



Answering
tomorrow's
challenges
today

Manpower Planning Onderwijssector op de ABC-eilanden

Onderzoek naar de arbeidsmarkt van de onderwijssector op de ABC-eilanden

Partnerschap Kibrahacha

Rotterdam, 27 september 2024

Manpower Planning Onderwijssector op de ABC- eilanden

Onderzoek naar de arbeidsmarkt van de
onderwijssector op de ABC-eilanden

Partnerschap Kibrahacha

Rotterdam, 27 september 2024

Auteur:

Patrick de Wilde

Renée Rijntjes

Annejet Kerckhaert

Merel Griffith - Lendering

Project: Wil/YJ1003815rep

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	5
2	Methodiek.....	7
2.1	Dataverzameling	7
2.2	Analyse.....	7
2.3	Aannames en limitaties	9
3	De onderwijsarbeidsmarkt op Aruba.....	10
3.1	Ontwikkelingen en ervaringen uit de onderwijspraktijk.....	10
3.2	Huidige vraag en aanbod	11
3.3	Prognoses	12
3.4	Kenmerken van het onderwijspersoneel.....	13
4	De onderwijsarbeidsmarkt op Bonaire	20
4.1	Ontwikkelingen en ervaringen uit de onderwijspraktijk.....	20
4.2	Huidige vraag en aanbod	21
4.3	Prognoses	22
4.4	Kenmerken van het onderwijspersoneel.....	24
5	De onderwijsarbeidsmarkt op Curaçao.....	30
5.1	Ontwikkeling en ervaringen in de onderwijspraktijk.....	30
5.2	Huidige vraag en aanbod	31
5.3	Prognoses	32
5.4	Kenmerken van het onderwijspersoneel.....	34
6	De onderwijsarbeidsmarkt op de ABC-eilanden.....	41
6.1	Huidige vraag en aanbod	41
6.2	Prognoses	42
6.3	Verschillen in kenmerken tussen de eilanden	43
7	Conclusies en aanbevelingen.....	47
7.1	Conclusies.....	47
7.2	Aanbevelingen.....	49
	Bijlage I: Overzicht van prognoses naar vak.....	51
	Bijlage II: Methoden	53
	Fase 1: dataverzameling en nadere categorisering.....	53
	Fase 2: analyse van de arbeidsmarkt	54
	Aannames en limitaties	62
	Bijlage III: Data kenmerken en nadere categorisering	64

1 Inleiding

Al een aantal jaren geleden constateerde de Nederlandse Inspectie van het Onderwijs dat de kwaliteit van het onderwijs in Caribisch Nederland onder druk staat, mede door personeelstekorten.¹ Ook de Dienst Inspectie van het Onderwijs op Aruba constateerde in 2021 in haar doorlichting van het Arubaanse onderwijsbestel dat er een tekort is aan bevoegd en onderwijsondersteunend personeel, wat gevolgen heeft voor de leskwaliteit en de ontwikkeling van leerlingen.² Dit geldt eveneens op Curaçao, waar het Ministerie van Onderwijs, Wetenschap, Cultuur en Sport spreekt van personeelstekorten die van invloed zijn op de onderwijskwaliteit.³

Elk eiland kent eigen uitdagingen

Een oplossing die scholen inzetten om personeelstekorten het hoofd te bieden, is het aantrekken van leraren uit Europees Nederland. Vanwege korte termijnen in de contracten gaat dit echter gepaard met een hoog verloop waarbij er elk jaar meerdere Nederlandse leraren terug gaan naar Nederland. Het aantrekken van leraren uit Europees Nederland is daarom geen duurzame oplossing voor lerarentekorten. Aruba kent een tekort aan ondersteunend personeel, wat lijkt te leiden tot onvoldoende ondersteuning voor leraren bij het begeleiden van leerlingen met psychische of sociaal-emotionele problematiek.⁴ Op Bonaire leiden schoolleiders- en lerarentekorten tot uitdagingen om basisvaardigheden op peil te houden en om gelijke kansen en inclusief onderwijs aan te bieden. Met name scholen met veel kwetsbare leerlingen ondervinden de gevolgen van personeelstekorten.⁵ Op Curaçao leiden personeelstekorten in het onderwijs ook tot uitdagingen. Zo zijn er onvoldoende leraren voor bepaalde vakken en vakgebieden, en voor begeleiding en zorg. Bovendien is er een gebrek aan interne kwaliteitszorg en onderwijskundig leiderschap.⁶

Behoeftte aan inzicht in vraag en aanbod

Het partnerschap Kibrahacha, het samenwerkingsverband tussen (basis)scholen en lerarenopleidingen in het Caribisch gebied,⁷ heeft Ecorys gevraagd om onderzoek te doen naar de huidige en toekomstige vraag en aanbod van arbeid in het onderwijs op de ABC-eilanden. Met behulp van cijfermatige analyses naar de omvang van beide kanten van de arbeidsmarkt in het onderwijs, maakt Ecorys eventuele personeelstekorten en -overschotten inzichtelijk. Het partnerschap beoogt op basis van deze inzichten een strategisch plan op te stellen om ervoor te zorgen dat het aanbod van lerarenopleidingen voldoende is afgestemd op de personeelsvraag, nu en in de toekomst.

¹ Kamerbrief Voortgang onderwijs in het Caribisch deel van het koninkrijk (2021). Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, zie <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-c1b9c4ec-3055-49d1-babe-a807162daf0f/pdf>

² Doorlichting van het Arubaanse Onderwijsbestel. Tussenrapportage: van Plan naar Aanpak (versie november 2021).

³ Nulmeting van het Curaçaose Onderwijsbestel. Eindrapport: Uitdagingen, Krachten en Oplossingsrichtingen. Versie februari 2023.

⁴ Doorlichting van het Arubaanse Onderwijsbestel. Tussenrapportage: van Plan naar Aanpak (versie november 2021).

⁵ Hoofdpijnen – De Staat van het Onderwijs 2023 – Het stelsel. Inspectie van het Onderwijs, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Hoofdpijnen - De Staat van het Onderwijs 2023 - Het stelsel | Rapport | Inspectie van het onderwijs (onderwijsinspectie.nl).

⁶ Nulmeting van het Curaçaose Onderwijsbestel, tussenrapportage: knelpunten, kansen en oplossingsrichtingen (versie juni 2022).

⁷ Kibrahacha, Partnerschap Samen Opleiden Caribisch Gebied, zie ook <https://kibrahacha.org/>

Leeswijzer

Het huidige hoofdstuk vormt de inleiding van het rapport en de aanleiding van voorliggend onderzoek. Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van de gehanteerde methodologie bij het onderzoek. In hoofdstukken 3, 4 en 5 worden de onderwijsarbeidsmarkten van de drie eilanden nader toegelicht aan de hand van de context op het eiland, de huidige vraag en aanbod, prognoses van vraag en aanbod en de kenmerken van het huidige onderwijspersoneel. In hoofdstuk 6 beschrijven we de belangrijkste bevindingen over de ABC-eilanden en in hoofdstuk 7 de conclusies en aanbevelingen. Tot slot zijn er twee bijlagen, één waarin de toegepaste methoden in detail zijn beschreven en één voor de categorisering die we hebben toegepast op de variabelen van de kenmerken.

2 Methodiek

In dit hoofdstuk beschrijven we een overzicht van de gehanteerde methodiek, welke in detail is uitgewerkt in Bijlage II. In dit onderzoek hebben we gewerkt in twee fasen: een fase van dataverzameling en een fase van analyse. Als laatste gaan we in op limitaties en aannames in huidig onderzoek.

2.1 Dataverzameling

In dit onderzoek hebben we zowel kwalitatieve als kwantitatieve data opgehaald bij betrokkenen in het onderwijsveld op de drie eilanden.

Kwalitatieve data: trends en ontwikkelingen

In totaal hebben we in vijf zogenoemde kick-offbijeenkomsten kwalitatieve data verzameld over belangrijke factoren op de drie Caribische eilanden die van invloed zijn op het onderwijsveld en daarmee op huidig onderzoek.

Twee kick-offbijeenkomsten met de opdrachtgever en de ministeries van de eilanden hielpen ons focus aan te brengen in het onderzoek en de dataverzameling toe te spitsen op het Caribische onderwijsveld. In drie kick-offbijeenkomsten, één per eiland, hebben we van verschillende betrokkenen (ministeries, schoolbesturen en opleidingsinstituten) kwalitatieve data opgehaald die ons hielpen een goede context te schetsen per eiland om de data per eiland goed te kunnen duiden.

Kwantitatieve data: huidige personeelsbestanden

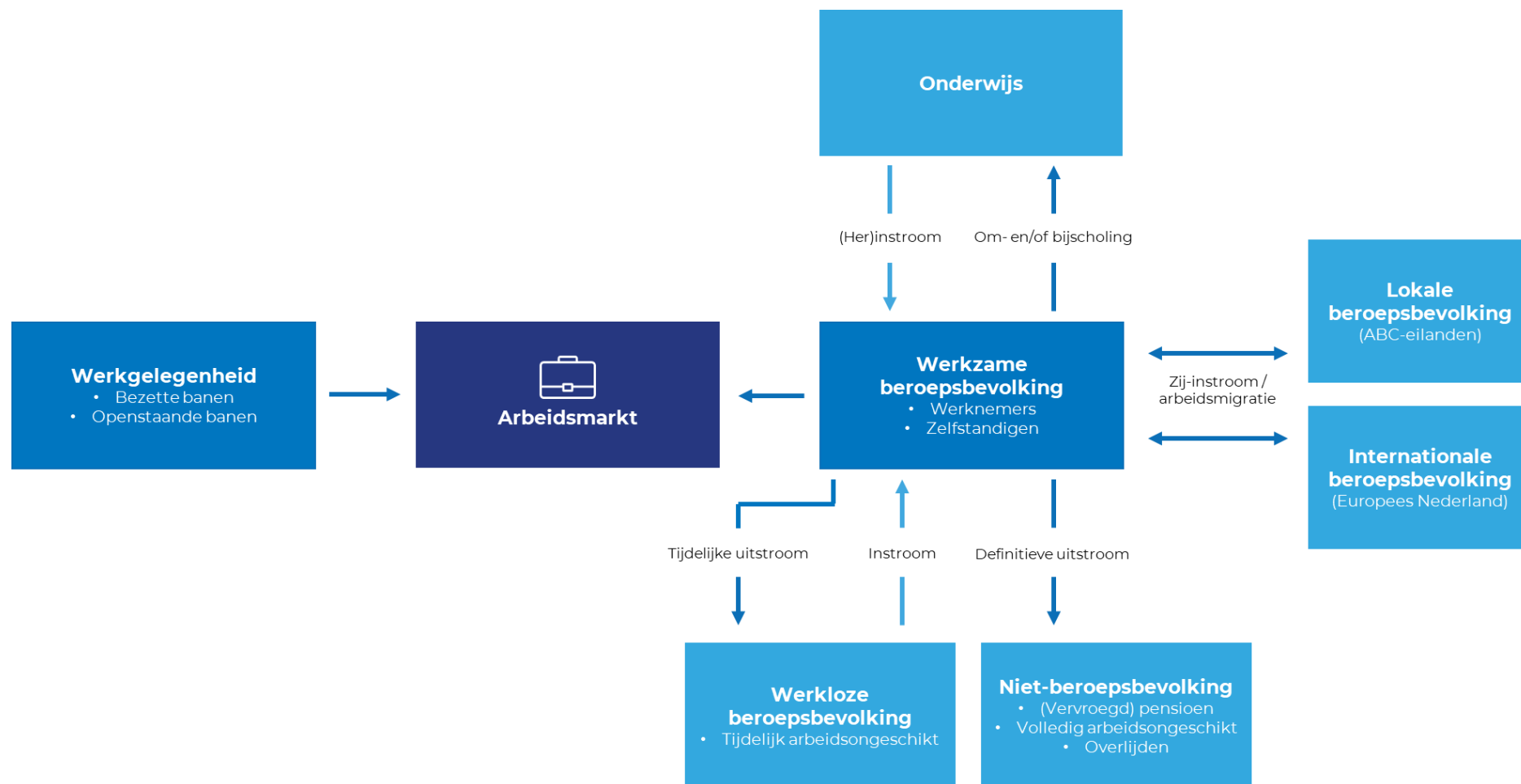
Om een goede representatie van de huidige personeelsbestanden te verwerven, hebben schoolbesturen en ministeries van Bonaire en Curaçao via een door ons opgesteld format kwantitatieve data verzameld over hun huidige personeel en verschillende kenmerken van het personeel (functie, leeftijd, geslacht, dienstverband, vakgebied, bevoegdheid en geboorteland). Aruba heeft in een eigen format grotendeels dezelfde kwantitatieve data aangeleverd. In totaal hebben we van 21 schoolbesturen op Aruba, Bonaire en Curaçao data over hun personeelsbestand ontvangen, waarmee huidige resultaten een goede afspiegeling zijn van de werkelijkheid.

2.2 Analyse

Om een goede analyse van de capaciteit op de arbeidsmarkt te kunnen maken, zijn zowel de vraagkant als de aanbodkant en de confrontatie van beide kanten inzichtelijk gemaakt, om aan te kunnen tonen of er personeelstekorten of -overschotten zijn en/of zich in de toekomst zullen ontwikkelen.

In onderstaande figuur is een vereenvoudigde visualisatie opgenomen van de arbeidsmarkt waar zowel de vraag- als aanbodkant onderdeel van uitmaken.

Figuur 2.1 Visualisatie van de arbeidsmarkt van het onderwijs



De vraagkant van de arbeidsmarkt bestaat uit zowel het aantal bezette banen als de vraag naar personeel. Samen vormen deze elementen de totale werkgelegenheid. Het aantal bezette banen kan worden geduoid door het aantal personeelsleden dat in dienst is bij werkgevers te analyseren. Het aantal openstaande banen kan in kaart worden gebracht door te kijken naar het aantal openstaande vacatures. Om de gehele vraagkant van de arbeidsmarkt in kaart te brengen, dient het huidige personeelsbestand opgeteld te worden bij het aantal openstaande vacatures.

De aanbodkant van de arbeidsmarkt bestaat uit zowel de werkzame als de werkloze beroepsbevolking. Het aantal mensen dat werk zoekt en zich aanbiedt op de arbeidsmarkt is namelijk niet per definitie gelijk aan uitsluitend de werkloze beroepsbevolking. Zo biedt het huidige personeel dat al een baan heeft maar op zoek is naar een andere baan, zich ook aan op de arbeidsmarkt. De aanbodkant bestaat zodoende uit de werkzame en werkloze beroepsbevolking (samen de beroepsbevolking). Een indicator voor de werkzame beroepsbevolking is het aantal huidige personeelsleden bij werkgevers. De indicator voor het aantal werklozen is het werkloosheidspercentage.

De gehanteerde berekeningen beschrijven we in Bijlage II, inclusief toelichting en voorbeelden.

2.3 Aannames en limitaties

Voor huidig onderzoek was niet altijd alle benodigde data volledig voorhanden. Om ondanks verschillende limitaties tot een goede inschatting te kunnen komen van de huidige vraag en het aanbod op de ABC-eilanden, hebben we een aantal onderbouwde aannames moeten doen. Om de resultaten goed te kunnen interpreteren en tot een reproduceerbaar onderzoek te komen, hebben we in Bijlage III een overzicht ingevoegd van de limitaties en gedane aannames in het onderzoek.

3 De onderwijsarbeidsmarkt op Aruba

In dit hoofdstuk beschrijven we de ontwikkelingen uit de Arubaanse onderwijspraktijk en de vraag en het aanbod van onderwijspersoneel op Aruba waarbij we uitgaan van het schooljaar 2021/2022 als huidige situatie. Dit betreft het schooljaar waarover door schoolbesturen data is aangeleverd. Hierna volgen de prognoses van vraag en aanbod en de kenmerken van het huidige onderwijspersoneel.

We vermelden hierbij nadrukkelijk dat men bij het interpreteren van de prognosecijfers in ogenschouw dient te nemen dat deze grove inschattingen betreffen en met veel onzekerheden zijn omgeven, zeker gezien de lengte van de periode van 12 jaar. Voor uitgebreide toelichting over de wijze van berekenen van de huidige- en prognosecijfers verwijzen we naar Bijlage II.

3.1 Ontwikkelingen en ervaringen uit de onderwijspraktijk

Onderwijs op Aruba

Op Aruba lijkt het onderwijspad dat kinderen volgen erg op het pad dat in Europees Nederland gevolgd wordt. Doordat Aruba een zelfstandig land is, ligt de verantwoordelijkheid bij het lokale Ministerie van Onderwijs. Het onderwijssysteem van Aruba is afgeleid van het Nederlandse systeem: kinderen van 4 tot en met 12 jaar volgen op Aruba primair onderwijs, op Aruba onder de naam basisonderwijs. Hierna stromen ze door naar het Algemeen Voortgezet Onderwijs (AVO), het Beroepsgericht onderwijs of ongesubsidieerd onderwijs. Daar leggen studenten landexamens af met Nederlandse centrale examens op havo en vwo-niveau. Het onderwijs wordt grotendeels door de lokale overheid gefinancierd. Na het voortgezet onderwijs kunnen leerlingen doorstromen naar het mbo, hbo of universiteit.⁸

Ervaringen van scholen uit de praktijk

Op basis van gesprekken met verschillende stakeholders in de onderwijssector van Aruba⁹, blijkt dat men verschillende problemen ervaart bij het vinden en behouden van voldoende onderwijspersoneel. Zo zijn er scholen die hun personeelsbestand op peil proberen te houden door leraren uit Europees Nederland aan te trekken. Dit biedt echter geen duurzame oplossing omdat er elk jaar meerdere Nederlandse leraren terug gaan naar Nederland. Ook kent Aruba een tekort aan ondersteunend personeel, wat lijkt te leiden tot onvoldoende ondersteuning voor leraren bij het begeleiden van leerlingen met psychische of sociaal-emotionele problematiek.¹⁰

De aanwezige stakeholders merkten tijdens de kick-off bijeenkomst van Aruba op dat de populariteit van het beroep als leraar afneemt. Zo was er voorheen veel vraag van zij-instromers om zich om te scholen tot leraar met behulp van een PDG-opleiding, die vraag is

⁸ Doorlichting van het Arubaanse Onderwijsbestel. Tussenrapportage: van Plan naar Aanpak (versie november 2021).

⁹ Deze gesprekken zijn gevoerd tijdens een kick-offbijeenkomst als onderdeel van ons onderzoek d.d. 14 november 2022.

¹⁰ Doorlichting van het Arubaanse Onderwijsbestel. Tussenrapportage: van Plan naar Aanpak (versie november 2021).

teruggelopen. Er worden verschillende redenen genoemd voor de afname van de populariteit van leraren:

- Omdat de salarissen op bijvoorbeeld Bonaire of in Nederland hoger zijn dan op Aruba, kan dat een reden voor leraren zijn om elders hun werk te vervolgen.
- Leraren hebben behoefte aan deskundigheidsbevordering, terwijl daar niet altijd de middelen voor zijn bij schoolbesturen.
- Het profiel van de werkzaamheden wordt op Aruba als zwaarder gezien (vanwege complexe taakverzwaring) wat niet altijd in relatie staat tot verbeterde arbeidsvoorwaarden, met name salaris.

Verder gaven stakeholders aan dat de vacatures in het onderwijs soms moeilijk in te vullen zijn, met name voor gespecialiseerde vakmensen, bijvoorbeeld voor Nederlands als vreemde taal, exacte wetenschappen zoals aardrijkskunde of voor instructeurs in het mbo vanuit het bedrijfsleven. Redenen die hiervoor worden genoemd zijn:

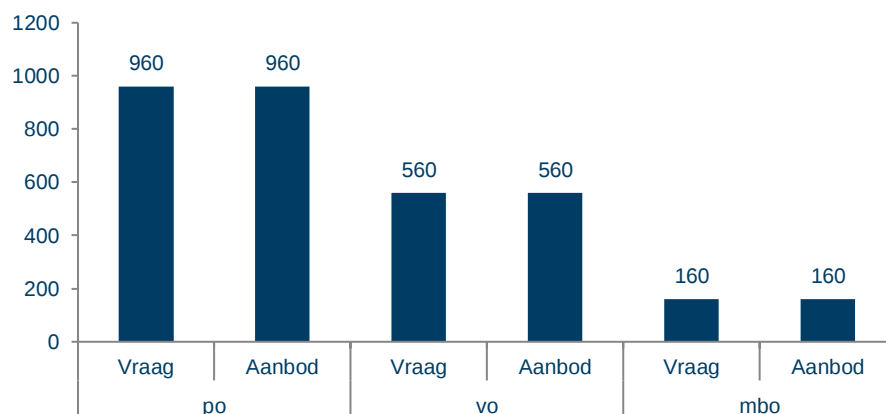
- De werkdruk is hoog, waarbij druk wordt ervaren om voor de klas te staan;
- In geval van ziekte is het lastig vervanging te vinden;
- De sociaal-emotionele context van leerlingen kan veel van leraren vragen;
- Opnieuw is het salaris een reden voor gespecialiseerde vakmensen om elders werk te zoeken.

Als laatste wordt een lichte daling van het aantal aanmeldingen bij lerarenopleidingen gezien. Door de kleinschaligheid is het soms lastig om voor een beperkt aantal studenten een bepaalde opleiding te organiseren.

3.2 Huidige vraag en aanbod

Uit de analyse op de door Aruba aangeleverde data, blijkt dat de huidige onderwijssector op Aruba in zowel het po, het vo als in het mbo in balans is in het peiljaar. In Figuur 3.1 is te zien dat de aantallen van zowel de vraag- als aanbodkant gelijk zijn in de drie onderwijssectoren. Logischerwijs kunnen de ervaren personeelstekorten per school verschillen. De ene school ervaart wellicht personeelstekorten en moeilijkheden bij het vullen van vacatures, terwijl de andere school hier minder moeilijkheden in ervaart.

Figuur 3.1 Huidige vraag en aanbod van onderwijspersoneel in aantallen personen op Aruba in het po, vo en mbo, 2021/2022



3.3 Prognoses

3.3.1 Prognoses van vraag en aanbod van onderwijspersoneel op Aruba

Figuur 3.2 toont de vraag naar en aanbod van arbeid in aantallen banen en personen in de onderwijssectoren po, vo en mbo, voor zowel het huidige schooljaar (2021/2022) als grove inschattingen van de aantallen voor de daarop volgende 12 schooljaren.

De figuur laat zien dat in het po de vraag naar onderwijspersoneel de komende 12 schooljaren naar verwachting sterk zal dalen tot afgerond 610 personen als gevolg van een afname in het aantal kinderen in de leeftijd van 5 t/m 14 jaar met 36 procent.¹¹ Onze inschatting is dat het aanbod van onderwijspersoneel in het po eveneens zal dalen tot 770 personen in het schooljaar 2033/2034 als gevolg van vergrijzing (ca. 21 procent van het huidige personeelsbestand in het po zal in 2033/2034 met pensioen zijn). Deze daling is echter minder sterk dan de daling van de vraag waardoor er naar verwachting in het po een personeelsoverschot ontstaat van ongeveer 160 personen in 2033/2034. Dit overschot zal naar verwachting in schooljaar 2024/2025 ontstaan en steeds toenemen tot 160 personen.

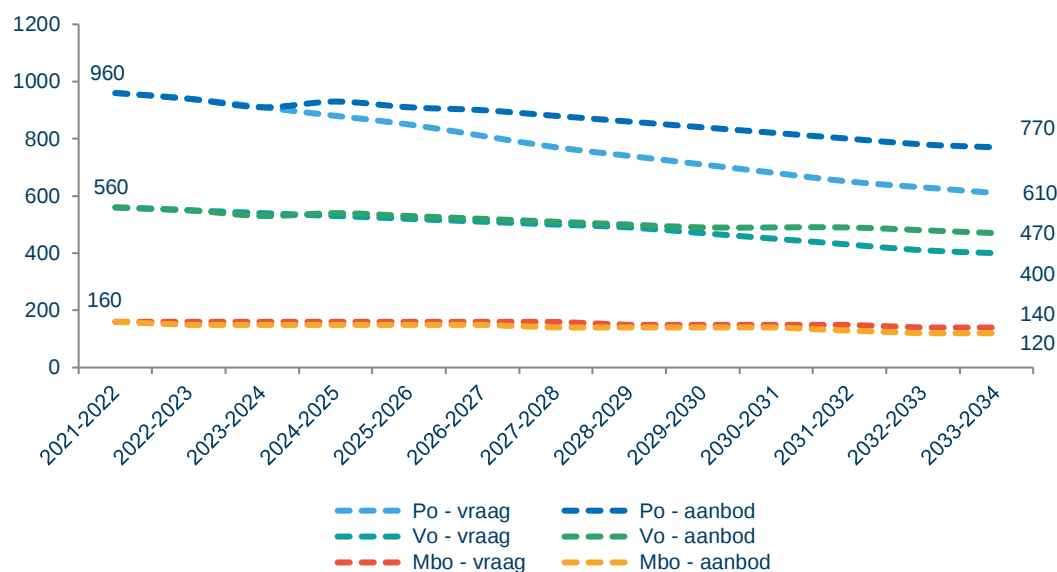
In het vo is de verwachting dat de vraag naar onderwijspersoneel de komende 12 schooljaren zal dalen tot afgerond 400 personen, eveneens als gevolg van een afname van het aantal kinderen maar dan in de leeftijd van 10 t/m 19 jaar met 30 procent.¹² Onze inschatting is dat het aanbod van onderwijspersoneel minder sterk zal dalen, tot 470 personen in het schooljaar 2033/2034 als gevolg van vergrijzing (ca. 18 procent van het huidige personeelsbestand in het vo zal in 2033/2034 met pensioen zijn). Naar verwachting ontstaat er in het vo vanaf schooljaar 2023/2024 een personeelsoverschot en zal dit toenemen tot 70 personen in 2033/2034.

Voor het mbo is de verwachting dat de vraag naar onderwijspersoneel tot en met 2033/2034 licht zal dalen tot 140 personen als gevolg van een lichte afname van het aantal jongeren in de leeftijd van 15 t/m 24 jaar met 11 procent.¹³ Het aanbod van personeel zal licht dalen tot 120 personen als gevolg van vergrijzing (ca. 28 procent van het huidige personeelsbestand in het mbo zal in 2033/2034 met pensioen zijn). Het personeelstekort in het mbo neemt hiermee naar verwachting toe tot 2033/2034 met 20 medewerkers in vergelijking met het schooljaar 2021/2022.

¹¹ Deze daling is gebaseerd op een prognose van de World Bank over de bevolkingsgroei van kinderen in de leeftijden van 5 t/m 14 jaar waaruit blijkt dat wordt verwacht dat het aantal kinderen in deze leeftijdscategorie (sterk) zal dalen met 36% tussen 2021/2022 en 2033/2034, zie de bijlage voor verdere uitleg.

¹² Deze daling is gebaseerd op een prognose van de World Bank over de bevolkingsgroei van kinderen in de leeftijden van 10 t/m 19 jaar waaruit blijkt dat wordt verwacht dat het aantal kinderen in deze leeftijdscategorie (sterk) zal dalen met 30% tussen 2022/2023 en 2033/2034, zie de bijlage voor verdere uitleg.

¹³ Deze daling is gebaseerd op een prognose van de World Bank over de bevolkingsgroei van kinderen in de leeftijden van 15 t/m 24 jaar waaruit blijkt dat wordt verwacht dat het aantal jongeren in deze leeftijdscategorie (sterk) zal dalen met 11% tussen 2022/2023 en 2033/2034, zie de bijlage voor verdere uitleg.

Figuur 3.2 Prognoses vraag en aanbod van onderwijspersoneel op Aruba in het po, vo en mbo

Omdat de cijfers in de figuur inschattingen zijn, zijn ze afgerond op tientallen personen.

3.3.2 Prognoses van vraag en aanbod op Aruba van leraren in het vo naar vak

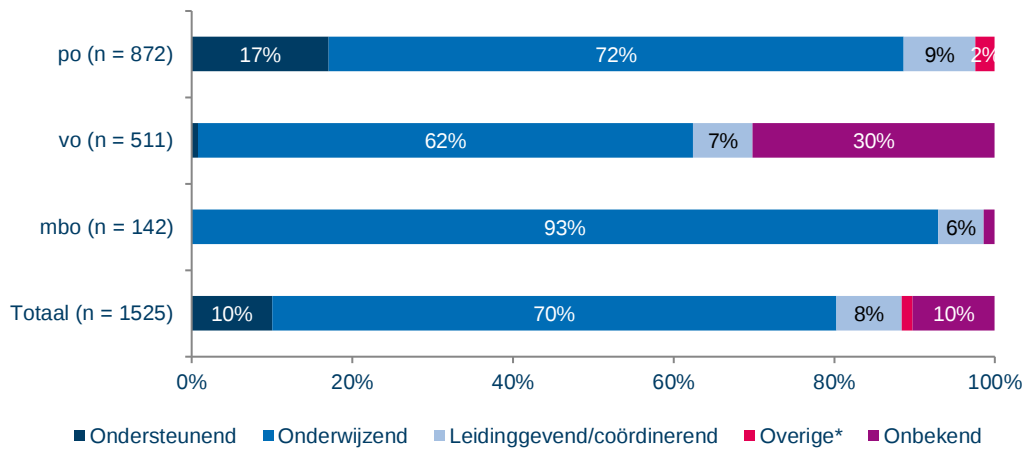
De prognoses van vraag en aanbod van het aantal leraren in het vo naar vak kunnen we bij gebrek aan informatie in de aangeleverde data niet opstellen voor Aruba. Reden is dat het op basis van de data niet mogelijk is om een verband te leggen tussen leraren in het vo naar vak en hun leeftijd. We kunnen zodoende niet uitrekenen welk aantal leraren per vak in 2033/2034 met pensioen zal zijn. Uit Figuur 3.2 kunnen we wel afleiden dat er in het vo in 2033/2034 waarschijnlijk een personeelsoverschot zal zijn van 15%, wat wil zeggen dat naar verwachting 15% van de leraren niet aan een baan zal komen in het vo.¹⁴

3.4 Kenmerken van het onderwijspersoneel

3.4.1 Type personeel

Het huidige onderwijspersoneel op Aruba in de drie onderwijssectoren betreft voornamelijk onderwijzend personeel (po 72%, vo 62% en mbo 93%). In het po wordt zoals gebruikelijk relatief veel gewerkt met ondersteunend personeel (17%). Opvallend is dat in het vo nagenoeg niet wordt gewerkt met ondersteuners in de klas (slechts 1%). In het mbo wordt eveneens als in het vo zelden gewerkt met ondersteuners (0%). Verder kennen de sectoren ook personeel dat voornamelijk leiding geeft of coördineert (po 9%, vo 7% en mbo 8%). Voor het po is een 'overige' categorie opgenomen (2%) waarin we enkele typen personeel hebben samengenomen. Tot slot is van een groot deel van het personeel onbekend welk type functie zij vervullen omdat informatie hierover ontbreekt in de aangeleverde data (vo, 30% en mbo 1%).

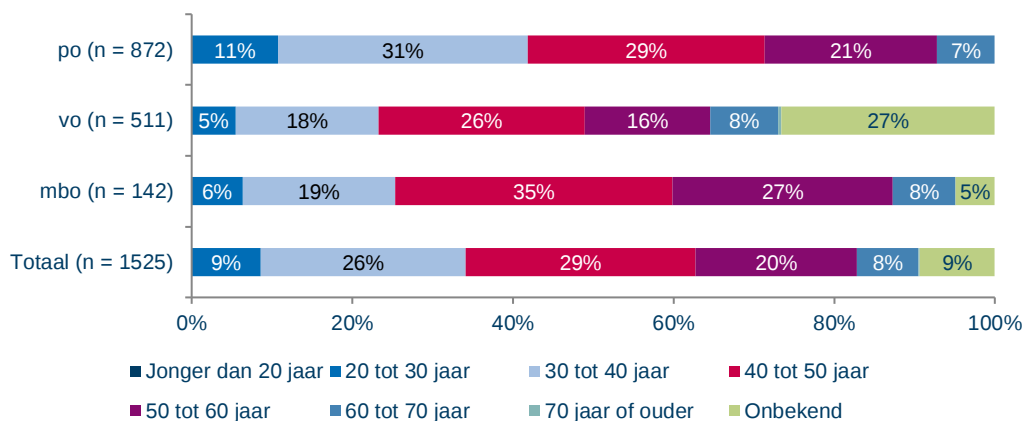
¹⁴ Er zal namelijk naar verwachting een personeelsoverschot zijn van 70 leraren in het vo in 2033/2034 op een totale beroepsbevolking van 470 personen. 70 gedeeld door 470 is afgerond 15%.

Figuur 3.3 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar type in het po, vo en mbo, 2021/2022

*De overige categorie bestaat uit gedragsspecialisten, leerbegeleiders, sociaal pedagogisch hulpverleners, maatschappelijk werkers, coaches en logopedisten.

3.4.2 Leeftijd

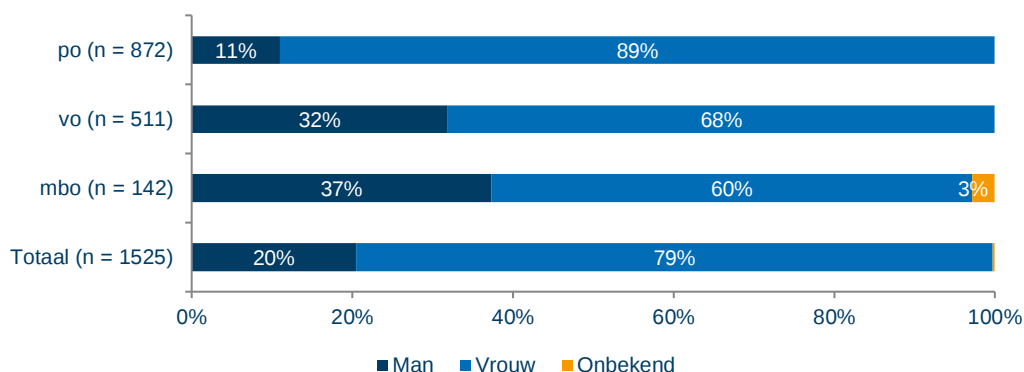
Op Aruba werken in het po relatief meer personen in de leeftijd tot 40 jaar dan in het vo en mbo (po 42%, vo 23% en mbo 25%). In de drie onderwijssectoren gaat naar verwachting de komende jaren een relatief even groot deel van het personeel met pensioen (po 7%, vo 8% en mbo 8%). In het mbo werken relatief meer personen die 50 jaar of ouder zijn dan in het po en vo (po 28%, vo 24% en mbo 35%). Tot slot is van een groot deel van het personeel onbekend wat hun leeftijd is omdat informatie hierover ontbreekt in de aangeleverde data (vo, 27% en mbo 5%).

Figuur 3.4 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar leeftijd in het po, vo en mbo, 2021/2022

3.4.3 Geslacht

De uitsplitsing van het huidige onderwijspersoneel naar geslacht laat zien dat er in het po, vo en mbo op Aruba voornamelijk vrouwen in het onderwijs werken (po 89%, vo 68% en mbo 60%). Relatief werken er in het po de meeste vrouwen, gevolgd door het vo en mbo. Van een klein aandeel (3%) in het mbo was op basis van de aangeleverde data onbekend van welk type geslacht dit personeel was.

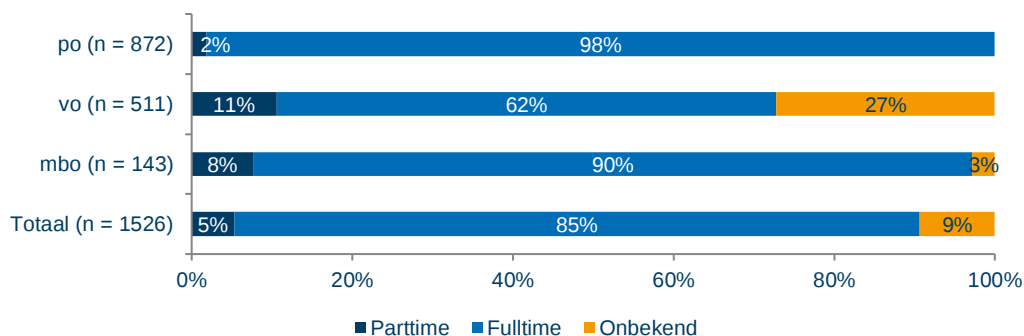
Figuur 3.5 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geslacht in het po, vo en mbo, 2021/2022



3.4.4 Dienstverband

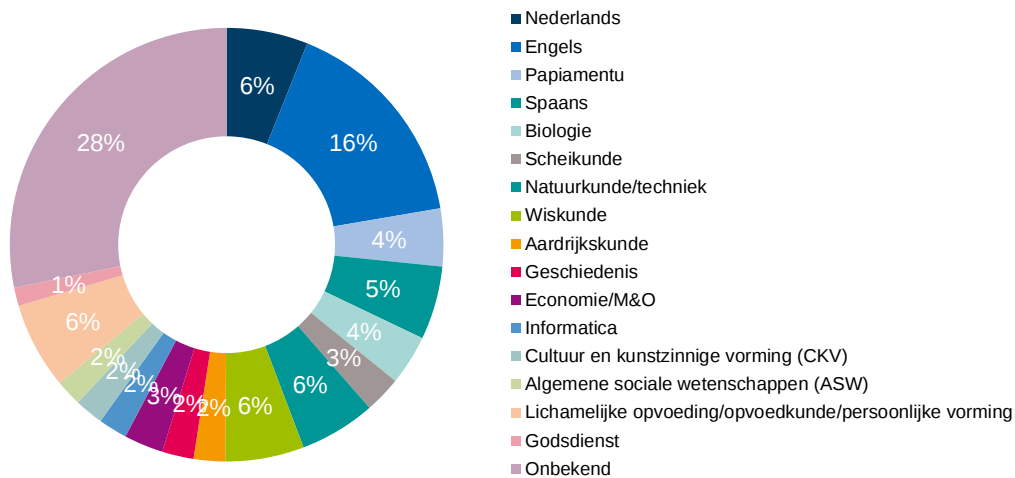
Op Aruba werkt verreweg het meeste onderwijspersoneel fulltime (po 98%, vo 62% en mbo 90%). Dit betreft onderwijspersoneel met een volledige betrekking aan één of meerdere scholen en met of zonder overuren. Een klein deel werkt parttime, waarvan het grootste deel in het vo (11%), daarna het mbo (8%) en tot slot het po (2%). Dit betreft personeel met een deelbetrekking aan één of meerdere scholen en met of zonder overuren. Van een relatief groot deel van het personeel in het vo (27%) en een klein deel in het mbo (3%) was onbekend wat de omvang van hun dienstverband was op basis van de aangeleverde data.

Figuur 3.6 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar dienstverband in het po, vo en mbo, 2021/2022



3.4.5 Vakken

Op Aruba geeft het onderwijspersoneel in het vo het vaakst het vak Engels (16%), gevolgd door Nederlands (6%), natuurkunde/techniek (6%), wiskunde (6%) en lichamelijke opvoeding/opvoedkunde/persoonlijke vorming (6%). De vakken waarin minder personeel lesgeeft zijn algemene aardrijkskunde, geschiedenis, informatica, cultuur en kunstzinnige vorming, algemene sociale wetenschappen (allen 2%) en godsdienst (1%). Er is een aanzienlijke categorie onbekend (28%) omdat van een aantal leraren informatie ontbrak in de aangeleverde data over het vak waarin zij lesgeven.

Figuur 3.7 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar vak in het vo, (n = 511), 2021/2022

Op Aruba is het Colegio EPI de onderwijsinstelling waar mbo gegeven wordt. Deze instelling biedt onderwijs op niveau 3 en 4 en bestaat uit vier verschillende units waar verschillende opleidingen gevolgd kunnen worden:¹⁵

1. Unit Salubridad & Servicio (Zorg en Welzijn);
2. Unit Economía (Economie);
3. Unit Hospitality & Tourism (Horeca);
4. Unit Ciencia & Tecnología (Techniek).

Volgens de website van het Colegio EPI worden de volgende opleidingen gegeven aan de verschillende units van het Colegio EPI¹⁶:

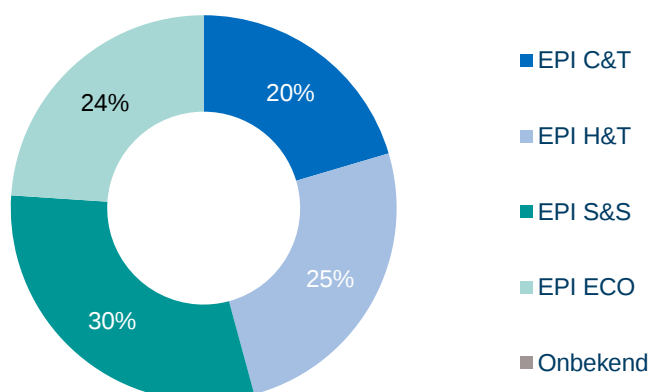
1. Unit S&S: Verzorgende IG, MBO verpleegkundige, Pedagogisch medewerker kinderopvang (basisjaar) en Onderwijsassistent / Gespecialiseerd pedagogisch medewerker (basisjaar);
2. Unit ECO: Allround Assistant Business Services en Business Administration & Control Specialist;
3. Unit H&T: Zelfstandig Medewerker Travel & Hospitality, Leidinggevende Travel & Hospitality, Zelfstandig Werkend Kok en Associate of Science Degree in Hotel and Restaurant Management;
4. Unit C&T: ICT, Bouwkunde, Werktuigbouwkunde en Elektrotechniek.

Het aantal personeelsleden is redelijk gelijk verdeeld over de verschillende units van het Colegio EPI. De unit S&S heeft relatief het meeste personeel in dienst (30%) en de unit C&T het minst (20%).

¹⁵ Zie de website van het Ministerie van Onderwijs van Aruba: [Middelbaar Beroepsonderwijs | Enseñansa Aruba | Education Aruba \(ea.aw\)](https://mbo.ara.aw/)

¹⁶ Zie de website van het Colegio EPI hier: [Colegio EPI \(epiaruba.com\)](https://epiaruba.com/)

Figuur 3.8 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar unit van het Colegio EPI (n = 142), 2021/2022



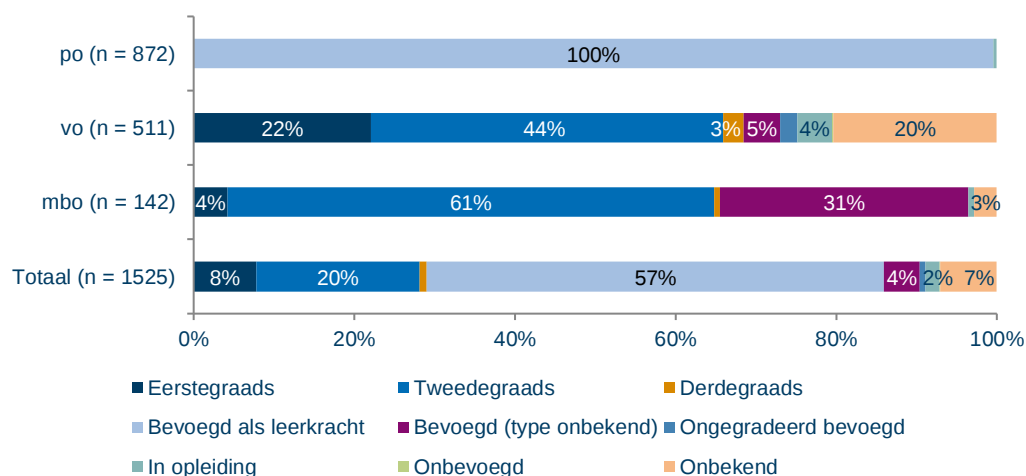
3.4.6 Bevoegdheid

Op Aruba betreft het onderwijspersoneel in het po uitsluitend bevoegde leerkrachten (100%). Het gros van de leerkrachten heeft bijvoorbeeld de lerarenopleiding basisonderwijs (pabo) gevolgd.

In het vo heeft het personeel met name een eerstegraads (22%) en tweedegraads (44%) bevoegdheid. Een aantal heeft een derdegraads bevoegdheid (3%), een bevoegdheid waarvan uit de aangeleverde data niet bleek welk type (5%) en is bevoegd zonder graad (ongegradeerd bevoegd, 2%). 4% van het onderwijspersoneel is in opleiding en van een relatief groot deel (20%) was op basis van de aangeleverde data onbekend welke bevoegdheid zij hebben.

In het mbo staan minder eerstegraads leraren (4%) voor de klas in vergelijking met het vo en meer tweedegraads leraren (61%). Een relatief groot deel (31%) is bevoegd maar blijft op basis van de data onbekend met welke graad/type.

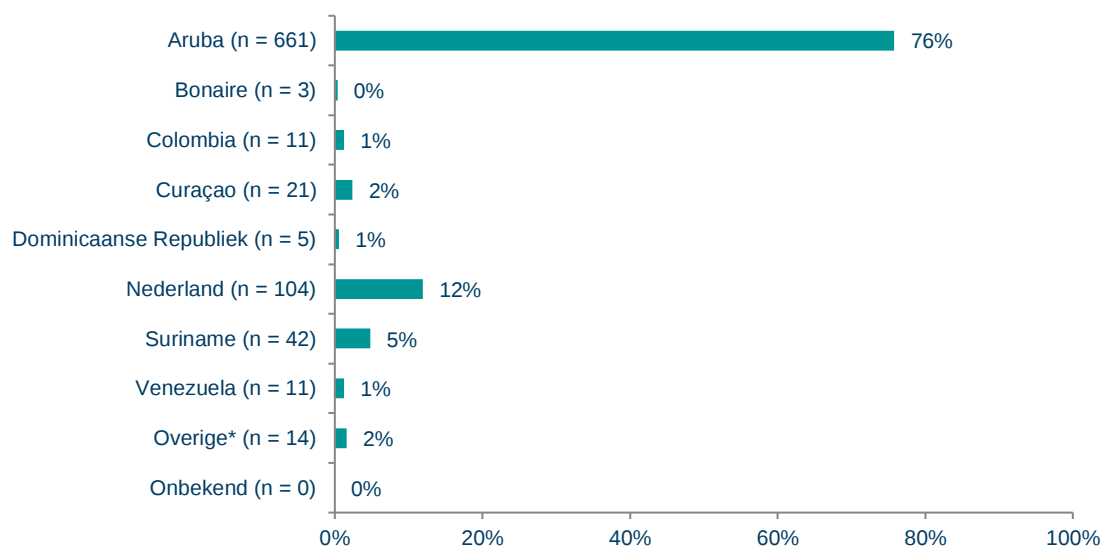
Figuur 3.9 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar bevoegdheid in het po, vo en mbo, 2021/2022



3.4.7 Geboorteland

Logischerwijs werkt er op Aruba in het po voornamelijk onderwijspersoneel dat op Aruba geboren is (76%). Ook werkt er een aanzienlijk aandeel Nederlandse leraren (12%). Verder werkt er onderwijspersoneel geboren op Suriname (5%), Curaçao (2%), Colombia, Venezuela, Dominicaanse Republiek (allen 1%) en enkelen op Bonaire (afgerond 0%, het betreft 3 personen).

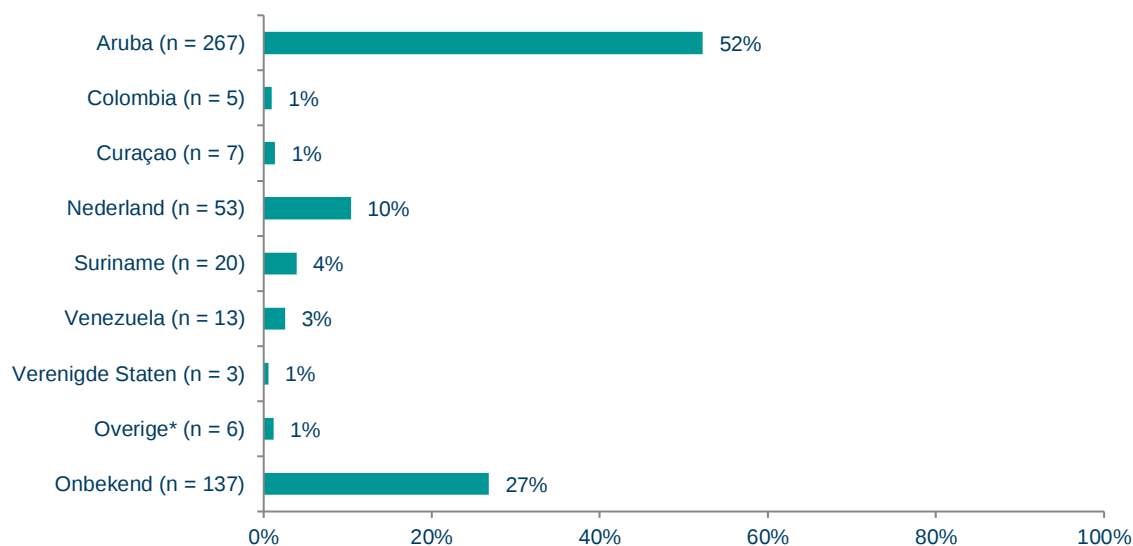
Figuur 3.10 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geboorteland in het po (n = 872), 2021/2022



*De overige categorie is opgenomen om anonimiteit te waarborgen en bevat de geboortelands van aantallen personeelsleden kleiner dan 3. Het gaat om de landen Sint Maarten, Jamaica, Mexico, Verenigde Staten, Panama, Guyana, België, Portugal, Puerto Rico, Spanje, Haïti en Cuba.

Het vo kent een vergelijkbare verdeling van het aandeel personeelsleden uitgesplitst naar geboorteland. Zo zijn verreweg de meesten geboren op Aruba (52%) en komt er een deel van de leraren uit Nederland (10%). Ook zijn er opnieuw leraren met als geboorteland Suriname (4%), Venezuela (3%), Curaçao, Colombia en de Verenigde Staten (allen 1%). Van een aanzienlijk deel van de leraren was op basis van de aangeleverde data onbekend waar zij zijn geboren (27%).

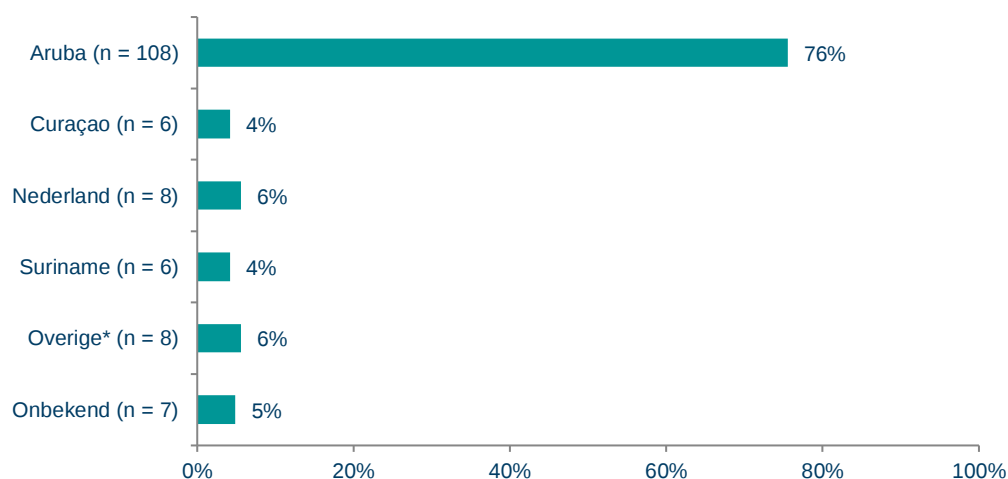
Figuur 3.11 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geboorteland in het vo (n = 511), 2021/2022



*De overige categorie is opgenomen om anonimiteit te waarborgen en bevat de geboortelands van aantallen personeelsleden kleiner dan 3. Het gaat om de landen Frankrijk, Sint Eustatius, Dominicaanse Republiek, Dominica en Peru.

Ook in het mbo werkt het grootste deel van de leraren dat afkomstig is van Aruba (76%). Een relatief klein deel in vergelijking met het po en vo heeft als geboorteland Nederland (6%). Verder hebben leraren als geboorteland Curaçao en Suriname (beiden 4%). Van een klein deel was onbekend wat het geboorteland was (5%).

Figuur 3.12 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geboorteland in het mbo (n = 143), 2021/2022



*De overige categorie is opgenomen om anonimiteit te waarborgen en bevat de geboortelands van aantallen personeelsleden kleiner dan 3. Het gaat om de landen Colombia, Dominicaanse Republiek, Sint Maarten, Venezuela, Verenigde Staten en Trinidad.

4 De onderwijsarbeidsmarkt op Bonaire

In dit hoofdstuk beschrijven we de ontwikkelingen uit de onderwijspraktijk van Bonaire en de vraag en het aanbod van onderwijspersoneel waarbij we uitgaan van het schooljaar 2022/2023 als huidige situatie.¹⁷ Hierna volgen de prognoses van vraag en aanbod en de kenmerken van het huidige onderwijspersoneel.

We vermelden hierbij nadrukkelijk dat men bij het interpreteren van de prognosecijfers in ogenschouw dient te nemen dat deze grove inschattingen betreffen en met veel onzekerheden zijn omgeven, zeker gezien de lengte van de periode van 12 jaar. Voor uitgebreide toelichting over de wijze van berekenen van de huidige- en prognosecijfers verwijzen we naar Bijlage II.

4.1 Ontwikkelingen en ervaringen uit de onderwijspraktijk

Onderwijs op Bonaire

Het onderwijspad voor kinderen op Bonaire lijkt erg op dat van kinderen in Europees Nederland. Doordat Bonaire een bijzondere gemeente van Nederland is,¹⁸ valt het onderwijs van Bonaire rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van de Nederlandse minister van Onderwijs. Daarom kunnen leerlingen van Bonaire en de landen Curaçao en Aruba het Nederlandse staatsexamen afleggen. Op Bonaire zijn verschillende publieke en private scholen waar po te volgen is. Daarnaast is er net zoals in Nederland het vo en zijn er verschillende mogelijkheden om na het voortgezet onderwijs door te studeren op bijvoorbeeld het mbo. Op het eiland wordt zowel in het Nederlands als in het Papiamentu lesgegeven. Het onderwijs wordt door de Nederlandse overheid gefinancierd.¹⁹

Ervaringen van scholen uit de praktijk

Op basis van gesprekken met verschillende stakeholders in de onderwijssector van Bonaire²⁰, blijkt dat men verschillende problemen ervaart bij het vinden en behouden van voldoende onderwijspersoneel. Tijdens de kick-off bijeenkomst van Bonaire merkten de aanwezigen op dat er vergrijzing is op het eiland en dat de komende jaren veel personeel met pensioen zal gaan, wat van invloed zal zijn op het aantal leraren.

Ook gaven stakeholders aan dat leraren die niet van Bonaire komen hun verblijf vaak als tijdelijk beschouwen.²¹ Vooral Nederlandse leraren verhuizen vaak binnen 3 jaar terug naar Europees Nederland. Het komt voor dat er voldoende leraren zijn aan de start van het schooljaar, vervolgens ontstaan er gaten na een paar maanden in het personeelsbestand. De volgende redenen worden genoemd voor vroegtijdig vertrek:

¹⁷ 2022/2023 betreft het vermoedelijke schooljaar waarover door schoolbesturen data is aangeleverd.

¹⁸ Zie <https://www.rvig.nl/caribisch-gebied>

¹⁹ Zie de website van de Rijksdienst Caribisch Nederland hier: [Veranderingen onderwijs sinds 2011 | Onderwijs, cultuur & wetenschap | Rijksdienst Caribisch Nederland \(rijksdienstcn.com\)](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/caribisch-nederland/veranderingen-onderwijs-sinds-2011)

²⁰ Deze gesprekken zijn gevoerd tijdens een kick-offbijeenkomst als onderdeel van ons onderzoek d.d. 11 november 2022.

²¹ Van 82% van het onderwijspersoneel weten we dat men ergens anders is geboren dan op Bonaire, zie Figuur 6.5.

- Voor leraren is het lastig om om te gaan met grote cultuurverschillen. Kinderen uit Europees Nederland hebben een andere culturele achtergrond dan kinderen uit het Caribisch gebied en vragen daarmee een andere aansturing;
- Leraren blijken een idyllisch beeld te hebben van het wonen en werken op een Caribisch eiland. Als de waarheid weerbarstiger blijkt, kan dat een reden zijn voor vertrek;
- Indien familieleden of partners om uiteenlopende redenen terug willen naar Europees Nederland, zien leraren zich vaak gedwongen om mee te gaan.

De korte tijdsspanne waarin deze leraren op het eiland zijn, maakt het lastig om aan de leskwaliteit te werken. Stakeholders geven zodoende aan dat sommige scholen vooral onder de lokale bevolking proberen te werven. Vanuit Suriname lijkt er aanwas te zijn van personeel dat in het onderwijs op Bonaire wil werken.²² Zij lijken vanwege de hogere levensstandaard op Bonaire en de hoge werkloosheid in Suriname in te zetten op permanente vestiging op Bonaire. Op de lange termijn is dat gunstig voor de continuïteit en leskwaliteit op Bonaire.

Tijdens de kick-off bijeenkomsten gaven betrokkenen verder aan dat zij de komende jaren geen problemen verwachten wat betreft het vullen van openstaande vacatures. Het hogere salaris van leraren ten opzichte van het salaris op bijvoorbeeld Aruba zou hier een reden voor kunnen zijn.²³ Generalistische leraren zijn over het algemeen makkelijker te vinden en leraren voor speciale lesplaatsen of vakspecialismen wat moeilijker, zo gaven aanwezigen aan.

Tot slot gaven aanwezigen van de bijeenkomst aan dat er een tekort aan hoogopgeleide leraren is. Een reden daarvoor het beperkte opleidingsaanbod op het eiland om leraar te worden, zo zijn er veel zij-instromers met een mbo-achtergrond die hun Pedagogisch Getuigschrift halen. Dan is bijscholing nodig om de juiste bevoegdheid te behalen, wat in de praktijk niet altijd mogelijk is vanwege het opleidingsaanbod.

4.2 Huidige vraag en aanbod

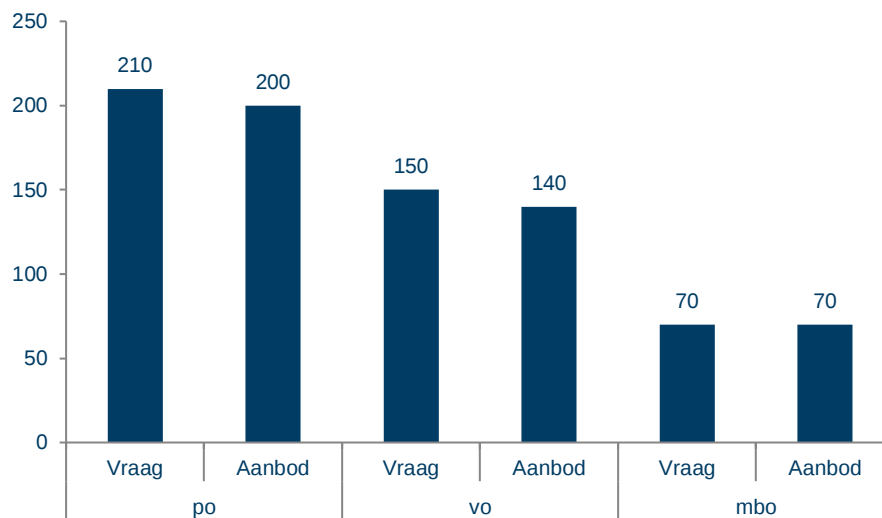
Uit de analyse op de door Bonaire aangeleverde data, blijkt dat de arbeidsmarkt van de onderwijssector nagenoeg geen structurele personeelstekorten kent in het peiljaar,²⁴ alleen in het po is de vraag naar personeel iets groter dan het aanbod. In Figuur 4.1 is te zien dat er in het po en vo personeelstekorten zijn, in het mbo is dit niet het geval. In het po en vo zijn er personeelstekorten van ieder 10 personen (oftewel 5% in het po en 7% in het vo wanneer we de tekorten uitdrukken als aandeel van de totale vraag c.q. werkgelegenheid).

²² Op Bonaire werkt 5% van het onderwijspersoneel in het po en vo dat in Suriname is geboren, in het mbo is dat 6%, zie hoofdstuk 4.4.7.

²³ De resultaten van de data analyse uitgesplitst naar geboorteland laten echter zien dat het aandeel leraren geboren op Aruba dat op Bonaire lesgeeft klein is, namelijk 3%. Zie hoofdstuk 6.3.

²⁴ Mogelijk is er wel frictiewerkloosheid waarbij er voor kortere termijn zowel openstaande vacatures als werkzoekenden zijn. Een reden voor frictiewerkloosheid is bijvoorbeeld dat werkzoekenden niet voldoen aan het gewenste functieprofiel.

Figuur 4.1 Vraag en aanbod van onderwijspersoneel in aantallen personen op Bonaire in het po, vo en mbo, 2022/2023



4.3 Prognoses

4.3.1 Prognoses van vraag en aanbod van onderwijspersoneel op Bonaire

Figuur 4.2 toont de vraag naar en aanbod van arbeid in aantallen banen en personen in de onderwijssectoren po, vo en mbo, voor zowel het huidige schooljaar 2022/2023 als inschattingen van de aantallen voor de daarop volgende 12 schooljaren.

De verwachting is dat in het po de vraag naar onderwijspersoneel de komende 12 schooljaren iets zal stijgen tot afgerond 230 personen als gevolg van een toename van de bevolking in de leeftijd van 0 t/m 20 jaar met 7%.²⁵ De inschatting is dat het aanbod van onderwijspersoneel zal dalen tot 160 personen in het schooljaar 2034/2035 als gevolg van vergrijzing (ca. 22% van het huidige personeelsbestand in het po zal in 2034/2035 met pensioen zijn). Doordat de vraag naar arbeid toeneemt en het aanbod van arbeid daalt, zal er in het po naar verwachting in 2034/2035 een personeelstekort blijven dat toeneemt van 10 personen in 2022/2023 tot ongeveer 70 personen in 2034/2035.

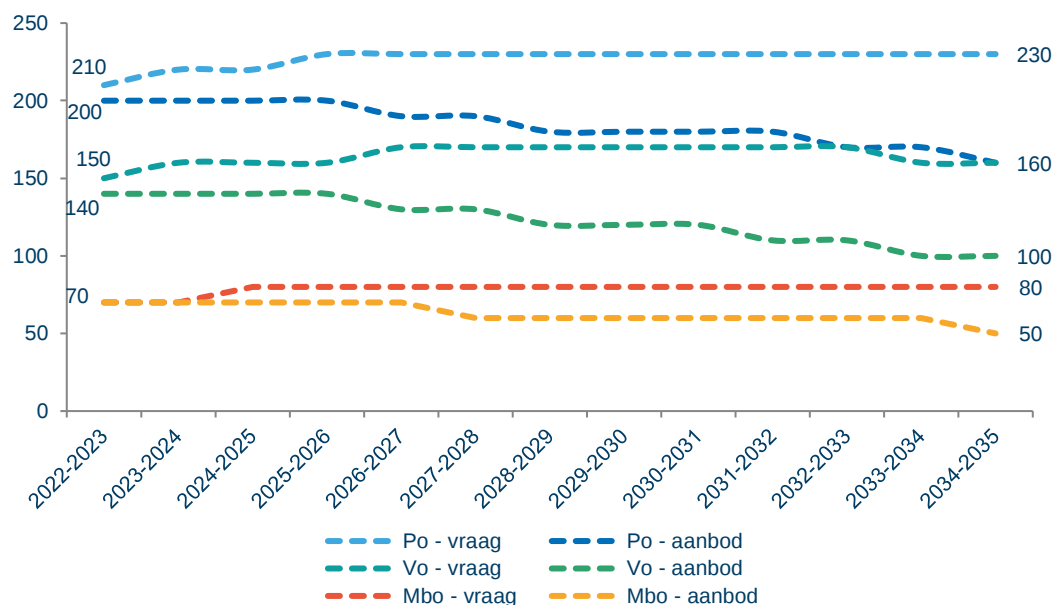
Voor het vo is de verwachting dat de vraag naar onderwijspersoneel de komende 12 schooljaren licht zal toenemen tot afgerond 160 personen, eveneens als gevolg van een toename van de bevolking in de leeftijd van 0 t/m 20 jaar met 7%.²⁶ Onze inschatting is dat het aanbod van onderwijspersoneel naar verwachting zal dalen tot 100 personen in het schooljaar 2034/2035 als gevolg van vergrijzing (ca. 36% van het huidige personeelsbestand in het vo zal in 2034/2035 met pensioen zijn). Naar verwachting neemt het personeelstekort vanaf 2022/2023 toe tot ongeveer 60 personen in 2034/2035.

²⁵ Deze toename is gebaseerd op een prognose van de bevolkingsgroei in de leeftijd van 0 t/m 20 jaar waaruit blijkt dat wordt verwacht dat de bevolking in deze leeftijdscategorie zal toenemen met 7% tussen 2022/2023 en 2034/2035, zie bijlage I voor verdere uitleg.

²⁶ Idem, zie voetnoot 25.

In het mbo verwachten we dat de vraag naar onderwijspersoneel tot en met 2034/2035 licht zal toenemen tot 80 personen als gevolg van een toename van de bevolking in de leeftijd van 0 t/m 20 jaar met 7%.²⁷ Het aanbod van onderwijspersoneel zal dalen tot 50 personen als gevolg van vergrijzing (ca. 24% van het huidige personeelsbestand in het mbo zal in 2034/2035 met pensioen zijn). Er ontstaat hierdoor in het mbo naar verwachting vanaf 2023/2024 een personeelstekort dat toeneemt tot ongeveer 30 personen in 2034/2035.

Figuur 4.2 Prognoses vraag en aanbod van onderwijspersoneel op Bonaire in het po, vo en mbo



Omdat de cijfers in de figuur inschattingen zijn, zijn ze afgerond op tientallen personen.

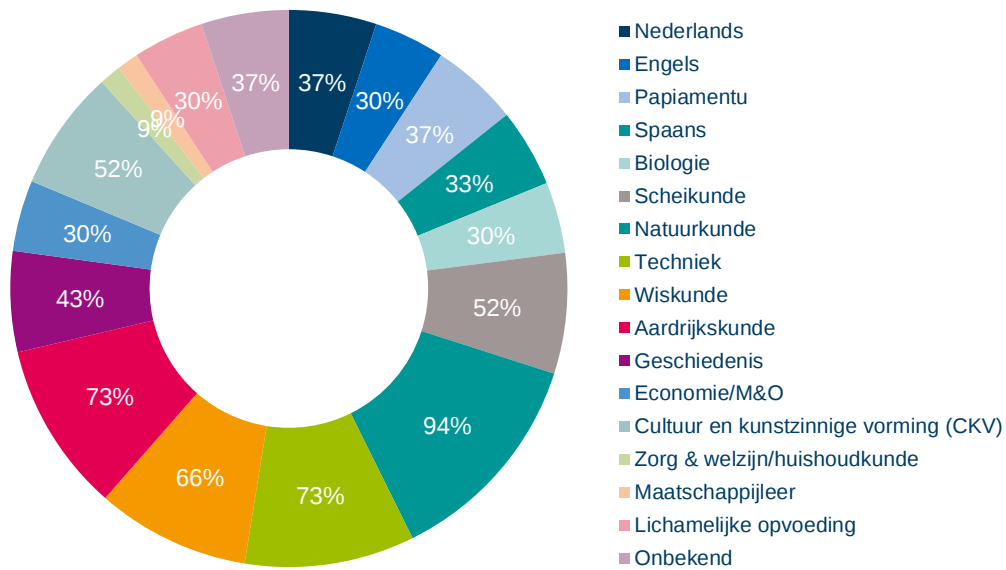
4.3.2 Prognoses van vraag en aanbod op Bonaire van leraren in het vo naar vak

Uit Figuur 4.2 kunnen we opmaken dat er in 2034/2035 naar verwachting een personeelstekort zal zijn in het vo. Met behulp van informatie over de leeftijd van leraren in het vo per vak, is het mogelijk om uit te rekenen welk aandeel van de leraren in 2034/2035 met pensioen zal zijn en zich niet meer zal inzetten op de arbeidsmarkt. Voor een volledige toelichting van de wijze waarop de prognoses zijn berekend, verwijzen we naar Bijlage II.

Naar verwachting zullen er in 2034/2035 over de gehele linie van vakken waarin wordt lesgegeven, personeelstekorten zijn. In Figuur 4.3 is te zien dat de tekorten relatief het grootst zijn in de vijf vakken natuurkunde (94%), techniek, aardrijkskunde (beiden 73%), wiskunde (66%) en scheikunde en cultuur en kunstzinnige vorming (beiden 52%). De percentages geven aan dat dit deel van de functies van leraren die lesgeven in deze vakken, niet vervuld kunnen worden.²⁸ Voor een volledig overzicht van de personeelstekorten naar vak in de verschillende schooljaren, verwijzen we naar Tabel 0.1 in Bijlage I.

²⁷ Idem, zie voetnoot 25.

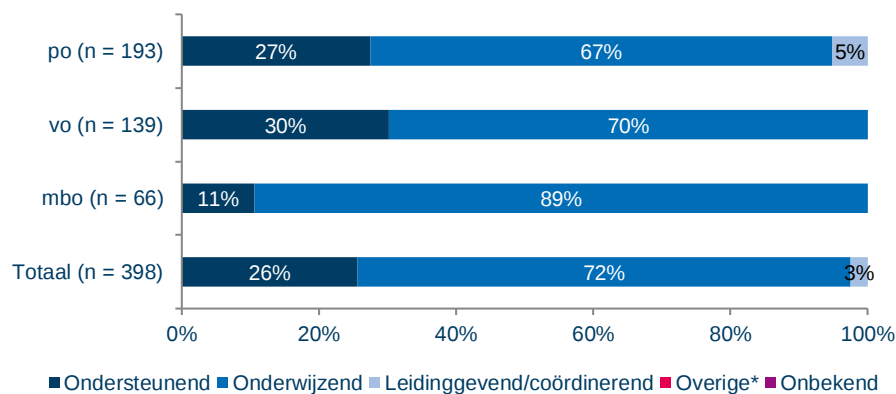
²⁸ Bijvoorbeeld: 94% van de functies voor leraren die lesgeven in natuurkunde zullen naar verwachting in 2034/2035 niet vervuld worden.

Figuur 4.3 Prognoses vraag en aanbod van onderwijspersoneel op Bonaire in het vo naar vak

4.4 Kenmerken van het onderwijspersoneel

4.4.1 Type personeel

Het huidige onderwijspersoneel op Bonaire in de drie onderwijssectoren betreft voornamelijk onderwijzend personeel (po 67%, vo 70% en mbo 89%). In het po wordt zoals gebruikelijk relatief veel gewerkt met ondersteuners (27%), dit geldt ook voor het vo (30%) en wat minder in het mbo (11%). Verder kent het po ook leidinggevend en coördinerend personeel (5%). Uit de aangeleverde data blijkt dat dit niet het geval is in het vo en het mbo, we vermoeden echter dat de data niet compleet is.

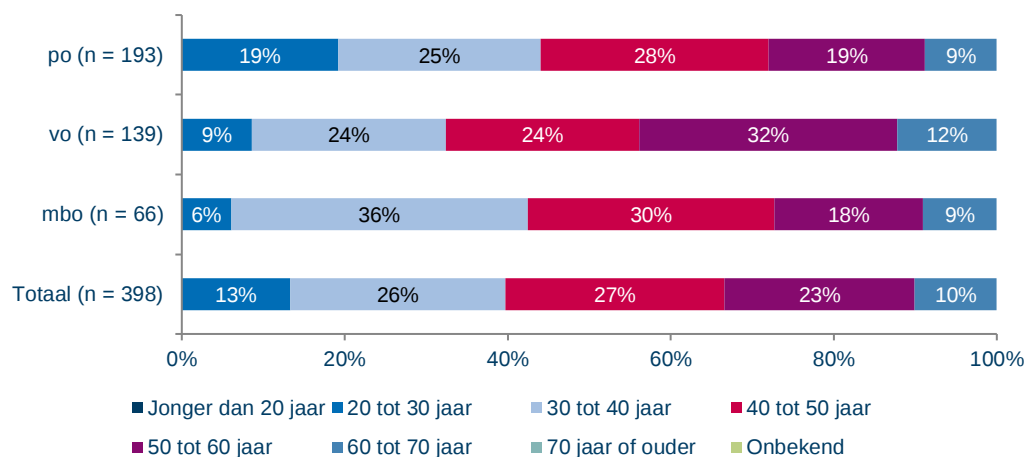
Figuur 4.4 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar type in het po, vo en mbo, 2022/2023

4.4.2 Leeftijd

In het po werkt relatief meer onderwijspersoneel in de leeftijd van 20 tot 30 jaar (19%) dan in het vo (9%) en mbo (6%). In het vo werken relatief meer 50-jarigen of ouder (po 28%, vo 44% en mbo 27%). In het mbo is de grootste groep 30 tot 40 jaar oud (36%). In alle drie de

onderwijssectoren werken niet geheel verrassend geen personen jonger dan 20 jaar of ouder dan 70 jaar.

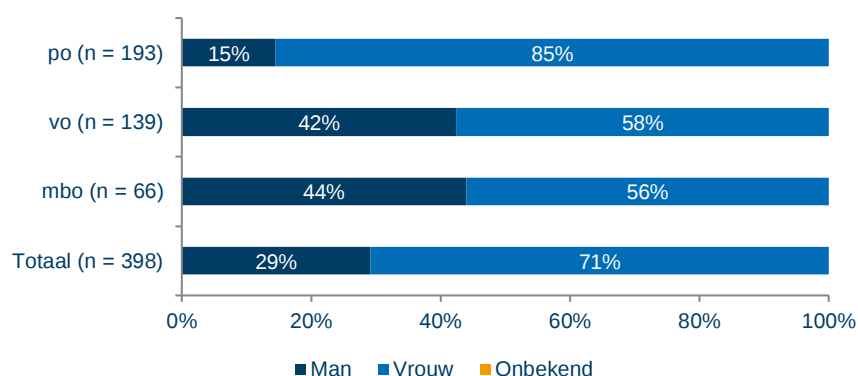
Figuur 4.5 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar leeftijd in het po, vo en mbo, 2022/2023



4.4.3 Geslacht

Op Bonaire werken in het po verreweg meer vrouwen (85%) dan mannen (15%) ten opzichte van het vo (vrouwen 58%, mannen 42%) en mbo (vrouwen 56%, mannen 44%). In deze laatste twee sectoren is het aandeel mannen aanzienlijk, echter kleiner dan het aandeel vrouwen.

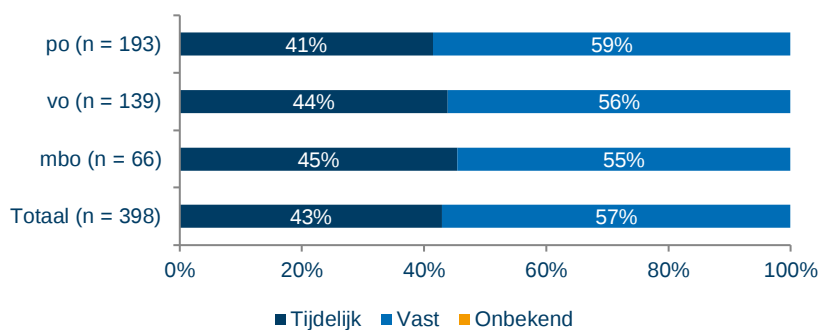
Figuur 4.6 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geslacht in het po, vo en mbo, 2022/2023



4.4.4 Dienstverband

Het onderwijspersoneel op Bonaire werkt relatief vaak in tijdelijk dienstverband, dit geldt voor alle drie de onderwijssectoren (po 41%, vo 44% en mbo 45%). De verdeling van tijdelijk/vast contract verschilt niet veel tussen de sectoren, het vaakst werkt men in een tijdelijk dienstverband in het mbo, gevolgd door het vo en het po.

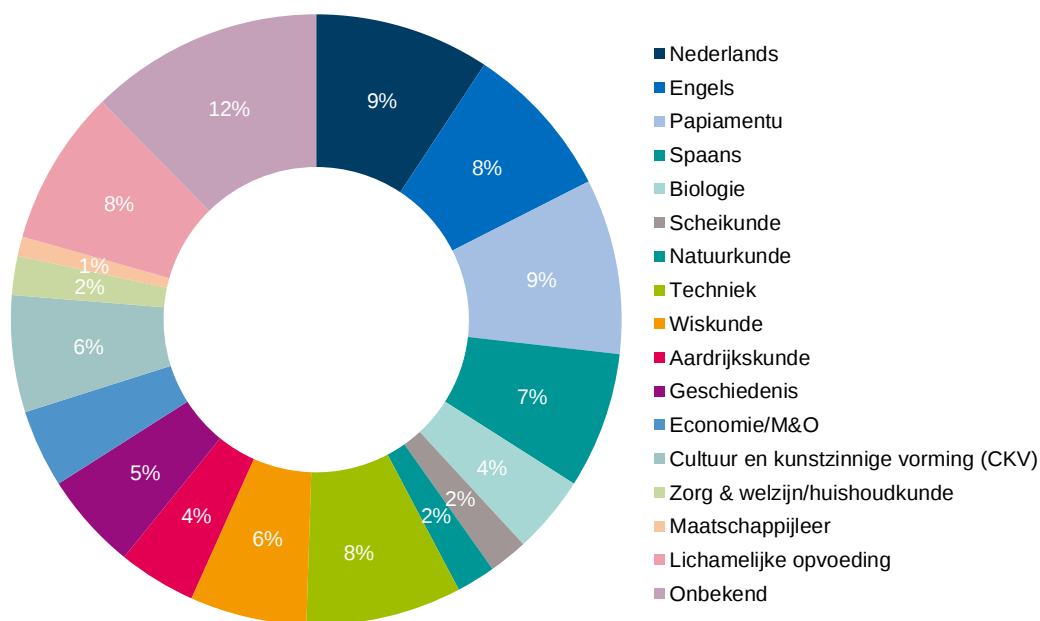
Figuur 4.7 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar dienstverband in het po, vo en mbo, 2022/2023



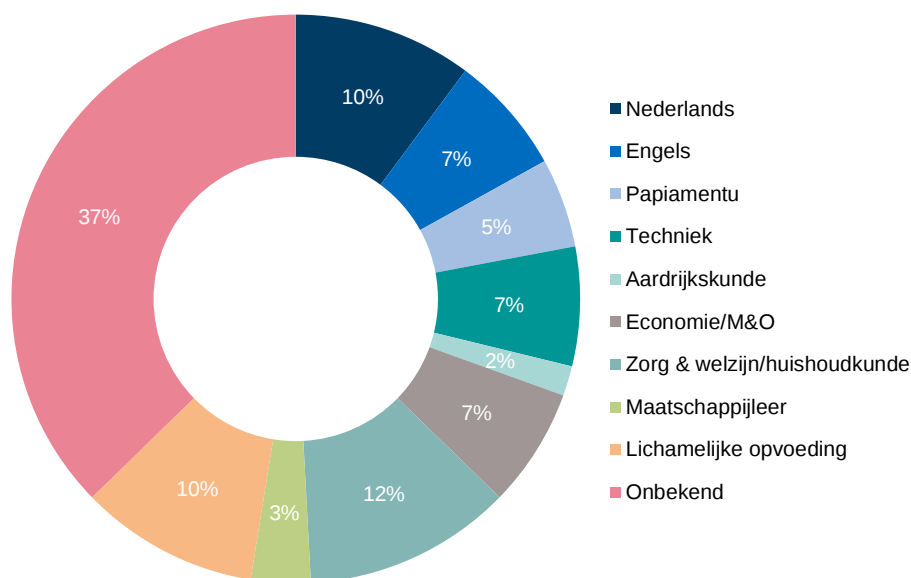
4.4.5 Vakken

Het onderwijspersoneel op Bonaire dat werkt in het vo geeft het vaakst les in de vijf vakken Nederlands (9%), Papiamentu (9%), Engels (8%), techniek (8%) en lichamelijke opvoeding (8%). Men geeft het minst vaak les in de vijf vakken maatschappijleer (1%), scheikunde (2%), natuurkunde (2%), zorg & welzijn/huishoudkunde (2%) en aardrijkskunde en economie (beiden 4%). Van een deel van het personeel is op basis van de aangeleverde data onbekend welk vak ze geven (12%).

Figuur 4.8 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar vak in het vo (n = 97), 2022/2023



In het mbo geeft men het vaakst les in de vakken zorg & welzijn/huishoudkunde (12%), Nederlands (10%), lichamelijke opvoeding (10%), Engels, techniek en economie (allen 7%). Men geeft het minst vaak les in de vakken aardrijkskunde (2%), maatschappijleer (3%) en Papiamentu (5%). Van een deel van het personeel is op basis van de aangeleverde data onbekend welk vak ze geven (37%).

Figuur 4.9 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar vak in het mbo (n = 59), 2022/2023

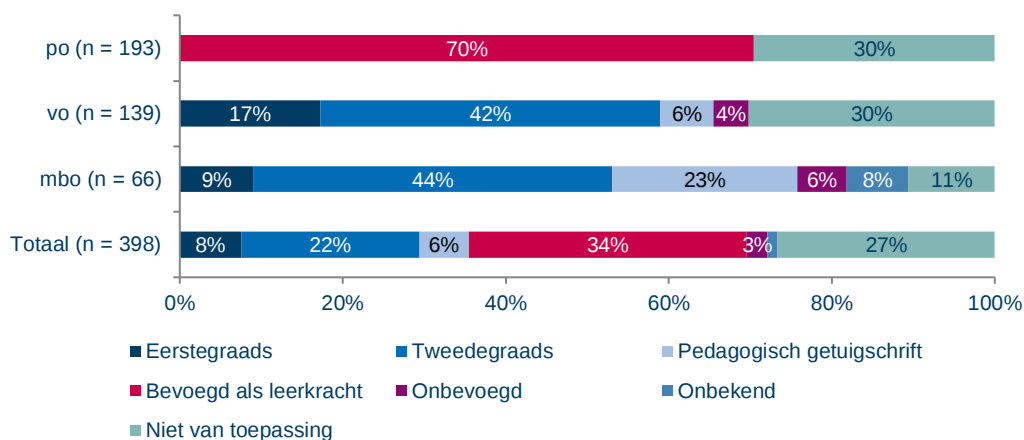
4.4.6 Bevoegdheid

Op Bonaire werken in het po voornamelijk bevoegde leerkrachten (70%), zij hebben bijvoorbeeld de pabo of lofo afgerond. In het po werkt verder geen personeel dat onbevoegd is. Er is wel een aanzienlijke categorie 'niet van toepassing' (30%), net zoals op Aruba gaat het bij deze categorie voornamelijk om ondersteunend personeel en schoolleiders.

In het vo werken voornamelijk leraren met een tweedegraads bevoegdheid (42%), gevolgd door een eerstegraads bevoegdheid (17%) en een pedagogisch getuigschrift (6%). Er is een aantal leraren die onbevoegd in het vo werken (4%), het gaat hier voornamelijk om leraren die een pabo/lofo bevoegdheid hebben (welke alleen voldoende is in het po). Ook in deze onderwijssector is er een redelijk grote 'niet van toepassing' categorie (30%) bestaande uit schoolleiders en ondersteuners.

In het mbo wordt ook voornamelijk met personeel gewerkt dat een tweedegraads bevoegdheid heeft (44%), gevolgd door personeel met een pedagogisch getuigschrift (23%) en met een eerstegraads bevoegdheid (9%). Daarnaast is 6% van het personeel onbevoegd, is van 8% onbekend welke bevoegdheid zij hebben omdat hier informatie over ontbrak in de aangeleverde data, en betreft 11% schoolleiders en ondersteuners (bevoegdheid 'niet van toepassing').

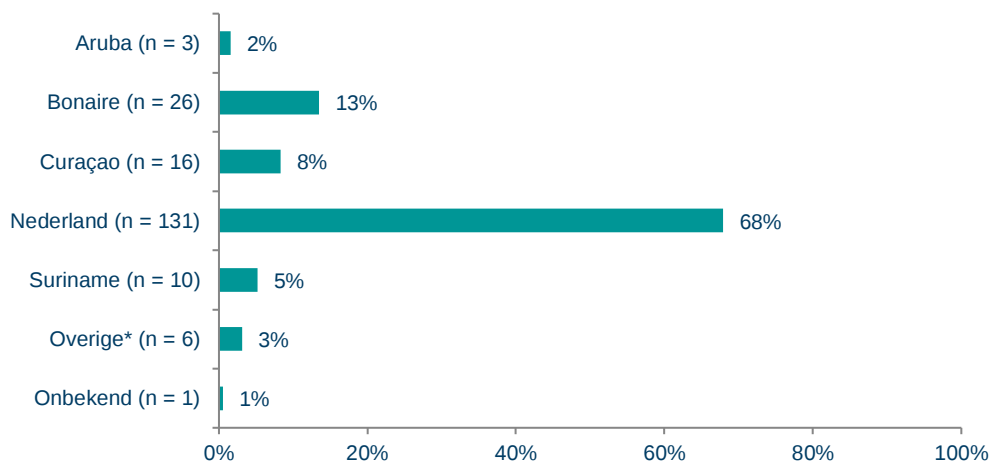
Figuur 4.10 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar bevoegdheid in het po, vo en mbo, 2022/2023



4.4.7 Geboorteland

Op Bonaire werkt er in het po een groot deel van het personeel dat geboren is in Nederland (68%). Een klein deel is geboren op Bonaire (13%), gevolgd door Curaçao (8%), Suriname (5%) en Aruba (2%).

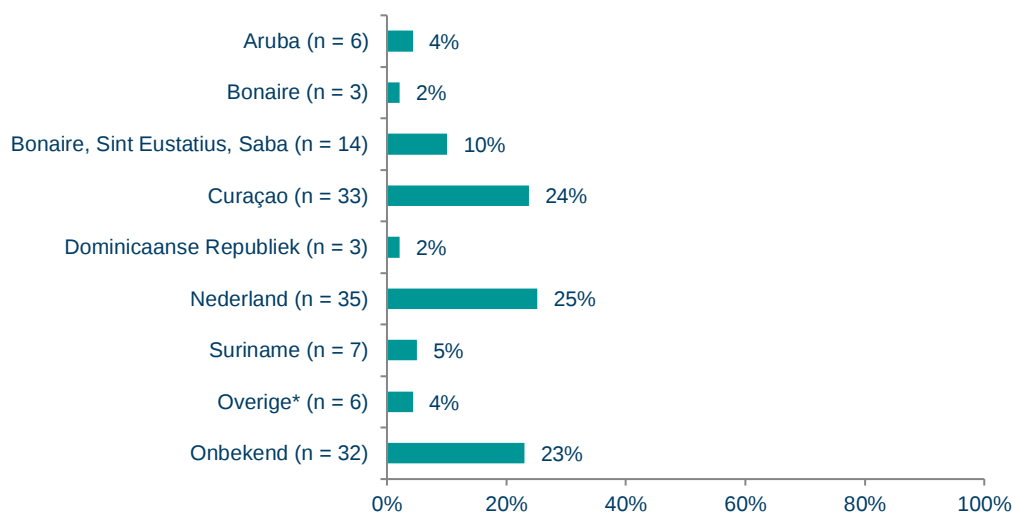
Figuur 4.11 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geboorteland in het po (n = 193), 2022/2023



*De overige categorie is opgenomen om anonimiteit te waarborgen en bevat de geboortelands van aantallen personeelsleden kleiner dan 3. Het gaat om de landen Colombia, Dominicaanse Republiek, Ecuador, Guyana, Sint Maarten en de Verenigde Staten.

In het vo werkt vooral personeel afkomstig van Nederland (25%), Curaçao (24%) en de BES-eilanden (10%, een nadere uitsplitsing was niet beschikbaar). Een deel van het personeel is geboren in Suriname (5%), op Aruba (4%), Bonaire (2%) en de Dominicaanse Republiek (2%). Er is een aanzienlijke groep (23%) waarvan het geboorteland onbekend is.

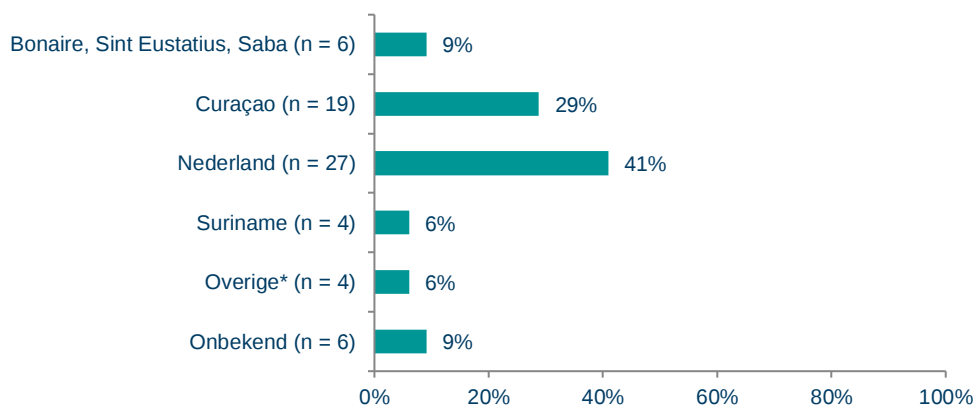
Figuur 4.12 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geboorteland in het vo (n = 139), 2022/2023



*De overige categorie is opgenomen om anonimiteit te waarborgen en bevat de geboortelands van aantallen personeelsleden kleiner dan 3. Het gaat om de landen België, Colombia, Denemarken, Indonesië en Venezuela.

In het mbo werkt personeel dat vooral is geboren in Nederland (41%) en op Curaçao (29%). Een klein deel is geboren op de BES-eilanden (9%) en Suriname (6%). Er is een deel waarvan het geboorteland onbekend is (9%).

Figuur 4.13 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geboorteland in het mbo (n = 66), 2022/2023



*De overige categorie is opgenomen om anonimiteit te waarborgen en bevat de geboortelands van aantallen personeelsleden kleiner dan 3. Het gaat om de landen Aruba en Bonaire.

5 De onderwijsarbeidsmarkt op Curaçao

In dit hoofdstuk beschrijven we de ontwikkelingen uit de onderwijspraktijk van Curaçao en de vraag en het aanbod van onderwijspersoneel waarbij we uitgaan van het schooljaar 2022/2023 als huidige situatie.²⁹ Hierna volgen de prognoses van vraag en aanbod en de kenmerken van het huidige onderwijspersoneel.

We vermelden hierbij nadrukkelijk dat men bij het interpreteren van de prognosecijfers in ogenschouw dient te nemen dat deze grove inschattingen betreffen en met veel onzekerheden zijn omgeven, zeker gezien de lengte van de periode van 12 jaar. Voor uitgebreide toelichting over de wijze van berekenen van de huidige- en prognosecijfers verwijzen we naar Bijlage II.

5.1 Ontwikkeling en ervaringen in de onderwijspraktijk

Onderwijs op Curaçao

Net als op Aruba, lijkt op Curaçao het onderwijspad dat kinderen volgen erg op het pad dat in Europees Nederland gevolgd wordt. Doordat Curaçao een zelfstandig land is, ligt de verantwoordelijkheid voor het onderwijs op Curaçao bij het autonome bestuur en valt onder de het ministerie van Onderwijs, Wetenschap, Cultuur en Sport. Het onderwijs wordt grotendeels door de lokale overheid gefinancierd.³⁰

Er zijn verschillende publieke en private scholen waar po, vo en mbo te volgen is. Er wordt lesgegeven in het Nederlands en in het Papiamentu. Na het primair onderwijs, op Curaçao onder de naam funderend onderwijs, stromen kinderen door naar de havo, het beroepsgericht onderwijs (vsbo) of ongesubsidieerd onderwijs. Leerlingen hebben de mogelijkheid om het Landsexamen af te leggen, om zo een vsbo-tkl, havo of vwo diploma te behalen. Net als in Europees Nederland zijn er na het vo verschillende mogelijkheden om door te studeren, bijvoorbeeld op het mbo, sbo, hbo of universiteit.³¹

Ervaringen van scholen uit de praktijk

Op Curaçao blijkt op basis van gesprekken met verschillende stakeholders in het onderwijs dat men verschillende problemen ervaart bij het vinden en behouden van voldoende onderwijspersoneel.³² Zo zijn er op Curaçao onvoldoende leraren voor bepaalde vakken en vakgebieden, en voor begeleiding van leerlingen en zorg. Bovendien is er een gebrek aan interne kwaliteitszorg en onderwijskundig leiderschap.³³

²⁹ 2022/2023 betreft het vermoedelijke schooljaar waarover door schoolbesturen data is aangeleverd.

³⁰ Zie Nulmeting van het Curaçaose onderwijsbestel hier: [Nulmeting van het Curaçaose onderwijsbestel | Rapport | TWO – Tijdelijke Werkorganisatie \(two-acs.com\)](#)

³¹ Zie Nulmeting van het Curaçaose onderwijsbestel hier: [Nulmeting van het Curaçaose onderwijsbestel | Rapport | TWO – Tijdelijke Werkorganisatie \(two-acs.com\)](#)

³² Deze gesprekken zijn gevoerd tijdens een kick-offbijeenkomst als onderdeel van ons onderzoek d.d. 10 november 2022.

³³ Zie Nulmeting van het Curaçaose onderwijsbestel hier: [Nulmeting van het Curaçaose onderwijsbestel | Rapport | TWO – Tijdelijke Werkorganisatie \(two-acs.com\)](#)

Verder gaven stakeholders in het onderwijs op Curaçao aan dat de arbeidsvoorwaarden van leraren vaak minder aantrekkelijk zijn dan bijvoorbeeld op Aruba en Bonaire. Dit betreft met name het salaris, maar ook de faciliteiten en budget voor bijvoorbeeld deskundigheidsbevordering.

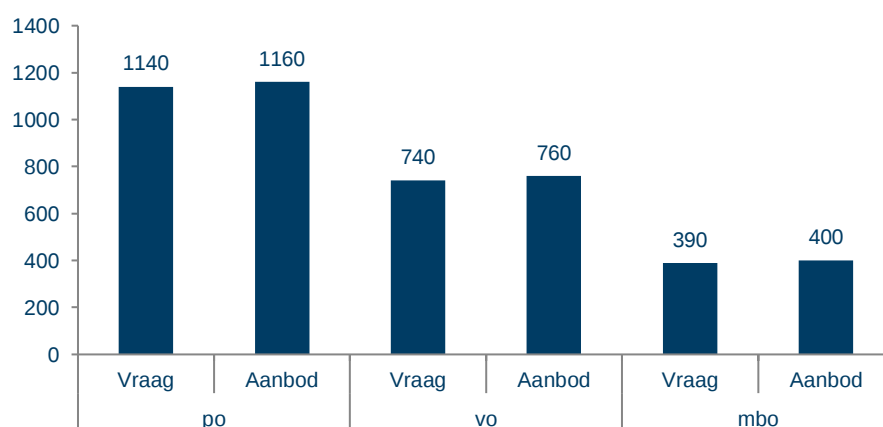
Bovendien geeft een deel van de leraren er de voorkeur aan om parttime te werken³⁴, wat niet altijd mogelijk is op scholen. Gepaard met een hoge werkdruk in het onderwijs, verlaten jonge leraren het onderwijs en gaan in een andere sector aan de slag (bijvoorbeeld de horeca) of vertrekken naar Nederland of andere eilanden in Caribisch Nederland om les te geven.

Daarnaast zien betrokkenen dat vergrijzing en het toenemende aantal leraren dat met pensioen gaat, van invloed is op het aantal leraren.³⁵ Al met al verwacht men dat het aantal leraren de komende jaren zal dalen en dat de kwaliteit van het onderwijs onder druk zal komen te staan doordat het lastig is om de personeelsbezetting rond te krijgen. Zo staan er steeds meer leraren voor de klas die nog in opleiding zijn en nog niet de juiste voorbereiding hebben.³⁶

5.2 Huidige vraag en aanbod

Uit de analyse op de door Curaçao aangeleverde data, blijkt dat de onderwijssector op Curaçao een licht personeelsoverschot kent waarbij de vraag naar personeel kleiner is dan het aanbod. In zowel het po, het vo als het mbo zijn er in het peiljaar personeelsoverschotten. In Figuur 5.1 is te zien dat in absolute aantallen de personeelsoverschotten het grootst zijn in het po en vo (met ieder 20 personen), gevolgd door het mbo (met 10 personen). In percentages gaat het om 2% in het po en 3% in het vo en mbo van het onderwijspersoneel dat naar verwachting geen baan kan vinden.

Figuur 5.1 Vraag en aanbod van onderwijspersoneel in aantallen personen op Curaçao in het po, vo en mbo 2022/2023



³⁴ Uit de data blijkt dat 12% van het personeel in het onderwijs op Curaçao parttime werkt, zie Figuur 5.8 in hoofdstuk 5.4.4.

³⁵ Deze informatie is rechtstreeks uit de aangeleverde data te halen omdat er informatie is bijgevoegd over de leeftijd van leraren. Hieruit blijkt dat 5 jaar na peiljaar 2022/2023 ongeveer 11% van het onderwijspersoneel in het po met pensioen is, in het vo 12% en in het mbo 16%. In 2034/2035 zal dat 28% in het po, 32% in het vo en 38% in het mbo zijn.

³⁶ Het aantal onbevoegden dat voor de klas staat is op Curaçao 7%, zie Figuur 5.11 in hoofdstuk 5.4.6.

5.3 Prognoses

5.3.1 Prognoses van vraag en aanbod van onderwijspersoneel op Curaçao

Figuur 5.2 toont de vraag naar en aanbod van arbeid in aantallen banen en personen in de onderwijssectoren po, vo en mbo, voor zowel het huidige schooljaar 2022/2023 als inschattingen van de aantallen voor de daarop volgende 12 schooljaren.

De verwachting is dat in het po de vraag naar onderwijspersoneel de komende 12 schooljaren licht zal afnemen tot ongeveer 1.130 personen als gevolg van een hele kleine afname in het aantal kinderen in de leeftijd van 5 t/m 14 jaar met 0,02%.³⁷ De inschatting is dat het aanbod van onderwijspersoneel flink zal dalen tot 900 personen in het schooljaar 2034/2035 als gevolg van vergrijzing (ca. 28% van het huidige personeelsbestand in het po zal in 2034/2035 met pensioen zijn). Deze daling is sterker dan de daling van de vraag naar arbeid waardoor er in het po naar verwachting een personeelstekort zal ontstaan vanaf 2027/2028 tot ongeveer 230 personen in 2034/2035.

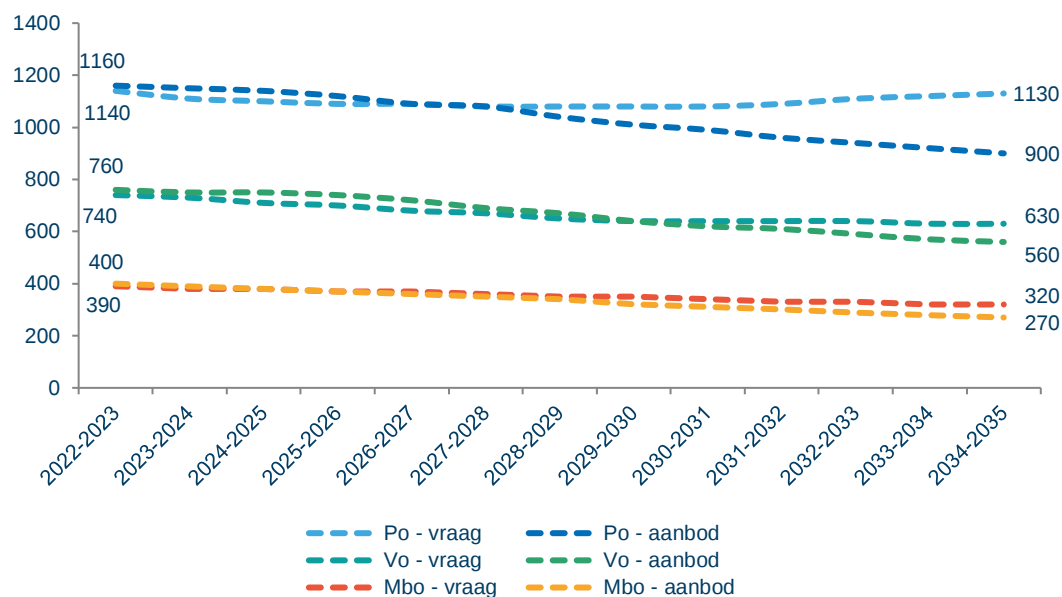
De inschatting is dat in het vo de vraag naar onderwijspersoneel de komende 12 schooljaren zal dalen tot ongeveer 630 personen, als gevolg van een afname van het aantal kinderen in de leeftijd van 10 t/m 19 jaar met 14%.³⁸ Onze inschatting is dat het aanbod van onderwijspersoneel eveneens zal dalen tot 560 personen in het schooljaar 2034/2035 als gevolg van vergrijzing (ca. 32% van het huidige personeelsbestand in het vo zal in 2034/2035 met pensioen zijn). Naar verwachting ontstaat er in het vo in 2034/2035 een tekort van onderwijspersoneel van 70 personen.

In het mbo is de verwachting dat de vraag naar onderwijspersoneel tot en met 2034/2035 zal dalen tot 320 banen als gevolg van een afname van het aantal jongeren in de leeftijd van 15 t/m 24 jaar met 19%.³⁹ Het aanbod van onderwijspersoneel zal licht dalen tot 270 personen als gevolg van vergrijzing (ca. 38% van het huidige personeelsbestand in het mbo zal in 2034/2035 met pensioen zijn). Het huidige overschot in het mbo zal hiermee vanaf 2025/2026 omslaan naar een tekort van ongeveer 50 personen tot 2034/2035.

³⁷ Deze daling is gebaseerd op een prognose van het CBS over de bevolkingsgroei van kinderen in de leeftijden van 5 t/m 14 jaar waaruit blijkt dat wordt verwacht dat het aantal kinderen in deze leeftijdscategorie iets zal dalen met 0,02% tussen 2022/2023 en 2034/2035, zie de bijlage voor verdere uitleg.

³⁸ Deze daling is gebaseerd op een prognose van het CBS over de bevolkingsgroei van kinderen in de leeftijden van 10 t/m 19 jaar waaruit blijkt dat wordt verwacht dat het aantal kinderen in deze leeftijdscategorie (sterk) zal dalen met 14% tussen 2022/2023 en 2034/2035, zie de bijlage voor verdere uitleg.

³⁹ Deze daling is gebaseerd op een prognose van het CBS over de bevolkingsgroei van jongeren in de leeftijden van 15 t/m 24 jaar waaruit blijkt dat wordt verwacht dat het aantal kinderen in deze leeftijdscategorie (sterk) zal dalen met 19% tussen 2022/2023 en 2034/2035, zie de bijlage voor verdere uitleg.

Figuur 5.2 Prognoses vraag en aanbod van onderwijspersoneel op Curaçao in het po, vo en mbo

Omdat de cijfers in de figuur inschattingen zijn, zijn ze afgerond op tientallen personen.

5.3.2 Prognoses van vraag en aanbod op Curaçao van leraren in het vo naar vak

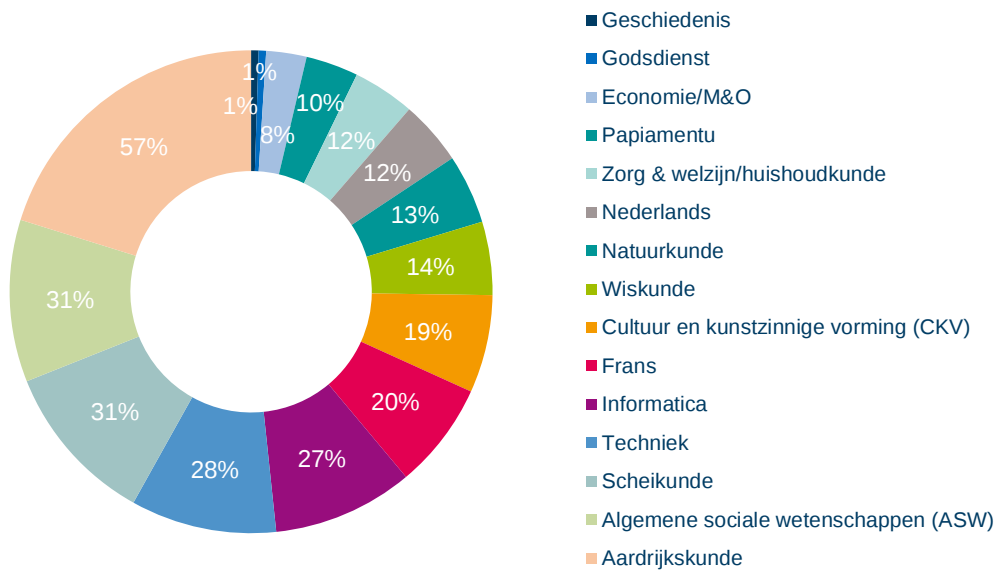
Uit Figuur 5.2 Figuur 4.2 kunnen we opmaken dat er in 2034/2035 naar verwachting een personeelstekort zal zijn in het vo. Met behulp van informatie over de leeftijd van leraren in het vo per vak, is het mogelijk om uit te rekenen welk aandeel van de leraren in 2034/2035 met pensioen zal zijn en zich niet meer zal inzetten op de arbeidsmarkt. Voor een volledige toelichting van de wijze waarop de prognoses zijn berekend, verwijzen we naar Bijlage II.

Naar verwachting zullen er in 2034/2035 over een deel van de vakken waarin wordt lesgegeven, personeelstekorten zijn. Voor een ander deel van de vakken blijkt dat er naar verwachting personeelsoverschotten zullen zijn. In Figuur 5.4 is te zien dat de tekorten relatief het grootst zijn in de vijf vakken aardrijkskunde (57%), algemene sociale wetenschappen, scheikunde (beiden 31%), techniek (28%) en informatica (27%). De percentages geven aan dat dit deel van de functies van leraren die lesgeven in deze vakken, niet vervuld kunnen worden.⁴⁰ In Figuur 5.4 is te zien dat de overschotten relatief het grootst zijn in de vijf vakken maatschappijleer, Duits, muziek (alle drie 18%), Spaans en lichamelijke opvoeding (beiden 15%). De percentages geven aan dat dit deel van de leraren dat op zoek is naar een baan om les te geven in het betreffende vak, geen baan kunnen vinden.⁴¹ Voor een volledig overzicht van de personeelstekorten en -overschotten naar vak in de verschillende schooljaren, verwijzen we naar Tabel 0.2 in Bijlage I.

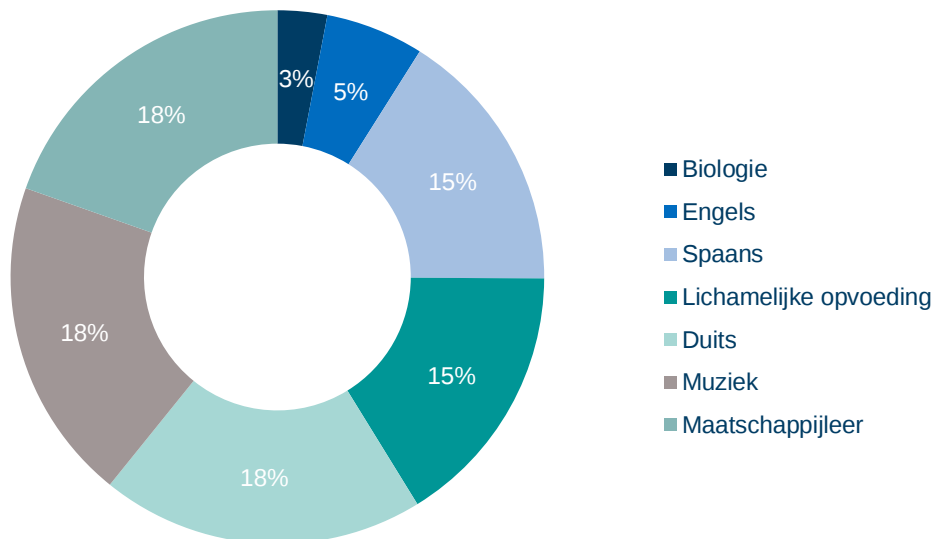
⁴⁰ Bijvoorbeeld: 94% van de functies voor leraren die lesgeven in natuurkunde zullen naar verwachting in 2034/2035 niet vervuld worden.

⁴¹ Bijvoorbeeld: 18% van de leraren dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt om les te geven in maatschappijleer, muziek en Duits zullen naar verwachting geen baan kunnen vinden in 2034/2035.

Figuur 5.3 Prognoses vraag en aanbod van onderwijspersoneel op Curaçao in het vo van vakken met personeelstekorten



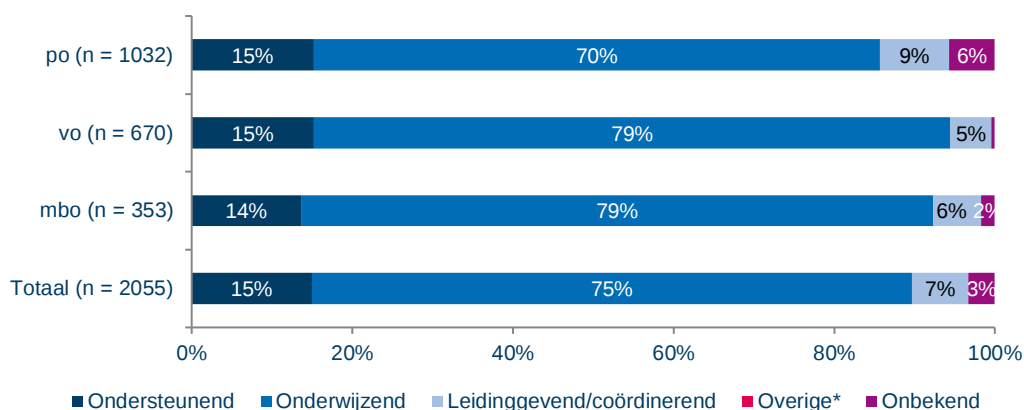
Figuur 5.4 Prognoses vraag en aanbod van onderwijspersoneel op Curaçao in het vo van vakken met personeelsoverschotten



5.4 Kenmerken van het onderwijspersoneel

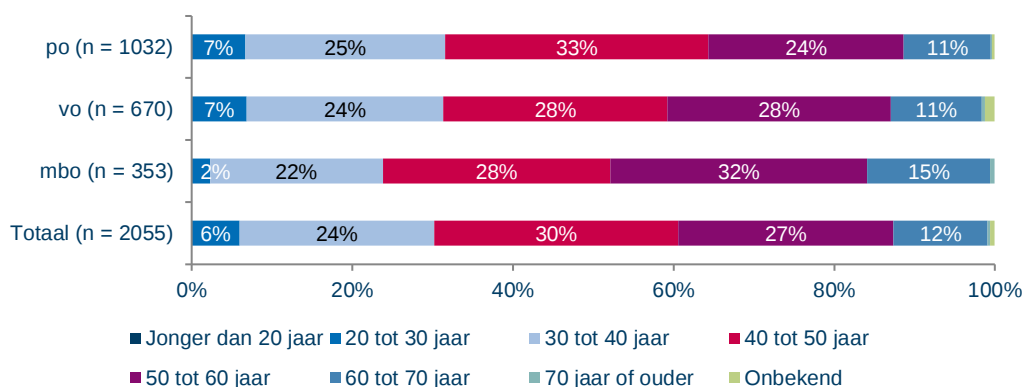
5.4.1 Type personeel

Het huidige onderwijspersoneel op Curaçao in de drie onderwijssectoren betreft net zoals op Aruba en Bonaire voornamelijk leerkrachten en leraren (onderwijzers, po 70%, vo en mbo 79%). In het po wordt zoals gebruikelijk relatief veel gewerkt met ondersteuners (15%), dit geldt ook voor het vo (15%) en mbo (14%). Verder kennen het po, vo en mbo ook personeel dat behoort tot de schoolleiding (po 9%, vo 5% en mbo 6%). Van de categorie 'onbekend' is niet uit de data op te maken om welk type personeel het gaat.

Figuur 5.5 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar type in het po, vo en mbo, 2022/2023

5.4.2 Leeftijd

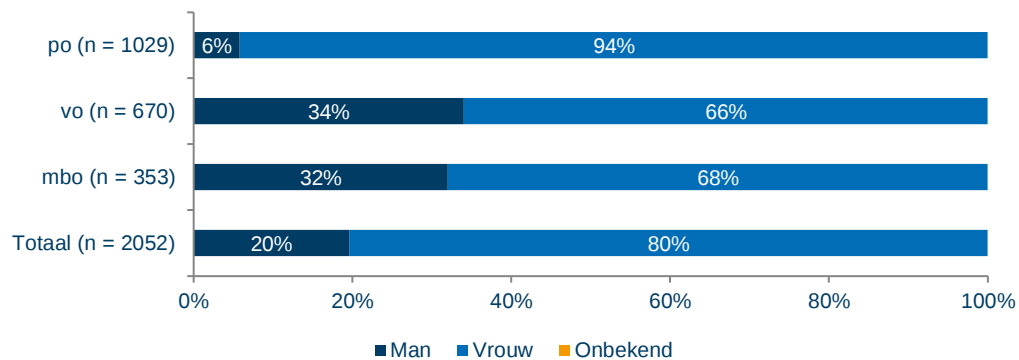
Zowel het po, vo als mbo kennen relatief weinig personen jonger dan 30 jaar (po en vo 7% en mbo 2%). In het po en vo werken relatief nagenoeg evenveel personen in de leeftijd tot 40 jaar terwijl dat in het mbo minder is (po 32%, vo 31% en mbo 24%). Daar werken personen die wat ouder zijn. In de drie sectoren werkt een deel van het personeel dat in de leeftijd van 60 tot 70 jaar is en naar verwachting de komende jaren met pensioen zal gaan (po en vo 11% en mbo 15%). Er is geen personeel jonger dan 20 jaar of van 70 jaar of ouder.

Figuur 5.6 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar leeftijd in het po, vo en mbo, 2022/2023

5.4.3 Geslacht

Op Curaçao werken er in het po relatief gezien veel vrouwen ten opzichte van het vo en mbo (po 94%, vo 66% en mbo 68%). Ook in het vo en mbo werken er meer vrouwen dan mannen.

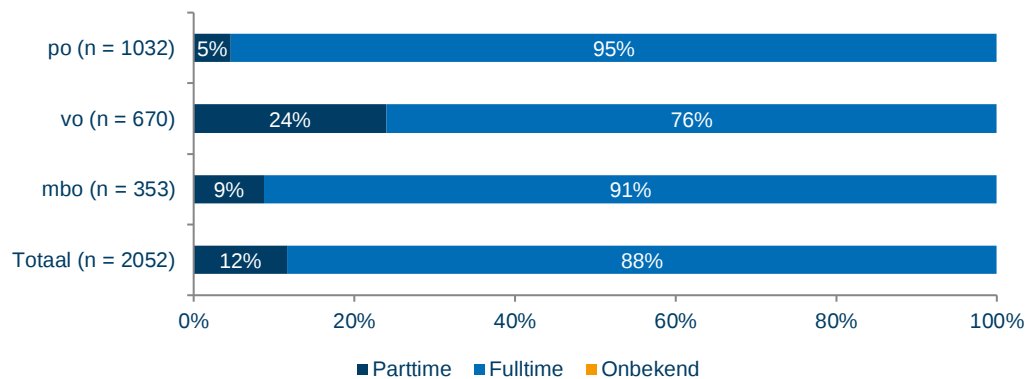
Figuur 5.7 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geslacht in het po, vo en mbo, 2022/2023



5.4.4 Dienstverband

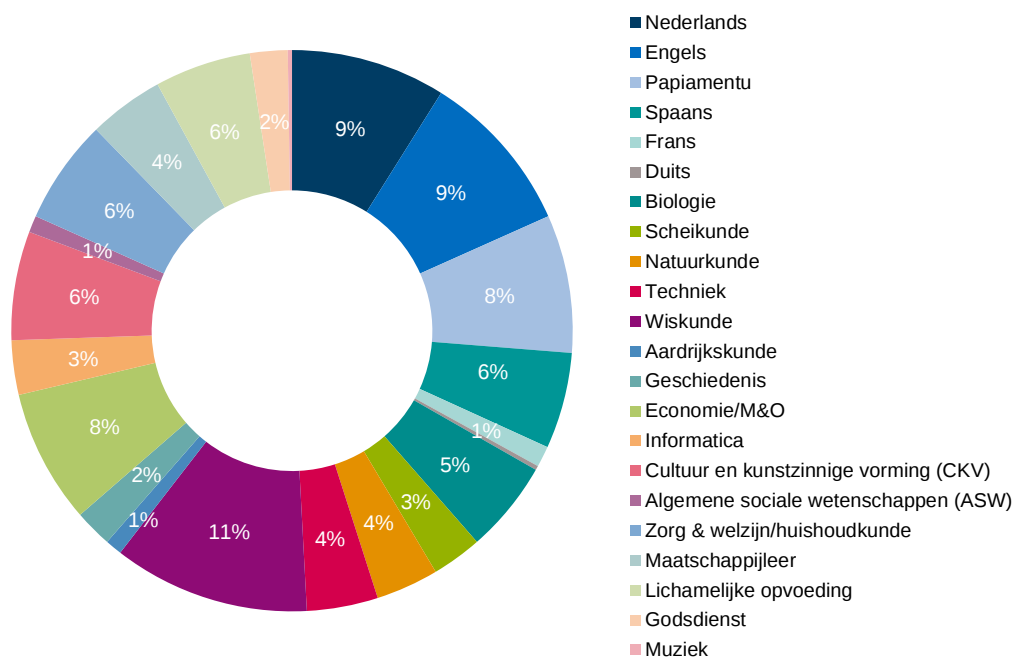
Op Curaçao werkt het onderwijspersoneel het vaakst fulltime. Dit geldt met name voor het po (95%), gevolgd door het mbo (91%) en het vo (76%). In het vo werkt een redelijk deel (24%) van het onderwijspersoneel parttime.

Figuur 5.8 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar dienstverband in het po, vo en mbo, 2022/2023

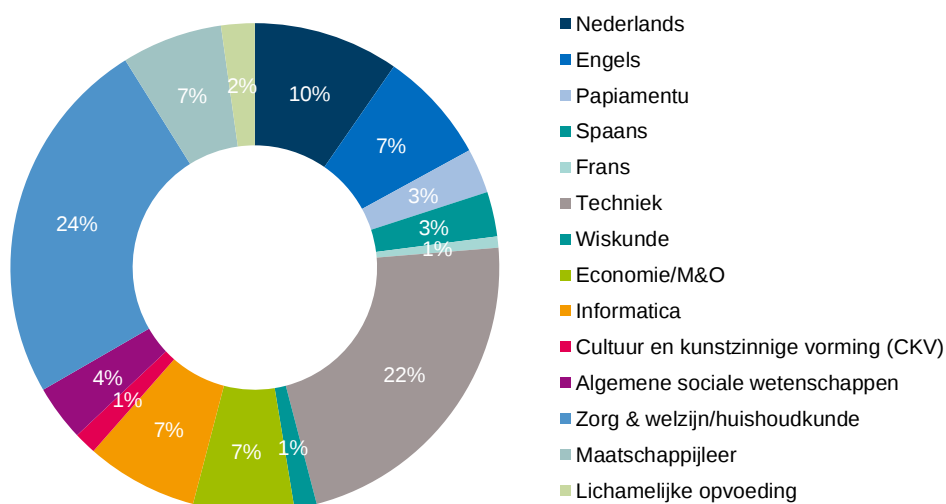


5.4.5 Vakken

Het onderwijspersoneel op Curaçao dat werkt in het vo geeft het vaakst les in de vakken wiskunde (11%), Nederlands (9%), Engels (9%), Papiamentu (8%) en economie (8%). Men geeft het minst vaak les in de vakken Duits, muziek (beiden wegens afronding 0%, betreft bij beiden 1 leraar), Frans (1%), aardrijkskunde (1%) en algemene sociale wetenschappen (1%).

Figuur 5.9 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar vak in het vo (n = 415), 2022/2023

In het mbo geeft het onderwijspersoneel het vaakst les in de vakken zorg & welzijn/huishoudkunde (24%), technische vakken (22%), Nederlands 10%), Engels (7%), economie (7%), informatica (7%) en maatschappijleer (7%). Het minst vaak geeft men les in de vakken Frans (1%), wiskunde (1%), culturele en kunstzinnige vorming (1%), lichamelijke opvoeding (2%), Papiamentu (3%) en Spaans (3%).

Figuur 5.10 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar vak in het mbo (n = 135), 2022/2023

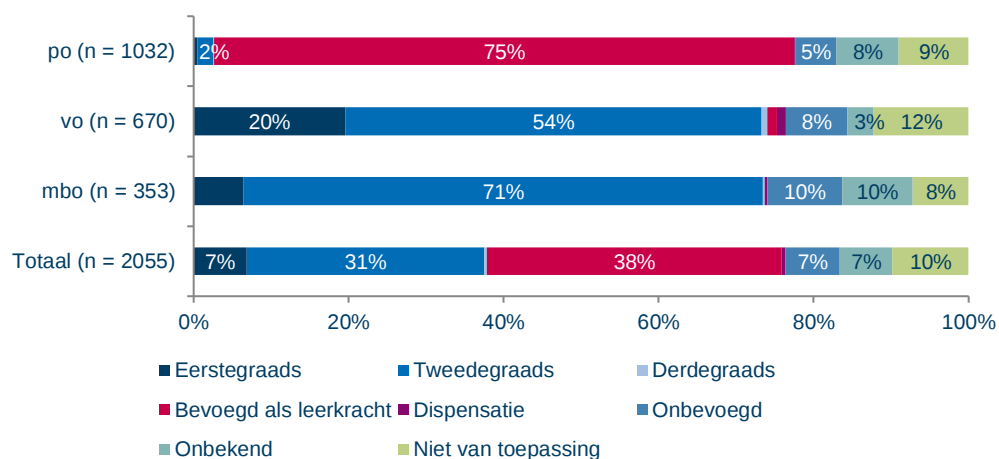
5.4.6 Bevoegdheid

Op Curaçao werkt personeel in het po dat bevoegd is om leerkracht te zijn (75%). Een klein deel van het personeel heeft een tweedegraads bevoegdheid (2%). Ook is er een deel onbevoegd (5%), is er een deel waarvan de bevoegdheid onbekend is (8%) en een deel waarvan de bevoegdheid niet van toepassing is (9%) omdat het om schoolleiders of ondersteuners gaat.

In het vo werkt personeel dat voornamelijk een tweedegraads (54%) en een eerstegraads (20%) bevoegdheid heeft. Een klein deel heeft een derdegraads bevoegdheid (1%), heeft een bevoegdheid als leerkracht (1%) en heeft dispensatie (1%). Er is een deel dat onbevoegd lesgeeft (8%), waarvan de bevoegdheid onbekend is (3%) en waarvan de bevoegdheid niet van toepassing is omdat het schoolleiders en ondersteuners betreft (12%).

In het mbo werken voornamelijk tweedegraads (71%) en een heel klein deel eerstegraads leraren (1%). Er is een deel dat onbevoegd lesgeeft (10%), waarvan de bevoegdheid onbekend is (10%) en niet van toepassing is (8%).

Figuur 5.11 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar bevoegdheid in het po, vo en mbo, 2022/2023

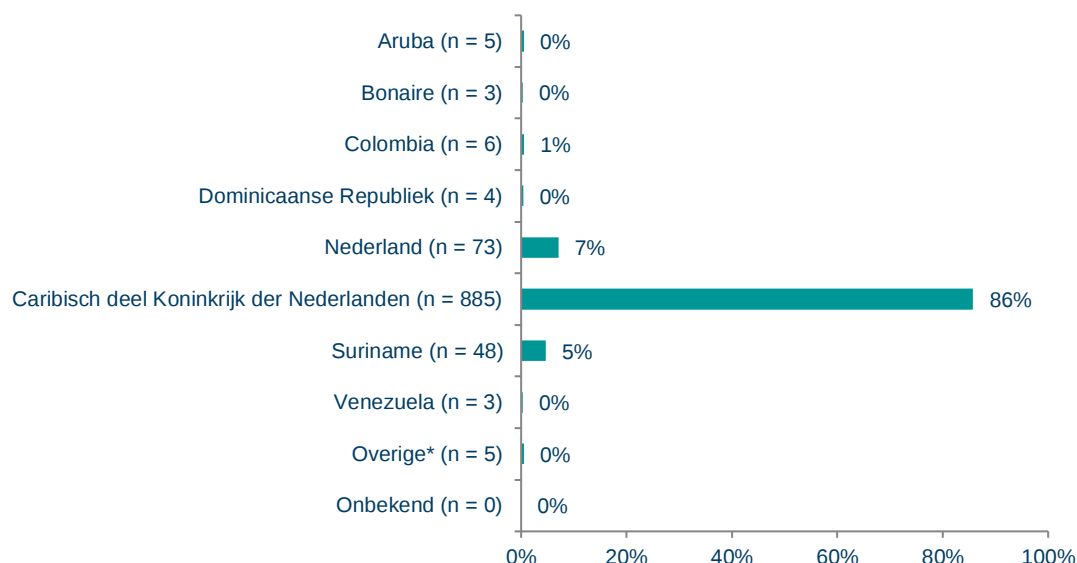


Uit deze figuur komt naar voren dat in het po een groter aandeel personeel bevoegd is als leerkracht dan het aandeel dat daadwerkelijk tot onderwijzend personeel behoort (70%, zie Figuur 5.5). Uit de aangeleverde data bleek dat er ook ondersteuners en schoolleiders/coördinatoren beschikten over de bevoegdheid om als leerkracht voor de klas te staan. Van ondersteuners en schoolleiders/coördinatoren waarvan niet was aangegeven wat hun bevoegdheid was, hebben we aangemerkt als 'niet van toepassing'.

5.4.7 Geboorteland

Het personeel dat op Curaçao lesgeeft in het po is voornamelijk geboren in het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden (86%). Een klein deel is afkomstig van Nederland (7%), Suriname (5%) en Colombia (1%). Slechts een aantal personeelsleden is geboren op Aruba, Bonaire, de Dominicaanse Republiek, Duitsland, Haïti, Portugal, Puerto Rico en Venezuela (allen 0%).

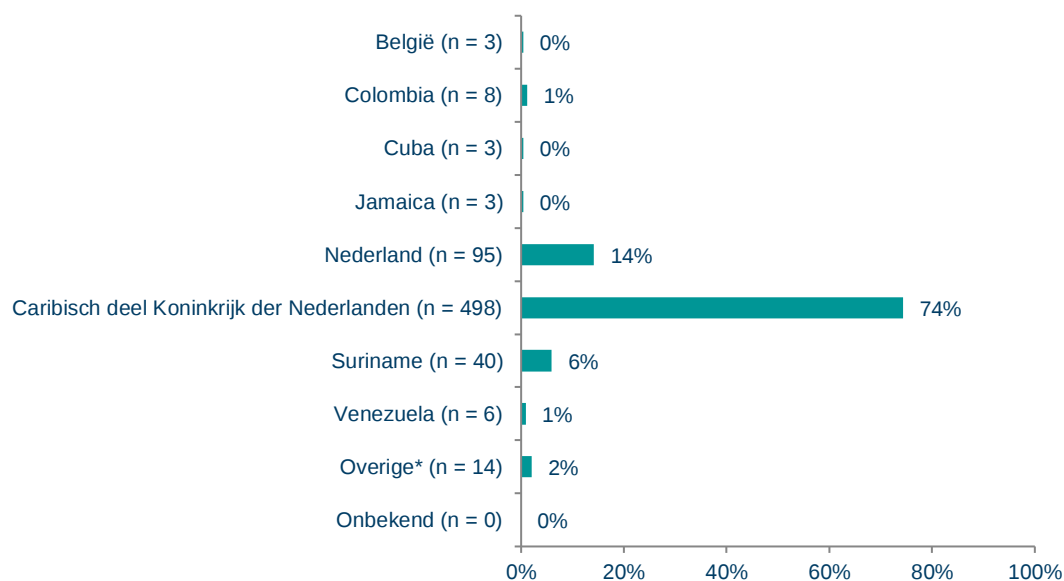
Figuur 5.12 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geboorteland in het po (n = 1.032), 2022/2023



*De overige categorie is opgenomen om anonimiteit te waarborgen en bevat de geboortelands van aantallen personeelsleden kleiner dan 3. Het gaat om de landen Duitsland, Haïti, Portugal, Puerto Rico. Verder was er op basis van de aangeleverde data geen nadere uitsplitsing van het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden mogelijk. Alleen Bonaire kwam in de data terug als afzonderlijke categorie van het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden.

Ook in het vo werkt vooral personeel dat geboren is in het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden (74%), Nederland (14%) en Suriname (6%). Een klein deel (1%) komt van Colombia en Venezuela. De rest komt van Aruba, België, Bonaire, Burundi, Cuba, Dominicaanse Republiek, Haïti, Israël, Jamaica, Libanon, Peru, Portugal, Sint Lucia en Sint Maarten (allen 0%).

Figuur 5.13 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geboorteland in het vo (n = 670), 2022/2023

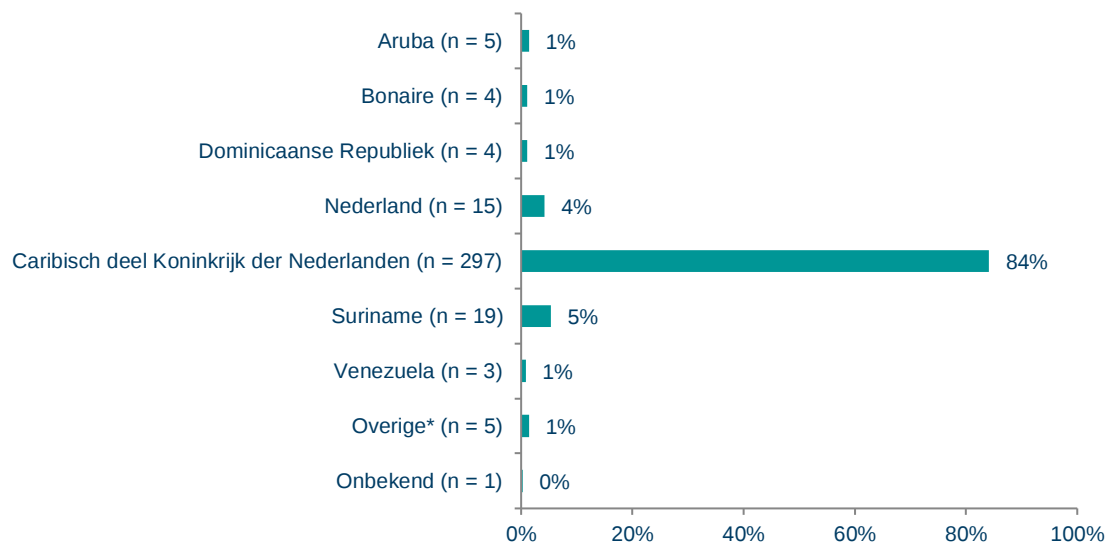


*De overige categorie is opgenomen om anonimiteit te waarborgen en bevat de geboortelands van aantallen personeelsleden kleiner dan 3. Het gaat om de landen Aruba, Bonaire, Burundi, Dominicaanse Republiek, Haïti, Israël, Libanon, Peru, Portugal,

Sint Lucia en Sint Maarten. Verder was er op basis van de aangeleverde data geen nadere uitsplitsing van het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden mogelijk. Alleen Bonaire kwam in de data terug als afzonderlijke categorie van het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden.

In het mbo is het beeld vergelijkbaar, de meesten zijn geboren in het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden (84%) en in Suriname (5%) en Nederland (4%). Er komt een klein deel van Aruba, Bonaire, de Dominicaanse Republiek en Venezuela (allen 1%) en van Argentinië, Colombia, Sint Lucia, Sint Maarten en Trinidad en Tobago (allen 0%).

Figuur 5.14 Het huidige onderwijspersoneel uitgesplitst naar geboorteland in het mbo (n = 353), 2022/2023



*De overige categorie is opgenomen om anonimiteit te waarborgen en bevat de geboortelands van aantallen personeelsleden kleiner dan 3. Het gaat om de landen Argentinië, Colombia, Sint Lucia, Sint Maarten en Trinidad en Tobago. Verder was er op basis van de aangeleverde data geen nadere uitsplitsing van het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden mogelijk. Alleen Bonaire kwam in de data terug als afzonderlijke categorie van het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden.

6 De onderwijsarbeidsmarkt op de ABC-eilanden

Dit hoofdstuk bevat de belangrijkste bevindingen van de resultaten van de uitgebreide analyse van de data op eiland-niveau over de huidige vraag en aanbod van onderwijspersoneel, de prognoses en de analyses op de kenmerken van het huidige personeel. Bovendien worden verschillen tussen de eilanden uitgelicht. Voor een volledig beeld van de representativiteit van de cijfers verwijzen we naar Bijlage II – Kwantitatieve data verzameling en representativiteit.

6.1 Huidige vraag en aanbod

In Tabel 6.1 hieronder is een overzicht opgenomen van de huidige personeelstekorten en -overschotten per eiland en onderwijssector.

Aruba kent in het peiljaar 2021/2022 zowel in het po, vo als mbo naar schatting geen personeelstekorten of -overschotten. Volgens onze berekeningen zijn de drie onderwijssectoren op basis van de aangeleverde data in balans. Dit komt voornamelijk doordat het gehanteerde werkloosheidspercentage van 8,8% om het aanbod van personeel te berekenen, opweegt tegen het aantal openstaande vacatures van 10% (het percentage openstaande vacatures is gebruikt om de vraag naar personeel te berekenen, zie voor de wijze van berekenen Bijlage II).

Bonaire kent in het peiljaar 2022/2023 tekorten van ongeveer 10 personen in zowel het po als het vo, wat betekent dat in het po 5% en in het vo 7% van de functies onvervuld blijft. In het mbo zijn er geen tekorten of overschotten. Omdat de personeelsaantallen in het po, vo en mbo op Bonaire niet groot zijn en aantallen zijn afgerond op tientallen, wegen hier het werkloosheidspercentage van 3% en het vacaturepercentage van 10% tegen elkaar op.

Curaçao heeft in het peiljaar 2022/2023 in alle onderwijssectoren een relatief klein overschot van 20 personen in zowel po en vo en van 10 personen in het mbo, wat betekent dat in het po 2% en in het vo en mbo 3% van de beroepsbevolking in het onderwijs geen baan kan vinden. Dit komt omdat het percentage werkzoekenden van 11,3%⁴² iets groter is dan het vacaturepercentage van 10%.

Tabel 6.1 **Overzicht van personeelstekorten en -overschotten**

	Aruba (2021/2022)	Bonaire (2022/2023)	Curaçao (2022/2023)
Po	In balans	Tekort van 10 personen (5%)	Overschot van 20 personen (2%)
Vo	In balans	Tekort van 10 personen (7%)	Overschot van 20 personen (3%)
Mbo	In balans	In balans	Overschot van 10 personen (3%)

⁴² Zie bron hier: 090621 - De aanbodkant van de arbeidsmarkt Curacao.pdf (cbs.cw)

6.2 Prognoses

In Tabel 6.2 onderstaand is een overzicht opgenomen van de prognosecijfers voor de onderwijssectoren van de drie eilanden. We vermelden hierbij nogmaals nadrukkelijk dat men bij het interpreteren van de prognosecijfers in ogenschouw dient te nemen dat deze grove inschattingen betreffen en met veel onzekerheden zijn omgeven, zeker gezien de lengte van de periode van 12 jaar. Voor uitgebreide toelichting over de wijze van berekenen van de huidige- en prognosecijfers verwijzen we naar Bijlage II.

De huidige balans op de onderwijsarbeidsmarkt van Aruba slaat in het po vanaf 2024/2025 en in het vo vanaf 2023/2024 om in personeelsoverschotten die tot en met 2033-2034 toenemen tot respectievelijk 160 en 70 personen (oftewel 21% en 15% van het personeel in het po en vo zal naar verwachting geen baan vinden). Dit komt doordat naar verwachting de ontgroening van de bevolking (het wegtrekken van jongeren/jongvolwassenen en/of daling van het geboortecijfer) sterker zal toenemen dan de vergrijzing van de personeelsbestanden (toename van personeel dat met pensioen gaat). Zo daalt volgens de World Bank het aantal personen in de leeftijden van 5 tot en met 14 jaar en 10 tot en met 19 jaar met respectievelijk 36% en 30%⁴³ terwijl volgens de aangeleverde data de aandelen personeel dat met pensioen gaat in het po 21% betreft en in het vo 18%. Naar verwachting zal in het mbo de komende 12 schooljaren een personeelstekort ontstaan van 20 personen doordat de ontgroening (personen in de leeftijd van 15 tot en met 24 jaar) kleiner is dan de vergrijzing (11%⁴⁴ versus 28%). Hier leiden ontgroening en vergrijzing tot een gelijke, lichte afname van zowel de vraag als het aanbod van onderwijspersoneel waarbij er een klein personeelstekort blijft bestaan van 20 personen (oftewel 14% van de functies zal naar verwachting niet vervuld worden).

Op Bonaire is de verwachting van het CBS⁴⁵ dat er aanzienlijke personeelstekorten zullen ontstaan, vrijwel direct vanaf het peiljaar 2022/2023, met name in het po en vo en vanaf 2024/2025 in het mbo. Dit komt doordat de verwachting is dat de vraag toeneemt als gevolg van een toename van de bevolking in de leeftijd van 0 t/m 20 jaar met 7% in 2034/2035 ten opzichte van het peiljaar. Daarnaast zal in dezelfde periode het aanbod dalen door vergrijzing (in 2034/2035 zal in het po 22% van het huidige personeelsbestand met pensioen zijn, in het vo 36% en in het mbo 24%). De tekorten zullen in 2034/2035 het grootst zijn in het po (70 personen, oftewel 30% van de banen zal niet vervuld worden), gevolgd door het vo (60 personen, oftewel 38% van de banen zal niet vervuld worden) en het mbo (30 personen, oftewel 38% van de banen zal niet vervuld worden).

Op Curaçao slaan de huidige personeelsoverschotten in het po vanaf 2028/2029 om in tekorten, in het vo vanaf 2030/2031 en in het mbo vanaf 2026/2027. Deze tekorten lopen in 2034/2035 naar verwachting op tot 230 personen in het po (20% van de banen zal niet vervuld worden), 70 personen in het vo (11% van de banen zal niet vervuld worden) en 50 personen in het mbo (16% van de banen zal niet vervuld worden). Naar verwachting zal vanaf deze schooljaren de vergrijzing sterker toenemen dan de ontgroening van de bevolking. Zo zal in het po 28% van het huidige personeelsbestand in 2034/2035 met pensioen zijn, in het vo 32% en in het mbo 38%. In dezelfde periode neemt volgens de prognose van de World

⁴³ Zo blijkt uit de bevolkingsgroeiprognozes van de World Bank. Zie Bijlage I voor de wijze waarop we deze prognoses hebben meegenomen in onze berekeningen.

⁴⁴ Ook dit percentage blijkt uit de bevolkingsgroeiprognoze van de World Bank.

⁴⁵ De bevolkingsgroeiprognoze van het CBS is hier te vinden: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/39/bevolkingsprognose-caribisch-nederland-2022-2050>

Bank⁴⁶ het aantal personen in de leeftijd van 5 tot en met 14 jaar eerst af met 5% tot 2029, en daarna weer toe tot 2035, waardoor er tussen 2022 en 2035 haast geen verschil in aantal personen in deze leeftijd is. In de leeftijdscategorie van 10 tot en met 19 jaar is de verwachting dat het aantal personen gestaag afneemt tot en met 14% in 2035 in vergelijking met het peiljaar. In de leeftijdscategorie van 15 tot en met 24 jaar is er eveneens een afname tot en met 19% in 2035.

In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van de prognose van personeelstekorten en -overschotten in 2034-2035 per eiland en onderwijssector met tussen haakjes het schooljaar waarin ze optreden.

Tabel 6.2 Overzicht van prognosecijfers van personeelstekorten en -overschotten

	Aruba (2033/2034)	Bonaire (2034/2035)	Curaçao (2034/2035)
Po	Overschot van 160 personen, 21% (vanaf 2024/2025)	Tekort van 70 personen, 30% (vanaf 2022/2023)	Tekort van 230 personen, 20% (vanaf 2028/2029)
Vo	Overschot van 70 personen, 15% (vanaf 2023/2024)	Tekort van 60 personen, 38% (vanaf 2022/2023)	Tekort van 70 personen, 11% (vanaf 2030/2031)
Mbo	Tekort van 20 personen, 14% (vanaf 2022/2023)	Tekort van 30 personen, 38% (vanaf 2024/2025)	Tekort van 50 personen, 16% (vanaf 2026/2027)

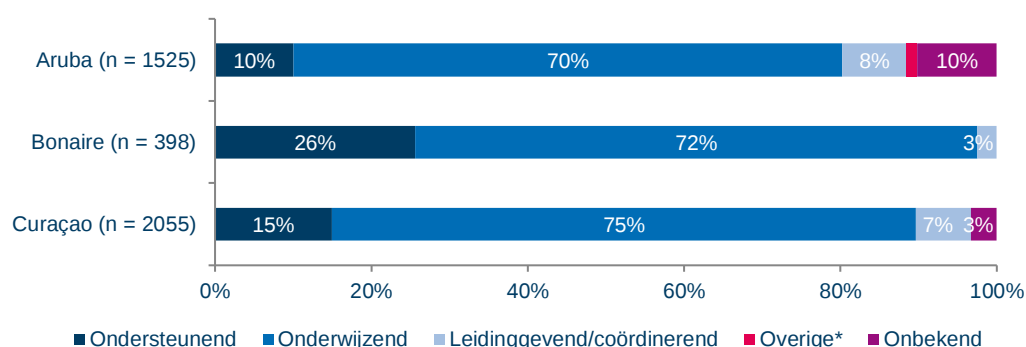
6.3 Verschillen in kenmerken tussen de eilanden

Wanneer we de resultaten van de data analyse op eiland-niveau uitsplitsingen naar de verschillende kenmerken, zijn er opvallende verschillen tussen de eilanden op te merken. De uitsplitsingen naar kenmerken op eiland-niveau volgen in dit hoofdstuk.

Type personeel

Zo blijkt uit onderstaande figuur dat er op Bonaire relatief veel ondersteunend onderwijspersoneel (26%) werkt ten opzichte van Aruba (10%) en Curaçao (15%). Het aandeel onderwijzers is nagenoeg gelijk met tussen de 70% en 75%. Het aandeel schoolleiders/coördinatoren ligt op Bonaire lager met 3% in vergelijking met Aruba (8%) en Curaçao (7%).

Figuur 6.1 Het onderwijspersoneel uitgesplitst naar type personeel, per eiland

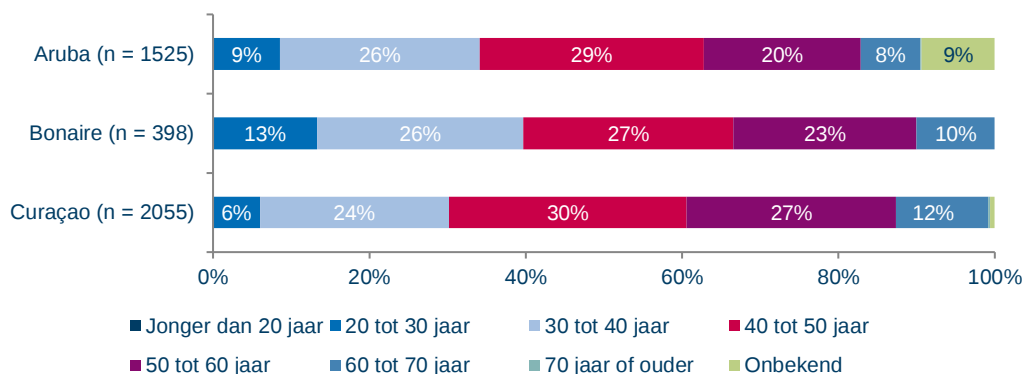


⁴⁶ De bevolkingsgroeioprognose van de World Bank is hier te vinden: <https://databank.worldbank.org/source/population-estimates-and-projections>

Leeftijd

Op Bonaire werkt iets meer onderwijspersoneel in de leeftijd van 20 tot 30 jaar (13%) ten opzichte van Aruba (9%) en Curaçao (6%). Op Curaçao werkt meer onderwijspersoneel in de leeftijd van 40 jaar of ouder (69%) dan op Aruba (57%) en Bonaire (60%). Het aandeel onderwijspersoneel in de leeftijd van 60 jaar of ouder dat de komende vijf jaren met pensioen zal gaan is nagenoeg gelijk bij alle drie de eilanden (8% tot en met 12%).

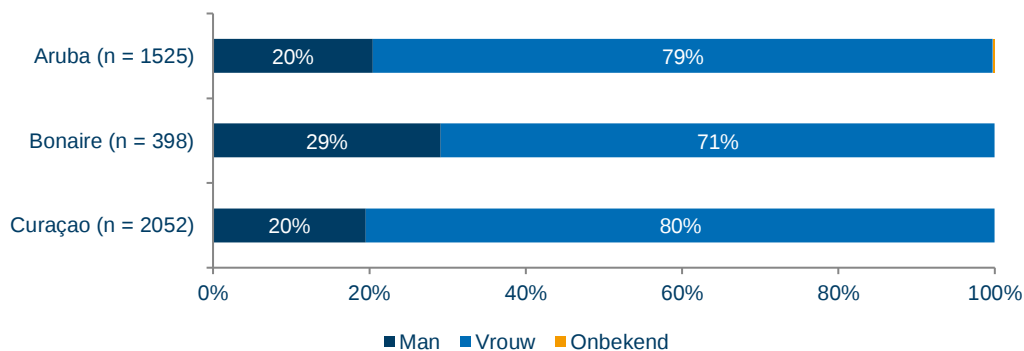
Figuur 6.2 Het onderwijspersoneel uitgesplitst naar leeftijd, per eiland



Geslacht

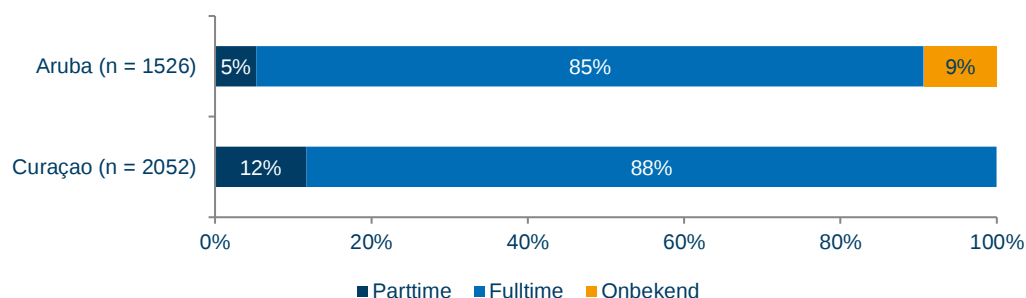
Uit onderstaande figuur blijkt dat er op alle drie de eilanden ruim meer vrouwen in het onderwijs werken dan mannen. In Curaçao werkt het grootste aandeel vrouwen (80%), daarna volgt Aruba (79%) en tot slot Bonaire (71%).

Figuur 6.3 Het onderwijspersoneel uitgesplitst naar geslacht, per eiland



Dienstverband

Op Aruba en Curaçao werkt bijna al het onderwijspersoneel fulltime, zie de figuur hieronder. Er zijn weinig personeelsleden die parttime werken. Van Bonaire waren geen gegevens aangeleverd over het dienstverband in arbeidsduur, alleen over het dienstverband in aanstelling (tijdelijk of vast contract).

Figuur 6.4 Het onderwijspersoneel uitgesplitst naar dienstverband, Aruba en Curaçao

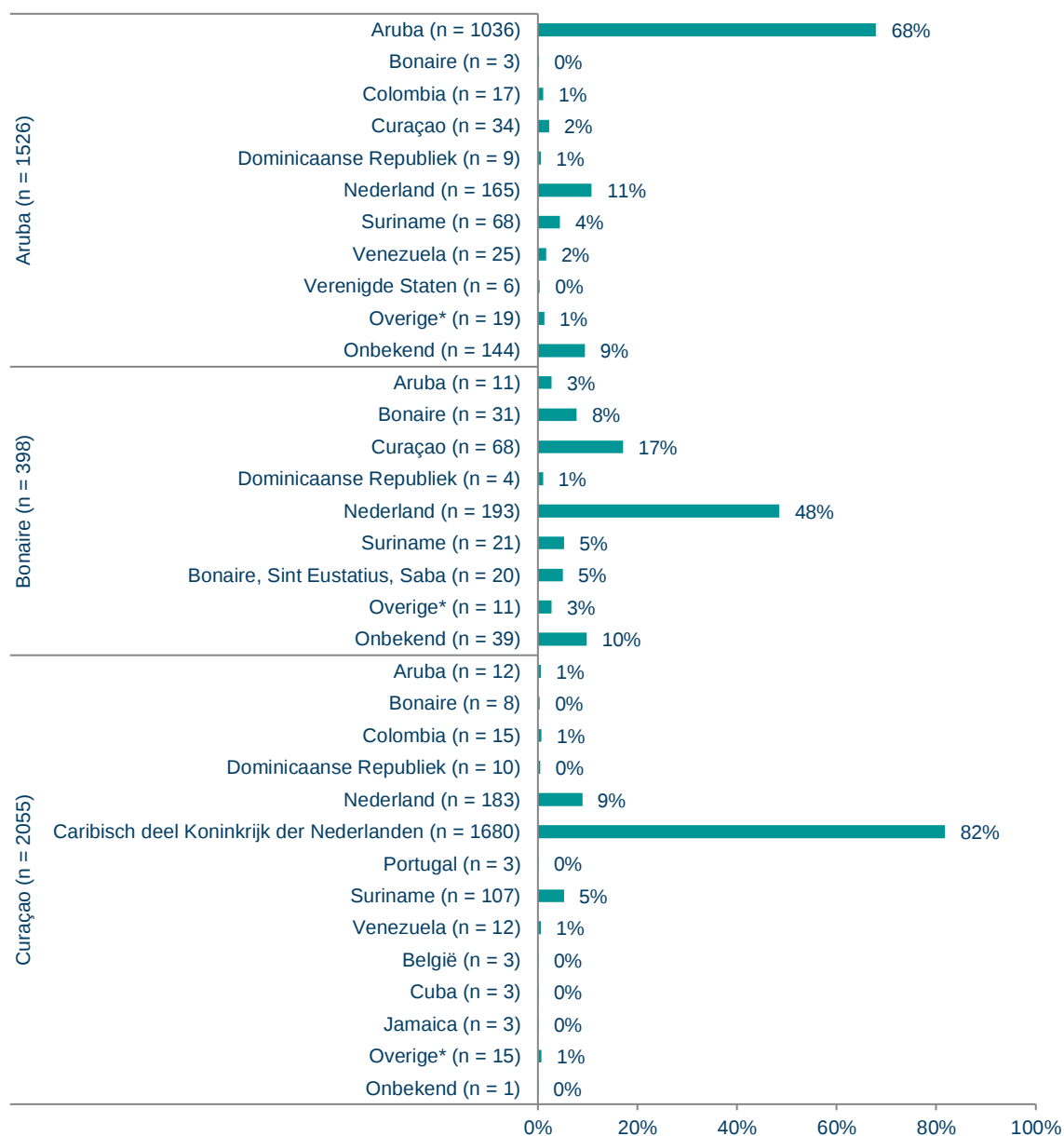
Geboorteland

Uit onderstaande figuur blijkt dat er op Aruba voornamelijk onderwijspersoneel werkt dat op Aruba geboren is (68%), een klein deel is in Nederland (11%), op Curaçao (2%) en in Suriname (4%) geboren en een zeer klein deel op Bonaire (afgerond 0%).

Op Bonaire werkt veel onderwijspersoneel dat uit Nederland (48%), Curaçao (17%) en Bonaire (8%) komt. Een kleiner deel komt van Suriname (5%), de BES-eilanden (5%), Aruba (3%) en de Dominicaanse Republiek (1%).

Op Curaçao werkt personeel dat grotendeels afkomstig is van het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden (82%, dit type personeel was in de aangeleverde data niet nader gespecificeerd⁴⁷), Nederland (9%) en Suriname (5%). Een klein deel is afkomstig van Aruba, Colombia en Venezuela (allen 1%) en van Bonaire, Dominicaanse Republiek, Portugal, België, Cuba en Jamaica (allen afgerond 0%).

⁴⁷ De afkomst van dit deel van het onderwijspersoneel is niet nader gespecificeerd naar type eiland. De data van dit personeel zijn aangeleverd met als afkomst 'Nederlandse Antillen', wat sinds enkele jaren bekend staat als het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden en bestaat uit Aruba, Curaçao, Sint Maarten en de BES-eilanden.

Figuur 6.5 Het onderwijspersoneel uitgesplitst naar geboorteland, per eiland

*De overige categorie is opgenomen om anonimiteit te waarborgen en bevat de geboortelands van aantallen personeelsleden kleiner dan 3. Op Aruba gaat het om de landen België, Cuba, Dominica, Frankrijk, Guyana, Haïti, Jamaica, Mexico, Panama, Peru, Portugal, Puerto Rico, Sint Eustatius, Sint Maarten, Spanje en Trinidad.

Op Bonaire om de landen België, Colombia, Denemarken, Ecuador, Guyana, Indonesië, Sint Maarten, Venezuela en de Verenigde Staten.

Op Curaçao gaat het om Duitsland, Haïti, Puerto Rico, Burundi, Israël, Libanon, Peru, Sint Lucia, Sint Maarten, Argentinië en Trinidad en Tobago.

7 Conclusies en aanbevelingen

7.1 Conclusies

Met voorliggend onderzoek zijn analyses gedaan op de onderwijspersoneelsbestanden van Aruba, Bonaire en Curaçao. Met behulp van een inschatting over het mogelijke aantal openstaande vacatures is de totale werkgelegenheid berekend (de vraagkant van de arbeidsmarkt). Daarnaast is met behulp van informatie over werkloosheidspercentages en het percentage werkzoekenden een inschatting gedaan van de totale beroepsbevolking (de aanbodkant van de arbeidsmarkt). Beide kanten zijn tegenover elkaar gezet. Volgens de resultaten van de data analyse op de door de eilanden geleverde data, zijn er op Aruba in het peiljaar 2021/2022 geen personeelstekorten of -overschotten. Op Bonaire zijn er in het peiljaar 2022/2023 kleine tekorten van 5% in het po en 7% in het vo en is het mbo in balans. Op Curaçao wijzen de resultaten uit dat er in het peiljaar 2022/2023 geringe personeelsoverschotten zijn van 2% in het po en 3% in zowel het vo als mbo.

Met behulp van informatie over bevolkingsgroeiprognoses zijn prognoses opgesteld van hoe de vraag naar onderwijspersoneel zich mogelijk kan ontwikkelen de komende 12 jaar. Van de aanbodkant van de onderwijssector zijn met behulp van de leeftijd van de huidige personeelsleden en met een percentage instroom van studenten die hun lerarenopleiding afronden, prognoses opgesteld. De opgestelde prognoses van vraag en aanbod voor de komende 12 jaar geven een voorzichtige indicatie van de ontwikkeling van de eventuele personeelstekorten of -overschotten op de eilanden (zie voor de wijze van berekenen Bijlage II). Deze prognoses beslaan een lange, toekomstige periode, zijn met veel onzekerheden omgeven en dienen dus met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden (zie voor de gehanteerde aannames en limitaties Bijlage II).

De opgestelde prognoses voor Aruba geven aan dat er gedurende de komende 12 jaar mogelijk personeelsoverschotten ontstaan in het po (21%) en vo (15%) terwijl er in het mbo een personeelstekort ontstaat (14%). Bevolkingsgroeiprognoses van de World Bank wijzen namelijk uit dat de bevolking op Aruba in de leeftijd van 5 tot en met 14 jaar, 10 tot en met 19 jaar en 15 tot en met 24 gedurende deze periode sterk zal afnemen (met respectievelijk 36%, 30% en 11%) waardoor naar verwachting het aantal leerlingen zal teruglopen en de vraag naar onderwijspersoneel afneemt (ceteris paribus). Een deel van het huidige onderwijspersoneel zal gedurende deze periode met pensioen gaan (in het po 21%, vo 18% en mbo 28%), waardoor het aanbod van personeel afneemt. In het po en vo zal naar verwachting de vraag sterker dalen dan het aanbod, waardoor hier personeelsoverschotten ontstaan. In het po is dat vanaf 2024/2025 en in het vo vanaf 2023/2024. In het mbo zal naar verwachting de vraag minder sterk dalen dan het aanbod waardoor er vanaf 2022/2023 een personeelstekort zal zijn. Op basis van de aangeleverde data bleek het niet mogelijk om prognoses op te stellen van de gap tussen vraag en aanbod in het vo uitgesplitst naar vak.

De opgestelde prognoses voor Bonaire laten zien dat de personeelstekorten naar verwachting ontstaan doordat van peiljaar 2022-2023 tot en met 2034-2035 de vraag naar personeel zal toenemen en het aanbod zal dalen. Uit bevolkingsgroeiprognoses van het CBS blijkt dat

gedurende deze periode op Bonaire de bevolking in de leeftijd van 0 tot en met 20 jaar toeneemt (met 7%) waardoor het aantal leerlingen naar verwachting zal stijgen. Ceteris paribus, neemt de vraag naar onderwijspersoneel naar verwachting toe. Het aanbod van personeel zal afnemen omdat een aanzienlijk deel van het huidige personeel gedurende deze periode met pensioen zal gaan (po 22%, vo 36% en mbo 24%). Zodoende zal de vraag naar personeel toenemen terwijl het aanbod daalt, waardoor personeelstekorten ontstaan. In het po en vo nemen de tekorten vanaf het peiljaar verder toe tot respectievelijk 30% en 38% en in het mbo vanaf 2024-2025 tot 38% in 2034/2035. In het vo zullen naar verwachting de tekorten met name ontstaan bij de vakken natuurkunde, techniek, aardrijkskunde, scheikunde en CKV.

De opgestelde prognoses voor Curaçao wijzen uit dat van peiljaar 2022/2023 tot en met 2034/2035 de vraag naar personeel naar verwachting minder sterk zal dalen dan het aanbod. Bevolkingsgroei prognoses van de World Bank wijzen uit dat de bevolking op Curaçao in de leeftijd van 5 tot en met 14 jaar, 10 tot en met 19 jaar en 15 tot en met 24 jaar zal dalen gedurende deze periode (met respectievelijk 0,3%, 14% en 19%). Ceteris paribus, zal hierdoor naar verwachting het aantal leerlingen afnemen waardoor de vraag naar onderwijspersoneel zal dalen. Een groot deel van het huidige onderwijspersoneel zal deze periode met pensioen gaan (in het po 28%, vo 32% en mbo 38%) en zich niet meer aanbieden op de arbeidsmarkt. Zodoende daalt het aanbod van onderwijspersoneel. Doordat de vraag minder sterk daalt dan het aanbod ontstaan er personeelstekorten. In het po loopt het tekort vanaf 2028/2029 op tot 20% in 2034/2035, in het vo vanaf 2030/2031 tot 11% in 2034/2035 en in het mbo vanaf 2026/2027 tot 16% in 2034/2035. In het vo zullen naar verwachting de tekorten met name ontstaan bij de vakken aardrijkskunde, algemene sociale wetenschappen, scheikunde, techniek en informatica. Overschotten zullen er naar verwachting ontstaan bij de vakken maatschappijleer, Duits, muziek, Spaans en lichamelijke opvoeding.

Wanneer we dieper inzoomen op de kenmerken van het onderwijspersoneel in de peiljaren van de drie eilanden, zien we enkele verschillen:

- Op Bonaire bestaat een relatief groot deel van het personeel uit ondersteuners (26%) in vergelijking met Aruba (10%) en Curaçao (15%);
- Op Bonaire werken relatief meer jonge personeelsleden (tot 40 jaar 39%) in vergelijking met Aruba (tot 40 jaar 35%) en Curaçao (tot 40 jaar 30%);
- Op Curaçao is het aandeel personeelsleden dat de komende 12 jaar met pensioen zal gaan het grootst (31%), daarna volgt Bonaire (27%) en tot slot Aruba (21%).
- Op Curaçao is het aandeel vrouwen dat in het onderwijs werkt het grootst (80%) en het aandeel mannen het kleinst (20%) in vergelijking met Aruba (vrouwen 79% en mannen 21%) en Bonaire (vrouwen 71% en mannen 29%).
- Op Aruba werkt het onderwijspersoneel vooral fulltime (85%) en weinig parttime (5%, de resterende 10% is onbekend) terwijl 88% van het personeel op Curaçao fulltime werkt en 12% parttime. Van Bonaire waren geen gegevens over het dienstverband in arbeidsduur aangeleverd.
- Op Aruba werkt met name onderwijspersoneel dat op Aruba geboren is (68%) en op Bonaire is 8% van het personeel op het eiland geboren (op Curaçao is geen nadere uitsplitsing mogelijk van het Caribisch deel van het Koninkrijk der Nederlanden). Op Bonaire werkt met name personeel met als afkomst Nederland (48%) en Curaçao (17%).

7.2 Aanbevelingen

Benut kansen voor omscholing en samenwerking

De conclusie om personeelsoverschotten elders in te zetten lijkt voor de hand te liggen, echter is deze conclusie niet zo eenvoudig te stellen omdat de onderwijsarbeidsmarkten en leef- en werkomstandigheden op de drie eilanden wezenlijk van elkaar verschillen. Een logischere oplossing is wellicht om personeelsoverschotten in te zetten in andere sectoren op de desbetreffende eilanden waar er personeelstekorten zijn (zoals omscholen naar andere rollen in het onderwijs). In het vo zou een oplossing ook kunnen zijn om personeel in vakken waar er overschotten zijn, te stimuleren om zich om te scholen tot leraren in andere vakken en om combinatieklassen aan te bieden waar er verschillende leraren lesgeven in gelijkwaardige vakken (zoals natuurkunde, techniek en wiskunde of economie, maatschappijleer en geschiedenis).

Om personeelstekorten tegen te kunnen gaan, is een andere mogelijke oplossing om het beperkte aantal leraren efficiënter te verdelen over de scholen, met name bij scholen waar er behoefte is aan meer samenwerking. Zo zouden scholen leraren vaker kunnen 'delen' en wordt er minder met elkaar geconcurrereerd bij het vinden van geschikt personeel. Ook bij uitval wegens ziekte kunnen gaten in het rooster sneller worden opgevuld wanneer meer wordt samengewerkt.

Werk gezamenlijk aan goede arbeidsvoorwaarden en het verbeteren van het imago van het onderwijs

Het is van belang dat het beroep van leraren weer aantrekkelijk(er) wordt en blijft en in aanzien stijgt onder de bevolking. Goed werkgeverschap is hierbij essentieel. Onderwijspersoneel heeft behoefte aan goede arbeidsvoorwaarden, een aantrekkelijk salaris, doorgroeimogelijkheden, goede faciliteiten, mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering en voor voldoende omscholing. Het is belangrijk om hier op alle eilanden blijvend aandacht voor te hebben. Goed werkgeverschap is niet alleen belangrijk voor het huidige onderwijspersoneel maar bijvoorbeeld ook voor zij-instromers die overwegen om toe te treden tot het onderwijs. Daarnaast is de werkdruk een belangrijke factor waarmee men rekening dient te houden. Personeelstekorten zorgen er vrijwel altijd voor dat de werkdruk toeneemt wanneer er geen maatregelen worden getroffen, dezelfde hoeveelheid werk moet immers door minder personeelsleden worden uitgevoerd. Wanneer personeel de onderwijssector verlaat omdat de werkdruk te hoog is, zal dat leiden tot een verdere toename van de werkdruk voor het blijvende personeel.

Voorliggende resultaten bieden een richtlijn voor het te voeren beleid

Voorliggend onderzoek biedt cijfermatig inzicht in de huidige stand (het peiljaar) van de onderwijsarbeidsmarkt op Aruba, Bonaire en Curaçao en geeft een inschatting van hoe de arbeidsmarkt er de komende 12 jaar mogelijk uit zou kunnen zien. In de analyses zijn enkele belangrijke factoren meegenomen die van invloed zijn op de vraag en het aanbod in het onderwijs. De resultaten uit dit onderzoek bieden ons inziens dan ook inzicht waarmee rekening gehouden kan worden bij het te voeren beleid om vraag en aanbod te beïnvloeden. Factoren die door beleidsintenties van invloed zijn, zijn bijvoorbeeld de klassengrootte, vakbekwaamheidseisen en het beter verbinden van onderwijsondersteunend personeel aan scholen. Naar mate de klassengrootte bijvoorbeeld toeneemt, kunnen meer leerlingen onderwijs krijgen met dezelfde hoeveelheid leraren. Tegelijkertijd zou het zo kunnen zijn dat

hierdoor de leskwaliteit afneemt omdat leraren aan meer leerlingen tegelijkertijd onderwijs moeten geven. Wanneer vakbekwaamheidseisen strenger worden voordat studenten de lerarenopleiding afronden, wordt het wellicht moeilijker om een bevoegdheid te behalen waardoor het aanbod van personeel afneemt. Deze voorbeelden geven aan hoe complex het onderwijsveld en de te nemen beleidsintenties zijn. Voor inzicht in de effecten van beleidsintenties zou aanvullend, kwalitatief onderzoek nodig zijn.

De wijze van analyse bieden mogelijkheden voor het monitoren van ontwikkelingen

De manier waarop de aangeleverde data is geanalyseerd, biedt mogelijkheden om deze gedurende de komende jaren te herhalen om zodoende een monitor op te zetten. Inzicht in de resultaten van herhaalmetingen en de ontwikkelingen van de cijfers maakt het eenvoudiger om beleid toe te spitsen op de knelpunten die uit eventuele herhaalmetingen naar voren komen. Bovendien worden met herhaalmetingen de resultaten robuuster. Ontwikkelingen in prognoses van bijvoorbeeld de bevolkingsgroei zijn continu aan verschillende factoren onderhevig. Het verwerken van nieuwe prognosecijfers kan helpen bij het verder verbeteren van de analyses in dit onderzoek. De analyse van de mbo onderwijssector zou kunnen verbeteren wanneer er rekening gehouden wordt met de studiekeuze van studenten die het mbo onderwijs instromen. In voorliggende analyses is daar geen rekening mee gehouden vanwege een gebrek aan informatie hierover.

Bijlage I: Overzicht van prognoses naar vak

In onderstaande tabellen staan de overzichten van de prognoses van personeelstekorten en -overschotten op Bonaire en Curaçao van leraren die lesgeven in het vo, naar vak en schooljaar. De percentages met een asterisk (*) geven aan dat het om personeelsoverschotten gaat, wat wil zeggen dat dat deel van het leraren dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt, niet aan een baan komt. De percentages zonder asterisk geven aan dat het om personeelstekorten gaat, oftewel het deel van de functies dat niet vervuld wordt omdat er te weinig personeel is.

We benadrukken nogmaals dat het gaat om grove inschattingen. De opgestelde prognoses beslaan een lange, toekomstige periode van 12 jaar en zijn met tal van onzekerheden omgeven. Voor een volledige toelichting van de wijze waarop de prognoses zijn opgesteld, verwijzen we naar Bijlage II.

Tabel 0.1 **Overzicht van prognoses van personeelstekorten en -overschotten in het vo naar vak en schooljaren op Bonaire**

	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2029/2030	2030/2031	2031/2032	2032/2033	2033/2034	2034/2035
Nederlands	6%	15%	17%	19%	19%	20%	29%	29%	29%	38%	38%	38%	37%
Engels	6%	5%	18%	20%	20%	21%	31%	32%	31%	31%	31%	31%	30%
Papiamentu	6%	5%	17%	19%	19%	20%	20%	20%	29%	29%	28%	28%	37%
Spaans	6%	5%	8%	21%	22%	22%	23%	23%	22%	22%	22%	22%	33%
Biologie	6%	5%	8%	9%	10%	10%	31%	32%	31%	31%	31%	31%	30%
Scheikunde	6%	5%	8%	9%	10%	10%	11%	11%	10%	10%	10%	9%	52%
Natuurkunde	6%	5%	8%	9%	10%	10%	52%	52%	52%	94%	94%	94%	94%
Techniek	6%	16%	18%	30%	41%	52%	52%	63%	63%	62%	62%	73%	73%
Wiskunde	6%	20%	22%	23%	24%	24%	25%	39%	38%	52%	52%	66%	66%
Aardrijkskunde	6%	27%	51%	52%	52%	52%	52%	52%	52%	52%	52%	73%	73%
Geschiedenis	6%	23%	42%	43%	44%	44%	44%	44%	44%	44%	43%	43%	43%
Economie/M&O	6%	5%	8%	9%	10%	10%	11%	11%	10%	10%	31%	31%	30%
CKV	6%	5%	8%	23%	24%	24%	25%	25%	24%	38%	38%	38%	52%
Zorg & welzijn/huishoudkunde	6%	5%	8%	9%	10%	10%	11%	11%	10%	10%	10%	9%	9%
Maatschappijleer	6%	5%	8%	9%	10%	10%	11%	11%	10%	10%	10%	9%	9%
Lichamelijke opvoeding	6%	16%	18%	20%	20%	21%	31%	32%	31%	31%	31%	31%	30%
Onbekend	6%	5%	8%	9%	10%	17%	18%	18%	24%	31%	31%	38%	37%

Tabel 0.2 Overzicht van prognoses van personeelstekorten en -overschotten in het vo naar vak en schooljaren op Curaçao

	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2029/2030	2030/2031	2031/2032	2032/2033	2033/2034	2034/2035
Nederlands	2%*	2%*	3%*	3%*	5%*	5%*	7%*	6%*	4%*	4%*	4%	9%	12%
Engels	2%*	6%*	8%*	10%*	9%*	12%*	12%*	9%*	7%*	7%*	7%*	5%*	5%*
Papiamentu	2%*	4%*	5%*	7%*	9%*	11%*	9%*	10%*	2%*	1%	4%	7%	10%
Spaans	2%*	6%*	8%*	10%*	11%*	14%*	16%*	17%*	17%*	17%*	18%*	15%*	15%*
Frans	2%*	6%*	8%*	10%*	11%*	14%*	16%*	1%	21%	21%	21%	20%	20%
Duits	2%*	6%*	8%*	10%*	11%*	14%*	16%*	17%*	17%*	17%*	18%*	18%*	18%*
Biologie	2%*	6%*	8%*	10%*	8%*	10%*	12%*	13%*	6%*	6%*	7%*	3%*	3%*
Scheikunde	2%*	6%*	8%*	2%*	5%*	17%	16%	23%	23%	31%	31%	31%	31%
Natuurkunde	2%*	0%*	2%*	4%*	6%*	9%*	5%*	1%	0%	0%	7%	6%	13%
Techniek	2%*	4%*	3%*	1%*	1%*	4%*	6%	11%	10%	10%	22%	22%	28%
Wiskunde	2%*	4%*	2%*	4%*	0%	1%	1%	2%	4%	6%	10%	10%	14%
Aardrijkskunde	2%*	6%*	15%	13%	36%	34%	33%	32%	32%	31%	31%	31%	57%
Geschiedenis	2%*	6%*	8%*	10%*	11%*	14%*	7%*	8%*	8%*	8%*	9%*	9%*	1%
Economie/M&O	2%*	4%*	5%*	7%*	6%*	6%*	8%*	7%*	4%*	4%*	2%	4%	8%
Informatica	2%*	6%*	8%*	10%*	5%*	1%*	3%*	4%*	12%	19%	27%	27%	27%
CKV	2%*	6%*	5%*	3%*	2%	3%	9%	12%	16%	15%	15%	19%	19%
ASW	2%*	16%	15%	13%	11%	9%	7%	32%	32%	31%	31%	31%	31%
Zorg & welzijn/huishoudkunde	2%*	3%*	1%*	3%*	5%*	7%*	2%*	3%*	0%	4%	8%	8%	12%
Maatschappijleer	2%*	6%*	8%*	10%*	11%*	14%*	16%*	17%*	17%*	17%*	18%*	18%*	18%*
Lichamelijke opvoeding	2%*	6%*	8%*	10%*	8%*	10%*	12%*	13%*	14%*	14%*	14%*	15%*	15%*
Godsdienst	2%*	6%*	8%*	10%*	11%*	14%*	16%*	17%*	8%*	2%	2%	2%	1%
Muziek	2%*	6%*	8%*	10%*	11%*	14%*	16%*	17%*	17%*	17%*	18%*	18%*	18%*

Bijlage II: Methoden

Zoals beschreven in hoofdstuk 2 Methodiek, hebben we gewerkt in een fase van dataverzameling en een fase van analyse. Hieronder lichten we beide fasen in detail toe.

Fase 1: dataverzameling en nadere categorisering

Kwalitatieve dataverzameling: kick-offbijeenkomsten

Bij aanvang van het onderzoek zijn twee online startbijeenkomsten georganiseerd via MS Teams, één met het Partnerschap Kibrahacha en één met de ministeries van de drie eilanden. Tijdens deze startbijeenkomsten hebben we ons onderzoek toegelicht, gebrainstormd over de wijze van dataverzameling en over de drie kick-off bijeenkomsten.

Vervolgens zijn eveneens online de drie kick-off bijeenkomsten georganiseerd via MS Teams, één voor elk eiland. Hier waren vertegenwoordigers van de ministeries, van schoolbesturen en opleidingsinstituten bij aanwezig. De kick-off bijeenkomsten zijn door een groot aantal aanwezigen bijgewoond. Bij de bijeenkomst van Aruba namen zeven verschillende vertegenwoordigers van het ministerie en de schoolbesturen deel, bij die van Bonaire zes vertegenwoordigers en bij die van Curaçao twaalf. Tijdens deze bijeenkomsten hebben we opnieuw ons onderzoek toegelicht en daarna de wijze van dataverzameling afgestemd en gezamenlijk gebrainstormd over de context, trends en ontwikkelingen in het onderwijs op de drie eilanden.

Kwantitatieve dataverzameling en representativiteit

Na de kick-off bijeenkomsten hebben we de schoolbesturen en ministeries een Excel format opgestuurd waarin de data kon worden verzameld. De dataverzameling bleek een flinke klus voor de ministeries omdat veel data moest worden aangeleverd door de verschillende schoolbesturen. Dit zorgde voor vertraging van het onderzoek. Desalniettemin heeft de dataverzameling een mooie opbrengst opgeleverd. In onderstaande tabel is weergegeven welke aantallen onderwijspersoneel per eiland en onderwijssector zijn verzameld.

Tabel 0.1 Totale aantallen onderwijspersoneel op basis van aangeleverde data

	Aruba	Bonaire	Curaçao
Po	872	193	1.032
Vo	511	139	670
Mbo	143	66	353
Totaal	1.526	398	2.055

We zijn ons ervan bewust dat niet van alle schoolbesturen data is verzameld en dat de aantallen in bovenstaande tabel niet al het onderwijspersoneel op de eilanden betreft. Zo is bijvoorbeeld bekend dat er op Aruba 1.649 leerkrachten lesgeven op het po en vo⁴⁸, dat er op

⁴⁸ Zie Plan Educacion Nacional 2030, p. 13 hier: <https://www.ea.aw/pages/wp-content/uploads/p/PEN-2030-v201907.pdf>

Bonaire 630 leraren zijn⁴⁹ en dat Curaçao in 2016 ca. 346 leraren had op het mbo.⁵⁰ Deze aantallen geven een indicatie van de omvang van het onderwijspersoneel op de drie eilanden en komen bijna overeen met de aantallen in dit onderzoek. Zodoende kunnen we stellen dat dit onderzoek voldoende representatief is en een goede afspiegeling is van de werkelijkheid. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de schoolbesturen, stichtingen en diensten waarvan data is ontvangen.

Tabel 0.2 Overzicht van schoolbesturen waarvan data is ontvangen

Aruba	Bonaire	Curaçao
1. Dienst Publieke Scholen (DPS) 2. Opleidingsinstituut mbo Aruba (EPI) 3. Stichting Eucacion Profesional Basico (SEPBB) 4. SPO pariba en Santa Cruz 5. Stichting Protestants Christelijk Onderwijs Aruba (SPCOA) 6. Colegio Nigel Matthew (Oranjestad en San Nicolas) 7. Stichting Middelbaar Onderwijs Aruba (SMOA) 8. Stichting katholiek onderwijs aruba (SKOA) 9. Stichting Onderwijs van de Advent Zending Aruba (SOAZA) 10. Stichting Volle Evangelie Onderwijs Aruba (SVEOA)	1. Stichting Openbaar Onderwijs Bonaire (SOOB) 2. Stichting Leren is Leuk 3. Scholengemeenschap Bonaire (SGB) 4. RK Schoolbestuur	1. Fundashon pa Skol Humanista na Papiamentu (FSHP) 2. Stichting Onderwijs der Zevende Dags Adventisten (SOZDA) 3. Dienst Openbare Scholen (DOS) 4. Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs (VPCO) 5. Stichting Christelijk Onderwijs Der Evangelische Broedergemeente (EBG) 6. Stichting Rooms Katholiek Centraal Schoolbestuur (RKCS) 7. Instituto pa Formashon den Enfermeria (STIFE)

Categorisering van de kwantitatieve data

Na ontvangst van de data hebben we de data opgeschoond en nader gecategoriseerd, met name de data over de verschillende kenmerken vereisten opschoning en categorisering. Reden hiervoor is dat de aangeleverde data heel veel verschillende categorieën per variabele bevatten. Zo bevatte de variabele ‘type personeel’ bijvoorbeeld 49 verschillende soorten, de variabele ‘vakken’ 176 verschillende soorten (veelal dezelfde vakken, maar op net iets andere wijze gespeld) en ‘bevoegdheid’ 52 verschillende soorten (ook veelal dezelfde bevoegdheden maar op andere wijzen gespeld). De kenmerken waar data van is ontvangen en de wijze waarop wij ze nader hebben gecategoriseerd, is aangegeven in de tabel in Bijlage II.

Fase 2: analyse van de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt van het onderwijs is bij uitstek een markt die doorlopend in beweging is, zelden tot nooit blijft de arbeidsmarktsituatie enige tijd gelijk. Overschotten en tekorten kunnen optreden aan de vraagkant, aan de aanbodkant, of aan beide kanten tegelijk. Dit hangt samen met de maatschappelijke dynamiek waarin het onderwijs zich begeeft.

⁴⁹ Zie cijfers van het CBS: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83238NED/table?dl=943EC>

⁵⁰ Zie Nulmeting van het Curaçaose Onderwijsbestel, versie februari 2023.

Capaciteitsvraagstukken leggen ogenschijnlijk het zwaartepunt op de analyse van de vraag naar arbeid, maar vereisen een analyse van zowel vraag als aanbod van arbeid en de confrontatie van beide kanten. Met inzicht in beide kanten van de arbeidsmarkt wordt pas duidelijk of er personeelstekorten of -overschotten zijn.

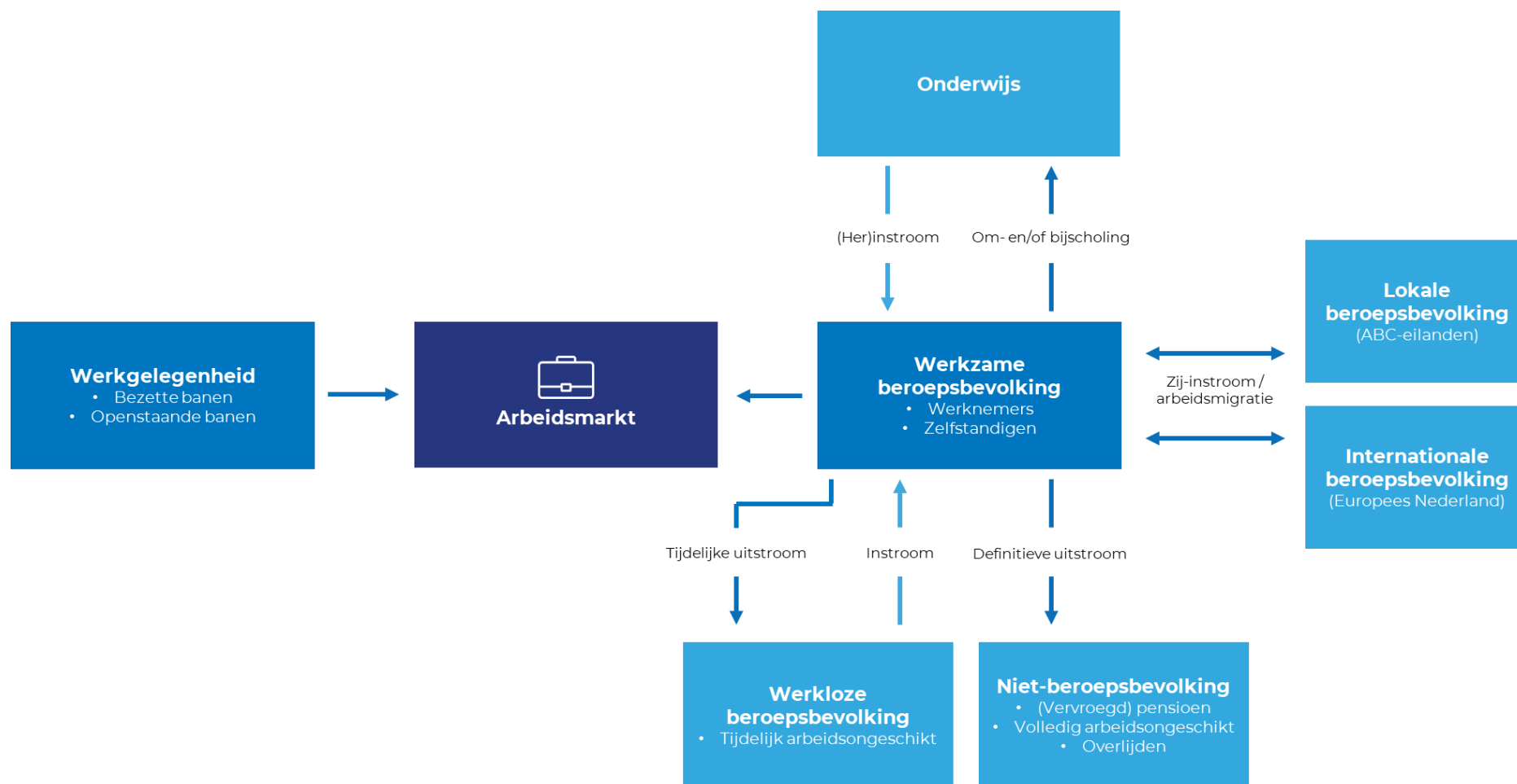
De vraagkant van de arbeidsmarkt bestaat uit zowel het aantal bezette banen als de vraag naar personeel. Samen vormen deze elementen de totale werkgelegenheid (zie Figuur 0.1 voor een vereenvoudigde visualisatie van de arbeidsmarkt). Het aantal bezette banen kan worden geduid door het aantal personeelsleden dat in dienst is bij werkgevers te analyseren. Het aantal openstaande banen kan in kaart worden gebracht door te kijken naar het aantal openstaande vacatures. Om de gehele vraagkant van de arbeidsmarkt in kaart te brengen, dient het huidige personeelsbestand opgeteld te worden bij het aantal openstaande vacatures.

De aanbodkant van de arbeidsmarkt bestaat uit zowel de werkzame als de werkloze beroepsbevolking. Het aantal mensen dat werk zoekt en zich aanbiedt op de arbeidsmarkt is namelijk niet per definitie gelijk aan uitsluitend de werkloze beroepsbevolking. Zo biedt het huidige personeel dat al een baan heeft maar op zoek is naar een andere baan, zich ook aan op de arbeidsmarkt. De aanbodkant bestaat zodoende uit de werkzame en werkloze beroepsbevolking (samen de beroepsbevolking). Een indicator voor de werkzame beroepsbevolking is het aantal huidige personeelsleden bij werkgevers. De indicator voor het aantal werklozen is het werkloosheidspercentage.⁵¹

In onderstaande figuur is een vereenvoudigde visualisatie opgenomen van de arbeidsmarkt waar zowel de vraag- als aanbodkant onderdeel van uitmaken.

⁵¹ Dit percentage betreft het aantal werklozen gedeeld door de beroepsbevolking (de beroepsbevolking is de optelsom van het aantal personen behorende tot de werkzame beroepsbevolking en het aantal behorende tot de werkloze beroepsbevolking).

Figuur 0.1 Visualisatie van de arbeidsmarkt van het onderwijs



De gehanteerde aggregatieniveaus van kengetallen

Om de resultaten van onze analyses te berekenen, hebben we verschillende kengetallen gebruikt. Voor de berekening van de vraagkant van de arbeidsmarkt hebben we gebruik gemaakt van informatie over het aantal vacatures en voor die van de aanbodkant van het aantal werklozen/werkzoekenden (de wijze van berekening wordt in de volgende secties toegelicht).

Om onze berekeningen zo nauwkeurig mogelijk te maken, hebben we steeds geprobeerd om met de meest nauwkeurige kengetallen voor de drie eilanden te rekenen. Bij een gebrek aan beschikbaarheid van de meest nauwkeurige kengetallen hebben we steeds uitgezocht of er informatie beschikbaar was op een hoger aggregatieniveau (de best mogelijke alternatieven). De meest nauwkeurige kengetallen zouden bijvoorbeeld zijn:

- Het aantal vacatures (of het percentage vacatures ten opzichte van het aantal banen) bij scholen op zowel Aruba, Bonaire als Curaçao in het po, vo en mbo;
- Het aantal kortdurend werklozen/werkzoekenden (of het percentage werklozen ten opzichte van de beroepsbevolking; oftewel het werkloosheidspercentage) die specifiek werk zoeken op zowel Aruba, Bonaire als Curaçao bij scholen in het po, vo en mbo.

Helaas bleken deze kengetallen en een aantal van de beste alternatieven niet (openbaar) beschikbaar. De beste alternatieven zouden bijvoorbeeld voor de vraagkant zijn:

- Het totaal aantal vacatures in de onderwijssectoren als geheel op zowel Aruba, Bonaire als Curaçao;
- Het totaal aantal vacatures op de arbeidsmarkt van Aruba, Bonaire en Curaçao.

Bij gebrek aan informatie over het aantal openstaande vacatures in de onderwijssectoren op de eilanden, zijn we uitgegaan van een vacaturepercentage van 10 procent. Het is voor de onderwijssector niet ongebruikelijk dat er voor elke 10 functies die reeds vervuld zijn, een functie beschikbaar is.⁵²

Voor de aanbodkant zou de volgende informatie als beste alternatieven relevant zijn geweest:

- Het totaal aantal kortdurend werklozen/werkzoekenden in de onderwijssectoren als geheel op zowel Aruba, Bonaire als Curaçao;
- Het totaal aantal kortdurend werklozen/werkzoekenden op de arbeidsmarkt van Aruba, Bonaire en Curaçao.

Voor het aantal kortdurend werklozen/werkzoekenden zijn we bij gebrek aan betere informatie, uitgegaan van de algehele werkloosheidspercentages op de eilanden. Aruba had in 2021 een werkloosheidspercentage van 8,8%⁵³ en Bonaire in 2022 een werkloosheidspercentage van 3,0%⁵⁴. Voor Curaçao zijn we niet uitgegaan van het algehele werkloosheidspercentage omdat er nauwkeurigere informatie beschikbaar was. Zo heeft het CBS van Curaçao in 2020 onderzoek gedaan naar de aanbodkant van de arbeidsmarkt waaruit bleek dat er 11,3% werkzoekenden waren in de onderwijssector.⁵⁵

⁵² 10 procent lijkt een realistische inschatting op basis van ander onderzoek uitgevoerd door Ecorys. Op basis van cijfers over het aantal openstaande vacatures in het po, vo en mbo in Nederland ligt het gemiddelde percentage openstaande vacatures per fte op 10,9%. Zie het onderzoek hier:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2021/12/13/rapporten-bij-trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-2021/arbeidsmarktbarometer-po-vo-mbo-2020-2021.pdf>

⁵³ zie bron hier: Results of the Labor Force Survey of 2023 | Government of Aruba (gobierno.aw)

⁵⁴ Zie bron hier: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS):

<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83165NED/table?dl=9ED0D>

⁵⁵ Zie bron hier: 090621 - De aanbodkant van de arbeidsmarkt Curaçao.pdf (cbs.cw)

Voor het opstellen van de prognoses van de vraag- en aanbod van onderwijspersoneel hebben we dezelfde methode gebruikt van het hanteren van het best mogelijke alternatieve kengetal indien beschikbaar. Dit geldt voor de kengetallen over:

- De prognoses van de bevolkingsgroei;
- De uitstroom uit de arbeidsmarkt vanwege pensioen;
- De instroom op de arbeidsmarkt vanuit het onderwijs;
- Het toekomstige werkloosheidspercentage.

Berekening van de huidige vraag van arbeid

De huidige vraag naar onderwijspersoneel bestaat uit het huidige aantal personeelsleden dat momenteel werkzaam is in het onderwijs zoals aangeleverd door de schoolbesturen, waar het aantal openstaande vacatures bij is opgeteld. In onderstaande tekstbox is aan de hand van een voorbeeld toegelicht hoe de berekening is gemaakt. Onderstaande wiskundige formule geeft aan hoe we de vraag naar onderwijspersoneel hebben berekend.

$$\begin{aligned} \text{Huidige vraag naar arbeid} \\ &= \text{aantal personeelsleden} + \text{aantal personeelsleden} \\ &\quad * \text{percentage vacatures} \end{aligned}$$

Voor het aantal openstaande vacatures zijn we uitgegaan van een schatting dat voor 10% van het huidige aantal personeelsleden, er een openstaande vacature is. Zoals hierboven omschreven gebruiken we deze inschatting omdat we op basis van openbare informatie niet hebben kunnen achterhalen wat de werkelijke aantallen openstaande vacatures waren voor de drie onderwijssectoren op de drie eilanden.

Uit de door de schoolbesturen op Aruba aangeleverde data blijkt dat het totaal aantal personeelsleden in het po 872 personen betreft. Wanneer we hier 10% bij optellen komen we uit op de huidige vraag naar personeel in het po van afgerond 960 personen (zie ook Figuur 3.1 in hoofdstuk 3.2). Dezelfde berekeningen zijn gedaan om tot de huidige vraag van personeel te komen in de drie onderwijssectoren voor Bonaire en Curaçao.

Berekening van het huidige aanbod van arbeid

Het huidige aanbod van onderwijspersoneel is gelijk aan de beroepsbevolking in het onderwijs en betreft dus een optelsom van het huidige aantal personeelsleden en het aantal werklozen/werkzoekenden in het onderwijs. Zoals hierboven omschreven hebben we gebruikgemaakt van algemene werkloosheidspercentages voor Aruba en Bonaire om tot het aantal werklozen te komen en van het aantal werkzoekenden voor Curaçao. Onderstaande wiskundige formule geeft aan hoe we het aanbod van onderwijspersoneel hebben berekend.

$$\text{Huidige aanbod van arbeid} = \frac{\text{huidige aantal personeelsleden}}{(1 - \text{werkloosheidspercentage})}$$

Voor Aruba hanteren we het werkloosheidspercentage in 2021 van 8,8 procent omdat de aangeleverde data bestaat uit de personeelsbestanden zoals die in schooljaar 2021/2022 waren. Voor Bonaire hanteren we het werkloosheidspercentage van 3,0 procent in 2022 en voor Curaçao het percentage werkzoekenden van 11,3 procent in 2020. In onderstaande tekstbox lichten we toe hoe het aanbod is uitgerekend.

De werkzame plus werkloze beroepsbevolking maken samen de gehele beroepsbevolking (100%). Met een werkloosheidspercentage van 8,8%, heeft Aruba dus een werkzame beroepsbevolking van 91,2%, het aantal personeelsleden gedeeld door 91,2% levert het aantal personen op behorende tot de gehele beroepsbevolking. Uit de door de schoolbesturen op Aruba aangeleverde data blijkt dat het totaal aantal personeelsleden in het po 872 personen betreft. Wanneer we dit aantal delen door 91,2%, komen we afgerond op 960 personen die tot de gehele beroepsbevolking van het po behoren. Dit is het aantal huidige personen dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt van het po (zie ook Figuur 3.1 in hoofdstuk 3.2). Dezelfde berekeningen zijn gedaan om tot het huidige aanbod van personeel te komen in de drie onderwijssectoren voor Bonaire en Curaçao.

Berekeningen van de prognose van de vraag naar arbeid

Voor de ontwikkeling van de vraag naar onderwijspersoneel hebben we een prognose opgesteld voor de komende 12 schooljaren met als peiljaar het schooljaar waarover de door schoolbesturen aangeleverde data betrekking heeft. Voor Aruba betreft dit schooljaar 2021/2022 en voor Bonaire en Curaçao vermoedelijk schooljaar 2022/2023.

De indicator die we hebben gehanteerd om de prognose op te stellen is de prognose van de bevolkingsgroei zoals opgesteld door de World Bank⁵⁶ (voor Aruba en Curaçao) en door het CBS⁵⁷ (voor Bonaire). Voor het po en vo verwachten we dat de bevolkingsgroei prognose een betrouwbare indicator is voor de ontwikkeling van de vraag naar onderwijspersoneel. Kinderen in de leeftijden waarin ze onderwijs in het po (4 tot en met 12 jaar) en in het vo (12 tot en met 16 jaar) volgen, zijn leerplichtig. De vraag naar onderwijs in het po en vo volgt daarmee naar verwachting vrijwel de ontwikkelingen van de bevolking in deze leeftijden. In het mbo is dat iets anders omdat jongvolwassenen in de leeftijd waarop ze naar het mbo gaan, niet meer leerplichtig zijn. Hier speelt de studiekeuze dus ook een rol. We hebben echter op basis van openbare informatie niet kunnen achterhalen welk deel van de jongvolwassen ervoor kiest om mbo onderwijs te volgen. Zodoende hanteren we voor het mbo ook de bevolkingsgroei prognoses waarbij we ervan uitgaan dat een deel van de jongvolwassen jaar op jaar ervoor zal kiezen om mbo onderwijs te volgen.

Bij de bevolkingsgroei prognose van de World Bank waren verschillende leeftijdscategorieën beschikbaar op basis van cohorten van 5 jaar. Zo hebben we voor de prognose in het po, de leeftijdscategorie van 5 tot en met 14 jaar genomen. Voor het vo en het mbo waren dat de leeftijdscategorieën van 10 tot en met 19 jaar en 15 tot en met 24 jaar. Omdat de World Bank geen bevolkingsgroei prognose had voor Bonaire, is er voor dit eiland gebruik gemaakt van de bevolkingsgroei prognose van het CBS. Het CBS had echter een grovere indeling van leeftijdscategorieën beschikbaar, namelijk 0 tot 20 jaar, 20 tot 65 jaar en 65 jaar of ouder. Voor de prognose van de vraag naar onderwijspersoneel in de drie onderwijssectoren op Bonaire hebben we daarom één leeftijdscategorie gebruikt, namelijk die van 0 tot 20 jaar.

Bij de World Bank en het CBS worden de bevolkingsgroei prognoses van de verschillende leeftijdscategorieën uitgedrukt in absolute aantallen personen. Om de prognoses bruikbaar te maken voor onze berekeningen hebben we eerst de procentuele veranderingen ten opzichte

⁵⁶ De bevolkingsgroei prognose van de World Bank is hier te vinden: <https://databank.worldbank.org/source/population-estimates-and-projections>

⁵⁷ De bevolkingsgroei prognose van het CBS is hier te vinden: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/39/bevolkingsprognose-caribisch-nederland-2022-2050>

van de gehanteerde peiljaren berekend. Deze percentages hebben we gebruikt in onze berekeningen om de prognose van de vraag naar onderwijspersoneel op te stellen. Hieronder is aan de hand van een wiskundige formule de berekening weergegeven en nader toegelicht in onderstaande tekstbox.

Prognose vraag naar arbeid

$$= \text{Huidige vraag naar arbeid} + \text{huidige vraag naar arbeid} \\ * \text{prognose percentage bevolkingsgroei}$$

Allereerst hebben we op basis van de prognoses van de aantallen personen in de verschillende leeftijdscategorieën, uitgerekend wat het procentuele verschil is ten opzichte van peiljaar 2022. Vervolgens hebben we voor elk van de komende 12 schooljaren (tot en met 2034-2035) de huidige vraag naar onderwijspersoneel vermenigvuldigd met het voor dat schooljaar geldende percentage waarmee de bevolking ten opzichte van 2022 verandert.

Op Aruba betreft de huidige vraag naar onderwijspersoneel in het po ca. 960 personen (zie Tekstbox 1). De World Bank verwacht dat het aantal kinderen in de leeftijd van 5 tot en met 14 jaar van 2022 tot en met 2034 zal afnemen van 12.686 personen tot 8.101 personen, een verschil van grofweg -36%. Dit procentuele verschil hanteren we als indicator, waarbij we ervan uitgaan dat de vraag naar onderwijspersoneel met hetzelfde percentage zal veranderen. De vraag naar onderwijspersoneel in het po neemt dus af van 2022 tot en met 2023 van 960 personen tot 610 personen (zie Figuur 7 in hoofdstuk 2.2), een afname van 350 personen ofwel grofweg 36%. Dezelfde berekeningen zijn gedaan om tot de prognoses van de vraag naar personeel te komen in de drie onderwijssectoren voor Bonaire en Curaçao.

Berekening van de prognose van het aanbod van arbeid

Voor de ontwikkeling van het aanbod van onderwijspersoneel hebben we eveneens een prognose opgesteld voor de komende 12 schooljaren. Hierbij hebben we van drie kengetallen gebruik gemaakt.

Het eerste kengetal betreft het aantal personen dat van jaar tot jaar de arbeidsmarkt uitstroom vanwege pensioen. Dit aantal is uit te rekenen met behulp van de data die is aangeleverd door de schoolbesturen. De data bevat namelijk de leeftijd (of geboortedatum waarmee de leeftijd te berekenen is) van ieder personeelslid. Het aantal pensionado's is uit te rekenen door ervan uit te gaan dat elk personeelslid in de leeftijd van 64, het eerst volgende jaar de pensioengerechtigde leeftijd van 65 zal bereiken en zodoende zal uitstromen. We zijn er hierbij dus van uitgegaan dat ieder personeelslid daadwerkelijk uitstroomt wanneer hij/zij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.⁵⁸

Het tweede kengetal betreft het percentage personen dat op de arbeidsmarkt instroomt na afronding van een relevante opleiding op het mbo tot onderwijzer of ondersteuner. Hier bleek geen nauwkeurige informatie over beschikbaar dat zo toepasselijk mogelijk is voor de ABC-eilanden. Zodoende hebben we hier cijfers van het CBS voor gebruikt waaruit blijkt dat zo'n

⁵⁸ We weten dat er in de praktijk ook personeelsleden zijn die na de pensioenleeftijd doorwerken. We kunnen echter geen onderbouwde voorspelling doen voor de komende jaren van het aantal personeelsleden dat na de pensioenleeftijd zal doorwerken. Zodoende corrigeren we hier niet voor.

3% van het aantal mbo studenten in Nederland een opleiding volgt tot leraar.⁵⁹ We zijn er daarom van uitgegaan dat ditzelfde percentage instroomt op de onderwijsarbeidsmarkt en onderdeel zal uitmaken van de beroepsbevolking op de ABC-eilanden.⁶⁰

Het derde kengetal is een inschatting van wat het werkloosheidspercentage zal zijn de komende jaren. De manier waarop het werkloosheidspercentage zich de komende jaren zal ontwikkelen is erg onzeker, hier bleek niet geheel verrassend geen openbare informatie over beschikbaar. We hebben ons daarom beperkt tot een gewogen gemiddelde van het historische werkloosheidspercentage van de afgelopen 12 jaar waarbij we recentere jaren zwaarder hebben laten meetellen dan jaren langer geleden.⁶¹ Hiermee kwamen we uit op een werkloosheidspercentage van 7,1 procent voor Aruba, welke we gehanteerd hebben voor de komende 12 schooljaren om de omvang van de gehele beroepsbevolking mee uit te rekenen. Voor Bonaire hebben we een gewogen werkloosheidspercentage gehanteerd van 4,3 procent. Voor Curaçao zijn we uitgegaan van het eerder genoemde percentage werkzoekenden van 11,3 procent.

Met onderstaande wiskundige formule is weergegeven hoe de prognose van het aanbod van arbeid is berekend. In de tekstbox daaronder is met behulp van een voorbeeld nader toegelicht hoe we de prognose van het aanbod hebben berekend.

Prognose aanbod van arbeid

$$= \text{Huidige aanbod van arbeid} - \text{aantal pensionado's} \\ + \text{huidige aantal personeelsleden} * \text{percentage instroom uit onderwijs}$$

Uit de door de schoolbesturen op Aruba aangeleverde data blijkt dat het totaal aantal personeelsleden in het po 872 personen betreft (zie Tekstbox 2). Uit onze eerdere berekening van het huidige aanbod van personeel blijkt dat dit afgerond 960 personen betreft. Van dit aantal trekken we het aantal personen af dat in de volgende jaren de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar bereikt, in schooljaar 2033-2034 gaat het om 186 personeelsleden in het po dat tot dan toe met pensioen is gegaan. We tellen hier 3% van de huidige 960 personeelsleden in het po bij op. Met behulp van het gewogen gemiddelde werkloosheidspercentage van 7,1% hebben we voor de komende twaalf schooljaren berekend wat het aanbod zal zijn. In het twaalfde schooljaar (2033/2034) betreft het aanbod van personeel naar verwachting afgerond 610 personen in het po (zie Figuur 7 in hoofdstuk 3.3). Dezelfde berekeningen zijn gedaan om tot de prognoses van het aanbod van personeel te komen in de drie onderwijssectoren voor Bonaire en Curaçao.

⁵⁹ Zo blijkt dat in studiejaar 2021-2022 13.635 studenten een opleiding tot leraar volgden van in totaal 513.136 Nederlandse mbo studenten, dit betreft ca. 3%. Informatie over deze gegevens waren niet beschikbaar voor de ABC-eilanden. Zie bron hier: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83850NED/table>

⁶⁰ We vinden een voorzichtige indicatie van dat dit percentage mogelijk enigszins realistisch is door op Aruba te kijken naar het aantal afgestudeerden aan het Instituto Pedagógico Aruba (IPA, het instituut voor lerarenopleidingen op Aruba). In schooljaar 2021/2022 zijn er 51 personen aan de IPA afgestudeerd, wat een percentage van 3 procent is ten opzichte van het totaal aantal personeelsleden van 1.525 in dat schooljaar.

⁶¹ Zo telt het werkloosheidspercentage in 2012 één keer mee en neemt de weging geleidelijk toe tot twaalf keer het werkloosheidspercentage van 2023.

Berekeningen van de kenmerken van het huidige onderwijspersoneel

De aantallen van het huidige onderwijspersoneel zoals ze zijn aangeleverd door de schoolbesturen zijn in percentages nader uitgesplitst naar verschillende kenmerken. De percentages zijn berekend door steeds uit te rekenen welk deel van het totaal het betreft.

Uit de data van Aruba bleek bijvoorbeeld dat er 153 ondersteuners, 1.071 onderwijzers en 124 schoolleiders/coördinatoren zijn. Ook is van 156 personeelsleden onbekend welke functie zij vervullen en hebben we 21 personen opgenomen in een 'overige' categorie (betreffende gedragsspecialisten, leerbegeleiders, sociaal pedagogisch hulpverleners, maatschappelijk werkers, coaches en logopedisten). In totaal komen we hiermee uit op 1.525 personeelsleden, waarvan 10 procent ondersteuners, 70 procent onderwijzers, 8 procent schoolleiders/coördinatoren, 1 procent overige en 10 procent onbekend (zie Figuur 3.3 in hoofdstuk 3.4.1). Alle uitsplitsingen naar kenmerken zijn op deze manier berekend.

Aannames en limitaties

In onderstaande tabel volgen de limitaties en aannames van dit onderzoek.

Tabel 0.3 Aannames en limitaties

Aannames	Limitaties
De bevolkingsgroeiprognozes van de World Bank zijn representatieve indicatoren voor de groei in de vraag naar onderwijspersoneel op Aruba en Curaçao.	De verschillende leeftijdscategorieën van de bevolkingsgroeiprognozes van de World Bank komen niet geheel overeen met de leeftijden waarin men leerplichtig is en po, vo en mbo onderwijs volgt. Daarnaast blijven het prognoses en ziet de toekomstige situatie er mogelijk weerbarstiger uit dan dat het lijkt.
De bevolkingsgroeiprognozes van het CBS is representatieve indicatoren voor de groei in de vraag naar onderwijspersoneel op Bonaire.	De leeftijdscategorie van de bevolkingsgroeiprognose van het CBS is niet nader uit te splitsen waardoor het een grovere indicator is dan die van de World Bank. Daarnaast blijven het prognoses en ziet de toekomstige situatie er mogelijk weerbarstiger uit dan dat het lijkt.
Het aandeel openstaande vacatures is 10% van het aantal onderwijspersoneelsleden.	Het aandeel openstaande vacatures van 10% dat is gebruikt om de prognose van de vraag naar personeel te berekenen komt mogelijk niet overeen met het werkelijke aantal openstaande vacatures.
Het toekomstig werkloosheidspercentage van Aruba is 7,1%, van Bonaire 4,3% en van Curaçao 17,4% op basis van een gewogen gemiddelde van historische werkloosheidspercentages.	De inschatting van het toekomstige werkloosheidspercentage dat is gebruikt om de prognose van het aanbod van personeel uit te rekenen, zal waarschijnlijk afwijken van het werkelijke percentage in de toekomst.
Er is slechts uitgegaan van het huidige onderwijspersoneel dat wegens pensioen dat arbeidsmarkt uitstroomt.	Het aantal personeelsleden dat de arbeidsmarkt zal uitstromen wegens pensioen kan afwijken van het werkelijke aantal wanneer er meer personen tot de

	onderwijsarbeidsmarkt toetreden die na een aantal jaren weer met pensioen gaan.
Het aandeel mbo-studenten dat na afstuderen in het onderwijs gaat werken is in Nederland 3%.	De instroom op de arbeidsmarkt van mbo-studenten dat in het onderwijs gaat werken van 3% komt mogelijk niet overeen met het werkelijke aandeel, dit percentage betreft het Europees Nederlandse percentage mbo studenten dat een onderwijsopleiding volgt.
De gebruikte data in dit onderzoek is afkomstig van schoolbesturen die data hebben aangeleverd, zie Tabel 0.1 voor de aantallen en Tabel 0.2 voor de schoolbesturen.	De resultaten van de prognoseberekningen in aantallen personen zijn mogelijk niet geheel representatief omdat niet van alle schoolbesturen data is ontvangen over het aantal personen dat in het onderwijs werkt.
	De data van de kenmerken is niet altijd volledig, bij sommige kenmerken missen gegevens over de kenmerken van een aantal personeelsleden. Zodoende zijn er aantallen opgenomen onder de categorie 'onbekend'.
De bepalende factoren voor het aanbod van arbeid in dit onderzoek zijn het huidige personeelsbestand, werklozen, pensionado's en instromers uit het onderwijs.	Er is geen rekening gehouden met het aantal zij-instromers dat toetreedt tot de onderwijsarbeidsmarkt en het aantal zij-uitstromers dat de onderwijsarbeidsmarkt verlaat. Ook is er geen rekening gehouden met het aantal personen dat de onderwijsarbeidsmarkt uittreedt als gevolg van vervroegd pensioen, volledige arbeidsongeschiktheid of vroegtijdig overlijden. Ook is er geen rekening gehouden met eventueel veranderend beleid vanuit de ministeries van onderwijs die van invloed kunnen zijn op de vraag en het aanbod van personeel over bijvoorbeeld de gerechtigde pensioenleeftijd, de klassengrootte, bekwaamheidseisen, etc.

Bijlage III: Data kenmerken en nadere categorisering

Tabel 0.1 De kenmerken en wijze van categorisering

Kenmerk	Aruba	Bonaire	Curaçao	Categorisering Ecorys
Type personeel	Hoofd/directeur Wnd Hoofd Conrector Interim Conrector Maestro Desaroyado Curicular Unit Manager Coordinator Manager Opleidingsmanager/onderwijscoördinator Unit Coordinator Leerkracht Vakleerkracht: Movecion & Salud Vakleerkracht: Koken Vakleerkracht: Handvaardigheid/VSO Vakleerkracht: Engels Vakleerkracht: Spaans Vakleerkracht: Nederlands Vakleerkracht: Papiamento Vakleerkracht: ICT Vakleerkracht Vaste invalster Prisma leerkracht (anderstalige kinderen) Klasse Leerkracht Interne Begeleiding Klasseassitant Leerkracht in Opleiding (onbevoegd) Sociaal Pedagogische Hulpverlener Remedial teacher Logopediste Maatschappelijk werker Gedragsspecialist Coach Technisch onderwijs assistant	Onderwijzer Beleidsmedewerker Interne Begeleider Procesbegeleider NPO Adj. Schoolleider Schoolleider Vakleerkracht C.A.V. Vakleerkracht Godsdienst Onderwijzer/Schoolcoach Aspirant-onderwijzer Taalcoach Vakleerkracht B.O. Vakleerkracht Papiaments Lb Docent Lc Docent Ld Docent Onderwijsassistent Onderwijsinstructeur Toa Inval Docent Inval leerkracht Invalleerkracht Leerkracht A Leerkracht A (FO) Leerkracht B Leerkracht B (FO) Leerkracht C (FO) IB ondersteuner Interieurverzorger Intern Begeleider Office Manager Onderhoudsman Onderwijsassistent (FO)	Docent-A Docent-B Docent-C Onderwijsassistent (FO/AGO) Administratief medewerker/financieel medewerker Directeur II Adjunct- directeur I Docent A Docent B Onderwijs-ass. Directeur I Onderwijs-assistente Aspirant Leerkracht Docent-C Klasse assistent(SFO) Directeur I Docent (onbevoegd) Directeur II	Ondersteuner Onderwijzer Schoolleider Onbekend

	Chef instructur Contractant Begeleidende leerkracht Gastdocent Onbevoegd leerkracht Leerbegeleidende	Remedial Teacher Leerkracht ICT/ICT mdw Creatief therapeut Schooladministratief medewerker Sportleider Algemeen directeur Locatieleider Leerkracht Administratief medewerker Conciërge IB'er Adjunct directeur / IB'er Vakdocent Engels Vakdocent Gym Vakdocent muziek Vakdocent Papiaments		
Leeftijd	Continue variabele	Continue variabele	Continue variabele	Jonger dan 20 jaar 20 tot 30 jaar 30 tot 40 jaar 40 tot 50 jaar 50 tot 60 jaar 60 tot 70 jaar 70 jaar of ouder
Geslacht	Man Vrouw	Man Vrouw	Man Vrouw Gescheiden	Man Vrouw
Dienstverband (arbeidsduur)	VE= volledige betrekking aan één school VM= volledige betrekking aan meerdere scholen VE(OU)= volledige betrekking met over uren VM(OU)= volledige betrekking met over uren DM= deelbetrekking aan meerdere scholen DE= deelbetrekking aan een scholen DE+ (ou)= deelbetrekking aan een scholen met overuren		GB = gedeeltelijke betrekking VB = volledige betrekking	Parttime Fulltime
Dienstverband (aanstelling)		Vast Contract Tijdelijk Contract Tijdelijk Onbepaalde tijd Bepaalde tijd		Tijdelijk Vast

		Bepaalde tijd (1jr 8 mnd) Bepaalde tijd (1jaar) Bepaalde tijd (2 jaar) Bepaalde tijd (2jaar) Bepaalde tijd (1 jaar) Bepaalde tijd (5 jaar)		
Vakken	1e graad Nederlands 2e graad Nederlands 3e graad Nederlands 1e graad Engels 2e graad Engels 3e graad Engels 1e graad Papiamentu 2e graad Papiamentu 1e graad Spaans 2e graad Spaans 3e graad Spaans 1e graad biologie 2e graad biologie 1e graad scheikunde 2e graad scheikunde 2e graad natuur-scheikunde 1e graad natuurkunde 2e graad natuurkunde 2e graad natuur & techniek 2e graad bouwkunde/techniek hbo werktuigbouwkunde werktuigbouwkunde ingenieur 2e graad elektrotechniek 1e graad wiskunde 2e graad wiskunde 3e graad wiskunde 1e graad aardrijkskunde 2e graad aardrijkskunde 1e graad geschiedenis 2e graad geschiedenis 1e graad economie (+m&o)/doctoraal 2e graad economie (+m&o) 2e graad informatiekunde/informatica Volledig bevogd onderwijzer informatiekunde 1e graad lichamelijke opvoeding	Spaans Handvaardigheid Papiamentu Engels Geschiedenis Lichamelijke opvoeding Rekenen en wiskunde Aardrijkskunde Biologie Techniek Scheikunde Algemene economie Nederlands Wiskunde Beeldende kunst en vormgeving Maatschappijleer Natuurkunde Bedrijfseconomie Omgangskunde Prakt. en theoretisch- techn. vakken alg. consump. techn. Banketbak./brood- banketbak./koken serveren Pedagogiek Praktische en theoretisch- technische vakken op het gebied van de bouwtechniek Huishoudkunde Praktische en theoretisch- technische vakken op het gebied van de elektrotechniek Economische wetenschappen Textiele werkvormen Praktische en theoretisch- technische vakken op het gebied van de motorvoertuigtechniek Kunstgeschiedenis Zorg en Welzijn	Verzorgen van geriatrische zorgvragers Begeleiden spw 4 Ondersteunen bij begeleiding Sociale vaardigheden Nederlands Burgerlijk recht 4 Verzorgen Ondersteunen bij verzorging en huishouding Methodische vaardigheden 1 Professionaliteit en kwaliteitszorg Sociaal juridische beroepsvorming 4 Economische-administratieve beroepsvorming 2 Papiaments Franse taal Beroepsoriëntatie 4 ICT-gebruik 2 Begeleiden spw 3 Correspondentie Nederlands 4 Goederenstroombesturing 3 Papiamentu Engels Spaans Secretariaatspraktijk 2 Maatschappelijk Culturele Kwalificatie 2 Verplegen van verstandelijk gehandicapten Basiszorg Verplegende elementen Algemeen maatschappelijke kwalificatie 3 Preventie en voorlichting Verplegen van zorgvragers met verslavingsproblematiek Nederlands 3 Kraamverzorging Anatomie en fysiologie	Nederlands Engels Papiamentu Spaans Biologie Scheikunde Natuurkunde Techniek Wiskunde Aardrijkskunde Geschiedenis Economie/M&O Informatica Cultuur en kunstzinnige vorming (CKV) Algemene sociale wetenschappen (ASW) Lichamelijke opvoeding Pedagogie, logopedie, psychologie Zorg & welzijn/huishoudkunde Hospitality Verpleegkunde Onbekend Maatschappijleer Engels Frans Duits Godsdienst Muziek Algemene sociale wetenschappen

2e graad lichamelijke oefening 3e graad lichamelijke opvoeding 2e graad Movecion y Salud hbo cultureel werk 1e graad CKV 2e graad CKV 2e graad beeldende kunst & vorming 2e graad dansante vorming 1e graad kunsteducatie 1e graad handenarbeid 1e graad ASW 2e graad ASW 2e graad KENNIS DER GEESTELIJK LEVEN(GODSDIENST) 1e graad pedagogiek/orthopedagoog 2e graad pedagogiek Pedagogiek/pedagogisch getuigschrift (ook 2e graad denk ik) Ontwikkelingspsychologie Logopediste Psychologie hbo social work development (so?) (IPA) REMEDIAL TEACHING OPLEIDING HBO-MAATSCHAPPELIJK WERK&DIENSTVERLENING IIDE GRAAD GEZONDHEIDZORG EN WELZIJN IIDE GRAAD PERSOONLIJKE VORMING Omgangskunde MASTER IN TOURISM & HOSPITALITY MANAGEMENT Bsc Hospitality manager HOTEL MANAGEMENT MBO NL Apotheker 2e graad verpleegkundige Bsc HR (2e graad/hbo) Consumptieve techniek Food & beverage manager diploma	Praktische en theoretisch- technische vakken op het gebied van de bouwtechniek/bouwkunde Muziek	Engels 3 Operationeel werken in het café/bar 1 niveau 2 Operationeel werken in de keuken 1 Vaktechniek hotel Marketingplanning 4 Vaktechniek banket 1: korstdeeg, zanddeeg, beslag, taarten en gebak Analyse uitvoeren en behandelingsplan opstellen schoonheidsverzorging Bedrijfsoriëntatie 2 Basismanagement toeristische informatie en reizen Haaronderzoek, haarverzorging Maatschappelijke culturele kwalificatie Tekenen en construeren Elektrotechniek voor monteurs werktuigbouw Management van bedrijfsrestaurantieve organisaties/de voedingsdienst Bankwerken montage Installeren geïntegreerde elektrische installaties Basiskennis bouwkunde Basisvaardigheden Metaal Machinale houtbewerking en aftimmeren Basisblok timmeren Maatschappelijk-culturele vorming niveau 3 Montage geleidingen/bankwerken machinaal mens en maatschappij 1 Elektro 2 Betonbekistingen maken Basiskennis bouwkunde Mechaniseren en installeren Sociale, communicatieve en commerciële vaardigheden Onderhoud 1 Verspanen MOW Les en leidinggeven in sport- en bewegingsactiviteiten Bedrijfsvoering	
---	--	--	--

			Maatschappelijk Culturele Vorming 2 Mech Tech 1+2 Nederlands Beroepsvorming mobiliteitsbranche 2 Assisteren in de confectie Sociale vaardigheden/sport en gedrag bouwtechniek Booglassen MBE 2 extra-functioneel niveau 2B Schilderen van plafonds en wanden Elektro 2 Vaktechniek keuken 1A Keuzetaal welzijn 1: Nederlands Afdelingsplan restaurant Algemeen maatschappelijke kwalificatie 1 Sociale vaardigheden Zorg voor huishouding Voedingsverzorging Maatschappelijk-culturele vorming Activiteitenbegeleiding Engels 02; ; ; ; Papiamentu 03; ; ; ; Lichamelijke opvoeding 01; ; ; ; sport handvaardigheid sociale vorming arbeid Handvaardigheid 03; ; ; ; Agogische Vakken 99; ; ; ;Godsdienst 02; ; ; ; biologie beeldende vorming lichamelijke opvoeding culturele Artistieke Vorming Nederlandse taal Engelse taal Spaanse taal Niet van toepassing informatiekunde wiskunde zorg en welzijn intrasectoraal mens en maatschappij	
--	--	--	---	--

			economie godsdienst culturele en artistieke vorming techniek algemeen natuurkunde administratie en commercie natuur- en scheikunde 2 Engelse taal en literatuur mens en natuur geschiedenis Spaanse taal en literatuur Nederlandse taal en literatuur aardrijkskunde informatica wiskunde A Engelse Engelse taal mens en maatschappij 1 Papiamentu techniek algemeen Nederlandse taal lichamelijke opvoeding verzorging algemeen biologie wiskunde engels mens en maatschappij 1, 2 culturele en artistieke vorming administratie en commercie natuur- en scheikunde 1 economie Spaanse taal informatie- en communicatietechnologie zorg en welzijn intrasectoraal bouw instalectro rekenen sociaal emotionele vaardigheden Spaanse praktijk verzorging hospitality koken en serveren	
--	--	--	--	--

			techniek informatica Duitse taal en literatuur Nederlandse taal en literatuur kunstvak scheikunde Spaanse taal en literatuur Franse taal en literatuur geschiedenis Engelse taal en literatuur bedrijfseconomie drama scheikunde techniek natuur- en scheikunde 1 mens en maatschappij 1, 2 hospitality verzorging motorvoertuigentechniek rekenen instalelectro algemene sociale wetenschappen hospitality mens en maatschappij mentorlessen muziek drama natuur- en scheikunde 2	
Bevoegdheid	PABO VOLLEDIG BEVOEGD 6-12 PABO VOLLEDIG BEVOEGD 4-8 PABO VOLLEDIG BEVOEGD 4-12 IPA BEVOEGDHEID 6-12 (SIZA) IPA BEVOEGDHEID 4-8 IPA BEVOEGDHEID 4-12 IPA BEVOEGDHEID 6-12 NTI OPLEIDING NEDERLAND VOLLEDIGE BEVOEGHEID OND. BB+POST HBO taal (IPA) IIIDE GRAAD VOORTGEZ. SPECIAALONDERWIJS (IPA) IIIDE GRAAD BASIS SPECIAALONDERWIJS	Volledig bevoegd Schoolleideropleiding 2e graad 1e graad 1e graad, 2e graad Pedagogisch Getuigschrift	Tweedegraads Onbevoegd Eerstegraads Derdegraads niet van toepassing Dispensatie niet van toepassing Leerkracht FO C1/C2 Leerkracht FO C1 Leerkracht FO C2 Leerkracht F.O. Leerkracht FO Leerkracht SO Leerkracht FO C1/C1	Eerstegraads Tweedegraads Derdegraads Leerkracht Pedagogisch getuigschrift Dispensatie Onbevoegd Onbekend Niet van toepassing

Volledig bevoegd 4-8/VSO APA VOLLEDIG BEVOEGD SPEC. 4-8 APA VOLLEDIG BEVOEGD SPEC. 6-12 VOLLEDIGE BEVOEGHEID OND. BB+Master Special Needs SOCIAAL PEDAGOGISCHE HULPVERLEENSTER Master Degree in Special Education Leerkracht Vakleerkracht bachelor in education/2e graad master in education UNA B-C VOLLEDIG BEVOEGD (evt. APK-KUR) Docent WN-1 AKTE onbekend DEELS ONBEVOEGD/IN OPLEIDING Student wiskunde ONBEVOEGD CERTIFICAAR MODULLEN BEGRIJPEN LEZEN /COACH CIOS KINDER COACH In opleiding AVO (VSO) OPLEIDING WELZIJNSWERK(MBO)NV4 EPI (so opleiding?) OPLEIDING ORTHOPEDAGOGISCHE MEDEWK.(MBO)NV3 EPI Leerkracht in Opleiding (onbevoegd) Contractant Interne Begeleiding Technisch onderwijs assistant Gastdocent Opleidingsmanager Hoofd/directeur Wvd Hoofd Conrector Interim Conrector Unit manager Manager Coordinator Chef instructor		Leerkracht FO C1/C3 Leerkracht FO C1/C4 Leerkracht FO C0	
---	--	---	--

	MR (STUDIE ARUBAANSE RECHT) BACHELOR BUSINESS ADMINISTRATION BACHELOR DEGREE IN ACCOUNTING Bedrijfseconomie			
Geboorteland	Aruba België Bonaire Colombia Cuba Curaçao Dominica (land) Frankrijk Haïti Indonesië Jamaica Mexico Nederland Panama Peru Portugal Puerto Rico Dominicaanse Republiek Saba Sint Eustacius Sint Maarten Spanje Suriname Trinidad Venezuela Verenigde Staten	Nederland Suriname Onbekend Aruba Curaçao Bonaire, Sint Eustatius, Saba Denemarken Bonaire Dominicaanse Republiek Venezuela België Colombia Indonesië Guyana Ecuador St. Maarten USA	Nederlandse Antillen Saint Lucia Suriname Nederland Aruba Bonaire Dominicaanse Republiek Sint Maarten (Nederland) Trinidad and Tobago Colombia Venezuela Argentina Bonaire Haiti Netherlands Antilles Netherlands Portugal Duitsland Dominicaanse Republiek Puerto Rico Israel Venezuela Belgium Jamaica Dominikaanse Republiek Cuba België Burundi Nederland Lebanon Peru	Aruba België Bonaire Colombia Cuba Curaçao Frankrijk Indonesië Jamaica Mexico Nederland Peru portugal Puerto Rico Sint Maarten Spanje Suriname Venezuela Verenigde Staten Dominicaanse Republiek Dominica (land) Panama Sint Eustatius Trinidad en Tobago Ecuador Guyana Onbekend Bonaire, Sint Eustatius, Saba Denemarken Duitsland Haïti Nederlandse Antillen Burundi Israel Libanon Sint Lucia

				Argentinië
--	--	--	--	------------



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com

K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl