SEOR
Erasmus School of Economics

ARBEIDSMARKTPERSPECTIEVEN VAN TWEEDEGRAADS GESCHIEDENISDOCENTEN

Rapportage aan de Hogeschool Rotterdam, Instituut voor Lerarenopleidingen

dr. Yvonne Prince

Elisa de Vleeschouwer MSc

Rotterdam, 15 mei 2019

COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN SEOR BV

© SEOR BV / ROTTERDAM, 15 MEI 2019

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt.

ARBEIDSMARKTPERSPECTIEVEN VAN TWEEDEGRAADS GESCHIEDENISDOCENTEN

CONTACTPERSOON

Naam	**Yvonne Prince**
Adres	**SEOR**
	Marconistraat 16
	3029 AK Rotterdam
Telefoon	**010 302 0500/06 4052 7014**
Email	**prince@seor.eur.nl**

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING 1

1 INLEIDING 5

1.1 Aanleiding 5

1.2 Doel en onderzoeksvragen 5

1.3 Aanpak 5

1.4 Leeswijzer 6

2 ERVARINGEN VAN ALUMNI OP DE ARBEIDSMARKT 7

2.1 Inleiding 7

2.2 Huidig beroep 8

2.3 Niveau van het werk 10

2.4 Soort dienstverband 11

2.5 Arbeidsmarktpad 13

2.6 Conclusie 15

3 VRAAG VAN SCHOLEN(GEMEENSCHAPPEN) IN DE REGIO 17

3.1 Inleiding 17

3.2 Mening over het arbeidsmarktperspectief van alumni 18

3.3 Mening over numerus fixus 19

3.4 Conclusie 19

4 KWANTITATIEVE INZICHTEN UIT BESTAANDE STUDIES 21

4.1 Inleiding 21

4.2 Huidige arbeidsmarktpositie 21

4.3 Arbeidsmarktprognoses 22

4.4 Conclusie 23

5 CONCLUSIES 25

5.1 Beantwoording onderzoeksvragen 25

5.2 Conclusie ten aanzien van arbeidsmarktperspectief en numerus fixus 26

I ANDERE VAKKEN WAARIN DE RESPONDENTEN LES GEVEN 29

II LITERATUUROVERZICHT 30

SAMENVATTING

Aanleiding

De Hogeschool Rotterdam, in het bijzonder het Instituut van Lerarenopleidingen overweegt om een numerus fixus in te stellen voor de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis. Om hierover een onderbouwd besluit te kunnen nemen is onderzoeksbureau SEOR gevraagd een onderzoek uit te voeren naar de arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden aan deze opleiding.

Onderzoeksvragen

Om antwoord te kunnen geven op dit arbeidsmarktperspectief zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Komen afgestudeerden van de lerarenopleiding geschiedenis aan het werk als docent geschiedenis, (tevens) als docent van een ander vak, hebben zij (tevens) andere onderwijsfuncties of gaan ze aan het werk buiten het onderwijs?
2. Bevindt het werk zich op hbo-niveau?
3. Wat voor soort dienstverband hebben afgestudeerden (vast/tijdelijk/flexibel, voltijd/deeltijd)?
4. Welk arbeidsmarktpad hebben zij na de lerarenopleiding geschiedenis doorlopen?
5. Is er sprake van verdringing door eerstegraads docenten geschiedenis?
6. Wat is de arbeidsmarktverwachting voor studenten richting de toekomst?

Ervaringen van de alumni op de arbeidsmarkt

Onder de alumni van de opleiding voor tweedegraads geschiedenisdocenten die in de periode eind 2013-eind 2018 aan de Hogeschool Rotterdam afgestudeerd zijn, is in de periode half januari-begin maart 2019 een internetenquête uitgezet. In totaal hebben 77 alumni de internetenquête ingevuld. Daarmee ligt het responspercentage op 56%.

Een korte non respons analyse laat zien dat de resultaten van de internetenquête naar verwachting een lichte positieve bias hebben richting de alumni die (onder andere) actief zijn als geschiedenisdocent.

De internetenquête onder de alumni levert de volgende inzichten:

1. Van de alumni heeft 90% momenteel werk. Slechts 6% van de werkende alumni werkt buiten het onderwijs.
2. Van de *in het onderwijs* werkende alumni:
   - beoefent meer dan twee derde (69%) geheel of gedeeltelijk de functie geschiedenisdocent uit: 31% is alleen actief als geschiedenisdocent en 38% combineert deze functie met het lesgeven in een ander vak;
   - is iets minder dan een derde geen geschiedenisdocent en geeft les in een ander vak (17%), is algemeen docent (9%), of heeft een andere functie in het onderwijs (5%).
3. Alle werkende alumni zijn werkzaam op hbo-niveau (een zelfs op wo-niveau maar buiten het onderwijs). De meesten die in het onderwijs actief zijn werken in het voortgezet onderwijs.
4. De overgrote meerderheid van de alumni heeft momenteel één werkgever en werkt gemiddeld 29 uur per week. Ruim twee derde heeft een vast contract. Diegenen die onder meer actief zijn als geschiedenisdocent werken gemiddeld 26 uur en hebben vaker een vast contract (75%) dan de andere alumni. De meerderheid van de alumni is tevreden met het aantal uur dat ze werken.
5. Meer dan de helft van de alumni had direct na het afstuderen een passende baan, terwijl het bij meer dan een kwart langer duurde dan zes maanden. Er wordt dan ook een grote variatie ervaren in de moeilijkheid van het vinden van een passende baan (op hbo-niveau): 43% vond het (zeer) moeilijk en 35% (zeer) makkelijk. Ruim een derde had een of meerdere banen tussen het afstuderen en de huidige baan.

Vraag naar geschiedenisdocenten bij scholen(gemeenschappen) in de regio

De scholen(gemeenschappen) die geschiedenisdocenten in dienst nemen, vormen de vraagkant van de geschiedenisdocenten. Daarom zijn interviews afgenomen met vijf scholen(gemeenschappen) met een behoorlijk grote omvang en variërend van vmbo t/m vwo in de omgeving van de Hogeschool Rotterdam. De interviews laten zien dat:

- Geschiedenisdocenten ook les geven in andere vakken, terwijl dit niet op alle scholen de inzet is. Geschiedenisdocenten vervullen ook allerlei andere functies en taken.
- Het aantal stageplaatsen niet groot is en de komende jaren min of meer stabiel blijft.
- Het aantal vacatures voor (tweedegraads) geschiedenisdocenten gering is en dat daarop veel sollicitanten reageren. Geschiedenis is geen schaarstevak, nu niet en volgens de verwachting van de geïnterviewde scholen(gemeenschappen) in de nabije toekomst ook niet.
- Er nauwelijks tot geen verdringing door eerstegraads geschiedenisdocenten plaatsvindt.
- Vooral aan het begin van de carrière veelal tijdelijke en kleine contracten aangeboden worden, waardoor vaak stapeling van weinig-uren contracten plaatsvindt.
- De scholen(gemeenschappen) óf voorstander zijn van het instellen van een numerus fixus óf voorstander zijn van het breder opleiden van de studenten aan de lerarenopleiding zodat zij in meerdere vakken les kunnen geven.

Kwantitatieve inzichten uit bestaande studies

Recent zijn er verschillende kwantitatieve studies verschenen die ingaan op de (toekomstige) arbeidsmarktbehoefte van docenten in het algemeen en geschiedenisdocenten in het bijzonder. De resultaten laten zien dat afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding over het algemeen een gunstige positie op de arbeidsmarkt hebben. De lerarenopleiding geschiedenis heeft ten opzichte van andere lerarenopleidingen een wat minder gunstige positie, maar doet het in vergelijking tot andere hbo-opleidingen relatief goed. Alumni van de lerarenopleidingen hebben vaker een vaste baan en een hoger uurloon, vooral als ze in het onderwijs werken.

Als naar de toekomst gekeken wordt, dan is het arbeidsmarktperspectief voor tweedegraads leraren gunstig. Dit geldt echter niet voor het vak geschiedenis, waarvoor (vrijwel) geen tekort wordt verwacht.

Goed arbeidsmarktperspectief alhoewel niet altijd als geschiedenisdocent

De meeste alumni van de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis aan de Hogeschool Rotterdam komen goed op de arbeidsmarkt terecht, alhoewel 43% (veel) moeite heeft gehad bij het vinden van een passende baan, en van de *in het onderwijs* werkende alumni iets minder dan een derde niet werkzaam is als geschiedenisdocent en ruim een derde het vak als geschiedenisdocent combineert met het lesgeven in een ander vak.

Meer dan de helft van de alumni vindt direct na het afstuderen een passende baan en de alumni die onder meer als geschiedenisdocent werken hebben relatief vaak een vast contract in vergelijking met andere alumni.

Bijna een derde (31%) van de alumni die werkzaam zijn *in het onderwijs* is alleen actief als geschiedenisdocent, het vak waarvoor ze aanvankelijk opgeleid zijn. Een vergelijking tussen de arbeidsmarktpositie van alumni van de tweedegraads docentenopleidingen geschiedenis en Nederlands laat zien dat alumni van de laatste opleiding aanzienlijk vaker actief zijn als docent van (alleen) het vak waarvoor ze opgeleid zijn. Het aantal alumni van de docentenopleiding Nederlands ligt in absolute aantallen ook lager dan bij geschiedenis.[1]

Een deel van deze empirische bevindingen sluit aan bij de kwantitatieve inzichten uit bestaande studies waaruit blijkt dat op nationaal niveau afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding over het algemeen een gunstige positie op de arbeidsmarkt hebben. De lerarenopleiding geschiedenis heeft ten opzichte van andere lerarenopleidingen een wat minder gunstige positie. Ook bevestigen bestaande studies dat alumni van de lerarenopleidingen vaker een vaste baan hebben, vooral als ze in het onderwijs werken.

[1] In de periode 2016-2018 ligt bij de lerarenopleiding Nederlands het gemiddelde aantal alumni per jaar op 22 versus 31 bij geschiedenis.

Numerus fixus instellen of studenten breder opleiden om les te geven in meerdere vakken

Alhoewel alumni van de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis aan de Hogeschool Rotterdam dus goed op de arbeidsmarkt terecht komen, wordt slechts een deel alleen werkzaam in het vak waarvoor ze opgeleid worden. Een ander deel moet het lesgeven in geschiedenis combineren met het lesgeven in een ander vak, of combineren met diverse andere functies en taken. Het overige deel vindt wel werk in het onderwijs maar niet als geschiedenisdocent, of wordt werkzaam buiten het onderwijs. Een deel van de alumni geeft aan dat zij min of meer genoodzaakt zijn om andere of aanvullende opleidingen te volgen om aan een passende baan te komen. De meerderheid lukt dat (uiteindelijk) wel.

Het aantal vacatures voor geschiedenisdocenten dat beschikbaar komt is gering en daarop solliciteren veel kandidaten. De vraag naar tweedegraads geschiedenisdocenten is lager dan het aanbod. De geïnterviewde scholen(gemeenschappen) geven dat ook aan. Geschiedenis is geen schaarstevak, en zal dat in de toekomst ook niet worden. De kwantitatieve inzichten uit bestaande studies bevestigen dat.

De ondervraagde scholen(gemeenschappen) zijn óf voorstander van het instellen van een numerus fixus óf voorstander van het breder opleiden van de studenten aan de lerarenopleiding zodat zij in meerdere vakken les kunnen geven. Gegeven de constatering dat de vraag een stuk kleiner is en naar schatting zal blijven dan het aanbod, en een deel van de alumni niet aan het werk komt als geschiedenisdocent, is het aan te bevelen dat de Hogeschool Rotterdam een van deze twee opties oppakt.

1 INLEIDING

Aanleiding, doel en onderzoeksvragen, aanpak en leeswijzer

1.1 AANLEIDING

De lerarenopleiding geschiedenis van de Hogeschool Rotterdam leidt studenten op tot leraar geschiedenis met een tweedegraads bevoegdheid. Zij mogen na het behalen van hun studie lesgeven aan leerlingen van het vmbo, mbo en onderbouw havo en vwo. Stages zijn een belangrijk onderdeel van de studie: studenten lopen al vanaf het eerste jaar stage, ieder jaar wordt de omvang hiervan uitgebreid. Het blijkt echter lastig te zijn om voldoende stageplaatsen te vinden. Scholen geven aan dat zij in de toekomst niet veel geschiedenisleraren nodig hebben en zijn daarom terughoudend met het aanbieden van stageplaatsen.

De Hogeschool Rotterdam, in het bijzonder het Instituut van Lerarenopleidingen overweegt nu om een numerus fixus in te stellen voor de lerarenopleiding geschiedenis. Voor de hogeschool hierover een besluit neemt, is onderzoeksbureau SEOR gevraagd een onderzoek uit te voeren naar de arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden aan deze opleiding.

1.2 DOEL EN ONDERZOEKSVRAGEN

Doel

Om onderbouwd een besluit te kunnen nemen over het al dan niet instellen van een numerus fixus is inzicht nodig in het arbeidsmarktperspectief van studenten van de tweedegraads lerarenopleiding geschiedenis van de Hogeschool Rotterdam.

Onderzoeksvragen

Om antwoord te kunnen geven op dit arbeidsmarktperspectief zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Komen afgestudeerden van de lerarenopleiding geschiedenis aan het werk als docent geschiedenis, (tevens) als docent van een ander vak, hebben zij (tevens) andere onderwijsfuncties of gaan ze aan het werk buiten het onderwijs?
2. Bevindt het werk zich op hbo-niveau?
3. Wat voor soort dienstverband hebben afgestudeerden (vast/tijdelijk/flexibel, voltijd/deeltijd)?
4. Welk arbeidsmarktpad hebben zij na de lerarenopleiding geschiedenis doorlopen?
5. Is er sprake van verdringing door eerstegraads docenten geschiedenis?
6. Wat is de arbeidsmarktverwachting voor studenten richting de toekomst?

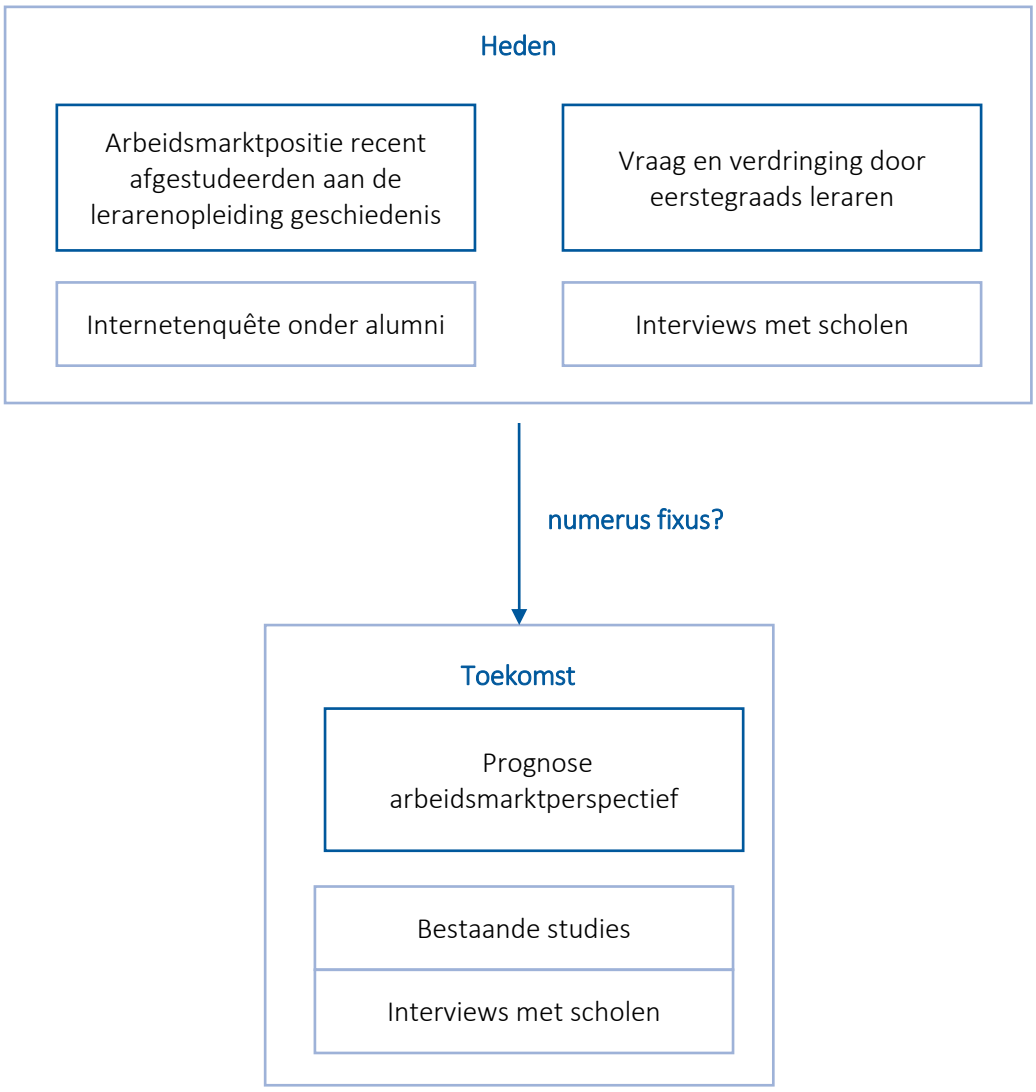
1.3 AANPAK

In Figuur 1.1 is het conceptueel kader van dit onderzoek opgenomen. Het arbeidsmarktperspectief van tweedegraads geschiedenisdocenten wordt bepaald door vraag en aanbod. Als de vraag veel kleiner is dan het aanbod, kan dit leiden tot werkloosheid of ‘underemployment’. ‘Underemployment’ verwijst naar een toestand waarbij de afgestudeerde wel aan het werk is, maar niet in de gewenste baan. Dit kan verschillende vormen aannemen: iemand kan werken in een andere richting dan waarvoor hij/zij is opgeleid, een baan hebben onder zijn/haar opleidingsniveau of minder uren werken dan hij/zij zou willen. Zowel bij te veel werkloosheid als ‘underemployment’ kan het wenselijk zijn om een numerus fixus in te stellen om zo het aanbod te beperken.

Om een beeld te krijgen van waar studenten van de tweedegraads lerarenopleiding geschiedenis aan de Hogeschool Rotterdam terechtkomen, wordt de arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerden onderzocht op basis van een internetenquête. Daarnaast wordt gepolst hoe de vraagkant ofwel de scholen aankijken tegen de markt voor afgestudeerde tweedegraads geschiedenisleraren. We besteden daarbij ook aandacht aan mogelijke verdringing door eerstegraads docenten. Zo ontstaat er een goed beeld van het arbeidsmarktperspectief op de korte termijn.

De wenselijkheid van een numerus fixus hangt ook af van de perspectieven op een wat langere termijn. Om die reden worden eveneens toekomstprognoses in kaart gebracht op basis van kwalitatieve indicaties uit de interviews met de scholen en kwantitatieve inzichten uit bestaande studies.

Figuur 1.1 Conceptueel kader



1.4 LEESWIJZER

De opbouw van dit rapport is als volgt. Hoofdstuk 2 doet op basis van de internetenquête onder alumni van de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis van de Hogeschool Rotterdam verslag van hun arbeidsmarktervaringen. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 beschreven hoe vijf scholen(gemeenschappen) in de omgeving van Rotterdam aankijken tegen de markt voor tweedegraads geschiedenisdocenten. Hoofdstuk 4 bespreekt de kwantitatieve inzichten uit bestaande studies over het arbeidsmarktperspectief van geschiedenisdocenten. Tot slot bevat Hoofdstuk 5 de conclusies.

2 ERVARINGEN VAN ALUMNI OP DE ARBEIDSMARKT

Resultaten van de internetenquête onder alumni van Hogeschool Rotterdam

2.1 INLEIDING

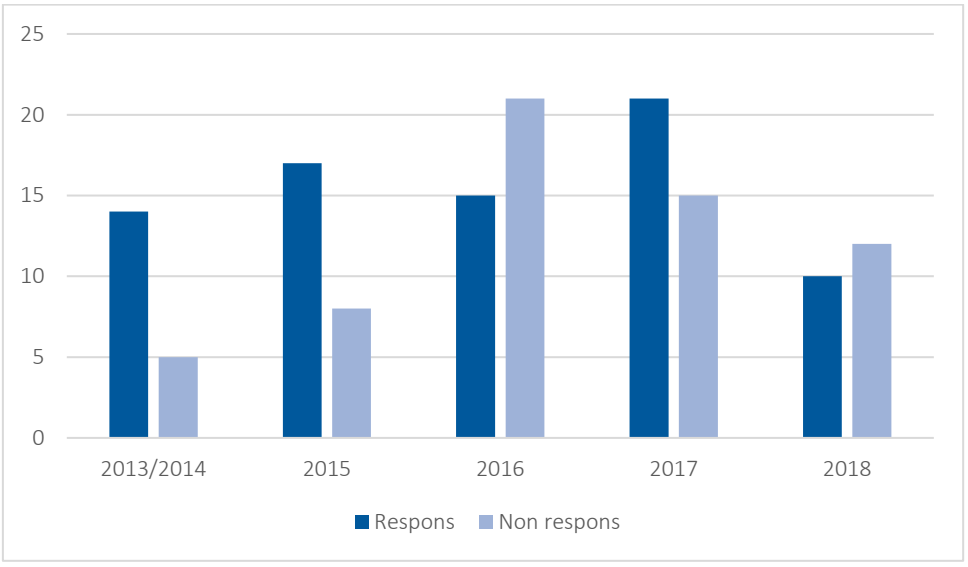
Onder de alumni van de opleiding voor tweedegraads geschiedenisdocenten die in de periode eind 2013-eind 2018 aan de Hogeschool Rotterdam afgestudeerd zijn, is in de periode half januari-begin maart 2019 een internetenquête uitgezet. De alumni zijn daarbij via verschillende kanalen benaderd om de internetenquête in te vullen (en bij geen respons via meerdere kanalen): per e-mail, LinkedIn, telefoon en/of brief. In alle gevallen zijn de alumni gevraagd om via een link de internetenquête in te vullen.

Respons goed verdeeld over de afstudeerjaren

In totaal hebben 77 alumni de internetenquête ingevuld, daarmee ligt het responspercentage op 56%. Een korte non respons analyse laat zien dat de resultaten van de internetenquête naar verwachting een lichte positieve bias hebben richting de alumni die (onder andere) actief zijn als geschiedenisdocent.[2] Bij de interpretatie van de resultaten moet dus rekening gehouden worden dat de resultaten in lichte mate positief gekleurd kunnen zijn.

De respons van de alumni is goed verdeeld over de afstudeerjaren: zie Figuur 2.1. Hierbij zijn we uitgegaan van het afstudeerjaar dat de alumnus zelf heeft aangegeven.[3] Met name in de afstudeerjaren 2013/2014 en 2015 die al wat langer achter ons liggen, is de respons flink hoger dan de non respons.

Figuur 2.1 (Non) respons per afstudeerjaar in aantallen



Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

De alumni hebben diverse vragen beantwoord die inzicht geven in welk beroep zij momenteel uitoefenen, op welk niveau dat werk zich bevindt en in welk soort dienstverband. Daarnaast is kort bevraagd welke ervaringen

[2] Om na te gaan in hoeverre de non respons afwijkt van de respons op de internetenquête is een internetsearch verricht naar de huidige banen van de alumni. Deze search is dus gebaseerd op informatie die beschikbaar is in openbare bronnen op internet. De internetsearch lijkt erop te wijzen dat aan de internetenquête relatief wat meer alumni hebben meegedaan die (onder andere) als geschiedenisdocent werkzaam zijn, en relatief wat minder alumni waarvan het onbekend is welke baan ze momenteel hebben. Er is in de resultaten van de internetenquête dus een lichte positieve bias te verwachten richting alumni die (onder andere) geschiedenisdocent zijn.

[3] Hier en daar wijkt dit enigszins af van datgene dat uit de administratie van de Hogeschool Rotterdam blijkt.

zij op de arbeidsmarkt hebben na het afronden van de lerarenopleiding geschiedenis. Deze onderwerpen komen in het vervolg van dit hoofdstuk aan bod.

2.2 HUIDIG BEROEP

Negentig procent van de alumni heeft momenteel werk

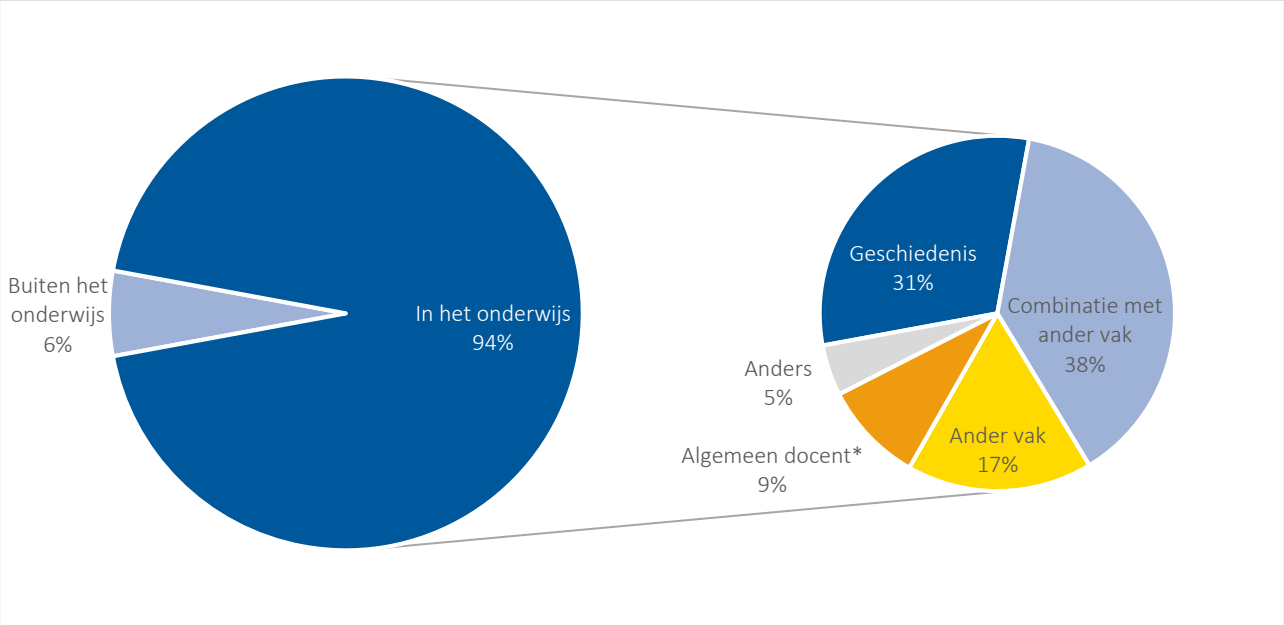
Op het moment van de meting begin 2019 was 90% van de alumni die aan de internetenquête hebben deelgenomen aan het werk.

Iets meer dan de helft van diegenen zonder baan, is momenteel op zoek naar werk. De rest, ofwel iets minder dan de helft studeert nog. De meerderheid zoekt een baan in het onderwijs, al dan niet (onder andere) als geschiedenisdocent.

Slechts 6% werkt momenteel buiten het onderwijs

Diegenen die momenteel werk hebben, blijken voor het overgrote deel in het onderwijs te werken, als geschiedenisdocent en/of als docent van een ander vak en/of in een andere functie. Ook vervult een deel een andere taak in het onderwijs. Slechts 6% werkt buiten het onderwijs. Zie de linkerkant van Figuur 2.2.

Figuur 2.2 Functies waarin de alumni momenteel werkzaam zijn, links in percentages van de werkende alumni, en rechts in percentages van de alumni werkzaam in het onderwijs (optellend tot 100%)



** Groepsleerkracht/docent AVO.*
Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

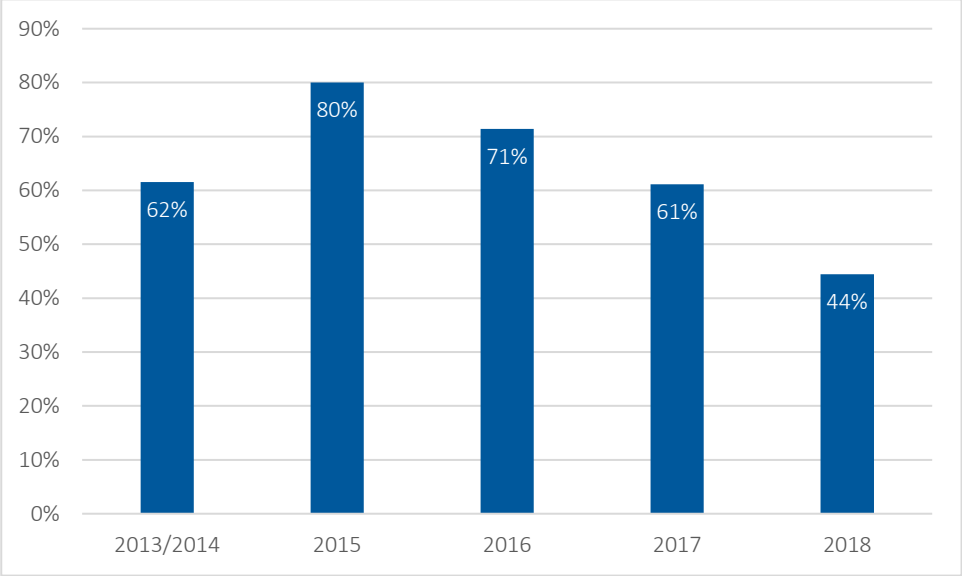
Meer dan twee derde van in het onderwijs werkende alumni is onder meer werkzaam als geschiedenisdocent

De rechterkant van Figuur 2.2 laat zien dat meer dan twee derde (69%) van de *in het onderwijs werkende* alumni werkzaam is als geschiedenisdocent al dan niet in combinatie met het lesgeven in een ander vak. Van deze groep geeft iets minder dan de helft alleen les in geschiedenis, en iets meer dan de helft geeft daarnaast ook les in een ander vak; in percentages van alle *in het onderwijs werkende* alumni betreft het 31% respectievelijk 38%.
Iets minder dan een derde van de *in het onderwijs werkzame* alumni is dus geen geschiedenisdocent en geeft les in een ander vak (17%), is algemeen docent (9%), of heeft een andere functie in het onderwijs (5%).

Andere vakken die alumni geven naast geschiedenis zijn vooral maatschappijleer, aardrijkskunde en talen.[4]

Omgerekend naar *alle werkende* alumni betreft het bijna twee derde (69% maal 94% is 65%) van de alumni die onder meer werkzaam zijn als geschiedenisdocent. Het blijkt dat met name de alumni uit de afstudeerjaren 2015 en 2016 onder meer actief zijn als geschiedenisdocent: zie Figuur 2.3. In het meest recente afstudeerjaar 2018 ligt dit percentage het laagst; gezien de korte periode tussen het afstuderen en het afnemen van deze enquête is dat niet verbazingwekkend. Deze alumni zijn namelijk relatief kort actief op de arbeidsmarkt.

Figuur 2.3 Percentage van werkende alumni dat onder meer actief is als geschiedenisdocent, naar afstudeerjaar



Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

Vergelijking docentenopleiding geschiedenis en Nederlands laat zien dat alumni van de laatste opleiding aanzienlijk vaker actief zijn als docent van het vak waarvoor ze opgeleid zijn

Om de arbeidsmarktpositie van de alumni van de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis in perspectief te kunnen plaatsen is op basis van een *internetsearch* een vergelijking gemaakt met de arbeidsmarktpositie van alumni van de tweedegraads docentenopleiding Nederlands. Zie Kader 2.1 voor de resultaten. Daaruit blijkt dat de alumni van de tweedegraads docentenopleiding Nederlands aanzienlijk vaker actief zijn als docent van het vak waarvoor ze opgeleid zijn.

Kader 2.1 Vergelijking van het huidige beroep van de alumni van de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis met die van de tweedegraads docentenopleiding Nederlands, het betreft alumni afgestudeerd in de periode 2016-2018 aan de Hogeschool Rotterdam

Om na te gaan of alumni van de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis relatief vaak of weinig als docent geschiedenis werkzaam zijn, is op basis van een internetsearch een vergelijking gemaakt met alumni van de docentenopleiding Nederlands.

Via een internetsearch is op basis van openbare informatie nagegaan wat de huidige functie van de alumni van de tweedegraads docentenopleidingen geschiedenis en Nederlands is. Het betreft alumni die in de jaren 2016-2018 afgestudeerd zijn aan de Hogeschool Rotterdam.

[4] De vakken die de alumni in de internetenquête zelf opgegeven hebben, zijn opgenomen in Bijlage I.

Vervolg Kader 2.1

Van de alumni van de geschiedenisdocentenopleiding blijkt 48% onder andere werkzaam te zijn als docent geschiedenis, en is 22% werkzaam in het onderwijs maar niet als geschiedenisdocent. Bij de docentenopleiding Nederlands ligt het percentage dat onder andere als docent Nederlands werkzaam is op een hoger niveau van 68%. Daarnaast werkt 5% in het onderwijs maar niet als docent Nederlands. In beide gevallen is van een kwart van de alumni via openbare informatie op internet niet te achterhalen welk beroep ze uitoefenen. De overige 1-5% werkt buiten het onderwijs of is nog in opleiding c.q. werkzoekende.

Als we kijken welk deel van de alumni alleen als docent werkzaam is in het vak waarvoor ze zijn opgeleid, dan blijkt dat percentage – op basis van de openbare informatie op internet – bij de alumni van de docentenopleiding Nederlands aanzienlijk hoger te liggen dan bij die van de geschiedenisopleiding: 58% versus 19%. De alumni van de geschiedenisdocentenopleiding vervullen dus aanzienlijk vaker andere (leraren)functies en taken naast het leraarschap geschiedenis.

Noemenswaardig is ook dat het absolute aantal alumni van de docentenopleiding Nederlands in de jaren 2016-2018 lager ligt dan dat van de opleiding geschiedenisdocent: 66 versus 94. Daarmee ligt het aanbod van docenten geschiedenis vanuit de Hogeschool Rotterdam dus behoorlijk wat hoger dan het aanbod van docenten Nederlands.

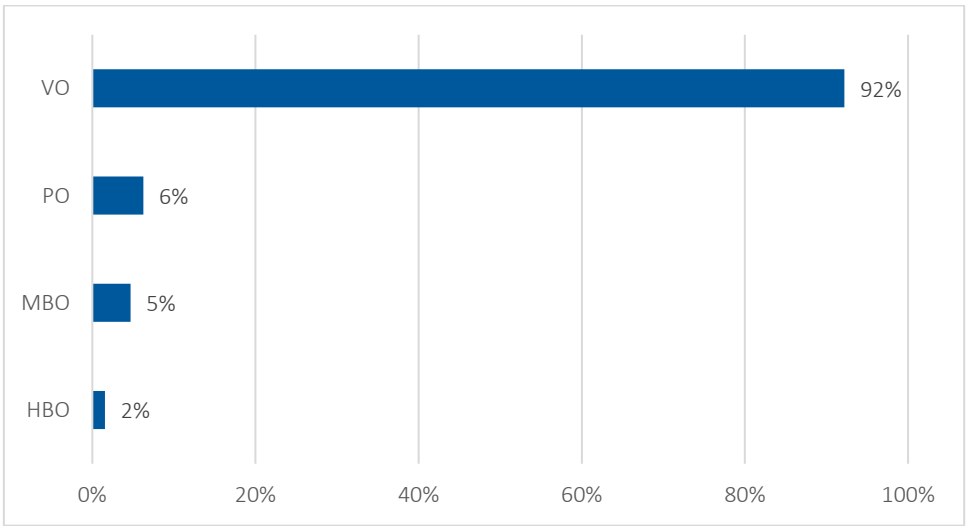
Bron: SEOR, 2019, Internetsearch

2.3 NIVEAU VAN HET WERK

Overgrote meerderheid actief in het voortgezet onderwijs

Figuur 2.4 geeft zicht op het niveau waarop de alumni in het onderwijs werkzaam zijn. Volgens verwachting is de overgrote meerderheid, 92% actief in het voortgezet onderwijs. In zowel het primair onderwijs als het middelbaar beroepsonderwijs is 5-6% actief, en 2% heeft een baan in het hoger beroepsonderwijs. Deze percentages tellen in totaal op tot meer dan 100% omdat meerdere antwoorden mogelijk zijn als alumni op verschillende niveaus werkzaam zijn.

Figuur 2.4 Onderwijstype waarin alumni (die in het onderwijs werken) werkzaam zijn, in percentages (meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

Alle werkende alumni zijn op hbo-niveau werkzaam, één zelfs op wo-niveau

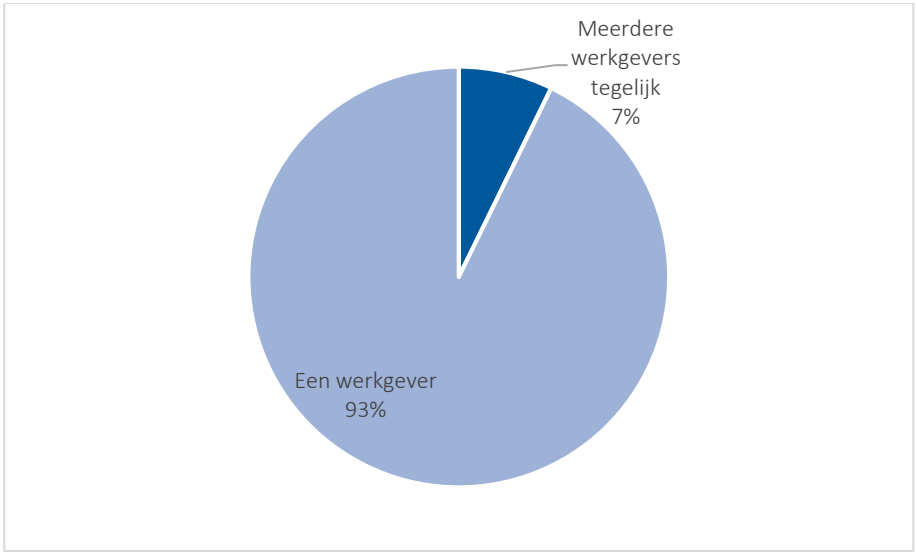
Diegenen die in het onderwijs werkzaam zijn, werken allemaal op hbo-niveau. Dit geldt tevens voor alle alumni die buiten het onderwijs werkzaam zijn, waarvan één alumnus zelfs op wo-niveau werkt. Twee alumni hebben naast hun baan op hbo-niveau ook een baan op mbo-niveau.

2.4 SOORT DIENSTVERBAND

Vrijwel alle alumni hebben één werkgever

Een klein deel (7%) van de alumni heeft meerdere werkgevers tegelijkertijd. De overgrote meerderheid (93%) heeft echter één werkgever: zie Figuur 2.5.

Figuur 2.5 Aantal werkgevers van de werkende alumni



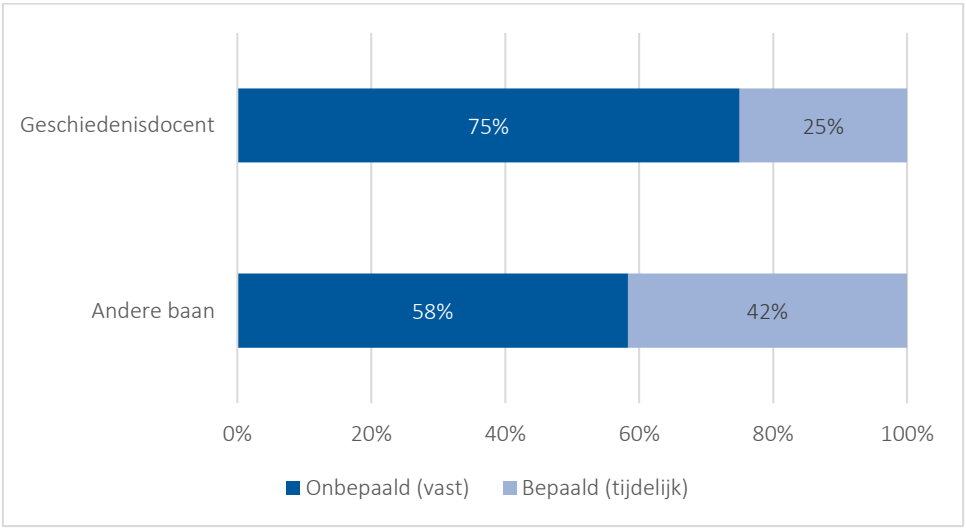
Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

Alumni o.a. actief als geschiedenisdocent hebben vaker een vast contract dan die met een andere baan

Ruim twee derde (69%) van de werkende alumni heeft een vast contract, beter aangeduid als een contract voor onbepaalde tijd. De rest (31%) heeft een tijdelijk contract, ofwel een contract voor bepaalde tijd. Niemand van de alumni geeft aan een flexibel contract te hebben.

Bij de alumni die onder meer actief zijn als geschiedenisdocent ligt het percentage dat een vast contract heeft een stuk hoger dan bij de alumni die een andere baan hebben: 75% versus 58%. Zie Figuur 2.6.

Figuur 2.6 Percentages met een vast of een tijdelijk contract, uitgesplitst naar alumni (onder meer) actief als geschiedenisdocent en alumni met een andere baan

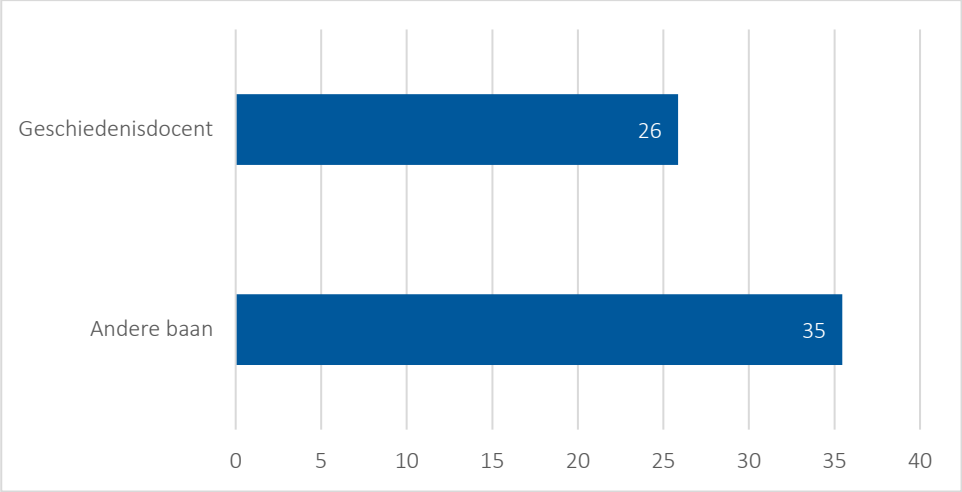


Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

Alumni die o.a. geschiedenisdocent zijn werken gemiddeld 9 uur minder dan die een andere baan hebben

De alumni die momenteel een baan hebben werken gemiddeld 29 uur per week. Bij diegenen die onder meer geschiedenisdocent zijn ligt dit aantal uur lager; zij werken gemiddeld 26 uur. In vergelijking met de alumni die een andere baan hebben werken ze gemiddeld aanzienlijk minder uren per week. Die hebben een contract voor gemiddeld 35 uur per week. Zie Figuur 2.7.

Figuur 2.7 Aantal uren werkzaam, uitgesplitst naar alumni (onder meer) actief als geschiedenisdocent en de overige alumni met een andere baan



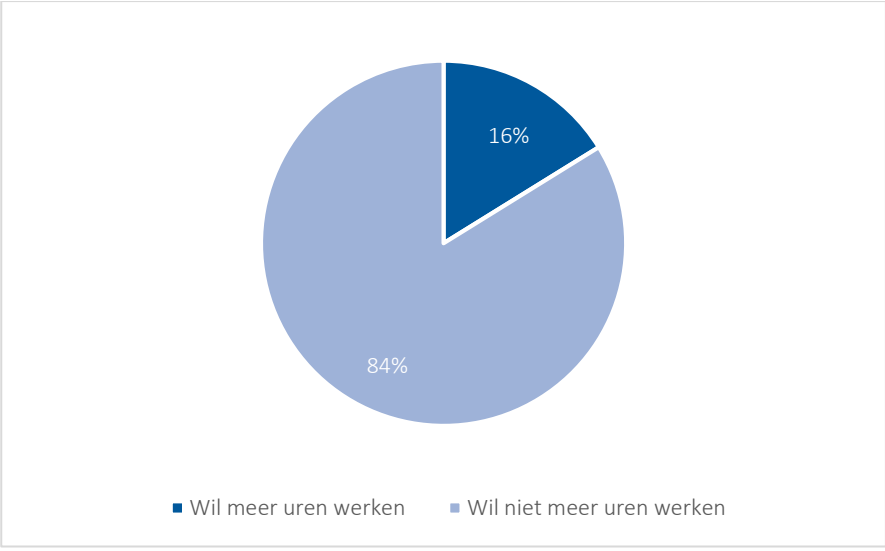
Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

Eén op de vijf alumni actief als o.a. geschiedenisdocent zou meer uren willen werken

Bijna een op de zes (16%) alumni zou graag meer uren per week willen werken. Diegenen die dat aangeven werken nu gemiddeld 22 uur per week en willen graag gemiddeld 30 uur per week werken. Bij diegenen die onder meer werkzaam zijn als geschiedenisdocent (20%) ligt het percentage dat meer uren per week zou willen werken hoger dan bij die een andere baan hebben (8%). Dat heeft uiteraard te maken met het flink minder aantal contracturen van alumni die onder meer als geschiedenisdocent werken (zie hierboven).

De meerderheid van de alumni is overigens dus tevreden met het aantal uur per week dat ze momenteel werken: 84% geeft aan niet meer uren te willen werken (zie Figuur 2.8).

Figuur 2.8 Percentages alumni die wel/niet meer uren willen werken



Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

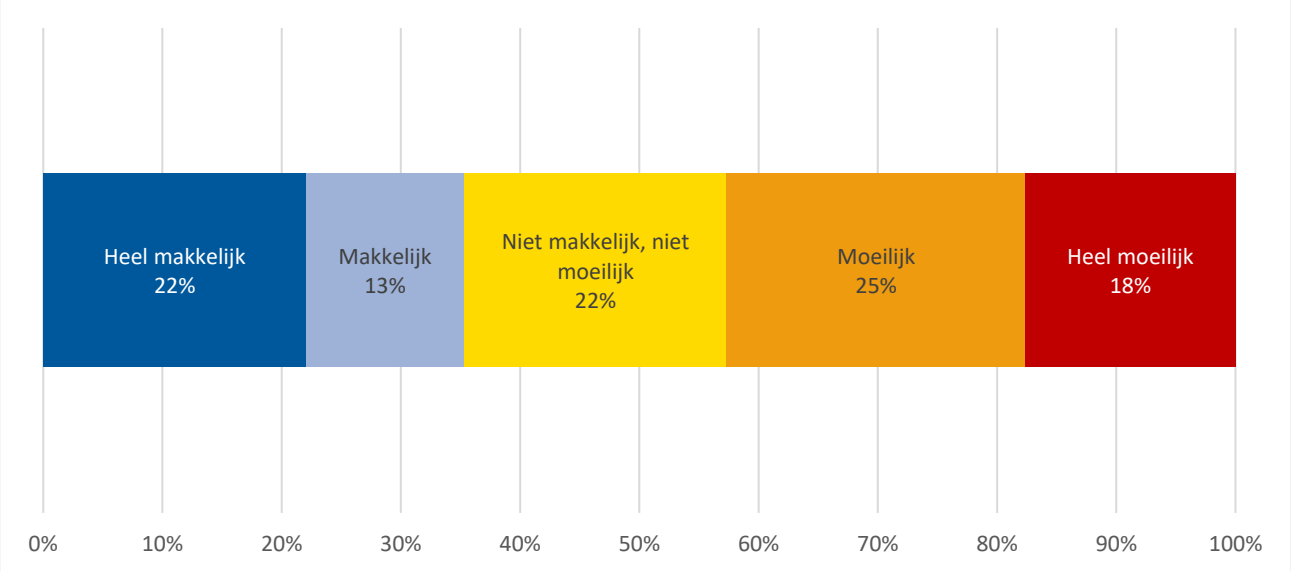
2.5 ARBEIDSMARKTPAD

Er wordt een grote variatie ervaren in de moeilijkheid van het vinden van een passende baan

De alumni is ook gevraagd om aan te geven hoe makkelijk of moeilijk zij het vinden van een passende baan (op hbo-niveau) na het afstuderen hebben gevonden. Zie Figuur 2.9 voor de antwoorden. Enerzijds vond een groep van 22% het heel makkelijk om zo'n baan te vinden, anderzijds is er een bijna even grote groep van 18% die het juist heel moeilijk vond. Daarbij heeft 13% het als makkelijk en 25% het als moeilijk ervaren. Vergelijking van de omvang van de totale groep '(zeer) makkelijk' (35%) met de totale groep '(zeer) moeilijk' (43%) geeft aan dat iets meer alumni moeite hebben gehad met het vinden van een passende baan. Een middengroep van 22% vond het niet makkelijk en ook niet moeilijk.

Nadere analyse laat zien dat met name de alumni die momenteel helemaal *niet* werkzaam zijn als geschiedenisdocent het vinden van een passende baan (heel) moeilijk vonden: 63% versus 32% van de alumni die o.a. wel werkzaam zijn als geschiedenisdocent. Deze eerste groep alumni heeft dus kennelijk een ander arbeidsmarktpad moeten doorlopen om aan een passende baan te komen.

Figuur 2.9 Moeilijkheid van het vinden van een passende baan, in percentages

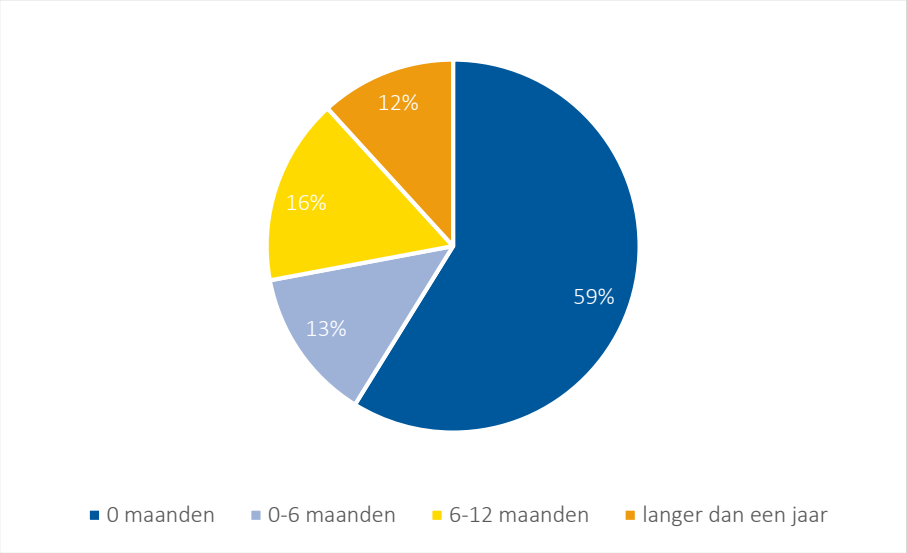


Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

Meer dan de helft had direct na het afstuderen een passende baan, daarentegen duurde het bij 12% langer dan een jaar

Gelieerd aan de moeilijkheid waarmee een passende baan is gevonden, varieert ook de duur van de periode die het kostte om deze passende baan te vinden behoorlijk. Figuur 2.10 presenteert de verschillen. Van de alumni had 59% direct na het afstuderen een passende baan, het duurde bij 13% 0-6 maanden, bij 16% 6-12 maanden en bij 12% zelfs meer dan een jaar voordat zij een passende baan hadden gevonden.

Figuur 2.10 Duur van het vinden van een passende baan, in percentages



Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

Spontane opmerkingen geven inzicht in de moeilijkheden bij het vinden van een passende baan

Aan het eind van de internetenquête is gevraagd of de alumni nog op- en aanmerkingen naar aanleiding van de enquête hadden. Een deel van de alumni heeft daar gebruik van gemaakt. Kader 2.2 bevat enkele quotes van de alumni, enerzijds betreft het opmerkingen gemaakt door de groep die (heel) moeilijk aan een passende baan kon komen en anderzijds door de groep die dat (heel) makkelijk vond.

Kader 2.2 Spontane opmerkingen gemaakt door alumni naar aanleiding van de internetenquête

Alumni die het vinden van een passende baan (heel) moeilijk vonden:

- 'Het is heel moeilijk om een baan te vinden als geschiedenisdocent'.
- 'Er is inderdaad geen werk te vinden voor leraren geschiedenis. Ik zou zo graag in het onderwijs willen werken maar alle vacatures die ik tegenkom zijn parttime of tijdelijk. Ik was genoodzaakt iets anders te gaan doen.'
- 'Ik was niet voorbereid op het weinige aantal vacatures voor docenten geschiedenis'.
- 'Bij een vorige sollicitatie gaf men aan dat er 300 geschiedenisdocenten gereageerd hadden'.
- 'Vaak zijn de vacatures erg klein qua aantal uren en niet altijd in de Randstad'.
- 'Stel aub een numerus fixus in', of 'Ik vind een numerus fixus een goed idee.'

Alumni die het vinden van een passende baan (heel) makkelijk vonden:

- 'Ik ben als stagiair gestart bij mijn huidige werkgever. Na twee stagejaren kreeg ik een tijdelijk contract. Deze is na mijn afstuderen omgezet naar een vast contract.'
- 'Een numerus fixus instellen had al tijdens mijn studiejaren ingevoerd moeten worden' of 'Een numerus fixus instellen lijkt onvermijdelijk in de huidige arbeidsmarkt'.
- 'De meeste vacatures hebben een kleine omvang en/of een tijdelijk contract. Studenten hebben moeite om een stageplaats te vinden en worden gedwongen om na hun studie verder te gaan studeren (…)'.
- 'Ik merk wel dat ik geluk gehad heb vergeleken met oud-studiegenoten', of 'Ik had erg veel geluk met het vinden van een baan; ik kon namelijk op de stageschool blijven', of 'Ik heb een baan aangeboden gekregen op de school waar ik stage liep omdat een collega toevallig ging verhuizen (…)'.

Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

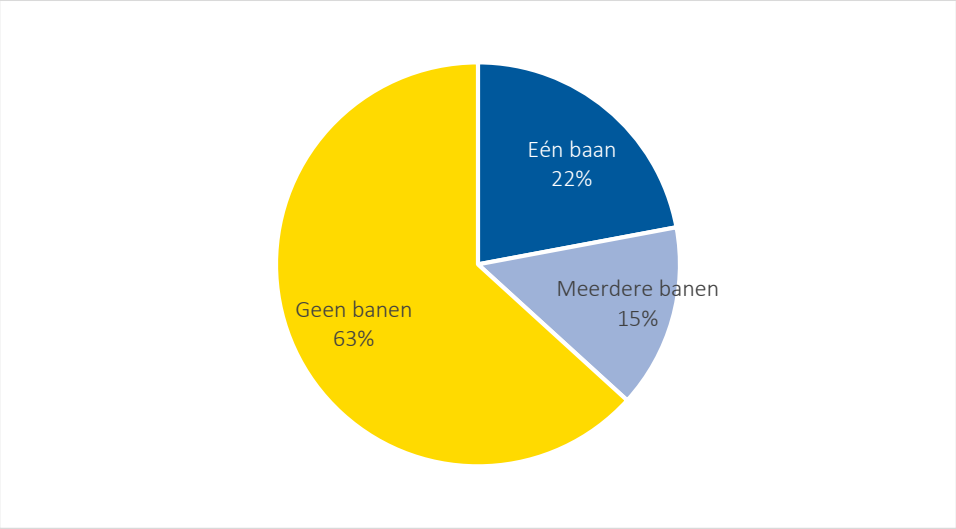
Analyse van de door alumni spontaan gemaakte opmerkingen laat zien dat:

- Het lastig is om aan een baan als geschiedenisdocent te komen: er zijn weinig vacatures en er zijn veel sollicitanten (er worden aantallen van 40, 100 en 300 genoemd).
- Het gaat wel relatief eenvoudig als de alumnus op de stageschool mag komen werken.
- Het betreft veelal tijdelijke en kleine contracten dus er moeten vaak combinaties van het lesgeven in verschillende vakken en andere functies/taken gemaakt worden, of de alumnus moet zich op een andere loopbaan richten.
- Een deel van de alumni geeft dan ook aan dat ze zich hebben moeten bijscholen of hun perspectief hebben moeten verbreden: een tweede bevoegdheid behalen, doorstuderen op de universiteit, een extra studie volgen of iets heel anders gaan doen.
- Een paar alumni geven expliciet aan dat zij het idee van het instellen van een numerus fixus zouden omarmen.

Ruim een derde had een of meerdere banen tussen het afstuderen en de huidige baan

Hiervoor hebben we gezien dat meer dan de helft meteen na het afstuderen een passende baan gevonden heeft. Ruim meer dan de helft (63%) heeft dan ook geen andere baan gehad tussen het afstuderen en de huidige baan.[5] Een kleine kwart (22%) heeft één baan gehad tussen het afstuderen en de arbeidsbetrekking die ze nu hebben, en 15% meerdere banen. Zie Figuur 2.11.

Figuur 2.11 Aantal banen tussen het afstuderen en de huidige baan, in percentages



Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

2.6 CONCLUSIE

De internetenquête onder de alumni van de tweedegraads geschiedenisdocentenopleiding van de Hogeschool Rotterdam, die in de periode eind 2013-eind 2018 afgestudeerd zijn, geeft de onderstaande inzichten:

1. Van de alumni heeft 90% momenteel werk. Van de werkenden werkt slechts 6% buiten het onderwijs.
2. Meer dan twee derde (69%) van de in *het onderwijs werkende* alumni beoefent geheel of gedeeltelijk de functie geschiedenisdocent uit: 31% is alleen actief als geschiedenisdocent en 38% combineert deze functie met het lesgeven in een ander vak.
3. Iets minder dan een derde van de *in het onderwijs werkzame* alumni is geen geschiedenisdocent en geeft les in een ander vak (17%), is algemeen docent (9%), of heeft een andere functie in het onderwijs (5%).

[5] Een klein percentage van de alumni (4%) die niet direct na het afstuderen een passende baan vonden maar daar iets langer over deden, heeft tussen het afstuderen en het vinden van een passende baan niet gewerkt.

4. Alle werkende alumni zijn werkzaam op hbo-niveau (een zelfs op wo-niveau maar buiten het onderwijs). De meesten die in het onderwijs actief zijn werken in het voortgezet onderwijs.
5. De overgrote meerderheid heeft momenteel één werkgever en werkt gemiddeld 29 uur per week. Ruim twee derde van de alumni heeft een vast contract. Diegenen die onder meer actief zijn als geschiedenisdocent werken gemiddeld 26 uur en hebben vaker een vast contract (75%) dan de andere alumni. De meerderheid van de alumni is tevreden met het aantal uur dat ze werken.
6. Meer dan de helft van de alumni had direct na het afstuderen een passende baan, terwijl het bij meer dan een kwart langer duurde dan zes maanden. Er wordt dan ook een grote variatie ervaren in de moeilijkheid van het vinden van een passende baan (op hbo-niveau): 43% vond het (zeer) moeilijk en 35% (zeer) makkelijk. Ruim een derde had een of meerdere banen tussen het afstuderen en de huidige baan.

De meeste alumni komen dus goed op de arbeidsmarkt terecht, alhoewel 43% (veel) moeite heeft gehad bij het vinden van een passende baan, en van de *in het onderwijs* werkende alumni iets minder dan een derde niet werkzaam is als geschiedenisdocent en ruim een derde het vak als geschiedenisdocent combineert met het lesgeven in een ander vak. Bijna een derde is alleen actief als geschiedenisdocent; het vak waarvoor ze aanvankelijk opgeleid zijn. Een vergelijking op basis van een internetsearch tussen de arbeidsmarktpositie van alumni van de tweedegraads docentenopleidingen geschiedenis en Nederlands laat zien dat alumni van de laatste opleiding aanzienlijk vaker actief zijn als docent van (alleen) het vak waarvoor ze opgeleid zijn.

Meer dan de helft van de alumni vindt direct na het afstuderen een passende baan en de alumni die onder meer als geschiedenisdocent werken hebben relatief vaak een vast contract in vergelijking met andere alumni.

We wijzen er nogmaals op dat deze bevindingen licht positief gekleurd kunnen zijn omdat relatief wat meer alumni lijken te hebben gereageerd die onder andere actief zijn als geschiedenisdocent.

3 VRAAG VAN SCHOLEN(GEMEENSCHAPPEN) IN DE REGIO

Bevindingen uit de interviews met scholen(gemeenschappen)

3.1 INLEIDING

De alumni die afstuderen als tweedegraads geschiedenisdocent aan de Hogeschool Rotterdam vormen tezamen met de aan andere opleidingen eerste en tweedegraads afgestudeerde geschiedenisdocenten en reeds in het onderwijs actief zijnde geschiedenisdocenten, de aanbodkant op de arbeidsmarkt. De scholen en scholengemeenschappen die geschiedenisdocenten in dienst nemen, vormen de vraagkant van deze geschiedenisdocenten.

Vijf scholen(gemeenschappen) met 2 tot 13 vestigingen geïnterviewd…

Tijdens de opleiding aan de Hogeschool Rotterdam dienen de studenten stage op een school te lopen, zodat niet alleen het aantal vacatures maar ook het aantal beschikbare stageplaatsen in het proces richting de arbeidsmarkt van belang is. Om meer zicht te krijgen op het aantal stageplaatsen en de vraag naar tweedegraads geschiedenisdocenten zijn vijf interviews met scholen(gemeenschappen) afgenomen. Het betreft een school bestaande uit twee vestigingen met ruim 2.200 leerlingen van mavo t/m vwo, en vier scholengemeenschappen met 7 tot 13 vestigingen met 4.800 tot 8.000 leerlingen variërend van vmbo t/m gymnasium. Een deel van de ondervraagde scholengemeenschappen is ook opleidingsschool voor docenten. Geografisch bevinden deze scholen(gemeenschappen) zich in de regio's rondom Rotterdam en Den Haag. Er is in het eerste kwartaal van 2019 in face-to-face interviews gesproken met vertegenwoordigers van deze scholen(gemeenschappen).[6]

…met 12 tot 40 geschiedenisdocenten in dienst

De school met twee vestigingen heeft 12 geschiedenisdocenten in dienst en bij de scholengemeenschappen varieert dit tussen 15 en 40 geschiedenisdocenten (of docenten met een geschiedenisbevoegdheid). Bij alle scholen(gemeenschappen) zijn zowel tweedegraads als eerstegraads geschiedenisdocenten werkzaam.

Geschiedenisdocenten geven ook les in andere vakken, alhoewel dit niet op alle scholen gebruikelijk is

De geïnterviewde scholen(gemeenschappen) geven aan dat geschiedenisdocenten het vak van geschiedenisdocent combineren met andere docentschappen of functies/taken. Naast geschiedenis geven zij bijvoorbeeld ook les in maatschappijleer of maatschappijwetenschappen, mens & maatschappij, aardrijkskunde, godsdienst, filosofie en klassieke talen. Twee scholen geven echter aan dat geschiedenisdocenten in principe alleen ingezet worden als geschiedenisdocent terwijl een andere school juist al bij de sollicitatie vraagt of de kandidaten breder inzetbaar willen zijn om mengvormen van vakken te doceren.

Als andere functies of taken van (eerste en tweedegraads) geschiedenisdocenten worden als voorbeelden genoemd: (adjunct)directeur/(con)rector, coördinator van diverse zaken (leerjaar, schoolboeken, hoogbegaafde leerlingen, etc.), teamleider, begeleider, mentor en coach. Een deel van de geïnterviewden geeft aan dat het al dan niet vervullen van andere functies of taken sterk samenhangt met de persoon en niet met de opleiding, terwijl een deel ook denkt dat geschiedenisdocenten door hun brede kijk en interesse eerder actief worden in dit soort functies of taken, of omdat geschiedenisdocenten redelijk geïnteresseerd zijn in bestuurlijke taken.

[6] Met een Regiodirecteur, Directeur, Adjunct Directeur, voorzitter College van Bestuur en een Algemeen Directeur.

3.2 MENING OVER HET ARBEIDSMARKTPERSPECTIEF VAN ALUMNI

Het aantal stagiairs op de geïnterviewde scholen(gemeenschappen) varieert van 2 tot 8

Het aantal stagiairs voor de opleiding geschiedenisdocent – zowel eerste- als tweedegraads - varieert op de scholen(gemeenschappen) van 2 tot 8. De scholen(gemeenschappen) zien dit aantal de komende jaren niet stijgen; dit aantal blijft min of meer stabiel.

Gering aantal vacatures bij de geïnterviewde scholen(gemeenschappen)

Het aantal vacatures voor geschiedenisdocent op de geïnterviewde scholen(gemeenschappen) is gering. Vier scholen(gemeenschappen) geven aan geen vacatures te hebben en die in de afgelopen jaren ook nauwelijks gehad te hebben; dit geldt zelfs voor scholen die qua leerlingenaantal groeien. De scholengemeenschap die aangeeft circa 10 vacatures te hebben meldt dat dit zowel eerste- als tweedegraads geschiedenisdocenten betreft en dat zij tweedegraads docenten mengvormen van vakken willen zien doceren en niet alleen geschiedenis (daar hebben ze geen behoefte aan).

Vervanging van docenten vindt meestal plaats door huidig personeel of stagiairs

Dat er zo weinig vacatures voor geschiedenisdocenten zijn komt omdat er nauwelijks tot geen verloop is onder de geschiedenisdocenten en de scholen(gemeenschappen) eventuele uitstroom of tijdelijke uitval van personeel of groei van de school opvangen door het:

- verschuiven van personeel van de ene naar de andere vestiging;
- uitbreiden van het aantal contracturen van het huidige personeel (soms ook bij docenten die een ander vak geven);
- aannemen van stagiairs. Indien er meerdere studenten stage lopen, dan selecteren de scholen(gemeenschappen) de beste. Op deze manier werken de stages dus als selectiemechanisme.

De scholen(gemeenschappen) melden dat geschiedenis geen schaarstevak is, nu niet en in de nabije toekomst ook niet. Geschiedenisdocenten melden zich in grote getalen aan. Dat ligt bij bepaalde andere vakken wel anders.

Veel sollicitaties op vacatures

Als de scholen(gemeenschappen) in het recente verleden wel een vacature voor een geschiedenisdocent hebben uitgeschreven, dan reageren daarop veel sollicitanten. De scholen(gemeenschappen) geven aan dat zij veel tot heel veel sollicitaties ontvangen: qua aantallen worden voorbeelden van ruim 10, 20, 24, 30, 100 en ruim 100 genoemd.

Er is nauwelijks tot geen verdringing door eerstegraads geschiedenisdocenten

Alle geïnterviewde scholen geven aan dat ze het liefst docenten aannemen met een passende graad bij het schoolniveau. Daar waar een eerstegraad vereist is, wordt een eerstegraads geschiedenisdocent aangenomen en geplaatst, daar waar een tweedegraads toereikend is wordt gewerkt met een tweedegraads geschiedenisdocent. Bij stagiairs hangt het ook wel van de persoon af die stage loopt, en is de graad niet bepalend voor het al dan niet aannemen van die persoon op een opengevallen positie. De scholen(gemeenschappen) geven aan dat er derhalve nauwelijks tot geen verdringing door eerstegraads geschiedenisdocenten plaatsvindt.

Veelal kleine en tijdelijke contracten, vooral aan het begin van de carrière

Aan het begin van de carrière krijgen geschiedenisdocenten veelal kleine en tijdelijke banen aangeboden. Klein heeft hier betrekking op het aantal uren dat men werkt. Meestal is het om de uitstroom op te vangen of om uitval van een docent die met zwangerschaps- of ziekteverlof is, op te vangen. Beginnende geschiedenisdocenten combineren ook vaak meerdere, kleine contracten. Dit wordt ook wel het stapelen van weinig-uren contracten genoemd om zodoende aan een aanvaardbaar aantal uur te komen om voldoende goed van te kunnen leven. In vakken waarin behoorlijke schaarste aan docenten is, worden veelal wel voltijdse contracten aangeboden. Alle scholen(gemeenschappen) hanteren bij het aannemen van beginnende geschiedenisdocenten tijdelijke- en jaarcontracten.

3.3 MENING OVER NUMERUS FIXUS

De scholen(gemeenschappen) hebben verschillende meningen ten aanzien van het eventueel instellen van een numerus fixus. Deze zullen hieronder toegelicht worden.

Een deel is duidelijk voor het instellen van een numerus fixus…

Twee van de vijf geïnterviewde scholen(gemeenschappen) zijn uitgesproken in hun mening om een numerus fixus in te stellen. Het aanbod is al jaren fors groter dan de vraag, en de vraag zal de komende jaren zo ongeveer stabiliseren, ondanks dat enkele scholen(gemeenschappen) aangeven te groeien. Zij zijn ook van mening dat de opleiding verkeerde verwachtingen schept voor de studenten die aan de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis beginnen. Een deel wordt in praktijk niet of nauwelijks actief als geschiedenisdocent. Het instellen van een numerus fixus had allang moeten gebeuren.

…een ander deel is niet voor een numerus fixus maar zou geschiedenisdocenten dan wel breder opleiden

De drie andere geïnterviewde scholen(gemeenschappen) zijn van mening dat er geen numerus fixus ingesteld moet worden omdat er door deze opleiding wel arbeidskrachten beschikbaar komen die graag in het onderwijs werkzaam zijn. Arbeidskrachten die het opleiden van jongeren leuk vinden, kunnen de scholen(gemeenschappen) goed gebruiken. Zij geven echter ook aan dat de kans niet zo groot is dat zij alleen als geschiedenisdocent werkzaam zullen worden omdat de huidige en toekomstige vraag gering is. Er is wel vraag naar docenten die breder inzetbaar zijn door het lesgeven van een ander vak naast geschiedenis. Er is immers een lerarentekort bij een deel van de vakken. Studenten een tweede bevoegdheid laten behalen zoals vroeger het geval was, zou een goede oplossing kunnen zijn, maar ook de studenten met een breder profiel opleiden om les te kunnen geven in meerdere ‘maatschappijvakken’ zou een mogelijkheid kunnen zijn.

3.4 CONCLUSIE

De interviews met vijf scholen(gemeenschappen) met een behoorlijk grote omvang en variërend van vmbo t/m vwo in de omgeving van de Hogeschool Rotterdam laten zien dat:

- Geschiedenisdocenten ook les geven in andere vakken, terwijl dit niet op alle scholen de inzet is. Geschiedenisdocenten vervullen ook allerlei andere functies en taken.
- Het aantal stageplaatsen niet groot is en de komende jaren min of meer stabiel blijft.
- Het aantal vacatures voor (tweedegraads) geschiedenisdocenten gering is en dat daarop veel sollicitanten reageren. Geschiedenis is geen schaarstevak, nu niet en in de nabije toekomst ook niet.
- Er nauwelijks tot geen verdringing door eerstegraads geschiedenisdocenten plaatsvindt.
- Vooral aan het begin van de carrière veelal tijdelijke en kleine contracten aangeboden worden, waardoor vaak stapeling van weinig-uren contracten plaatsvindt.
- De scholen(gemeenschappen) óf voorstander zijn van het instellen van een numerus fixus óf voorstander zijn van het breder opleiden van de studenten aan de lerarenopleiding zodat zij in meerdere vakken les kunnen geven.

De scholen(gemeenschappen) geven geen positief beeld van het arbeidsmarktperspectief van (tweedegraads) geschiedenisdocenten. De vraag naar geschiedenisdocenten is momenteel gering en zal de komende jaren niet toenemen. Het aanbod is fors groter dan de vraag, en dat zal volgens de verwachting van de geïnterviewde scholen zo blijven als het aanbod niet verminderd. Ook het aantal stageplaatsen zal min of meer gelijk blijven. De scholen(gemeenschappen) zien het te grote aanbod het liefst aangepast worden door middel van het instellen van een numerus fixus of door het breder opleiden van de studenten waardoor zij naast geschiedenis ook les kunnen geven in andere vakken.

4 KWANTITATIEVE INZICHTEN UIT BESTAANDE STUDIES

Korte beschrijving arbeidsmarktpositie en -prognoses

4.1 INLEIDING

De geïnterviewde scholen(gemeenschappen) geven aan dat momenteel de vraag naar geschiedenisdocenten gering is en dat dat volgens hun verwachting in de toekomst zo zal blijven. Recent zijn er verschillende kwantitatieve studies verschenen die ingaan op de (toekomstige) arbeidsmarktpositie van docenten in het algemeen en geschiedenisdocenten in het bijzonder. Het betreft zowel landelijke als regionale studies. Eerst beschrijven we de belangrijkste uitkomsten uit een aantal studies naar de huidige arbeidsmarktpositie van tweedegraads (geschiedenis)docenten. Daarna komen de prognoses van de toekomstige vraag naar en aanbod van (geschiedenis)docenten aan bod. Bijlage II bevat een schematisch overzicht van de geraadpleegde literatuur.

4.2 HUIDIGE ARBEIDSMARKTPOSITIE

Goede startpositie op arbeidsmarkt, alhoewel bij geschiedenis minder dan bij de andere lerarenopleidingen

Van alle hbo-opleidingen hebben de alumni van de tweedegraads lerarenopleidingen de beste startpositie op de arbeidsmarkt. Dit geldt vooral voor de exacte vakken en talen, die een zeer goede startpositie hebben. De tweedegraads lerarenopleidingen geschiedenis, aardrijkskunde en maatschappijleer doen het ten opzichte van andere lerarenopleidingen relatief slecht. Desondanks is ook voor deze leraren de startpositie goed; de opleidingen nemen een 15e plaats in op de ranglijst van alle hbo-opleidingen.[7]

Afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleidingen geschiedenis, aardrijkskunde en maatschappijleer doen gemiddeld 4,8 maanden over het vinden van een substantiële baan. 53 procent heeft na 15 maanden een vaste baan. Het gemiddelde bruto uurloon van deze docenten is 18 euro en jaarlijks verdienen ze 29.700 euro.[8]

Circa 66 procent van de tweedegraads docenten van maatschappijvakken werkt een half jaar na afstuderen binnen het onderwijs, een kleine 8 procent is zowel binnen als buiten het onderwijs werkzaam en 14 procent werkt alleen buiten het onderwijs. Een jaar na afstuderen is nog gemiddeld 63 procent van hen werkzaam in het onderwijs.[9]

Op de langere termijn voor geschiedenisdocenten nog steeds een gunstige positie

Het CPB[10] heeft tweedegraads geschiedenisdocenten tot vijf jaar na het afstuderen gevolgd. Uit deze studie komt naar voren dat 65 tot 70 procent van hen een tot vijf jaar na het afstuderen in het onderwijs werkt. 20 tot 25 procent werkt buiten het onderwijs.

Ook na tien jaar doen de tweedegraads lerarenopleidingen geschiedenis, aardrijkskunde en maatschappijleer het goed: 89 procent heeft na tien jaar een vaste baan, waarmee de opleidingen op een vierde plaats staan

7 Van Smoorenburg, M., & Zwetsloot, J. (2019). *Arbeidsmarktpositie van hbo'ers vergeleken.* Amsterdam: UWV.

8 Van Smoorenburg, M., & Zwetsloot, J. (2019). *Arbeidsmarktpositie van hbo'ers vergeleken.* Amsterdam: UWV.

9 De Vos, K., Fontein, P., van der Boom, E., & Vrielink, S. (2017). *Loopbaanmonitor onderwijs.* Tilburg: CentERdata.

10 CPB (2017). *Paden naar leraarschap.,* Den Haag.

van alle hbo-opleidingen. Het bruto uurloon tien jaar na afstuderen is eveneens gunstig ten opzichte van de andere hbo-opleidingen (26 euro). [11]

Positie van afgestudeerde leraren is gunstiger als ze binnen het onderwijs werken

Tweedegraads leraren met een baan buiten het onderwijs werken veel minder vaak op het eigen werk- en denkniveau.[12] Dit zien we weer terug in hun salaris: afgestudeerde leraren verdienen structureel meer in het onderwijs dan in andere sectoren. Ook het uurloon voor tweedegraads geschiedenisdocenten is beduidend hoger binnen het onderwijs dan daarbuiten.[13]

4.3 ARBEIDSMARKTPROGNOSES

Tekort aan leraren in regio Rotterdam-Rijnmond neemt toe door uitstroom…

Het aantal leerlingen in de regio Rotterdam-Rijnmond daalt naar verwachting, waardoor de werkgelegenheid voor leraren tussen 2018 en 2023 naar verwachting met ruim 1 procent af zal nemen. Daarmee doet de regio het beter dan het landelijke beeld, waar zelfs sprake is van een daling van 4,7 procent.[14] Het tekort aan leraren (instroom versus uitstroom) zal door uitstroom in de gehele regio Rotterdam-Rijnmond echter nog wel toenemen, maar niet voor elk vak.[15]

Hogeschool Rotterdam is de enige hogeschool die de opleiding tot tweedegraads geschiedenisdocent aanbiedt in het zuidwesten van Nederland. Afgestudeerden kunnen dus ook een baan zoeken in de regio's Haaglanden, Zeeland en West-Brabant. Vooral in de regio Haaglanden is het perspectief gunstig, omdat het leerlingenaantal hier – in tegenstelling tot de andere regio's – zelfs stijgt. De regio's Zeeland en West-Brabant krijgen juist te maken met een daling in het aantal leerlingen. Daardoor daalt in deze regio's de werkgelegenheid met respectievelijk 7 en 5 procent. In alle drie de regio's neemt het lerarentekort toe door uitstroom.

…maar niet voor geschiedenisdocenten

Het beeld voor geschiedenisdocenten is een stuk minder positief. Zowel landelijk als regionaal geldt dat er (vrijwel) geen tekort verwacht wordt voor eerste- en tweedegraads docenten van het vak geschiedenis.[16,17] In een landelijke studie[18] vindt men geen reden om aan te nemen dat dit voor de eerstegraadssector anders zal zijn dan voor de tweedegraadssector.

In de regio Rotterdam-Rijnmond wordt voor eerste- en tweedegraads geschiedenisdocenten een totale werkgelegenheid verwacht van ongeveer 250 fte. In 2018-2020 verwacht men een vervangingsvraag van circa 15 fte, die vervolgens zal dalen tot 11 fte in 2023. Voor de regio Haaglanden wordt een vervangingsvraag van circa 17 fte per jaar verwacht, die daarna zal afnemen tot 13 fte.[19] In Zeeland en West-Brabant betreft het lagere aantallen. In alle regio's is sprake van een soortgelijk beeld: er worden geen lerarentekorten verwacht

---

11 Van Smoorenburg, M., & Zwetsloot, J. (2019). *Arbeidsmarktpositie van hbo'ers vergeleken.* Amsterdam: UWV.

12 Córvers, F., Mommers, A., van der Ploeg, S., & Sapulete, S. (2017). *Status en imago van de leraar in de 21ste eeuw.* Maastricht: ROA.

13 CPB (2017). *Paden naar leraarschap,* Den Haag.

14 In de stad Rotterdam zelf stijgt het aantal leerlingen en de werkgelegenheid nog wel.

15 Voion (2018). *Regionale arbeidsmarktanalyse voortgezet onderwijs 2018,* Den Haag.

16 Adriaens, H., Fontein, P., den Uijl, M., & de Vos, K. (2017). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2017-2027.* Tilburg: CentERdata.

17 Adriaens, H., & Fontein, P. (2018). *De arbeidsmarkt voor leraren vo 2018-2023.* Tilburg: CentERdata.

18 Adriaens, H., Fontein, P., den Uijl, M., & de Vos, K. (2017). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2017-2027.* Tilburg: CentERdata.

19 Om deze aantallen in perspectief te plaatsen: het aantal alumni van de opleiding tot tweedegraads geschiedenisdocent aan de Hogeschool Rotterdam is in de periode 2016-2018 gemiddeld 22 per jaar.

voor het vak geschiedenis (zie het literatuuroverzicht in bijlage II bij de studie van Adriaens & Fontein (2018) voor de specifieke aantallen voor de verschillende regio's).

4.4 CONCLUSIE

Afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding hebben over het algemeen een gunstige positie op de arbeidsmarkt. De lerarenopleiding geschiedenis heeft ten opzichte van andere lerarenopleidingen een wat minder gunstige positie, maar doet het in vergelijking tot andere hbo-opleidingen relatief goed. Alumni van de lerarenopleidingen hebben vaker een vaste baan en een hoger uurloon, vooral als ze in het onderwijs werken.

Als we naar de toekomst kijken, dan is het arbeidsmarktperspectief voor tweedegraads leraren gunstig. Dit geldt echter niet voor het vak geschiedenis, waarvoor (vrijwel) geen tekort wordt verwacht.

5 CONCLUSIES

In dit laatste hoofdstuk beantwoorden we de onderzoeksvragen op basis van de bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken. Daarna wordt ingegaan op het arbeidsmarktperspectief van de alumni van de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis aan de Hogeschool Rotterdam is, en wordt aangegeven wat hieruit geconcludeerd kan worden ten aanzien van het al dan niet instellen van een numerus fixus.

5.1 BEANTWOORDING ONDERZOEKSVRAGEN

Komen afgestudeerden van de lerarenopleiding geschiedenis aan het werk als docent geschiedenis, (tevens) als docent van een ander vak, hebben zij (tevens) andere onderwijsfuncties of gaan ze aan het werk buiten het onderwijs?

1. Van de ondervraagde alumni heeft 90% momenteel werk.
2. Slechts 6% van de werkende alumni werkt buiten het onderwijs.
3. Van de *in het onderwijs* werkende alumni:
   - beoefent meer dan twee derde (69%) geheel of gedeeltelijk de functie geschiedenisdocent uit: 31% is alleen actief als geschiedenisdocent en 38% combineert deze functie met het lesgeven in een ander vak;
   - is iets minder dan een derde geen geschiedenisdocent en geeft les in een ander vak (17%), is algemeen docent (9%), of heeft een andere functie in het onderwijs (5%).
4. Andere vakken die de ondervraagde alumni geven naast geschiedenis zijn vooral maatschappijleer, aardrijkskunde en talen.
5. De geïnterviewde scholen(gemeenschappen) geven ook aan dat geschiedenisdocenten het vak van geschiedenisdocent combineren met andere docentschappen of functies/taken. Naast geschiedenis geven zij bijvoorbeeld ook les in maatschappijleer of maatschappijwetenschappen, mens & maatschappij, aardrijkskunde, godsdienst, filosofie en klassieke talen. Als andere functies of taken van (eerste en tweedegraads) geschiedenisdocenten worden als voorbeelden genoemd: (adjunct)directeur/(con)rector, coördinator van diverse zaken (leerjaar, schoolboeken, hoogbegaafde leerlingen, etc.), teamleider, begeleider, mentor en coach.
6. Vergelijking tussen de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis en Nederlands van de Hogeschool Rotterdam laat zien dat alumni van de laatste opleiding aanzienlijk vaker actief zijn als docent van het vak waarvoor ze opgeleid zijn.

Bevindt het werk zich op hbo-niveau?

- Alle werkende alumni zijn werkzaam op hbo-niveau (een zelfs op wo-niveau maar buiten het onderwijs). De meesten die in het onderwijs actief zijn werken in het voortgezet onderwijs.

Wat voor soort dienstverband hebben afgestudeerden (vast/tijdelijk/flexibel, voltijd/deeltijd)?

- De overgrote meerderheid van de alumni heeft momenteel één werkgever en werkt gemiddeld 29 uur per week. Ruim twee derde van de alumni heeft een vast contract.
- Diegenen die onder meer actief zijn als geschiedenisdocent werken gemiddeld 26 uur en hebben vaker een vast contract (75%) dan de andere alumni.
- De kwantitatieve inzichten uit de bestaande studies bevestigen dat (geschiedenis)docenten vaker een vast contract hebben dan andere hbo-afgestudeerden, vooral als ze in het onderwijs werken.
- Vooral aan het begin van de carrière krijgen de tweedegraads geschiedenisdocenten veelal tijdelijke en kleine contracten aangeboden, waardoor vaak stapeling van weinig-uren contracten plaats moet vinden om tot een aanvaardbaar inkomen te komen. De veelal kleine en tijdelijke contracten worden door een deel van de alumni ook spontaan aangegeven als een probleem bij het vinden van een passende baan.

Welk arbeidsmarktpad hebben zij na de lerarenopleiding geschiedenis doorlopen?

- Meer dan de helft van de alumni had direct na het afstuderen een passende baan, terwijl het bij meer dan een kwart langer duurde dan zes maanden.
- Er wordt dan ook een grote variatie ervaren in de moeilijkheid van het vinden van een passende baan (op hbo-niveau): 43% vond het (zeer) moeilijk en 35% (zeer) makkelijk.
- Ruim een derde had een of meerdere banen tussen het afstuderen en de huidige baan.

Is er sprake van verdringing door eerstegraads docenten geschiedenis?

- Er is nauwelijks tot geen verdringing door eerstegraads geschiedenisdocenten. Alle geïnterviewde scholen geven aan dat ze het liefst docenten aannemen met een passende graad bij het schoolniveau. Daar waar een eerstegraad vereist is, wordt een eerstegraads geschiedenisdocent aangenomen en geplaatst, daar waar een tweedegraads toereikend is wordt gewerkt met een tweedegraads geschiedenisdocent. Bij stagiairs hangt het ook wel van de persoon af die stage loopt, en is de graad niet bepalend voor het al dan niet aannemen van die persoon op een opengevallen positie. De scholen(gemeenschappen) geven aan dat er derhalve nauwelijks tot geen verdringing door eerstegraads geschiedenisdocenten plaatsvindt.

Wat is de arbeidsmarktverwachting voor studenten richting de toekomst?

- De scholen(gemeenschappen) geven geen positief beeld van het arbeidsmarktperspectief van (tweedegraads) geschiedenisdocenten. De vraag naar geschiedenisdocenten is momenteel gering en zal de komende jaren niet toenemen. Het aanbod is fors groter dan de vraag, en dat zal zo blijven als het aanbod niet verminderd.
- De kwantitatieve inzichten uit bestaande studies laten zien dat er voor tweedegraads geschiedenisleraren in de toekomst (vrijwel) geen tekort wordt verwacht.

5.2 CONCLUSIE TEN AANZIEN VAN ARBEIDSMARKTPERSPECTIEF EN NUMERUS FIXUS

Goed arbeidsmarktperspectief alhoewel niet altijd als geschiedenisdocent

De meeste alumni van de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis aan de Hogeschool Rotterdam komen goed op de arbeidsmarkt terecht, alhoewel 43% (veel) moeite heeft gehad bij het vinden van een passende baan, en van de *in het onderwijs* werkende alumni iets minder dan een derde niet werkzaam is als geschiedenisdocent en ruim een derde het vak als geschiedenisdocent combineert met het lesgeven in een ander vak.

Meer dan de helft van de alumni vindt direct na het afstuderen een passende baan en de alumni die onder meer als geschiedenisdocent werken hebben relatief vaak een vast contract in vergelijking met andere alumni.

Bijna een derde (31%) van de alumni die werkzaam zijn *in het onderwijs* is alleen actief als geschiedenisdocent, het vak waarvoor ze aanvankelijk opgeleid zijn. Een vergelijking tussen de arbeidsmarktpositie van alumni van de tweedegraads docentenopleidingen geschiedenis en Nederlands laat zien dat alumni van de laatste opleiding aanzienlijk vaker actief zijn als docent van (alleen) het vak waarvoor ze opgeleid zijn. Het aantal alumni van de docentenopleiding Nederlands ligt in absolute aantallen ook lager dan bij geschiedenis.[20]

Een deel van deze empirische bevindingen sluit aan bij de kwantitatieve inzichten uit bestaande studies waaruit blijkt dat op nationaal niveau afgestudeerden aan een tweedegraads lerarenopleiding over het algemeen een gunstige positie op de arbeidsmarkt hebben. De lerarenopleiding geschiedenis heeft ten opzichte van andere lerarenopleidingen een wat minder gunstige positie. Ook bevestigen bestaande studies dat alumni van de lerarenopleidingen vaker een vaste baan hebben, vooral als ze in het onderwijs werken.

[20] In de periode 2016-2018 ligt bij de lerarenopleiding Nederlands het gemiddelde aantal alumni per jaar op 22 versus 31 bij geschiedenis.

Numerus fixus instellen of studenten breder opleiden om les te geven in meerdere vakken

Alhoewel alumni van de tweedegraads docentenopleiding geschiedenis aan de Hogeschool Rotterdam dus goed op de arbeidsmarkt terecht komen, wordt slechts een deel alleen werkzaam in het vak waarvoor ze opgeleid worden. Een ander deel moet het lesgeven in geschiedenis combineren met het lesgeven in een ander vak, of combineren met diverse andere functies en taken. Het overige deel vindt wel werk in het onderwijs maar niet als geschiedenisdocent, of wordt werkzaam buiten het onderwijs. Een deel van de alumni geeft aan dat zij min of meer genoodzaakt zijn om andere of aanvullende opleidingen te volgen om aan een passende baan te komen. De meerderheid lukt dat (uiteindelijk) wel.

Het aantal vacatures voor geschiedenisdocenten dat beschikbaar komt is gering en daarop solliciteren veel kandidaten. De vraag naar tweedegraads geschiedenisdocenten is lager dan het aanbod. De geïnterviewde scholen(gemeenschappen) geven dat ook aan. Geschiedenis is geen schaarstevak, en zal dat in de toekomst ook niet worden. De kwantitatieve inzichten uit bestaande studies bevestigen dat.

De ondervraagde scholen(gemeenschappen) zijn óf voorstander van het instellen van een numerus fixus óf voorstander van het breder opleiden van de studenten aan de lerarenopleiding zodat zij in meerdere vakken les kunnen geven. Gegeven de constatering dat de vraag een stuk kleiner is en naar schatting zal blijven dan het aanbod, en een deel van de alumni niet aan het werk komt als geschiedenisdocent, is het aan te bevelen dat de Hogeschool Rotterdam een van deze twee opties oppakt.

I ANDERE VAKKEN WAARIN DE RESPONDENTEN LES GEVEN

In de internetenquête hebben de alumni de volgende vakken aangegeven waarin zij (ook) lesgeven:

Vak	Aantal
Maatschappijleer	13
Aardrijkskunde	5
Burgerschap	3
Nederlands	2
Engels	2
Economie	2
Mens en dienstverlening	1
MPU	1
Gym	1
SoVa-training	1
Cultuur en communicatie	1
EIO	1
Wiskunde	1
Verzorging	1
Duits	1
Klassieke culturele vorming	1
NT2	1
Mens en maatschappij	1
Wereldoriëntatie	1

Bron: SEOR, 2019, Internetenquête onder alumni lerarenopleiding geschiedenis

II LITERATUUROVERZICHT

Studie[21]	Regio	Richting	Type	Bron	Belangrijkste uitkomsten
Adriaens & Fontein (2018)	Rotterdam-Rijnmond	Geschiedenis	Totaal	Prognosemodel op basis van salarisadministratie (Mirror)	Prognose werkgelegenheid: circa 250 fte Prognose vervangingsvraag: in 2018-2020 circa 15 fte per jaar, in 2021-2023 daalt dit tot 11 fte Prognose instroom: 12-14 fte per jaar Prognose onvervulde vraag: 1 fte per jaar in 2018-2021, daarna 0 fte
Adriaens & Fontein (2018)	Haaglanden	Geschiedenis	Totaal	Prognosemodel op basis van salarisadministratie (Mirror)	Prognose werkgelegenheid: circa 290 fte Prognose vervangingsvraag: in 2018-2020 circa 17 fte per jaar, in 2012-2023 daalt dit tot 13 fte Prognose instroom: 14-17 fte per jaar Prognose onvervulde vraag: 1 fte per jaar
Adriaens & Fontein (2018)	Zeeland	Geschiedenis	Totaal	Prognosemodel op basis van salarisadministratie (Mirror)	Prognose werkgelegenheid: circa 46 fte Prognose vervangingsvraag: circa 2-3 fte per jaar Prognose instroom: 2 fte per jaar Prognose onvervulde vraag: 0 fte per jaar
Adriaens & Fontein (2018)	West-Brabant	Geschiedenis	Totaal	Prognosemodel op basis van salarisadministratie (Mirror)	Prognose werkgelegenheid: circa 150 fte Prognose vervangingsvraag: circa 7 fte per jaar Prognose instroom: 5-7 fte per jaar Prognose onvervulde vraag: 1 fte per jaar
Adriaens et al. (2017)	Nederland	Geschiedenis	Totaal	Prognosemodel op basis van salarisadministratie (Mirror)	Vrijwel geen onvervulde vraag verwacht voor het vak geschiedenis Geen reden om aan te nemen dat de eerstegraadssector grotere tekorten zou kennen dan de tweedegraadssector
De Vos et al. (2017)	Nederland	Maatschappij	Tweedegraads	CBS microdata Enquête onder pas afgestudeerden	Het percentage tweedegraads afgestudeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in het onderwijs is gemiddeld 63% Het percentage afgestudeerden dat een half jaar na afstuderen werkzaam is binnen, buiten of zowel binnen als buiten het onderwijs is respectievelijk 65,9%, 14,3% en 7,5% 31,5% van de pas afgestudeerden heeft een vast contract, 58,3% een tijdelijk contract en 10,2% een flexibel contract

21 Zie de voetnoten in Hoofdstuk 4 voor de volledige literatuurreferenties.

Studie[21]	Regio	Richting	Type	Bron	Belangrijkste uitkomsten
CPB (2017)	Nederland	Geschiedenis	Tweedegraads	CBS microdata	Diplomarendement ligt laag voor tweedegraadsopleiding geschiedenis Ongeveer 65-70% werkt een tot vijf jaar na afstuderen in het onderwijs (en 20-25% buiten het onderwijs) Uurlonen voor tweedegraads geschiedenisdocenten zijn beduidend hoger binnen het onderwijs dan daarbuiten
Córvers et al. (2017)	Nederland	Totaal	Tweedegraads	HBO-monitor	Door de invloed van de conjunctuur zijn er flinke schommelingen in het werkloosheidspercentage over de jaren heen Werkloosheidspercentage anderhalf jaar na afstuderen is ruim 4% voor afstudeerjaar 2014 In 2002-2014 schommelt het aandeel werkzame afgestudeerden dat werkzaam is binnen het onderwijs tussen 78% en 89% Afgestudeerde leraren met een baan buiten het onderwijs werken veel minder vaak op het eigen werk- en denkniveau Van de afgestudeerden uit 2014 had 40% anderhalf jaar na afstuderen een vast contract, een sterke daling t.o.v. 2003 (75%) Afgestudeerde leraren verdienen bijna structureel meer in het onderwijs dan in andere sectoren
Voion (2018)	Rotterdam-Rijnmond	Totaal	Totaal	Scenariomodel VO CentERdata (Mirror)	Het aantal leerlingen daalt naar verwachting (met 2,7%), maar in Rotterdam stijgt het aantal leerlingen nog wel (met 1,5%) De werkgelegenheid voor leraren zal tussen 2018 en 2023 met ruim 1% afnemen (landelijk met 4,7%) Deze daling wordt veroorzaakt door een daling van 4% in Rijnmond, in Rotterdam stijgt de werkgelegenheid juist met 2,5% De onvervulde vraag voor leraren zal toenemen, maar niet voor elk vak
Van Smoorenburg & Zwetsloot (2019)	Nederland	Maatschappij	Tweedegraads	CBS microdata	Tweedegraads lerarenopleidingen hebben de beste startpositie op de arbeidsmarkt Dit geldt vooral voor de exacte vakken en talen, die een zeer goede startpositie hebben Geschiedenis/aardrijkskunde/maatschappijleer hebben een goede startpositie (plaats 15 van alle hbo-opleidingen) Zij doen gemiddeld 4,8 maanden over het vinden van een substantiële baan 53% heeft na 15 maanden een vaste baan Het bruto uurloon is 18 euro, het jaarinkomen 29.700 euro 89% heeft na 10 jaar een vaste baan, waarmee lerarenopleiding gesch/aard/maatsch op de vierde plaats staat Het bruto uurloon na 10 jaar is met 26 euro gunstig t.o.v. andere hbo-opleidingen

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van de Hogeschool Rotterdam, Instituut voor Lerarenopleidingen.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

www.seor.nl