

# De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel tot 2015

Arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs,  
voortgezet onderwijs en bve-sector

Hoofdrapport

Opdrachtgever: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

CentERdata / ECORYS/ QQQ Delft



Rotterdam, juni 2006



ECORYS Nederland BV  
Postbus 4175  
3006 AD Rotterdam  
Watermanweg 44  
3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 00  
F 010 453 07 68  
E [asb@ecorys.com](mailto:asb@ecorys.com)  
W [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)  
K.v.K. nr. 24316726

ECORYS Arbeid & Sociaal  
Beleid  
T 010 453 88 05  
F 010 453 88 34



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>7</b>
<b>Managementsamenvatting</b>	<b>9</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>13</b>
1.1 Doel van dit rapport	13
1.2 Leeswijzer	14
<b>2 Toekomstig arbeidsmarktgedrag</b>	<b>15</b>
2.1 Hoe voorspel je de toekomst?	15
2.2 De vraag naar nieuwe leraren	17
2.3 Het aanbod van nieuwe leraren	17
2.4 Scenario's	18
<b>3 Trends op de onderwijsarbeidsmarkt</b>	<b>21</b>
3.1 Inleiding	21
3.2 Dalend leerlingaantal	21
3.3 Vergrijzing	22
3.4 Toename in deeltijdarbeid	23
3.5 Toenemende populariteit van de lerarenopleiding	24
3.6 Doorgroeimogelijkheden voor leraren	25
3.7 Conjunctuurgevoeligheid	25
3.8 Belangrijkste uitkomsten	26
<b>4 Primair onderwijs</b>	<b>29</b>
4.1 Inleiding	29
4.2 De arbeidsmarkt voor leerkrachten	29
4.2.1 Spanning op de arbeidsmarkt voor leraren	29
4.2.2 De toekomstige vraag naar leraren	30
4.2.3 Instroom van nieuwe leraren	32
4.3 De arbeidsmarkt voor managers	33
4.3.1 Spanning op de arbeidsmarkt voor managers	33
4.3.2 De toekomstige vraag naar managers	34
4.3.3 Instroom van nieuwe managers	35
4.4 De arbeidsmarkt voor onderwijsondersteunend personeel	35
4.5 De arbeidsmarkt voor beheerspersoneel	36

<b>5 Voortgezet onderwijs</b>	<b>39</b>
5.1 Inleiding	39
5.2 De arbeidsmarkt voor leraren	39
5.2.1 Spanning op de arbeidsmarkt voor leraren	39
5.2.2 De toekomstige vraag naar leraren	41
5.2.3 Instroom van nieuwe leraren	42
5.3 De arbeidsmarkt voor managers	43
5.3.1 Spanning op de arbeidsmarkt voor managers	43
5.3.2 De toekomstige vraag naar managers	44
5.3.3 De instroom van nieuwe managers	45
5.4 De arbeidsmarkt voor overig personeel	45
<b>6 Beroeps en volwasseneneducatie</b>	<b>47</b>
6.1 Inleiding	47
6.2 De arbeidsmarkt voor leraren	47
6.2.1 Spanning op de arbeidsmarkt	47
6.2.2 De toekomstige vraag naar leraren	48
6.2.3 Instroom van nieuwe leraren	50
6.3 De arbeidsmarkt voor managers	50
6.4 De arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel	51
<b>Bijlage 1 Begrippenlijst</b>	<b>53</b>
<b>Bijlage 2 Beschrijving prognosemodel</b>	<b>55</b>
<b>Bijlage 3 Uitkomsten naar functie</b>	<b>59</b>

# Voorwoord

De onderwijsarbeidsmarkt staat bij herhaling in het middelpunt van de publieke belangstelling. Gelet op het grote belang dat in onze samenleving aan onderwijs wordt gehecht is dit niet vreemd. Van leraren wordt verwacht dat zij in belangrijke mate bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen en jeugdigen tot volwaardige burgers, zowel in maatschappelijk als economisch opzicht. Met andere woorden, leraren zijn het kapitaal van de onderwijssector. Zonder gekwalificeerde leraren levert het onderwijs geen hoogwaardige output van goed geschoolde leerlingen en studenten, die op hun beurt weer het menselijk kapitaal voor de toekomstige economie vormen.

Gelet op het economische en maatschappelijke belang dat met goed onderwijs is gediend, is het niet vreemd dat onderwijs in belangrijke mate als een collectief goed wordt gezien waar de overheid een grote verantwoordelijkheid voor draagt.

De laatste jaren is een periode van een relatief krappe arbeidsmarkt, met aanzienlijke lerarentekorten, omgeslagen naar een ruimere arbeidsmarkt. Deze omslag maakt duidelijk dat het van belang is de arbeidsmarkt nauwlettend te volgen.

De rapportage die voor u ligt, laat zien hoe de werkgelegenheid in het onderwijs zich de komende jaren zal ontwikkelen en in hoeverre het aanbod van (nieuwe) leraren voldoende is om vrijkomende arbeidsplaatsen weer in te vullen en knelpunten in de personeelsvoorziening te signaleren. Deze rapportage is daarmee een belangrijk kompas voor de invulling van het sectorale arbeidsmarktbeleid in de betreffende onderwijssectoren.

Het voorliggende hoofdrapport is gebaseerd op de onderwijsarbeidsmarktprognoses die in 2005 in nauwe samenwerking door CentERdata, ECORYS en QQQ Delft zijn opgesteld. Een deel van de uitkomsten is eerder beschreven in de nota *Werken in het onderwijs 2006* (ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, september 2005). Ook zijn de arbeidsmarktprognoses te raadplegen via internet ([www.mirrorocw.nl](http://www.mirrorocw.nl)). Dit hoofdrapport biedt een verdieping van reeds eerder gepresenteerde uitkomsten. Dit rapport beoogt de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt voor een breed publiek van betrokkenen in en buiten het onderwijsveld toegankelijk te maken.

De arbeidsmarktprognoses zijn tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de directie Arbeidsmarkt en Personeelsbeleid van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. In het bijzonder bedanken wij Herman Scholten, Henk Lindner en Korien Jurgens voor hun kritische blik op de eerdere versie van de prognoses en de rapportage.

De onderzoekers

*CentERdata*

Peter Fontein

Jan Nelissen

Klaas de Vos

*ECORYS*

Jos Blank

Eva van der Boom

Bart van Hulst

Ruud van der Aa

*QQQ Delft*

Goran Balaban

Jan Piet Vermaas

Gideon Zegwaard

Juni 2006

# Managementsamenvatting

## Inleiding

Voor een hoogwaardige kwaliteit van onderwijs is een adequate personeelsvoorziening van essentieel belang. Hiervoor is het noodzakelijk te weten hoe de personeelsbehoefte in het onderwijs zich de komende jaren ontwikkelt en in welke mate het aanbod van (nieuwe) leraren hiervoor toereikend is. Daar waar dit tekortschiet, bijvoorbeeld voor bepaalde schoolsoorten, lesvakken, regio's, kunnen de verantwoordelijke partijen gericht actie ondernemen. Het gaat hierbij vooral om de aard en omvang van de te verwachten problemen in de personeelsvoorziening waarmee scholen te maken krijgen. De recente omslag op de arbeidsmarkt laat eens te meer zien dat het kan verkeren op de arbeidsmarkt. Onderwijsarbeidsmarktprognoses geven een beeld van hoe de onderwijsarbeidsmarkt zich in de toekomst ontwikkelt en bieden daarmee beleidsmakers de mogelijkheid te anticiperen op ontwikkelingen.

## Trends op de onderwijsarbeidsmarkt

De ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt worden beïnvloed door uiteenlopende factoren. Een aantal trends heeft een belangrijke invloed op het al dan niet ontstaan van spanningen op de arbeidsmarkt. Sommige trends spelen al enige tijd, andere zullen zich in de nabije toekomst gaan manifesteren. De belangrijkste trends zijn:

- *Dalend aantal leerlingen* in het primair onderwijs (na 2009), waardoor de vraag naar personeel daalt.
- *Vergrijzing van het personeelsbestand* in het onderwijs, met als gevolg een aanzienlijke groep werknemers in het onderwijs die met (pre)pensioen gaat, resulterend in een groeiende vervangingsvraag. In het voortgezet onderwijs en de bve-sector speelt dit reeds vanaf 2007.
- *Doorgroeimogelijkheden voor leraren*. De vergrijzing betekent ook een forse uitstroom van managers. Hierdoor ontstaan er mogelijkheden voor leraren om door te groeien naar het management, mits gestimuleerd en gefaciliteerd.
- *Toename van deeltijdarbeid*. Het daadwerkelijke aantal personen dat nodig is om alle banen in het onderwijs te vervullen, ligt hoger dan het aantal banen aangezien in het onderwijs steeds meer in deeltijd wordt gewerkt. Werkte in 1994 nog ongeveer de helft van het personeel in het primair onderwijs parttime, in 2004 is het aandeel parttimers gestegen naar ruim 60 procent. In het voortgezet onderwijs zijn de ontwikkelingen minder spectaculair: anno 2005 werkt iets meer dan de helft van het onderwijspersoneel in deeltijd, terwijl dit in 1994 iets minder dan de helft was. In de bve-sector werkt ongeveer 55 procent in deeltijd.
- *Toenemende populariteit van de lerarenopleiding*. In de periode 1998-2004 is de instroom in de lerarenopleidingen met meer dan een kwart toegenomen en betreft thans meer dan 16.000 personen per jaar. Voorts blijkt dat 90 tot 95 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleiding voor het basisonderwijs kiest voor een baan in het onderwijs. In het voortgezet onderwijs ligt dit met 65 procent een stuk lager.

- *Conjunctuurgevoeligheid van arbeidsmarktgedrag.* De afgelopen jaren is gebleken dat de onderwijsarbeidsmarkt gevoelig is voor conjuncturele ontwikkelingen. Ten tijde van laagconjunctuur, zoals in de afgelopen periode, zijn pas afgestudeerde en zittende leraren minder snel geneigd om een baan buiten het onderwijs te accepteren. Bij hoogconjunctuur is dit eerder het geval. Ook in de ramingen is de verwachting dat de uitstroom naar andere sectoren sterker is onder hoogconjunctuur.

In de hier gepresenteerde prognoses is expliciet rekening gehouden met de conjuncturele ontwikkeling door een laagconjunctuurscenario en een hoogconjunctuurscenario door te rekenen. De uitkomsten per sector zijn als volgt.

### **Primair onderwijs**

In het *laagconjunctuurscenario* zal er de komende jaren, bij verder onveranderde omstandigheden, geen tekort aan leraren in het primair onderwijs ontstaan. Tegelijkertijd laten de cijfers ook geen overschot zien: het is een wankel evenwicht. Voorzien wordt dat de afgestudeerden van de lerarenopleidingen basisonderwijs een baan in het onderwijs kunnen vinden. Daarbij is ervan uitgegaan, dat de daling van de instroom in de lerarenopleidingen die in 2004 begon, zal doorzetten. Niettemin: wijzigende omstandigheden in de komende jaren kunnen het evenwicht verstoren.

In geval van *hoogconjunctuur* zal zich in 2010 naar verwachting een klein tekort aan leraren voordoen: ongeveer 1.100 fte (1,2% van de totale vraag) zal dan onvervuld zijn. Na 2010 neemt dit tekort nog enigszins toe. Het tekort aan leraren in het primair onderwijs zal dan vergelijkbaar zijn met de tekorten die zich voordeden in de periode 2000-2002. Naar verwachting zal in 2015 1.400 fte (1,5% van de totale vraag) onvervuld zijn.

### **Voortgezet onderwijs**

In het voortgezet onderwijs ligt de toekomstige situatie anders. Evenals in het primair onderwijs bestaat er in de huidige situatie een kwantitatief evenwicht. Echter, in de komende jaren zullen naar verwachting in beide conjunctuurscenario's forse tekorten aan gekwalificeerde leraren ontstaan. Bij ongewijzigde omstandigheden is de verwachting dat in het *laagconjunctuurscenario* in 2010 circa 1.100 fte's (2% van de totale vraag) niet vervuld kunnen worden. In *hoogconjunctuurscenario* zou het om 3.000 fte (5% van de totale vraag) gaan.

Zoals opgemerkt, wordt verondersteld dat het dal, respectievelijk de top van de conjunctuur in 2010 ligt, waarna de conjunctuur naar een middenniveau convergeert in 2015. In beide scenario's loopt het tekort aan gekwalificeerde leraren, bij gelijkblijvende omstandigheden, in 2015 verder op. In het *laagconjunctuurscenario* bedraagt het tekort bijna 5.000 fte (8% van de totale vraag). Bij een *hoogconjunctuur* kan het tekort in 2015 oplopen tot ruim 6.000 fte (10% van de totale vraag).

### **Beroeps- en volwasseneneducatie-sector (bve-sector)**

In de raming voor de bve-sector is het vooralsnog niet mogelijk geweest, gebruik te maken van een conjunctuurraming. Verder is er vanwege de 'onbepaalde' stille reserve (vanwege het ontbreken van een bevoegdheidseis bestaat deze in theorie uit de gehele

beroepsbevolking) ervan uitgegaan dat scholen adequaat kunnen reageren op eventuele tekorten.

De totale vraag naar leraren, gebaseerd op de leerlingenprognoses, neemt over de gehele periode in het bve-veld licht toe. In 2006 bedraagt de uitstroom ongeveer 1.600 voltijdbanen, al snel oplopend naar 1.800 tot 1.900 voltijdbanen per jaar. Deze ontwikkeling wordt veroorzaakt door een toename van de uitstroom naar (pre)pensioen. Vanaf 2007 betreft dit meer dan de helft van de uitstroom. Zoals eerder opgemerkt, is verondersteld dat de uitstroom uit de bve-sector in voldoende mate wordt gecompenseerd, bijvoorbeeld door het aannemen van personeel uit het bedrijfsleven. Wel is het mogelijk dat door het ontbreken van een formele bevoegdheidseis een kwalitatief tekort aan leraren ontstaat.



# 1 Inleiding

## 1.1 Doel van dit rapport

Voor een hoogwaardige kwaliteit van onderwijs is een adequate personeelsvoorziening van essentieel belang. Hiervoor is het noodzakelijk te weten hoe de personeelsbehoefte in het onderwijs zich de komende jaren ontwikkelt en in welke mate het aanbod van (nieuwe) leraren hiervoor toereikend is. Het gaat hierbij vooral om de aard en omvang van de te verwachten problemen in de personeelsvoorziening waarmee scholen te maken krijgen. De recente omslag op de arbeidsmarkt laat eens te meer zien dat het kan verkeren op de arbeidsmarkt.

In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zijn ramingen opgesteld voor de arbeidsmarkt van onderwijspersoneel tot en met 2015. Inzicht in de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt is voor het beleid van groot belang om knelpunten te signaleren en, waar nodig, met behulp van aanvullend beleid ongewenste ontwikkelingen te voorkomen.

Onderwijsarbeidsmarktprognoses geven een idee van hoe de onderwijsarbeidsmarkt zich ontwikkelt en bieden de mogelijkheid te anticiperen op ontwikkelingen. Deze publicatie beoogt de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt voor een breed publiek van betrokkenen in het onderwijsveld toegankelijk en begrijpelijk te maken.

*Centraal staat de vraag in hoeverre de toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel in primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector wordt gekenmerkt door tekorten dan wel overschotten aan personeel.*

De hier gepresenteerde ramingen betreffen de periode tot 2015. Het gaat daarbij om personeel in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de beroeps- en volwasseneneducatie (bve). Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar leraren, directeuren (inclusief adjunct-directeuren en eventuele andere managers), onderwijsondersteunend personeel en beheerspersoneel (algemeen ondersteunend personeel). Voor de laatste twee groepen maken we een voorbehoud: de omvang van deze groepen is gering waardoor de uitkomsten voor deze groepen minder nauwkeurig zijn. Bovendien is voor deze groepen de arbeidsmarkt meer open dan voor leerkrachten en directeuren en is de vraag niet direct gerelateerd aan het primaire (onderwijs)proces.

## 1.2 Leeswijzer

De opbouw van het rapport is als volgt:

- Hoofdstuk 2 bevat een toelichting op het gebruikte prognosemodel en de hiervoor gebruikte gegevens. De lezer die alleen geïnteresseerd is in de uitkomsten kan dit hoofdstuk eventueel overslaan.
- Hoofdstuk 3 schetst de belangrijkste trends die kenmerkend zijn voor de onderwijsarbeidsmarkt.
- Hoofdstuk 4 geeft de uitkomsten voor het primair onderwijs.
- Hoofdstuk 5 gaat in op de uitkomsten voor het voorgezet onderwijs.
- Hoofdstuk 6 geeft de uitkomsten voor de beroeps- en volwasseneneducatie.

In de hoofdstukken 4, 5 en 6 worden per hoofdstuk de uitkomsten achtereenvolgens beschreven voor leraren en onderwijsondersteunend personeel, directeuren en beheerspersoneel.

## 2 Toekomstig arbeidsmarktgedrag

### 2.1 Hoe voorspel je de toekomst?

Het basisprincipe van het prognosemodel is gebaseerd op het ‘voorspellen’ van (toekomstig) arbeidsmarktgedrag van leraren<sup>1</sup>. Uiteraard is deze voorspelling voor individuele gevallen moeilijk te maken. Immers, gemaakte en te verwachten keuzes zijn sterk afhankelijk van individuele voorkeuren en de omstandigheden waarin een persoon verkeert. Echter, in meer algemene zin zijn op het geaggregeerde niveau van de leraren als werknemerspopulatie wel ‘voorspellingen’ mogelijk. Dergelijke voorspellingen worden gebaseerd op ervaringsgegevens uit het verleden. Bijvoorbeeld, wanneer in de afgelopen tien jaar elk jaar gemiddeld een op de tien leraren het onderwijs heeft verlaten om elders te gaan werken, dan kan met enige mate van waarschijnlijkheid worden verondersteld dat de kans dat een leraar de komende jaren het onderwijs verlaat om elders te gaan werken ook ongeveer tien procent is<sup>2</sup>. Wanneer dit keuzegedrag mede afhankelijk is van de stand van de conjunctuur wordt hiermee in de prognoses rekening gehouden.

Het arbeidsmarktgedrag van onderwijzend personeel heeft in de eerste plaats betrekking op de keuze om wel of niet in het onderwijs te blijven werken. Dit kan een vrijwillige keuze zijn, bijvoorbeeld ontslag nemen en buiten het onderwijs aan de slag gaan of met vervroegd pensioen gaan, óf een meer gedwongen keuze vanwege arbeidsongeschiktheid. Anderen blijven werken tot hun 65<sup>ste</sup> jaar en gaan dan met pensioen, weer anderen worden ontslagen. Onderwijzers en docenten die kiezen voor een baan buiten het onderwijs, blijven in theorie beschikbaar voor een baan in het onderwijs. Iedereen met een onderwijsbevoegdheid, maar niet werkzaam binnen het onderwijs, wordt aangeduid met de term ‘stille reserve’. Vooral ten tijde van lerarentekorten wordt op deze ‘arbeidsreserve’ een beroep gedaan.

Tegenover de werknemers die het onderwijs verlaten staan personen die kiezen voor een baan in het onderwijs. Traditioneel gaat het hierbij vooral om afgestudeerden van de lerarenopleidingen basisonderwijs en voortgezet onderwijs, en de universitaire lerarenopleiding. De laatste jaren zijn er mogelijkheden gecreëerd om leraar te worden via een andere route dan de reguliere lerarenopleiding. Personen met een afgeronde hbo-/wo-opleiding kunnen in het kader van de Interim-wet Zij-instroom via een verkort maattraject van werken en leren in twee jaar tijd hun onderwijsbevoegdheid verwerven.

---

<sup>1</sup> We beschrijven de werking aan de hand van de prognoses voor leraren. De werking voor de andere personeelscategorieën (managers, onderwijsondersteunend personeel en ondersteunend beheerspersoneel) komt hiermee nagenoeg overeen. Om vergelijkbare redenen maken we hier geen onderscheid naar sectoren. Voor een gedetailleerde beschrijving verwijzen we naar de technische rapportages per sector.

<sup>2</sup> Dit is een gesimplificeerd voorbeeld, de daadwerkelijke kansen worden beïnvloed door een complex van factoren. In het technisch rapport behorende bij de ramingen is een uitgebreide beschrijving gegeven.

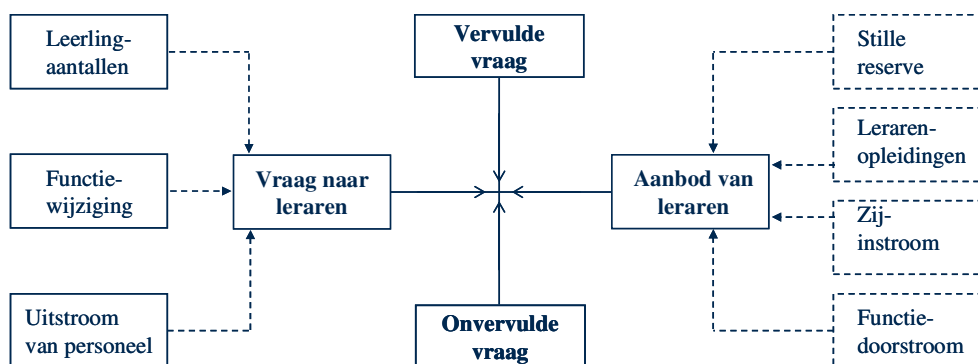
Ook kunnen leraren op enig moment in hun loopbaan besluiten voor lange of korte tijd meer of minder uren te gaan werken, er een taak bij krijgen of van school wisselen. Ook dit beïnvloedt het beschikbare arbeidsaanbod van leraren en vervolgens ook de vraag naar nieuwe leraren.

Op basis van het *gerealiseerde* arbeidsmarktgedrag in het verleden worden in het prognosemodel kansen berekend voor het *toekomstige* arbeidsmarktgedrag van het personeel. Hierbij wordt rekening gehouden met relevante achtergrondkenmerken van het personeel. Zo is bijvoorbeeld het arbeidsmarktgedrag van mannen anders dan dat van vrouwen, is het arbeidsmarktgedrag op een kleine school anders dan op een grote school en is het arbeidsmarktgedrag in Groningen anders dan in de Randstad. Ook is het arbeidsmarktgedrag afhankelijk van de stand van de conjunctuur. Ten tijde van hoogconjunctuur is het keuzegedrag van werknemers, en dus ook dat van leraren, anders dan ten tijde van laagconjunctuur. In hoofdstuk 3 gaan we hier verder op in. Deze en andere factoren zijn meegenomen bij het bepalen van toekomstige arbeidsmarktgedragingen.

Concreet betekent dit dat het prognosemodel voor iedere werknemer afzonderlijk bepaalt of hij volgend jaar nog (in die functie) werkzaam is of hij van functie verandert, meer of minder gaat werken, het onderwijs verlaat, voor een andere school gaat werken et cetera. Ook wordt rekening gehouden met mogelijke instroom van personeel van buiten het onderwijs. De modeluitkomsten zijn een aaneenschakeling van statische arbeidsmarkt-situaties. Het model ‘voorspelt’, op basis van het individuele arbeidsmarktgedrag, hoe vanuit de ene arbeidsmarktsituaties de volgende arbeidsmarktsituatie ontstaat.

Voor de beschrijving van het prognosemodel hanteren we bepaalde begrippen met een zekere onderlinge samenhang. Figuur 2.1 bevat een schematische weergave<sup>3</sup> van de samenhang tussen de begrippen.

Figuur 2.1 Schematische weergave onderwijsarbeidsmarkt



<sup>3</sup> Zoals gezegd beperken we ons hier tot een beschrijving van de arbeidsmarkt voor leraren; de arbeidsmarkt voor de ander die personeelscategorieën in het onderwijs is op hoofdlijnen identiek, maar op onderdelen afwijkend, bijvoorbeeld op het punt waar het de doorstroom van leraren naar managersfuncties betreft.

De toekomstige situatie op de onderwijsarbeidsmarkt wordt bepaald door de vraag naar en het aanbod van (nieuwe) leerkrachten. Deze beide begrippen staan dan ook centraal in de figuur. De verhouding tussen beide bepaalt in hoeverre er sprake is van onvervulde vraag (vacatures). In het geval dat deze vacatures langdurig openstaan of er ronduit moeilijk aan personeel is te komen, spreken we van fricties op de arbeidsmarkt. De volgende paragrafen gaan respectievelijk in op de vraag en het aanbod van leerkrachten.

## 2.2 De vraag naar nieuwe leraren

De behoefte aan ‘nieuwe’ leerkrachten wordt in hoofdzaak bepaald door de volgende factoren:

- *Ontwikkeling in leerlingaantallen.*
- *Uitstroom van leraren* die het onderwijs verlaten.
- *Functiewijzigingen* van leraren die manager worden (en andersom).

Daarnaast zijn er nog andere factoren die een rol spelen in de vraag naar nieuwe leraren, maar die voor de overzichtelijkheid niet in figuur 2.1 zijn opgenomen. We noemen de volgende factoren:

- *Groeps grootte.* Veranderingen in de omvang van de groepsgrootte hebben een grote invloed gehad op de behoefte aan nieuwe leerkrachten in het basisonderwijs: voor hetzelfde aantal leerlingen is meer personeel nodig. Merk op dat de groepsgrootte ook een gevolg kan zijn van de mogelijke achterstanden van de leerlingen (denk aan de leerlingengewichten).
- *Organisatie van het werk* binnen de scholen. De introductie van functiedifferentiatie biedt scholen de mogelijkheid om de behoefte aan nieuwe leerkrachten gedeeltelijk in te vullen door gebruik te maken van onderwijs- of klassenassistenten (zie ook bij zij-instroom).
- *Aanstellingswijzigingen* waarbij leraren minder gaan werken, zonder daarvoor elders in het onderwijs een nieuwe taak of functie te accepteren<sup>4</sup>.

## 2.3 Het aanbod van nieuwe leraren

Het aanbod van nieuwe leraren is een combinatie van diverse bronnen waaruit nieuw personeel gerekruteerd kan worden:

- *Lerarenopleiding.* Het opleiden van jongeren tot leraar is traditioneel de belangrijkste bron om te voorzien in de behoefte aan nieuwe leraren. Tegenwoordig kan een student het vierde opleidingsjaar volgen op basis van een leer-arbeidsovereenkomst bij een school. Deze leraar in opleiding (lio) kan daarmee een deel van de taak van de leraar overnemen en op deze wijze eventuele problemen in de personeelsvoorziening verlichten.
- *Stille reserve.* Deze bestaat voor het po en vo uit personen met een onderwijsbevoegdheid die buiten het onderwijs werkzaam zijn, dan wel zich volledig hebben teruggetrokken van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld in verband met zorgtaken).

---

<sup>4</sup> De verkleining van de taakomvang kan als een partiële uitstroom van leraren worden gezien.

Deze groep is voor de bve-sector groter omdat een onderwijsbevoegdheid in deze sector niet verplicht is.

- *Zij-instroom.* Sinds 2000 biedt de Interim-wet Zij-instroom aan hbo- of wo-opgeleiden de mogelijkheid om zich via een andere route dan de reguliere lerarenopleiding te kwalificeren voor het lerarenberoep. Door middel van een assessment wordt de geschiktheid van de kandidaat vastgesteld. Na twee jaar werken (voor de klas) in combinatie met een op maat gesneden lerarenopleiding, kunnen zij hun onderwijsbevoegdheid halen<sup>5</sup>.
- *Functiewijzigingen.* Voor het personeelsaanbod geldt dat de doorstroom vanuit een lagere functie aanbod is voor een hogere functie, maar andersom kan natuurlijk ook. Zo is er onderwijsondersteunend personeel (onderwijsassistenten) dat, na het volgen van een opleiding, doorstroomt naar de functie van leraar. Leraren kunnen op hun beurt manager worden. In principe is het ook mogelijk dat managers een stap terug doen en leraar worden, dan is dit ook aanbod van nieuwe leerkrachten. Dit laatste komt in de praktijk weinig voor.
- Daarnaast wordt het aanbod van leraren beïnvloed door eventuele *veranderingen in taakomvang*. Vergroting van taakomvang leidt er toe dat intensiever gebruik gemaakt wordt van het bestaande arbeidspotentieel bij leraren waardoor de behoefte aan nieuwe leraren afneemt. Hiervan is bijvoorbeeld sprake wanneer leraren gebruik maken van de ADV-regeling, maar de opgespaarde uren doorwerken en hun opgespaarde ADV-dagen laten uitbetalen (verzilveren).

In de afgelopen periode van hoogconjunctuur zijn er diverse maatregelen genomen om extra aanbod van leraren te creëren. In eerste instantie waren deze maatregelen gericht op het reservoir van bevoegde leraren, zoals de stille reserve, en later ook op de leraren in opleiding. Van meer recente datum zijn de pogingen om de onderwijsarbeidsmarkt ‘open te breken’ voor doelgroepen zonder onderwijsbevoegdheid, die via een verkort traject tot bevoegd leraar worden opgeleid. In het kader van functiedifferentiatie bestaat de mogelijkheid om onderwijsondersteunend personeel (zoals onderwijsassistenten) in dienst te nemen. Dit personeel kan worden ‘opgeschoold’ naar de functie van leraar. Onder de huidige laagconjunctuur waarin de arbeidsmarkt zich heeft verruimd, zijn dergelijke maatregelen tijdelijk minder relevant voor het aanbod. Wel kunnen er uiteraard vanuit organisatorisch en arbeidsmarkttechnische overwegingen redenen zijn om ook onder deze arbeidsmarktomstandigheden deze mogelijkheden om nieuw personeel vanuit ander bronnen aan te boren.

## 2.4 Scenario's

Bij de modelbeschrijving is aangegeven dat het model een prognose doorrekent op basis van een aantal exogene factoren, zoals leerlingengroei, conjunctuur, instroom in de opleiding et cetera. In het model kunnen deze factoren worden gewijzigd, zodat de uitkomsten van verschillende scenario's kunnen worden bepaald.

---

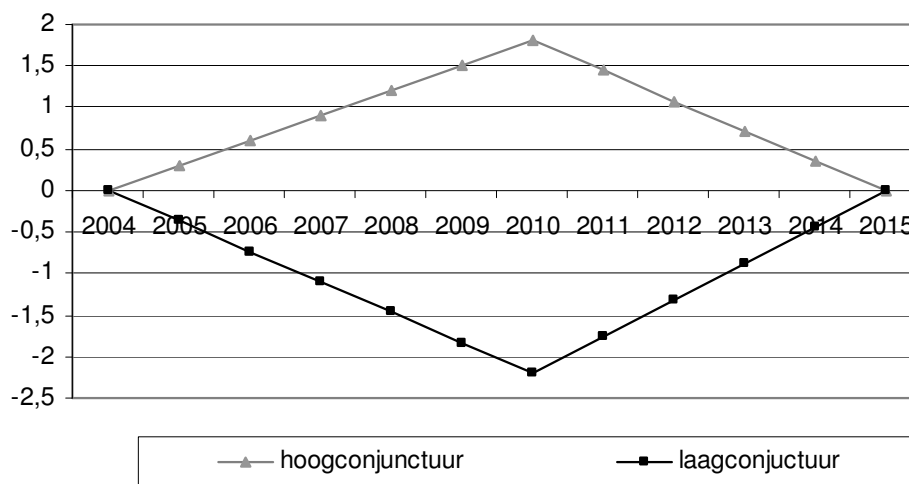
<sup>5</sup> Een variant hierop is het project "Zij-instroom vakmensen als (deeltijd) leraar in het vmbo" waarin vakmensen uit het bedrijfsleven via een duaal traject worden opgeleid tot (deeltijd)vakleraar in het vmbo. De doelgroep bestaat uit vaklieden met een mbo-kwalificatieniveau.

Zo kunnen in het model bepaalde beleidsaspecten worden opgenomen. Op basis van beredeneerde veronderstellingen over de effecten van het beleid op de parameters van het model kan worden nagegaan in welke mate de uitkomsten van het arbeidsmarktmodel gevoelig zijn voor beleid en (daarmee) eventuele veranderingen in het arbeidsmarktgedrag van (toekomstige) leerkrachten. Wanneer mocht blijken dat er van bepaalde ontwikkelingen geen effect te verwachten is, is het goed om hier bij de vaststelling van nieuw beleid rekening mee te houden.

Een andere factor waar in het prognosemodel rekening mee wordt gehouden is de conjunctuur. De conjunctuur beïnvloedt zowel de gehele arbeidsmarkt als de onderwijs-arbeidsmarkt in het bijzonder. Tijdens laagconjunctuur is een ruimer aanbod van arbeid beschikbaar dan in een periode van hoogconjunctuur. Aangezien de toekomstige conjunctuur onbekend is, is bij het maken van de ramingen uitgegaan van twee varianten: een scenario voor laagconjunctuur en een scenario voor hoogconjunctuur.

Het *hoogconjunctuurscenario* veronderstelt een hoge economische groei en een afnemende werkloosheid tot 2010. Daarna wordt een geleidelijke terugkeer verondersteld naar een middenniveau in 2015. Het *laagconjunctuurscenario* gaat uit van een lage economische groei en een toenemende werkloosheid tot 2010. Ook in dit scenario wordt daarna een terugkeer verondersteld naar het middenniveau. Figuur 2.2 verduidelijkt het een en ander door het tonen van de ontwikkeling van de conjunctuurindicator voor zowel het hoogconjunctuurscenario als het laagconjunctuurscenario.

Figuur 2.2 De ontwikkeling van de conjunctuurindicator in de beide conjunctuurvarianten.



Figuur 2.2 laat zien dat in 2010 het verschil qua conjunctuur maximaal is. Na 2010 groeien de beide varianten naar elkaar toe.

De instroom in de lerarenopleidingen reageert op de vraagontwikkeling in het onderwijs, die op haar beurt in relatie staat tot de werkgelegenheidsontwikkeling buiten het onderwijs. Indirect reageert de instroom in de lerarenopleidingen daarmee ook op de conjunctuur.



## 3 Trends op de onderwijsarbeidsmarkt

### 3.1 Inleiding

De ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt worden beïnvloed door uiteenlopende factoren (zie ook voorgaande hoofdstuk). Enerzijds zijn er factoren die de vraag naar leraren beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld ontwikkelingen in leerlingaantallen of oudere leraren die met pensioen gaan. Anderzijds zijn er factoren die het aanbod van (nieuwe) leerkrachten beïnvloeden. Een belangrijke rol speelt bijvoorbeeld conjunctuur, die zowel invloed heeft op de bereidheid van de stille reserve en eventuele zij-instromers om (weer) in het onderwijs aan de slag te gaan, als de geneigdheid onder jongeren om voor de lerarenopleiding te kiezen. Hier komen wij later in dit hoofdstuk op terug.

Dit hoofdstuk laat zien welke factoren een belangrijke invloed hebben op het al dan niet ontstaan van spanningen op de arbeidsmarkt. Deze factoren benoemen wij als trends, die wij in dit hoofdstuk in algemene zin bespreken. In de navolgende hoofdstukken wordt hier per sector meer in detail op ingegaan.

### 3.2 Dalend leerlingaantal

Op basis van de ontwikkeling in het aantal leerlingen wordt voor de korte termijn een lichte werkgelegenheids groei in de totale onderwijssector verwacht. Vanaf 2008 slaat de groei om in een krimp. In dit algemene beeld zijn de ontwikkelingen in het primair onderwijs dominant.

- Het primair onderwijs laat tot en met 2008 een kleine jaarlijkse toename zien, vanaf 2009 neemt het aantal leerlingen af, aanvankelijk met een half procent, later jaarlijks met meer dan een procent. De werkgelegenheid in het primair onderwijs daalt daardoor tot 2015 met ongeveer 5.000 banen.
- In het voortgezet onderwijs en de bve-sector is slechts sprake van tijdelijke krimp. Over de gehele periode (tot 2015) neemt de werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs marginaal toe. De bve-sector groeit met een kleine 1.000 banen.

#### Vergelijking met voorgaande raming

In vergelijking met de vorige raming voor de onderwijsarbeidsmarkt, zoals onder andere vermeld in de nota *Werken in het Onderwijs 2005*, pakt de vraag naar leraren in de onderhavige raming in 2010 in het primair onderwijs 4 procent lager uit (4.000 fte). In het voortgezet onderwijs ligt de geschatte behoefte aan leraren 2,5 procent lager (1.500 fte) dan in de voorgaande raming.

Deze lagere uitkomsten zijn het gevolg van een bijstelling van de bevolkingsprognoses van het CBS, die direct de leerlingenprognoses beïnvloeden. De naar beneden bijgestelde bevolkingsprognoses

vertalen zich direct in een bijstelling van het benodigde onderwijspersoneel. De neerwaartse bijstelling van de bevolkingsprognose is het gevolg van een daling van het aantal geboorten (onder invloed van de laagconjunctuur) en een teruglopend migratiesaldo.

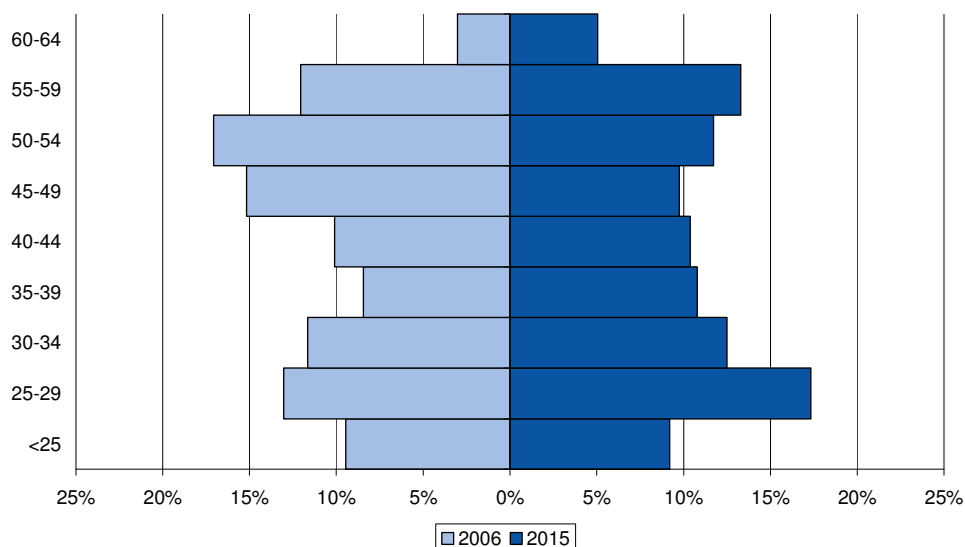
### 3.3 Vergrijzing

Al enige jaren wordt er voor de onderwijssector gewezen op de toenemende vergrijzing van het personeel en de effecten die dit zal hebben op de vraag naar leraren<sup>6</sup>. In de komende jaren gaat een aanzienlijke groep van het onderwijspersoneel met (pre)pensioen. Deze ontwikkeling is al enkele jaren aan de gang:

- De uitstroom naar (pre)pensioen in het primair onderwijs is de afgelopen jaren fors gegroeid: van 4.000 medewerkers in 2001 naar ongeveer 7.000 in 2004, hetgeen ongeveer een kwart is van de totale personeelsuitstroom uit het primair onderwijs.
- In het voortgezet onderwijs en het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie was in 2004 iets meer dan de helft van de uitstroom het gevolg van (pre)pensioen.
- Door de vergrijzing zal de definitieve uitstroom van onderwijspersoneel de komende jaren verder toenemen. Voor het voortgezet onderwijs en de bve-sector is de verwachting dat dit vooral vanaf 2007 het geval zal zijn. Deze ontwikkeling geldt ook voor het primair onderwijs, maar houdt in deze sector langer aan.

De vergrijzing van het lerarenkorps in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs wordt in figuur 3.1 en 3.2 nog eens afzonderlijk belicht.

Figuur 3.1 Leeftijdverdeling van leraren in het primair onderwijs (in % van fte) in 2006 en 2015 (laagconjunctuur); weergegeven in leeftijdsklassen van vijf jaar



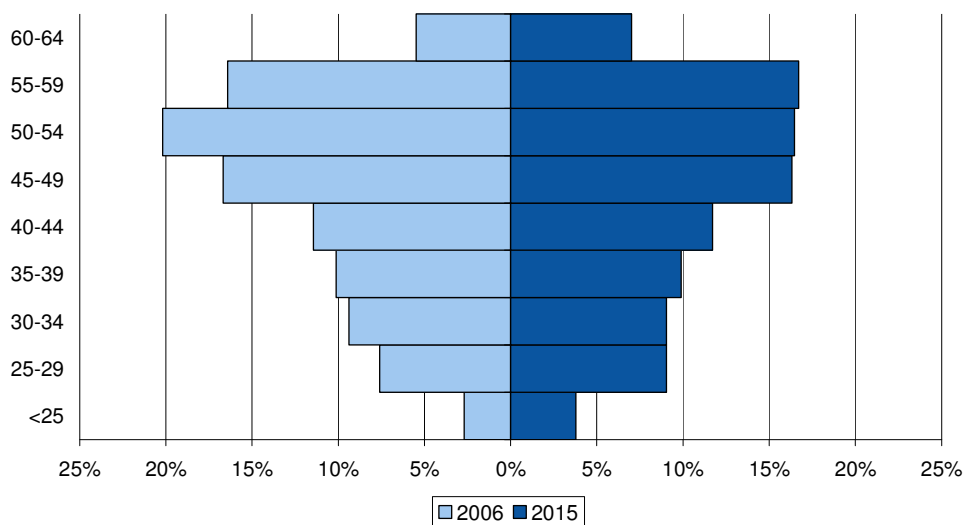
Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

<sup>6</sup> Zie P. Fontein, E. Hus en M. Vermeulen, *De grijze prop. Lange termijn simulaties van de arbeidsmarkt onderwijsgevenden in het primair onderwijs*, EIT, Tilburg 1996.

Uit figuur 3.1 wordt duidelijk dat in de periode 2006-2015 het aandeel 55-plussers in het primair onderwijs toeneemt van 15 procent in 2006 naar 18 procent in 2015. Boven de 56 jaar is de verwachting dat veel leraren geheel of gedeeltelijk het onderwijs zullen verlaten. Momenteel bevindt het grootste deel van de lerarenpopulatie zich in de leeftijdscategorieën 45-49 en 50-54 jaar. In 2015 is de leeftijdscategorie 55-59 de op een na grootste groep, terwijl de leerkrachten tussen de 25-29 jaar dan de grootste groep vormen. Met andere woorden, het aandeel jonge leraren neemt de komende jaren substantieel toe.

In figuur 3.2 zien we voor het voortgezet onderwijs een soortgelijke ontwikkeling. De figuur laat zien dat het lerarenkorps van 2005 is vergrijsd. Eén op de vijf leerkrachten is ouder dan 55 jaar, dit betekent dat de komende 10 jaar 20 procent van de leerkrachten de sector definitief verlaat. Ook de groep 50 tot 54 jaar betreft 20 procent, na de uitstroom van 55 plussers zal deze groep in een kort tijdsbestek uitstromen. In de komende tien jaar is er dan ook een toename van het aandeel van de 60-plussers met 1,5 procentpunt vanwege de huidige omvangrijke groep van 50-54 jarigen.

Figuur 3.2 Leeftijdverdeling van leraren in het voortgezet onderwijs (in % van fte) in 2006 en 2015 (laagconjunctuur); weergegeven in leeftijdsklassen van vijf jaar



Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

### 3.4 Toename in deeltijdarbeid

De vraag naar onderwijspersoneel wordt uitgedrukt in voltijdse eenheden (fte) of voltijdbanen. Het daadwerkelijke aantal personen dat nodig is om in de vraag naar leerkrachten te voorzien ligt hoger aangezien de gemiddelde aanstellingsomvang kleiner dan een is.

In het algemeen werkt onderwijspersoneel steeds meer in deeltijd. Werkte in 1994 nog ongeveer de helft van het personeel in het primair onderwijs parttime, in 2004 is het aantal parttimers gestegen naar ruim 60 procent. In het voortgezet onderwijs zijn de

ontwikkelingen minder spectaculair: anno 2005 werkt iets meer dan de helft van het onderwijspersoneel in deeltijd, terwijl dit in 1994 iets minder dan de helft was. In de bve-sector werkt ongeveer 55 procent in deeltijd.

De gemiddelde aanstellingsomvang ligt in het primair onderwijs op dit moment rond de 0,75 fte, in het voortgezet onderwijs en de bve-sector rond de 0,8 fte. Dit betekent dat de vraag in fte nog eens met respectievelijk een derde en een kwart moet worden opgehoogd om over voldoende personen te komen om aan de vraag te kunnen voldoen. Bij een wijziging van de gemiddelde aanstellingsomvang in de toekomst wijzigt ook het aantal benodigde personen voor een voltijd baan. Zo zal bij een hogere gemiddelde aanstellingsomvang de vraag naar personen minder snel groeien en omgekeerd zal bij een verdere daling van de gemiddelde aanstellingsomvang de vraag naar personen sneller toenemen.

De aanstellingsomvang wisselt sterk naar leeftijd en geslacht. Vrouwen hebben, in vergelijking met mannen, sterker de voorkeur om in bepaalde levensfasen minder te werken. Afhankelijk van leeftijd doen zich hierin sterke fluctuaties voor. Daarnaast neemt de aanstellingsomvang, mede door gebruik van de BAPO-regeling, snel af na het 58<sup>ste</sup> levensjaar.

Onder invloed van een groeiend aantal vrouwen en een toenemende vergrijzing neemt de gemiddelde aanstellingsomvang de komende jaren af, met als gevolg dat de vraag naar personen sneller groeit dan de vraag in fte's. Het gaat hier overigens om een samenstelling van effecten: enerzijds wijzigt de aanstellingsomvang van het zittende personeel en anderzijds stroomt personeel in met een bepaalde afwijkende aanstellingsomvang. In de opgestelde prognoses is met deze trends expliciet rekening gehouden.

### 3.5 Toenemende populariteit van de lerarenopleiding

Er zijn drie factoren die de omvang vanuit het arbeidsaanbod van de lerarenopleiding beïnvloeden:

- De instroom in de lerarenopleiding.
- Het opleidingsrendement: de kans op succesvol afstuderen.
- Het beroepsrendement: de ambitie en de mogelijkheid om in het onderwijs te werken.

In de periode 1998-2004 is de instroom in de lerarenopleidingen met meer dan een kwart toegenomen en betreft thans meer dan 16.000 personen per jaar. De instroom in de lerarenopleidingen reageert op de vraag naar personeel in het onderwijs. Indirect reageert de instroom in de lerarenopleidingen daarmee ook op de conjunctuur. Immers, naarmate meer leraren buiten het onderwijs aan de slag kunnen, zal de vraag naar leraren in het onderwijs toenemen.

Vanuit de lerarenopleiding voor het basisonderwijs vindt 90 tot 95 procent van de afgestudeerden de eerste baan in onderwijs. Voor het voortgezet onderwijs fluctueert dit percentage: in de jaren 90 betrof dit 60 tot 65 procent, maar de laatste jaren lag dit percentage rond de 80 procent, mede onder invloed van de beperkte baankansen buiten de onderwijssector.

De verwachting voor het primair onderwijs is dat de komende jaren nog een aanzienlijk deel van de instroom uit de lerarenopleiding zal afstuderen als leraar. Op de langere termijn wordt echter een terugloop verwacht. Het is overigens de vraag hoe sterk de instroom in de lerarenopleiding zal reageren op de verwachte daling van het aantal leerlingen en in hoeverre de nieuwkomers op de arbeidsmarkt moeten concurreren met andere groepen. Voor het voortgezet onderwijs wordt een stabiele instroom vanuit de opleidingen verwacht, die naar verwachting onvoldoende zal zijn om de gevolgen van de vergrijzingsuitstroom te kunnen compenseren.

### 3.6 Doorgroeimogelijkheden voor leraren

De jaarlijkse uitstroom van directeuren/managers naar (pre)pensioen zal in de periode tot 2015 verdubbelen. Daardoor neemt ook de vervangingsbehoefte aan managers toe. Verondersteld is dat bij dreigende tekorten aan managers meer leraren naar een managementfunctie zullen doorstromen. Hierdoor blijft het tekort aan directeuren/managers in zowel primair als voortgezet onderwijs in de raming beperkt tot maximaal 2 procent van de totale vraag naar directeuren/managers. Premisse is wel dat er voldoende leraren moeten zijn.

De toename van de doorstroom van leraren naar het management zal niet vanzelf gaan, hiervoor dienen inspanningen te worden gepleegd. Aangezien in het onderwijs relatief veel vrouwen werkzaam zijn, bieden juist initiatieven die de doorstroom van vrouwen stimuleren perspectief. Verschillende initiatieven zijn reeds in uitvoering, zoals het project 'Duobanen' en de 'kweekvijvertrajecten' in het primair onderwijs. Ook is er een stimuleringsregeling om beginnende directeuren te begeleiden en te coachen. Het voortgezet onderwijs kent het project 'Positie vrouwelijke schoolleiders in het voortgezet onderwijs'.

### 3.7 Conjunctuurgevoeligheid

De afgelopen jaren is gebleken dat de onderwijsarbeidsmarkt gevoelig is voor conjuncturele ontwikkelingen. Bij laagconjunctuur is de marktsector als werkgever relatief onaantrekkelijk: de startsalaries zijn laag en er is weinig baanzekerheid. In het onderwijs zijn de loopbaanperspectieven en de baanzekerheid minder afhankelijk van de conjunctuur. Dergelijke kenmerken werken door op het arbeidsmarktgedrag van personen met een onderwijsbevoegdheid. We schetsen de belangrijkste mechanismen:

- Ten tijde van laagconjunctuur, zoals in de afgelopen periode, zijn zittende leraren minder snel geneigd om een baan buiten het onderwijs te accepteren. Bij hoogconjunctuur is dit eerder het geval. Volgens de ramingen is de verwachting dat de uitstroom naar andere sectoren de komende jaren zal toenemen; onder hoogconjunctuur is dit effect het sterkst.
- Ten tijde van hoogconjunctuur is het aandeel afgestudeerden dat voor een baan buiten het onderwijs kiest groter dan ten tijde van laagconjunctuur. Het aandeel afgestudeerden van lerarenopleidingen dat daadwerkelijk voor het onderwijs kiest, is momenteel dan ook hoger dan in de voorgaande periode van hoogconjunctuur.

- De instroom in de opleidingen tot leraar is hoger naarmate er, mede onder invloed van de conjunctuur, meer vraag is naar leraren. Op het moment van afstuderen is de arbeidsmarkt gewijzigd, de zogeheten varkenscyclus.
- De bereidheid van personen zonder onderwijsbevoegdheid om via een verkort opleidingstraject een onderwijsbevoegdheid te halen (de zogenaamde zij-instromers) is groter ten tijde van laagconjunctuur, wanneer er op de arbeidsmarkt buiten het onderwijs minder banen zijn.

Om de gevoeligheid van de arbeidsmarktprognoses te berekenen zijn twee conjunctuurscenario's doorgerekend (zie paragraaf 2.4). Dit is alleen gedaan voor het primair en voortgezet onderwijs. Voor de bve-sector was het, vanwege het ontbreken van data over een lange periode, niet mogelijk expliciet rekening te houden met de conjunctuur.

### 3.8 Belangrijkste uitkomsten

#### *Primair onderwijs*

In het *laagconjunctuurscenario* zal de komende jaren, bij overigens onveranderde omstandigheden, geen tekort aan leraren in het primair onderwijs ontstaan. Tegelijkertijd laten de cijfers ook geen overschot zien: het is een wankel evenwicht. Voorzien wordt, dat de afgestudeerden van de lerarenopleidingen basisonderwijs een baan in het onderwijs kunnen vinden. Daarbij is er wel van uitgegaan, dat de daling van de instroom in de lerarenopleidingen die in 2004 begon, zal doorzetten. Niettemin, wijzigende omstandigheden in de komende jaren, bijvoorbeeld afwijkingen van het voorspelde aantal leerlingen, kunnen het evenwicht verstoren.

In geval van *hoogconjunctuur* zal zich in 2010 naar verwachting een klein tekort aan leraren voordoen: ongeveer 1.100 fte (1,2% van de totale vraag) zal dan onvervuld zijn. Na 2010 neemt dit tekort nog verder toe. Het tekort aan leraren in het primair onderwijs zal dan vergelijkbaar zijn met de tekorten die zich voordeden in de periode 2000-2002. Naar verwachting zal in 2015 1.400 fte (1,5% van de totale vraag) onvervuld zijn.

#### *Voortgezet onderwijs*

In het voortgezet onderwijs ligt de toekomstige situatie anders. Evenals in het primair onderwijs bestaat er in de huidige situatie een kwantitatief evenwicht. Echter, in de komende jaren zullen naar verwachting in beide conjunctuurscenario's forse tekorten aan gekwalificeerde leraren ontstaan. Bij ongewijzigde omstandigheden is de verwachting dat in het *laagconjunctuurscenario* in 2010 circa 1.100 fte's (2% van de totale vraag) niet vervuld kunnen worden. In het *hoogconjunctuurscenario* zou het zelfs om 3.000 fte (5% van de totale vraag) gaan.

Verondersteld is dat het dal, respectievelijk de top van de conjunctuur in 2010 ligt, waarna de conjunctuur naar een middenniveau convergeert in 2015. In beide scenario's loopt het tekort aan gekwalificeerde leraren, bij gelijkblijvende omstandigheden, in 2015 verder op. In het *laagconjunctuurscenario* bedraagt het tekort bijna 5.000 fte (8% van de totale vraag). Bij een *hoogconjunctuur* kan het tekort in 2015 oplopen tot ruim 6.000 fte (10% van de totale vraag).

### *Bve-sector*

In de raming voor de bve-sector is het vooralsnog niet mogelijk geweest gebruik te maken van een conjunctuurraming. Verder is er vanwege de onbeperkte stille reserve (vanwege het ontbreken van een formele bevoegdheidseis) ervan uitgegaan dat scholen adequaat reageren op eventuele tekorten.

De totale vraag naar leraren, gebaseerd op de leerlingenprognoses, neemt over de gehele periode licht toe. In 2006 bedraagt de uitstroom ongeveer 1.600 voltijdbanen, al snel oplopend naar 1.800 tot 1.900 voltijdbanen per jaar. Deze ontwikkeling wordt veroorzaakt door een toename van de uitstroom naar (pre)pensioen. Vanaf 2007 betreft dit meer dan de helft van de uitstroom. Zoals eerder opgemerkt is verondersteld dat de uitstroom in voldoende mate wordt gecompenseerd. Wel is het mogelijk dat door het ontbreken van de bevoegdheidseis een kwalitatief tekort ontstaat.



## 4 Primair onderwijs

### 4.1 Inleiding

Het personeelsbestand in het primair onderwijs bestaat uit leraren en directieleden (directeuren en adjunct-directeuren). Daarnaast wordt in toenemende mate een beroep gedaan op ondersteunend personeel dat ook onderwijstaken kan overnemen. Tevens is er beheerspersoneel dat geen directe relatie heeft met het primaire onderwijsproces. Anno 2006 bestaat de totale werkgelegenheid in het primair onderwijs uit iets meer dan 131.000 voltijdbanen. Het merendeel van de voltijdbanen betreft leerkrachten (99.000), met daarnaast managers (12.000), onderwijsassistenten (7.000) en beheerspersoneel (13.000).

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs zijn mede afhankelijk van de conjuncturele ontwikkelingen. De hier gepresenteerde uitkomsten, betreffen een uitkomst onder laagconjunctuur en onder hoogconjunctuur<sup>7</sup>. Daarmee wordt een bandbreedte van de uitkomsten gegeven.

### 4.2 De arbeidsmarkt voor leerkrachten

#### 4.2.1 Spanning op de arbeidsmarkt voor leraren

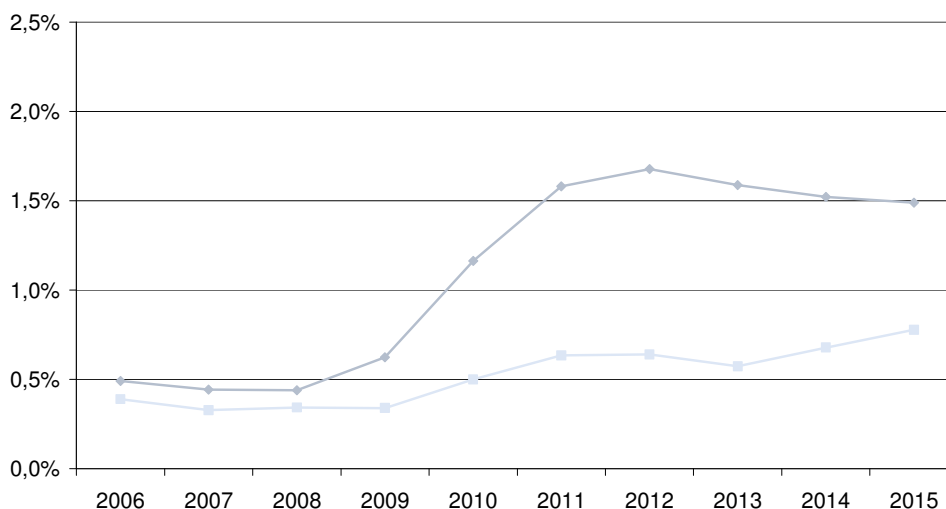
In 2006 zijn er naar verwachting 400 (laagconjunctuur) tot 500 (hoogconjunctuur) voltijdbanen die onvervuld zijn. In de periode na 2006 is de verwachting dat deze onvervulde vraag bij ongewijzigd beleid jaarlijks verder zal toenemen. De raming geeft aan dat dit kan toenemen tot maximaal 1.600 voltijdbanen in 2012 in de hoogconjunctuurvariant. In de laagconjunctuurvariant loopt het aantal oningevulde banen geleidelijk op tot iets meer dan 700 in 2015.

De onvervulde personeelsvraag geeft in verhouding tot de vervulde vraag een indicatie van te verwachten spanningen. Dit is te interpreteren als een *spanningsindicator* voor de arbeidsmarkt. Figuur 4.1 laat zien hoe de spanning op de onderwijsarbeidsmarkt in het primair onderwijs zich ontwikkelt in de beide conjunctuurvarianten.

---

<sup>7</sup> Voor de gebruikte veronderstellingen ten aanzien van de conjunctuur voor beide varianten verwijzen we naar de bijlage.

Figuur 4.1 Spanning op de arbeidsmarkt voor leraren in het primair onderwijs 2006-2015 (onvervulde personeelsvraag ten opzichte van de vervulde personeelsvraag)



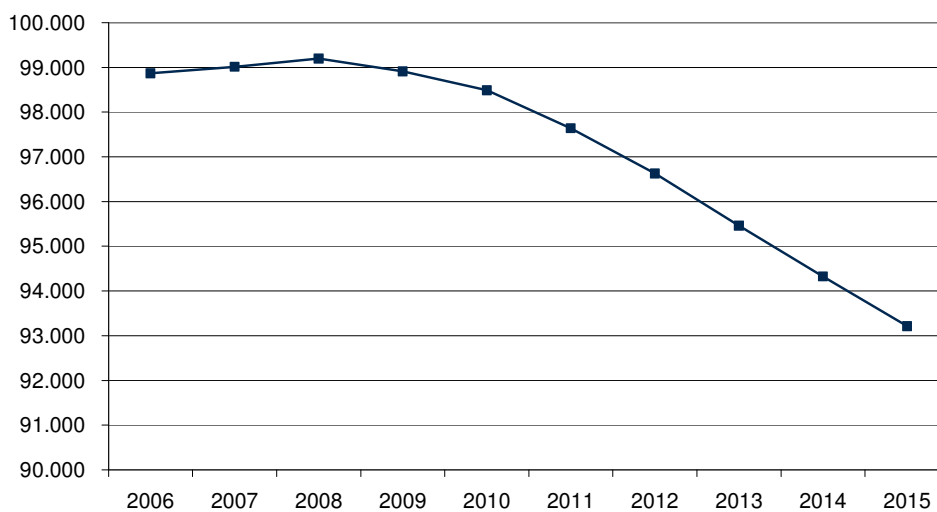
Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

Uit de figuur blijkt dat onder hoogconjunctuur de spanning oploopt. Ten opzichte van de totale werkgelegenheid blijft het aandeel onvervulde vraag overigens beperkt. In eerdere ramingen was het beeld aanzienlijk somberder. Voor een nadere toelichting hierop verwijzen we naar hoofdstuk 3 (paragraaf 3.3).

#### 4.2.2 De toekomstige vraag naar leraren

In de periode tot en met 2008 breidt het aantal benodigde leraren in het primair onderwijs jaarlijks uit met ongeveer 150 voltijdbanen (zie figuur 4.2). In de periode na 2008 zijn er minder leerkrachten nodig als gevolg van teruglopende leerlingaantallen. In eerste instantie betreft dit een beperkt aantal banen. Vanaf 2012 gaat het om meer dan 1.000 banen per jaar. In totaal gaan als gevolg hiervan tot en met 2015 5.000 banen verloren. Een kanttekening is hier op zijn plaats omdat deze ramingen zijn gebaseerd op demografische prognoses van het CBS; met name de groei van het aantal leerlingen in de laagste groepen in het primair onderwijs kent enig onzekerheid omdat deze groei tot stand komt op basis van aannames over toekomstige geboortecijfers.

Figuur 4.2 Vraag naar leerkrachten in het primair onderwijs 2006-2015



Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

Vanaf 2009 is er sprake van een krimp in het primair onderwijs en is er geen uitbreidingsvraag; vraag naar meer leerkrachten omdat er meer leerlingen zijn. Ondanks dat er minder banen nodig zijn, moeten er toch nieuwe leerkrachten worden geworven. Het betreft de zogeheten vervangingsvraag, dat wil zeggen de vraag naar *nieuwe* leerkrachten als gevolg van leraren die de sector als leerkracht verlaten. Het gaat hierbij om verschillende stromen (zie hoofdstuk 2).

### Vergrijzing

De oplopende vraag naar nieuwe leerkrachten wordt voornamelijk veroorzaakt door de vergrijzing van het personeel, die ertoe leidt dat een steeds grotere groep uitstroomt. De oudere leraren die het hier betreft, verlaten definitief de onderwijsarbeidsmarkt. Illustratief voor de toenemende vergrijzing is dat in 2005 ongeveer 28 procent van de vervangingsvraag definitieve uitstroom betreft, terwijl dit in 2015 is gestegen naar ruim 38 procent. In 2015 laten zij ongeveer 2.500 voltijdbanen achter.

### Uitstroom uit onderwijssector

De uitstroom van leraren naar een baan buiten het onderwijs (de zogenaamde stille reserve) is afhankelijk van de conjunctuur. Tijdens de hoogconjunctuur heeft een baan buiten het onderwijs een grotere aantrekkingskracht. Dit heeft een grotere uitstroom van leerkrachten als gevolg. In de hoogconjunctuurvariant loopt de uitstroom naar de stille reserve op van 1.800 voltijdbanen in 2005 naar maximaal 2.500 voltijdbanen in 2010. De ontwikkelingen in de laagconjunctuurvariant zijn gematigder. In de beginjaren van de raming schommelt de uitstroom richting stille reserve rond de 1.600 voltijdbanen. Aan het einde van de ramingsperiode neemt de uitstroom toe en stijgt de uitstroom naar 2.000 voltijdbanen. In 2015 is de uitstroom richting stille reserve van de laagconjunctuurvariant ongeveer gelijk aan de uitstroom richting stille reserve van de hoogconjunctuurvariant.

### *Doorstroom naar management*

Jaarlijks stromen er ongeveer 1.000 leraren in het primair onderwijs door naar een managementfunctie. Dit aantal loopt de komende jaren op naar ongeveer 1.200 in 2015 (zie ook volgende paragraaf). Ook de uitstroom richting werkloosheid levert een bijdrage aan de vervangingsvraag. Het gaat om ongeveer 1.000 voltijdbanen. Bij het hoogconjunctuurscenario komt dit vanzelfsprekend minder vaak voor.

Samenvattend schommelt de jaarlijkse vraag naar nieuwe leraren tussen de 6.000 en 7.000 voltijdbanen (hoogconjunctuur) en de 5.000 en 6.000 voltijdbanen (laagconjunctuur). Het maximale verschil tussen hoogconjunctuur en laagconjunctuur bedraagt bijna 1.400 voltijdbanen (in 2010). De meeste uitstroom betreft definitieve uitstroom richting (pre)pensioen.

### 4.2.3 Instroom van nieuwe leraren

Om de vraag naar leraren te vervullen moet jaarlijks een evenredig aantal leerkrachten instromen. Gezien de verwachting dat de tekorten beperkt blijven, is er voldoende instroom in het primair onderwijs. Daarbij moet worden opgemerkt dat in het primair onderwijs vanaf 2009 ruimte op de arbeidsmarkt ontstaat vanwege de teruglopende leerlingenaantallen en als gevolg hiervan de teruglopende vraag naar leraren.

### *Lerarenopleiding*

Verreweg de belangrijkste bron van instroom in het lerarenberoep vormen de afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Aan het begin van de ramingsperiode is deze instroom<sup>8</sup> jaarlijks ongeveer 4.000 voltijdbanen. Vanaf 2009 loopt dit terug en gaat het om ongeveer 2.500 voltijdbanen. Dit is mede een gevolg van de veronderstelling over de instroom in de lerarenopleiding en de doorstroom van de lerarenopleiding naar het onderwijs. De huidige instroom in de lerarenopleiding en de doorstroom naar het onderwijs zijn vrij hoog. Bovendien is ervan uitgegaan dat instromers in de opleiding rekening houden met de toekomstige arbeidsmarktsituatie in het onderwijs.

### *Stille reserve*

De instroom vanuit de stille reserve (bevoegde leraren die niet in het onderwijs werken) is afhankelijk van de conjunctuur. Onder de hoogconjunctuur wordt harder aan leerkrachten getrokken om buiten het onderwijs te werken, andersom trekt het onderwijs aan leerkrachten buiten het onderwijs om de vertrokken leraren aan te vullen. Aanvankelijk is 15 procent van de instroom afkomstig vanuit de stille reserve. Dit percentage loopt op naar ongeveer 35 procent (1.700 tot 1.900 voltijdbanen). Deze groei gaat onder de hoogconjunctuur sneller. Vanwege de hogere uitstroom is er meer stille reserve.

Instroom vanuit de stille reserve is niet een onuitputtelijke bron. De stille reserve is deels al 'afgeroomd'. Bovendien is deze groep ook aan het vergrijzen, waardoor het potentieel langzaam kleiner wordt. De benutting van de stille reserve is ook beperkt in de wetenschap dat de kans op instroom in het onderwijs afneemt naarmate een persoon langer tot de stille reserve behoort. Overigens stromen er jaarlijks mensen in de stille

---

<sup>8</sup> Instroom exclusief functiewijzigingen en uitbreiding taakomvang.

reserve vanuit zowel het onderwijs als de opleidingen. De omvang van de stille reserve is een saldo van in- en uitstroom.

### *Aanstellingsomvang*

Naast de instroom is een positief effect te verwachten van de uitbreiding van de gemiddelde aanstellingsomvang. Feitelijk betreft de uitbreiding van aanstellingsomvang een saldo van meerdere effecten die zich voordoen. Zo kan de aanstellingsomvang zowel toenemen als afnemen. Daarnaast zijn er ook leerkrachten die van school veranderen en daarbij niet exact dezelfde aanstellingsomvang behouden. In de ramingen blijkt het saldo van de effecten positief te zijn. Het zittende arbeidspotentieel wordt per saldo als het ware beter benut. Doordat zittende leerkrachten meer gaan werken komen jaarlijks ongeveer 500 tot 1.200 voltijdbanen aan nieuw arbeidsvolume beschikbaar. Deze verwachting is gebaseerd op een continuering van twee effecten die zich in het verleden ook voordeden:

- Een toename van de gemiddelde aanstellingsomvang van leraren.
- Een groot aantal leerkrachten dat hun aanstellingsomvang uitbreidt. Nieuw personeel start veelal in kleine deeltijdbanen, terwijl de uitstroom van personeel vooral voltijdbanen betreft. Na ingestroomd te zijn wordt de aanstellingsomvang van nieuw personeel vervolgens uitgebreid.

### *Functiewijziging*

Ook is er een effect van personen die van functie veranderen. Het gaat hier vooral om onderwijsassistenten die doorstromen naar het beroep van leraar. Ook kan het gaan om managers die leerkracht worden, hoewel dit niet vaak voorkomt. In totaal gaat het jaarlijks om 800 tot 1.000 voltijdbanen die vervuld worden door functiewisselaars. Merk op dat bij de uitstroom ook functiewisselaars zijn beschreven. Het saldo van de functiewisselaars is negatief, dat wil zeggen er is meer uitstroom dan instroom.

Samengevat zal de komende jaren de instroom van nieuwe leraren vooral bestaan uit afgestudeerden van de lerarenopleiding. Het relatieve belang hiervan neemt af. Ook de bijdrage vanuit de stille reserve is relatief fors en het belang hiervan neemt toe. De instroom zal voldoende zijn; eventuele personeelstekorten zijn beperkt van omvang en lijken daarmee overbrugbaar.

## 4.3 De arbeidsmarkt voor managers

### 4.3.1 Spanning op de arbeidsmarkt voor managers

Uitgaande van de (gemodelleerde) doorstroom van leraren naar een directiefunctie én de instroom vanuit de stille reserve, zijn er de komende jaren onvoldoende managers beschikbaar om in de vraag naar nieuw directiepersoneel in het primair onderwijs te kunnen voorzien. De spanning op de arbeidsmarkt voor managers loopt hierdoor op, vooral in het hoogconjunctuurscenario. In absolute zin gaat het echter om kleine aantallen.

Volgens de raming bedraagt in 2006 de onvervulde vraag naar managers in het primair onderwijs ruim 50 voltijdbanen. Ten opzichte van 2006 zullen de tekorten onder de hoogconjunctuur oplopen en onder de laagconjunctuur stabiliseren en zelfs iets afnemen.

Aan het einde van de ramingsperiode zit de grootste onzekerheid. Dit blijkt onder andere uit grote fluctuaties in het aantal onvervulde vacatures bij het laagconjunctuurscenario en het oplopende verschil tussen de hoog- en laagconjunctuurvariant. Het tekort loopt op tot maximaal 270 voltijdbanen in 2015 in de hoogconjunctuurvariant.

#### 4.3.2 De toekomstige vraag naar managers

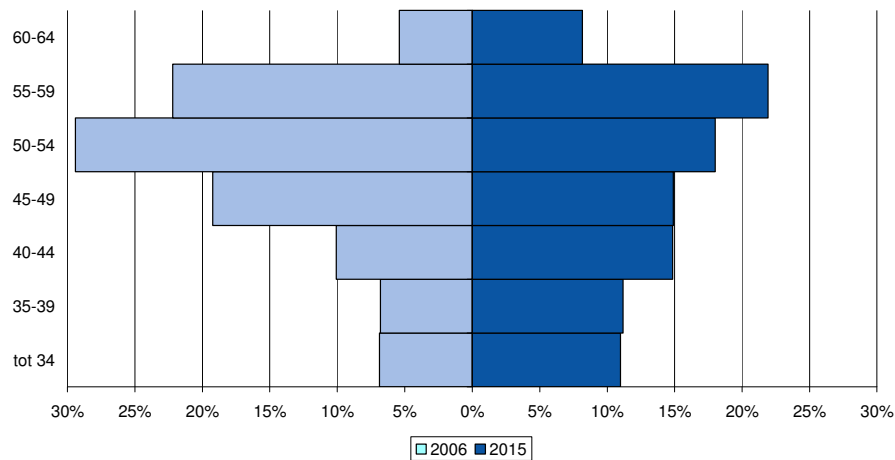
Anno 2006 werken er ongeveer 12.000 directeuren en adjunct-directeuren in het primair onderwijs. De werkgelegenheid voor directiepersoneel wijzigt de komende jaren nauwelijks, vanaf 2009 neemt de werkgelegenheid zelfs iets af. Daarentegen is in het recente verleden het aantal directeuren sterker toegenomen dan op grond van de groei van het aantal leerlingen mocht worden verwacht. De vermoedelijke oorzaak hiervan is de bestuurlijke schaalvergroting in het primair onderwijs, waardoor meer bovenschools management is aangesteld.

In de raming is geen rekening gehouden met een verdere groei van het aantal managers als gevolg van bestuurlijke ontwikkelingen. Als de trend van bestuurlijke schaalvergroting zou worden doorgetrokken, betekent dat een extra vraag naar directeuren/schoolleiders. In de gepresenteerde cijfers is alleen het effect van leerlingenaantallen op de vraag naar directeuren verwerkt. Net als het aantal leraren neemt de vraag vanaf 2009 af.

Dit wil niet zeggen dat er geen nieuwe managers nodig zijn, als gevolg van uitstroom is er vervangingsvraag. Door de sterke vergrijzing onder het directiepersoneel neemt de uitstroom de komende jaren toe van 750 in 2006 tot meer dan 1.000 in 2015. Het aandeel managers dat definitief het arbeidsproces verlaat, groeit van 40 procent van de uitstroom in 2006 naar 50 procent van de uitstroom in 2015. Het is vooral deze uitstroom als gevolg van vergrijzing die de vraag naar managers bepaalt.

In hoofdstuk 3 is al uitgebreid stilgestaan bij de leeftijdsopbouw en de vergrijzing in het onderwijs. Figuur 4.3 toont de leeftijdsopbouw van managers in het primair onderwijs. De figuur toont een oververtegenwoordiging van 50 tot 54 jarige managers in 2006. In 2015 is dit opgeschoven en is de groep 55-59 jaar de grootste groep. Daarnaast is de omvang van de groep 60 plussers toegenomen. Dat komt omdat de huidige groep van 50-59 jaar zeer omvangrijk is.

Figuur 4.3 Leeftijdsverdeling van directeuren in het primair onderwijs 2006 en 2015



Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

Verder zijn er ook nog stromen naar de stille reserve en werkloosheid. Ook zijn er functiewijzigingen waarbij managers weer voor de klas gaan staan. Tot slot zijn er de wijzigingen in aanstellingsomvang, die per saldo een gering verlies van arbeidsvolume teweeg brengen. In vergelijking met de definitieve uitstroom als gevolg van de vergrijzing zijn deze personeelsstromen nihil.

### 4.3.3 Instroom van nieuwe managers

#### *Doorstroom van leraren*

De vraag naar nieuwe managers in het primair onderwijs wordt grotendeels ingevuld door leraren die naar een managementfunctie doorstromen. In de periode 2006-2015 schommelt de doorstroom rond de 1.200 voltijdbanen. Wel is het even de vraag of er daadwerkelijk voldoende leerkrachten willen doorstromen. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat vrouwen een steeds groter deel van het lerarenbestand vormen, terwijl zij tot op heden juist weinig interesse tonen in een directiefunctie.

#### *Stille reserve*

De stille reserve is de tweede bron voor instroom in een managementfunctie. De instroom vanuit de stille reserve blijkt door de tijd vrij stabiel van omvang. Met eventuele zijinstroom van managers is in het model geen rekening gehouden.

## 4.4 De arbeidsmarkt voor onderwijsondersteunend personeel

Het gebruikte arbeidsmarktmodel is ook gebruikt om de toekomstige verhouding tussen vraag en aanbod van onderwijsondersteunend personeel te schatten. De invoering van het schoolbudget per 1 augustus 2001 biedt scholen de mogelijkheid om meer en ook nieuwe functies in te voeren. Naast differentiatie binnen de leraarsfuncties kan een school het verhoogde schoolbudget ook inzetten voor nieuwe onderwijsondersteunende functies op mbo-niveau. Een goed voorbeeld hiervan is de functie van onderwijsassistent. De omvang

van de werkgelegenheid van onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs bedraagt momenteel ongeveer 7.000 voltijdbanen.

#### *Spanning op de arbeidsmarkt*

De spanning op de arbeidsmarkt voor onderwijsondersteunend personeel loopt licht op. De instroom van nieuw personeel is onvoldoende om de uitstroom en de functie-wijzigingen (doorstroom naar leraarsfunctie) te compenseren. Overigens zijn de spanningen in absolute omvang gering waardoor het niet de verwachting is dat de spanningen zullen leiden tot onoverbrugbare problemen.

#### *Toekomstige vraag*

De vraag naar onderwijsondersteunend personeel is evenals de vraag naar managers en leerkrachten gekoppeld aan het aantal leerlingen. Het patroon van de uitbreidingsvraag komt dan ook overeen: in eerste instantie een groeiende vraag, maar vanaf 2009 een afname van de vraag. Het is uiteraard mogelijk dat bijvoorbeeld door beleidswijzigingen of het anders organiseren van het werk op school de vraag naar onderwijsondersteunend personeel zich anders ontwikkelt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de mogelijke gevolgen van de voorgestelde uitbreiding van de opvangfunctie van scholen.

De vraag naar nieuw personeel bestaat voornamelijk uit twee hoofdstromen. Naast de uitstroom richting de stille reserve is er een behoorlijke doorstroom van onderwijs- ondersteunend personeel naar het lerarenberoep. Ongeveer de helft van de uitstroom betreft de uitstroom naar de stille reserve. Jaarlijks stroomt ongeveer 10 tot 15 procent van het onderwijsondersteunend personeel uit naar de stille reserve, 5 à 6 procent van het onderwijsondersteunend personeel wordt leerkracht. Bij het onderwijsondersteunend personeel speelt de vergrijzing nauwelijks een rol. Jongeren zijn in deze groep over- vertegenwoordigd. In totaal is de vervangingsvraag 1.000 tot 1.400 voltijdbanen per jaar.

#### *Nieuwe instroom*

De instroom van nieuw onderwijsondersteunend personeel komt voornamelijk uit de opleiding. Jaarlijks kan hiermee worden voorzien in 1.000 voltijdbanen. Een tweede stroom van nieuw arbeidsvolume betreft het saldo van aanstellingswijzigingen. Het saldo loopt van 100 voltijdbanen in 2006 geleidelijk op tot bijna 150 banen in 2015. De andere mogelijke vormen van instroom komen in het model niet voor. De instroom is onvoldoende om de uitstroom en functiewijzigingen te compenseren.

## 4.5 De arbeidsmarkt voor beheerspersoneel

Het beheerspersoneel betreft het personeel dat zich niet direct bezig houdt met het primaire onderwijsproces, bijvoorbeeld administratief personeel, conciërges, schoonmaakpersoneel, ICT-medewerkers et cetera. In omvang gaat het in 2006 om iets meer dan 13.000 voltijdbanen.

#### *Spanning op de arbeidsmarkt*

De instroom van beheerspersoneel houdt gelijke tred met de uitstroom van beheerspersoneel. Als gevolg hiervan loopt de spanning op de arbeidsmarkt voor beheerspersoneel nauwelijks op.

### *Toekomstige vraag*

In het verleden is gebleken dat de vraag naar beheerspersoneel eerder trendmatig groeit dan dat de groei gerelateerd is aan het aantal leerlingen of de groei van het aantal leerlingen. Daarom is ook in het model uitgegaan van een geleidelijke groei. Als gevolg hiervan neemt de vraag naar beheerspersoneel toe tot ongeveer 15.000 voltijdbanen in 2015. Naast deze uitbreidingsvraag is er bovendien nog een extra personeelsvraag als gevolg van uitstroom. De meeste vervangingsvraag wordt gegenereerd door de uitstroom naar een andere baan buiten het onderwijs. Tot en met 2010 is deze vrijwel constant en bedraagt jaarlijks iets minder dan 700 voltijdbanen. Vanaf 2011 loopt de uitstroom richting de stille reserve geleidelijk op tot bijna 1.400 voltijdbanen in 2015. De andere vormen van uitstroom zijn aanzienlijk kleiner dan de uitstroom richting stille reserve. In de ramingen van het beheerspersoneel zijn geen functiewijzigingen opgenomen. Voor het beheerspersoneel is geen sprake van een sterke vergrijzing. Pas aan het einde van de ramingsperiode in 2015 dienen de eerste tekenen van vergrijzing zich aan. Het duurt vervolgens nog eens 5 tot 10 jaar voor er daadwerkelijk een forse definitieve uitstroom als gevolg van vergrijzing zal zijn.

### *Nieuwe instroom*

De instroom van nieuw beheerspersoneel is separaat gemodelleerd in het primair onderwijs. De instroom houdt gelijke tred met de uitstroom. Dit betekent dat na 2011 de instroom geleidelijk oploopt. De instroom is jaarlijks iets hoger dan de uitstroom omdat er ook nog sprake is van uitbreidingsvraag (zoals opgemerkt is er geen verband met leerlingenaantallen). In 2006 is de instroom ongeveer 1.400 voltijdbanen, in 2015 bedraagt de instroom ruim 1.900 voltijdbanen.



## 5 Voortgezet onderwijs

### 5.1 Inleiding

Het personeelsbestand in het voortgezet onderwijs bestaat uit leraren, beheerspersoneel en directieleden. Daarnaast is er een kleine groep onderwijsondersteunend personeel welke ook onderwijstaken kan vervullen.

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs zijn mede afhankelijk van de conjuncturele ontwikkelingen. Op basis van de in paragraaf 2.4 geschetste scenario's beschrijven we in dit hoofdstuk de uitkomsten van de arbeidsmarktprognoses, zowel in een situatie van laagconjunctuur als in een situatie van hoogconjunctuur. Daarmee wordt een bandbreedte van de uitkomsten gegeven. Allereerst beschrijven we de uitkomsten voor de arbeidsmarkt voor leraren (paragraaf 5.2), gevolgd door de uitkomsten van managers. Het beheerspersoneel en onderwijsondersteunend personeel worden, in paragraaf 5.4, gezamenlijk beschreven.

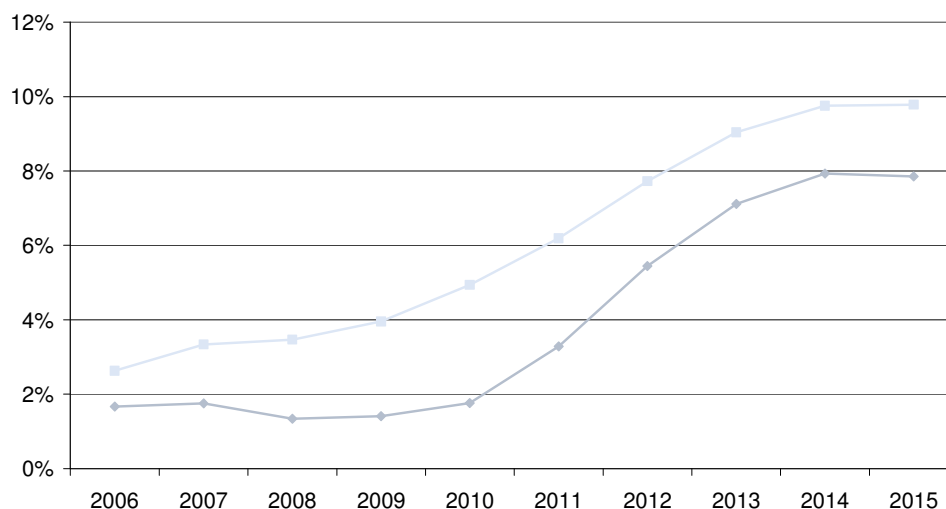
### 5.2 De arbeidsmarkt voor leraren

#### 5.2.1 Spanning op de arbeidsmarkt voor leraren

Bij ongewijzigd beleid en ongewijzigde omstandigheden zal er in het voortgezet onderwijs een lerarentekort ontstaan. De arbeidsmarkt voor leraren in het voortgezet onderwijs is sterk afhankelijk van de conjunctuur. Terwijl de lerarentekorten in het laagconjunctuur-scenario de komende jaren eerst iets afnemen om na 2010 sterk toe te nemen, toont het hoogconjunctuurscenario reeds vanaf 2006 sterk oplopende tekorten.

Figuur 5.1 laat voor de twee scenario's zien hoe de onvervulde vraag zich verhoudt tot de totale vraag naar leraren en geeft daarmee een indicatie van de spanning op de arbeidsmarkt.

Figuur 5.1. Spanning op de onderwijsarbeidsmarkt voor leraren (onvervulde personeelsvraag ten opzichte van de totale werkgelegenheid)



Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

De oplopende spanning op de arbeidsmarkt voor leraren in het voortgezet onderwijs wordt verklaard door een aantal ontwikkelingen:

- Een toename van het aantal leraren dat definitief de arbeidsmarkt verlaat als gevolg van vergrijzing.
- Onvoldoende instroom, vanuit de opleidingen en de stille reserve. De komende jaren zullen ook grote delen van de stille reserve als gevolg van vergrijzing de arbeidsmarkt definitief verlaten en met pensioen gaan.
- Wanneer de economie aantrekt zal de onderwijsarbeidsmarkt meer moeten gaan concurreren met de marktsector.

De tekorten die op de korte termijn kunnen ontstaan, zijn overzienbaar. Het gaat om enkele procenten. De knelpunten die op lange termijn kunnen ontstaan vereisen dat de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt en de lerarenopleidingen, het voorportaal van de onderwijsarbeidsmarkt, nauwlettend in de gaten worden gehouden. De instroom van leraren kan worden verhoogd door:

- *Instroombevordering* in de lerarenopleiding voor voortgezet onderwijs en de universitaire lerarenopleiding, alsook het intensiever benutten van nieuwe routes naar het leraarschap via zij-instroom, kopopleiding hbo en dergelijke<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Zie nota *Werken in het onderwijs 2006*, ministerie van OCW, september 2005.

- *Verhogen van beroepsrendement* van de lerarenopleiding (groter aandeel afgestudeerden dat in het onderwijs gaat werken). Slechts 20 procent van de instroom komt uit de opleiding. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs in 2004 had een half jaar na afstuderen ongeveer 65 procent een baan in het onderwijs<sup>10</sup>. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs was dit 80 procent. Ten opzichte van de afgelopen jaren vertoont het beroepsrendement van afgestudeerden van de lerarenopleiding een dalende trend, hoewel nog altijd hoger dan in de tweede helft van de jaren negentig.
- *meer zij-instromers werven.*

Een andere optie is om op de arbeidsmarkt de concurrentie met de marktsector aan te gaan en de uitstroom richting banen buiten het onderwijs in te dammen. Het lange termijn beroepsrendement van de lerarenopleiding voor voortgezet onderwijs bedraagt 60 tot 70 procent<sup>11</sup>. Jaarlijks kiest 10 tot 15 procent van de zittende populatie voor een baan buiten het onderwijs. Belangrijke redenen hiervoor zijn het zoeken naar een nieuwe uitdaging en de wens voor meer zelfontplooiing. Naast deze sterk persoonlijke, moeilijk te beïnvloeden motieven, spelen ook zaken als hoge werkdruk en salarisverschillen een rol van betekenis in de keuze om na verloop van tijd een baan buiten het onderwijs te zoeken<sup>12</sup>.

### 5.2.2 De toekomstige vraag naar leraren

De vraag naar leraren bestaat uit uitbreidingsvraag en vervangingsvraag. Ontwikkelingen in leerlingenaantallen bepalen de uitbreidingsvraag naar leraren. De vervangingsvraag wordt bepaald door de uitstroom uit het onderwijs en de doorstroom van leraren naar het management.

De totale vraag naar leraren in het voortgezet onderwijs kent in eerste instantie een lichte daling (zie figuur 4.2). Vervolgens groeit de vraag in 2015 weer naar het niveau van 2006.

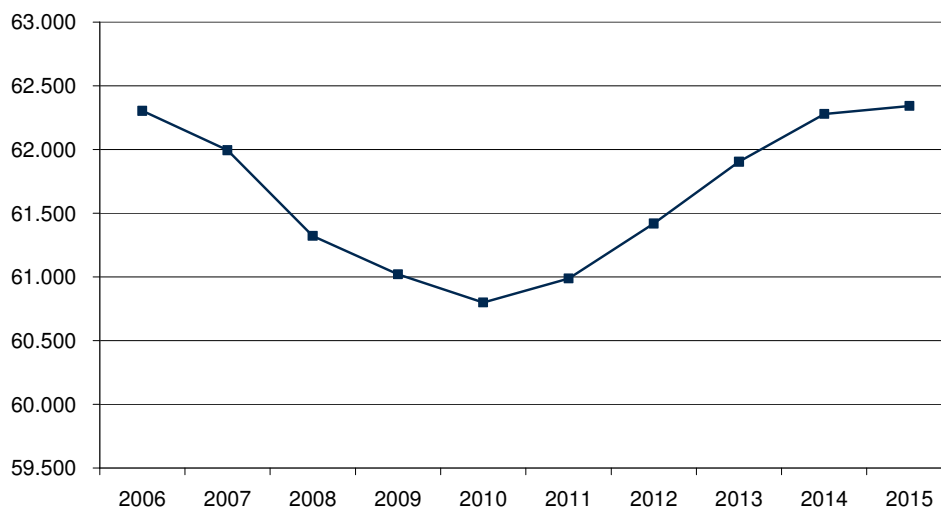
---

<sup>10</sup> *Loopbaanmonitor Onderwijs 2005*, ECORYS, 2005.

<sup>11</sup> *Loopbaanmonitor onderwijs 2004; onderzoek naar de afgestudeerden van de lerarenopleiding 1970-2003*, ECORYS, Rotterdam, 2004.

<sup>12</sup> Idem.

Figuur 5.2 De vraag naar leerkrachten in het voortgezet onderwijs (2006-2015)



Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

De daling van de leerlingaantallen betekent niet dat de vraag naar *nieuwe* leraren afneemt. Door de vergrijzing van het leerkrachtenbestand verlaat een substantieel aantal leerkrachten jaarlijks de arbeidsmarkt. Vanaf 2007 neemt het aantal leerkrachten dat jaarlijks definitief de arbeidsmarkt verlaat toe; het gaat om jaarlijks 2.000 voltijdbanen die de arbeidsmarkt definitief verlaat. De vergrijzing betekent ook dat er in toenemende mate gebruik wordt gemaakt van de BAPO-regeling.

Ook is er een groep leraren die (tijdelijk) het onderwijs verlaat. Uitstroom naar buiten het onderwijs is uitstroom naar de stille reserve. Bij laagconjunctuur is de uitstroom naar een baan buiten het onderwijs lager dan bij hoogconjunctuur. In hoofdstuk 3 is deze conjunctuurgevoeligheid van de onderwijsarbeidsmarkt reeds besproken.

In het laagconjunctuurscenario loopt de uitstroom naar de stille reserve op van 1.400 voltijdbanen in 2006 naar 1.700 voltijdbanen in 2015. In het hoogconjunctuurscenario groeit de uitstroom naar de stille reserve al snel aan tot 2.000 voltijdbanen per jaar. De oplopende tekorten in het hoogconjunctuurscenario worden onder andere verklaard doordat de uitstroom richting stille reserve snel toeneemt. Tot slot is er doorstroom van leerkrachten naar het management. Jaarlijks gaat het om ongeveer 300 voltijdbanen.

### 5.2.3 Instroom van nieuwe leraren

De personeelstekorten in het voortgezet onderwijs ontstaan doordat in- en uitstroom niet in balans zijn. De instroom van nieuw personeel is onvoldoende om aan de vervangingsvraag (uitstroom) te kunnen voldoen. In het verleden zijn de stille reserve en de opleidingen de belangrijkste bronnen voor de instroom geweest.

#### *Stille reserve*

De instroom vanuit de stille reserve zal de komende jaren minder omvangrijk zijn dan in de achterliggende jaren. Hiervoor zijn twee redenen. Ten eerste, is een groot deel van de

stille reserve vergrijsd en zal hierdoor in de komende jaren de arbeidsmarkt in verband met pensionering verlaten. Ten tweede speelt de conjunctuur een rol. Ten tijde van hoogconjunctuur kiezen leraren eerder voor een baan buiten het onderwijs en komen daarmee terecht in de stille reserve. De totale stille reserve neemt daardoor weer toe, maar dit is onvoldoende om in de personeelsvraag te voorzien.

#### *Lerarenopleidingen*

De instroom in de lerarenopleidingen reageert op de vraagontwikkeling in het onderwijs. Indirect reageert de instroom in de lerarenopleidingen daarmee ook op de conjunctuur. Het effect van de conjunctuur op de instroom vanuit de opleiding blijft in de arbeidsmarktprognoses overigens beperkt tot enkele tientallen voltijdbanen verschil tussen het laagconjunctuurscenario en het hoogconjunctuurscenario. De instroom vanuit de opleiding varieert tussen de 1.000 en 1.500 voltijdbanen.

#### *Benutting van arbeidspotentieel*

Het prognosemodel houdt rekening met docenten die binnen het onderwijs van baan veranderen, maar wel docent blijven. Bij de overgang van de ene onderwijsbaan naar de andere kan de aanstellingsomvang wijzigen in meer of minder uur per week. Dit is van invloed op de benutting van het in de sector aanwezige arbeidspotentieel. Per saldo zijn de wijzigingen in aanstellingsomvang positief in zowel het hoogconjunctuur- als het laagconjunctuurscenario. Dit komt doordat nieuwe leraren vaak starten in een kleine deeltijdbaan en later doorstromen naar een baan met meer uren. De betere benutting van het arbeidspotentieel levert jaarlijks 600 tot 700 voltijdbanen op.

## 5.3 De arbeidsmarkt voor managers

### 5.3.1 Spanning op de arbeidsmarkt voor managers

De arbeidsmarkt voor managers in het voortgezet onderwijs kent vrijwel geen knelpunten. Weliswaar zijn er in het hoogconjunctuurscenario meer vacatures dan in het laagconjunctuurscenario, maar de personele tekorten blijven beperkt tot maximaal enkele tientallen voltijdbanen. Uitgedrukt als een percentage van de totale vraag gaat het slechts om enkele procenten (zie figuur 5.3).

Figuur 5.3 Spanning op de arbeidsmarkt voor managers in het voortgezet onderwijs (onvervulde personeelsvraag ten opzichte van de totale werkgelegenheid)



Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

De spanning blijft beperkt doordat de instroom en uitstroom in balans zijn. Aan de instroomkant gaat het vooral om leerkrachten die manager worden. Hier speelt dus niet het effect van een opdrogende stille reserve, zoals dat zich bij de leerkrachten in het voortgezet onderwijs voordoet. Ook kan het effect van de vergrijzing beter worden opgevangen omdat het in absolute zin slechts om enkele tientallen banen gaat.

### 5.3.2 De toekomstige vraag naar managers

In het voortgezet onderwijs zijn er ongeveer 4.000 voltijdbanen voor managers. Tijdelijk zijn er, net als bij de leerkrachten, minder managers nodig door een tijdelijke terugloop van het aantal leerlingen nodig. Aangezien het aantal managers niet een op een reageert op het aantal leraren, is het zeer de vraag of op individuele scholen het effect daadwerkelijk zal optreden.

Het aantal *nieuwe* managers dat jaarlijks nodig is beperkt zich tot 200 à 300 voltijdbanen. De voornaamste reden voor de vraag naar nieuwe managers is de uitstroom richting (pre)pensioen. Daarnaast is er de uitstroom naar werkloosheid en de WAO, maar deze zijn slechts een fractie van de totale uitstroom. De uitstroom richting stille reserve is eveneens marginaal.

Per saldo is het effect van wijzigingen in de aanstellingsomvang negatief. Dit heeft een (zelfstandig) effect op de vraag naar leraren. Het gaat hier om een saldo van meerdere effecten, waarvan de oorzaak niet zonder meer is aan te wijzen. Wel kan worden opgemerkt dat met name verkleining van de aanstellingsomvang een rol speelt.

### 5.3.3 De instroom van nieuwe managers

De komende jaren moeten in het voortgezet onderwijs jaarlijks ruim 300 managersbanen worden vervuld. Het grootste deel van de vraag naar managers wordt ingevuld door leerkrachten die naar een managementfunctie doorstromen. Hiermee kan ongeveer in de twee derde van de vrijkomende managementfuncties worden voorzien. Aangezien de functiedoorstroom het saldo is van leraren die manager worden en omgekeerd, zal het daadwerkelijke aantal functiedoorstromers van leerkracht naar managers hoger liggen. We merken echter wel op dat functiewijzigingen van management naar leerkracht niet vaak voorkomen.

Aangezien het bij de doorstroom van leraren naar managers slechts om beperkte aantallen gaat, heeft dit een beperkte invloed op de voorspelde tekorten aan leraren in het voortgezet onderwijs. Zelfs in het geval dat alle vrij komende managersfuncties door zittende leerkrachten zouden worden vervuld is de invloed minimaal.

De resterende benodigde instroom van nieuwe managers komt vanuit de stille reserve. De instroom vanuit de reserve blijkt door de tijd vrij stabiel van omvang; het gaat jaarlijks om maximaal 100 voltijd managersbanen die vanuit de stille reserve gevuld worden.

## 5.4 De arbeidsmarkt voor overig personeel

Het overige personeel bestaat uit het onderwijsondersteunend personeel en beheerspersoneel. Het onderwijsondersteunend personeel betreft ongeveer 2.000 voltijdbanen, het beheerspersoneel betreft ongeveer 14.000 tot 14.500 voltijdbanen.

Het *onderwijsondersteunend personeel* is een kleine groep, waardoor het weinig zinvol is de arbeidsmarkt voor deze groep gedetailleerd te beschrijven. In het algemeen is de verwachting dat er voor deze groep geen knelpunten zullen zijn. Het aantal vacatures bedraagt enkele tientallen. De instroom van *onderwijsondersteunend personeel* komt voornamelijk uit de lerarenopleidingen. De stille reserve is de belangrijkste uitstroomrichting, gevolgd door werkloosheid en (pre)pensioen.

De *arbeidsmarkt van het beheerspersoneel* is een open arbeidsmarkt in de zin dat er geen bevoegdheid voor het beroep nodig is. Daardoor is de werking van deze arbeidsmarkt ook anders dan die van leraren en wordt de situatie sterk beïnvloed door de externe arbeidsmarkt. Voor het beheerspersoneel worden geen knelpunten op de arbeidsmarkt verwacht. Hierbij moet wel worden aangetekend dat de verwachte instroom dan wel gerealiseerd moet worden. De meeste uitstroom gaat richting de marktsector. Daarnaast is er een substantiële definitieve uitstroom als gevolg van vergrijzing.



## 6 Beroeps en volwasseneneducatie

### 6.1 Inleiding

Het personeelsbestand in de bve-sector bestaat uit leraren (24.000 voltijdbanen), beheerspersoneel (13.400 voltijdbanen) en directeuren en adjunct-directeuren (600 voltijdbanen). Het onderwijsondersteunend personeel is een beperkte groep, die in de ramingen zijn meegenomen met de leerkrachten.

De arbeidsmarkt voor personeel in de bve-sector is anders dan die in het primair en voortgezet onderwijs. Doordat een onderwijsbevoegdheid geen vereiste is om als leraar in de bve-sector aan de slag te gaan, kent de arbeidsmarkt een open karakter. De spanning op de arbeidsmarkt laat zich hierdoor lastig voorspellen. Dit komt omdat de instroom in de sector met enige onzekerheid is omgeven. In tegenstelling tot het primair en voortgezet onderwijs, waar de instroom van nieuw personeel in hoofdzaak afkomstig is van de lerarenopleiding en de stille reserve, kan de instroom van nieuw personeel in de bve-sector in theorie uit de gehele beroepsbevolking komen. In tijden waarin de vraag aantrekt is er dus een groot potentieel waaruit kan worden geworven.

De ramingen voor de bve-sector zijn op een iets andere wijze tot stand gekomen dan de ramingen voor het primair en voortgezet onderwijs. Vanwege het ontbreken van gegevens over een langere periode voor de bve-sector, is het niet mogelijk geweest het effect van de conjunctuur in kaart te brengen. Voor de bve-sector zijn hierdoor geen conjunctuurvarianten beschikbaar. Dit neemt niet weg dat ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de bve-sector afhankelijk zijn van de conjuncturele ontwikkelingen.

Ook is verondersteld dat de benodigde instroom in voldoende mate kan worden opgewekt. Zoals is opgemerkt, is de arbeidsmarkt voor de bve-sector open waardoor de instroom moeilijk te ramen is. De uitkomsten voor de bve-sector zijn goed te gebruiken voor inzicht in bijvoorbeeld vervangingsvraag, effecten van vergrijzing, omvang van benodigde instroom en dergelijke. De uitkomsten van de tekorten in de bve-sector zijn echter van beperkte waarde.

### 6.2 De arbeidsmarkt voor leraren

#### 6.2.1 Spanning op de arbeidsmarkt

In de ramingen is als uitgangspunt genomen dat scholen reageren op de uitbreidings- en vervangingsvraag. De veronderstelling is dat scholen in staat zijn de personeelstekorten beperkt te houden. De instroom die scholen weten te genereren is dan ook voldoende om

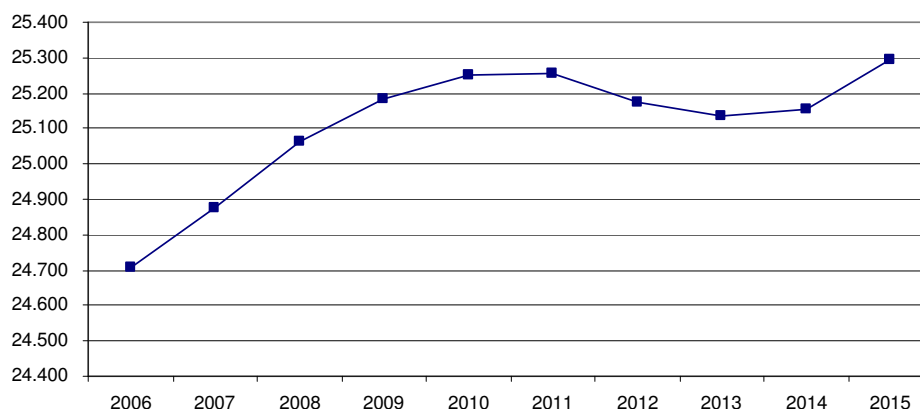
aan de uitbreidings- en vervangingsvraag te voldoen. In de praktijk mag worden verwacht dat eventuele personeelstekorten vergelijkbaar zullen zijn met de tekorten aan hoogopgeleiden in andere sectoren. Hierbij valt overigens op te merken dat eventuele tekorten kunnen worden opgelost door kwalitatief minder personeel in te zetten; immers de verplichting van een onderwijsbevoegdheid ontbreekt. Er is dan sprake van een kwalitatief tekort.

## 6.2.2 De toekomstige vraag naar leraren

De vraag naar leraren bestaat uit uitbreidingsvraag en vervangingsvraag. Ontwikkelingen in leerlingenaantallen bepalen de uitbreidingsvraag naar leraren. De vervangingsvraag wordt bepaald door de uitstroom uit het onderwijs en de doorstroom naar het management.

De totale vraag naar leraren vloeit voort uit de leerlingenprognoses. Omdat de bve-sector ook de volwasseneneducatie betreft, is de groep die bepalend is voor de leerlingenprognoses breed; de leerlingenprognoses beperken zich niet tot bepaalde leeftijdsgroepen. Per type onderwijs is uitgegaan van de relevante leeftijdscategorieën. De totale vraag kent in eerste instantie een lichte groei, vervolgens vlakt deze groei af. Over de periode 2006 tot en met 2015 neemt de vraag naar leraren met 2,3 procent toe. In absolute zin betekent dit dat er netto jaarlijks gemiddeld zestig fte extra nodig is. Figuur 6.1 toont de jaarlijkse vraag naar leerkrachten tot en met 2015.

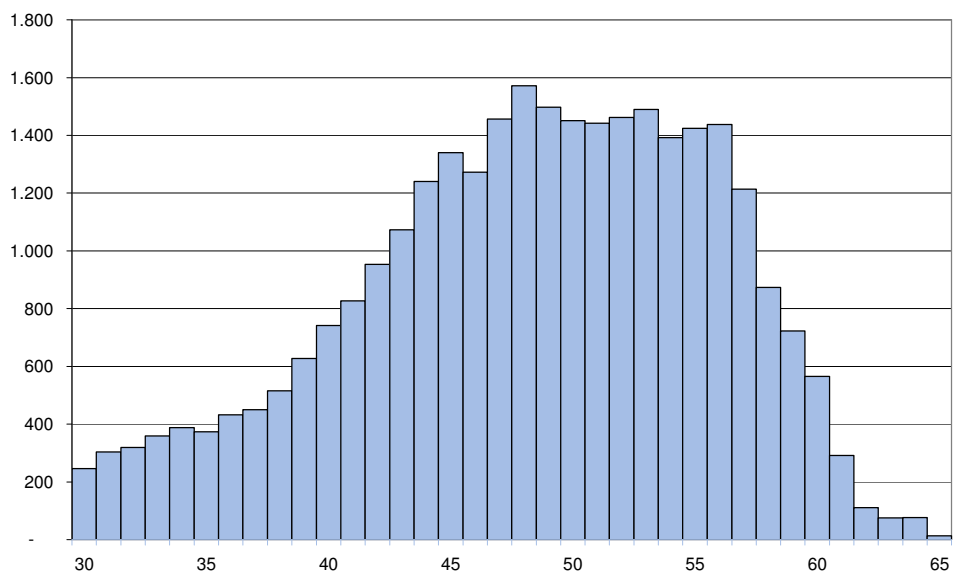
Figuur 6.1 Vraag naar leerkrachten in de bve-sector 2005-2015



Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

Naast de invloeden als gevolg van ontwikkelingen in leerlingenaantallen, is er de vraag naar leerkrachten als gevolg van uitstroom. In 2006 bedraagt de uitstroom ongeveer 1.600 voltijdbanen, al snel oplopend naar 1.800 tot 1.900 voltijdbanen per jaar. Deze ontwikkeling wordt veroorzaakt door een toename van de uitstroom naar (pre)pensioen. Vanaf 2007 betreft dit meer dan de helft van de uitstroom. De toename van de uitstroom naar (pre)pensioen is een gevolg van de sterke vergrijzing in de sector. De figuur 6.2 maakt deze vergrijzing zichtbaar.

Figuur 6.2 Leeftijdsopbouw (30 tot 65 jaar) leerkrachten in de bve-sector 2003

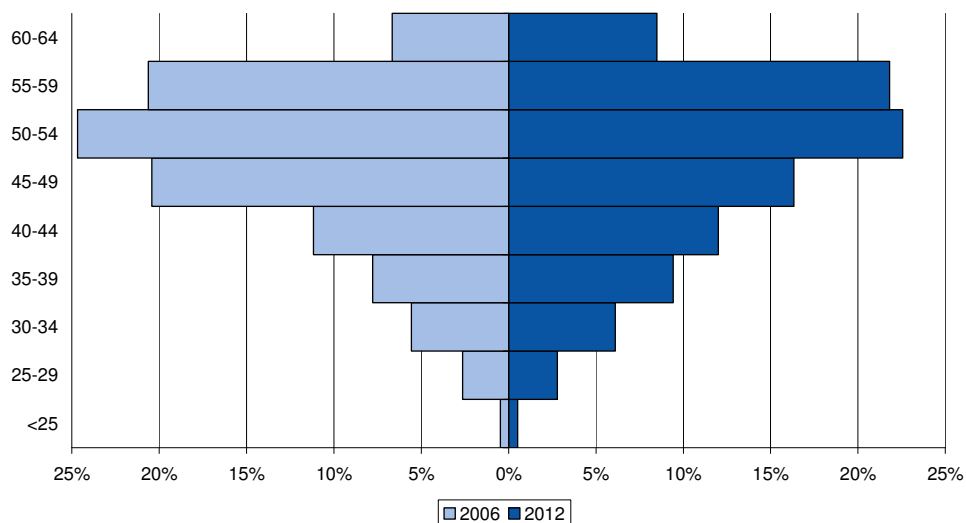


Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

Naarmate leerkrachten ouder zijn, is de kans op uitstroom groter. Figuur 6.2 laat zien dat het lerarenkorps zodanig vergrijsd is, dat een aantal jaar achtereenvolgend een grote groep leerkrachten de leeftijd bereikt waarop zij definitief uitstromen.

Figuur 6.3 laat de toekomstprognose van de leeftijdsopbouw zien. De figuur laat zien dat het lerarenkorps steeds verder vergrijsd. De verwachting is dat het aantal 55-plussers in 2012 meer dan 30 procent bedraagt.

Figuur 6.3 Leeftijdsverdeling leerkrachten in de bve-sector 2006 en 2012



Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

Ook wijzigingen in de betrekkingssomvang en functiedoorstroom naar het management kunnen van invloed zijn op de vervangingsvraag. Het saldo van wijzigingen in aanstellingsomvang leidt tot een iets groter arbeidsvolume, er is dus sprake van een dempende werking om de vervangingsvraag. De omvang van de doorstroom van leraren naar managers is beperkt, de vervangingsvraag wordt hierdoor nauwelijks beïnvloed.

### 6.2.3 Instroom van nieuwe leraren

Zoals hiervoor is beschreven, wordt voor de bve-sector verondersteld dat de scholen vanwege het open karakter van de arbeidsmarkt, in staat zijn om voldoende personeel aan te trekken om grote knelpunten in hun personeelsvoorziening te voorkomen. Jaarlijks stromen 1.700 tot 1.900 voltijdbanen in. Samen met de wijzigingen in aanstellingsomvang is de instroom voldoende om de personeelstekorten beperkt te houden. Historisch gezien komt de meeste instroom van buiten het onderwijs. Uit de *Loopbaanmonitor Onderwijs* blijkt dat het aandeel afgestudeerden dat na verloop van tijd in de bve-sector werkzaam is tussen de 8 en 14 procent fluctueert. Ongeveer 10 tot 12 procent van de instroom betreft personeel dat in een voorgaand jaar in het primair of voortgezet onderwijs werkte<sup>13</sup>. De instroom vanuit de opleidingen is ook nog eens goed voor een kleine 10 procent van de instroom.

## 6.3 De arbeidsmarkt voor managers

In de bve-sector bestaan tussen de 600 en 650 voltijdbanen voor management. De groep is dus klein en uitspraken over deze groep zijn daarom met enige onzekerheid omgeven.

Jaarlijks stromen er 50 tot 70 voltijdse managers uit. Deze uitstroom betreft voornamelijk uitstroom richting (pre)pensioen. Hoewel het in absolute zin om kleine aantallen gaat, is het in relatieve zin een fors deel dat uitstroomt. De vervangingsvraag wordt overwegend vervuld met instroom van buiten sector. Slechts een klein deel van de managementvacatures wordt vervuld door leerkrachten die doorstromen naar het management. Op jaarbasis gaat het om een tiental leraren.

De leeftijdsopbouw bij het management kent ook een bepaalde mate van vergrijzing. Voor managers geldt dat dit deels voor de hand liggend is omdat juist later in de loopbaan een managementpositie wordt verworven. Het komt slechts zelden voor dat een manager jonger dan 40 is. De leeftijdsopbouw van de managers is in evenwicht, hierdoor zijn er geen specifieke momenten waarop de uitstroom onder de managers, als gevolg van vergrijzing, toeneemt.

---

<sup>13</sup> Het gaat hier om personen waarvan bekend is dat ze een voorgaand jaar in het primair of voortgezet onderwijs werkte. Personen die een arbeidsverleden in het onderwijs hebben dat langer dan een jaar geleden is, zijn tot de categorie van buiten het onderwijs gerekend.

## 6.4 De arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel

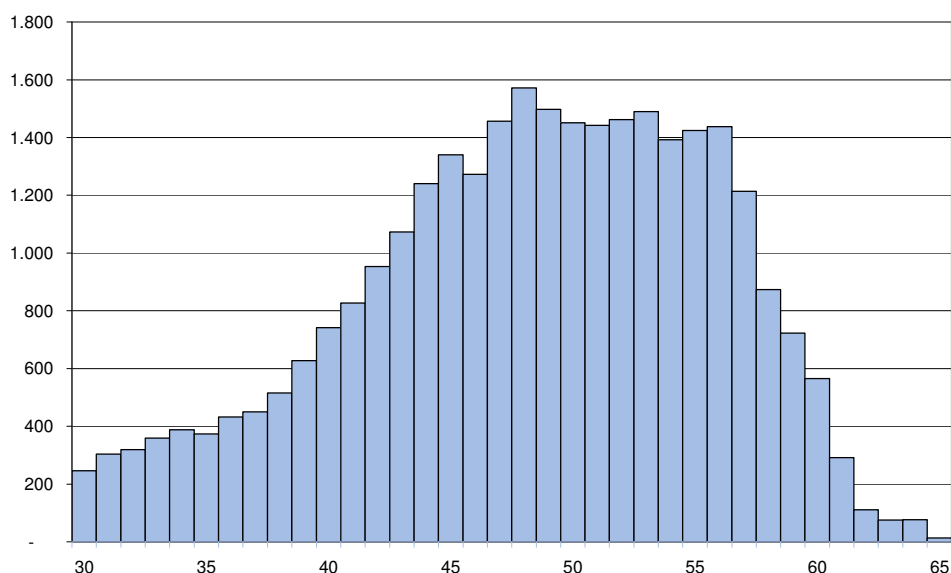
Een aanzienlijk deel van het personeel in de bve-sector betreft ondersteunend personeel. Het gaat hier om ongeveer een derde van het personeelsbestand ofwel 13.400 voltijdbanen.

In het verleden is gebleken dat de vraag naar beheerspersoneel eerder trendmatig groeit dan dat de groei gerelateerd is aan het aantal leerlingen of de groei van het aantal leerlingen. De toekomstige vraag naar ondersteunend personeel is daarom trendmatig geëxtrapoleerd. Dit betekent een geleidelijke groei van de vraag naar ondersteunend personeel.

Naast de uitbreidingsvraag is er ook vraag als gevolg van uitstroom, de vervangingsvraag. Voor het ondersteund personeel is de belangrijkste uitstroomrichting de marktsector. Dit is niet zo verwonderlijk omdat het bij het ondersteunend personeel gaat om algemene functies die ook in ander sectoren voorkomen. Aan het begin van de ramingsperiode betreft de uitstroom naar de markt 50 procent. Dit percentage loopt geleidelijk af, andere uitstroomrichtingen worden relatief belangrijker.

De leeftijdsopbouw van het ondersteunend personeel is minder scheef dan de leeftijdsopbouw van de leerkrachten en de managers. Hierdoor is de uitstroom naar (pre)pensioen minder dominant. De uitstroom als gevolg van de vergrijzing neemt evenwel toe. Figuur 6.3 laat de leeftijdsverdeling van het ondersteunend personeel in 2003 zien.

Figuur 6.4 Leeftijdsopbouw (30 tot 65 jaar) ondersteunend personeel in de bve-sector 2003



Bron: arbeidsmarktprognoses voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve-sector.

De figuur laat zien dat de uitstroom van ouderen geleidelijk zal gaan oplopen in de komende jaren. In tegenstelling tot leerkrachten is er bij het ondersteunende personeel ook nog een behoorlijke groep die jonger is dan 45.

De arbeidsmarkt in de bve-sector is een open arbeidsmarkt. Voor het ondersteunend personeel geldt dit helemaal, voor deze beroepsgroep is ook de arbeidsmarkt in de andere onderwijssectoren open. Daardoor wordt de werking van arbeidsmarkt voor deze groep sterk beïnvloed door de externe arbeidsmarkt. De komende jaren moet er per jaar ongeveer 900 tot 1.100 fte geworven worden om de uitbreidings- en vervangingsvraag te vervullen. Verwacht wordt dat een deel van de vraag wordt ingevuld doordat zittend personeel per saldo iets meer gaat werken.

## Bijlage 1 Begrippenlijst

Begrip	Verklaring
Arbeidsvolume	De totale werkgelegenheid uitgedrukt in fulltime equivalenten (fte's).
BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen. Doelstelling van de BAPO-regeling is om het voor oudere personeelsleden aantrekkelijk te maken om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen door taakverlichting en/of taakvermindering. Een personeelslid van 52 jaar of ouder kan ervoor kiezen gebruik te maken van deze regeling en de feitelijke werktijd te verminderen. Vanaf 52 jaar kan dat voor een tiende van de betrekkingsovervang, vanaf 56 jaar voor twee tiende. Hiervoor moet de betrokkene een klein deel van zijn salaris inleveren.
Betrekkingsovervang	Aantal arbeidsuren waarvoor een arbeidscontract is afgesloten.
Bve	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.
Doorstroom	Doorstroom betreft wijzigingen in een taak waarbij de persoon een taak blijft uitoefenen in dezelfde functie. Van doorstroom is sprake wanneer een persoon 'geconfronteerd wordt met' (1) uitbreiding of verkleining van een aanstelling of (2) het verloren gaan van een bestaande aanstelling in combinatie met een nieuwe aanstelling of taakuitbreiding elders (zelfde functie) of (3) een additionele aanstelling zonder dat een aanstelling verloren is gegaan.
Fte	Fulltime equivalenten (voltijdbanen).
Functieverandering	Functieveranderingen zijn wijzigingen van functie. Leraren worden bijvoorbeeld manager en omgekeerd.
Instroom	Personen die het jaar ervoor niet in het onderwijs werkzaam waren en in het huidige jaar wel. Leerkrachten die tot het management toetreden vallen onder de instroom bij managers en onder de uitstroom bij de leraren.
Lio	Leraar in opleiding. De mogelijkheid voor studenten om in het vierde jaar een leer-arbeidsovereenkomst met een school aan te gaan en zo aan de verlichting van de problemen in de personeelsvoorziening te kunnen bijdragen.
Onvervulde vraag	Het onvervulde deel van de totale vraag. Deze vraag neemt toe als niet volledig in de jaarlijkse vraag naar nieuw personeel kan worden voorzien .
Primair onderwijs	Dit is de overkoepelende term voor basisonderwijs en speciaal basisonderwijs. Deze term wordt gebruikt sinds de invoering van de Wet op het primair onderwijs in augustus 1998.
RBA-regio	Geografische afbakening van een arbeidsvoorzieningsgebied zoals die tot en met 2001 gangbaar was.
Spanningsindicator	Verhoudingsgetal van de onvervulde vraag ten opzichte van de werkgelegenheid. Het is een indicator om de arbeidsmarktsituatie te karakteriseren en in relatieve zin te vergelijken met andere (onderwijs)sectoren.

Begrip	Verklaring
Stille reserve	Leraren die bevoegd zijn om in het onderwijs te (gaan) werken, maar dat niet (meer) doen.
Taak	Een taak is een aanstelling. Bijvoorbeeld 2 uur per week Engels. Een persoon kan meerdere taken hebben.
Totale vraag	Het totale volume aan personeel dat nodig is om de onderwijstaak te vervullen. De totale vraag bestaat uit het arbeidsvolume van alle werkenden en de nog te vervullen vraag. In het model is in de totale vraag de deelname aan de BAPO-regeling in mindering gebracht. Met deze regeling kunnen oudere werknemers tegen een gering verlies aan inkomen minder werken.
Uitbreidingsvraag	Groei van de totale vraag als gevolg van toenemende behoefte aan personeel, meestal als gevolg van groei van het aantal leerlingen, ook verkleining van de groepsgrootte leidt tot behoefte aan meer leraren. In geval van daling van het aantal leerlingen of vergroting van de groepsgrootte kan de uitbreidingsvraag negatief zijn.
Uitstroom	Personen die het jaar ervoor in het onderwijs werkzaam waren en in het huidige jaar niet meer. Een deel van de uitstroom is definitief (volledige arbeidsongeschiktheid, uittrede naar VUT/FPU of pensioen, of overlijden).
Vervangingsvraag	Vraag naar personeel als gevolg van uitstroom, functieverkleiningen, functiewijziging of BAPO-gebruik.
Vervulde vraag	De werkgelegenheid.
Voortgezet onderwijs	Het voortgezet onderwijs omvat het onderwijs dat wordt gegeven na het basisonderwijs en het speciaal onderwijs, voor leerlingen vanaf twaalf jaar. Het bestaat uit het voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo), het hoger algemeen voortgezet onderwijs (havo) en het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo).
Werkgelegenheid	De werkgelegenheid bestaat uit de werkenden. In het model is in de werkgelegenheid de deelname aan de BAPO-regeling in mindering gebracht.

## Bijlage 2 Beschrijving prognosemodel

### Hoe werkt het prognosemodel?

Het prognosemodel MIRROR<sup>14</sup> levert afzonderlijke voorspellingen voor de verwachte vraag naar werknemers in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en bve. De prognoses hebben betrekking op de periode tot 2015. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen managers, leerkrachten, onderwijsondersteunend en overig personeel. Kortom: voor *iedere werknemer* afzonderlijk wordt bepaald (nagebootst) of hij volgend jaar nog (in die functie) werkzaam is of bijvoorbeeld het onderwijs verlaat, bij een andere onderwijswerkgever in dienst is getreden, et cetera.

Van de (geanonimiseerde) werknemers is een aantal gegevens bekend, zoals de regio en het type school waar zij werken, voor hoeveel uren en tegen welk salaris. De optelsom van deze 'individuele' beslissingen tezamen geeft een beeld van de totale ontwikkeling in de vraag naar en het aanbod van onderwijsondersteunend personeel, leerkrachten en managers. Op basis van het *feitelijke arbeidsmarktgedrag* van de onderwijswerknemers in het verleden zijn kansen afgeleid voor het toekomstige gedrag van het personeel<sup>15</sup>. Er wordt verondersteld dat het arbeidsmarktgedrag van het onderwijspersoneel in het recente verleden ook zal gelden voor de toekomst. Op deze manier worden de effecten van reeds bestaand beleid op het arbeidsmarktgedrag in de raming meegenomen.

Voor de bovenstaande aanpak is gekozen omdat daarmee prognoses op elk gewenst niveau kunnen worden gemaakt, of het nu een (groter) schoolbestuur, regio of groep van instellingen betreft. Dit maakt het bijvoorbeeld mogelijk dat nu ook regionale prognoses beschikbaar kunnen komen. Uiteraard kent het model ook een aantal beperkingen. Naarmate de raming betrekking heeft op een kleinere regio, of op minder scholen, of op scholen waarvan de omvang geringer is, neemt de betrouwbaarheid van uitkomsten af. Dit neemt niet weg dat een dergelijk model - op termijn - scholen, besturen, samenwerkingsverbanden en regio's in staat kan stellen om op hen toegesneden berekeningen te maken. Een (gebruikersvriendelijke) versie van het prognosemodel kan de sector ondersteunen in het ontwikkelen van strategisch personeelsbeleid.

---

<sup>14</sup> Microsimulatie Rekenmodel Regionale Onderwijs Ramingen.

<sup>15</sup> In het gebruikte model betreft dit het gedrag in de laatste 4 jaren waarover gegevens beschikbaar zijn (1998-2001).

## Hoe realistisch zijn de voorspellingen?

Over de toekomstige ontwikkeling op de onderwijsarbeidsmarkt is voor de middellange termijn veel met redelijke zekerheid bekend. Zo is vrij exact bekend hoeveel afgestudeerden vanuit de lerarenopleidingen de komende vier jaar in het onderwijs instromen. Pas op de lange termijn loopt de onzekerheid op. Ook is er de eerste jaren een hoge mate van zekerheid als het gaat om de groei van de werkgelegenheid door de toename van het aantal leerlingen, evenals de vervangingsvraag als gevolg van het uittreden van onderwijspersoneel. De hiervoor genoemde factoren worden in hoge mate door de demografische ontwikkeling van de bevolking en de leeftijdsopbouw van het werkzame personeel bepaald. Het sterke punt van de gehanteerde wijze van modelleren in MIRROR is dan ook dat de vraag naar personeel voornamelijk wordt bepaald door de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand. De belangrijke determinanten van vraag en aanbod worden voor de middellange termijn goed in kaart gebracht.

Een belangrijk nadeel van de uitgevoerde ramingen is gelegen in het feit dat het arbeidsmarktgedrag van werknemers weliswaar sterk wordt bepaald door leeftijd en geslacht, maar dat ook veranderingen in de situatie op de (externe) arbeidsmarkt van invloed zijn op dat gedrag. In een tamelijk gesloten arbeidsmarkt, zoals de onderwijsarbeidsmarkt tot voor kort was, is dat minder een probleem. Dit neemt niet weg dat het nadeel van dit type model - onvoldoende interactie tussen vraag en aanbod, alsook tussen de kans op arbeidsongeschiktheid en andere vormen van inactiviteit en werk - van invloed is op de voorspellingskracht, met name voor de lange termijn. In dit model is evenwel deels in die tekortkoming voorzien. Zo is de kans op instroom mede afhankelijk gemaakt van de vraag naar een personeelscategorie in een bepaalde regio. Bovendien reageert de doorstroom van leraren naar het management op de groei van de vraag naar managers. Ook wordt de kans op uitbreiding van de aanstelling mede bepaald door de onvervulde vraag in de regio. Immers, de gemiddelde omvang van een baan zal waarschijnlijk groeien bij een hoge onvervulde vraag, omdat het beroep op het zittend personeel zal toenemen. Kortom, het aanbod van personeel en de kans op in- of uitstroom reageert op wijzigingen in de vraag naar personeel.

## Conjunctuur

Onderstaande beschrijving van de modellering van de conjunctuur is een verkorte weergave van de beschrijving zoals opgenomen in bijlage 1 van de nota werken in het onderwijs 2006 van het ministerie van OCW.

Om de invloed van de conjunctuur op de stromen in het model te analyseren, is gebruikgemaakt van een drietal conjunctuurvariabelen. Het betreft:

- a) de economische groei (bbp) op provinciaal niveau (afkomstig van het CBS);
- b) het werkloosheidspercentage op rba-niveau (afkomstig van het CBS);
- c) de conjunctuurindicator op landelijk niveau (afkomstig van het CPB).

In de vergelijkingen voor uitstroom, doorstroom, BAPO en instroom uit de stille reserve zijn de conjunctuurvariabelen als verklarende variabelen opgenomen, maar alleen als de coëfficiënten van deze variabelen (inclusief de desbetreffende variabelen een jaar vertraagd) in de schattingen significant zijn en daarbij het juiste (te verwachten)

teken (positief of negatief) hebben. In de vergelijkingen voor het verzuim en vervanging is vanwege een gebrek aan langjarige data geen conjunctuurvariabele opgenomen. Verder is aangenomen dat conjunctuurinvloeden geen invloed hebben op functieverandering.

Met de schatting is een relatie gelegd tussen conjunctuur en arbeidsmarkt. De tweede stap is het maken van conjunctuurscenario's zodat het model doorgerekend kan worden. Voor de conjunctuurscenario's geldt dat de top respectievelijk het dal van de conjunctuur in 2010 is gelokaliseerd. De waarde van de conjunctuurvariabelen is gebaseerd op waarnemingen tijdens de periode 1990-1998 (deze periode beslaat een volledige conjunctuurgolf). Voor de uitgangssituatie (2004) is de feitelijke waarde in 2004 genomen. Voor de eindsituatie (2015) is gekozen voor de gemiddelde waarde over de periode 1990-1998. Voor 2010 zijn respectievelijk het maximum en het minimum tijdens de periode 1990-1998 genomen.

De periode 1990-1998 zag er voor de drie conjunctuurvariabele als volgt uit:

- de gemiddelde groei was 2,9 procent met een range van -0,9 tot +4,3 procent;
- de werkloosheid was gemiddeld 6,8 procent met een range van 4,9 tot 8,3 procent;
- de conjunctuurindicator had een range van -2,2 tot +1,8 procent.

Op basis van deze cijfers zijn twee scenario's gemaakt (laag- en hoogconjunctuur). De scenario's zien er als volgt uit:

#### *Laagconjunctuur*

2004: groei 1,5 procent, werkloosheid 6,2 procent, conjunctuurindicator 0;

2010: groei -0,9 procent, werkloosheid 8,3 procent, conjunctuurindicator -2,2;

2015: groei 2,9 procent, werkloosheid 6,8 procent, conjunctuurindicator 0.

#### *Hoogconjunctuur*

2004: groei 1,5 procent, werkloosheid 6,2 procent, conjunctuurindicator 0;

2010: groei 4,3 procent, werkloosheid 4,9 procent, conjunctuurindicator 1,8;

2015: groei 2,9 procent, werkloosheid 6,8 procent, conjunctuurindicator 0.

De tussenliggende jaren zijn geïnterpoleerd. Voor de regio's wordt aangenomen dat de relatieve verhouding ten opzichte van het Nederlandse gemiddelde (bovenstaande waarden) gelijk blijft aan de verhouding gedurende de periode 1999-2004.



## Bijlage 3 Uitkomsten naar functie

Deze bijlage bevat per onderwijssector per functie de belangrijkste uitkomsten van de onderwijsarbeidsmarkttramingen. Voor het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs zijn er acht tabellen per sector (twee conjunctuurvarianten en vier functies), voor de bve-sector zijn er drie tabellen (drie functies). De tabellen bevatten niet alle stromen op de arbeidsmarkt (met name functiedoorstroom ontbreekt), voor een uitgebreid overzicht van de uitkomsten verwijzen we naar: <http://www.mirrorocw.nl>.

### Primair onderwijs

Tabel B3.1 Uitkomsten raming management primair onderwijs hoogconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	12.340	12.340	12.350	12.300	12.230	12.120	11.980	11.820	11.680	11.540
Uitbreidingsvraag	10	0	10	-50	-70	-120	-140	-150	-150	-140
Uitstroom	740	860	960	960	1.030	1.060	1.040	1.010	1.010	1.040
w.v. (pre-) pensioen	300	390	460	430	460	490	480	490	500	540
Instroom	60	60	60	70	70	80	80	80	80	80
Nog te vervullen vraag	40	70	70	110	230	230	220	220	200	240

Tabel B3.2 Uitkomsten raming management primair onderwijs laagconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	12.340	12.340	12.350	12.300	12.230	12.120	11.980	11.820	11.680	11.540
Uitbreidingsvraag	10	0	10	-50	-70	-120	-140	-150	-150	-140
Uitstroom	710	840	890	880	880	940	940	980	1.000	1.040
w.v. (pre-) pensioen	300	400	450	450	450	510	490	520	530	550
Instroom	60	60	60	60	60	60	70	60	70	90
Nog te vervullen vraag	40	30	30	30	90	40	10	60	40	80

Tabel B3.3 Uitkomsten raming leerkrachten primair onderwijs hoogconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	98.870	99.020	99.200	98.910	98.490	97.640	96.630	95.460	94.330	93.210
Uitbreidingsvraag	140	150	180	-290	-420	-850	-1.010	-1.170	-1.130	-1.110
Uitstroom	5.620	6.170	6.290	6.650	6.790	6.990	6.840	6.720	6.610	6.620
w.v. (pre-) pensioen	1.280	1.740	1.850	1.930	1.940	2.130	2.160	2.200	2.270	2.400
Instroom	5.250	5.660	5.840	5.380	5.090	5.300	5.350	5.340	5.310	5.290
w.v. uit opleiding	3.780	4.330	4.350	3.490	2.620	2.640	2.630	2.640	2.640	2.660
Nog te vervullen vraag	470	440	430	570	1.100	1.540	1.670	1.520	1.460	1.430

Tabel B3.4 Uitkomsten raming leerkrachten primair onderwijs laagconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	98.870	99.020	99.200	98.910	98.490	97.640	96.630	95.460	94.330	93.210
Uitbreidingsvraag	140	150	180	-290	-420	-850	-1.010	-1.170	-1.130	-1.110
Uitstroom	5.220	5.600	5.530	5.500	5.720	6.080	6.170	6.240	6.380	6.590
w.v. (pre-) pensioen	1.290	1.820	1.960	2.020	2.170	2.330	2.290	2.290	2.340	2.400
Instroom	4.790	5.010	4.840	4.280	4.150	4.290	4.420	4.480	4.730	4.960
w.v. uit opleiding	3.580	4.000	3.820	3.150	2.600	2.590	2.590	2.590	2.610	2.590
Nog te vervullen vraag	390	340	330	350	490	610	610	560	650	680

Tabel B3.5 Uitkomsten raming onderwijs ondersteund personeel primair onderwijs hoogconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	6.940	6.960	6.980	6.990	6.990	6.980	6.950	6.910	6.870	6.830
Uitbreidingsvraag	20	20	20	10	0	-20	-30	-40	-40	-40
Uitstroom	730	790	800	820	830	860	860	890	900	920
w.v. (pre-) pensioen	20	30	30	30	30	40	50	50	60	50
Instroom	980	1.000	1.020	1.020	1.030	1.060	1.070	1.100	1.100	1.100
w.v. uit opleiding	980	1.000	1.020	1.020	1.030	1.060	1.070	1.100	1.100	1.100
Nog te vervullen vraag	110	120	110	120	130	130	130	130	130	140

Tabel B3.6 Uitkomsten raming onderwijs ondersteund personeel primair onderwijs laagconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	6.940	6.960	6.980	6.990	6.990	6.980	6.950	6.910	6.870	6.830
Uitbreidingsvraag	20	20	20	10	0	-20	-30	-40	-40	-40
Uitstroom	730	770	780	820	850	880	870	900	900	900
w.v. (pre-) pensioen	20	30	30	30	40	40	50	50	50	60
Instroom	960	980	990	1.020	1.040	1.060	1.070	1.070	1.090	1.090
w.v. uit opleiding	960	980	990	1.020	1.040	1.060	1.070	1.070	1.090	1.090
Nog te vervullen vraag	100	110	120	130	130	130	130	140	140	140

Tabel B3.7 Uitkomsten raming ondersteunend beheerspersoneel primair onderwijs hoogconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	13.460	13.750	14.030	14.270	14.470	14.630	14.790	14.980	15.160	15.340
Uitbreidingsvraag	310	300	280	240	200	160	160	190	180	180
Uitstroom	1.360	1.510	1.660	1.800	1.930	1.940	1.910	1.900	1.890	1.920
w.v. (pre-) pensioen	200	230	250	260	280	310	300	300	310	340
Instroom	1.570	1.660	1.740	1.810	1.880	1.840	1.860	1.870	1.850	1.860
Nog te vervullen vraag	330	350	400	440	470	460	420	430	420	430

Tabel B3.8 Uitkomsten raming ondersteunend beheerspersoneel primair onderwijs laagconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	13.470	13.790	14.110	14.430	14.750	15.070	15.320	15.520	15.690	15.810
Uitbreidingsvraag	310	320	320	320	320	310	250	200	160	120
Uitstroom	1.150	1.180	1.200	1.220	1.230	1.440	1.590	1.760	1.910	2.100
w.v. (pre-) pensioen	200	240	260	270	280	340	340	340	360	380
Instroom	1.380	1.400	1.410	1.430	1.420	1.600	1.700	1.800	1.870	1.910
Nog te vervullen vraag	310	310	300	300	300	360	400	430	470	590

## Voortgezet onderwijs

Tabel B3.1 9Uitkomsten raming management voortgezet onderwijs hoogconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	4.020	4.020	4.000	3.960	3.940	3.930	3.940	3.970	3.990	4.020
Uitbreidingsvraag	20	0	-20	-40	-20	-10	10	20	30	20
Uitstroom	230	270	280	270	260	260	280	280	290	270
w.v. (pre-) pensioen	180	220	220	210	190	190	200	210	220	210
Instroom	30	30	30	30	30	40	40	50	40	40
Nog te vervullen vraag	10	20	20	0	10	30	80	140	200	250

Tabel B3.10 Uitkomsten raming management voortgezet onderwijs laagconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	4.020	4.020	4.000	3.960	3.940	3.930	3.940	3.970	3.990	4.020
Uitbreidingsvraag	20	0	-20	-40	-20	-10	10	20	30	20
Uitstroom	230	270	260	240	230	230	240	260	270	270
w.v. (pre-) pensioen	170	220	210	190	180	180	180	200	200	210
Instroom	100	100	90	90	80	80	90	100	130	140
Nog te vervullen vraag	70	30	30	0	20	10	10	50	60	60

Tabel B3.11 Uitkomsten raming leerkrachten voortgezet onderwijs hoogconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	62.300	61.990	61.320	61.020	60.800	60.990	61.420	61.900	62.280	62.340
Uitbreidingsvraag	80	-310	-670	-300	-220	190	430	480	380	60
Uitstroom	4.260	4.770	4.890	4.940	4.960	4.950	4.910	4.950	4.970	4.960
w.v. (pre-) pensioen	1.420	1.830	1.860	1.870	1.840	1.910	1.930	1.970	1.990	1.980
Instroom	3.430	3.690	3.690	3.850	3.740	3.850	3.960	4.130	4.380	4.520
w.v. uit opleiding	1.150	1.340	1.310	1.380	1.380	1.370	1.400	1.370	1.390	1.390
Nog te vervullen vraag	1.600	1.930	2.010	2.300	2.810	3.560	4.530	5.400	5.890	5.910

Tabel B3.12 Uitkomsten raming leerkrachten voortgezet onderwijs laagconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	62.300	61.990	61.320	61.020	60.800	60.990	61.420	61.900	62.280	62.340
Uitbreidingsvraag	80	-310	-670	-300	-220	190	430	480	380	60
Uitstroom	4.080	4.450	4.410	4.380	4.350	4.540	4.630	4.760	4.890	5.020
w.v. (pre-) pensioen	1.410	1.840	1.850	1.870	1.900	1.980	2.010	2.020	2.060	2.030
Instroom	3.450	3.640	3.500	3.480	3.340	3.320	3.380	3.630	4.050	4.510
w.v. uit opleiding	1.200	1.410	1.390	1.410	1.380	1.300	1.350	1.340	1.380	1.490
Nog te vervullen vraag	1.010	1.020	700	700	890	1.740	3.020	4.190	4.990	5.080

Tabel B3.13 Uitkomsten raming onderwijs ondersteund personeel voortgezet onderwijs hoogconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	2.010	2.000	1.980	1.970	1.960	1.970	1.990	2.000	2.010	2.020
Uitbreidingsvraag	0	-10	-20	-10	-10	10	10	20	10	0
Uitstroom	110	120	130	140	130	130	130	150	150	150
w.v. (pre-) pensioen	30	40	50	60	50	50	50	60	60	50
Instroom	170	170	170	180	180	180	180	200	200	190
Nog te vervullen vraag	30	30	20	30	20	30	30	30	30	30

Tabel B3.14 Uitkomsten raming onderwijs ondersteund personeel voortgezet onderwijs laagconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	2.010	2.000	1.980	1.970	1.960	1.970	1.990	2.000	2.010	2.020
Uitbreidingsvraag	0	-10	-20	-10	-10	10	10	20	10	0
Uitstroom	110	120	130	140	140	140	140	150	140	150
w.v. (pre-) pensioen	30	40	50	60	50	60	50	70	60	50
Instroom	170	170	170	180	180	190	190	200	200	190
w.v. uit opleiding	170	170	170	180	180	190	190	200	200	190
Nog te vervullen vraag	30	30	20	30	20	30	30	30	30	30

Tabel B3.15 Uitkomsten raming ondersteunend beheerspersoneel voortgezet onderwijs hoogconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	14.360	14.290	14.140	14.070	14.020	14.070	14.170	14.290	14.380	14.410
Uitbreidingsvraag	20	-70	-150	-70	-50	50	100	120	90	20
Uitstroom	1.070	1.190	1.200	1.200	1.210	1.220	1.240	1.260	1.260	1.270
w.v. (pre-) pensioen	330	430	430	430	440	460	460	460	460	470
Instroom	1.080	1.080	1.020	1.080	1.120	1.200	1.290	1.320	1.300	1.250
Nog te vervullen vraag	100	100	100	110	110	110	120	140	150	150

Tabel B3.16 Uitkomsten raming ondersteunend beheerspersoneel voortgezet onderwijs laagconjunctuur variant in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	14.360	14.290	14.140	14.070	14.020	14.070	14.170	14.290	14.380	14.410
Uitbreidingsvraag	20	-70	-150	-70	-50	50	100	120	90	20
Uitstroom	1.100	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200	1.300	1.300
w.v. (pre-) pensioen	320	430	430	430	430	470	450	450	470	470
Instroom	1.100	1.100	1.000	1.100	1.100	1.200	1.300	1.300	1.300	1.300
Nog te vervullen vraag	100	100	100	110	110	110	130	140	150	160

## Bve-sector

Tabel B3.17 Uitkomsten raming management bve-sector in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	630	630	640	640	650	650	650	650	650	650
Uitbreidingsvraag	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uitstroom	60	60	70	60	60	50	50	50	50	50
w.v. (pre-) pensioen	30	40	40	40	30	30	30	20	20	20
Instroom	60	70	70	80	70	60	60	60	60	50
Nog te vervullen vraag	20	20	30	20	20	20	20	20	20	30

Tabel B3.18 Uitkomsten raming leerkrachten bve-sector in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	24.680	24.710	24.880	25.070	25.190	25.250	25.260	25.180	25.140	25.160
Uitbreidingsvraag	-70	30	170	190	120	60	10	-80	-40	20
Uitstroom	1.620	1.670	1.810	1.850	1.860	1.870	1.890	1.900	1.870	1.840
w.v. (pre-) pensioen	710	790	940	930	940	950	960	980	970	930
Instroom	1.500	1.580	1.840	1.900	1.800	1.780	1.760	1.680	1.730	1.770
Nog te vervullen vraag	80	100	120	140	150	150	160	150	150	150

Tabel B3.19 Uitkomsten raming beheerspersoneel bve-sector in voltijdbanen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Totale vraag	13.340	13.360	13.450	13.550	13.610	13.650	13.650	13.610	13.590	13.600
Uitbreidingsvraag	-40	20	90	100	70	30	0	-40	-20	10
Uitstroom	920	920	960	990	1.030	1.030	1.130	1.140	1.110	1.080
w.v. (pre-) pensioen	170	190	270	320	350	360	470	470	440	440
Instroom	820	880	980	1.000	1.020	980	1.040	1.000	1.010	1.000
Nog te vervullen vraag	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70