

Onderwijsarbeidsmarkt in grootstedelijk perspectief

Onderwijsarbeidsmarkttramingen Amsterdam

Eindrapport

Opdrachtgever: Amsterdams Platform Onderwijsarbeidsmarkt

ECORYS

Eva van der Boom
Karima Azzouz

Rotterdam, 1 februari 2007

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

W www.ecorys.nl

K.v.K. nr. 24316726

ECORYS Arbeid & Sociaal Beleid

T 010 453 88 05

F 010 453 88 34

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Samenvatting en conclusies	9
Arbeidsmarkt primair onderwijs	9
Arbeidsmarkt voortgezet onderwijs	11
Opleidings- en beroepsrendement	12
Regionale stromen leraren	13
Bevoegdheid leraren voortgezet onderwijs	13
Conclusies	14
1 Inleiding	15
1.1 Belang van onderwijsarbeidsmarktprognoses	15
1.2 Het MIRROR prognosemodel	15
1.3 Invloed van conjunctuur	16
1.4 Recente ontwikkelingen in het primair en voortgezet onderwijs	17
1.4.1 Primair onderwijs	17
1.4.2 Voortgezet onderwijs	17
1.5 Validiteit Onderwijsarbeidsmarkttramingen OCW	19
1.6 Opbouw van het rapport	19
2 Toekomstige personeelsbehoefte tot 2015	21
2.1 Primair onderwijs	21
2.1.1 Het Amsterdams primair onderwijs in vergelijking met de G4 en Nederland	23
2.1.2 Differentiatie naar functiegroepen	25
2.2 Voortgezet onderwijs	30
2.2.1 Het Amsterdams voortgezet onderwijs in vergelijking met de G4 en Nederland	32
2.2.2 Differentiatie naar functiegroepen	34
2.3 Conclusie	40
3 Vergrijzing	41
3.1 Inleiding	41
3.2 Vergrijzing in het primair onderwijs	41
3.3 Vergrijzing in het voortgezet onderwijs	42
3.4 Conclusie	43

4 Regionale mobiliteit van onderwijspersoneel	45
4.1 Inleiding	45
4.2 Regionale stromen onderwijzend personeel primair onderwijs	45
4.3 Regionale stromen onderwijzend personeel voortgezet onderwijs	47
4.4 Conclusie	48
5 Opleidings- en beroepsrendement	49
5.1 Inleiding	49
5.2 Uitval lerarenopleidingen po en vo	49
5.3 Gediplomeerden lerarenopleidingen po en vo	50
5.4 Beroepsrendement	52
5.5 Conclusie	54
6 Onbevoegden in het voortgezet onderwijs	55
6.1 Inleiding	55
6.2 Onbevoegde leraren in het Amsterdams voortgezet onderwijs	55
Bijlage 1 Definities	57
Bijlage 2 Omschrijving procedure regionale stromen	59
Basiselementen MIRROR	59
Regionale doorstroom	59

Voorwoord

Voor u ligt het rapport *Onderwijsarbeidsmarkt in grootstedelijk perspectief – Onderwijsarbeidsmarkttramingen Amsterdam*, dat samen met de rapporten voor Den Haag, Rotterdam en Utrecht een doorkijk geeft in de grootstedelijke onderwijsarbeidsmarkt. Doel ervan is de G4 inzicht te geven in de regionale arbeidsmarktontwikkelingen in het primair en het voortgezet onderwijs, ter ondersteuning van het regionale arbeidsmarktbeleid. Het onderhavige rapport is een vervolg van de regionale rapporten die ECORYS op basis van de Onderwijsarbeidsmarkttramingen 2003-2011 heeft opgesteld.

Grote dank gaat uit naar de opdrachtgevers, met wie wij bijzonder prettig hebben samengewerkt, met name Ineke Ginjaar en Martin van der Harst. Ook worden Korien Jurgens en Henk Linder van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hartelijk bedankt voor hun medewerking. Wij zijn Nico van Kessel van ITS erkentelijk voor het leveren van de regionale gegevens over on(der)bevoegden in het voortgezet onderwijs. Een speciaal dankwoord gaat uit naar Peter Fontein van CentERdata, onze gewaardeerde samenwerkingspartner, voor het construeren van de regionale stromen. Intern willen we Ria Groenendijk, Linda de Bruin, Ekim Sincer en Eileen Monsma hartelijk bedanken voor hun ondersteuning. Alle partijen hebben een waardevolle bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de rapporten.

Eva van der Boom
Projectleider

Samenvatting en conclusies

Arbeidsmarkt primair onderwijs

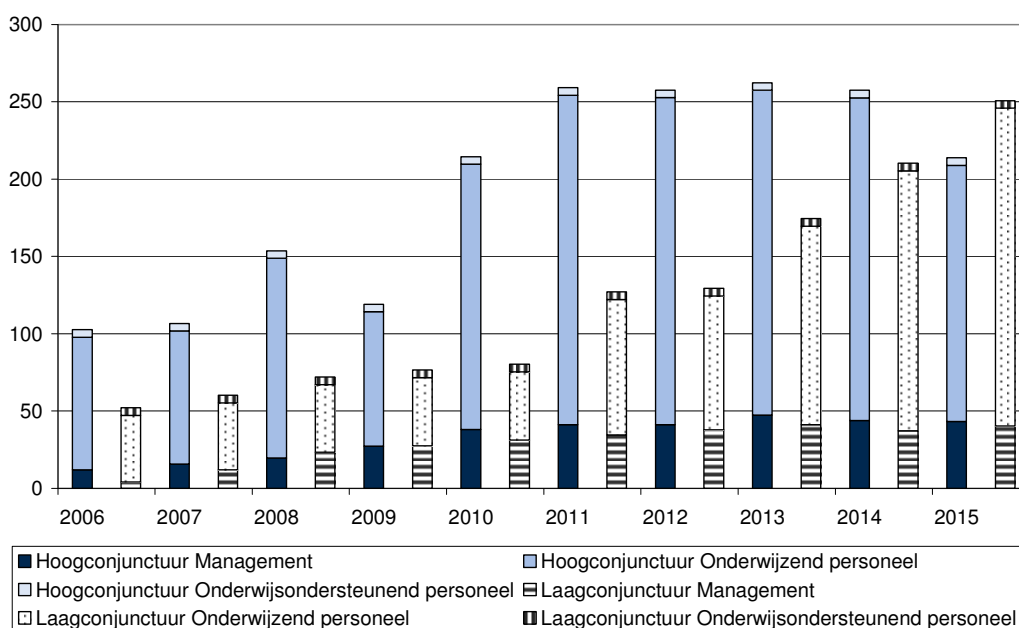
Ontwikkeling werkgelegenheid

De totale werkgelegenheid¹ in het Amsterdams primair onderwijs kent een omvang van zo'n 6.300 fte, vervuld door ongeveer 7.900 personen (alle functiegroepen). Tot 2015 wordt een lichte, maar constante daling van de werkgelegenheid in het primair onderwijs verwacht, die in alle functiegroepen zichtbaar is. Deze daling wordt veroorzaakt door een daling van het leerlingenaantal².

Moelijk vervulbare vacatures

Het Amsterdams primair onderwijs krijgt vooral in de onderwijzende functies te maken met moeilijk vervulbare vacatures, wat omvang in fte betreft. Voor deze functies wordt in 2010 verwacht dat de vacatures voor zo'n 44 fte tot 172 fte (bij laag- c.q. hoogconjunctuur) moeilijk vervulbaar zullen zijn. Het gaat dan om 31 c.q. 38 fte moeilijk vervulbare vacatures voor managementfuncties.

Figuur S1 Prognose moeilijk vervulbare vacatures in het Amsterdams primair onderwijs



¹ Voor de definitie zie bijlage 1.

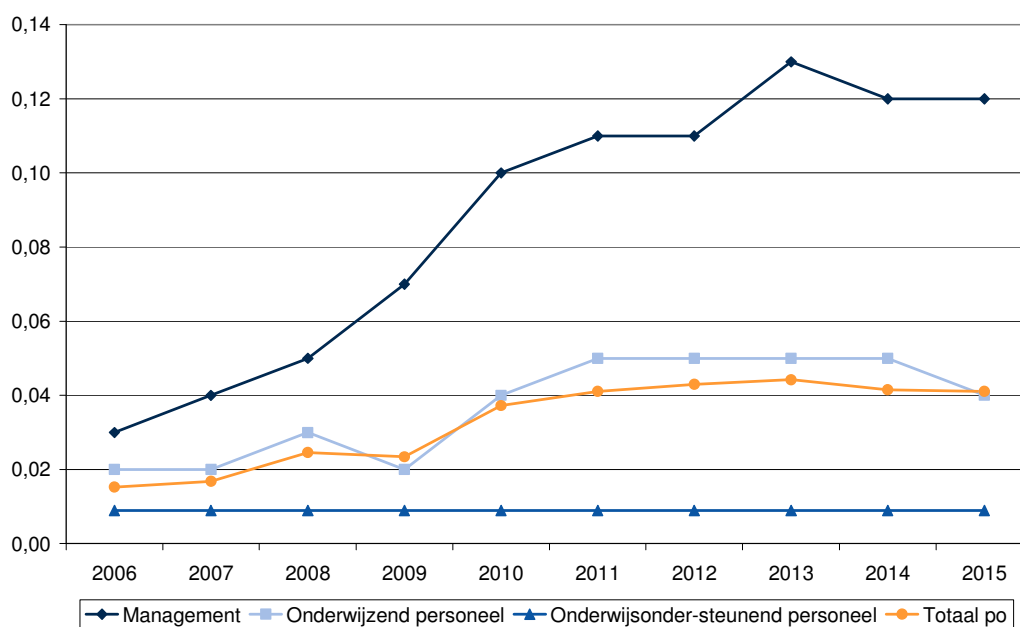
² Is gebaseerd op de Referentieramingen po van het ministerie van OCW in combinatie met de regionale bevolkingsprognoses (PRIMOS).

Op de langere termijn (2015) nemen de knelpunten toe en krijgt het Amsterdams primair onderwijs te maken met 166 tot 206 fte moeilijk vervulbare vacatures voor onderwijzend personeel en iets meer dan 40 fte aan moeilijk vervulbare vacatures voor managementfuncties.

Spanningsindicator

Om de knelpunten op de Amsterdamse arbeidsmarkt in het primair onderwijs te kunnen vergelijken met andere sectoren dan wel andere regio's, wordt gebruik gemaakt van de spanningsindicator. Hoe hoger de spanningsindicator, hoe moeilijker het is om vacatures op te vullen. Dan blijkt dat de knelpunten in onderwijzende functies weliswaar in omvang groter zullen zijn dan die in managementfuncties, maar dat het relatief juist in de managementfuncties erg lastig gaat worden om de vacatures vervuld te krijgen.

Figuur S2 Prognose spanningsindicator^{a)} Amsterdams primair onderwijs naar functiegroep, bij hoogconjunctuur



a) De spanningsindicator geeft de verhouding weer 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.

De ontwikkeling van de spanningsindicator voor de hele sector primair onderwijs is in Amsterdam vergelijkbaar met die in de G4 als totaal. Relatief worden voor Nederland sterkere arbeidsmarktknelpunten verwacht dan voor Amsterdam. Als naar de verschillende functies wordt gekeken, zijn in de managementfuncties echter relatief grotere knelpunten te verwachten voor het Amsterdams primair onderwijs dan in Nederland.

Arbeidsmarkt voortgezet onderwijs

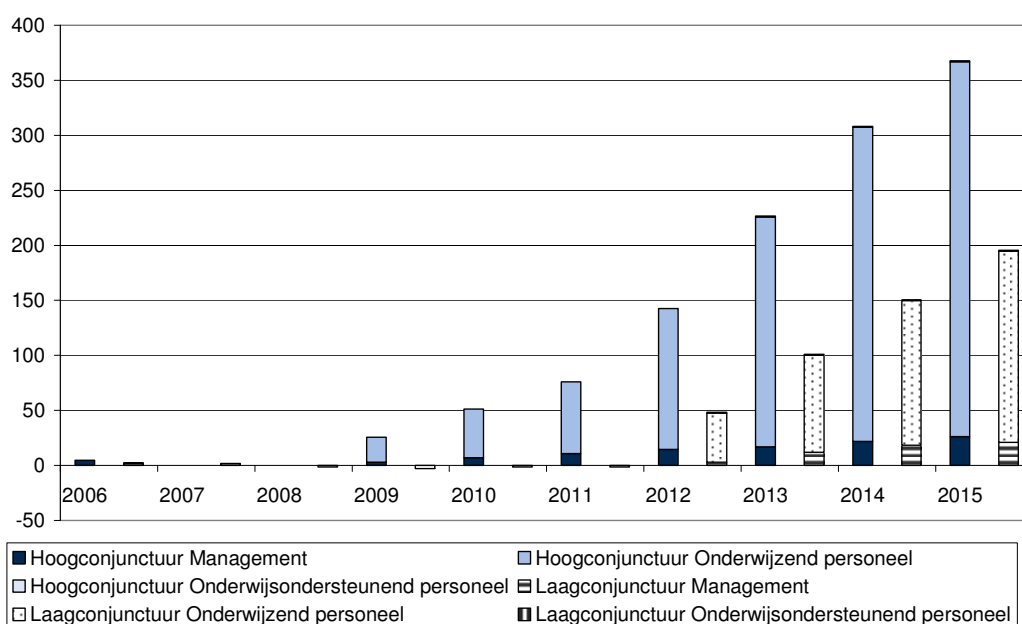
Ontwikkeling werkgelegenheid

Net als in het primair onderwijs daalt ook in het voortgezet onderwijs de werkgelegenheid tot 2015. Deze daling is in alle functiegroepen zichtbaar en wordt veroorzaakt door dalende leerlingaantallen³.

Moeilijk vervulbare vacatures

Op korte/middellange termijn zijn weinig arbeidsmarktknelpunten te verwachten voor het Amsterdams voortgezet onderwijs. Bij hoogconjunctuur echter nemen vanaf 2010 de moeilijk vervulbare vacatures voor onderwijzend personeel snel toe, tot 341 fte in 2015. Bij laagconjunctuur nemen de knelpunten minder snel toe, tot 174 in 2015. Voor managementfuncties gaat het dan om 21 c.q. 26 fte waarvoor de vacatures moeilijk vervulbaar zullen zijn.

Figuur S3 Prognose moeilijk vervulbare vacatures in het Amsterdams voortgezet onderwijs



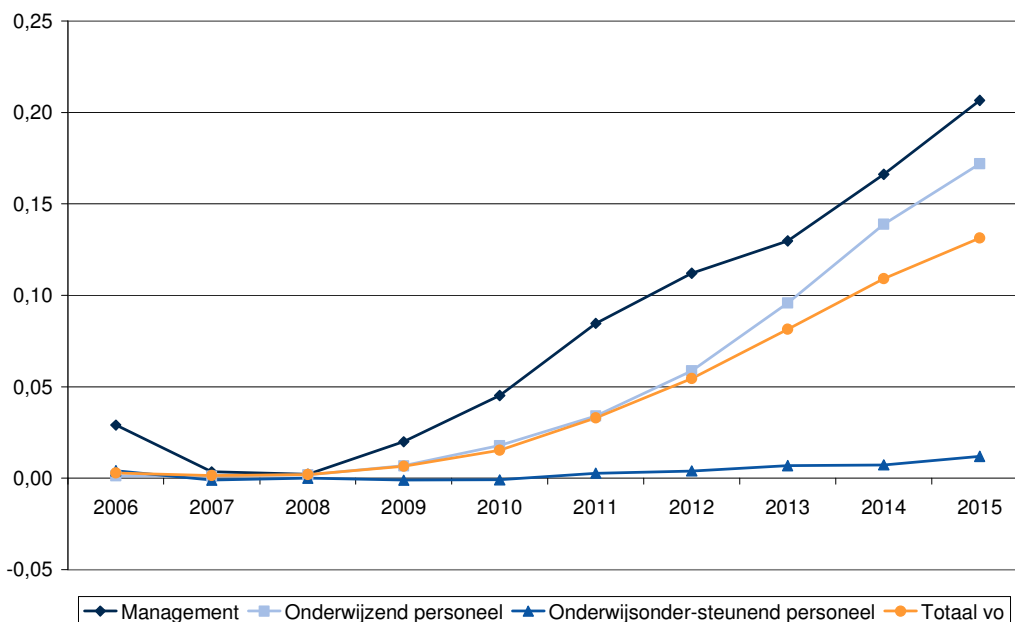
Spanningsindicator

Alhoewel de omvang van de knelpunten in managementfuncties veel geringer is dan die in onderwijzende functies, blijkt het vervullen van vacatures juist voor managers relatief moeilijker te zijn dan voor onderwijzend personeel. In figuur S4 zien we dat bij hoogconjunctuur al over een paar jaar de spanningsindicator sterk gaat stijgen voor zowel de functiegroep management als het onderwijspersoneel.

Het Amsterdams voortgezet onderwijs als geheel kent in 2015 een lagere spanningsindicator dan in de G4 (0,19 bij hoogconjunctuur) of Nederland (0,16).

³ Is gebaseerd op de Referentieramingen van het ministerie van OCW in combinatie met de regionale bevolkingsprognoses (PRIMOS).

Figuur S4 Prognose spanningsindicator Amsterdams voortgezet onderwijs naar functiegroep, bij hoogconjunctuur



Opleidings- en beroepsrendement

Lerarenopleidingen po

De meeste studenten vallen in de eerste drie jaar van hun opleiding uit. In de lerarenopleidingen po ligt de uitval gemiddeld lager dan in het hele hoger beroepsonderwijs. De hoogte van de uitval verschilt echter sterk per opleidingsinstelling. De lerarenopleidingen voor basisonderwijs in Amsterdam scoren wisselend. Hogeschool van Amsterdam heeft samen met de Haagse Hogeschool het hoogste uitvalcijfer van de opleidingsinstellingen in de G4; IPABO scoort aanzienlijk beter op dit punt.

De gediplomeerde uitstroom uit de opleidingen is sinds 2000 gestegen. In de gehele G4 is een stijging van 35 procent gerealiseerd, van 2.226 afgestudeerden in 2000 naar 2.998 in 2004. Hogeschool van Amsterdam heeft in 2004 nauwelijks meer gediplomeerden afgeleverd dan in 2000. IPABO heeft in die periode wel een substantiële stijging weten te realiseren, namelijk van 39 procent.

Lerarenopleidingen vo

De uitval op de lerarenopleidingen vo is doorgaans hoger dan die op de lerarenopleidingen po. Hogeschool van Amsterdam laat echter een lagere uitval op de lerarenopleidingen vo zien. Ook wat het aantal gediplomeerden betreft scoren de lerarenopleidingen vo op de Hogeschool van Amsterdam beter met een stijging van 23 procent. Voor de G4 als totaal is het de lerarenopleidingen vo nauwelijks gelukt om meer gediplomeerden af te leveren. Vergelijken met 2000 behaalden er in 2004 slechts 9 procent meer studenten hun diploma.

Beroepsrendement afgestudeerden lerarenopleiding primair onderwijs

Voor het aanbod aan pasafgestudeerde leraren is het niet alleen van belang om de hoogte van de uitval te weten op de opleidingen, maar is het beroepsrendement tevens van belang. Het beroepsrendement is het aandeel gediplomeerden dat daadwerkelijk in de desbetreffende sector, in dit geval het primair onderwijs, gaat werken. Het beroepsrendement in het Amsterdams primair onderwijs is met 82 procent vergelijkbaar met dat van de G4 en Nederland. Wel werken er in Amsterdam meer afgestudeerde leraren buiten het onderwijs dan in Nederland. Over heel Nederland gezien hebben meer pasafgestudeerde leraren geen baan.

Beroepsrendement afgestudeerden lerarenopleiding voortgezet onderwijs

Het beroepsrendement ligt in het voortgezet onderwijs (64%) lager dan in het primair onderwijs in Amsterdam. Hoewel het rendement in het Amsterdams voortgezet onderwijs iets lager is dan dat in de G4 als totaal en Nederland, zijn de verschillen niet significant. Afgestudeerden aan een lerarenopleiding vo gaan vaker buiten het onderwijs werken dan degenen die een lerarenopleiding po hebben afgerond.

Regionale stromen leraren

Balans regionale stromen voor het Amsterdams primair onderwijs

Voor de omvang van het aanbod zijn tevens de regionale stromen van belang. Leraren gaan immers niet altijd werken in dezelfde regio als waar zij hun opleiding hebben genoten. Ook na instroom op de arbeidsmarkt is de regio geen vast gegeven. Op basis van persoonskenmerken en getoond gedrag in het verleden (baanwisselingen en 'migratie') zijn de regionale stromen voor de komende jaren geschat. Het Amsterdams primair onderwijs blijkt structureel meer onderwijzend personeel aan te trekken dan er weggaat, vooral uit de omliggende regio's en de regio's die al langere tijd te kampen hebben met overschotten aan onderwijzend personeel.

Balans regionale stromen voor het Amsterdams voortgezet onderwijs

Het voortgezet onderwijs laat een ander beeld zien. De regionale stromen in deze sector zijn veel geringer van omvang. De balans ligt dan ook ongeveer rond de nullijn, wat wil zeggen dat de regionale uitstroom aan onderwijzend personeel ongeveer gelijk is aan de regionale instroom.

Bevoegdheid leraren voortgezet onderwijs

Tekorten in het voortgezet onderwijs kunnen negatieve gevolgen hebben voor de kwaliteit van het onderwijs, bijvoorbeeld als onbevoegden worden ingezet omdat er geen bevoegde leraren kunnen worden gevonden. In het Amsterdams voortgezet onderwijs is een opvallend laag percentage van de leraren onbevoegd (11%). Zelfs op landelijk niveau is dit percentage iets hoger (12%), terwijl het aandeel in de G4 als totaal een stuk hoger is (17%).

Conclusies

In Amsterdam spelen de volgende arbeidsmarktknelpunten in het onderwijs:

- Een relatief groot knelpunt in de managementfuncties in het po, al op korte termijn.
- Een groot tekort aan onderwijzend personeel en een relatief nog groter tekort aan managers in het vo na 2008/2010.
- Een relatief hoge uitval en achterblijvende aantallen gediplomeerden aan de lerarenopleidingen po op één van de twee hbo-instellingen in Amsterdam.

Vergeleken met de verwachte ontwikkelingen in Nederland worden er voor Amsterdam al op de korte termijn een relatief groot knelpunt verwacht bij het werven van managers in het primair onderwijs. Dit knelpunt wordt groter op de langere termijn. In 2015 gaat het om vacatures voor ongeveer 40 fte in managementfuncties in het primair onderwijs die moeilijk vervulbaar zullen zijn. Voor onderwijzende functies gaat het om tussen de 165 en 205 fte moeilijk vervulbare vacatures.

De arbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs ziet er tot 2010 redelijk stabiel uit. Vanaf dan gaan er echter zowel in de management- als de onderwijzende functies relatief behoorlijke knelpunten ontstaan. Op de langere termijn gaat het om 21 tot 26 fte in managementfuncties en om 174 tot 341 fte in onderwijzende functies waarvoor de vacatures moeilijk vervulbaar zullen zijn.

1 Inleiding

1.1 Belang van onderwijsarbeidsmarktprognoses

De beschikbaarheid van voldoende goed gekwalificeerd onderwijspersoneel behoort tot de sleutelfactoren voor een succesvol onderwijssysteem. Het functioneren van de onderwijsarbeidsmarkt is dan ook een onderwerp dat voortdurend aandacht vraagt. Het is evident dat voor het voeren van effectief onderwijsarbeidsmarktbeleid inzicht in vraag en aanbod op zowel de landelijke als regionale onderwijsarbeidsmarkt onontbeerlijk is.

Regionale aspecten zijn van belang voor de onderwijsarbeidsmarkt; voor een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt is het belangrijk dat er een goede afstemming is in de regio. Niet voor niets ondersteunt het ministerie van OCW het voeren van regionaal onderwijsarbeidsmarktbeleid in de regionale platforms. Het ministerie stimuleert regio's om actief regionaal arbeidsmarktbeleid te voeren, om de afstemming tussen vraag en aanbod zoveel mogelijk te optimaliseren.

Daarnaast zijn de financiële risico's van het personeelsbeleid steeds meer op het niveau van de schoolbesturen komen te liggen. In het voortgezet onderwijs wordt al langer met een lumpsumfinanciering gewerkt, in het primair onderwijs is dit systeem per 1 augustus 2006 van kracht geworden. Lumpsumfinanciering vraagt om een professioneel personeelsbeleid, dat gestoeld is op een meerjarenplanning. Om een gedegen meerjarenplanning te kunnen opstellen zijn inzichten in de te verwachten ontwikkelingen van essentieel belang.

1.2 Het MIRROR⁴ prognosemodel

In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voeren sinds 2005 ECORYS, CentERdata en QQQ Delft in een consortium de ramingen voor de arbeidsmarkt van onderwijspersoneel tot en met 2015 uit⁵. Deze prognoses geven een idee van hoe de onderwijsarbeidsmarkt zich ontwikkelt en bieden de mogelijkheid om te anticiperen op ontwikkelingen. Basis voor de prognoses van de onderwijsarbeidsmarkt zijn de leerlingenramingen (Referentieramingen po, vo en bve) en de gerealiseerde ontwikkelingen in het verleden.

Van de individuele werknemers in het onderwijs is een aantal gegevens bekend, zoals de leeftijd, functie, regio en het type school waar zij werken, voor hoeveel uren en in welk

⁴ MIRROR staat voor Microsimulatie Rekenmodel Regionale Onderwijs Ramingen.

⁵ CentERdata/ECORYS/QQQ Delft, *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel tot 2015*, juni 2006.

soort dienstverband. Op basis van het feitelijke arbeidsmarktgedrag van de onderwijswerknemers in het verleden zijn kansen afgeleid voor het toekomstige gedrag van het personeel. Het arbeidsmarktgedrag heeft in de eerste plaats betrekking op de keuze om wel of niet in het onderwijs te blijven werken. Tegenover de werknemers die het onderwijs verlaten, staan personen van buiten het onderwijs die voor een baan in het onderwijs kiezen. Traditioneel gaat het hierbij vooral om afgestudeerden van de lerarenopleidingen basisonderwijs en voortgezet onderwijs, en de universitaire lerarenopleidingen. De laatste jaren zijn er echter mogelijkheden gecreëerd om leraar te worden via een andere route. Daarnaast kunnen werknemers op enig moment in hun loopbaan besluiten voor lange of korte tijd meer of minder uren te gaan werken, er een taak bij te nemen of van school te wisselen.

Concreet betekent dit dat het prognosemodel voor iedere werknemer afzonderlijk bepaalt of hij volgend jaar nog (in die functie) werkzaam is, van functie verandert, meer of minder gaat werken, van school wisselt, et cetera, waarbij rekening wordt gehouden met relevante achtergrondkenmerken. Zo is bijvoorbeeld het arbeidsmarktgedrag op een kleine school anders dan op een grote school en zijn er ook regionale invloeden op het arbeidsmarktgedrag. De optelsom van de individuele kansen op toekomstig gedrag wordt geconfronteerd met de leerlingenramingen, wat een prognose van de onderwijsarbeidsmarkt oplevert. In het prognosemodel wordt voor de drie onderwijssectoren (po, vo en bve) apart geraamd, waarbij vier functiegroepen worden onderscheiden (indeling Cfi):

- management (po en vo): bovenschools manager, schoolleider/schooldirecteur, adjunctdirecteur, locatiedirecteur;
- onderwijzend personeel: zelfstandige leraren/leerkrachten;
- onderwijsondersteunend personeel: personeel dat onder verantwoordelijkheid van het onderwijzend personeel werkt, zoals (technische) onderwijsassistenten, klassenassistenten en leraarondersteuners;
- organisatie- en beheerpersoneel: ondersteunend personeel dat geen deel uitmaakt van het primaire proces, zoals administratief personeel, de automatisering, kantinepersoneel, conciërge et cetera.

In dit rapport wordt het organisatie- en beheerpersoneel buiten beschouwing gelaten.

1.3 Invloed van conjunctuur

In het prognosemodel wordt rekening gehouden met de conjunctuur. De conjunctuur beïnvloedt zowel de gehele arbeidsmarkt als de onderwijsarbeidsmarkt 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 in 2015. Dit betekent dat in

2010 het verschil tussen beide scenario's maximaal is. Na 2010 groeien de beide varianten naar elkaar toe.

De instroom op 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.

1.4 Recente ontwikkelingen in het primair en voortgezet onderwijs

1.4.1 Primair onderwijs

Per 1 augustus van dit jaar (2006) is er voor het primair onderwijs veel veranderd. Ten eerste heeft, in navolging van het voortgezet onderwijs, ook het primair onderwijs nu te maken met *lumpsumfinanciering* in plaats van een declaratiebekostiging. In principe hoeft het nieuwe financieringssysteem geen/weinig gevolgen te hebben voor het personeelsbestand. Aangezien schoolbesturen een groter risico gaan dragen voor het personeel, is het aannemelijk dat er een neiging ontstaat tot het houden van een financiële armslag. Dit betekent dat besturen terughoudender zullen zijn in hun aannamebeleid, in ieder geval in de eerste jaren⁶.

Daarnaast is een nieuw *functiewaarderingssysteem* (FUWA-PO⁷) van kracht geworden dat meer functiedifferentiatie mogelijk moet maken. Dit kan gevolgen hebben voor de ontwikkeling in het functiegebouw van scholen/schoolbesturen en daarmee het arbeidsmarktgedrag van het onderwijspersoneel.

Ook is de oude *gewichtenregeling* herijkt. Etniciteit is geheel verdwenen als criterium, in plaats daarvan is het opleidingsniveau van de ouders doorslaggevend voor het gewicht dat aan leerlingen wordt toegekend. De nieuwe regeling wordt in vier jaar gefaseerd ingevoerd. Deze gefaseerde invoering is nodig vanwege herverdeeffecten. De grote steden (met name de G4) krijgen op grond van de nieuwe leerlinggewichten minder budget. De effecten van deze herverdeling zullen na 2010 voelbaar worden op de basisscholen. De te verwachten *negatieve* herverdeeffecten op schoolniveau voor de scholen in de G4 bedragen 11 miljoen⁸. Op de huidige 159 miljoen betekent dit een vermindering van 7 procent.

1.4.2 Voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs is de oude cumi-vo-regeling per 1 januari 2007 afgeschaft en vervangen door de regeling 'Aanvullende personele bekostiging Leerplusarrangement VO en Nieuwkomers VO', ook wel afgekort tot lpa. Hierin zijn lpa-leerlingen

⁶ De invoering van lumpsumfinanciering in het voortgezet onderwijs liet eenzelfde effect zien.

⁷ Functiewaarderingssysteem primair onderwijs.

⁸ Gebaseerd op teldatum 1 oktober 2003. Bron: Aob, Nieuwsbrief Directiegroep Primair Onderwijs, **Jaargang 3, nummer 3 juni 2005**.

gedefinieerd als wonende in een ‘armoedeprobleemcumulatiegebied’, oftewel een achterstandswijk die op basis van hun postcode door het CBS als zodanig geïdentificeerd worden.

De regeling houdt in dat scholen die gedurende twee opeenvolgende jaren minimaal 30 procent lpa-leerlingen hebben, een beschikking van het ministerie ontvangen. Het bedrag per lpa-leerling is afhankelijk van het totale aantal lpa-leerlingen. Het beschikbare budget wordt namelijk gedeeld door het totale aantal. Het aantal lpa-leerlingen wordt bepaald door de zogenaamde BRON-bestanden (leerlingregistratiesysteem op basis van het onderwijsnummer) te koppelen aan CBS-gegevens, waardoor de scholen daar geen registratie meer voor hoeven bij te houden.

De bekostiging voor nieuwkomers is nog wel op de registratie van scholen gebaseerd. Scholen krijgen jaarlijks middelen voor elke leerling die korter dan twee jaar in Nederland is en die niet beschikt over de Nederlandse nationaliteit. De middelen dienen ingezet te worden om leerlingen snel Nederlands te leren en ze snel te laten instromen in het reguliere onderwijs.

Om negatieve financiële consequenties van de overgang van de oude cumi-regeling naar de regeling Leerplusarrangement VO en Nieuwkomers VO op te vangen, wordt een compensatiemaatregel toegepast voor scholen die er met de nieuwe regeling meer dan 1 procent van hun totale lumpsum erop achteruit gaan. Deze scholen krijgen de eerste twee jaren het bedrag dat zij erop achteruit gaan na aftrek van 1 procent van de eigen lumpsum volledig vergoed.

Nieuw wettelijk kader⁹

In het onderwijsachterstandsbeleid gaat het een en ander veranderen. Het Landelijk Beleidskader Gemeentelijk Onderwijsachterstandsbeleid (LBK GOA) komt te vervallen. In de nieuwe situatie gaan de middelen voor onderwijsachterstanden rechtstreeks naar de scholen, zonder tussenkomst van de gemeenten. Scholen moeten wel, net als in de oude situatie, overleggen met de gemeenten over de besteding van de middelen. In dit overleg komt ook het bevorderen van integratie en het tegengaan van segregatie aan de orde. Een andere wettelijke verandering is dat scholen in hun schoolplan moeten aangeven wat hun taalbeleid is.

Bovengenoemde ontwikkelingen zijn niet meegenomen in de ramingen van dit jaar, simpelweg omdat dit nu nog niet mogelijk is. De eerste veranderingen in het arbeidsmarktgedrag ten gevolge van de wijzigingen per 1 augustus 2006 zijn immers pas na het einde van het lopende schooljaar zichtbaar. De effecten van de nieuwe gewichtenregelingen zullen zich pas na 2010 manifesteren. Wel moeten deze ontwikkelingen in het achterhoofd worden gehouden bij het interpreteren van de prognoses.

⁹ Geciteerd uit de brochure ‘Leerplusarrangement VO en Nieuwkomers VO – Onderwijsachterstandsbeleid in het voortgezet onderwijs vanaf 2007’, uitgegeven door Schoolmanagers VO.

1.5 Validiteit Onderwijsarbeidsmarktramingen OCW

Ramingen geven vooral een richting aan van de toekomstige ontwikkelingen, op basis waarvan beleidsmakers, scholen en andere stakeholders indien nodig maatregelen kunnen nemen. Door dergelijke maatregelen worden de toekomstige ontwikkelingen weer beïnvloed. Om de kracht van het prognosemodel te testen, is een historische validatie uitgevoerd. Dit wil zeggen dat op basis van de schattingsresultaten het verleden gesimuleerd is door als beginjaar een jaar in het verleden te hanteren. Met een dergelijke simulatie kan worden gezien hoe goed het model het verleden reproduceert. Uit de resultaten van de simulatie in 2005 blijkt de voorspellingswaarde van het model op macroniveau vrij goed te zijn.

Op een aantal punten zijn systematische afwijkingen geconstateerd, die als input zijn gebruikt om de ramingen in 2006 verder te verbeteren:

- modelleren van de taakvergroting van managers met een fulltime aanstelling, het blijkt dat dit in verleden ook is voorgekomen;
- doorstroom is op onderdelen verbeterd. Overigens was de totale doorstroom (het netto effect) in orde omdat de verschillende onderdelen elkaar uitmiddelden;
- de uitstroom is iets naar beneden bijgesteld.

Voor verdere opmerkingen en kanttekeningen over de validiteit verwijzen wij naar de technische rapportage¹⁰.

1.6 Opbouw van het rapport

In het vervolg van dit rapport gaan we eerst in op de toekomstige personeelsbehoefte tot 2015 (hoofdstuk 2). Zowel voor het primair als het voortgezet onderwijs worden de te verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt geschetst, waarbij onderscheid naar functiegroepen wordt gemaakt. Vervolgens wordt dieper ingegaan op de vergrijzing, onder het management en het onderwijzend personeel in het po en vo (hoofdstuk 3). Daarna volgt een korte schets van de regionale stromen onder het onderwijzend personeel (hoofdstuk 4). Ook worden het opleidings- en beroepsrendement van de lerarenopleidingen po en vo in kaart gebracht (hoofdstuk 5). Ten slotte komen de onbevoegden in het voortgezet onderwijs aan bod (hoofdstuk 6).

¹⁰ De resultaten van de historische simulatie zijn opgenomen in de technische rapportage van de ramingen. Zie: CentERdata/ECORYS/QQQ Delft, *MIRROR - Technisch rapport behorende bij de Onderwijsarbeidsmarktprognoses 2006-2015*, januari 2006.

2 Toekomstige personeelsbehoefte tot 2015

2.1 Primair onderwijs

Ontwikkeling werkgelegenheid¹¹

De totale werkgelegenheid in het Amsterdams primair onderwijs kent een omvang van zo'n 6.300 fte, vervuld door ongeveer 7.900 personen (alle functiegroepen).

De ramingen voor het Amsterdams primair onderwijs laten de volgende ontwikkelingen van de arbeidsmarkt zien¹²:

- De werkgelegenheid daalt licht tot 2015, de daling doet zich voor in de functiegroepen management en onderwijzend personeel. Deze daling wordt veroorzaakt door een daling van het leerlingenaantal¹³.
- De daling zet zich zowel bij hoog- als bij laagconjunctuur in. De conjunctuur heeft in Amsterdam weinig gevolgen voor de werkgelegenheid in het primair onderwijs.
- Als gevolg van de herijking van de gewichtenregeling en de daaruit volgende klassenvergroting, zou in Amsterdam de werkgelegenheid na 2010 nog sterker kunnen dalen gezien de achtergrond van de leerlingenpopulatie.

Tabel 2.1 Prognose werkgelegenheid naar functiegroep in het po, bij hoog- en laagconjunctuur, in fte

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hoogconjunctuur										
Management	397	394	394	388	380	374	374	364	365	360
Onderwijzend personeel	4.290	4.301	4.301	4.354	4.292	4.262	4.232	4.203	4.177	4.143
Onderwijsondersteunend personeel	483	483	485	487	487	486	485	484	483	481
Totaal po^{a)}	6.286	6.293	6.304	6.359	6.293	6.254	6.218	6.168	6.132	6.078
Laagconjunctuur										
Management	406	399	390	392	390	384	378	375	373	367
Onderwijzend personeel	4.310	4.325	4.368	4.411	4.403	4.378	4.332	4.277	4.203	4.110
Onderwijsondersteunend personeel	484	484	487	490	491	492	492	490	489	484
Totaal po^{a)}	6.315	6.324	6.371	6.428	6.422	6.390	6.335	6.268	6.181	6.066

a) De afzonderlijke categorieën onderwijspersoneel tellen niet op tot het totaal vanwege het ontbreken van de categorie organisatie- en beheerpersoneel. De indeling naar functiegroepen is gebaseerd op de registratie van Cfi.

¹¹ Voor de definitie van werkgelegenheid, zie bijlage 1.

¹² De huidige ramingen houden nog geen rekening met de herverdeel-effecten van de gewijzigde gewichtenregeling in het primair onderwijs, zie paragraaf 1.4.

¹³ Is gebaseerd op de Referentieramingen po van het ministerie van OCW in combinatie met de regionale bevolkingsprognoses (PRIMOS).

Spanningsindicator en moeilijk vervulbare vacatures

In hoeverre een dalende werkgelegenheid tot gevolg heeft dat vacatures gemakkelijker vervuld kunnen worden, hangt niet alleen van de vraag, maar ook van het aanbod. Om uitspraken te kunnen doen over de spanning op de arbeidsmarkt, wordt gekeken naar de spanningsindicator. Hoe hoger de spanningsindicator, hoe moeilijker het is om vacatures op te vullen. Aangezien de spanningsindicator het gemiddelde weergeeft voor de sector primair onderwijs in Amsterdam, zijn er verschillen tussen scholen mogelijk. Zo kan de ene school in 2010 de vacatures gemakkelijk vervullen, terwijl een andere school daar juist meer problemen mee heeft dan de spanningsindicator aangeeft.

Uit de ontwikkeling van de spanningsindicator komt het volgende beeld naar voren:

- Wat het onderwijsondersteunend personeel betreft, blijft het in de komende jaren even makkelijk/moeilijk om een vacature op te vullen.
- Het werven voor onderwijzend personeel wordt lastiger dan momenteel het geval is, vooral bij hoogconjunctuur. Bij laagconjunctuur ontstaan de knelpunten geleidelijker.
- Het werven voor managementfuncties gaat al op korte termijn problemen opleveren, zowel bij hoog- als laagconjunctuur.

Tabel 2.2 Prognose spanningsindicator^{a)} naar functiegroep, bij hoog- en laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hoogconjunctuur										
Management	0,03	0,04	0,05	0,07	0,10	0,11	0,11	0,13	0,12	0,12
Onderwijzend personeel	0,02	0,02	0,03	0,02	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,04
Onderwijsondersteunend personeel	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Totaal po	0,02	0,02	0,02	0,02	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
Laagconjunctuur										
Management	0,01	0,03	0,06	0,07	0,08	0,09	0,10	0,11	0,10	0,11
Onderwijzend personeel	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03	0,04	0,05
Onderwijsondersteunend personeel	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Totaal po	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,04

a) De spanningsindicator geeft de verhouding weer 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.

Op basis van de spanningsindicator kan bepaald worden hoeveel vacatures in de toekomst moeilijk vervulbaar zullen zijn. We spreken hierbij expliciet niet van tekorten, aangezien scholen op verschillende manieren (tijdelijke) oplossingen toepassen zoals het tijdelijk uitbreiden van parttime-contracten van vervangers dan wel reguliere krachten, grotere inzet van onderwijsondersteunend personeel, beleggen van managementtaken bij onderwijsgevend personeel, et cetera. Op de langere termijn (in 2015) gaat het om ongeveer 40 fte in managementfuncties en tussen de 165 en 205 fte in onderwijzende functies waarvoor de vacatures moeilijk vervulbaar zullen zijn.

Tabel 2.3 Prognose moeilijk vervulbare vacatures naar functiegroep in fte, bij hoog- en laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hoogconjunctuur										
Management	11,9	15,8	19,7	27,2	38,0	41,1	41,1	47,3	43,8	43,2
Onderwijzend personeel	85,8	86,0	129,0	87,1	171,7	213,1	211,6	210,2	208,9	165,7
Onderwijsondersteunend personeel	4,8	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8	4,8
Totaal po	125,7	125,9	126,1	127,2	251,7	250,2	248,7	246,7	245,3	243,1
Laagconjunctuur										
Management	4,1	12,0	23,4	27,4	31,2	34,6	37,8	41,3	37,3	40,4
Onderwijzend personeel	43,1	43,3	43,7	44,1	44,0	87,6	86,6	128,3	168,1	205,5
Onderwijsondersteunend personeel	4,8	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,8
Totaal po	63,2	63,2	63,7	64,3	128,4	127,8	126,7	188,0	185,4	242,6

2.1.1 Het Amsterdams primair onderwijs in vergelijking met de G4 en Nederland

Het primair onderwijs in Amsterdam heeft te maken met een daling van werkgelegenheid tot 2015, zowel bij een hoog- als laagconjunctuur. De instroom aan onderwijspersoneel blijft echter achter bij de uitstroom (in fte's), met name na 2010. De spanningsindicator voor de gehele sector stijgt licht.

Als de arbeidsmarkt van het primair onderwijs van Amsterdam wordt vergeleken met die in Nederland, valt op dat de arbeidsmarkt in het Amsterdam primair onderwijs krappere is dan de landelijke onderwijsarbeidsmarkt. De ontwikkelingen in Amsterdam lopen ongeveer gelijk met die in de gehele G4.

Tabel 2.4 Arbeidsmarktkenmerken po totaal van Amsterdam, G4 en landelijk, bij hoogconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	9%	10%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%
Instroom % fte werkgelegenheid	8%	9%	10%	10%	9%	10%	9%	9%	9%	10%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-70	-47	-70	-35	-143	-108	-111	-107	-110	-113
Werkgelegenheid fte	6.286	6.293	6.304	6.359	6.293	6.254	6.218	6.168	6.132	6.078
Spanningsindicator	0,02	0,02	0,02	0,02	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	9%	9%	9%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	8%	9%	9%	10%	9%	9%	9%	9%	9%	9%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-19	30	-29	61	-188	-172	-158	-153	-145	-155
Werkgelegenheid fte	18.575	18.633	18.692	18.874	18.779	18.739	18.718	18.674	18.625	18.542
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03	0,03	0,04	0,04	0,04	0,04
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	6%	7%	8%	8%	8%	9%	8%	9%	9%	9%
Instroom % fte werkgelegenheid	6%	7%	7%	7%	6%	6%	7%	7%	7%	7%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-357	-581	-1257	-1160	-2440	-2628	-2336	-2349	-2140	-2250
Werkgelegenheid fte	125.351	125.234	124.791	124.492	123.061	121.412	119.973	118.449	117.141	115.713
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03

Tabel 2.5 Arbeidsmarktenmerken po totaal van Amsterdam, G4 en landelijk, bij laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	9%	9%	10%	10%	9%	10%	10%	10%	11%	11%
Instroom % fte werkgelegenheid	8%	9%	9%	9%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-69	-39	-39	-47	-81	-114	-135	-147	-148	-179
Werkgelegenheid fte	6.315	6.324	6.371	6.428	6.422	6.390	6.335	6.268	6.181	6.066
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,04
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	8%	8%	8%	8%	9%	9%	9%	10%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	8%	8%	9%	9%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
Verschil instroom en uitstroom in fte	18	68	84	64	-22	-137	-151	-234	-260	-284
Werkgelegenheid fte	18.622	18.692	18.844	18.989	19.035	19.012	18.952	18.865	18.709	18.508
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,04
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	6%	7%	7%	7%	7%	7%	8%	8%	8%	9%
Instroom % fte werkgelegenheid	6%	7%	7%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-223	-366	-657	-864	-1443	-1734	-2099	-2424	-2625	-2765
Werkgelegenheid fte	125.50	125.42	125.32	125.00	124.14	122.85	121.27	119.47	117.57	115.60
	1	0	5	6	8	8	2	4	6	8
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03

2.1.2 Differentiatie naar functiegroepen

Managers in het primair onderwijs

De vraag is dan hoe het beeld is als naar de verschillende functiegroepen in het primair onderwijs wordt gekeken. De instroom aan managers blijft verhoudingsgewijs nog sterker achter bij de uitstroom dan voor de sector als totaal. Dit komt tot uitdrukking in de spanningsindicator, die zowel bij hoog- als bij laagconjunctuur een sterk stijgende lijn vertoont. Het gaat steeds moeilijker worden om vacatures voor managementfuncties in het primair onderwijs op te vullen, in 2015 is het ongeveer 4x zo moeilijk als nu het geval is.

Als de Amsterdamse situatie wordt vergeleken met die in de G4 en landelijk, blijkt dat:

- het op de langere termijn moeilijker is om een manager te werven in Amsterdam dan in de G4;
- de knelpunten in Amsterdam relatief groter zullen zijn dan in Nederland in het vervullen van de vacatures voor managers in het primair onderwijs.

Tabel 2.6 Arbeidsmarktenmerken managers po Amsterdam, G4 en landelijk, bij hoogconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	5%	5%	5%	7%	6%	6%	6%	8%	9%	8%
Instroom % fte werkgelegenheid	3%	3%	3%	3%	3%	2%	3%	2%	2%	2%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-8	-9	-8	-14	-14	-13	-12	-19	-22	-21
Werkgelegenheid fte	397	394	394	388	380	374	374	364	365	360
Spanningsindicator	0,03	0,04	0,05	0,07	0,10	0,11	0,11	0,13	0,12	0,12
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	4%	5%	4%	5%	5%	5%	5%	7%	7%	8%
Instroom % fte werkgelegenheid	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-19	-30	-29	-38	-38	-39	-44	-60	-67	-71
Werkgelegenheid fte	1.245	1.229	1.230	1.226	1.214	1.214	1.205	1.186	1.173	1.164
Spanningsindicator	0,03	0,05	0,06	0,07	0,08	0,08	0,09	0,10	0,11	0,11

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	4%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	7%	8%	8%
Instroom % fte werkgelegenheid	2%	2%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-294	-364	-439	-454	-450	-505	-548	-634	-683	-725
Werkgelegenheid fte	11.413	11.311	11.199	11.095	10.994	10.804	10.613	10.440	10.290	10.113
Spanningsindicator	0,02	0,03	0,04	0,04	0,04	0,05	0,05	0,05	0,06	0,06

Tabel 2.7 Arbeidsmarktenmerken managers po Amsterdam, G4 en landelijk, bij laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	4%	5%	9%	7%	8%	8%	9%	8%	8%	8%
Instroom % fte werkgelegenheid	2%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-8	-7	-25	-20	-23	-23	-27	-24	-24	-23
Werkgelegenheid fte	406	399	390	392	390	384	378	375	373	367
Spanningsindicator	0,01	0,03	0,06	0,07	0,08	0,09	0,10	0,11	0,10	0,11
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	4%	5%	7%	7%	8%	8%	8%	8%	8%	7%
Instroom % fte werkgelegenheid	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-22	-33	-59	-57	-69	-81	-78	-75	-71	-69
Werkgelegenheid fte	1.258	1.243	1.235	1.239	1.234	1.220	1.208	1.200	1.186	1.173
Spanningsindicator	0,02	0,04	0,05	0,06	0,07	0,09	0,10	0,10	0,11	0,12
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	4%	5%	7%	7%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
Instroom % fte werkgelegenheid	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-306	-442	-603	-660	-713	-769	-751	-716	-670	-702
Werkgelegenheid fte	11.415	11.355	11.241	11.195	11.105	10.950	10.768	10.592	10.416	10.201
Spanningsindicator	0,02	0,02	0,03	0,03	0,04	0,04	0,05	0,05	0,05	0,06

Onderwijzend personeel in het primair onderwijs

Ook voor het onderwijzend personeel wordt een grotere uitstroom dan instroom verwacht in het Amsterdams primair onderwijs. De spanningsindicator geeft echter aan dat de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel minder krap zal zijn dan voor managers. Wel wordt het vanaf 2010 verhoudingsgewijs moeilijker om onderwijzend personeel te werven dan in de jaren ervoor.

In vergelijking met de G4 en Nederland zien we dat:

- Ook de G4 en Nederland als geheel te maken hebben met een grotere uitstroom dan instroom van onderwijzend personeel in fte.
- De ontwikkeling van de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel in het primair onderwijs in Amsterdam minder ontspannen verloopt dan in Nederland.

Tabel 2.8 Arbeidsmarktenmerken onderwijzend personeel po Amsterdam, G4 en landelijk, bij hoogconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	10%	11%	12%	11%	12%	12%	11%	11%	11%	11%
Instroom % fte werkgelegenheid	8%	10%	10%	10%	8%	9%	9%	8%	8%	9%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-73	-50	-84	-59	-159	-129	-117	-120	-111	-109
Werkgelegenheid fte	4.290	4.301	4.301	4.354	4.292	4.262	4.232	4.203	4.177	4.143
Spanningsindicator	0,02	0,02	0,03	0,02	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,04
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	9%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	7%	9%	9%	9%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-106	-56	-138	-59	-302	-282	-231	-227	-203	-202
Werkgelegenheid fte	12.804	12.868	12.901	13.059	12.959	12.914	12.902	12.880	12.863	12.807
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,02	0,01	0,03	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	6%	7%	8%	8%	8%	9%	8%	8%	8%	8%
Instroom % fte werkgelegenheid	6%	7%	7%	7%	6%	6%	6%	6%	7%	7%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-265	-400	-1.028	-896	-2.125	-2.209	-1.818	-1.717	-1.450	-1.502
Werkgelegenheid fte	94.945	94.982	94.673	94.520	93.267	91.926	90.815	89.613	88.604	87.495
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03

Tabel 2.9 Arbeidsmarktenmerken onderwijzend personeel po Amsterdam, G4 en landelijk, bij laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	9%	10%	10%	10%	9%	9%	10%	10%	10%	11%
Instroom % fte werkgelegenheid	8%	9%	9%	8%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
Vershil instroom en uitstroom in fte	-63	-39	-43	-58	-82	-113	-136	-149	-150	-171
Werkgelegenheid fte	4.310	4.325	4.368	4.411	4.403	4.378	4.332	4.277	4.203	4.110
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03	0,04	0,05
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	9%	9%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	8%	8%	8%	8%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
Vershil instroom en uitstroom in fte	-65	-14	-8	-20	-86	-173	-221	-290	-325	-348
Werkgelegenheid fte	12.839	12.910	13.039	13.164	13.193	13.183	13.126	13.049	12.905	12.733
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03	0,04
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	6%	7%	7%	7%	6%	7%	7%	8%	8%	8%
Instroom % fte werkgelegenheid	6%	7%	7%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%
Vershil instroom en uitstroom in fte	-63	-94	-209	-322	-784	-1.021	-1.421	-1.729	-1.995	-2.118
Werkgelegenheid fte	95.104	95.111	95.119	94.862	94.125	93.080	91.775	90.303	88.721	87.126
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,03	0,03

Onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs

De arbeidsmarkt voor onderwijsondersteunend personeel in het Amsterdams primair onderwijs kan relatief ontspannen worden genoemd. Dit wil zeggen dat het tot en met 2015 niet moeilijker gaat worden om vacatures voor deze functiegroep te vervullen dan het momenteel is. De spanningsindicator blijft op hetzelfde lage niveau. Hetzelfde geldt voor de G4 en Nederland.

Tabel 2.10 Arbeidsmarktkenmerken onderwijsondersteunend personeel po Amsterdam, G4 en landelijk, bij hoogconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	12%	14%	15%	14%	17%	17%	17%	17%	17%	18%
Instroom % fte werkgelegenheid	18%	17%	19%	20%	21%	22%	20%	21%	22%	22%
Verschil instroom en uitstroom in fte	29	17	19	28	20	22	15	19	24	16
Werkgelegenheid fte	483	483	485	487	487	486	485	484	483	481
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	10%	11%	12%	12%	14%	14%	14%	14%	14%	15%
Instroom % fte werkgelegenheid	16%	16%	17%	18%	19%	19%	19%	19%	20%	20%
Verschil instroom en uitstroom in fte	92	81	88	97	95	86	71	87	90	86
Werkgelegenheid fte	1.590	1.593	1.602	1.607	1.613	1.618	1.621	1.626	1.628	1.632
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	9%	9%	10%	10%	11%	12%	12%	12%	12%	13%
Instroom % fte werkgelegenheid	13%	13%	13%	14%	14%	15%	14%	15%	15%	15%
Verschil instroom en uitstroom in fte	281	250	257	256	236	217	184	179	184	173
Werkgelegenheid fte	6.928	6.917	6.908	6.887	6.865	6.830	6.789	6.751	6.718	6.694
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

Tabel 2.11 Arbeidsmarktenmerken onderwijsondersteunend personeel po Amsterdam, G4 en landelijk, bij laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	11%	14%	15%	15%	16%	17%	18%	17%	16%	18%
Instroom % fte werkgelegenheid	15%	17%	18%	19%	19%	19%	21%	21%	21%	21%
Vershil instroom en uitstroom in fte	20	14	15	24	13	14	15	21	24	15
Werkgelegenheid fte	484	484	487	490	491	492	492	490	489	484
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	10%	11%	12%	12%	12%	13%	13%	14%	13%	14%
Instroom % fte werkgelegenheid	15%	16%	16%	17%	16%	17%	18%	18%	19%	19%
Vershil instroom en uitstroom in fte	84	67	74	77	62	68	85	78	87	90
Werkgelegenheid fte	1.589	1.596	1.607	1.619	1.628	1.635	1.642	1.644	1.647	1.645
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	9%	10%	10%	10%	11%	11%	12%	12%	12%
Instroom % fte werkgelegenheid	12%	12%	12%	13%	12%	13%	14%	14%	15%	15%
Vershil instroom en uitstroom in fte	245	206	183	169	135	164	188	184	206	232
Werkgelegenheid fte	6.931	6.928	6.938	6.945	6.943	6.928	6.903	6.863	6.822	6.775
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

2.2 Voortgezet onderwijs

Ontwikkeling werkgelegenheid

In het Amsterdams voortgezet onderwijs zijn iets minder dan 4.400 personen werkzaam, voor ongeveer 3.500 fte.

De prognose van de werkgelegenheid in het Amsterdams voortgezet onderwijs laat het volgende zien:

- Er wordt een daling van de werkgelegenheid verwacht, die zichtbaar is in alle functiegroepen.
- Deze daling doet zich zowel bij hoog- als bij laagconjunctuur voor, maar bij laagconjunctuur wordt een minder sterke daling verwacht van de werkgelegenheid voor managers en het onderwijzend personeel.

Tabel 2.12 Prognose werkgelegenheid naar functiegroep in het vo, bij hoog- en laagconjunctuur, in fte

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hoogconjunctuur										
Management	153	154	149	144	138	133	130	130	128	125
Onderwijzend personeel	2.466	2.409	2.333	2.272	2.215	2.175	2.136	2.089	2.040	2.004
Onderwijsondersteunend personeel	77	76	73	72	71	70	71	71	72	73
Totaal vo^{a)}	3.413	3.341	3.237	3.155	3.083	3.024	2.979	2.939	2.908	2.883
Laagconjunctuur										
Management	156	154	152	149	146	145	141	134	131	130
Onderwijzend personeel	2.465	2.410	2.336	2.285	2.252	2.241	2.227	2.200	2.189	2.172
Onderwijsondersteunend personeel	77	76	74	72	71	71	72	72	73	74
Totaal vo^{a)}	3.414	3.341	3.242	3.174	3.126	3.112	3.097	3.070	3.066	3.057

a) De afzonderlijke categorieën onderwijspersoneel tellen niet op tot het totaal vanwege het ontbreken van de categorie beheerpersoneel.

Spanningsindicator en moeilijk vervulbare vacatures

In hoeverre een dalende werkgelegenheid tot gevolg heeft dat vacatures gemakkelijker vervuld kunnen worden, hangt niet alleen van de vraag, maar ook van het aanbod af. Om uitspraken te kunnen doen over de spanning op de arbeidsmarkt, wordt gekeken naar de spanningsindicator. Hoe hoger de spanningsindicator, hoe moeilijker het is om vacatures op te vullen. Aangezien de spanningsindicator een gemiddelde weergeeft voor het voortgezet onderwijs in Amsterdam, moet er rekening mee worden gehouden dat het per sector, school en zelfs vak kan verschillen in welke mate de vacatures makkelijk dan wel moeilijk vervulbaar zullen zijn.

Als wordt gekeken naar de spanningsindicator, blijkt dat:

- Het vanaf 2010 de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs krappert wordt, iets sterker bij hoog- dan bij laagconjunctuur.
- Daarbij alleen voor het onderwijsondersteunend personeel op de langere termijn relatief weinig knelpunten te verwachten zijn, maar wel voor managementfuncties en onderwijzend personeel.

Tabel 2.13 Prognose spanningsindicator^a naar functiegroep in het vo, bij hoog- en laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hoogconjunctuur										
Management	0,03	0,00	0,00	0,02	0,05	0,08	0,11	0,13	0,17	0,21
Onderwijzend personeel	0,00	0,00	0,00	0,01	0,02	0,03	0,06	0,10	0,14	0,17
Onderwijsondersteunend personeel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01
Totaal vo	0,00	0,00	0,00	0,01	0,02	0,03	0,05	0,08	0,11	0,13

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Laagconjunctuur										
Management	0,01	0,01	-0,01	-0,02	-0,01	-0,01	0,02	0,09	0,14	0,16
Onderwijzend personeel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,04	0,06	0,08
Onderwijsondersteunend personeel	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01
Totaal vo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,04	0,05	0,07

a) De spanningsindicator geeft de verhouding weer 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.

Op basis van de spanningsindicator kan bepaald worden hoeveel vacatures in de toekomst moeilijk vervulbaar zullen zijn. We spreken hierbij expliciet niet van tekorten, aangezien scholen op verschillende manieren (tijdelijke) oplossingen toepassen zoals het tijdelijk uitbreiden van parttime-contracten van vervangers dan wel reguliere krachten, grotere inzet van onderwijsondersteunend personeel, beleggen van managementtaken bij onderwijzend personeel, et cetera. Op de langere termijn gaat het om 21 tot 26 fte in managementfuncties en maar liefst 174 tot 341 fte in onderwijzende functies waarvoor de vacatures moeilijk vervulbaar zullen zijn.

Tabel 2.14 Prognose moeilijk vervulbare vacatures in het vo naar functiegroep in fte, bij hoog- en laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hoogconjunctuur										
Management	4,6	0,0	0,0	2,9	6,9	10,6	14,3	16,9	21,8	26,3
Onderwijzend personeel	0,0	0,0	0,0	22,7	44,3	65,3	128,2	208,9	285,6	340,7
Onderwijsondersteunend personeel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7	0,7
Totaal vo	0,0	0,0	0,0	31,6	61,7	90,7	149,0	235,1	319,9	374,8
Laagconjunctuur										
Management	1,6	1,5	-1,5	-3,0	-1,5	-1,5	2,8	12,1	18,3	20,8
Onderwijzend personeel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	44,5	88,0	131,3	173,8
Onderwijsondersteunend personeel	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7	0,7	0,7
Totaal vo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	31,0	122,8	153,3	214,0

2.2.1 Het Amsterdams voortgezet onderwijs in vergelijking met de G4 en Nederland

In het voortgezet onderwijs is de uitstroom aan onderwijspersoneel groter dan de instroom, met een piek in 2008. Desondanks stijgt de spanningsindicator pas vanaf 2010, eerst licht, maar wel steeds sterker. Dit houdt in dat het op de middellange termijn steeds moeilijker gaat worden om vacatures in het voortgezet onderwijs op te vullen.

Als we de arbeidsmarkt in het Amsterdams voortgezet onderwijs vergelijken met de G4 en Nederland, zien we dat:

- Zowel bij laag- als bij hoogconjunctuur de spanningsindicator minder sterk oploopt in Amsterdam dan in de G4 of Nederland.
- Bij hoogconjunctuur de arbeidsmarkt voor het voortgezet onderwijs uiteindelijk twee maal zo krap wordt dan bij laagconjunctuur.

Tabel 2.15 Arbeidsmarktkenmerken voortgezet onderwijs Amsterdam, G4 en landelijk, bij hoogconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	9%	10%	10%	11%	11%	11%	11%	10%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	7%	6%	7%	7%	8%	8%	8%	9%	9%	9%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-44	-92	-125	-99	-95	-92	-78	-56	-47	-42
Werkgelegenheid fte	3.413	3.341	3.237	3.155	3.083	3.024	2.979	2.939	2.908	2.883
Spanningsindicator	0,00	0,00	0,00	0,01	0,02	0,03	0,05	0,08	0,11	0,13
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	9%	10%	10%	10%	11%	11%	10%	11%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	7%	7%	7%	7%	7%	8%	8%	8%	9%	9%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-85	-221	-306	-274	-277	-258	-235	-184	-155	-136
Werkgelegenheid fte	10.142	9.979	9.715	9.488	9.264	9.067	8.886	8.760	8.649	8.558
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,02	0,04	0,06	0,09	0,13	0,16	0,19
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	8%	9%	9%	10%	10%	10%	10%	10	9%
Instroom % fte werkgelegenheid	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	8%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-682	-1254	-1794	-2001	-2234	-2123	-1906	-1695	-1543	-1246
Werkgelegenheid fte	77.964	77.339	76.264	75.056	73.530	72.101	70.796	69.663	68.641	67.848
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,02	0,04	0,06	0,09	0,12	0,14	0,16

Tabel 2.16 Arbeidsmarktenmerken voortgezet onderwijs Amsterdam, G4 en landelijk, bij laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	8%	9%	8%	8%	8%	9%	10%	10%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	6%	5%	5%	5%	5%	6%	7%	8%	8%	9%
Vershil instroom en uitstroom in fte	-52	-97	-127	-95	-80	-51	-56	-57	-44	-51
Werkgelegenheid fte	3.414	3.341	3.242	3.174	3.126	3.112	3.097	3.070	3.066	3.057
Spanningsindicator	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,04	0,05	0,07
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	8%	8%	8%	7%	8%	8%	9%	10%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	7%	6%	5%	5%	5%	6%	7%	8%	8%	9%
Vershil instroom en uitstroom in fte	-86	-214	-291	-248	-210	-158	-138	-134	-119	-160
Werkgelegenheid fte	10.165	10.016	9.787	9.619	9.501	9.433	9.393	9.350	9.316	9.259
Spanningsindicator	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,02	0,04	0,06	0,09
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	8%	8%	7%	7%	8%	8%	9%	9%	9%
Instroom % fte werkgelegenheid	7%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	7%	7%	7%
Vershil instroom en uitstroom in fte	-560	-1089	-1556	-1317	-1252	-1337	-1376	-1337	-1378	-1543
Werkgelegenheid fte	78.192	77.750	76.955	76.495	76.041	75.506	74.887	74.318	73.762	73.002
Spanningsindicator	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,03	0,05	0,06	0,08

2.2.2 Differentiatie naar functiegroepen

Managers in het voortgezet onderwijs

Als we differentiëren naar functiegroepen, zien we dat in Amsterdam de instroom aan managers in fte's jaarlijks achterblijft bij de uitstroom. De ontwikkeling van de spanningsindicator wijst er echter op dat het bij hoogconjunctuur vanaf 2009 moeilijker wordt om managers te werven, waarbij de krapte in snel tempo sterker wordt. Bij laagconjunctuur wordt de arbeidsmarkt voor managers in het voortgezet onderwijs pas vanaf 2012 krappere. In beide scenario's krijgt het Amsterdams voortgezet onderwijs op de lange termijn te maken met relatief grote knelpunten bij het werven van managers.

Als de arbeidsmarktontwikkelingen voor managers in het Amsterdams voortgezet onderwijs worden vergeleken met die in de G4 en Nederland, zien we dat:

- Landelijk gezien de tekorten aan managers in het voortgezet onderwijs later gaan ontstaan en groter zijn dan in Amsterdam,
- In de G4 als totaal de tekorten aan managers eerder ontstaan en groter zullen zijn dan in Amsterdam.

Tabel 2.17 Arbeidsmarktenmerken managers voortgezet onderwijs Amsterdam, G4 en landelijk, bij hoogconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	7%	11%	9%	9%	9%	8%	9%	12%	9%
Instroom % fte werkgelegenheid	5%	5%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	3%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-5	-4	-9	-6	-7	-7	-5	-6	-10	-8
Werkgelegenheid fte	153	154	149	144	138	133	130	130	128	125
Spanningsindicator	0,03	0,00	0,00	0,02	0,05	0,08	0,11	0,13	0,17	0,21
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	7%	8%	8%	8%	10%	9%	9%	11%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	4%	4%	4%	4%	3%	3%	4%	4%	5%	3%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-17	-13	-18	-18	-19	-27	-19	-20	-22	-25
Werkgelegenheid fte	466	466	454	437	428	410	396	385	378	370
Spanningsindicator	0,02	0,01	0,01	0,03	0,04	0,09	0,14	0,19	0,23	0,29
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	8%	8%	8%	8%	9%	9%	9%	10%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	4%	3%	4%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	3%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-109	-156	-166	-156	-186	-174	-187	-187	-202	-214
Werkgelegenheid fte	3.800	3.749	3.680	3.605	3.498	3.409	3.302	3.222	3.139	3.051
Spanningsindicator	-0,01	0,00	0,01	0,02	0,05	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24

Tabel 2.18 Arbeidsmarktenmerken managers voortgezet onderwijs Amsterdam, G4 en landelijk, bij laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	7%	8%	6%	8%	6%	8%	12%	12%	8%
Instroom % fte werkgelegenheid	5%	4%	5%	3%	4%	4%	4%	4%	5%	3%
Vershil instroom en uitstroom in fte	-5	-5	-5	-4	-6	-3	-6	-11	-10	-7
Werkgelegenheid fte	156	154	152	149	146	145	141	134	131	130
Spanningsindicator	0,01	0,01	-0,01	-0,02	-0,01	-0,01	0,02	0,09	0,14	0,16
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	7%	8%	7%	7%	6%	8%	9%	9%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	4%	4%	4%	3%	4%	3%	3%	4%	3%	3%
Vershil instroom en uitstroom in fte	-14	-13	-18	-15	-14	-16	-20	-22	-22	-26
Werkgelegenheid fte	469	465	460	451	446	441	427	417	406	396
Spanningsindicator	0,02	0,02	0,00	0,00	0,00	0,01	0,05	0,09	0,14	0,18
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	8%	8%	7%	7%	7%	8%	9%	9%	9%
Instroom % fte werkgelegenheid	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Vershil instroom en uitstroom in fte	-102	-154	-176	-138	-139	-155	-164	-189	-208	-203
Werkgelegenheid fte	3.776	3.737	3.692	3.661	3.625	3.565	3.490	3.421	3.360	3.310
Spanningsindicator	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,03	0,06	0,09	0,12	0,14

Onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs

Er worden tot 2010 geen knelpunten voorzien bij het vervullen van vacatures voor onderwijzend personeel in het Amsterdams voortgezet onderwijs. Bij hoogconjunctuur stijgt de spanningsindicator echter snel. Bij laagconjunctuur ontstaan de knelpunten later.

Als de cijfers voor Amsterdam worden vergeleken met die van de G4 en Nederland, komt het volgende beeld naar voren:

- Zowel in de G4 als in Nederland is het werven van onderwijzend personeel voor het voortgezet onderwijs iets lastiger dan in Amsterdam.
- Met name bij hoogconjunctuur is de vacaturevervulling in de G4 en Nederland problematischer dan in Amsterdam.

Tabel 2.19 Arbeidsmarktenmerken onderwijzend personeel vo Amsterdam, G4 en landelijk, bij hoogconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	8%	9%	9%	9%	9%	9%	10%	10%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	5%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	7%	7%	7%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-41	-79	-98	-85	-84	-76	-73	-67	-64	-55
Werkgelegenheid fte	2.466	2.409	2.333	2.272	2.215	2.175	2.136	2.089	2.040	2.004
Spanningsindicator	0,00	0,00	0,00	0,01	0,02	0,03	0,06	0,10	0,14	0,17
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	8%	9%	9%	9%	9%	10%	10%	10%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	6%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	7%	7%	8%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-69	-174	-240	-218	-224	-198	-211	-184	-180	-151
Werkgelegenheid fte	7.472	7.356	7.164	7.005	6.832	6.697	6.546	6.429	6.294	6.186
Spanningsindicator	0,01	0,00	0,01	0,01	0,02	0,05	0,08	0,12	0,16	0,20
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	8%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	10%	9%
Instroom % fte werkgelegenheid	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	7%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-598	-999	-1.419	-1.648	-1.762	-1.705	-1.670	-1.603	-1.537	-1.221
Werkgelegenheid fte	58.115	57.668	56.881	55.958	54.842	53.758	52.636	51.539	50.452	49.613
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,01	0,02	0,04	0,06	0,09	0,13	0,16	0,18

Tabel 2.20 Arbeidsmarktenmerken onderwijzend personeel vo Amsterdam, G4 en landelijk, bij laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	8%	9%	7%	8%	8%	9%	9%	9%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	5%	4%	4%	4%	4%	6%	6%	7%	7%	7%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-49	-83	-107	-81	-69	-50	-57	-58	-48	-57
Werkgelegenheid fte	2.465	2.410	2.336	2.285	2.252	2.241	2.227	2.200	2.189	2.172
Spanningsindicator	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,04	0,06	0,08

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	8%	8%	7%	7%	8%	8%	9%	9%	10%
Instroom % fte werkgelegenheid	6%	5%	4%	4%	5%	6%	7%	7%	8%	8%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-73	-187	-242	-206	-179	-149	-132	-132	-123	-145
Werkgelegenheid fte	7.492	7.375	7.193	7.069	6.982	6.923	6.888	6.836	6.795	6.746
Spanningsindicator	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,03	0,05	0,07	0,09
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	8%	8%	7%	7%	8%	9%	9%	9%	9%
Instroom % fte werkgelegenheid	6%	6%	5%	5%	6%	6%	6%	7%	7%	7%
Verschil instroom en uitstroom in fte	-480	-875	-1.242	-1.121	-1.076	-1.251	-1.309	-1.259	-1.236	-1.324
Werkgelegenheid fte	58.366	58.056	57.480	57.138	56.796	56.290	55.658	55.052	54.486	53.794
Spanningsindicator	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,04	0,06	0,07	0,09

Onderwijsondersteunend personeel voortgezet onderwijs

De arbeidsmarkt voor het onderwijsondersteunend personeel in het Amsterdams voortgezet onderwijs laat een vrij ontspannen beeld zien, ook na 2010. De in- en uitstroom zijn ongeveer in balans en de spanningsindicator komt niet boven de 0,01. Het landelijk beeld en het beeld voor de G4 is daarmee in overeenstemming.

Tabel 2.21 Arbeidsmarktkenmerken onderwijsondersteunend personeel vo Amsterdam, G4 en landelijk, bij hoogconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	10%	8%	11%	9%	9%	10%	7%	7%	10%	8%
Instroom % fte werkgelegenheid	12%	10%	12%	11%	10%	12%	9%	14%	14%	12%
Verschil instroom en uitstroom in fte	2	2	1	1	1	1	1	5	3	4
Werkgelegenheid fte	77	76	73	72	71	70	71	71	72	73
Spanningsindicator	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	9%	10%	10%	9%	10%	9%	9%	9%	8%
Instroom % fte werkgelegenheid	10%	10%	11%	10%	10%	10%	10%	12%	12%	11%
Verschil instroom en uitstroom in fte	4	2	1	1	2	0	2	8	7	8
Werkgelegenheid fte	242	239	234	231	228	227	228	231	233	237
Spanningsindicator	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	7%	7%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
Instroom % fte werkgelegenheid	9%	9%	8%	9%	9%	9%	10%	10%	11%	10%
Verschil instroom en uitstroom in fte	37	28	15	13	14	12	23	42	48	46
Werkgelegenheid fte	1.787	1.778	1.760	1.748	1.740	1.738	1.746	1.757	1.769	1.772
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01

Tabel 2.22 Arbeidsmarktenmerken onderwijsondersteunend personeel vo Amsterdam, G4 en landelijk, bij laagconjunctuur

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Amsterdam										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	9%	8%	11%	10%	9%	6%	9%	7%	6%
Instroom % fte werkgelegenheid	10%	12%	11%	13%	13%	15%	12%	13%	12%	13%
Verschil instroom en uitstroom in fte	2	2	2	1	2	4	4	3	4	5
Werkgelegenheid fte	77	76	74	72	71	71	72	72	73	74
Spanningsindicator	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01
G4										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	8%	8%	10%	11%	9%	8%	7%	7%	7%	7%
Instroom % fte werkgelegenheid	10%	9%	10%	12%	13%	13%	12%	11%	11%	11%
Verschil instroom en uitstroom in fte	4	4	2	4	9	11	11	8	10	9
Werkgelegenheid fte	241	239	234	231	229	229	231	232	236	238
Spanningsindicator	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Landelijk										
Uitstroom % fte werkgelegenheid	7%	7%	7%	8%	8%	7%	7%	7%	8%	7%
Instroom % fte werkgelegenheid	9%	9%	10%	11%	12%	12%	11%	11%	11%	10%
Verschil instroom en uitstroom in fte	44	41	41	57	64	83	76	65	56	45
Werkgelegenheid fte	1.786	1.776	1.759	1.750	1.746	1.752	1.766	1.778	1.789	1.793
Spanningsindicator	0,01	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

2.3 Conclusie

De werkgelegenheid in het Amsterdams onderwijs daalt, zowel in het primair als het voortgezet onderwijs en in alle functiegroepen. Absoluut gezien daalt met name de werkgelegenheid voor het onderwijzend personeel. Dit betekent echter niet dat de vacatures gemakkelijk vervuld kunnen worden. Om daar uitspraken over te kunnen doen, wordt de spanningsindicator berekend, die de verhouding weergeeft tussen de onvervulde vacatures en de werkgelegenheid.

In het primair onderwijs is op korte termijn (tot 2010) vooral sprake van relatieve tekorten aan managers, die op langere termijn groter worden. Ook het werven van onderwijzend personeel wordt lastiger, met name bij hoogconjunctuur. Het voortgezet onderwijs laat een ander beeld zien. Hier zijn op korte termijn geen tekorten, maar lopen vanaf 2010/2012 de tekorten aan managers en onderwijzend in snel tempo op. Concreet gaat het in het primair onderwijs om vacatures voor ongeveer 40 fte in managementfuncties en tussen de 165 en 205 fte in onderwijzende functies die moeilijk vervulbaar zullen zijn op de langere termijn. In het voortgezet onderwijs gaat het om 21 tot 26 fte in managementfuncties en 174 tot 341 fte in onderwijzende functies.

Vergeleken met de landelijke prognoses wordt het voor po-scholen in Amsterdam, maar ook voor de G4 als geheel, moeilijker om managers te werven. Wat het onderwijzend personeel betreft krijgt Amsterdam het iets moeilijker dan op landelijk niveau. In het voortgezet onderwijs wordt verwacht dat Amsterdam relatief meer met tekorten aan managers te maken zal krijgen dan in Nederland.

3 Vergrijzing

3.1 Inleiding

Uitstroom door (vervroegd) pensionering is één van de belangrijkste oorzaken voor het ontstaan van vervangingsvacatures. Het is daarom belangrijk om de vergrijzing onder het onderwijspersoneel onder de loep te nemen. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de verwachte ontwikkeling van het aandeel 50-plussers onder het management en het onderwijzend personeel in het Amsterdams primair en voortgezet onderwijs. Ook wordt de ontwikkeling in Amsterdam vergeleken met die in andere grote steden, ten opzichte van de landelijke gemiddelden.

3.2 Vergrijzing in het primair onderwijs

Uit de volgende tabel blijkt in het Amsterdams primair onderwijs met name het management sterk vergrijsd te zijn. Dit is ook logisch, aangezien een managementfunctie een carrièrestap is die vaak pas na een behoorlijk aantal jaren werkervaring genomen wordt. Tabel 3.1 laat verder zien dat:

- Van het totaal aantal fte's in de managementfuncties maar liefst 60 procent door managers van 50 jaar of ouder wordt vervuld.
- Dit aandeel eerst verder gaat stijgen, waarna het na 2013 iets daalt.
- Onder het onderwijzend personeel de vergrijzing behoorlijk lager is met 40 procent van het totaal aantal fte's dat door 50-plussers wordt vervuld. Dit aandeel daalt op de middellange termijn naar ongeveer één derde.

Tabel 3.1 Prognose aandeel 50-plussers in het primair onderwijs in Amsterdam in het totaal aan fte naar functie

Functie	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hoogconjunctuur										
Management	0,60	0,61	0,63	0,64	0,64	0,64	0,64	0,63	0,62	0,61
Onderwijzend personeel	0,39	0,40	0,39	0,38	0,37	0,36	0,35	0,33	0,32	0,31
Laagconjunctuur										
Management	0,61	0,63	0,63	0,64	0,63	0,62	0,60	0,60	0,59	0,59
Onderwijzend personeel	0,39	0,40	0,40	0,39	0,39	0,38	0,37	0,36	0,35	0,34

Als de trend van vergrijzing in het Amsterdams primair onderwijs wordt vergeleken met die in Nederland, blijkt het aandeel 50-plussers onder het onderwijzend personeel in het Nederlands primair onderwijs iets lager te liggen. Het belang van 50-plussers in de managementfuncties is ongeveer gelijk.

Tabel 3.2 Prognose aandeel 50-plussers in het primair onderwijs in Nederland in het totaal aan fte per functie

Functie	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hoogconjunctuur										
Management	0,60	0,62	0,63	0,64	0,64	0,65	0,64	0,63	0,62	0,61
Onderwijzend personeel	0,34	0,35	0,36	0,36	0,36	0,36	0,35	0,34	0,33	0,32
Laagconjunctuur										
Management	0,60	0,61	0,62	0,63	0,63	0,62	0,62	0,61	0,60	0,60
Onderwijzend personeel	0,34	0,35	0,36	0,36	0,36	0,36	0,35	0,35	0,34	0,33

3.3 Vergrijzing in het voortgezet onderwijs

In Amsterdam is de vergrijzing in het voortgezet onderwijs sterker dan in het primair onderwijs. Uit tabel 3.2 blijkt dat:

- Tweederde van de fte's in het management door 50-plussers wordt vervuld, dit aandeel daalt licht bij hoogconjunctuur;
- Onder het onderwijzend personeel ligt dit op 41 procent, wat de eerste jaren enigszins oploopt om dan te stabiliseren bij hoogconjunctuur en weer licht te dalen bij laagconjunctuur.

Tabel 3.3 Prognose aandeel 50-plussers in het voortgezet onderwijs in Amsterdam in het totaal aan fte naar functie

Functie	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hoogconjunctuur										
Management	0,68	0,68	0,67	0,68	0,67	0,68	0,67	0,65	0,65	0,63
Onderwijzend personeel	0,41	0,42	0,43	0,44	0,44	0,44	0,45	0,44	0,44	0,43
Laagconjunctuur										
Management	0,67	0,67	0,65	0,65	0,65	0,68	0,70	0,69	0,68	0,68
Onderwijzend personeel	0,41	0,43	0,43	0,44	0,44	0,44	0,43	0,42	0,42	0,41

Het aandeel 50-plussers onder het management is in het Nederlands voortgezet onderwijs momenteel vergelijkbaar met dat in Amsterdam. In Nederland is er echter geen daling zichtbaar, terwijl dit in Amsterdam wel het geval is. Ook onder het onderwijzend personeel verloopt het aandeel 50-plussers anders. Op landelijk niveau is het aandeel de eerste jaren groter dan in Amsterdam, terwijl Amsterdam op de langere termijn relatief meer 50-plussers onder het onderwijzend personeel heeft.

Tabel 3.4 Prognose aandeel 50-plussers in het voortgezet onderwijs in Nederland in het totaal aan fte per functie

Functie	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hoogconjunctuur										
Management	0,68	0,69	0,69	0,70	0,71	0,71	0,71	0,69	0,69	0,68
Onderwijzend personeel	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,44	0,43	0,42	0,41	0,40
Laagconjunctuur										
Management	0,68	0,69	0,69	0,70	0,70	0,70	0,70	0,69	0,69	0,68
Onderwijzend personeel	0,43	0,44	0,44	0,44	0,44	0,43	0,42	0,41	0,40	0,38

3.4 Conclusie

Het Amsterdams primair onderwijs kent in vergelijking met Nederland relatief meer 50-plussers in het onderwijzend personeel. Voor de managementfuncties is het belang van 50-plussers in Amsterdam vergelijkbaar met Nederland. Ook het aandeel 50-plussers onder het management in het voortgezet onderwijs ligt voor Amsterdam op het Nederlandse gemiddelde. In tegenstelling tot de landelijke ontwikkeling, wordt voor Amsterdam echter een daling voorzien van het aandeel 50-plussers. Wat het onderwijzend personeel betreft, is het aandeel 50-plussers op landelijk niveau de eerste jaren groter dan in Amsterdam, terwijl Amsterdam op de langere termijn relatief meer 50-plussers onder het onderwijzend personeel heeft.

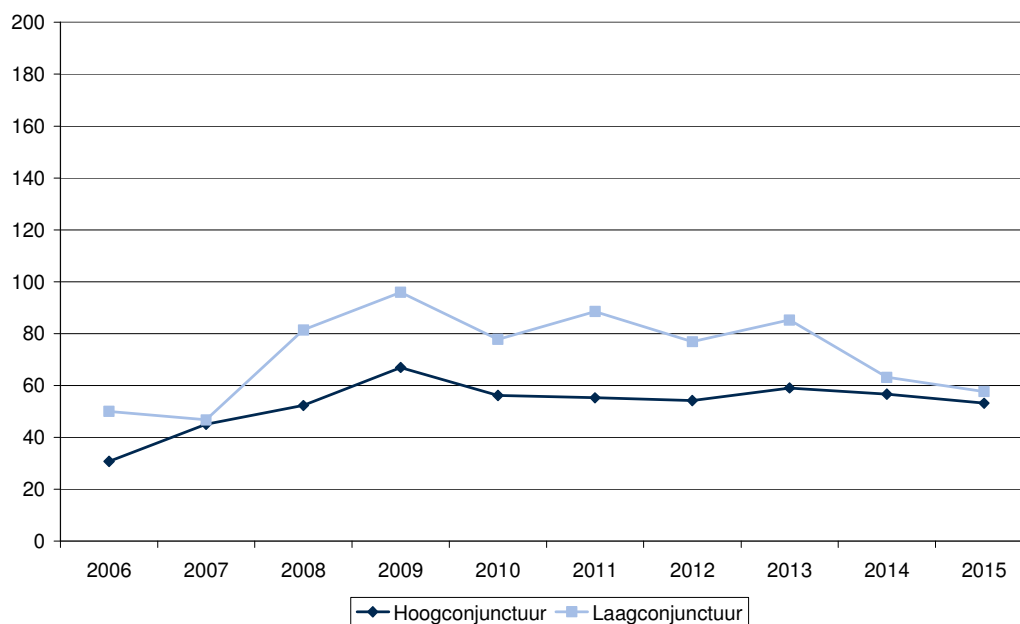
4 Regionale mobiliteit van onderwijspersoneel

4.1 Inleiding

Vaak wordt het lesgeven in de grote steden als zwaarder beschouwd dan op het platteland, vanwege sociaal-maatschappelijke problemen die aan de grote steden worden verbonden. Dit zou een motief zijn om een baan buiten de Randstad te prefereren. Ook komt het voor dat studenten kiezen voor een lerarenopleiding in de Randstad, maar na het opdoen van de eerste werkervaring terugkeren naar hun herkomstregio. Dit jaar zijn voor het eerst regionale stromen geconstrueerd in het prognosemodel¹⁴.

4.2 Regionale stromen onderwijzend personeel primair onderwijs

Figuur 4.1 Prognose balans regionale stromen van leraren primair onderwijs naar en uit Amsterdam, in fte^{a)}



a) Een negatief cijfer betekent dat er meer leraren uit Amsterdam vertrekken dan er naar Amsterdam toe komen.

De instroom aan onderwijzend personeel vanuit andere regio's blijkt in het Amsterdams primair onderwijs groter te worden dan de uitstroom van onderwijzend personeel naar

¹⁴ Zie bijlage 2 voor de technische verantwoording.

andere regio's toe¹⁵. Bij een laagconjunctuurscenario zal het overschot stijgen tot bijna 100 fte in 2009, waarna het zich weer langzaam afneemt. Waarschijnlijker is een trend die tussen de laag- en hoogconjunctuur in ligt.

De stromen zelf zijn vanzelfsprekend groter van omvang, zoals in onderstaande tabel te zien is.

Tabel 4.1 Prognose regionale stromen van leraren primair onderwijs in en uit Amsterdam en balans, in fte

Jaar	Hoogconjunctuur			Laagconjunctuur		
	instroom	uitstroom	balans	instroom	uitstroom	balans
2006	162,2	131,3	30,8	197,9	147,9	50,0
2007	161,6	116,6	45,0	222,0	175,2	46,8
2008	167,1	114,8	52,3	267,6	186,1	81,4
2009	165,8	98,9	67,0	321,9	225,9	96,0
2010	154,1	97,9	56,2	337,3	259,5	77,8
2011	164,8	109,5	55,3	319,6	231,0	88,5
2012	182,0	127,7	54,2	290,9	214,0	76,9
2013	196,7	137,6	59,1	263,7	178,4	85,2
2014	208,8	152,1	56,7	229,1	165,9	63,1
2015	211,0	157,8	53,2	211,7	154,0	57,7

Als het dan gaat om welke regio's de overschotten leveren, blijkt Amsterdam een aantrekkingskracht op het onderwijzend personeel uit alle andere regio's te hebben. Midden-Nederland, Friesland, Oost-Gelderland, Noord-Holland Zuid, Rijnmond en Twente zijn de belangrijkste herkomstgebieden.

Tabel 4.2 Balans regionale stromen van leraren primair onderwijs in en uit Amsterdam vanaf 2006 t/m 2015 naar regio, in fte

	Hoogconjunctuur	Laagconjunctuur
Groningen	18,2	22,9
Friesland	44,0	59,9
Drenthe	33,3	32,5
Twente	34,7	54,7
Veluwe	17,2	20,2
Oost-Gelderland	42,3	45,4
Flevoland	6,6	4,2
Midden-Nederland	49,1	63,5
Noord-Holland Noord	14,7	15,3
Noord-Holland Zuid	40,7	55,1
Rijnstreek	25,8	42,7
Haaglanden	15,2	27,0
Rijnmond	34,9	51,9
Zeeland	16,2	25,3
Midden-/West-Brabant	24,7	30,1
Noord-Oost Brabant	8,3	19,0
Zuid-Oost Brabant	9,7	19,3

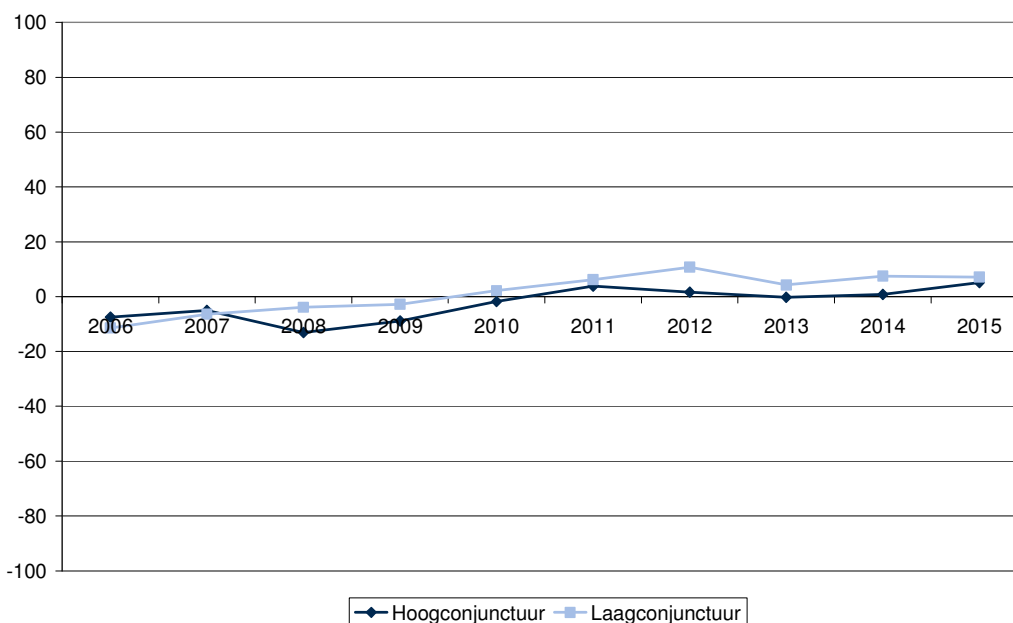
¹⁵ Uit de historische gegevens blijkt Amsterdam tot 2005 een negatief migratiesaldo te hebben gehad, dat jaarlijks echter afnam. Tussen 1999 en 2004 was deze trend zo sterk, dat bij doortrekken van de ontwikkelingen vanaf 2006 een groeiend positief saldo verwacht wordt.

	Hoogconjunctuur	Laagconjunctuur
Limburg	31,6	54,2
Stad Utrecht	5,0	0,1
Stad Den Haag	14,2	14,9
Stad Rotterdam	28,0	46,3
Stad Almere	15,3	19,0
Eindtotaal	529,8	723,6

4.3 Regionale stromen onderwijzend personeel voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs is het beeld heel anders. Hier schommelt de balans rond de nullijn. Wel is tot 2010 sprake van een licht tekort, die daarna omslaat in een licht overschot.

Figuur 4.2 Prognose balans regionale stromen van leraren voortgezet onderwijs naar en uit Amsterdam in fte^{a)}



a) Een negatief cijfer betekent dat er meer leraren uit Amsterdam vertrekken dan er naar Amsterdam toe komen.

De volgende tabel laat zien dat de stromen zelf ook vrij beperkt van omvang zijn.

Tabel 4.3 Prognose regionale stromen van leraren voortgezet onderwijs in en uit Amsterdam en balans, in fte

Jaar	Hoogconjunctuur			Laagconjunctuur		
	instroom	uitstroom	balans	instroom	uitstroom	balans
2006	31,4	38,9	-7,5	30,0	41,4	-11,4
2007	31,8	36,8	-5,0	26,1	32,6	-6,4
2008	24,5	37,6	-13,1	22,7	26,6	-3,9
2009	27,6	36,5	-8,9	18,2	20,9	-2,8
2010	29,1	30,9	-1,8	20,5	18,3	2,2
2011	34,4	30,7	3,8	24,1	18,0	6,2
2012	28,6	27,0	1,6	30,1	19,4	10,7

Jaar	Hoogconjunctuur			Laagconjunctuur		
	instroom	uitstroom	balans	instroom	uitstroom	balans
2013	30,6	30,8	-0,2	31,1	26,8	4,3
2014	30,8	30,0	0,8	31,0	23,4	7,5
2015	31,0	25,9	5,1	37,0	29,9	7,1

Het is dan ook onduidelijk welke regio's meer onderwijzend personeel aantrekken dan Amsterdam en vice versa.

Tabel 4.4 Balans regionale stromen van leraren voortgezet onderwijs in en uit Amsterdam vanaf 2006 t/m 2015 naar regio, in fte

	Hoogconjunctuur	Laagconjunctuur
Groningen	-9,0	-6,9
Friesland	-0,2	-0,3
Drenthe	-5,0	-1,4
Twente	0,3	-1,2
Veluwe	0,3	3,6
Oost-Gelderland	-2,6	4,1
Flevoland	-0,3	2,0
Midden-Nederland	2,4	1,0
Noord-Holland Noord	-3,2	-1,9
Noord-Holland Zuid	0,2	1,9
Rijnstreek	2,4	4,9
Haaglanden	-1,2	4,0
Rijnmond	1,2	-3,5
Zeeland	1,8	-1,7
Midden-/West-Brabant	-4,8	0,8
Noord-Oost Brabant	-4,5	-4,2
Zuid-Oost Brabant	-6,1	3,0
Limburg	-6,6	-0,9
Stad Utrecht	0,1	3,0
Stad Den Haag	4,9	2,8
Stad Rotterdam	2,1	-1,1
Stad Almere	2,6	5,2
Eindtotaal	-25,1	13,5

4.4 Conclusie

In het primair onderwijs gaat Amsterdam de komende jaren sterker trekken aan het onderwijzend personeel uit de rest van Nederland. De 'migratieoverschotten' nemen de eerste jaren verder toe; er is in 2009 sprake van een verdubbeling ten opzichte van 2006. Daarna daalt het overschot licht. In het voortgezet onderwijs zijn de stromen nagenoeg verwaarloosbaar. De in- en uitstroom aan onderwijzend personeel houdt elkaar ongeveer in evenwicht, waarmee het saldo rond de nullijn schommelt.

5 Opleidings- en beroepsrendement

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op het rendement van de lerarenopleiding po en vo en het beroepsrendement onder gediplomeerden. Daarvoor kijken we ten eerste naar de uitval van de lerarenopleidingen po en vo, na drie studiejaar. Vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling van het aantal gediplomeerden. Tot slot gaan we in op het beroepsrendement.

5.2 Uitval lerarenopleidingen po en vo

Uitval lerarenopleidingen po

De uitval op de lerarenopleidingen po (drie jaar na start van de studie) is laag in vergelijking met het hele hoger beroepsonderwijs. Zo bedroeg de uitval onder hbo-studenten die in 2002 waren begonnen met hun studie na drie jaar 40 procent tegenover 35 procent in de lerarenopleidingen basisonderwijs. IPABO, dat een hoofdvestiging in Amsterdam heeft, presteert op dit gebied nog beter, met een uitval van 31 procent.

Tabel 5.1 Uitval na 3 jaar aan de lerarenopleidingen basisonderwijs in de G4 naar hoofdvestiging^{a)}, startjaren 1998-2002

	1998	1999	2000	2001	2002
Amsterdam					
Hs. IPABO	27%	28%	36%	33%	31%
Hs. van Amsterdam	33%	37%	42%	40%	48%
Den Haag/ Rotterdam					
Hs. INHOLLAND	30%	37%	37%	36%	37%
Leiden					
Hs. Leiden	32%	38%	36%	36%	38%
Rotterdam					
Hs. Rotterdam	35%	36%	35%	34%	32%
Den Haag					
Haagse Hs. / TH Rijswijk	38%	48%	41%	40%	45%
Utrecht					
Hs. Domstad	25%	28%	33%	33%	36%
Hs. Utrecht	34%	38%	45%	39%	35%
P.C. Hs. 'Marnix Academie'	26%	30%	25%	31%	25%
G4 totaal	31%	36%	37%	36%	36%

a) Een aantal hogescholen hebben, voor de lerarenopleiding basisonderwijs, vestigingen in meerdere steden. Het gaat hierbij om:

- IPABO is gevestigd in Amsterdam en Alkmaar. Tevens heeft het samen met Hogeschool van Amsterdam zitting in het bestuur van PABO Almere.
- INHOLLAND is gevestigd in Alkmaar, Den Haag, Dordrecht, Haarlem, Hoofddorp en Rotterdam.
- Hogeschool Leiden is gevestigd in Leiden en Rotterdam. De vestiging in Rotterdam staat bekend als Thomas More, het gaat hier om een kleine vestiging.
- Hogeschool Rotterdam is gevestigd in Rotterdam en Dordrecht.

Bron: HBO-raad, www.hbo-raad.nl.

Uitval lerarenopleidingen vo

De uitval onder de studenten van de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs ligt hoger. Uitzondering hierop vormt de Haagse Hogeschool, met een uitval van nog geen kwart van de studenten, drie jaar na inschrijving. Dit betreft echter alleen een opleiding tot gymnastiekleraar. Vergeleken met het uitvalpercentage in het hele hoger beroeps-onderwijs (40%), scoren de overige hogescholen echter relatief slecht. Hogeschool van Amsterdam heeft een uitval die hoger was dan gemiddeld voor de G4, om weten te buigen in positieve zin. Het hoge uitvalpercentage van 75 procent voor hogeschool INHOLLAND is deels te wijten aan een organisatorische wijziging. In de berekeningen van de HBO-raad worden studenten die ‘overstappen’ zonder diploma meegenomen in de uitval.

Tabel 5.2 Uitval na 3 jaar aan de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs in de G4 naar hoofdvestiging, startjaren 1998-2002

	1998	1999	2000	2001	2002
Amsterdam					
Hs. van Amsterdam	47%	48%	45%	45%	43%
Hs. INHOLLAND	48%	48%	47%	55%	75% ^{a)}
Rotterdam					
Hs. Rotterdam	43%	44%	43%	46%	45%
Den Haag					
Haagse Hs. / TH Rijswijk (HLO)	24%	25%	22%	20%	24%
Utrecht					
Hs. Utrecht	36%	40%	47%	49%	51%
G4 totaal	40%	42%	45%	48%	51%

a) De samenwerking in de educatieve faculteit Amsterdam (EFA) tussen HvA en INHOLLAND werd per 1 september 2005 beëindigd. EFA is geworden EHvA en valt nu onder HvA. INHOLLAND heeft nagenoeg alle studenten, medewerkers en taken overgedaan aan de EHvA.

Bron: HBO-raad, www.hbo-raad.nl

5.3 Gediplomeerden lerarenopleidingen po en vo

Gediplomeerden lerarenopleidingen po

Pasafgestudeerden vormen een belangrijke wervingsbron op de onderwijsarbeidsmarkt. In 2004 verlieten 343 studenten met een diploma IPABO. Dit is een stijging van 39 procent, ten opzichte van 2000. Dit ligt iets hoger dan de stijging die de lerarenopleidingen basisonderwijs in de gehele G4 (inclusief Leiden) hebben gerealiseerd (35%). Hogeschool van Amsterdam blijft daar echter sterk bij achter, met nauwelijks meer gediplomeerden in 2004 ten opzichte van 2000 (1%).

Tabel 5.3 Aantal behaalde diploma's aan de lerarenopleidingen basisonderwijs in de G4, naar hoofdvestiging^{a)}

	2000	2001	2002	2003	2004	Index-2004 tov 2000
Amsterdam						
Hs. IPABO	247	263	321	247	343	139
Hs. van Amsterdam	166	180	156	164	168	101
Rotterdam						
Hs. Rotterdam	264	266	268	291	324	123
Den Haag/ Rotterdam						
Hs. INHOLLAND	656	781	872	923	940	143
Den Haag						
Haagse Hs. / TH Rijswijk	118	168	161	153	215	182
Leiden						
Hs. Leiden	260	260	292	272	327	126
Utrecht						
Hs. Domstad	160	217	218	231	186	116
Hs. Utrecht	153	175	175	166	210	137
P.C. Hs. 'Marnix Academie'	202	225	271	257	285	141
G4 totaal	2.226	2.535	2.734	2.704	2.998	135

a) Een aantal hogescholen hebben, voor de lerarenopleiding basisonderwijs, vestigingen in meerdere steden. Het gaat hierbij om:

- IPABO is gevestigd in Amsterdam en Alkmaar. Tevens heeft het samen met Hogeschool van Amsterdam zitting in het bestuur van PABO Almere.
- INHOLLAND is gevestigd in Alkmaar, Den Haag, Dordrecht, Haarlem, Hoofddorp en Rotterdam.
- Hogeschool Leiden is gevestigd in Leiden en Rotterdam. De vestiging in Rotterdam staat bekend als Thomas More, het gaat hier om een kleine vestiging.
- Hogeschool Rotterdam is gevestigd in Rotterdam en Dordrecht.

Bron: HBO-raad, www.hbo-raad.nl,

Gediplomeerden lerarenopleidingen vo

Als naar de ontwikkeling van de gediplomeerden van de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs wordt gekeken, valt op dat voor de G4 als totaal slechts een stijging van 9 procent is gerealiseerd in 2004, ten opzichte van 2000. Hogeschool van Amsterdam laat een positievere ontwikkeling zien. Deze instelling heeft een stijging van 23 procent weten te realiseren.

Tabel 5.4 Aantal behaalde diploma's aan de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs in de G4, naar hoofdvestiging

	2000	2001	2002	2003	2004	Index-2004 tov 2000
Amsterdam						
Hs. van Amsterdam	298	316	333	361	366	123
Hs. INHOLLAND ^{a)}	313	262	236	209	221	71
Rotterdam						
Hs. Rotterdam	354	390	298	333	274	77
Den Haag						
Haagse Hs. / TH Rijswijk	93	94	108	89	115	124
Leiden						
Hs. Leiden	260	260	292	272	327	126

	2000	2001	2002	2003	2004	Index-2004 tov 2000
Utrecht						
Hs. Utrecht	1.191	1.255	1.400	1.386	1.479	124
G4 totaal	2.249	2.317	2.375	2.378	2.455	109

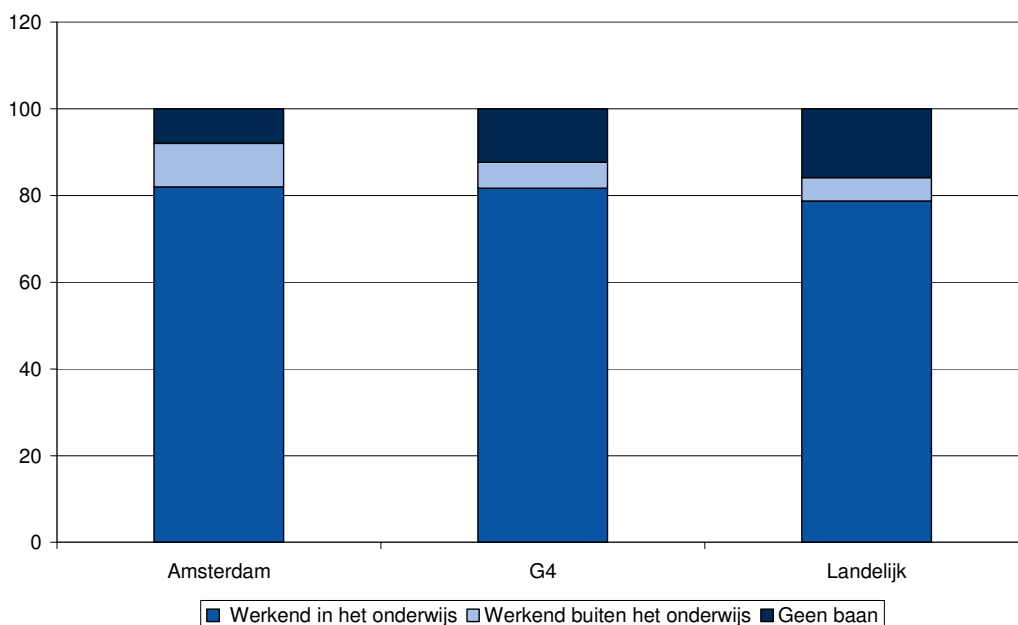
a) Hogeschool INHOLLAND heeft voor de lerarenopleiding voortgezet onderwijs een vestiging in Amsterdam en Amstelveen.
Bron: HBO-raad, www.hbo-raad.nl.

5.4 Beroepsrendement

Beroepsrendement lerarenopleidingen po

Naast het opleidingsrendement is tevens het beroepsrendement van belang, aangezien dit het aandeel van de gediplomeerden is dat daadwerkelijk in de desbetreffende sector instroomt. In een enquête onder afgestudeerden ten behoeve van de Loopbaanmonitor is onder andere gevraagd naar waar de opleiding is gevolgd en de huidige arbeidsmarktpositie. De huidige werkplaats is helaas niet gevraagd. Uit onderstaande figuur blijkt wel dat het beroepsrendement van de lerarenopleidingen po in Amsterdam vergelijkbaar is met dat voor de G4 en heel Nederland. Wel heeft een kleiner deel geen baan en werkt een groter aandeel buiten het onderwijs dan in de G4 en landelijk¹⁶.

Figuur 5.1 Arbeidsmarktpositie gediplomeerden lerarenopleiding basisonderwijs in Amsterdam, G4 en Nederland half jaar na afstuderen (cohort 2005)



Bron: ECORYS, Loopbaanmonitor 2006.

Van de in Amsterdam gediplomeerden blijkt 78 procent direct na afstuderen een baan in het onderwijs te hebben. Een half jaar later stijgt dit aandeel naar 82 procent. Het aandeel

¹⁶ Verschillen tussen Amsterdam en Nederland is significant bij een α van 0,02. Het verschil tussen Amsterdam en de G4 is niet significant.

gediplomeerden dat buiten het onderwijs werkt blijkt direct na afstuderen iets hoger te liggen dan een half jaar later.

Tabel 5.5 Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan lerarenopleiding basisonderwijs, Amsterdam cohort 2005, op twee meetmomenten

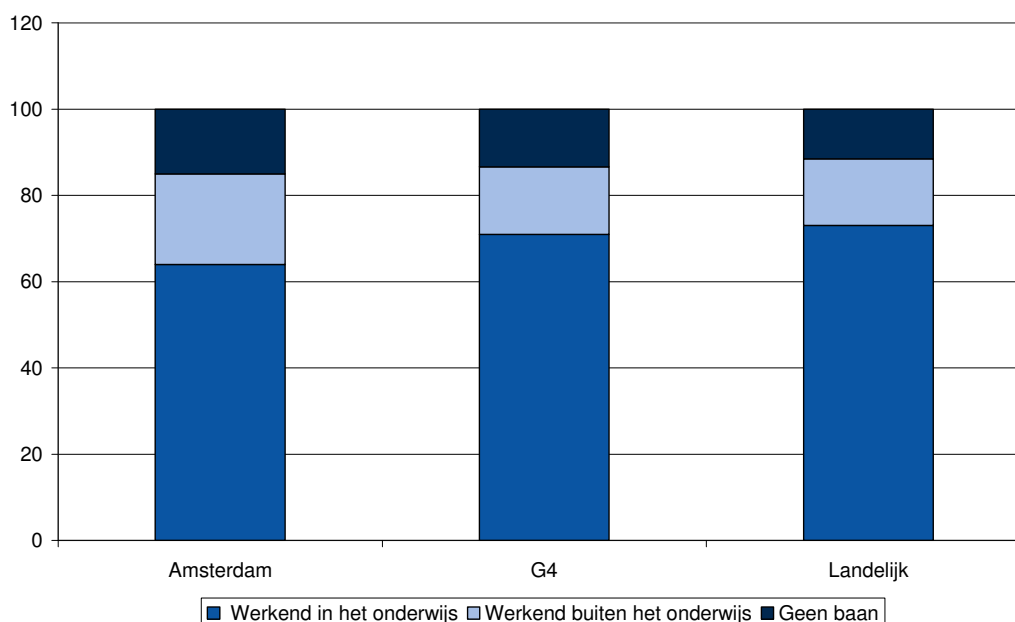
	Direct na afstuderen	Half jaar na afstuderen
Amsterdam, cohort 2005		
Baan in onderwijs	78%	82%
Baan buiten onderwijs	12%	10%
Geen baan	10%	8%
Totaal (n respondenten)	83	83

Bron: ECORYS, Loopbaanmonitor 2006.

Beroepsrendement lerarenopleidingen vo

Het beroepsrendement van de lerarenopleidingen vo is een stuk lager dan dat van de lerarenopleidingen po, vooral in Amsterdam. Een half jaar na afstuderen van een lerarenopleiding vo in Amsterdam werkt nog geen tweederde in het onderwijs. Het beeld in de G4 en Nederland laat een iets positiever beeld zien, maar de verschillen zijn niet significant.

Figuur 5.2 Arbeidsmarktpositie gediplomeerden lerarenopleiding voortgezet onderwijs in Amsterdam, G4 en Nederland half jaar na afstuderen (cohort 2005)



Bron: ECORYS, Loopbaanmonitor 2006.

Afgestudeerden aan een lerarenopleiding vo werken vaker buiten het onderwijs dan afgestudeerden aan een lerarenopleiding po. In onderstaande tabel blijkt ook dat degenen die een diploma hebben gehaald aan een lerarenopleiding vo in Amsterdam een half jaar na afstuderen iets vaker een baan buiten het onderwijs te hebben dan direct na afstuderen. In het primair onderwijs wordt eerder een switch de andere kant op gemaakt, namelijk terug het onderwijs in.

Tabel 5.6 Arbeidsmarktpositie van afgestudeerden aan lerarenopleiding voortgezet onderwijs, Amsterdam cohort 2005, op twee meetmomenten

	Direct na afstuderen	Half jaar na afstuderen
Amsterdam, cohort 2005		
Baan in onderwijs	67%	64%
Baan buiten onderwijs	23%	21%
Geen baan	10%	15%
Totaal (n respondenten)	87	89

Bron: ECORYS, Loopbaanmonitor 2006.

5.5 Conclusie

Zowel de lerarenopleidingen po als de lerarenopleidingen vo in Amsterdam geven een wisselend positief beeld als het gaat om uitval en de ontwikkeling van het aantal gediplomeerden. Hogeschool van Amsterdam heeft samen met de Haagse Hogeschool de hoogste uitvalcijfer van de opleidingsinstellingen in de G4 wat de lerarenopleidingen po betreft; ook wat de ontwikkeling in het aantal gediplomeerden betreft scoort de Hogeschool van Amsterdam slecht. IPABO scoort aanzienlijk beter, zowel op de uitval als op het aantal gediplomeerden. In tegenstelling tot de G4 als totaal weet de Hogeschool van Amsterdam wel een behoorlijke stijging in het aantal gediplomeerden aan de lerarenopleidingen vo te realiseren.

Wat het beroepsrendement betreft, gaat een even groot aandeel van de afgestudeerden aan een lerarenopleiding po in het onderwijs werken als in de G4 en Nederland. Wel kent Amsterdam een iets minder goed beroepsrendement in het vo, maar het verschil met de G4 en Nederland is niet significant.

6 Onbevoegden in het voortgezet onderwijs

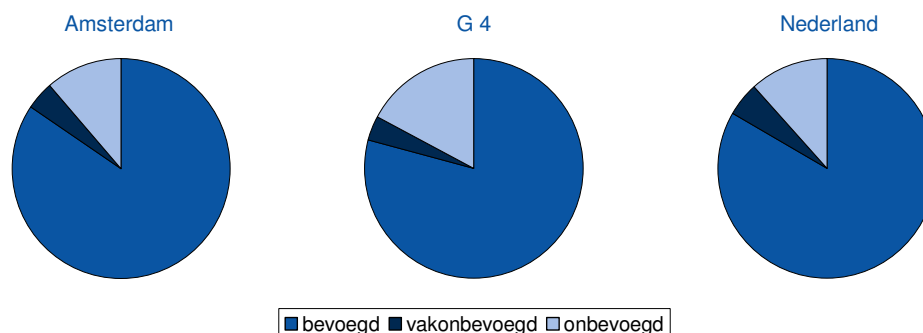
6.1 Inleiding

Onbevoegdheid kan een teken van een (kwalitatief) tekort zijn. Een leraar die onbevoegd is, hoeft echter niet onbekwaam te zijn. Een groot aandeel onbevoegden in het voortgezet onderwijs zegt nog niets over de kwaliteit van het onderwijs. Toch hebben scholen, omwille van de duidelijkheid richting leerlingen, ouders en andere belanghebbenden, er belang bij om naar een zo laag aandeel onbevoegden te streven.

6.2 Onbevoegde leraren in het Amsterdams voortgezet onderwijs

In Amsterdam is 11 procent van de leraren in het voortgezet onderwijs onbevoegd om les te geven. Dit percentage ligt in Nederland iets hoger, namelijk 12 procent. Voor de G4 als geheel is het aandeel onbevoegde leraren in het voortgezet onderwijs beduidend hoger (17%).

Figuur 6.1 Mate van bevoegdheid onder leraren voortgezet onderwijs in Amsterdam, G4 en Nederland¹⁷



* Een leraar is: *bevoegd* als de behaalde acte geheel overeenkomt met het vak en graad; *onderbevoegd* als hij/zij met een tweedegraads acte eerstegraads lesgeeft; *vakonbevoegd* als wel een diploma lerarenopleiding voortgezet onderwijs is behaald maar lesgeeft in een ander vak; *onbevoegd* als hij/zij geheel geen diploma lerarenopleiding voortgezet onderwijs heeft behaald.

Bron: IPTO 2006, bewerkt door ITS.

Van de G4-steden kennen Rotterdam en Den Haag het hoogste percentage onbevoegde leraren in het voortgezet onderwijs. Amsterdam heeft verreweg het laagste aandeel onbevoegde leraren.

¹⁷ Zowel de verschillen tussen Amsterdam en de G4 als die tussen Amsterdam en Nederland zijn significant bij een α van 0,01. Hetzelfde geldt voor de verschillen tussen de G4 als geheel en Nederland.

Tabel 6.1 Bevoegdheid van leraren voortgezet onderwijs voor het vak dat zij geven in de G4, per stad en Nederland

	Bevoegd		Onderbevoegd		Vakonbevoegd		Onbevoegd		Totaal
	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal
Amsterdam	4.021	84,5	1	0,0	201	4,2	537	11,3	4.760
Rotterdam	3.305	75,1	1	0,0	169	3,8	925	21	4.400
Den Haag	2.116	74,8	1	0,0	77	2,7	633	22,4	2.827
Utrecht	1.260	81,5	0	0,0	56	3,6	230	14,9	1.546
Nederland	91.367	83,1	85	0,1	5.586	5,1	12.867	11,7	109.905

Bron: IPTO 2006, bewerkt door ITS.

Lessuren gegeven door onbevoegde leraren

Het gaat niet alleen om onbevoegde leraren, maar (vooral) ook om de lessuren die door onbevoegde leraren worden gegeven. Deze percentages komen echter grotendeels overeen met die over de bevoegdheid van leraren. Ook hier scoort Amsterdam erg goed.

Tabel 6.2 Lessuren in het vo die door (on)bevoegde leraren worden gegeven in Amsterdam, de G4, en Nederland

	Bevoegd		Onderbevoegd		Vakonbevoegd		Onbevoegd		Totaal
	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal
Amsterdam	39.023	85,2	10	0,0	1950	4,3	4819	10,5	45.803
G4	108.422	79,4	31	0,0	5073	3,7	23039	16,9	136.569
Nederland	928.992	84,0	896	0,1	57.313	5,2	118.970	10,8	1.106.171

Bron: IPTO 2006, bewerkt door ITS.

Bijlage 1 Definities

Definitie	Betekenis
Fte	Fulltime equivalenten (voltijdbanen).
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.
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.
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.
Stille reserve	Leraren die bevoegd zijn om in het onderwijs te (gaan) werken, maar dat niet (meer) doen.
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 Omschrijving procedure regionale stromen

Basiselementen MIRROR

MIRROR kent peilmomenten. Deze vallen steeds op 1 oktober van het jaar. Als we spreken over stromen gaat het dus steeds over een wijziging in de situatie van 1 oktober in jaar x ten opzichte van de situatie op 1 oktober het jaar daarvoor.

Een regionale stroom betekent in MIRROR dat een persoon die in jaar x in een regio werkt voor het volgende peilmoment een aanstelling verliest in die regio en er *in een andere regio* een aanstelling (bij) krijgt. Dit kan een andere functie (leraar, manager) betreffen dan de oorspronkelijke functie (leraar, manager, oop). Obp verandert binnen MIRROR niet van functie.

Personen die geen taak verliezen in een regio kunnen er in MIRROR geen taak bij krijgen in een andere regio. Dit is gedaan om het model niet onnodig te compliceren. Het blijkt ook uit de historische data dat dit de werkelijkheid nauwelijks geweld aandoet. In de praktijk ontstaat regionale mobiliteit vooral doordat men zijn baan in de ene regio opgeeft en in een andere regio gaat werken. Niet omdat men er een baan in een andere regio bijneemt (en dus in twee regio's gaat werken).

Zuivere instroom (men werkt in jaar 1 in het geheel niet) en uitstroom (men werkt in jaar 2 in het geheel niet) worden niet tot regionale mobiliteit gerekend.

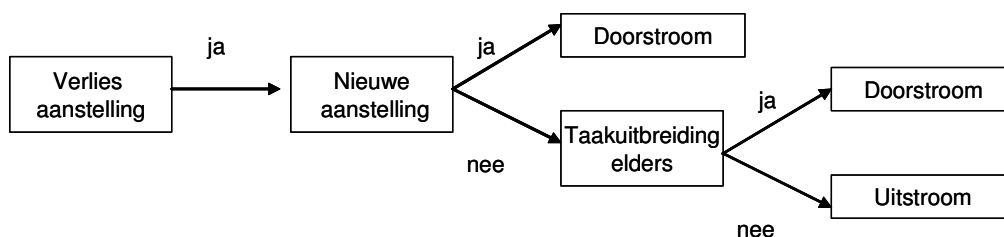
Regionale doorstroom

Het onderdeel van MIRROR waar de regionale doorstroom tot uiting wordt in het technisch rapport van MIRROR als volgt omschreven:

Het verloren gaan van een bestaande aanstelling in combinatie met een nieuwe aanstelling of taakuitbreiding elders

Er wordt bepaald wat de kans is dat iemand na taakverlies nog steeds in dezelfde sector werkt. De kans dat een taak verloren gaat op tijdstip t en de persoon die deze taak uitvoerde op tijdstip t+1 een nieuwe taak uitvoert of in een andere bestaande taak taakuitbreiding verkregen heeft, is bepaald aan de hand van een logit-model. Onderstaande figuur geeft schematisch de mogelijkheden.

Figuur 3.2 Schematisch overzicht doorstroom na taakverlies



Voor personen die op tijdstip t meer dan één taak bekleden moet vervolgens worden bepaald of er sprake is van een nieuwe taak of alleen taakuitbreiding van een (nog) bestaande taak. In geval van een nieuwe taak kan overigens ook in een (nog) bestaande taak taakuitbreiding optreden. We schatten dus de kans of er na taakverlies een nieuwe taak bezet wordt, eventueel in combinatie met uitbreiding van een bestaande taak of dat er alleen taakuitbreiding optreedt. Vervolgens wordt voor de leraren die na taakverlies een nieuwe taak krijgen, gezien of er ook sprake is van taakuitbreiding in andere bestaande taken.

Wanneer voornoemde stappen zijn doorlopen, is bekend of het taakverlies (deels) gecompenseerd is d.m.v. taakuitbreiding, d.m.v. een nieuwe taak of d.m.v. een combinatie van beide. In het model wordt vervolgens bepaald wat de omvang is van de nieuwe taak en/of de taakuitbreiding.

De volgende vraag is, in welke resterende taak taakuitbreiding plaatsvindt wanneer er meer dan één resterende taak overblijft na het taakverlies. In dit stadium is deze taakuitbreiding *random* toegewezen aan één van de resterende taken. Wel wordt nagegaan of op de school waaraan deze taak gekoppeld is, voldoende formatieruimte beschikbaar is. Zo niet, dan wordt de taak alleen uitgebreid voor zover er formatieruimte is. Het resterende deel wordt dan aan een andere taak toegewezen. Dat gebeurt wederom *random*. Verder wordt nagegaan of de taakuitbreiding er niet toe leidt dat de betreffende persoon meer dan voltijds werkt. Is dat het geval dan wordt de taakuitbreiding afgekapt. In de praktijk van de simulaties komt dat nauwelijks voor.

Is er sprake van een nieuwe taak na taakverlies, dan wordt de omvang van de nieuwe taak bepaald. Eerst wordt nagegaan of er sprake zal zijn van een voltijdse dan wel deeltijdse taakomvang. Indien er sprake is van een deeltijdse baan dan wordt de omvang bepaald.

Of men interregionaal mobiel is wordt met kansen bepaald. Indien men interregionaal mobiel is, is de regio van bestemming bepaald aan de hand van een transitie matrix die gebaseerd is op waarnemingen in de periode 1998-2004.

Vervolgens wordt voor alle betrokken personen een school gezocht in de regio van bestemming. Er wordt *random* een school getrokken uit het scholenbestand in de betreffende regio die voldoende formatieruimte heeft.