

Aandachtsgroepenmonitor 2006

*Resultaten van een onderzoek naar de inzet van personeel
in het onderwijs, arbeidsduurverlenging en scholing*

Nico van Kessel
Bas Kurver
Froukje Wartenbergh-Cras

Nijmegen, maart 2007



ITS
Toernooiveld 5
6525 ED Nijmegen
024-3653500

Onderzoek, uitgevoerd door ITS in opdracht van het
ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Voorwoord

Een paar jaar geleden was er een grote spanning op de onderwijsarbeidsmarkt en werd voor de daaropvolgende jaren een nog groter probleem verwacht. Dit bleek tot nu toe mee te vallen als gevolg van beleid en conjunctuur. De komende jaren neemt door de uitstroom van ouderen de vraag naar personeel in het onderwijs sterk toe. Voor de komende jaren wordt aangenomen dat in het primair onderwijs een evenwicht zal zijn tussen vraag en aanbod. In het voortgezet onderwijs zullen de tekorten de komende jaren naar verwachting echter toenemen. Om hier iets aan te doen, zullen scholen ook in de toekomst een beroep moeten doen op nieuwe groepen personeel.

Om een goed beeld te krijgen van de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt laat het ministerie van OCW jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén daarvan is de *Aandachtsgroepenmonitor*. Dit betreft in 2006 een herhaling van een kwantitatief onderzoek naar de inzet van bijzondere categorieën personeel in het onderwijs (de zogenaamde aandachtsgroepen) en verdiepende studies naar de mogelijke effecten van arbeidsduurverlenging en naar budgetten, bestedingspatronen en kwaliteit van scholing in po, vo en bve. In 2003 is de eerste meting van de *Aandachtsgroepenmonitor* uitgevoerd.

In dit rapport wordt verslag gedaan van de vierde meting van het kwantitatieve onderzoek en van de twee verdiepingsstudies. [Www.aandachtsgroepen.nl](http://www.aandachtsgroepen.nl) geeft naast dit rapport belangrijke aanvullende getalsmatige informatie.

Het onderzoek is binnen het ITS uitgevoerd door Bas Kurver, Froukje Wartenbergh en Nico van Kessel. Daarnaast is een bijdrage geleverd door Rob Sijbers. Jan Bilo was verantwoordelijk voor het veldwerk.

We bedanken hierbij alle respondenten voor hun medewerking aan het onderzoek, maar ook Tris Serail van Cfi voor zijn inspanningen voor de levering van de CASO-bestanden en André Dickman van BZK voor het beschikbaar stellen van de gegevens van het Personeelsonderzoek en het Mobiliteitsonderzoek. Verder bedanken we de medewerkers van de directie AP van het ministerie van OCW die als klankbord voor de onderzoekers fungeerden.

Nijmegen, maart 2007

Nico van Kessel (projectleider)

Inhoud

Voorwoord	iii
Overzicht tabellen	vii
Overzicht figuren en kaarten	x
0 Samenvatting	1
0.1 Achtergrond	1
0.2 Aandachtsgroepen in het onderwijs	1
0.3 Arbeidsduurverlenging	6
0.4 (Na)scholing	6
1 Inleiding	9
1.1 Achtergrond	9
1.2 Opzet kwantitatieve foto	9
1.3 Verdiepingsstudie arbeidsduurverlenging	12
1.4 Verdiepingsstudie scholing	12
2 Diversiteit in het management	13
2.1 Ontwikkeling aantal directeuren	13
2.2 Bovenschools management	14
2.3 Directeuren zonder onderwijsbevoegdheid	17
2.4 Middenmanagement	19
2.5 Ingeschatte tekorten managers	19
2.6 Bekendheid NSA-register	20
3 Nieuwe leraren	21
3.1 Zij-instromers in het beroep	21
3.1.1 Inzet van zij-instromers	22
3.1.2 Uitstroom van zij-instromers	25
3.2 Leraren in opleiding	26
3.2.1 Ontwikkeling aantal leraren in opleiding	27
3.2.2 De inzet van leraren in opleiding	27
3.2.3 De arbeidsmarktpositie van leraren in opleiding	28
3.3 Allochtoon onderwijspersoneel	30
4 Ondersteunend personeel en gesubsidieerde arbeid	33
4.1 Ondersteunend personeel	33
4.1.1 Inzet van assistenten	33
4.1.2 Inzet van lerarenondersteuners	38
4.1.3 Inzet van leerlingbegeleiders	39
4.2 Gesubsidieerde arbeid in het onderwijs	40
4.2.1 Inzet van ID-werknemers	41

5 Flexibele arbeid in het onderwijs	45
5.1 Invallers in het primair en voortgezet onderwijs	45
5.2 Flexwerkers	48
6 Benoembaar in het voortgezet onderwijs	53
7 Werkloosheid in het onderwijs	59
8 In- en uitstroom van personeel	63
8.1 Uitstroom uit betrekking in het onderwijs, naar bestemming en functie	63
8.2 Instroom in een betrekking in de onderwijssector, naar bestemming en functie	65
9 Arbeidsduurverlenging	67
9.1 Achtergrond	67
9.2 Gebruik arbeidsduurverkorting	68
9.3 Opvattingen over arbeidsduurverlenging	69
9.4 Verwachte tekorten en bereidheid om arbeidsduur te verlengen	71
9.5 Conclusie	74
10 (Na)scholing	75
10.1 Achtergrond	75
10.2 Nascholingsplannen, kosten en gebruik scholing	76
10.3 Kwaliteit scholing, aanbod, gebruik en aanbieders	82
10.4 Vergelijking nascholing in het onderwijs met die in het bedrijfsleven	88
Literatuur	93
Lijst van afkortingen	95
Bijlage 1 – Responsverantwoording enquêtes	97
Bijlage 2 – Populatieschattingen aandachtsgroepen	103
Bijlage 2 – Populatieschattingen aandachtsgroepen	103
Bijlage 3 – Tabellen bij hoofdstuk 2 tot en met 8	106
Bijlage 4 – Tabellen bij hoofdstuk 9	114

Overzicht tabellen

Tabel 1.1:	Steekproef en respons	11
Tabel 2.1:	Ontwikkeling aantal directeuren	13
Tabel 2.2:	Populatie(schattingen) bovenschoolse directeuren	14
Tabel 2.3:	Besturen met één of meer bovenschoolse directeuren	15
Tabel 2.4:	Taken/terreinen bovenschoolse directeuren	15
Tabel 2.5:	Beleidssterreinen van centraal management	16
Tabel 2.6:	Herkomst bovenschools management	16
Tabel 2.7:	Onderwijsherkomst bovenschools management	17
Tabel 2.8:	Inzet bazen van buiten	18
Tabel 2.9:	Subjectieve verwachting tekort aan managers	20
Tabel 3.1:	Po: zij-instromers en leraren naar schoolsoort	24
Tabel 3.2:	Bao: zij-instromers en leraren naar aantal gewichtenleerlingen	24
Tabel 3.3:	Vo: zij-instromers en leraren, naar schoolsoort	25
Tabel 3.4:	Uitstroom zij-instromers	26
Tabel 3.5:	Percentage scholen met lio's	26
Tabel 3.6:	Type arbeidscontract lio's één jaar na het lio-schap	30
Tabel 3.7:	Soort baan lio's één jaar na het lio-schap	30
Tabel 3.8:	Percentage allochtonen naar functie en schoolsoort in 2004 en 2005	31
Tabel 4.1:	Po: aandeel assistenten per 100 leraren (fte) naar leerlingenpopulatie	36
Tabel 4.2:	Vo: aandeel toa's per 100 leraren (fte) naar schooltype	37
Tabel 4.3:	Po: type arbeidscontract van onderwijsassistenten en klassenassistenten	37
Tabel 4.4:	Vo: type arbeidscontract van technisch onderwijsassistenten	37
Tabel 4.5:	Doorstroom assistenten naar leraarsfunctie	38
Tabel 4.6:	Aantal lerarenondersteuners (populatie schatting)	39
Tabel 4.7:	Aantal ID-werknemers	41
Tabel 4.8:	Percentage scholen met ID-werknemers	41
Tabel 4.9:	Bao: aantal ID-werknemers en aandeel per 100 leraren (fte) naar leerlingenpopulatie	43
Tabel 4.10:	Vo: aantal ID-werknemers en aandeel per 100 leraren (fte) naar schoolsoort	43
Tabel 4.11:	Doorstroom ID-werknemers naar reguliere baan	44
Tabel 5.1:	Percentage scholen met invalkrachten	46
Tabel 5.2:	Regulier en vervangingspersoneel naar sector en geslacht	47
Tabel 5.3:	Aantal interim-managers (populatieschatting)	48
Tabel 5.4:	Po: inzet interim-managers naar bestuursomvang	49
Tabel 5.5:	Aantal freelancers (populatieschatting)	50
Tabel 5.6:	Aantal uitzendkrachten (populatieschatting)	51

Tabel 6.1:	Aandeel leraren benoembaar/bevoegd voor gegeven vakken	55
Tabel 6.2:	Percentage lessen dat bevoegd en benoembaar wordt gegeven	56
Tabel 6.3:	Aandeel bevoegd en benoembaar gegeven lessen	56
Tabel 6.4:	Aandeel bevoegd en benoembaar gegeven lessen naar 1e-graads- en 2e-graadslessen	57
Tabel 6.5:	Benoembaarheidsgrond naar 1e-graadslessen en 2e-graadslessen	58
Tabel 7.1:	Ontslaggronden bij vast dienstverband	60
Tabel 7.2:	Ontslaggronden bij tijdelijk dienstverband	61
Tabel 8.1:	In- en uitstroom	63
Tabel 8.2:	Bestemming uitstroom	64
Tabel 8.3:	Uitstromers naar functie	65
Tabel 8.4:	Omvang en herkomst instroom	66
Tabel 8.5:	Instroom naar functie	66
Tabel 9.1:	Manieren waarop scholen omgaan met arbeidsduurverkorting	68
Tabel 9.2:	Inschatting wijze van opname arbeidsduurverkorting	69
Tabel 9.3:	Verwachte personeelstekorten in de komende twee à drie jaar	72
Tabel 9.4:	Inschatting bereidheid personeel arbeidsduur te verlengen	72
Tabel 9.5:	Voornemen arbeidsduurverlenging te propageren?	73
Tabel 10.1:	Po en vo: waar is het (na)scholingsbudget gedefinieerd?	77
Tabel 10.2:	Bve: waar is het (na)scholingsbudget gedefinieerd (bve-sector)?	77
Tabel 10.3:	Beschikbaarstelling (na)scholingsbudget	78
Tabel 10.4:	Inzet (na)scholingsbudget versus –uitgaven	79
Tabel 10.5:	Kostenposten opgenomen in het (na)scholingsbudget	80
Tabel 10.6:	Verdeling kosten scholing naar kostenpost	81
Tabel 10.7:	Percentage personeel dat geprofiteerd heeft van het scholingsbudget	81
Tabel 10.8:	Opvattingen over (na)scholing	82
Tabel 10.9:	Aansluiting (na)scholingsaanbod op de vraag	83
Tabel 10.10:	Aanbieders waar scholingsactiviteiten zijn ingekocht	86
Tabel 10.11:	Aandeel scholingsaanbieders in scholing	87
Tabel 10.12:	Beoordeling aanbod scholingsactiviteiten	87
Tabel 10.13:	Beoordeling kwaliteit scholingsactiviteiten	88
Tabel 10.14:	Vergelijking scholingskosten onderwijs met bedrijfsleven	89
Tabel 10.15:	Gemiddelde scholingskosten per geleding	89

Tabel B1.1:	Respons besturen po naar subsector	97
Tabel B1.2:	Respons besturen po naar regio	97
Tabel B1.3:	Respons besturen po naar denominatie	98
Tabel B1.4:	Respons besturen po naar bestuursgrootte	98
Tabel B1.5:	Respons scholen po naar subsector	99
Tabel B1.6:	Respons scholen po naar regio	99
Tabel B1.7:	Respons scholen po ten naar denominatie	99
Tabel B1.8:	Respons besturen vo naar regio	100
Tabel B1.9:	Respons besturen vo naar denominatie	100
Tabel B1.10:	Respons besturen vo naar bestuursgrootte	100
Tabel B1.11:	Respons scholen vo naar regio	101
Tabel B1.12:	Respons scholen vo naar denominatie	101
Tabel B1.13:	Respons centraal niveau bve naar type instelling	101
Tabel B1.14:	Respons centraal niveau bve naar instellingsgrootte*	102
Tabel B2.1:	Po: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)	103
Tabel B2.2:	Po: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)	104
Tabel B2.3:	Vo: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)	104
Tabel B2.4:	Vo: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)	104
Tabel B2.5:	Bve: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)	105
Tabel B2.6:	Bve: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)	105
Tabel B3.1:	Po/vo: regionale verdeling van (gesubsidieerde) zij-instromers	106
Tabel B3.2:	Po: Gesubsidieerde zij-instromers en leraren naar subsector	106
Tabel B3.3:	Bao: gesubsidieerde zij-instromers en leraren naar leerlingenpopulatie	107
Tabel B3.4:	Vo: verdeling zij-instromers en leraren naar vak*	107
Tabel B3.5:	Vo: zij-instromers en leraren, naar schoolsoort	108
Tabel B3.6:	Po/vo: aantal reguliere onderwijsondersteuners	109
Tabel B3.7:	Bao: inzet assistenten en ID-werknemers, naar leerlingenpopulatie	109
Tabel B3.8:	Vo: inzet toa's en ID-werknemers, naar schoolsoort	110
Tabel B3.9:	Percentage lesuren naar bevoegd/benoembaar per vak*	110
Tabel B3.10:	Vo: Aantal leraren dat eerstegraadslessen en tweedegraadslessen verzorgd per vak	112
Tabel B4.1:	Po: opvattingen over arbeidsduurverlenging bij fulltime leraren	114
Tabel B4.2:	Vo: opvattingen over arbeidsduurverlenging bij fulltime leraren	115
Tabel B4.3:	Po: opvattingen over arbeidsduurverlenging bij fulltime onderwijsondersteunend personeel	116
Tabel B4.4:	Vo: opvattingen ten aanzien van arbeidsduurverlenging bij fulltime onderwijsondersteunend personeel	116

Overzicht figuren en kaarten

Figuur 3.1: Aantal uitgereikte geschiktheidverklaringen	22
Kaart 3.1: Aantal gesubsidieerde zij-instromers, per 1000 leraren	23
Figuur 3.2: Aantal leraren in opleiding	27
Kaart 3.2: Aantal lio's per 100 leraren	28
Figuur 3.3: Lio's één jaar na het lio-schap in het onderwijs werkzaam	29
Figuur 3.4: Lio's één jaar na het lio-schap bij hetzelfde bestuur werkzaam*	29
Figuur 4.1: Inzet onderwijsondersteuners	34
Kaart 4.1: Po: aandeel assistenten per 100 leraren (fte)	35
Kaart 4.2: Vo: aandeel technisch onderwijsassistenten per 100 leraren (fte)	36
Kaart 4.3: Aandeel ID'ers per 100 leraren (fte)	42
Figuur 5.1: Ontwikkeling vervangingsvolume (leraren)	46
Figuur 5.2: Leeftijd van regulier personeel en vervangers	47
Figuur 7.1: Ontwikkeling aantal WW'ers	59
Figuur 9.1: Opvattingen van schoolleiders over arbeidsduurverlenging bij fulltime leraren	70
Figuur 9.2: Opvattingen schoolleiders over arbeidsduurverlenging bij fulltime onderwijsondersteunend personeel	71

0 Samenvatting

0.1 Achtergrond

De aandachtsgroepenmonitor 2006 is de vierde in de reeks onderzoeken waarmee het ministerie van OCW probeert een goed beeld te krijgen van ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Daarbij gaat de aandacht met name uit naar de inzet van bijzondere categorieën personeel in het onderwijs (de zogenoemde aandachtsgroepen).

Een paar jaar geleden was er een grote spanning op de onderwijsarbeidsmarkt en werd voor de daaropvolgende jaren een nog groter probleem verwacht. Voor de komende jaren wordt verwacht dat in het primair onderwijs vraag en aanbod op elkaar aansluiten. Voor het voortgezet onderwijs zullen de tekorten naar verwachting toenemen. Al met al voldoende reden om in de gaten te houden hoe de arbeidsmarkt en de inzet van personeel binnen het onderwijs zich ontwikkelen.

De aandachtsgroepenmonitor 2006 valt uiteen in een kwantitatief onderzoek naar de inzet van bijzondere categorieën personeel in het onderwijs en verdiepende studies naar de mogelijke effecten van arbeidsduurverlenging in po en vo en naar budgetten, bestedingspatronen en kwaliteit van scholing in po, vo en bve.

De informatie is gebaseerd op bestaande databestanden en op speciaal via enquêtes bij scholen en besturen verzamelde gegevens.

[Www.aandachtsgroepen.nl](http://www.aandachtsgroepen.nl) geeft naast dit rapport aanvullende getalsmatige informatie.

0.2 Aandachtsgroepen in het onderwijs

Aan de volgende groepen is aandacht geschonken: het management, nieuwe leraren, ondersteunend personeel, gesubsidieerde arbeid, flexibele werknemers. Daarnaast is er aandacht voor benoembaarheid in het voortgezet onderwijs, werkloosheid en de in- en uitstroom van onderwijspersoneel.

Het management

In de afgelopen jaren is het totale aantal managers in het onderwijs niet veel veranderd. Wel is de verdeling naar functiegroep gewijzigd. In het *primair onderwijs* is het aantal bovenschoolse directeuren verder toegenomen en het aantal directeuren en adjunct-directeuren afgenomen.

In het *voortgezet onderwijs* is het aantal rectoren en conrectoren over een aantal jaren gezien afgenomen en het middenmanagement (overig directiepersoneel) en bovenschoolse managers gegroeid. Het onderwijsveld hoopt hiermee beter sturing te kunnen geven aan de onderwijskundige en personele organisatie.

Het zijn vooral de grotere schoolbesturen die bovenschoolse managers hebben. Kleinere besturen in het primair onderwijs blijken in 2005 ook vaker dan in eerdere jaren dergelijke functionarissen in dienst te hebben genomen. Het is niet uitgesloten dat dit vooruitlopend op de invoering van de lumpsum was.

Bovenschools managers komen vooral uit het onderwijsveld en hadden vaak al een managementfunctie bij hetzelfde bestuur. Maar een klein deel komt van buiten het onderwijs.

In de bve-sector is de managerslaag onder het CvB groeiend. Het blijkt dat naast ieder CvB-lid ruim 3 managers worden aangetroffen, met name voor personeelszaken en voor financiële aangelegenheden. Een jaar eerder was het ruim 2.

Sinds mei 2002 kunnen in het primair onderwijs directeuren worden aangesteld die niet beschikken over een onderwijsbevoegdheid ('bazen van buiten'). Uit populatieschattingen blijkt dat het aantal onbevoegde directeuren eind 2005 een kleine 100 was, waarmee sprake is van een dalende tendens in vergelijking met eerdere jaren, toen de aantallen rond 150 lagen. Al met al zou dus ongeveer twee procent van de directeuren geen bevoegdheid hebben. Uitgaande van CASO worden er jaarlijks circa 100 nieuwe directeuren het primair onderwijs benoemd die in het jaar daaraan voorafgaand niet binnen het primair onderwijs werkzaam waren. Uiteraard hoeft dat niet te betekenen dat ze allemaal geen onderwijsbevoegdheid hebben.

Voor de grote besturen hebben de verruiming van de benoemingsmogelijkheden aangegrepen om *bazen van buiten* aan te stellen. Bijna 90 procent komt van buiten het onderwijs. De rest is werkzaam geweest in het voortgezet onderwijs, in de bve of in de onderwijsverzorging.

De komende jaren gaan veel onderwijsmanagers met (vervroegd) pensioen. Voor de meeste besturen is dit geen reden voor paniek, maar de groep besturen die problemen voorziet, is wel groter dan een jaar eerder, met name in het voortgezet onderwijs. Bijna 20 procent van de besturen in het voortgezet onderwijs verwacht problemen met de opvolging van de managers, een verdubbeling vergeleken met een jaar eerder. In primair onderwijs verwacht eenderde van de besturen daarmee problemen te krijgen. De oplossing wordt vooral gezocht in kweekvijvers en andere managementstructuren.

De bekendheid van het NSA-register bij de besturen in het primair onderwijs is groeiende. Bijna tweederde van de besturen in het primair onderwijs was halverwege 2005 op de hoogte van het bestaan van het NSA-register, inmiddels is de bekendheid gegroeid tot 76 procent. Bijna 1.500 schooldirecteuren (8% meer dan een jaar eerder), bijna 350 bovenschoolse managers, 53 middenmanagers en 46 interim-managers staan inmiddels geregistreerd. Ruim eenderde van de besturen die het register kennen, streven ernaar dat hun leidinggevenden hierin geregistreerd staan.

Nieuwe leraren

De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt is afgelopen drie jaren duidelijk afgenomen. Dit heeft vooral consequenties voor de kansen van nieuwe leraren, zo blijkt. In 2004 nam in het primair onderwijs het aantal *zij-instromers* sterk af, en deze daling heeft zich in 2005 voortgezet. In het voortgezet onderwijs is het aantal *zij-instromers* in 2005 ook verder afgenomen. In 2005 zijn maar 89 geschiktheidsverklaringen in het primair onderwijs en 349 in het voortgezet onderwijs afgegeven. De nieuwe *zij-instroom* in het voortgezet onderwijs worden vooral in de Randstad aangetroffen, waar de spanning op de arbeidsmarkt het grootst is. Gebrek aan bevoegde docenten is de belangrijkste reden om *zij-instromers* in dienst te nemen.

In verhouding tot het totale lerarenbestand is het aantal *zij-instromers* dus gering. Maatregelen als vervolg op de motie-Dittrich en meer recent op het amendement-De Vries waarmee de doorstroom van leraren primair onderwijs via een *zij-instroomtraject* naar het voortgezet onderwijs

met extra middelen bevorderd wordt, moeten het aantal iets laten stijgen, ter voorkoming van oplopende tekorten.

Van de scholen in het primair onderwijs had 9 procent begin 2006 (2005: 14%) een of meer zij-instromers in dienst, en in het voortgezet onderwijs 39 procent (2005: 47%). Niet elke zij-instromer is honkvast. In het voortgezet onderwijs is ongeveer een kwart vertrokken, waarvan een kleine helft naar een andere school is gegaan en een grote helft het onderwijs vaarwel heeft gezegd. In het primair onderwijs is men beduidend honkvaster. Daar is meer dan 90 procent op de school gebleven.

De ruimere arbeidsmarkt de afgelopen jaren in vooral het primair onderwijs is ook af te leiden uit het aantal *leraren in opleiding* (lio's). Nam het aantal lio's in het schooljaar 2002/2003 sterk toe, daarna is het aantal in het voortgezet onderwijs gestabiliseerd en in 2005 in het primair onderwijs verder afgenomen tot ongeveer tweederde van het aantal in 2003/2004. Het percentage scholen in het primair onderwijs met een lio is in 2005 verder gedaald (15,5% tegen 20,3% begin 2004). In het voortgezet onderwijs heeft een kwart van de scholen een of meer lio's, een situatie vergelijkbaar met een jaar eerder.

Niet alleen het aantal lio's is in het primair onderwijs verminderd maar ook het percentage lio's dat een jaar later als leraar aan de slag komt in het onderwijs, verder afgenomen. In 2001/2002 was dat nog 84 procent, afgelopen jaar was dat nog maar 65 procent, hetgeen ook tot uiting komt in de instroom van deze groep in de WW. In het voortgezet onderwijs is de daling slechts gering en is het net iets minder dan 60 procent. Als ze al een baan vinden in het onderwijs, dan is het vaker tijdelijk (95%) en zijn ze in het primair onderwijs meer aangewezen op invalwerk. Een derde deel van de lio's die afgelopen schooljaar in het po zijn gaan werken, is aangesteld als vervanger. In schooljaar 2001/2002 was dat 15 procent. In het voortgezet onderwijs is het steeds vaker in een reguliere baan (97%). Met de dreiging van toenemende tekorten mag verwacht worden dat lio's de komende jaren weer meer kunnen doorstromen naar een leraarsfunctie.

Allochtoon onderwijspersoneel

Het percentage allochtonen binnen het onderwijspersoneel is met 3,5 procent vrijwel stabiel, maar blijft achter bij het percentage in de marktsector. Het hoogste percentage wordt binnen de bve-sector aangetroffen (4,0%) en dan met name bij het ondersteunend personeel (5,3%). In de beide andere sectoren is het percentage binnen het ondersteunend personeel hoog in vergelijking met de andere functies. Bij de directies worden de minste allochtonen aangetroffen. Deze cijfers moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd aangezien ze op een enquête zijn gebaseerd bij een te overziene steekproef.

Meer ondersteunend personeel

In de afgelopen jaren zijn tal van maatregelen genomen om het onderwijs aantrekkelijker te maken om er als leraar in te werken. Een belangrijk deel daarvan is erop gericht om meer ondersteunend personeel in te zetten in het primaire proces. Het blijkt dat vooral in het primair onderwijs meer onderwijsondersteuners worden ingezet. Sinds 2002 is het aantal onderwijsassistenten met bijna 3.000 personen toegenomen tot ruim 5.000 en het aantal klassenassistenten met ruim 900 tot bijna 4.900. De groei bij de onderwijsassistenten is de laatste jaren echter zeer geleidelijk. Met andere woorden de sterke groei is er uit. In afgelopen jaren hebben overigens veel voormalige OALT-leraren en ID-werknemers de functie van onderwijsassistent overgeno-

men. Slechts enkelen stromen rechtstreeks van de opleiding voor onderwijsassistenten door naar een assistentenbaan. Eenderde van de scholen in het primair onderwijs heeft onderwijsassistenten in dienst. Het aantal lerarenondersteuners (schaal 7) in het primair onderwijs daarentegen lijkt te dalen.

In het voortgezet onderwijs is het aantal ondersteuners de laatste jaren niet wezenlijk veranderd. Ruim 7 procent (5% 2005) van de *vo-scholen* heeft instructeurs in dienst, met naar schatting in totaal nog geen 100 personen. In de bve-sector is bij de instructeurs een duidelijk stijgende lijn te zien. Waren er in 2005 iets minder dan 2.000 instructeurs aan het werk, in 2006 waren het er zo'n 2.500. Voor een deel worden instructeurs aangenomen in plaats van leraren.

Opvallend is de verdere stijging van het aandeel onderwijsassistenten met een vaste aanstelling. Afgelopen jaar steeg dit aandeel van 64 procent naar 68 procent (2004: 52%). Hieruit kan opgemaakt worden dat onderwijsassistenten in het primair onderwijs steeds meer een vaste plek krijgen in het team. Vermeldenswaard is nog de doorstroom van assistenten naar een functie als leraar. Het blijkt dat jaarlijks zo'n 10 à 15 procent erin slaagt een positie als leraar te bemachtigen.

De functie van leerlingbegeleider blijkt zich te handhaven. Van de scholen in het voortgezet onderwijs heeft 44 procent dergelijke functionarissen in huis, ofschoon het aantal leerlingbegeleiders iets gekrompen lijkt te zijn van bijna 1.000 naar bijna 800.

Gesubsidieerde arbeid

Eind 2002 is door het Kabinet besloten om het beleid ten aanzien van gesubsidieerde arbeid ingrijpend te wijzigen. Speerpunt van beleid is de doorstroom van ID-werknemers naar een reguliere baan. Met ingang van 1 januari 2004 is het *Besluit In- en Doorstroombanen* vervallen. Het aantal ID-werknemers is daardoor met name in het primair en voortgezet onderwijs het afgelopen jaar wederom met zo'n 10 procent verminderd. Het aantal scholen met ID-werknemers neemt ook af. Had begin 2004 nog 42 procent van de scholen in het primair onderwijs de beschikking over ID-werknemers begin 2006 was dat 31 procent (vo: 52% tegen 35%).

De afname van het aantal ID-werknemers gaat gepaard met een toename in de doorstroom naar reguliere banen. De afgelopen vier jaar zijn bijna 1.750 ID-werknemers in een reguliere baan terechtgekomen. De verwachting voor de toekomst is niet best. Per 1 januari 2006 zaten er in het primair onderwijs nog circa 1.600 ID'ers in de RDDF, ruim een kwart van het totaal. Met het project 'van id naar werk' kan wellicht een deel alsnog behouden blijven.

Het afschaffen van de ID-banen is 2004 ook duidelijk merkbaar in de instroom in de WW.

Flexibele arbeid in het onderwijs

Voor een goed functionerende onderwijsorganisatie is het van belang dat er naast *regulier personeel* ook voldoende *flexibel personeel* beschikbaar is, om tijdelijk in te kunnen springen. De afgelopen jaren was dit niet altijd het geval en ontstonden er dikwijls invalproblemen wanneer een leraar ziek werd.

Uit onderzoek van Regioplan is bekend dat het ziekteverzuim in het onderwijs de afgelopen jaren en dus ook in de loop van 2005 sterk is gedaald. Het aandeel vervanging is in het primair onderwijs het afgelopen jaar niet veel veranderd. In het voortgezet onderwijs is het aandeel vervanging wel duidelijk afgenomen. Dit betekent dat er in het voortgezet onderwijs relatief minder invallers worden ingezet bij ziekte en verlof. Vijf jaar geleden was het vervangingsvo-

lume nog 3,2 procent, in 2006 was het 1,2 procent. Onduidelijk is of er minder invallers beschikbaar zijn of dat men om andere redenen met minder invallers wil werken.

Opmerkelijk is verder dat het aandeel jonge invallers (tot 30 jaar) in het primair onderwijs de afgelopen jaren sterk is gestegen (van 32% in 2002 naar 48% in 2006). Dit komt vermoedelijk door de omslag op de arbeidsmarkt. Jonge leraren zijn daardoor nu vaker aangewezen op een invalbaan dan enkele jaren geleden, toen de markt nog krap was. In het voortgezet onderwijs verzorgt deze leeftijdsgroep 30 procent van het invalwerk.

Het aantal freelancers en uitzendkrachten is vooral in de bve-sector relatief groot. Echter, de groei van het afgelopen jaar, lijkt nu weg te zijn. In deze sector worden regelmatig flexwerkers ingehuurd om contractonderwijs te geven en om financiële verplichtingen te voorkomen. In het primair onderwijs en voortgezet onderwijs spelen freelancers een beduidend minder belangrijke rol en gaat het vaak om ondersteunende werkzaamheden.

De interim-manager komt iets meer in zwang maar nog altijd minder dan twintig procent van de besturen in het voortgezet en primair onderwijs maakt er gebruik van, vaak ter vervanging van een zieke directeur of als overbrugging tussen vertrek van de een en de komst van zijn opvolger. In de bve-sector is een interim-manager bij de helft van de instellingen een normaal verschijnsel geworden.

Benoembaarheid in het voortgezet onderwijs

Het vergroten van het aantal leraren die op grond van de wet belast mogen worden met het geven van lessen in het voortgezet onderwijs is één van de speerpunten in het beleid. In 2005 is 86 procent van alle lessen in het voortgezet onderwijs gegeven door leraren die daarvoor benoembaar mochten worden. Van alle lessen wordt 68 procent gegeven door leraren die daarvoor ook daadwerkelijk de bevoegdheid hebben. Dat is vergelijkbaar met de jaren ervoor. Voor 1^e-graadslessen is het percentage iets hoger, voor 2^e-graadslessen wat lager. Vakken als verzorging, maatschappijleer, economie, natuur/scheikunde in de basisvorming worden relatief het vaakst gegeven door leraren die daarvoor volgens de wet niet mee belast mogen worden. Dit komt het minst voor bij lichamelijke opvoeding, scheikunde en Nederlands.

Werkloosheid in het onderwijs

Sinds 1 januari 2001 is de WW van toepassing op het onderwijs. Werknemers die sindsdien worden ontslagen, ontvangen als ze aan de eisen voldoen, een WW-uitkering. Werknemers die voor 2001 zijn ontslagen, hebben nog steeds recht op een BWO-uitkering. Omdat er geen nieuwe instroom in de BWO mogelijk is neemt dit aantal jaar na jaar af doordat mensen weer aan het werk komen en met name ook doordat ze met pensioen gaan.

Het aantal WW'ers is sinds de van toepassingverklaring van de regeling voor het onderwijs duidelijk toe genomen. In het primair onderwijs is de stijging het grootst, ook nog in de afgelopen 2 jaar. Voor een deel wordt dit veroorzaakt door instroom van OALT-leraren in 2004 en ID-werknemers in 2005. In het voortgezet onderwijs is vrijwel geen toename meer, en in de bve-sector is er zelfs sprake van een lichte daling.

Het totaal aantal WW'ers bedroeg eind 2005 in het primair onderwijs bijna 3.600 en in het voortgezet onderwijs circa 1.850. In de bve-sector gaat het op dat moment om zo'n 1.150 werklozen.

Landelijk ligt eind 2005 het werkloosheidspercentage in het primair en voortgezet onderwijs onder de twee procent en in de bve-sector er net iets boven. Dit zijn lage percentages passend bij frictiewerkloosheid.

In- en uitstroom

De instroom van nieuw personeel van buiten de sector is in 2006 in het primair onderwijs iets geringer dan de jaren daarvoor, maar bij het voortgezet onderwijs en in de bve-sector is juist een toename. De uitstroom naar buiten het onderwijs is juist in alle sectoren groter dan in eerdere jaren. In het voortgezet onderwijs is voor eenderde vut / fpu de reden voor vertrek. Daarmee is dit de belangrijkste reden. In de bve-sector gold dat voor tweederde van de uitstroom.

Binnen de groep die het onderwijs verlaat is het aandeel directie relatief groot (bijna 10 procent in het primair onderwijs, en in het voortgezet onderwijs ruim 6).

Voor het primair onderwijs blijven schoolverlaters en herintreders de belangrijkste instromers. Voor het voortgezet onderwijs spelen daarnaast de marktsector en werklozen een belangrijke bron. In de bve-sector zijn de marktsector en uitzendkrachten de belangrijkste leveranciers van nieuw personeel.

0.3 Arbeidsduurverlenging

Zowel schoolleiders als besturen staan ambivalent tegenover arbeidsduurverlenging (ADVL) als maatregel om het personeelstekort op te lossen. De keuze voor ADVL hangt het sterkst af van het al dan niet verwachten van een lerarentekort binnen de school of het bestuur. Men ziet er echter geen gouden bergen in. Een groot deel vermoedt dat leraren die nu ADV krijgen, daar niet zo 1-2-3 vanaf willen stappen. Het meest bang is men voor het toenemen van de werkdruk, die in de ogen van velen al te hoog is. Mocht ADVL als maatregel ingezet gaan worden, dan wijst de meerderheid bij een beslissing daartoe er met klem op de belastbaarheid van de individuele leraar niet uit het oog te verliezen. Extra uren die ADVL op zal leveren, lijken vooral weggelegd voor het uitbreiden van de lesgevende taken. Daar zit ook de positieve kant van deze maatregel: de rust die het zal geven in de klas en het mogelijk verkleinen van lesuitval. Alles in ogeschouw genomen, zou ongeveer eenderde van de scholen en besturen van plan zijn ADVL op hun school of binnen hun bestuur te propageren. Bij schoolleiders die een lerarentekort verwachten, ligt dat percentage nog iets hoger (rond de 40-45%). Mocht de maatregel doorgang vinden, dan verwachten schoolleiders dat gemiddeld 20 procent van het personeel daar ook daadwerkelijk toe bereid is.

Relatief veel schoolleiders in het primair onderwijs verwachten echter dat hun personeel daar geheel niet voor zou kiezen. Die bereidheid ligt in het voortgezet onderwijs iets hoger, waar op driekwart van de scholen ten minste een deel van de leraren als bereid wordt ingeschat. Uit een recente bevraging van het AOb-panel kwam naar voren dat in het basisonderwijs 26 van de ondervraagden het een goed idee vinden, in het speciaal onderwijs 23 procent, en in het voortgezet onderwijs 21 procent. Deze percentages komen aardig overeen met wat de directeuren inschatten. In de monitor Arbeid, Zorg en Levensloop in het Onderwijs 2006 geeft 13 procent van het voltijdswerkend personeel in het primair onderwijs aan meer te willen werken en 22 procent in het voortgezet onderwijs. Indien de bereidheid tot arbeidsduurverlenging inderdaad zo groot is kan een belangrijk deel van toekomstige tekorten worden opgevangen.

0.4 (Na)scholing

De meeste scholen hebben een nascholingsplan, soms op bestuursniveau voor alle scholen. De meeste scholen hebben een budget op schoolniveau, maar veel besturen houden iets achter de

hand om centraal ook middelen toe te kunnen kennen. De budgetten zijn meestal gebaseerd op het aantal personeelsleden, meestal niet uitgesplitst naar personeelsgeleding.

De middelste school in het primair onderwijs geeft jaarlijks zo'n € 9.000 aan scholing uit. In het voortgezet onderwijs is dat gemiddeld bijna € 50.000. In de bve-sector liggen de budgetten en uitgaven gemiddeld rond de € 500.000.

In vergelijking met de bevindingen van het IVA voor 1999/2000 is het gemiddelde bedrag per school fors gestegen. Wordt gecorrigeerd voor de toename van het gemiddeld aantal personeelsleden, dan is er in het primair onderwijs een verdubbeling, maar in het voortgezet onderwijs juist een daling met 20 procent.

Zo'n tweederde van de uitgaven gaat naar scholing van onderwijzend personeel, wat niet onlogisch is gelet op het feit dat deze categorie de grootste is. In het primair onderwijs wordt een kwart besteed door de directie tegen 14 procent in het voortgezet onderwijs. Voor de bve zijn onvoldoende gegevens beschikbaar om deze te kunnen uitsplitsen.

Het gemiddelde bedrag per werknemer is in het primair onderwijs circa € 365 en in het voortgezet onderwijs circa € 50 minder. In de bve wordt gemiddeld bijna € 600 aan scholing besteed. In de kosten wordt in het algemeen geen rekening gehouden met loonverlet.

In vergelijking met het bedrijfsleven, waar € 473 exclusief loonverlet per werknemer wordt uitgegeven, zijn de scholingskosten in het primair en voortgezet onderwijs laag.

Gerelateerd aan de loonsom bedragen de scholingskosten circa 1 procent. Dat is minder dan in het bedrijfsleven hieraan wordt gespendeerd. Volgens CBS-gegevens uit 1999 bedragen de scholingskosten daar 1,35 procent. Een pluspunt voor het onderwijs is dat het deelnamepercentage in het primair onderwijs op het dubbele ligt en in het voortgezet op anderhalf keer zoveel als in het bedrijfsleven. Zo'n hoge deelname tegen zulke lage kosten is uitsluitend mogelijk doordat in het onderwijs veel scholing in groepsverband wordt gedaan.

In het primair onderwijs maakt ruim 80 procent van het personeel op de een of andere manier van de scholing, in het voortgezet onderwijs 70 procent en in de bve-sector zo'n 60 procent. Het ondersteunend personeel kent het laagste percentage. Het hoge percentage gebruik sluit aan bij de intentie van de schoolleiders om zo veel mogelijk personeelsleden van scholing te laten profiteren. Scholing speelt een belangrijke rol in de functioneringsgesprekken, maar het organisatiebelang speelt uiteindelijk de belangrijkste rol. Gelet op het gemiddelde bedrag per personeelslid is het niet verwonderlijk dat op veel scholen in het primair en voortgezet onderwijs de vraag naar scholing groter is dan het budget en dus niet alle wensen gehonoreerd kunnen worden.

Over het scholingsaanbod is men in het algemeen positief, het sluit in het algemeen aan bij de vraag en is breed.

LPC en onderwijsbegeleidingsdiensten zijn de belangrijkste leveranciers van scholing; de lerarenopleidingen komen in volgorde pas daarna. In vergelijking met 1999/2000 lijkt het belang van lerarenopleidingen in het verzorgen van scholing iets afgenomen. Commerciële partijen spelen in het voortgezet onderwijs en met name in de bve nog een belangrijkere rol dan een aantal jaren geleden.

Over de kwaliteit van het aanbod en van de scholingsactiviteiten zelf wordt positief geoordeeld. Een gemiddeld rapportcijfer van meer dan 7 is - zeker voor de onderwijssector - hoog.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De samenstelling van het personeel in het onderwijs is de laatste jaren aan verandering onderhevig. Veel scholen zetten tegenwoordig in het primaire proces onderwijsondersteuners in en passen taak- en/of functiedifferentiatie toe bij leraren. Er komen mensen van buiten het onderwijs in de sector werken (zij-instromers, bazen van buiten, praktijkdocenten et cetera).

De komende jaren neemt door de uitstroom van ouderen de vraag naar personeel in het onderwijs sterk toe. Voor de komende jaren wordt aangenomen dat in het primair onderwijs een evenwicht zal zijn tussen vraag en aanbod. In het voortgezet onderwijs zullen de tekorten de komende jaren naar verwachting echter toenemen. Om hier iets aan te doen, zullen scholen ook in de toekomst een beroep moeten doen op nieuwe groepen personeel.

In 2006 is een onderzoek uitgevoerd naar de inzet van bijzondere categorieën personeel in het onderwijs (de zogenoemde *aandachtsgroepen*).

Het onderzoek valt uiteen in drie delen:

1. een *kwantitatief onderzoek (kwantitatieve foto)* naar aandachtsgroepen in po, vo en bve;
2. een *verdiepingsstudie* naar bedrijfsmatige en arbeidsmarkteffecten van arbeidsduurverlenging in po en vo;
3. een *verdiepingsstudie* naar budgetten, bestedingspatronen en kwaliteit van scholing in po, vo en bve.

In dit rapport wordt verslag gedaan van alle drie de deelonderzoeken, uitgevoerd door het ITS. Aanvullende kwantitatieve gegevens over personeel in het onderwijs zijn opgenomen op de webfoto: www.aandachtsgroepen.nl.

De Aandachtsgroepenmonitor 2006 is de vierde in de reeks die in 2003 gestart is¹.

1.2 Opzet kwantitatieve foto

Om een zo compleet mogelijk kwantitatief beeld te krijgen van al het personeel in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en bve-sector zijn gegevens uit verschillende bronnen geanalyseerd.

1 Vrieling, S. e.a. (2003). *Aandachtsgroepenmonitor 2003*. Den Haag: ministerie van OCW. Nummer 100 in de reeks: Beleidsonderzoek Arbeidsmarkt en Personeelsbeleid Onderwijs.

Vrieze, G. e.a. (2003). *Functiedifferentiatie in het onderwijs. Verdiepingsstudie aandachtsgroepenmonitor 2003*. Den Haag: ministerie van OCW. Nummer 101 in de reeks: Beleidsonderzoek Arbeidsmarkt en Personeelsbeleid Onderwijs.

Vrieling, S. e.a. (2004). *Aandachtsgroepenmonitor 2004*. Den Haag: ministerie van OCW. Nummer 117 in de reeks: Beleidsonderzoek Arbeidsmarkt en Personeelsbeleid Onderwijs.

Kessel, N. van e.a. (2005). *Aandachtsgroepenmonitor 2005*. Den Haag: ministerie van OCW. Nummer 130 in de reeks: Beleidsonderzoek Arbeidsmarkt en Personeelsbeleid Onderwijs.

Personeelsadministratiegegevens

De belangrijkste bron van informatie over personeel in het onderwijs is CASO. Dit is de centrale salarisadministratie van het onderwijs. In CASO zitten de personeelsgegevens van praktisch alle instellingen in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector (inclusief aoc)².

In het onderzoek wordt (net als eerdere jaren) als de peildatum *1 januari* aangehouden. Dat geldt voor praktisch alle aandachtsgroepen, met uitzondering van de leraren in opleiding (lio's). Om een goed beeld te schetsen van het aantal lio's in het schooljaar 2005-2006 zijn CASO-gegevens met peildatum 1 januari en 1 maart gebruikt.

Op basis van CASO kan geen volledig beeld worden geschetst van al het onderwijspersoneel. Dit komt in de eerste plaats omdat niet alle personeel via CASO wordt betaald. Daarnaast speelt mee dat in de CASO-bestanden over een aantal belangrijke aandachtsgroepen informatie ontbreekt. Om in deze lacune te voorzien, is met behulp van *schriftelijke enquêtes* aanvullende informatie verzameld. In dezelfde enquêtes is ook de informatie verzameld voor de verdiepingsstudies.

Schriftelijke enquêtes

Er zijn twee schriftelijke enquêtes afgenomen: een bij besturen en een bij schoolleiders.

In de besturenenquête is gevraagd naar:

- bovenschoolse directeuren/managers;
- onbevoegde directeuren (alleen po);
- interim-managers;
- inschatting van verwachte tekorten aan directeuren (po en vo);
- het NSA-register voor Directeuren / Managers onderwijs (po).

In de enquête bij de schoolleiders (verder scholenenquête genoemd) is informatie verzameld over:

- zij-instromers;
- ID-werknemers;
- lerarenondersteuners;
- instructeurs;
- freelancers/ZZP'ers;
- uitzendkrachten.

Het ging daarbij om het aantal personen (en fte). Deze informatie is gebruikt om populatieschattingen te maken. Bij categorieën personeel die weinig voorkomen moeten de populatieschattingen met enige voorzichtigheid worden behandeld.

Bij beide vragenlijsten is een aantal vragen toegevoegd in verband met de verdiepingsstudies.

2 Een grote uitzondering is de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). Dit bestuur is op 1 januari 2004 overgestapt naar RAET. Voor 2004 en 2005 waren op het moment van onderzoek nog geen gegevens van de kant van RAET beschikbaar. Voor 2006 konden we wel beschikken over de gegevens van OMO. Voor de overige instellingen die niet in CASO zitten, is gecorrigeerd door een weging toe te passen. Voor OMO zijn voor januari 2004 de gegevens van december 2003 gebruikt en voor januari 2005 is hierop een correctiefactor toegepast op basis van de leerlingenaantallen.

Tabel 1.1: Steekproef en respons

sector	besturen			instellingen		
	verzonden	retour	%	verzonden	retour	%
po	1.000	342	34%	1.000	307	31%
vo	307	94	31%	641	184	29%
bve	67	19	28%	417	75	18%

In het primair onderwijs zijn 1.000 besturen aangeschreven. Hiervan hebben er 342 bruikbaar gerespondeerd. In het voortgezet onderwijs zijn 307 schoolbesturen benaderd en hebben er uiteindelijk 94 (31%) gerespondeerd. De respons valt daarmee lager uit dan vorig jaar toen het respectievelijk 49 procent en 52 procent was.

Voor de enquête onder de instellingen zijn in het primair onderwijs schoolleiders van 1.000 scholen benaderd en hebben 307 hun medewerking verleend. In het voortgezet onderwijs is de lijst door schoolleiders van 184 van de 641 instellingen (29%) ingevuld. Er is één keer schriftelijk gerappelleerd. Vorig jaar was het respectievelijk 44 en 29 procent.

In de bve-sector zijn alle instellingen (roc's, aoc's, vakscholen en overige instellingen) op centraal niveau benaderd. In overleg met de opdrachtgever is besloten om de enquêtes in deze sector te versturen naar de hoofden personeelszaken. Eind mei zijn in totaal 67 hoofden aangeschreven. Hiervan hebben er uiteindelijk 19 gerespondeerd. Vorig jaar: 28

Van de units/sectoren die zijn aangeschreven (417) hebben er 75 (18%) meegedaan tegen 33 procent vorig jaar.

De vragenlijsten zijn op papier toegestuurd maar konden ook op internet worden ingevuld. Ongeveer eenderde heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

Een uitgebreide responsverantwoording van dit deel van het onderzoek is te vinden in bijlage 1.

Sociale Zekerheid: WAO'ers en WW'ers

In de aandachtsgroepenmonitor is verder nog gekeken naar het aantal *arbeidsongeschikten* (WAO'ers) en *werklozen* (wachtgelders en WW'ers). De gegevens over arbeidsongeschikten en werklozen zijn dit jaar afkomstig van het ministerie van BZK (*Kerngegevens Overheidspersoneel 2006*) en hebben betrekking op het einde van het jaar (ultimogegevens). Redenen voor ontslag zijn overgenomen uit het jaarverslag van het Participatiefonds.

Bijlagen

Ten behoeve van de leesbaarheid van dit rapport is een belangrijk deel van de tabellen opgenomen in de bijlagen. In bijlage 1 is informatie opgenomen over de steekproeftrekking en de respons en in bijlage 2 zijn populatieschattingen opgenomen over enkele aandachtsgroepen. In de daaropvolgende bijlage staat een aantal tabellen waarnaar verwezen wordt in de hoofdstukken 2 tot en met 8.

1.3 Verdiepingsstudie arbeidsduurverlenging

De informatie voor deze verdiepingsstudie is verzameld bij besturen en instellingen in po en vo in dezelfde enquête die voor de andere deelstudies is gebruikt.

De vragen hadden betrekking op onder meer:

- gebruik ADV op school;
- opvattingen over arbeidsduurverlenging;
- inschatting van tekorten en bereidheid bij personeel om arbeidsduur te verlengen.

Zie voor respons paragraaf 1.2.

1.4 Verdiepingsstudie scholing

De informatie voor deze verdiepingsstudie is verzameld bij besturen en instellingen in po, vo en bve in dezelfde enquête die voor de andere deelstudies is gebruikt.

De vragen betroffen:

- aanwezigheid (na)scholingsplannen;
- (na)scholingsbudgetten;
- (na)scholingsuitgaven;
- kwaliteit aanbod, gebruikte scholing;
- welke aanbieders en welke bedragen.

Zie voor de respons paragraaf 1.2.

2 Diversiteit in het management

Scholen en schoolbesturen krijgen steeds meer autonomie over de wijze waarop zij het onderwijs vormgeven. Ook krijgen zij meer verantwoordelijkheden op financieel terrein en op het terrein van personeel en organisatie. Om hieraan tegemoet te komen is een professioneel management nodig waarvoor hoe langer hoe meer oplossingen worden gezocht in onder andere een concentratie van bestuurskracht in de vorm van bovenschools management, in directeuren primair onderwijs zonder onderwijsbevoegdheid ('bazen van buiten'), het aanstellen van middenmanagement en door registratie van directeuren in het NSA-register.

2.1 Ontwikkeling aantal directeuren

Het aantal directeuren en adjunct-directeuren is de afgelopen jaren in het *primair* onderwijs licht gedaald, een trend die de hele periode vanaf 2002 te zien (tabel 2.1). In het *voortgezet* onderwijs nam een aantal jaren zowel het aantal directeuren als ook het aantal adjunct-directeuren elk jaar sinds 2002 verder af. In 2006 echter is er een lichte stijging van het aantal directeuren en overig directiepersoneel, ten koste van de categorie adjunct-directeuren. Mogelijk ligt de verklaring hiervoor in het beschikbaar komen van de personeelsgegevens van OMO.

Het totaal aan directiepersoneel is zowel in personen als in fte ongeveer gelijk gebleven.

Tabel 2.1: Ontwikkeling aantal directeuren

directeuren	primair onderwijs					voortgezet onderwijs				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
personen										
directeur	7.203	7.175	7.099	7.006	6.905	1.024	835	724	701	727
adjunct-directeur	4.252	4.217	4.042	3.895	3.796	1.694	1.345	1.199	1.060	994
overig directiepersoneel	48	50	64	64	85	1.207	1.707	1.983	2.006	2.050
totaal	11.503	11.442	11.205	10.965	10.786	3.925	3.887	3.906	3.767	3.771
fte										
directeur	7.090	7.069	6.991	6.900	6.793	1.012	834	720	697	725
adjunct-directeur	4.057	4.053	3.860	3.719	3.606	1.643	1.317	1.163	1.036	969
overig directiepersoneel	42	48	60	59	74	1.184	1.680	1.954	1.974	2.015
totaal	11.189	11.170	10.911	10.678	10.473	3.839	3.831	3.837	3.707	3.709

Bron: CASO³

3 Als over CASO wordt gesproken, wordt, waar van toepassing, ook de informatie van OMO voor 2006 bedoeld.

2.2 Bovenschools management

Deze paragraaf gaat in op de inzet van bovenschoolse directeuren in het primair, voortgezet onderwijs en de bve-sector. Voor het vo en de bve wordt uitgegaan van gegevens uit de besturenenquête (2003, 2004, 2005 en 2006)⁴ en voor het primair onderwijs van gegevens uit CASO. Op basis van CASO-gegevens is een schatting gemaakt van het aantal bovenschoolse directeuren in het *primair onderwijs*. Daarbij is gebruik gemaakt van salarisgegevens, omdat in CASO de functie van bovenschoolse directeur niet apart wordt onderscheiden. Tot de bovenschoolse directie zijn alle directeuren gerekend met een niet-normfunctie (schaal DD en DE). Daarnaast is een deel van de ‘meerhoofdige schoolleiding’ meegeteld⁵. Voor het voortgezet onderwijs is een populatieschatting gemaakt van het aantal bovenschoolse directeuren op basis van enquêtegegevens⁶.

In het primair onderwijs werkt 41 procent van de besturen met bovenschoolse directeuren en in het voortgezet onderwijs doet 49 procent van hen dat.

Het aantal bovenschoolse directeuren vertoont een stijgende lijn (zie tabel 2.2). In het *primair onderwijs* is het aantal bovenschoolse directeuren tussen 1 januari 2003 en 1 januari 2006 met zo'n 25 procent toegenomen. In het *voortgezet onderwijs* is het aantal bovenschoolse directeuren in die periode ook fors gestegen, maar afgelopen jaar lijkt er sprake van een lichte daling.

In de *bve-sector* is in 2005 voor het eerst geprobeerd het bovenschools management nauwkeurig in beeld te brengen en wel op het niveau van het college van bestuur als op centraal management niveau. Eenzelfde aanpak voor 2006 resulteert in een lager aantal leden van het CvB en een hoger aantal voor de centrale laag managers.

Tabel 2.2: Populatie(schattingen) bovenschoolse directeuren

sector	personen				fte			
	2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
primair onderwijs	1.053	1.189	1.267	1.338	1.037	1.151	1.226	1.305
voortgezet onderwijs	170	243	334	268	166	322	322	251
bve CvB			196	141			196	140
bve centrale laag managers			462	540			431	528

Bron: CASO (po) en besturenenquête ITS (vo en bve)

De inzet van bovenschoolse directeuren in het *primair* en *voortgezet* onderwijs hangt nauw samen met de omvang van het schoolbestuur (zie tabel 2.3). Besturen met veel scholen hebben vaker bovenschoolse directeuren in dienst dan besturen met weinig scholen. Dit geldt zowel voor het primair onderwijs als het voortgezet onderwijs.

4 De standgegevens hebben betrekking op 1 januari 2003, 2004, 2005 en 2006; de stroomgegevens op kalenderjaar 2002, 2003, 2004 en 2005.

5 Op scholen met meer dan één directeur, zijn alle directeuren minus één tot de bovenschoolse directie gerekend.

6 Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en een bovengrens (zie bijlage 2).

Tabel 2.3: Besturen met één of meer bovenschoolse directeuren

bestuursomvang	primair onderwijs			voortgezet onderwijs		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
klein	7,0%	6,9%	7,1%	21,6%	46,2%	35,4%
middel	32,7%	34,9%	34,4%	53,3%	76,0%	81,3%
groot	78,1%	79,9%	83,2%	70,6%	75,0%	81,8%
totaal	39,0%	39,9%	40,9%	31,8%	53,8%	48,9%

Bron: CASO (po) en besturenenquête ITS (vo)

Om een beeld te krijgen van het takenpakket van bovenschoolse directeuren is aan de besturen in het primair en voortgezet onderwijs gevraagd welke taken vanuit het bestuur en/of vanuit de scholen zijn overgedragen aan de bovenschoolse directeuren. Het blijkt dat bovenschoolse directeuren een groot aantal taken vervullen (zie tabel 2.4). De meest genoemde zijn personeelsbeleid, contacten met de gemeente, financieel beleid en kwaliteitsbeleid, maar ook huisvesting. Met onderwijskundig beleid houden ze zich relatief het minst bezig.

In vergelijking met voorafgaande jaren is daarin weinig verandering opgetreden.

Tabel 2.4: Taken/terreinen bovenschoolse directeuren*

taak	primair onderwijs			voortgezet onderwijs		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
onderwijskundig beleid	65,8%	76,1%	75,5%	69,3%	80,2%	77,3%
kwaliteitsbeleid	80,8%	85,2%	85,7%	79,8%	90,7%	88,6%
financieel beleid	85,2%	86,9%	91,9%	90,4%	91,9%	88,6%
personeelsbeleid	91,0%	92,6%	93,5%	81,6%	96,5%	88,6%
huisvesting	85,6%	85,4%	90,4%	86,1%	93,0%	88,6%
contacten met de gemeente	85,6%	89,8%	91,7%	91,2%	90,7%	81,8%
contacten met het ministerie	79,8%	82,5%	81,1%	78,2%	91,9%	84,1%
anders	15,9%	17,3%	18,4%	1,8%	12,8%	11,4%

Bron: Besturenenquête ITS

* In de enquête kon meer dan één taak worden aangekruist. Er is gepercenteerd op het totaal aantal cases. De percentages tellen daarom niet op tot 100.

In de bve-sector is nagegaan voor welke beleidsterreinen de managers op centraal niveau verantwoordelijk zijn. Op bijna alle instellingen zijn naast het CvB managers op centraal niveau voor personeelszaken en financiële zaken. Uitgezonderd voor contractactiviteiten, hebben de meeste instellingen aparte managers voor de andere vermelde beleidsterreinen.

Tabel 2.5: Beleidsterreinen van centraal management*

beleidsterrein	bve	
	2005	2006
financiële zaken en control	92,6%	94,7%
personeelszaken/ P&O	92,6%	94,7%
ict(-beleid)	85,2%	84,2%
informatisering en automatisering	81,5%	73,7%
kwaliteitszorg	81,5%	78,9%
arbo en veiligheid	74,1%	84,2%
communicatie	74,1%	73,7%
onderwijs(-innovatie)	70,4%	78,9%
facilitaire diensten	70,4%	84,2%
huisvesting en bouwkundige zaken	66,7%	78,9%
marketing	63,0%	57,9%
contractactiviteiten	33,3%	36,8%
anders	3,7%	5,3%

Bron: Besturenenquête ITS

* In de enquête kon meer dan één beleidsterrein worden aangekruist. Er is gepercentageerd op het totaal aantal cases. De percentages tellen daarom niet op tot 100.

Herkomst van bovenschools management

Interessant om te weten is in hoeverre bovenschools management in hun vorige betrekking ook al in het onderwijs werkzaam was. Dat blijkt minimaal voor vier op de vijf bovenschoolse managers te gelden.

Tabel 2.6: Herkomst bovenschools management

herkomst	po		vo	
	2005	2006	2005	2006
ja, ze komen uit het onderwijs	81,1%	72,0%	84,9%	72,7%
nee, ze komen niet uit het onderwijs	4,5%	7,7%	3,5%	4,5%
ze komen zowel uit het onderwijs als uit andere sectoren	14,4%	20,3%	11,6%	22,7%
totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: Besturenenquête ITS

Bijna tweederde van het bovenschools management in het *voortgezet onderwijs* was in de vorige functie al bij hetzelfde bestuur in dienst, vrijwel altijd al in een managementfunctie. Dit percentage ligt hoger dan een jaar eerder. In het *primair onderwijs* is het afgenomen ten opzichte van vorig jaar naar ruim eenderde.

Voor zover niet al in dienst bij het eigen bestuur, zijn de meesten werkzaam geweest bij een ander bestuur maar wel binnen dezelfde onderwijssector. In het *voortgezet onderwijs* wordt een

redelijk deel gerekruteerd vanuit het hbo/wo. Ook hier gaat het vrijwel uitsluitend om mensen die al een managementfunctie hadden.

Tabel 2.7: Onderwijsherkomst bovenschools management

vorige betrekking	po		vo	
	2005	2006	2005	2006
andere functie bij ons bestuur	57,8%	35,2%	54,8%	64,1%
ander bestuur zelfde sector	39,7%	57,8%	28,8%	17,9%
voortgezet onderwijs/primair onderwijs	3,0%	3,2%	6,8%	2,6%
bve	1,2%	1,9%	8,2%	2,6%
hbo/wo	2,7%	1,9%	16,4%	12,8%
totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: Besturenenquête ITS

Bovenschoolse managers in het primair onderwijs die van buiten het onderwijs komen, zijn in vier op de tien gevallen in hun vorige betrekking werkzaam geweest als directie/manager of als staf/advies/beleidsmedewerker en hebben zich met personeel en organisatie beziggehouden. Eenzede was vooral op administratief/secretarieel terrein bezig of hield zich bezig met financieel/economische zaken. In vergelijking met een jaar eerder is er duidelijk minder sprake van een juridisch-bestuurlijke achtergrond.

Er zijn ook bovenschoolse managers die voorheen werkzaam waren op een administratiekantoor, bij een onderwijsbegeleidingsdienst of bij een gemeente.

Zo'n 80 procent van de bovenschools manager in het voortgezet onderwijs die van buiten het onderwijs afkomstig zijn, had eerder een directie- of managementfunctie. Een kwart had een financieel/economische functie. Enkelen zijn juridisch/bestuurlijk bezig geweest, of op het terrein van personeel en organisatie.

2.3 Directeuren zonder onderwijsbevoegdheid

Sinds 30 mei 2002 kunnen in het primair onderwijs (adjunct-)directeuren worden aangesteld die niet beschikken over een onderwijsbevoegdheid (2002a): 'de bazen van buiten'. Voorwaarde is wel dat zij vrijgesteld zijn van lesgeven. De regering hoopte door deze verruiming van de benoemingsmogelijkheden het groeiende tekort aan directeuren in te dammen en een bijdrage te leveren aan modern personeelsbeleid.

Ruim 5 procent (vorig jaar 7 %) van de besturen in het primair onderwijs geeft aan directeuren zonder onderwijsbevoegdheid in dienst te hebben (zie tabel 2.8).

Op basis van gegevens uit de schriftelijke enquête zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal directeuren in het primair onderwijs zonder onderwijsbevoegdheid⁷. Hieruit blijkt dat dit

⁷ Zie bijlage 2 voor de bij de schatting behorende onder- en bovengrens.

afgelopen jaar is gezakt (van 162 in 2004 via 140 in 2005 naar 94 personen in 2006)⁸. Ongeveer een kwart hiervan is bovenschoolse directeur. De rest is (adjunct-)directeur. De vraag is hoe betrouwbaar deze informatie is. Om daar een antwoord op te geven, is ook CASO geanalyseerd. Gekeken is voor de periode 2003-2005 wie van de directeuren een jaar eerder niet in het onderwijs werkzaam waren. Er blijken jaarlijks ruim 100 directeuren en circa 50 bovenschoolse directeuren van buiten in te stromen. Onduidelijk is of die allemaal onbevoegd zijn. Een jaar later is ongeveer eenderde dat niet meer.

In paragraaf 2.2 is aan de orde geweest dat grote besturen vaker over bovenschoolse directeuren beschikken dan kleine. Uit tabel 2.8 blijkt dat dit ook geldt voor directeuren, zonder onderwijsbevoegdheid. Van de kleine besturen heeft maar een fractie zo'n directeur in dienst. Van de grotere besturen is dat zo'n 8 procent. Het zijn dus vooral de grotere schoolbesturen die de verruiming van de benoemingsmogelijkheden aangrijpen om bazen van buiten aan te stellen.

Tabel 2.8: Inzet bazen van buiten

bestuursomvang	% onbevoegde directeuren			% besturen met een onbevoegde directeur		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
klein	18,8%	26,6%	12,6%	3,9%	3,9%	2,1%
middel	17,2%	26,7%	25,1%	6,3%	8,0%	8,7%
groot	64,1%	46,7%	62,3%	18,4%	11,9%	7,0%
totaal	100%	100%	100%	8,3%	7,1%	5,2%

Bron: Besturenenquête ITS

Zo'n 10 procent van de bazen van buiten is overigens wel uit het onderwijs afkomstig maar heeft een bevoegdheid voor een andere sector. Degenen die van buiten het onderwijs komen, zijn voornamelijk werkzaam op financieel/economisch terrein of op het terrein van personeel/organisatie.

Gevraagd naar de redenen waarom besturen een directeur zonder onderwijsbevoegdheid aanstellen, antwoorden ze dat deze vooral zijn aangesteld vanwege hun managementkwaliteiten (62%), hun leiderschapskwaliteiten (52%) en in mindere mate vanwege hun ervaring op financieel (24%) en organisatorisch (38%) terrein. Een andere reden die een paar keer genoemd wordt, is dat geen geschikte kandidaten met onderwijsbevoegdheid te vinden zijn. Het belang dat aan de verschillende redenen wordt gehecht in 2006 wijkt niet af van dat in 2005.

Reden om geen bazen van buiten aan te stellen is meestal dat men het belangrijk vindt dat betrokkene 'de werkvloer van binnenuit kent', onderwijservaring heeft, onderwijskundig leiderschap heeft, betrokken is bij het onderwijs. In de woorden van een aantal besturen: 'de core-business van een school is opvoeding en onderwijs; ook de top dient de nodige deskundigheid en ervaring te bezitten om een optimaal inzicht te hebben in onderwijsprocessen en de (voorwaardelijke) aansturing daarvan'; of: 'om leiding te geven aan het onderwijskundige proces

⁸ Dit komt neer op minder dan twee procent van alle directeuren in het primair onderwijs.

(feeling houden met) en begrip te hebben voor de barrières waar leerkrachten tegenaan lopen, is onderwijskundige ervaring een must', 'om te kunnen invoelen wat collega's in het onderwijs meemaken/doormaken en daarop deskundig feedback te kunnen geven, is relevante onderwijskundige ervaring een noodzaak.' Nog een ander: 'Onderwijskundig leiderschap is de eerste kwaliteit van een inspirerende directeur. Zonder onderwijsvisie kun je het personeel misschien wel managen maar niet leiden, inspireren en meenemen'.

Bij de eenpitters wordt vaak opgemerkt dat de directeur de hoeksteen is van het onderwijskundig gebeuren en dus bevoegd moet zijn les te geven in het primair onderwijs. Op kleine scholen geldt bovendien dat de directeur gedeeltelijk lestaken heeft. Een andere belangrijke reden is overigens dat de huidige directeur tot tevredenheid functioneert en er de laatste jaren geen vacature is geweest.

2.4 Middenmanagement

Al sinds jaar en dag kent het onderwijs middenmanagers. In het primair onderwijs gaat het daarbij bijvoorbeeld over bouwcoördinatoren, in het voortgezet onderwijs kan daarnaast bijvoorbeeld gedacht worden aan sectieleiders. De functie van middenmanager is van belang in het licht van loopbaanbeleid en van functiedifferentiatie.

Navraag bij de directeuren levert op dat 51 procent van de scholen in het *primair onderwijs* in 2006 met middenmanagers werkt en in het *voortgezet onderwijs* 81 procent, vaak ook parttime. Geëxtrapoleerd naar de landelijke situatie gaat het in het *primair* onderwijs om zo'n 9.500 middenmanagers en in het *voortgezet* onderwijs om ruim 3.800.

Voor de keuze voor middenmanagement wordt een breed scala aan redenen opgesomd maar wordt ook meer inzicht gekregen in wat voor onder middenmanagementfuncties wordt geschaard.

Het blijkt naast bouwcoördinatoren ook om locatieleiders, adjunct-directeuren (soms in plaats van), interne begeleiders en unitcoördinatoren te gaan.

Belangrijkste redenen voor het aanstellen van middenmanagement zijn het verbeteren van de aansturing, het vergroten van het draagvlak voor het beleid en voor vernieuwingen, het delegeren van taken en verantwoordelijkheden, het vrij maken van ruimte voor directietaken. Zoals een directeur het uitdrukt: 'middenkader dat de schakel vormt tussen personeel en directie en dat directie werk uit handen neemt'. Middenmanagement wordt met name aangetroffen bij de grote scholen.

Het wordt gezien als een impuls voor mensen die wat meer willen dan alleen lesgeven, als een kwaliteitsverbetering door specialisatie.

2.5 Ingeschatte tekorten managers

Op basis van OCW-ramingen (zie www.mirrorocw.nl) mag verwacht worden dat de vraag naar managers in het primair en voortgezet onderwijs de komende jaren sterk zal toenemen omdat veel oudere managers met (vervroegd) pensioen gaan. In hoeverre schatten de besturen in dat hierdoor een tekort aan managers zal ontstaan? Dat blijkt nogal mee te vallen maar in vergelijking met vorig jaar schatten nu toch iets meer besturen in het primair onderwijs in dat er een

tekort aan leidinggevend (2006: 36%, 2005: 25%) komt. Ook in het voortgezet onderwijs is de groep besturen die problemen verwacht, nog steeds niet meer dan bijna 20 procent, maar het is wel een verdubbeling ten opzichte van vorig jaar. De problemen worden vooral verwacht voor schoolleiders/directeuren, in mindere mate voor middenmanagers en vrijwel niet voor bovenschoolse managers.

Tabel 2.9: Subjectieve verwachting tekort aan managers

subjectieve verwachting tekort	po		vo	
	2005	2006	2005	2006
voor bovenschoolse directeuren	2,4%	1,8%	0,6%	0,0%
voor schoolleiders/directeuren	22,1%	32,8%	8,1%	9,9%
voor middenmanagement	5,9%	5,6%	4,4%	8,8%
geen tekorten verwacht	74,6%	64,0%	89,4%	81,3%

Bron: Besturenenquête ITS

De oplossing van het probleem wordt in het *primair onderwijs* evenals vorig jaar vooral gezocht in kweekvijvers voor schoolleiders (73 procent van degenen die tekorten verwachten), in een andere managementstructuur (44%) en in mindere mate aan bazen van buiten (21%). Verder wordt gedacht aan interne opleidingen, een fusie of samenwerkingsverband, of aan meer bovenschoolse of meerschoolse oplossingen.

In het *voortgezet onderwijs* spelen kweekvijvers ook een belangrijke rol in de oplossing van mogelijke tekorten (77 procent van degenen die tekorten verwachten), maar aan bazen van buiten wordt in 2006 (18%) wordt duidelijk gedacht dan in 2005 (47%) als oplossing voor het tekort. Een andere managementstructuur wordt ook iets minder als de oplossingsrichting gezien (2005: 29%, 2006: 18%).

2.6 Bekendheid NSA-register

Door de Nederlandse Schoolleidersacademie (NSA) is een beroepsstandaard ontwikkeld voor managers in het primair onderwijs. Op basis hiervan kunnen managers zich laten registreren als Register Directeur/Manager Onderwijs (RDO). Het doel hiervan is de beroepskwaliteit te bewaken en de professionele ontwikkeling te bevorderen.

Het NSA-register blijkt een redelijke bekendheid te hebben onder de besturen in het primair onderwijs, maar nog niet bij alle besturen. In 2005 was 64 procent ermee bekend, een jaar later is dat 76 procent. Van degenen die het kennen streeft 39 procent ernaar dat leidinggevend hierin geregistreerd staan, en het liefst allemaal.

Om te zien hoeveel managers hierin geregistreerd staan is het register zelf uiteraard de beste bron (<http://www.nsanederland.nl/docs/bpwebsite.asp>). Eind juli 2005 waren dat 337 bovenschoolse managers, 1.373 schooldirecteuren en 52 middenmanagers. Een jaar later was het aantal geregistreerden 337 bovenschoolse managers (+0%), 1.479 schooldirecteuren (+8%), 53 middenmanagers (+2%) en 46 interim-managers (in 2005 niet afgetapt).

3 Nieuwe leraren

De spanning op de arbeidsmarkt voor leraren is afgelopen jaren duidelijk afgenomen. Dat geldt zowel voor het primair onderwijs als het voortgezet onderwijs. Uit onderzoek van Regioplan (Rigter, 2004, Rigter en Van Bergen, 2005; Berndsen, 2004, Van Bergen e.a., 2005) blijkt dat het aantal vacatures in 2003 en ook in 2004 fors is gedaald en dat ook het ziekteverzuim verder is teruggelopen. In 2005 is in het voortgezet onderwijs weer een lichte stijging van het aantal vacatures te zien maar het vervullen ervan levert weinig problemen op (Diepeveen e.a., 2006). In het primair onderwijs zet de daling in het aantal vacatures en openstaande vacatures zich in 2005 voor (Berndsen e.a., 2006). Het ziekteverzuim is in 2005 eveneens verder teruggelopen (Van der Ploeg, 2006). Minder vacatures heeft consequenties voor de instroom van nieuwe leraren. In dit hoofdstuk aandacht voor twee groepen ‘nieuwe’ leraren: *zij-instromers* en *leraren in opleiding*.

In paragraaf 3.3 wordt kort aandacht besteed aan een andere groep relatieve nieuwkomers: het allochtoon onderwijspersoneel.

3.1 Zij-instromers in het beroep

In augustus 2000 is de *Interim-wet zij-instroom primair en voortgezet onderwijs* in werking getreden – inmiddels vervallen vanwege de Wet BIO –, waarmee het mogelijk werd om leraar te worden zonder de reguliere lerarenopleiding te hebben gevolgd. Voorwaarde is daarbij wel dat men beschikt over:

- een diploma van een (relevante) hbo- of wo-opleiding;
- (relevante) beroeps- of maatschappelijke ervaring;
- een geschiktheidverklaring van een assessmentcentre.

Bij mensen die als zij-instromer aan de slag willen, wordt een assessment afgenomen. Daarin wordt vastgesteld of ze ‘geschikt zijn’ om direct als leraar te starten, eventueel na een opleidingstraject doorlopen te hebben. Aan de hand van het aantal *geschiktheidverklaringen* dat door de inspectie is uitgereikt, is aan te geven hoeveel zij-instromers in het onderwijs zijn gaan werken. De gegevens hierover zijn afkomstig van de Inspectie van het Onderwijs.

Aantal geschiktheidverklaringen

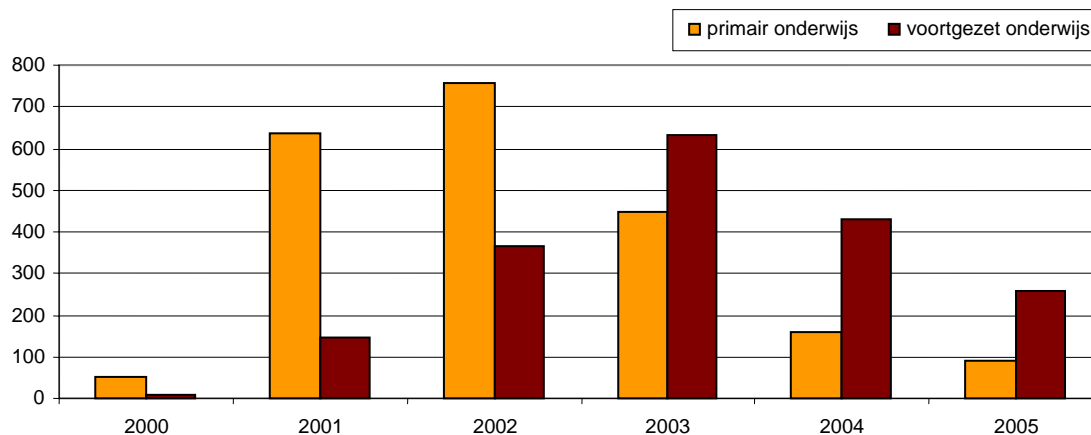
Sinds het begin van de *Interim-wet zij-instroom* in augustus 2000 tot en met december 2005 zijn bijna 4.000 geschiktheidverklaringen uitgereikt⁹.

In 2000 werden 58 geschiktheidverklaringen uitgereikt, in 2001 ongeveer 780, in 2002 ruim 1.100 en in 2003 nam het iets af naar 1.084. In 2004 zijn er in totaal nog 589 geschiktheidverklaringen uitgereikt: 159 in het *primair* onderwijs en 430 in het *voortgezet* onderwijs. In 2005 gaat het om 89 geschiktheidsverklaringen in het *primair* onderwijs en 260 in het *voortgezet*

9 Dit is inclusief de 30 geschiktheidverklaringen van de besturenraad, maar exclusief de geschiktheidverklaringen van de proefassessments (22 in het primair en 38 in het voortgezet onderwijs) en vmo-pilot in Rotterdam (18 VO).

onderwijs, in totaal dus 349, waarmee de dalende trend die in 2003 voor het *primair onderwijs* en in 2004 voor het *voortgezet onderwijs* is begonnen, zich heeft doorgezet (zie figuur 3.1).

Figuur 3.1: Aantal uitgereikte geschiktheidverklaringen



Bron: Inspectie van het Onderwijs

De afnemende spanning op de arbeidsmarkt heeft duidelijk een negatief effect op de vraag naar zij-instromers.

Maatregelen als vervolg op de motie-Dittrich en meer recent op het amendement-De Vries waarmee de doorstroom van leraren primair onderwijs via een zij-instroomtraject naar het voortgezet onderwijs met extra middelen bevorderd wordt, moeten het aantal iets laten stijgen.

3.1.1 Inzet van zij-instromers

Om de zij-instroom van leraren in het onderwijs te bevorderen, verstrekt de minister van OCW een subsidie aan besturen die een zij-instromer hebben benoemd of aangesteld (OCW, 2001). Op basis van de subsidiegegevens is de inzet van zij-instromers regionaal in kaart te brengen en in het voortgezet onderwijs te zien hoe de inzet is verdeeld over de schoolsoorten. Dit kan door de *Cfi*-subsidiegegevens voor schooljaar 2005/2006 voor het *basis-* en *voortgezet onderwijs* te koppelen aan de CASO-bestanden 2006 (peildatum 1 januari 2006). Naast de subsidiegegevens is voor het *voortgezet* onderwijs eveneens gebruik gemaakt van IPTO-gegevens (met name voor het weergeven van de verdeling over gegeven vakken).

Aantal zij-instromers naar regio

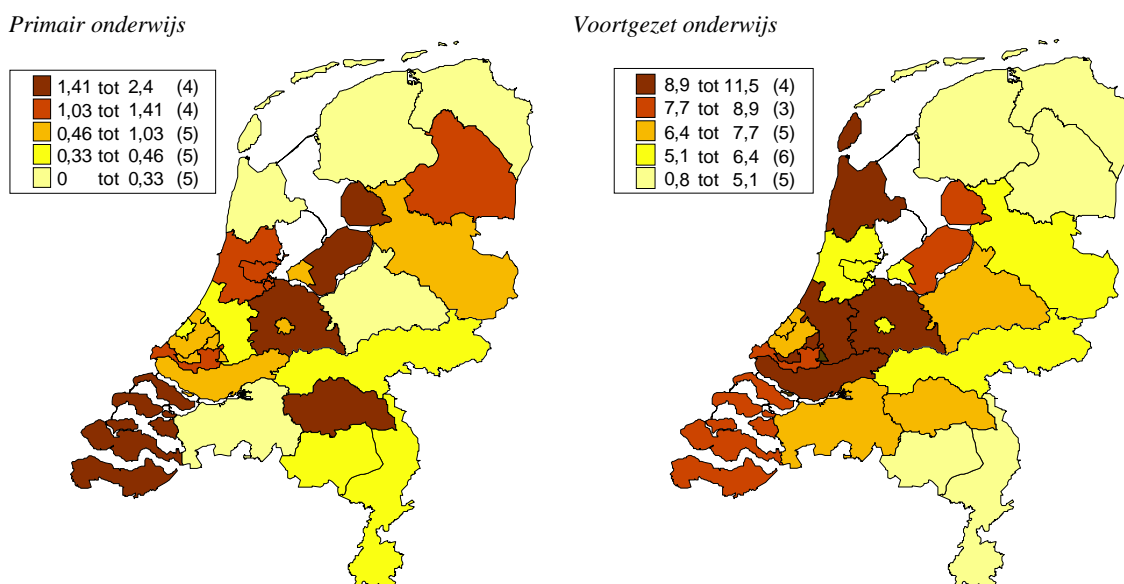
De inzet van gesubsidieerde zij-instromers in zowel het *primair* onderwijs als in het *voortgezet* onderwijs is niet gelijk verdeeld over het land (tabel B3.1 in de bijlage). Relatief de meeste zij-instromers in het *primair* onderwijs zijn te vinden in Midden-Nederland en Zeeland (samen goed voor zo'n 27% van de zij-instromers in 2005/6). In het *voortgezet* onderwijs is tweederde van de zij-instromers werkzaam in de Randstad (20% in de regio's Midden-Nederland en Rijnmond). Dit is niet verwonderlijk gezien de spanning op de arbeidsmarkt daar. Wat opvalt is dat

er in vergelijking met de andere grote steden relatief weinig zij-instromers in de stad Utrecht en Den Haag werkzaam zijn.

Het beeld in 2005/6 is vrijwel gelijk aan dat in eerdere jaren.

In kaart 3.1 zijn de gesubsidieerde zij-instromers per 1.000 (reguliere) leraren weergegeven. In het primair onderwijs valt op dat in verhouding veel zij-instromers in Zeeland en Utrecht werkzaam zijn. In het voortgezet onderwijs is – naast het relatief hoge aantal zij-instromers in de Randstad – ook hier duidelijk een hoog aandeel in Zeeland, waar per 1.000 leraren zo'n vijf zij-instromers werkzaam zijn.

Kaart 3.1: Aantal gesubsidieerde zij-instromers, per 1000 leraren



Bron: CASO in combinatie met subsidiegegevens Cfi

Aantal scholen dat zij-instromers in dienst heeft

Op basis van de scholenquête in het *primair onderwijs* is bekend dat 9 procent van de scholen op 1 januari 2006 een of meer zij-instromers (conform de *Interim-wet zij-instroom*) in dienst had. In 2005 was dat nog 14 procent. Extrapolerend naar de populatie zou het neer komen op zo'n 850 zij-instromers¹⁰. In 2005 hebben naar schatting 371 zij-instromers een bekwaamheidsonderzoek met goed gevolg afgelegd en hun getuigschrift ontvangen.

In het *voortgezet onderwijs* heeft 39 procent van de scholen op 1 januari 2006 een of meer zij-instromers in dienst. In 2005 had nog 47 procent van de scholen een of meer zij-instromers. Extrapolerend naar de populatie zijn het er zo'n 550. In 2005 hebben naar schatting 230 zij-instromers in het voortgezet onderwijs het bekwaamheidsonderzoek gedaan en hun getuigschrift ontvangen.

10 Het is niet uitgesloten dat voor scholen geldt: eens een zij-instromer, altijd een zij-instromer. Hierdoor kunnen de aantallen hoger uitkomen dan wanneer een zij-instromer na het behalen van zijn getuigschrift, als een gewone leraar wordt beschouwd.

De redenen voor het *primair onderwijs* om zij-instromers in dienst te nemen hebben vooral te maken met krapte op de arbeidsmarkt, maar ook met specifieke gewenste deskundigheid of omdat men bijvoorbeeld in de bovenbouw per se een man wilde hebben. Soms ook is het een klassenassistent die men wil laten ‘doorgroeien’.

In het *voortgezet onderwijs* is evenals voorafgaande jaren het gebrek aan bevoegde docenten en dus de krapte op de arbeidsmarkt de belangrijkste reden voor het aantrekken van zij-instromers. In een aantal gevallen had de zij-instromer meer kwaliteit dan de bevoegde kandidaten, of men hechtte veel belang aan praktijkervaring/kennis.

Aantal zij-instromers naar schoolsoort

Binnen het primair onderwijs werken in verhouding veel zij-instromers in het speciaal onderwijs (tabel 3.1). Dit heeft vermoedelijk te maken met een specifieke opleidingsachtergrond en werkervaring (bijv. zorg of jeugdhulpverlening).

Tabel 3.1: Po: zij-instromers en leraren naar schoolsoort

sector	overige leraren		zij-instromers		per 100 fte
	personen	%	personen	%	
bao	113.916	86,2%	56	45,1%	0,04
sbao/wec	18.457	13,8%	68	54,9%	0,24
totaal	132.373	100,0%	124	100,0%	

Bron: CASO in combinatie met Cfi subsidiegegevens

In het regulier basisonderwijs werken procentueel de meeste zij-instromers op een ‘witte’ school (tabel 3.2). Bekeken per 100 fte zijn er echter geen wezenlijke verschillen.

Tabel 3.2: Bao: zij-instromers en leraren naar aantal gewichtenleerlingen

gewichtenleerlingen	overige leraren		zij-instromers		per 100 fte
	personen	%	personen	%	
géén gewichtenleerlingen	68.116	59,7%	33	58,2%	0,03
> = 50% 1.00-leerlingen	29.214	25,6%	15	27,3%	0,03
> 50% gewichtenleerlingen	9.635	8,4%	3	5,5%	0,01
> = 70% 1.90-leerlingen	7.128	6,2%	5	9,1%	0,03
totaal	114.092	100,0%	56	100,0%	

Bron: CASO in combinatie met subsidiegegevens Cfi

In het voortgezet onderwijs werken de meeste zij-instromers (72%) op een brede scholengemeenschap. Een klein deel werkt op een school voor praktijkonderwijs (3%) of vmbo (5%). De zij-instromers in het voortgezet onderwijs geven relatief vaak les in wiskunde, algemene economie, en natuurkunde. In vergelijking met andere leraren, geven zij-instromers in het vmbo relatief vaak les in één van de beroepsgericht vakken. Dit geldt in het bijzonder voor vakken als:

bedrijfsadministratie, verkooppraktijk, handel & administratie, motorvoertuigentechniek, verzorging, zorg en welzijn. In de enquête wordt in dit verband opgemerkt dat men bewust voor een zij-instromer heeft gekozen vanwege de praktijkkennis. Overigens gaat het binnen elk van deze vakken om kleine aantallen. In bijlage B3.4 is de verdeling opgenomen van zij-instromers vo in vergelijking met de overige leraren naar vak.

In vergelijking met andere leraren geven zij minder vaak vaker les op een havo/vwo-school.

Tabel 3.3: Vo: zij-instromers en leraren, naar schoolsoort

schoolsoort	overige leraren		zij-instromers		per 100 fte
	personen	%	personen	%	
praktijkonderwijs	2.960	3,9%	23	3,1%	0,52
vmbo	4.417	5,8%	40	5,3%	0,64
smalle scholengemeenschap (vmbo-t/havo/vwo)	9.856	13,0%	115	15,6%	0,76
brede scholengemeenschap (pro/vmbo/havo/vwo)	52.874	69,8%	524	72,3%	0,64
havo/vwo	3.197	4,2%	24	3,1%	0,49
havo/vwo categoriaal	2.490	3,3%	6	0,6%	0,12
totaal	75.794	100,0%	731	100%	

Bron: CASO in combinatie met Cfi subsidiegegevens

3.1.2 Uitstroom van zij-instromers

Uit berichten in de pers komt het beeld naar voren dat veel zij-instromers afhaken vanwege de werkdruk en de slechte begeleiding. Of dat beeld waar is, is echter niet bekend. In de enquête is daarom aan alle besturen gevraagd hoeveel zij-instromers in 2005 hun dienstverband hebben beëindigd. Ook is gevraagd hoeveel zij-instromers zijn overgestapt naar een andere school (binnen of buiten het bestuur). Uit populatieschattingen (tabel 3.5) blijkt dat in het *primair onderwijs* ongeveer 80 zij-instromers van school zijn veranderd – met name binnen het eigen bestuur – en bijna 40 zijn uitgestroomd.

Voor het *voortgezet onderwijs* is uitgegaan van IPTO 2002, 2003 en 2004¹¹ en op die manier bepaald of zij-instromers zijn uitgestroomd en waarheen. Het blijkt dat in 2005 10 procent naar een andere school is gegaan en 15 procent uit het onderwijs is vertrokken. Een jaar eerder was het vertrekpercentage bijna 25 procent.

¹¹ De IPTO-gegevens worden jaarlijks verzameld met als peildatum 1 oktober. In het kader van deze rapportage worden de gegevens voor de situatie van 1 januari daaropvolgend weergegeven.

Tabel 3.4: Uitstroom zij-instromers

vertrek	primair onderwijs						voortgezet onderwijs			
	2003		2004		2005		2002->2003		2003->2004	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
op eigen school gebleven	266	74,1%	1.455	92,1%	720	83,8%	107	64,8%	354	74,8%
naar andere school	56	15,6%	89	5,6%	80	9,1%	18	10,9%	48	10,1%
uitstroom uit onderwijs	37	10,3%	36	2,3%	61	7,1%	40	24,2%	71	15,0%
totaal	359	100%	1.580	100%	859	100%	165	100,0%	473	100,0%

Bron: PO: besturenenquête ITS; VO: bewerking IPTO-gegevens 2002, 2003, 2004

3.2 Leraren in opleiding

Sinds een aantal jaar bestaat in het onderwijs de mogelijkheid om lio's (leraren in opleiding) aan te stellen. Lio's zijn vierdejaarsstudenten van de lerarenopleiding die leren en werken combineren. Zij worden aangesteld op een leerarbeidsplaats en krijgen bij de school een tijdelijk dienstverband van vijf maanden bij een volledige werkweek (blokmodel) of tien maanden voor een werktijdfactor van 0,5 (lintmodel). Binnen deze betrekkingssomvang is de lio voor gemiddeld 50 procent belast met leeractiviteiten en voor de overige tijd met werkactiviteiten.

In deze paragraaf gaat het over het aantal lio's in het primair en voortgezet onderwijs. Op basis van CASO-gegevens volgt eerst een overzicht van de ontwikkelingen in de afgelopen schooljaren¹². Daarna komt de inzet van lio's en de doorstroom van lio's naar een baan in het onderwijs aan de orde.

In het *primair onderwijs* heeft in het voorjaar van 2006 ruim 15 procent van de scholen een of meer lio's in dienst. In het *voortgezet onderwijs* is dat 26 procent. Ten opzichte van voorgaande jaren neemt het percentage in beide sectoren af.

Tabel 3.5: Percentage scholen met lio's

sector	2002	2003	2004	2005	2006
primair onderwijs	12,0%	21,4%	22,8%	20,3%	15,5%
voortgezet onderwijs	21,3%	31,0%	27,3%	26,0%	25,7%

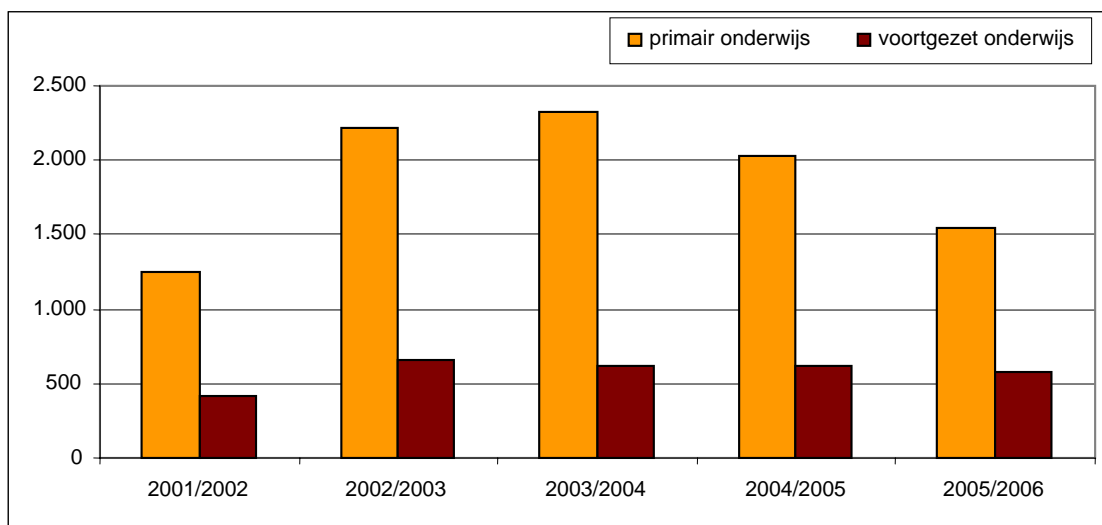
Bron: CASO

¹² Het aantal lio's varieert gedurende het jaar, omdat zij tijdelijk worden aangesteld en kunnen kiezen uit twee modellen (blokmodel en lintmodel). Om een goed beeld te schetsen van het aantal lio's hebben we gebruik gemaakt van CASO-gegevens met peildatum 1 januari en 1 maart. We baseren ons op het totale aantal lio's op beide peildata.

3.2.1 Ontwikkeling aantal leraren in opleiding

Het aantal lio's in het *primair onderwijs* neemt dit jaar verder af (figuur 3.2). In schooljaar 2005/2006 zijn er ruim 1.500 leraren in opleiding werkzaam, in 2004/2005 waren dat er nog meer dan 2.000. Een daling dus van ongeveer een kwart. In het *voortgezet onderwijs*¹³ is het aantal lio's in dezelfde periode licht afgenomen van 612 naar 585. Hier is het aantal lio's de afgelopen jaren meer stabiel.

Figuur 3.2: Aantal leraren in opleiding



Bron: CASO

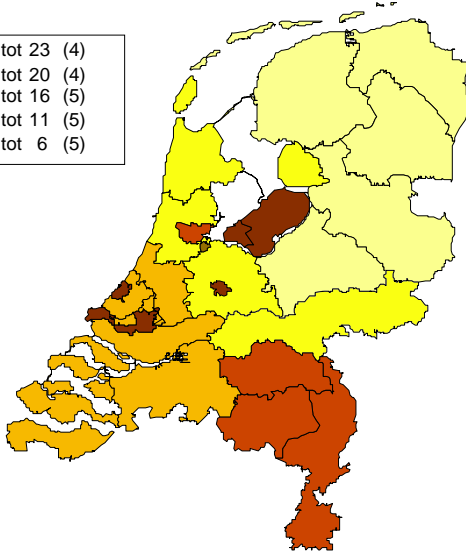
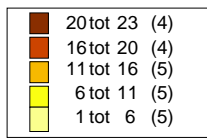
3.2.2 De inzet van leraren in opleiding

De inzet van lio's verschilt sterk per regio. In het *primair onderwijs* zijn evenals vorig jaar naar verhouding weinig lio's werkzaam in het noorden en oosten van het land. In het *voortgezet onderwijs* zijn ze juist daar relatief veel te vinden en weer beduidend minder in het zuiden en westen.

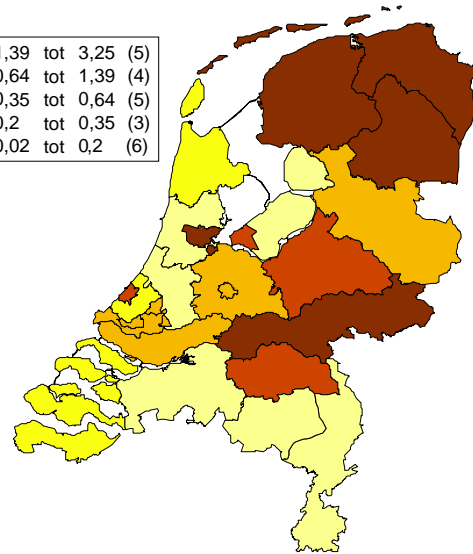
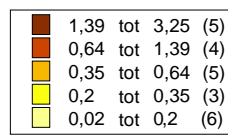
13 Het aantal lio's in het voortgezet onderwijs is in 2004 en 2005 mogelijk iets onderschat. Dit komt omdat we voor de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) géén volledige gegevens hebben. We hebben alleen de gegevens van december 2004 meegenomen voor 2004. Gegevens over januari en maart 2004 en 2005 zijn niet beschikbaar omdat OMO uit CASO is getreden. Voor 2006 waren die er wel.

Kaart 3.2: Aantal lio's per 100 leraren

Primair onderwijs



Voortgezet onderwijs



Bron: CASO

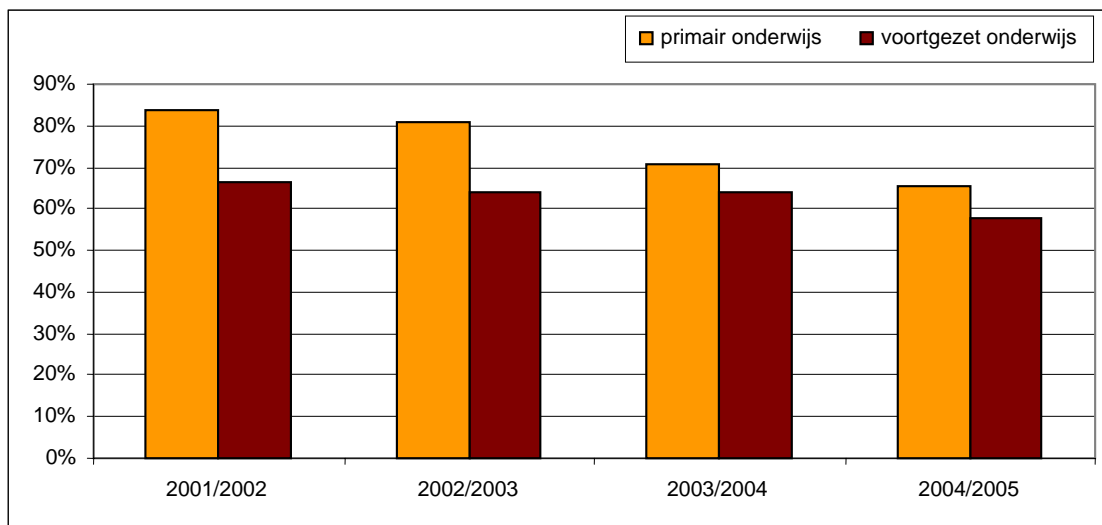
3.2.3 De arbeidsmarktpositie van leraren in opleiding

In deze paragraaf is aandacht voor de arbeidsmarktpositie van lio's op de onderwijsarbeidsmarkt. Hoeveel lio's werken één jaar na hun afloop van hun lio-schap in het onderwijs? De doorstroming van vier cohorten (2001/2002, 2002/2003, 2003/2004 en 2004/2005) is bekeken. In wat voor soort banen zijn de lio's die in het onderwijs zijn blijven werken, terecht gekomen?

Het aandeel lio's dat doorstroomt naar een baan in het *primair onderwijs* is wederom iets afgenomen (zie figuur 3.3). Van de groep die in 2001/2002 als lio werkzaam was, werkte 84 procent één jaar later nog steeds in het onderwijs, van de groep uit 2004/2005 is een jaar later nog 65 procent in het onderwijs aanwezig. Het doorstroompercentage in het *voortgezet onderwijs* is meer stabiel, alhoewel het ook hier licht afneemt. Telkens zo'n tweederde van de lio's in het voortgezet onderwijs stroomt een jaar later door naar een onderwijsbaan. Het verschil tussen primair onderwijs en voortgezet onderwijs wordt met de tijd steeds kleiner op dit punt.

Twee jaar na het lio-schap is het percentage dat een baan in het onderwijs heeft gevonden, nauwelijks veranderd.

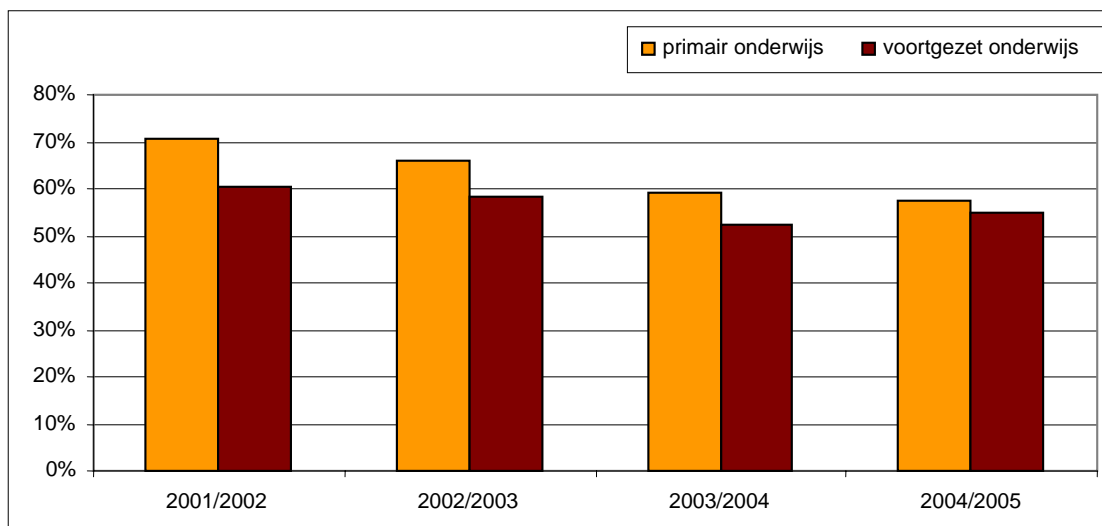
Figuur 3.3: Lio's één jaar na het lio-schap in het onderwijs werkzaam



Bron: CASO

Meer dan de helft van de lio's (po: 57%, vo: 55%) die in het onderwijs gaan werken, blijft werkzaam binnen hetzelfde bestuur (figuur 3.4). Het aandeel lio's dat bij een ander bestuur in dienst treedt, wordt wel elk jaar iets groter.

Figuur 3.4: Lio's één jaar na het lio-schap bij hetzelfde bestuur werkzaam*



Bron: CASO

*percentage van het aantal lio's dat direct is doorgestroomd

Een iets kleiner deel (39%) in het primair onderwijs en iets meer dan de helft (52%) in het voortgezet onderwijs gaat aan de slag op de school waar men een leerarbeidsplaats had. Dit verschilt weinig van vorig jaar.

De lio's die doorstromen naar een baan in het onderwijs, starten hun carrière in de meeste gevallen als leraar (po: 96% en vo: 93%). Een klein deel start als onderwijsassistent of klassenassistent. De meeste lio's (ca. 95%) krijgen een tijdelijk contract (zie tabel 3.6). Slechts een klein deel heeft één jaar na de lio-periode een vaste aanstelling. Het percentage met een vaste aanstelling daalt steeds verder, mogelijkerwijs een gevolg van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Tabel 3.6: Type arbeidscontract lio's één jaar na het lio-schap

type arbeidscontract	primair onderwijs				voortgezet onderwijs			
	cohort 2001/2002	cohort 2002/2003	cohort 2003/2004	cohort 2004/2005	cohort 2001/2002	cohort 2002/2003	cohort 2003/2004	cohort 2004/2005
vast	10,3%	9,2%	6,7%	4,5%	6,1%	9,1%	7,6%	5,6%
tijdelijk	89,7%	90,8%	93,3%	95,5%	93,9%	90,9%	92,4%	94,4%

Bron: CASO

De meeste lio's die doorstromen naar het onderwijs, vervullen één jaar na het lio-schap een reguliere baan (zie tabel 3.7). Een beperkt deel vervult een tijdelijke baan in verband met vervanging. In het voortgezet onderwijs vervult vrijwel iedere lio (97%) een reguliere baan. In het primair onderwijs was dat in 2000/2001 ruim 84 procent, maar in 2005/2006 nog maar 67 procent. De daling vorig jaar heeft zich dus doorgezet. Ook dit hangt vermoedelijk samen met de omslag op de onderwijsarbeidsmarkt. De kansen voor lio's om direct na afstuderen een reguliere baan te bemachtigen, zijn hierdoor afgenomen.

Tabel 3.7: Soort baan lio's één jaar na het lio-schap

soort baan	primair onderwijs				voortgezet onderwijs			
	cohort 2001/2002	cohort 2002/2003	cohort 2003/2004	cohort 2004/2005	cohort 2001/2002	cohort 2002/2003	cohort 2003/2004	cohort 2004/2005
regulier	84,6%	76,9%	68,9%	66,6%	93,7%	92,1%	90,0%	97,2%
vervanging	15,4%	23,1%	31,1%	33,4%	6,3%	7,9%	10,0%	2,8%

Bron: CASO

3.3 Allochtoon onderwijspersoneel

Ofschoon allochtoon onderwijspersoneel niet op een lijn is te stellen met zij-instromers en lio's, zijn het toch relatieve nieuwkomers in onderwijsland, en dat hebben ze gemeen met de twee zo juist genoemde groepen.

Hoe staat het met de aanwezigheid van allochtonen binnen het onderwijspersoneel? Om die vraag te beantwoorden moet teruggevallen worden op informatie verzameld in het *personeelsonderzoek* van BZK bij een steekproef van onderwijspersoneel. Enige voorzichtigheid bij de interpretatie van de resultaten is op zijn plaats vanwege de relatief kleine aantallen die het betreft.

Op basis van CBS-cijfers is bekend dat in 2005 van de totale beroepsbevolking in Nederland ongeveer 10 procent van allochtone herkomst is. In het onderwijs is dat in 2005 uitgaande van het personeelsonderzoek 2006, 3,5 procent, iets meer dan in 2004 toen het 3,2 procent was (zie tabel 3.8).

Tabel 3.8: Percentage allochtonen naar functie en schoolsoort in 2004 en 2005

functie	po		vo		bve		totaal	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
directie	1,9%	3,4%	1,3%	0,9%	2,2%	0,0%	1,8%	2,3%
onderwijzend personeel	2,7%	2,4%	3,1%	4,2%	4,0%	3,4%	3,0%	2,9%
onderwijsondersteunend personeel	4,9%	9,8%	3,7%	5,0%	6,5%	6,4%	4,7%	7,6%
organisatie- en beheerspersoneel	3,1%	3,3%	3,9%	6,7%	7,0%	5,3%	4,8%	5,2%
totaal	2,9%	3,0%	3,1%	4,4%	4,7%	4,0%	3,2%	3,5%

Bron: Personeelsonderzoek 2005 en 2006

Het percentage allochtonen¹⁴ was in 2004 het hoogst in de *bve-sector*, in 2005 lijkt het *voortgezet onderwijs* het hoogste percentage te hebben: bijna 4,5 procent. Daar is dus een stijging en in de *bve-sector* een lichte daling. Naar functiegroep onderscheiden is het hoogste aandeel allochtonen aanwezig bij het onderwijsondersteunend personeel (7,6%, was 4,7%) en het organisatie- en beheerspersoneel (5,2, was 4,8%). De drie sectoren verschillen hierin sterk. Met name in het *primair onderwijs* is het percentage oop relatief hoog (9,8%) in tegenstelling tot een jaar eerder toen het 3,1 procent was.

Bij het onderwijzend personeel is het aandeel allochtonen bijna 3 procent, met het hoogste percentage in het voortgezet onderwijs (4,2%) en het laagste in het primair onderwijs (2,4%).

Bij de directie worden de minste allochtonen aangetroffen (2,3%).

¹⁴ Enige voorzichtigheid bij het interpreteren van deze cijfers is op zijn plaats. De percentages zijn gebaseerd op een steekproefonderzoek bij 4200 personeelsleden in de sectoren po, vo en bve, in ongeveer gelijke mate verdeeld over deze sectoren. Via ophoogfactoren zijn de gegevens geëxtrapoleerd naar de (sub)populaties. Bij kleine percentages is de foutenmarge relatief groot.

4 Ondersteunend personeel en gesubsidieerde arbeid

In de afgelopen jaren zijn tal van maatregelen genomen om het onderwijs aantrekkelijker te maken om in te werken. Een belangrijk deel daarvan is erop gericht om meer ondersteunend personeel in te zetten in het primaire proces. Het achterliggende idee hierbij is, dat de inzet van onderwijsondersteuners een bijdrage kan leveren aan de vermindering van de werkdruk van leraren. Het biedt bovendien de mogelijkheid om het onderwijs anders te organiseren.

Hieronder aandacht voor verschillende soorten onderwijsondersteuners. Binnen de groep ondersteunend personeel onderscheiden we: onderwijsassistenten, klassenassistenten, technisch onderwijsassistenten, lerarenondersteuners, instructeurs en leerlingbegeleiders.

Daarna gaat het over de inzet van ID-werknemers. CASO-gegevens en gegevens uit de scholen-enquête vormen de basis.

4.1 Ondersteunend personeel

4.1.1 Inzet van assistenten

Op basis van CASO-gegevens is gekeken hoe het aantal onderwijsassistenten, klassenassistenten en technisch onderwijsassistenten zich ontwikkelt tussen 2002 en 2006¹⁵. Het gaat hierbij om regulier personeel.

Het aantal *onderwijsassistenten* is sinds januari 2002 meer dan verdubbeld (zie figuur 4.1). Waren er op 1 januari 2002 nog 2.179 onderwijsassistenten, op 1 januari 2006 waren dat er al 5.028 (zie tabel B3.6 in bijlage 3)¹⁶.

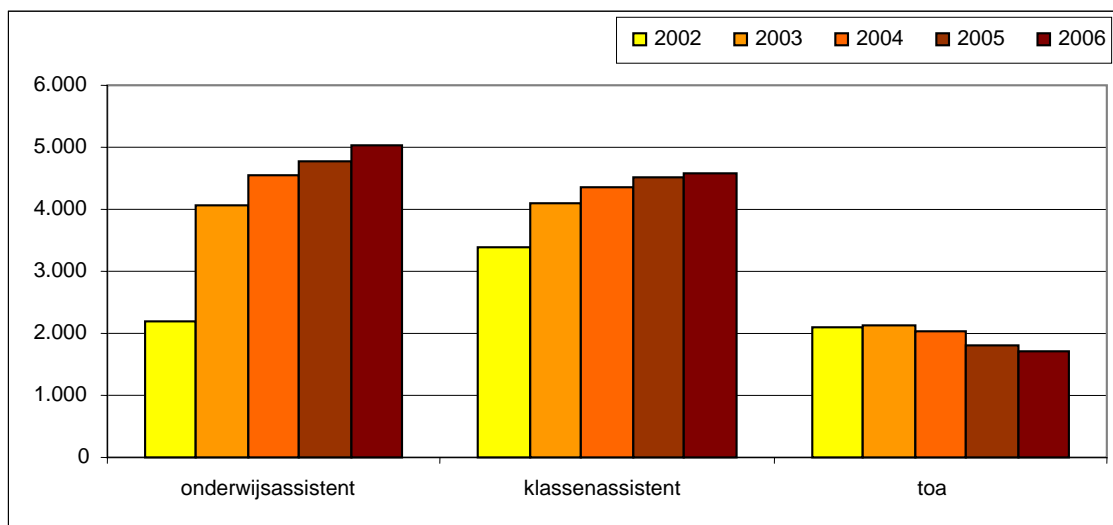
Circa 35 procent van de scholen in het primair onderwijs heeft op 1 januari 2006 onderwijsassistenten in dienst.

Duidelijk is dat de grootste groei zich in 2003 heeft voorgedaan, en dat de groei in de jaren daarna wat geleidelijker verloopt. De stijging komt overigens hoofdzakelijk door het primair onderwijs (zie ook tabel B3.6). In het voortgezet onderwijs is het aantal onderwijsassistenten zeer gering, alhoewel het in 2006 voor het eerst duidelijk aan het toenemen is.

15 Voor de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) zijn we uitgegaan voor de gegevens van 2004 uitgegaan van de gegevens van 1 december 2003, omdat dit bestuur per 1 januari 2004 uit CASO is gestapt. Voor 2005 zijn er geen gegevens van dit bestuur. Hiervoor is gecorrigeerd. Voor 2006 waren de OMO-gegevens wel beschikbaar.

16 Zie ook: Kessel, Nico van, Marc Thomassen en Bas Kurver (2007). *Hoe vergaat het de onderwijsassistent? Arbeidsmarkt- en beroepsperspectief van de onderwijsassistenten in het primair onderwijs*. Den Haag: SBO

Figuur 4.1: Inzet onderwijsondersteuners



Bron: CASO

Ook het aantal *klassenassistenten* is toegenomen. In het *primair onderwijs* nam het aantal klassenassistenten, met name in het speciaal onderwijs voorkomend, toe van 3.361 op 1 januari 2002 naar 4.506 op 1 januari 2006. Dus ook hier zet de stijging door. In het *voortgezet onderwijs*, waar op 1 januari 2005 het aantal klassenassistenten 97 bedroeg, is het aantal klassenassistenten sinds 2002 toegenomen. Dit jaar valt in deze sector echter een afname naar 69 klassenassistenten waar te nemen.

Op 1 januari 2006 heeft nog geen 5 procent van de basisscholen een of meer klassenassistenten in dienst. In het speciaal onderwijs geldt dat voor circa 70 procent van de scholen.

Bij de *technisch onderwijsassistenten* (toa's) is al een aantal jaren een licht dalende trend. Waren er op 1 januari 2003 nog 2.119 toa's, op 1 januari 2006 zijn het nog maar 1.721 (zie ook tabel B3.6). Deze toa's worden met name veel ingezet in het voortgezet onderwijs. De daling in aantallen speelt zich daar af. In het primair onderwijs daarentegen is er sprake van een lichte stijging in het aantal (310 op 1 januari 2006, tegen 293 een jaar eerder).

In het primair onderwijs worden meer onderwijsondersteuners ingezet in het onderwijsproces, dan in het voortgezet onderwijs. Het vermoeden was dat in deze laatste sector wel meer instructeurs zijn aangesteld. Omdat deze in CASO niet als zodanig staan geregistreerd, is sinds 2005 in de scholenenquête daar navraag naar gedaan. Het blijkt dat 7,4 procent (2005: 5,3%) van de scholen in het *voortgezet onderwijs* instructeurs in dienst heeft, met in totaal naar schatting 86 personen (2005: 63 fte).

In de *bve-sector* is de instructeur duidelijk meer aanwezig met een geschat aantal van in totaal 2.533 personen (1.622 fte) (2005: 1.966; 1.455 fte). Van alle units/sectoren heeft 73 procent een of meer instructeurs in dienst.

In de enquête geven schooldirecteuren uiteenlopende redenen aan voor het in dienst nemen van instructeurs. Ze vinden instructeurs een goede oplossing voor personeel dat niet volledig bevoegd is, maar wel zeer nuttige ondersteuning in de klas kan bieden door bijvoorbeeld de inbreng van praktijkkennis, talenkennis (een 'native speaker' voor het talenpracticum) of andere

specifieke kwaliteiten. Ook bieden instructeurs ondersteuning door aan een klein deel van de groep les te geven. Andere redenen die daarnaast genoemd worden, zijn de mogelijke kostenbesparing en het bieden van een plek voor vakmensen die een opleiding willen volgen.

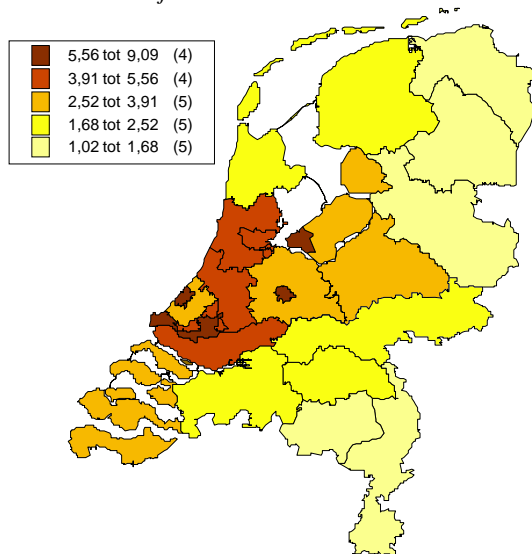
Regionale verschillen: primair onderwijs

De inzet van assistenten (onderwijsassistenten + klassenassistenten) in het *basisonderwijs* verschilt duidelijk naar regio. In het basisonderwijs worden in het westen van het land (Noord- en Zuid-Holland – en daarbinnen met name Amsterdam, Rotterdam en Den Haag – en Almere) relatief veel onderwijsassistenten ingezet (zie kaart 4.1a). In het noordoosten en Limburg is het aandeel assistenten per 100 leraren het geringst.

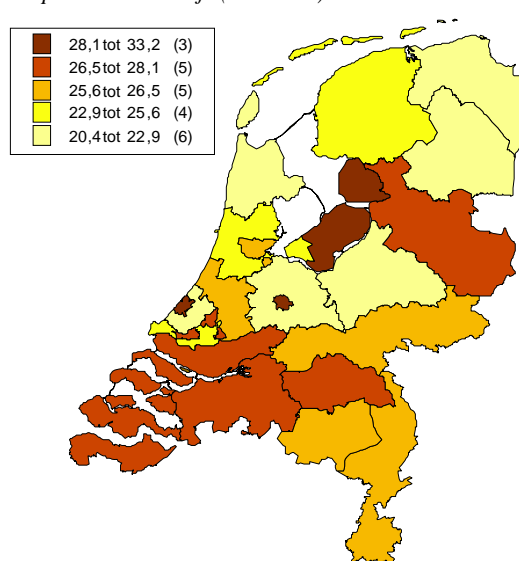
In het *speciaal onderwijs* (sbao en wec) is meer verspreiding over het hele land (zie kaart 4.1b). In het speciaal onderwijs zijn assistenten juist relatief vaker terug te vinden in Flevoland, Gelderland en West-Brabant. Duidelijk is dat er in het speciaal onderwijs relatief meer assistenten werkzaam zijn (tussen 20,4 en 33,1 fte per 100 fte leraren) dan in het basisonderwijs (tussen 1,02 en 9,09 fte per 100 fte OOP). Dit komt vooral omdat leerlingen in het speciaal onderwijs meer zorg en aandacht nodig hebben. Vanouds zijn hier dan ook ondersteuners in het primaire proces.

Kaart 4.1: Po: aandeel assistenten per 100 leraren (fte)

a. *basisonderwijs*



b. *speciaal onderwijs (sbao/wec)*



Bron: CASO

De regionale verschillen in het basisonderwijs hangen nauw samen met het aantal 1.9-leerlingen (witte vs. zwarte scholen) in de school (in de grote steden in het westen zijn deze geconcentreerd) zoals valt te zien in tabel 4.1. Vooral zogenaamde ‘zwarte scholen’ hebben meer financiële armslag en ook meer assistenten.

In het speciaal onderwijs is de samenhang tussen het aantal gewichtenleerlingen op een school en het aandeel assistenten niet helemaal rechtlijnig, maar ook hier geldt dat de ‘zwarte scholen’ meer onderwijsassistenten hebben (zie tabel 4.1).

Tabel 4.1: Po: aandeel assistenten per 100 leraren (fte) naar leerlingenpopulatie

basisonderwijs	zonder gewichtleerlingen	<= 50% gewichtleerlingen	> 50% – < 70% gewichtleerlingen	>= 70% 1.90-leerlingen
2005	2,1%	2,9%	5,2%	10,5%
2006	2,1%	2,8%	4,9%	9,5%

speciaal onderwijs	< 5% OET-lrl*	5 tot 25% OET-lrl	25 tot 50% OET-lrl	>= 50% OET-lrl
2005	21,8%	26,9%	21,7%	25,0%
2006	21,0%	27,6%	22,2%	28,0%

Bron: CASO

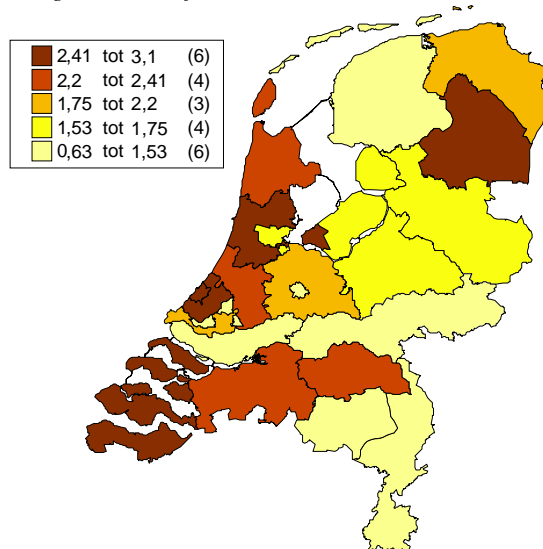
*OET lrl = onderwijs eigen taal leerlingen, aanduiding voor achterstandsleerlingen in het speciaal onderwijs

Regionale verschillen: voortgezet onderwijs

De spreiding van toa's over Nederland is redelijk groot, met een relatieve ondervertegenwoordiging in Limburg, Arnhem-Oost-Gelderland en omgeving, en Utrecht (zie ook kaart 4.2).

Kaart 4.2: Vo: aandeel technisch onderwijsassistenten per 100 leraren (fte)

voorgezet onderwijs



Bron: CASO

Er zijn relatief veel toa's op de 'havo/vwo'-scholen en zeer weinig op vmbo-scholen (tabel 4.2).

Tabel 4.2: Vo: aandeel toa's per 100 leraren (fte) naar schooltype

schooltype	vmbo	havo/vwo	vmbo-t/havo/vwo	vmbo/havo/vwo	praktijk- onderwijs
2005	0,3	4,8	3,0	1,8	2,4
2006	0,4	4,1	2,9	1,8	2,3

Bron: CASO

Type arbeidscontract assistenten

In het primair onderwijs blijft het aandeel onderwijsassistenten met een vaste aanstelling stijgen. Tegen de 70 procent van de onderwijsassistenten heeft in 2005/2006 een vaste aanstelling (zie tabel 4.3). De onderwijsassistenten vinden dus steeds meer een vaste plek binnen het team. Ook bij de klassenassistenten stijgt het percentage vaste aanstellingen nog verder; inmiddels heeft iets meer dan 80 procent een vaste aanstelling.

Tabel 4.3: Po: type arbeidscontract van onderwijsassistenten en klassenassistenten

type arbeidscontract	primair onderwijs				
	2002	2003	2004	2005	2006
onderwijsassistenten					
vast	41,0%	36,7%	51,7%	64,0%	68,2%
tijdelijk	59,0%	63,3%	48,3%	36,0%	31,8%
klassenassistenten					
vast	75,1%	70,6%	77,1%	79,9%	81,3%
tijdelijk	24,9%	29,4%	22,9%	20,1%	18,7%

Bron: CASO

Het aandeel technisch onderwijsassistenten in het voortgezet onderwijs met een vaste aanstelling is nog iets hoger dan dat van de assistenten in het primair onderwijs. In 2006 is dit opnieuw iets gestegen ten opzichte van vorig jaar (zie tabel 4.4).

Tabel 4.4: Vo: type arbeidscontract van technisch onderwijsassistenten

type arbeidscontract	voortgezet onderwijs				
	2002	2003	2004	2005	2006
vast	82,5%	81,7%	84,8%	85,8%	88,3%
tijdelijk	17,5%	18,3%	15,2%	14,2%	11,7%

Bron: CASO

Doorstroom naar leraarsfunctie

Tabel 4.5 geeft een indicatie van het loopbaanperspectief van assistenten binnen het onderwijs. Jaarlijks stroomt gemiddeld ongeveer 6,5 procent door naar de functie van leraar. Het door-

stroompercentage verschilt sterk naar type assistent. Van de onderwijsassistenten wordt gemiddeld iets meer dan 10 procent leraar, terwijl het doorstroompercentage voor klassenassistenten en toa's rond de 2 à 3 procent ligt.

Tabel 4.5: Doorstroom assistenten naar leraarsfunctie

	2002 → 2003		2003 → 2004		2004 → 2005		2005 → 2006	
	% van totaal	aantal	% van totaal	aantal	% van totaal	aantal	% van totaal	aantal
primair onderwijs								
onderwijsassistenten	15,3%	333	15,9%	645	11,3%	511	10,7%	507
klassenassistenten	3,3%	110	2,9%	95	2,2%	114	3,0%	130
voortgezet onderwijs								
toa's	3,5%	64	2,5%	47	2,4%	43	2,5%	38
totaal	6,9%	507	8,1%	806	6,2%	649	6,3%	675

Bron: CASO

4.1.2 Inzet van lerarenondersteuners

Op basis van afspraken in de CAO Onderwijs 2000-2002 is een aantal nieuwe *voorbeeldfuncties* ontwikkeld voor functies die direct verband houden met het primaire proces. Eén daarvan betreft de functie van *lerarenondersteuner* (OCW, 2002b). Dit is een functie die inhoudelijk zwaarder is dan die van onderwijs- en klassenassistent, en overeenkomend ook hoger wordt gewaardeerd (schaal 7).

In de schriftelijke enquête is aan schoolleiders in het primair en voortgezet onderwijs gevraagd hoeveel lerarenondersteuners zij op 1 januari in dienst hadden.

Op 1 januari 2006 had 7 procent (2005: 10%) van de scholen in het *primair onderwijs* een of meer lerarenondersteuners in dienst. In het *voortgezet onderwijs* gold dat voor 14 procent (2005: 19%).

Uit de populatieschattingen blijkt dat het aantal lerarenondersteuners¹⁷ in het *primair onderwijs* tot 2005 sterk steeg. Dit jaar is er voor het eerst een daling (van 1.280 personen in 2005 naar 907 in 2006; deze daling valt echter binnen het betrouwbaarheidsinterval en kan dus een gevolg zijn van de schattingsmethode en dus op toeval gebaseerd zijn). Uitgedrukt in het aantal voltijdbanen is dat een daling van 755 fte naar 591 fte.

In het *voortgezet onderwijs* is er eveneens een daling van het aantal lerarenondersteuners van 477 personen (408 fte) in 2005 naar 257 personen (194 fte) in 2006.

¹⁷ Lerarenondersteuner is officieel een schaal-7-functie. Als we in CASO kijken bij schaal 6 en 7 is er geen functie aan te wijzen die enigszins correspondeert met de aantallen die we uit de populatieschattingen krijgen. We zijn bij de gerapporteerde informatie uitgegaan van wat de scholen zelf lerarenondersteuner noemen.

Tabel 4.6: Aantal lerarenondersteuners (populatie schatting)

	primair onderwijs			voortgezet onderwijs		
	2003	2004	2005	2006	2005	2006
personen	455	642	1.280	907	477	257
fte	304	473	755	591	408	194

Bron: 2003, 2004: besturenenquête ITS; 2005, 2006: scholenenquête ITS

Gevraagd naar de redenen om een lerarenondersteuner aan te stellen, geven schoolleiders in het *primair onderwijs* aan dat ze dit vooral doen om leraren ‘meer handen in de klas’ te bieden en daarmee het verzuim te verminderen. Lerarenondersteuners bieden uitkomst met het oog op differentiatie (ook in grote groepen) en de hulpvraag van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften (bijv. rugzakleerlingen). Voor een aantal schoolleiders hangt het hebben van lerarenondersteuners samen met het optimaliseren van het functiebouwwerk en de interne doorstroom: klassenassistent → lerarenondersteuners → groepsleerkracht. Daarnaast speelt voor sommigen mee dat men assistenten die een opleiding aan de pabo volgen, extra wil belonen.

In het *voortgezet onderwijs* spelen soortgelijke overwegingen maar wordt vooral ook de extra begeleiding bij praktijkvakken genoemd als reden om leraarondersteuners aan te trekken. Vernieuwingen in het onderwijs, zoals de werkplekkenstructuur bij praktijkvakken of de ‘lespleinen’, vragen een andere benadering van de personele bezetting.

4.1.3 Inzet van leerlingbegeleiders

In het Plan van aanpak veiligheid en de opvang van risicoleerlingen van het ministerie van OCW uit 2004¹⁸ wordt aandacht geschonken aan leerlingbegeleiders. Leerlingbegeleiding in het voortgezet onderwijs wordt in het plan gezien als een laagdrempelige eerstelijns voorziening die erop gericht is problemen vroegtijdig te signaleren en aan te pakken, om erger te voorkomen of om tijdige doorverwijzing te kunnen realiseren. Hierdoor kan worden voorkomen dat kleinere problemen zich ontwikkelen tot problemen die onveiligheidsituaties veroorzaken. De leerlingbegeleider is een professional, bijvoorbeeld een maatschappelijk werker. Hij of zij is bovendien een belangrijke schakel tussen de school en andere voorzieningen, zoals het maatschappelijk werk, de leerplichtambtenaar, de jeugdzorg, de politie en het samenwerkingsverband voortgezet onderwijs. Een goede coördinatie is voor de effectiviteit van de samenwerking onontbeerlijk.

De vermelding in het plan van aanpak was een reden om via de scholenenquête achterhalen in welke mate scholen in het voortgezet onderwijs dergelijke functionarissen in dienst hebben. Het blijkt 44 procent (2005: 45%) van de scholen in het *voortgezet onderwijs* te zijn. Het gaat naar schatting om 775 personen (in 2005 waren dat er naar schatting 973). Vrijwel altijd gaat het om deeltijdbetrekkingen, gezien het feit dat het om naar schatting 340 fte gaat (2005: 419 fte). Er is geen relatie met de mate van stedelijkheid, ondanks het feit dat in het plan voorrang werd gegeven aan leerlingbegeleiders in de G4 en de G26.

¹⁸ <http://www.minocw.nl/documenten/brief2k-2004-doc-16521a.pdf>

De uitgangspunten in het bovengenoemde plan van aanpak van OCW zijn herkenbaar in de redenen die schooldirecteuren geven voor het in dienst nemen van leerlingbegeleiders: met meer kennis op het gebied van orthopedagogiek dan de gemiddelde docent kunnen leerlingbegeleiders goede zorg bieden aan leerlingen (maar ook ouders en personeel!). Ze hebben over het algemeen kortere lijnen met de hulpverlening en koppelen de problematiek los van het primaire proces. Ze zijn een onafhankelijk aanspreekpunt naar leerlingen, dragen bij aan een veilige sfeer en omgeving, en kunnen probleemgevallen (spijbelgedrag, uitval) vroegtijdig signaleren. Kortom: ze bieden professionele ondersteuning op het gebied van leerlingzorg. En daar hechten schoolleiders zeker belang aan, want ‘sociaal-emotioneel welbevinden is de beste garantie voor succesvol studeren’.

4.2 Gesubsidieerde arbeid in het onderwijs

Eind 2002 is door het Kabinet besloten om het beleid ten aanzien van *gesubsidieerde arbeid* ingrijpend te wijzigen. De focus is daarbij gericht op de doorstroming van ID-werknemers naar een reguliere baan. Daarnaast is besloten om het budget voor re-integratie te decentraliseren naar de gemeenten.

In januari 2004 is de Wet Werk en Bijstand in werking getreden. Deze wet regelt de verstrekking van bijstand door gemeenten, maar vervangt onder andere het Besluit in- en doorstroombanen.

Om de doorstroom van ID-werknemers naar een reguliere baan te bevorderen, is begin 2003 de *Tijdelijke Stimuleringsregeling regulier maken 10.000 ID-banen* in werking getreden. Werkgevers die een ID-baan omzetten in een reguliere baan, konden op grond van deze regeling een eenmalige subsidie ontvangen.

Voor de onderwijssector heeft OCW een eigen regeling in het leven geroepen om in ieder geval 1.930 ID-banen regulier te maken. Dit is weliswaar een gering aantal in verhouding tot het aantal ID'ers dat er in het onderwijs werkzaam was, maar wel voldoende om de bezuinigingen op de ID-banen op te vangen en derhalve gedwongen ontslagen te voorkomen.

In de loop van 2005 is in het primair onderwijs voor ID'ers de mogelijkheid gecreëerd voor wie in 2006 ontslag dreigt, een reguliere baan te krijgen. Het gaat om die ID'ers voor wie de gemeente of school nog geen oplossing heeft gevonden en die tussen wal en het schip dreigen te raken. De ID'ers krijgen de mogelijkheid om vanaf 1 augustus 2006 een baan van twee jaar bij een mobiliteitsbureau te aanvaarden. In die periode bemiddelt dit bureau de ID'er intensief naar een nieuwe baan. Zolang deze niet gevonden is, blijft de ID'er aan het werk op de school. De school betaalt hiervoor een vijfde deel van de salariskosten. De gemeente en het Participatiefonds nemen de rest van de salariskosten voor hun rekening. In 2005 is in Hengelo bij wijze van pilot met deze aanpak gestart. Vanaf april 2006 wordt de mogelijkheid landelijk aangeboden. In juni 2006 hadden dertig gemeenten belangstelling getoond. Voor meer informatie zie: www.van-id-naar-werk-.nl.¹⁹

¹⁹ Bron: Nieuwsbrief SBO nummer 9, jaargang 4 juni 2006

4.2.1 Inzet van ID-werknemers

Met ingang van 1 januari 2004 is het *Besluit In- en Doorstroombanen* vervallen. Het totaal aantal ID-werknemers in het onderwijs is in 2006 daardoor ten opzichte van 2005 wederom sterk afgenomen. Dit geldt voor zowel het *primair onderwijs* als voor het *voortgezet onderwijs* en de *bve-sector* (zie tabel 4.7). Vooral het aantal ID-werknemers met een tijdelijk contract is relatief sterk gedaald.

Tabel 4.7: Aantal ID-werknemers

	2002		2003		2004		2005		2006	
	per-sonen	fte	per-sonen	fte	per-sonen	fte	per-sonen	fte	per-sonen	fte
primair onderwijs										
vast	4.526	4.121	5.693	5.123	6.181	5.512	5.578	4.955	4.558	4.069
tijdelijk	1.985	1.670	1.795	1.529	676	586	325	281	172	150
totaal	6.511	5.791	7.489	6.652	6.858	6.098	5.903	5.236	4.730	4.219
voortgezet onderwijs										
vast	848	779	973	901	936	861	829	757	654	602
tijdelijk	399	350	350	320	152	134	89	81	53	48
totaal	1.247	1.129	1.323	1.220	1.088	995	918	838	700	650
bve										
vast			278	262	243	229	194	182	190	177
tijdelijk			79	73	53	49	36	34	21	19
totaal			357	335	296	278	230	216	211	196

Bron: CASO

Niet alleen het aantal ID-werknemers is gedaald, ook het percentage scholen dat een ID-werknemer in dienst heeft, is in 2006 weer verder omlaag gegaan. In het *primair onderwijs* is er ten opzichte van 2003 (het jaar waarin het percentage het hoogst was) een daling van bijna 13 procentpunt, in het *voortgezet onderwijs* van bijna 22 procentpunt en in de *bve-sector* van 8 procentpunt.

Tabel 4.8: Percentage scholen met ID-werknemers

sector	2002	2003	2004	2005	2006
primair onderwijs	39,3%	44,1%	41,6%	36,6%	31,2%
voortgezet onderwijs	51,6%	56,9%	51,6%	45,1%	35,2%
bve		47,8%	47,1%	43,7%	39,7%

Bron: CASO

Van de ID'ers in het *primair onderwijs* is 49 procent betrokken bij het primaire proces als onderwijsondersteunend personeel (onderwijsassistent, lesassistent, e.d.), de rest is werkzaam in de overig ondersteunende functies (administratie, conciërge, e.d.). In het *voortgezet onderwijs* is 27 procent van de ID-werknemers in het primaire proces oop. In de *bve-sector* wordt 93 procent ingezet in overige ondersteunende functies.

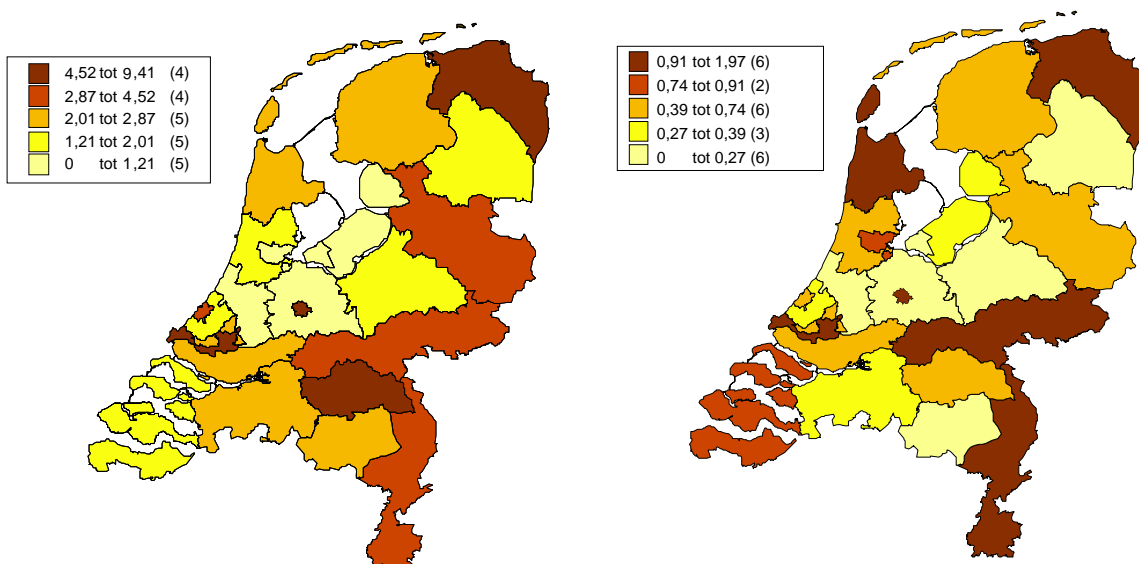
Aandeel ID-werknemers naar regio

Het aandeel ID-werknemers (aantal fte ID-werknemers per 100 fte totaal personeel) is niet overall even groot. Er zijn duidelijke regionale verschillen (zie kaart 4.2). Het blijkt dat in zowel het *primair onderwijs* als in het *voortgezet onderwijs* vooral in de grote steden (Rotterdam en Utrecht) en in Groningen relatief veel ID-werknemers werken.

Kaart 4.3: Aandeel ID'ers per 100 leraren (fte)

Primair onderwijs

Voortgezet onderwijs



Bron: CASO

Er zijn ook duidelijke verschillen naar schoolsoort, met name in het basisonderwijs. Op achterstandsscholen worden in verhouding veel ID-werknemers ingezet (tabel 4.9). Op witte scholen (zonder gewichtenleerlingen) is het aandeel ID-werknemers beperkt.

Tabel 4.9: Bao: aantal ID-werknemers en aandeel per 100 leraren (fte) naar leerlingenpopulatie

gewichtleerlingen	fte	ID-werknemers	
		%	per 100 fte
géén gewichtleerlingen	1.472	37,8%	2,3
> = 50% 1.00-leerlingen	1.063	27,3%	3,7
> 50% gewichtleerlingen	678	17,4%	6,5
> = 70% 1.90-leerlingen	680	17,5%	7,8
totaal	3.893	100,0%	3,5

Bron: CASO

In het voortgezet onderwijs zijn de verschillen naar schoolsoort in het aantal ID-werknemers in verhouding tot het overige personeel beperkt. Ruim 60 procent van de ID-werknemers in het voortgezet onderwijs werkt op een brede scholengemeenschap (zie tabel 4.10).

Tabel 4.10: Vo: aantal ID-werknemers en aandeel per 100 leraren (fte) naar schoolsoort

schoolsoort	fte	ID-werknemers	
		%	per 100 fte
praktijkonderwijs	42	6,5%	1,2
vmbo	63	9,7%	0,9
smalle scholengemeenschap (vmbo t/havo/vwo)	95	14,6%	0,9
brede scholengemeenschap (pro/vmbo/havo/vwo)	406	62,5%	0,7
havo/vwo	14	2,2%	0,4
havo/vwo categoriaal	30	4,6%	1,1
totaal	650	100,0%	0,8

Bron: CASO

Doorstroom ID-werknemers naar reguliere baan

Gegeven de doelstelling van het beleid rond ID-banen om het aantal gesubsidieerde banen te verminderen en om te zetten in reguliere banen, is het interessant te kijken in hoeverre ID-werknemers daadwerkelijk doorstromen naar reguliere banen. Daartoe is per jaar gekeken wie er van de ID-werknemers het jaar daarop een reguliere baan heeft. In het primair onderwijs is er een sterke toename in de loop van de jaren van het aantal dat jaarlijks regulier wordt. In totaal zijn er sinds 2002 bijna 1.300 ID-werknemers regulier geworden. In het voortgezet onderwijs gaat het om 463 werknemers.

Het merendeel komt in de functie van conciërge (po: 29% en vo: 7%), op de administratie (po: 8% en vo: 1%) of in de functie van overig obp (po: 25% en vo: 83%). Daarnaast worden ze in het *primair onderwijs* aangesteld als onderwijsassistent (21%) of klassenassistent (8%) en in het *voortgezet onderwijs* als technisch onderwijsassistent (3%). Een kleine groep is leraar geworden (po: 8% en vo: 6%).

Tabel 4.11: Doorstroom ID-werknemers naar reguliere baan

sector	2002 → 2003	2003 → 2004	2004 → 2005	2005 → 2006	totaal
primair onderwijs	109	379	578	216	1.282
voortgezet onderwijs	96	173	115	79	463

Bron: CASO

In 2005 bestond er voor veel ID-werknemers grote onzekerheid over hun toekomst. Een deel was al ontslag toegezegd, een deel was in de RDDF²⁰ geplaatst of zou daarin geplaatst worden, een deel mocht blijven en voor een deel was nog onduidelijk wat hen te wachten stond.

Per 1 januari 2006 zaten in het primair onderwijs naar schatting nog circa 1.600 ID'ers in de RDDF, en in het voortgezet onderwijs circa 60.

20 RDDF: RisicoDragend Deel van de Formatie. Dat deel van de formatie dat mogelijk ontslagen moet worden.

5 Flexibele arbeid in het onderwijs

In de vorige hoofdstukken is aandacht geschonken aan de inzet van het *reguliere personeel* in het onderwijs. In deze paragraaf komt het personeel dat *flexibele arbeid* verricht, aan de orde. Het gaat dan om invallers die tijdelijk worden aangesteld en om mensen die extern worden ingehuurd (interim-managers, freelancers en uitzendkrachten).

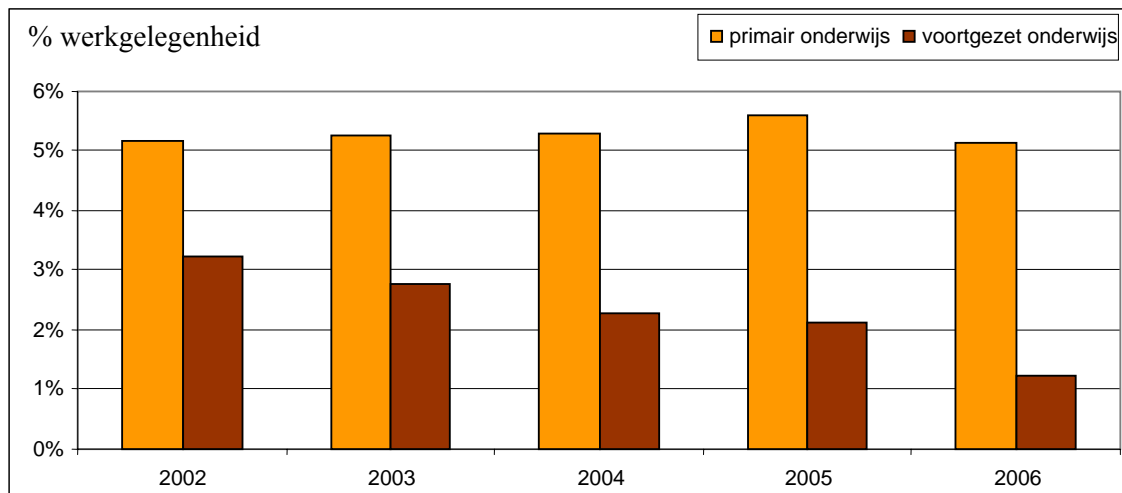
Voor een goed functionerende onderwijsorganisatie is het van belang dat het aantal werknemers snel kan worden aangepast aan fluctuaties in de vraag naar personeel. In de praktijk blijkt dat soms lastig en ontstaan er problemen in de personeelsvoorziening bijvoorbeeld wanneer leraren ziek worden.

5.1 Invallers in het primair en voortgezet onderwijs

De inzet van invallers in het primair en voortgezet onderwijs wordt beschreven op basis CASO-gegevens van januari. De cijfers in deze paragraaf geven dus een momentopname weer.

De vraag naar leraren is in de afgelopen vijf jaren toegenomen. Vooral in het *primair onderwijs* is de werkgelegenheid in deze periode gegroeid (bijna 8%). In het *voortgezet onderwijs* nam de werkgelegenheid voor leraren tussen 2002 en 2006 met zowat 5 procent toe. Het *vervangingsvolume* is in beide sectoren in die periode gedaald. In het *primair onderwijs* daalde het ten opzichte van vorig jaar van 5.784 naar 5.356 fte. Tot 2005 was dit sterk gestegen. In het *voortgezet onderwijs* is al langer sprake van een daling. Ook dit jaar neemt het vervangingsvolume weer sterk af (van 1.318 naar 783 fte). Relatief gezien (de vervanging afgezet tegen het totale arbeidsvolume), is er in het *primair onderwijs* niet veel veranderd (zie figuur 5.1). Het aandeel vervanging bedraagt in deze sector per 1 januari 2006 5,1 procent. In het *voortgezet onderwijs* is het aandeel vervanging in afgelopen vijf jaar afgenomen van 3,2 naar 1,2 procent.

Figuur 5.1: Ontwikkeling vervangingsvolume (leraren)



Bron: CASO

Uit onderzoek van Regioplan is bekend dat het ziekteverzuim in het primair en voortgezet onderwijs de afgelopen jaren sterk is gedaald. In 2005 is ook het aantal invallers in beide sectoren gedaald, zij het sterker in het voortgezet onderwijs dan in het primair onderwijs.

Tabel 5.1: Percentage scholen met invalkrachten

sector	2002	2003	2004	2005	2006
primair onderwijs	61,4%	65,4%	65,4%	67,1%	65,8%
voortgezet onderwijs	89,5%	90,2%	91,6%	90,3%	62,4%

Bron: CASO

Ongeveer tweederde van de scholen in het *primair onderwijs* heeft een vervangingskracht in dienst, een percentage dat al jaren hetzelfde is. In het *voortgezet onderwijs* is er met ingang van 2006 een duidelijk verandering opgetreden van 90 procent naar 62 procent. Misschien is hiermee vooruitgelopen op het vervallen van de verplichte aansluiting bij het Vervangingsfonds per 1 januari 2006.

Invallers nader beschouwd

Vervanging wordt relatief vaak door vrouwen gedaan (tabel 5.2). In het *primair onderwijs* is bijna 90 procent van de invallers vrouw en in het *voortgezet onderwijs* iets meer dan de helft. Bij het reguliere personeel ligt dit aandeel lager (respectievelijk 83 en 45 procent) Ten opzichte van vorig jaar is het percentage mannelijke vervangers in het primair onderwijs heel licht gedaald en in het voortgezet onderwijs juist licht gestegen.

Tabel 5.2: Regulier en vervangingspersoneel naar sector en geslacht

geslacht	primair onderwijs				voortgezet onderwijs			
	regulier		vervanging		regulier		vervanging	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
man	17,9%	17,4%	10,8%	10,3%	56,3%	54,8%	48,5%	48,8%
vrouw	82,1%	82,6%	89,2%	89,7%	43,7%	45,2%	51,5%	51,2%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

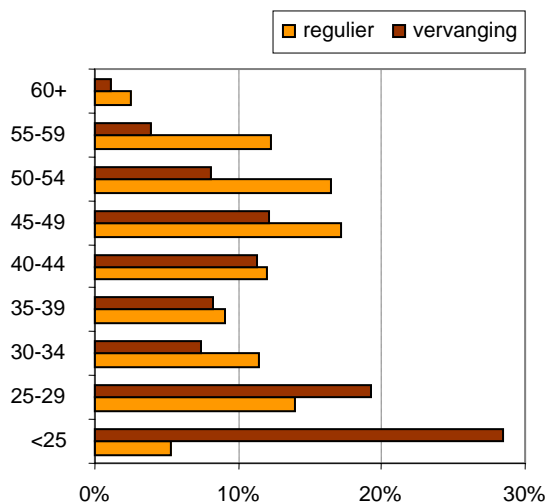
Bron: CASO

Invallers zijn er in alle leeftijden (figuur 5.2), maar jongeren worden relatief vaker ingezet voor vervanging dan in reguliere banen. Dit geldt zowel voor het primair onderwijs als het voortgezet onderwijs.

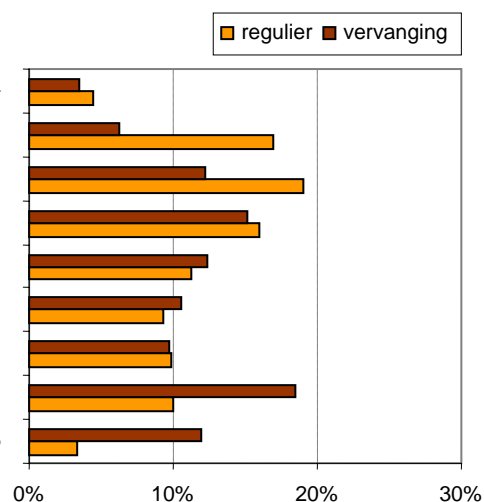
In het *primair onderwijs* is bijna de helft (48%) van de invallers jonger dan 30 jaar. In het *voortgezet onderwijs* verzorgt deze groep 30 procent van het invalwerk. Het aandeel jonge invallers in het *primair onderwijs* is afgelopen jaren sterk gestegen (van 32% in 2002 naar 48% in 2006). Dit komt vermoedelijk door de omslag op de arbeidsmarkt. Jonge leraren zijn daarvoor nu vaker aangewezen op een invalbaan dan enkele jaren geleden, toen de markt krappere was.

Figuur 5.2: Leeftijd van regulier personeel en vervangers

Primair onderwijs



Voortgezet onderwijs



Bron: CASO

Interne vervanging

Ruim de helft (54%) van de invallers in het *primair onderwijs* heeft ook een reguliere baan in het onderwijs. Dit betreft praktisch altijd (99%) een deeltijdbaan. In de meeste gevallen (88%) werkt men bij dezelfde school. Een beperkt deel van deze invallers (circa 9%) werkt op een andere school van het bestuur of bij een andere werkgever (circa 4%). In de afgelopen jaren is dit beeld niet of nauwelijks veranderd. Uitgedrukt in fte wordt circa 35 procent van het invalwerk door het eigen personeel gedaan (interne vervanging).

Van de invallers in het *voortgezet onderwijs* verricht driekwart ook reguliere arbeid; in 99 procent van de gevallen als deeltijder. In praktisch alle gevallen (95%) doet men dat op de eigen school. In totaal verzorgt deze groep interne vervangers zo'n 58 procent van het vervangingswerk (fte).

5.2 Flexwerkers

Tot 2004 was over de inzet van *interim-managers*, *freelancers* en *uitzendkrachten* betrekkelijk weinig bekend. Dit kwam vooral omdat deze groepen personeel niet via CASO worden betaald, maar door besturen en instellingen zelf. Op basis van gegevens uit de schriftelijke enquête worden in deze paragraaf populatieschattingen van het aantal *flexwerkers* in het onderwijs gepresenteerd. Vanwege de soms kleine aantallen moeten de gegevens met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Interim-managers in het onderwijs

Interim-managers zijn managers die extern worden ingehuurd om (tijdelijk) managementtaken uit te voeren. In het onderwijs gebeurt dit nog betrekkelijk weinig. In het afgelopen jaar (2005) zijn circa 380 interim-managers ingehuurd in het *primair onderwijs* en iets meer dan 50 in het *voortgezet onderwijs* en de *bve-sector*. Omdat de meeste interim-managers maar voor een beperkte periode worden ingehuurd (po gemiddeld 5,8 weken (sd 14,6), vo gemiddeld 3,8 weken (sd 10,9), bve gemiddeld 19 weken (sd 35,4)), ligt het aantal voltijdbanen (fte) dat zij vervullen nog lager (zie tabel 5.3). Al met al wordt dan ook maar een klein deel van het directiewerk door interim-managers gedaan²¹.

Tabel 5.3: Aantal interim-managers (populatieschatting)

sector	personen				fte			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
primair onderwijs	302	248	321	388	146	126	145	159
voortgezet onderwijs	48	47	42	56	22	20	22	23
bve	48	26	39	53	23	23	26	25

Bron: Besturenenquête ITS

²¹ Ongeveer één procent van alle directeuren in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector is interim-manager.

Het percentage besturen/instellingen dat in 2005 een interim-manager heeft ingehuurd, ligt in de *bve-sector* duidelijk hoger dan in de andere sectoren (bve: 50% (2003: 25%, 2004: 25%), po: 20% (2003: 13%; 2004: 17%) en vo: 15% (2003: 11%, 2004: 11%)). Dit komt vermoedelijk vooral door de grotere financiële draagkracht. In het primair onderwijs zien worden interim-managers vooral ingehuurd door grotere besturen (zie tabel 5.4). Opvallend is wel dat in vergelijking met eerdere jaren in 2005 ook de kleinere besturen meer interim-managers inhuren.

De interim-managers worden om zeer uiteenlopende redenen ingehuurd. Het belangrijkste deel van de interim-managers is ingehuurd ter vervanging van een zieke directeur of ter overbrugging van de periode tussen het vertrek van een directeur en de aanstelling van een nieuwe. Daarnaast worden interim-managers ingehuurd voor het plegen van een snelle interventie of een reorganisatie.

Tabel 5.4: Po: inzet interim-managers naar bestuursomvang

bestuursomvang	% interim-managers			% besturen dat interim-manager heeft ingehuurd		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
klein	9,4%	22,9%	12,5%	2,8%	8,3%	8,3%
middel	37,2%	26,5%	37,7%	17,5%	17,6%	17,6%
groot	53,4%	50,6%	49,7%	25,2%	31,1%	33,6%
totaal	100%	100%	100%	12,8%	17,0%	19,7%

Bron: Besturenenquête ITS

In hoofdstuk 2 is reeds vermeld dat eind juli 2006 in het NSA-register 46 interim-managers waren opgenomen.

Freelancers en ZZP'ers in het onderwijs

Freelancers zijn personen die voor zichzelf werken en tegen betaling arbeid verrichten²². Omdat de meesten van hen geen personeel in dienst hebben, noemt men ze ook wel *zelfstandigen zonder personeel* (ZZP). Net als over interim-managers is over freelancer in het onderwijs nog weinig bekend. Dit komt in elk geval voor een deel omdat zij niet via CASO worden betaald.

Het aantal freelancers dat in het onderwijs wordt ingehuurd, is beperkt (zie tabel 5.5). Dat geldt zeker voor het primair en voortgezet onderwijs. In het *primair onderwijs* worden in 2005 freelancers bij maar 2 procent van de scholen aangetroffen, eenzelfde percentage als een jaar eerder. In het *voortgezet onderwijs* bij 9 procent (2005: 9%) en in de *bve-sector* is dat bij 38 procent (2005: 31 procent) van de instellingen.

Afgelopen jaar (2005) zijn er, afgaande op wat de schoolleiders zeggen, ongeveer 160 freelancers ingehuurd in het *primair onderwijs* en ongeveer 115 in het *voortgezet onderwijs*. In de *bve-*

²² Freelancers die zijn ingehuurd om managementtaken uit te voeren, zijn gerekend tot het interim-management.

sector zijn meer freelancers ingehuurd (circa 680²³). Omdat freelancers over het algemeen maar voor een beperkte periode worden ingehuurd, ligt het aantal voltijdbanen dat zij bezetten veel lager. Het gaat uitgedrukt in fte al met al om een zeer kleine groep personeel. Het gaat om hoogstens enkele tientallen.

Tabel 5.5: Aantal freelancers (populatieschatting)

sector	personen			
	2002	2003	2004	2005
primair onderwijs	78	61	198	163
voortgezet onderwijs	31	40	98	116
bve	149	162	801	678

Bron: Besturenenquête ITS (2002, 2003), scholenenquête ITS (2004, 2005)

In het *primair onderwijs* worden in 2005 freelancers in meer dan de helft van de gevallen ingehuurd om organisatie- en beheerstaken (OBP) te verrichten. Ongeveer eenderde werkt in een onderwijsondersteunende functie en zo'n 5 procent geeft les. De situatie in het *voortgezet onderwijs* lijkt daarop, al geeft een iets groter deel van de freelancers (circa 9%) daar les. In de *bve-sector* is een ander patroon. Het grootste deel (ruim 90%) van de freelancers wordt daar ingehuurd om onderwijs te geven.

De redenen waarom men freelancers inhuint, zijn divers. In het *primair* en *voortgezet onderwijs* worden het inhuren van specifieke kennis (bijv. screening en begeleiding dyslexie, maar ook expertise op het gebied van kunst- en sportonderwijs), het tijdelijk inspringen bij pieken en het niet aan hoeven te gaan van rechtspositionele verplichtingen het meest genoemd. In de *bve-sector* worden freelancers vooral ingehuurd om contractonderwijs (flexibiliteit!) te geven en om financiële verplichtingen te voorkomen. Daarnaast wordt aangegeven dat men freelancers inhuint vanwege hun specifieke expertise, juist ook vanuit het bedrijfsleven.

Inzet van uitzendkrachten

Het inhuren van (tijdelijk) personeel via een uitzendbureau kan een oplossing zijn voor de vervulling van tijdelijke vacatures die ontstaan door bijvoorbeeld ziekte en verlof. In de praktijk gebeurt dit echter nog niet zo vaak; zeker niet in het primair onderwijs. Afgelopen jaar (2005) werd door slechts twee procent (2004: 4%) van de scholen in het *primair onderwijs* een uitzendkracht ingehuurd, met name om een snelle vervanging te kunnen realiseren. In het *voortgezet onderwijs* was dat bijna 27 procent (2004: 24%) en in de *bve-sector* 47 procent (2004: 52%). Deze verschillen hangen vermoedelijk nauw samen met de bekostiging (declaratie versus lumpsum) en de financiële draagkracht.

Om een beeld te krijgen van het totaal aantal *uitzendleraren* dat afgelopen jaar is ingehuurd, zijn populatieschattingen gemaakt voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector (zie tabel 5.6). Hieruit blijkt dat in 2005 in het *primair onderwijs* (met name basisonder-

23 De enorme stijging ten opzichte van 2003 kan een gevolg zijn van het feit dat in 2004 en 2005 de informatie is opgevraagd bij de instellingen terwijl dat eerder bij de besturen gedaan werd.

wijs) bijna 770 uitzendleraren (2004: 647) zijn ingehuurd en in het *voortgezet onderwijs* ongeveer 270 (2004: 197). In het algemeen gaat het om zeer kleine klussen. In fte uitgedrukt moet gedacht worden aan niet meer dan 10 à 20 fte in totaal. In de *bve-sector* werden in 2005 ongeveer 600 uitzendleraren ingehuurd (2004: 858). Uitzendleraren (“deskundig, vaardig, beschikbaar”) worden vooral ingehuurd ter vervanging van zieke, zwangere of scholingvolgende leraren, om specifieke deskundigheid en om wachtgeld en andere financiële verplichtingen te voorkomen.

Tabel 5.6: Aantal uitzendkrachten (populatieschatting)

	personen			
	2002	2003	2004	2005
uitzendleraren				
primair onderwijs	41	32	647	768
voortgezet onderwijs	92	126	197	270
bve	360	477	858	600
uitzendkrachten OOP				
primair onderwijs	16	25	779	1204
voortgezet onderwijs	31	15	78	34
bve	56	116	218	89
uitzendkrachten OBP				
primair onderwijs	75	96	79	25
voortgezet onderwijs	167	192	286	147
bve	534	477	264	206

Bron: Besturenenquête ITS (2002, 2003), scholenenquête (2004, 2005)

Scholen huren niet alleen leraren in bij een uitzendbureau, maar vooral ook ondersteunend personeel (zie tabel 5.6). In het *primair onderwijs* zijn voor ondersteunende werkzaamheden afgelopen jaar bijna 1.230 uitzendkrachten ingehuurd (2004: 850), met name in het speciaal onderwijs. In het *voortgezet onderwijs* waren dat er ongeveer 180 (2004: 350) en in de *bve-sector* bijna 295 (2004: 485). Het grootste deel van deze uitzendkrachten is in het voortgezet onderwijs en de bve-sector ingehuurd voor het uitvoeren van organisatie- en beheerstaken (OBP). Een kleiner deel is ingehuurd voor ondersteunend werk in het primaire proces (OOP). In het primair onderwijs ligt het andersom. In het algemeen gaat het ook hier om kleine klussen, zoals opvangen van piekbelasting bij invoering van een nieuw schooladministratiesysteem of bijvoorbeeld het invoeren van dossiergegevens in een leerlingvolgsysteem.

6 Benoembaar in het voortgezet onderwijs

Het vergroten van het aantal bevoegden in het voortgezet onderwijs is al een paar jaar een belangrijk thema voor OCW en de schoolbesturen. In verschillende regio's, bijvoorbeeld Amsterdam, Utrecht en Drenthe, zijn initiatieven ontplooid om onbevoegde leraren (op) te scholen. Recent zijn daar de regio's bijgekomen die in het kader van de motie-Dittrich en het amendement-De Vries extra geld ontvangen om leraren primair onderwijs via een zij-instroomtraject in het voortgezet onderwijs te benoemen doorstromen. In deze paragraaf wordt dieper ingegaan op het aantal bevoegde en anderszins benoembare leraren, op basis van gegevens uit de Integrale Personeelstelling Onderwijs (IPTO) 2004²⁴. Bij de IPTO-gegevens wordt uitgegaan van lessen. Ter vergelijking wordt ook gebruik gemaakt van IPTO 2002 en 2003.

Voor het vaststellen van de bevoegdheid op basis van IPTO is allereerst gekeken of de behaalde akte overeenkomt met het gegeven vak²⁵. Naast de vaststelling of de akte overeenkomt met het vak en de graad waarin iemand lesgeeft, zijn de relevante wettelijke bepalingen meegenomen die tot 1 augustus 2006 van toepassing waren, omdat is uitgegaan van IPTO 2004. Sinds die datum gelden er iets andere regelingen als uitvloeisel van de Wet BIO.

Bevoegdheid is geen term in de zin van de wet. In de wettelijke regelingen wordt geëist dat leraren die in het onderwijs worden ingezet voldoen aan benoembaarheidseisen. Die benoembaarheid kan worden verkregen op basis van:

1. een bevoegdheid;
2. via de lijn van op weg zijn naar een bevoegdheid;
3. als een tijdelijke oplossing al dan niet met toestemming van of na melding bij de inspectie;
4. door een uitspraak van de minister.

De wettelijke bepalingen hebben hun basis in de Wet op het voortgezet onderwijs en op grond daarvan mogen meer leraren met het geven van onderwijs belast worden dan alleen op basis van een bevoegdheid.

Zo kan in een aantal specifieke gevallen de minister ontheffing verlenen in geval van buitengewone bekwaamheid (artikel 33.2 WVO) of verklaren dat een leraar wordt geacht in het bezit te zijn van een bekwaamheid tot het geven van vakken waarvoor geen bewijzen van bekwaamheid zijn aangewezen (artikel 36 WVO).

Daarnaast kan de inspectie op verzoek van een bevoegd gezag toestemming geven tijdelijk van de benoemingseisen af te wijken in geval van tijdelijke vervanging en zijn er mogelijkheden om

24 IPTO: integrale personeelstelling die jaarlijks per 1 oktober gegevens over leraren verzamelt.

25 De leraren van wie niet bekend is welk vak zij geven of voor wie 'niet van toepassing' is ingevuld, zijn buiten de analyses gelaten. De grootste groep betreft leraren op de praktijk scholen/afdelingen voor praktijkonderwijs, het merendeel is groepsleraar en geen vakleraar.

Voor een aantal vakken is geen specifieke bevoegdheid nodig. Daartoe behoren de in IPTO vermelde vakken: godsdienst, AVMB, MAVEBO, overige vakken, pedagogische wetenschappen, praktische sectororiëntatie, counseling, begeleidingsuren e.d. Deze vakken zijn in de berekeningen niet meegenomen.

een leraar in het eerste of tweede leerjaar een ander vak te laten geven dan waarvoor hij bevoegd is (artikel 33.5 WVO)²⁶.

Verder voorziet artikel 3a van het Besluit onderwijsbevoegdheden WVO/OWVO erin dat tweedegraadsleraren één jaar les mogen geven in de bovenbouw zonder voorafgaande goedkeuring van de inspectie.

In de analyses ligt het zwaartepunt op:

1. het percentage lessen dat bevoegd wordt gegeven;
2. het percentage lessen dat niet bevoegd maar benoembaar wordt gegeven;
3. het percentage lessen dat onbevoegd en ook niet benoembaar wordt gegeven.

De eerste twee percentages samen leveren dat deel van de lessen op waarmee leraren op grond van de wet mogen worden belast.

Lio'ers en directiepersoneel zijn in de analyses buiten beschouwing gelaten. Zij-instromers zijn dus wel meegenomen²⁷. Nog een kanttekening moet worden gemaakt. In IPTO is geen onderscheid gemaakt naar leerjaren. Er is dus niet vast te stellen of lessen in bijvoorbeeld het eerste leerjaar worden gegeven, hetgeen nodig is om een deel van de wettelijke regelingen toe te passen. Binnen IPTO is binnen vakken alleen onderscheid gemaakt tussen eerste- en tweedegraadsvakken. Ook is bij de analyses niet gekeken of wordt voldaan aan de eis dat sommige oplossingen niet langer dan een jaar mogen duren.

Het vraagstuk van bevoegdheid en benoembaarheid kan vanuit verschillende oogpunten worden bekeken. Zo maakt het uit, of het gaat om lessen of leraren. Op persoonsniveau (zie tabel 6.1) bekeken, was in 2004/2005²⁸ 63 procent van de leraren (exclusief lio'ers en directeurs) in het voortgezet onderwijs volledig bevoegd voor alle vakken waarin zij lesgeven. Daarnaast is 8,5 procent bevoegd voor een deel van de door hen gegeven vakken. Bijna 10 procent is voor alle vakken waarin ze lessen verzorgen niet-benoembaar en 11 procent geeft alle lessen weliswaar niet bevoegd maar wel benoembaar. In de loop van de drie schooljaren is er in dit opzicht niet veel veranderd.

26 Sinds 1 augustus 2006 luiden deze regels anders. De inspectie hoeft niet meer om toestemming te worden gevraagd. Het bevoegd gezag moet zich wel aan de bepaling houden dat slechts beperkte tijd mag worden afgeweken of als het om een zij-instromer gaat dat deze samen met het bevoegd gezag verklaart om binnen twee jaar alsnog te voldoen aan de bekwaamheidseisen. Indien sprake is van vakoverstijgende programmaonderdelen kan in de eerste twee leerjaren worden gewerkt met teams die verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het onderwijsprogramma waarin de leden van het team samen beschikken over de onderwijsbevoegdheden voor alle vakken die bij dat programmaonderdeel zijn betrokken. Voor de duidelijkheid: de in het team betrokken leraren verzorgen een vakoverstijgend programmaonderdeel en dus geen vak waarvoor zij niet bevoegd zijn. De hier gepresenteerde gegevens hebben echter betrekking op de periode voor 1 augustus 2006.

27 De hier gepresenteerde cijfers wijken iets af van die in de nota Werken in het onderwijs 2007. Het verschil ontstaat doordat hier als uitgangspunt 'benoembaar' is genomen in tegenstelling tot de nota WIO waar gegevens zijn gepresenteerd op eerdere berekeningen met als uitgangspunt 'bevoegd'. In de nota WIO zijn de zij-instromers buiten beschouwing gelaten in lijn met hetgeen in eerdere jaren is gedaan. Met de nieuwe berekeningswijze is de overstap naar presentatie van gegevens binnen de nieuwe regelgeving vergemakkelijkt.

28 Wanneer we het hebben over 2004/2005 maken we gebruik van IPTO 2004. IPTO 2003 staat dus voor 2003/2004 en IPTO 2002 voor 2002/2003.

Tabel 6.1: Aandeel leraren benoembaar/bevoegd voor gegeven vakken

leraren	2002/2003	2003/2004	2004/2005
voor alle vakken bevoegd	64,6%	63,1%	62,8%
voor alle vakken benoembaar	9,9%	10,9%	11,2%
voor alle vakken niet-benoembaar	10,1%	9,1%	9,6%
voor een deel bevoegd	7,5%	8,4%	8,5%
voor een deel benoembaar	6,2%	6,5%	6,1%
voor een deel niet-benoembaar	1,0%	1,1%	1,1%

Bron: IPTO 2002, 2003, 2004

Verschillen per vak

Als naar het aandeel lesuren²⁹ wordt gekeken die door leraren worden gegeven die daarmee op grond van de wet mogen worden belast, blijkt de situatie als volgt. Meer dan 86 procent van alle lessen wordt verzorgd door leraren die daar op grond van de wet mee belast mogen worden. Het grootste deel daarvan gebeurt op basis van bevoegdheid. Dat geldt voor 68 procent van alle lessen. Resterend veertien procent van de lesuren in het voortgezet onderwijs die gegeven worden door leraren die daar op grond van de wet niet mee belast mogen worden.

Als naar de vakken wordt gekeken, blijkt het percentage lessen dat door volledig bevoegde leraren wordt gegeven, sterk tussen vakken te verschillen. In de bijlage (tabel B3.9) is een overzicht opgenomen van alle vakken en het percentage lessen gegeven door bevoegde leraren. In tabel 6.2 wordt een overzicht gegeven van de twintig vakken die het vaakst gegeven worden. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen het percentage lessen dat volledig bevoegd wordt gegeven en totale percentage waarmee volgens de wet leraren belast mogen worden; dat alles per vak. Hierbij gaat het om alle lessen gegeven door leraren inclusief zij-instromers.

²⁹ Omdat de duur van de lessen kan verschillen, is in de IPTO-enquête tevens de vraag opgenomen hoeveel minuten één 'lesuur' duurt. Voor de vergelijkbaarheid zijn de lesuren omgerekend naar een duur van 50 minuten. Deze omvang wordt verreweg het vaakst gehanteerd in het voortgezet onderwijs.

Tabel 6.2: Percentage lesuren dat bevoegd en benoembaar wordt gegeven*

	bevoegd	benoembaar, inclusief bevoegd	aantal lesuren (=100%)
Nederlands	80,20%	92,5%	125.011
Wiskunde /Wis A/Wis B	62,1%	80,6%	117.769
Engels	75,8%	87,7%	97.604
Lichamelijke opvoeding	90,7%	92,8%	83.449
Duits	79,7%	88,7%	54.656
Biologie	78,7%	92,7%	51.348
Geschiedenis (+Staatsinrichting)	73,9%	89,3%	51.002
Frans	82,6%	88,5%	50.096
Aardrijkskunde	74,0%	91,1%	44.516
Algemene. economie	48,6%	79,9%	41.853
Natuurkunde	73,6%	89,2%	32.315
Techniek (basisvorming)	52,6%	88,6%	27.684
Tekenen	73,1%	85,9%	25.885
Muziek	77,2%	87,9%	19.692
Verzorging	36,8%	88,2%	19.561
Maatschappijleer	37,3%	80,1%	19.205
Hv I (Handenarbeid)	68,7%	86,5%	18.847
Scheikunde	83,1%	90,8%	18.797
Natuur/Scheikunde. (basisvorming)	53,4%	81,2%	17.799
Klassieke Talen	72,2%	90,4%	14.701
totaal generaal	68,2%	86,5%	1.078.789**

Bron: IPTO 2004

* Betreft de 'top-20' van de vakken met de meeste lesuren.

** Godsdienst, AVMB, MAVEDO, overige vakken, ped. wetenschappen, praktische sectororiëntatie, counseling en begeleidingsuren zijn niet meegenomen. Deze nemen in totaal zo'n 69.500 uren voor hun rekening.

In 2004/2005 zijn lichamelijke oefening, scheikunde en Nederlands de vakken die het meest door bevoegde leraren worden gegeven. Natuur/scheikunde in de basisvorming, algemene economie, maatschappijleer en verzorging zijn de vakken waarin het minst vaak bevoegd wordt lesgegeven. Wordt het criterium benoembaar gehanteerd, dan is het beeld aanzienlijk positiever. Dan wordt elk van de vermelde vakken voor tenminste 80 procent gegeven door leraren die daar op grond van de wet mee belast mogen worden.

In hoeverre het totaalbeeld anders is dan in de voorafgaande jaren laat tabel 6.3 zien. Het blijkt dat er in de loop der jaren weinig veranderd is.

Tabel 6.3: Aandeel bevoegd en benoembaar gegeven lessen

	2002/2003	2003/2004	2004/2005
bevoegd	70,4%	68,5%	68,2%
benoembaar inclusief bevoegd	86,2%	86,6%	86,5%

Bron: IPTO 2002, 2003, 2004

Verschillen in 1^e-graads- en 2^e-graadslessen

In de onderbouw havo en vwo en in het vmbo gaat het om 2^e-graadslessen en in de bovenbouw havo en vwo om 1^e-graadslessen. Uitgesplitst naar 1^e-graadslessen en 2^e-graadslessen is in 2004/2005 90 procent van alle 2^e-graadslessen gegeven door leraren die daarmee op grond van de wet belast mogen worden en ruim driekwart van alle 1^e-graadslessen (zie tabel 6.4). In de loop van de laatste drie schooljaren is daarin weinig veranderd.

In de 1^e-graadslessen is het aandeel lessen gegeven door bevoegde leraren hoger dan in de 2^e-graadslessen. Ook hierin verschillen de drie schooljaren niet of nauwelijks.

Tabel 6.4: Aandeel bevoegd en benoembaar gegeven lessen naar 1e- en 2e-gradenlessen

	2002/2003		2003/2004		2004/2005	
	1 ^e -graad	2 ^e -graad	1 ^e -graad	2 ^e -graad	1 ^e -graad	2 ^e graad
bevoegd	76,6%	68,4%	74,6%	66,5%	74,4%	66,1%
benoembaar (inclusief bevoegd)	78,8%	88,7%	76,9%	89,9%	77,3%	89,5%

Bron: IPTO 2002, 2003, 2004

Ook kan gekeken worden (tabel 6.5) naar welke groep leraren op basis van hun bevoegdheid of het wetsartikel dat hen benoembaar maakt, deze lessen geeft. Duidelijk is dan dat in 2004/2005 75 procent van de 1^e-graadslessen door 1^e-graadsleraren bevoegd voor het vak, wordt verzorgd en 13 procent door leraren met een 2^e-graadsbevoegdheid in dat vak. De rest van de lessen wordt voor het merendeel door 1^e-graders gegeven met een bevoegdheid voor een ander vak, zonder dat daarbij verwezen wordt naar een van de artikelen in de WVO waarmee ze benoembaar zijn.

Zij-instromers nemen 2,5 procent van de 1^e-graadslessen voor hun rekening.

Van de 2^e-graadslessen verzorgen 2^e-graders bevoegd voor het vak, 37 procent van de lessen en 2^e-graders niet-bevoegd voor dat vak maar zonder verwijzing naar een van de wetsartikelen, geven 14 procent van de lessen. De 1^e-graders bevoegd voor hetzelfde vak nemen 25 procent voor hun rekening. Verder wordt nog 9 procent van de lessen verzorgd door leraren art. 2 OWVO (=hoofdakte of volledig bevoegd onderwijzer), deels bevoegd en deels onbevoegd. Zij-instromers geven 4,5 procent van de 2^e-graadslessen.

In vergelijking met de eerdere twee schooljaren is het percentage 'met geen enkele akte' in 2004/2005 afgenomen doordat er relatief meer zij-instromers zijn ingezet.

Opvallend is verder nog de relatieve daling bij het percentage lessen dat art.-2-OWVO-leraren in de 2^e-graadssector geven. Dat komt wellicht doordat het in deze groep gaat om de oudere docenten die nog op de kweekschool een brede bevoegdheid hebben verworven. Deze leraren gaan nu met (pre)pensioen

Tabel 6.5: Benoembaarheidsgrond naar 1e-graadslessen en 2e-graadslessen

benoembaarheidsgrond	2002/2003		2003/2004		2004/2005	
	1 ^e -graads	2 ^e -graads	1 ^e -graads	2 ^e -graads	1 ^e -graads	2 ^e -graads
1 ^e -graadsbevoegdheid	76,6%	26,1%	74,6%	25,3%	74,4%	25,2%
2 ^e -graadsbevoegdheid	13,0%	37,5%	13,8%	36,8%	13,4%	36,7%
art.2 OWVO (2 ^e gr. Ned, aard, gesch + si, bio, nat, schei)	0,3%	4,8%	0,3%	4,4%	0,3%	4,2%
art.2 OWVO (andere vakken)	0,8%	6,2%	0,7%	5,4%	0,6%	5,1%
art. 33.2 WVO	0,3%	1,0%	0,3%	0,8%	0,3%	0,7%
art. 35A WVO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
art. 36 WVO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
art. 33.3 WVO	1,8%	7,1%	1,9%	6,0%	2,6%	8,4%
art. 33.4 WVO	0,1%	0,9%	0,2%	0,9%	0,2%	1,1%
1 ^e -graadsbevoegdheid voor ander vak	4,7%	0,0%	5,6%	0,0%	5,1%	0,0%
2 ^e -graadsbevoegdheid voor ander vak	0,0%	11,3%	0,0%	15,6%	0,0%	13,1%
zij-instromer	0,5%	0,8%	0,3%	0,5%	2,5%	4,5%
geen enkele akte	1,8%	4,3%	2,3%	4,3%	0,6%	0,9%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: IPTO 2002, 2003, 2004

In bijlage 3.10 is nog een overzicht opgenomen van het aantal leraren dat 1^e-graadslessen en 2^e-graadslessen verzorgd per vak, gebaseerd op IPTO 2004³⁰.

30 Het gaat hier om leraren die minimaal één uur lesgeven in het desbetreffende vak.

7 Werkloosheid in het onderwijs

Sinds 1 januari 2001 is de WW van toepassing op het onderwijspersoneel. Werknemers die sindsdien worden ontslagen, ontvangen als ze voldoen aan de voor de WW gehanteerde eisen een WW-uitkering.

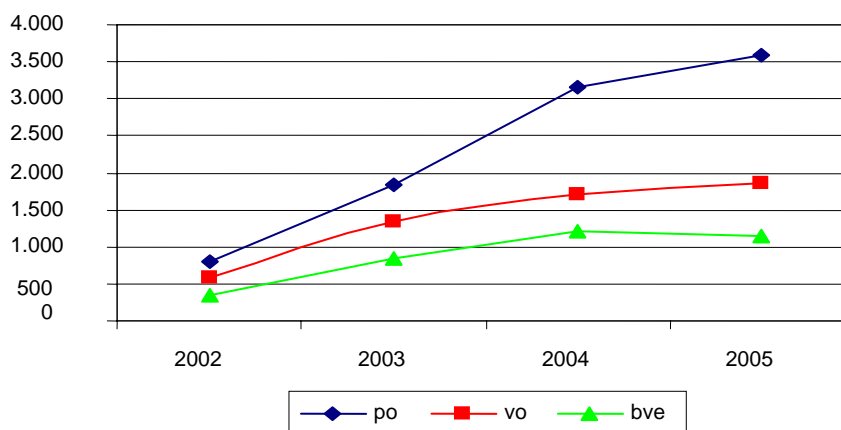
Werknemers die voor 2001 zijn ontslagen, hebben nog steeds recht op een uitkering conform het BWOO (de oude wachtgeldregeling), zolang ze niet meer aan het werk komen of met pensioen gaan. Aangezien er geen nieuwe instroom in de BWOO plaats kan vinden, wordt deze groep steeds kleiner en zal over een aantal jaren volledig weg zijn.

In dit hoofdstuk wordt kort ingegaan op de ontwikkeling van het aantal WW'ers in de afgelopen twee jaren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van gegevens van het ministerie van BZK. Over het aantal personen dat nog op grond van de BWOO een ontslaguitkering krijgt, kan door het ontbreken van goede informatiebronnen niets gezegd worden.

Ontwikkeling aantal WW'ers

Sinds de invoering van de WW voor onderwijspersoneel zijn er mensen in- en uitgestroomd. In figuur 7.1 staan de aantallen aan het eind van een jaar. Bij het *primair onderwijs* valt er een voortdurende stijging waar te nemen in de periode 2002-2005 (ultimo). Was het aantal WW'ers in 2002 nog geen 1.000, een jaar later waren het er bijna 2.000, weer een jaar later waren er meer dan 1.000 bijgekomen. In 2005 is de groei enigszins afgevlakt. In totaal zijn er in het primair onderwijs eind 2005 bijna 3.600 werklozen met een WW-uitkering.

Figuur 7.1: Ontwikkeling aantal WW'ers



Bron: Kerngegevens Overheidspersoneel 2005 BZK

Uiteraard is er de eerste jaren dat de WW geldt ook sprake van een stijging bij het voortgezet onderwijs en de bve-sector, dat kan niet anders bij een beginnende regeling. Het verschil met

het primair onderwijs is echter dat de groei in 2005 bij het voortgezet onderwijs duidelijk minder sterk is. Bij de bve-sector is er zelfs sprake van een daling. In het *voortzet onderwijs* waren er eind 2005 zo'n 1.850 WW'ers en in de *bve-sector* zo'n 1.150.

De aantallen WW'ers uitgedrukt in een percentage van het totale aantal personen werkzaam in de sectoren geeft voor het primair onderwijs een werkloosheidspercentage van 1,9 voor het voortgezet onderwijs van 1,7 en in de bve-sector van 2,1. Deze percentages zijn niet hoog en duiden erop dat er vooral frictiewerkloosheid is.

De groei in het primair onderwijs is gedeeltelijk te verklaren met behulp van de informatie uit het *Jaarverslag 2005* van het Participatiefonds (Pf). In tabel 7.2 en 7.3 is een overzicht opgenomen met de belangrijkste gronden voor ontslag van respectievelijk personeel in vaste en tijdelijke dienst.

In 2004 is in het *primair onderwijs* sprake van een forse instroom van personen in vaste dienst in de categorie 'overig'. Uit de toelichting blijken dit voornamelijk OALT-leraren te zijn. In 2005 is er sprake van een hoog percentage instroom bij de ID-banen. Een derde deel van de instroom valt in dat jaar hier aan toe te schrijven (tabel 7.2).

Tabel 7.1: Ontslaggronden bij vast dienstverband

ontslaggrond	po			vo		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
beëindiging subsidie ID-banen	0,0%	1,4%	32,6%	-	-	-
arbeidsongeschiktheid	38,5%	17,9%	21,3%	31,8%	23,9%	13,9%
eigen verzoek	27,0%	9,1%	17,4%	36,5%	41,6%	41,4%
uitspraak kantonrechter	16,6%	9,9%	17,2%	15,8%	19,3%	29,0%
ongeschikt/onbekwaam	9,6%	4,0%	5,3%	6,9%	5,7%	8,9%
formatieve ontwikkelingen/kwalitatieve fricties	1,0%	0,7%	1,3%	0,7%	3,6%	0,6%
alle overige ontslaggronden*	7,3%	57,0%	4,8%	2,2%	3,0%	2,6%
totaal (=100%)	975	1.613	1.393	537	440	538

Bron: Jaarverslag Participatiefonds 2005

* Hieronder verstaat het Pf voor het primair onderwijs: opheffing van de instelling, onverenigbaarheid van karakters, dringende redenen, andere gronden, zij-instromers, net meewerken re-integratie, beëindiging bekostiging OALT en ontslag van schoonmaakpersoneel. Voor het voortgezet onderwijs: onverenigbaarheid van karakters, dringende redenen, andere gronden en beëindiging ID-banen.

Bij degenen die een tijdelijk dienstverband hebben is in het *primair onderwijs* niet zo'n duidelijk patroon waar te nemen (tabel 7.3). Wat wel opvalt, is de stijging in het aandeel dat lio's hebben in de groep ontslagenen. Was het in 2003 nog maar 2 procent (11 personen), 2005 was dit percentage gestegen tot 15 procent (117 personen). Dit is in lijn met hetgeen eerder is aangegeven: in 2005 stromen lio's minder door naar een baan als leraar. Verder zijn formatieve ontwikkelingen en kwalitatieve fricties een belangrijkere rol gaan spelen als ontslaggrond.

Informatief is nog dat zo'n 15 procent van de zij-instromers in tijdelijke dienst ontslagen wordt en een uitkering krijgt.

In het *voortgezet onderwijs* is bij degenen die in vaste dienst zijn 'eigen verzoek' de belangrijkste ontslaggrond (41%) gevolgd door 'uitspraak kantonrechter' (29%). Bij de tijdelijken is

‘ongeschikt/onbekwaam’ met zo’n 40 procent de belangrijkste grond. Blijkbaar is het vaak moeilijk om goede nieuwe leraren aan te trekken, overigens is een deel hiervan wegens onbevoegdheid vervangen door bevoegde leraren.

Tabel 7.2: Ontslaggronden bij tijdelijk dienstverband

tijdelijke dienst ontslaggrond	po			vo		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005
arbeidsongeschiktheid	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	1,4%	1,6%
eigen verzoek	16,5%	14,1%	17,4%	17,7%	18,4%	18,9%
ongeschikt/onbekwaam	32,4%	26,1%	23,0%	44,1%	39,9%	40,1%
formatieve ontwikkelingen/kwalitatieve fricties	15,6%	19,3%	23,4%	11,8%	17,3%	7,6%
lio	2,0%	10,4%	15,0%	6,7%	9,0%	6,9%
zij-instromer	2,2%	3,3%	2,2%	-	-	-
andere gronden*	22,8%	13,9%	13,9%	15,2%	12,0%	21,7%
alle overige ontslaggronden**	8,5%	12,8%	5,1%	2,2%	1,9%	3,2%
totaal (=100%)	544	460	778	1.011	781	1.038

Bron: Jaarverslag Participatiefonds 2005

* Een voorbeeld van andere gronden is het moeten voldoen aan de wettelijke bepalingen zoals ontslag op de laatste schooldag en herbenoeming per 1 augustus voor tenminste dezelfde omvang bij hetzelfde bevoegd gezag.

** Hieronder verstaat het Pf voor het primair onderwijs: opheffing van de instelling, onverenigbaarheid van karakters, arbeidsongeschiktheid, uitspraak van de kantonrechter, dringende redenen, invuller spaarverlof, aanscherping bevoegdheidseisen OALT, beëindiging subsidie ID-banen, beëindiging bekostiging OALT, onderwijsassistenten in opleiding en ontslag van schoonmaakpersoneel. Voor het voortgezet onderwijs vallen hieronder: opheffing van de instelling, onverenigbaarheid van karakters, uitspraak van de kantonrechter, dringende redenen, invuller spaarverlof.

8 In- en uitstroom van personeel

Instroom en uitstroom van personeel in het onderwijs, daar gaat het in dit hoofdstuk om. De gegevens komen uit het *mobiliteitsonderzoek (instroom en uitstroom)* dat het ministerie van BZK tweejaarlijks onder overheidspersoneel houdt (vanaf 2000 tot en met 2006) en hetzelfde onderzoek dat het ministerie van OCW in 2005 onder onderwijspersoneel heeft laten uitvoeren. In deze onderzoeken is de mobiliteit in het jaar voorafgaand aan het jaar van onderzoek in kaart gebracht.

De gegevens zijn exclusief de *doorstroom* binnen de onderwijssector. Het is mogelijk dat de gegevens van verschillende jaren door het gebruik van verschillende wegingsfactoren niet helemaal vergelijkbaar zijn.

Tabel 8.1: In- en uitstroom *

sector	instroom					uitstroom				
	1999	2001	2003	2004	2005	1999	2001	2003	2004	2005
po	9.481	15.230	14.937	12.361	11.231	4.202	7.285	7.179	7.972	9.269
vo	5.930	8.618	8.185	7.889	8.491	3.405	5.044	5.412	5.784	6.990
bve	3.496	3.981	4.589	2.722	3.178	1.742	2.542	3.398	3.595	4.441

Bron: Mobiliteitsonderzoek BZK en mobiliteitsonderzoek OCW (2005)

* Exclusief doorstroom binnen de onderwijssector.

Duidelijk is dat de instroom van nieuw personeel van buiten de sector in 2005 geringer is dan in de jaren ervoor, terwijl juist de uitstroom naar buiten het onderwijs groter is dan een jaar eerder. Dit verschijnsel was ook in 2004 al zichtbaar.

Waar komt die instroom van buiten vandaan en als personeel in het onderwijs uitstroomt naar welke bestemming is dat? Eerst de uitstroom.

8.1 Uitstroom uit betrekking in het onderwijs, naar bestemming en functie

Jaarlijks stroomt in het onderwijs een grote groep personeelsleden uit of verandert van baan elders binnen het onderwijs. Voor een zeer belangrijk deel (tabel 8.2) gaat de uitstroom in 2005 in het *primair onderwijs* richting een andere onderwijswerkgever (42%). Verder gebruikt 17 procent de mogelijkheid om met vut of fpu te gaan en krijgt 11 procent ontslag gevolgd door een uitkering. In vergelijking met een jaar eerder is het belangrijkste verschil de uitstroom naar vut/fpu die bijna 5 procentpunten is toegenomen in vergelijking met een jaar eerder. Het vertrek leidt wel minder vaak tot werkloosheid.

In het *voortgezet onderwijs* is in 2005 de belangrijkste reden voor vertrek het vertrek naar een andere onderwijswerkgever (36%) gevolgd door vut/fpu (30%). In vergelijking met een jaar eerder is vooral het vertrek naar een andere onderwijswerkgever toegenomen en wel met 5 procentpunten.

In de *bve-sector* komt tweederde van de uitstroom door vut/fpu, een toename van 22 procentpunten in vergelijking met 2004. Dit wordt vooral opgevangen door minder vertrek naar een andere onderwijswerkgever en minder werkloosheid. Alle andere redenen vallen hierbij in het niet.

Tabel 8.2: Bestemming uitstroom*

bestemming	po		vo		bve	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
vut/fpu	12,5%	17,0%	31,8%	30,3%	44,4%	66,6%
pensioen	1,1%	0,9%	3,2%	1,7%	4,3%	3,4%
arbeidsongeschikt	5,8%	3,1%	5,0%	3,5%	4,6%	1,5%
overheid	1,1%	0,7%	0,9%	1,0%	1,5%	1,1%
onderwijs	44,0%	41,6%	30,5%	35,6%	16,4%	10,7%
quartaire sector	5,5%	5,2%	3,0%	2,5%	4,6%	1,8%
markt	4,0%	4,1%	4,8%	5,0%	4,8%	3,2%
werkloos/uitkering	13,7%	10,8%	11,7%	12,4%	10,8%	4,8%
overige arbeidsreserve	8,0%	10,9%	6,1%	3,6%	3,2%	4,3%
uitzendkracht/wiw/freelancer	2,5%	4,0%	2,7%	2,6%	4,8%	2,3%
bestemming onbekend	1,8%	1,7%	0,2%	1,8%	0,5%	0,4%
totaal uitstroom uit betrekking (=100%)	14.226	14.353	8.322	9.772	4.303	4.619
aantal minus doorstroom	7.972	9.269	5.784	6.990	3.595	4.441

Bron: Mobiliteitsonderzoek uitstroom 2005 en 2006

* Inclusief doorstroom

Was in 2004 het percentage directie binnen de groep uitstromers al relatief hoog (tabel 8.3), in 2005 is het voor het *primair en voortgezet onderwijs* nog iets hoger (9,6% respectievelijk 6,5%). In de *bve-sector* is het ook relatief hoog (6,9) maar iets lager dan in 2004. Onderwijzend personeel maakt bijna driekwart van de totale groep uitstromers uit. In het primair en voortgezet onderwijs is de uitstroom van onderwijsondersteunend personeel toegenomen.

Tabel 8.3: Uitstromers naar functie*

functie	po		vo		bve	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
directie	8,7%	9,6%	5,8%	6,5%	7,5%	6,9%
onderwijzend personeel	74,4%	70,4%	77%	73,1%	71,3%	73,6%
onderwijsondersteunend personeel	12,7%	15,6%	9,3%	12,8%	7,9%	6,7%
organisatie- en beheerspersoneel	4,1%	4,4%	7,7%	7,5%	13,1%	12,9%
totaal	14.226	14.353	8.322	9.772	4.303	4.619

Bron: Mobiliteitsonderzoek uitstroom 2005 en 2006

* Inclusief doorstroom

8.2 Instroom in een betrekking in de onderwijssector, naar bestemming en functie

Tegenover de uitstroom staat een instroom van personeel in een (nieuwe) betrekking in het onderwijs. De instroom blijkt in het *primair onderwijs* in 2005 iets lager dan in 2004 en in de beide andere sectoren iets hoger. De instroom van onderwijspersoneel in een bepaalde sector kan een uiteenlopende herkomst hebben. Het blijkt dat in 2005 in het *primair onderwijs* bijna 30 procent afkomstig is uit de eigen onderwijssector, in het *voortgezet onderwijs* is dat 16 procent en in de *bve-sector* 10 procent. In vergelijking met 2004 is er in alle drie sectoren sprake van een lichte stijging van het aantal instromers uit de eigen onderwijssector (=mobiliteit binnen de sector).

De rest van de instroom is dus van buiten het onderwijs of van buiten de eigen onderwijssector afkomstig. In het *primair onderwijs* bestaat in 2005 de grootste groep hiervan uit schoolverlaters (32%), of uit de overige arbeidsreserve (= herintreders) (23%).

In het *voortgezet onderwijs* is in 2005 naast schoolverlaters (12%) en de overige arbeidsreserve (24%), de markt een belangrijke herkomstbron (22%). In vergelijking met 2004 is het aandeel schoolverlaters verminderd, en met name dat uit de markt en de overige arbeidsreserve toegevoegd.

De *bve-sector* laat een ander beeld zien. De marktsector is hier in 2005 de grootste leverancier van nieuw personeel (28%) gevolgd door uitzendkrachten/freelancers (18%). Schoolverlaters spelen hier duidelijk een minder belangrijke rol. In vergelijking met 2004 is het beeld in de *bve-sector* weinig veranderd.

Tabel 8.4: Omvang en herkomst instroom*

	po		vo		bve	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
totaal instroom	16.527	15.720	9.158	10.124	2.982	3.538
instroom van binnen eigen onderwijssector	26,9%	28,5%	13,9%	16,2%	8,7%	10,2%
instroom van buiten het onderwijs	73,1%	71,5%	86,1%	83,8%	91,3%	89,8%
herkomst instroom van buiten de sector						
totaal aantal instroom van buiten de sector (=100%)	12.361	11.231	7.889	8.491	2.722	3.178
	↓	↓	↓	↓	↓	↓
schoolverlater	37,3%	32,1%	19,8%	11,9%	8,3%	7,4%
overige arbeidsreserve	22,7%	23,0%	20,3%	24,0%	10,3%	9,6%
werkloos/uitkering	5,8%	8,6%	11,9%	13,4%	14,2%	12,7%
arbeidsongeschikt	2,0%	0,8%	1,9%	0,5%	2,1%	1,1%
overheid	2,2%	1,3%	2,2%	2,0%	3,0%	3,8%
andere onderwijssector	2,2%	3,1%	7,0%	8,8%	7,1%	7,2%
quartaire sector	8,4%	9,5%	6,7%	6,2%	10,1%	12,7%
markt	9,4%	11,3%	18,7%	22,2%	27,5%	27,8%
uitzendkracht/freelancer	5,1%	7,7%	9,6%	9,7%	14,7%	17,3%
wiw/id/meewerkend gezinslid	4,9%	2,7%	1,9%	1,2%	2,8%	0,5%

Bron: Mobiliteitsonderzoek instroom 2005 en 2006

* inclusief doorstroom

De instroom in het *primair onderwijs* bestaat in 2005 logischerwijs (tabel 8.5) voor het grootste deel uit onderwijzend personeel (68%). Opvallend hoog in vergelijking met de andere sectoren is het percentage directie binnen de groep instromers (7,7%), maar dit is wel in lijn met het percentage binnen de uitstromers. Er stroomt relatief veel ondersteunend personeel in.

In het *voortgezet onderwijs* wordt verhoudingsgewijs weinig directiepersoneel vervangen, terwijl er relatief meer ondersteunend personeel instroomt dan er uitstroomt.

In de *bve-sector* is in 2005 het percentage instroom bij het ondersteunend personeel hoog (in totaal 43%), vooral in vergelijking met het percentage uitstromers (19%). Hier is duidelijk een trend waarneembaar om onderwijzend personeel te vervangen door ondersteunend personeel.

Het beeld in 2005 verschilt weinig van dat in 2004.

Tabel 8.5: Instroom naar functie*

functie	po		vo		bve	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
directie	7,4%	7,7%	1,8%	1,3%	3,4%	2,5%
onderwijzend personeel	69,0%	68,0%	73,2%	70,8%	49,5%	54,5%
onderwijsondersteunend personeel	15,6%	16,2%	14,5%	18,6%	22,6%	26,6%
organisatie- en beheerspersoneel	7,7%	8,2%	10,3%	9,3%	24,1%	16,3%
totaal (=100%)	16.527	15.720	9.158	10.124	2.982	3.538

Bron: Mobiliteitsonderzoek instroom 2005 en 2006

* inclusief doorstroom

9 Arbeidsduurverlenging

9.1 Achtergrond

In de jaren '90 is de arbeidsduur van het onderwijspersoneel stapsgewijs verlaagd van 1.790 naar 1.710 uur en vervolgens naar 1.659 uur per jaar. De verlaging van de algemene arbeidsduur was destijds erop gericht voorwaarden te scheppen die leiden tot een verbetering van de kwaliteit van de arbeid en daarmee de kwaliteit van het onderwijs, ingekaderd in het breder perspectief van leeftijdsbewust personeelsbeleid (Gele katern nr. 9, 25 maart 1998).

De verlaging van de arbeidsduur is in primair en voortgezet onderwijs vormgegeven door de werktijd van het personeel te baseren op een rooster van 1.710 of 1.790 uur. Bij zo'n rooster ontstaat arbeidsduurverkortingsverlof ter grootte van respectievelijk 51 en 131 uur. Daarbij heeft het personeel de keus om dat jaarlijks op te nemen of meerjarig te sparen (spaarverlof). In 2000 is het in het primair onderwijs bovendien mogelijk gemaakt arbeidsduurverkortingsdagen niet op te nemen maar uit te laten betalen (verzilveren).

Voor 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 een dienstbetrekking van maximaal 120 procent van de normbetrekking te hebben. De uitbreiding van de dienstbetrekking die boven de normbetrekking uitgaat, geschiedt in het voortgezet onderwijs telkens voor maximaal één jaar. In het primair onderwijs is het mogelijk de dienstbetrekking structureel uit te breiden tot maximaal 120 procent van de normbetrekking.

De prognose is dat het tekort aan onderwijspersoneel - in met name het voortgezet onderwijs - de komende jaren weer gaat oplopen. Daarom wordt gekeken naar oplossingen voor dit tekort. Verlenging van de arbeidsduur biedt scholen de mogelijkheid om het aantal contacturen voor docenten te verhogen en is één van de mogelijke maatregelen die een bijdrage kan leveren aan de vermindering van het tekort aan onderwijspersoneel. In veel maatschappelijke sectoren vindt al een verlenging van de arbeidsduur plaats. Verlenging van de arbeidsduur in het onderwijs als mogelijke oplossing voor het lerarentekort is ook op de agenda gekomen.

huidige mogelijkheden <ul style="list-style-type: none">• <u>verzilvering arbeidsduurverkortingsverlof</u>: beperkt aantal uren; keuze wordt steeds voor 1 jaar gemaakt• <u>aanstelling >100%</u>: maximaal mogelijk tot 120%; keuze wordt steeds voor 1 jaar gemaakt	toekomst? <u>arbeidsduurverlenging</u> : de grotere aanstellingsomvang geldt voor onbepaalde tijd, capaciteit van nieuw instromende fulltimers is 1790 uur; arbeidsduurverlenging leidt tot een evenredige verhoging van het salaris
--	--

In dit hoofdstuk wordt in kaart gebracht hoe scholen nu met arbeidsduurverkorting omgaan, hoe het personeel er in de praktijk gebruik van maakt, hoe schoolleiders en besturen tegen arbeidsduurverlenging aankijken, of ze een tekort aan personeel verwachten, en of ze van plan zijn arbeidsduurverlenging onder hun personeel te promoten. Daarmee wordt duidelijk of de notie van arbeidsduurverlenging een zinvolle is als een van de aanpakken van het lerarentekort.

9.2 Gebruik arbeidsduurverkorting

Met arbeidsduurverkorting wordt op dit moment door scholen volgens de schoolleiders op verschillende manieren omgegaan (tabel 9.1). Binnen het *primair onderwijs* is het meest voorkomend dat elk individu in overleg met de schoolleiding kan bepalen hoe hij zijn arbeidsduurverkortingsdagen wil gebruiken (een klein regionaal verschil: in west en zuid iets minder gebruikelijk dan in noord en oost). Een kwart van de scholen probeert de arbeidsduurverkorting zo veel mogelijk in de vorm van collectieve dagen op te laten nemen. Daarnaast laat een kleiner deel arbeidsduurverkortingsdagen zoveel mogelijk verzilveren, sparen of opnemen als de leerlingen toch afwezig zijn (bijvoorbeeld in de vakanties).

In het *voortgezet onderwijs* zijn het individueel inroosteren en het opnemen tijdens afwezigheid van leerlingen het meest gebruikelijk. Hier is geen verschil naar regio.

Tabel 9.1: Manieren waarop scholen omgaan met arbeidsduurverkorting

	po		vo	
	(helemaal) van toepassing	(helemaal) niet van toepassing	(helemaal) van toepassing	(helemaal) niet van toepassing
- elk individu mag - in overleg met schoolleiding – bepalen hoe hij zijn arbeidsduurverkorting wil gebruiken	78%	19%	34%	43%
- we proberen de arbeidsduurverkorting zo veel mogelijk in de vorm collectieve vrije dagen te laten opnemen	25%	56%	21%	56%
- we streven er naar de arbeidsduurverkorting vooral te laten opnemen op tijdstippen dat leerlingen toch afwezig zijn of in de vakanties	20%	59%	32%	45%
- we laten de arbeidsduurverkorting zo veel mogelijk verzilveren	16%	61%	9%	65%
- we laten de arbeidsduurverkorting zo veel mogelijk sparen	1%	75%	7%	67%

Bron: Scholenenquête ITS 2006

NB. Percentages tellen niet op tot 100%, de categorie ‘geen antwoord’ is in de tabel buiten beschouwing gelaten.

Naast de invulling op schoolniveau, is de schoolleiding ook bevraagd over hoe het arbeidsduurverkortingsgebruik er bij het personeel uit ziet (tabel 9.2). In het *primair onderwijs* is voor de directie en het onderwijzend personeel het individueel inroosteren het meest dominant. Rond 70 procent van hen neemt op die manier arbeidsduurverkortingsdagen op. Onderwijsondersteunend personeel neemt voor een groter deel de arbeidsduurverkorting op in de vakantieperiode.

In het *voortgezet onderwijs* wordt de arbeidsduurverkortingstijd duidelijk door minder personeelsleden in alle geledingen individueel bepaald opgenomen en meer dan in het primair onderwijs in de vakantie- of lesvrije periode.

Tabel 9.2: Inschatting wijze van opname arbeidsduurverkorting

	po				vo			
	directie	op	oop	obp	directie	op	oop	obp
collectieve arbeidsduurverkorting	7%	11%	6%	8%	11%	15%	12%	12%
verzilvering arbeidsduurverkorting	10%	11%	15%	12%	10%	7%	6%	4%
arbeidsduurverkorting sparen	4%	1%	0%	0%	13%	5%	2%	0%
opnemen arbeidsduurverkorting in vakantiperiode/lesvrije periode	6%	9%	27%	22%	29%	29%	38%	39%
indiv. inroosteren arbeidsduurverkorting	74%	67%	52%	58%	36%	44%	42%	44%

Bron: Scholenenquête ITS 2006

9.3 Opvattingen over arbeidsduurverlenging

Aan schoolleiders en besturen is een aantal stellingen voorgelegd met opvattingen over arbeidsduurverlenging. Dat is apart gedaan voor fulltime leraren (figuur 9.1 en tabel B4.3 in de bijlage) en voor fulltime onderwijsondersteunend personeel (figuur 9.2 en tabel B4.4 in de bijlage).

Eerst de opvattingen ten aanzien van arbeidsduurverlenging voor *fulltime leraren*.

De meerderheid van zowel de schoolleiders in het *primair onderwijs* als van die in het *voortgezet onderwijs* stelt voorop dat arbeidsduurverlenging alleen toegestaan zou moeten worden als de belastbaarheid van de individuele leraar dat toelaat en niet alleen aan nieuwe leraren als mogelijkheid moet worden geboden (integendeel: “Zeker voor nieuwe leraren is de werkdruk hoog. Zij draaien volop mee terwijl ze met veel nieuwe dingen te maken krijgen en nog veel moeten leren. Arbeidsduurverlenging lijkt in ieder geval voor deze groep af te raden!”). De helft tot tweederde vreest echter dat degenen die eenmaal aan arbeidsduurverkorting gewend zijn daar waarschijnlijk niet meer vanaf willen en dat door arbeidsduurverlenging de werkdruk te veel zal toenemen (en “druk is er al meer dan genoeg”, men vindt de maatregel dan ook “verrassend onlogisch i.v.m. jarenlange klacht over werkdruk”).

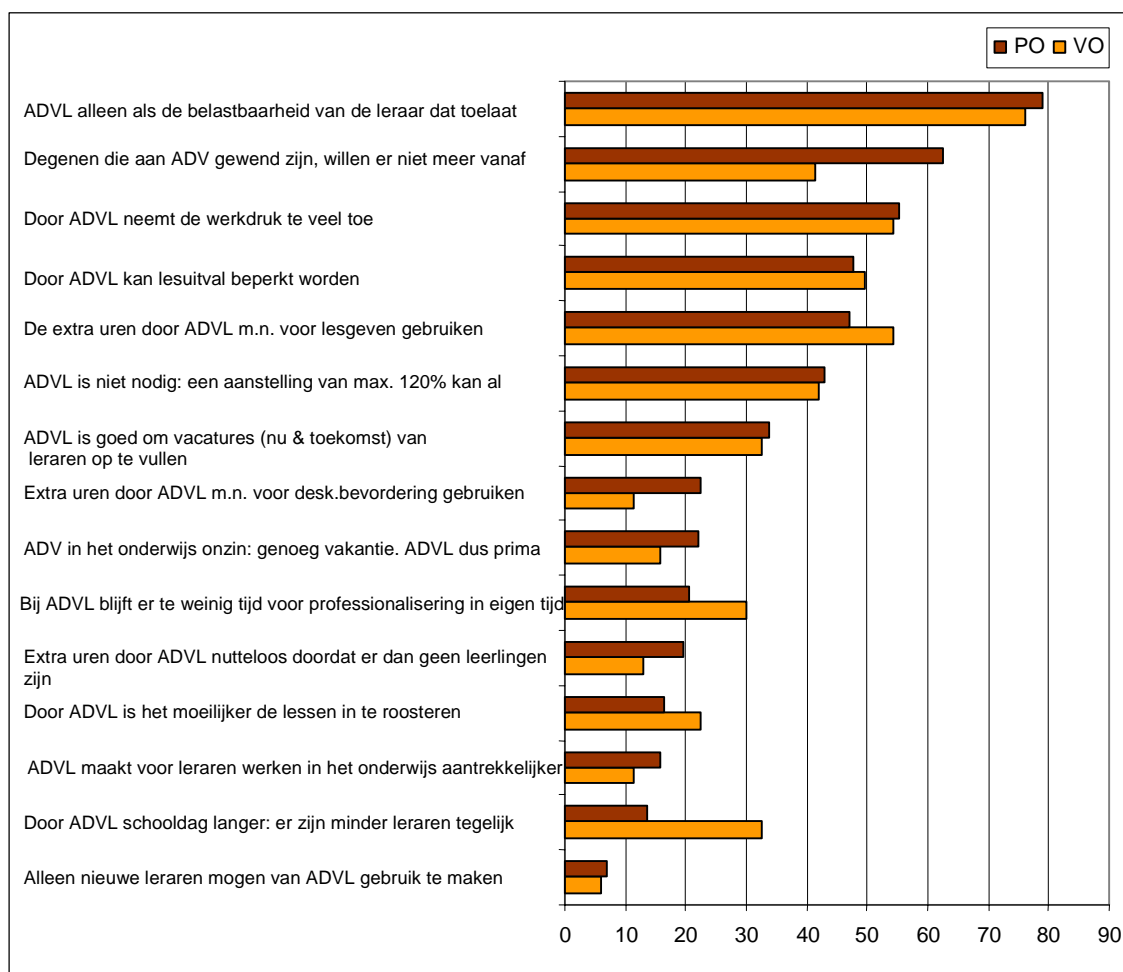
Door invoering van arbeidsduurverlenging wordt het volgens de meeste schoolleiders niet aantrekkelijker om in het onderwijs te werken. De meesten zijn het niet eens met de stelling dat arbeidsduurverkorting in het onderwijs onzin zou zijn gezien de hoeveelheid vakantie die er sowieso al is. Wel kan arbeidsduurverlenging een goed instrument zijn om bestaande en toekomstige vacatures op te vullen, vindt ongeveer eenderde van de ondervraagde schoolleiders, alhoewel een ongeveer even grote groep het daarmee juist oneens is. Als arbeidsduurverlenging mogelijk is dan is men ervoor dat de extra uren die daardoor ontstaan, vooral ingezet worden voor lesgevendende taken, wat dan weer een positief effect heeft op de beperking van lesuitval (“Het afschaffen van arbeidsduurverkorting lijkt me prima, het is een onding dat voor veel onrust bij kinderen zorgt”). Men is er niet bang voor dat de schooldag langer wordt, omdat er door arbeidsduurverlenging minder leraren tegelijk aanwezig zijn of dat de extra uren niet benut kunnen worden omdat er geen leerlingen zijn om les aan te geven.

Weinig schoolleiders zijn bang dat arbeidsduurverlenging ervoor zorgt dat er te weinig tijd over blijft voor professionalisering in eigen tijd. Een ruime minderheid is van mening dat de extra tijd die vrijkomt niet voor deskundigheidsbevordering moet worden gebruikt (“Aangezien de

deskundigheidsbundeling ook nu al een redelijk vaag gebied is, mag daar absoluut geen extra tijd naartoe”).

Overigens is arbeidsduurverlenging volgens een kleine meerderheid een onnodige maatregel omdat ook nu al personeel aangesteld kan worden voor maximaal 120 procent van de normbetrekking (en: “Zit er niets tussen arbeidsduurverkorting en arbeidsduurverlenging? Wat is er tegen een ‘gewone’ werkweek?”). Schoolleiders en besturen verschillen weinig van elkaar in hun opvattingen ten aanzien van arbeidsduurverlenging bij fulltime leraren. Zie de tabellen B4.1 en B4.2 in de bijlage voor de precieze percentages.

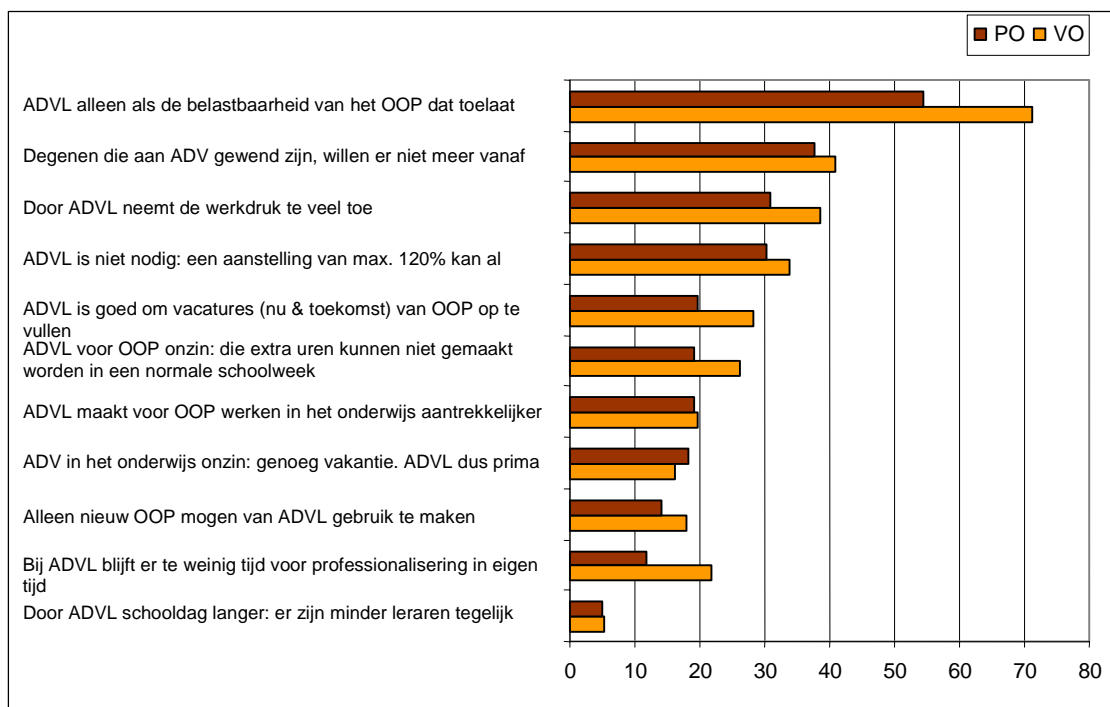
Figuur 9.1: Opvattingen van schoolleiders over arbeidsduurverlenging bij fulltime leraren



Bron: Scholenenquête ITS 2006. Percentage (helemaal) mee eens. ADV = arbeidsduurverkorting, ADVL = arbeidsduurverlenging.

Er is ook een aantal stellingen voorgelegd ten aanzien van arbeidsduurverlenging bij *fulltime onderwijsondersteunend personeel*.

Figuur 9.2: Opvattingen schoolleiders over arbeidsduurverlenging bij fulltime onderwijsondersteunend personeel



Bron: Scholenenquête ITS 2006. Percentage (helemaal) mee eens. ADV = arbeidsduurverkorting, ADVL = arbeidsduurverlenging.

Ook hier blijkt dat de meerderheid van de schoolleiders in primair en voortgezet onderwijs vindt dat arbeidsduurverlenging alleen toegestaan zou moeten worden als de belastbaarheid van het onderwijsondersteunende personeelslid dat toelaat en niet alleen aan nieuw onderwijsondersteunend personeel als mogelijkheid moet worden geboden. Over de overige stellingen zijn de meningen minder eenduidig. Men is het er wel uitgesproken mee oneens dat arbeidsduurverkorting in het onderwijs onzin zou zijn, dat er door arbeidsduurverlenging te weinig tijd overblijft voor professionalisering in de eigen tijd en dat door arbeidsduurverlenging een schooldag langer zou moeten worden.

9.4 Verwachte tekorten en bereidheid om arbeidsduur te verlengen

Wanneer gesproken wordt over arbeidsduurverlenging, is dat natuurlijk met in het achterhoofd het oplossen van het personeelstekort in het onderwijs. Eerst in hoeverre schoolleiders en besturen zelf een personeelstekort verwachten.

Tabel 9.3: Verwachte personeelstekorten in de komende twee à drie jaar

	po		vo	
	scholen	besturen	scholen	besturen
tekort in directiepersoneel	27%	36%	10%	19%
tekort in onderwijzend personeel	24%	10%	48%	43%
tekort in onderwijsondersteunend personeel	5%	4%	4%	4%
geen verwacht tekort	61%	64%	49%	57%

Bron: Scholenenquête en besturenenquête ITS 2006

NB. percentages tellen niet op tot 100%, meerdere antwoorden mogelijk

In het *primair onderwijs* verwachten zowel schoolleiders als besturen met name een tekort in directiepersoneel. Over het tekort in onderwijzend personeel verschillen schoolleiders en besturen. Ongeveer een kwart van de schoolleiders verwacht een lerarentekort, tegenover eentiende van de besturen. Er is een sterk regionaal verschil. Schoolleiders in de vijf grote steden verwachten het vaakst een lerarentekort (38%), schoolleiders in het noorden het minst vaak (8%).

In het *voortgezet onderwijs* zijn de verwachte lerarentekorten groter. Hier verwacht bijna de helft van zowel de schoolleiders als de besturen in de komende twee à drie jaar een tekort in onderwijzend personeel. Het verwachte lerarentekort is het grootst in de vijf grote steden en in de regio west, waar respectievelijk 63 en 58 procent van de schoolleiders een tekort aan onderwijzend personeel vooruitziet. Dit tegenover de regio noord, waar dit voor een krappe kwart van de schoolleiders geldt. De verwachte tekorten in directiepersoneel zijn in het voortgezet onderwijs minder groot dan in het primair onderwijs en verschillen ook niet regionaal.

Tabel 9.4: Inschatting bereidheid personeel arbeidsduur te verlengen

	0%	1-5%	6-10%	11-25%	26-50%	51-75%	76-100%	gem
primair onderwijs								
parttime onderwijzend personeel	37%	6%	16%	15%	19%	3%	4%	20%
parttime onderwijsondersteunend personeel	49%	4%	10%	10%	18%	2%	6%	19%
parttime directie	63%	4%	8%	4%	15%	1%	5%	14%
fulltime onderwijzend personeel	42%	6%	21%	11%	14%	4%	2%	15%
fulltime onderwijsondersteunend personeel	57%	6%	11%	9%	10%	3%	4%	13%
fulltime directie	55%	3%	9%	4%	12%	3%	13%	22%
voortgezet onderwijs								
parttime onderwijzend personeel	27%	9%	22%	16%	21%	3%	3%	19%
parttime onderwijsondersteunend personeel	28%	10%	21%	16%	22%	1%	2%	18%
parttime directie	63%	3%	7%	10%	10%	2%	4%	13%
fulltime onderwijzend personeel	23%	19%	19%	18%	16%	3%	3%	17%
fulltime onderwijsondersteunend personeel	29%	17%	17%	15%	18%	3%	2%	17%
fulltime directie	44%	6%	9%	8%	17%	2%	14%	25%

Bron: Scholenenquête ITS 2006

Schooldirecteuren schatten in dat gemiddeld zo'n 20 procent van het personeel bereid is om de arbeidsduur te verlengen. De hoogste mate van bereidheid verwachten zij onder het fulltime directiepersoneel.³¹

In het *primair onderwijs* vermoedt het grootste deel echter dat geen enkel personeelslid bereid zal zijn om de arbeidsduur te verlengen, directieleden en fulltime onderwijsondersteunend personeel nog wel het minst. De categorie fulltime onderwijzend personeel verschilt naar regio. In regio noord schat 73 procent van de schooldirecteuren in dat geen enkele leraar binnen de school daartoe bereid zou zijn, in regio west geldt dat voor 47 procent. Er is geen verschil tussen schooldirecteuren die een personeelstekort verwachten en zij die dat niet doen.

In het *voortgezet onderwijs* ligt de verwachte bereidheid daartoe iets hoger. Hier schat nog rond een kwart van de schooldirecteuren in dat geen enkele leraar binnen de school daartoe bereid zou zijn. Dat verschilt niet naar de mate waarin op een school een tekort aan personeel wordt verwacht en is ook regionaal vergelijkbaar.

In de *Monitor Arbeid, Zorg en Levensloop in het Onderwijs 2006* (Veerman e.a. 2006) geeft 13 procent van het voltijdswerkend personeel in het primair onderwijs en 22 procent in het voortgezet onderwijs aan desgevraagd structureel meer te willen werken. Jongere leraren en leraren die relatief kort in het onderwijs zitten, staan hier vaker positief tegenover dan anderen. Uit dezelfde monitor blijkt zo'n 3 procent van het personeel in het primair onderwijs en 6 procent in het voortgezet onderwijs aan nu al meer dan voltijds te werken.

Tabel 9.5: Voornemen arbeidsduurverlenging te propageren?

	po		vo	
	scholen	besturen	scholen	besturen
ja, sterk	4%	4%	1%	0%
ja, beperkt	29%	27%	27%	32%
nee	64%	65%	61%	61%
geen antwoord	2%	5%	3%	7%

Bron: Scholenenquête en besturenenquête ITS

Zo'n tweederde van de schooldirecteuren en besturen is niet van plan arbeidsduurverlenging te propageren. Van de overigen is ongeveer 30 procent het beperkt van plan en slechts een klein deel is voornemens sterk in te zetten op arbeidsduurverlenging. Zoals bekend, is er een regionaal verschil in het verwachte tekort aan leraren: met name de G5 zijn pessimistisch. In deze steden is in het primair onderwijs het percentage dat arbeidsduurverlenging van plan is te propageren ook significant hoger dan in de overige regio's: 44 procent is van plan arbeidsduurverlenging beperkt te propageren, 7 procent sterk. In het voortgezet onderwijs (waar wel een regio-

31 In een bevraging van het AOb-panel in september 2006 is de vraag opgenomen in hoeverre leraren een veertigjarige werkweek (plus aanvullend loon voor extra uren) een goed idee vonden. In het bao vindt 26 procent het een goed idee, in het so 23 procent, in het vo 21 procent. Deze percentages komen dus aardig overeen met wat de directeuren inschatten.

naal verschil is in het verwachte lerarentekort) is geen regionaal verschil in de mate waarin men arbeidsduurverlenging wil propageren.

Schooldirecteuren en bestuursdirecteuren in het primair en voortgezet onderwijs die op hun eigen school een tekort aan onderwijspersoneel verwachten, zijn sterker geneigd om arbeidsduurverlenging te propageren. Deze relatie met verwacht personeelstekort is bij besturen ook aanwezig aangaande het onderwijsondersteunende personeel en directiepersoneel.

9.5 Conclusie

Zowel schoolleiders als besturen staan ambivalent tegenover arbeidsduurverlenging als maatregel om het personeelstekort op te lossen. De keuze voor arbeidsduurverlenging hangt het sterkst af van het al dan niet verwachten van een lerarentekort binnen de school of het bestuur. Men ziet er echter geen gouden bergen in. Een groot deel vermoedt dat leraren die nu arbeidsduurverkorting krijgen, daar niet zo 1-2-3 vanaf willen stappen. Voor nieuwelingen wordt de huidige taakomvang vaak al als zwaar genoeg gezien. Het grootste nadeel ziet men in het toenemen van de werkdruk, die in de ogen van velen al te hoog is. Mocht arbeidsduurverlenging als maatregel ingezet gaan worden, dan wijst de meerderheid bij een beslissing daartoe er met klem op de belastbaarheid van de individuele leraar niet uit het oog te verliezen. Extra uren die arbeidsduurverlenging op zal leveren, lijken vooral weggelegd voor het uitbreiden van de lesgevende taken. Daar zit ook de positieve kant van deze maatregel: de rust die het zal geven in de klas en het mogelijk verkleinen van lesuitval. Alles in ogenschouw genomen, zou ongeveer eenderde van de schoolleiders en besturen van plan zijn arbeidsduurverlenging op hun school of binnen hun bestuur te propageren. Bij schoolleiders die een lerarentekort verwachten, ligt dat percentage nog iets hoger (rond de 40-45%). Mocht de maatregel doorgang vinden, dan verwachten schooldirecteuren dat gemiddeld 20 procent van het personeel daar ook daadwerkelijk toe bereid is. Dat komt overeen met de 13 (po) tot 22 (vo) procent van de leraren met een voltijdsaanstelling die aangeven eventueel bereid te zijn structureel meer te werken. Relatief veel schoolleiders in het primair onderwijs verwachten echter dat hun personeel daar geheel niet voor zou kiezen. Die bereidheid ligt in het voortgezet onderwijs iets hoger, waar op driekwart van de schoolleiders ten minste een deel van de leraren als bereid tot arbeidsduurverlenging wordt ingeschat. Daarmee lijkt er zeker een aanknopingspunt voor beleid te zijn. Met name in het voortgezet onderwijs is er zeker een groep leraren die bereid is de arbeidsduur te verlengen. Dan gaat het niet alleen om leraren die nu al fulltime werken, maar ook om parttimers die wel meer uren willen.

10 (Na)scholing

10.1 Achtergrond

Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, is het verplicht dat bevoegde leraren hun bekwaamheid onderhouden. Dit is vastgelegd in de wet BIO. In het kader van het personeelsbeleid is er hierdoor een noodzaak om de competenties van het personeel te optimaliseren (onderhouden, vergroten). Scholing is hier een belangrijk middel voor.

Onder scholing wordt verstaan; alle activiteiten van onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en de directie om de kennis, inzicht, vaardigheden en beroepshoudingen die direct verband houden met de uitoefening van het beroep te verdiepen en uit te breiden, waarbij wordt voortgebouwd op de (in de opleiding verworven) aanvangsbekwaamheid. Scholing is dus meer dan alleen nascholing.

Sinds 1993 is er een nieuwe financieringssysteem voor (na)scholing van kracht. Het (na)scholingsbudget dat tot dan toe rechtstreeks aan de lerarenopleidingen werd toegekend, is daarbij overgeheveld naar de scholen. Met het verleggen van de bekostigingsstroom voor de (na)scholing werd een versterking van de vraagzijde beoogd. Scholen moeten zelf kunnen bepalen aan welke (na)scholing behoefte bestaat en daarvoor een (na)scholingsvraag formuleren.

Tot en met het schooljaar 1996/1997 waren de scholen voor primair en voortgezet onderwijs verplicht tachtig procent van hun (na)scholingsbudget te besteden bij de traditionele scholingsinstellingen; het resterende bedrag kon bij andere scholingsinstanties worden uitgegeven. Deze bestedingsverplichting gold niet voor de instellingen in de bve-sector. Met ingang van het schooljaar 1997/1998 is deze bestedingsverplichting vervallen en zijn alle scholen geheel vrij in de besteding van hun (na)scholingsbudget. Doordat OCW niet meer bepaalt waar scholen hun budgetten aan moeten besteden, kunnen scholingsuitgaven moeilijk zichtbaar worden gemaakt.

De laatste gegevens over budgetten voor (na)scholing waar OCW over beschikt, zijn cijfers van schooljaar 2000/2001³². Het spreekt voor zich dat deze gegevens zijn verouderd. Ook geven de berekeningen geen eenduidig beeld, omdat de berekeningsgrondslag voor de (na)scholingsbudgetten per sector verschillend is. Voor het primair onderwijs werd gerekend met budgetten per formatieplaats. Deze bestond uit de formatie voor de vervulling van reguliere taken van de school, inclusief een opslag voor formatieve frictie. In het voortgezet onderwijs en in de bve-sector werd de grondslag van de vergoeding gevormd door de formatie onderwijzend personeel.

Om een actueel beeld te vormen van de huidige budgettaire omvang (zowel budget als daadwerkelijke uitgaven) en de kwalitatieve aspecten van scholing voor onderwijspersoneel, is, zoals eerder aangegeven, aan (na)scholing extra aandacht geschonken in de Aandachtsgroepenmonitor 2006. Het gaat over de budgetten en uitgaven van 2005.

32 Sontag, L., M. Vermeulen, H. Wiersma en B. van Wolput (2001). *Vraaggestuurde nascholing*. Den Haag: ministerie van OCW.

In dit hoofdstuk wordt in eerste instantie aandacht geschonken aan de aanwezigheid en de grondslag van (na)scholingsplannen, de kosten (geraamd en uitgegeven) en het gebruik van de (na)scholing naar geleding (par. 10.2). Daarna wordt stilgestaan bij de kwaliteit van scholing, overwegingen die de vraag bepalen, waar de scholing wordt ingekocht en tegen welke kosten en het oordeel over aanbod en gevolgde scholingsactiviteiten (par 10.3). In de laatste paragraaf wordt een vergelijking gemaakt van de scholingskosten in relatie tot de loonsom, het percentage werknemers dat van scholing gebruik maakt en een gemiddeld bedrag per werknemer in het onderwijs met gegevens hierover in het bedrijfsleven afkomstig van CBS (par. 10.4). Waar mogelijk wordt een vergelijking gemaakt met de resultaten van het IVA voor het schooljaar 1999/2000. Daarbij moet wel rekening gehouden worden dat de steekproef bij het IVA niet groot was.

10.2 Nascholingsplannen, kosten en gebruik scholing

(Na)scholingsplannen

De meeste scholen in het *primair* (85%) en *voortgezet onderwijs* (70%) hebben een nascholingsplan. Deze percentages liggen in lijn met wat het IVA in 2001 vond, namelijk: po 80 procent en vo 76 procent. Scholen van eenpitters in het primair onderwijs hebben relatief iets vaker een (na)scholingsplan (94%).

Bij 24 procent van de besturen in het *primair onderwijs* gaat het om een plan voor alle scholen gezamenlijk, in 46 procent loopt het maken weliswaar via het bestuur maar is het plan voor elke school apart. 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 (IVA: 58 procent van de units). Het nascholingsplan is voor iets meer dan de helft van de bve-instellingen decentraal geregeld.

Definiëring (na)scholingsbudgetten

Het budget voor de nascholing kan op diverse niveaus gedefinieerd zijn. Het is mogelijk dat vanuit het bestuur elke school een budget ter beschikking krijgt. Dat is de situatie die in het *primair onderwijs* bij bijna de helft van besturen en schoolleiders wordt waargenomen, en in het *voortgezet onderwijs* 3 op elke 5. In het *primair onderwijs* hebben scholen voor speciaal onderwijs vaker een budget op schoolniveau dan basisscholen (60% versus 44%).

Een andere mogelijkheid - een scholingsbudget alleen op bestuursniveau gedefinieerd - komt in minder dan 10 procent van de gevallen voor. Een budget op zowel schoolniveau als op bestuursniveau is in het *primair onderwijs* bij rond 40 procent van scholen en besturen niet ongebruikelijk. In het voortgezet is dat rond een kwart het geval. Opvallend is dat bij de overig bijzondere scholen in het *primair onderwijs* in 40 procent van de gevallen het budget alleen op bestuursniveau is gedefinieerd.

Tabel 10.1: Po en vo: waar is het (na)scholingsbudget gedefinieerd?

	po		vo	
	scholen	besturen	scholen	besturen
eigen scholingsbudget op schoolniveau	45%	45%	60%	61%
alleen scholingsbudget op bestuursniveau	7%	9%	5%	6%
zowel op schoolniveau als op bestuursniveau	43%	37%	22%	23%
weet niet / geen antwoord	5%	10%	13%	9%

Bron: Scholenenquête en besturenenquête ITS 2006

In de *bve-sector* loopt het sterk uiteen (tabel 10.2) waar de budgetten gedefinieerd zijn en de opvatting van de units/sectoren en CvB's hierover lopen niet helemaal parallel. Eén op de drie CvB's geeft aan dat de definitie uitsluitend op centraal niveau gebeurt tegen één op de vijf units/sectoren. Een iets kleinere groep CvB's geeft aan dat het op sectorniveau gebeurt, terwijl een kwart van de units/sectoren dat aangeeft. Volgens de units/sectoren is het vaker een combinatie van centraal en decentraal dan volgens de CvB's. De verschillen kunnen ontstaan door een verschil in perceptie, maar misschien ook doordat de units/sectoren niet helemaal overlappen met het kleine aantal CvB's dat informatie heeft verstrekt.

Tabel 10.2: Bve: waar is het (na)scholingsbudget gedefinieerd (bve-sector)?

	bve	
	units / sectoren	CvB
op centraal niveau	20%	37%
op sectorniveau	25%	32%
op vestigingsniveau	15%	11%
zowel centraal als decentraal	25%	11%
weet niet / geen antwoord	15%	11%

Bron: Scholenenquête en besturenenquête ITS 2006

Basis (na)scholingsbudgetten

Het budget waarover scholen kunnen beschikken is meestal (tabel 10.3) gebaseerd op het aantal personeelsleden werkzaam aan de school. Bijna 30 procent van de besturen verlangt van de scholen/units/sectoren dat ze alvorens een budget te krijgen, een scholingsplan indienen. Tussen 15 en 20 procent blijkt op basis van individuele aanvragen tot toekenning te komen.

Tabel 10.3: Beschikbaarstelling (na)scholingsbudget

	po		vo		bve	CvB
	scholen	besturen	scholen	besturen	units / sectoren	
krijgen budget op basis aantal personeelsleden	60%	43%	53%	48%	43%	37%
krijgen budget na indienen van een scholingsplan	20%	29%	22%	27%	24%	26%
elke individuele aanvraag wordt bij het bestuur ingediend en na goedkeuring komt het geld beschikbaar	17%	19%	14%	16%	16%	21%
geen antwoord	3%	9%	11%	10%	17%	16%

Bron: Scholenenquête en besturenenquête ITS 2006

Onderscheid naar geleding

Meer dan de helft van de schoolleiders (51%) voor *primair onderwijs* blijkt binnen het nascholingsbudget geen onderscheid te maken naar budgetten voor de verschillende geledingen. Bij algemeen-bijzondere en overig bijzondere scholen in het *primair onderwijs* doet 80 procent van de schoolleiders dit niet. Eén op de vijf schoolleiders geeft aan dat wel te doen. De rest heeft hierover geen info. Bij *de vo-schoolleiders* heeft maar 17 procent een uitsplitsing gegeven, 58 procent geeft alleen een totaalbedrag. Hier zijn geen verschillen naar richting. Voor de *bve-sector* kunnen geen gegevens over bedragen naar geleding gepresenteerd worden omdat de benodigde informatie daarvoor helaas te weinig gegeven werd.

Het niet vooraf uitsplitsen van de budgetten per geleding wil niet zeggen dat de uitgaven achteraf niet zijn uit te splitsen. Gevraagd naar de besteding geeft in het *primair onderwijs* namelijk een iets kleinere groep (46%) alleen een totaalbedrag terwijl een op de vier de besteding wel weet uit te splitsen. In het *voortgezet onderwijs* geeft 58 procent alleen het totaalbedrag en splitst 26 procent uit naar personeelsgeleding.

Budgetten en uitgaven

Door een combinatie van informatie van degenen die alleen een totaalbedrag hebben ingevuld en degenen die de onderdelen invullen, is uit te rekenen welk bedrag scholen gemiddeld aan nascholing uitgeven en hoe dat wordt verdeeld over de verschillende geledingen. Om quasi-nauwkeurigheid te vermijden zijn de bedragen enigszins afgerond (zie tabel 10.4).

Afgaande op de door schoolleiders gegeven informatie is het nascholingsbudget gemiddeld per school in het *primair onderwijs* ruim € 9.000. Openbare scholen zitten met € 9.300 iets hoger dan de protestants-christelijke scholen (€ 9.000) die weer hoger zitten dan de rooms-katholieke (€ 8.500).

Scholen die bij eenpitters horen of scholen onder kleine besturen hebben hogere budgetten voor nascholing dan de andere (€ 12.000 versus € 8.000).

De besteding blijkt gemiddeld met zo'n € 8.700 iets onder het gebudgetteerde bedrag te liggen, maar dit kan komen doordat het niet helemaal over dezelfde groep scholen gaat. Sommigen geven wel een budget aan en sommige andere alleen de uitgaven. Overigens moet rekening worden gehouden met het feit dat de meeste scholen/besturen de loonkosten voor de tijd waarin scholing plaatsvindt (=loonverlet) niet als scholingskosten zien, zoals dadelijk blijkt.

Tussen scholen lopen de budgetten en bestedingen uiteen van zo'n € 1.000 tot wel € 50.000. Voor een deel is dat uiteraard afhankelijk van het aantal personeel leden, voor een ander deel van specifieke scholingsactiviteiten. Daarover straks meer.

Een kwart van de budgetten en bestedingen wordt gemiddeld over scholen in *primair onderwijs* besteedt aan (na)scholing van directieleden en managers. Rond tweederde wordt besteed aan het onderwijzend personeel. De overige middelen gaan op aan de (na)scholing van de rest van het personeel (zij-instromers, onderwijsassistenten, lio's, oop).

Tabel 10.4: Inzet (na)scholingsbudget versus –uitgaven

	po		vo	
	budget	uitgaven	budget	uitgaven
management/directie	26%	25%	9%	14%
onderwijzend personeel	65%	67%	72%	68%
zij-instromers	2%	3%	8%	7%
onderwijsassistenten (incl. leraarsassistenten, klassenassistenten en technisch onderwijsassistenten)	5%	4%	2%	3%
instructeurs	-	-	0%	0%
overig onderwijsondersteunend personeel	1%	1%	9%	8%
lio'ers	1%	0%	1%	1%
totaal scholingsbudget/uitgaven gemiddeld per school	€ 9.250*	€ 8.700*	€ 48.000*	€ 49.000*

Bron: Scholenenquête ITS 2006

* Let op: slechts een klein deel van de scholen blijkt rekening te houden met loonverlet (loonkosten voor scholings-tijd). Dit heeft een drukkend effect op de budgetten/uitgaven

In het *voortgezet onderwijs* zijn de gemiddelde bedragen per school vanwege de omvang van de school uiteraard veel hoger. Een gemiddelde school geeft daar bijna € 50.000 aan scholing uit, een bedrag dat ook gebudgetteerd is. De verdeling over de geledingen is wat het onderwijzend personeel betreft vrijwel gelijk aan dat in het primair onderwijs. De verschillen zitten in het percentage dat aan de directie en management wordt besteed – dat is lager – en dat voor het oop, dat hoger is. Op zich logisch gezien het feit dat vo-scholen procentueel een kleinere directie hebben en meer oop.

In paragraaf 10.3 is te zien wat deze bedragen naar het gemiddelde personeelslid per geleding betekenen.

Voor de *bve-sector* is alleen een totaalbedrag te geven gebaseerd op 11 instellingen. Gemiddeld is het een budget ter grootte van € 580.000 en uitgaven ten bedrage van € 460.000.

De uitgaven voor scholing zoals die hier gevonden worden kunnen vergeleken worden met die het IVA in 1999/2000 vond. Rekening houdend met de inflatiecorrectie heeft de gemiddelde school in het primair onderwijs 87 procent meer aan scholing uitgegeven en die in het voortgezet onderwijs 32 procent. In de tussenliggende periode evenwel is het gemiddeld aantal personeelsleden in scholen voor primair onderwijs met 20 procent gestegen en in het voortgezet

onderwijs met meer dan 50 procent. Dat heeft uiteraard consequenties voor het gemiddelde bedrag per werknemer.

Uitsplitsing naar posten

In de nascholingsbudgetten wordt door de meeste schoolleiders en besturen in het *primair* en *voortgezet onderwijs* wel een aparte post opgenomen voor reiskosten en studiemateriaal in verband met scholing (zie tabel 10.5). Dat scholing tijd kost en er dus sprake is van loonverlet komt bij de meeste scholen en besturen niet tot uiting in een budget daarvoor. Het is uiteraard mogelijk dat veel scholing op ‘vrije’ dagen of middagen wordt gepland, maar vaak ook wordt met studiedagen gewerkt en dan wordt betaalde tijd aan scholing besteed.

In de *bve-sector* zijn CvB's meer dan de besturen in de andere twee sectoren, maar ook meer dan de ‘eigen’ units/sectoren geneigd om ook kosten voor loonverlet mee te nemen in het (na)scholingsbudget.

Tabel 10.5: Kostenposten opgenomen in het (na)scholingsbudget

	po		vo		bve	
	scholen	besturen	scholen	besturen	units / sectoren	CvB
loonverlet i.v.m scholing*	23%	31%	16%	9%	21%	40%
reiskosten i.v.m. scholing	69%	80%	75%	71%	74%	73%
studiemateriaal i.v.m scholing	83%	87%	84%	81%	75%	80%

Bron: Scholenenquête en besturenenquête ITS 2006

*Loonverlet is salariskosten voor uren waarin scholing genoten wordt.

Gevraagd naar welke kosten zijn gemaakt in 2004/2005 in verband met scholingsactiviteiten en dan uitgesplitst naar directe kosten, loonverlet, reiskosten en bijkomende kosten, blijkt dat voor veel *po-scholen* moeilijk in te vullen. Er is maar een kleine groep die er toe in staat / bereid is deze uitsplitsing te maken c.q. te geven. Zo kan 45 procent van hen wel aangeven wat de directe kosten zijn, 30 procent wat de reiskosten en de bijkomende kosten zijn. De kosten voor loonverlet blijkt maar 16 procent van de scholen in het primair onderwijs in een bedrag uit te kunnen drukken. Blijkbaar worden kosten voor loonverlet op de meeste scholen ook achteraf niet zichtbaar gemaakt.

In het *voortgezet onderwijs* weet 45 procent de directe kosten aan te geven, 15 procent loonverlet, 33 procent reiskosten en 29 procent de bijkomende kosten, terwijl 47 procent niets invult.

Voor de *bve-sector* is hierover geen informatie te geven omdat deze informatie door te weinig CvB's en instellingen is ingevuld.

Uitgaande van de schoolleiders die informatie hebben gegeven over de uitgaven en aannemend dat de gemiddelde bedragen eigenlijk voor elke gemiddelde school gelden, is de verdeling van de onderscheiden kostenposten zoals weergegeven in tabel 10.6. Zo'n tweederde (po) tot zo'n 72 procent (vo) wordt uitgegeven aan directe kosten. Ongeveer eenvijfde komt voor rekening van loonverlet. Voor het *primair onderwijs* is dat gemiddeld per school ruim € 2.000 en in het *voortgezet onderwijs* ruim € 10.000. Bijkomende kosten en reiskosten bedragen gezamenlijk

nog zo'n 15 procent van de totale uitgaven voor scholing in het *primair onderwijs* en zo'n 8 procent in het *voortgezet onderwijs*.

Tabel 10.6: Verdeling kosten scholing naar kostenpost

	po	vo
directe kosten	65%	72%
reiskosten	4%	4%
bijkomende kosten	11%	4%
loonverlet	20%	19%

Bron: Scholenenquête ITS 2006

Gebruik (na)scholing naar geleding

Ook al is op lang niet alle scholen in het primair onderwijs het budget en de besteding niet uitgesplitst naar geleding, dan is het toch interessant te zien in welke mate de verschillende geledingen geprofiteerd hebben. Van de *po-scholen* blijkt 16 procent niet te kunnen uitsplitsen naar geleding, bij de *vo-scholen* 28 procent en in de *bve-sector* 13 procent. Voor zover ze wel naar geledingen uitsplitsen, ontstaat het beeld zoals weergegeven in tabel 10.7. Het blijkt dat gemiddeld genomen tweederde of meer van elke geleding aan nascholing heeft gedaan en dus van het nascholingsbudget heeft geprofiteerd, met uitzondering van het oop en onderwijsassistenten in het *voortgezet onderwijs* en de *bve-sector*. Daar is het percentage 50 procent of minder.

De hoge deelnamepercentages worden gerealiseerd door scholing veelal in teamverband aan te bieden, hetgeen ook het IVA vond.

Tabel 10.7: Percentage personeel dat geprofiteerd heeft van het scholingsbudget

	po		vo		bve	
	scholen	besturen	scholen	besturen	units / sectoren	CvB
management/directie	87%	70%	69%	70%	73%	73%
onderwijzend personeel	82%	70%	69%	72%	79%	67%
onderwijsassistenten (incl. leraarsassistenten, klassenassistenten en technisch onderwijsassistenten)	73%	53%	51%	56%	59%	56%
instructeurs	-	-	-	-	75%	-
overig onderwijsondersteunend personeel	64%	42%	44%	43%	49%	36%
lio'ers	81%	56%	74%	77%	-	-
indien geen onderscheid naar geleding: percentage van totaal	88%	81%	68%	70%	59%	62%

Bron: Scholenenquête en besturenenquête ITS 2006

10.3 Kwaliteit scholing, aanbod, gebruik en aanbieders

Tot dusver is gesproken over budgetten en uitgaven. In deze paragraaf wordt stil gestaan bij hoe de schoolleiders aankijken tegen (na)scholing. Tevens wordt nagegaan waar de (na)scholing wordt ingekocht en tegen welke prijs. Ook wordt een oordeel over de nascholers gegeven.

Opvattingen over (na)scholing

Hierboven is reeds duidelijk geworden dat het merendeel van alle geledingen profiteert van de (na)scholing. Dit blijkt in overeenstemming te zijn met de uitspraak van bijna alle schoolleiders in het *primair en voortgezet onderwijs* en in de *bve-sector* dat ze zo veel mogelijk personeelsleden van scholing willen laten profiteren. Het is dan ook niet verbazingwekkend (tabel 10.8) dat volgens de schoolleiders bij vrijwel alle scholen scholingswensen in de functioneringsgesprekken een belangrijke rol spelen. 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 en mobiliteitswensen zijn bepalend voor de scholingswensen.

Tabel 10.8: Opvattingen over (na)scholing

	po		vo		bve	
	% (helemaal eens)	% (helemaal oneens)	% (helemaal eens)	% (helemaal oneens)	% (helemaal eens)	% (helemaal oneens)
We proberen zoveel mogelijk personeelsleden van scholing te laten profiteren	94%	1%	94%	0%	95%	0%
Scholingswensen spelen een belangrijke rol in functioneringsgesprekken	89%	2%	88%	1%	85%	0%
De keuze voor soort en inhoud van scholingsactiviteiten wordt bepaald door het organisatiebelang	88%	3%	83%	4%	77%	3%
Bij de keuze van scholing is de geboden kwaliteit belangrijker dan de kosten	83%	8%	77%	8%	85%	3%
Scholingswensen worden afgestemd op de toewijzing van taken en mobiliteitswensen	71%	8%	69%	8%	84%	5%
Vanwege de omvang van het budget worden niet alle verzoeken voor scholing gehonoreerd	53%	31%	58%	28%	46%	34%
De vraag naar bijscholing van onderwijzend personeel is groter dan het beschikbare budget	42%	33%	40%	30%	40%	40%
De keuze voor soort en inhoud van de scholingsactiviteiten wordt bepaald door de individuele wensen van medewerkers	40%	31%	34%	23%	34%	23%
De vraag naar bijscholing van management is groter dan het beschikbare budget	37%	36%	31%	40%	20%	53%
De vraag naar bijscholing van onderwijsondersteunend personeel is groter dan het beschikbare budget	13%	50%	17%	49%	15%	52%
Bij scholing vragen we altijd een eigen bijdrage van het personeel in de kosten	2%	92%	3%	86%	5%	80%

Bron: Scholenenquête ITS

Bij de keuze van de scholing wordt door vrijwel alle schoolleiders de kwaliteit belangrijker gevonden dan de kosten. Rond de helft van de schoolleiders kan echter niet alle nascholingsverzoeken honoreren vanwege een te krap budget. Op zo'n 40 procent van de scholen is de vraag naar bijscholing voor onderwijzend personeel groter dan het beschikbare budget, en voor management is dat in het primair onderwijs bij 37 procent van de scholen het geval, in het voortgezet onderwijs bij 31 procent. In de bve-sector doet zich dat probleem voor het management het minst voor. Voor het onderwijsondersteunend personeel zijn de budgetten vrijwel altijd voldoende om aan de vraag tegemoet te komen.

Op een uitzondering na – in het primair onderwijs vrijwel alleen in het speciaal onderwijs – wordt er geen eigen bijdrage gevraagd in de kosten.

In hoeverre sluit het aanbod aan scholing aan bij de vraag? Daar zit voor vrijwel geen enkele school in de drie sectoren een probleem als het gaat om het management en het onderwijzend personeel. Het aanbod sluit dus aan bij de vraag. Bij het ondersteunend personeel geeft rond een kwart van de schoolleiders in het *primair* en *voortgezet onderwijs* aan dat het aanbod niet in de vraag voorziet, in de *bve-sector* geldt dat maar voor 15 procent (tabel 10.9).

Tabel 10.9: Aansluiting (na)scholingsaanbod op de vraag

	po	vo	bve
voor management	95%	92%	98%
voor onderwijzend personeel	94%	89%	91%
voor onderwijsondersteunend personeel	73%	79%	85%

Bron: Scholenenquête ITS 2006

NB: percentage 'ja'

Ervaringen met (na)scholing

Om ons een goed beeld te kunnen vormen van de ervaringen met het scholingsaanbod, is aan de directeuren gevraagd zowel positieve als minder positieve ervaringen te vertellen en aan te geven wat er verbeterd zou kunnen worden als het gaat om kosten, tijdstippen, duur, inhoud, et cetera. Hen is gevraagd dat apart te beantwoorden voor het aanbod voor managers, voor onderwijzend personeel en voor onderwijsondersteunend personeel. Van deze mogelijkheid is op grote schaal gebruik gemaakt.

Over het *aanbod voor managers* in het *primair onderwijs* geven ze aan:

- Het aanbod is groot, gevarieerd en goed.
- Er is ruimte voor individuele wensen.
- Cursussen sluiten aan bij schoolontwikkeling.
- Er is volgens sommigen een te breed aanbod van bekende en onbekende bureaus. Deze schieten bovendien als paddenstoelen uit de grond. Moeilijk te beoordelen welke goed zijn.
- Adjunct-directeurenopleiding en tweejarige schoolleidersopleiding sluiten goed aan bij de vraag. Een probleem is dat tijdens een opleiding er geen mogelijkheid is om vervanging aan te stellen, terwijl scholing in schooltijd beter wordt gevonden dan buiten schooltijd en dus na een inspannende schooldag.

- De kosten worden in het algemeen (te) hoog gevonden en volgens enkelen stijgen deze ook schrikbarend. De beschikbare budgetten lopen hiermee niet in lijn.
- Voor sommige directies zijn de hoge kosten een reden niet teveel bijeenkomsten te bezoeken.
- De kosten worden ook hoger doordat cursussen steeds in plaatsen gegeven worden ver verwijderd van de school. Hierdoor neemt de te investeren tijd exponentieel toe.
- Om de kosten te drukken wordt hier en daar een gezamenlijk aanbod geregeld, met als nadeel overigens dat veel overleg tussen scholen dan noodzakelijk is.
- Grote scholen maken om kosten te besparen ook gebruik van in company-trainingen, of doen scholing in teambijeenkomsten.

Hoe wordt over het aanbod voor *managers* in het *voortgezet onderwijs* gedacht?

- Het aanbod is breed is. Er is voldoende keus en maatwerk kan ook geleverd worden. Het aanbod komt van veel kanten.
- Over de inhoud is niet iedereen tevreden. Zo noemt iemand het aanbod vaak modieus, zijn algemene opleidingen vaak mager, sluit het aanbod niet altijd aan op de praktijk.
- Cursussen van Schoolmanagers VO worden door diverse mensen expliciet positief beoordeeld.

Net als in het primair onderwijs worden veel aanbod als prijzig ervaren, vooral als het om maatwerk gaat.

In de *bve-sector* vindt men het aanbod ook goed, en er is altijd wel iets te vinden dat aansluit bij de vraag. Maatwerk is mogelijk. Over de kosten wordt niet of nauwelijks geklaagd.

Het aanbod voor *onderwijzend personeel* levert in het *primair onderwijs* ook veel reacties op:

- Scholing van leraren wordt van belang geacht.
- Breedte van het aanbod is goed.
- Kwaliteit is niet altijd goed te beoordelen.
- Kosten worden vaak hoog genoemd. Met name meerjarige cursussen slokken een groot deel van het nascholingsbudget op.
- Cursussen schieten bij veel leraren er vaak bij in omdat ze hun handen al vol hebben met taken voor de groep en hun bijkomende verplichtingen als bijeenkomsten met het team en bijvoorbeeld de ouders. Om die reden wordt gekozen voor studiedagen voor het hele team. Hiermee wordt aangesloten op de positieve ervaringen die door meerdere schoolleiders zijn opgedaan met het collectief of doelgroepgericht afstemmen van de nascholing op de vraag.
- Individuele cursussen zouden op schoolniveau weinig opleveren.

De meningen lopen uiteen over het al dan niet hebben van scholing tijdens werktijd. Een deel van de directeuren is voor scholing in werktijd omdat leraren anders te zwaar belast worden, anderen zijn daar pertinent op tegen wegens lesuitval of kosten voor vervanging.

In het *voortgezet onderwijs* wordt over (na)scholing voor *onderwijzend personeel* gezegd:

- Het aanbod is groot.
- Vaak wel te veel tijdens schooltijd.
- Positief wordt geoordeeld over coaching.
- De acquisitie vanuit het hbo kan aanzienlijk verbeteren; vaak geen ander oogmerk ervaren dan zo veel mogelijk deelnemers binnen te halen.

- De Landelijke Pedagogische Centra (LPC) zijn zeer marktgericht en houden alle bewegingen en het navenante aanbod in de gaten.
- Het kaf is niet altijd van het koren te scheiden.

Net als in het primair onderwijs kritische geluiden over scholing in werktijd of daarbuiten. Ook hier een pleidooi voor in company trainingen, workshops, studiedagen met name ook omdat hiermee een brede groep docenten wordt bereikt.

In de *bve-sector* wordt de scholingsbehoefte voor *onderwijzend personeel* in belangrijke mate bepaald door het competentiegericht onderwijs en de nieuwe rollen als tutor, trajectbegeleider, ondersteuner, ontwikkelaar. Het aanbod is ruim, veel wordt in company gedaan, vaak ook met interne mensen

Een klacht in het *primair onderwijs* is het ontbreken van een goed scholingsaanbod voor het *onderwijsondersteunend personeel*. Vaak kunnen alleen arbeidsgerichte kleine cursussen gevolgd worden. Vaak wordt alleen een BHV³³-cursus aangeboden. Soms doen ze mee met de rest van het personeel. Hier en daar gaan ze überhaupt niet op cursus, leven er weinig wensen. Sommigen zien weinig ontwikkelingspotentieel bij het oop.

Probleem is ook dat diploma's de professionaliteit van het personeel vergroten maar dat dat niet in loon uitgekeerd kan worden. Budgetten van de (basis)scholen zijn niet zodanig dat gekwalificeerd ondersteunend personeel ingezet kan worden.

Een aparte positie wordt ingenomen door de orthopedagogen en psychologen e.d. in het speciaal onderwijs. Zij maken vaak veelvuldig gebruik van het aanbod. Opleidingen tot geregistreerd psycholoog of orthopedagoog worden door de schoolleiders evenwel te duur en te ingewikkeld qua tijd gevonden.

In het *voortgezet onderwijs* wordt in relatie tot scholing van het *ondersteunend personeel* opgemerkt:

- Aanbod mag verbeterd worden.
- Oop wordt te weinig als pedagogische professionals gezien terwijl het veel en direct omgaat met leerlingen.
- Creëer vooral voor conciërges meer aanbod op hun werkterrein bijvoorbeeld hoe om te gaan met agressie en (moeilijke) leerlingen.
- Cursussen voor BHV, administratieve informatiesystemen en roosterprogramma's zijn goed.
- Maak voor onderwijsassistenten korte cursussen; een- en tweejarige trajecten zijn te lang.

In de *bve-sector* heeft men positieve ervaringen met cursussen voor het ondersteunend personeel. Voor een deel is het scholing naar een hogere of andere functie bijvoorbeeld van assistent of instructeur naar tutor. Veel cursussen zijn vakinhoudelijk en hebben bijvoorbeeld betrekking op het gebruik van Noise of zijn meer technisch gericht (ict, pc, audio/video). Conciërges en kantinepersoneel hebben een training in omgaan met agressie gevolgd.

Erkenning van scholing van oop wordt in het algemeen belangrijk gevonden

Inkoop van (na)scholing

Zojuist is duidelijk geworden dat er een breed aanbod aan nascholing is, in ieder geval voor het management en het onderwijzend personeel afkomstig van veel verschillende aanbieders. Bij

33 BHV: bedrijfshulpverlening

wie wordt de scholing ingekocht? Het blijkt dat de Landelijk Pedagogische Centra (LPC) en de onderwijsbegeleidingsdiensten in zowel primair als voortgezet onderwijs de belangrijkste leveranciers van scholing zijn. Onbekend is of dat voor alle geledingen geldt. Vrijwel alle scholen maken hiervan gebruik. Daarna komen de lerarenopleidingen, hogescholen en universiteiten. In het voortgezet onderwijs worden deze bij vier op de vijf scholen ingeschakeld en in het primair onderwijs op drie op de vijf. De andere aanbieders, waaronder vakorganisaties, besturenorganisaties en andere (niet-)commerciële instanties zijn vooral in het primair onderwijs duidelijk minder veel voorkomend.

In het voortgezet onderwijs is men wel meer geneigd de diensten van besturenorganisaties en commerciële instanties in te huren.

In de bve-sector spelen lerarenopleidingen en LPC duidelijk een minder belangrijke rol, maar zijn collega's van andere scholen belangrijker en vooral commerciële instanties.

Tabel 10.10: Aanbieders waar scholingsactiviteiten zijn ingekocht

	po	vo	bve
lerarenopleidingen/hogescholen/universiteiten (w.o. Interstudie, Educatieve Faculteiten)	61%	83%	58%
landelijk pedagogische centra, onderwijsbegeleidingsdiensten	90%	89%	66%
vakorganisaties	25%	27%	17%
besturenorganisaties	24%	51%	0%
collega's van een andere school	12%	25%	39%
overige niet-commerciële instanties bijv. Riagg, GGD	20%	30%	23%
commerciële instanties	28%	54%	66%
andere instanties	8%	8%	17%

Bron: Scholenenquête ITS 2006

NB. Het gaat hier om percentage scholen. Percentages tellen niet op tot 100 procent, meerdere antwoorden mogelijk

De besturenorganisaties spelen met name een rol bij de algemeen-bijzondere en protestants-christelijk scholen in het *primair onderwijs* (33%).

Het relatieve belang van de verschillende aanbieders komt ook tot uiting (tabel 10.11) uitgaande van de bedragen waarvoor bij hen de scholing wordt ingekocht. Voor de *bve-sector* valt hiervan geen indicatie te geven. In het *primair onderwijs* blijkt de gemiddelde school de helft van de scholing in te kopen bij de LPC en onderwijsbegeleidingsdiensten, een kwart bij de lerarenopleidingen, en iets meer dan 10 procent bij commerciële instellingen. De rest verspreidt zich over vak- en besturenorganisaties, collega's van andere scholen en niet-commerciële organisaties.

Vergelijking met de bevindingen van het IVA voor het schooljaar 1999/2000 voor het basisonderwijs, leert dat de rol van de lerarenopleidingen minder is geworden en die van de LPC en begeleidingsdiensten juist is toegenomen.

In het *voortgezet onderwijs* wordt rond een derde van de uitgaven besteed aan scholing vanuit de lerarenopleidingen en de LPC. In vergelijking met het primair onderwijs wordt relatief veel bij commerciële instellingen ingekocht, namelijk zo'n 22 procent. In vergelijking met de gegevens van het IVA is de besteding bij de lerarenopleidingen teruggelopen en bij de commerciële instanties en LPC iets gestegen, maar niet noemenswaardig.

Tabel 10.11: Aandeel scholingsaanbieders in scholing

	po	vo	bao-iva	vo-iva
lerarenopleidingen/hogescholen/universiteiten (w.o. Interstudie, Educatieve Faculteiten)	24%	32%	48%	40%
landelijk pedagogische centra, onderwijsbegeleidingsdiensten	50%	36%	35%	34%
vakorganisaties	6%	2%	4%	6%
besturenorganisaties	3%	4%		
collega's van een andere school	1%	1%	1%	2%
overige niet-commerciële instanties bijv. Riagg, GGD	2%	2%	-	-
commerciële instanties	11%	22%	12%	19%
andere instanties	4%	2%	-	-

Bron: Scholenenquête ITS 2006; IVA 2001

Beoordeling aanbod en activiteiten

Gevraagd naar een beoordeling van het aanbod van de aanbieders van scholingsactiviteiten in de vorm van een rapportcijfer, haalt in alle drie de sectoren elke groep aanbieders een ruime voldoende (tabel 10.12), hetgeen ook door het IVA werd gevonden. De vakorganisaties, lerarenopleidingen, hogescholen en universiteiten scoren in het voortgezet onderwijs relatief het laagst. In de bve-sector geldt dat voor de vakorganisaties.

Tabel 10.12: Beoordeling aanbod scholingsactiviteiten

	po	vo	bve
lerarenopleidingen/hogescholen/universiteiten (w.o. Interstudie, Educatieve Faculteiten)	7,3	6,8	7,0
landelijk pedagogische centra, onderwijsbegeleidingsdiensten	7,3	7,1	7,0
vakorganisaties	7,3	6,7	6,4
besturenorganisaties	7,3	7,2	-
collega's van een andere school	7,6	7,3	7,4
overige niet-commerciële instanties bijv. Riagg, GGD	7,0	7,0	7,3
commerciële instanties	7,7	7,1	7,3
andere instanties	7,2	7,6	7,9

Bron: Scholenenquête ITS 2006

Hetzelfde gevraagd voor de kwaliteit van de scholingsactiviteiten, geven de schoolleiders alle groepen scholers een ruime voldoende. Ook hier evenwel behoren bij het voortgezet onderwijs de lerarenopleidingen tot de laagst gewaardeerde. De bve-sector is het minst positief over de kwaliteit van de scholingsactiviteiten van de lerarenopleidingen, de LPC en de vakorganisaties. En het meest positief over die van andere instanties (dit blijken vaak eigen interne opleidingsvoorzieningen).

Tabel 10.13: Beoordeling kwaliteit scholingsactiviteiten

	po	vo	bve
lerarenopleidingen/hogescholen/universiteiten (w.o. Interstudie, Educatieve Faculteiten)	7,3	6,8	6,9
landelijk pedagogische centra, onderwijsbegeleidingsdiensten	7,3	7,0	6,9
vakorganisaties	7,4	7,0	6,8
besturenorganisaties	7,2	7,2	-
collega's van een andere school	7,7	7,6	7,4
overige niet-commerciële instanties bijv. Riagg, GGD	7,1	7,2	7,3
commerciële instanties	7,6	7,2	7,3
andere instanties	7,5	7,6	7,8

Bron: Scholenenquête ITS 2006

10.4 Vergelijking nascholing in het onderwijs met die in het bedrijfsleven

In hoeverre zijn de scholingsuitgaven van onderwijsinstellingen vergelijkbaar met CBS-gegevens van scholingsuitgaven van bedrijven? Dat is de vraag die hier beantwoord wordt.

Die vergelijking wordt gemaakt aan de hand van het percentage van de loonsom, het percentage werknemers dat aan scholing deelneemt en een gemiddeld bedrag per werknemer dus inclusief management, onderwijzend, onderwijsondersteunend en beheerspersoneel.

In tabel 10.14 is apart voor po en vo – bve blijft buiten beschouwing omdat daarvoor onvoldoende cijfers beschikbaar zijn – alle informatie weergegeven. Voor het CBS is uitgegaan van de meest recente cijfers die op Statline op het moment van rapportage beschikbaar waren: 1999. Om de vergelijking te kunnen maken moeten de CBS-cijfers worden gecorrigeerd voor inflatie. Voor de periode 1999-2005 is dat 16,5 procent. Blijft uiteraard de vraag of hiermee de werkelijke scholingsuitgaven van 2005 in het bedrijfsleven worden benaderd. Omdat de meeste scholen geen loonverlet meenemen in de kosten, worden deze bij het bedrijfsleven ook buiten beschouwing gelaten.

Vergelijking van de onderwijssectoren met het bedrijfsleven laat zien dat de uitgaven voor scholing in het bedrijfsleven fors hoger liggen dan in het onderwijs. Immers 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 bij het CBS voor het bedrijfsleven 1,35 procent is. Uitgedrukt in een bedrag per werknemer komt het primair onderwijs op € 363 en het voortgezet onderwijs op € 312, terwijl het bedrijfsleven op € 473 zit.

Rekening houdend met de ontwikkeling in het aantal scholen en personeelsleden in de periode 1999/2000 en 2005, zijn de scholingsuitgaven gemiddeld per personeelslid in het primair onderwijs met 56 procent toegenomen, maar in het voortgezet onderwijs juist met 20 procent afgenomen.

Tabel 10.14: Vergelijking scholingskosten onderwijs met bedrijfsleven

	po uitgaven	vo uitgaven	CBS 1999 excl. loonverlet
gemiddeld bedrag scholing per school	€ 8.700	€ 49.000	
gemiddelde loonsom 2005 per school	€ 854.926	€ 7.022.901	
% scholing van loonsom	1,0%	0,7%	1,35%
gemiddeld aantal personeelsleden	24	157	
gemiddeld bedrag scholing per werknemer	€ 363	€ 312	€ 473*
% deelname	88%	68%	41%

Bron: Scholenenquête ITS 2006, CBS Statline

* Dit is inclusief inflatiecorrectie sinds 1999 van in totaal 16,5 procent

Een belangrijk verschil tussen onderwijs en bedrijfsleven is echter het deelnamepercentage. Ligt dat in het *primair onderwijs* op zo'n 88 procent en in het *voortgezet onderwijs* op 68 procent, in het *bedrijfsleven* is het maar 41 procent.

Vermoedelijk zijn de kosten per werknemer in het onderwijs vrij laag ondanks de hoge deelname doordat veel scholing in groeps- of teamverband wordt verzorgd.

Het bedrag voor *de bve-sector* gebaseerd op 11 instellingen is gemiddeld naar personeelslid uitgaande van de gemiddelde instelling, € 588 per werknemer en steekt dus in vergelijking met het bedrijfsleven gunstig af.

Om het beeld te vervolmaken zijn gebruikmakend van de informatie in tabel 10.14, in tabel 10.4 en van informatie over de samenstelling van het gemiddelde schoolteam, de gemiddelde kosten ook per geleding berekend. Enige voorzichtigheid is uiteraard op zijn plaats want elke verbijzondering vergroot de schattingsfouten, maar de gegevens zijn ons inziens wel indicatief (zie tabel 10.15).

De relatief hoge kosten voor overig personeel in het voortgezet onderwijs komen voort uit specialistische cursussen die gevolgd worden.

Tabel 10.15: Gemiddelde scholingskosten per geleding

	po	vo
gemiddeld bedrag scholing per werknemer	€ 363	€ 312
gemiddeld bedrag per directielid/management	€ 1.541	€ 2.559
gemiddeld bedrag per leraar	€ 319	€ 284
gemiddeld bedrag per assistent	€ 226	€ 378
gemiddeld bedrag per overig oop	€ 27	€ 2.314
gemiddeld bedrag per lio	€ 116	€ 436

Bron: Scholenenquête ITS 2006

10.5 Conclusie

De meeste scholen hebben een scholingsplan. De budgetten zijn deels op schoolniveau gedefinieerd, deels ook op bestuursniveau. De hoogte ervan is meestal gebaseerd op het aantal personeelsleden. Bij een deel van de scholen wordt een budget pas bepaald na indiening van een scholingsplan.

Bij de meeste scholen in het primair en voortgezet onderwijs wordt in de budgetten geen uitsplitsing gemaakt naar geledingen.

Gemiddeld per school zijn het (na)scholingsbudget en de uitgaven in het primair onderwijs rond € 9000 en in het voortgezet onderwijs bijna € 50.000, dat is exclusief loonverlet. Een kwart van de scholingsuitgaven in het primair onderwijs gaat naar scholingsactiviteiten van directie/management. Ruim tweederde wordt door het onderwijzend personeel gebruikt. In het voortgezet onderwijs gaat een kleiner deel op aan scholing van de directie/management (14%) en meer naar het ondersteunend personeel. In vergelijking met 1999/2000 geeft in 2005 de gemiddelde school in het basisonderwijs 87 procent meer uit aan scholing en in het voortgezet onderwijs een derde meer. Hierbij is overigens geen rekening gehouden met ontwikkelingen waardoor met name in het voortgezet onderwijs het aantal scholen kleiner is geworden en het gemiddelde aantal personeelsleden groter. Uitgedrukt in een gemiddeld bedrag per werknemers wordt in het primair onderwijs € 363 aan scholing besteed en in het voortgezet onderwijs € 312. In de *bve-sector* ligt het bedrag vermoedelijk op bijna € 600 gemiddeld per werknemer. In vergelijking met 1999/2000 is het gemiddelde bedrag per werknemer in het primair onderwijs meer dan verdubbeld, maar in het voortgezet onderwijs juist 20 procent gedaald als gevolg van de toename van het gemiddeld aantal personeelsleden.

In de kosten wordt in het algemeen nauwelijks of niet rekening gehouden met loonverlet, zijnde de salariskosten voor de uren dat scholing wordt gevolgd. In vergelijking met het bedrijfsleven (€ 473) zijn de scholingskosten exclusief loonverlet in het primair en voortgezet onderwijs laag. In de *bve-sector* lijken de uitgaven hoger dan in het bedrijfsleven.

Gelet op het gemiddelde bedrag per personeelslid is het niet verwonderlijk dat op veel scholen in het primair en voortgezet onderwijs de vraag naar scholing groter is dan het budget.

In het algemeen probeert men zoveel mogelijk personeelsleden van scholing te laten profiteren. In vergelijking met de markt lukt dat goed. Dit wordt gerealiseerd door met name groepsgewijs scholing te laten verzorgen. Individuele wensen spelen een rol maar even zo goed de belangen van de organisatie.

Over het scholingsaanbod is men in het algemeen positief, het sluit aan bij de vraag en is breed. Die breedte is soms overigens ook een probleem. Niet altijd is het kaf van het koren te scheiden, zowel inhoudelijk als qua aanbieder. Voor (een deel van) het ondersteunend personeel zou het echter beter kunnen, met name als het gaat om cursussen voor hoe om te gaan met agressie en (moeilijke) leerlingen.

De LPC en de onderwijsbegeleidingsdiensten zijn de belangrijkste leveranciers van scholing, daarna komen door de lerarenopleidingen. Commerciële instanties spelen daarnaast vooral in het voortgezet onderwijs en in de *bve-sector* nog een belangrijke rol, afgaande op het percentage scholen dat er gebruik van maakt, maar ook in het deel van de uitgaven dat er aan wordt betaald.

In vergelijking met 1999/2000 lijkt het belang van de lerarenopleidingen iets afgenomen. In het primair onderwijs is dat van de LPC en begeleidingsdiensten iets toegenomen. In het voortgezet onderwijs is het inhuren van commerciële instanties licht toegenomen. Zowel het aanbod als de geleverde scholing wordt gemiddeld met een ruime 7 beoordeeld, en dat is in onderwijsbegrippen ruim voldoende.

Literatuur

- Baten, J.W. en T. van der Heijden (2004). *Beschrijving aantal geschiktheidverklaringen zij-instroom*. Paper voor de ORD 2004. De Meern: Inspectie van het Onderwijs.
- Berndsen, F.E.M. e.a. (2004). *Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2003-2004. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2003*. Den Haag: ministerie van OCW
- Berndsen, F. en C. van Bergen (2006). *Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 2005-2006. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2005*. Den Haag: ministerie van OCW
- Bergen, C.T.A van, F.E.M. Berndsen, M. Diepeveen en J.A.E. Rigter (2005). *Arbeidsmarktmonitor Voortgezet Onderwijs 2004-2005. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2004*. Den Haag: ministerie van OCW
- Diepeveen, M., F. Berndsen en C. van Bergen. (2006) *Arbeidsmarktmonitor Voortgezet Onderwijs 2005-2006. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2005*. Den Haag: ministerie van OCW
- Inspectierapport nr. 2003-13 (herziene uitgave). *De evaluatie van het zij-instroomtraject in het primair onderwijs. Inspectie van het Onderwijs*. Utrecht.
- Inspectierapport (2002). *De evaluatie van het zij-instroomtraject in het voortgezet onderwijs. Inspectie van het Onderwijs*. Utrecht.
- Kessel, N. van en R. Kloosterman (2005). *ID-banen en uitkeringskosten*. Nijmegen: ITS.
- Kessel, N. van , H. Braam, F. Wartenbergh, R. Kloosterman en D. Uerz (2005). *Aandachtsgroepenmonitor 2005*. Den Haag: ministerie van OCW.
- Kessel, N. van, M. Thomassen en B. Kurver (2007). *Hoe vergaat het de onderwijsassistent? Arbeidsmarkt- en beroepsperspectief van de onderwijsassistenten in het primair onderwijs*. Den Haag: SBO
- Kuijk, J. van, H.S. Vrieling en F. Wartenbergh-Cras (2003). *Aandachtsgroepenmonitor 2003*. Nijmegen: ITS.
- Ministerie van BZK (2001). *De arbeidsmarkt in de collectieve sector. Investeren in mensen en kwaliteit*. Den Haag: BZK.
- Ministerie van BZK (2006). *Kerngegevens Overheidspersoneel 2005*. Den Haag: ministerie van BZK
- Ministerie van OCenW (2001c). In: Uitleg Gele Katern (nr. 18a, deel 1). *Subsidieregeling zij-instromers 2001-2002 voor primair onderwijs en voortgezet onderwijs met declaratiebepaling*. Zoetermeer: OCenW.
- Ministerie van OCenW (2002a). Brief aan de Tweede Kamer (30 mei 2002): *Tekort schoolleiders primair onderwijs*. Zoetermeer: OCenW.
- Ministerie van OCenW (2002b). *Functiedifferentiatie binnen het primaire proces: Kiezen uit kansen*. Zoetermeer: OCenW.
- Ministerie van OCW (2003a). *Regeling uitzendkrachten in het onderwijs [Kamerstukken 28643]*. Zoetermeer: OCW.
- Ministerie van OCW (2003b). *Nota werken in het onderwijs '04*. Zoetermeer: OCW.
- Ministerie van OCW (2004). *Nota werken in het onderwijs 2005*. Zoetermeer: OCW.
- Ministerie van OCW (2005). *Nota werken in het onderwijs 2006*. Zoetermeer: OCW.
- Participatiefonds (2006). *Jaarverslag 2005*. Rotterdam: Participatiefonds.

- Ploeg, S. van der (2006). *Verzuim en vervanging in het onderwijs 2005*. Den Haag: ministerie van OCW
- Rigter, J.A.E. e.a. (2004). *Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 2003-2004. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2003*. Den Haag: ministerie van OCW.
- Rigter, J.A.E. en C.T.A. van Bergen (2005). *Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 2004-2005. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2004*. Den Haag: ministerie van OCW.
- Sontag, L., M. Vermeulen, H. Wiersma en B. van Wolput (2001). *Vraaggestuurde nascholing*. Den Haag: ministerie van OCW.
- Veerman, T. e.a. (2006). *Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2006*. Den Haag: ministerie van OCW.
- Verheij, O en C. van Bergen (2006). *Arbeidsmarkt BVE-sector 2005-2006. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2005*. Den Haag: ministerie van OCW.
- Vrielink, H.S., R. Kloosterman en N. van Kessel (2004). *Arbeidssatisfactie in de loopbaan*. Nijmegen: ITS.
- Vrielink, S. e.a. (2003). *Aandachtsgroepenmonitor 2003*. Den Haag: ministerie van OCW.
- Vrielink, S. e.a. (2004). *Aandachtsgroepenmonitor 2004*. Den Haag: ministerie van OCW.
- Wel, J.J. van der (2005). *Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004-2005. Vacatures in het 3^e kwartaal van 2004*. Den Haag: ministerie van OCW.

Lijst van afkortingen

ADV	<i>arbeidsduurverkorting</i>
ADVL	<i>arbeidsduurverlenging</i>
aoc	<i>agrarisch opleidingscentrum</i>
bao	<i>basisonderwijs</i>
bhv	<i>bedrijfshulpverlening</i>
bve	<i>beroepsonderwijs en volwasseneneducatie</i>
BWOO	<i>Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekpersoneel</i>
BZK	<i>Ministerie van Buitenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties</i>
CASO	<i>Commissie Automatisering Salarisadministratie Onderwijs</i>
fte	<i>fulltime-equivalent</i>
hbo	<i>hoger beroepsonderwijs</i>
IPTO	<i>Integrale Personeelstelling Onderwijsgevenden</i>
OBP	<i>Organisatie en Beheerspersoneel</i>
OCW	<i>Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap</i>
OOP	<i>Onderwijsondersteunend Personeel</i>
OWVO	<i>Overgangswet op het voortgezet onderwijs</i>
P&O	<i>Personeel en Organisatie</i>
Pf	<i>Participatiefonds</i>
po	<i>primair onderwijs</i>
pro	<i>praktijkonderwijs</i>
PZ	<i>Personeelszaken</i>
RDDF	<i>Risicodragend deel van de formatie</i>
roc	<i>regionaal opleidingscentrum</i>
sba0	<i>speciaal basisonderwijs</i>
SZW	<i>Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid</i>
toa	<i>technisch onderwijsassistent</i>
UWV	<i>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</i>
vmbo	<i>voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs</i>
vmbo-t	<i>voorbereidend middelbaar beroepsonderwijstheoretische leerweg</i>
vo	<i>voortgezet onderwijs</i>
WAO	<i>Wet Arbeidsongeschiktheid</i>
wec	<i>Wet op de Expertisecentra</i>
Wet BIO	<i>Wet op de Beroepen in het Onderwijs</i>
WIS	<i>Wachtgeldinformatiesysteem</i>
WIW	<i>Wet Inschakeling Werkzoekenden</i>
wo	<i>wetenschappelijk onderwijs</i>
WVO	<i>Wet op het voortgezet onderwijs</i>
WW	<i>Werkloosheidswet</i>

Bijlage 1 – Responsverantwoording enquêtes

Primair onderwijs: besturen

Voor het verzamelen van informatie over een aantal aandachtsgroepen (bovenschoolse directeuren/managers, onbevoegde directeuren, interim-managers) in het primair onderwijs is een steekproef van 1000 schoolbesturen benaderd. Daarnaast zijn vragen gesteld in verband met de verdiepingsstudies.

Deze besturen waren niet representatief voor de totale populatie³⁴. Besturen in het speciaal onderwijs³⁵ waren oververtegenwoordigd om valide uitspraken te kunnen doen over de diverse categorieën personeel in het speciaal onderwijs.

Van de 1.000 besturen die zijn aangeschreven, heeft uiteindelijk 34 procent gerespondeerd. De respons valt daarmee lager uit dan vorig jaar (49%). Het veldwerk is ook dit jaar in mei/juni uitgevoerd maar de meivakantie heeft parten gespeeld. Onderstaande tabellen laten zien dat de besturen die hebben gerespondeerd niet helemaal een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er is enige oververtegenwoordiging van besturen voor speciaal onderwijs waarvoor bij de steekproeftrekking ook bewust is gekozen. Bij regio's, denominatie en bestuursgrootte is het verschil niet significant (zie tabel B1.1 tot en B1.4). In de analyses is voor de oververtegenwoordiging van het speciaal onderwijs gecorrigeerd door een weging toe te passen.

Tabel B1.1: Respons besturen po naar subsector

sector	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
basisonderwijs	1.258	88,6%	285	83,3%
speciaal onderwijs (sbao/wec)	162	11,4%	57	16,7%

Tabel B1.2: Respons besturen po naar regio

regio	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
noord	180	12,7%	55	16,1%
oost	350	24,6%	82	24,0%
west	660	46,5%	151	44,2%
zuid	230	16,2%	54	15,8%

34 Besturen die zowel scholen voor primair onderwijs als scholen voor voortgezet onderwijs onder hun hoede hebben, zijn meegenomen in de steekproef voor voortgezet onderwijs.

35 Besturen die zowel basisscholen als scholen voor speciaal onderwijs onder hun hoede hebben, zijn op basis van het aantal leerlingen ingedeeld.

Tabel B1.3: Respons besturen po naar denominatie

richting	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
openbaar	245	17,3%	60	17,5%
rooms-katholiek	246	17,4%	62	18,1%
protestants-christelijk	477	33,7%	111	32,5%
algemeen-bijzonder	254	17,9%	62	18,1%
overig bijzonder	195	13,8%	47	13,7%

Tabel B1.4: Respons besturen po naar bestuursgrootte

bestuursgrootte	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
1 school	662	46,6%	147	43,0%
2 scholen	104	7,3%	24	7,0%
3 scholen	83	6,1%	19	5,6%
4-5 scholen	120	8,5%	29	8,5%
6-10 scholen	202	14,2%	47	13,7%
> 10 scholen	245	17,3%	76	22,2%

Primair onderwijs: instellingen

Voor het verzamelen van informatie over andere aandachtsgroepen (zij-instromers, ID-werknemers, lerarenondersteuners, freelancers/ZZP'ers en uitzendkrachten) in het primair onderwijs is evenals vorig jaar een steekproef van schoolleiders van 1.000 scholen benaderd. Deze scholen waren door de gehanteerde oversampling van scholen voor speciaal onderwijs niet representatief voor de totale populatie. Scholen in het speciaal onderwijs waren oververtegenwoordigd om valide uitspraken te kunnen doen over de diverse categorieën personeel in het speciaal onderwijs. Naast de vragen naar de aandachtsgroepen zijn vragen gesteld in verband met de verdiepingsstudies.

Van de 1.000 scholen die zijn aangeschreven, heeft uiteindelijk 31 procent van de schoolleiders bruikbaar gerespondeerd. Het veldwerk is in mei/juni 2006 uitgevoerd. De respons is dit jaar lager dan in 2005 toen 44 procent meedeed. Onderstaande tabellen laten zien dat de scholen die hebben gerespondeerd niet helemaal een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er is door de wijze van steekproeftrekking oververtegenwoordiging van scholen voor speciaal onderwijs. Bij regio's en denominatie is het verschil niet significant (zie tabel B1.5 tot en met B1.7). Dat geldt ook voor de gemiddelde schoolgrootte. In de analyses is voor de oververtegenwoordiging van het speciaal onderwijs gecorrigeerd door een weging toe te passen.

Tabel B1.5: Respons scholen po naar subsector

sector	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
basisonderwijs	6958	91,5%	229	74,6%
speciaal onderwijs (sbao/wec)	649	8,5%	78	25,4%

Tabel B1.6: Respons scholen po naar regio

regio	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
noord	1.178	15,5%	37	12,1%
oost	1.831	24,1%	81	26,4%
west	3.148	41,4%	132	43,0%
zuid	1.450	19,1%	57	18,6%

Tabel B1.7: Respons scholen po ten naar denominatie

richting	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
openbaar	2.471	32,5%	88	28,7%
rooms-katholiek	2.250	29,6%	86	28,0%
protestants-christelijk	2.216	29,1%	99	32,2%
algemeen-bijzonder	495	6,5%	29	9,4%
overig bijzonder	175	2,3%	5	1,6%

Voortgezet onderwijs: besturen

Eind mei 2006 waren er 307 besturen actief in het voortgezet onderwijs. Half mei hebben al deze besturen een enquête gekregen voor het verzamelen van informatie over dezelfde aandachtsgroepen en de verdiepingsstudies als vermeld bij het primair onderwijs. Uiteindelijk hebben (na een rappel) 94 besturen (31%) bruikbaar gerespondeerd. De respons valt daarmee lager uit dan vorig jaar (52%).

Uit de responsanalyse blijkt dat de besturen die hebben gerespondeerd een goede afspiegeling vormen van de totale populatie wat betreft de verdeling regio, denominatie en bestuursgrootte (zie tabel B1.8 tot en met B1.9).

Tabel B1.8: Respons besturen vo naar regio

regio	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
noord	44	14,6%	11	11,7%
oost	67	22,2%	18	19,1%
west	149	49,3%	47	50,0%
zuid	42	13,9%	18	19,1%

Tabel B1.9: Respons besturen vo naar denominatie

richting	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
openbaar	81	26,8%	28	29,8%
rooms-katholiek	48	15,9%	12	12,8%
protestants-christelijk	81	26,8%	29	30,9%
algemeen-bijzonder	53	17,5%	14	14,9%
overig bijzonder	39	12,9%	11	11,7%

Tabel B1.10: Respons besturen vo naar bestuursgrootte

bestuursgrootte	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
1 school	227	75,2%	67	71,3%
2 scholen	36	11,9%	16	17,0%
>= 3 scholen	39	12,9%	11	11,7%

Voortgezet onderwijs: scholen

Eind mei 2006 waren er 641 scholen in het voortgezet onderwijs. Begin mei hebben al deze scholen een enquête gekregen voor het verzamelen van informatie over dezelfde aandachtsgroepen en de verdiepingsstudies als vermeld bij het primair onderwijs. Uiteindelijk hebben 184 scholen (29%) bruikbaar gerespondeerd; eenzelfde percentage als vorig jaar.

Uit de responsanalyse blijkt dat de scholen die hebben gerespondeerd een goede afspiegeling vormen van de totale populatie wat betreft de verdeling regio en denominatie (zie tabel B1.11 en B1.12). Qua schoolsoort en gemiddelde schoolgrootte zijn er ook geen significante verschillen.

Tabel B1.11: Respons scholen vo naar regio

regio	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
noord	66	10,3%	23	12,5%
oost	132	20,6%	36	19,6%
west	310	48,4%	83	45,1%
zuid	133	20,7%	42	22,8%

Tabel B1.12: Respons scholen vo naar denominatie

richting	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
openbaar	189	29,5%	54	29,3%
rooms-katholiek	159	24,8%	45	24,5%
protestants-christelijk	146	22,8%	49	26,6%
algemeen-bijzonder	75	11,7%	24	13,0%
overig bijzonder	72	11,2%	12	6,5%

Bve-sector: centraal niveau

Voor het onderzoek naar aandachtsgroepen zijn alle bve-instellingen (roc's, aoc's, vakscholen en overige instellingen) op centraal niveau benaderd. In overleg met de opdrachtgever is besloten om ook dit jaar de enquêtes in de bve-sector te versturen aan de hoofden personeelszaken. Eind mei zijn in totaal 67 hoofden aangeschreven. Hiervan hebben er uiteindelijk – na een schriftelijk rappel – 28 gerespondeerd. De respons komt daarmee uit op 42 procent (vorig jaar: 43%). Ook hier betrof het dezelfde aandachtsgroepen als bij de besturen in de andere twee sectoren.

Uit de responsanalyse blijkt dat de instellingen die hebben gerespondeerd een redelijke afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn geen significante verschillen in de verdeling naar type instelling en schoolgrootte (zie tabel B1.13, B1.14).

Tabel B1.13: Respons centraal niveau bve naar type instelling

schoolsoort	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
aoc	13	21,3%	2	10,5%
bve (roc, aoc, vakscholen)	48	78,7%	17	89,5%

Tabel B1.14: Respons centraal niveau bve naar instellingsgrootte*

schoolgrootte	populatie		respons	
	aantal	%	aantal	%
klein	20	32,8%	3	15,8%
middel	21	34,4%	8	42,1%
groot	20	32,8%	8	42,1%

* De indeling is gebaseerd op het aantal deelnemers in schooljaar 2005/2006.

Bve-sector: units/sectoren

Evenals vorig jaar zijn naast het centrale niveau in de *bve-sector*, ook unit/sectoren benaderd, voor het verkrijgen van informatie over met name zij-instromers, ID-werknemers, lerarenondersteuners, instructeurs, freelancers/ZZP'ers en uitzendkrachten. Eind mei /begin juni zijn in totaal 404 units/sectoren aangeschreven. Hiervan hebben er uiteindelijk – na een schriftelijk rappel – 75, verspreid over 38 instellingen, gerepondeerd. De respons komt daarmee uit op bijna 20 procent. Ook dit percentage is lager dan vorige jaar (33%).

Bijlage 2 – Populatieschattingen aandachtsgroepen

In deze bijlage staan populatieschattingen voor de aandachtsgroepen in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector. Bij de berekening daarvan zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.

Op grond van gegevens uit de schriftelijke enquêtes zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal *personen* en het aantal *fte*. In verband met de interpretatie van de cijfers moeten twee dingen opgemerkt worden:

- De cijfers over *onbevoegde directeuren*, *lerarenondersteuners* en *zij-instromers* hebben betrekking op de situatie van 1 januari 2006.
- De cijfers over het aantal *interim-managers*, *freelancers*, *uitzendleraren* en *uitzendkrachten* (OOP/OBP) hebben betrekking op het aantal ingehuurde personen (contracten) in het kalenderjaar 2005. Omdat *flexwerkers* gedurende een jaar vaak voor meer werkgevers werken, zijn de werkelijke aantallen *interim-managers*, *freelancers* en *uitzendkrachten* vermoedelijk kleiner dan in de tabellen staan vermeld.

Tabel B2.1: Po: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)

aandachtsgroep	schatting		ondergrens		bovengrens	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
onbevoegde directeuren	141	94	101	53	181	135
middenmanagers		9.449		8.177		10.720
lerarenondersteuners	1.280	907	768	451	1.793	1.362
zij-instromers in het beroep	1.580	859	1.188	543	1.972	1.176
interim-managers	321	388	264	291	378	473
freelancers	198	163	67	5	329	321
uitzendleraren	647	768	242	0	1.053	1.841
uitzendkrachten OOP/OBP	858	1.229	11	0	2.230	2.825

Bron: Besturenenquête en scholenenquête ITS 2005 en 2006

Tabel B2.2: Po: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)

aandachtsgroep	schatting		ondergrens		bovengrens	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
onbevoegde directeuren	122	82	88	46	156	119
middenmanagers		5.993		5.065		6.921
lerarenondersteuners	755	591	466	256	1.045	926
zij-instromers in het beroep	1.391	620	1.042	386	1.740	854
interim-managers *	145	170	118	132	172	207
freelancers	15	14	3	0,4	26	28
uitzendleraren	11	15	2	0	19	40
uitzendkrachten OOP/OBP	4	31	0	0	13	74

Bron: Besturenenquête en scholenenquête ITS 2005 en 2006

* Bij de schatting van het aantal fte is er vanuit gegaan dat een jaar bestaat uit 52 weken.

Tabel B2.3: Vo: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)

aandachtsgroep	schatting		ondergrens		bovengrens	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
bovenschoolse directeuren	334	268	272	191	396	345
middenmanagers		3.818		3.344		4.292
zij-instromers in het beroep	776	545	630	436	923	654
lerarenondersteuners		257		150		363
interim-managers	42	56	29	30	56	81
freelancers	98	116	50	50	147	182
uitzendleraren	197	270	109	172	285	367
uitzendkrachten OOP/OBP	364	182	210	116	525	248

Bron: Besturenenquête en scholenenquête ITS 2005 en 2006

Tabel B2.4: Vo: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)

aandachtsgroep	schatting		ondergrens		bovengrens	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
bovenschoolse directeuren	322	251	263	178	381	325
middenmanagers		3.231		2.789		3.672
zij-instromers	622	423	498	333	746	512
lerarenondersteuner		194		115		272
interim-managers *	22	23	14	16	30	29
freelancers	3	9	1	3	4	14
uitzendleraren	3	25	1	9	4	42
uitzendkrachten OOP/OBP	4	34	1	0	8	69

Bron: Besturenenquête en scholenenquête ITS 2005 en 2006

Bij de schatting van het aantal fte is er vanuit gegaan dat een jaar bestaat uit 52 weken.

Tabel B2.5: Bve: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)

aandachtsgroep	schatting		ondergrens		bovengrens	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
interim-managers	39	53	16	24	62	82
instructeurs	1.966	2.533		1.463		3.603
freelancers	801	678	388	397	1214	959
uitzendleraren	858	600	555	183	1.161	1.018
uitzendkrachten						
OOP/OBP	482	295	137	152	827	438

Bron: Besturenenquête en unit/sector-enquête ITS 2005 en 2006
vanwege slecht invullen, niet berekend

Tabel B2.6: Bve: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)

aandachtsgroep	schatting		ondergrens		bovengrens	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
interim-managers*	26	25	9	7	42	42
instructeurs	1.455	1.662		1.085		2.240
freelancers	18	53	6	28	30	79
uitzendleraren	17	252	10	0	23	528
uitzendkrachten	15	66	9	24	21	107
OOP/OBP						

Bron: Besturenenquête en unit/sectorenquête ITS 2005 en 2006

* Bij de schatting van het aantal fte zijn is er vanuit gegaan dat een jaar bestaat uit 52 weken.

** Vanwege slecht invullen, niet berekend

Bijlage 3 – Tabellen bij hoofdstuk 2 tot en met 8

Tabel B3.1: Po/vo: regionale verdeling van (gesubsidieerde) zij-instromers

rba-gebied	primair onderwijs*				voortgezet onderwijs**			
	2003	2004	2005	2006	2003**	2004**	2005**	2006*
Groningen	0,5	0,6	1,0	-	0,5	1,8	1,3	1,1
Friesland	0,3	0,0	2,0	0,8	0,5	,8	,6	1,4
Drenthe	0,0	0,0	3,9	4,0	0,7	1,2	1,0	1,1
IJssel-Vecht/Twente	1,4	2,9	7,9	5,7	5,0	7,4	6,9	8,2
IJssel/Veluwe	2,4	2,9	1,0	1,6	5,0	6,6	6,2	5,7
Arnhem-Oost Gld./Nijm.	3,6	4,1	1,1	2,5	5,1	5,6	5,6	5,0
Rivierenland								
Flevoland	5,4	2,0	3,9	4,0	2,6	,6	1,0	1,8
Midden-Nederland	15,1	12,1	16,8	20,1	8,9	10,0	10,0	9,3
Noord-Holland Noord	1,8	1,8	2,0	1,6	7,0	7,8	7,2	5,3
Zuidelijk Noord-Holland	13,0	16,2	7,2	7,6	8,2	4,6	6,4	6,8
Rijnstreek	4,5	4,5	2,0	3,2	5,2	7,0	6,8	6,4
Haaglanden	6,9	4,5	3,0	2,5	5,0	3,8	4,0	4,3
Rijnmond	6,3	7,4	5,0	7,3	10,8	9,4	9,9	11,4
Zeeland	0,6	1,0	11,8	8,9	1,5	2,8	3,7	7,5
Midden- en West-Brabant	3,5	3,9	2,1	2,6	6,3	3,8	3,7	2,8
Noordoost-Brabant	2,0	3,7	8,3	8,4	3,8	2,2	3,0	3,9
Zuidoost-Brabant	1,8	2,7	3,9	1,6	5,5	1,6	1,5	1,1
Limburg	0,8	1,0	2,0	2,4	4,2	4,4	4,6	1,8
Utrecht stad	3,8	5,1	3,0	2,4	2,1	1,2	1,6	,7
Amsterdam	15,2	13,1	8,0	7,7	6,8	6,8	6,1	3,2
's-Gravenhage	8,4	5,7	1,0	1,7	2,1	4,2	3,2	4,6
Rotterdam	2,9	4,7	2,0	2,5	3,2	5,2	4,4	5,3
Almere			1,0	0,8		1,0	1,2	1,4
totaal (= 100%)	664	488	101	124	842	508	735	306

* Bron: subsidiegegevens (Cfi)

** Bron: IPTO-gegevens in combinatie met subsidiegegevens (Cfi)

Tabel B3.2: Po: Gesubsidieerde zij-instromers en leraren naar subsector

sector	overige leraren		zij-instromers		verhoudingsgetal
bao	113.916	86,2%	56	45,1%	0,52
sbao/wec	18.457	13,8%	68	54,9%	3,98
totaal	132.373	100,0%	124	100,0%	

Tabel B3.3: Bao: gesubsidieerde zij-instromers en leraren naar leerlingenpopulatie

gewichtenleerlingen	overige leraren		zij-instromers		verhoudingsgetal
géén gewichtenleerlingen	68.116	59,7%	33	58,2%	0,97
>= 50% 1.00-leerlingen	29.214	25,6%	15	27,3%	1,07
> 50% gewichtenleerlingen	9.635	8,4%	3	5,5%	0,65
>= 70% 1.90-leerlingen	7.128	6,2%	5	9,1%	1,47
totaal	114.092	100,0%	56	100,0%	

Tabel B3.4: Vo: verdeling zij-instromers en leraren naar vak*

vak	zij-instromers	overige leraren	verhoudingsgetal
Wiskunde /Wis A/Wis B	14,5	10,2	1,4
Alg. economie	10,6	3,6	2,9
Nederlands	7,8	11,0	0,7
Engels	7,2	8,5	0,8
Natuurkunde	4,4	2,8	1,6
Verzorging	4,0	1,7	2,4
Duits	4,0	4,8	0,8
Natuurkunde/Scheikunde. (bavo)	3,7	1,5	2,4
Techniek (bavo)	3,7	2,4	1,5
Biologie	3,6	4,5	0,8
Zorg en Welzijn	2,6	1,0	2,5
Frans	2,6	4,4	0,6
Handel en Administratie	2,1	0,8	2,5
Aardrijkskunde	1,9	3,9	0,5
Overige Vakken	1,8	2,0	0,9
Maatschappijleer	1,8	1,7	1,0
Geschiedenis (+ SI)	1,6	4,5	0,4
Counsel./begel.uren enz.	1,4	2,0	0,7
Scheikunde	1,4	1,6	0,8
Bedr.economie	1,3	0,9	1,5
Elektrotechniek (praktijkonderwijs)	1,3	0,4	3,0
Godsdienst	1,2	1,8	0,7
Muziek	1,2	1,7	0,7
Informatiekunde	1,2	1,0	1,2
Bedrijfsadministratie	1,1	0,2	4,8
Verkooppraktijk	1,1	0,2	6,5
Lichamelijke opvoeding	1,0	7,4	0,1
Bouwtechniek (praktijkonderwijs)	0,8	0,8	1,0
Gezondheidskunde	0,8	0,3	2,5
Motorvoertuigtechniek (praktijkonderwijs)	0,7	0,3	2,5
Huishoudkunde	0,7	0,3	2,5
Mechanische techniek (praktijkonderwijs)	0,6	0,5	1,2
Tekenen	0,6	2,3	0,2
ANW	0,5	0,6	1,0
Klassieke Talen	0,5	1,3	0,4
Hv I (Handarbeid)	0,4	1,6	0,3
Natuurkunde/Scheikunde/Biologie (bavo)	0,4	0,2	2,2

vervolg

vak	zij-instromers	overige leraren	verhoudingsgetal
Uiterlijke verzorging	0,4	0,2	1,9
AK/GS/SI/ECO (bavo)	0,3	0,4	0,9
Constructietechniek (praktijkonderwijs)	0,3	0,4	0,7
Drama	0,3	0,3	0,8
CKV3 (beeldende vorming)	0,3	0,7	0,4
Pr Installatietechniek	0,3	0,1	3,4
Kantoorpraktijk	0,2	0,2	1,4
Motorvoertuigtechniek (vmbo-t)	0,2	0,1	2,0
MaBeVo	0,2	0,1	1,6
Mechanische techniek (vmbo-t)	0,2	0,2	1,0
Bouwtechniek (vmbo-t)	0,2	0,3	0,6
Praktische Sectororiëntatie	0,1	0,2	0,8
Constructietechniek (vmbo-t)	0,1	0,1	1,1
AVMB	0,1	0,1	1,3
Fries	0,1	0,0	4,3
Filosofie/Wijsbegeerte	0,1	0,1	1,1
Spaans	0,1	0,1	0,7
Agrarische vakken	0,1	0,1	0,6
Elektrotechniek (vmbo-t)	0,1	0,2	0,5
CKV1 (Cultuur / Kunstzinnige vorming)	0,1	0,4	0,1
Grafische techniek (praktijkonderwijs)	0,1	0,0	1,4

Bron: IPTO 2004

NB: hierbij is uitgegaan van uren

Tabel B3.5: Vo: zij-instromers en leraren, naar schoolsoort

schoolsoort	overige leraren		zij-instromers		verhoudingsgetal
	personen	%	personen	%	
praktijkonderwijs	2.503	3,5%	23	3,1%	0,9
vmbo	4.216	5,6%	40	5,3%	0,9
smalle scholengemeenschap (vmbo-t/havo/vwo)	9.855	13,3%	115	15,6%	1,2
brede scholengemeenschap (pro/vmbo/havo/vwo)	50.261	70,8%	524	72,3%	1,0
havo/vwo	2.797	3,8%	24	3,1%	0,8
havo/vwo categoriaal	2.194	3,0%	6	0,6%	0,2
totaal	71.825	100,0%	731	100%	

Bron: Bewerking IPTO-gegevens 2004

Tabel B3.6: Po/vo: aantal reguliere onderwijsondersteuners

	2002		2003		2004		2005		2006		verandering 02-06	
	per- sonen	fte	per- sonen	fte	per- sonen	fte	per- sonen	fte	per- sonen	fte	per- sonen	fte
onderwijsassistenten												
primair onderwijs	2.171	1.309	4.055	2.493	4.511	2.691	4.745	2.836	4.930	2.953	2.759	1.644
voortgezet onderwijs	8	5	19	15	23	19	31	24	58	44	90	72
totaal onderwijsassistenten	2.179	1.314	4.074	2.508	4.534	2.710	4.776	2.860	4.988	2.977	2.849	1.716
klassenassistenten												
primair onderwijs	3.361	2.361	3.989	2.845	4.249	2.964	4.404	3.051	4.506	3.110	1.145	749
voortgezet onderwijs	42	26	94	62	102	70	105	76	69	47	27	21
totaal klassenassistenten	3.403	2.387	4.083	2.907	4.351	3.034	4.509	3.127	4.575	3.157	1.172	770
technisch onderwijsassistenten												
primair onderwijs	245	205	262	228	289	239	293	251	310	265	65	60
voortgezet onderwijs	1.853	1.596	1.857	1.566	1.756	1.479	1.517	1.266	1.313	1.098	-442	-422
totaal technisch onderwijsass.	2.098	1.801	2.119	1.794	2.045	1.718	1.810	1.517	1.623	1.363	-377	-362

Bron: CASO

Tabel B3.7: Bao: inzet assistenten en ID-werknemers, naar leerlingenpopulatie

gewichtleerlingen	verdeling assistenten			aantal assistenten per 100 fte			verdeling ID'ers			aantal ID'ers per 100 fte		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
géén gewichten lrl.	37,1%	36,7%	40,1%	1,6	2,1	2,1	53,1%	36,7%	37,8%	4,1	3,0	2,3
< 50% gewichten lrl.	25,3%	23,9%	23,4%	2,1	2,9	2,8	26,9%	29,0%	27,3%	5,9	5,0	3,7
>= 50% gewichten lrl.	16,1%	15,6%	14,5%	3,4	5,2	4,9	11,2%	17,8%	17,4%	7,6	7,8	6,5
> 70% l.9-lrl.	21,5%	23,6%	22,0%	5,6	10,5	9,5	8,7%	16,5%	17,5%	11,1	9,1	7,8
totaal	100%	100%	100,0%	2,3	3,2	3,0	100%	100%	100,0%	5,7	4,5	3,5

Bron: CASO

Tabel B3.8: Vo: inzet toa's en ID-werknemers, naar schoolsoort

schoolsoort	verdeling toa's			aantal toa's per 100 fte			verdeling ID'ers			aantal ID'ers per 100 fte		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
praktijkonderwijs	2,8%	4,2%	5,0%	2,1	2,4	2,3	5,2%	4,9%		1,8	1,3	1,2
vmbo	0,7%	1,0%	1,5%	0,3	0,4	0,4	9,4%	10,0%		1,9	1,6	0,9
smalle scholengemeenschap (vmbo t/havo/vwo)	19,5%	19,1%	19,5%	3,7	3,0	2,9	14,5%	14,3%		1,3	1,1	0,9
brede scholengemeenschap (pro/vmbo/havo/vwo)	64,1%	61,0%	58,4%	2,2	1,8	1,6	63,2%	63,8%		1,0	0,9	0,7
havo/vwo	7,0%	8,0%	8,4%	4,6	4,6	4,0	3,9%	2,7%		1,2	0,7	0,4
havo/vwo categoriaal	5,7%	6,7%	7,1%	5,3	5,0	4,3	3,8%	4,2%		1,7	1,5	1,1
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	2,4	2,1	1,9	100,0%	100,0%		1,2	1,0	0,8

Bron: CASO

Tabel B3.9: Percentage lessen naar bevoegd/benoembaar per vak*

vak	bevoegd	benoembaar inclusief bevoegd	aantal lessen per week (=100%)
Nederlands	80,2%	92,5%	125.011
Wiskunde /Wis A/Wis B	62,1%	80,6%	117.769
Engels	75,8%	87,7%	97.604
Lichamelijke. Opvoeding	90,7%	92,8%	83.449
Duits	79,7%	88,7%	54.656
Biologie	78,7%	92,7%	51.348
Geschiedenis (+Staatsinrichting)	73,9%	89,3%	51.002
Frans	82,6%	88,5%	50.096
Aardrijkskunde	74,0%	91,1%	44.516
Algemene economie	48,6%	79,9%	41.853
Natuurkunde	73,6%	89,2%	32.315
Techniek (basisvorming)	52,6%	88,6%	27.684
Tekenen	73,1%	85,9%	25.885
Muziek	77,2%	87,9%	19.692
Verzorging	36,8%	88,2%	19.561
Maatschappijleer	37,3%	80,1%	19.205
Hv I (Handenarbeid)	68,7%	86,5%	18.847
Scheikunde	83,1%	90,8%	18.797
Natuur/Scheikunde. (basisvorming)	53,4%	81,2%	17.799
Klassieke Talen	72,2%	90,4%	14.701
Zorg en Welzijn	19,7%	89,3%	12.045
Informatiekunde	31,0%	80,8%	11.584
Bedrijfseconomie	62,8%	74,5%	10.050
Handel en Administratie	20,8%	79,6%	9.360
Pr Bouwtechniek	60,6%	72,6%	9.051
CKV3 (beeldende vorming)	20,7%	73,2%	8.578
Pr Mechanische Techniek	60,8%	71,1%	6.349
ANW	80,2%	82,8%	6.341
Pr Elektrotechniek	59,9%	72,7%	5.204
CKV1 (Cultuur/Kunstzinnige Vorming)	76,5%	78,7%	4.968
Pr Consumptieve techniek	50,6%	68,0%	4.859

vervolg

vak	bevoegd	benoembaar inclusief bevoegd	aantal lesuren per week (=100%)
AK/GS/SI/ECO (basisvorming)	12,7%	87,2%	4.359
Drama	57,5%	87,9%	3.570
Gezondheidskunde	59,5%	85,4%	3.493
Pr Motorvoertuigetechniek	39,4%	63,8%	3.455
Vt Bouwtechniek	68,1%	78,6%	3.236
Huishoudkunde	58,6%	85,1%	3.216
2+ vakken beeldende Vorming	40,4%	52,8%	2.835
Bedrijfsadministratie.	22,5%	65,8%	2.653
Uiterlijke verzorging	23,8%	81,8%	2.418
Na/SCH/BIO (basisvorming)	59,2%	83,5%	2.239
Hv II (Textiele werkvormen)	73,4%	86,5%	2.175
Vt Mechanische techniek	60,8%	73,1%	2.089
Verkooppraktijk	13,5%	73,1%	2.036
Vt Elektrotechniek	59,4%	74,4%	1.878
Kantoorpraktijk	25,2%	76,8%	1.872
Agrarische vakken	38,6%	73,9%	1.656
Spaans	64,5%	79,7%	1.584
Vt Consumptieve techniek	51,8%	69,4%	1.524
Filosofie/Wijsbegeerte	68,3%	82,5%	1.270
Vt Motorvoertuigetechniek	51,0%	69,6%	1.251
Pr Installatietechniek	47,9%	76,1%	940
Machineschrijven	75,0%	92,5%	796
Transport&logistiek	10,6%	87,2%	521
Dans	50,0%	87,5%	505
PraktijkTextiel	46,7%	82,3%	441
Pr Grafische techniek	40,7%	77,7%	435
Letterkunde	89,0%	89,0%	386
Fries	30,5%	74,6%	324
Kunst- en cultuurgeschiedenis	10,9%	71,8%	218
Verkoopbevordering	6,9%	82,8%	211
Vt Grafische techniek	33,3%	73,3%	196
Vt Installatietechniek	39,1%	86,9%	181
Theorie Textiel	64,3%	85,7%	142
Etaleren	6,3%	93,8%	121
Arabisch	40,0%	53,3%	113
Turks	69,2%	69,2%	89
Reclametekenen	78,6%	85,7%	89
Warenkennis	0,0%	100,0%	42
Russisch	90,0%	90,0%	33
Marokkaans	0,0%	66,7%	13
Verpleegkunde	0,0%	50,0%	10
totaal	68,2%	86,5%	1.074.789

Bron: IPTO 2004

NB: exclusief lio's en directiepersoneel

Tabel B3.10: Vo: Aantal leraren dat eerstegraadslessen en tweedegraadslessen verzorgd per vak

	eerstegraadslessen		tweedegraadslessen	
	aantal leraren	%	aantal leraren	%
Nederlands	2.122	8,1%	8.616	9,8%
Counseling, begeleidingsuren enz.	1.291	4,9%	8.102	9,2%
Wiskunde Wis A Wis B	2.281	8,7%	7.168	8,1%
Engels	1.855	7,1%	5.930	6,7%
Lichamelijke opvoeding	1.966	7,5%	4.550	5,2%
Geschiedenis Staatsinrichting	1.422	5,4%	3.780	4,3%
Biologie	1.226	4,7%	3.759	4,3%
Aardrijkskunde	989	3,8%	3.465	3,9%
Duits	1.255	4,8%	3.163	3,6%
Frans	1.268	4,8%	3.083	3,5%
Overige Vakken	179	0,7%	2.789	3,2%
Algemene economie	1.263	4,8%	2.742	3,1%
Tekenen	416	1,6%	2.318	2,6%
Natuurkunde	1.054	4,0%	2.171	2,5%
Techniek basisvorming	17	0,1%	2.085	2,4%
Verzorging	17	0,1%	1.943	2,2%
Godsdienst	451	1,7%	1.916	2,2%
Nat Sch. basisvorming	65	0,2%	1.861	2,1%
Hv I Handenarbeid	174	0,7%	1.738	2,0%
Informatiekunde	309	1,2%	1.719	2,0%
Maatschappijleer	734	2,8%	1.689	1,9%
Muziek	368	1,4%	1.439	1,6%
Scheikunde	995	3,8%	1.244	1,4%
Klassieke Talen	801	3,0%	870	1,0%
Zorg en Welzijn	13	0,0%	846	1,0%
Handel en Administratie	9	0,0%	682	0,8%
CKV3 beeldende vorming	289	1,1%	654	0,7%
Praktische Sectororiëntatie	1	0,0%	589	0,7%
Pr Bouwtechniek	8	0,0%	565	0,6%
AK GS SI ECO basisvorming	17	0,1%	478	0,5%
Pr Mechanische techniek	3	0,0%	423	0,5%
Bedrijfseconomie	570	2,2%	399	0,5%
Drama	76	0,3%	378	0,4%
Pr Elektrotechniek	6	0,0%	355	0,4%
Pr Consumptieve techniek	9	0,0%	324	0,4%
Gezondheidskunde	8	0,0%	305	0,3%
Vt Bouwtechniek	1	0,0%	266	0,3%
Na SCH BIO basisvorming	6	0,0%	251	0,3%
Huishoudkunde	6	0,0%	249	0,3%
Hv II Textiele werkvormen	21	0,1%	228	0,3%
Bedrijfsadministratie	4	0,0%	221	0,3%
Pr Motorvoertuigentechniek	4	0,0%	209	0,2%
Vt Mechanische techniek	1	0,0%	203	0,2%
AVMB	14	0,1%	198	0,2%
MaBeVo	25	0,1%	197	0,2%
Uiterlijke verzorging	2	0,0%	193	0,2%
Vt Elektrotechniek	2	0,0%	169	0,2%
Verkooppraktijk	-	-	168	0,2%
Vt Consumptieve techniek	1	0,0%	153	0,2%
Kantoorpraktijk	2	0,0%	151	0,2%
Agrarische vakken	3	0,0%	145	0,2%

vervolg

	eerstegraads		tweedegraads	
	aantal leraren	%	aantal leraren	%
Vt Motorvoertuigentechniek	4	0,0%	99	0,1%
vakken beeldende vorming	306	1,2%	98	0,1%
Spaans	96	0,4%	89	0,1%
Machineschrijven	-	-	78	0,1%
Pr Installatie techniek	2	0,0%	63	0,1%
Dans	14	0,1%	57	0,1%
Fries	6	0,0%	57	0,1%
CKV1 Cultuur Kunstzinnige Vorming	1.063	4,0%	50	0,1%
Filosofie Wijsbegeerte	134	0,5%	44	0,0%
Pr Textiel	2	0,0%	44	0,0%
Kunst en cultuurgeschiedenis	21	0,1%	42	0,0%
Transport en logistiek	-	-	41	0,0%
Verkoopbevordering	-	-	29	0,0%
ANW	892	3,4%	28	0,0%
Pr Grafische techniek	-	-	27	0,0%
Vt Installatietechniek	-	-	22	0,0%
Pedagogische Wetenschappen	-	-	17	0,0%
Vt Grafische techniek	1	0,0%	16	0,0%
Letterkunde	102	0,4%	15	0,0%
Etaleren	-	-	14	0,0%
Reclame tekenen	-	-	14	0,0%
Theorie Textiel	-	-	14	0,0%
Arabisch	8	0,0%	9	0,0%
Turks	4	0,0%	9	0,0%
Warenkennis	1	0,0%	7	0,0%
Russisch	5	0,0%	5	0,0%
Marokkaans	1	0,0%	1	0,0%
Kunst en cultuurgeschiedenis	21	0,1%	42	0,0%
totaal	26.281	100,0%	88.128	100,0%

Bron: IPTO 2004.

Bijlage 4 – Tabellen bij hoofdstuk 9

Tabel B4.1: Po: opvattingen over arbeidsduurverlenging bij fulltime leraren

	scholen		besturen	
	(zeer) eens	(zeer) oneens	(zeer) eens	(zeer) oneens
ADVL zou alleen toegestaan moeten worden als de belastbaarheid van de individuele leraar dat toelaat	79%	11%	66%	16%
Degenen die eenmaal aan ADV gewend zijn, willen er niet meer vanaf	62%	16%	50%	18%
Door ADVL neemt de werkdruk te veel toe	55%	17%	41%	28%
Door ADVL kan lesuitval beperkt worden	48%	31%	47%	28%
De extra uren door ADVL zouden vooral voor lesgevende taken moeten worden gebruikt	47%	24%	47%	17%
ADVL is niet nodig omdat ook nu al personeel aangesteld kan worden voor maximaal 120% van de normbetrekking	43%	20%	36%	21%
ADVL is goed instrument om bestaande en toekomstige vacatures van leraren op te vullen	34%	41%	38%	36%
ADV is in het onderwijs eigenlijk onzin. Je hebt al zo veel vakantie. ADVL is dus prima	22%	52%	27%	41%
De extra uren door ADVL zouden vooral voor deskundigheidsbevordering moeten worden gebruikt	22%	43%	22%	44%
Bij ADVL blijft er te weinig tijd over voor professionalisering in eigen tijd	21%	45%	18%	47%
De extra uren door ADVL kunnen niet benut worden doordat er in die uren geen leerlingen zijn om les aan te geven	20%	45%	14%	48%
Door ADVL is het moeilijker de lessen in te roosteren	16%	47%	16%	44%
Door ADVL wordt het voor leraren aantrekkelijker om in het onderwijs te werken	16%	52%	15%	48%
Door ADVL zal de schooldag in het algemeen langer moeten worden omdat minder leraren tegelijkertijd aanwezig zijn	14%	47%	19%	38%
Alleen nieuwe leraren krijgen de mogelijkheid van ADVL gebruik te maken	7%	60%	8%	60%

Bron: Scholenenquête en besturenenquête ITS 2006

Tabel B4.2: Vo: opvattingen over arbeidsduurverlenging bij fulltime leraren

	scholen		besturen	
	(zeer) eens	(zeer) oneens	(zeer) eens	(zeer) oneens
ADVL zou alleen toegestaan moeten worden als de belastbaarheid van de individuele leraar dat toelaat	76%	8%	81%	5%
Door ADVL neemt de werkdruk te veel toe	54%	14%	59%	14%
De extra uren door ADVL zouden vooral voor lesgevende taken moeten worden gebruikt	54%	13%	59%	17%
Door ADVL kan lesuitval beperkt worden	49%	24%	39%	27%
ADVL is niet nodig omdat ook nu al personeel aangesteld kan worden voor maximaal 120% van de normbetrekking	42%	17%	53%	15%
Degenen die eenmaal aan ADVL gewend zijn, willen er niet meer vanaf	41%	18%	29%	22%
ADVL is goed instrument om bestaande en toekomstige vacatures van leraren op te vullen	33%	37%	32%	45%
Door ADVL zal de schooldag in het algemeen langer moeten worden omdat minder leraren tegelijkertijd aanwezig zijn	33%	31%	37%	34%
Bij ADVL blijft er te weinig tijd over voor professionalisering in eigen tijd	30%	37%	21%	51%
Door ADVL is het moeilijker de lessen in te roosteren	22%	42%	27%	40%
ADV is in het onderwijs eigenlijk onzin. Je hebt al zo veel vakantie. ADVL is dus prima	16%	48%	11%	59%
De extra uren door ADVL kunnen niet benut worden doordat er in die uren geen leerlingen zijn om les aan te geven	13%	49%	7%	62%
Door ADVL wordt het voor leraren aantrekkelijker om in het onderwijs te werken	11%	48%	9%	53%
De extra uren door ADVL zouden vooral voor deskundigheidsbevordering moeten worden gebruikt	11%	53%	5%	61%
Alleen nieuwe leraren krijgen de mogelijkheid van ADVL gebruik te maken	6%	61%	1%	79%

Bron: Scholenenquête en besturenenquête ITS 2006

Tabel B4.3: Po: opvattingen over arbeidsduurverlenging bij fulltime onderwijsondersteunend personeel

	scholen		besturen	
	(zeer) eens	(zeer) oneens	(zeer) eens	(zeer) oneens
ADV L zou alleen toegestaan moeten worden als de belastbaarheid van het onderwijsondersteunende personeelslid dat toelaat	56%	11%	54%	14%
Degenen die eenmaal aan ADV gewend zijn, willen er niet meer vanaf ADV L is niet nodig omdat ook nu al personeel aangesteld kan worden voor maximaal 120% van de normbetrekking	41%	18%	39%	16%
Door ADV L neemt de werkdruk te veel toe	32%	19%	30%	20%
ADV L is goed instrument om bestaande en toekomstige vacatures van onderwijsondersteunend personeel op te vullen	31%	24%	26%	31%
Door ADV L wordt het voor onderwijsondersteunend personeel aantrekkelijker om in het onderwijs te werken	21%	37%	25%	32%
ADV L voor onderwijsondersteunend personeel is onzin omdat ze die extra uren niet in een normale schoolweek kunnen maken :	20%	37%	22%	32%
ADV is in het onderwijs eigenlijk onzin. Je hebt al zo veel vakantie. ADV L is dus prima	20%	30%	17%	36%
Bij ADV L blijft er te weinig tijd over voor professionalisering in eigen tijd :	18%	40%	22%	35%
Voor ADV L zal de schooldag in het algemeen langer moeten worden omdat minder leraren tegelijkertijd aanwezig zijn	14%	40%	13%	44%
Alleen nieuw onderwijsondersteunend personeel krijgen de mogelijkheid van ADV L gebruik te maken	11%	36%	15%	37%
	5%	52%	7%	53%

Bron: Scholenenquête en besturenenquête ITS 2006

Tabel B4.4: Vo: opvattingen ten aanzien van arbeidsduurverlenging bij fulltime onderwijsondersteunend personeel

	scholen		besturen	
	(zeer) eens	(zeer) oneens	(zeer) eens	(zeer) oneens
ADV L zou alleen toegestaan moeten worden als de belastbaarheid van het onderwijsondersteunende personeelslid dat toelaat	71%	8%	79%	6%
Degenen die eenmaal aan ADV gewend zijn, willen er niet meer vanaf ADV L is niet nodig omdat ook nu al personeel aangesteld kan worden voor maximaal 120% van de normbetrekking	41%	17%	30%	20%
Door ADV L neemt de werkdruk te veel toe	39%	23%	47%	23%
ADV L is goed instrument om bestaande en toekomstige vacatures van onderwijsondersteunend personeel op te vullen	34%	20%	47%	18%
Door ADV L voor onderwijsondersteunend personeel is onzin omdat ze die extra uren niet in een normale schoolweek kunnen maken :	28%	34%	22%	49%
Door ADV L zal de schooldag in het algemeen langer moeten worden omdat minder leraren tegelijkertijd aanwezig zijn	26%	40%	29%	48%
Door ADV L wordt het voor onderwijsondersteunend personeel aantrekkelijker om in het onderwijs te werken	22%	35%	20%	47%
Bij ADV L blijft er te weinig tijd over voor professionalisering in eigen tijd :	20%	43%	17%	50%
ADV is in het onderwijs eigenlijk onzin. Je hebt al zo veel vakantie. ADV L is dus prima	18%	47%	20%	55%
Alleen nieuw onderwijsondersteunend personeel krijgen de mogelijkheid van ADV L gebruik te maken	16%	46%	11%	60%
	5%	61%	2%	78%

Bron: Scholenenquête en besturenenquête ITS 2006