

Wie werken er in het onderwijs?

Wie werken er in het onderwijs?

Op zoek naar het 'eigene' van
de onderwijsprofessional

Ria Vogels

Ria Bronneman-Helmers



Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, september 2006

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het Bureau verricht zijn taak in het bijzonder waar problemen in het geding zijn die het beleid van meer dan één departement raken. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het Bureau te voeren beleid. Omtrent de hoofdzaken van dit beleid treedt de minister in overleg met de minister van Algemene Zaken, van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Financiën, van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, van Economische Zaken, van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2006

SCP-publicatie 2006/19

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Opmaak figuren: Mantext, Moerkapelle

Omslagontwerp: Bureau Stijlzug, Utrecht

ISBN10 90-377-0291-0

ISBN13 978-90-377-0291-0

NUR 740

Dit rapport is gedrukt op chloorvrij papier

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 kb Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Parnassusplein 5

2511 vx Den Haag

Telefoon (070) 340 70 00

Fax (070) 340 70 44

Website: www.scp.nl

E-mail: info@scp.nl

Inhoud

Voorwoord	7
1 Op zoek naar het 'eigene' van de onderwijsprofessional	9
2 Onderwijspersoneel, een overzicht	12
2.1 Hoeveel mensen werken er in het onderwijs?	12
2.2 Wie werken er in het onderwijs?	14
2.3 Personeelsstromen	27
3 Motivatie om in het onderwijs te werken	34
3.1 Motivatie om in het onderwijs te gaan werken	34
3.2 De tevredenheid met de baan	35
3.3 Motivatie om uit het onderwijs te vertrekken	38
4 Opvattingen over de samenleving	40
4.1 De politieke oriëntatie	40
4.2 Zorgen over de samenleving	42
4.3 Kenmerken van de huidige en de gewenste samenleving	45
4.4 Noodzakelijke veranderingen	47
5 Opvattingen over de kwaliteit van het onderwijs	49
5.1 Oordelen over de kwaliteit van het onderwijs	49
5.2 Maatregelen voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs	50
6 Samenvatting en conclusies	53
Noten	60
Literatuur	63
Publicatielijst van het Sociaal en Cultureel Planbureau	65
Bijlagen (gepubliceerd op internet: www.scp.nl/onderwijsprofessional)	
A Databestanden	
B Tabellen	

Voorwoord

Leraren en leerlingen vormen het hart van het onderwijs. Een leraar is onontbeerlijk voor het onderwijzen van steeds weer nieuwe generaties kinderen en jongeren. Dit geldt als een verantwoordelijke taak en het leraarschap heeft om die reden een hoge status in de samenleving. In de ogen van velen is het bovendien niet zomaar een baan maar een vak dat men opneemt uit roeping. Men kiest voor het onderwijs omdat men graag met kinderen wil werken, hen wil begeleiden in het proces naar volwassenheid en hun kennis over wil dragen. Een leraar is, zo wil de communis opinio, een idealistisch en sociaal ingesteld type mens, dat zich weinig door arbeidsvoorwaarden laat leiden: met geld is een leraar niet te motiveren.

Er zijn echter steeds meer signalen dat het animo om leraar te worden taant en dat ook de status van het vak afneemt. Het lijkt moeilijker te worden om nieuw personeel voor de onderwijstaak te werven en ervaren docenten zeggen het onderwijs vaarwel. Een hoge werkdruk, problemen met lastige leerlingen of met collega's en directie, gebrek aan loopbaanperspectieven, ontevredenheid over de beloning en demotivatie zouden een vertrek uit het onderwijs bespoedigen, terwijl daar onvoldoende aanwas van nieuwe, jonge docenten tegenover staat.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) gaat een onderzoek starten naar de leraar. Niet de arbeidsmarktproblematiek, waar al veel over bekend is, maar de leraar zelf zal daarin centraal staan. Er is namelijk opmerkelijk weinig bekend over wat docenten bezielt. Nagegaan zal worden wat hun opvattingen, wensen en gedragingen zijn met betrekking tot hun beroep, de ontwikkelingen daarin en de kwaliteit van het onderwijs.

Als voorstudie voor dit onderzoek zijn de beschikbare (veelal kwantitatieve) data over leraren verzameld. In deze studie wordt een beeld geschetst van de omvang en samenstelling van de beroepsgroep, maar ook van de motivatie voor het kiezen van dit vak en van enkele maatschappelijke opvattingen. Een vergelijking met professionals in andere sectoren van de arbeidsmarkt brengt het 'eigene' van de onderwijs-professional in kaart.

De in deze publicatie gebruikte gegevens over het onderwijs- en overheidspersoneel zijn aan ons verstrekt door de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Wij danken hen voor hun medewerking en tevens danken we drs. S. Vrielink (BZK), dr. W. Tiemeyer, drs. H. Scholten en drs. H. Lindner (allen OCW) voor de prettige samenwerking en voor hun inbreng in de klankbordgroep die rond het onderzoeksthema is samengesteld.

Ten slotte gaat onze dank uit naar bureau McKinsey and Co. voor het gebruik van de gegevens uit de enquête 21minuten.nl uit 2005.

Prof. dr. Paul Schnabel
Directeur SCP

1 Op zoek naar het 'eigene' van de onderwijsprofessional

De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de mensen die er werken, in de eerste plaats natuurlijk de leraren, maar ook de schoolleiders en bestuurders. Schoolleiders en bestuurders zijn in belangrijke mate verantwoordelijk voor het werkklimaat, de arbeidsvoorwaarden en de sfeer binnen de onderwijsorganisatie. Samen met de docenten vormen ze de professionals in het onderwijs: een groep die vrijwel uitsluitend bestaat uit mensen met een afgeronde hogere beroepsopleiding of universitaire opleiding. Over deze onderwijsprofessionals gaat deze studie.

De belangrijkste vraag die we willen beantwoorden luidt: wat voor type professionals werken er nu eigenlijk in het onderwijs? Een vraag die het best beantwoord kan worden door hoogopgeleide onderwijsprofessionals te vergelijken met hoogopgeleide werknemers in andere sectoren van de arbeidsmarkt.

De laatste jaren is de onderwijsarbeidsmarkt veranderd van een gesloten in een open arbeidsmarkt, van een markt waar alleen mensen met een afgeronde lerarenopleiding op hbo- of wetenschappelijk niveau toegang hadden, tot een markt waar ook mbo-opgeleiden en mensen met relevante werkervaring het vak van leraar kunnen uitoefenen. Met dit beleid wordt getracht (dreigende) personeelstekorten op te vullen, maar ook meer functiedifferentiatie en daarmee meer loopbaanmogelijkheden in het onderwijs te creëren.

De open onderwijsarbeidsmarkt heeft geleid tot een toestroom van assistenten en zij-instromers in het onderwijs. Daardoor verandert de personeelssamenstelling in het onderwijs. Recent verschijnen er berichten dat niet alleen meer lageropgeleiden instromen, maar ook steeds meer academisch geschoolden het onderwijs juist verlaten (NRC 2006a, 2006b; Volkskrant 2006; Onderwijsbond CNV 2006). Over het opleidingsniveau van het onderwijspersoneel en eventuele ontwikkelingen daarin is echter weinig concreet bekend. Het ontbreekt in overheidspublicaties aan informatie hierover. De vraag in hoeverre de samenstelling van het onderwijspersoneel verandert en op welke punten, vormde een van de aanleidingen voor deze publicatie. Speciale aandacht zal uitgaan naar mogelijke verschuivingen in het opleidingsniveau van het onderwijspersoneel.

In de maatschappelijke discussie en in het beleid gaat de aandacht vooral uit naar de arbeidsmarktproblematiek: de vergrijzing, de dreigende personeelstekorten, de hoge ervaren werkdruk en de soms twijfelachtige kwaliteit van de lerarenopleidingen. Opvallend is bovendien dat het vooral over de leraar gaat, maar dat er nauwelijks een beeld wordt geschetst van de leraar. In die lacune probeert het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) te voorzien. Er zal een onderzoek worden gestart naar wat leraren bezielt en hoe zij zelf hun rol in het veranderende, vernieuwende onderwijs zien. Dat

onderzoek zal uitsluitend gaan over leraren in het voortgezet onderwijs. Deze publicatie vormt een opmaat naar dat verdiepende onderzoek, en beschrijft ook de andere onderwijssectoren van primair onderwijs tot en met wetenschappelijk onderwijs.

Nagegaan wordt hoe het onderwijspersoneel er in kwantitatieve en kwalitatieve zin uitziet en op welke punten deze groep verschilt van personeel in andere arbeidsmarktsectoren.

In dat verband wordt tevens gepoogd eventuele veranderingen in de personeelsamenstelling van de sector onderwijs op het spoor te komen, en zal er in het bijzonder worden ingezoomd op leraren (onderwijsgevend personeel).

Uit eerder verricht onderzoek komt een beeld naar voren van een beroepsgroep die kiest voor het onderwijs vanuit een 'drive' om met kinderen te werken, of vanuit liefde voor het vak, en die zich daarbij weinig door arbeidsvoorwaarden laat leiden (ECORYS-NEI 2004). Onderwijs zou een roeping zijn, niet zomaar een baan die je makkelijk inwisselt voor ander werk als het niet (meer) bevalt. Ook zou de onderwijsprofessional meer maatschappelijk betrokken en meer idealistisch zijn.

Op basis van deze gegevens veronderstellen we dat onderwijspersoneel qua opvattingen en gedragingen afwijkt van personeel in andere arbeidsmarktsectoren. Nagegaan wordt of deze vooronderstelling klopt, en als dat zo is, of dat verklaard kan worden uit de samenstelling van de beroepsgroep (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau).

Deze publicatie biedt daarmee een eerste globaal beeld, zowel over als van de leraar. Er wordt gekeken naar vier typen gegevens:

- een aantal achtergrondkenmerken: opleidingsniveau, leeftijd, geslacht en het al dan niet in deeltijd werken;
- de motivatie om in het onderwijs te gaan werken of er uit te vertrekken: 'push' en 'pull' factoren;
- enkele opvattingen over de huidige en gewenste samenleving;
- opvattingen over de kwaliteit van het onderwijs.

Om een beeld te krijgen van het 'eigene' van de onderwijsprofessionals zullen ze zoveel mogelijk worden vergeleken met hoogopgeleide werknemers uit andere sectoren van maatschappelijke bedrijvigheid.

De zoektocht naar het 'eigene' van de onderwijsprofessional is ook van belang voor het kunnen beantwoorden van de vraag of de onderwijssector qua mentaliteit wel voldoende aantrekkelijk is voor mensen uit andere maatschappelijke sectoren. Voelen mensen die in het bedrijfsleven hebben gewerkt zich wel thuis in het onderwijs?

Dé onderwijsprofessional bestaat natuurlijk niet. We realiseren ons terdege dat de ene leraar de andere niet is (Van Veen 2003). Toch gaan wij hier op zoek naar een aantal gemeenschappelijke kenmerken waarin deze professional zich onderscheidt van andere professionals, daarbij de voorkomende verschillen niet uit het oog verliezend.

Inhoud en data

Allereerst komt het onderwijspersoneel in algemene zin aan bod: het totale aantal onderwijsgevende en onderwijsondersteunende personeelsleden, hun verdeling over de verschillende onderwijssectoren, enkele achtergrondkenmerken, in- en uitstroom van onderwijspersoneel en hun herkomst en bestemming. Het onderwijspersoneel wordt daarbij vergeleken met werknemers in andere arbeidsmarktsectoren. Naast een beschrijving van de huidige stand van zaken wordt waar mogelijk ook de ontwikkeling in de tijd geschetst (hoofdstuk 2).

Daarna wordt ingegaan op de motieven om te kiezen voor een werkkring in het onderwijs, maar ook op de redenen waarom men weer uit het onderwijs vertrekt. Ook de motivatie voor het werken in of vertrek uit andere arbeidsmarktsectoren komt aan bod (hoofdstuk 3).

Ten slotte worden de maatschappijvisies en waardeoriëntaties van hoogopgeleide professionals in het onderwijs vergeleken met de opvattingen van hoogopgeleide werknemers in andere arbeidsmarktsectoren (hoofdstuk 4).

Voor de beschrijvingen en vergelijkingen zijn de volgende databestanden gebruikt:

- Registratiecijfers uit Kerngegevens overheidspersoneel van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), voor enkele achtergrondkenmerken van het overheidspersoneel (onderwijs, openbaar bestuur en veiligheid);
- De enquêtes Personeelonderzoek overheidspersoneel en Personeelonderzoek onderwijspersoneel van het ministerie van BZK, onder meer voor informatie over het opleidingsniveau van het onderwijspersoneel;
- De enquête Mobiliteitsonderzoek overheidspersoneel, eveneens van het ministerie van BZK, voor instroom- en uitstroomgegevens en voor de motivaties om ergens te gaan werken of te vertrekken;
- De enquête 21minuten.nl 2005 van bureau McKinsey & Co voor maatschappijvisies en waardeoriëntaties. Die gegevens bieden tevens de mogelijkheid om een vergelijking te maken met meer arbeidsmarktsectoren dan alleen de overheid. Er is gekozen voor die sectoren waar een grote overeenstemming (gezondheidszorg) of een groot verschil (zakelijke dienstverlening) met het onderwijsveld wordt verwacht.

Meer informatie over de databestanden is te vinden in de bijlage op het internet (www.scp.nl/onderwijsprofessional).

2 Onderwijspersoneel, een overzicht

2.1 Hoeveel mensen werken in het onderwijs?

In Nederland zijn bijna een miljoen mensen werkzaam in de overheidssector. Bijna de helft werkt in het onderwijs (tabel 2.1). Naast onderwijs gaat het om personeel in het openbaar bestuur (rijk, gemeenten, provincies, rechterlijke macht en waterschappen) en veiligheid (defensie en politie). Binnen de sector onderwijs en wetenschappen werken de meeste mensen in het primair onderwijs, gevolgd door het voortgezet onderwijs. De deelsectoren middelbaar beroepsonderwijs/volwasseneneducatie (bve) en de universiteiten zijn qua personeelsomvang ongeveer even groot (elk circa 11%). Het hbo is met 7% de kleinste deelsector. De onderzoekinstellingen en academische ziekenhuizen maken 12% van het onderwijspersoneel uit. In het vervolg zullen deze deelsectoren buiten beschouwing worden gelaten, omdat het voor deze publicatie relevante onderscheid tussen onderwijs geven en andere functies moeilijk te maken of niet van toepassing is.

Tabel 2.1

Overheidspersoneel^a naar arbeidsmarktsector en deelsectoren onderwijs, 2004 (absoluut en in procenten)

	overheidspersoneel	%
onderwijs en wetenschappen	480.400	49,7
openbaar bestuur	358.800	37,1
veiligheid	127.100	13,2
totaal overheidspersoneel	966.300	100,0
primair onderwijs	180.100	37,5
voortgezet onderwijs	101.100	21,0
bve (mbo en ve)	54.600	11,4
hbo	34.000	7,1
universiteiten	51.000	10,6
onderzoekinstellingen en academische ziekenhuizen	59.600	12,4
totaal onderwijspersoneel	480.400	100,0

a Personeelsbestand ultimo 2004, personen in overheidsdienst ongeacht omvang werktijd.

Bron: BZK (Kerngegevens overheidspersoneel'04)

De gegevens in tabel 2.1 betreffen het aantal personen. Als dit wordt vertaald in het totale arbeidsvolume (fulltime equivalent, of fte) dan is dat in het onderwijs

378.400 fte's, ofwel 46% van het arbeidsvolume bij de overheid. Er is verschil tussen personen en arbeidsvolume omdat een deel van het personeel in deeltijd werkt, waarover later meer. In deze publicatie wordt, tenzij anders vermeld, uitgegaan van personen.

De onderwijssector is uiteraard slechts een deel van de Nederlandse arbeidsmarkt. Gegevens van de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) bieden inzicht in de omvang van deze sector in verhouding tot andere sectoren. De sector onderwijs, zo blijkt uit de EBB 2004, maakt 7% van de totale werkzame beroepsbevolking uit. Ter vergelijking: de sector gezondheid 15% en de zakelijke dienstverlening (inclusief financiële instellingen) 12%.

In de periode 1997-2004 is de personeelsomvang in de sector onderwijs met bijna 67.000 personen (16%) toegenomen.¹ Het arbeidsvolume nam in die periode met bijna 62.000 fte's (19%) toe (BZK 1998 en 2005a). Per jaar was de instroom in de onderwijssector (in personen gerekend) circa 12% en de uitstroom ongeveer 9%. Jaarlijks kwam er dus meer personeel bij dan er wegging.

De toename van de personeelsomvang was ook groter dan de groei van het aantal leerlingen en studenten: dat aantal steeg in de periode 1997-2004 met 10% (van bijna 3,3 naar ruim 3,6 miljoen). De naar verhouding sterke personeelstoename valt toe te schrijven aan de groei van het leerlingenaantal, de verruiming van de arbeidsduurverkortung (ADV) en de klassenverkleining in het basisonderwijs. In die deelsector en in het voortgezet onderwijs was de toename in de genoemde periode het grootst: respectievelijk 24% en 25%. In het hbo steeg de personeelsomvang met 22%, in de bve-sector met 9% en in de universiteiten met slechts 2%.

Onderwijzend en ondersteunend personeel

Bijna driekwart van het personeel in de sector onderwijs is betrokken bij het primaire proces, in de zin dat ze lesgeven en dus een onderwijsgevende functie hebben. Iets meer dan een kwart is ondersteunend personeel (tabel 2.2). De categorie *onderwijzend personeel* in de tabel verwijst dus naar de leerkrachten. Bij *ondersteunend personeel* gaat het naast de organisatie- en beheersfuncties ook om het onderwijs-ondersteunend personeel.²

Per deelsector zijn er aanzienlijke verschillen in de verhouding tussen onderwijzend en ondersteunend personeel. In het primair en het voortgezet onderwijs maakt het onderwijzend personeel (in 2004) ongeveer viervijfde van het bestand uit. In de bve-sector (middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie) en het hbo (hoger beroepsonderwijs) ligt dat aandeel lager, namelijk ongeveer drievijfde deel; in het wetenschappelijk onderwijs zijn de aandelen onderwijs en ondersteuning ongeveer gelijk verdeeld. Onderwijzend personeel in de universiteiten betreft hoogleraren, universitaire (hoofd)docenten, overig wetenschappelijk personeel en aio's (assistenten in opleiding).

Tabel 2.2

Onderwijzend personeel naar deelsectoren onderwijs en onderwijssector in totaal, 1997-2004 (in procenten van het totale personeel in de (deel)sector^a en absoluut)

	1997	2000	2003	2004
primair onderwijs	87,4	85,2	82,7	82,4
voortgezet onderwijs	81,6	80,1	78,3	78,9
bve (mbo en ve)	74,0	67,7	64,1	63,2
hoger beroepsonderwijs	65,7	63,3	60,4	59,5
universiteiten	55,3	60,4	53,2	54,5
totaal in sector onderwijs	77,9	76,5	73,7	73,8
totaal onderwijspersoneel ^b	354.000	385.600	423.300	420.800

a Onderwijzend plus ondersteunend personeel is 100%.

b Personeelsbestand op 31 december ongeacht arbeidsomvang, exclusief onderzoeksinstituten en academische ziekenhuizen.

Bron: BZK (Kerngegevens overheidspersoneel '97, '00, '03, '04)

Het deel van het personeel dat onderwijs geeft, is, zo blijkt uit tabel 2.2, in de afgelopen jaren in bijna alle deelsectoren van het onderwijs afgenomen. Daarentegen is het personeelsaandeel dat (onderwijs)ondersteuning biedt gestegen. Die toename varieert van 5 procentpunten in het primair onderwijs tot bijna 11 procentpunten in de bve-sector. In de volgende paragraaf wordt verder ingegaan op de achtergronden van deze verschuiving in personeel.

2.2 Wie werken er in het onderwijs?

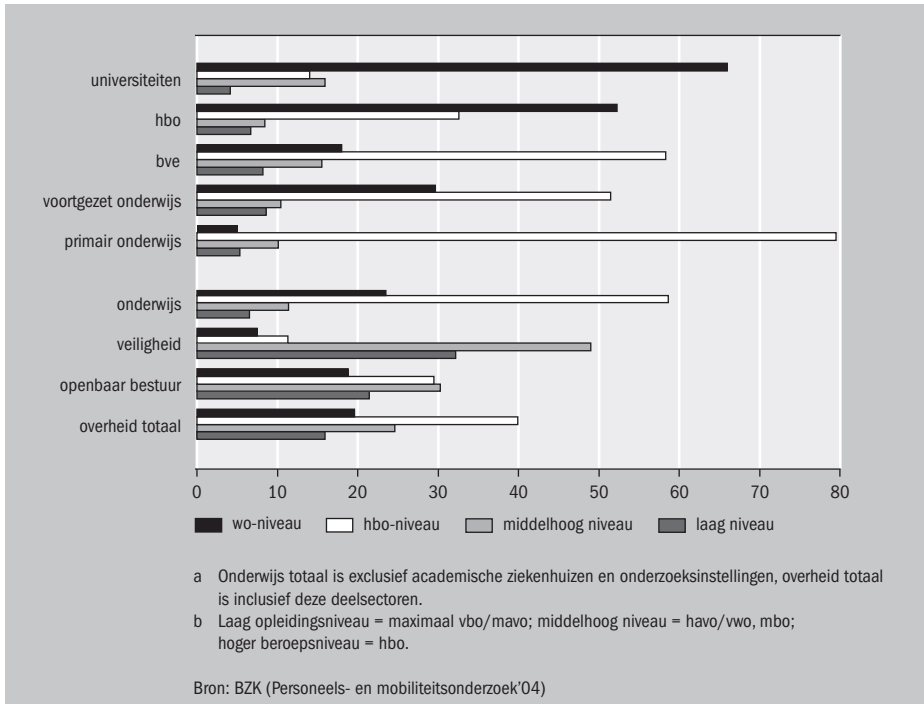
In deze paragraaf worden (ontwikkelingen in) het opleidingsniveau, het functieniveau, de leeftijd, de verhouding tussen mannen en vrouwen en het werken in voltijd of deeltijd in kaart gebracht.³ Daardoor ontstaat een beeld van de achtergrondkenmerken van degenen die in het onderwijs werken.

Personeel in de sector onderwijs is hoogopgeleid

Figuur 2.1 laat in één oogopslag zien dat van al het overheidspersoneel het personeel in de sector onderwijs verreweg het hoogst is opgeleid. Dat komt mede doordat men voor het geven van onderwijs in het primair en voortgezet onderwijs een lerarenopleiding op hbo (pabo, tweede- en eerstegraadslerarenopleidingen⁴) of academisch niveau (universitaire lerarenopleiding, ulo) moet hebben gevolgd (bevoegdheidseisen). Binnen de totale onderwijssector geldt dat met het niveau van de deelsector (van primair tot universitair onderwijs) grosso modo ook het opleidingsniveau van het daarin werkzame personeel toeneemt.

Figuur 2.1

Overheidspersoneel naar arbeidsmarktsector, deelsectoren onderwijs^a en opleidingsniveau^b, 2003 (in procenten)



Ook vergeleken met sectoren buiten de overheid is de onderwijssector bijzonder hoog opgeleid. Ruim driekwart van het onderwijspersoneel heeft een hoog opleidingsniveau, terwijl dat bij de zakelijke dienstverlening voor 43% geldt en bij de gezondheidszorg voor 41% (CBS, EBB 2004).

Introductie van lagere functieniveaus

De onderwijsarbeidsmarkt is van oudsher een gesloten arbeidsmarkt, een vakdeelmarkt, waarin uitsluitend mensen met een afgeronde lerarenopleiding in onderwijsgevende functies konden worden aangesteld. De afgelopen jaren is daar verandering in gekomen. Dit gebeurde mede onder druk van de lerarentekorten die zich rond het jaar 2000 manifesteerden. Het ingezette beleid van functiedifferentiatie beoogde meer en ander onderwijspersoneel aan te trekken en had tevens tot doel het zittende personeel te ontlasten. In het primair en voortgezet onderwijs en in de bve-sector werden nieuwe functies gecreëerd, zogenoemde onderwijsondersteunende functies, en werden bestaande onderwijsfuncties opengesteld voor mensen met (praktijk)ervaring maar (nog) zonder diploma van een lerarenopleiding en voor nog niet afgestudeerden van de lerarenopleidingen.

Het aantal werknemers dat onderwijsondersteunend werkzaamheden verricht, zoals onderwijsassistenten of klassenassistenten in het primair onderwijs (resp. in regulier basis- en in speciaal onderwijs), nam de afgelopen jaren flink toe. Het aandeel onderwijsondersteunend personeel groeide tussen het schooljaar 2001/02 en 2004/05 vooral in het primair onderwijs sterk: een toename met 63% tot 9400 assistenten. In diezelfde periode was er in het voortgezet onderwijs echter sprake van een daling van het aantal (technische) onderwijsassistenten met 13% tot 1800 assistenten.

Sinds 2000 is ook een nieuwe, zwaardere functie van lerarenondersteuner in het primair en voortgezet onderwijs in ontwikkeling. Waar de assistent taken verricht onder begeleiding van de leerkracht, begeleidt de lerarenondersteuner leerlingen meer zelfstandig en denkt hij of zij mee over les- en opvoedingsdoelen. Het aantal lerarenondersteuners nam tussen 2003 en 2005 in het primair onderwijs met bijna een factor 3 toe (tot 1280) (Van Kessel et al. 2005).

Overigens is, sinds het Besluit in- en doorstroombanen is komen te vervallen (vanaf 1 januari 2004), het aantal van deze categorie ondersteunende banen, de zogenoemde ID-banen, in het primair en voortgezet onderwijs en in de bve-sector sterk teruggelopen (Van Kessel et al. 2005).

De inschaling van de onderwijsondersteunende functies is veel lager (overwegend schaal 5 tot 7) dan die van het (volledig bevoegd) onderwijzend personeel (schaal 10 tot 12). Ook het opleidingsniveau van deze assistenten en ondersteuners is over het algemeen lager dan dat van het bevoegde onderwijzend personeel.

Zij-instromers en leraren in opleiding

Sinds het jaar 2000 is het mogelijk om leraar te worden zonder een reguliere lerarenopleiding te hebben gevolgd. Voorwaarde daarbij is wel dat men beschikt over een diploma van een (relevante) hbo- of wo-opleiding, (relevante) beroeps- of maatschappelijke ervaring, en een geschiktheidsverklaring van een assessmentcentrum. Ook moet men op termijn wel aan de bevoegdheidseisen voldoen. In totaal kregen tussen augustus 2000 en januari 2005 ruim 3600 zij-instromers een geschiktheidverklaring voor het onderwijs. In het primair onderwijs was de zij-instroom het hoogst in 2001 en 2002; maar als gevolg van arbeidsmarktontwikkelingen (het oplossen van het lerarentekort) is de instroom van deze groep sindsdien sterk afgenomen.

In het voortgezet onderwijs nam de vraag naar personeel pas later af, maar vanwege toekomstige tekorten zal de behoefte aan zij-instroom en aan andere oplossingen voor personeelstekorten daar naar verwachting nog wel aanhouden.

Sinds enkele jaren bestaat in het onderwijs ook de mogelijkheid om leraren in opleiding (lio's) aan te stellen. Lio's zijn vierdejaarsstudenten van de lerarenopleiding die werken en leren combineren. Lio's krijgen een tijdelijk dienstverband bij de school. In het kader van hun opleiding zijn ze ongeveer 50% van de tijd werkzaam op school. In het schooljaar 2004/05 waren er in het primair en voortgezet onderwijs ruim 2500 leraren in opleiding werkzaam (Van Kessel et al. 2005).

Als gevolg van deze ontwikkelingen is het aandeel on- en onderbevoegde leraren toegenomen. In 2002 was nog 85% van de docenten in het voortgezet onderwijs volledig bevoegd voor de vakken die zij geven; in 2005 was dat gedaald tot ongeveer 80%. Van de niet (volledig) bevoegden was 6% onbevoegd en 14% onderbevoegd (OCW 2005a).⁵

Minder academici in het voortgezet onderwijs?

De instroom van minder hoogopgeleid personeel in het basis en voortgezet onderwijs en de bve-sector zal naar verwachting een daling van het gemiddelde opleidingsniveau van het onderwijspersoneel tot gevolg hebben. Een dergelijke niveauperlagingsstaat haaks op ontwikkelingen in andere sectoren van de arbeidsmarkt, waar juist een stijging van het opleidingsniveau van het personeel kan worden geconstateerd (De Grip en Dijkman 2004).

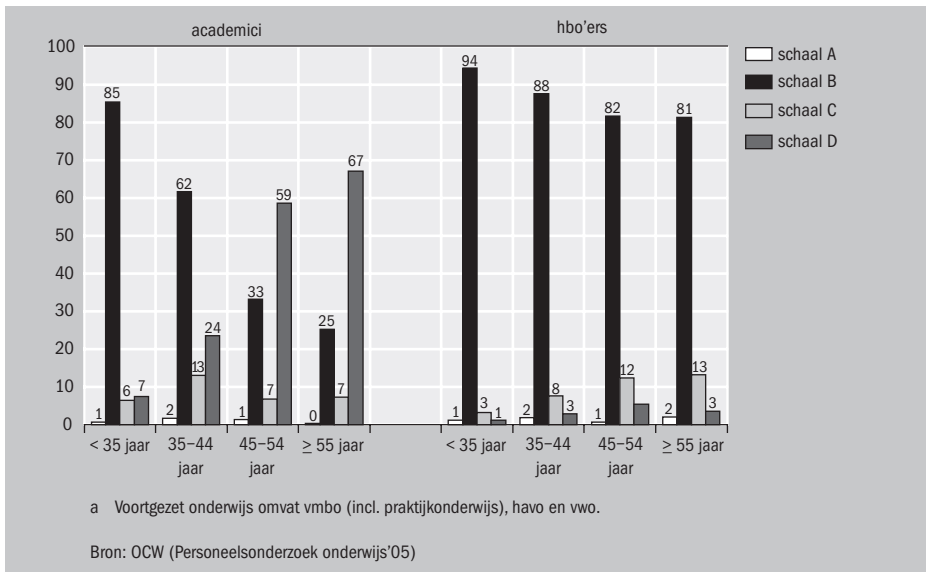
Deze verwachte downgrading in de onderwijssector hangt bovendien niet alleen samen met de introductie van lagere functieniveaus in het onderwijs, maar ook met de invoering, in 2002, van een nieuw functiewaarderingssysteem in het voortgezet onderwijs. Vóór 1985 kregen docenten, die eerstegraads bevoegd waren (overwegend docenten met een academische opleiding) en lesgeven op een school met een eerstegraads onderwijsaanbod (havo of vwo), automatisch de hoogste salarisschaal voor docenten. Als gevolg van het zogenoemde HOS akkoord uit 1984 verdween dat automatisme en werd het aantal schaal 12-functies gekoppeld aan het aantal eerstegraads lessen in de bovenbouw van havo en vwo dat op een school gegeven mocht worden. Sinds 1996 wordt het voortgezet onderwijs niet langer op declaratiebasis maar op basis van lumpsumfinanciering bekostigd. Daardoor kregen scholen ook een financieel belang bij het al dan niet toedelen van schaal 12-functies aan docenten. De school draaide immers zelf op voor de salariskosten. Sindsdien wordt een leraar met een schaal 12-functie geacht ten minste 50% van de werkzaamheden op eerstegraads niveau te verrichten. Dat betekent in de praktijk echter niet dat er dan ook een recht bestaat op een inschaling in schaal 12 (Kanters 2006). De salariëring van academici die lesgeven in het voortgezet onderwijs is door al deze ontwikkelingen verslechterd. In 2000 bevond 48% van het personeel in het voortgezet onderwijs zich in schaal 10, 12% in schaal 11 en 17% in schaal 12. In 2004 zat 52% in schaal 10, 10% in schaal 11 en 14% in schaal 12 (SBO 2006). Er heeft dus een duidelijke verschuiving plaatsgevonden naar inschaling in schaal 10.

Een enquête onder onderwijspersoneel naar de inschaling na invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem bevestigt de toename van functies op schaal 10 (nu aangeduid met de letters LB). Dit is ten koste gegaan van functies op schaal 12 (ofwel LD), die met ongeveer een derde zijn afgenomen (Van Kessel en Sikkes 2005).

Het salaris van eerstegraadsleraren in het voortgezet onderwijs is al geruime tijd niet meer marktconform (BZK 2001). Cijfers uit 2001 wezen al uit dat het gecorrigeerde gemiddelde bruto-uurloon in het voortgezet onderwijs 12,9% achterlag op dat van de marktsector. Het zijn vooral hoger opgeleiden, voltijders en mannen die een achterstand oplopen (Heyma et al. 2006). Voor de jongere academici in het voortge-

zet onderwijs geldt dat tegenwoordig nog in versterkte mate. Zij hebben, anders dan hun oudere collega's, na hun academische opleiding ook nog een éénjarige postdoctorale universitaire lerarenopleiding moeten volgen om bevoegd leraar te kunnen worden, maar komen in het nieuwe functiewaarderingssysteem net als docenten met een hbo-achtergrond overwegend terecht in schaal 10 (tegenwoordig dus aangeduid met de letters LB, of meer cynisch met 'lesboer'). In figuur 2.2 is het verschil tussen de oudere en jongere generatie duidelijk zichtbaar. Oudere academisch geschoolde docenten die lesgeven in het voortgezet onderwijs (vmbo, havo of vwo) zitten nog wel in meerderheid in schaal 12 (tegenwoordig schaal LD), jongeren tot 35 jaar nauwelijks, en academici van 35 tot en met 44 jaar slechts voor een kwart.

Figuur 2.2
Onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs^a naar opleidingsniveau, leeftijd en loonschaal



Academisch gevormde leraren kunnen vaak alleen nog maar promotie maken indien zij meer coördinatie- en managementtaken gaan vervullen; dergelijke taken worden over het algemeen hoger gewaardeerd dan lesgeven (Van Kessel en Sikkes 2005).

Het nieuwe functiewaarderingssysteem kan ertoe leiden dat academici die nu nog lesgeven, vaker zullen gaan opteren voor een managementfunctie of het onderwijs helemaal de rug toekeren. Het kan er ook toe leiden dat steeds minder academici zullen kiezen voor een loopbaan in het onderwijs.

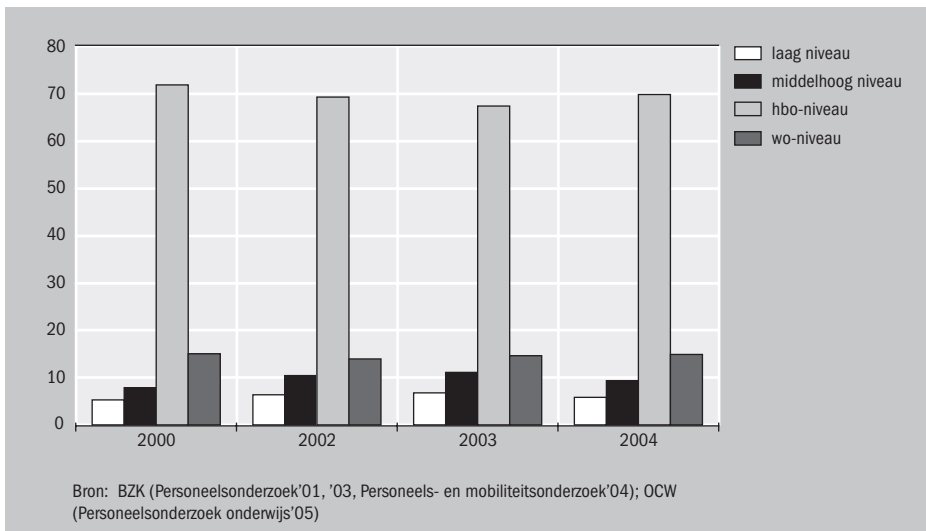
Het ziet ernaar uit dat zich de komende jaren in het hoger beroepsonderwijs eenzelfde ontwikkeling zal voltrekken. Ook daar is een nieuw functiewaarderingssysteem ingevoerd, waardoor een groot deel van de functies een lagere inschaling heeft gekregen. Voor het zittende personeel heeft dat geen salarisconsequenties,

maar hun vervangers zullen in de toekomst volgens de soms aanzienlijk lagere loonschaal worden betaald. Daardoor kan ook in het hbo de aantrekkingkracht van het docentschap voor academici afnemen. Als dit inderdaad gebeurt, is dat niet gunstig voor de beoogde niveauverhoging van het onderwijspersoneel in het hbo, een ontwikkeling die via de inzet van lectoren wordt nagestreefd.

Hoe ontwikkelt het gemiddelde opleidingsniveau zich nu in het onderwijs? In hoeverre heeft de komst van de assistentfuncties en lio's geleid tot een daling van het gemiddelde opleidingsniveau (meer middelhoogopgeleiden in de traditioneel hoogopgeleide onderwijssector)? Is er (al) sprake van verminderde belangstelling van academici voor het onderwijs?

Figuur 2.3

Personeel in het primair en voortgezet onderwijs en de bve, naar opleidingsniveau, 2000-2004 (in procenten)



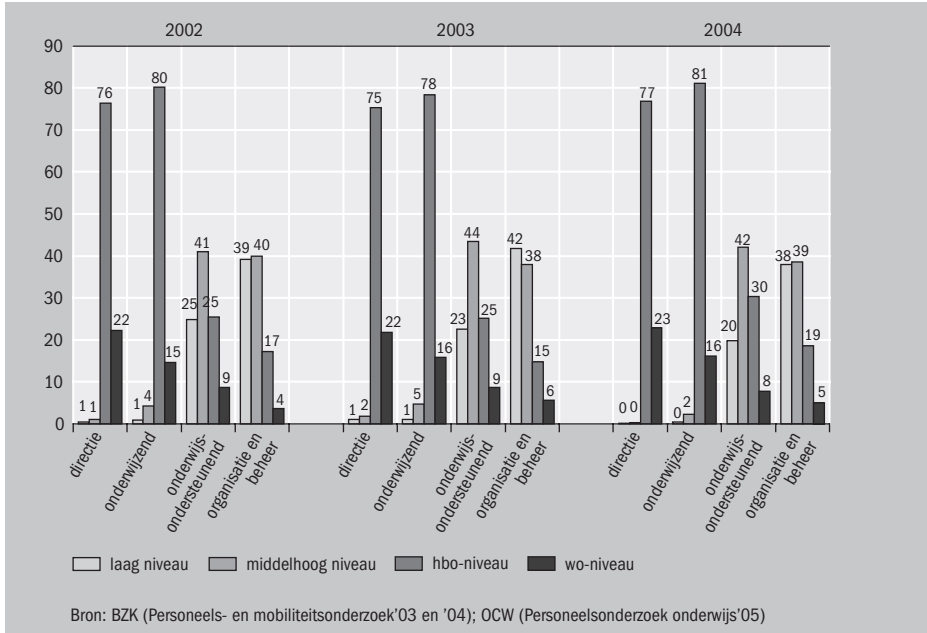
Allereerst wordt in figuur 2.3 de ontwikkeling van het opleidingsniveau van het totale personeel in de meest betrokken onderwijssectoren (po, vo en bve) over een periode van vier jaar weergegeven.⁶

In 2003 was het aandeel middelhoogopgeleiden (havo/vwo/mbo-niveau) het hoogst. Dit is een direct gevolg van het gevoerde personeelsbeleid om zij-instromers en onderwijsondersteuners aan te trekken. Een deel van deze groep heeft intussen een hbo-opleiding afgerond, en de vraag naar ondersteuners is iets afgenomen (Van Kessel et al. 2005). Op het totale personeelsbestand gaat het om een kleine groep mensen, waardoor er weinig effect van uitgaat op het gemiddelde opleidingsniveau. Dat niveau is (vooralsnog) redelijk constant.

In figuur 2.4 wordt een onderscheid gemaakt naar functie. De eerder gehanteerde tweedeling onderwijzend versus ondersteunend personeel is hier vervangen door een vierdeling in directie, onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel, en organisatie en beheer.⁷ Ook hier gaat het om het personeel in primair en voortgezet onderwijs en de bve-sector.

Figuur 2.4

Personeel in de deelsectoren primair, voortgezet onderwijs en bve, naar functies en opleidingsniveau, 2002-2004 (in procenten)



Hier is te zien dat de overgrote meerderheid van het onderwijzend personeel in de drie genoemde onderwijssectoren (po, vo en bve) een hbo of academische opleiding heeft. Dat geldt ook voor de directie, maar daar zitten naar verhouding wel wat vaker academici.

Een heel klein deel van het onderwijzend personeel heeft een middelhoge opleiding (havo/vwo of mbo-diploma). Voor zover het om het primair en voortgezet onderwijs gaat, kunnen dat leraren in opleiding (lio's) zijn.⁸

Onderwijsondersteunend personeel – personeel dat eveneens is betrokken bij het primaire proces in het onderwijs – is veel minder vaak hoogopgeleid. Dit betreft vooral onderwijsassistenten en sommige zij-instromers. In 2004 heeft tweevijfde deel een middelhoog niveau en een vijfde zelfs een laag opleidingsniveau (maximaal een vbo/mavo-diploma).

Het opleidingsniveau van het personeel in beheer- en organisatiefuncties is gemiddeld nog weer lager. In deze functies vinden we bijvoorbeeld de administratieve krachten en conciërges.

Figuur 2.4 toont geen grote verschuivingen in het opleidingsniveau van het personeel in de verschillende functies. Dat kan ook nauwelijks anders omdat de jaarlijkse fluctuaties in het personeelsbestand relatief klein zijn, waardoor in zo'n korte periode geen grote veranderingen op kunnen treden. Later komen we nog terug op de ontwikkelingen in het opleidingsniveau van het onderwijsgevend personeel.

Toenemende vergrijzing

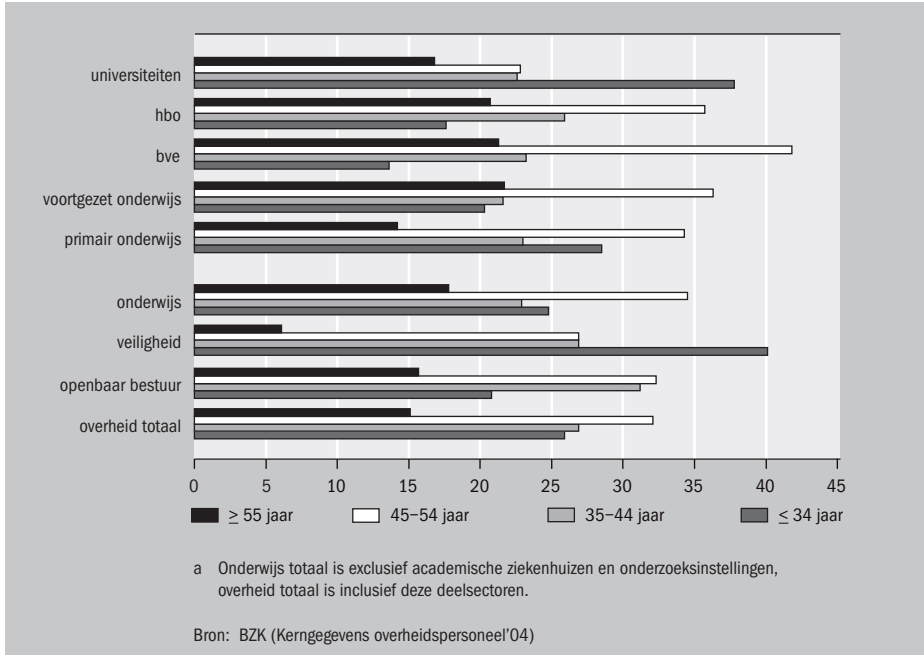
De afgelopen jaren is er veel te doen geweest over personeelstekorten in het onderwijs. Ook voor de nabije toekomst worden die verwacht (OCW 2005a; SER 2006). Ze zullen in belangrijke mate het gevolg zijn van de vergrijzing van het onderwijspersoneel. In de gehele Nederlandse samenleving zorgt de babyboom van na de Tweede Wereldoorlog voor een grote groep mensen die de komende jaren met pensioen zal gaan, maar in het onderwijs is deze groep als gevolg van een combinatie van de dynamiek in het leerlingenaantal (daling in de jaren tachtig, dus minder leraren nodig) en het toen gevoerde personeelsbeleid in de onderwijssector (last in, first out, waardoor de oudere leraren bleven zitten) extra groot. Landelijk ligt het aandeel 55-plussers in de werkgelegenheid op 11%, bij de overheid is dat 15% en in het onderwijs zelfs 18% (BZK 2005a, figuur 2.5). De sector veiligheid (defensie en politie) is bij de overheid de deelsector met het jongste personeelsbestand; het personeel van het openbaar bestuur is gemiddeld ouder, maar wel jonger dan bij onderwijs.

Op dit moment is het personeelstekort in het onderwijs nog niet erg problematisch (OCW 2005a). Instroom en uitstroom zijn redelijk in evenwicht, maar het grote aandeel oudere personeelsleden dat op korte termijn met pensioen zal gaan, geldt als een serieus probleem. Met name in het voortgezet onderwijs verwacht men de uitstroom van oudere leraren niet zonder meer met nieuwe/jonge instroom te kunnen opvangen.

Hoe ziet de leeftijdsverdeling van het onderwijspersoneel er uit? Bijna de helft (48%) van het onderwijspersoneel is jonger dan 45 jaar en iets meer dan de helft (52%) ouder. Die laatste categorie valt uiteen in 34% in de leeftijdscategorie van 45-54 jaar en 18% 55 jaar of ouder (figuur 2.5). Leggen we de grens bij de leeftijd van 50 jaar, dan is 35% van het onderwijspersoneel 50 jaar of ouder is.

Figuur 2.5

Overheidspersoneel^a naar arbeidsmarktsector, deelsectoren onderwijs en leeftijd, 2004
(in procenten)



De universitaire sector is qua gemiddelde leeftijd nog het jongst, de bve-sector het oudst. Ook in het hbo en het voortgezet onderwijs is het aandeel personeelsleden van 45 jaar en ouder hoger dan gemiddeld.

Eerder is de vooronderstelling geuit dat het voor academici steeds onaantrekkelijker wordt om een onderwijsgevende functie in het voortgezet onderwijs te gaan vervullen. Als die veronderstelling juist is, dan zou dat naar voren moeten komen in de verhouding tussen hbo'ers en academici in de verschillende leeftijdscategorieën: in jongere leeftijdscategorieën zouden er dan minder academici moeten zitten dan in oudere.

Tabel 2.3 geeft de verdeling naar opleidingsniveau over de verschillende leeftijdscategorieën van onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs. Teneinde steekproefverschillen zoveel mogelijk uit te schakelen zijn de personeelsgegevens over de twee meest recente jaren 2003 en 2004 samengevoegd.⁹

Tabel 2.3

Onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs naar leeftijd en opleidingsniveau, 2003-2004 (in procenten)

	< 35 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar	totaal
laag opleidingsniveau	0	0	0	0	0
middelhoog opleidingsniveau	5	3	2	2	3
hbo	69	62	60	56	61
academisch	26	35	38	42	36
totaal	19	20	37	25	100

Bron: BZK (Personeels- en mobiliteitsonderzoek'04); OCW (Personeelsonderzoek'05)

De verschuiving in de verhouding hbo'ers/academici is evident: hoe jonger de leraar, des te vaker betreft het een hbo'er, hoe ouder de leraar des te meer kans dat hij universitair geschoold is. Als in de komende jaren de relatief omvangrijke groep academici met pensioen gaat, en niet wordt vervangen door een vergelijkbaar aantal jonge academici, zal het gemiddelde opleidingsniveau van het onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs zichtbaar gaan dalen.

Vrouwen zijn in de meerderheid

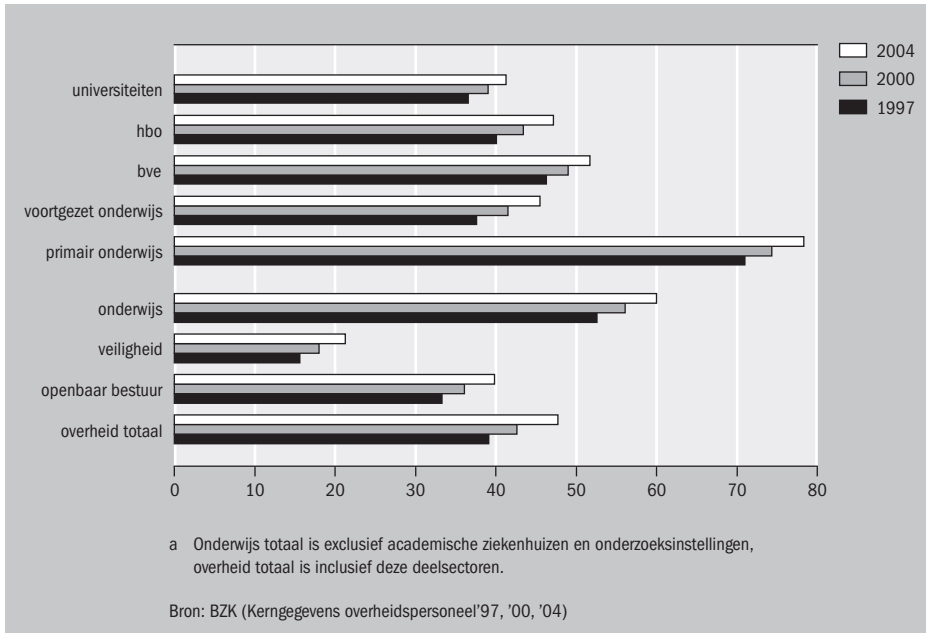
Figuur 2.6 laat zien dat in de afgelopen jaren in elke sector van de overheid het aandeel vrouwen gestaag is toegenomen. Deze groei weerspiegelt de stijgende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in alle arbeidsmarktsectoren. In 1990 had 39% van de vrouwen een baan van meer dan 12 uur per week, in 2003 was dit toegenomen tot 55% (Portegijs et al. 2004).

In vergelijking met de andere overheidssectoren zijn in het onderwijs vrouwen echter meer dan evenredig vertegenwoordigd. Het is tevens de enige overheidsdienst waar ze in de meerderheid zijn, met het primair onderwijs als de absolute koploper: daar is bijna vier vijfde vrouw.

In totaal was in 2003 59% van het zittende onderwijspersoneel (d.w.z. personeel dat het hele jaar in dienst van een onderwijsinstelling is geweest) vrouw. De instroom in dat jaar bestond voor 66% uit vrouwen en in het primair onderwijs zelfs voor 87%; de uitstroom bleef daar bij achter (BZK 2005b). In figuur 2.6 is dan ook te zien dat het percentage vrouwen in 2004 weer verder is toegenomen tot 60 in het totale onderwijs.

Figuur 2.6

Aandeel vrouwen onder overheidspersoneel naar arbeidsmarktsector en deelsectoren onderwijs, 1997-2004 (in procenten)^a



Afgaande op de studentenpopulaties van de pabo's, waar mannelijke studenten witte raven zijn, zal het personeel in het primair onderwijs de komende jaren nog verder feminiseren (Van Eck et al. 2004). In 2000 was 12% van de afgestudeerde pabo-studenten een man, in 2004 nog slechts 10% (HBO-raad 2006).

In kringen in en rond het onderwijs wordt die feminisering veelal als een probleem ervaren (Vermeulen 2000; Guérin 2005). Zo vindt 55% van de mannen en 40% van de vrouwen in het basisonderwijs dat feminisering de kwaliteit van het onderwijs bedreigt en tweederde meent dat de feminisering slecht is voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van jongens. Onderzoek naar de vermeende nadelige gevolgen wijst echter uit dat het geslacht van de leerkracht geen enkel effect heeft op de prestaties, houdingen en gedrag van jongens en meisjes (Driessen en Doesborgh 2004).

Daarnaast wordt gevreesd dat de feminisering de status, en in het kielzog daarvan, de beloning van het lerarenberoep nog verder zal aantasten.¹⁰ Dat kan tot effect hebben dat bij toekomstige personeelstekorten wervingsproblemen gaan optreden.

Werken in deeltijd is populair

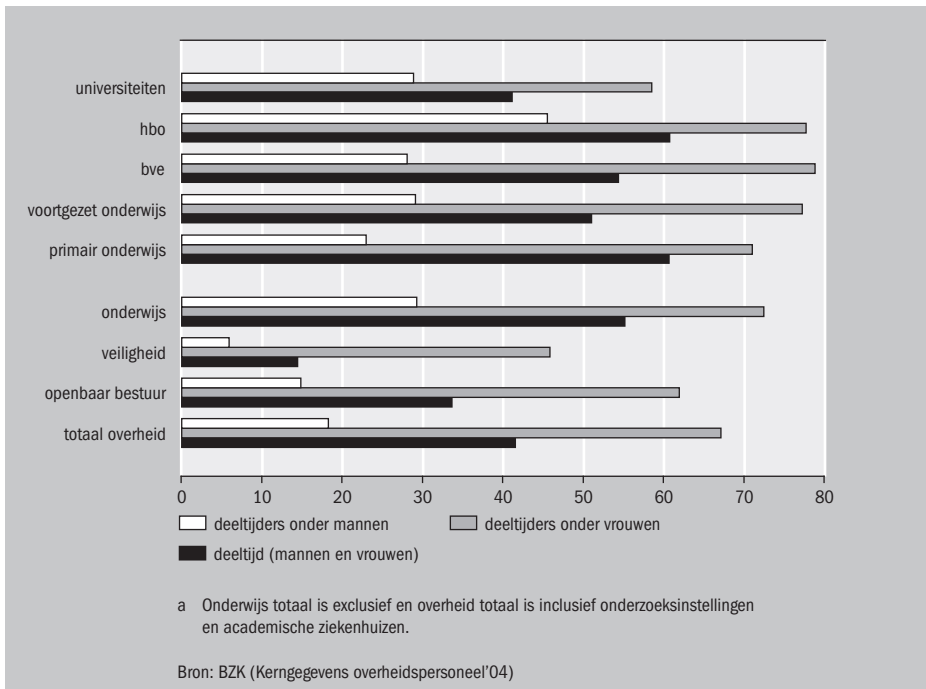
Van de werkzame beroepsbevolking in Nederland werkt 37% in een deeltijdbaan (CBS, EBB 2004). Bij de overheid in totaal werkt 42% van het personeel in deeltijd, 58% heeft een voltijdbaan (figuur 2.7). In het onderwijs is de verhouding tussen vol-

tijd en deeltijd nog iets schever, daar werkt iets meer dan de helft (54%) in een deeltijd baan, dat wil zeggen in een baan van minder dan 36 uur per week.

Vrouwen maken overal het leeuwendeel van de deeltijdwerkers uit, maar er zijn wel verschillen tussen de sectoren. Tweederde van de vrouwen in dienst van de overheid werkt in een deeltijd baan, daarentegen doet slechts een vijfde van de mannen dat. In het onderwijs ligt het aandeel deeltijdwerk door vrouwen nog hoger; bijna driekwart van het vrouwelijk personeel werkt daar in deeltijd (72%). Opvallend is wel dat ook mannen er vaker dan in andere overheidssectoren in deeltijd werken: 29%.

Figuur 2.7

Overheidspersoneel naar arbeidsmarktsector en deelsectoren onderwijs, naar deeltijdwerk in totaal en geslacht, 2004 (in procenten)



In dit verband moet overigens ook worden opgemerkt dat werknemers in het onderwijs, vergeleken met andere overheidssectoren, vaker twee of zelfs meer dan twee functies naast elkaar bekleeden.

In het onderwijs geldt dat voor 9% van de werknemers, in het openbaar bestuur voor 4% en in de sector veiligheid voor 3%. Binnen de onderwijssector zelf hebben vooral werknemers in het hbo meerdere functies naast elkaar: daar geldt dat voor 20%, in het wetenschappelijk onderwijs voor 11% en in het primair en voortgezet onderwijs en de bve-sector respectievelijk voor 7%, 9% en 10% (BZK, Personeelsonderzoek overheidspersoneel 2004).¹¹

Voor vrouwen, maar ook voor mannen, die de zorg voor kinderen met een baan willen combineren, is het onderwijs een aantrekkelijke sector vanwege de mogelijkheid om in deeltijd te werken en vakantie te hebben als de kinderen vakantie hebben. In hoofdstuk 3 wordt duidelijk dat de combinatiemogelijkheid voor arbeid en zorg inderdaad een belangrijk motief is om voor een baan in het onderwijs te kiezen.

In een recent advies merkt ook de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid op dat de overheid en het onderwijs erg aantrekkelijk zijn voor mensen die arbeid en zorg willen combineren (ROP 2006). De Raad wijst erop dat de daarmee gemoeide voorzieningen voor kinderopvang, zwangerschap- en ouderschapsverlof een hoge kostenpost voor de publieke sector vormt. Er wordt niet voor gepleit om de arbeidsvoorwaarden op dit punt te wijzigen, maar om de verhouding wat meer recht te trekken door ook de markt te verplichten kinderopvang en deeltijdarbeid voor het personeel toegankelijk te maken. Dat zou het naar verhouding hoge gebruik van deze arbeidsvoorwaarden in de publieke sector verminderen, waardoor er meer financiële ruimte komt voor functiedifferentiatie en daarmee voor betere carrièreperspectieven. Die ruimte is volgens de Raad hard nodig omdat de loonontwikkeling voor het onderwijspersoneel (vooral in het voortgezet onderwijs) nu sterk achterloopt op de markt, wat de marktsector aantrekkelijk maakt voor het hoogopgeleide onderwijspersoneel. Als er geen financiële prikkels komen, zal in de nabije toekomst niet alleen de vergrijzing, maar ook de 'pull' van de marktsector (concurrentie om de schaarse hoogopgeleiden) personeelstekorten in het onderwijs opleveren.

Leidinggevenden

In tabel 2.4 wordt aanvullend nog een ander kenmerk bekeken, namelijk het al dan niet leiding geven aan anderen.

Tabel 2.4

Hoogopgeleide werkenden naar arbeidsmarktsector en leidinggevende positie, 2005 (in procenten)

	onderwijs	overheid	gezondheid	zakelijke dienstverlening ^a	totaal hoogopgeleid ^b
geen leiding	82	72	74	58	66
1-9 werknemers	8	11	13	29	21
≥ 10 werknemers	10	16	13	13	13

a Zakelijke dienstverlening is inclusief de financiële instellingen.

b Totaal hoogopgeleid is inclusief hoogopgeleide werkenden in overige arbeidsmarktsectoren.

Bron: McKinsey and Co. (21minuten.nl'05)

Hoogopgeleiden die werkzaam zijn in het onderwijs hebben minder vaak een leidinggevende functie dan hoogopgeleiden in de andere onderscheiden sectoren van de arbeidsmarkt; als ze leiding geven dan is dat naar verhouding echter vaker aan 10 mensen of meer. De onderwijssector is, vergeleken met andere sectoren, blijkbaar

minder hiërarchisch georganiseerd, maar omdat de sector in zijn geheel hoogopgeleid is, maakt dat de kans op een leidinggevende functie naar verhouding ook kleiner. Het betekent ook dat het perspectief van een loopbaan van leraar naar manager voor slechts een klein deel van het hoogopgeleide onderwijspersoneel een reële optie is.

2.3 Personeelsstromen

In deze paragraaf wordt meer in detail in beeld gebracht hoe de personeelsstromen bij de overheid, en in het bijzonder bij het onderwijs, lopen. Hoeveel mensen komen er jaarlijks bij en hoeveel gaan er weer weg? Waar komen ze vandaan en waar gaan ze naar toe? Hoe is de in- en uitstroom verdeeld over de functies (onderwijsgevend, ondersteunend en management) in het onderwijs?

Ook hier wordt in het bijzonder aandacht besteed aan mogelijke verschuivingen in het opleidingsniveau van het personeelsbestand in het onderwijs.

Tabel 2.5

Ontwikkeling van het overheidspersoneelsbestand, naar arbeidsmarktsector en deelsectoren onderwijs, 2000-2004 (absoluut en in procenten)

	personeel (abs.)			groei/afname (%)	
	2000	2003	2004	2000-2004	2003-2004
totaal overheid	900.210	980.640	966.300	7,3	-1,5
openbaar bestuur	334.990	369.830	358.820	7,1	-3,0
veiligheid	121.900	130.700	127.090	4,3	-2,8
onderwijs ^a	385.600	423.300	420.800	9,1	-0,6
primair onderwijs	161.390	178.930	180.150	11,6	0,7
voortgezet onderwijs	89.020	100.780	101.100	13,5	0,3
bve	53.950	56.190	54.610	1,2	-2,8
hbo	29.230	33.990	33.990	16,3	0,0
universiteiten	52.030	53.360	51.020	-1,9	-4,4

a Totaal onderwijs is exclusief onderzoeksinstituten en academische ziekenhuizen.

Bron: BZK (Kerngegevens overheidspersoneel'00, '03, '04)

Ontwikkeling van het personeelsbestand bij de overheid

Voorafgaand aan een beschrijving van de in- en uitstroom wordt in tabel 2.5 de ontwikkeling van het overheidspersoneel over een aantal jaren weergegeven. Onderwijs groeide tussen 2000 en 2004 met 9%; er zijn in die periode ruim 35.000 werknemers bijgekomen. Binnen het onderwijs zat de groei vooral in de sectoren hbo, voortgezet en primair onderwijs; de universiteiten zagen meer personeelsleden gaan dan komen. De groei in het onderwijs is echter niet gelijkmatig over de jaren verdeeld,

want in 2004 is de groei in vergelijking met het jaar ervoor tot stilstand gekomen of omgeslagen in een daling.

Soortgelijke ontwikkelingen deden zich voor in de andere overheidssectoren. Ook daar groeide het personeelsbestand tussen 2000 en 2004, maar is het aantal werknemers in het laatste meetjaar gedaald ten opzichte van het jaar ervoor. Het afslankingsbeleid bij de overheid is verantwoordelijk voor de afname bij openbaar bestuur en veiligheid, maar niet bij onderwijs.

De ontwikkeling van het personeelsbestand is uiteraard de uitkomst van het verschil tussen het aantal mensen dat er weggaat en er binnenkomt.¹² Bij de overheid in totaal bedroeg de instroom van personeel in 1999 9%, in 2001 12% en in 2003 9% (BZK 2005a). Tegelijkertijd stroomde respectievelijk 7%, 9% en 8% uit. Ook uit het jaarlijkse verloop blijkt dat de overheid in de periode tot 2003 is gegroeid.

Herkomst van instroom en bestemming van uitstroom

De marktsector is voor het onderwijs een veel minder belangrijke herkomstbron dan voor openbaar bestuur en veiligheid. Tabel 2.6 laat zien dat slechts 25% van de instroom in het onderwijs uit de marktsector komt. Dat heeft uiteraard te maken met het feit dat onderwijs een vakdeelmarkt is. Nieuwe leerkrachten komen, zo zou men dan verwachten, vooral van de opleidingen, maar dat blijkt niet het geval te zijn. Slechts 16% van de instroom komt rechtstreeks vanuit de opleiding.

Het rendement van de lerarenopleiding basisonderwijs is bijzonder hoog: van de afgestudeerden kiest gemiddeld 90% tot 95% voor een baan in het onderwijs. Dit rendement wordt bij de hbo lerarenopleiding voor het voortgezet onderwijs bij lange na niet gehaald: in de jaren negentig ging daar maar ongeveer 65% na het afstuderen in het onderwijs aan de slag. De gang naar het onderwijs is sindsdien wel verbeterd; deze ligt nu rond de 80% (ECORYS-NEI 2004). Ondanks deze hoge rendementen maken schoolverlaters slechts een fractie uit van de totale jaarlijkse instroom in het onderwijs. Bij de universiteiten is deze herkomstbron met een kwart van de instroom nog het hoogst. Vermoedelijk gaat het hier vooral om assistenten in opleiding (aio's). De herkomst van nieuwkomers in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs wijkt af van de andere deelsectoren van het onderwijs. Hier vormt de marktsector naar verhouding een belangrijke bron, terwijl het percentage schoolverlaters binnen de instroom juist zeer gering is.

Voor de sector veiligheid is niet alleen de markt, maar ook de opleiding een belangrijke herkomstbron van personeel, belangrijker ook dan voor de sector onderwijs. De verschillen tussen de sector onderwijs en de andere overheidssectoren liggen vooral in het aandeel dat na een korte (categorie eigen sector) of langere onderbreking (categorie herintreding) weer in het vak terugkeert. Met name in het primair onderwijs is de aanwas van personeel dat al eerder in het onderwijs werkte groot (eigen sector en herintreding).

Tabel 2.6

Herkomst van instroom bij de overheid naar arbeidsmarktsector en deelsectoren onderwijs, 2003
(in procenten en absoluut)

	eigen sector	rest overheid	markt- sector	zorg- sector	uitzend/ detachering	inactiviteit- regeling	herin- treding	school	totaal (n)
totaal overheid	16	8	32	6	7	6	11	14	86.360
openbaar bestuur	14	8	44	4	12	5	5	8	26.910
veiligheid	7	6	40	2	9	3	8	26	6.150
onderwijs ^a	18	8	25	8	4	7	14	16	53.300
primair onderwijs	28	3	20	6	2	4	17	21	20.020
voortgezet onderwijs	19	13	25	4	4	10	14	11	10.600
bve	15	12	33	10	7	11	9	4	5.630
hbo	7	16	39	8	6	10	7	8	4.020
universiteiten	12	10	24	3	7	7	13	25	6.000

a Totaal onderwijs is inclusief onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen.

Bron: BZK (Mobiliteitsonderzoek'04)

Uit bovenstaande blijkt dat zeker een op de drie instromers al eerder in de sector onderwijs werkte. Niet iedere eerdere uitstromer zal echter kiezen voor een terugkeer in de sector. Wat is dan wel hun bestemming?

Tabel 2.7 laat allereerst zien dat bijna een kwart van de uitstroom weer binnen de onderwijssector aan de slag is gegaan. Terugkeer in de eigen sector gebeurt in het onderwijs duidelijk vaker dan bij de andere overheidssectoren. Als men geheel uit het onderwijs vertrekt, blijken pensionering en inactiviteitsregelingen (bv. WAO, ww) de voornaamste bestemmingen.¹³ Pensionering is bij de overheid in haar geheel uitstroombestemming nummer één. De afgelopen jaren was deze uitstroomroute in het onderwijs minder omvangrijk dan bij de andere overheidssectoren, maar de verwachting is dat dit in de komende jaren sterk toe zal nemen als gevolg van de vergrijzing van met name de leraren in het voortgezet onderwijs (OCW 2005a; zie ook § 2.2).

Tabel 2.7

Bestemming van uitstroom bij de overheid naar arbeidsmarktsector en deelsectoren onderwijs, 2003
(in procenten en absoluut)

	eigen sector	rest overheid	markt- sector	zorg- sector	uitzend/ detachering	vut of pensioen	inactiviteit- regeling	in- activiteit	totaal (n)
totaal overheid	18	10	12	5	3	26	19	7	70.340
openbaar bestuur	16	8	11	3	3	31	21	7	22.280
veiligheid	4	10	18	6	6	37	15	5	9.490
onderwijs ^a	23	11	11	6	2	19	19	8	38.580
primair onderwijs	39	10	3	4	1	17	15	10	12.300
voortgezet onderwijs	30	7	8	3	2	26	17	7	7.730
bve	4	15	17	7	1	31	20	4	3.840
hbo	7	14	20	7	0	33	14	5	2.410
universiteiten	13	19	17	4	3	13	25	7	7.500

a Totaal onderwijs is inclusief onderzoeksinstituten en academische ziekenhuizen.

Bron: BZK (Mobiliteitsonderzoek'04)

Verder verlaat een op de tien het onderwijs voor een andere overheidsbaan en eveneens een op de tien vertrekt naar de marktsector. De bestemming verschilt duidelijk per onderwijssector. Zo is de marktsector voor vertrekkers uit het primair onderwijs geen populaire bestemming, en dat geldt ook voor het personeel dat het voortgezet onderwijs de rug toekeert. Uitstromende leraren uit het primair en voortgezet onderwijs keren of terug in het onderwijs of verlaten de arbeidsmarkt (al dan niet tijdelijk), maar maken zelden een overstap naar andere arbeidsmarktsectoren.

In- en uitstroom per functiegroep in het onderwijs

De eerder vermelde groei van het onderwijspersoneel (met 16% in de periode 1997-2004) komt voor een belangrijk deel voor rekening van het ondersteunend personeel. De verhouding onderwijsgevend/ondersteunend personeel veranderde daardoor: het aandeel onderwijsgevend personeel daalde in de periode 1997-2004 met 6%, terwijl de toename van het aandeel ondersteunend personeel met 21% bepaald spectaculair te noemen is (BZK 2005a).

In tabel 2.8 wordt per deelsector van het onderwijs een overzicht gegeven van de aantallen en aandelen personeelsleden in de verschillende functies.

Naast gegevens over het zittende personeel in 2002 (personeel dat het hele jaar in dienst is geweest), wordt het saldo van de in- en uitstroom van het daaropvolgende jaar, 2003, gepresenteerd. Een vergelijking van het aandeel van de verschillende functies maakt duidelijk in welke deelsectoren van het onderwijs de verhoudingen tussen de verschillende functies verschuiven.

Tabel 2.8

Onderwijspersoneel, zittend ultimo 2002 en saldo instroom-uitstroom in 2003 naar onderwijsvorm en functies (in procenten)

onderwijs	directie		onderwijzend		onderwijs- ondersteunend		beheer en organisatie		totaal	
	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%
zittend personeel										
primair	14.010	9,6	113.090	77,9	11.750	8,1	6.310	4,3	145.160	100
voortgezet	4.610	5,6	60.330	73,6	8.230	10	8.810	10,7	81.990	100
bve	2.940	5,8	34.060	66,8	3.870	8,6	10.140	19,9	51.020	100
hbo	1.600	5,9	15.970	58,5	2.420	7,6	7.330	26,8	27.320	100
universiteiten	1.860	4,7	22.580	57,1	3.190	8,9	11.900	30,1	39.530	100
totaal	25.030	7,3	246.030	71,3	29.460	8,5	44.490	12,9	345.010	100
saldo instroom-uitstroom										
primair	-260	-3,6	4.300	59,2	2.510	34,6	710	9,8	7.260	100
voortgezet	-130	-4,6	1.480	53,5	900	32,6	510	18,5	2.770	100
bve	-100	-5,2	570	30,2	840	44,3	580	30,7	1.890	100
hbo	-40	-2,3	1.250	68,6	210	11,5	400	22,2	1.820	100
universiteiten	-50	3,1	-1.120	67,5	-190	11,7	-290	17,6	-1.650	100
totaal	-580	-4,8	6.480	53,7	4.260	35,3	1.920	15,9	12.080	100

Bron: BZK (Personeelsonderzoek'03, Personeels- en mobiliteitsonderzoek'04)

Vanzelfsprekend komt de functie van onderwijsgevende het meest voor. Het aandeel onderwijsgevend is bovendien, zo werd eerder al duidelijk, het hoogst in het primair en voortgezet onderwijs. Als het zittend personeel ultimo 2002 wordt vergeleken met het saldo van de in- en uitstroom in 2003, dan valt op dat er in 2003 in alle deelsectoren naar verhouding veel onderwijsondersteunend personeel is bijgekomen en weinig onderwijzend personeel.

Eenzelfde ontwikkeling deed zich in 2004 voor, zo blijkt uit de *Aandachtsgroepenmonitor 2005* van het ITS. In het primair en voortgezet onderwijs en in de bve-sector kwam ook in dat jaar naar verhouding (veel) meer ondersteunend dan onderwijsgevend personeel binnen. Er is, zeker in de bve-sector, een duidelijke trend waarneembaar om onderwijsgevend personeel te vervangen door ondersteunend personeel (Van Kessel et al. 2005: 51). Absoluut gezien stroomden daar meer personeelsleden uit dan in; van de uitstroom was 71% onderwijsgevend, van de instroom slechts 50%.

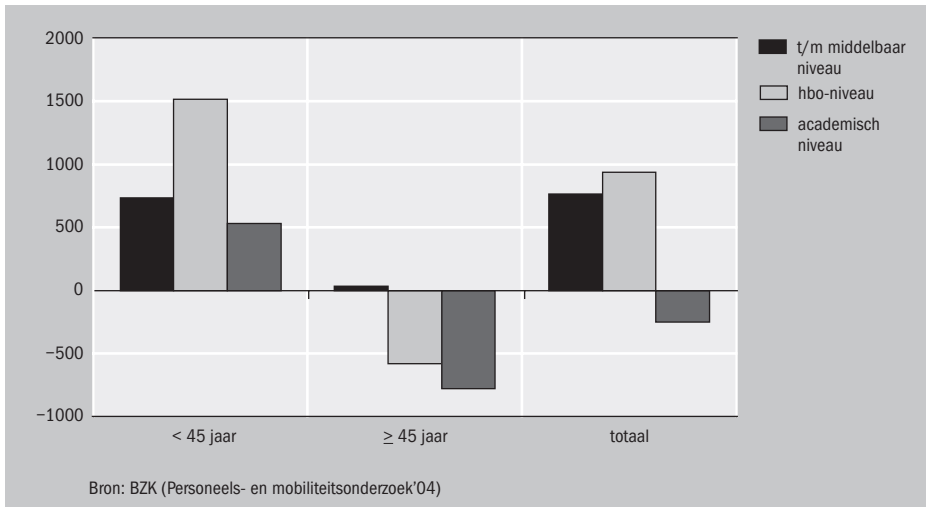
Tabel 2.8 laat verder zien dat de directies in het onderwijs in 2003 kleiner zijn geworden. In primair en voortgezet onderwijs en in de bve-sector heeft dit vooral te maken met de vorming van grotere bestuurlijke eenheden, vaak met een bovenschools management. De kans dat een leraar door kan stromen naar een directiefunctie is daarmee overigens nog kleiner geworden.

Eerder in dit hoofdstuk werd verondersteld dat vooral in het voortgezet onderwijs verschuivingen bij het personeel kunnen gaan optreden: meer middelhoog opgeleiden en minder academici voor de klas. Wat valt er in dit verband te zeggen over het opleidingsniveau van de instroom en uitstroom in het voortgezet onderwijs? In de drie beschikbare meetjaren (1999, 2001 en 2003) is het aandeel middelhogopgeleid personeel in het saldo van in- en uitstroom in het voortgezet onderwijs gestegen van 37% naar 45% en 61%. Het aandeel academici in dit saldo is echter gedaald van 1% naar -7% en -8%. Dit houdt in dat in 1999 nog 1% van de aanwas (resultaat van instroom minus uitstroom) in het voortgezet onderwijs academisch geschoold was, maar dat daarna de uitstroom van academici groter werd dan de instroom.

Omdat het om kleine aantallen gaat (in 2003 ging het om een instroom van 11.100 en een uitstroom van 8.400 voor het voortgezet onderwijs, op een totaal van ruim 60.000 personeelsleden), is het effect op het gemiddelde opleidingsniveau van het totale personeelsbestand vooralsnog gering. Het resultaat is echter duidelijk: het gemiddelde opleidingsniveau van het personeel in het voortgezet onderwijs is dalende.

Figuur 2.8

Saldo van instroom en uitstroom van *onderwijzend* personeel in het voortgezet onderwijs naar leeftijd en opleidingsniveau, en in totaal, 2003 (in absolute aantallen)



In figuur 2.8 wordt nog verder ingezoomd op het personeel in het voortgezet onderwijs, met name op de samenstelling van het onderwijzend personeel naar leeftijd en opleidingsniveau.¹⁴

Allereerst vestigen we de aandacht op de verdeling van het totaalaantal. In 2003 zijn er meer academisch gevormde leraren uit het voortgezet onderwijs vertrokken dan aangesteld, terwijl de lager geschoolde (middelbaar en hbo) leraren juist in aantal

zijn toegenomen. Bij de jongste leeftijdscategorie, de categorie waar de hoogste instroom te verwachten valt, is er een positief saldo van zowel mbo'ers, hbo'ers als academici. Voor de mbo'ers en de hbo'ers is het saldo ook hoog genoeg om de uitstroom van oudere leraren (45 jaar en ouder) met eenzelfde opleidingsniveau te compenseren. Dat is niet het geval bij de academici, daar kan de instroom de pensioengolf niet opvangen.

Terwijl academisch gevormde leraren 35% van het onderwijzend personeel in het voortgezet onderwijs uitmaken, geldt dat voor 29% van de instroom en 39% van de uitstroom (niet in figuur). Dus ook verhoudingsgewijs is de instroom te laag en de uitstroom te hoog om het aandeel academici onder de leraren op peil te houden. Nieuwe, hier nog niet opgenomen, gegevens over de in- en uitstroom van het onderwijspersoneel in 2004 laten eenzelfde beeld zien: een positief saldo van mbo- en hbo-geschoolden en een licht negatief saldo van academici (OCW, Mobiliteitsonderzoek onderwijspersoneel 2005).

De daling van het aantal academici komt bovendien alleen voor rekening van mannen. Het aantal vrouwelijke academici neemt nog steeds toe (groter aandeel in de instroom, vooral onder jongere vrouwen), maar daar staat een hogere afname van het aantal mannelijke academici tegenover (weinig jonge instroom en veel oudere mannen die met pensioen gaan).

Erder, in tabel 2.3, werd al duidelijk dat onder het zittende onderwijzende personeel het aandeel jongere academici aanmerkelijk lager ligt dan het aandeel oudere academici. Figuur 2.8 maakt duidelijk dat het schort aan voldoende instroom met dat opleidingsniveau.

Als de instroom van jonge academisch gevormde leraren niet aantrekt, en hun uitstroom niet wordt afgeremd, zal de aankomende pensioneringsgolf van oudere academisch gevormde leraren een sterk veranderend lerarencorps opleveren. De kans dat leerlingen in havo en vwo les krijgen van een academicus zal dan snel verminderen.

3 *Motivatie om in het onderwijs te werken*

Allereerst bespreken we hier de functieaspecten die belangrijk worden gevonden voor het aanvaarden van een baan in het onderwijs. Vervolgens wordt nagegaan of het zittende personeel tevreden is met de baan in het onderwijs en ten slotte komt aan bod om welke redenen mensen uit het onderwijs vertrekken. Tevens worden de motieven van het onderwijspersoneel vergeleken met die van andere overheidssectoren. Op deze wijze willen we een beeld krijgen van de pull en push factoren voor werken in het onderwijs. Welke mensen kiezen voor het onderwijs?

3.1 *Motivatie om in het onderwijs te gaan werken*

Wat trekt mensen aan om in het onderwijs te gaan werken?¹⁵

De arbeidsinhoud (86%), de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheid (77%) en de sfeer op het werk (66%) zijn functieaspecten die voor sollicitanten naar een baan in de onderwijssector op respectievelijk de eerste, tweede en derde plaats staan. Het zijn de belangrijkste motieven om een onderwijsbaan te aanvaarden.

Ze worden gevolgd door arbeidsvoorwaarden en enkele factoren die te maken hebben met de organisatie en het management. Dit zijn respectievelijk de combinatiemogelijkheden voor werken en zorgen, de leiding van de organisatie, het functioneren van de direct leidinggevende, loopbaanmogelijkheden, de beloning en de resultaatgerichtheid van de organisatie. Tussen 40% en 50% hecht belang aan dit soort functieaspecten. Werknemers in primair en voortgezet onderwijs en de bvesector noemen echter vaker dan gemiddeld het combineren van werken en zorgen, en de leiding van de organisatie als belangrijke aanvaardingsmotieven.

Nog minder belangrijk zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden, de (fysieke) werkplek, de werkdruk, en de informatie en communicatie van de organisatie (tussen 30% en 40%). Helemaal onderaan komt het argument van een promotie, slechts 20% van het personeel noemt dat als een belangrijk motief.

Ander onderzoek onderstreept het relatieve belang van de voornoemde motieven. Zo komt uit onderzoek onder afgestudeerden aan de lerarenopleidingen naar voren dat het werken met kinderen en het overdragen van kennis als motieven voor werken in het basisonderwijs voorop staan, terwijl voor het voortgezet onderwijs de keuze bepaald wordt door een vakgerichte interesse en de mogelijkheid tot zelfontplooiing (ECORYS-NEI 2004; zie ook Oudejans en Meier 2002). De kansen op een baan en arbeidsvoorwaardelijke motieven blijken geen rol van betekenis te hebben gespeeld in de keuze voor de lerarenopleiding.

Als bij het onderwijspersoneel wordt nagegaan welke personen met welke achtergrondkenmerken de verschillende aanvaardingsmotieven belangrijk vinden, dan zien we dat vrouwen de sfeer, organisatie en management, en de combinatie van arbeid en zorg zwaarder laten wegen dan mannen.¹⁶ Voor vrijwel alle motieven geldt dat ouderen ze belangrijker vinden dan jongeren. Een uitzondering is de combinatie van arbeid en zorg, dat wordt (begrijpelijk) door de leeftijdscategorie 34-44-jarigen het meest belangrijk gevonden.

Opvallend is verder dat het motief beloning weinig verschil naar achtergrondkenmerken laat zien. Mannen of vrouwen, jongeren of ouderen, hbo'ers of academici, de beloning telt voor allen ongeveer even zwaar.

De motieven voor het aanvaarden van een baan zijn bij andere overheidssectoren dan onderwijs iets anders te rangschikken, maar de overeenkomsten overheersen (zie tabel B.3 in de bijlage).

Ook voor de sector veiligheid en de sector openbaar bestuur is de inhoud van het werk het voornaamste motief om er te gaan werken, meer nog dan bij onderwijs. Dat geldt ook voor zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Dit komt evenals bij onderwijs op de tweede plaats, maar is voor een groter deel van het personeel van belang. Nieuwkomers in de sector onderwijs vindt de combinatie van arbeid en zorg belangrijker, en bij de andere overheidssectoren vindt men de loopbaanmogelijkheden, de beloning en de secundaire arbeidsvoorwaarden belangrijker.

Intrinsieke motieven, zoals de inhoud van het werk, zo is ook bekend uit ander onderzoek, spelen in de gehele collectieve sector een grotere rol dan extrinsieke motieven, zoals een hoge beloning (Herweijer 1999).

3.2 De tevredenheid met de baan

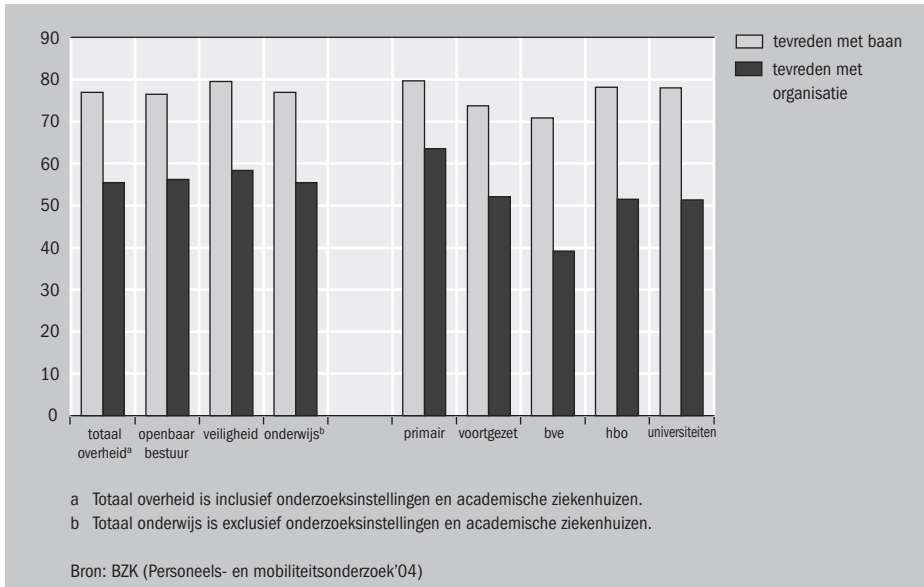
Ontevredenheid met de baan die men heeft, vormt (vanzelfsprekend) een belangrijke drijfveer om ander werk te gaan zoeken. Uit onderzoek blijkt dat de arbeidsinhoud, gevolgd door het oordeel over het management de belangrijkste determinanten van tevredenheid zijn,¹⁷ en dat ontevredenheid samenhangt met een hoog ziekteverzuim en het zoeken naar ander werk (BZK 2003).¹⁸

Een grote mate van ontevredenheid onder het personeel baart werkgevers dan ook terecht zorgen.

Hoe is het gesteld met de tevredenheid van het hoogopgeleide onderwijspersoneel?¹⁹ Met de baan in het algemeen is driekwart tamelijk tot zeer tevreden (77%), maar met de tevredenheid met de organisatie is het minder rooskleurig gesteld, daarover is 55% tevreden (figuur 3.1). De overheidssectoren verschillen op deze tevredenheidsaspecten overigens nauwelijks van elkaar: bij openbaar bestuur en veiligheid ligt de tevredenheid op hetzelfde niveau als bij onderwijs.

Figuur 3.1

Hoogopgeleid overheidspersoneel (arbeidsmarktsectoren en deelsectoren onderwijs) naar tevredenheid met baan en organisatie, 2003 (in procenten)



Binnen de sector onderwijs zelf zijn er wel aanzienlijke verschillen in de mate van tevredenheid. De professionals in het primair onderwijs blijken van alle professionals in het onderwijs het meest tevreden. De professionals in de bve-sector zijn daarentegen opvallend weinig tevreden. Dit geldt voor de baan in het algemeen, maar bij hen moet toch vooral de organisatie het ontgelden. Nog geen 40% van het hoogopgeleide bve-personeel is daar tevreden over. De vorming van grootschalige ROC's in het recente verleden en de (aanloop)problemen die er mee gepaard gingen, hebben daar mogelijk aan bijgedragen.

Uit een recent gehouden onderzoek onder leraren komen vergelijkbare verschillen naar voren (SBL 2006). Leraren in het primair onderwijs spreken de hoogste waardering uit voor werken in het onderwijs en leraren in de bve-sector de laagste. Niettemin is ook die laagste waardering altijd nog een voldoende: 7,1.

Uit figuur 3.1 kan eveneens worden afgeleid dat een deel van het hoogopgeleide personeel niet tevreden is over de baan of de organisatie. Wel moet rekening worden gehouden met de respondenten die een neutrale positie innemen (van het totale overheidspersoneel is dat 11% bij de vraag over de tevredenheid met de baan en 20% bij de tevredenheid met de organisatie).

Van het onderwijspersoneel is 13% (tamelijk of zeer) ontevreden met de baan en 24% (tamelijk of zeer) ontevreden met de organisatie. Oudere en mannelijke onder-

wijsprofessionals zijn over beide onderwerpen iets vaker ontevreden dan jongeren en vrouwen.

Teneinde eventuele uitstroom uit het onderwijs tegen te kunnen gaan, is het van belang te weten over welke aspecten van het werk en van de organisatie men ontevreden is en wat maakt dat men daadwerkelijk ander werk gaat zoeken.

In tabel B.2 in de bijlage zijn de twaalf functieaspecten op een rijtje gezet, waar het zittende personeel bij de overheid een tevredenheidsoordeel over kon vellen. Eerst bespreken we het oordeel van het onderwijspersoneel, daarna vergelijken we hun oordeel met dat van het personeel in de andere overheidssectoren.

Professionals in het onderwijs zijn nog het meest tevreden over de arbeidsinhoud (89%), de zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheid (85%) en de sfeer (77%), toe-
vallig ook de drie belangrijkste motieven om in het onderwijs te gaan werken. Deze drie aspecten steken, wat tevredenheid betreft, ook met kop en schouders boven de andere aspecten uit.

Op de vierde tot en met de zesde plaats, met een tevreden aandeel van juist boven de 50%, staan het functioneren van de direct leidinggevende, de beloning en de werkplek.

In de collectieve sector in het geheel komt meer dan in de marktsectoren het functieniveau overeen met het opleidingsniveau, maar ligt het beloningsniveau lager (Herweijer 1999). Die lagere beloning levert ook de nodige ontevredenheid onder het onderwijspersoneel op (25% is er ontevreden over, 23% staat er neutraal tegenover en tevreden is slechts de helft van het personeel).

Nog minder tevreden, zo blijkt uit tabel B.2 in de bijlage, (rond de 45%) is het onderwijspersoneel over de resultaatgerichtheid van de organisatie, de secundaire arbeidsvoorwaarden en de leiding van de organisatie. Ronduit ontevreden is men over de informatie/communicatie, de werkdruk en de loopbaanmogelijkheden (minder dan 40% tevreden, ruim 30% tot 45% ontevreden).

Als wordt nagegaan (multivariate analyse) welke onderwijsprofessionals nu meer of minder tevreden zijn met de verschillende functieaspecten, dan valt op dat bij alle functieaspecten vrouwen het hoogste scoren op tevredenheid. Ook zijn hbo'ers meestal meer tevreden dan academici. Verder maakt het voor de tevredenheid per functieaspect uit hoe oud men is. De arbeidsinhoudelijke aspecten en de sfeer scoren bij jongeren nog iets beter dan ze bij ouderen al doen. Jongeren zijn daarentegen iets vaker ontevreden over de beloning en het functioneren van de direct leidinggevende, terwijl ouderen meer ontevreden zijn over de wijze waarop de organisatie wordt geleid. De middelste leeftijdscategorieën (35-44 jaar en 45-54 jaar) zijn ontevredener over de werkdruk en de categorie van 35 tot 45 jaar is ontevredener over de loopbaanmogelijkheden.

Ten slotte zijn werknemers in het voortgezet onderwijs, de bve-sector, en ook het hbo, vaker ontevreden over de arbeidsvoorwaarden (loopbaanmogelijkheden, secun-

daire arbeidsvoorwaarden en de beloning) en over het management (de leiding van de organisatie, de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie, de resultaatgerichtheid en de wijze waarop de direct leidinggevendenden functioneren) dan werknemers in de andere deelsectoren (basisonderwijs, universiteiten).

Hoogopgeleid personeel in openbaar bestuur en veiligheid verschilt, wat tevredenheid betreft, slechts gradueel met het onderwijspersoneel. Ze zijn het meest tevreden over de mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid in het werk, meer nog dan onderwijspersoneel. Voor hen is dat bovendien nog een belangrijkere reden om er te gaan werken dan voor het onderwijspersoneel. Over de werkdruk is het onderwijspersoneel veel minder vaak tevreden (35%) dan personeel in het openbaar bestuur (46%) en veiligheid (52%). Een ander verschil tussen de overheidssectoren is het belang van en de tevredenheid met de beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden. Voor onderwijspersoneel zijn deze motieven minder van belang om voor een baan in het onderwijs te kiezen, maar men is er ook minder vaak tevreden over dan het personeel in andere overheidssectoren. Dat kan een reden voor vertrek zijn.

3.3 *Motivatie om uit het onderwijs te vertrekken*

De arbeidsinhoud (inhoud werk en zelfstandigheid), gevolgd door het oordeel over het management, zijn, zoals gezegd, de belangrijkste determinanten van tevredenheid (zie ook Vrieling 2004; Vrieling et al. 2004). Zijn de functieaspecten waar men ontevreden over is ook daadwerkelijk een aanleiding om ander werk te gaan zoeken? Tabel B.5 in de bijlage geeft aan om welke redenen overheidspersoneel is vertrokken naar ander werk. Daaruit valt af te lezen dat de twee belangrijkste determinanten van tevredenheid ook de belangrijkste motieven zijn voor het vertrek van het hoogopgeleide overheidspersoneel. De arbeidsinhoud is vertrekreden nummer één, het functioneren van het management nummer twee. Volgens het ministerie van BZK (2003) zijn er tussen 1997 en 2001 verschuivingen opgetreden in het belang van de vertrekmotieven (voor het overheidspersoneel in totaal): de arbeidsinhoud werd minder belangrijk en het functioneren van het management belangrijker.

De onderwijssector wijkt hier enigszins vanaf: het functioneren van het management (het functioneren van de leiding van de organisatie en van de direct leidinggevende) en de sfeer zijn er de voornaamste aanleidingen om ander werk te zoeken, en ook de arbeidsomstandigheden (vooral werkdruk) scoren er relatief hoog als vertrekreden. De arbeidsinhoud is ook wel van belang voor het vertrek uit onderwijs, maar minder dan bij de andere overheidssectoren.

Vrieling (2004) constateerde overigens dat voor uitstroom van onderwijs naar andere sectoren op de arbeidsmarkt onvrede met het management pas op de tweede plaats van vertrekmotieven staat. Men vertrekt uit het onderwijs vooraleerst vanwege onvrede met de arbeidsinhoud. Bij vertrek naar een andere baan binnen de sector onderwijs staat onvrede met het management als motief wel bovenaan.

Werknemers in de bve-sector vertrekken veel vaker dan het andere onderwijspersoneel vanwege problemen met het management (de resultaatgerichtheid en de leiding van de organisatie en de direct leidinggevende). Werknemers in het basisonderwijs vertrekken naar verhouding vaak vanwege een slechte sfeer en de werkdruk. Voor werknemers in het hbo en op de universiteiten spelen waarschijnlijk ook andere dan de hier genoemde vertrekredenen een rol, want zij scoren op veel motieven lager dan de werknemers in basis-, voortgezet en bve deelsectoren.

Ook hier zijn het de oudere personeelsleden die vaker de vertrekredenen onderschrijven dan de jongeren.²⁰ Met opnieuw een uitzondering bij het combineren van arbeid en zorg: de leeftijdscategorie 35-44-jarigen noemt dit vaker als vertrekreden dan de andere categorieën. Universitair personeel vertrekt vaker vanwege (het gebrek aan) loopbaanmogelijkheden, terwijl personeel in het hbo en (in mindere mate) in het voortgezet onderwijs vanwege de beloning het onderwijs de rug toekeren.

Samenvattend constateren we dat arbeidsinhoud en sfeer belangrijke motieven zijn voor werken in het onderwijs. Men is over deze functieaspecten het meest tevreden, maar het blijken ook belangrijke motieven om uit het onderwijs te vertrekken als men er niet tevreden over is. Het functioneren van het management staat niet bepaald bovenaan het lijstje van aanvaardingsmotieven, maar onvrede hierover vormt wel een belangrijke aanleiding om op zoek te gaan naar ander werk. Werk dat zowel binnen als buiten de sector kan liggen.

De beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden leveren weinig problemen op en vormen geen belangrijke reden om het onderwijs te verlaten. Het was al evenmin een belangrijke reden om voor het onderwijs te kiezen. Onderwijspersoneel is niet bepaald salarisgedreven. 'Pull' en 'push' van deze sector zijn meer in intrinsieke motieven gelegen.

De werkdruk is daarentegen meer dan in de andere sectoren wel een reden om te vertrekken. Dit is geen nieuw gegeven. Het wegnemen van de hoge werkdruk is dan ook al enkele jaren een belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid. Zo moesten meer handen voor de klas de leraar ontlasten. Met dat doel zijn ondersteuners zoals onderwijsassistenten en klassenassistenten geïntroduceerd.

4 *Opvattingen over de samenleving*

Aan de hand van gegevens uit de 21 minutenenquête van het bureau McKinsey and Company²¹ wordt nagegaan of professionals in het onderwijs anders tegen de samenleving en de kwaliteit van het onderwijs aankijken dan professionals in andere sectoren van de arbeidsmarkt (zie ook McKinsey and Co. 2005).²² In dit rapport komen uitsluitend hoogopgeleide (hbo/wo) professionals uit de verschillende arbeidsmarktsectoren aan het woord. In het onderwijs zijn dat vooral onderwijsgeven- den en leidinggeven- den.²³

In de voorgaande hoofdstukken figureerde het onderwijs als een deelsector van de overheid. In dit hoofdstuk omvat de sector overheid al het personeel dat werkzaam is in het openbaar bestuur en de sector veiligheid (deze deelsectoren zijn in de 21 minutenenquête niet onderscheiden), en is onderwijs als een aparte sector gepresenteerd. Daarnaast komen de gezondheidszorg en de zakelijke dienstverlening (inclusief de financiële instellingen) in de vergelijking aan bod. Deze twee sectoren zijn gekozen vanwege veronderstelde overeenkomsten met het onderwijspersoneel (dit geldt voor de gezondheidszorg) en veronderstelde verschillen (dit geldt voor de zakelijke dienst- verlening). Hoogopgeleid personeel in de zakelijke dienstverlening contrasteert inderdaad sterk met onderwijs, en ook veel sterker dan de gezondheidszorg: profes- sionals in de zakelijke dienstverlening zijn relatief jong, overwegend man en werken in voltijd. Een overeenkomst met het onderwijs is dat ze eveneens vaak academisch geschoold zijn.

Aan bod komen onderwerpen als politieke voorkeuren, zorgen over de maatschap- pij, opvattingen over de huidige en gewenste samenleving, en noodzakelijk geachte veranderingen om Nederland welvarend te houden. Tevens wordt nagegaan of de opvattingen van het personeel binnen de onderwijssector verschillen: kijken hbo'ers anders tegen de samenleving aan dan academici, hebben jongeren andere opvatting- en dan ouderen, en willen mannen andere zaken veranderen dan vrouwen?

4.1 *De politieke oriëntatie*

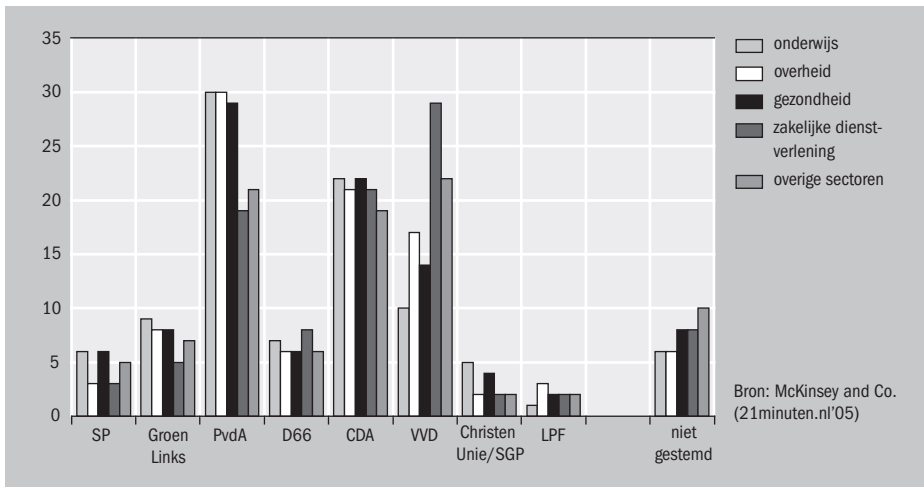
Van mensen die werkzaam zijn in de collectieve sector, en in het onderwijs in het bijzonder, wordt vaak verondersteld dat ze sociaal bewogen en politiek geëngageerd zijn. Ze zouden zich bovendien qua politieke voorkeur meer links van het midden bevinden (De Jong en De Jong 1990; Dekker 2006).

Uit de 21 minutenenquête komt naar voren dat professionals in de meeste deel- sectoren van de collectieve sector zichzelf naar verhouding vaak in hoge mate poli- tiek geïnteresseerd vinden. Van alle hoogopgeleide werkenden vindt 48% dat; bij de overheid is dat 56% en bij het onderwijs 55%; bij gezondheid geldt het 'slechts' voor

41%. Ook professionals uit de zakelijke dienstverlening zijn meer dan gemiddeld in de politiek geïnteresseerd: 54%. Bij de hoogopgeleiden met een baan in de overige arbeidsmarktsectoren ligt de politieke interesse rond het landelijk gemiddelde van 48%. Toch verklaart niet de arbeidsmarktsector maar het geslacht en het opleidingsniveau (hbo of wo) het meest of men in politiek geïnteresseerd is (multivariate analyse). Mannen zijn er meer in geïnteresseerd dan vrouwen, en academici meer dan hbo'ers. Binnen de onderwijssector is dat niet anders.

Hoe zit het met de politieke voorkeur van het onderwijspersoneel, is die inderdaad 'linkser' dan bij de gemiddelde werknemer? In figuur 4.1 wordt de politieke voorkeur (bij de laatstgehouden verkiezingen voor de Tweede Kamer in 2003) van de hoogopgeleide werkzame beroepsbevolking in beeld gebracht.

Figuur 4.1
 Politieke voorkeur van hoogopgeleide werkenden naar arbeidsmarktsector, 2005 (in procenten)



De politieke voorkeur van de onderwijsprofessionals gaat inderdaad wat vaker uit naar de partijen aan de linkerkant van het politieke spectrum. Dat geldt trouwens ook voor de professionals uit de sectoren 'gezondheid' en 'overheid', maar minder voor de 'overige sectoren' en de 'zakelijke dienstverlening' (incl. financiële instellingen). Ook de christelijke partijen (CDA, CU en SGP) genieten naar verhouding veel aanhang onder het onderwijs- en gezondheidspersoneel. Professionals in de zakelijke dienstverlening hebben bij de laatstgehouden verkiezingen veel minder op de PvdA en veel meer op de VVD gestemd.

De politieke betrokkenheid, uitgedrukt in termen van daadwerkelijk gestemd hebbend, is het grootst bij de professionals in het onderwijs en de overheid.

4.2 Zorgen over de samenleving

Hoogopgeleiden zijn zeer eensluidend in hun opvattingen over 'Nederland'. De sector waarin werkt doet er niet echt toe. Achtereenvolgens zijn de volgende vragen voorgelegd: hoe gelukkig is men met het land, in hoeverre denkt men dat de volgende generatie er gelukkig mee zal zijn, en hoeveel zorgen maakt men zich over Nederland (tabel 4.1)? Op deze in algemene bewoordingen gestelde vragen luiden de antwoorden dat ze wel gelukkig zijn met Nederland en dat ze denken dat de volgende generatie er gelukkig mee zal zijn. Tegelijkertijd geven de professionals echter ook aan zich zorgen te maken over Nederland. Ook op dit punt zijn er nauwelijks verschillen tussen de sectoren.

Tabel 4.1

Opvattingen van de hoogopgeleide werkenden over Nederland, naar arbeidsmarktsector, 2005 (gemiddelden)

	onderwijs	overheid	gezondheid	zakelijke dienstverlening	totaal
ik ben gelukkig met Nederland ^a	3,6	3,6	3,7	3,6	3,5
volgende generatie zal gelukkig zijn met Nederland ^a	3,2	3,2	3,1	3,2	3,1
ik maak me zorgen over Nederland ^b	3,2	3,2	3,3	3,2	3,3

a Gemiddelde van 1= zeer ongelukkig t/m 5 = zeer gelukkig.

b Gemiddelde van 1= helemaal geen zorgen t/m 5 = heel veel zorgen.

Bron: McKinsey and Co. (21minuten.nl'05)

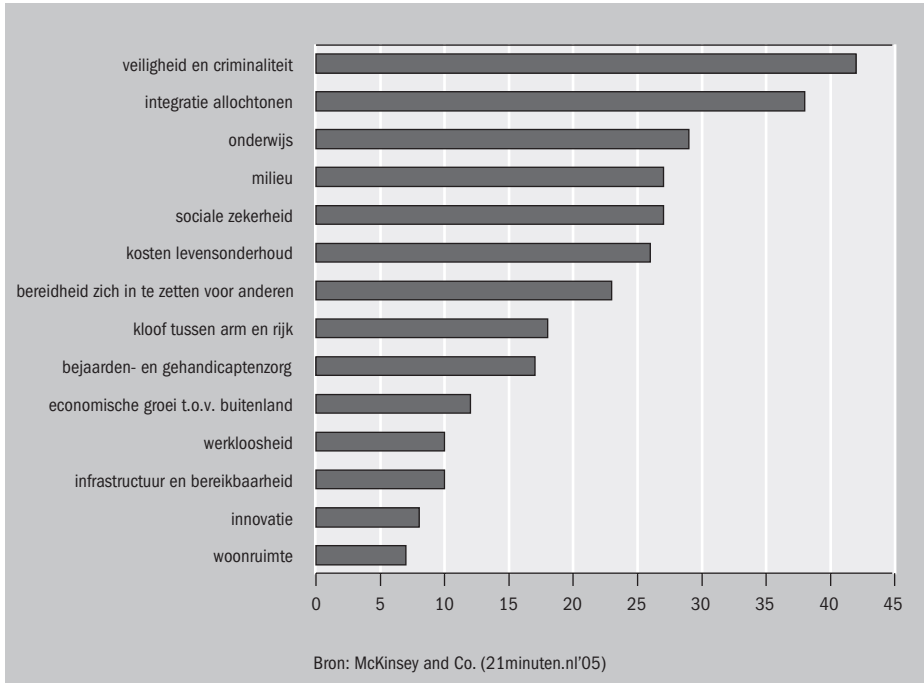
Als er in de sector onderwijs al verschillen in opvattingen tussen groepen zijn, dan hebben die te maken met het opleidingsniveau (hbo en wo) en het geslacht (multivariate analyse). Vrouwen en hbo'ers in het onderwijs zijn iets gelukkiger met Nederland dan mannen en academici.

De eensgezindheid in opvattingen over Nederland van de professionals in de vier onderscheiden arbeidsmarktsectoren verdwijnt als wordt gevraagd naar specifieke onderwerpen waarover men zich op dat moment (medio januari tot begin maart 2005) het meeste zorgen maakt.

Als de opvattingen van alle professionals worden gezien, baren 'veiligheid en criminaliteit' en 'integratie van allochtonen' de meeste zorgen (figuur 4.2). Deze twee onderwerpen worden op enige afstand gevolgd door 'sociale zekerheid', 'onderwijs' en 'milieu'. Over 'innovatie' en 'woonruimte' maken de professionals zich nauwelijks zorgen.

Figuur 4.2

Onderwerpen waarover hoogopgeleide werkenden zich zorgen maken, 2005 (in procenten)

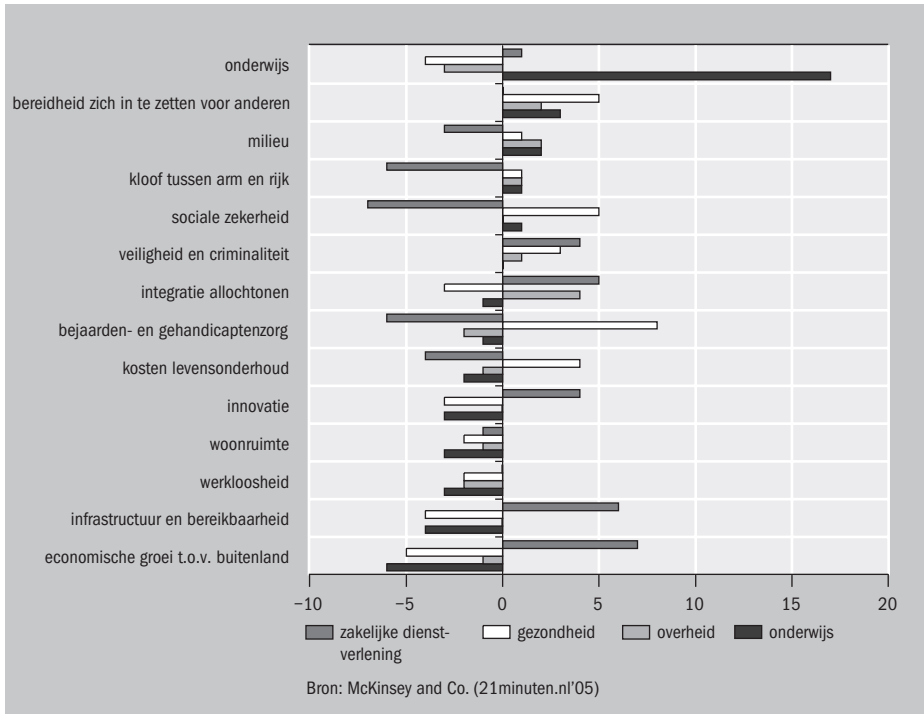


De professionals in de verschillende arbeidsmarktsectoren leggen wel verschillende nadrukken in de zorgonderwerpen (figuur 4.3). Zo hebben onderwijsprofessionals ‘zorgen om onderwijs’ bovenaan hun lijstje staan. Dit valt af te lezen aan de afwijkingen van de gemiddelde score die in figuur 4.2 zijn gepresenteerd (bivariate analyse). Gemiddeld maakt 29% van de professionals zich zorgen over het Nederlandse onderwijs (zie nogmaals figuur 4.2), maar van de professionals die in het onderwijs werken doet 46% dat (figuur 4.3).

Dat men zich meer zorgen maakt over de eigen sector komt niet alleen bij onderwijs voor. Ook professionals in de gezondheidssector doen dat – zij het minder uitgesproken – als het gaat om de ‘bejaarden- en gehandicaptenzorg’. Hoogopgeleide werknemers in de zakelijke dienstverlening maken zich meer dan de anderen zorgen over de ‘economische groei t.o.v. het buitenland’. Sterke betrokkenheid bij het eigen veld en meer kennis over eventuele problemen die er spelen, maken zo’n grotere bezorgdheid alleszins begrijpelijk.

Figuur 4.3

Onderwerpen waarover hoogopgeleide werkenden zich zorgen maken, naar arbeidsmarktsector, 2005 (procentpunten afwijkingen van het gemiddelde)



Figuur 4.3 laat verder zien dat professionals uit de zakelijke dienstverlening op vrijwel alle punten sterk afwijkende opvattingen ventileren. Werknemers in de sectoren onderwijs, overheid en gezondheid zijn het meestal redelijk met elkaar eens over de mate van zorg voor een onderwerp. Uitzonderingen zijn de al genoemde zorgonderwerpen ‘onderwijs’ en ‘bejaarden- en gehandicaptenzorg’ waar direct betrokkenen zich meer zorgen over maken.

De zakelijke dienstverlening, zo blijkt, maakt zich het meest zorgen over onderwerpen van economische aard (o.a. ‘economische groei t.o.v. het buitenland’, ‘infrastructuur en bereikbaarheid’, ‘innovatie’), en het minst over de sociale onderwerpen (o.a. ‘sociale zekerheid’, ‘kloof tussen arm en rijk’, ‘bejaarden- en gehandicaptenzorg’).

Als in een multivariate analyse wordt gecontroleerd voor de verschillende achtergrondkenmerken van de onderwijsprofessionals, verklaren het opleidingsniveau (hbo of wo) en de leeftijd het beste de (in de onderwijssector voorkomende) verschillen in de mate van zorg over de diverse onderwerpen (zie bèta’s in tabel B4 in de bijlage). Deze kenmerken zijn overigens bij vrijwel alle zorgonderwerpen van belang voor de gevonden verschillen. Academici die in het onderwijs werken maken

zich meer zorgen over sociale onderwerpen als ‘onderwijs’, ‘integratie van allochtonen’, ‘milieu’ en ‘kloof tussen arm en rijk’, en over economische onderwerpen als ‘werkloosheid’ en ‘innovatie’. De hbo’ers op hun beurt maken zich meer zorgen over ‘veiligheid en criminaliteit’, ‘sociale zekerheid’, ‘kosten levensonderhoud’ en ‘bejaarden- en gehandicaptenzorg’.

De leeftijdscategorie tot 35 jaar onderscheidt zich van de twee oudere categorieën (35-49 jaar en 50-64 jaar) in de mate waarin zij zich zorgen maken. Soms maken ze zich meer zorgen (‘veiligheid en criminaliteit’, ‘kosten levensonderhoud’, ‘woonruimte’), soms minder (‘onderwijs’, ‘milieu’, ‘kloof tussen arm en rijk’, ‘bejaarden- en gehandicaptenzorg’).

Het geslacht en leidinggeven dragen slechts bij enkele zorgonderwerpen bij aan de verschillen in opvattingen van de onderwijsprofessionals. Relevant verschil is dan dat mannen en leidinggevendenden meer dan vrouwen en niet-leidinggevendenden zich zorgen maken over economische onderwerpen (‘economische groei t.o.v. het buitenland’, ‘innovatie’, ‘infrastructuur en bereikbaarheid’).

Samengevat levert dit in grote lijn het volgende beeld van de onderwijsprofessional op: de beroepsgroep in zijn geheel maakt zich het meest zorgen over sociale onderwerpen en het minst over economische. Binnen de groep maken academici, jongeren en mannen zich meer zorgen over economische onderwerpen, terwijl hbo’ers, ouderen en vrouwen zich meer zorgen maken over sociale onderwerpen.

4.3 Kenmerken van de huidige en de gewenste samenleving

In de 21 minutenenquête is de respondenten ook de vraag voorgelegd welk kenmerk van twee tegenovergestelde items volgens hen het beste de huidige samenleving beschrijft. Vervolgens zijn dezelfde acht paren van dichotome kenmerken voorgelegd met de vraag welk kenmerk van elk paar de door hen *gewenste* samenleving het beste beschrijft.

De respons op de enquête in het algemeen toonde een opvallend grote overeenstemming binnen de Nederlandse bevolking over de karakterisering van de huidige samenleving (McKinsey and Co. 2005). Er zijn nauwelijks verschillen tussen groepen aanwijsbaar. Er blijkt ook grote overeenstemming te bestaan over de gewenste samenleving. Ook daar zijn weinig of geen verschillen tussen groepen. Overigens betekent deze grote eensgezindheid nog niet dat er in de ogen van de respondenten geen verschillen zouden moeten zijn tussen de huidige en de gewenste samenleving. Integendeel. Van de acht dichotome paren wordt bijvoorbeeld individualisme (versus solidariteit) het vaakst gekozen als een kenmerk van de huidige samenleving, terwijl men juist massaal een solidaire en geen individuele samenleving wil.

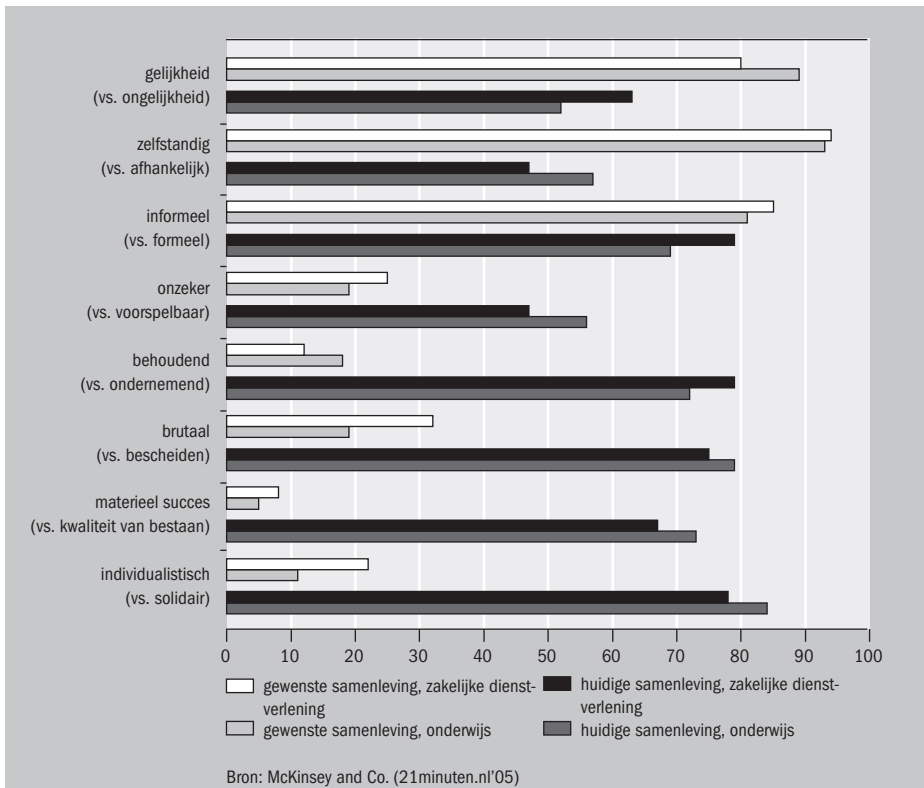
De uitkomsten van de 21 minutenenquête bevestigden de opvattingen van de Nederlandse bevolking, zoals die eerder ook al door het SCP opgetekend waren (SCP 2004). De Nederlandse bevolking, zo blijkt uit beide onderzoeken, maakt zich veel zorgen over veiligheid en criminaliteit, en vreest het verlies van de voorzieningen van

de verzorgingsstaat. Zij wenst zich een samenleving met veel gemeenschapszin toe en wil liever niet dat de samenleving zich verder ontwikkelt in de richting van een prestatiegerichte maatschappij.

In figuur 4.4 zijn de meningen weergegeven van de hoogopgeleide werkenden in die sectoren die qua opvattingen nog het verst uit elkaar liggen, al zijn ook die verschillen klein: onderwijs en de zakelijke dienstverlening (figuur B.1 en figuur B.2 in de bijlage geven alle vier de onderscheiden sectoren weer).

De balkjes geven het percentage aan dat het eens is met de stelling. Tussen haakjes staat de tegenstelling van de voorgelegde dichotomie. Stelling en tegenstelling tellen op tot 100. De balkjes zijn gerangschikt naar de grootste gewenste verandering (verschil tussen huidig en gewenst).

Figuur 4.4
Kenmerken van de huidige en gewenste samenleving volgens hoogopgeleide werkenden, 2005
(in procenten)



De figuur laat zien dat hoogopgeleide werknemers uit zowel de onderwijssector als de zakelijke dienstverlening willen (zij het bij de laatste in iets mindere mate) dat de huidige samenleving verandert van een individualistische in een solidaire, en in een

samenleving waarin niet, zoals in de huidige, materieel succes voorop staat, maar een samenleving waar de kwaliteit van het bestaan centraal staat.

Verder zien professionals in beide sectoren de huidige samenleving meer als behoudend dan ondernemend, en meer als brutaal dan bescheiden; in de gewenste samenleving zouden de nadrukken volgens hen echter andersom moeten liggen. Zoals gezegd, zijn er wel geringe verschillen in de mate waarin men de huidige samenleving waardeert en in de mate waarin de situatie zou moeten veranderen.

Ook zijn professionals uit beide sectoren van mening dat sommige bestaande kenmerken in een gewenste situatie versterkt zouden mogen worden. Zo vindt men de huidige samenleving in meerderheid al wel gelijk, zelfstandig en informeel, maar idealiter zou dat nog meer het geval kunnen zijn. Opnieuw zijn er ook (geringe) verschillen in de opvattingen van beide groepen. Onderwijsprofessionals vinden de huidige samenleving minder gelijk en wensen ook meer gelijkheid dan professionals uit de zakelijke dienstverlening. Beiden groepen spreken zich in gelijke mate uit voor een zelfstandige samenleving, zij het dat professionals in het onderwijs meer dan in de zakelijke dienstverlening vinden dat de samenleving nu al gekenmerkt wordt door zelfstandigheid.

4.4 Noodzakelijke veranderingen

Tabel 4.2 geeft per arbeidsmarktsector aan welke verandering men nodig acht om Nederland in de toekomst welvarend te houden. Niet geheel onverwacht vindt de onderwijssector het verbeteren van het opleidingsniveau de belangrijkste noodzakelijke verandering. Bij het overheids personeel en de zakelijke dienstverlening staat het stimuleren van innovatie bovenaan, en in de sector gezondheid vindt men in de eerste plaats dat er meer mensen aan het werk moeten. De opties langer werken en het extra belonen van prestaties worden nauwelijks ondersteund.

Tabel 4.2

Belangrijkste verandering nodig om Nederland in de toekomst welvarend te houden volgens hoog-opgeleide werkenden, naar arbeidsmarktsector, 2005 (in procenten)

	onderwijs	overheid	gezondheid	zakelijke dienstverlening
het opleidingsniveau verbeteren	30	22	20	21
meer mensen aan het werk	24	24	28	17
stimuleren van innovatie	21	28	20	25
het ondernemingsklimaat verbeteren	13	15	15	24
goede prestaties meer belonen	9	7	13	8
mensen werken meer uren in hun leven	4	4	5	6
totaal	100	100	100	100

Bron: McKinsey and Co. (21minuten.nl'05)

De zakelijke dienstverlening vindt behalve het stimuleren van innovatie ook het verbeteren van het ondernemingsklimaat van belang voor een blijvende welvaart. Deze opties worden door professionals uit de collectieve deelsectoren veel minder onderschreven; het onderwijspersoneel vindt ze nog het minst van belang.

De ontwikkeling van de kenniseconomie en een sterke gerichtheid op innovatie zijn speerpunten van het Nederlandse regeringsbeleid. Aan het (jonge en innovatieve) bedrijfsleven wordt een belangrijke rol toegedicht in het realiseren van de kenniseconomie. De overheid zou daarom graag zien dat zelfstandig ondernemen in het onderwijs wordt gestimuleerd. Deskundigen betwijfelen echter of het onderwijspersoneel daar de meest aangewezen personen voor zijn (Vermeulen 2005). Uit tabel 4.1 valt op te maken dat onderwijsprofessionals op ondernemen gerichte veranderingen niet bovenaan hun lijstje hebben staan.

Bij het opteren voor een van bovengenoemde veranderingen zijn er binnen het onderwijs wel de nodige verschillen (zie tabel B.5 in de bijlage). Mannen, academici en ouderen (50-64 jaar) die werkzaam zijn in het onderwijs zijn meer dan gemiddeld van mening dat Nederland vooral welvarend kan worden gehouden door een verbetering van het opleidingsniveau. Vrouwen en jongeren (< 35 jaar) vinden dat er meer mensen aan het werk zouden moeten; mannen en academici opteren vaker voor het stimuleren van innovatie. Ook de leidinggevenden (10 of meer werknemers) in de onderwijssector noemen het stimuleren van innovatie vaker een belangrijke en noodzakelijke verandering.

Verbeteren van het ondernemingsklimaat is iets wat binnen de onderwijssector meer dan gemiddeld door hbo'ers, jongeren en opmerkelijk genoeg ook door vrouwen wordt onderschreven.

5 *Opvattingen over de kwaliteit van het onderwijs*

Hoogopgeleide werknemers hebben zelf lange tijd in de schoolbanken doorgebracht. Hun oordeel over de kwaliteit van het onderwijs is dan ook op ervaring gebaseerd. Bij oudere professionals ligt de eigen ervaring met het onderwijs al wat verder in het verleden. Zij zullen bij hun oordeel vermoedelijk afgaan op ervaringen met het onderwijs van hun kinderen of op berichten uit de media.

De opvattingen van de onderwijsprofessionals zijn in dit verband in het bijzonder van belang. Zij kunnen de kwaliteit van het onderwijs als het ware van binnenuit beoordelen.

In dit hoofdstuk zal allereerst worden nagegaan hoe professionals uit verschillende arbeidsmarktsectoren oordelen over de kwaliteit van het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs, het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs.²⁵

Vervolgens wordt in kaart gebracht welke maatregelen men nodig acht om de kwaliteit van de verschillende onderwijstypen te verbeteren. Daarbij wordt ook nader ingezoomd op de opvattingen van degenen die ontevreden zijn over de kwaliteit. Vinden zij wellicht andere maatregelen noodzakelijk om de kwaliteit van het onderwijs te vergroten?

5.1 *Oordelen over de kwaliteit van het onderwijs*

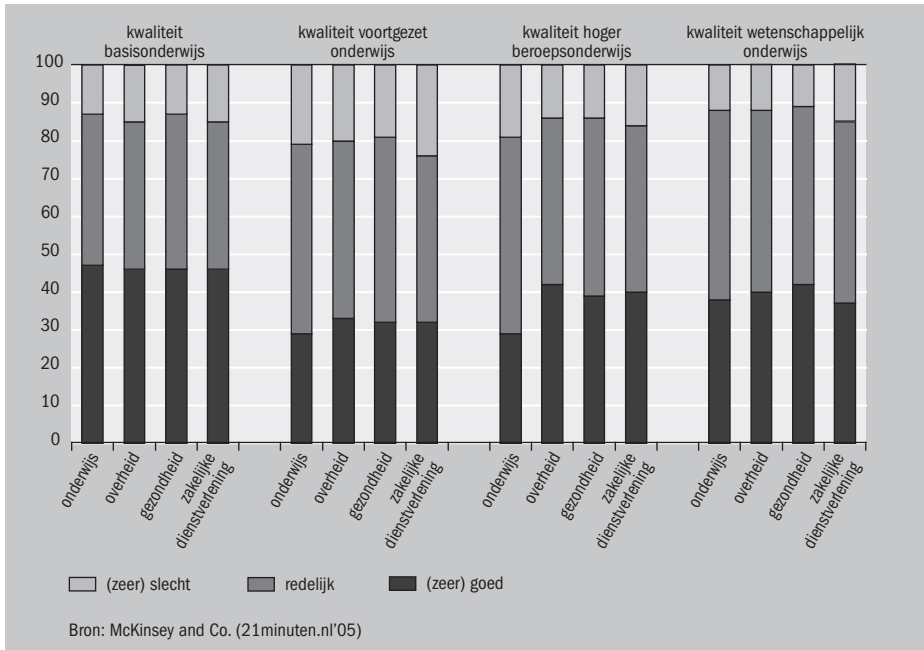
Figuur 5.1 laat zien hoe professionals uit de verschillende sectoren de kwaliteit van het onderwijs beoordelen.

Men is over het algemeen redelijk tot goed te spreken over de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs. Over het voortgezet onderwijs oordeelt men nog het meest negatief. Een op de vijf respondenten vindt de kwaliteit van die onderwijsvorm onder de maat en slechts eenderde vindt de kwaliteit van het voortgezet onderwijs goed of zeer goed.

De slechtere beoordeling van het voortgezet onderwijs in vergelijking met de andere onderwijssectoren komt overeen met het oordeel over de kwaliteit van het onderwijs van de Nederlandse bevolking van 25 jaar en ouder, zoals dat in 2002 werd opgetekend in het KQS-onderzoek (Kwaliteit quartaire sector) van het SCP (SCP 2002). Ook daar scoorde het voortgezet onderwijs het slechtst, zij het dat ongeveer 40% daar het oordeel matig tot slecht gaf. Het waren de hoger opgeleiden die een negatiever oordeel hadden dan de lager opgeleiden, en het was het onderwijspersoneel dat negatiever over de kwaliteit van het voortgezet onderwijs oordeelde dan de andere volwassenen. Ook vond het onderwijspersoneel veel vaker dat de kwaliteit ervan in de afgelopen vijf jaar was verminderd: 57% van het onderwijspersoneel constateerde een achteruitgang, bij de overige volwassenen was dat 37%.

Figuur 5.1

Oordelen van hoogopgeleide werkenden over de kwaliteit van het onderwijs, naar arbeidsmarktsector en onderwijstype, 2005 (in procenten)



De onderwijsprofessionals in de 21 minutenenquête verschillen in hun oordeel over de kwaliteit van het onderwijs nauwelijks van hoogopgeleide professionals uit andere arbeidsmarktsectoren. Alleen over het hoger beroepsonderwijs zijn zij wat minder te spreken. Mogelijk refereert men daarbij aan de eigen opleiding, en dat zal in dat geval vaak de lerarenopleiding voor het basisonderwijs (pabo) zijn. Bekend is dat de kwaliteit van die opleiding de laatste jaren nogal te wensen overlaat (NVAO visitatie 2003).

In het KQS-onderzoek (SCP 2002) oordeelde het onderwijspersoneel ook vaker dan de andere volwassenen dat de kwaliteit van het beroepsonderwijs (mbo en hbo) te wensen overliet.

5.2 Maatregelen voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs

Aan de respondenten die uit eigen ervaring over een van de bovengenoemde onderwijsvormen kunnen oordelen, omdat ze er zelf aan deelgenomen hebben, is in de 21 minutenenquête vervolgens de vraag voorgelegd welke twee maatregelen naar hun mening het meeste zouden bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit. De maatregelen die aan de respondenten werden voorgelegd, verschillen enigszins per onderwijssector. Gemeenschappelijk zijn maatregelen als kleinere klassen of groepen, betere docenten, meer discipline en betere lesprogramma's. Voor het basis- en voort-

gezet onderwijs is er daarnaast ook de optie van kleinere scholen gegeven, terwijl bij het hoger beroepsonderwijs meer aansluiting bij de praktijk, en bij het wetenschappelijk onderwijs hogere prestatienormen en een strengere selectie bij de toelating als mogelijke maatregelen voor verbetering van het onderwijs werden voorgelegd (zie de figuren B3 t/m B6 in de bijlage).

Uit de antwoorden blijkt dat men voor het basisonderwijs op de eerste plaats kiest voor de maatregel van klassenverkleining en op de tweede plaats voor betere lesprogramma's. Kleinere scholen, betere leraren en meer discipline in de klas zijn maatregelen die (veel) minder vaak worden voorgesteld. De onderwijsprofessionals wijken in die zin af van de anderen dat zij nog het meest voorstander zijn van klassenverkleining (68%, tegenover 55% bij hoogopgeleide werknemers uit de zakelijke dienstverlening), en het minst voor betere lesprogramma's kiezen (37%, tegenover 46% bij de zakelijke dienstverlening). Toch komen ook bij het onderwijspersoneel deze maatregelen op respectievelijk de eerste en tweede plaats.

De opvattingen over verbetermaatregelen voor het voortgezet onderwijs leveren een vergelijkbaar beeld op. Ook hier wordt de voorkeur gegeven aan klassenverkleining en betere lesprogramma's. De onderwijsprofessionals spreken zich nog iets vaker dan de anderen uit voor klassenverkleining en voor kleinere scholen.

Bij het hbo steekt de maatregel 'meer aansluiting bij de praktijk' met kop en schouders uit boven de andere voorgestelde maatregelen. Maar liefst twee van de drie respondenten pleit hier voor.

Bij het universitaire onderwijs daarentegen springt er niet echt een maatregel uit. Academics die zelf in het onderwijs werkzaam zijn, stellen, als het gaat om verbetermaatregelen, ook nauwelijks andere prioriteiten. Zij zijn hooguit iets minder geporteerd voor betere docenten en professoren (dat zijn ze vermoedelijk veelal zelf) en betere lesprogramma's (die ze vaak zelf zullen verzorgen) en wat meer voor hogere prestatienormen en strengere selectie bij de toelating.

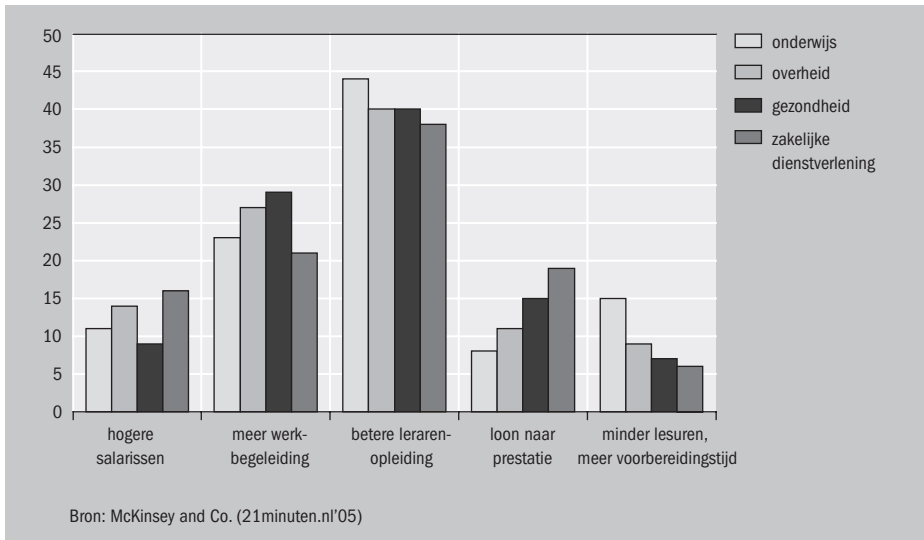
Respondenten met een negatief oordeel over de kwaliteit van het basis-, voortgezet, hoger beroeps- of wetenschappelijk onderwijs (zie nogmaals figuur 5.1) leggen bij mogelijke verbetermaatregelen weliswaar wat andere accenten, maar hun prioriteiten verschillen nauwelijks van die van respondenten met een positief oordeel. De critici opteren bij elk onderwijstype hooguit wat vaker voor betere leraren.

Van de professionals in de onderwijssector zelf oordelen jongeren en leidinggevenden positiever over de kwaliteit van het onderwijs, ongeacht het type onderwijs waar het om gaat: po, vo, hbo of wo (multivariate analyse). Oudere onderwijsprofessionals en onderwijspersoneel zonder managementverantwoordelijkheden zijn het minst te spreken over de kwaliteit van het onderwijs.

Aan degenen, die aangaven dat er betere leraren nodig zijn om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, is ten slotte ook nog gevraagd welke specifieke maatregel zij daarvoor noodzakelijk achten. Het verbeteren van de lerarenopleiding scoort daarbij verreweg het hoogst, nog het meest bij werknemers in de onderwijssector zelf (figuur 5.2).

Figuur 5.2

Maatregelen die volgens hoogopgeleide werkenden nodig zijn om betere leraren te krijgen, naar arbeidsmarktsector, 2005 (in procenten)



Onderwijsprofessionals blijken het minst geporteerd te zijn voor hogere salarissen of voor prestatiebeloning. Professionals uit de zakelijke dienstverlening denken het meest dat dergelijke financiële prikkels zouden kunnen helpen. Dit verschil sluit aan bij eerder geconstateerde verschillen in mentaliteit tussen professionals uit de collectieve sector, en dan met name uit het onderwijs, en professionals uit de marktsector.

6 Samenvatting en conclusies

Doel van deze publicatie was zicht te krijgen op ‘het eigene’ van het onderwijspersoneel, en met name van de grootste groep daarbinnen: het onderwijspersoneel met een afgeronde hogere beroepsopleiding of universitaire opleiding. Wat zijn dat voor mensen? Waardoor voelen zij zich aangetrokken tot het onderwijs en welke maatschappijopvattingen hebben zij?

Aanleiding voor de publicatie vormden het dreigende tekort aan onderwijspersoneel, met name het tekort aan docenten in het voortgezet onderwijs, het beleid om een open onderwijsarbeidsmarkt te creëren, en de behoefte meer zicht te krijgen op een aantal persoonlijke beweegredenen en maatschappelijke oriëntaties van de onderwijsprofessionals.

1 Onderwijspersoneel: een bijzondere beroepsgroep

De onderwijssector is, vergeleken met andere beroepssectoren, niet alleen omvangrijk (een kleine 500.000 werknemers; 378.000 fte's, 7% van de werkzame beroepsbevolking), maar ook bijzonder qua samenstelling. Er werken naar verhouding veel mensen met een hbo of universitaire opleiding (82%), veel vrouwen (60%), veel ouderen (35% is 50 jaar of ouder), en veel mensen in deeltijd (55%).

Het merendeel van het onderwijspersoneel is werkzaam in een onderwijsgevende functie. In het basis- en voortgezet onderwijs geldt dat voor ongeveer 80%, in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs voor rond de 60% en in het wetenschappelijk onderwijs voor 55%. Het aantal personeelsleden in het onderwijs nam de afgelopen jaren met 16% toe, terwijl het aantal leerlingen met 10% steeg. Er zijn meer handen voor de klas gekomen, zij het lang niet altijd onderwijsgevend personeel. Naar verhouding zijn er juist veel onderwijsondersteunende functies bijgekomen. Het deel van het personeel dat onderwijs geeft, daalde van 78% in 1997 tot 74% in 2004.

2 Het gemiddelde opleidingsniveau van het onderwijspersoneel zal afnemen

Recent werd in het onderwijsveld een terugloop van academici in het voortgezet onderwijs gesignaleerd (Aob). Het ontbrak echter aan concrete cijfers over de omvang van de terugloop en aan inzicht in de achtergronden van deze ontwikkeling. De afgelopen jaren was in publicaties over de onderwijsarbeidsmarkt wel ruim aandacht voor de vergrijzing en de feminisering, maar kwam het opleidingsniveau van het onderwijspersoneel en mogelijke verschuivingen daarin niet aan bod. In de personeel- en mobiliteitsonderzoeken van de overheid wordt het opleidingsniveau van het personeel echter wel geregistreerd. Die gegevens bieden inzicht in de verschuivingen die zich momenteel voordoen.

Anders dan in veel andere beroepssectoren waar het opleidingsniveau van het personeel stijgt, was er in de afgelopen jaren in de onderwijssector sprake van een stagna-

tie van het gemiddelde opleidingsniveau. In de nabije toekomst zal het niveau dalen. Dat komt in de eerste plaats doordat er in verband met de personeelstekorten aan het eind van de twintigste eeuw nieuwe onderwijsondersteunende functies zijn gecreëerd, die gedeeltelijk door personeel op mbo-niveau worden vervuld.

In de tweede plaats nam het percentage on- of onderbevoegde leraren de afgelopen jaren toe. Was in 2002 nog 85% van de leraren in het voortgezet onderwijs volledig bevoegd, in 2005 was nog maar ongeveer 80% van de leraren volledig bevoegd voor de vakken die zij geven; 6% was onbevoegd en 14% onderbevoegd. Daarbij gaat het onder andere om leraren in opleiding en om zij-instromers die nog een aanvullende lerarenopleiding volgen.

Een derde factor waardoor het opleidingsniveau van het onderwijspersoneel onder druk staat, is de tanende belangstelling van (jonge) academici voor werk in het voortgezet onderwijs.

Hoewel het aandeel academici in het voortgezet onderwijs tussen 2000 en 2003 stabiel was, laten de cijfers van het opleidingsniveau per leeftijdscategorie een ontluikend beeld zien: was in 2003-2004 van de docenten van 55 jaar of ouder nog 42% academisch gevormd, onder jongere leeftijdscategorieën neemt dat aandeel snel af: onder de 35-44-jarigen is dat nog maar 35% en onder de jongste leeftijdscategorie van docenten slechts 26%. Ook het saldo van de jaarlijkse in- en uitstroom wijst op een afnemende interesse voor het vak bij academici. Al vanaf 1999 verdwijnt er in absolute aantallen meer personeel van academisch niveau uit het voortgezet onderwijs dan dat er per jaar bijkomt. De uitstroom van academici komt vooral voor rekening van oudere docenten; naar verhouding zijn dat bovendien vaak mannelijke docenten. De instroom van academici wordt gedomineerd door jongeren, in meerderheid vrouwen. Deze instroom is echter te gering in omvang om de pensioengolf te kunnen keren. Bovendien zal deze golf in de komende jaren alleen nog verder toenemen.

De afname van het aantal academisch gevormde leerkrachten laat zich moeilijk rijmen met de toename van het aantal leerlingen in de bovenbouw van het havo (leerjaar 4/5) en vwo (leerjaar 4/5/6): het aantal vwo-leerlingen steeg tussen 2001 en 2005 met 17%.

In het voortgezet onderwijs zullen de komende jaren in onderwijsgevende functies vermoedelijk steeds minder academici te vinden zijn. Scholieren die een wetenschappelijk opleiding ambiëren komen in dat geval nauwelijks nog in aanraking met docenten die zelf academisch zijn gevormd.

3 Werken in het onderwijs: een roeping?

Hoogopgeleide werknemers vinden een baan in het onderwijs vooral aantrekkelijk vanwege de inhoud van het werk. Dat is voor 86% de belangrijkste reden om in het onderwijs te gaan werken. Daarna volgen de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheid (77%) en de sfeer op het werk (66%). Minder belangrijk, maar zeker niet zonder betekenis zijn de mogelijkheden om werken en zorgen te combineren, de leiding van de organisatie, de loopbaanmogelijkheden en de beloning. Dergelijke

motieven worden naar verhouding vaker genoemd door (vrouwelijke) werknemers in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector (middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie). Promotie maken wordt het minst vaak genoemd als motief om in het onderwijs te gaan werken.

Over de drie aspecten die het meest bepalend zijn voor de aantrekkingskracht van de onderwijssector is het zittende personeel ook het meest tevreden (80% à 90%). Veel minder tevreden (rond de 50%) is het zittende personeel over de arbeidsvoorwaarden en over het management. Onderwijsprofessionals in het voortgezet onderwijs, de bve-sector en het hoger beroepsonderwijs zijn daar vaker ontevreden over dan hoogopgeleid personeel in het basisonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs.

De inhoud van het werk is niet alleen de belangrijkste determinant van tevredenheid, het is tegelijkertijd ook de belangrijkste reden voor vertrek uit het onderwijs. Onvrede met het management vormt de belangrijkste reden om naar een andere baan in het onderwijs over te stappen.

Het is niet zo verrassend dat de beloning relatief weinig genoemd wordt als motief om in het onderwijs te gaan werken. De salarissen in het onderwijs zijn, zeker voor academici, al geruime tijd niet meer marktconform. Mensen die in het onderwijs werken, hechten kennelijk minder belang aan de financiële beloning dan aan de inhoud van het werk. De onderwijsprofessional wijkt in dat opzicht af van hoogopgeleide werknemers in de marktsectoren. Mensen die wel belang hechten aan de financiële beloning gaan vermoedelijk niet in het onderwijs werken. Als de onderwijsarbeidsmarkt echt open wil zijn, en andere typen professionals wil trekken, is het nodig om de salariëring aan te passen. Een betere beloning zou wellicht bij kunnen dragen aan het aantrekken van de gewenste hooggekwalificeerde mensen.

4 *Onderwijsprofessionals zijn politiek links georiënteerd en hechten sterk aan gelijkheid*

De politieke voorkeur van het hoogopgeleide onderwijspersoneel gaat, meer nog dan bij professionals uit andere collectieve sectoren (overheid, gezondheidszorg), uit naar partijen aan de linkerkant van het politieke spectrum, met name de PvdA en Groen Links. De vvd krijgt van de onderwijsprofessionals verreweg de minste en van hoogopgeleide werknemers uit de zakelijke dienstverlening de meeste steun. Bij de christelijke partijen (CDA en Christen Unie, SGP) en bij D66 lopen de voorkeuren onder de professionals uit de verschillende maatschappelijke sectoren minder uiteen.

De politieke voorkeuren van hoogopgeleide werknemers lopen sterker uiteen dan hun opvattingen over de huidige en de gewenste samenleving. Daarover bestaat feitelijk niet zoveel verschil van mening. Of men nu in het onderwijs werkt of ergens anders, de professionals karakteriseren de samenleving als een individualistische, maar ze willen graag een solidaire; een samenleving bovendien waarin niet, zoals nu, materialisme, maar de kwaliteit van het bestaan centraal staat.

Professionals uit het onderwijs en de zakelijke dienstverlening verschillen nog het meest van elkaar, met name op het punt van de gelijkheid in de samenleving: onderwijsprofessionals vinden de huidige samenleving wat minder gelijk en willen een samenleving met wat meer gelijkheid dan professionals uit de zakelijke dienstverlening.

5 Onderwijsprofessionals zijn het meest bezorgd over het onderwijs

Gevraagd naar onderwerpen waarover men zich zorgen maakt scoort 'veiligheid en criminaliteit' onder de professionals uit de verschillende sectoren het hoogst; 'onderwijs' komt na 'integratie allochtonen' en 'sociale zekerheid' op de vierde plaats. Ruim een kwart van de ondervraagden maakt zich zorgen over het onderwijs. Professionals uit de onderwijssector zelf maken zich daarover veel meer zorgen dan andere beroepsgroepen. Professionals uit de gezondheidszorg hebben de meeste zorgen over 'bejaarden- en gehandicaptenzorg', terwijl professionals uit de zakelijke dienstverlening zich vooral zorgen maken over economische onderwerpen: 'economische groei', 'infrastructuur en bereikbaarheid' en 'innovatie'. Academici en jongeren maken zich meer zorgen over economische onderwerpen; hbo'ers en ouderen zijn bezorgder over sociale onderwerpen.

Net als de zorgen lopen ook de opvattingen over veranderingen die nodig zijn om Nederland welvarend te houden uiteen. Professionals uit het onderwijs vinden een verbetering van het opleidingsniveau het belangrijkste, bij het overheidspersoneel en de zakelijke dienstverlening staat het stimuleren van innovatie bovenaan en professionals uit de gezondheidszorg vinden in de eerste plaats dat er meer mensen aan het werk moeten.

6 Over de kwaliteit van het voortgezet onderwijs zijn professionals het minst tevreden

Over het algemeen zijn professionals uit de verschillende arbeidsmarktsectoren redelijk tot goed te spreken over de kwaliteit van het onderwijs. Over het voortgezet onderwijs is men het minst tevreden: eenderde deel vindt het goed of zeer goed, en een vijfde slecht of zeer slecht. Onderwijsprofessionals zijn iets minder tevreden over de kwaliteit van het hoger beroepsonderwijs. Mogelijk refereert men hierbij aan de kwaliteit van de eigen lerarenopleiding, waarvan de kwaliteit, zoals bekend, regelmatig ter discussie staat. Jongere onderwijsprofessionals en leidinggevendenden oordelen positiever over de onderwijskwaliteit dan ouderen en overheidspersoneel zonder managementverantwoordelijkheid.

Op de vraag met welke maatregelen de kwaliteit van het onderwijs zouden kunnen verbeteren, scoort klassenverkleining hoog, niet alleen bij het basisonderwijs maar ook bij het voortgezet onderwijs. Dat geldt in de eerste plaats voor de professionals die zelf in het onderwijs werkzaam zijn. Bij het voortgezet onderwijs wordt met name door de onderwijsprofessionals ook gepleit voor kleinere scholen. De maatregel 'meer aansluiting bij de praktijk' steekt bij het hoger beroepsonderwijs met kop en schouders boven andere opties uit. Dat geldt ook voor de onderwijsprofessionals,

ofschoon die daar minder dan andere hoogopgeleiden heil van verwachten. Bij het universitaire onderwijs is er niet echt een favoriete maatregel voor de verbetering van de onderwijskwaliteit. Onderwijsprofessionals zijn, iets meer dan de hoogopgeleiden in andere sectoren, geporteerd voor hogere prestatienormen en strengere selectie bij de toelating.

Professionals met een negatief oordeel over de kwaliteit van de verschillende onderwijstypen verschillen in hun voorkeuren voor verbetermaatregelen nauwelijks van degenen die tevreden zijn over de kwaliteit. Ze opteren bij de verschillende onderwijstypen hooguit wat vaker voor betere leraren. Daarvoor is naar hun mening vooral een verbetering van de lerarenopleiding noodzakelijk. De onderwijsprofessionals vinden dat nog het meest van iedereen. Financiële prikkels als 'hogere salarissen' of 'prestatiebeloning' worden door de ontevreden professionals veel minder genoemd als verbetermaatregelen, en nog het minst door de onderwijsprofessionals zelf.

7 Slotbeschouwing

Het 'eigene' van de onderwijsprofessional

Deze publicatie doet verslag van een zoektocht naar het 'eigene' van de onderwijsprofessional in het algemeen (hier synoniem voor alle werknemers in de onderwijssector met een afgeronde opleiding op hbo- of universitair niveau) en de onderwijsgevende in het bijzonder. Daarvoor is gebruik gemaakt van bestaande databestanden. Het 'eigene' van de onderwijsprofessional kan alleen worden vastgesteld door deze te vergelijken met professionals die in andere maatschappelijke sectoren werkzaam zijn. Het beeld dat uit die vergelijking naar voren komt, is dat van een hoog opgeleide, sociaal denkende, feminiene beroepsgroep die in politiek opzicht overwegend links- en centrumgeoriënteerd is. Onderwijsprofessionals maken zich niet alleen vaker zorgen over het onderwijs, maar ook over het milieu en over de kloof tussen rijk en arm. Hun tegenpolen, de professionals uit de zakelijke dienstverlening, zijn vaker bezorgd over de economische groei, de infrastructuur en bereikbaarheid, en de innovatie (vermoedelijk het gebrek daaraan).

De groep onderwijsprofessionals omvat naar verhouding veel vrouwen, ouderen en mensen die in deeltijd werkzaam zijn. Het opleidingsniveau verschilt per onderwijssector: in het basisonderwijs zijn het overwegend mensen met een hbo-opleiding (80%), in het voortgezet onderwijs heeft de helft hbo en bijna een derde is academicus, terwijl het personeel in het wetenschappelijk onderwijs voor tweederde academicus is.

Onderwijspersoneel is, zo blijkt, meer intrinsiek dan extrinsiek gemotiveerd. Daarin staan ze overigens niet alleen. Ook bij andere professionals uit de collectieve sector (openbaar bestuur, veiligheid) staan de inhoud van het werk, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bovenaan de lijst van motieven om voor een baan in de betreffende sector te kiezen. Een baan in het onderwijs wordt daarnaast echter ook gekozen vanuit een betrokkenheid bij leerlingen en de wens om kennis en interesse

voor het vak aan hen over te dragen. Wie die 'drive' mist, zal waarschijnlijk niet snel voor de klas gaan staan.

Vergeleken met hoogopgeleide werknemers uit andere delen van de collectieve sector is het verschil in mentaliteit eerder gradueel dan groot. Binnen de groep onderwijs-professionals zelf, waaronder zich niet alleen onderwijsgevendenden bevinden maar ook bestuurders, leidinggevendenden en managers, zijn er echter wel degelijk verschillen. Zo zijn academici wat zakelijker, wat meer op economische onderwerpen gericht, terwijl de hbo'ers onder de onderwijsprofessionals zich meer zorgen maken over sociale kwesties. Jongere onderwijsprofessionals zijn vaker bezorgd over veiligheid en criminaliteit en over de integratie van allochtonen, en ook over onderwerpen die hun eigen positie raken, zoals 'kosten van levensonderhoud', 'werkloosheid' en 'woonruimte'.

Dreigende tekorten en knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt

Verskillende adviesorganen, zoals de Sociaal Economische Raad (SER 2006) en de Raad voor Overheidspersoneelsbeleid (ROP 2006), hebben de afgelopen maanden de noodklok geluid. Er ontstaan de komende jaren forse problemen, vooral in het voortgezet onderwijs en in de bve-sector. Die problemen hangen niet alleen samen met uitstroom van de omvangrijke babyboomgeneratie, maar ook met de groeiende vraag naar hoogopgeleiden in andere sectoren van de arbeidsmarkt waarmee de onderwijssector moet concurreren. Voor jonge starters op de arbeidsmarkt is het onderwijs naar verhouding nog aantrekkelijk vanwege de relatief hoge beloning en de mogelijkheden om zorg en werk te combineren. De carrièreperspectieven zijn echter veel minder gunstig, zeker voor academici: de loonachterstand ten opzichte van de marktsector is aanzienlijk en de promotiemogelijkheden zijn beperkt, waardoor een deel van de mensen die voor het onderwijs kiezen al na een aantal jaren naar de marktsector overstapt (vooral mannen).

De vervangingsvraag neemt nog extra toe, omdat de groep die binnenkort met pensioen gaat overwegend uit in voltijd werkende mannen bestaat, terwijl de jongeren die instromen vaak vrouwen zijn die deeltijdwerk verkiezen boven werken in voltijd. Daardoor moeten er bij iedere vertrekkende docent meer docenten instromen om de bezetting op peil te houden. De feminisering leidt zo tot een vergroting van het tekort.

Het opleidingsniveau van het onderwijsgevend personeel zal de komende jaren vermoedelijk verder dalen, omdat er tegenover de vertrekkende oudere academici onvoldoende instroom staat van nieuwe academisch gevormde docenten. Door het beleid van functiedifferentiatie zijn er weliswaar meer functies aan de onderkant (onder het hbo-niveau) bijgekomen, maar geen carrièremogelijkheden aan de bovenkant. Er zijn alleen carrièremogelijkheden door onderwijsgevende taken in te ruilen voor managementtaken. Voor onderwijsgevendenden die in het onderwijs zelf hogerop willen, zijn er geen groeiomgankelijkheden.

Bij de keuze om in het onderwijs te gaan werken speelt de beloning een ondergeschikte rol, zo bleek uit de gegevens. Maar hoe lang nog? Als de beloning in het onderwijs achter blijft lopen bij andere sectoren zal dat de aantrekkingskracht van het onderwijs niet bevorderen en de status van het leraarschap niet verhogen. De samenstelling van het lerarenbestand zal er nog eenzijdiger door worden (minder academici, meer vrouwen, en meer deeltijders), en de mogelijkheden om van scholen moderne arbeidsorganisaties te maken (met professionals die zich in werktijd verder ontwikkelen) kleiner.

Wat bezielt de leraren?

Deze publicatie vormt de opmaat voor een nieuw empirisch onderzoek onder leraren in het voortgezet onderwijs. In die sector zullen de problemen de komende jaren naar verwachting het grootst zijn. Deze eerste verkenning roept veel nieuwe vragen op. Zo is er bijvoorbeeld nauwelijks zicht op de ontwikkeling van het opleidingsniveau van het onderwijsgevend personeel. Over de vraag hoe leraren zelf tegen hun beroep aankijken is eveneens weinig bekend. Er is de afgelopen jaren in onderwijsinhoudelijk opzicht het nodige gebeurd. Zo is dit jaar de discussie over het nieuwe leren in alle heftigheid losgebarsten. Hoe kijken de zittende leraren daar tegenaan? Ze zullen ongetwijfeld onderling verschillen in hun beroepsopvatting. Het is echter van groot belang om te weten of die verschillen samenhangen met kenmerken als leeftijd, opleidingsniveau, ervaring of vakgebied, met de condities waaronder moet worden gewerkt (grote klassen., moeilijke leerlingen, beloningsniveau), of met het beleid van en de verhoudingen binnen de school (tevredenheid met de schoolleiding, de collega's, het bestuur). Ook de contacten met de ouders en de waardering uit de omgeving kunnen een rol spelen.

Een antwoord op de vraag naar hun drijfveren, motivaties en frustraties is niet alleen voor het beleid ten aanzien van de onderwijssector zelf van belang, maar kan ook belangrijke aanknopingspunten opleveren voor het in de toekomst te voeren onderwijsarbeidsmarktbeleid.

Noten

- 1 Onderwijs is hier exclusief de onderzoeksinstellingen en de academische ziekenhuizen.
- 2 Een deel van de directie geeft ook les en het onderwijsondersteunend personeel is eveneens betrokken bij het primaire proces. In het databestand Kerngegevens overheids- personeel is alleen onderwijzend en ondersteunend personeel onderscheiden. In andere gegevens over het onderwijspersoneel wordt de directie vanwege de mogelijke dubbele taak wel onderscheiden en wordt ook het onderwijsondersteunend personeel apart genoemd. We komen hier nog op terug.
- 3 Informatie over leeftijd, geslacht en arbeidsomvang is afkomstig uit het bestand Kerngegevens overheidspersoneel. Voor informatie over het opleidingsniveau van het onderwijspersoneel is gebruik gemaakt van enquêtegegevens van het Personeelonderzoek overheidspersoneel. De Kerngegevens overheidspersoneel bieden namelijk geen informatie over het opleidingsniveau. Gegevens over de onderwijsfuncties komen uit de twee genoemde databestanden en uit het Mobiliteitsonderzoek overheidspersoneel. Omdat de indeling van onderwijsfuncties per bestand verschilt, kent het gebruik ervan zo zijn beperkingen. Deze zullen ter plekke worden toegelicht.
De gegevens uit het Personeelonderzoek overheidspersoneel hebben betrekking op een enquête, niet op personeelsregistraties zoals in de Kerngegevens Overheidsper-
soneel. In het Personeelonderzoek worden bovendien andere definities van over-
heidspersoneel gehanteerd. Zittend personeel omvat daar degenen die gedurende een
kalenderjaar (of met een onderbreking van korter dan drie maanden) in dienst zijn
gebleven van dezelfde overheidswerkgever (in het onderwijs: onderwijsinstelling). De
overigen zijn als instroom of uitstroom geteld. In de Kerngegevens overheidspersoneel
wordt iedereen die op 31 december van het desbetreffende jaar in dienst is als perso-
neelslid geteld.
- 4 Van de jaarlijkse gediplomeerde uitstroom uit de hbo-lerarenopleidingen heeft 6% een
eerstegraadsdiploma behaald (HBO-raad 2006).
- 5 Overigens zijn in dit laatste cijfer ook tweedegraadsleraren inbegrepen, die zoals wette-
lijk is toegestaan, tijdelijk lesgeven op eerstegraadsniveau in bovenbouw van havo/vwo.
- 6 Hier is nog uitgegaan van het totale personeel in de deelsectoren, omdat van het jaar
2000 geen gegevens naar functieniveau bekend zijn.
- 7 Als gevolg van deze vierdeling, die wordt toegepast in het Personeels- en mobiliteitson-
derzoek 2004 van het ministerie van BZK, komen de cijfers niet overeen met de eerder
gebruikte uit de Kerngegevens overheidspersoneel, ook van het ministerie van BZK. De
vierdeling in functieniveaus is echter alleen beschikbaar voor een beperkt aantal jaren
van de personeels- en mobiliteitsonderzoeken. Voor een beeld van de ontwikkeling over
een langere periode is daarom toch ook gebruikgemaakt van de tweedeling volgens de
Kerngegevens overheidspersoneel.
- 8 Lio's zijn nog niet afgestudeerde leraren die, daar waar zich personeelsproblemen
voordoende, ingezet worden voor onderwijstaken.
- 9 Ten behoeve van de pooling is voor de bepaling van de leeftijd in 2004 het geboortear
gehanteerd.
- 10 Volgens de 'wet van Sullerot' daalt het maatschappelijk aanzien en de beloning van een
beroep naarmate er meer vrouwen in dat beroep werken. Volgens de 'crowding'-hypo-
these van Bergmann heeft de concentratie van veel vrouwen in weinig beroepen een
loondrukkend effect. Onderzoek heeft aangetoond dat deze mechanismen grotendeels
opgaan voor de Nederlandse arbeidsmarkt (De Ruijter et al. 2001). De concentratie
van vrouwen in één beroep, zoals het onderwijs, of de zorg, heeft inderdaad negatieve

- gevolgen voor het beloningsniveau in dat beroep (bevestiging ‘crowding’-hypothese). Mannen, die in die vrouwenberoepen werken, verdienen ook minder dan mannen met gelijkwaardige kwalificaties in mannenberoepen. Vrouwen verdienen echter in alle beroepen significant minder dan mannen (dit houdt een bevestiging in van de ‘wet van Sullerot’ voor mannen, maar niet voor vrouwen).
- 11 Het is niet bekend of die tweede functie in of buiten het onderwijs wordt uitgeoefend. De vragen zijn beantwoord voor de omvangrijkste baan, en dat is de baan in het onderwijs.
 - 12 Deze in- en uitstroombelastingen komen uit het Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2004. Dat zijn andere cijfers dan de eerder gebruikte Kerngegevens overheidspersoneel. Die laatste zijn registratiegegevens gemeten op het einde van het jaar. De Personeels- en mobiliteitsonderzoeken zijn enquêtegegevens en tellen het aantal mensen dat van baan is verwisseld gedurende een jaar. De definitie van in- en uitstroom kent bepaalde condities. Zo wordt een baanwisseling als zodanig geteld als er is overgestapt naar een andere sector, maar ook als men in dezelfde sector een nieuwe baan heeft gevonden na een onderbreking van minimaal 3 maanden.
 - 13 Er zijn aanwijzingen dat de uitstroom naar de WAO onderschat wordt vanwege een geringe respons onder deze groep vertrekkers. Tellingen van de jaarlijkse instroom van uitkeringsgerechtigden komen veel hoger uit dan op grond van de enquêtegegevens wordt gemeten.
 - 14 Het saldo dat in de figuur wordt gepresenteerd is op grond van de gewogen in- en uitstroom berekend. Een uitsplitsing van onderwijzend personeel naar leeftijd en naar opleidingsniveau levert kleine aantallen op. De resultaten hebben als gevolg daarvan grote betrouwbaarheidsmarges. Het gaat er hier om een globaal beeld van de ontwikkeling te schetsen.
 - 15 In tabel B.1 in de bijlage wordt een overzicht gegeven van het belang dat het overheids- personeel en de personeelsleden van de onderwijsdeelsectoren hechten aan de onderzochte functieaspecten. Op deze plaats beperken we ons grotendeels tot een bespreking van de motieven van het onderwijzpersoneel. Het gaat hierbij steeds om de motieven van het hoogopgeleide personeel. De gegevens zijn betrokken uit het Personeels- en mobiliteitsonderzoek overheidspersoneel 2004 van het ministerie van bzk. Dit betreft een enquête die is gehouden onder het overheidspersoneel. Aan het onderdeel mobiliteit hebben bijna 12.000 respondenten meegedaan (een respons van 28%).
 - 16 Er is in multivariate analyses per motief gecontroleerd voor geslacht, onderwijsdeelsector, leeftijd en opleidingsniveau.
 - 17 Er zijn 17 items over tevredenheidsaspecten voorgelegd aan de respondenten van het personeelonderzoek. Hieruit zijn 5 clusters te destilleren:
 - Tevredenheid met het management: het personeelsbeleid, het algemene beleid van de organisatie en de manier van leidinggeven;
 - Tevredenheid met de beloning: de beloning en de mogelijkheden om financieel door te groeien;
 - Tevredenheid met de arbeidsinhoud: ‘de werkzaamheden die ik moet doen’, ‘de werkzaamheden die ik op termijn kan gaan doen’, en de ‘mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheid’;
 - Tevredenheid met de arbeidsomstandigheden: de fysieke arbeidsomstandigheden, de faciliteiten waarover men op de werkplek beschikt en de werkdruk;
 - Tevredenheid met de combinatie arbeid en privé: de mate waarin zij in hun functie arbeid en zorgarrangementen kunnen combineren (combineren van arbeid en thuis-situatie, de reistijd en het aantal uren dat men moet werken) (BZK 2003).

- 18 Het ministerie van BZK onderzocht wat het effect is van de vijf functieaspecten op de algemene tevredenheid van het personeel. Er is daarbij gecontroleerd voor geslacht, opleidingsniveau, salarisschaal, leidinggeven en deeltijd of voltijdbaan (BKZ 2003).
- 19 Voor informatie over de tevredenheid met de baan is gebruik gemaakt van gegevens uit het enquête-onderdeel Personeel van het BZK-onderzoek naar personeel en mobiliteit van het overheidspersoneel. Aan dit onderdeel van de enquête hebben ruim 24.000 respondenten (personeel dat het gehele jaar 2003 in overheidsdienst was) meegedaan. Dat is een respons van 34%.
- 20 Er is ook hier steeds in multivariate analyses gecontroleerd voor de kenmerken leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en onderwijsdeelsector.
- 21 Voor meer informatie over de 21 minutenenquête van McKinsey and Company zie de bijlage over de gebruikte databestanden.
- Een nadeel van de 21 minutenenquête is dat het om een panel gaat van mensen met een internetverbinding en die zichzelf voor het onderzoek hebben aangemeld. Daardoor is het bestand niet zonder meer representatief, maar omdat er zowel voor de internet- als voor de zelfselectie is gecorrigeerd, wordt dat bezwaar weggenomen.
- Een voordeel van de enquête is dat er bijzonder veel respondenten zijn, waarvan een substantieel aantal in het onderwijs werkt. Dit maakt uitsplitsingen naar achtergronden mogelijk en ook vergelijkingen met andere arbeidssectoren.
- 22 Aan de 21 minutenenquête hebben een kleine 140.000 mensen meegedaan, waarvan bijna 85.000 met een baan. De werkenden (laag en hoogopgeleiden) zijn als volgt verdeeld over de geselecteerde arbeidsmarktsectoren: 6% werkt in het onderwijs, 7% bij de overheid, 14% in de gezondheidszorg en 11% in de zakelijke dienstverlening. Van de groep respondenten met een baan heeft 28% een hbo of academische opleiding afgerond. Van de bijna 5000 respondenten in het onderwijs heeft 68% een hoog opleidingsniveau. In de gezondheidszorg geldt dat voor 29%, bij de overheid voor 37% en bij de zakelijke dienstverlening voor 41%. Eerder werd in hoofdstuk 2 aangegeven dat, volgens CBS-cijfers over 2004 (EBB), 7% van de werkzame beroepsbevolking in het onderwijs werkt, 15% in de gezondheidszorg en 12% in de zakelijke dienstverlening. De respons op de 21 minutenenquête komt daar goed mee overeen.
- 23 In het voorgaande is het onderwijspersoneel voor zover mogelijk onderscheiden naar functiegroepen (onderwijsgevende, ondersteunende en organisatorische functies). Dat is niet mogelijk in de 21 minutenenquête. Om toch zoveel mogelijk het onderwijsgevende personeel te benaderen is ervoor gekozen een selectie te maken van hoogopgeleiden die hebben aangegeven te werken in de sector onderwijs. Voor de vergelijking van sectoren zijn ook bij de andere sectoren alleen hoogopgeleiden geselecteerd.
- 24 De vraag over de kwaliteit van het onderwijs kon alleen worden ingevuld als men ooit zelf aan de desbetreffende onderwijssoort heeft deelgenomen. Omdat in dit hoofdstuk uitsluitend hoogopgeleide werknemers (hbo/wo) aan het woord komen en het mbo, zeker in het verleden, geen gangbare route naar het hoger onderwijs was, waren er weinig respondenten die de vraag naar de kwaliteit van het middelbaar beroepsonderwijs hebben beantwoord. Daarom blijft het mbo hier buiten beschouwing.

Literatuur

- AOB (2006). 'Leraar zoekt niet het grote geld maar verandering en verdieping' (persbericht). Geraadpleegd januari 2006 via www.aob.nl.
- BZK (1998). *Kerngegevens Overheidspersoneel 1998*. Stand ultimo 1998. Geraadpleegd januari 2006 via www.minbzk.nl.
- BZK (2001). *De arbeidsmarkt in de collectieve sector. Investeren in mensen en kwaliteit*. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- BZK (2003). *Personeels- en mobiliteitsonderzoek overheidspersoneel 1999-2002*. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- BZK (2005a). *Kerngegevens Overheidspersoneel 2004*. Stand ultimo 2004. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- BZK (2005b). *Personeels- en mobiliteitsonderzoek overheidspersoneel 2003-2004*. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Dekker, P. (2006) 'Is het een vooroordeel dat ambtenaren links zijn?'. In: *? Altijd een antwoord*. SCP-nieuwjaarsuitgave 2006 (p. 86-91). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Driessen, G. en J. Doesborgh (2004). *De feminisering van het basisonderwijs. Effecten van het geslacht van de leerkrachten op de prestaties, de houding en het gedrag van leerlingen*. Nijmegen: Instituut voor Sociale en Toegepaste Wetenschappen (ITS).
- Eck, E. van, I. Heemskerck en A. Vermeulen (2004). *Paboy gezocht! Wat maakt de pabo en het werken op de basisschool aantrekkelijker voor mannen*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.
- ECORYS-NEI (2004). *Loopbaanmonitor onderwijs. Onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerden van de lerarenopleiding 1970-2003*. Rotterdam: ECORYS-NEI, Arbeid en Sociaal beleid.
- Guérin, L. (2005). 'Juffen kunnen geen kwaad, maar meer meesters is beter' (21 april 2005). Geraadpleegd januari 2006 via www.pedagogiek.net.
- Grip, A. de en S. Dijkman (2004). 'Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1995-2000. Naar een kenniseconomie?' In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* (20) 1, p. 169-181.
- HBO-raad (2006). *Het HBO ontcijferd 2006*. Geraadpleegd april 2006 via www.hbo-raad.nl.
- Herweijer, L. (1999). *Tussen overschot en tekort. De aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de quartaire sector en in de marktsector vergeleken*. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie/Sociaal en Cultureel Planbureau (Cahier 162).
- Jong, M.J. de en A. de Jong (1990). *Voortgezet basisonderwijs gewenst? Problemen van leerkrachten in het voortgezet onderwijs en hun meningen over voortgezet basisonderwijs*. Rotterdam: Rotterdams Instituut voor Sociologisch en Bestuurskundig Onderzoek van de Erasmus universiteit (RISBO).
- Kanters, P.H.M. (2006). 'Nr. 12'. In: *School en Wet*, februari, p. 31-33.
- Kessel, N. van et al. (2005). *Aandachtsgroepenmonitor 2005. Resultaten van een onderzoek naar de inzet van personeel in het onderwijs*. Nijmegen: Instituut voor Sociale en Toegepaste wetenschappen (ITS).
- Kessel, N. van en R. Sikkes (2005). *Enquête functiewaardering voortgezet onderwijs*. Nijmegen/Utrecht: Instituut voor Sociale en Toegepaste Wetenschappen (ITS)/Algemene Onderwijsbond (Aob).
- McKinsey and Co. (2005) *21 minuten enquête*. Amsterdam: McKinsey and Co.
- NRC (2006a). 'Uitstervend soort. Leraren met een universitaire opleiding'. In: *NRC Handelsblad*, 29/30 april 2006.
- NRC (2006b). 'Leraar is helaas geen vak meer voor academici'. In: *NRC Handelsblad*, 28 mei 2006.
- OCW (2005a). *Nota werken in het onderwijs 2006*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

- OCW (2005b). *Kerncijfers 2000-2004. Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- OCW (2005c). *Kennis in kaart 2005. HOOP*. Den Haag: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Onderwijsbond CNV (2006). 'Uitslag enquête over het gemiddelde opleidingsniveau onderwijspersoneel'. Geraadpleegd juni 2006 via www.ocnv.nl.
- Onderwijsraad (2005). *De stand van educatief Nederland (advies)*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Oudejans, A. en U. Meier (2002). *Het leraarschap als nieuwe kans. Een kwalitatief onderzoek naar het leraarsberoep onder herintreders, stille reserve en zij-instromers*. Haarlem/Arnhem: BMO/UMC.
- Portegijs, W., A. Boelens en L. Olsthoorn (2004). *Emancipatiemonitor 2004*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek (SCP-publicatie 2004/19).
- ROP (2006). *Naar een krachtig publiek werkgeverschap. Advies van de Raad voor het Overheidsbeleid. Arbeidsmarkt knelpunten Overheid en Onderwijs*. Den Haag: CAOP Centrum arbeidsverhoudingen (Advies nr. 28).
- Ruijter, J. de, A. van Doorne-Huiskes en J. Schippers (2001). 'M/V-beloningsverschillen naar beroep. Een toets van Bergmanns "crowding"-hypothese'. In: *Mens en Maatschappij* (76) 2, p. 87-101.
- SBL (2006). *Waar wij voor staan (onderzoeksrapport)*. Utrecht: Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL)/IVA Beleidsonderzoek en Advies en Zest Marketing Consultancy.
- SBO (2006). *Onderwijsarbeidsmarkt in beeld. Jaarboek 2005*. Den Haag: Sector Bestuur Onderwijsarbeidsmarkt.
- SCP (2002). *Sociaal en Cultureel Rapport. Kwaliteit van de quartaire sector*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2004). *Sociaal en Cultureel Rapport. In het zicht van de toekomst*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2006). *Voorkomen arbeidsmarkt knelpunten collectieve sector. Advies*. Den Haag: Sociaal Economische Raad (publicatienummer 4).
- Sikkes, R. (2005). 'Werkgevers voor dubbeltje op eerste rang'. In: *Het onderwijsblad* 21 (3 december), p. 12-17.
- Veen, K. van (2003). *Teachers' Emotions in a Context of Reforms*. Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Verbruggen, A. en M. Verbruggen (2006). 'Help! Het onderwijs verzuipt! Leraren, leerlingen en ouders moeten samen de strijd aangaan voor beter onderwijs'. In: *NRC Handelsblad*, 3/4 juni 2006.
- Vermeulen, M. (2000). 'De arbeidsmarkt van leraren'. In: *Onderwijzen als roeping. Het beroep van leraar ter discussie* (p. 105-128). Leuven/Apeldoorn: Garant (OOMO-reeks).
- Vermeulen, M. (2005a). 'Je werkt in het onderwijs en dus ben je links'. In: *Het onderwijsblad* 8 (16 april), p. 23.
- Volkskrant (2006). 'Academicus laat voortgezet onderwijs links liggen'. In: *De Volkskrant*, 23 juni 2006.
- Vrielink, S. (2004). *Arbeidsatisfactie, personeelsbeleid en mobiliteit in het onderwijs. Paper voor de 31^e Onderwijs Research Dagen*. Nijmegen: Instituut voor Sociale en Toegepaste Wetenschappen (ITS).
- Vrielink, S., R. Kloosterman en N. van Kessel (2004). *Arbeidsatisfactie in de loopbaan. Een nadere analyse van gegevens uit het personeelsonderzoek 2003 en het mobiliteitsonderzoek 2002. Eindrapport*. Nijmegen: Instituut voor Sociale en Toegepaste Wetenschappen (ITS).

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt elke twee jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma (2006-2007) is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl. Het Werkprogramma is rechtstreeks te bestellen bij het Sociaal en Cultureel Planbureau. ISBN 90-377-0267-8

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel. Een complete lijst is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.

Sociale en Culturele Rapporten

Sociaal en Cultureel Rapport 1998. ISBN 90-5749-114-1

Sociaal en Cultureel Rapport 2000. ISBN 90-377-0015-2

Sociaal en Cultureel Rapport 2002. De kwaliteit van de quartaire sector. ISBN 90-377-0106-x

In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004. ISBN 90-377-0159-0

The Netherlands in a European Perspective. Social & Cultural Report 2000. ISBN 90-377-0062-4 (English edition 2001)

Social and Cultural Report 2002. The Quality of the Public Sector (Summary). ISBN 90-377-0118-3

Nederlandse populaire versie van het SCR 1998

Een kwart eeuw sociale verandering in Nederland; de kerngegevens uit het Sociaal en Cultureel Rapport. Carlo van Praag en Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-6168-662-8

Engelse populaire versie van het SCR 1998

25 Years of Social Change in the Netherlands; Key Data from the Social and Cultural Report 1998.

Carlo van Praag and Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-6168-580-x

Nederlandse populaire versie van het SCR 2000

Nederland en de anderen; Europese vergelijkingen uit het Sociaal en Cultureel Rapport 2000. Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-5875-141-4

SCP-publicaties 2005

2005/1 Landelijk verenigd. Civil society en vrijwilligerswerk IV (2005). ISBN 90-377-0126-4

2005/2 Aandacht voor welzijn. Inhoud, omvang en betekenis van de welzijnssector (2005).

ISBN 90-377-0204-x

2005/3 De steun voor de verzorgingsstaat in de publieke opinie, 1970-2002 (2005).

ISBN 90-377-0157-4

2005/4 Kinderen in Nederland (2005). ISBN 90-377-0209-0

2005/5 Vermaatschappelijking in de zorg (2005). ISBN 90-377-0214-7

2005/6 Culture-lovers and Culture-leavers. Trends in interest in the arts and cultural heritage in the Netherlands (2005). ISBN 90-377-0217-1

2005/7 Cultuurminnaars en cultuurmijders. Trends in de belangstelling voor kunsten en cultureel erfgoed. Het culturele draagvlak 6 (2005). ISBN 90-377-0228-7

2005/8 The Hunt for the Last Respondent (2005). ISBN 90-377-0215-5

2005/9 Zorg voor verstandelijk gehandicapten. Ontwikkelingen in de vraag (2005).

ISBN 90-377-0235-x

- 2005/10 *Bestuur aan banden. Lokaal jeugdbeleid in de greep van nationaal beleid (2005).*
ISBN 90-377-0210-4
- 2005/11 *Maten voor gemeenten 2005 (2005).* ISBN 90-377-0224-4
- 2005/12 *Arbeidsmobiliteit in goede banen (2005).* ISBN 90-377-0203-1
- 2005/13 *Uit elkaars buurt. De invloed van etnische concentratie op integratie en beeldvorming (2005).* ISBN 90-377-0225-2
- 2005/14 *De sociale staat van Nederland 2005 (2005).* ISBN 90-377-0202-3
- 2005/15 *Kijk op informele zorg (2005).* ISBN 90-377-0201-5
- 2005/16 *Armoedemonitor 2005 (2005).* ISBN 90-377-0206-6

SCP-publicaties 2006

- 2006/1 *Thuis op het platteland (2006).* ISBN 90-377-0229-5
- 2006/2 *Een eigen huis... Ervaringen van mensen met verstandelijke beperkingen of psychiatrische problemen met zelfstandig wonen en deelname aan de samenleving (2006).*
ISBN 90-377-0246-5
- 2006/3 *Uitgerekend wonen (2006).* ISBN 90-377-0250-3
- 2006/4 *Jeugd met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2006 (2006).* ISBN 90-377-0200-7
- 2006/5 *Hoe het werkt met kinderen (2006).* ISBN 90-377-0238-4
- 2006/6a *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden (2006).* ISBN 90-377-0269-4
- 2006/6b *De balans opgemaakt. De slotbeschouwing van de sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden (2006).* ISBN 90-377-0251-1
- 2006/7 *Slachtoffers van criminaliteit: feiten en achtergronden (2006).* ISBN 90-377-0232-5
- 2006/8 *Voorzieningen voor slachtoffers van misdrijven: gebruik, bereik en draagvlak (2006).*
ISBN 90-377-0270-8
- 2006/9 *Op weg in de vrije tijd (2006).* ISBN 90-377-0273-2
- 2006/10 *Rapportage sport 2006 (2006).* ISBN 90-377-0252-X
- 2006/11 *Ondersteuning gewenst. Mensen met lichamelijke beperkingen en hun voorzieningen op het terrein van wonen, zorg, vervoer en welzijn (2006).* ISBN 90-377-0260-0
- 2006/12 *Rapportage ouderen 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop.*
ISBN 90-377-0256-2
- 2006/13 *Duaal als ideaal? Leren en werken in het beroeps- en hoger onderwijs (2006).*
ISBN 90-377-0208-2
- 2006/14 *Uniform uit de kast. Homoseksualiteit binnen de krijgsmacht (2006).*
ISBN 90-377-0255-4
- 2006/15 *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland (2006).*
ISBN 90-377-0257-0
- 2006/17 *Publieke productie en persoonlijk profijt (2006).* ISBN 90-377-0231-7
- 2006/19 *Wie werken er in het onderwijs? Op zoek naar het 'eigene' van de onderwijsprofessional (2006).* ISBN 90-377-0291-0

SCP-essays

- 1 *Voorbeelden en nabebelden (2005).* ISBN 90-377-0248-1
- 2 *De stem des volks (2006).* ISBN 90-377-0265-1
- 3 *De tekentafel neemt de wijk (2006).* ISBN 90-377-0261-9
- 4 *Leven zonder drukte (2006).* ISBN 90-377-0262-7

Werkdocumenten

- 110 Verklaringsmodel verpleging en verzorging. Onderzoeksverantwoording (2005). ISBN 90-377-0199-x
- 111 Grenzen aan de maatschappelijke opdracht van de school (2005). ISBN 90-377-0213-9
- 112 Wijkkwaliteiten (2005). ISBN 90-377-0216-3
- 113 Ouderen van nu en van de toekomst (2005). ISBN 90-377-0219-8
- 114 Verzonken technologie. ICT en de arbeidsmarkt (2005). ISBN 90-377-0205-8
- 115 Cijfermatige ontwikkelingen in de verstandelijk-gehandicaptenzorg. Een vraagmodel (2005). ISBN 90-377-0221-x
- 116 Vrijwilligersorganisaties onderzocht. Over het tekort aan vrijwilligers en de wijze van werving en ondersteuning (2005). ISBN 90-377-0233-3
- 117 Het Actieplan Cultuurbereik en cultuurdeelname, 1999-2003. Een empirische evaluatie op landelijk niveau (2005). ISBN 90-377-0236-8
- 118 Advocaat met korting (2005). ISBN 90-377-0240-6
- 119 Regionale verschillen in de wachtlijsten verpleging en verzorging (2005). ISBN 90-377-0242-2
- 120 De mantelval (2005). ISBN 90-377-0245-7
- 121 SCP-maat voor lichamelijke beperkingen op basis van AVO 2003 (2006). ISBN 90-377-0268-6
- 122 Gezond en wel met een beperking (2006). ISBN 90-377-0254-6
- 123 De onbereikte minima (2006). ISBN 90-377-0275-9
- 124 Snuffelen en graven. Over doelgroepen van digitaal toegankelijke archieven (2006). ISBN 90-377-0276-7
- 125 Liever thuis dan uit. De indicatiestelling in de AWBZ voor zorg op afroep en verblijf (2006). ISBN 90-377-0278-3
- 126 Naar een nieuwe armoedegrens? (2006). ISBN 90-377-0241-4
- 128 Godsdienstige veranderingen in Nederland. Verschuivingen in de binding met de kerken en de christelijke traditie (2006). ISBN 90-377-0259-7
- 129 Juist beschermd. De determinanten van de woonsituatie van volwassen verstandelijk gehandicapten (2006). ISBN 90-377-0288-0

Overige publicaties

- Hier en daar opklaringen. Nieuwjaarsuitgave 2005 (2005). ISBN 90-377-0212-0
- De jacht op de laatste respondent. Samenvatting (2005). ISBN 90-377-0223-6
- De grens als spiegel. Een vergelijking van het cultuurbestel in Nederland en Vlaanderen (2005). ISBN 90-377-0222-8
- Jaarrapport Integratie 2005 (2005). ISBN 90-377-0237-6
- Bestuur aan banden. Samenvatting (2005). ISBN 90-377-0239-2
- De goede burger (2005). ISBN 90-377-0244-9
- Ouderen in instellingen (2005). ISBN 90-377-0247-3
- ? Altijd een antwoord. Nieuwjaarsuitgave 2006 (2006). ISBN 90-377-0263-5
- Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden (2006) ISBN 90-377-0266-x
- Niet-westerse allochtonen met een stabiele arbeidsmarktpositie: aantallen en ontwikkelingen (2006). ISBN 90-377-0249-x
- Werken op de grens van wetenschap en beleid (2006). ISBN 90-377-0272-4
- Tijd voor de basisschool. Factsheet ten behoeve van de invitational conference 'Tijd voor school 2006' op 31 mei 2006, Museon, Den Haag (2006). ISBN 90-377-0277-5

