

Het verhaal achter de cijfers

Sectorrapportage 2023

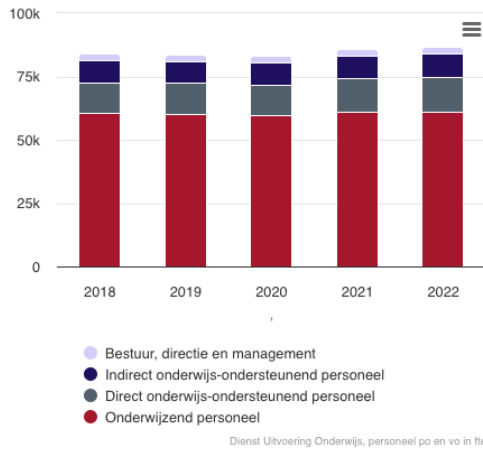
29 November 2023



Personeel

Wie werken er in het voortgezet onderwijs?

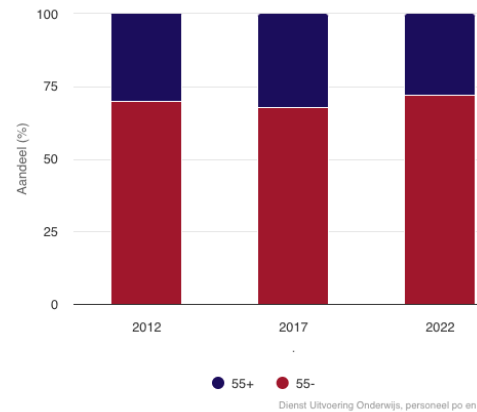
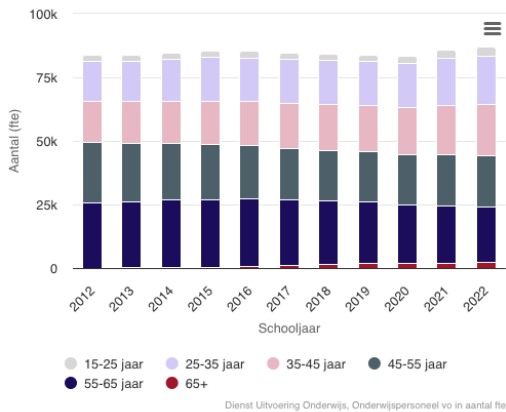
We zijn trots op het talent, de expertise en ervaring van het personeel in onze sector. In het voortgezet onderwijs werken bijna 111.000 mensen (ruim 87.000 fte). Meer dan 70% van het personeel in de school is leraar. Het totaal aantal fte is ten opzichte van vijf jaar geleden met ruim 3% gestegen. Dit is vooral onderwijsondersteunend personeel (+12%): zowel direct (onderwijsassistenten en intern begeleiders) als indirect. Het aantal fte bij directie en management is in die periode met 6% afgenomen. Het aantal leraren bleef ongeveer gelijk.



Wie de leraar?

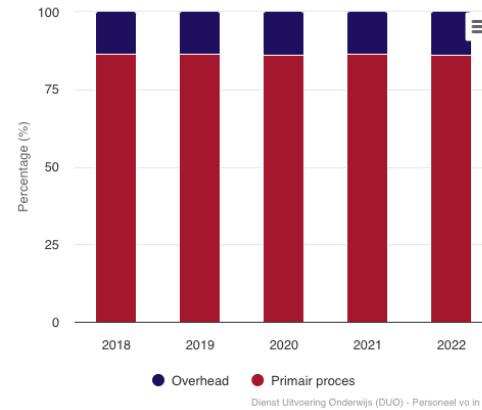
De 77.000 leraren in het voortgezet onderwijs vervullen samen 61.000 fte.

Ruim een kwart van de leraren (28% gemeten in fte) is 55 jaar of ouder. Dat is minder dan in 2012 en in 2017. De gemiddelde leeftijd van de leraar is gedaald van 44,6 in 2011 naar 43,1 jaar in 2022.



Primair proces versus overhead

We zien het aandeel onderwijzend personeel in vijf jaar licht afnemen, terwijl het aandeel direct onderwijsondersteunend personeel iets stijgt. Onderwijsprofessionals in deze categorieën (uitgedrukt in fte) vallen onder het primair proces. Professionals binnen bestuur, directie, management en indirect onderwijsondersteunend personeel beschouwen we als personele overhead. In de afgelopen vijf jaar is de verhouding tussen primair proces en overhead constant gebleven.



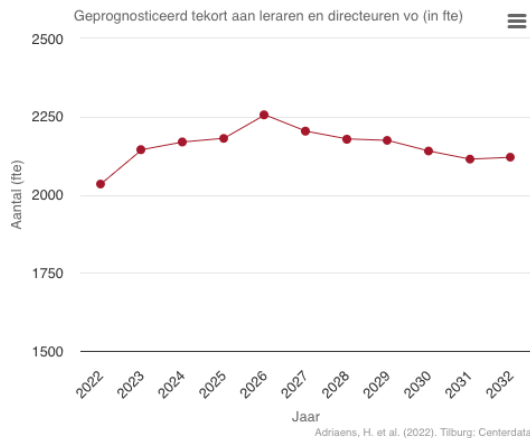
Onderwijs onder druk door personeelstekorten

Het personeelstekort in het voortgezet onderwijs neemt toe, met name onder schoolleiders. Daarbij is het verschil tussen tekortvakken en niet-tekortvakken aanzienlijk. Leerlingen zullen bij bepaalde vakken de gevolgen van het tekort ondervinden door bijvoorbeeld lesuitval of doordat ze les krijgen van onbevoegde docenten. Er is meer ruimte en flexibiliteit nodig in het stelsel van bevoegdheden en opleidingen om tekorten te kunnen ondervangen.

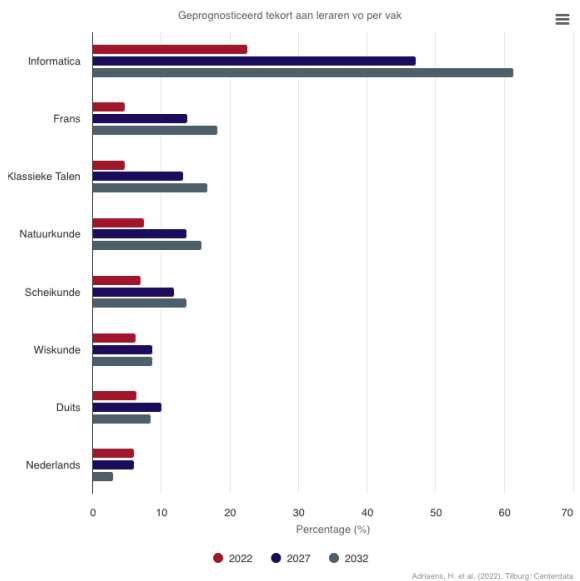
Meer uitstroom dan instroom docenten

Binnen het voortgezet onderwijs zien we de personeelstekorten oplopen, met name onder leraren en voor bepaalde vakken. De verwachting is dat het voortgezet onderwijs in 2032 ruim tweeduizend fte aan leraren en schoolleiders tekortkomt. Een belangrijke oorzaak hiervan is dat oudere leraren in de komende jaren met pensioen gaan. De verwachting is dat de aanwas van nieuwe leraren die uitstroom niet volledig kan compenseren (ten opzichte van 2022).

De meest recente prognoses (december 2022) gaan uit van een tekort van 2.200 fte in 2027. In 2032 bedraagt het tekort bij ongewijzigd beleid ruim 2.100 fte*. Uit een actuele uitvraag onder scholen in drie grote gemeenten bleek het gemeten tekort 7% (Amsterdam en Rotterdam) en 5% (Den Haag) van de werkgelegenheid. Volgens deze manier van meten is circa twee derde van deze tekorten 'verborgen'. Het betreft dan een situatie waarin tekorten intern of extern worden opgevuld zonder dat daar een vacature voor verschijnt.



**Deze cijfers zijn gebaseerd op de verwachte uitstroom en mogelijke instroom van leraren bij gelijkblijvende omstandigheden. De schatting is mogelijk aan de lage kant, doordat bijvoorbeeld lesuitval of grotere klassen als gevolg van het lerarentekort hierin niet zijn meegenomen. Vanaf het najaar van 2023 kunnen we, net als in het primair onderwijs, een actueel beeld van het gemeten lerarentekort op scholen weergeven. Dit gemeten tekort speelt beter in op de praktijk en bevat onder andere een uitsplitsing naar tekorten per onderwijsarbeidsmarktregio, tussen verschillende schooltypen, en inzicht in openstaande en verborgen vacatures.*



Ongelijke verdeling tekorten

Personeelstekorten zijn ongelijk verdeeld over de schoolvakken. Bovendien neemt het tekort extra toe bij vakken waarvoor al te weinig leraren zijn. Het tekort is het grootst bij de vakken informatica, natuurkunde en scheikunde.

Trend naar minder onbevoegd gegeven lessen

Om tekorten op te vangen, wordt soms lesgegeven door leraren met een bevoegdheid voor een ander vak of andere graad, leraren in opleiding of leraren in het bezit van een pabo-diploma. In het vmbo wordt vaker onbevoegd lesgegeven dan op de andere onderwijssoorten: circa 6% tegenover 2% op havo en 1,5% op het vwo.

Voor de nieuwe beroepsgerichte vakken in het vmbo, met name in de categorieën zorg & welzijn en techniek, geven deze cijfers een enigszins vertekend beeld. Er bestaan niet altijd opleidingen (en daarmee: bevoegdheden) voor deze nieuwe vakken en daarnaast vindt de omscholing van leraren in het kader van de nieuwe beroepsgerichte vakken nog plaats. Een aanzienlijk deel van de beroepsgerichte docenten te chniek zal deze omscholing niet meer volgen omdat zij bijna pensioengerechtigd zijn.

De VO-raad wil dat alle lessen in het vo worden gegeven door bevoegde en bekwame leraren. Dat is immers een belangrijke voorwaarde voor goed onderwijs. De complexe en knellende regels van het huidige bevoegdheidsstelsel staan het aanstellen van bekwame docenten echter in de weg. Meer ruimte en flexibiliteit in het stelsel van bevoegdheden en opleidingen is nodig, bijvoorbeeld door met een co-teacher te werken voor leervragen, klassenmanagement, of in het kader van passend onderwijs.

Uit de Integrale Personeelstelling Onderwijs (IPTO) blijkt het volgende:

- Van de lessen waarvoor een bevoegdheid kan worden vastgesteld, wordt bijna negen op de tien lessen daadwerkelijk bevoegd gegeven.
- Bijna één tiende van de lessen wordt benoembaar gegeven. De professionals hier zijn veelal in opleiding, of geven bijvoorbeeld eerstegraads les met een tweede-graads bevoegdheid. Onder voorwaarden mag dit overigens 1 jaar en komt slechts in iets meer dan 1 procent van de gevallen voor.
- Minder dan 4 procent van de lessen wordt daadwerkelijk onbevoegd gegeven. Bijna de helft van de leraren die deze lessen geven, beschikt over een onderwijsbevoegdheid voor een ander vak. De rest zijn leraren in opleiding of in bezit van een pabo-diploma.
- Op het vwo worden het vaakst lessen bevoegd gegeven (ruim 9 op de 10) en op het vmbo het minst (8 op de 10).

Oplopend schoolleiderstekort

Naast een tekort aan leraren, is er ook sprake van een toenemend tekort aan schoolleiders in het voortgezet onderwijs. Een groot deel van de schoolleiders gaat binnenkort met pensioen. In een recente uitvraag in drie grote steden blijkt dat het schoolleiderstekort tussen de bijna 5 en 6 procent ligt. Om het oplopende tekort tegen te gaan, is het nodig om de aantrekkelijkheid van het vak van schoolleider te vergroten. In het najaar van 2023 voert onderzoeksbureau Centerdata een uitvraag uit onder scholen in het vo (en in het po) om actuele tekortpercentages onder leraren en schoolleiders te onderzoeken.

Aandacht voor doorwerking personeelsbeleid en versterking schoolleiderschap

Strategisch personeelsbeleid zorgt ervoor dat werknemers tot hun recht komen en zich (blijven) ontwikkelen en draagt zo bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Leraren en schoolleiders zijn in het algemeen tevreden over het personeelsbeleid. Bij veel scholen is echter nog winst te behalen in doorwerking van het beleid naar de praktijk. Blijvende inzet van bestuurders en schoolleiders om het strategisch personeelsbeleid daadwerkelijk in de school te laten landen is noodzakelijk.

Staan voor aantrekkelijk werkgeverschap

We zijn trots op het talent, de expertise en ervaring van het personeel in het voortgezet onderwijs. Dit personeel willen we graag binnen het vo behouden. In de aanpak van het personeelstekort blijft het daarom belangrijk om de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs te vergroten.

Dat vraagt – samenhangend met elkaar – onder andere de volgende inspanningen:

Goed strategisch HRM

Met duidelijke loopbaanpaden en professionaliserings-mogelijkheden, maar ook bewuste keuzes in de school om de werkdruk te verlagen.

Andere manieren om het onderwijs in te richten

Zoals met meer ondersteunend personeel om de leraar heen en het verminderen van de onderwijstijd en het aantal lesuren zodat leraren meer ontwikkeltijd krijgen.

Meer flexibiliteit in de lerarenopleidingen en het bevoegdheidstelsel

Zodat dit meer toekomstbestendig wordt en aantrekkelijker om voor een opleiding tot leraar te kiezen.

Goed begeleiden van startende leraren

Dit draagt bij aan het behoud van leraren en het voorkomen van (vroegtijdig) uitvallen.

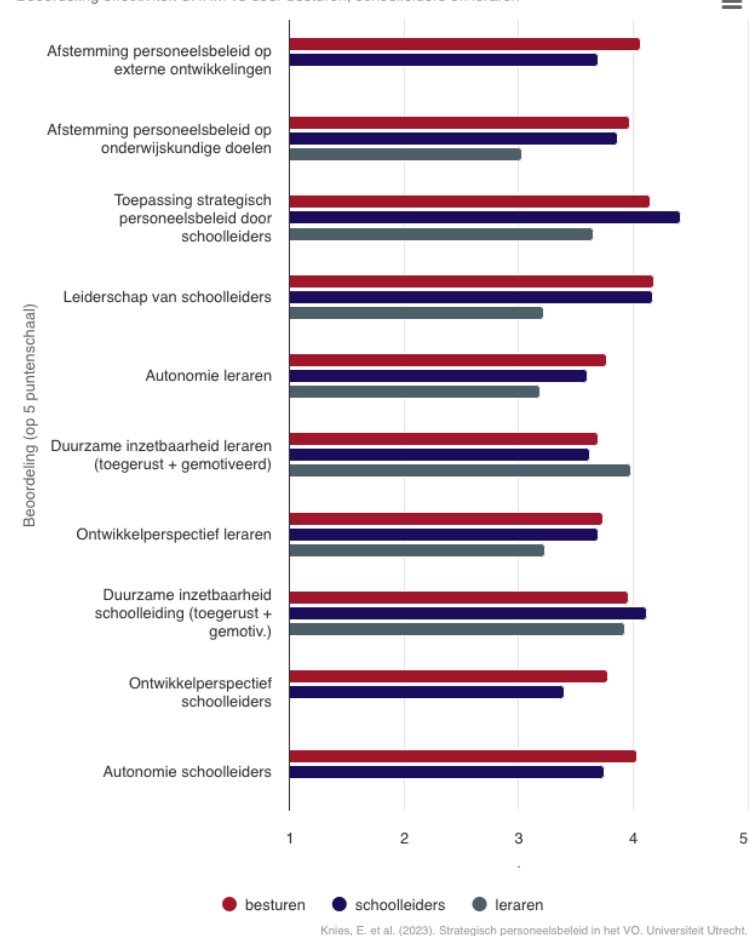
Ruimte voor doorontwikkeling goed personeelsbeleid

In een schoolorganisatie is de kwaliteit van onderwijs en de professionele ontwikkeling van het personeel niet los van elkaar te zien. Dat komt samen in het strategisch personeelsbeleid dat binnen een school wordt gevoerd. Het niveau van dit beleid is ruim voldoende tot goed, blijkt uit het monitoronderzoek Strategisch personeelsbeleid in het VO, onder schoolbestuurders, schoolleiders en leraren. De doorontwikkeling en doorwerking van het beleid in de scholen stagneren echter.

Met name leraren, maar ook onderwijsondersteunende professionals, zijn ontevreden (maar geven nog altijd een voldoende) over hun ontwikkelperspectief, autonomie en over de afstemming van het personeelsbeleid op onderwijskundige doelen. Terwijl bestuurders en in mindere mate schoolleiders dat wel zien terugkomen. Ook zijn leraren niet altijd tevreden over het leiderschap van de schoolleiding.

Blijvende inzet van bestuurders en schoolleiders om het strategisch personeelsbeleid daadwerkelijk in de school te laten landen is essentieel.

Beoordeling effectiviteit SHRM vo door besturen, schoolleiders en leraren

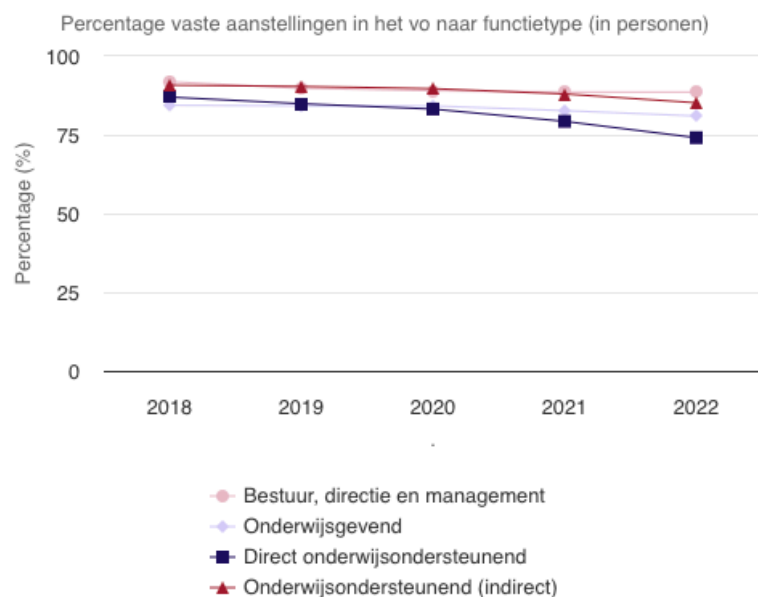


Binding via vaste contracten

Binnen het voortgezet onderwijs heeft ongeveer 8 op de 10 onderwijsprofessionals een vast contract. Dit percentage daalt de laatste jaren licht. Hier zijn twee belangrijke verklaringen voor:

- De afgelopen jaren hebben veel werknemers het onderwijs verlaten vanwege pensionering. Gepensioneerde werknemers worden vervangen door nieuwe werknemers. Deze nieuwe werknemers krijgen vaak een tijdelijke aanstelling van een jaar met uitzicht op een vast contract.
- Het tijdelijke karakter van veel door de overheid verstrekte financiering, zoals de NPO-gelden. Ook structurele financiering, bijvoorbeeld voor het Masterplan basisvaardigheden, wordt op tijdelijke basis aan scholen ter beschikking gesteld. Vaste aanstellingen bieden op basis van tijdelijke financiering is in de meeste gevallen vanuit bedrijfseconomisch perspectief onverantwoord.

Ten opzichte van het gemiddelde in Nederland (67%) doet het onderwijs het goed met betrekking tot vaste contracten en werkzekerheid. Het aantal zzp'ers in het voortgezet onderwijs is laag vergeleken met andere sectoren (in 2021 was dit slechts 3,9% voor het vo). Het aandeel zzp'ers op landelijk niveau is 12% (2022, CBS).



Bron: Onderwijspersoneel vo in in personen

Samenwerken in de regio

De aanpak van personeelstekorten op de arbeidsmarkt en het realiseren van kansengelijkheid: twee belangrijke onderwerpen waarbij regionale inspanning en samenwerking van cruciaal belang is. Alleen via effectieve samenwerking tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep kan er daadwerkelijk vooruitgang worden geboekt. Daarom ondersteunt de VO-raad schoolbesturen bij de regionale samenwerkingsinitiatieven op het terrein van arbeidsmarkt, opleiden en professionaliseren.

Regionale samenwerking voor goed onderwijs

Het onderwijs staat voor diverse uitdagingen die vragen om samenwerking op regionaal niveau:

- De aanpak van het personeelstekort
- De omgang met daling in leerlingaantallen
- Het realiseren van passend onderwijs
- Kansengelijkheid

Het aanpakken van deze uitdagingen vereist gezamenlijke inspanningen en samenwerking tussen schoolbesturen, scholen, lerarenopleidingen, het vervolgonderwijs, bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en overheden. De VO-raad behartigt de belangen van schoolbesturen en ondersteunt ze bij deze samenwerkingsinitiatieven in Onderwijsregio's, in samenwerking met OCW, de Realisatie Eenheid, PO-Raad, de beroepsgroep en andere onderwijspartners. Dit is afgesproken in het werkplan bij het Onderwijsakkoord (2022).

Ontwikkelingen op het gebied van zij-instroom, onderwijsinnovatie en aantrekkelijk werkgeverschap voor het werven en behouden van leraren en schoolleiders dragen juist via regionale samenwerking bij aan de aanpak van het leraren- en schoolleiderstekort en het vergroten van de aantrekkelijkheid van het onderwijs.

Voorbeeld regionale samenwerking

Een al langer bestaande vorm van regionale samenwerking is het programma Samen Opleiden & Professionaliseren. Dit programma zorgt voor een nauwe verbinding tussen opleiding en praktijk, waardoor het opleidingstraject aantrekkelijker wordt en de kwaliteit verbetert. Ook wordt gestreefd naar een doorlopende leerlijn voor beginnende leraren. Aan de start van het schooljaar 2023-2024 zijn er 62 partnerschappen vo, waaronder ook partnerschappen met po en mbo. De partnerschappen hebben de gezamenlijke ambitie om in 2030 alle studenten op te leiden in een opleidingsschool. Deze ambitie en de eerdere lessen uit trajecten als de RAP, vormen de basis voor de onderwijsregio's.

Vanaf juli 2023 staan 27 voorlopers van deze regio's klaar om aan de slag te gaan met samenwerken in een onderwijsregio. Er wordt toegewerkt naar een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's in 2025. Het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren ondersteunt de partnerschappen. Het platform is een initiatief van de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH en UNL.

Lees meer over Onderwijsregio's via de themapagina van de VO-raad.

Versterking schoolleiderschap

Leidinggeven aan de realisatie van goed onderwijs is een gedeelde verantwoordelijkheid van team- en afdelingsleider tot eindverantwoordelijk directeur of rector. Goed onderwijs vraagt om goede en voldoende schoolleiders: nu, maar ook de komende jaren. Daarom is het van groot belang dat schoolleiders zich continu professioneel blijven ontwikkelen en dat het samenspel tussen bestuur en schoolleiders wordt versterkt.

Kans voor versterking schoolleiderschap

Schoolleiders spelen een cruciale rol in het creëren van optimale omstandigheden voor leraren en leerlingen. Ze dragen zorg voor kwalitatief goed onderwijs en voldoende gemotiveerd personeel. De dagelijkse praktijk vraagt van schoolleiders steeds meer aandacht voor onderwijskundig leiderschap en minder voor managementtaken. Hun werk is door de jaren heen complexer geworden. Daarom is het van groot belang dat schoolleiders zich continu professioneel blijven ontwikkelen en dat hun positie binnen de schoolorganisatie wordt versterkt. Hiermee kunnen we het leraren- en schoolleiderstekort aanpakken en de kwaliteit van het onderwijs blijven verbeteren.

In de Staat van de schoolleider 2023 staan aanbevelingen om het schoolleiderschap te versterken. Enkele belangrijke punten hieruit:

Investeer in de aanwas van nieuwe schoolleiders, bijvoorbeeld via kweekvijvertrajecten en het aantrekken van zij-instromers.

Bied schoolleiders aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden om hen te werven en te behouden, benut daarbij de ruimte die de cao biedt.

Pak de werkdruk aan en verhoog het werkplezier van schoolleiders, bijvoorbeeld door een goed werkverdelingsplan op te stellen.

Richt een programma in voor startende schoolleiders, dat is ingebed in het strategisch personeelsbeleid. Stimuleer regionale samenwerking op dit gebied.

Maak ruimte voor professionele ontwikkeling van schoolleiders, gericht op het inwerken en het leidinggeven aan onderwijsprofessionals.

Schoolleiders kunnen gebruikmaken van het aanbod van de VO-academie en Schoolleiders VO. Lees meer over de professionalisering van schoolleiders en schoolbestuurders in het hoofdstuk Schoolbesturen.

Tijd voor ontwikkeling en lesvoorbereiding

In het voortgezet onderwijs hebben we aandacht voor het verminderen van onderwijstijd en lessen. We hebben aandacht voor goede randvoorwaarden en gunnen leraren meer tijd voor ontwikkeling en lesvoorbereiding. Zo maken we het beroep aantrekkelijker. Tegelijkertijd is het belangrijk om onderscheid te maken tussen onderwijstijd, contacttijd en lestijd, terwijl we de wettelijke normen en de behoeften van leerlingen in acht nemen.

Onderwijstijd, werkdruk en professionele ontwikkeling

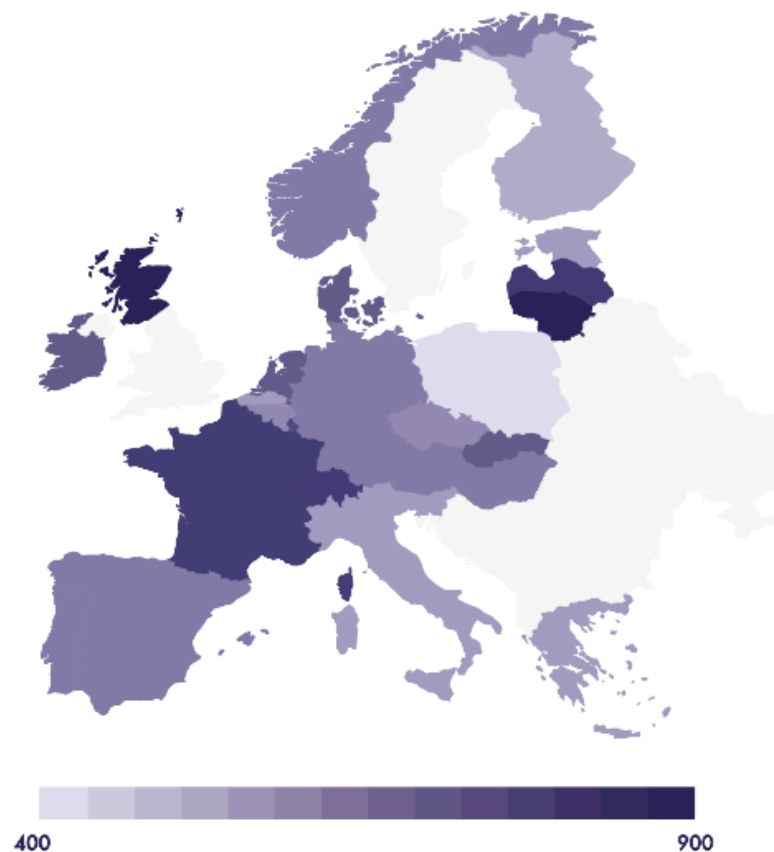
Leraren in de onderbouw staan gemiddeld 720 uur per jaar voor de klas: dat is bijna 60 uur meer dan het Europees gemiddeld (659). Zij hebben lesgebonden activiteiten (het lesgeven zelf, lesvoorbereiding en nakijken) en niet-lesgebonden activiteiten (zoals bijscholing en administratieve taken).

Het is hierbij de vraag of het hoge aantal uren en de nadruk op kwantiteit nodig zijn. Verlaging van de omvang van de onderwijstijd is – onder goede randvoorwaarden met behoud van kwaliteit – mogelijk. Minder uren kunnen meer ontwikkel- en voorbereidingstijd voor leraren bieden, waardoor de lessen kwalitatief kunnen worden verbeterd en het beroep van leraar aantrekkelijker wordt.

De wettelijke kaders voor onderwijstijd in het voortgezet onderwijs zijn vastgesteld op de normatieve omvang van de vo-opleidingen: vwo 5700 uur, havo 4700 uur, vmbo 3700 uur. Het verminderen van de urennorm en het aantal lessen vraagt om het kritisch tegen het licht houden van het schoolse curriculum en de lessentabel.

Docenten werken tegenwoordig niet meer hun hele leven op dezelfde school. Ook stromen sommigen pas later in na een loopbaan in een andere sector. Om leraren te blijven boeien, moeten zij de ruimte krijgen om zich te blijven ontwikkelen en ontplooi- en én tegelijk de werkdruk beheersbaar te houden. Met extra tijd voor lesvoorbereiding en gezamenlijke ontwikkeltijd wordt deze ruimte geboden.

Ontwikkeltijd is tijd waarin leraren structureel ruimte krijgen om zich te verbeteren, verbreden en te verdiepen. Dit doen zij zowel individueel als gezamenlijk, met als doel de kwaliteit van onderwijs te waarborgen en vorm te geven aan onderwijsvernieuwing en onderwijsontwikkeling.



Grafiek: netto onderwijstijd per schooljaar in uren (leraren vo).
Europese vergelijking. Via: OECD (2022).

Oostenrijk	622,64
België	616,16296
Tsjechische Republiek	630,3
Denemarken	690
Estland	609
Finland	595,35
Frankrijk	720
Duitsland	640,65898
Griekenland	589,95
Hongarije	644,4
Ierland	699,73333
Italië	608,4
Letland	768
Litouwen	854,4
Luxemburg	739,2
Nederland	720
Noorwegen	663,1
Polen	488,7
Portugal	667,33333
Slowakije	645,15
Slovenië	627
Spanje	665,09976
Zwitserland	750