

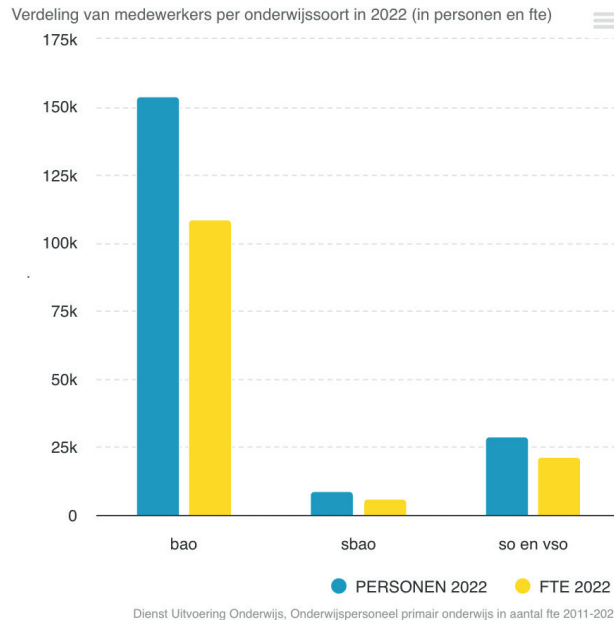
## Personeel

### Goed werkgeverschap in een aantrekkelijke sector

Het primair onderwijs is een aantrekkelijke sector om in te werken. Een sector waarin we bevlogen onderwijsprofessionals de ruimte bieden om zich te ontplooiën en ontwikkelen. Het talent, de expertise en de ervaring binnen onze sector willen we behouden en nieuw talent willen we aantrekken. Het knelt echter op de arbeidsmarkt, niet alleen in het onderwijs maar in veel sectoren. Daarom moeten we anders gaan kijken naar instroom en behoud van personeel. Bijvoorbeeld door het onderzoeken van andere routes naar het leraarschap, samenwerking bij werving en begeleiding van nieuwe medewerkers, en aandacht voor professionalisering en vitaliteit.

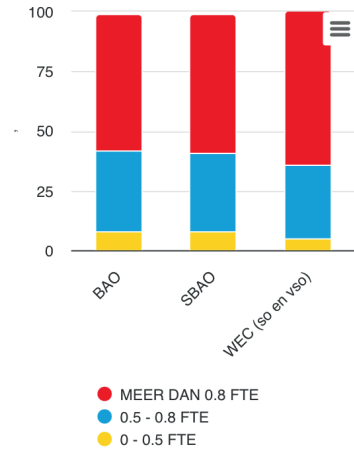
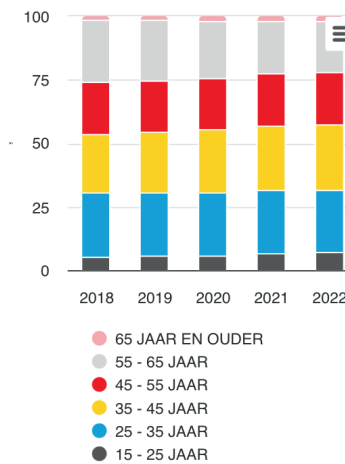
### Wie werken er in het primair onderwijs?

In het primair onderwijs werken meer dan 191.000 mensen (ruim 136.000 fte). Van 2018 tot 2022 groeide de totale personeelsomvang met meer dan 11.000 fte, met name onderwijsondersteunend personeel (OOP).



### Stabiel aantal leraren, meer verjonging

Het aantal leraren is in de afgelopen jaren constant gebleven, net iets onder de 130.000 personen. De toename van het onderwijspersoneel is met name te vinden in de categorie 'onderwijsondersteunend personeel' van 37.000 naar 53.000 personen (of 24.000 naar 35.000 fte). In deze categorie vallen functies als onderwijsassistent, klassenassistent, pedagogisch medewerker, leraarondersteuner en zorgassistent. Scholen geven aan dat zij deze mensen hebben aangetrokken vanuit de extra (tijdelijke) middelen (zoals NPO- en werkdrukmiddelen).



Het personeelsbestand in het po verjongt: Het aandeel fte van medewerkers onder de 55 is in de afgelopen vijf jaar toegenomen van 75% naar 78%.

Bij het onderwijzend personeel bleef het aandeel vrouwen de afgelopen vijf jaar constant; het aandeel vrouwen in een leidinggevende functie steeg met ruim 9% naar 66% (van alle medewerkers in het po is 85% vrouw).

Leerkrachten werken gemiddeld ruim 0,72 fte. Het aantal kleine contracten (<0,5 fte) is constant, het aantal middelgrote tot (bijna) voltijdscontracten neemt iets toe.

In het Schoolleidersregister PO (SRPO) stonden op 1 oktober 2023 bijna 7.000 schoolleiders geregistreerd, waarbij er sinds oktober 2022 600 nieuwe schoolleiders zijn en ongeveer evenveel met pensioen gingen

### Flinke schaarste bij leraren en schoolleiders

Aan de basis van goed onderwijs en gelijke kansen staan voldoende en goed toegeruste onderwijsprofessionals. Door de personeelstekorten staat de kwaliteit van het onderwijs echter onder druk en wordt de werkdruk hoger. Prognoses laten zien dat de problematiek de komende jaren alleen maar toeneemt. Meer samenwerken in de regio en anders organiseren van het onderwijs kan bijdragen aan het omgaan met het personeelstekort.

## Openstaande vacatures en verborgen tekorten

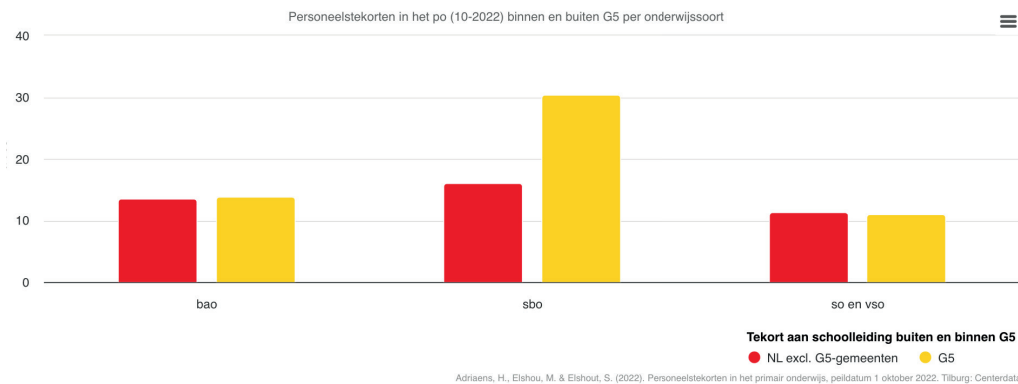
Het tekort aan leerkrachten in het primair onderwijs is groot: eind 2022 bedroeg het tekort 9,5% van de werkgelegenheid van leraren in het primair onderwijs. Het gaat daarbij om het totaal van openstaande vacatures en verborgen tekorten. Bij verborgen tekorten gaat het onder meer om de inzet van onbevoegde medewerkers en het samenvoegen van groepen.

Niet alleen aan leraren, maar ook aan schoolleiders is een tekort in het primair onderwijs. Het totale landelijke tekort aan schoolleiders bedraagt 13,5% van de werkgelegenheid. Dat betekent dat ongeveer 1.100 fte niet kunnen worden ingevuld.

## Tekorten in de Randstad aanzienlijk hoger dan daarbuiten

In de G5 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) bedraagt het tekort aan leerkrachten nagenoeg 15%, daarbuiten is dat iets meer dan 8%. Deze ongelijke verdeling van het lerarentekort is zorgwekkend en draagt potentieel bij aan meer kansongelijkheid in het Nederlandse onderwijs.

In de G5 bedraagt het schoolleiderstekort net iets meer dan 15% van de werkgelegenheid; buiten de G5 is dat 8,5%. Ook bij schoolleiders is er sprake van een verborgen tekort, bijvoorbeeld doordat schoolleiders voor meerdere scholen die functie vervullen.



## Samen sterker in de regio

In veel delen van ons land wordt al samengewerkt tussen schoolorganisaties, scholen, lerarenopleidingen en andere onderwijsorganisaties. Deze inspanningen hebben positieve resultaten opgeleverd, bijvoorbeeld in de regio's waar Samen Opleiden & Professionaliseren en initiatieven langs de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP) succesvol blijken, maar er zijn ook gebieden waar dit (nog) niet het geval is.

Om onder meer personeelstekorten aan te pakken, is zowel een nationale als regionale aanpak nodig. Op nationaal niveau is een plan vereist om de tekorten op de arbeidsmarkt, vooral in de publieke sector, te verminderen. Specifieke nationale maatregelen, zoals het verkleinen van de loonkloof in het onderwijs, zijn daarin van belang. Daarnaast moet regionale samenwerking meer gestructureerd en gericht zijn op het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken in de regio, met prioriteit boven individuele doelstellingen van schoolorganisaties.

De PO-Raad stimuleert deze effectieve regionale samenwerking, waarbij de maatschappelijke uitdagingen in de regio centraal staan en het veld, in samenwerking met stakeholders, een integrale aanpak ontwerpt. De publicatie 'Denken, doen en doorpakken in de regio' vormt de basis voor deze inspanningen.

## Anders organiseren

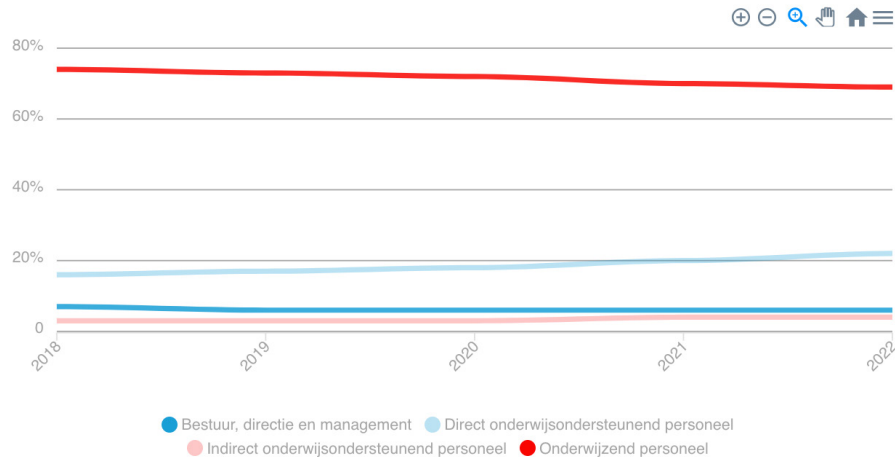
Om onder meer het tekort aan personeel te kunnen opvangen, moet er niet alleen worden ingezet op behoud en instroom van personeel, maar ook worden gekeken naar andere manieren om het onderwijs in te richten. Bijvoorbeeld via een andere omgang met inzet van personeel.

Te zien is dat het aandeel onderwijzend personeel in vijf jaar met 6% daalde, terwijl het aandeel direct onderwijsondersteunend personeel in die periode met zo'n 7% steeg. Door het lerarentekort wordt niet-onderwijzend personeel echter steeds vaker noodgedwongen ingezet voor verzorging van het onderwijs door onderwijsondersteunende activiteiten: leerlingen zitten anders zonder groepsleerkracht in de klas. Anders organiseren van het onderwijs biedt meer kansen dan alleen de aanpak van personeelstekorten: het is een manier om denken over differentiatie van taken, waardoor het onderwijsproces effectief en efficiënt worden vormgegeven met een goede mix van onderwijzend en ondersteunend personeel.

Op verschillende plekken in het land wordt de organisatie van het onderwijs anders vormgegeven. Deze kennis delen we als sector met elkaar. We brengen in kaart wat de risico's zijn, waar de kansen liggen, welke systeembelemmeringen (onderwijstijd, cao, bevoegdheden en bekostiging) er op dit vlak zijn en we pakken deze aan.

## Verloop aandeel primair proces versus overhead

Onderwijsprofessionals (onderwijzend personeel en direct onderwijsondersteunend personeel) vallen onder het primair proces. Professionals binnen bestuur, directie, management en indirect onderwijsondersteunend personeel, beschouwen we als personele overhead. In de afgelopen vijf jaar is de verhouding tussen primair proces en overhead (uitgedrukt in fte) licht gestegen van 90,0 naar 90,4.



## Krachten bundelen tegen tekorten

Samenwerking met kinderopvang kan een rol spelen in het omgaan met landelijke tekorten in het onderwijs en de opvang. Eén pedagogisch medewerker (pm'er) maakt het mogelijk dat elf ouders kunnen werken, blijkt uit de rapportage Arbeidsmarktdefect medewerkers kinderopvang. Kinderopvang kan daarmee gezien worden als een vliegwiel. Een belangrijke kans hierin is het creëren van combinatiebanen. Denk hierbij aan een professional die 's ochtends werkt als onderwijsassistent of als vakleerkracht bewegingsonderwijs, en 's middags als pm'er in de buitenschoolse opvang.

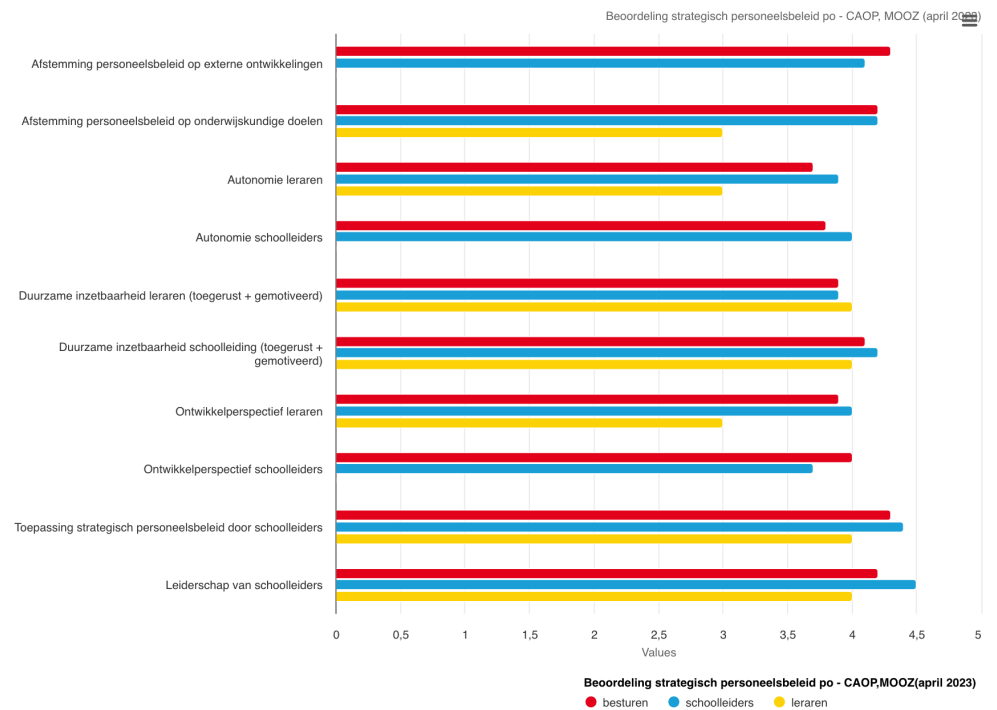
## Sturen op ontwikkeling, behoud en aantrekken personeel

Goed werkgeverschap houdt in dat we de ervaring en expertise van onderwijsprofessionals binnen het primair onderwijs optimaal inzetten. Om die professionals te behouden, is het belangrijk om hen een uitdagende en stimulerende werkomgeving te (blijven) bieden. Schoolorganisaties kunnen met strategisch personeelsbeleid sturen op behoud en aantrekken van goed gekwalificeerd personeel.

## Aantrekkelijk werkgeverschap en strategisch personeelsbeleid

Het is belangrijk dat we onderwijsprofessionals blijven binden en boeien. Dat doen we door hen een uitdagende en stimulerende werkomgeving te bieden en de ruimte te geven hun werk goed te doen. Loopbaanontwikkeling, professionalisering en nascholing zijn zaken waarvoor scholen tijd en budget vrij moeten maken – iets wat lastig is in tijden van personeelstekorten. We willen leerkrachten behouden met onder meer een aantrekkelijker werkomgeving, passende arbeidsvoorwaarden en een goede en eerlijke beloning.

Onderwijsprofessionals po vallen onder de cao primair onderwijs. De meeste (startende) leraren worden ingeschaald in 'LB'. Een leerkracht die twaalf jaar in dienst is op dit functieniveau, verdient bij een fulltime aanstelling €5.030,- bruto per maand. Per jaar is dat inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en toelagen ongeveer €71.000,-. De meeste schoolleiders zijn – afhankelijk van functiezwarte – ingeschaald in schaal D12. Het maximumbedrag in die schaal is €6.665,- bruto per maand. Per jaar is dat in totaal ruim €95.000 inclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering en algemeen geldende toeslagen.



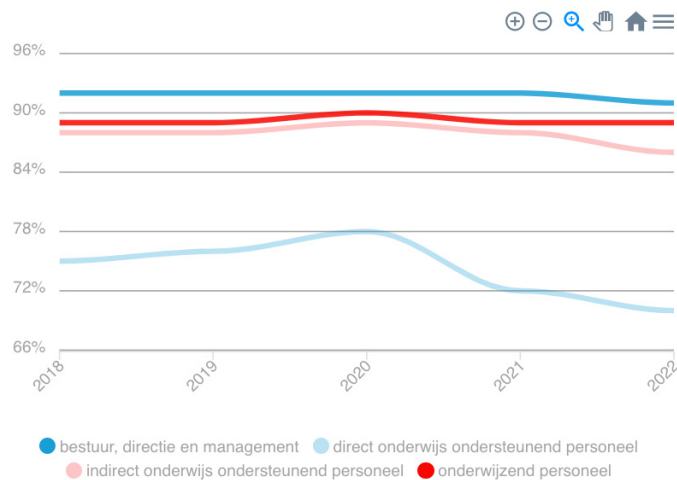
Vielink, S., Janssen, T., Van den Berg, D., Van Miltenburg, N., Cornel, S. & Van der Aa, R. (2023). Strategisch personeelsbeleid in het primair onderwijs. Arnhem: MOOZ; Den Haag: CAOP.

## Binding via vaste contracten

Acht op de tien onderwijsprofessionals in het primair onderwijs heeft een vast contract. Het aantal vaste contracten in het po is de afgelopen jaren gestegen van 148 duizend naar 157 duizend. Verhoudingsgewijs is het aantal tijdelijke contracten echter toegenomen. Dit komt onder meer door de toename van onderwijsondersteunend personeel, mede dankzij de beschikbaarheid van incidentele middelen. De minste vaste contracten zijn dan ook te vinden onder deze functiecategorie (70%); onder directie (91%) en onderwijzend personeel (89%) zijn de meeste vaste contracten.

Een tijdelijk contract wordt door schoolorganisaties vaak aan startende onderwijsprofessionals aangeboden. Bij goed functioneren wordt dit contract veelal na een jaar omgezet in een vast contract. Deze groep 'tijdelijk met uitzicht op vast' is onder andere gegroeid door de toename van jonger personeel en zij-instromers. Daarnaast heeft direct onderwijsondersteunend personeel vaker een tijdelijk contract. Scholen hebben in de afgelopen jaren veel onderwijsondersteunend personeel aangenomen op basis van tijdelijke gelden (werkdrukmiddelen in 2018 en NPO-middelen in 2021). Omdat de financiering hiervan niet structureel gegarandeerd is, kunnen zij deze medewerkers geen vast contract bieden.

Lees meer over deze analyse in het hoofdstuk Financiën.



## Meer routes naar het leraarschap

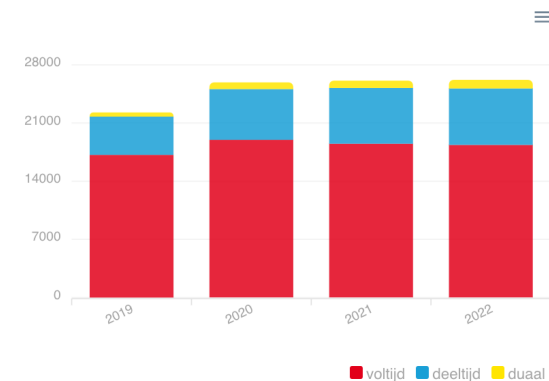
Het is essentieel om voldoende onderwijsprofessionals voor de toekomst te enthousiasmeren. We zien dat steeds meer studenten kiezen voor de opleiding tot leerkracht basisonderwijs. Niet alleen voor de reguliere voltijd pabo, maar ook voor andere opleidingsroutes. Deeltijdopleidingen of zij-instroom bieden de mogelijkheid om leraar te worden voor mensen die een overstap willen maken. Het zorgen voor meerdere routes om leraar te worden, biedt mogelijkheden voor een groter en rijker personeelsbestand.

## Samen Opleiden als basis voor kwaliteit van begeleiding en professionalisering

Niet alle studenten die aan de pabo starten, voltooien de opleiding. Eén op de zes pabostudenten maakt het traject niet af. In het eerste jaar valt gemiddeld zo'n 15% uit, met meer uitvallers onder deeltijdstudenten (22%) dan voltijdstudenten (13%): percentages die licht gestegen zijn de afgelopen jaren. Opvallend is dat 30% van de deeltijdstudenten na drie jaar uitvalt.

Het is belangrijk om samenwerking tussen het werkveld en de opleidingen te versterken, om zo de kwaliteit van de opleiding te vergroten én uitval van studenten en startende leraren te verminderen. Daarvoor is er een landelijk netwerk van 'opleidingscholen' die in partnerschap met het opleidingsinstituut verantwoordelijk zijn voor de scholing en begeleiding van studenten.

Momenteel volgt meer dan de helft van alle pabostudenten een opleiding binnen een partnerschap. De ambitie is dat in 2030 alle studenten een opleiding volgen via de principes van het 'Samen Opleiden & Professionaliseren'.



## Alternatieve routes naar het leraarschap

De PO-Raad pleit voor een andere blik op het opleiden van leerkrachten. Dat kan langs meer en verschillende routes. Momenteel zijn de bestaande routes: in voltijd, in deeltijd, via zij-instroom en dual, bijvoorbeeld langs academische routes (zowel een mastergraad als een onderwijsbevoegdheid), in combinatie met andere sectoren, en via opleidingen tot onderwijsassistent. De grootste groei in studentaantallen is te zien bij deeltijd en zij-instroom. Het aantal deeltijdstudenten plus het aantal zij-instromers vormt bijna één derde van de totale instroom in het beroep. Meer over de soorten zij-instroom is te lezen in onderstaande kaders.

De toename van studenten in zij-instroom en deeltijd laat zien dat er een groot potentieel is van professionals die de stap naar het onderwijs willen maken. Het is belangrijk dat potentieel beter aan te boren, ook door meer mogelijkheden te bieden in het opleidingslandschap.

We pleiten daarnaast voor een andere soort sturing en bekostiging voor de zij-instroom. Niet meer een aparte subsidie per student, maar regionale afspraken over aantallen en kwaliteit van de opleiding en de begeleiding. Vanuit de landelijke overheid moet hierbij een passende financiële vergoeding op regionaal niveau beschikbaar worden gesteld.

## Er zijn drie soorten routes die we zij-instroom noemen:

### Zij-instroom reguliere route

Professionals uit andere sectoren laten zich bij- of omscholen vanuit verscheidene sectoren en eerdere werkervaring tot leerkracht. Dit is met name te zien in de deeltijdroute. Deeltijdstudenten staan ingeschreven als student en behalen in maximaal 3 jaar een bachelordiploma met daarbij de bevoegdheid tot startbekwame leerkracht. In 2022 stonden er 6.791 deeltijdstudenten ingeschreven aan een pabo.

### Zij-instroom in beroep (ZiB)

Een leerwerktraject waarin aanstaande leerkrachten in 2 jaar hun bevoegdheid halen in de vorm van een getuigschrift. Dit werkt met een tripartiete overeenkomst tussen leerkracht, bestuur en opleiding. In 2022 waren er 799 'ZiB'ers het primair onderwijs.

### Versneld voor de klas

Voor pabostudenten met een behaalde Wiscat, propedeuse in één jaar en enkele andere eisen, bestaat de mijlpalenregeling. De student krijgt een leerwerkplek, vergelijkbaar met de zij-instroom in beroep en een aanstelling als leerkracht (maar staat ingeschreven als student). Dit leidt binnen 2 jaar tot een bachelordiploma en een bevoegdheid. De aantallen hiervan zijn niet landelijk vast te stellen, omdat het traject aan individuele studenten wordt aangeboden.