



Vlaanderen
is onderwijs & vorming



TOEKOMSTIGE ARBEIDSMARKT

voor onderwijspersoneel
in Vlaanderen 2018-2028

DEPARTEMENT
ONDERWIJS & VORMING

www.onderwijs.vlaanderen.be

Colofon

Samenstelling

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming
Departement Onderwijs en Vorming
Afdeling Beleid Onderwijspersoneel

Verantwoordelijke uitgever

Koen Pelleriaux, algemeen directeur
Koning Albert II-laan 15, 1210 Brussel

Grafische vormgeving

Departement Onderwijs en Vorming
Afdeling Communicatie
Guy Adam

Wettelijk depot

D/2019/3241/138

Inhoud

04 Voorwoord

05 Inleiding

06

Data en methode

10

Een blik op het recente verleden

14

Prognoses

14 Basisonderwijs

16 Secundair onderwijs

17 Knelpuntvakken

19 Het aanbod vanuit de lerarenopleidingen

21

Conclusie

24

Technische bijlage

24 Uitstroom

25 Instroom nodig om uitstroom op te vangen (=aanwervingsbehoefte)

26 Uitdoven tbsvp en verhogen pensioenleeftijd

27 Leerlingenevoluties

VOORWOORD

In 2015 publiceerde het Departement Onderwijs en Vorming een prognose waarin de aanwervingsbehoefte voor onderwijspersoneel voor het eerst werd berekend voor een langere periode. Concreet brachten we in kaart hoeveel personeelsleden jaarlijks nodig zijn om de uitstroom van het bestaande personeel op te vangen alsook eventuele leerlingenstijgingen voor de periode 2015-2025.
(<http://ebl.vlaanderen.be/publications/documents/83733>).

Met dit nieuwe rapport volgen we de geconstateerde trends uit 2015 nauwgezet op. Door dezelfde methodologie te hanteren, kunnen we nagaan in hoeverre onze prognose uit 2015 overeenstemt met de realiteit in de afgelopen drie jaren. Daarnaast actualiseren we onze gegevens en verlengen we onze periode voor de jaren 2018-2028. Door naast de aanwervingsbehoefte ook de instroom en uitstroom bij de lerarenopleidingen op te volgen, krijgen we een beeld van mogelijke uitdagingen voor de onderwijsarbeidsmarkt in de toekomst.

Aanvullend op deze prognose publiceren de collega's van het Agentschap voor Onderwijsdiensten op regelmatige basis nieuwsbrieven met ondermeer informatie over het huidige aantal vacatures en werkzoekenden op de onderwijsarbeidsmarkt (<http://www.agodi.be/publicaties-arbeidsmarkt-in-het-onderwijs>). Samen geven deze nieuwsbrieven en dit rapport een beeld van de actuele en toekomstige uitdagingen. •



Koen Pelleriaux,
algemeen directeur
Departement Onderwijs en Vorming

INLEIDING

Om de kwaliteit van het Vlaamse onderwijs in de toekomst te garanderen is het belangrijk om voldoende kwalitatief onderwijspersoneel aan te trekken. Voldoende, deskundig en gemotiveerd onderwijspersoneel aantrekken en behouden is dan ook een cruciale uitdaging voor de volgende Vlaamse Regering. Om dit te realiseren is het van belang om na te gaan welke kwantitatieve noden er zich in de nabije toekomst zullen voordoen. Met dit rapport levert het departement Onderwijs en Vorming een bijdrage om deze toekomstige aanwervingsbehoefte in kaart te brengen. Ons baserend op trends uit het verleden, beleidsmaatregelen en bevolkingsprognoses geven we per onderwijsniveau voor tien schooljaren weer hoeveel nieuwe voltijdsequivalenten (vte's) noodzakelijk zullen zijn om tegemoet te komen aan de uitstroom en eventuele nieuwe noden. De focus ligt daarbij op de aanwervingsbehoeften in het (gewoon en buitengewoon) basisonderwijs en het (gewoon, buitengewoon en deeltijds beroeps) secundair onderwijs.

Het rapport is als volgt opgebouwd: in de eerste sectie focussen we op de methodologie die werd gebruikt om tot onze prognoses te komen. Onze bronnen, hypothesen en werkwijze worden hier toegelicht. De volgende sectie geeft enkele evoluties weer zoals het aantal leerkrachten en de in- en uitstroom in de afgelopen schooljaren. Deze gegevens zullen immers van belang zijn voor de prognoses. Vervolgens gaan we dieper in op de resultaten van de prognoses tot in 2028. Om ook een beeld te geven van het toekomstige aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt, geven we daarna de trends inzake inschrijvingen en diploma's in de lerarenopleidingen weer. In de conclusie vatten we de belangrijkste resultaten samen. •

DATA EN METHODE



Onze prognoses zijn voor een groot gedeelte gebaseerd op recente gegevens afkomstig uit de betalingsdatabank personeel.¹ In een eerste stap werd voor drie schooljaren (2015-2016 tot en met 2017-2018) berekend hoeveel personeelsleden uitgedrukt in vte instromen, uitstromen en hun opdracht wijzigen. Deze berekeningen werden uitgevoerd per leeftijdscohorte² voor het onderwijzend en bestuurspersoneel in het basis en secundair onderwijs.³ **Instream** werd in kaart gebracht door na te gaan of een stamboeknummer⁴ in jaar x ook terug te vinden is in jaar x-1 in hetzelfde onderwijsniveau. Indien stamboeknummers niet in beide jaren terug te vinden zijn dan spreken we van instroom. **Uitstroom** werd berekend door na te gaan of een stamboeknummer in jaar x ook terug te vinden is in jaar x+1. Indien stamboeknummers niet in beide jaren terug te vinden zijn dan spreken we van uitstroom. **Opdrachtwijziging** werd berekend door voor personeelsleden die zowel in jaar x als jaar x+1 in onderwijs actief zijn na te gaan in welke mate hun opdracht is uitgebreid of verkleind.

Een tweede bron van gegevens zijn de meest recente bevolkingsvooruitzichten van het Federaal Planbureau (2015-2061). Op basis van deze demografische prognoses werd berekend hoe deze vooruitzichten van invloed zijn op leerlingenaantallen en daaropvolgend ook op de omkadering in de verschillende onderwijsniveaus. We moeten weliswaar voorzichtig zijn met deze prognoses aangezien de in- en uitstroom van leerlingen in het Vlaamse onderwijs niet helemaal nauwkeurig kan worden voorspeld als gevolg van o.a. migratie en het overschakelen naar andere onderwijsvormen.

Op basis van deze gegevens, tracht dit rapport een beeld te geven van hoeveel jobs jaarlijks moeten worden ingevuld om aan de gewijzigde vraag te voldoen. We gaan ervan uit dat drie belangrijke factoren de aanwervingsbehoeften in het onderwijs beïnvloeden:

01 / De leeftijdsstructuur en uitstroom van het huidige lerarenkorps

In een eerste stap brengen we in kaart hoeveel leerkrachten op jaarbasis uit het onderwijs zullen stromen.⁵ Per leeftijdscohort hebben we een gewogen gemiddeld uitstroompercentage berekend (gebaseerd op de uitstroompercentages tussen 2015 en 2018) en dit passen we toe op de vte's van jaar x om te benaderen hoeveel leerkrachten dat jaar zullen uitstromen.

Indien het aantal leerlingen niet wijzigt en er geen nieuwe beleidsbeslissingen worden geïntroduceerd die van invloed zijn op de omkadering, veronderstellen we dat de omkadering in jaar x+1 gelijk is aan de omkadering in jaar x. Met andere woorden, *ceteris paribus* zal enkel door de uitstroom van bestaand onderwijspersoneel een nieuwe instroom (oftewel aanwervingsbehoefte) voorspeld worden in deze prognose.⁶ De totale uitstroom in jaar x zal dan ook steeds gelijk zijn aan de instroom in jaar x+1. Wel zullen we de instroom differentiëren naargelang de cohorte. Immers, eerder berekenden we al naar welke cohorten de instroom verhoudingsgewijs gaat. Dit leert ons bijvoorbeeld dat in het kleuteronderwijs in 2015-2016 ongeveer 13% van alle instroom werd ingevuld door de groep leerkrachten jonger dan 22 jaar, 19% door de personeelsleden die 22 jaar oud zijn, enzovoort. Door te werken met een gewogen gemiddelde kunnen we nu inschatten hoe de instroom over de verschillende cohorten wordt verdeeld. •

02 / **Beleidsmaatregelen** (bijkomende middelen lerarenplatform, aanvangsbegeleiding en de hervorming van de eindeloopbaan)

In een volgende fase corrigeren we onze prognose voor beleidsmaatregelen die van invloed zijn op de aanwervingsbehoefte. Zo werd als onderdeel van cao XI in schooljaar 2018-2019 van start gegaan met het lerarenplatform.⁷ Het lerarenplatform is een pilootproject dat 2500 startende leraren in het basisonderwijs en 350 leraren in het secundair onderwijs meer werkzekerheid moet bieden. Vanaf september 2019 komen er tevens middelen vrij voor de aanvangsbegeleiding van startende leraren, wat ook extra arbeidsplaatsen zal opleveren. Eens de jobs zijn ingevuld, zal dit in de volgende jaren echter geen bijkomende aanwervingsbehoefte meer creëren. Bovendien moet over de verlenging van het pilootproject lerarenplatform na 2019-2020 nog een beslissing worden getroffen. Bij niet verlenging zou dit zelfs voor een tijdelijke daling van de aanwervingsbehoefte kunnen zorgen.

Verder houden we rekening met het uitdoofscenario van de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen (tbsvp) en het optrekken van de pensioenleeftijd. De Vlaamse Regering besliste immers dat kleuteronderwijzers die geboren zijn vanaf 1 januari 1959 nog slechts recht hebben op een periode van twee jaar terbeschikkingstelling terwijl voor alle andere personeelsleden die geboren zijn vanaf 1 januari 1958 de terbeschikkingstelling wordt afgeschaft. Tezeldertijd wordt de pensioenleeftijd verhoogd als gevolg van de wet van 28 december 2011.⁸ Om het uitdoven van de tbsvp in de prognose te integreren zullen we een correctie toepassen op de uitstroompercentages van de leeftijdscategorieën die doorheen de tijd niet langer kunnen genieten van de tbsvp-regeling. De uitstroompercentages van de cohorten voor wie de tbsvp regeling niet meer van toepassing is, worden verminderd op basis van simulaties. In het volgende jaar wordt het uitstroompercentage terug verhoogd zodat na verloop van tijd de totale uitstroom van een cohorte na de hervorming nog steeds gelijk is aan de uitstroom van voor deze hervorming. Om het verhogen van de pensioenleeftijd in rekening te brengen gaan we ervan uit dat de betrokken cohorten 60% 1 jaar en 15% 2 jaar langer zullen moeten werken. Hierdoor voorspellen we dat er vooral in het schooljaar 2018-2019 een lagere aanwervingsbehoefte zal zijn. •

03 / De leerlingenaantallen (op basis van bevolkingsprognoses)

In een laatste fase corrigeren we de aanwervingsbehoefte in overeenstemming met de leerlingenevoluties. Op basis van de bevolkingsprognoses kunnen we immers inschatten hoe het aantal leerlingen zal stijgen of dalen. Bij een stijging van het leerlingenaantal zal dit percentage met een factor 1,15 verrekend worden in de stijging van de omkadering. In onze vorige prognose (2015-2025) gingen we nog uit van een elasticiteit van 1,10 maar uit begrotingscontroles blijkt dat een bijstelling nodig is naar 1,15 en de aanwervingsbehoefte bijgevolg *ceteris paribus* zal stijgen. Bij een daling van het aantal leerlingen zal dit percentage met een factor 0,75 verrekend worden in de omkadering. Eerdere simulaties leren ons immers dat een stijging van het aantal leerlingen een groter (positief) effect heeft op de omkadering dan het (negatieve) effect van een leerlingendaling.

De huidige werkwijze geeft weer hoeveel arbeidsplaatsen jaarlijks ingevuld moeten worden. Hierdoor worden mogelijke spanningen op de onderwijsarbeidsmarkt in kaart gebracht. In tegenstelling tot voorgaande arbeidsmarkt rapporten doen we doelbewust geen uitspraken over tekorten of overschotten. Dit komt omdat we niet langer proberen om het nieuwe aanbod van afgestudeerde leerkrachten te integreren in onze prognoses. Een voorspelling van het nieuwe 'aanbod' is immers onzeker omdat we een beperkt zicht hebben op hoeveel afgestudeerden van de lerarenopleiding aan de slag gaan in het onderwijs en wanneer. Bovendien is er een grote 'stille reserve' die over een bewijs van pedagogische bekwaamheid beschikt maar waarvan onmogelijk te voorspellen is of en wanneer men de onderwijsarbeidsmarkt zal betreden. Uit onze gegevens van de laatste drie schooljaren blijkt gemiddeld maar liefst 36% van de instroom in het secundair onderwijs te bestaan uit leerkrachten die 30 jaar of ouder zijn. Enkel de pas afgestudeerden van de lerarenopleiding integreren in een prognosemodel zou dus wellicht tot een onderschatting van het aanbod leiden. Omdat de pas afgestudeerden zeker in het basisonderwijs echter een belangrijke rekruteringsbron vormen, zullen we wel trends weergeven van het aantal inschrijvingen en diploma's in de lerarenopleidingen. Deze kunnen verdere indicaties geven over de vraag of de spanning op de onderwijsarbeidsmarkt in de toekomst zal toenemen of afnemen.

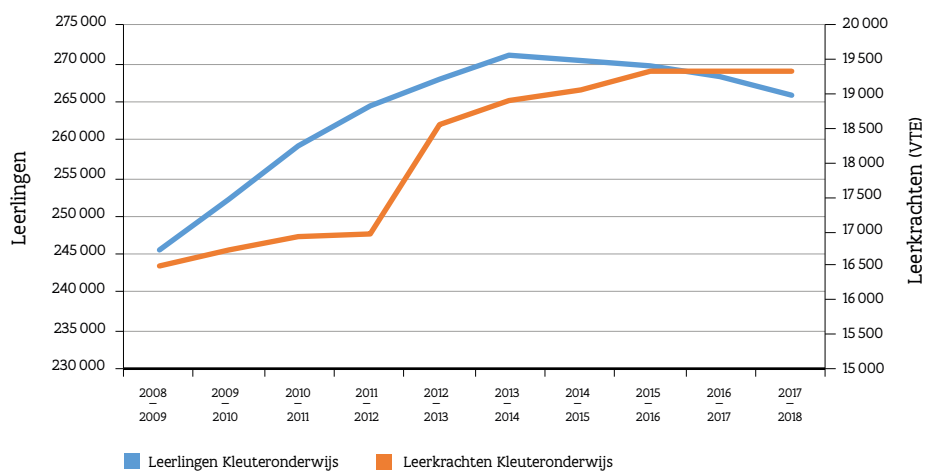
Meer informatie over de concrete berekeningen zijn terug te vinden in een technische bijlage op het einde van dit rapport. •

EEN BLIK OP HET RECENTE VERLEDEN

In deze sectie kijken we terug op het recente verleden omdat dit ons informatie kan verschaffen over toekomstige trends. Figuren 1 en 2 geven het aantal leerlingen en het aantal leerkrachten (uitgedrukt in vte) weer over de schooljaren 2008-2009 tot en met 2017-2018 in het kleuter en lager onderwijs. In deze periode was er een stijging van het aantal leerlingen en leerkrachten in het gehele basisonderwijs al zien we sinds 2013-2014 een lichte daling van het aantal kleuters.⁹ Verder blijkt dat het aantal leerkrachten in 2012-2013 sterker toenam dan het aantal leerlingen omdat vanaf dan een ruimere omkadering werd toegerekend in het kleuteronderwijs en in mindere mate in het lager onderwijs. De leerlingenstijging die intussen al 8 jaar aanhoudt in het lager onderwijs, zal in de nabije toekomst consequenties hebben voor het secundair onderwijs. Immers, de leerlingen uit het lager onderwijs stromen door naar het secundair onderwijs wat daar voor een groeiende aanwervingsbehoefte zorgt.

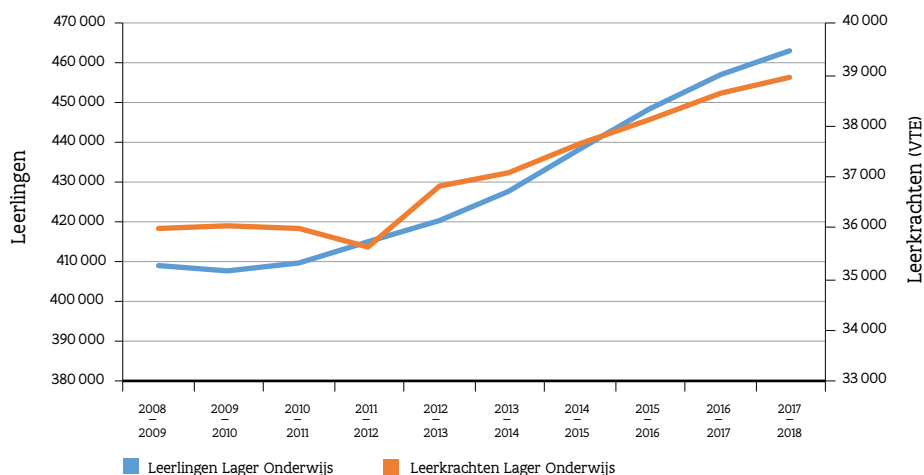
Figuur 1

Aantal leerlingen en leerkrachten (bestuurs- en onderwijzend personeel in vte) in het kleuteronderwijs van 2008-2009 tot 2017-2018



Figuur 2

Aantal leerlingen en leerkrachten (bestuurs- en onderwijzend personeel in vte) in het lager onderwijs van 2008-2009 tot 2017-2018

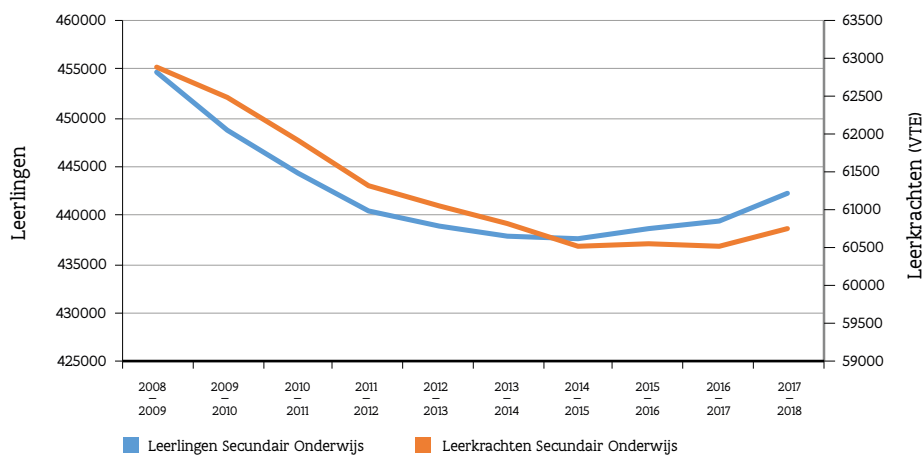


Bron: Statistisch jaarboek onderwijs

Figuur 3 toont dat er momenteel minder leerlingen en leerkrachten in het secundair onderwijs zijn in vergelijking met 10 jaar geleden. Sinds 2015-2016 zien we echter een lichte stijging van het leerlingenaantal. De vertaling in een stijgend aantal leerkrachten komt iets later op gang.¹⁰

Figuur 3

Aantal leerlingen en leerkrachten (in vte) in het secundair onderwijs van 2008-2009 tot 2017-2018

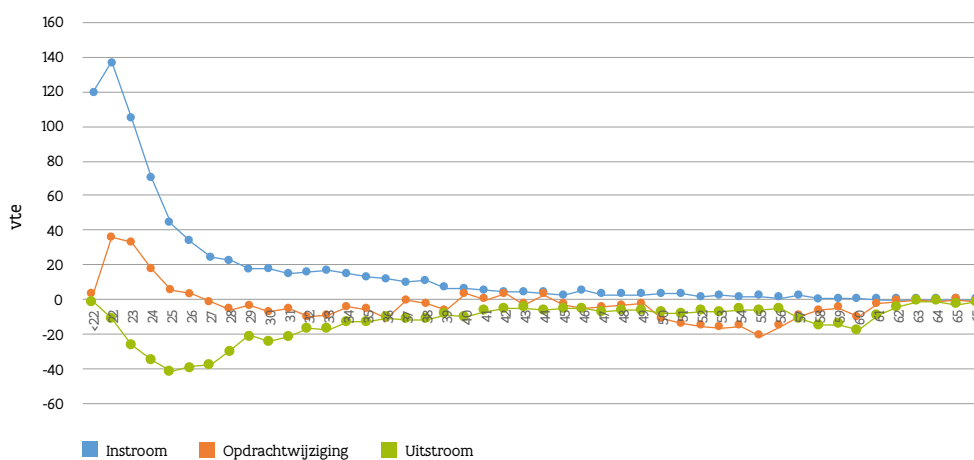


Bron: Statistisch jaarboek onderwijs

Voor onze prognoses gaan we voort op de gegevens over de instroom, uitstroom en opdrachtwijzigingen uit het verleden. Figuren 4, 5 en 6 vatten de informatie hierover samen voor de schooljaren 2015-2016 tot en met 2017-2018. Telkens geven ze de gemiddelde jaarlijkse instroom, uitstroom en opdrachtwijziging weer uitgedrukt in vte per leeftijdscategorie.

Figuur 4

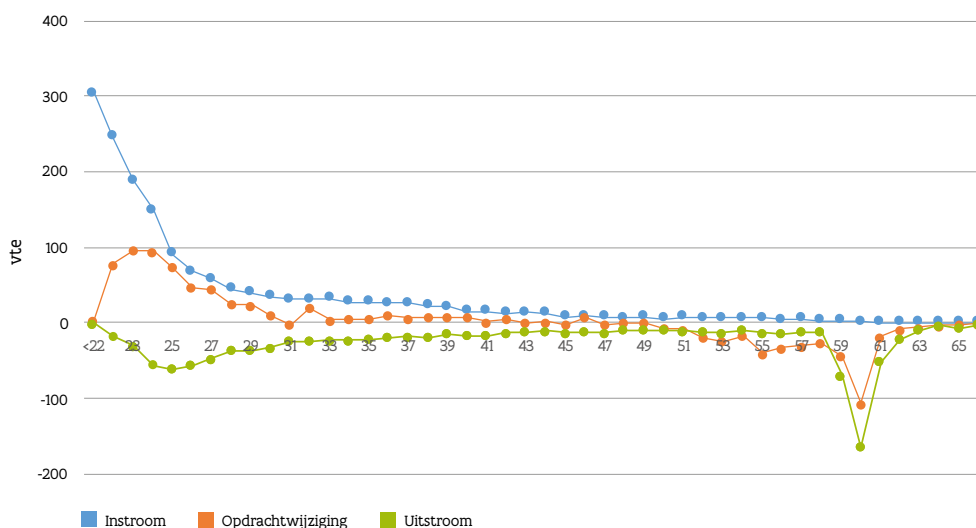
Gemiddelde jaarlijkse instroom, uitstroom en opdrachtwijzigingen in vte in het kleuteronderwijs (2015-2018)



In het kleuteronderwijs en het lager onderwijs zien we dat de instroom sterk geconcentreerd is bij de leeftijdscategorieën van 21 tot 24 jaar. De uitstroom concentreert zich dan weer bij de jongeren en de groep die ouder is dan 56 jaar. In het kleuteronderwijs zien we tamelijk veel uitstroom in de jonge leeftijdscategorieën al weten we uit andere analyses dat er een aanzienlijk deel van hen overstapt naar het lager onderwijs en dus niet uit het Vlaamse onderwijs verdwijnt. Bij de oudere leeftijdscategorieën zien we vaak negatieve opdrachtwijzigingen doordat personeelsleden in deze leeftijdscategorie wellicht meer verloven opnemen. Opdrachttuitbreidingen vinden voornamelijk plaats bij de jongere categorieën. Opmerkelijk is dat de instroom bij de jonge categorieën hoger ligt dan de uitstroom bij de oudere categorieën. Dit kan bij het lager onderwijs deels verklaard worden door de leerlingenstijging die de afgelopen jaren extra jobs creëerde.

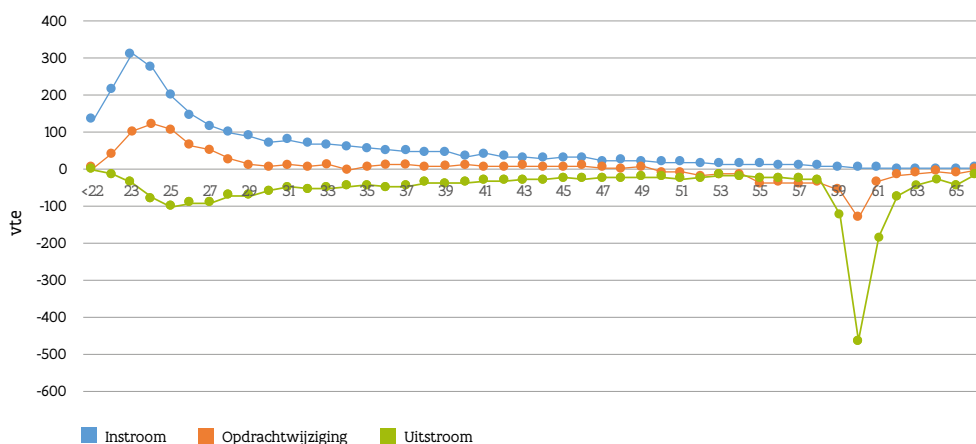
Figuur 5

Gemiddelde jaarlijkse instroom, uitstroom en opdrachtwijzigingen in vte in het lager onderwijs (2015-2018)



Figuur 6

Gemiddelde jaarlijkse instroom, uitstroom en opdrachtwijzigingen in vte in het secundair onderwijs (2015-2018)



Bij het secundair onderwijs zien we dat de instroom en uitstroom dichter bij elkaar liggen. Verder zien we dat de instroom veel geleidelijker daalt naargelang de leeftijd in vergelijking met het basisonderwijs. Zoals eerder aangehaald, bestaat 36% van alle instroom uit leerkrachten die 30 jaar of ouder zijn. De uitstroom is aanzienlijk bij de jonge cohorten maar is vooral geconcentreerd bij de oudste leeftijdscategorieën met een duidelijke piek op 60 jarige leeftijd. In de vorige prognose (2015-2018) lag de piek nog op 59 jaar wat het effect van de hervorming van de eindloopbaan in onderwijs illustreert. Vanaf de leeftijd van 49 jaar zien we ook negatieve opdrachtwijzigingen wat suggereert dat er in de oudere leeftijdscategorieën meer verloven worden opgenomen. •

PROGNOSES

In dit deel gaan we dieper in op de aanwervingsbehoeften per onderwijsniveau. Dit brengt in kaart hoeveel leerkrachten nodig zijn om de uitstroom (bv. door pensionering) en daling van onderwijsopdrachten (bv. door deeltijdse loopbaanonderbreking) van bestaande leerkrachten op te vangen alsook een eventuele leerlingenstijging. Ook de aanwervingsbehoefte als gevolg van beleidsmaatregelen komt aan bod.

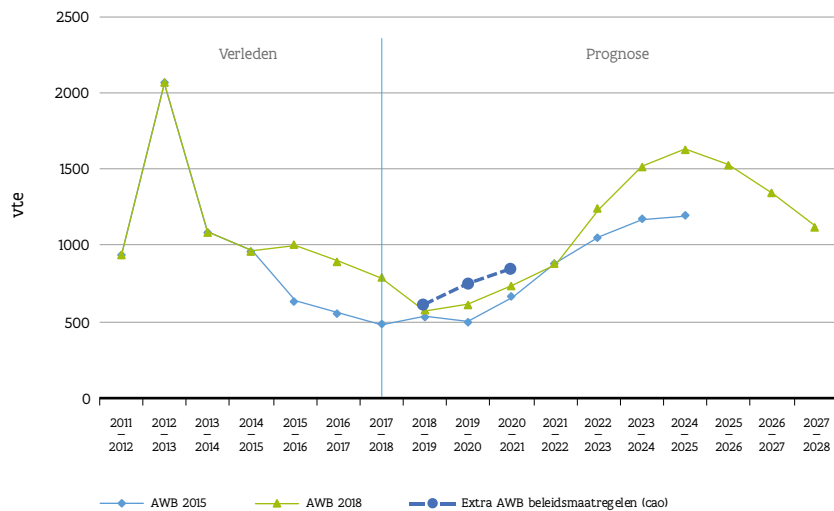
BASISONDERWIJS

Figuur 7 geeft de prognose weer voor het kleuteronderwijs. De blauwe lijn is de prognose zoals berekend werd in 2015 terwijl de groene lijn de meest recente prognose weergeeft. Gedurende de eerste vier jaren overlappen de blauwe en groene lijn volledig. Dit komt omdat we hier in 2015 enkel nog maar keken naar de werkelijke instroom (m.a.w. nieuwe personeelsleden die in onderwijs werkten). De volgende drie schooljaren (t.e.m. de verticale lijn) geven een indicatie van hoe nauwkeurig onze prognose (m.a.w. verwachte aanwervingsbehoefte) was uit 2015 in vergelijking met de realiteit (m.a.w. reële instroom). Voor het kleuteronderwijs valt hier allereerst op dat de lijnen wel in dezelfde richting gaan maar dat er in absolute termen toch een aanzienlijke foutenmarge is. Zo verwachtten we in 2016-2017 oorspronkelijk een aanwervingsbehoefte van 556 vte terwijl er in realiteit 894 nieuwe vte's instroomden. Voor een deel kan dit verklaard worden doordat de verwachte leerlingendaling al bij al vrij beperkt bleef. De groei of daling is voor het kleuteronderwijs iets moeilijker te voorspellen in vergelijking met andere onderwijsniveaus door een iets grotere onzekerheid over het aantal instappers. Rechts van de verticale lijn worden de aanwervingsbehoeften weergegeven zoals berekend in 2015 en na actualisatie (2018). Volgens onze meest recente gegevens zal er vanaf 2019-2020 een onafgebroken stijging zijn van de aanwervingsbehoeften tot 2024-2025. Daarna daalt de aanwervingsbehoefte opnieuw maar in absolute termen gaat het nog steeds om cijfers die iets hoger liggen dan in het recente verleden (m.a.w. meer dan 1000 vte op jaarbasis). Tot slot wordt voor de periode 2018-2021 aan de hand van een stippellijn weergegeven wat de vermoedelijke extra aanwervingsbehoefte is door de extra middelen voor het lerarenplatform en de aanvangsbegeleiding. In het schooljaar 2019-2020 zouden deze maatregelen bijvoorbeeld 127 bijkomende jobs genereren (in vte).

In het lager onderwijs zien we dat de prognose uit 2015 en de reële instroom relatief dicht bij elkaar lagen in de periode 2015-2018 (figuur 8). Zo verwachtten we in 2016-2017 een aanwervingsbehoefte van 2.346 vte terwijl er in realiteit zo'n 2.251 nieuwe vte's in het Vlaamse lager onderwijs kwamen. Verder leert de meest actuele prognose ons dat er in het lager onderwijs in vergelijking met het huidige schooljaar tot in 2023-2024 sprake is van een dalende aanwervingsbehoefte (abstractie makend van de impact van beleidsmaatregelen). Waar we in de afgelopen jaren een instroom hebben gekend die boven de 2000 vte lag, verwachten we in 2023 slechts een behoefte van 1564 vte. De daling uit onze meest recente prognose is wel minder sterk dan eerder berekend in 2015. Bovendien zullen de beleidsmaatregelen in het lager onderwijs voor extra jobs zorgen. In 2019-2020 gaat het om 217 vte bijkomende jobs. Vanaf 2024-2025 verwachten we opnieuw een aanzienlijke stijging van de aanwervingsbehoefte, alvast tot en met 2027-2028. •

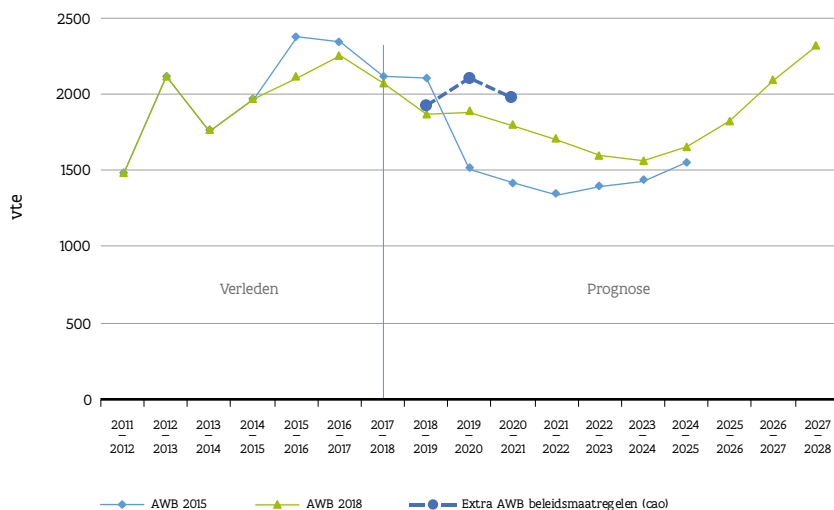
Figuur 7

Aanwervingsbehoefte (AWB) in het kleuteronderwijs uitgedrukt in vte



Figuur 8

Aanwervingsbehoefte (AWB) in het lager onderwijs uitgedrukt in vte

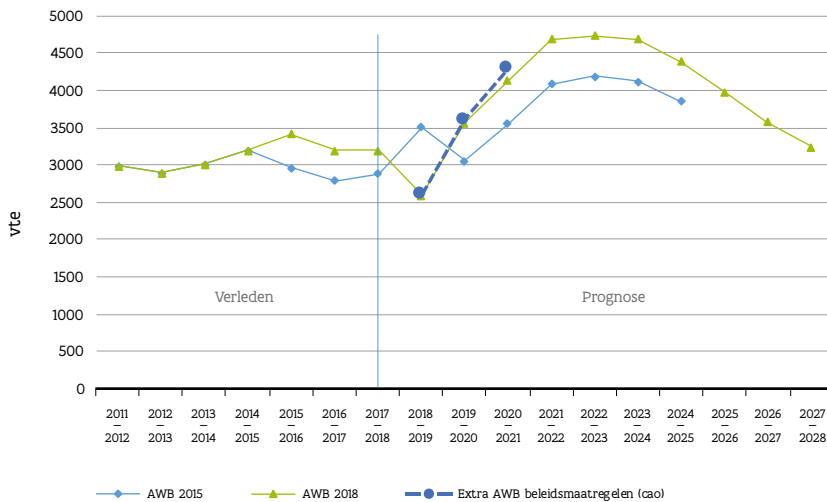


SECUNDAIR ONDERWIJS

In het secundair onderwijs zien we dat onze vorige prognose en de werkelijke aanwervingsbehoefte tussen 2015 en 2018 relatief dicht bij elkaar liggen wat ons vertrouwen geeft in de accuraatheid. In tegenstelling tot de vorige prognose verwachten we nu reeds in 2018-2019 een eenmalige daling omdat dan al heel wat leerkrachten langer moeten blijven werken door de hervorming van de eindeloopbaan. Vanaf 2019-2020 wordt echter een grote stijging verwacht. Deze is groter dan in onze vorige prognose, wat voor een groot deel verklaard kan worden door een hogere elasticiteit (cf. data en methode). Tussen 2021 en 2024 is er een jaarlijkse aanwervingsbehoefte van meer dan 4500 vte (Figuur 9). Op termijn stromen de leerlingen van het basisonderwijs door naar het secundair onderwijs en dit effect laat zich vanaf het schooljaar 2019-2020 voelen met een stijging tot in 2022-2023. In 2022-2023 wordt een aanwervingsbehoefte van 4.736 vte's voorspeld wat maar liefst 49% meer is in vergelijking met het schooljaar 2017-2018. In het secundair onderwijs zal op lange termijn dus de grootste uitbreiding van de tewerkstelling te verwachten zijn. Dit komt vooral door de leerlingenstijging. De impact van de beleidsmaatregelen (cao) op de aanwervingsbehoefte is relatief beperkt (o.a. omdat het lerarenplatform er slechts op kleine schaal wordt georganiseerd). •

Figuur 9

Aanwervingsbehoefte (AWB) in het secundair onderwijs uitgedrukt in vte



KNELPUNTVAKKEN

Vermits we de grootste aanwervingsbehoefte verwachten in het secundair onderwijs, rijst de vraag voor welke vakken zich de grootste knelpunten zullen voordoen. Aangezien aanwervingsbehoeften zich op specifieke locaties en voor specifieke vakken voordoen, kan het soms moeilijk zijn om deze in te vullen. Momenteel beschikken we echter over weinig harde cijfers om hierover uitspraken te doen. Bovendien worden voorspellingen bemoeilijkt omwille van de modernisering van het secundair onderwijs met belangrijke wijzigingen in het studieaanbod als gevolg. Een 'proxy' indicator die ons toch enige indicatie geeft van huidige knelpuntvakken is het aantal personeelsleden dat is aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs. Een ander bekwaamheidsbewijs betekent dat het personeelslid niet aan de vereiste of voldoende geachte voorwaarden voldoet om les te geven.¹¹ We gaan er daarbij van uit dat in knelpuntvakken relatief veel leerkrachten worden aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs.

Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal vervangers (in vte) aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs gebaseerd op data uit 2018 en 2019. Enkel de tien vakken met het hoogste aantal vte aangesteld met een ander bekwaamheidsbewijs werden weerhouden. Naast het absolute aantal vte wordt ook het aandeel vte met ander, voldoende geacht en vereist bekwaamheidsbewijs ten opzichte van het totale aantal vte weergegeven (in een vervangingsopdracht). Cellen waar het percentage vereist bekwaamheidsbewijs lager of gelijk is dan 60% worden in het paars weergegeven. Wanneer we de cijfers in absolute termen bekijken, zien we dat vakken die door veel leerlingen worden gevolgd zoals talen (Nederlands, Frans en Engels), wiskunde en katholieke godsdienst (hoog) in de lijst staan. In relatieve termen is het aandeel personeelsleden met een ander bekwaamheidsbewijs er echter beperkt (variërend van 5% tot 8%). Het is dus vooral door de schaalgrootte dat we hier kunnen spreken van een grote aanwervingsbehoefte. Andere vakken zoals elektriciteit, hout, mechanica en verzorging tonen zowel in absolute als in relatieve termen een hoog aantal/aandeel vte met ander bekwaamheidsbewijs. Dit suggereert dat het voor deze vakken moeilijk is om geschikte profielen te vinden. Dit moet enigszins genuanceerd worden omdat er bij technische vakken vaker beroep wordt gedaan op leerkrachten uit de praktijk die niet altijd over de juiste pedagogische kwalificaties beschikken. Op basis van deze cijfers en input van consulenten arbeidsbemiddeling heeft de VDAB het lerarenberoep secundair onderwijs sinds 2018 opnieuw als knelpuntberoep opgenomen voor specifieke vakken als Frans, wiskunde en technische vakken. •

Tabel 1

Gemiddelde aantal vte en percentages per bekwaamheidsbewijs in het secundair onderwijs aangesteld in een vervangingsopdracht op basis van data op 1/1/2018 en 1/1/2019

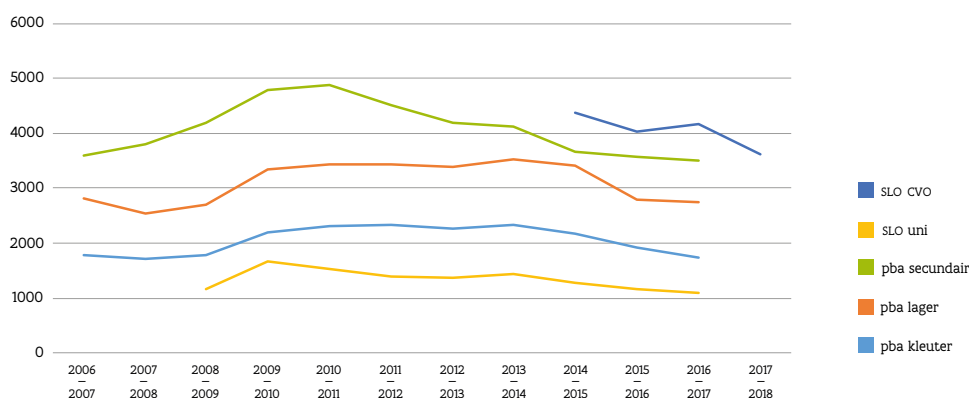
	vte ander BHB	% ander BHB	% voldoende BHB	% vereist BHB
1 Frans	63,9	8%	23%	69%
2 Elektriciteit	52,0	29%	25%	46%
3 Nederlands	51,8	5%	28%	67%
4 Wiskunde	50,4	7%	34%	60%
5 Hout	38,6	30%	37%	33%
6 Huishoudkunde	35,3	14%	31%	55%
7 Mechanica	34,0	22%	33%	44%
8 Katholieke godsdienst	31,6	6%	20%	74%
9 Engels	31,4	7%	18%	76%
10 Verzorging	24,2	21%	35%	44%

HET AANBOD VANUIT DE LERARENOPLEIDINGEN

Ondanks de voorzichtigheid die geboden moet worden bij projecties over een lange termijn, leren de cijfers ons dat het Vlaamse onderwijs globaal gezien in de komende jaren een groeisector blijft. Zo is er over alle onderwijsniveaus heen in 2023-2024 nood aan ongeveer 28% meer vte's in vergelijking met het meest recente schooljaar 2017-2018. Wat het 'aanbod' is waaruit geput zal kunnen worden om leerkrachten aan te trekken is moeilijk in te schatten. Zo bestaat er een 'stille reserve' die over een pedagogisch bekwaamheidsbewijs beschikt maar momenteel niet in het onderwijs aan de slag is. Toch kan men verwachten dat het aantal leerkrachten dat uit deze groep gerekruteerd kan worden beperkt is, zeker in het basisonderwijs. De Vlaamse arbeidsmarkt is immers weinig flexibel en aangezien anciënniteit uit de privésector slechts uitzonderlijk kan gevaloriseerd worden in het onderwijs zijn weinigen geneigd om na verloop van tijd over te schakelen. De grootste groep waaruit gerekruteerd kan worden, is ongetwijfeld de groep studenten die afstuderen aan de verschillende lerarenopleidingen. Daarom geven we in dit deel een beeld van de mate waarin het aantal inschrijvingen en diploma's aan de lerarenopleiding evolueert.

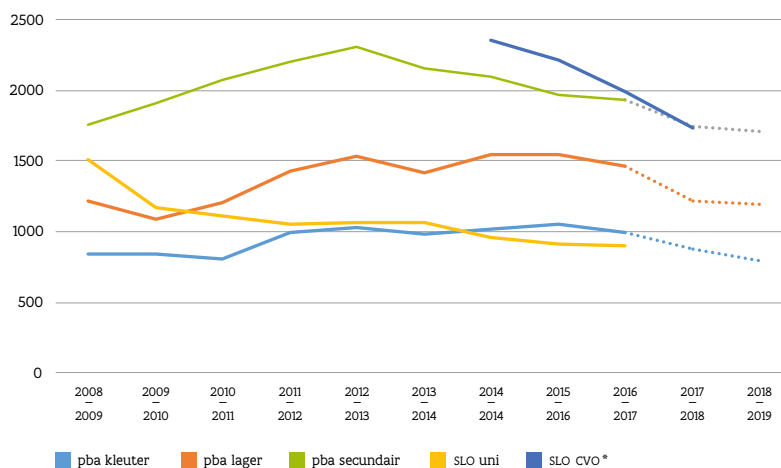
Figuur 10 geeft het aantal trajectstarters weer voor de diverse lerarenopleidingen. Voor het eerst hebben we ook gegevens van studenten die de specifieke lerarenopleiding (SLO) aan een centrum voor volwassenonderwijs (CVO) volgen. Een student wordt in de opleiding als trajectstarter beschouwd in het eerste academiejaar dat hij/zij zich hierin inschrijft. Dit kunnen zowel generatiestudenten als niet-generatiestudenten zijn.¹² De figuur toont dat alle lerarenopleidingen in beperkte mate aan populariteit wonnen tussen 2006-2007 en 2010-2011. Daarna wordt het beeld meer diffuus: terwijl de professionele bacheloropleiding (pba) kleuter en lager onderwijs stabiliseerden, werd er een daling van de studenten-aantallen ingezet in de pba secundair onderwijs. De laatste drie academiejaren zien we een dalend aantal trajectstarters in alle lerarenopleidingen. Vooral bij de pba secundair onderwijs is de daling uitgesproken. Het aantal trajectstarters is er in het meest recente academiejaar 28% lager in vergelijking met de piek in 2010-2011. Dit is problematisch aangezien in het secundair onderwijs de grootste groei wordt verwacht inzake tewerkstelling.

Figuur 10
Aantal trajectstarters in de verschillende lerarenopleidingen



Figuur 11 toont hoeveel diploma's (zullen) worden behaald in de verschillende lerarenopleidingen. De volle lijnen geven de reële aantallen diploma's weer, de stippellijnen geven de verwachte aantallen weer op basis van het aantal trajectstarters drie jaar eerder. Er is immers een grote samenhang tussen het aantal trajectstarters in jaar x en diploma's in jaar x+3 voor de geïntegreerde lerarenopleidingen en het aantal trajectstarters in jaar x en diploma's in jaar x+1 in de specifieke lerarenopleiding.¹³ Tenzij het studierendement significant wijzigt, kunnen we met grote zekerheid veronderstellen dat de trends uit figuur 10 zich zullen vertalen in het aantal diploma's. Hieraan moeten we toevoegen dat de lerarenopleidingen met ingang van het academiejaar 2019-2020 sterk zullen wijzigen met onder meer de invoering van de educatieve graduaatsopleidingen en de educatieve masteropleidingen. Wat de impact hiervan zal zijn op de instroom en uitstroom in de lerarenopleidingen valt voorlopig nog niet in te schatten. •

Figuur 11
Aantal diploma's in de verschillende lerarenopleidingen



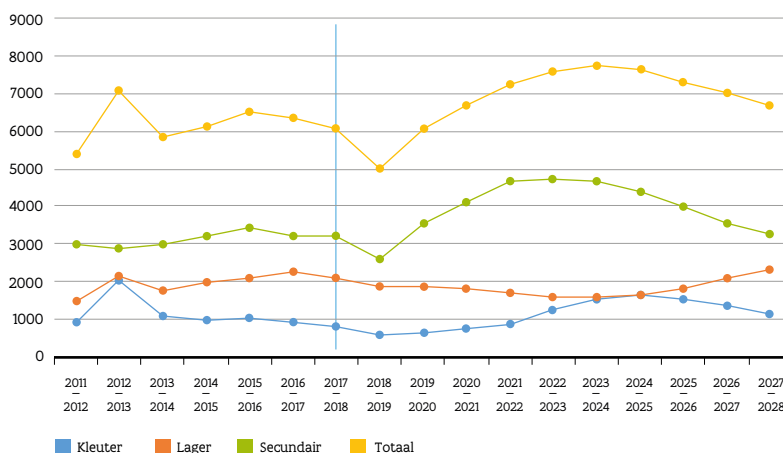
* De registratie van diploma's SLO door de CVO's is wellicht niet volledig. Sommige CVO's registreerden geen of slechts een deel van de diploma's in de databank van AHOVOKS. Deze cijfers zijn bijgevoegd een onderschatting van het aantal uitgereikte diploma's. Eventuele schommelingen kunnen deels te wijten zijn aan veranderingen in het registratiegedrag van instellingen.

Bron: Departement Onderwijs en Vorming en Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen (AHOVOKS)
Opmerking: volle lijn geeft werkelijke cijfers weer; stippelijijn zijn verwachte aantallen diploma's.

CONCLUSIE

In dit rapport hebben we op basis van de leeftijdsstructuur en gemiddelde uitstroompercentages van het bestaand personeel, beleidsmaatregelen en leerlingenprognoses getracht om na te gaan hoe de aanwervingsbehoeften zullen evolueren in het Vlaamse basis- en secundair onderwijs. Dit geeft een goede indicatie van hoeveel personeelsleden jaarlijks nodig zullen zijn om de uitstroom van bestaand personeel op te vangen alsook eventuele leerlingenstijgingen. Hoewel de hervorming van de eindeloopbaan in het huidige schooljaar 2018-2019 wellicht uitzonderlijk voor een daling zal zorgen, stellen we globaal vast dat onderwijs een groeisector zal blijven. In onze vorige prognose gingen we ervan uit dat de aanwervingsbehoefte in 2023-2024 ongeveer 10% hoger ligt in vergelijking met 2014-2015. De huidige data suggereren dat de aanwervingsbehoefte in 2023-2024 maar liefst 28% hoger zal zijn in vergelijking met schooljaar 2017-2018 (Figuur 12). Dit is te wijten aan een stijging in het kleuteronderwijs en vooral in het secundair onderwijs. Beleidsmaatregelen zoals het lerarenplatform en aanvangsbegeleiding zorgen bovendien nog voor een (beperkte) tijdelijke verhoging van de aanwervingsbehoefte (niet weergegeven in figuur 12).

Figuur 12
Aanwervingsbehoefte (instroom + opdrachtuitbreiding) 2011-2028



Opmerking: in deze grafiek wordt de extra aanwervingsbehoefte als gevolg van beleidsmaatregelen (cao) niet opgenomen.

In het kleuteronderwijs verwachten we op korte termijn een relatief stabiele aanwervingsbehoefte door o.a. een lichte leerlingendaling en de hervorming van de eindeloopbaan. Vanaf 2020 begint de vraag echter opnieuw sterk te stijgen – sterker dan verwacht in de vorige prognose. Tegen 2024-2025 is de aanwervingsbehoefte zelfs meer dan dubbel zo hoog (1.629 vte) in vergelijking met het afgelopen schooljaar (789 vte). We moeten hierbij opmerken dat de prognose voor het kleuteronderwijs het minst accuraat is gebleken van alle onderwijsniveaus dus enige voorzichtigheid is hier geboden.

In het lager onderwijs verwachten we eerder een omgekeerd patroon. Aanvankelijk zal de aanwervingsbehoefte stabiel blijven maar tussen 2019 en 2023 zullen de behoeften vermoedelijk zakken onder het niveau dat we de afgelopen jaren hebben gekend. Nadien verwachten we een stijging, alvast tot 2027-2028. Voor het lager onderwijs zijn er signalen dat er momenteel al sprake is van een krapte¹⁴ en gezien de dalende instroom in de lerarenopleiding blijft het dus zelfs bij een licht dalende aanwervingsbehoefte een uitdaging om voldoende leraren voor de klas te krijgen.

In het secundair onderwijs verwachten we de grootste stijging van de aanwervingsbehoefte. Zo voorspelt de prognose in 2022-2023 een behoefte van 4.736 vte's tegenover ongeveer 3.188 vte's in 2017-2018. In unieke personeelsleden uitgedrukt zal dit aantal nog hoger zijn aangezien niet iedereen voltijds werkt. Daarenboven hebben de lerarenopleidingen voor het secundair onderwijs de afgelopen jaren aan populariteit ingeboet wat mogelijk voor capaciteitsproblemen zal zorgen in de toekomst. Het secundair onderwijs heeft wel als voordeel dat er wellicht meer zij-instromers kunnen worden gerekruteerd. Zo is er nog een aanzienlijke stille reserve van personen met onderwijsbevoegdheid (met name SLO) die momenteel buiten onderwijs werken.

Hoewel we getracht hebben om toekomstige evoluties zo goed mogelijk in kaart te brengen, heeft deze studie uiteraard enkele beperkingen. Ten eerste blijkt uit de vergelijking tussen de vorige prognose (2015-2025) en realiteit (tot 2017-2018) dat er een zekere foutenmarge is, met name voor het kleuteronderwijs. Bovendien kunnen we aannemen dat deze marge vergroot naarmate de prognoses verdergaan in de tijd. Ten tweede laat onze aanpak niet toe om uitspraken te doen over het exacte aantal tekorten. Door de toekomstige aanwervingsbehoefte af te zetten tegenover de huidige behoefte kunnen we wel zeggen of er sprake is van een stijging of daling. Dit is echter een relatief gegeven aangezien de huidige aanwervingsbehoefte als maatstaf wordt gebruikt, wat ruimte laat voor interpretatie. Een derde beperking is dat we prognoses deden voor heel Vlaanderen terwijl de aanwervingsbehoeften vaak sterk kunnen verschillen van regio tot regio. Zo weten we dat de krapte op de onderwijsarbeidsmarkt momenteel groter is in de provincie Antwerpen dan in Limburg. Tekorten kunnen zich ook voordoen voor specifieke vakken in het secundair onderwijs maar ook hier kunnen we geen voorspellende uitspraken doen. Op basis van indicaties over huidige knelpuntvakken zien we dat er enerzijds vakken zijn zoals Frans, wiskunde en Nederlands die door hun schaalgrootte een grote aanwervingsbehoefte kennen. Voor vakken als elektriciteit, hout, huishoudkunde, mechanica of verzorging is het een uitdaging om geschikte leerkrachten te vinden (gecombineerd met het feit dat de vakken een zekere schaalgrootte kennen).

Alle beperkingen ten spijt tekenen zich toch duidelijke trends af en is het aange-
wezen om hierop te anticiperen. Zo lijkt er in het kleuteronderwijs op termijn opnieuw een
belangrijke groei in aanwervingsbehoefte aan te komen tot 2024-2025. De grootste groei in
de tewerkstelling zal zich echter voordoen in het secundair onderwijs en gekoppeld aan een
dalend aanbod vanuit de lerarenopleiding betekent dit een grote uitdaging voor het beleid.
Recent zijn al enkele maatregelen in dit kader genomen zoals het lerarenplatform, aanvangs-
begeleiding, de hervorming van de lerarenopleiding en een campagne om het lerarenberoep
te promoten. Deze prognose toont dat ingehouden inspanningen nodig zullen zijn om de
capaciteitsproblemen aan te pakken. •

TECHNISCHE BIJLAGE



UITSTROOM

Zoals aangegeven op [pagina 7](#) berekenen we de uitstroom door na te gaan of een stamboeknummer uit jaar x terug te vinden is in jaar x+1 in hetzelfde onderwijsniveau. Indien stamboeknummers niet in beide jaren zijn terug te vinden, is er sprake van uitstroom. De totale uitstroom bestaat uit de daling van vte's als gevolg van leerkrachten die (minstens een jaar) het onderwijs verlaten + de daling in vte's als gevolg van leerkrachten die hun opdrachten verkleinen (bv. als ze deeltijds gaan werken). Voor elke cohorte hebben we een gewogen gemiddeld uitstroompercentage berekend op basis van de uitstroom in 2015-2016, 2016-2017 en 2017-2018. Hoe recenter de cijfers, hoe meer ze doorwegen. Het oudste schooljaar telt voor 17% mee, het voorlaatste voor 33% en het laatste voor 50%. Als voorbeeld nemen we de uitstroom in het kleuteronderwijs voor de 22 jarige personeelsleden: deze was 6,7% in 2015-2016, 8,3% in 2016-2017 en 8,8% in 2017-2018. Het gewogen gemiddelde is dan $6,7\% * 17\% + 8,3\% * 33\% + 8,8\% * 50\% = 8,3\%$.

Om vervolgens de uitstroom in een bepaald jaar te bepalen, zullen we de gewogen gemiddelde uitstroom vermenigvuldigen met het aantal vte's in dat jaar. Zo weten we dat er 111 vte's 22 jaar oud zijn in het kleuteronderwijs in 2017-2018. De voorspelde uitstroom van 22 jarigen in 2014-2015 bedraagt dan $111 * 8,3\% = 9$ vte's. Wanneer we dit voor alle cohorten doen, kennen we de totale voorspelde uitstroom. Voor het kleuteronderwijs in 2017-2018 verwachten we dat de totale uitstroom 725 vte's zal bedragen. •

INSTROOM NODIG OM UITSTROOM OP TE VANGEN

(=aanwervingsbehoefte)

Nu we de totale uitstroom kennen, weten we ook wat onze aanwervingsbehoefte zal zijn vermits we bij een gelijkblijvend beleid en leerlingenaantal veronderstellen dat uitstroom gelijk is aan instroom. Verder is het belangrijk om deze instroom te verdelen over de verschillende leeftijdscategorieën. Enkel zo kan men immers een voorspelling van het aantal vte's per leeftijdscategorie maken voor de volgende projectiejaren.

Uit onze analyses blijkt dat in het kleuteronderwijs in 2015-2016 ongeveer 19 % van alle instroom (+ uitbreidingen opdrachten) afkomstig is van de groep leerkrachten jonger dan 22 jaar en 17 % van de personeelsleden die 22 jaar oud zijn. De (relatieve) instroom bij de oudere leeftijdscategorieën is uiteraard klein. Vervolgens wordt een gewogen gemiddelde (relatieve) instroom + opdrachtuitbreiding per cohorte berekend op basis van drie schooljaren. Opnieuw telt het oudste schooljaar voor 17% mee, het voorlaatste voor 33% en het laatste voor 50%. Het gewogen gemiddelde van de relatieve instroom + opdrachtuitbreiding voor de cohorte jonger dan 22 jaar in het kleuteronderwijs bedraagt dan: $13\% * 17\% + 14\% * 33\% + 13\% * 50\% = 14\%$. Dit cijfer bedraagt 19,1% voor de 22-jarigen. Vervolgens kunnen we berekenen wat de instroom (of aanwervingsbehoefte) zal zijn voor de 22-jarige kleuteronderwijzers in 2018-2019. Deze bedraagt $725 \text{ vte's (de totale uitstroom in 2017-2018, zie boven)} * 19,1\%$ (gemiddelde relatieve instroom van de 22-jarigen) = 138 vte. Op basis van gewogen gemiddeldes (opnieuw gebaseerd op periode 2012-2015) weten we dat de totale instroom + opdrachtuitbreidingen van de 22-jarigen in het kleuteronderwijs voor 80% bestaat uit de instroom van nieuwe personeelsleden en voor 20% uit bestaande personeelsleden die hun opdracht hebben uitgebreid. Op basis van deze verhouding kunnen we de instroom + opdrachtuitbreiding van de 22-jarigen opsplitsen naar $138 * 80\% = 110 \text{ vte instroom}$ en $138 * 20\% = 28 \text{ vte opdrachtuitbreiding}$.

De prognose voor het aantal vte's in 2018-2019 wordt gemaakt door voor elke cohorte het aantal vte in 2017-2018 te verminderen met de uitstroom en te vermeerderen met de instroom en opdrachtuitbreiding en deze cohorten telkens een jaar op te schuiven. Het aantal personeelsleden van 22 jaar in het kleuteronderwijs in 2017-2018 (111 vte) min de uitstroom (-9 vte) plus de instroom (110) en opdrachtuitbreidingen (28) geeft zo het aantal personeelsleden van 23 jaar (240 vte) in 2018-2019. Op basis van deze vte's in 2015-2016 wordt opnieuw een prognose gemaakt voor de daaropvolgende jaren. •

UITDOVEN TBSVP-REGELING EN VERHOGING PENSIOENLEEFTIJD

Om het uitdoven van de tbsvp-regeling te verrekenen, zullen we de gewogen gemiddelde uitstroompercentages corrigeren voor de cohorten die door de beleidsmaatregel worden beïnvloed. In het kleuteronderwijs zal de cohorte met geboortjaar 1958 niet langer van drie maar van twee jaar tbsvp kunnen genieten. Hierdoor zal men later uitstromen maar we gaan ervan uit dat de uitstroom in totaal gelijk blijft. Een voorbeeld verduidelijkt dit. Bij het kleuteronderwijs was de uitstroom van de 58-jarigen 1,7%, bij de 59-jarigen 21,3% en bij de 60-jarigen 35%. Door de hervorming passen we de uitstroompercentages als volgt aan: 1,7% wordt nu toegepast op zowel de 58-jarigen als de 59-jarigen (volgens de hypothese dat de uitstroom een jaar wordt uitgesteld). Voor de 60-jarigen veronderstellen we echter een verhoging van de uitstroom naar 47,5% zodat de totale uitstroom in vte nog steeds gelijk blijft.

In een tweede stap verrekenen we de verhoging van de pensioenleeftijd waardoor 60% van de personeelsleden één jaar en 15% twee jaar langer zullen moeten werken. Dit betekent voor de personeelsleden die één jaar langer moeten werken dat de uitstroom van de 60-jarigen van 47,5% zal zakken naar 19% ($47,5\% * (1-0,6)$) terwijl die voor de 61-jarigen zal stijgen van 45,4% naar 64,6% zodat de uiteindelijke uitstroom in vte toch gelijk blijft. In een derde stap wordt een gelijkaardige methode toegepast voor de personeelsleden die 2 jaar langer moeten werken. Het zijn de uitstroompercentages die worden bekomen na de drie stappen, die worden gebruikt voor de berekening van de prognoses van 2018 tot 2028. •

LEERLINGENEVOLUTIES

Het verrekenen van de leerlingenevoluties gebeurt door een stijging van de leerlingen met een factor van 1,15 te verrekenen in de instroom en opdrachtuitbreiding. Een daling van het leerlingenaantal wordt met een factor 0,75 verrekend in de (negatieve) instroom en opdrachtuitbreiding. Deze factoren sluiten het dichtst aan bij de realiteit en worden ook gehanteerd bij de opmaak van de begroting en meerjarenbegroting. In 2018-2019 verwachten we een daling van het aantal leerlingen in het kleuteronderwijs met 1,02 % en een stijging van 0,84 % in het lager onderwijs. Onze correctiefactor bedraagt vervolgens $-1,02 * 0,75 = -0,76\%$ en $0,84 * 1,15 = 0,97\%$. In onze prognose zullen we de bijkomende (of verminderde) tewerkstelling als gevolg van een stijging (of daling) als volgt meenemen: we vermenigvuldigen het totale aantal vte's met de correctiefactor voor leerlingen en de gewogen gemiddelde relatieve instroom + opdrachtuitbreiding. Vervolgens wordt deze extra tewerkstelling (of krimp) nog opgedeeld naar instroom en opdrachtuitbreiding. Concreet is dit voor de 22-jarigen in het kleuteronderwijs in 2018-2019: 19.132 (totale aantal vte in 2018-2019) $* -0,76$ (correctiefactor) $* 19,1\%$ (gemiddelde relatieve instroom) = -28 vte. Dit kan nog worden opgesplitst naar instroom of in dit geval uitstroom ($28 * 80\% = -22$) enerzijds en opdrachtuitbreiding of in dit geval vermindering ($28 * 20\% = -6$) anderzijds als gevolg van de leerlingendaling. •

VOETNOTEN

- 1 / Deze databank bevat informatie over de opdrachten en lonen van het personeel dat door het ministerie van Onderwijs en Vorming wordt betaald en ligt ook aan de basis van de statistische jaarboeken. Leerkrachten die gedurende een gans schooljaar niet door het ministerie werden betaald (bv. omwille van een onbezoldigd verlof) komen niet voor in de databank.
- 2 / Met cohorte bedoelen we een groep leerkrachten met eenzelfde geboortjaar.
- 3 / Leerkrachten konden in het verleden (en kleuteronderwijzers ook nog in de toekomst) een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen (kortweg tbsvp) nemen waardoor zij nog wachtgeld krijgen maar niet meer feitelijk in de klas staan. Leerkrachten in het tbsvp-stelsel werden niet meegenomen in deze analyse. Hierdoor worden leerkrachten die in jaar x actief waren in onderwijs en in jaar x+1 in het tbsvp-stelsel zaten, beschouwd als uitstroom.
- 4 / Elke leerkracht heeft een uniek stamboeknummer dat o.a. gebruikt wordt voor de betaling van het salaris.
- 5 / Om de leesbaarheid te verhogen verstaan we onder uitstroom zowel de volledige uitstroom van personeelsleden alsook de daling in vte's als gevolg van leerkrachten die hun opdrachten verkleinen (bv. door deeltijdse verloven te nemen).
- 6 / Om de leesbaarheid te verhogen verstaan we onder instroom zowel de instroom van nieuwe personeelsleden alsook de stijging in vte's als gevolg van leerkrachten die hun opdrachten uitbreiden.
- 7 / https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/voorakkoord_CAO
- 8 / Omzendbrief 'Volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen voor personeelsleden van het onderwijs en de CLB's' (PERS/2013/01)
- 9 / De stijging in het lager onderwijs en stagnatie in het kleuteronderwijs vormt een mogelijke verklaring voor het feit dat we een stijging vaststellen van het aantal jonge kleuteronderwijzers die binnen de periode van 5 jaar overstappen naar het lager onderwijs. Tussen 2000 en 2005 stapten 556 leerkrachten kleuteronderwijs jonger dan 30 jaar over van het kleuteronderwijs naar het lager onderwijs. Tussen 2012 en 2017 is dit aantal gestegen tot 1.192. Bij het lager onderwijs zien we een daling van overstappers naar het kleuteronderwijs in dezelfde periode.
- 10 / Een mogelijke verklaring ligt in het feit dat in die periode enkele besparingen plaatsvonden waarbij scholen beperkingen kregen opgelegd om afwezige leerkrachten te vervangen.
- 11 / Het diploma is bijvoorbeeld te hoog of te laag of men beschikt nog niet over het bewijs van pedagogische bekwaamheid. Zolang het personeelslid een 'ander' bekwaamheidsbewijs heeft, kan het geen tijdelijke aanstelling van doorlopende duur of vaste benoeming verwerven. Ook het salaris is lager dan bij de vereiste en voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen (<http://onderwijs.vlaanderen.be/nl/onderwijspersoneel/van-basis-tot-volwassenenonderwijs/solliciteren/bekwaamheidsbewijzen>).
- 12 / Niet-generatiestudenten heroriënteren zich naar de lerarenopleiding na eerder een andere keuze te hebben gemaakt.
- 13 / In de praktijk bedraagt de 'time to graduation' meestal iets langer dan drie (bachelor) of één (SLO) jaar.
- 14 / Dit blijkt o.a. uit de dalende en lage spanningsratio (aantal beschikbare kandidaten per openstaande vacature) voor het basisonderwijs in zijn geheel. De stijging van het aantal kleuteronderwijzers die naar een job als onderwijzer overstappen, suggereert dat de werkgelegenheid momenteel het hoogst is in het lager onderwijs.

