beste uit ieder kind te halen. Ik geef les in één vak, informatica, maar doordat je steeds nieuwe klassen voor je hebt is iedere les anders, apart, bewegelijk en bewerkelijk. Dat maakt het leuk.

Ik werk nu dertig jaar in het onderwijs. Ik ben begonnen als leraar in het voortgezet speciaal onderwijs, ik ben ook een tijd directeur geweest in het speciaal basisonderwijs en ben daarna weer gaan lesgeven in het voortgezet speciaal onderwijs. Nu heet dat praktijkonderwijs.

Wat ik jammer vind, is dat de betrokkenheid van de ouders nu minder is. Ik weet niet of dat te maken heeft met deze tijd, of met het verschil tussen basisonderwijs en voortgezet onderwijs, of met de populatie, of met de problematiek van de grote stad.

Lastig is dat we zo weinig budget hebben voor leermiddelen en scholing. Vooral jonge docenten moeten de kans krijgen om cursussen speciaal onderwijs te volgen. De snelle en grote veranderingen in populatie, problematiek en de noodzakelijke aanpassing van het onderwijs daaraan vragen voortdurende scholing van het team. Het geld daarvoor is te snel op.

Ik werk graag in het onderwijs. Ik werk op een leuke school in een leuk team. De school staat goed aangeschreven in Den Haag en omstreken. We krijgen voldoende ruimte om ons te ontwikkelen en we nemen volop initiatieven om ons onderwijs te verbeteren, om te zorgen voor een leuke en veilige school voor de kinderen, om steeds weer ouders te bereiken. De school is volop in ontwikkeling en ik ben blij dat ik daarvan deel uitmaak.”

H4

Personeel en organisatie

In Nederland zijn onderwijsinstellingen - dat wil zeggen: de schoolbesturen – autonoom en zelf verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs en voor het personeelsbeleid. In het voorjaar van 2006 hield de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en overig onderwijspersoneel (SBL)¹ onder de titel 'Onderwijs aan het woord' een grote enquête onder 12.000 leraren en docenten uit alle onderwijssectoren. In paragraaf 4.1 staan de belangrijkste uitkomsten van dit onderzoek.

In paragraaf 4.2 worden de resultaten vermeld van een onderzoek naar (na)scholing. Door de toegenomen autonomie hebben onderwijsinstellingen meer ruimte gekregen om het onderwijs vorm te geven op een manier die past bij de eigen situatie. Maar wat is de betrokkenheid van de leraar hierbij? Paragraaf 4.3 gaat in op de betrokkenheid van de leraar bij innovatie in het onderwijs. In paragraaf 4.4 wordt vervolgens ingegaan op het convenant professionalisering, dat in juni 2006 is afgesloten met de werkgevers- en werknemersorganisaties. Tot slot worden in paragraaf 4.5 de belangrijkste resultaten gepresenteerd uit een studie naar lesuitval in het voortgezet onderwijs. Daarbij zal ook gekeken worden naar de onderwijstijd, een onderwerp dat het afgelopen jaar volop in het nieuws is geweest.

4.1 Onderwijs aan het woord²

In het voorjaar van 2006 heeft de SBL onder de titel 'Onderwijs aan het woord' een grote enquête gehouden onder 12.000 leraren en docenten uit alle onderwijssectoren. Uit dat onderzoek blijkt dat het onderwijspersoneel het eigen werk in het onderwijs gemiddeld waardeert met een 7,4. Het onderwijs in Nederland wordt lager gewaardeerd: met een 6,3. De waarderingen zijn het hoogst in het primair onderwijs en het laagst in de bve-sector (zie tabel 4.1).

Het blijkt dat werknemers in het onderwijs het meest tevreden zijn over het werken met leerlingen/studenten. Zij zijn ook behoorlijk tevreden met de waardering door de leerlingen en de ouders van leerlingen. Aan de waardering door management/schoolleiding en de waardering vanuit de maatschappij valt echter wel wat te verbeteren. Boven aan de lijst met verbeterpunten (zie kader) staan de onderwerpen onderwijsorganisatie en personeelsbeleid.

1 www.onderwijsaanhetwoord.nl

2 www.onderwijsaanhetwoord.nl

T4.1

Waardering van leraren/docenten voor het eigen werk en voor het onderwijs in Nederland

Bron: www.onderwijsaanhetwoord.nl

	po	vo	bve	hbo	wo	Totaal
Gemiddelde waardering van het eigen werk in het onderwijs	7,6	7,3	7,1	7,2	7,5	7,4
Gemiddelde waardering van het onderwijs in Nederland	6,6	6,1	5,9	6,0	6,3	6,3

Top 10-verbeterpunten:

- 1 Ik wil dat de onderwijsorganisatie op rolletjes loopt.
- 2 Ik wil dat het personeelsbeleid op onze school gericht is op ontwikkeling en verbetering van het onderwijs.
- 3 Ik vind dat het werk zo georganiseerd moet zijn dat je makkelijk van elkaars kennis en ervaring gebruik kunt maken.
- 4 Ik heb graag een goed salaris.
- 5 Ik wil gewaardeerd worden door het management/schoolleiding.
- 6 Ik wil maatschappelijke waardering.
- 7 Ik wil als team leren van andere scholen.
- 8 Ik wil een inspirerende visie op onderwijs in mijn school.
- 9 Ik wil dat de visie op onderwijs vanuit het team komt.
- 10 Ik wil graag scholing en opleiding.

Toelichting verbeterpunten

Bij veel verbeterpunten is tijd een belangrijke factor. Daarbij stelt het personeel zich overigens de vraag of er werkelijk geen tijd beschikbaar is of dat het een kwestie is van tijd nemen, en dus van keuzes maken en prioriteiten stellen. Ook wordt de geringe wisselwerking van kennis, vaardigheden en capaciteiten binnen en buiten de school vaak genoemd. Leraren participeren volgens de geënquêteerden onvoldoende in netwerken met andere scholen en expertisecentra. Ze hebben geen goed overzicht van wat er op dat gebied voorhanden is, wat zij kunnen halen en wat zij kunnen brengen.

Een andere veelgenoemde factor is dat het management 'top-downbeleid' doorvoert. Oorzaken die daarmee samenhangen zijn de bureaucratie en de macht van het management. Leraren hebben daardoor het gevoel onvoldoende bezig te zijn met vernieuwing van hun onderwijs. Ook vinden ze dat hun kennis en vaardigheden onvoldoende benut worden en dat zij zichzelf onvoldoende kunnen ontplooien in hun werk.

4.2 Nascholing

De meeste scholen in het primair (85 procent) en het voortgezet onderwijs (70 procent) hebben een nascholingsplan. Bij een kwart van de besturen in het primair onderwijs gaat het om een plan voor alle scholen gezamenlijk; bij bijna de helft maakt het bestuur weliswaar de plannen, maar is er een apart plan voor elke school. De rest van de besturen in het primair onderwijs laat het al dan niet hebben van een plan aan de individuele school over.

In het voortgezet onderwijs maakt driekwart van de besturen een nascholingsplan; de rest laat het initiatief bij de school. In de bve-sector ligt het percentage instellingen met een nascholingsplan lager: 59 procent van de sectoren geeft aan een dergelijk plan te hebben. Het nascholingsplan is voor iets meer dan de helft van de bve-instellingen decentraal geregeld³.

Budgetten

Het gemiddelde nascholingsbudget voor scholen in het primair onderwijs is ruim € 9.000,-. Een kwart van de budgetten wordt besteed aan (na)scholing van directieleden en managers. Ongeveer tweederde wordt besteed aan het onderwijzend personeel. De overige middelen gaan op aan de (na)scholing van de rest van het personeel (zijnstromers, onderwijsassistenten, leraren in opleiding en onderwijsondersteunend personeel).

3 ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006, verdiepingsthema (na)scholing (nog te verschijnen)*.

In het voortgezet onderwijs zijn de gemiddelde bedragen voor nascholing per school – vanwege het verschil in de schoolgrootte – veel hoger. Een gemiddelde school geeft daar bijna € 50.000 uit aan scholing. Ruim tweederde van de uitgaven wordt besteed aan het onderwijzend personeel, ongeveer 14 procent van de uitgaven betreft (na)scholing van de directie en de rest gaat naar de scholing van zijinstromers en het ondersteunend personeel. Van het management en onderwijzend personeel profiteert ongeveer 70 procent van het scholingsbudget.

Bij vrijwel alle scholen is in functioneringsgesprekken veel aandacht voor wensen op het gebied van scholing. Wel is het zo dat de organisatiebelangen bepalend zijn voor de soort en inhoud van de scholingsactiviteiten en in veel mindere mate de individuele wensen van de medewerker. Ook de toewijzing van taken is bepalend voor de scholingsactiviteiten.

Bij de keuze van de scholing vinden vrijwel alle scholen de kwaliteit belangrijker dan de kosten. Ongeveer de helft van de scholen kan echter niet alle nascholingsverzoeken honoreren vanwege een te krap budget. Dit geldt vooral voor de nascholingswensen van onderwijzend personeel. Op een enkele uitzondering na – vrijwel alleen in het speciaal onderwijs - wordt er geen eigen bijdrage gevraagd in de kosten⁴.

De uitgaven voor scholing liggen in het bedrijfsleven hoger dan in het onderwijs (po en vo). Uitgedrukt in een percentage van de loonsom, is dat in het primair onderwijs 1,0 procent en in het voortgezet onderwijs 0,7 procent, terwijl dat in het bedrijfsleven 1,35 procent is. Ondanks de hoge deelname zijn de kosten per werknemer in het onderwijs vermoedelijk vrij laag doordat veel scholing in groeps- of teamverband wordt verzorgd⁵. Een belangrijk verschil tussen onderwijs en bedrijfsleven is verder het deelnamepercentage. Ligt dit in het primair onderwijs op zo'n 88 procent en in het voortgezet onderwijs op 68 procent, in het bedrijfsleven is dat maar 41 procent. Belangrijke oorzaak van dit verschil kan zijn dat leraren verplicht zijn hun bekwaamheid te onderhouden, om zo de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen (Wet BIO).

4.3 De betrokkenheid van de leraar bij innovatieve projecten

Vroeger werden onderwijsvernieuwingen veelal van bovenaf opgelegd. Nu wordt er steeds meer naar gestreefd om het onderwijs van onderaf en in samenspraak met betrokkenen in en rondom de school te vernieuwen. Dit betekent ook dat de rol van de leraar verandert. Het succes van innovatieve projecten staat of valt immers met de medewerking van docenten.

Bottom-up of top-down?

Op de meeste scholen komt het initiatief tot veranderen vanuit de projectleiding of schoolleiding. In de aanpak van verandering blijkt echter dat wat de schoolleiding of projectleiding zegt niet altijd overeenkomt met wat ze dóet. Zo zegt de leiding dat ze draagvlak wil creëren en het 'eigenaarschap' bij docenten wil stimuleren; in de praktijk blijkt er echter vaak nog sprake te zijn van een top-downbenadering⁶. Dit top-down doorvoeren van beleid - en in samenhang daarmee de bureaucratie en de macht van het management - zorgt voor onvrede bij leraren. Leraren hebben hierdoor namelijk het gevoel onvoldoende bezig te zijn met vernieuwing van hun onderwijs. Ook vinden ze dat hun kennis en vaardigheden onvoldoende benut worden en dat zij zichzelf onvoldoende kunnen ontplooiën in hun werk⁷.

⁴ ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006, verdiepingsthema (na)scholing (nog te verschijnen)*.

⁵ Idem.

⁶ MESO magazine, *Vernieuwen in de onderbouw vo*, juni 2006.

⁷ *Onderwijs aan het woord, Waar wij voor staan, de onderwijsagenda van de beroepsgroep*, 2006.

Betrokkenheid van leraren bij onderwijsinnovaties

Wat zijn factoren die vernieuwend gedrag van een docent bevorderen of belemmeren? Om te beginnen speelt de opvatting van een leraar over zijn beroep een belangrijke rol. Als leraren zichzelf alleen zien als uitvoerder kan dat belemmerend zijn voor onderwijsvernieuwing. Wanneer ze echter vakoverstijgend denken en betrokken zijn bij het onderwijs op de hele school, is dat een stimulans voor vernieuwingen.

Ook psychologische factoren zijn van invloed op vernieuwend gedrag. Leraren met een hoge doelmatigheidsbeleving vergroten de slagingskansen van vernieuwingen. Onzekerheid bij leraren over de uitkomsten van innovaties vergroten juist de angst om te vernieuwen. Ook maken leraren hun eigen 'economische' afwegingen: wat levert het op voor mij, kost het niet te veel tijd, werkt het voor de leerling? Tot slot vragen verschillende manieren van veranderen ook verschillende competenties van leraren. In het top-downmodel moeten leraren de werkwijzen voor verandering goed kunnen toepassen en uitvoeren, terwijl veranderingen van binnenuit een groter beroep doen op het eigen initiatief en de creativiteit van leraren⁸.

Leiderschap

De rol van de schoolleiding is van groot belang voor het succes van innovatieve projecten. In de eerste plaats speelt dat bij het ontwikkelen en uitdragen van een onderwijskundige visie, in samenspraak met de leraren. In hooginnovatieve scholen wordt daarom meer *transformatief leiderschap* aangetroffen. Dat houdt in dat de schoolleiding niet alleen een visie uitdraagt, maar bijvoorbeeld ook hoge verwachtingen stelt, actief leraren ondersteunt en betrokkenheid stimuleert.

Netwerken

Netwerken vormen voor docenten de belangrijkste informatiebron over onderwijsinnovatie. Andere bronnen zijn tijdschriften en conferenties. Netwerken hebben de laatste jaren vaak de vorm van *kennisgemeenschappen*, waarin leraren onderling kennis en ervaringen uitwisselen. Het is aanbevelingswaardig als behalve docenten ook universiteiten, hogescholen en onderwijsondersteunende instellingen betrokken zijn. De leraren moeten wel de regie voeren en de agenda bepalen. Andere succesfactoren voor kennisgemeenschappen zijn een afbakening van de thematiek en het gebruik maken van verschillende vormen van uitwisseling, zo dicht mogelijk bij de onderwijspraktijk⁹.

Voortgezet onderwijs

Binnen het voortgezet onderwijs vinden de meeste innovatieve projecten plaats in het praktijkonderwijs, het vmbo en de onderbouw van havo en vwo. In de bovenbouw van de havo en vwo is minder sprake van innovaties¹⁰. Om te kunnen innoveren is samenwerken essentieel. Op scholen voor voortgezet onderwijs vindt die samenwerking traditioneel plaats binnen vaksecties. Deze zijn van belang voor vakinhoudelijke en vakdidactische ontwikkeling, maar kunnen remmend werken op de ontwikkeling van de school als geheel.

Een alternatief vormen vakoverstijgende kernteams. Deze teams moeten aan een aantal voorwaarden voldoen. Zo moet sprake zijn van wederzijdse afhankelijkheid tussen docenten. Ervaringen en adviezen uitwisselen is niet voldoende. Pas als leraren gezamenlijk problemen moeten oplossen, zullen ze elkaars professionele ontwikkeling stimuleren. Ook is het geven

8 Sardes, *De betrokkenheid van de leraar bij onderwijsinnovaties, Een verkenning op basis van literatuur*, 2006.

9 Sardes, *De betrokkenheid van de leraar bij onderwijsinnovaties, Een verkenning op basis van literatuur*, 2006.

10 Schoolmanagers VO, *Beweging in beeld; feiten en cijfers over innovaties in het voortgezet onderwijs 2006*. Schoolmanagers VO definieert innovatie als volgt: anticiperen op ontwikkelingen van buiten en binnen de school. Het betekent antwoord bieden op maatschappelijke en politieke druk, maar ook op een veranderende leerling.

van feedback belangrijk als een van de mechanismen om ontwikkeling te bevorderen. Andere factoren die in de literatuur worden genoemd zijn: een heterogene samenstelling van het team, gezamenlijke doelen en een organisatiecultuur gericht op vernieuwing¹¹.

4.4 Professionalisering en begeleiding van onderwijspersoneel

In juni 2006 is met de werkgevers- en werknemersorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs een convenant gesloten over de professionalisering en begeleiding van het onderwijspersoneel. Met ingang van augustus 2006 ontvangen scholen daartoe een extra bedrag. Alle scholen samen ontvangen een structureel budget van € 100 miljoen. Voor een gemiddelde basisschool van 223 leerlingen betekent dit een structureel budget van € 7.310,-. Voor een gemiddelde school in het voortgezet onderwijs (1.435 leerlingen) is dit € 62.600,-.

Convenant gericht op scholing en ontwikkeling

Het convenant is erop gericht de mogelijkheden te vergroten voor de professionele beroepsbeoefenaren om zich binnen de school verder te ontwikkelen. Hierdoor kunnen de onderwijsprofessionals een meer centrale rol spelen in de onderwijsontwikkeling en beleidsvorming binnen de school. Dat draagt bij aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en aan onderwijsinnovatie en schoolontwikkeling. Ook zijn in het convenant afspraken gemaakt over de tijd en middelen die de onderwijsprofessionals krijgen om hun bekwaamheid te onderhouden en voor scholing en persoonlijke ontwikkeling. Deze afspraken vloeien voort uit de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO), die op 1 augustus 2006 in werking is getreden.

Naast scholing en ontwikkeling van professionals kunnen scholen het geld ook aan andere doelen besteden. Voorbeelden hiervan zijn scholing van zijinstromers, de begeleiding van beginnende leraren, stagebegeleiding of het inrichten van een infrastructuur voor het opleiden van onderwijspersoneel in de school. De scholen kunnen het budget verder inzetten voor professionaliseringsthema's die voortvloeien uit de internetenquête 'Onderwijs aan het woord' (zie paragraaf 4.1).

Oude subsidieregelingen vervallen

Met het convenant komt per 1 augustus 2006 een aantal afzonderlijke subsidieregelingen te vervallen. Dat zijn de regelingen voor een bijdrage in de kosten van zijinstromers, voor opleiden in de school en voor de begeleiding van leraren in opleiding (lio) en stagiairs. De middelen die voor deze doelen beschikbaar waren, zijn vanaf 1 augustus 2006 onderdeel van de convenantmiddelen. Dat geldt ook voor de middelen om de kosten van stagebegeleiding te vergoeden. Deze middelen werden tot 1 januari 2006 bij afzonderlijke regeling toegekend.

Meer beleidsruimte en minder regels

De convenantmiddelen worden herkenbaar toegevoegd aan de lumpsum, maar zijn niet geoormerkt. Dat geeft de scholen in het primair en voortgezet onderwijs meer beleidsruimte om hun eigen personeelsbeleid vorm te geven. Ook kunnen scholen het geld inzetten voor de professionalisering en begeleiding van het onderwijspersoneel, als onderdeel van het integraal personeelsbeleid. Doordat diverse subsidieregelingen zijn komen te vervallen, draagt het convenant ook bij aan de vermindering van regelgeving en van administratieve lasten voor de scholen.

11 Sardes, *De betrokkenheid van de leraar bij onderwijsinnovaties; een verkenning op basis van literatuur*, 2006.

Specifiek budget voor bve

Het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (bve) heeft ook een extra budget gekregen voor professionalisering van het onderwijspersoneel. Over de inzet van deze ruim € 8 miljoen maakt de bve-sector eigen afspraken. Ook in het hoger onderwijs komt in de lumpsum meer geld beschikbaar, dat kan worden ingezet voor professionalisering.

Tino van Dam, docent bve

“Waarschijnlijk zit het vertellen en overdragen me in het bloed, want ik kom uit een onderwijsfamilie. Het omgaan met mensen vind ik heel erg leuk. Ik ben niet vanwege het salaris het onderwijs ingegaan. Ik ben namelijk begonnen in de jaren tachtig en toen was het startsalaris niet zo hoog. Als invaller werd ik 10 procent gekort op mijn salaris en als nahosser van het eerste uur heb ik toentertijd een flinke financiële aderlating moeten doen. Ik heb zelfs nog studiekosten moeten terugbetalen, nota bene in 2000, toen ik van werkgever in het onderwijs veranderde. Onvoorstelbaar.

Ik vind het werken in het onderwijs aantrekkelijk vanwege de vrijheid aan de ene kant en de gebondenheid aan de andere kant. Hoe je tijd eruitziet, bepaal je zelf. Je kunt taken naast het lesgeven doen, maar dat moet je wel zelf aangeven en durven. Vooral op het gebied van ICT valt nog veel te doen. Mijn werkgever staat open voor vernieuwend onderwijs waar ruimte bestaat voor meer inpassing van moderne technologieën. Ik probeer daar een steentje aan bij te dragen. Met gebondenheid bedoel ik dat je gebonden bent aan de regels, afspraken en doelstellingen van de school.

Het afgelopen jaar vond ik het werken in het onderwijs minder leuk vanwege de toegenomen werkdruk. In je normjaartaak staat hoeveel uur je voor een bepaalde taak krijgt toebedeeld. Het aantal uren voor taken is veelal te krap. Ik kan dat illustreren met twee voorbeelden:

1. Voor standaardactiviteiten staat 100 uur. Hieronder vallen bijvoorbeeld vergaderingen. Standaard per week duren deze op papier anderhalf uur. De vergaderingen lopen echter uit, er worden extra vergaderingen en teammiddagen gepland. De beoogde 60 uur (1,5 maal 40 weken) is dan niet reëel.
2. Er is geen tijd ingeruimd voor individuele begeleiding van leerlingen/deelnemers. Als een deelnemer iets niet snapt of een deelnemer wil een individueel gesprek, dan maak je daar tijd voor, maar dat doe je dus eigenlijk in je vrije tijd.

Ik vind het jammer dat het onderwijs steeds meer gemanaged wordt door mensen die te ver van de werkvloer afstaan; het menselijke karakter gaat eraf.

Wat ik graag zou verbeteren in mijn school zijn de werkplekken. Nu werken collega's in de personeelskamer en teamkamer. Daar pauzeren mensen, doen ze hun lesvoorbereidingen, overleggen ze en voeren ze telefoongesprekken. Een kippenhok! Als dit organisatorisch beter geregeld zou zijn, werkt iedereen prettiger. Dan kun je de dag rustig en goed afsluiten. Ik stel voor dat iedereen een laptop en een mobiel krijgt. Een mobiel niet alleen vanwege de bereikbaarheid, maar vooral ook vanwege de veiligheid. Soms zit je in een uithoek van het gebouw en als er iets gebeurt, duurt het lang voordat er hulp is. En een laptop om aan te sluiten op flexibele werkplekken. Ik zou stiltewerkplekken creëren, plekken om te overleggen met deelnemers en relaxplekken voor docenten. En niet één personeelsruimte - dat kippenhok - waar alles moet gebeuren zoals het nu gebeurt.

Bekwaamheidsdossiers

Met ingang van 1 augustus 2006 is de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) in werking getreden. Deze wet gaat over de kwaliteit van het onderwijspersoneel. Het onderwijspersoneel moet zorgen dat het bekwaam is én bekwaam blijft. Onderwijsinstellingen moeten daartoe in het schoolplan of het kwaliteitszorgverslag aangeven hoe ze ervoor zorgen dat het personeel zijn bekwaamheid kan onderhouden. Het resultaat daarvan wordt vastgelegd in een bekwaamheidsdossier.

De Wet BIO geeft geen vormvoorschriften voor het bekwaamheidsdossier. Daardoor kan de inhoud van het bekwaamheidsdossier per school verschillen. De elementen die relatief vaak voorkomen zijn: het curriculum vitae, een competentieprofiel, verslagen van (gesprekken over) evaluaties en beoordelingen en de gemaakte afspraken over ontwikkeling en professionalisering¹².

Binnen de scholen wordt bij de ontwikkeling van de bekwaamheidsdossiers veelal gekozen voor een bottom-upbenadering¹³. Leraren blijken namelijk zelf prima in staat greep te krijgen op hun beroepsbekwaamheid. Ook kunnen ze de definitie en ontwikkeling daarvan relateren aan het beleid van de school. Veel leraren gebruiken de bekwaamheidseisen van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL) daarbij als een praktisch bruikbaar referentiekader.

Meerjarenpersoneelsplanning

Het bekwaamheidsdossier geeft inzicht in de aanwezige kwaliteiten bij personen en in het team. Daardoor wordt het ook mogelijk om in kaart te brengen welke competenties ontbreken. Deze kwalitatieve informatie kan worden gebruikt voor een meerjarenpersoneelsplanning.

In het primair en voortgezet onderwijs plannen de meeste scholen maar één jaar vooruit. Ruim een kwart van de scholen in het voortgezet onderwijs gebruikt een meerjarenpersoneelsplanning; in het primair onderwijs gaat het om 14 procent van de scholen. In de bve kent één op de drie instellingen een meerjarenpersoneelsplanning¹⁴. Scholen zetten een meerjarenpersoneelsplanning op met het oog op een confrontatie tussen de huidige/feitelijke en toekomstige/beoogde situatie.

In alle drie de sectoren worden in het algemeen dezelfde indicatoren gehanteerd voor het ontwikkelen van een meerjarenpersoneelsplanning. Kenmerken van het personeelsbestand (zoals leeftijdsopbouw en ziekteverzuim) worden vaker meegewogen dan de onderwijsvisie van de school en wat die vraagt aan personele bezetting. Vooral in de risicoregio's¹⁵ wegen personeelskenmerken zwaarder dan onderwijskundige kenmerken. De verwachte instroom vanuit de opleiding speelt een vrij beperkte rol.

¹² SCO Kohnstamm, *Monitor Professionele arbeidsorganisatie* (nog te verschijnen).

¹³ *Procesrapportage Strategisch personeelsbeleid in de scholen*, september 2004-december 2005.

¹⁴ SCO Kohnstamm, *Monitor Professionele arbeidsorganisatie* (nog te verschijnen).

¹⁵ In 2005 en 2006 wordt extra financiële ondersteuning gegeven aan tien zogenoemde 'risicoregio's' om de structurele knelpunten in de personeelsvoorziening aan te pakken. Risicoregio's hebben te kampen met veel vacatures en veel onbevoegde docenten. Bovendien is sprake van een grote vervangingsvraag (door personeel dat in een andere sector gaat werken of met pensioen gaat) en uitbreidingsvraag (door behoefte aan meer personeel, bijvoorbeeld door stijging van het aantal leerlingen).

De managementinformatie die nodig is voor een meerjarenpersoneelsplanning verzamelen scholen op verschillende manieren¹⁶. De administratie of stafafdelingen van de school komen met gegevens, er worden gemeentelijke informatiebronnen gebruikt en basisscholen verstrekken informatie aan het voortgezet onderwijs.

4.5 Onderwijstijd en lesuitval in het voortgezet onderwijs

Op bijna alle scholen worden ouders via de lessentabel in de schoolgids of via de website van de school geïnformeerd over het lesrooster van hun kinderen. Opvallend is dat maar heel weinig scholen de ouders informatie geven over lesuitval en onderwijstijd, terwijl veel scholen juist aangeven dat lesuitval voor veel ouders het grootste punt van kritiek is¹⁷.

Onderwijstijd

Het afgelopen jaar is het begrip onderwijstijd volop in het nieuws geweest. Met ingang van 1 augustus 2006 geldt voor het voortgezet onderwijs een aangepaste normering voor de minimale onderwijstijd, die door de Inspectie van het Onderwijs streng gecontroleerd gaat worden. Het begrip onderwijstijd is verruimd en wordt gedefinieerd als 'in schooltijd verzorgd onderwijsprogramma'. Dat houdt in dat er sprake moet zijn van begeleid onderwijs dat deel uitmaakt van het voor alle leerlingen verplichte onderwijsprogramma en dat wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van daartoe bekwaam onderwijspersoneel. Naast de traditionele contacturen met een docent tellen binnen deze randvoorwaarden ook andere onderwijsvormen mee voor de minimale onderwijstijd.

Aangepaste normering onderwijstijd

Op 1 augustus 2006 is de aangepaste normering voor de minimale onderwijstijd in het voortgezet onderwijs in werking getreden. De wet schrijft niet het aantal weken voor, maar het minimale aantal klokuren per schooljaar.

Tot 1 augustus 2006 waren de voorschriften:

- eerste drie leerjaren (alle schoolsoorten)	1067 klokuren
- vierde leerjaar havo en vierde en vijfde leerjaar vwo	1000 klokuren
- examenjaren havo en vwo	700 klokuren
- bovenbouw vmbo	geen urenvoorschriften

Vanaf 1 augustus 2006 zijn de voorschriften:

- eerste twee leerjaren vmbo (mavo en vbo)	1040 klokuren
- eerste drie leerjaren havo/vwo	1040 klokuren
- derde leerjaar vmbo, vierde leerjaar havo en vierde en vijfde leerjaar vwo	1000 klokuren
- examenjaren vmbo, havo en vwo	700 klokuren

Norm niet behaald¹⁸

In het voortgezet onderwijs zijn bijna geen scholen die het afgelopen schooljaar aan de (oude) wettelijke onderwijstijd hebben voldaan. Met name in de onderbouw roosteren scholen te weinig in. Daar voldoet minder dan 10 procent van de scholen aan de norm. Het verschil met de bovenbouw is groot. Daar voldoen relatief veel scholen wel aan de norm. Wel moet daarbij worden opgemerkt dat de norm in die leerjaren ten tijde van het onderzoek 67 uur (en vanaf

16 SCO Kohnstamm, Monitor Professionele arbeidsorganisatie (casestudie onder vijftien scholen die hebben meegedaan aan de pilot meerjarenpersoneelsplanning en bekwaamheidsdossiers) (nog te verschijnen).

17 Regioplan, *Lesuitval in het voortgezet onderwijs 2005-2006* (nog te verschijnen).

18 Regioplan, *Lesuitval in het voortgezet onderwijs 2005-2006* (nog te verschijnen).

dit schooljaar 40 uur) per jaar hoger lag (respectievelijk ligt) dan in de andere leerjaren (met uitzondering in het examenjaar).

In het schooljaar 2005/2006 werd in de eerste drie leerjaren rond de 85 procent van de wettelijk verplichte onderwijstijd ingeroosterd. In de hogere leerjaren werd over het algemeen wel redelijk aan de norm voldaan (bijna 95 procent). In de eindexamenklassen werd over het algemeen iets meer ingeroosterd dan de wettelijke norm (105 procent).

Volgens de scholen zijn er verschillende oorzaken voor het niet halen van de onderwijstijd. Eén daarvan is dat er te weinig formatie is om voldoende personeel aan te nemen. Een tweede oorzaak die wordt genoemd is dat scholen aan het eind van het schooljaar veel tijd nodig hebben voor rapportvergaderingen. Op deze dagen kan er dan geen les worden gegeven.

Aangepaste norm

Per 1 augustus 2006 is de aangepaste norm voor de onderwijstijd ingevoerd. De meeste scholen zouden met de ingeroosterde onderwijstijd van afgelopen jaar echter ook deze aangepaste norm bij lange na niet hebben gehaald. Het lijkt dus een structureel probleem dat scholen de wettelijk verplichte onderwijstijd niet halen: het komt voor bij bijna alle scholen, in alle regio's en bij alle schoolcategorieën. Het zal voor de meeste scholen een enorme inspanning vragen om ervoor te zorgen dat zij in het schooljaar 2006-2007 wél aan deze aangepaste norm voldoen.

Overigens blijkt dat scholen volop bezig zijn met het zoeken naar oplossingen. Die worden vooral gezocht in het verkorten van de 'randen' rondom de vakantie, minder proefwerkweken, een efficiëntere planning van vergaderingen of het invoeren van een aantal uren per week waarin leerlingen onder begeleiding zelfstandig kunnen werken ('keuzewerktijd').

Lesuitval¹⁹

In het afgelopen schooljaar viel 6,7 procent van de ingeroosterde lessen daadwerkelijk uit. Dit is vergelijkbaar met het schooljaar 2004-2005. Het percentage lessen waarvoor vervanging gevonden kon worden is wel toegenomen, van 0,7 procent in het schooljaar 2004/2005 naar 1,2 procent in het afgelopen schooljaar.

Op de helft van de scholen valt tussen de 5 en 8 procent van de lessen uit. Ongeveer 7 procent van de scholen kent minder dan 3 procent lesuitval en één op de vijf scholen kent een lesuitval van meer dan 9 procent. In het westen van het land (7,7 procent) vallen relatief meer lessen uit dan in het zuiden (5,3 procent). Vielen in het schooljaar 2004/2005 relatief meer lessen uit in de onderbouw, in het schooljaar 2005/2006 is het omgekeerd en vielen juist in de bovenbouw meer lessen uit. Ook gedurende een week zijn er verschillen. Op maandag vallen de minste lessen uit (5,7 procent) en op donderdag de meeste (7,3 procent). Lessen die aan het einde van de dag vallen zijn eerder de dupe van lesuitval dan lessen die 's ochtend gegeven worden.

Lesuitval wordt voor ruim 30 procent veroorzaakt door ziekte van de leerkracht. Maar zaken die te maken hebben met de bedrijfsvoering van een school spelen een even belangrijke rol. Scholen zijn blijkbaar moeilijk in staat om verlof of scholing van een docent op te vangen. Maar ook het organiseren van werk- en/of proefwerkweken veroorzaakt veel lesuitval. Deze problematiek geldt voor bijna alle scholen voor voortgezet onderwijs in Nederland.

Scholen geven aan dat het voorkomen van lesuitval grote prioriteit heeft. Wat zijn nu effectieve manieren om daarin te slagen? Veel scholen zijn niet of nauwelijks op de hoogte

19 Regioplan, *Lesuitval in het voortgezet onderwijs 2005-2006* (nog te verschijnen).

hoeveel lessen er op hun school uitvallen. Het blijkt dat bij scholen die lesuitval nauwkeurig bijhouden minder lessen uitvallen. Maar er zijn ook scholen die na de examenperiode leraren die veel lesgeven aan examenklassen inzetten als vervanger. Ook zij kennen minder lesuitval. Daarnaast vallen bij scholen met een strikt verzuimbeleid minder lessen uit als gevolg van ziekte. Een andere oplossing is het plannen van vergaderingen na lestijd. Scholen die dit nu al doen hebben te maken met minder lesuitval.

T4.2

Onderwijstijd en lesuitval
naar onderwijstype en leerjaar
(schooljaar 2005-2006)

Leerjaar	Onderwijstype	Percentage scholen dat de urennorm haalt	Ingevoerde tijd als percentage van de norm in uren	Lesuitval	Gerealiseerde onderwijstijd als percentage van de norm
1	Brugklas	5,7%	86,1%	6,1%	80,9%
	Vmbo	8,0%	87,0%	6,6%	81,3%
	Havo	0,0%	84,6%	5,0%	80,3%
	Vwo	3,8%	84,5%	5,6%	79,8%
2	Brugklas	3,6%	85,7%	6,1%	80,5%
	Vmbo	4,6%	86,6%	7,1%	80,4%
	Havo	4,3%	86,8%	6,4%	81,3%
	Vwo	3,3%	86,4%	6,6%	80,8%
3	Brugklas	0,0%	81,0%	8,6%	74,1%
	Vmbo	9,1%	86,0%	7,7%	79,4%
	Havo	2,3%	85,3%	7,0%	79,4%
	Vwo	4,6%	85,6%	7,1%	79,6%
4	Vmbo	72,1%	110,3%	7,7%	102,0%
	Havo	35,9%	94,1%	6,9%	87,6%
	Vwo	33,6%	92,0%	6,8%	85,8%
5	Havo	57,2%	104,5%	7,4%	96,9%
	Vwo	35,4%	95,2%	6,9%	88,7%
6	Vwo	62,7%	104,9%	7,7%	96,9%

H5

Sociale zekerheid en pensioenen

In de wetgeving op het terrein van de sociale zekerheid en de (vervroegde) pensionering of uittrading is in de afgelopen jaren veel veranderd. Dit heeft ook gevolgen voor de bovenwettelijke regelingen in de onderwijssectoren. Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkelingen en de belangrijkste veranderingen in de regelgeving.

In paragraaf 5.1 komt het beleid ten aanzien van ziekteverzuim aan de orde. Daarbij wordt uitgebreid ingegaan op de arboconvenanten en de resultaten daarvan. In paragraaf 5.2 wordt aandacht besteed aan het volume en de samenstelling van het WAO-bestand. Daarnaast gaat deze paragraaf in op de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de herbeoordeling van de WAO-uitkeringen. In paragraaf 5.3 wordt stilgestaan bij de ontwikkelingen rondom de werkloosheid. Paragraaf 5.4 beschrijft de recente ontwikkelingen op pensioengebied, waarbij ook aandacht is voor de levensloopregeling.

5.1 Ziekteverzuim en het beleid

Het ziekteverzuim in het po en vo bleef in 2005 dalen. In het basisonderwijs was het ziekteverzuim 5,9 procent en in het speciaal onderwijs 6,4 procent. In het voortgezet onderwijs daalde het ziekteverzuim in 2005 naar 5,4 procent. In het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie en het hoger onderwijs bleven de verzuimpercentages in 2005 vrijwel gelijk aan die van 2004 (zie tabel 5.1).

Het doel van het kabinet is om in 2007 het ziekteverzuim in het primair onderwijs te laten dalen tot 6,14 procent en in het speciaal en voortgezet onderwijs tot respectievelijk 6,86 en 6,03 procent¹. Deze doelstelling is in 2005 al ruimschoots gehaald.

Het ziekteverzuim onder alle Nederlandse werknemers is 4,6 procent². Dit cijfer heeft uitsluitend betrekking op verzuim korter dan één jaar. Dit geldt ook voor de cijfers voor de sectoren hbo en onderzoeksinstituten. Als we deze cijfers met elkaar vergelijken, dan liggen

1 Uitgangspunt van het kabinet is het gemiddelde niveau van het ziekteverzuimpercentage in het primair en voortgezet onderwijs in 1997 en het niveau van het ziekteverzuimpercentage in 2001 in de marktsector. Het verschil tussen beide percentages moet in de periode 2004–2007 met 50 procent gereduceerd worden. Het ziekteverzuimpercentage in de marktsector bedroeg in 2001 5,4 procent (CBS). Dit betekent concreet dat het kabinet ernaar streeft het ziekteverzuim in het basisonderwijs verder terug te brengen met 0,74 procent, in het speciaal onderwijs met 1,47 procent en in het voortgezet onderwijs met 0,64 procent.

2 CBS. Statline

T5.1

Ziekteverzuim in het onderwijs
1999-2005*

Bron: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt
BV, VSNU, HBO-raad, KNAW, WVOI en het
Arboservicepunt BVE

* De cijfers voor po, so, vo, bve en wo geven
het totaal van het ziekteverzuim over de eerste
twee ziektejaren, de cijfers voor hbo en oi
laten alle verzuim langer dan een jaar buiten
beschouwing.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
basisonderwijs	8,7	8,9	8,4	7,6	6,8	6,5	5,9
speciaal onderwijs	9,4	9,6	9,7	8,7	7,6	7,2	6,4
voortgezet onderwijs	7,4	7,9	7,8	7,0	5,8	5,6	5,4
bve	NB	NB	NB	7,3	7,2	5,7	5,9
hbo	5,4	4,9	4,5	5,1	4,9	4,7	4,5
wo	4,3	4,5	4,3	3,5	2,9	2,9	3,4

de cijfers voor het hbo en de onderzoeksinstituten onder het landelijk gemiddelde (zie tabel 1.3).

De cijfers voor de sectoren po, vo, bve en wo betreffen ook het verzuim dat langer duurt: tot twee jaar. Tellen we het verzuim langer dan één jaar niet mee, dan komt het cijfer voor po op 5,5 procent en voor vo op 5,1 procent. Dit is dus iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Het ziekteverzuimcijfer van de sector wo ligt ruim onder het landelijk gemiddelde.

De arboconvenanten in de onderwijssector zijn succesvol geweest: in alle sectoren zijn de doelstellingen voor de reductie van ziekteverzuim en voor re-integratie gehaald³. Ook de doelstelling om de psychische belasting van het onderwijspersoneel te reduceren is in het primair en voortgezet onderwijs geheel gehaald; in het beroepsonderwijs, de volwasseneneducatie en in het hoger onderwijs gedeeltelijk. In deze paragraaf worden de resultaten nader gespecificeerd.

Gemiddeld ziekteverzuim op de convenantscholen gedaald

De convenanten hadden om te beginnen tot doel het ziekteverzuimpercentage bij 10 procent van de 'convenantscholen' met één procentpunt per jaar te verlagen. Convenantscholen zijn de scholen in het primair en voortgezet onderwijs met het hoogste verzuim. Die doelstelling is behaald: het gemiddelde ziekteverzuim van de convenantscholen daalde over een periode van drie jaar met 4,8 procentpunt. Die daling werd bereikt door het inzetten van extra regioadviseurs.

Preventie psychische belasting:

Daarnaast waren er doelstellingen om de psychische belasting (werkdruk) te reduceren. Binnen het primair en voortgezet onderwijs was het doel om de risicopopulatie die werd blootgesteld aan psychische belasting met 10 procent te reduceren. Dit is in deze sectoren ook gelukt. Er springen twee groepen uit: het onderwijzend personeel in het speciaal onderwijs (een daling van 21 procent) en het onderwijsondersteunend personeel in het basisonderwijs (een daling van 27 procent).

In het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie verschillen de resultaten naar personeelscategorie. Bij het onderwijzend en leidinggevend personeel is de daling van 10 procent niet gehaald. De psychische belasting is overigens ook niet toegenomen. Bij de overige beroepsgroepen in deze sector is de doelstelling van 10 procent wél gehaald.

In het hoger onderwijs is het onderzoek naar de psychische belasting alleen in het hoger beroepsonderwijs uitgevoerd. De resultaten geven een divers beeld: het aantal medewerkers dat met emotionele belasting wordt geconfronteerd is met 7 procent afgenomen, terwijl de omvang van de risicogroep die wordt blootgesteld aan een hoog werktempo en een hoge werkhoeveelheid juist is toegenomen.

3 Op 22 mei 2006 hebben de sociale partners en overheid het arbodeelconvenant Verzuimbegeleiding en reïntegratie primair en voortgezet onderwijs afgesloten. Hierin staat dat partijen zich ten doel stellen het ziekteverzuimpercentage in het primair en voortgezet onderwijs in drie jaar terug te brengen met 1 procentpunt ten opzichte van het niveau van 1999. In de Cao 2003 (Po en Vo) zijn vervolgens afspraken gemaakt om het ziekteverzuim nog verder te verminderen. In het primair onderwijs zou dit eind 2004 met 1 procentpunt gedaald moeten zijn tot 6,63 procent. In het speciaal en voortgezet onderwijs zou het verzuim in dezelfde periode moeten dalen met 0,5 procentpunt tot 7,93 respectievelijk 5,86 procent. Hiertoe is in 2004 een activiteitenprogramma ziekteverzuimdaling ingezet. Uit de ziekteverzuimcijfers over 2004 blijkt dat ook deze doelstellingen voor alle sectoren zijn gehaald.

Re-integratie langdurig zieke medewerkers

Het re-integreren van langdurig zieke medewerkers is in alle sectoren buitengewoon succesvol gebleken. Meest opvallend waren de resultaten in het primair en voortgezet onderwijs. In het convenant po/vo was afgesproken dat er 3.600 re-integratietrajecten uitgevoerd zouden worden. Uiteindelijk zijn er bijna 7.000 werknemers geweest die een traject hebben gevolgd. Dat kwam mede door extra investeringen vanuit het ministerie van OCW en het onderwijsveld zelf. Van deze groep langdurig zieke medewerkers heeft 75 procent de werkzaamheden deels of geheel hervat.

De doelgroep langdurig zieken is dus aanzienlijk afgenomen door de inzet van OCW-subsidies. Inmiddels is de regeling voor deze re-integratiesubsidies beëindigd. Het aantal zieken is ook afgenomen als gevolg van de Wet verbetering poortwachter. Door deze wet worden werkgevers namelijk al in een eerder stadium gestimuleerd om re-integratieactiviteiten in te zetten.

In de sectoren bve en hoger onderwijs en onderzoek (hoo) zijn iets minder re-integratietrajecten uitgevoerd dan gepland. De trajecten in deze sectoren bleken echter zeer effectief te zijn (voor bve 84 procent en voor hoo 88 procent geslaagde re-integratie). Daardoor is het aantal langdurig zieke medewerkers dat weer aan de slag is gegaan (vrijwel) gelijk aan het streefgetal van 250 succesvolle trajecten.

Arbo(plus)convenant voor primair en voortgezet onderwijs

In 2005 is het zogeheten arbo(plus)convenant afgesloten in de sectoren primair en voortgezet onderwijs (po/vo). Dit convenant heeft als doel om de psychosociale belasting te reduceren en het verzuim- en re-integratiebeleid te stimuleren. Het convenant loopt tot juni 2007 en versterkt de positieve ontwikkelingen in de betreffende sectoren.

Door dit convenant is er de komende jaren blijvend aandacht voor het terugdringen van psychische belasting en verzuim. In het convenant zijn namelijk afspraken vastgelegd om het ziekteverzuimpercentage met 10 procent te laten dalen ten opzichte van het percentage in 2003. Deze daling moet uiterlijk behaald zijn op 31 december 2006. Concreet betekent dit dat het ziekteverzuim in het basisonderwijs eind 2006 gedaald moet zijn naar 6,1 procent, in het voortgezet onderwijs naar 5,5 procent en in het speciaal onderwijs naar 6,8 procent. Deze doelstelling is inmiddels gehaald.

De convenantactiviteiten werden uitgevoerd door het Vervangingsfonds. Het voortgezet onderwijs is per 1 januari 2001 echter niet meer aangesloten bij dit fonds. Daardoor zal de vo-sector zich in de komende periode zelf meer gaan richten op het borgen van de arbo-, verzuim- en re-integratieactiviteiten in de eigen sector.

Arbo(plus)convenant voor de sector bve

Ook voor de sector bve is een arbo(plus)convenant afgesloten. Dit loopt door tot juli 2007. In het convenant is afgesproken het ziekteverzuim binnen tweeënhalf jaar met 20 procent te verminderen. Het aantal werknemers dat in de arbeidsongeschiktheidsregelingen terechtkomt, moet ten opzichte van 2002 eveneens met 20 procent afnemen. De instellingen binnen de sector die een hoog verzuim hebben, krijgen ondersteuning van deskundigen.

De sector hoger onderwijs en onderzoek (hoo) koos ervoor het bestaande convenant met één jaar te verlengen, tot december 2005. Na deze periode is een deel van de activiteiten voortgezet via het Mobiliteitsfonds HBO. Bovendien wil de sector de resultaten van het convenant borgen in de volgende cao, waarin afspraken over preventie, werkdruk en re-integratie kunnen worden opgenomen.

5.2 Arbeidsongeschiktheid

Op het gebied van arbeidsongeschiktheid is de laatste jaren veel gaande. In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan het volume en de samenstelling van het WAO-bestand. Daarnaast wordt uitgebreid ingegaan op de nieuwe Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Volumeontwikkeling

In de periode 2001–2005 is het aantal WAO-uitkeringen in de onderwijssector met 20 procent afgenomen (zie tabel 5.1). De grootste daling is in 2005 gerealiseerd: een vermindering van 12 procent ten opzichte van 2004. In de andere overheidssectoren is de daling in de periode 2001–2005 nog groter geweest (33 procent). De sterke afname van het aantal uitkeringen in 2005 in vergelijking met 2004 is voor een groot deel terug te voeren op de verplichting voor werkgevers om bij ziekte het loon van werknemers twee jaar door te betalen. Deze verplichting geldt sinds 1 januari 2004.

In de marktsector en in de sector zorg en welzijn is in de periode 2001–2004 ook sprake van een afname van het aantal WAO'ers, maar in mindere mate dan bij de sectoren overheid en onderwijs. Dit heeft vooral te maken met het feit dat er in 2002 in de marktsector en de sector zorg en welzijn nog sprake was van een toename van het aantal arbeidsongeschikten ten opzichte van 2001.

Uitgaven

De totale uitgaven aan (wettelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bedroegen in de gehele onderwijssector in 2005 ruim € 543 miljoen. Dit is een daling van bijna 10 procent ten opzichte van 2004: toen bedroegen de uitgaven € 601,5 miljoen (zie bijlage 5 voor uitgaven per sector).

Instroom en uitstroom

De afname van het WAO-bestand blijkt ook duidelijk uit de instroom- en de uitstroomcijfers (zie tabel 5.2). Bij de instroom is er zowel in absolute als in relatieve zin (de WAO-instroom als percentage van het aantal werknemers) sprake van een aanzienlijke daling. De WAO-instroom in de onderwijssector lag in 2004 op hetzelfde niveau als in de gehele overheidssector, namelijk op 0,6 procent (zie tabel 5.2). Dit is lager dan in de sector zorg en welzijn en in de marktsector: in deze sectoren bedroeg het instroompercentage in 2004 0,9 procent (zie ook bijlage 5). De uitstroom is in de periode 2001–2005 in absolute zin afgenomen, maar procentueel gezien (als percentage van het WAO-bestand) ongeveer op hetzelfde niveau gebleven.

T5.1

Aantal WAO-uitkeringen 2001–2005, onderwijssector(en), overheid (exclusief onderwijssector), sector zorg en welzijn, en marktsector, ultimostand

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Trendnota Arbeidszaken Overheid 2006

	2001	2002	2003	2004	2005
Primair onderwijs	17.708	17.654	17.044	16.553	14.610
Voortgezet onderwijs	11.203	10.961	10.404	9.929	8.640
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	7.100	7.102	6.738	6.353	5.540
Hoger beroepsonderwijs	2.718	2.727	2.662	2.551	2.220
Wetenschappelijk onderwijs	3.118	3.122	3.047	2.951	2.560
Onderzoekinstellingen	263	256	247	245	210
Totaal onderwijssector	42.110	41.822	40.142	38.582	33.780
Overheid (exclusief onderwijs)	47.741	43.583	40.848	37.788	31.730
Sector zorg en welzijn	109.427	113.738	110.819	108.077	-
Marktsector	588.887	595.507	584.514	570.846	-

De belangrijkste oorzaak van uitstroom uit de WAO is dat werknemers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Tot de leeftijd van 55 jaar is de belangrijkste reden voor uitstroom dat werknemers hersteld zijn. Gezien de leeftijdsamenstelling van het WAO-bestand – meer dan de helft van de WAO'ers in het onderwijs is ouder dan 55 jaar - is deze uitkomst niet verrassend. De kans dat een arbeidsongeschikte uitstroomt als gevolg van herstel, is het grootst in de eerste uitkeringsjaren. Van de WAO'ers in het onderwijs die in 2005 om deze reden zijn uitgestroomd, heeft 71 procent korter dan vijf jaar een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen (zie ook bijlage 5).

Samenstelling WAO-bestand

Binnen het WAO-bestand zijn variaties zichtbaar in geslacht, leeftijd, mate van arbeidsongeschiktheid en oorzaken. Hieronder worden deze variaties nader toegelicht.

☒ *Man-vrouwverhouding*

In het onderwijs is het aandeel vrouwen in de WAO-populatie groter dan het aandeel mannen, namelijk 60 procent. Het aandeel vrouwen varieert van 46 procent in het voortgezet onderwijs tot 70 procent in het primair onderwijs. Vrouwen komen in bijna alle onderwijssectoren naar verhouding vaker in de WAO terecht dan mannen, maar met name in het wetenschappelijk onderwijs is de kans voor vrouwen om arbeidsongeschikt te worden relatief groot. Dit blijkt uit de vergelijking met het aantal vrouwen in de (actieve) werknemerspopulatie. Dit beeld van een naar verhouding grotere instroom van vrouwen in de WAO zien we ook terug bij de totale overheid (inclusief onderwijs). Het primair onderwijs is de enige sector waar naar verhouding juist meer mannen in de WAO zitten.

☒ *Leeftijd*

Vier van de vijf WAO'ers in het onderwijs is 50 jaar of ouder. In het wetenschappelijk onderwijs is het aandeel van deze leeftijdscategorie naar verhouding het kleinst (maar nog altijd 60 procent) en in het primair onderwijs het grootst (85 procent). Vergeleken met het aandeel 50-plussers in de werknemerspopulatie zijn WAO'ers aanzienlijk ouder: van de werknemers in het onderwijs is een derde 50 jaar of ouder. Dit geldt overigens ook voor de totale overheidssector (inclusief onderwijs). Oudere werknemers hebben dus een grotere kans om arbeidsongeschikt te worden. Vanaf 45 jaar stijgt de kans om arbeidsongeschikt te worden aanzienlijk: in 2005 was 71 procent van de WAO-instroom 45 jaar of ouder en 29 procent jonger dan 45 jaar.

☒ *Mate van arbeidsongeschiktheid*

In de gehele onderwijssector waren in 2005 naar verhouding iets meer volledig dan gedeeltelijk arbeidsongeschikten: 52 procent is volledig en 48 procent gedeeltelijk

T5.2

Instroom en uitstroom WAO (absolute aantallen) en percentage instroom en uitstroom, 2001-2005, onderwijssector, ultimostand

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Kwartaalrapportages 2001–2005 (cijfers UWV) en Trendnota Arbeidszaken Overheid 2006

	Onderwijssector Instroom	Instroom als percentage van werknemersbestand	Onderwijssector Uitstroom	Uitstroom als percentage van WAO- bestand
2001	6.646	1,7%	5.076	12%
2002	4.714	1,2%	4.920	12%
2003	3.063	0,7%	4.645	12%
2004	2.909	0,6%	4.282	11%
2005	919	0,2%	4.276	13%

arbeidsongeschikt. Tussen de sectoren zijn er geen grote verschillen. De enige uitzondering is het voortgezet onderwijs, waar 46 procent van de WAO'ers volledig arbeidsongeschikt is.

We kunnen de cijfers ook vergelijken met andere sectoren buiten het onderwijs. In de totale overheidssector (inclusief onderwijs) is 55 procent van de WAO'ers volledig arbeidsongeschikt, in de marktsector 68 procent en in de sector zorg en welzijn ook 68 procent (cijfers 2004). In vergelijking met deze laatste twee sectoren kennen overheid en onderwijs dus relatief veel gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Vrouwen zijn vaker volledig arbeidsongeschikt dan mannen. Dit beeld zien we terug in alle sectoren, maar vooral in het wetenschappelijk onderwijs, bij de onderzoekinstellingen en in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie (zie bijlage 6).

Verblijfsduur in de WAO

In 2005 bedroeg de gemiddelde duur van een arbeidsongeschiktheidsuitkering en dus de gemiddelde verblijfsduur in de WAO in alle sectoren elf jaar. Een uitzondering daarop waren de onderzoekinstellingen (zeven jaar) en het primair onderwijs (tien jaar). De duur van de uitkering is voor mannen en vrouwen verschillend. In het primair, voortgezet en wetenschappelijk onderwijs verblijven vrouwen gemiddeld korter in de WAO dan mannen; bij de onderzoekinstellingen zien we het tegenovergestelde beeld. In de sectoren bve en hbo is de gemiddelde uitkeringsduur van mannen en vrouwen gelijk.

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

Op 1 januari 2006 is het nieuwe stelsel van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in werking getreden: de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Een werknemer die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden, krijgt de eerste twee ziektejaren zijn loon doorbetaald (in totaal 170% over deze twee jaar). Daarna komt hij – afhankelijk van de uitkomst van de claimbeoordeling - in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Vanaf 1 januari 2006 is dus geen instroom in de WAO meer mogelijk, maar alleen nog instroom in de regelingen van de WIA. De enige uitzondering hierop vormen WAO-uitkeringen die kunnen herleven: dit betreft werknemers die opnieuw aanspraak kunnen maken op een eerder toegekende WAO-uitkering. De WAO blijft naast de WIA bestaan en de uitkeringsrechten van de WAO'ers worden onverkort gerespecteerd. In de komende (tientallen) jaren zal het WAO-bestand geleidelijk leegstromen.

Volledig arbeidsongeschikten

Onder de WIA krijgen werknemers die volledig (80 tot 100 procent) én duurzaam arbeidsongeschikt zijn een uitkering op grond van de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). Deze uitkering bedraagt 70 procent van het laatstverdiende loon of van het maximum dagloon (in het geval het laatstverdiende dagloon boven het maximum dagloon ligt) en loopt in principe door tot aan het pensioen. Als de totale landelijke IVA-instroom in 2006 onder de 25.000 blijft, wordt de uitkering verhoogd naar 75 procent.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Naast de werknemers die de IVA-uitkering ontvangen, zijn er werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (35 tot 80 procent) en werknemers die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Zij krijgen een uitkering op basis van de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA).

Daarbij doorlopen werknemers een aantal fases. In de eerste fase van de WGA hebben werknemers recht op een 'loongerelateerde' uitkering. Als de werknemer werkt – dat wil zeggen zijn resterende verdien capaciteit (gedeeltelijk) benut – bedraagt de loongerelateerde uitkering 70 procent van het bedrag dat hij minder verdient in vergelijking met zijn oude loon.

Als de werknemer niet werkt en dus zijn resterende verdien capaciteit niet benut, bedraagt de uitkering 70% van het laatstverdiende loon. In beide gevallen is de uitkering - evenals bij de IVA-uitkering het geval is – gemaximeerd.

In de tweede fase van de WGA heeft een werknemer in principe recht op een loonaanvulling die qua hoogte vergelijkbaar is met de loongerelateerde uitkering. Deze aanvulling krijgt een werknemer echter alleen als hij ten minste 50 procent van zijn resterende verdien capaciteit benut. Is dit niet het geval, dan komt hij in aanmerking voor een (lagere) vervoluitkering. Deze is 70 procent van het wettelijk minimumloon maal het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, krijgen geen uitkering. Ze blijven in dienst bij hun eigen werkgever of kunnen bij een andere werkgever aan de slag gaan. Bij eventueel ontslag kunnen ze aanspraak maken op een WW-uitkering en daarna op de bijstand.

Bovenwettelijke aanvullingen

In het pensioenreglement van het ABP en op sectorniveau zijn bovenwettelijke regelingen getroffen die een aanvulling bieden op de WAO-uitkeringen in het geval iemand geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt. Dit zijn het invaliditeitspensioen (IP), de herplaatsingstoelage (HPT) en de suppletie-uitkering.

Door de invoering van de WIA komen deze regelingen voor WIA-uitkeringsgerechtigden te vervallen: het IP en de HPT op 1 juli 2006 en de suppletie naar verwachting op 1 januari 2007. De uitkeringen worden vervangen door nieuwe bovenwettelijke aanvullingen voor de sectoren overheid en onderwijs. Deze aanvullingen zijn afgestemd op de activerende werking van de WIA. Dat wil zeggen dat zij enerzijds zorgen voor een goede inkomensbescherming voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten en anderzijds gedeeltelijk arbeidsongeschikten voldoende 'prikkel' (ook in positieve zin) om aan het werk te gaan of te blijven.

Over de nieuwe bovenwettelijke uitkeringen is in april 2006 een akkoord bereikt tussen overheids- en onderwijswerkgevers en de vakbonden. Het gaat om de volgende aanvullingen die gelden voor alle sectoren in het onderwijs:

- ❖ De IVA-uitkeringsgerechtigden krijgen een bovenwettelijke aanvulling tot 70 procent - en op termijn 75 procent als de IVA-instroom in 2006 onder de 25.000 blijft - van het laatstverdiende loon, maar dan ongemaximeerd.
- ❖ Gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een loongerelateerde WGA-uitkering krijgen een aanvulling tot 70 procent van het verschil tussen het ongemaximeerde oude loon en het nieuwe loon. Als ze hun restverdien capaciteit volledig benutten, krijgen ze een aanvulling tot 80 procent (ongemaximeerd).
- ❖ Degenen die een WGA-loonaanvulling hebben (benutten voor minstens de helft hun restverdien capaciteit) worden bovenwettelijk aangevuld tot een niveau van 80 procent van het verschil tussen het laatstverdiende loon (ongemaximeerd) en het huidige loon.
- ❖ De uitkeringsgerechtigden met een WGA-vervoluitkering krijgen gedurende tien jaar een zodanige bovenwettelijke aanvulling dat het totale uitkeringsbedrag (wettelijk plus bovenwettelijk) gelijk is aan het arbeidsongeschiktheidspercentage maal 65 procent van het laatstverdiende loon.

Voor werknemers in het primair en voortgezet onderwijs die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden bevonden, is in de Cao Po/Vo 2005–2007 een aparte afspraak gemaakt. Deze afspraak houdt in dat deze werknemers in dienst blijven, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet (bijvoorbeeld doordat dit leidt tot ernstige

financiële problemen voor de school). Het is mogelijk dat zo'n werknemer minder gaat verdienen, bijvoorbeeld doordat hij een andere functie gaat vervullen of binnen dezelfde functie een beperktere aanstellingsomvang krijgt. In dat geval wordt hij voor een periode van vijf jaar voor 65 procent gecompenseerd.

Re-integratiesubsidies

Er zijn verschillende subsidieregelingen om re-integratie te bevorderen:

- ⌘ Als een werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst houdt, krijgt hij een eenmalige premiekorting die geldt voor zolang de betrekking duurt, maar maximaal voor één jaar.
- ⌘ Als hij een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst neemt, krijgt hij een jaarlijkse premiekorting die geldt voor zolang de dienstbetrekking duurt, maar maximaal voor drie jaar.
- ⌘ Als de kosten om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer te (her)plaatsen hoger zijn dan de premiekorting, worden de meerkosten vergoed met een subsidie. Dat geldt overigens alleen als het gaat om een arbeidscontract van minimaal zes maanden.
- ⌘ Als een werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst neemt of houdt, kan hij aanspraak maken op een no-riskpolis. Deze polis verzekert de werkgever voor de kosten van loondoorbetaling mocht de werknemer binnen vijf jaar uitvallen door ziekte of arbeidsongeschiktheid. De kosten voor deze verzekering worden gecompenseerd via het ziekingeld.

De premiekorting en de no-riskpolis gelden ook voor personen die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, maar niet langer bij hun voormalige werkgever in dienst kunnen blijven en na de UWV-claimbeoordeling bij een andere werkgever in dienst zijn getreden.

Uitvoering WIA

Om vast te stellen of iemand in aanmerking komt voor een WIA-uitkering vindt een claimbeoordeling plaats op basis van een verzekeringsgeneeskundige en een arbeidskundige keuring. Ook onder de WIA blijft dit een publieke aangelegenheid; de keuring wordt dan ook uitgevoerd door het UWV. Daarnaast gaat het UWV de IVA-uitkeringen verstrekken. In 2006 voert het UWV ook de WGA uit.

Deze arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden betaald door de werkgevers en de werknemers. Daarbij zijn er verschillen tussen de soorten uitkeringen. Zo wordt de premie voor de IVA volledig door de werkgevers betaald. De WGA-premie wordt daarentegen gelijk verdeeld over de werkgevers en de werknemers. Werkgevers kunnen de helft van de WGA-premie verhalen op het nettoloon van de werknemer.

In 2006 is er nog sprake van een uniforme WGA-premie voor alle werkgevers. Met ingang van 1 januari 2007 wordt echter de premiedifferentiatie WGA (vergelijkbaar met de Pemba bij de WAO) ingevoerd. Dan kunnen alle werkgevers ervoor kiezen om 'eigenrisicodragers WGA' te worden. In 2006 is dit alleen mogelijk voor grotere werkgevers (met meer dan 25 werknemers) en werkgevers die al eigenrisicodragers WAO waren. Voorts kunnen werkgevers vanaf 1 januari 2007 ervoor kiezen om bij het UWV verzekerd te blijven of bij een private verzekeraar een WGA-verzekering af te sluiten.

Instroom WIA

Er is nog niets bekend over het aantal WIA-uitkeringen in het onderwijs. Wel zijn er van het UWV landelijke cijfers beschikbaar over het totaal aantal WIA-uitkeringen (dus van alle sectoren) in het eerste kwartaal van 2006. Tot en met maart 2006 heeft het UWV 6.600 aanvragen voor een WIA-uitkering ontvangen, waarvan er 3.200 hebben geleid tot

toekenning van een WIA-uitkering. 700 van deze uitkeringen betreffen een IVA-uitkering en 2.500 een WGA-uitkering. Van de WGA-uitkeringen gaat het in 1.600 gevallen om volledige maar niet-duurzame arbeidsongeschiktheid en slechts in 900 gevallen om gedeeltelijke arbeids(on)geschiktheid. Het UWV waarschuwt overigens dat de cijfers over de eerste maanden - vanwege aanloopeffecten – nog geen goed beeld kunnen geven van de structurele situatie.

Herbeoordeling WAO'ers

Op 1 oktober 2004 is het UWV begonnen om alle WAO-uitkeringsgerechtigden opnieuw te beoordelen: de herbeoordelingsoperatie arbeidsongeschiktheid. Alleen de WAO'ers die ouder zijn dan 50 jaar en degenen die al eerder herkeurd zijn, worden niet opgeroepen voor een herbeoordeling. De herbeoordeling vindt plaats op basis van het aangescherpte Schattingsbesluit.

In de onderwijssector moeten vóór 1 juli 2007 in totaal 8.830 WAO'ers herbeoordeeld worden. Eind november 2005 was bijna een kwart van deze herbeoordelingen uitgevoerd (2.120). Voor ruim de helft (56 procent) van de herbeoordeelde werknemers verandert er niets: hun arbeidsongeschiktheidspercentage is gelijk gebleven. Bij iets minder dan de helft (44 procent) heeft de herbeoordeling geleid tot een hoger of lager arbeidsongeschiktheidspercentage. Dat had dan weer een hogere of lagere uitkering tot gevolg. In het geval de werknemer volledig hersteld werd verklaard, stopte de uitkering.

Voor de personen van wie de uitkering verlaagd of beëindigd wordt en voor de personen die hulp nodig hebben bij de re-integratie, zet het UWV landelijk 72.000 re-integratietrajecten in. Deze hebben een gemiddelde nettoprijs van € 4.000,-. Daarnaast komt er een Tijdelijke Regeling Inkomensgevolgen (TRI) voor herbeoordeelde arbeidsongeschikten. Deze regeling biedt gedurende zes maanden compensatie voor een teruggang in inkomen.

5.3 Werkloosheid

Sinds 1 januari 2001 kan het onderwijspersoneel bij werkloosheid aanspraak maken op de WW. Pas sinds 1 januari 2002 komt echter in de WW-cijfers⁴ tot uitdrukking welk percentage van de uitkeringen bestemd is voor personeel uit het onderwijs. Uit deze cijfers blijkt dat het aantal nieuwe WW-uitkeringen voor onderwijspersoneel in het jaar 2005 ongeveer het dubbele was van het aantal in 2002 (zie figuur 5.1). De ontslagwerkloosheid in het onderwijs nam daarmee sterker toe dan in de arbeidsmarkt als geheel: daar bedroeg de toename over deze periode 56 procent. Het risico om werkloos te worden is in het onderwijs overigens nog altijd aanzienlijk kleiner dan gemiddeld in de arbeidsmarkt. Het instroomrisico is namelijk de helft van het gemiddelde cijfer.

Uitgesplitst naar onderwijssector laten recente WW-gegevens⁵ zien dat de werkloosheidsinstroom in alle onderwijssectoren in ongeveer gelijke mate is toegenomen. Uit deze gegevens blijkt ook dat de instroom in de eerste zes maanden van 2004 is gestabiliseerd. In de tweede helft van 2004 is in het primair onderwijs echter een toename van de instroom waarneembaar. Deze toename hangt samen met het feit dat het onderwijs in allochtone levende talen (OALT) sinds augustus 2004 niet meer wordt bekostigd. Het aantal werkloosheidsuitkeringen is hierdoor toegenomen.

In 2005 is de instroom in de WW gemeten over de onderwijssectoren gestabiliseerd op het niveau van 2004. In de eerste helft van 2005 zien we een toename in het primair onderwijs

4 Sector 61, Overheid, Onderwijs en wetenschappen, t/m vierde kwartaal 2004, UWV, augustus 2005.

5 Beschikbaar gesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

die aansluit op de toename die we in 2004 in deze sector zagen. Deze toename in het primair onderwijs wordt gecompenseerd door een afname van nieuwe instroom in de andere sectoren.

Re-integratie OALT-leraren

In 2004 is de bekostiging van het onderwijs in allochtone levende talen (OALT) beëindigd. Hierdoor hebben ruim 1.500 OALT-leraren hun baan verloren. Ruim 40 procent van deze OALT-leraren heeft direct aansluitend ander werk gevonden, voor het merendeel binnen het onderwijs. De meeste overige leraren zijn door re-integratiebedrijf Loyalis Mens en Werk begeleid bij het vinden van ander werk.

Een jaar nadat de bekostiging van OALT was beëindigd (september 2005) hadden nog ruim 600 OALT-leraren een WW-uitkering. In nauw overleg met het Participatiefonds is toen besloten een aantal van hen (bijna 200 OALT-leraren) een intensiever re-integratietraject aan te bieden om de kans op het vinden van werk te vergroten. Mede dankzij deze extra inspanning bedraagt het aantal OALT-leraren dat op dit moment (stand per juli 2006) een WW-uitkering heeft ongeveer 290. Ongeveer driekwart van hen is man en de helft is 50 jaar of ouder. Daarnaast zitten ongeveer 60 OALT-leraren (eveneens stand per juli 2006) vanwege hun werkloosheid in de ziektewet; bijna 70 procent van hen is man en een kwart is 50 jaar of ouder.

Re-integratie van werklozen in primair en voortgezet onderwijs

De sectoren po en vo voeren de re-integratie van werklozen zelf uit. Opdrachtgever hiervoor is het Participatiefonds. Om de re-integratietrajecten voor werklozen te bekostigen, konden de werkgevers tot 1 juli 2005 gebruikmaken van een subsidiemaatregel van het UWV. Vanaf 1 juli 2005 is deze regeling echter geschrapt en moeten de werkgevers de bemiddelings- en omscholingstrajecten zelf betalen.

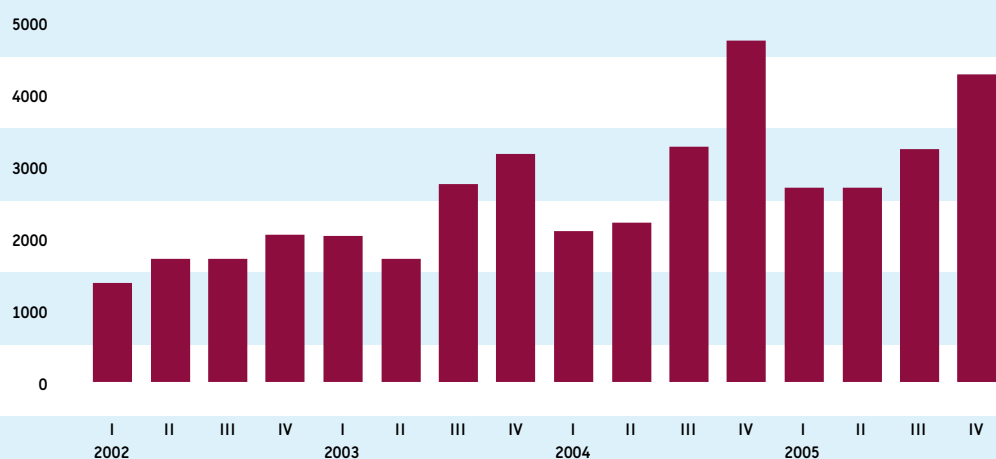
De sector vo is tot 1 januari 2007 verplicht aangesloten bij het Participatiefonds; daarna vervalt de aansluiting. Tot 1 augustus 2007 blijft het Participatiefonds opdrachtgever voor de re-integratie van werklozen. Daarna gaat de sector vo het opdrachtgeverschap zelfstandig organiseren.

Veranderingen in de WW

Per 1 oktober 2006 zal het nieuwe WW-stelsel worden ingevoerd. Vooruitlopend daarop is per 1 april 2006 de wekeneis verkort, van 26 uit 39 weken naar 26 uit 36 weken. Daarbij gaat het

F5.1

Het aantal nieuwe werkloosheidsuitkeringen voor onderwijspersoneel per kwartaal



om het aantal weken dat een werknemer moet hebben gewerkt om in aanmerking te komen voor WW.

In het nieuwe WW-stelsel wordt de maximale duur van de uitkering beperkt tot drie jaar en twee maanden. Daarnaast wordt de kortdurende uitkering vervangen door een loongerelateerde uitkering van drie maanden. Deze uitkering heeft de eerste twee maanden een hoogte van 75 procent van het laatstverdiende loon. Door deze maatregelen blijven mensen met een kort arbeidsverleden toch toegang houden tot de WW. Zij krijgen dan wel een loongerelateerde uitkering (met een hoger percentage) die geen zes maanden duurt maar slechts drie maanden. Daarnaast worden ouderen geprikkeld eerder terug te keren in het arbeidsproces.

De wijzigingen in de WW zullen worden vertaald naar specifieke (aanvullende) uitkeringsregelingen voor het onderwijspersoneel. Daarbij zal worden bekeken hoe deze regelingen meer activerend kunnen zijn, om de arbeidsparticipatie te bevorderen.

Op dit moment is het stelsel voor werklozen in de sectoren onderwijs en overheid weinig activerend. Dat komt door de specifieke regelingen voor onderwijs- en overheidspersoneel, zoals de langdurige (nawettelijke) rechten. In het Regeerakkoord is afgesproken dat een aantal maatregelen wordt genomen om de Werkloosheidswet meer toekomstbestendig te maken. Hierover wordt rond de zomer van 2006 een advies van de SER verwacht.

5.4 Pensioenen

Het afgelopen jaar is er veel veranderd in de pensioenregeling van het onderwijspersoneel. Zo is de FPU (flexibel pensioen) per 1 januari 2006 vervallen en bouwen deelnemers van het ABP in het vervolg meer ouderdomspensioen (OP) op. Dit zogenoemde versterkte OP kan eerder dan de 65-jarige leeftijd (op zijn vroegst vanaf 60 jaar), eventueel in deeltijd, ingaan. Bij langer doorwerken wordt het ouderdomspensioen hoger. Een gemiddelde werknemer met 40 dienstjaren kan met dit versterkte OP op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden een uitkering van 70 procent van het gemiddelde loon verwachten.

Bij het OP vormen individuele aanspraken het uitgangspunt voor het pensioenresultaat. Dit zal er naar verwachting voor zorgen dat werknemers later uittreden en dat leidt weer tot een toename van de arbeidsparticipatie. Er is een speciale regeling voor deelnemers die:

- op 31 december 2005 56 jaar of ouder waren;
- op 1 april 1997 (bij de invoering van de FPU) al deelnemer van het ABP waren;
- sindsdien deelnemer zijn gebleven.

Deze regeling lijkt op de huidige FPU-regeling. Wel is de spilleeftijd met twee tot drie maanden verhoogd. De spilleeftijd is de leeftijd waarop een werknemer van de FPU-regeling gebruik kan maken met behoud van 70 procent van zijn laatstverdiende salaris.

De instroom in de FPU is in 2005 groter geweest dan in voorgaande jaren. In dat jaar zijn in de onderwijssector ruim 9.200 van de bijna 74.000 werkzame 55-plussers ingestroomd in de FPU-regeling. Het gaat dan om werknemers in voltijdbanen die recht hebben op FPU. Dit is een instroompercentage van 12 procent voor de totale onderwijssector. Uit tabel 5.4 blijkt dat in 2005 in alle onderwijssectoren de FPU-instroom sterk is toegenomen ten opzichte van 2004, met name in het hoger beroepsonderwijs, het wetenschappelijk onderwijs en bij de onderzoekinstellingen,

Medewerkers hebben in 2005 dus eerder en in grotere getale gebruikgemaakt van de FPU. Deze grotere instroom is niet zonder meer te verklaren door de aanpassing van de regeling. Het FPU-overgangsrecht is immers niet zó ongunstig dat deelnemers per se vóór 2006

zouden moeten uittreden. Kennelijk is de grotere instroom ook veroorzaakt door FPU-arrangementen: aanvullingen van werkgevers op de FPU-regeling om oudere werknemers te stimuleren te stoppen met werken

Levensloopregeling

Bij de overheid neemt 7,3 procent van de werknemers deel aan de levensloopregeling. Nog eens 11 procent overweegt deel te gaan nemen⁶. Midden 2006 deed 8 procent van het personeel in het primair onderwijs en 6 procent in het voortgezet onderwijs mee aan de levensloopregeling. In beide sectoren zegt ongeveer 15 procent van het personeel in de toekomst wel van plan te zijn om te gaan sparen via de levensloopregeling. Dat betekent dat de deelname kan stijgen naar ongeveer 20 procent. Opvallend is dat vooral de jongste personeelsleden (onder de 30) nu al het vaakst sparen via de levensloopregeling en (nog duidelijker) het vaakst van plan zijn om nog te gaan sparen⁷. Verreweg het meest genoemde spaardoel is: *eerder met pensioen*. Driekwart van het personeel in het primair onderwijs en 70 procent van het personeel in het voortgezet onderwijs noemt dat als een van de spaardoelen. Sparen voor vervroegd pensioen gebeurt op alle leeftijden, niet alleen bij de wat ouderen.

Op grote afstand komen vervolgens de spaardoelen ouderschapsverlof (tweede plaats) en een sabbatical (derde plaats). In het primair onderwijs kiezen werknemers wat vaker voor ouderschapsverlof, in het voortgezet onderwijs vaker voor de sabbatical. Sparen voor ouderschapsverlof is (uiteraard) vooral een zaak van de jongste personeelsleden; sparen voor een sabbatical is breder gespreid over de leeftijdsgroepen.

Veelal denken werknemers pas over meer dan twintig jaar het verlof op te nemen. Daarbij gaat het uiteraard vooral om degenen die sparen voor een vervroegd pensioen. Voor de rest is er een brede spreiding in de termijn waarop ze het verloftegoed zouden willen aanspreken. Ouderschapsverlof is in de tijd het dichtst bij: wie dat wil opnemen, denkt dat meestal te doen binnen vijf à zeven jaar. Een sabbatical komt meestal wat verder in de toekomst, ergens tussen de vijf en tien jaar na nu. Al met al zorgt dit voor een brede spreiding in de termijnen waarop werknemers verlof zouden willen opnemen.

⁶ Ministerie van BZK, *Trendnota 2007*.

⁷ *ASTri Monitor Arbeid, Zorg en Levensloop in het onderwijs 2006*, nog te verschijnen.

T5.4

FPU-instroom als percentage van het aantal gerechtigden per sector, voor de jaren 2002-2005

Bron: VUT-Fonds, Jaarverslag 2005

	2002	2003	2004	2005
Primair onderwijs en voortgezet onderwijs	7,0	6,8	8,1	10,7
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	-	-	-	13,4
Hoger beroepsonderwijs	8,2	7,9	8,7	14,2
Wetenschappelijk onderwijs	7,6	6,9	8,7	19,1
Onderzoekinstellingen	5,7	6,3	7,3	18,2

B1

De onderwijsarbeidsmarkt naar sector

TB.1.1a

Werkgelegenheid (x 1000)
Primair onderwijs

NB: Peildatum 1 januari. Meer gedetailleerde informatie vindt u op de website www.aandachtsgroepen.nl

	Voltijdbanen				
	2002	2003	2004	2005	2006
directie	12	12	12	12	12
onderwijzend personeel	102	103	105	105	106
onderwijsondersteunend personeel	5	7	7	7	8
organisatie- en beheerspersoneel	12	13	13	13	13
Totaal	131	135	137	137	138

	Personen				
	2002	2003	2004	2005	2006
directie	12	12	12	12	12
onderwijzend personeel	130	138	141	142	143
onderwijsondersteunend personeel	8	10	11	12	12
organisatie- en beheerspersoneel	18	20	20	20	20
Totaal	168	180	184	186	187

TB.1.1b

Werkgelegenheid (x 1000)
Voortgezet onderwijs

NB: Peildatum 1 januari. Meer gedetailleerde informatie vindt u op de website www.aandachtsgroepen.nl

	Voltijdbanen				
	2002	2003	2004	2005	2006
directie	4	4	4	4	4
onderwijzend personeel	63	63	63	62	64
onderwijsondersteunend personeel	2	2	2	2	2
organisatie- en beheerspersoneel	12	13	14	15	17
Totaal	81	82	83	83	87

	Personen				
	2002	2003	2004	2005	2006
directie	4	4	4	4	4
onderwijzend personeel	77	79	79	78	78
onderwijsondersteunend personeel	3	3	3	3	2
organisatie- en beheerspersoneel	17	18	18	20	22
Totaal	101	104	104	105	106

B1

TB.1.1c

Werkgelegenheid (x 1000)
Beroepsonderwijs en
volwasseneneducatie

NB: Peildatum 1 januari. Meer gedetailleerde
informatie vindt u op de website
www.aandachtsgroepen.nl

	Voltijdbanen			
	2003	2004	2005	2006
directie	1	1	1	1
onderwijzend personeel	31	31	30	30
onderwijsondersteunend personeel	3	3	3	3
organisatie- en beheerspersoneel	9	9	9	9
Totaal	44	44	43	43
	personen			
	2003	2004	2005	2006
Directie	1	1	1	1
onderwijzend personeel	39	39	38	37
onderwijsondersteunend personeel	3	3	4	4
Organisatie- en beheerspersoneel	12	12	12	12
Totaal	55	56	55	54

TB.1.1d

Werkgelegenheid (x 1000)
Hoger beroepsonderwijs

Bron: HBO-raad

	2001	2002	2003	2004	2005
Voltijdbanen	23	24	25	25	26
personen	31	32	34	34	35

TB.1.1e

Werkgelegenheid (x 1000)
Wetenschappelijk onderwijs
(inclusief onderzoekinstellingen)

Bron: Ministerie van BZK, Kerngegevens
Overheidspersoneel, peildatum ultimo jaar

	2001	2002	2003	2004
Voltijdbanen	45	47	48	46
Personen	55	56	56	54

TB.1.2

Openstaande vacatures*

* Het gemiddelde aantal openstaande vacatures (in voltijdbanen) in het desbetreffende schooljaar.

Bron: Regioplan, Arbeidsmarktbarometer po, vo en bve

	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
Primair onderwijs					
Directie	250	320	210	150	150
Leraren	1.300	1.030	310	210	190
Onderwijsondersteunend personeel	390	240	100	60	70
Totaal primair onderwijs	1.940	1.590	620	420	410
Voortgezet onderwijs					
Directie	60	50	50	30	20
Leraren	500	370	250	180	150
Onderwijsondersteunend personeel	130	90	60	60	40
Totaal voortgezet onderwijs	690	510	360	270	210
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie					
Directie	20	20	20	10	10
Leraren	110	190	110	150	130
Onderwijsondersteunend personeel	140	120	90	110	110
Totaal beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	270	330	220	270	250
Totaal po, vo en bve	2.900	2.430	1.200	960	870

B2

Leraren in het primair en voortgezet onderwijs en hun opleiding

TB.2.1

Instroom lerarenopleidingen, eerstejaars, per type lerarenopleiding

Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hbo: eerstejaars hbo-Nederland; ulo: ingeschrevenen)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Basisonderwijs	7.500	8.550	8.800	8.000	8.400	9.700	9.400	8.700
Voortgezet onderwijs*	4.650	4.750	4.900	4.500	5.500	6.100	5.600	5.250
Universitaire lerarenopleiding	550	550	650	650	650	850	1.000	1.050

* Inclusief lerarenopleidingen op het gebied van de kunst

TB.2.2

Aantal gediplomeerden van de lerarenopleidingen

Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Basisonderwijs	4.550	4.350	4.800	5.400	6.150	6.700	6.950	7.050
Voortgezet onderwijs	4.900	3.800	3.800	3.800	3.900	4.050	4.250	4.100
Universitaire lerarenopleiding	450	350	400	500	400	400	500	600

Definities instroom lerarenopleiding

De afgelopen jaren is geconstateerd dat er nogal wat onduidelijkheid is over de cijfers, die gepubliceerd worden over de instroom in de (leraren)opleiding. De cijfers van HBO-raad, CBS en die van het ministerie van OCW verschillen nogal eens van elkaar. Dit kan vooral verklaard worden door het verschil in definitie. In deze bijlage worden de verschillen op een rijtje gezet. Zowel OCW, HBO-raad en CBS presenteren kengetallen, die gebaseerd zijn op een extract uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO). Dit register wordt beheerd door de IB-Groep. Hogescholen en universiteiten dragen er zelf zorg voor dat de gegevens daarin correct vermeld worden.

Ten aanzien van de instroom in een hbo-opleiding kan een aantal definities onderscheiden worden. De drie belangrijkste zullen hier besproken worden.

Eerstejaars hbo-Nederland: dit zijn studenten die nog niet eerder voor een opleiding in het hoger beroepsonderwijs zijn ingeschreven geweest. Het aantal eerstejaars hbo-Nederland is te beschouwen als de "echte" eerstejaarsstudenten; zij hebben immers nog niet eerder ingeschreven gestaan aan een Nederlandse instelling voor het hoger beroepsonderwijs.

Eerstejaars-instelling: dit zijn studenten die nog niet eerder aan de desbetreffende instelling ingeschreven zijn geweest. De telling volgens deze definitie geeft aan hoeveel studenten dit jaar voor het eerst aan deze specifieke instelling zijn begonnen. Onder deze groep vallen dus, naast de studenten eerstejaars hbo-Nederland, ook die studenten die eerder bij een andere Nederlandse hbo-instelling ingeschreven hebben gestaan.

Eerstejaars-studierichting: studenten die nog niet eerder bij de desbetreffende opleiding zijn ingeschreven. De telling volgens deze definitie geeft aan hoeveel studenten dit jaar voor het eerst aan een bepaalde opleiding zijn begonnen. In deze groep zijn dus ook die studenten begrepen welke eerder bij een andere opleiding ingeschreven hebben gestaan.

De HBO-Raad publiceert instroom cijfers die gebaseerd zijn op de definitie eerstejaars-instelling. In de overzichten met de instroom worden inschrijvingen geteld van elke student die actief is op 1 oktober van het betreffende studiejaar en sinds 1986 nog niet eerder op die peildatum – ongeacht de bekostigingsstatus – stond ingeschreven bij die hogeschool.

De instroomcijfers van de HBO-raad bevat dubbeltellingen, omdat studenten die binnen het hoger beroepsonderwijs omzwaaien vanuit een andere hogeschool opnieuw als instroom geteld worden, terwijl uitzwaaiers naar andere hogescholen er niet vanaf worden afgetrokken.

In de nota Werken in het Onderwijs (en ook in OCW in Kerncijfers) wordt de definitie eerstejaars hbo-Nederland gehanteerd. Het gebruik van deze definitie sluit niet alleen de omzwaai uit tussen instellingen maar ook de omzwaai tussen studierichtingen binnen het hoger beroepsonderwijs. Wanneer bijvoorbeeld gekeken wordt naar de instroom in de PABO is het nadeel bij de definitie eerstejaars-studierichting, dat wel de omzwaai meegenomen wordt vanuit andere hbo-studierichtingen naar de PABO, maar de omzwaai vanuit de PABO naar andere hbo-studierichtingen er niet van wordt afgetrokken.

Daarnaast is er nog de kwestie hoe we omgaan met gelijktijdige meervoudige inschrijvingen. In standaardoverzichten van de HBO-raad wordt alleen de hoofdschrijving van elke instromende student geteld, maar in de detailltabellen kunnen de neveninschrijvingen (een extra inschrijving van dezelfde student aan dezelfde instelling in het instroomjaar) erbij geselecteerd worden. Net als bij de hoofdschrijvingen geldt dat in zo'n detailoverzicht de neveninschrijvingen voor dezelfde opleiding niet meegeteld worden.

Hoofd- en neveninschrijvingen worden door de HBO-raad gedefinieerd volgens "domein soort HO", d.w.z. dat bij de bepaling van hoofd- en neveninschrijvingen alleen gekeken wordt naar inschrijvingen binnen het hbo, ongeacht gelijktijdige inschrijving(en) in het wo.

OCW rekent echter i.h.a. met "domein HO", d.w.z. dat bij de bepaling van hoofd- en neveninschrijvingen gekeken wordt naar alle inschrijvingen binnen het hoger onderwijs. Daardoor zouden zelfs bij gelijke eerstejaars-definitie de OCW-cijfers voor eerstejaars nog wat lager zijn dan de cijfers van de HBO-raad. Dit geldt niet alleen voor eerstejaars, maar ook voor totale aantallen ingeschrevenen (=hoofdschrijvingen).

TB.2.3

Arbeidsmarktsituatie (werkend in het onderwijs) cohort 2005, naar regio, een half jaar na afstuderen

	Lerarenopleiding basisonderwijs	Lerarenopleiding voortgezet onderwijs (inclusief ulo)
Groningen	61%	65%
Friesland	63%	78%
Drenthe	75%	74%
Overijssel	74%	80%
IJssel-Veluwe	78%	70%
Gelderland	73%	72%
Flevoland	91%	70%
Midden-Nederland	80%	74%
Noord-Holland Noord	84%	64%
Zuidelijk Noord-Holland	85%	67%
Rijnstreek	83%	73%
Haaglanden	86%	80%
Rijnmond	89%	80%
Zeeland	79%	83%
Midden- en West-Brabant	75%	72%
Noordoost-Brabant	84%	77%
Zuidoost-Brabant	79%	71%
Limburg	72%	69%

Common European Principles

Gemeenschappelijke uitgangspunten

- ⌘ Een hoog opgeleid beroep (a graduate profession).
- ⌘ Een beroep dat is geplaatst in de context van een leven lang leren (a profession placed within the context of lifelong learning).
- ⌘ Een mobiel beroep (a mobile profession).
- ⌘ Een beroep gebaseerd op partnerschap (a profession based on partnerships).

Sleutelcompetenties

Leraren worden geacht in staat te zijn te werken in drie elkaar overlappende gebieden. Zij zijn in staat:

- ⌘ Te werken met anderen: leerlingen en collega's (work with others).
- ⌘ Te werken met kennis, technologie en informatie (work with knowledge, technology and information).
- ⌘ Te werken met en in de samenleving: de leerlingen/studenten voorbereiden op hun verantwoordelijkheid als Europees burger (work with and in society).

Aanbevelingen

1. De leraar is goed gekwalificeerd.
 - ⌘ Leraren dienen een opleiding te hebben gevolgd op HO-niveau.
 - ⌘ Leraren beroepsonderwijs dienen gekwalificeerd te zijn op hun vakgebied.
 - ⌘ Opleidingsprogramma's dienen te worden verzorgd op de drie niveau's van het hoger onderwijs.
 - ⌘ Het doen van onderzoek om nieuwe kennis te ontwikkelen, dient te worden bevorderd.
2. De leraar ontwikkelt zich voortdurend.
 - ⌘ Goede strategieën dienen te worden ontwikkeld voor een leven lang leren.
 - ⌘ De inhoud van de initiële opleidingen en de vervolgoopleidingen dient de interdisciplinaire en samenwerkende benadering van de leerling te weerspiegelen.
3. De mobiliteit van de leraar dient te worden bevorderd.
 - ⌘ Mobiliteitsprojecten dienen deel uit te maken van de initiële en de vervolgoopleidingen.
 - ⌘ Initiële opleidingen en vervolgoopleidingen dienen zo te zijn ingericht dat leraren kennis hebben van en ervaring met Europese samenwerking om hen in staat te stellen jonge mensen op te voeden tot Europese burgers.
 - ⌘ De programma's van de initiële opleidingen en de vervolgoopleidingen dienen zo te zijn ingericht dat er de gelegenheid is Europese talen te bestuderen.
 - ⌘ Voorrang dient te worden gegeven aan het transparant maken van kwalificaties voor leraren binnen Europa.
4. De leraar werkt samen met andere stakeholders.
 - ⌘ Samenwerkingsverbanden tussen lerarenopleidingen, scholen en bedrijfsleven dienen te worden aangemoedigd.

TB.2

Bevoegdheid leraren voortgezet onderwijs, peildatum 2004

* IPTO 2004. Onder deze categorie vallen leraren voor wie door de minister en/of inspectie ontheffing is verleend. Daarnaast worden die leraren als bevoegd beschouwd die door het bevoegd gezag in de gelegenheid worden gesteld, op basis van de WVO, om gedurende maximaal één jaar 2e-graadsleraren hetzelfde vak 1e-graads te laten geven, en om leraren maximaal één jaar een ander vak te laten geven dan waarvoor ze bevoegd zijn in eerste of tweede leerjaar. Lio's, zij-instromers en directiepersoneel zijn buiten beschouwing gelaten. In de tabel zijn alleen vakken opgenomen met N meer dan 10.000 uren.

Bron: ITS, Aandachtsgroepenmonitor 2006 (nog te verschijnen)

vak	% bevoegd	% onbevoegd	% Overig*	N uren
Nederlands	74,7	9,2	16,2	124.230
Wiskunde /Wis A/Wis B	77,9	12,9	9,2	117.006
Engels	86,5	10,3	3,2	96.687
Lich. opvoeding	93,2	2,8	4,1	83.104
Duits	88,9	8,6	2,5	54.407
Biologie	80,1	9,2	10,7	50.792
Geschiedenis	83,8	9,8	6,4	50.467
Frans	90,3	7,7	2,0	49.780
Aardrijkskunde	81,3	10,1	8,7	44.214
Alg. economie	72,3	19,5	8,2	41.545
Natuurkunde	79,4	13,3	7,3	32.167
Techniek (basisvorming)	76,2	19,1	4,7	27.552
Tekenen	84,7	5,5	9,8	25.747
Godsdienst	100,0	0,0	0,0	19.891
Muziek	84,0	10,7	5,3	19.602
Verzorging	75,1	20,5	4,4	19.479
Maatschappijleer	74,6	14,5	10,9	19.040
Handvaardigheid	82,4	9,1	8,5	18.696
Scheikunde	87,9	8,1	4,0	18.629
Nat/Sch. (basisvorming)	70,7	18,6	10,8	17.651
Klassieke Talen	79,2	18,5	2,3	14.624
Zorg en Welzijn	79,8	19,0	1,2	12.012
Informatiekunde	75,3	15,5	9,3	11.519
Bedr.economie	77,1	8,0	14,8	10.008

B3

Salarisgegevens

TB.3.1

Salarisgegevens sector O&W 2006 (bruto-maandsalarissen in euro's behorende bij een normbetrekking)

Salarissen op loonpeil 1-8-2005; carrièrepatronen vanaf 1-8-2002

BO	Leraar		Adjunct-directeur			Directeur			
	LA	LB	t/m 399 leerlingen	400 t/m 899 leerlingen	900 of meer leerlingen	t/m 199 leerlingen	200 t/m 399 leerlingen	400 t/m 899 leerlingen	900 of meer leerlingen
Salarisschaal	LA	LB	AA	AB	AC	DA	DB	DC	DC+ Uitloop
Beginsalaris	2141	2220	2141	2193	2242	2457	2553	2650	2650
Eindsalaris	3089	3393	3194	3444	3959	3619	4102	4586	4780
Salarislijn In jaren	18	18	11	13	18	13	15	16	18

Salarissen op loonpeil 1-8-2005; carrièrepatronen vanaf 1-8-2002

SBO	Leraar		Adjunct-directeur		Directeur		
	LB	LB + toelage	t/m 199 leer- lingen	200 of meer leerlingen	t/m 199 leer- lingen	200 t/m 399 leer-lingen	400 of meer leer-lingen
Salarisschaal	LB	LB + toelage	AB	AC	DB	DC	DC+ Uitloop
Beginsalaris	2220	2220	2193	2242	2553	2650	2650
Eindsalaris	3393	3393 +217,80*	3444	3959	4102	4586	4780
Salarislijn In jaren	18	18	13	18	15	16	18

Salarissen op loonpeil 1-8-2005; carrièrepatronen vanaf 1-8-2002

SO	Leraar		Adjunct-directeur		Directeur		
	LB	LB + toelage	tot 24 formatie- plaatsen	24 of meer formatie- plaatsen	tot 24 formatie- plaatsen	24 t/m 42 formatie- plaatsen	42 of meer formatie- plaatsen
Salarisschaal	LB	LB + toelage	AB	AC	DB	DC	DC+ Uitloop
Beginsalaris	2220	2220	2193	2242	2553	2650	2650
Eindsalaris	3393	3393 +217,80*	3444	3959	4102	4586	4780
Salarislijn In jaren	18	18	13	18	15	16	18

Salarissen op loonpeil 1-8-2005; carrièrepatronen vanaf 1-8-2002

VO	Leraar			Directeur					Voorzitter centrale directie			
	LB	LC	LD	11	12	13	14	15	13	14	15	16
Salarisschaal	LB	LC	LD	11	12	13	14	15	13	14	15	16
Beginsalaris	2220	2233	2242	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eindsalaris	3393	3959	4504	3959	4504	4884	5367	5896	4884	5367	5896	6478
Salarislijn In jaren	18	18	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Bedraagt het eerste jaar 108,90 euro en vanaf het tweede jaar 217,80 euro.

Afkortingen:

PO = Primair onderwijs (BO, SBO, SO)

BO = Basisonderwijs

SBO = Speciaal basisonderwijs

SO = Speciaal onderwijs

VO = Voortgezet onderwijs

BVE = Beroepsonderwijs en volwasseneducatie

HBO = Hoger beroepsonderwijs

WO = Wetenschappelijk onderwijs

(Universiteiten)

TB.3.1

(vervolg)

* Dit betreft een voorbeeldfunctie in het functiewaarderingssysteem voor de Bve-sector. Te denken is hierbij aan stafdiensten als Personeel, Financiën en ICT. De Cao Bve laat de instellingen vrij in het inrichten van het functiebouwwerk en de zwaarte van de onderscheiden functies. De onderhavige voorbeeldfunctie is te beschouwen als de zwaarste staffunctie die in de praktijk voorkomt.

Afkortingen:

PO = Primair onderwijs (BO, SBO, SO)

BO = Basisonderwijs

SBO = Speciaal basisonderwijs

SO = Speciaal onderwijs

VO = Voortgezet onderwijs

BVE = Beroepsonderwijs en volwasseneducatie

HBO = Hoger beroepsonderwijs

WO = Wetenschappelijk onderwijs
(Universiteiten)**Salarissen op loonpeil 1-8-2005; carrièrepatronen vanaf 1-8-2002**

BVE	Docent		Coördinerend		
	LB	LC	docent	Stafdirecteur*	Voorzitter CvB
Salarisschaal			LD	14	18
Beginsalaris	2221	2234	2243	4013	5370
Eindsalaris	3395	3961	4506	5370	7829
Salarislijn in jaren	18	18	18	12	13

Salarissen op loonpeil 1-8-2005; carrièrepatronen vanaf 1-8-2002

HBO	Docent					Lector			
	Instructeur					(oude stijl)	(kennis-kring)	(kennis-kring)	
Maximumschaal	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Beginsalaris	1939	1915	1915	2551	3208	3674	3814	3878	4133
Eindsalaris	2811	3179	3493	4076	4636	5029	5525	6069	6670
Salarislijn in jaren	14 **	14 **	16 **	16 **	16 **	14 **	15 **	16 **	16 **

Salarissen op loonpeil 1-8-2005; carrièrepatronen vanaf 1-8-2002

WO	Hoogleraar A		Hoogleraar B		Promovendus		Student-assistent	
	(H2)	(H1)	(H1)	(H2)	(P)*	(SA) (maximaal ½ werktijd)		
Beginsalaris		4641		5171		1933		1705
Eindsalaris		6760		8161		2472		1987
Salarislijn in jaren		14		16		4		3

** Met ingang van 1 januari 2006 is de wijze van het doorlopen van een schaal gewijzigd. De "automatische" periodiek per 1 augustus van een jaar is komen te vervallen. De omvang van de periodiek en wanneer sprake is van een periodieke verhoging, is afhankelijk geworden van een beoordeling. De periodiek bedraagt geen normbedrag meer, maar een normpercentage van het maximumsalaris van de betreffende maximumschaal. Is de beoordeling:

- ☒ goed: 1 x het percentage,
- ☒ meer dan goed: 2 x het percentage en
- ☒ onvoldoende: geen procentuele verhoging

Binnen de functieschaal is sprake van een zgn. aanloopschaal. Deze aanloopschaal zal afhankelijk van de maximumschaal na een aantal jaren verdwijnen dan wel worden ingekort, waardoor de aangegeven salarislijn in jaren eveneens wordt verkort. De aangegeven duur van de salarislijn is gebaseerd op een jaarlijkse goede beoordeling.

NB

- De functieniveaus zijn voor het PO afkomstig uit het Rechtspositiebesluit WPO/WEC en voor de overige sectoren uit de decentrale CAO's.
- Het beginsalaris en de salarislijn van directieleden is afhankelijk van het laatstgenoten salaris in de vorige (leraars)functie.
- Met ingang van 1 maart 2001 zijn de directieschalen in het PO aangepast en de maximumsalarissen verhoogd.
- Op basis van CAO-afspraken en de Van Rijn-maatregel is gerekend vanaf 1999 de duur van de salarislijnen voor leraren/docenten in het PO/VO en BVE verkort van 23, 22, 21 en 23 jaar respectievelijk voor de schalen LA, LB, LC en LD tot 18 jaar met ingang van 1 augustus 2002.

TB.3.2

Procentuele uurloonverschillen t.o.v. het gemiddelde in de marktsector in 2004 voor werknemers met identieke persoonskenmerken.

Geslacht	Dienst- verband	Opleidings- niveau	Leeftijd							
			PO	VO	BVE	HBO	WO	Zorg	Rijk	
Man	Voltijd	Lager opgeleid								
		25 jaar			-25%	-4%		4%	-4%	
		35 jaar			-18%	-2%		-7%	-4%	
		45 jaar			-9%	0%		-13%	-3%	
		55 jaar			2%	2%		-14%	0%	
		Middelbaar								
		25 jaar	7%	4%	-8%	-6%	-10%	1%	-4%	
		35 jaar	-14%	-10%	-5%	-7%	-7%	-11%	-6%	
		45 jaar	-27%	-18%	-5%	-8%	-9%	-17%	-8%	
		55 jaar	-28%	-19%	-8%	-11%	-18%	-17%	-9%	
		Hoger opgeleid								
		25 jaar	-8%	-13%	-28%	-10%	-18%	-9%	-7%	
		35 jaar	-30%	-27%	-23%	-10%	-18%	-24%	-11%	
		45 jaar	-37%	-29%	-17%	-10%	-26%	-34%	-16%	
	55 jaar	-26%	-19%	-12%	-13%	-43%	-37%	-23%		
	Wetenschappelijk									
	25 jaar			-22%	-42%	-20%	-33%	3%	-6%	
	35 jaar			-42%	-42%	-24%	-28%	-5%	-10%	
	45 jaar			-48%	-40%	-29%	-24%	-7%	-16%	
	55 jaar			-39%	-36%	-36%	-22%	-3%	-23%	
	Deeltijd	Lager opgeleid								
		25 jaar			-27%	-6%		2%	-6%	
		35 jaar			-20%	-4%		-9%	-6%	
		45 jaar			-10%	-2%		-15%	-4%	
		55 jaar			0%	0%		-16%	-1%	
		Middelbaar								
		25 jaar	6%	3%	-9%	-8%	-12%	-1%	-6%	
		35 jaar	-16%	-12%	-6%	-8%	-8%	-12%	-8%	
45 jaar		-29%	-20%	-6%	-10%	-11%	-19%	-9%		
55 jaar		-30%	-21%	-10%	-13%	-20%	-19%	-11%		
Hoger opgeleid										
25 jaar		-10%	-15%	-30%	-12%	-20%	-11%	-9%		
35 jaar		-32%	-29%	-25%	-11%	-20%	-26%	-13%		
45 jaar		-39%	-31%	-19%	-12%	-28%	-36%	-18%		
55 jaar	-29%	-21%	-14%	-15%	-46%	-39%	-25%			
Wetenschappelijk										
25 jaar			-24%	-45%	-22%	-35%	1%	-8%		
35 jaar			-44%	-45%	-26%	-30%	-7%	-12%		
45 jaar			-50%	-42%	-31%	-26%	-9%	-18%		
55 jaar			-41%	-39%	-38%	-24%	-5%	-25%		

N.B. Het aantal wetenschappelijk opgeleiden is in het primair onderwijs beperkt, evenals het aantal laag opgeleiden in het primair en voortgezet onderwijs en aan universiteiten.

Bron: Ministerie van BZK,

Trendnota 2007, 2006

Geslacht	Dienst- verband	Opleidings- niveau	Leeftijd							
			PO	VO	BVE	HBO	WO	Zorg	Rijk	
Vrouw	Voltijd	Lager opgeleid								
		25 jaar			7%	-3%		4%	1%	
		35 jaar			0%	4%		-4%	6%	
		45 jaar			0%	10%		-7%	9%	
		55 jaar			7%	14%		-3%	10%	
		Middelbaar								
		25 jaar	12%	7%	-1%	-8%	-11%	3%	-3%	
		35 jaar	-1%	-2%	-9%	-2%	-1%	-4%	0%	
		45 jaar	-4%	-5%	-6%	4%	4%	-5%	2%	
		55 jaar	2%	-1%	5%	8%	3%	1%	1%	
		Hoger opgeleid								
		25 jaar	-5%	-9%	-7%	-19%	-22%	-8%	-9%	
		35 jaar	-17%	-14%	-10%	-12%	-13%	-17%	-5%	
		45 jaar	-12%	-5%	-2%	-4%	-11%	-18%	-2%	
		55 jaar	7%	13%	16%	4%	-14%	-11%	-2%	
		Wetenschappelijk								
		25 jaar			-20%	-18%	-34%	0%	-5%	
		35 jaar			-32%	-15%	-26%	-7%	-3%	
		45 jaar			-29%	-12%	-22%	-8%	-6%	
		55 jaar			-14%	-11%	-22%	-3%	-12%	
	Deeltijd	Lager opgeleid								
		25 jaar			4%	-6%		2%	-2%	
		35 jaar			-3%	1%		-7%	3%	
		45 jaar			-3%	7%		-9%	6%	
		55 jaar			5%	12%		-6%	8%	
		Middelbaar								
		25 jaar	10%	5%	-3%	-11%	-14%	1%	-6%	
		35 jaar	-3%	-5%	-11%	-4%	-4%	-6%	-2%	
		45 jaar	-7%	-7%	-9%	1%	1%	-7%	-1%	
		55 jaar	0%	-3%	2%	6%	1%	-2%	-1%	
		Hoger opgeleid								
		25 jaar	-7%	-12%	-10%	-22%	-25%	-10%	-12%	
		35 jaar	-20%	-17%	-13%	-15%	-16%	-20%	-7%	
		45 jaar	-15%	-8%	-4%	-7%	-13%	-21%	-5%	
		55 jaar	5%	11%	14%	1%	-17%	-14%	-4%	
		Wetenschappelijk								
		25 jaar			-23%	-21%	-37%	-2%	-7%	
		35 jaar			-35%	-18%	-29%	-10%	-6%	
		45 jaar			-33%	-15%	-25%	-11%	-8%	
		55 jaar			-17%	-14%	-25%	-5%	-15%	

TB.3.3

Regionale beloningsverschillen
naar sector

	PO	VO	BVE	HBO	WO	Onderwijs
Nederland	-15%	-8%	-1%	-7%	-13%	-9%
Amsterdam	-31%	-23%	-11%	-17%	-24%	-21%
zuidelijk noord-holland	-23%	-16%	-10%	-16%	-20%	-17%
Rotterdam	-25%	-17%	-6%	-12%	-20%	-16%
Den Haag	-22%	-14%	-6%	-12%	-15%	-14%
Utrecht	-19%	-12%	-5%	-11%	-20%	-13%
Rijnstreek	-18%	-11%	-5%	-10%	-20%	-13%
midden Nederland	-15%	-8%	-6%	-12%	-15%	-11%
midden en west brabant	-15%	-9%	1%	-5%	-18%	-9%
Rijnmond	-17%	-10%	0%	-6%	-13%	-9%
Zeeland	-14%	-8%	1%	-5%	-16%	-8%
Almere	-13%	-6%	-2%	-7%	-13%	-8%
noordoost brabant	-14%	-7%	0%	-5%	-9%	-7%
Noord-holland	-12%	-5%	-1%	-7%	-7%	-7%
arnhem/oost-nederland	-10%	-4%	-2%	-7%	-9%	-6%
Groningen	-11%	-4%	1%	-4%	-13%	-6%
Limburg	-9%	-2%	1%	-4%	-13%	-5%
zuidoost brabant	-12%	-6%	2%	-4%	-7%	-5%
Haaglanden	-17%	-11%	9%	4%	-11%	-5%
Drenthe	-8%	-2%	1%	-4%	-13%	-5%
Ijssel-veluwe	-9%	-3%	5%	0%	-13%	-4%
Friesland	-6%	0%	3%	-3%	-10%	-3%
Ijssel-vecht	-6%	0%	6%	1%	-9%	-1%
Flevoland	-8%	-1%	6%	1%	-5%	-1%

Bron: Loonwijzer (okt. 2004 – juni 2006),
bewerking SEO Economisch Onderzoek (2006)

B5

Sociale zekerheid

TB.5.1

Uitgaven WAO-uitkeringen
2004 en 2005, per sector in het
onderwijs (x € 1000)

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties, Kwartaalrapportages 2005
(cijfers UWV)

	2004	2005
Primair onderwijs	254.453	237.455
Voortgezet onderwijs	159.861	143.051
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	100.128	88.832
Hoger beroepsonderwijs	42.418	35.550
Wetenschappelijk onderwijs	41.347	35.040
Onderzoekinstellingen	3.337	3.115
Totaal onderwijssector	601.544	543.043

TB.5.2

Uitstroomredenen in percentages
van de WAO-uitstroom in de
onderwijssectoren, ultimo 2005

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties, kwartaalrapportages 2005

Reden uitstroom	PO	VO	BVE	HBO	WO	OI
Herstel	37	23	27	26	37	48
Bereiken 65 jaar	53	67	60	61	47	36
Overlijden	8	8	9	11	13	16
Overig	2	2	4	2	3	0
Totaal	100	100	100	100	100	100

TB.5.3

Aandeel vrouwen en >= 50 jaar in
werknemerspopulatie en WAO-
bestand, onderwijssectoren en
overheid (2005) en marktsector
en sector Zorg en Welzijn (2003)

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties, Trendnota Arbeidszaken
Overheid 2006

	Werknemers % vrouwen	Werknemers % >= 50 jaar	WAO-ers % vrouwen	WAO-ers % >= 50 jaar
Primair onderwijs	78	32	70	77
Voortgezet onderwijs	45	42	46	85
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	52	45	59	83
Hoger beroepsonderwijs	48	40	54	82
Wetenschappelijk onderwijs	41	27	65	73
Onderzoekinstellingen	41	31	52	60
Totaal onderwijssector	60	34	62	79
Overheid (incl. onderwijs)	48	32	54	74
Zorg en Welzijn (2003)	81	23	88	53
Marktsector (2003)	37	18	37	58

B5

TB.5.4

Mate van arbeidsongeschiktheid (geheel/gedeeltelijk), naar geslacht, per sector in het onderwijs, 2005 (in %)

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Kwartaalrapportages 2005 (cijfers UWV)

	Vrouw		Man	
	Volledig	Gedeeltelijk	Volledig	Gedeeltelijk
Primair onderwijs	56	44	47	53
Voortgezet onderwijs	54	46	38	62
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	60	40	50	50
Hoger beroepsonderwijs	55	45	48	52
Wetenschappelijk onderwijs	60	40	56	44
Onderzoekinstellingen	61	39	49	51

TB.5.5

WAO-instroom als percentage van aantal werkzame personen, onderwijs in vergelijking met andere sectoren

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Trendnota Arbeidszaken Overheid 2006

	2001	2002	2003	2004
Primair onderwijs	1,9	1,3	0,8	0,7
Voortgezet onderwijs	1,9	1,3	0,7	0,6
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	1,8	1,3	0,8	0,7
Hoger Beroepsonderwijs	1,5	1,0	0,8	0,6
Wetenschappelijk onderwijs	0,9	0,6	0,5	0,4
Onderzoekinstellingen	1,3	0,8	0,5	0,6
Totaal onderwijssector	1,7	1,2	0,7	0,6
Overheid (incl. Onderwijs)	1,6	1,1	0,7	0,6
Zorg en welzijn	1,9	1,8	1,1	0,9
Marktsector	1,4	1,3	1,0	0,9

TB.5.6

Uitstroom WAO vanwege herstel naar uitkeringsjaren, per onderwijssector, 2005, in absolute aantallen en percentages

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Kwartaalrapportages 2005 (cijfers UWV)

	uitkeringsjaren				Totaal	
	0 t/m 4		5 of meer		abs.	%
	abs.	%	abs.	%		
Primair onderwijs	435	70	178	30	613	100
Voortgezet onderwijs	185	73	69	27	254	100
Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	138	73	51	27	189	100
Hoger beroepsonderwijs	56	76	18	24	74	100
Wetenschappelijk onderwijs	69	63	40	37	109	100
Onderzoekinstellingen	10	83	2	17	12	100
Totaal onderwijssector	893	71	358	29	1251	100

Begrippen

Arbeidsvolume	De hoeveelheid arbeid die in een bepaalde periode wordt ingezet. Het arbeidsvolume kan worden uitgedrukt in arbeidsuren of in arbeidsjaren. In het laatste geval worden alle banen herleid tot volledige banen; deeltijdbanen worden dus omgerekend tot voltijdbanen.
Arboconvenant	Afspraken die binnen een sector worden gemaakt over activiteiten om de reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers te bevorderen en ziekteverzuim te voorkomen.
Benchmarken	Prestaties en achterliggende processen in een organisatie worden vergeleken met een 'best practice' (de benchmark) met als doel de eigen prestaties te verbeteren.
Bovenwettelijke regelingen	Aanspraken die uitgaan boven de voorgeschreven wettelijke sociale zekerheidsregelingen
CASO	Centrale administratie salarissen onderwijspersoneel
Cohort	Een groep personen die gedurende een bepaalde periode, bijvoorbeeld een kalenderjaar, een zelfde demografische gebeurtenis heeft meegemaakt.
Conjunctuur	De op- en neergaande beweging van de economie binnen een periode van vijf tot tien jaar. Doorgaans kunnen hierin de volgende fases worden onderscheiden: opleving, hoogconjunctuur, recessie en depressie.
Contractloonontwikkeling	De stijging van het looninkomen per werknemer als direct gevolg van cao-afspraken in het bedrijfsleven en bij de overheid.
Decentralisatie	Het overdragen van verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de centrale overheid aan andere organisaties.
Dekkingsgraad	De verhouding tussen het aanwezige vermogen van het pensioenfonds en het totaal aan opgebouwde pensioenverplichtingen nu en in de toekomst.
Franchise	Een vast bedrag waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt en waarover geen pensioenpremie wordt betaald.
G4	De vier grote steden: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.
G21	De 21 steden die vallen onder het grotestedenbeleid: Groningen, Nijmegen, Eindhoven, Arnhem, Enschede, Tilburg, Breda, Den Bosch, Maastricht, Leeuwarden, Almelo, Deventer, Zwolle, Hengelo, Helmond, Dordrecht, Heerlen, Haarlem, Leiden, Schiedam en Venlo.
Incidentele loonontwikkeling	Het verschil tussen de feitelijke toename van het looninkomen per werknemer en de toename van de contractlonen. Dit verschil wordt veroorzaakt door zogenoemde structureffecten (bijvoorbeeld veranderingen in de omvang en samenstelling van het personeelsbestand of de normale jaarlijkse bevorderingen en periodieken) en door de zogenoemde loondrift (onder meer extra periodieken, bijzondere bevorderingen en individuele toeslagen). De loondrift is deels conjunctureel bepaald.

Kapitaaldekking	Pensioenregeling waarin elke gepensioneerde voor zijn eigen, toekomstige, uitkeringen spaart. Op het moment van pensionering staat er voor de gepensioneerde bij het ABP (pensioenfonds voor het onderwijs) een bedrag gereserveerd, waarmee zijn uitkeringen in de toekomst betaald kunnen worden.
Levensloopregeling	De (fiscaal begunstigde) regeling is bestemd voor het opvangen van inkomensderving tijdens (gedeeltelijk) onbetaald verlof waarvoor een voorziening in tijd en/of geld wordt opgebouwd. Het opgebouwde tegoed in de regeling kan tevens enkele jaren voorafgaande aan het ingaan van het ouderdomspensioen worden opgenomen.
Loonkosten	Alle kosten die werkgevers maken voor het in dienst hebben van personeel. In het algemeen worden hiertoe salaris, toelagen en het werkgeversaandeel in de sociale lasten gerekend.
Middelloonstelsel	Stelsel waarin de hoogte van de pensioenuitkering gebaseerd wordt op het gemiddelde salaris dat een werknemer tijdens zijn loopbaan verdient. Hiertegenover staat het eindloonstelsel waarin de pensioenuitkering gebaseerd wordt op het laatstverdiende salaris.
Niet-westerse allochtoon	Allochtonen uit Turkije, Afrika, Latijns-Amerika of Azië (met uitzondering van Indonesië en Japan).
Omslagdekking	Pensioenregeling waarin de kosten van de uitkeringen aan de gepensioneerden in een jaar worden betaald door de actieve werknemers in datzelfde jaar. Er wordt niet gespaard voor een eigen uitkering.
Onderwijsondersteunend personeel	Hierin worden twee categorieën onderscheiden: onderwijsondersteunend personeel (oop) en organisatie- en beheerspersoneel (obp). Onder oop verstaan we alleen het ondersteunend personeel dat direct betrokken is bij het primaire proces. Hierbij gaat het om lesondersteunende functies (onderwijsassistent, klassenassistent, technisch onderwijsassistent en dergelijke). Met obp wordt het ondersteunend personeel bedoeld dat niet direct betrokken is bij het primaire proces. Hierbij moet gedacht worden aan administratieve functies (administratief en financieel medewerker), onderhoudspersoneel (conciërge), schoonmaakpersoneel en ICT-medewerkers of systeembeheerders.
Pensioenkamer	Het overlegorgaan van vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers waarin over pensioenonderwerpen wordt gesproken.
Prepensioen	Uitkeringen die in het kader van de regeling 'Vervroegde pensionering' worden betaald aan ex-werknemers. Bij het overheidspersoneel worden deze uitkeringen aangeduid met de term 'Flexibel pensioen en uittreden' (FPU). Deze uitkeringen worden betaald uit de premies die door de betrokkene zelf zijn opgebracht. Deze premies worden belegd.

Recessie	De conjunctuurfase die gekenmerkt wordt door een teruglopende groei van de economische activiteiten. Een recessie wordt afgemeten aan een kleiner wordende volumegroei van het bruto binnenlands product of een groei die beneden het langjarige gemiddelde ligt.
UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen)	Een publiekrechtelijke organisatie die is belast met de uitvoering van de sociale verzekeringswetten WW, ZW, WAO, WAZ, Wajong, REA en de Toeslagenwet, en met de inning van sociale premies bij werkgevers
Vacature	Een arbeidsplaats waarvoor intern (binnen het bestuur) en/of extern (buiten het bestuur) personeel wordt gezocht, dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden. Het kan daarbij gaan om een reguliere vacature of een vacature voor vervanging langer dan drie weken.
Vacature-intensiteit	Het aantal vacatures gerelateerd aan de werkgelegenheid. De vacature-intensiteit is een van de indicatoren om de arbeidsmarktpositie te karakteriseren.
Vervangingsvraag	Vraag naar nieuw personeel omdat leerkrachten het onderwijs verlaten (uitstroom) of omdat zij minder gaan werken. De deelname aan de BAPO-regeling valt onder deze categorie. Als leraren aan de BAPO-regeling deelnemen, vergroot dat de vervangingsvraag. Als een leerkracht meer gaat werken, dat wil zeggen zijn betrekkingsofvervangingsvraag vergroot, dan neemt daardoor de vervangingsvraag af.
VUT	De wet uitkering vrijwillig vervroegd uittreden. Een persoon die vrijwillig ontslag neemt uit dienstverband én voldoet aan de eisen van deze wet, ontvangt een VUT-uitkering (vervroegde uittreding).
Werkloze beroepsbevolking	Mensen zonder werk (of met werk voor minder dan twaalf uur per week), die actief op zoek zijn naar betaald werk voor twaalf uur of meer per week en die daarvoor direct beschikbaar zijn. Voorzover deze mensen staan ingeschreven bij een Centrum voor Werk en Inkomen (CWI, voorheen arbeidsbureau) behoren ze ook tot de geregistreerde werklozen. Daartoe behoren eveneens de mensen die wel ingeschreven staan en ook beschikbaar zijn, maar niet naar werk zoeken. In deze publicatie worden alleen mensen van 15 tot 64 jaar beschouwd.
Werkloosheidspercentage	De werkloze beroepsbevolking in procenten van de beroepsbevolking.
Westerse allochtoon	Allochtonen uit Europa (excl. Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië of Japan.

Literatuurlijst

As^{tri}, *Monitor Arbeid, Zorg en Levensloop 2006*, (nog te verschijnen)

Centraal Planbureau, *"Kansrijk Kennisbeleid"*, 2006, Den Haag

ECORYS-NEI en RISBO, *Loopbaanmonitor 2006; onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerden van de lerarenopleiding in 2004 en 2005*, Rotterdam (nog te verschijnen)

ECORYS-NEI, *Loopbaanmonitor 2005; onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleiding in 2003 en 2004*, 2005, Rotterdam

EIM, *Studiecarrière van allochtonen en autochtonen in de lerarenopleiding, analyses van bestanden van de Informatie Beheer Groep voor Full Color II, 2006*, Zoetermeer

Eurydice, *Quality Assurance in Teacher Education in Europe*, 2006, Brussel

HBO- raad, *Het hbo ontcijferd 2006*, 2006, Den Haag

Innovatieplatform, *"Leren excelleren"*, 2006, Den Haag

ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006*, Nijmegen (nog te verschijnen)

ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006, verdiepingsthema (na)scholing*, Nijmegen (nog te verschijnen)

ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006, verdiepingsthema verlenging arbeidsduur*, Nijmegen (nog te verschijnen)

ITS (in opdracht van VOS/ABB), *Management en Bestuur, Onderzoek naar de inrichting van bovenscholse managementbureaus in het primair onderwijs*, 2006, Nijmegen

MESO magazine, *Vernieuwen in de onderbouw vo*, 2006,

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Trendnota 2007*, 2006, Den Haag

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Kerngegevens Overheidspersoneel 2005*, 2005, Den Haag

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2006*, 2006, Den Haag

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *Beleidsagenda lerarenopleidingen 2005-2008 'Meer kwaliteit en differentiatie: de lerarenopleidingen aan zet'*, 2005, Den Haag

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *OCW in Kerncijfers 2001-2005*, 2006, Den Haag

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *"Voortgang good governance in het onderwijs"*, toegezonden aan de Tweede Kamer op 29 juni 2006, Den Haag

- Onderwijsinspectie, *Onderwijsverslag 2005*, 2006, Utrecht
- Organisation for Economic Co-operation and Development, *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*, 2005, Parijs
- Organisation for Economic Co-operation and Development, *Education at a Glance 2005*, 2005, Parijs
- Research voor Beleid, *Behoeftte-onderzoek nota werken in het onderwijs*, 2006, Leiden
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer PO 2005-2006*, Amsterdam (nog te verschijnen)
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer VO 2005-2006*, Amsterdam (nog te verschijnen)
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer BVE 2005-2006*, Amsterdam (nog te verschijnen)
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer PO 2005-2006 (tussenrapportage 3^e kwartaal 2005)*, 2006, Amsterdam
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer VO 2005-2006 (tussenrapportage 3^e kwartaal 2005)*, 2006, Amsterdam
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer BVE 2005-2006 (tussenrapportage 3^e kwartaal 2005)*, 2006, Amsterdam
- Regioplan, *Verzuim onder personeel 2005*, Amsterdam (nog te verschijnen)
- Regioplan, *Lesuitval in het voortgezet onderwijs 2006*, Amsterdam (nog te verschijnen)
- ROA en ABP, *Active Aging bij Overheid en Onderwijs: vernieuwend omgaan met vergrijzing*, 2006, Maastricht
- RWI en HBO- Raad, *"Kennistekort in Nederland"*, 2006, Den Haag
- SBL, *"Onderwijs aan het woord, Waar wij voor staan, de onderwijsagenda van de beroepsgroep"*, 2006, Den Haag
- Schleicher, A, *The economics of knowledge: Why education is key for Europe's success*, 2006
- Schoolmanagers VO, *Beweging in beeld; feiten en cijfers over innovaties in het voortgezet onderwijs 2006*, 2006, Utrecht
- SCO Kohnstamm, *Monitor Professionele arbeidsorganisatie*, nog te verschijnen, Amsterdam
- SEO (in opdracht van Elsevier), *Studie &Werk 2006*, 2006, Amsterdam
- Sociaal Cultureel Planbureau, *"Duaal als ideaal? Leren en werken in het beroeps- en hoger onderwijs"*, 2005, Den Haag

Sociaal Economische Raad, *“Voorkomen arbeidsmarktknelpunten collectieve sector”*, 2006, Den Haag

VSNU, *de wegen naar Rome, evaluatie uloconvenant 1999 – 2005*, 2006, Den Haag



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

Productie Leo Wijnhoven / Hans Ruesink / Henk Lindner

Vormgeving JB&A Raster, Delft

Druk DeltaHage, Den Haag

Uitgave september 2006

Nabestellen Postbus 51-infolijn,
Tel. 0800 8051 (gratis) of www.postbus51.nl

ISBN 90 - 5910 - XXX - X

Prijs € 17,50

Zie ook www.minocw.nl/werkinonderwijs/

OCWXXX