



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

# Nota Werken in het onderwijs 2012



# Voorwoord

Deze nota Werken in het Onderwijs 2012 geeft een samenhangend beeld van de recentste ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Daarnaast laat deze nota zien hoe het staat met het beleid van het kabinet om de kwaliteit van het onderwijspersoneel en de lerarenopleidingen te verhogen. Het kabinetsbeleid is gebaseerd op de volgende belangrijke ontwikkelingen:

- De komende jaren wordt een lerarentekort verwacht, vooral in het voortgezet onderwijs.
- De onderwijsprestaties zijn internationaal gezien nog steeds bovengemiddeld, maar halen nergens de top vijf. Op een aantal indicatoren dalen de prestaties.
- Er zijn zorgen over de kwaliteit van het lerarenkorps.

Deze ontwikkelingen waren aanleiding om extra te investeren in leraren en het lerarenberoep, om zo te zorgen voor voldoende en goed opgeleide leraren in de toekomst. De extra maatregelen zijn gestart met de uitvoering van het actieplan LeerKracht van Nederland.

Het actieplan LeerKracht geeft scholen extra financiële ruimte om leraren in hogere salarisschalen te belonen. Ook is het aantal periodieke verlaagd, waardoor leraren grotere salarisstappen zetten. Deze maatregelen verbeteren het carrièreperspectief van leraren. Verder biedt het actieplan LeerKracht onder andere ook geld voor de Lerarenbeurs, de Promotiebeurs en de lerarenopleidingen.

De extra investeringen door het actieplan LeerKracht zijn in 2011 ongeveer € 0,7 miljard. Conform de afspraken met de sociale partners lopen de middelen de komende jaren op naar structureel ruim 1 miljard vanaf 2020.

## Actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep!

In deze kabinetsperiode is het actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep! opgesteld. Het actieplan beschrijft drie actielijnen:

- 1 De kwaliteit van de (huidige) leraren en schoolleiders versterken. Dat gebeurt door meer aandacht te besteden aan de verdere professionalisering van leraren en schoolleiders en door een lerarenregister in te voeren. Met deze lijn wil de het kabinet de onderwijsprestaties van leerlingen verbeteren.
- 2 De professionele schoolorganisatie versterken, door een ambitieuze, resultaatgerichte cultuur binnen scholen en professioneel HRM-beleid te stimuleren. Dat houdt in: leraren voldoende doorgroeimogelijkheden bieden, kansen geven voor verdere professionalisering en goed functioneren waarderen en belonen, bijvoorbeeld via

prestatiebeloning. Deze lijn wordt ingezet omdat een professionele schoolorganisatie bijdraagt aan een betere kwaliteit van de leraren en daarmee aan hogere leerlingprestaties.

- 3 De kwaliteit van lerarenopleidingen versterken, door nieuwe leraren hoger en beter op te leiden. Daarmee stijgen de leerlingprestaties. Hierbij speelt ook de gedachte mee dat meer mensen met een havo- of vwo-diploma voor de lerarenopleiding kiezen wanneer die van een hoger niveau is.

## Stand van zaken 2011

Voor diverse maatregelen is het nog te vroeg om concrete effecten te kunnen laten zien. Op een aantal onderdelen is wel vooruitgang geboekt. Daar zijn de eerste successen te melden. Dankzij de functiemix hebben leraren meer carrièreperspectief en het HRM-beleid van scholen gaat vooruit, ook al gebeurt dat langzaam. Veel leraren en schoolleiders zijn actief bezig met verdere professionalisering. Bovendien wordt het lerarenregister bijna geopend.

Dat neemt niet weg dat er de komende jaren nog veel moet gebeuren. Vooral in het voortgezet onderwijs wordt een lerarentekort verwacht. De overheid, de sociale partners en de scholen staan dan ook voor de uitdaging dat tekort zo klein mogelijk te houden. De overheid schept voorwaarden en faciliteert, maar scholen zullen zelf moeten zorgen voor een (cultuur)omslag. Zij moeten een goed en professioneel arbeidsklimaat bieden, waarin leraren carrièremogelijkheden hebben en kansen krijgen zich verder te bekwalmen. Scholen moeten dus een aantrekkelijke, professionele leeromgeving zijn, waar leraren graag willen werken.

De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,



Halbe Zijlstra

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3	H3 Lerarenopleidingen	41
Samenvatting	5	3.1 Voldoende en goed opgeleide leraren	43
H1 Kwaliteit van leraren	11	3.1.1 Nieuwe routes naar leraarschap	43
1.1 Initiatieven voor kwaliteitsverbetering leraren	13	3.1.2 Kwaliteitsverbetering lerarenopleidingen	44
1.1.1 Lerarenbeurs	13	3.2 Instroom lerarenopleiding	47
1.1.2 Promotiebeurs	14	3.3 Studiesucces en studie-uitval	49
1.1.3 Aanpak onbevoegde leraren	14	3.3.1 Studiesucces	49
1.1.4 Bekwaamheidsdossier	15	3.3.2 Uitval	49
1.1.5 Lerarenregister	15	3.4 Tevredenheid studenten	51
1.1.6 Kwaliteit leraren Caribisch Nederland verbeteren	16	H4 De onderwijsarbeidsmarkt in de nabije toekomst	55
1.2 De leraar in het jaar 2020	17	4.1 Nieuwe ramingen	57
1.3 Professionele ontwikkeling	18	4.2 Landelijk beeld	59
1.3.1 Professionele ontwikkeling is belangrijk in het werk	18	4.3 Verhoging uittredeleeftijd	63
1.3.2 Inhoud professionele ontwikkeling	19	4.4 Verschillen naar vak	65
1.3.3 Collegiale samenwerking als instrument voor professionele ontwikkeling	20	4.5 Regionale verschillen en krimpregio's	67
H2 De school als professionele organisatie	23	H5 Stand van zaken onderwijsarbeidsmarkt	71
2.1 Betere beloning leraren	25	5.1 Werkgelegenheid	73
2.2 Stand van zaken versterking functiemix	27	5.2 Vacatures	75
2.2.1 Primair onderwijs	27	5.3 Arbeidsmarktsituatie jonge leraren	77
2.2.2 Voortgezet onderwijs	29	5.4 Regionale samenwerking	79
2.2.3 Middelbaar beroepsonderwijs	29	5.5 Inactiviteit	81
2.2.4 Hoger beroepsonderwijs	30	H6 Arbeidsvoorwaarden en cao's	83
2.3 Stimulansen voor professioneler HRM-beleid	33	6.1 Ontwikkeling cao's	85
2.3.1 Functionerings- en beoordelingsgesprekken	33	6.2 Lerarensalarissen in internationaal perspectief	87
2.3.2 Professionalisering schoolleiders en leidinggevenden	33	6.3 Normalisatie ambtelijke rechtspositie	89
2.3.3 Experimenten met prestatiebeloning	34	6.4 Pensioenen	90
2.3.4 Peer review	35	Bijlagen	93
2.3.5 Beoordelen en belonen van leraren in internationaal perspectief	35	B2 De school als professionele organisatie	94
2.4 Tevredenheid over werken in het onderwijs	37	B5 Arbeidsmarkt	98
2.4.1 Algemene tevredenheid	37	B6 Arbeidsvoorwaarden en pensioenen	100
2.4.2 Aspecten van tevredenheid	37	Literatuurlijst	106
2.4.3 Medewerkertevredenheid in het middelbaar beroepsonderwijs	38	Trefwoordenlijst	108

# Samenvatting

De kwaliteit van leraren is een van de meest bepalende factoren voor de leerprestaties van leerlingen. Daar is de wetenschap het wereldwijd over eens. Het afgelopen jaar hebben onder andere gerenommeerde instituten als de OESO en McKinsey rapporten uitgebracht, die het belang van goede leraren voor goed onderwijs benadrukken.

Als het gaat om de prestaties van leerlingen, scoort Nederland internationaal gezien nog steeds hoog, maar het niveau daalt wel. Nederland wordt ingehaald door andere landen. En belangrijker nog, presteert minder in vergelijking met eerdere jaren. Nederland wil een kenniseconomie zijn en tot de top van de wereld behoren. Daarvoor moeten de prestaties van Nederlandse leerlingen de komende jaren omhoog.

Dit kabinet wil de kwaliteit van het onderwijs verder verbeteren en daarmee de prestaties van leerlingen. Daarvoor heeft het in mei 2011 actieplannen gepresenteerd voor het primair onderwijs (Basis voor Presteren), voor het voortgezet onderwijs (Beter Presteren) en voor leraren (Leraar 2020 - een krachtig beroep!). Daarnaast heeft het kabinet een actieplan uitgebracht voor het middelbaar beroepsonderwijs (Focus op vakmanschap) en een strategische agenda voor het hoger onderwijs.

## Veel leraren actief met professionaliseren

Om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren zijn goed opgeleide en deskundige leraren onontbeerlijk. Het kabinet wil daarom in de toekomst leraren veel vaker opleiden tot master. Op dit moment heeft ongeveer een op de vijf leraren een masteropleiding gevolgd. In de tussentijd is het belangrijk dat het huidige onderwijspersoneel zich verder blijft professionaliseren. Inmiddels hebben al ruim 26 duizend leraren een Lerarenbeurs gekregen om een opleiding te kunnen volgen.

## Professionalisering sterker koppelen aan bekwaamheidseisen

Bekwaamheidsdossiers en een lerarenregister zijn belangrijke instrumenten om de kwaliteit van leraren te verbeteren. In 2006 is de Wet op de beroepen in het onderwijs ingevoerd. Vanaf dat moment moet het bevoegd gezag voor iedere leraar een bekwaamheidsdossier bijhouden. Daarin staat welke bekwaamheden een leraar heeft en hoe hij die bekwaamheden onderhoudt.

Het gebruik van bekwaamheidsdossiers is op de meeste scholen echter nog lang niet vanzelfsprekend. In 2011 had in het primair onderwijs 42 procent van de leraren een bekwaamheidsdossier. Van de leraren in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs was dat ongeveer een kwart. Leraren zijn wel actief bezig met bekwaamheidsonderhoud, maar de inhoudelijke relatie met de bekwaamheidseisen is vaak impliciet of niet aanwezig.

## Register vanaf eind 2011 operationeel

Ook een register voor leraren draagt bij aan de kwaliteit van het beroep. Het stimuleert leraren namelijk hun bekwaamheid op niveau te houden en te verbeteren. Daarnaast werkt een register statusverhogend. Het lerarenregister moet vanaf eind 2011 operationeel worden voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs. De Onderwijscoöperatie (voorheen SBL) heeft hierin een belangrijke rol.

## Een professionele schoolorganisatie is ambitieus

Leraren zijn essentieel als het gaat om betere onderwijskwaliteit. Zij kunnen dat echter dat niet alleen. Er is ook een professionele schoolorganisatie nodig met een ambitieus en resultaatgericht klimaat. Dat betekent: instellingen die hun ambities en opbrengsten scherp in beeld hebben en daarnaar handelen, onderwijskundig en in hun HRM-beleid.

Professioneel HRM-beleid biedt leraren een aantrekkelijk carrièreverloop, stimuleert hen om samen te werken en van elkaar te leren, herkent en belooft leraren die excellent functioneren en zorgt voor goede arbeidsomstandigheden. Zo ontstaat een ambitieuze leercultuur voor zowel leerlingen als leraren.

Via de maatregelen uit het actieplan LeerKracht van Nederland, krijgen leraren meer loopbaanmogelijkheden (versterking functiemix). Leraren die meer werkzaamheden op een hoger niveau vervullen, kunnen een hogere functie en bijbehorende beloning krijgen. Scholen moeten hiervoor wel heldere promotiecriteria opstellen. Zij bepalen deze criteria in grote mate zelf, in samenspraak met de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad.

## Versterking functiemix vordert gestaag, maar kan beter

Het versterken van de functiemix verloopt gestaag. Vooral in het voortgezet onderwijs zijn de afgelopen jaren veel leraren bevorderd. Dat gebeurde onder andere op basis van hun inzet en de bijdrage die zij hebben geleverd aan

onderwijsontwikkeling. Ondanks de gestage groei moeten alle sectoren nog een flinke slag maken om de tussendoelen van 1 oktober 2011 te halen. Dit blijkt uit de recentste cijfers van 1 maart 2011.

Overigens is de verwachting dat het aantal promoties in het laatste halfjaar nog toeneemt, zeker in het primair en voortgezet onderwijs. Dat komt omdat promoties in deze sectoren over het algemeen in augustus (bij de start van een nieuw schooljaar) plaatsvinden. In het middelbaar en hoger beroepsonderwijs wisselt de timing van promoties sterker per instelling.

#### **Funciemix heeft positieve invloed op HRM-beleid**

Een sterkere funciemix heeft een positieve invloed op het HRM-beleid van scholen. Alle sectoren staan positief tegenover de achterliggende gedachte van de funciemix. Er is een cultuuromslag in gang gezet waarbij leraren die uitstekend functioneren, zich extra inzetten of een extra opleiding volgen hier ook voor worden beloond door middel van doorstroming naar een hogere schaal. Leraren die willen promoveren zijn bovendien gemotiveerd om een bekwaamheidsdossier bij te houden.

#### **In functioneringsgesprekken meer aandacht voor bekwaamheidseisen en -onderhoud**

Op de meeste scholen zijn regelmatige functionerings- en/of beoordelingsgesprekken vanzelfsprekend. Op ongeveer 50 tot 60 procent van de scholen hebben leraren een keer per jaar een gesprek met hun leidinggevende; op ongeveer 10 procent van de scholen vindt twee maal een functionerings- en/of beoordelingsgesprek plaats. In het hoger beroepsonderwijs is het normaal dat leraren twee gesprekken per jaar hebben. Slechts 9 procent van de hbo-respondenten heeft helemaal geen gesprek met zijn leidinggevende. In het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs is dat ongeveer 30 procent.

In deze gesprekken komt regelmatig aan de orde hoe leraren hun bekwaamheden onderhouden. Toch kan de gesprekkencyclus op veel scholen nog beter. Vaak ontbreekt een inhoudelijke relatie tussen het functioneringsgesprek, het persoonlijk ontwikkelingsplan en de verdere ontwikkeling van leraren.

#### **Najaar 2011: start pilots prestatiebeloning**

Het kabinet wil prestatiebeloning invoeren in het onderwijs. Het idee is dat leraren die goed functioneren en veel vooruitgang boeken met hun leerlingen of studenten, daarvoor extra worden beloond. Dit motiveert en daagt uit. Bovendien brengt een vorm van prestatiebeloning het gesprek binnen de school op gang over onderwijskwaliteit. Leraren(teams) krijgen immers alleen een beloning als ze bepaalde prestaties hebben geleverd. In het najaar van

2011 wordt gestart met experimenten. Het kabinet voert effectieve vormen van prestatiebeloning structureel in. De ambitie is dat in 2016 alle scholen gebruikmaken van prestatiebeloning.

#### **Peer review als krachtig instrument**

De leerlingprestaties moeten omhoog. Een zeer effectieve manier om dat te bereiken is als een collega of leidinggevende constructieve feedback geeft op het handelen van een leraar. Waardering en feedback hebben positieve effecten voor de leraar zelf. Leraren voelen zich meer gewaardeerd, ze zijn tevredener en voelen zich zekerder over hun eigen handelen. Ook gaan leraren zich beter en gericht professionaliseren.

Peer review is een methodiek om de kwaliteit van leraren te erkennen en te belonen of te verbeteren. Bij peer review wisselen 'peers', oftewel collega-leraren of -schoolleiders, onderling feedback uit. Het doel is van elkaar te leren en elkaar te verbeteren. Het kabinet stimuleert dat leraren meer formele en niet-vrijblijvende vormen van peer review inzetten. Dat betekent dat zij min of meer objectieve criteria gebruiken. Ook moeten leerdoelen gekoppeld zijn aan de doelen van de school of het lerarenteam. Een school kan de opbrengsten eventueel gebruiken voor externe verantwoording richting de Inspectie van het Onderwijs. In 2011 worden verdere afspraken gemaakt over peer review met de sectororganisaties en de Onderwijscoöperatie. Ook wordt de expertise van de Inspectie van het Onderwijs ingezet.

#### **Grote tevredenheid over werken in het onderwijs**

Het onderwijspersoneel is over het algemeen zeer tevreden, zowel over de eigen baan, als over de eigen school. Dat is goed nieuws, want tevreden leraren zijn gemotiveerder en productiever dan ontevreden leraren.

In alle sectoren zijn leraren tevredener over hun eigen baan dan over hun eigen instelling. De tevredenheid over de school is het hoogst in het primair onderwijs en het laagst in het middelbaar beroepsonderwijs.

Vergeleken met de andere sectoren scoort het middelbaar beroepsonderwijs al een aantal jaren lager in landelijk onderzoek naar medewerkertevredenheid. De mbo-instellingen nemen deze uitkomsten serieus. Alle instellingen voeren periodiek medewerkertevredenheidsonderzoek uit en nemen vervolgmaatregelen naar aanleiding van de uitkomsten.

#### **Lerarenopleiding maakt kwaliteitsslag**

Lerarenopleidingen spelen een cruciale rol als 'toeleverancier' van toekomstige leraren. De afgelopen jaren is veel gedaan om de kwaliteit van de lerarenopleidingen te verbeteren. De reken- en taaltoets is ingevoerd en er worden kennis-

bases ontwikkeld. Daarnaast zijn er aantrekkelijke opleidingsroutes ontwikkeld om meer academici te werven, zoals de academische pabo, de educatieve minor en het project Eerst de klas.

Deze maatregelen lijken effectief: het aandeel van mbo'ers en havisten in de opleiding voor leraren basis-onderwijs (pabo) is de afgelopen jaren afgenomen. Het aandeel vwo'ers dat met de pabo start is gestegen. Daarnaast kiezen steeds meer studenten voor een eerste- of tweedegraads lerarenopleiding. Dit is positief gezien het verwachte tekort aan leraren.

Pabo's en in mindere mate tweedegraads lerarenopleidingen scoren regelmatig goed ten opzichte van andere hbo-opleidingen in studenttevredenheidsonderzoeken. Pabostudenten zijn redelijk tevreden over hun opleiding; zij vinden dat zij een goede voorbereiding krijgen op hun beroepsloopbaan. Studenten aan de tweedegraads lerarenopleidingen vinden dat ook, maar zijn wel iets minder positief.

#### **Meer leerlingen in voortgezet onderwijs, minder in primair onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs**

Het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs neemt flink toe, van ruim 900 duizend in 2011 naar 950 duizend in 2015. Hierdoor stijgt het aantal banen voor leraren in het voortgezet onderwijs van 62 duizend in 2011 naar ruim 65 duizend in 2015. Dat is een stijging van ongeveer 5 procent.

In 2015 telt het primair onderwijs ongeveer 70 duizend leerlingen minder dan in 2011. In 2020 zijn dat er nog eens ruim 30 duizend minder. Hierdoor daalt het aantal voltijdbanen voor leraren in het primair onderwijs de komende jaren van iets meer dan 100 duizend in 2011 naar 96 duizend in 2015. Dat is een daling van vier procent. Daarna zet de daling verder door tot ongeveer 94 duizend arbeidsplaatsen in 2020.

Ook in het middelbaar beroepsonderwijs daalt het leerlingenaantal de komende jaren. In 2011 zijn er nog 610 duizend leerlingen, in 2015 ongeveer 594 duizend en in 2020 ongeveer 566 duizend. In de periode tot 2015 neemt het aantal (voltijds)arbeidsplaatsen voor leraren af met ongeveer 700. In de periode daarna tot 2020 met nog eens 1.200. In totaal daalt de werkgelegenheid daardoor met ongeveer 7 procent.

#### **Lerarentekort vooral in voortgezet onderwijs**

In het voortgezet onderwijs stijgt het aantal leerlingen de komende jaren. Daarnaast stromen veel leraren uit. Daardoor wordt in het voortgezet onderwijs een snel oplopend tekort aan leraren verwacht. Dit tekort bereikt in 2015 en 2016 zijn hoogtepunt met ongeveer 4.000 vacatures op jaarbasis. Daarna nemen de tekorten geleidelijk af. Ze blijven

echter ook dan op een relatief hoog niveau: in 2020 zijn er waarschijnlijk 1.500 vacatures. Pas na 2020 komen vraag en aanbod van leraren in het voortgezet onderwijs meer in evenwicht.

In het primair onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs worden op korte termijn geen serieuze knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht. Na 2017 dreigen in het primair onderwijs wel aanzienlijke lerarentekorten te ontstaan.

#### **Leraren werken langer door**

Onderwijspersoneel gaat de laatste jaren gemiddeld op een hogere leeftijd met pensioen. Lag in 2006 de pensioenleeftijd in het onderwijs nog net onder de 61 jaar, in 2010 was dat 62,5 jaar. Nu leraren later stoppen met werken zijn de knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt op dit moment kleiner dan verwacht.

Waarschijnlijk stijgt de leeftijd waarop leraren stoppen met werken nog verder. De trend is immers dat mensen langer doorwerken. Bovendien gaat ook in sectoren met een vergelijkbaar pensioenarrangement de uitredleeftijd omhoog. Bij een hogere uitredleeftijd ligt het voor de hand dat dit het aantal vacatures beperkt.

#### **Arbeidsvoorwaarden**

In 2011 wordt in de collectieve sector, uitgezonderd de zorg, geen bijdrage in de loonontwikkeling uitgekeerd. Wel ontvangen werkgevers een vergoeding voor de mutatie van de werkgeverslasten. Daarnaast zijn in 2011 de investeringen vanuit het actieplan LeerKracht gecontinueerd. Deze investeringen betekenen voor een deel van de werknemers in het onderwijs een salarisverbetering.

#### **Onderwijs is grote arbeidsmarktsector**

In het onderwijs werken veel mensen. Ruim 6 procent van het totaal aantal banen in Nederland is een baan in het onderwijs. Het basisonderwijs is goed voor 40 procent van de banen en het voortgezet onderwijs voor 26 procent. De overige banen zijn te vinden in het middelbaar beroepsonderwijs (14%), het hoger beroepsonderwijs (8%) en het wetenschappelijk onderwijs (12%).

Hoewel er in het onderwijs veel vrouwen werken, zijn zij in Nederland in de hogere functies ondervertegenwoordigd. Wel groeit het aandeel vrouwelijke schoolleiders gestaag. Was in 2006 een kwart van de schoolleiders in het primair onderwijs een vrouw, in 2010 is dat gestegen naar ruim een op de drie (37%). Ook in de andere onderwijssectoren is het aandeel vrouwen met hogere functies de afgelopen jaren gegroeid.

### **Arbeidsmarktkansen voor beginnende leraren**

Het aantal openstaande vacatures in het onderwijs is op dit moment minder hoog dan enkele jaren terug. In het schooljaar 2010/2011 stonden er gemiddeld 950 vacatures open. Dat is iets minder dan in het schooljaar daarvoor. Toen waren er gemiddeld 1.070. Desondanks vinden pas afgestudeerde leraren gemiddeld relatief snel een baan in het onderwijs. Van de studenten die in 2010 afstudeerden aan de lerarenopleiding basisonderwijs heeft 80 procent binnen een halfjaar na afstuderen een baan. Van de pas afgestudeerde leraren voortgezet onderwijs vindt bijna driekwart binnen een halfjaar na afstuderen een baan.

### **De onderwijsarbeidsmarkt is een regionale arbeidsmarkt**

Landelijk gezien is de onderwijsarbeidsmarkt redelijk in evenwicht. Toch zijn er regio's waar vacatures moeilijker vervuld worden. Regionale samenwerking is bij uitstek een instrument om die regionale problemen het hoofd te bieden. De afgelopen jaren zijn veel regionale platforms opgericht, waarin schoolbesturen, gemeenten of andere regionale instellingen samenwerken om regionale knelpunten aan te pakken.

Daarnaast proberen scholen in veel regio's beginnende leraren beter te begeleiden. Zowel de beginnende leraren als de scholen plukken daarvan de vruchten. Ook hebben veel regio's tweedegraads leraren een eerstegraads bevoegdheid laten halen.



# H1

## Kwaliteit van leraren

De kwaliteit van leraren is een van de meest bepalende factoren voor de leerprestaties van leerlingen. Daarover is de wetenschap het wereldwijd eens. Dit kabinet hecht grote waarde aan het verder verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en daarmee ook van de prestaties van leerlingen. Daarvoor zijn goed opgeleide en deskundige leraren onontbeerlijk.

Het kabinet wil in de toekomst leraren veel vaker opleiden tot master. Op dit moment heeft ongeveer een op de vijf leraren een masteropleiding. In de tussentijd is het belangrijk dat het huidige onderwijspersoneel zich verder blijft professionaliseren. Veel leraren gebruiken hiervoor de Lerarenbeurs. Die is een groot succes. Bekwaamheidsdossiers en een lerarenregister zijn belangrijke instrumenten om de kwaliteit van leraren te verbeteren. Het gebruik van bekwaamheidsdossiers is op de meeste scholen echter nog lang niet vanzelfsprekend. Dat kan en moet veel beter.

Een register voor leraren draagt ook bij aan de kwaliteit van het beroep. Het streven is dat het lerarenregister vanaf eind 2011 operationeel wordt. De Onderwijscoöperatie (voorheen SBL) heeft hierin een belangrijke rol.

## 1.1 Initiatieven voor kwaliteitsverbetering leraren

Als het gaat om de prestaties van leerlingen, scoort Nederland nog steeds hoog op de mondiale ranglijsten. Het niveau daalt echter wel. De prestaties van de afgelopen tien jaar liggen nog altijd boven het internationaal gemiddelde, maar Nederland wordt ingehaald en, belangrijker nog, presteert in vergelijking met eerdere jaren minder.<sup>1</sup> Dat is zorgelijk.

Nederland wil namelijk een kenniseconomie zijn en tot de top van de wereld behoren. De prestaties van Nederlandse leerlingen moeten de komende jaren dus omhoog. Het kabinet heeft daarvoor in mei 2011 een aantal actieplannen gepresenteerd: voor het primair onderwijs (Basis voor Presteren), het voortgezet onderwijs (Beter Presteren) en het actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep!

Om de prestaties van leerlingen te verbeteren, moet ook de kwaliteit van leraren omhoog. Daarin investeert dit kabinet volop. Ten eerste met het actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep!<sup>2</sup> en ten tweede door het actieplan *LeerKracht van Nederland*<sup>3</sup> voort te zetten.

### 1.1.1 Lerarenbeurs

Bevoegde leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs kunnen sinds 2008 een ‘Lerarenbeurs voor scholing’ aanvragen. Deze beurs is bedoeld voor leraren die hun professionele niveau willen verhogen of hun vakkennis willen verdiepen.

#### Lerarenbeurs volop gebruikt

Leraren hebben veel belangstelling voor de Lerarenbeurs. Sinds de invoering ervan in 2008 hebben inmiddels ruim 26 duizend leraren een beurs gekregen. Dat zijn voor een groot deel leraren in het primair en voortgezet onderwijs (zie tabel 1.1).

Voor de masteropleiding Special Educational Needs (SEN) is populair. Ruim 60 procent van de gevolgde masters betreft deze opleiding. Ook de bacheloropleiding Nederlands is populair. Ongeveer een op de zeven leraren met een lerarenbeurs voor een bachelor volgt deze opleiding of heeft die afgerond. In de vijfde tranche betreft het zelfs één op de vijf. Dat sluit goed aan bij de ambitie van het kabinet om de taal- en schrijfvaardigheid van leerlingen te verbeteren.

<sup>1</sup> Inspectie van het Onderwijs, *Onderwijsverslag 2009-2010, 2011*.

<sup>2</sup> Ministerie van OCW, *actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep!*, 18 mei 2011. Tegelijkertijd met dit actieplan zijn ook de actieplannen *Basis voor Presteren* en *Beter Presteren* gepubliceerd. Op 1 juli 2011 is de strategische agenda hoger

onderwijs verschenen en op 16 februari 2011 het actieplan *mbo Focus op vakmanschap*.

<sup>3</sup> Ministerie van OCW, *actieplan LeerKracht van Nederland, 2007*.

<sup>4</sup> In augustus had DUO nog niet alle 8.500 aanvragen voor de Lerarenbeurs uit de vijfde tranche (2011) verwerkt. De gegevens in deze tabel zijn daarom gebaseerd op alle toekenningen uit de eerste tot en met de vierde tranche en op 7.450 toekenningen (van de 7.860 beoordeelde aanvragen) uit de vijfde tranche.

Tabel 1.1 Totaal aantal toegekende beurzen, naar sector en richting<sup>4</sup>

	Bachelor	Master	Overig	Totaal
Primair onderwijs	918	7.562	6.383	14.863
Voortgezet onderwijs	1.809	4.143	1.219	7.171
Middelbaar beroepsonderwijs	636	980	794	2.410
Hoger beroepsonderwijs	208	998	506	1.712
<b>Totaal</b>	<b>3.571</b>	<b>13.683</b>	<b>8.902</b>	<b>26.156</b>

Bron: ministerie van OCW, bewerking IVA.



### Budget voor 2011 verhoogd

Het budget voor de Lerarenbeurs bedraagt in 2011 € 77 miljoen. Oorspronkelijk was het budget voor 2011 € 67 miljoen, maar vanwege de grote belangstelling is het budget dit jaar met € 10 miljoen verhoogd. Het bedrag voor de vergoeding van collegegeld via de Leraren-beurs is met ingang van 2011 verdubbeld naar maximaal € 7.000 per jaar.

### Korte opleidingen niet meer mogelijk vanaf 2012

Met ingang van de aanvraagtermijn in 2012 is het niet meer mogelijk om een korte opleiding van maximaal een jaar te volgen met de Lerarenbeurs. Met sociale partners is overeengekomen dat de Lerarenbeurs alleen nog wordt ingezet voor 'opscholing' (verhoging van het kwalificatieniveau via een bachelor of master). Voor de korte opleidingen kunnen scholen de reguliere middelen voor nascholing inzetten, en ook de middelen die zij op grond van het Regeerakkoord krijgen voor professionalisering.

### 1.1.2 Promotiebeurs

Vanaf 2011 biedt de Promotiebeurs leraren de mogelijkheid om vier jaar lang twee dagen per week een promotieonderzoek te verrichten aan de universiteit. Tijdens die periode behouden zij hun salaris. In de periode 2011-2014 is er jaarlijks een aanvraagronde.<sup>5</sup> De werkgevers van de geselecteerde leraren krijgen subsidie om hun leraren vier jaar lang voor 0,4 fte vrij te kunnen stellen om aan hun promotieonderzoek te werken.

In mei 2011 is besloten dat er 132 vooraanmeldingen uitgewerkt kunnen worden tot een definitieve aanvraag voor een promotiebeurs. Als de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) de uitgewerkte aanvragen heeft beoordeeld, wordt eind november 2011 besloten over de toekenning van de 33 promotiebeurzen.

### 1.1.3 Aanpak onbevoegde leraren

Voor de kwaliteit van het onderwijs is het belangrijk dat leraren een onderwijsbevoegdheid hebben. In het voortgezet onderwijs wordt echter bijna een op de vijf lessen (19 procent) gegeven door leraren die daarvoor niet volledig

bevoegd zijn.<sup>6</sup> De sociale partners hebben in het kader van de Kennis en Innovatie Agenda (KIA) met elkaar afgesproken dat in 2020 alle leraren bevoegd zullen zijn.<sup>7</sup> Zo willen zij de beroepskwaliteit van de leraren verder bevorderen.

Hierbij past ook transparantie over de bevoegdheden van de leraren die voor de klas staan. Het ministerie van OCW overlegt met de VO-raad en de inspectie over de mogelijkheid dat scholen zelf verantwoordelijkheid nemen voor de bevoegdheidsgegevens. Dat kan bijvoorbeeld door deze gegevens te publiceren via de website van de VO-Raad [www.venstersvoorverantwoording.nl](http://www.venstersvoorverantwoording.nl).

### Regels rond onbevoegdheid aanscherpen

De huidige wet voorziet in een uitzonderingsbepaling voor noodsituaties. Wanneer er geen bevoegde docent beschikbaar is om een tijdelijk afwezige collega te vervangen of om een vacature in te vullen, kan een onbevoegde docent worden ingezet of benoemd.<sup>8</sup> Dat kan een docent zijn die nog geen enkele onderwijsbevoegdheid heeft of een docent die al wel een andere onderwijsbevoegdheid heeft, maar niet de juiste (bijvoorbeeld voor een ander vak). In deze situaties kan een onbevoegde docent onbeperkt worden ingezet of benoemd. Ook zijn er geen scholingseisen.

Dit gaat veranderen via een wetswijziging. Die garandeert wel voldoende flexibiliteit voor de echte noodsituaties, maar maakt een einde aan het jaar na jaar verlengen van de benoemingen van onbevoegde docenten. Binnenkort kan een onbevoegde docent maximaal een jaar worden ingezet of benoemd. Wanneer na dat jaar verlenging nodig of gewenst is, dan moet de docent binnen twee jaar de bevoegdheid halen. Na het verstrijken van deze termijn kan de docent alleen opnieuw benoemd worden indien hij de bevoegdheid heeft gehaald. In bijzondere gevallen kan die termijn voor het behalen van de bevoegdheid worden verlengd met maximaal twee jaar, net als bij de termijnen voor zij-instroom. Deze wetswijziging wordt waarschijnlijk in 2012 ingevoerd.

### Toezicht op bevoegdheid en bekwaamheid aanscherpen

Vanwege de aanstaande wijziging van de Wet op het onderwijstoezicht zal de inspectie het toezicht op bevoegdheid en het onderhouden van de bekwaamheid aanscherpen. Deze wetswijziging treedt waarschijnlijk in 2012 in

werking. Daarnaast zal, mede naar aanleiding van de evaluatie van de wet BIO, met de inspectie worden nagegaan hoe de handhaving van de wettelijke vereisten voor de benoembaarheid en het bekwaamheidsonderhoud van leraren kan worden versterkt.

### 1.1.4 Bekwaamheidsdossier

Sinds 1 augustus 2006 is de Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO) van kracht, samen met het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Vanaf dat moment moet een school kunnen aantonen dat de leraren daadwerkelijk bekwaam zijn en hun bekwaamheid kunnen onderhouden. Het bevoegd gezag moet dit voor iedere leraar in een bekwaamheidsdossier vastleggen.

Dit is echter nog lang niet overal het geval. Dat blijkt uit het feit dat ruim een kwart van de directieleden aangeeft dat er op hun school niet wordt gewerkt met bekwaamheidsdossiers (in po 29%, vo 33% en bve 28%), ondanks het feit dat zij wel van het bestaan van de dossiers weten.<sup>9</sup> Daarom streeft het ministerie van OCW ernaar om hierover in het najaar van 2011 prestatieafspraken met de werkgeversorganisaties te maken. Dit vloeit voort uit het actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep!

Op de meeste scholen die wel met bekwaamheidsdossiers werken, is het gebruik ervan nog lang geen gemeengoed. De meeste leraren hebben dan ook nog geen bekwaamheidsdossier. In het primair onderwijs had in 2010 ongeveer een derde van de leraren (35%) een bekwaamheidsdossier. In het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroeps-onderwijs was dat respectievelijk 21 en 18 procent. Recente cijfers uit 2011 laten zien dat er sprake is van een lichte stijging. In alle drie sectoren is het aandeel leraren dat een bekwaamheidsdossier heeft met zeven procentpunt gestegen.<sup>10</sup>

### Dossiers geven nog weinig richting voor bekwaamheidsonderhoud

Voor zover leraren wel een bekwaamheidsdossier hebben, geven deze dossiers vaak (nog) niet of nauwelijks richting om bekwaamheid te onderhouden.<sup>11</sup> Ook worden ze niet regelmatig geactualiseerd: de gevolgde scholing of andere vormen van bekwaamheidsonderhoud staan er niet altijd in. Uitzondering hierop zijn leraren, die in het kader van de

functiemix promotie willen maken en daarvoor hun bekwaamheden hebben gedocumenteerd en ontwikkelingsplannen hebben opgesteld. Blijkbaar werkt een extrinsieke prikkel, zoals beloning, voor leraren wel om een goede documentatie bij te houden over hun bekwaamheden.

### 1.1.5 Lerarenregister

De kwaliteit van leraren kan ook worden vergroot door een register voor leraren bij te houden. Zo'n register stimuleert leraren namelijk hun bekwaamheid op niveau te houden en te verbeteren. Daarnaast werkt een register statusverhogend. Een lerarenregister dient dus verschillende doelen. Het inspireert en motiveert leraren om te werken aan bekwaamheidsontwikkeling. Verder maakt het de beroepskwaliteit duidelijk en waarborgt die richting de buitenwereld. Het register versterkt bovendien de beroepsgroep en de beroepsidentiteit.

In een aantal landen bestaat een verplicht nationaal register voor leraren die aan bepaalde minimumeisen voldoen. Om bijvoorbeeld in Engeland en Nieuw-Zeeland geregistreerd te worden en te blijven, moeten docenten een onderwijsbevoegdheid hebben en aan bijscholingseisen voldoen. In Zweden zijn alle leraren vanaf 2012 verplicht om geregistreerd te zijn bij het nationale onderwijsagentschap.<sup>12</sup>

### Lerarenregister in Nederland vanaf eind 2011 operationeel

Het lerarenregister is een belangrijk onderdeel van het werkprogramma van de Onderwijscoöperatie in oprichting. Dat is de huidige Stichting Beroepskwaliteit Leraren en overig personeel (SBL). Het kabinet hecht er veel waarde aan dat deze beroepsvereniging van leraren het register vormgeeft. In het actieplan heeft het kabinet daarom gekozen voor een privaatrechtelijk register.

Het lerarenregister is voor leraren in het primair onderwijs, het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs en het voortgezet onderwijs. Elke leraar heeft in de toekomst een persoonlijk digitaal dossier. Daarin wordt het bekwaamheidsonderhoud geregistreerd met de behaalde accreditatiepunten.

<sup>5</sup> Ook leraren die al gestart zijn met een promotieonderzoek kunnen een aanvraag indienen als zij nog minimaal vier jaar lang 0,4 fte nodig hebben om hun promotieonderzoek af te ronden.

<sup>6</sup> Ministerie van OCW, IPTO vo 2009, bewerking Regioplan, 2011.

<sup>7</sup> KIA, Kennis en Innovatie Foto 2011, januari 2011.

<sup>8</sup> Artikel 33.3 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs.

<sup>9</sup> Ecorys, Evaluatie Wet beroepen in het onderwijs, 2011.

<sup>11</sup> Ecorys, Evaluatie Wet beroepen in het onderwijs, 2011.

<sup>12</sup> Onderwijsraad, Achtergronden bij het advies Excellente leraren als inspirerend voorbeeld, 2011.

Volgens de afspraken uit het Regeerakkoord wordt het lerarenregister vanaf eind 2011 operationeel. Het register heeft twee doelen: de leraar die zich registreert, laat zien dat hij bevoegd en bekwaam is, en daarnaast dat hij zijn bekwaamheid systematisch onderhoudt. Om ervoor te zorgen dat bekwaamheidsonderhoud kwalitatief geborgd is, zal de Onderwijscoöperatie een ruim aanbod van professionaliseringsactiviteiten erkennen en bevorderen dat er nieuw aanbod tot stand komt.

Het CIBG, de uitvoeringsorganisatie van het ministerie van VWS, bouwt het register. Het CIBG zette eerder het BIG (Beroepen in de gezondheidszorg)-register voor de gezondheidszorg op. Bij de opzet van het lerarenregister wordt niet alleen gekeken naar het BIG-register, maar ook naar andere registers in Nederland en in het buitenland, met een meer privaatrechtelijk karakter.

### Doelstellingen

In Leraar 2020 - een krachtig beroep! staan doelstellingen voor het register. In 2014 moet 40 procent van de leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs in het register staan, in 2018 100 procent.

Naast deze doelstelling wordt gestreefd om in 2011 prestatieafspraken te maken met de sectorraden en met de Onderwijscoöperatie, waarbij het register ook aan de orde komt. Tevens heeft de Onderwijscoöperatie het voornemen dit najaar een convenant te sluiten met de sectorraden over onder andere de positie en het maatschappelijk effect van het register.

### 1.1.6 Kwaliteit leraren Caribisch Nederland verbeteren

Het ministerie van OCW versterkt het onderwijs in Caribisch Nederland (CN) op verschillende manieren. In maart 2011 heeft minister Van Bijsterveldt samen met de schoolbesturen en de gedeputeerden van onderwijs op de drie eilanden een onderwijsagenda voor de komende jaren vastgesteld.

Een belangrijk onderdeel van deze agenda is de professionaliteit van de leraren in CN te vergroten. Het streven is dat in 2016 het onderwijzend personeel hetzelfde bekwaamheidsniveau heeft als de leerkrachten in Europees Nederland. Om dat te bereiken, wordt dit najaar de huidige stand van zaken rond de bevoegdheden en de bekwaamheden van het onderwijsgevend personeel in CN nauwkeurig in kaart gebracht. Niet-bevoegden krijgen een individueel aanbod voor een traject waarmee zij een bevoegdheid kunnen verwerven.

Ook worden de wensen van scholen en individuen geïnventariseerd. Schoolcoaches zullen bij deze inventarisatie een belangrijke rol spelen. In het voortgezet onderwijs zijn er inmiddels twee benoemd. Zij starten in september 2011 en gaan de docenten van de drie scholen voor voortgezet onderwijs in CN ondersteunen.

## 1.2 De leraar in het jaar 2020

Leraren vervullen een sleutelrol bij het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs.<sup>13</sup> Daarom is het belangrijk dat zij zelf ook goed opgeleid zijn. Het actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep! schetst een beeld van het werken in het onderwijs in Nederland op de langere termijn. In 2020 moet het opleidingsniveau van leraren substantieel hoger zijn, bij voorkeur tot het niveau van een master. Gezien het verwachte tekort aan leraren wordt dat voor de komende jaren een grote uitdaging. Aan de ene kant moeten scholen alles op alles zetten om voldoende leraren aan te trekken. Aan de andere kant moeten zij streven naar een zo hoog mogelijk opgeleid lerarenkorps.

In een aantal landen is dat overigens al het geval. In Finland zijn alle leraren universitair geschoold, inclusief de leraren in het primair onderwijs. Maar ook in andere goed presterende landen als Korea en Singapore worden alleen de beste studenten, na een zware selectie, toegelaten tot de lerarenopleiding.<sup>14</sup>

Ook de Onderwijsraad heeft onlangs geadviseerd om leraren in het voortgezet onderwijs en voor de algemeen vormende vakken in het middelbaar beroepsonderwijs te verplichten om binnen vijf jaar nadat zij een bachelordiploma hebben gehaald, een masteropleiding af te ronden. Dat kan een vakinhoudelijke of een educatieve master zijn, op zowel hbo- als wo-niveau.<sup>15</sup>

Over dit langetermijnperspectief wordt dit najaar gesproken met sociale partners en andere betrokkenen. Dan komt ook de vraag aan de orde of voor iedere leraar dit niveau wel vereist is. Ook wordt gezamenlijk verkend hoe het aantal leraren met een master kan worden vergroot. Welke rol spelen daarbij de initiële opleidingen en de postinitiële opleidingen? Wat is de positie van nieuwe en zittende leraren? Ook worden de financiële consequenties besproken en hoe die binnen de sectoren kunnen worden gedekt.

### Huidig opleidingsniveau leraren

Voordat het opleidingsniveau van leraren flink verhoogd is, moet er nog veel gebeuren. Nu heeft ruim een op de zes (17%) van alle leraren (po, vo, mbo en hbo) een opleiding op universitair niveau<sup>16</sup> en bijna driekwart (73%) een hbo-diploma. De rest heeft een ander diploma. Er zijn wel grote sectorale verschillen. In het primair onderwijs hebben bijna alle leraren een hbo-diploma (87%), ongeveer 6 procent van de leraren heeft een master. Dat zijn meestal vakleerkrachten (bijvoorbeeld lichamelijke opvoeding, muziek of beeldende vorming) of leraren in het speciaal onderwijs met vaak een master special educational needs.<sup>17</sup>

In het voortgezet onderwijs heeft ongeveer 60 procent van de leraren een opleiding op hbo-niveau. Een kwart van de leraren (26%) heeft een universitaire opleiding gevolgd en 10 procent valt onder de (oude) bevoegdheidscategorie kandidaatsexamen, universitaire bachelor of MO-B.

In het vwo is het aandeel universitair opgeleide leraren het hoogst (43%), gevolgd door de havo, daar is ruim een derde van de leraren (35%) universitair geschoold. In het beroepsgerichte deel van het vmbo heeft 84 procent van de docenten hbo als hoogst genoten opleiding en in de theoretische leerweg is dat 80 procent. Bij deze schooltypes is het aandeel universitair geschoolden relatief laag, respectievelijk 6 en 11 procent.

In het middelbaar beroepsonderwijs heeft driekwart van de leraren hbo als hoogst genoten opleiding en is 13 procent universitair geschoold. In het hoger beroepsonderwijs is ongeveer 60 procent van de leraren universitair geschoold.<sup>18</sup>

<sup>13</sup> OESO, PISA 2009 Results, *What makes a school successful? Resources, policies and practices*, Volume IV, 2010. OESO, *Building a High-Quality Teaching Profession; Lessons from around the world*, 2011. McKinsey, *Closing the talent gap, Attracting and retaining top third graduates to a career in teaching*, 2010.

<sup>14</sup> OESO, *Building a High-quality Teaching Profession; Lessons from around the world*, 2011.

<sup>15</sup> Onderwijsraad, *Naar hogere leerprestaties in het voortgezet onderwijs*, februari 2011.

<sup>16</sup> Een masterdiploma of een daarmee vergelijkbaar diploma (exclusief de categorieën kandidaatsexamen, wo-bachelor en MO-B eerstegraads).

<sup>17</sup> Research voor Beleid, *Tussenmeting Convenant Leerkracht 2011* (nog te verschijnen).

<sup>18</sup> Research voor Beleid, *Tussenmeting Convenant Leerkracht 2011* (nog te verschijnen).

## 1.3 Professionele ontwikkeling

De uitdaging voor de komende jaren is om alle leraren voldoende uit te rusten voor het geven van goed onderwijs, dat aansluit bij de situatie van nu en in de toekomst. Onze maatschappij verandert immers snel en wordt steeds complexer. Leraren hebben steeds meer te maken met (culturele) verscheidenheid in de klassen. Daarnaast moeten leraren kunnen omgaan met het feit dat er in een klas veel verschillen zijn in (de ontwikkeling van) leerlingen. Van leraren wordt verwacht dat zij, meer dan vroeger, optimaal kunnen aansluiten bij de leermogelijkheden van kinderen. Daarbij moet de aandacht niet alleen uitgaan naar de kinderen die wat meer moeite hebben met leren; ook de excellente leerlingen moeten uitgedaagd worden om beter te presteren.

Het onderwijs zal in deze ontwikkelingen moeten meegaan. Het vermogen van het onderwijs om zichzelf te ontwikkelen en te innoveren rust grotendeels op het vermogen van de leraar om de ontwikkelingen in de wetenschap en samenleving te vertalen naar de onderwijspraktijk. Bijvoorbeeld door wetenschappelijke kennis te gebruiken.

De basis voor hun bekwaamheden doen leraren op tijdens de initiële lerarenopleiding. Vervolgens ontwikkelen zij hun kennis en ervaring tijdens hun loopbaan. Daarom is het belangrijk dat zij zich continu blijven scholen.

Als professionals hebben leraren daarbij natuurlijk een eigen verantwoordelijkheid. Zij moeten er zelf ook voor zorgen dat zij zich verder blijven professionaliseren, zodat zij op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen en inzichten. Belangrijke voorwaarde daarbij is wel, dat de school hun daarvoor voldoende gelegenheid biedt.

Overigens willen leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs graag leren. Leraren blijken er in alle opzichten positief uit te springen in vergelijking met andere hoger opgeleide professionals, behalve als het gaat om interesse in technische ontwikkelingen. Die is bij leraren niet zo groot.<sup>19</sup>

### 1.3.1 Professionele ontwikkeling is belangrijk in het werk

Een van de kenmerken van goed presterende onderwijslanden is het grote belang dat deze landen hechten aan continue professionele ontwikkeling. In sommige landen gebeurt dat door van docenten te eisen dat zij een bepaald aantal uren besteden aan professionele ontwikkeling. In de provincie Sjanghai (nummer een op de PISA 2009 ranglijst) wordt bijvoorbeeld van iedere leraar verwacht dat deze in vijf jaar tijd deelneemt aan minimaal 240 uur professionele ontwikkeling. In Singapore, een ander goed presterend onderwijsland, krijgen leraren een toeslag voor 100 uur per jaar professionele ontwikkeling.<sup>20</sup> Er zijn ook landen, zoals Engeland, waar van leraren wordt verwacht dat zij een professionele verantwoordelijkheid hebben om zich bij te scholen. Daar bestaan geen normen voor, maar de afspraken over deelname aan verdere professionele ontwikkeling maken deel uit van de (jaarlijkse) gesprekken tussen leraar en schoolleider.<sup>21</sup>

#### Primair onderwijs

In Nederland kunnen leraren in het primair onderwijs 10 procent van hun normjaartaak<sup>22</sup> besteden aan deskundigheidsbevordering. Daarvan kan maximaal de helft worden gebruikt voor persoonlijke scholing en ontwikkeling (persoonlijk ontwikkelingsbudget). De andere helft van de beschikbare tijd (het collectieve budget) moet vooral besteed worden aan het onderhouden van de bekwaamheid.

#### Voortgezet onderwijs

In de cao vo is geen vast percentage opgenomen voor de tijd die leraren kunnen besteden aan deskundigheidsbevordering. In deze sector maken werkgever en werknemer individuele afspraken over specifieke scholing en deskundigheidsbevordering in het kader van de vastgestelde bekwaamheidseisen. Vanaf schooljaar 2009/2010 heeft iedere werknemer recht op scholing voor een bedrag van jaarlijks ten minste € 500.

#### Middelbaar beroepsonderwijs

Een werknemer die in het middelbaar beroepsonderwijs direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, heeft jaarlijks recht op 59 uur voor scholing en professionalisering. Over de invulling van deze uren legt de werknemer verantwoording af aan de werkgever. Daarnaast is er nog 107 uur scholing beschikbaar per één fte per team. Het team bepaalt de invulling en toedeling van de uren aan de betreffende werknemers, in overleg met de werkgever.

#### Hoger beroepsonderwijs

In het hoger beroepsonderwijs stelt de werkgever op hogeschoolniveau een ontwikkelplan op. Dat bespreekt hij met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad. 1,4 procent van de loonsom is beschikbaar om het ontwikkelplan in te vullen. Dit budget omvat de kosten van scholing en de kosten om de werknemer te vervangen. Het ontwikkelplan vormt het referentiekader voor de Persoonlijke ontwikkelplannen (pop's). De werkgever maakt hierover met iedere werknemer een afspraak. Om een pop te realiseren, is ten minste 59 uur deskundigheidsbevordering voor onderwijsgevend personeel beschikbaar. De werknemer krijgt daarnaast een persoonlijk budget voor ontwikkeling. Dat is 0,8 procent van zijn jaarsalaris, met een minimum van € 300. In de functionerings- en beoordelingsgesprekken komt aan de orde hoe het pop verloopt en of bijstelling ervan nodig is.

#### Deelname aan professionele ontwikkeling

Uit onderzoek van de OESO<sup>23</sup> blijkt dat de meeste leraren tijd investeren in professionele ontwikkeling. In de achttien maanden voor het onderzoek had ongeveer 90 procent van de leraren deelgenomen aan een of andere vorm van professionele ontwikkeling. De gemiddelde tijdsbesteding aan professionele ontwikkeling bedroeg iets minder dan een dag per maand. Dat vonden veel leraren niet genoeg. Ongeveer de helft gaf aan dat zij aan meer scholingsactiviteiten had willen deelnemen.

#### Weinig langdurige trajecten

Uit dit onderzoek van de OESO blijkt ook dat in veel landen de professionele ontwikkeling vaak eendaagse bijeenkomsten betreft, zoals seminars en dergelijke. Daaraan hebben bijna alle leraren in de 18 maanden voor het onderzoek wel deelgenomen. Die bijeenkomsten hebben volgens hen echter (veel) minder effect dan langduriger en intensiever

trajecten, zoals een hogere kwalificatie halen of onderzoek doen (individueel of in samenwerking met collega's). Maar weinig leraren nemen deel aan deze vormen van professionele ontwikkeling, terwijl deze volgens hen juist het effectiefst zijn.

### 1.3.2 Inhoud professionele ontwikkeling

Er is geen onderzoek beschikbaar dat eenduidig laat zien dat bepaalde leeractiviteiten het effectiefst zijn. Wat wel naar voren komt uit studies naar de effectiviteit van professionalisering, is dat leeractiviteiten het effectiefst zijn als ze gericht zijn op de inhoud, en dus op vakken, vakdidactiek en hoe leerlingen leren.<sup>24</sup>

#### Taalonderwijs

De taal- en schrijfvaardigheid van leerlingen verbeteren is een van de speerpunten van het kabinet. Leraren in Nederland moeten hiervoor in hun initiële opleiding voldoende vaardigheden opdoen. Ons land kent hiervoor geen specifieke aanvullende opleiding. Andere landen kennen die wel. In Denemarken, Noorwegen en Engeland bijvoorbeeld kunnen volledig bevoegde leraren nog een aanvullende kwalificatie halen voor taal- en schrijfvaardigheid. Maar ook in Finland, IJsland en Zweden werken binnen de school specialisten in taal om leraren en leerlingen te ondersteunen bij het leren lezen en schrijven.<sup>25</sup>

In Nederland heeft ongeveer 30 procent van de leraren in het primair onderwijs de afgelopen twee jaar scholing gevolgd rond taalonderwijs. In het voortgezet onderwijs heeft 12 procent van de leerkrachten zich op dit gebied verder geschoold.

#### Rekenonderwijs

Een andere beleidsprioriteit is de rekenvaardigheid van leerlingen verbeteren. Bijna een kwart van de leraren in het primair onderwijs (23%) geeft aan de afgelopen twee jaar deelgenomen te hebben aan scholingsactiviteiten op dit gebied. Bij leraren in de andere sectoren speelt dit onderwerp niet of nauwelijks.

#### Scholing gericht op het lesgeven aan kinderen met specifieke leerbehoefte

Veel leraren in het primair onderwijs willen zich verder bekwamen in het lesgeven aan kinderen met een specifieke

<sup>19</sup> Ruud de Moorcentrum, *Professionalisering van leraren op de werkplek*, Jaarboek 2010, 2011.

<sup>20</sup> OESO, *Building a High-Quality Teaching Profession; Lessons from around the world*, 2011.

<sup>22</sup> De normjaartaak van een leraar bij een voltijdaanstelling is 1659 uur.

<sup>21</sup> [www.education.gov.uk/publications](http://www.education.gov.uk/publications).

<sup>23</sup> OESO, *Creating Effective Teaching and Learning Environment: First Results from TALIS*, 2009.

<sup>24</sup> Klaas van Veen e.a., *Het leren van docenten in het kader van herregistratie: Een review over effecten van professionalisering en over herregistratiesystemen*, 2009.

<sup>25</sup> Eurydice, *Teaching Reading in Europe: Contexts, Policies and Practices*, 2011.

leerbehoefte. Dat blijkt uit de hoge deelname aan bijscholing op dit gebied. Bijna de helft van de leraren in het primair onderwijs (47%) heeft hieraan deelgenomen. Daarnaast geeft nog eens bijna de helft aan, dat zij behoefte heeft aan meer scholing op dit terrein.<sup>26</sup> Ook in andere landen hebben leraren hieraan veel behoefte. Bijna een derde van de leraren geeft aan dat zij meer kennis wil opdoen over lesgeven aan leerlingen met een specifieke leerbehoefte.<sup>27</sup>

Bekwaamheid van leraren in het lesgeven aan kinderen met specifieke onderwijsbehoeften en dus in het omgaan met verschillen is van groot belang voor de realisatie van passend onderwijs. Het kabinet investeert met ingang van 2012 extra in verdere professionalisering van leraren; de bekwaamheid van leraren in het omgaan met verschillende (specifieke) onderwijsbehoeften van leerlingen is hierbinnen een belangrijk onderdeel.

### Opbrengstgericht werken

Een belangrijk thema in het onderwijs is opbrengstgericht werken. Opbrengstgericht werken is bewust, systematisch en cyclisch naar maximale opbrengsten streven. Opbrengsten zijn de cognitieve resultaten en de brede ontwikkeling van leerlingen.

Het kabinet streeft ernaar dat in de scholen een cultuur ontstaat van opbrengstgericht werken. Die cultuur is erop gericht de leerresultaten van alle leerlingen te optimaliseren. Daarbij speelt de leraar een cruciale rol. Een opbrengstgerichte manier van werken leidt aantoonbaar tot betere prestaties.<sup>28</sup>

Nu scoort 30 procent van de scholen in het primair onderwijs voldoende voor opbrengstgericht werken. Dit moet in 2015 verdubbeld zijn naar 60 procent. Voor 2018 is het streven dat 90 procent van alle scholen in het primair onderwijs opbrengstgericht werkt.<sup>29</sup> Verder moet in 2015 minstens de helft van de scholen voor voortgezet onderwijs opbrengstgericht werken. In 2018 moet dat percentage gestegen zijn naar 90 procent. Nu werkt ongeveer 20 procent opbrengstgericht. Met de VO-raad is afgesproken dat zij uiterlijk eind 2011 een plan van aanpak voor opbrengstgericht werken presenteert.<sup>30</sup>

Een derde van de leraren in het primair onderwijs heeft de afgelopen twee jaar een scholingsprogramma gevolgd rond opbrengstgericht werken. Leraren in het voortgezet onderwijs en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs volgen nauwelijks een opleiding in deze richting (5%). Er zijn in deze sectoren ook maar weinig leraren die de behoefte uiten zich op dit gebied verder te scholen.<sup>31</sup>

### 1.3.3 Collegiale samenwerking als instrument voor professionele ontwikkeling

In het actieplan Leraar 2020<sup>32</sup> staat dat collegiale ondersteuning (*peer review*) een goede manier kan zijn om de kwaliteit van docenten te verbeteren. In veel landen vinden leraren het waardevol om met collega's samen te werken en kennis uit te wisselen. Ruim 90 procent van de leraren geeft aan dat dit vooral informeel gebeurt. Peer review als vorm van formele professionele ontwikkeling is in veel landen nog lang niet ingeburgerd. Ongeveer een kwart van de leraren heeft meegedaan aan observatiebezoeken aan andere scholen als vorm van professionele ontwikkeling.<sup>33</sup>

In een aantal landen is het wel heel gebruikelijk om observatiebezoeken aan andere scholen af te leggen. In Korea is het aandeel leraren dat aan deze vorm van professionele ontwikkeling deelneemt hoog (66%).<sup>34</sup> In Estland en Litouwen heeft ongeveer 60 procent van de leraren meegedaan aan deze vorm van formele professionele ontwikkeling. Voor een deel komt dat ook omdat het observeren van collega's, en zelf ook een observatie ondergaan, een verplicht onderdeel is voor leraren om in aanmerking te komen voor certificering.<sup>35</sup>

De feedbackvaardigheden die beginnende leraren geleerd hebben in de opleiding, worden nauwelijks uitgebouwd op de werkplek zelf. Wel is het (informeel) leren op de werkplek een belangrijke aanvulling op de kennis die leraren hebben opgedaan tijdens de opleiding.<sup>36</sup>

<sup>26</sup> Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011 (nog te verschijnen).

<sup>27</sup> OESO, *Creating Effective Teaching and Learning Environment: First Results from TALIS*, 2009.

<sup>28</sup> Inspectie van het Onderwijs, *De sterke basisschool; Definitie en kenmerken*, 2009.

<sup>29</sup> Ministerie van OCW, *actieplan Basis voor Presteren, mei 2011*.

<sup>30</sup> Ministerie van OCW, *actieplan Beter Presteren, mei 2011*.

<sup>31</sup> Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011 (nog te verschijnen).

<sup>32</sup> Ministerie van OCW, *actieplan Leraar 2020 – Een krachtig beroep*, 18 mei 2011.

<sup>33</sup> OESO, *Creating Effective Teaching and Learning Environment: First Results from TALIS*, 2009.

<sup>34</sup> OESO, *Creating Effective Teaching and Learning Environment: First Results from TALIS*, 2009.

<sup>35</sup> Eurydice, *Teaching Reading in Europe, Contexts, Policies and Practices*, 2011.

<sup>36</sup> Ruud de Moorcentrum, *Professionalisering van leraren op de werkplek, Jaarboek 2010, 2011*.



# H2

## De school als professionele organisatie

De kwaliteit van het onderwijs moet omhoog en daarmee de prestaties van leerlingen. Dat is de ambitie van dit kabinet. Daarvoor zijn goed opgeleide en deskundige leraren onontbeerlijk. Maar er is ook een professionele schoolorganisatie nodig met een ambitieus en resultaatgericht klimaat. Dat houdt in dat instellingen hun ambities en opbrengsten scherp in beeld hebben. Ook moeten zij daarnaar handelen, onderwijskundig en in hun HRM-beleid. De omslag naar een dergelijke organisatie vraagt om professionele schoolleiders en bestuurders.

Dit hoofdstuk beschrijft hoe het kabinet scholen en instellingen stimuleert zich tot een professionelere organisatie te ontwikkelen. Dat kan onder andere door leraren een betere beloning te geven. Ook motiveert het kabinet scholen en instellingen te kiezen voor nieuwe vormen van onderling leren, beoordelen en belonen.

Het HRM-beleid van scholen gaat vooruit, maar kan nog wel beter. Om het HRM-beleid en vooral het werken aan competentieontwikkeling doelgerichter te maken, moeten scholen hun HRM-beleid sterker koppelen aan de ontwikkeling van de school.

## 2.1 Betere beloning leraren

Het kabinet wil het leraarschap graag versterken en aantrekkelijker maken en heeft daarom besloten meer loopbaanmogelijkheden voor leraren te creëren. Schoolbesturen krijgen extra geld om leraren te promoveren naar hogere leraarsfuncties met een bijbehorende beloning. Dit is de versterking van de functiemix.

### Heldere promotiecriteria

Scholen moeten heldere criteria hanteren als zij leraren in een hogere functie willen plaatsen. Die criteria beschrijven wat een leraar moet kennen en kunnen om in aanmerking te komen voor promotie en geven zo een stimulans aan professionalisering en bekwaamheidsonderhoud.

De convenanten LeerKracht van Nederland geven een voorzet voor deze promotiecriteria.<sup>1</sup> Het uitgangspunt is dat werkzaamheden in hogere schalen een hoger niveau hebben en complexer zijn. De instellingen bepalen binnen de regels van de cao zelf welke criteria zij willen gebruiken.<sup>2</sup>

### Inkorting carrièrelijnen

Daarnaast hebben de convenantpartners afspraken gemaakt over geleidelijke inkorting van de carrièrelijnen. Dat betekent dat leraren binnen hun salarisschaal per periodiek een grotere sprong maken. Daardoor stijgt hun salaris sneller. In het primair onderwijs daalt het aantal periodieken van 18 in 2008 naar 15 in 2011. In het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs gaat het aantal periodieken van 18 in 2008 naar 12 in 2014. Voor leraren aan het einde van hun salarisschaal is een schaaluitloop-toeslag beschikbaar.

<sup>1</sup> Voor het primair en voortgezet onderwijs zijn de criteria verder uitgewerkt in de cao's. In de cao's voor bve en hbo zijn de criteria voor bevordering verder niet uitgewerkt.

<sup>2</sup> Voor de concretere afspraken per sector zie [www.functiemix.nl](http://www.functiemix.nl) of [www.hetkaninhetonderwijs.nl](http://www.hetkaninhetonderwijs.nl).

nl. Binnen het middelbaar beroepsonderwijs is de situatie anders dan in de andere sectoren. Daarom heeft het ministerie met de sociale partners afgesproken dat binnen het mbo de convenantsafspraken over de versterking van de salarismix per

instelling worden ingevuld. In het hoger beroepsonderwijs hebben alle instellingen in een eigen convenant afspraken gemaakt over de streefformatie voor 2012 en de besteding van functiemixmiddelen.

## 2.2 Stand van zaken versterking functiemix

Deze paragraaf beschrijft de stand van zaken van de functiemix en gaat in op de meest recente cijfers (maart 2011) van het aandeel leraren in de verschillende salarisschalen. Daarnaast wordt beschreven hoe het proces van versterking van de functiemix verloopt. Dit blijkt uit de Tussenmeting Convenant LeerKracht, aangevuld met verdiepende interviews met schoolleiders en leraren.<sup>3</sup>

### Algemeen beeld: welke percentages zijn behaald?

De functiemix wordt steeds verder versterkt. De doelstellingen zijn echter nog niet bereikt, zo blijkt uit de cijfers. In het voortgezet onderwijs zijn de afgelopen jaren al veel leraren bevorderd. Dat gebeurde op basis van hun inzet en de bijdrage die zij leveren aan de onderwijsontwikkeling. Alle sectoren moeten echter nog een flinke slag maken om de streefdoelen van oktober 2011 te halen.

Overigens is de verwachting dat het aantal promoties in het laatste halfjaar nog toeneemt, zeker in het primair en voortgezet onderwijs. Dat komt omdat promoties in deze sectoren over het algemeen in augustus (bij de start van een nieuw schooljaar) plaatsvinden. In het middelbaar en hoger beroepsonderwijs wisselt de timing van promoties sterker per instelling.

Om ervoor te zorgen dat scholen de streefpercentages halen, bekijken het ministerie en de sociale partners welke aanvullende acties nodig zijn richting de scholen. De sociale partners in het primair en voortgezet onderwijs hebben aangegeven achterblijvende scholen extra te willen ondersteunen de streefpercentages te halen.

### Algemeen beeld: hoe verloopt het proces van invoering?

Een sterkere functiemix heeft een positieve invloed op het HRM-beleid van scholen. Alle sectoren staan positief tegenover de achterliggende gedachte van de functiemix. Er is een cultuuromslag in gang gezet waarbij leraren die zich extra inzetten, uitstekend functioneren of een extra opleiding volgen hier ook voor worden beloond door middel van doorstroming naar een hogere schaal.

De meeste scholen hebben objectieve promotiecriteria opgesteld of hebben de bestaande criteria aangescherpt. Bij diegene die voorloplopers is de procedure voor promotie inmiddels een regulier onderdeel van functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Er is enige tijd nodig voordat de functiemix volledig met succes is doorgevoerd. Dat is ook logisch, omdat een dergelijke beloningsmaatregel en de cultuuromslag die hiermee gepaard moet gaan veel invloed heeft op het personeelsbeleid. In de praktijk blijkt dat een gedegen invoering en goede communicatie het vertrouwen van leraren wekken. Daarnaast is het toch ook enigszins een kwestie van 'eerst zien en dan geloven'.

### 2.2.1 Primair onderwijs

Het primair onderwijs ontvangt sinds 2010 middelen om de functiemix te versterken. Op de meeste scholen zijn het afgelopen jaar leraren gepromoveerd, al wisselt dit nog wel sterk per schoolbestuur. In het basisonderwijs is er een kleine groei ten opzichte van oktober 2010 (zie tabel 2.1). Dat blijkt uit de recentste cijfers van maart 2011. In het speciaal (basis)onderwijs zijn de streefpercentages al bijna gehaald, terwijl ook daar waarschijnlijk in augustus nog een promotieronde volgt.

In het primair onderwijs blijken vragen over de betaalbaarheid van de versterking van de functiemix soms te leiden tot terughoudendheid bij schoolbesturen.<sup>4</sup> Op basis van deze signalen heeft het ministerie van OCW de kosten voor de versterking van de functiemix afgezet tegen de kostenramingen. Het blijkt dat de kosten in de tijd nagenoeg aansluiten op de ramingen die zijn gemaakt. Daarbij kunnen scholen budgetten over verschillende jaren compenseren.

Desondanks ervaren scholen krapte in de financiering van de functiemix. Drie zaken spelen hierbij een rol. Ten eerste

Tabel 2.1 Aandeel leraren basisonderwijs en speciaal basisonderwijs naar salarisschaal (in voltijdbanen)

Schaal	Niveau oktober 2006 – maart 2011						Doelstelling	Doelstelling
	2006	2007	2008	2009	2010	2011 (maart)	2011 (oktober)	2014
<b>BAO</b>								
LA	98,7	98,7	98,5	98,0	93,3	92,3	83%	58%
LB	1,2	1,3	1,4	1,9	6,7	7,6	16%	40%
LC	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	1%	2%
<b>S(B)O</b>								
LA	0,1	0,2	0,5	0,5	0,3	0,2	0	0
LB	97,9	97,8	97,8	97,4	96,3	95,6	95,5%	86%
LC	2,0	2,0	1,7	2,1	3,4	4,2	4,5%	14%

Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata (peildatum 1 oktober, voor 2011 zijn alleen de gegevens van maart beschikbaar).

<sup>3</sup> Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht (TCL) 2011 (nog te verschijnen); SEO Economisch Onderzoek (nog te verschijnen), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011).

Ruim 15 duizend respondenten hebben de TCL-enquête ingevuld. Zij werken in alle sectoren. In aanvulling hierop heeft Research voor Beleid bij managers verdiepende interviews afgenomen.

<sup>4</sup> De staatssecretaris van OCW heeft tijdens het Algemeen Overleg van 21 juni 2011 toegezegd de Tweede Kamer te informeren over eventuele problemen met de functiemix.

Tabel 2.2 Aandeel leraren voortgezet onderwijs naar salarisschaal (in aandeel voltijdbanen)

Schaal	Niveau oktober 2006 – maart 2011						Doelstelling 2011 (oktober)	Doelstelling 2014
	2006	2007	2008	2009	2010	2011 (maart)		
<b>Randstad</b>								
LB	65,6	64,3	63,8	57,4	48,3	46,2	36	16
LC	16,5	18,4	19,6	26,0	33,7	35,0	45	55
LD	17,6	17,0	16,3	16,4	17,8	18,5	19	29
LE	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	--	--
<b>Buiten Randstad</b>								
LB	63,7	64,3	64,3	62,9	61,3	60,2	62	44
LC	17,3	17,5	18,1	19,5	20,5	20,8	19	27
LD	18,6	17,9	17,3	17,3	17,8	18,8	19	27
LE	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	--	--
<b>Landelijk</b>								
LB	64,5	64,3	64,2	60,6	56,0	54,6	52	33
LC	17,0	17,9	18,6	22,2	25,9	26,4	29	38
LD	18,2	17,5	16,9	16,9	17,8	18,7	19	29
LE	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	--	--

Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata (peildatum 1 oktober, voor 2011 zijn alleen de gegevens van maart beschikbaar).

Tabel 2.3 Aandeel leraren middelbaar beroepsonderwijs naar salarisschaal (in aandeel voltijdbanen)\*

Schaal	Niveau oktober 2006 – maart 2011					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011 (maart)
<b>Randstad</b>						
LB	50,2	51,2	53,0	56,1	56,6	56,6
LC	39,3	38,6	38,3	37,0	37,5	37,5
LD	9,6	9,3	7,9	6,7	5,8	5,7
LE	1,0	1,0	0,8	0,3	0,1	0,2
<b>Buiten Randstad</b>						
LB	35,7	36,4	39,7	40,8	42,6	42,3
LC	52,0	51,4	49,6	51,1	49,5	50,8
LD	11,2	11,1	9,9	7,9	7,8	6,7
LE	1,1	1,0	0,9	0,2	0,1	0,1

Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata (peildatum 1 oktober, voor 2011 zijn alleen de gegevens van maart beschikbaar).

\* In de tabel staan geen streefpercentages. Er zijn wel algemene landelijke streefdoelen, maar deze gelden als een algemene richtlijn. Dat betekent dat instellingen op basis van deze percentages eventueel (financieel) gelijkwaardig kunnen uitwisselen tussen schalen LC, LD en LE. De cijfers in deze tabel kunnen afwijken van de instellingsspecifieke cijfers.

bekostigt de overheid de versterking van de functiemix voor 75 procent conform het convenant LeerKracht van Nederland. Scholen moeten de resterende 25 procent zelf bijdragen. Scholen ontvangen immers al vele jaren extra middelen voor functiedifferentiatie, de zogenoemde 'Van Rijn-middelen'.<sup>5</sup> Daarnaast is op diverse scholen in het primair onderwijs bovenformatief personeel werkzaam, wat leidt tot hogere arbeidskosten. Ten derde kiezen scholen soms voor een duurder oplossing bij het promoveren van een leraar naar een hogere salarisschaal, dan waarmee destijds bij het ramen van de kosten is uitgegaan. Dit neemt niet weg dat de verwachting is dat er in augustus 2011 veel promoties plaats zullen vinden.

#### Scholen aan het woord over versterking functiemix

Vrijwel alle scholen hebben criteria opgesteld voor bevordering naar een hogere schaal (94%). Veel scholen hantieren de promotiecriteria uit het convenant LeerKracht en de cao: hbo+-niveau en minimaal de helft van de tijd voor de klas. Daaraan voegen scholen soms specifieke criteria toe. Het gaat dan vaak om een bepaalde specialisatie, zoals ICT, zorg, rekenen of taal, of een functie als bouwcoördinator.

#### 2.2.2 Voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs zijn al grote stappen in de goede richting gezet. Scholen buiten de Randstad voldoen zelfs al bijna aan de tussendoelen voor oktober 2011. De afgelopen jaren is het aandeel docenten in salarisschaal LC duidelijk toegenomen, waarbij het aandeel docenten in schaal LB afneemt. Ook het aandeel benoemingen in salarisschaal LD is de afgelopen jaren licht gestegen.

Scholen moeten echter nog wel een extra slag maken om de doelstelling voor oktober 2011 te bereiken. Vooral de scholen in de Randstad hebben nog wat in te halen. Tussen oktober 2008 en maart 2011 steeg het aandeel leraren in salarisschaal LC van 19,6 naar 35 procent. De afspraak met de sector is dat eind 2011 45 procent van de leraren in de Randstadregio's in schaal LC zit (zie tabel 2.2). Dit lijkt haalbaar te zijn, omdat promoties vooral in augustus plaatsvinden.

In het voortgezet onderwijs melden enkele scholen dat het zonder meer toepassen van de landelijke afspraken uit het convenant LeerKracht in hun geval zou leiden tot onbedoelde of onredelijke effecten.<sup>6</sup> Er komen bijvoorbeeld zo veel leraren in salarisschaal LD, dat er van functiedifferentiatie nauwelijks meer sprake is. In deze gevallen wordt met de convenantpartners naar een passende oplossing gezocht. Verder is in het voortgezet onderwijs in 2011 een nieuwe cao afgesloten. Daarin is voor het entreerecht een meer werkbaar model gekozen. Deze nieuwe afspraak geeft scholen meer ruimte de functiemix naar eigen inzicht in te vullen.

#### Scholen aan het woord over versterking functiemix

Over het algemeen heeft op de scholen één ronde met promoties plaatsgevonden en is men nu bezig de gebruikte procedures te evalueren en waar nodig bij te stellen. Vaak vormen de promotiecriteria een uitwerking van de eisen uit het functiewaarderingsstelsel (FUWA), aangevuld met de competentieprofielen uit de wet BIO. Veelgebruikte criteria zijn: een actieve bijdrage aan onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling, uitstekend functioneren en persoonlijke inzet.

Sommige scholen nemen de promotieprocedure al op in de reguliere gesprekkencyclus. Daardoor zijn er geen aparte sollicitatiegesprekken voor promoties meer nodig.

#### 2.2.3 Middelbaar beroepsonderwijs

In het middelbaar beroepsonderwijs versterken alleen instellingen in de Randstadregio's de salarismix.<sup>8</sup> De instellingen stelden zich in eerste instantie afwachtend op. Dat kwam onder andere doordat zij werden geconfronteerd met de uitdaging om de hoge uitstroom van (hoogingeschaalde) oudere docenten te compenseren met een nieuwe instroom en doorstroom van jongere docenten naar hogere salarisschalen. Dat blijkt ook uit de cijfers uit maart 2011 (zie tabel 2.3).

<sup>5</sup> De 'Van Rijn-middelen' werden vanaf 2001 in het Budget Personeelsbeleid uitgekeerd en worden nu verrekend in de lump sum.

<sup>6</sup> De staatssecretaris van OCW heeft tijdens het Algemeen Overleg van 21 juni 2011 toegezegd de Tweede Kamer te informeren over eventuele problemen met de functiemix.

<sup>7</sup> Alleen de instellingen in de Randstadregio's ontvangen hiervoor ook extra middelen. Bovendien geldt voor deze extra middelen dat 75 procent daarvan is bedoeld om de salarismix te versterken; 25 procent is bedoeld om de werkdruk te verminderen.

<sup>8</sup> In het middelbaar beroepsonderwijs wordt de functiemix salarismix genoemd.



Om recht te doen aan de specifieke situatie van deze sector, is afgelopen jaar met de sociale partners afgesproken om een instellingsspecifieke invulling te geven aan de convenantsafspraken over de versterking van de salarismix.<sup>9</sup> Instellingen konden aan het ministerie een plan van aanpak voor de salarismix voorleggen. Uit deze plannen blijkt dat instellingen op korte termijn stappen zetten om de salarismix te verbeteren. Waarschijnlijk worden vanaf augustus 2011 ook in het middelbaar beroepsonderwijs meer leraren in een hogere salarisschaal benoemd.

#### Instellingen aan het woord over versterking salarismix

Instellingen die aan de slag zijn gegaan, stellen meestal een projectgroep samen. Die bestaat uit HR-managers en bestuursleden, en wordt soms aangevuld met enkele leden van de ondernemingsraad. De meeste instellingen hebben promotiecriteria opgesteld in de vorm van competentieprofielen (Randstad: 81%; buiten de Randstad: 60%). Soms bestonden deze competentieprofielen al. Dan heeft de projectgroep ze voor de salarismix aangescherpt.

#### Promoties

De instellingen die recent aan de slag zijn gegaan, promoveren leraren per augustus 2011. Of ze doen dat met terugwerkende kracht vanaf januari 2011. Dat blijkt uit de plannen van aanpak die het ministerie van OCW heeft ontvangen. Bij andere instellingen hebben de promoties al eerder plaatsgevonden. Opleiding is in elk geval een belangrijk criterium voor promotie. Leraren worden daar-

naast bevorderd vanwege hun rol bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling, goed functioneren en persoonlijke inzet. Verschillende instellingen zijn van plan om de versterking van de salarismix te gebruiken om de gesprekkencyclus met het personeel te verbeteren.

#### 2.2.4 Hoger beroepsonderwijs

Van het hoger beroepsonderwijs zijn cijfers beschikbaar tot en met oktober 2010. Landelijk gezien is het aandeel docenten in salarisschaal LC (schaal 11) door de jaren licht gestegen. Het aandeel docenten in salarisschaal LD (schaal 12) is echter licht gedaald (zie tabel 2.4).

#### Verschillen per hogeschool

De versterking van de functiemix verschilt per hogeschool, omdat de convenantafspraken zijn uitgewerkt in individuele instellingsconvenanten. Alle instellingen hebben in hun eigen convenant afspraken gemaakt over de streefformatie voor 2012 en over hoe zij de functiemixmiddelen gebruiken om de streefformatie te bereiken.

#### Instellingen aan het woord over versterking functiemix

Binnen de actieve hogescholen heeft vooral de afdeling personeelszaken samen met het bestuur criteria opgesteld. Daarover hebben zij overlegd met de bonden. Promotiecriteria zijn bijvoorbeeld: een zwaarder inhoudelijk takenpakket, zoals een grotere rol in de onderwijsontwikkeling binnen een opleiding; een grotere rol in de

coördinatie van het onderwijs; een grotere onderzoeksrol of een gezichtsbepalende rol voor de instelling richting het werkveld.

Het blijkt lastig om leraren te laten promoveren naar schaal 13. Deze docentfuncties zijn namelijk niet gangbaar in het hoger beroepsonderwijs en zij moeten daarom worden ontwikkeld. Dat kost tijd. Om in aanmerking te komen voor schaal 13 zouden leraren bijvoorbeeld werkzaamheden moeten uitvoeren buiten de hogeschool en onderzoek moeten doen op hoog niveau.

Recent hebben veel hogescholen de gesprekkencyclus steviger op de agenda geplaatst. Het is de bedoeling dat de functieprofielen een belangrijker onderdeel worden van die gesprekken.

#### Knelpunten

De hogescholen die de functiemix versterken ondervinden verschillende knelpunten.<sup>10</sup> Zo heeft men bijvoorbeeld moeite om een norm te behalen, omdat de nulmeting op 1 oktober 2008 een minder representatief beeld gaf. Dat kwam bijvoorbeeld doordat net voor deze datum veel docenten in een hogere schaal waren aangenomen. Daarnaast zijn er docenten met een salarisgarantie. Wanneer zij promoveren, telt dat niet mee als versterking van de functiemix.<sup>11</sup> Verder vinden scholen het lastig dat de criteria voor bevordering minimaal zijn uitgewerkt. Daardoor moeten instellingen eerst goed nadenken hoe zij ervoor kunnen zorgen dat versterking van de functiemix bijdraagt aan een professionaliseringslag. Zij vinden dat extra middelen moeten worden besteed aan docenten die zwaardere taken vervullen. Op instellingsniveau zijn met de vakcentrales convenanten afgesloten om zodoende de beschikbare middelen optimaal te besteden.

#### Internationale initiatieven voor meer differentiatie in het lerarenberoep

Een belangrijke achterliggende gedachte van de functiemix is de wens om meer differentiatie in de lerarenfunctie aan te brengen. Daardoor krijgen leraren een aantrekkelijker carrièreperspectief. In het buitenland zijn vergelijkbare initiatieven. Aan de ene kant gaat het daarbij om meer horizontale differentiatie, door nieuwe lerarenfuncties te

#### Excellente leraren als rolmodel in Engeland<sup>13</sup>

In Engeland (en Wales) kunnen leraren achtereenvolgens vijf niveaus bereiken:

- Q qualified teacher status;
- C core standards for main scale teachers who have successfully completed their induction;
- P post-threshold teacher on the upper pay scale;
- E excellent teacher; en
- A advanced skills teacher.

Het eerste niveau is een startniveau. Leraren bereiken het tweede als zij een lerarenopleiding hebben afgerond. Om het derde niveau (post threshold) te bereiken moeten docenten bewijzen leveren van hun competenties, die worden beoordeeld door hun leidinggevende. Toelating tot dit niveau betekent toegang tot een hogere salarisschaal.<sup>14</sup>

Voor het niveau van de excellent teacher gaat het om een lijst met vijftien specifieke competenties. Leraren moeten bijvoorbeeld:

- een voortrekkersrol vervullen bij onderwijsontwikkelingen en -vernieuwingen;
- onderzoeks- en evaluatievaardigheden hebben;
- ondersteuning bieden aan andere docenten;
- beschikken over voldoende vak kennis en goede resultaten bereiken met hun leerlingen.

Een docent komt in aanmerking voor een functie als excellent teacher of advanced skills teacher als hij alle coördinerende en leidinggevende taken neerlegt. Een excellent teacher en een advanced skills teacher werken allebei voor 80 procent in de klas. De overige 20 procent van hun tijd gebruiken zij om het niveau van lesgeven op hun eigen school te verbeteren. De advanced skills teacher richt zich ook op andere scholen in de regio. Beide docenten zijn duidelijk een rolmodel voor andere docenten.

creëren met specifieke taken (specialisten). Maar er zijn ook initiatieven voor verticale differentiatie. Dat betekent dat er nieuwe lerarenfuncties komen op een hoger niveau en met meer taken en verantwoordelijkheden (zie kader).<sup>12</sup>

Tabel 2.4 Ontwikkeling van de functiemix in het hoger beroepsonderwijs (hbo), landelijk gemiddelde (in voltijdbanen)\*

	Oktober 2008	Oktober 2009	Oktober 2010*	Doelstelling 2012
< 9 = (LA)	5,1	5,3	4,9	5
10 = (LB)	9	9,1	9,2	5
11 = (LC)	36,2	37	38,5	40
12 = (LD)	45,6	44,7	42,9	40
> 13 = (LE)	4	3,9	4,5	10

Bron: HBO-raad (peildatum 1 oktober).

\* Op het moment van publicatie zijn voor het hbo geen recentere gegevens beschikbaar. Afgesproken is dat de HBO-raad uiterlijk op 1 juni de gegevens aanlevert van de peildatum 1 oktober van het voorgaande jaar. Deze percentages kunnen afwijken van de instellingsspecifieke cijfers over de invulling van de functiemix.

<sup>9</sup> De staatssecretaris van OCW heeft tijdens het Algemeen Overleg van 21 juni 2011 toegezegd de Tweede Kamer te informeren over eventuele problemen met de functiemix.

<sup>10</sup> De staatssecretaris van OCW heeft tijdens het Algemeen Overleg van 21 juni 2011 toegezegd de Tweede Kamer te informeren over eventuele problemen met de functiemix.

<sup>11</sup> Wanneer zij promoveren gaat het alleen om een functiepromotie en niet om een salarispromotie; zij ontvangen immers al het salaris van de hogere schaal.

<sup>12</sup> OESO, *Building a High-Quality Teaching Profession, Lessons from around the world*. 2011

<sup>13</sup> Onderwijsraad, *Achtergronden bij het advies Excellente leraren als inspirerend voorbeeld*, 2011.

<sup>14</sup> Uit een evaluatie van de invoering van deze salarisdrempel blijkt dat 97% van de leraren die ernaar solliciteerden werd bevorderd (88% van degenen die daarvoor in aanmerking kwam). Dit

suggereert dat bijna sprake was van een algemene salarisverhoging. Hierbij speelt waarschijnlijk ook een rol dat deze loonsverhoging uit een apart budget werd gefinancierd, waardoor schoolleiders vrijwel geen prikkel hadden om onderscheid te maken. Wel werden scholen gecontroleerd door een externe assessor. Atkinson, Burgess, Croxson, Gregg, Propper, e.a., 2009. Besproken in Onderwijsraad, 2011.

## 2.3 Stimulansen voor professioneler HRM-beleid

Om de onderwijskwaliteit te verbeteren, moeten leraren zich verder professionaliseren. Ontwikkelingen in de samenleving resulteren in steeds andere, maar ook hogere en complexere eisen aan leraren. Zij kunnen hun kennis en vaardigheden niet meer alleen tijdens een lerarenopleiding opdoen. Zij moeten die ook tijdens hun leraarschap verder ontwikkelen. Daarnaast is uit internationaal onderzoek bekend dat beter gekwalificeerde leraren ook betere pedagogisch-didactische vaardigheden hebben.<sup>15</sup> Een goede leraar kan aanzienlijk verschil maken in de scores van een gemiddelde leerling in een enkel schooljaar.<sup>16</sup>

Het actieplan van dit kabinet, Leraar 2020 - een krachtig beroep!, koppelt verdergaande professionalisering aan professioneel HRM-beleid. Dit geeft leraren zicht op een aantrekkelijk carrièreverloop, stimuleert hen tot samenwerken en tot leren van elkaar, herkent en beloont excellent functionerende leraren en zorgt voor goede arbeidsomstandigheden.<sup>17</sup> Op deze manier ontstaat een ambitieuze leercultuur voor zowel leerlingen als leraren. Er zijn verschillende maatregelen die hieraan bijdragen. Denk aan de invoering van een lerarenregister (zie hoofdstuk 1), extra aandacht voor professionalisering van schoolleiders en leidinggevend<sup>18</sup> en stimulansen voor prestatiebeloning en peer review.

### 2.3.1 Functionerings- en beoordelingsgesprekken

De meeste leidinggevend<sup>19</sup> voeren regelmatig functionerings- en/of beoordelingsgesprekken. Op ongeveer 50 tot 60 procent van de scholen hebben leraren een keer per jaar een gesprek met hun leidinggevend<sup>20</sup>; op ongeveer 10 procent van de scholen twee keer. In het hoger beroepsonderwijs is het normaal dat leraren twee gesprekken per jaar

hebben (37%).<sup>19</sup> Slechts 9 procent van de hbo-respondenten heeft helemaal geen gesprek met zijn leidinggevend<sup>20</sup>; in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs is dit ongeveer 30 procent (zie tabel 2.5).

Een belangrijk onderwerp in functionerings- of beoordelingsgesprekken is hoe leraren hun bekwaamheden onderhouden. Verder blijkt dat de invoering van de bekwaamheidseisen een impuls hebben gegeven aan de gesprekkencyclus (zie ook hoofdstuk 1). Dankzij deze eisen kunnen de gesprekspartners de gesprekken beter structureren. Toch kan de gesprekkencyclus op veel scholen nog verbeterd worden. Vaak ontbreekt namelijk de inhoudelijke relatie tussen het functioneringsgesprek, het persoonlijk ontwikkelingsplan en de verdere bekwaamheidsontwikkeling van leraren.<sup>20</sup>

### 2.3.2 Professionalisering schoolleiders en leidinggevend<sup>21</sup>

Schoolleiders zorgen ervoor dat docenten en leerlingen het beste uit zichzelf kunnen halen. Leidinggevend<sup>22</sup> hebben een cruciale rol bij het bevorderen van een opbrengstgerichte en ambitieuze schoolcultuur. Goed onderwijskundig leiderschap wordt op verschillende manieren zichtbaar. Een goede leidinggevend<sup>23</sup> zorgt ervoor dat:

- de organisatie op orde is;
- het pedagogisch-didactisch concept inspirerend is en dat - alle leraren het dragen;
- de organisatie zich kan verantwoorden voor de uitvoering van het pedagogisch concept;
- de organisatie personeel en financiën effectief inzet.

Daarnaast moeten leidinggevend<sup>24</sup> voldoende zijn toegerust op het gebied van HRM-beleid. Zij moeten dus goed

Tabel 2.5 Heeft u in 2010 een functionerings-of beoordelingsgesprek gevoerd met uw leidinggevend<sup>25</sup>?

	po		vo		mbo		hbo		Totaal	
	Aantal	Kol %	Aantal	Kol %	Aantal	Kol %	Aantal	Kol %	Aantal	Kol %
Ja, vaker dan 2 x	3311	2 %	2074	2 %	809	1 %	3023	7 %	9217	2 %
Ja, 2 x	16461	9 %	9367	9 %	5876	10 %	15694	37 %	47398	12 %
Ja, 1 x	120047	65 %	55795	55 %	33904	59 %	19301	46 %	229047	59 %
Nee	44827	24 %	34655	34 %	16280	29 %	3896	9 %	99658	26 %
Weet ik niet	394	0 %	271	0 %	203	0 %	105	0 %	973	0 %
<b>Totaal</b>	<b>185040</b>	<b>100 %</b>	<b>102162</b>	<b>100 %</b>	<b>57072</b>	<b>100 %</b>	<b>42019</b>	<b>100 %</b>	<b>386293</b>	<b>100 %</b>

Bron: Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011 (nog te verschijnen).

<sup>15</sup> Er is onderzoek gedaan naar leraren die zich hebben geregistreerd in het Amerikaanse NBPTS. Zij hebben daarvoor een uitgebreid programma doorlopen en zijn geslaagd voor de NBPTS-assessment. Uit dat onderzoek blijkt dat zij significant beter presteren dan leraren die voor het assessment waren gezakt (ongeveer de helft). Bron:

Cantrell, Fullerton, Kane & Staiger, 2008. Zie ook Onderwijsraad, 2011.  
<sup>16</sup> Staiger & Rockoff, 2010. Zie ook Onderwijsraad, 2011.  
<sup>17</sup> OESO, Building a High-Quality Teaching Profession; Lessons from around the world, 2011.

<sup>18</sup> Dit geldt voor schoolleiders en leidinggevend<sup>26</sup> in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.  
<sup>19</sup> Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011 (nog te verschijnen).  
<sup>20</sup> Ecorys, Evaluatie Wet Beroepen in het Onderwijs, 2011.

zicht hebben op de bekwaamheid en het functioneren van leraren. Ook moeten zij hierover regelmatig gesprekken voeren en daarover afspraken maken.

### Primair onderwijs

In het primair onderwijs worden de bekwaamheidseisen voor schoolleiders geactualiseerd. De Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA) doet hiervoor begin volgend jaar een voorstel. Zij stemt dat af met werkgevers, bonden en opleiders en koppelt de bekwaamheidseisen ook sterker aan het opleidingsaanbod voor schoolleiders.

### Register voor schoolleiders

Op basis van de nieuwe bekwaamheidseisen maken de partijen ook afspraken over het register voor schoolleiders. Zij brengen in beeld wat nodig is om het huidige register voor schoolleiders verder door te ontwikkelen. Het doel is dat alle schoolleiders in het primair onderwijs door zich te laten registreren in het schoolleidersregister aantonen dat ze bekwaam zijn. Alle scholen ontvangen extra middelen via de prestatiebox opbrengstgericht werken. Zo kunnen zij de professionalisering van schoolleiders verder ondersteunen.

### Veel managementopleidingen in primair onderwijs

Schoolleiders in het primair onderwijs volgen vaak een managementopleiding. Dat blijkt wanneer hun deelname wordt vergeleken met die van schoolleiders en managers in andere sectoren. Bijna 80 procent van de schoolleiders in het primair onderwijs heeft een managementopleiding afgerond; in de andere sectoren is dit de helft (hbo) tot ruim de helft van de managers (vo en mbo). Ongeveer een kwart van het directiepersoneel in het primair onderwijs is ingeschreven in het register van de NSA; dat percentage is de afgelopen jaren constant gebleven.<sup>21</sup>

### Voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs komt de komende periode extra geld beschikbaar om schoolleiders op alle niveaus verder te professionaliseren, van teamleiders tot en met algemeen directeuren. Dit najaar maakt het ministerie met de sector prestatieafspraken over hoe leiderschap en deskundigheid verder ontwikkeld worden. Daarbij wordt aangesloten bij de behoefte van schoolleiders om zich te professionaliseren en bij de kernwaarden van sterk schoolleiderschap. De VO-raad inventariseert die kernwaarden dit jaar en vergelijkt ze met het bestaande scholingsaanbod. Onderdeel daarvan is een nulmeting van de huidige staat van de professionaliteit van schoolleiders.

### Middelbaar beroepsonderwijs

Voor het middelbaar beroepsonderwijs worden ook prestatieafspraken gemaakt over de professionalisering van het middenmanagement. Bijvoorbeeld via het opstellen van een competentieprofiel of de inrichting van een gespecialiseerde leergang.

### 2.3.3 Experimenten met prestatiebeloning

Het kabinet voert vanaf dit jaar prestatiebeloning in in het onderwijs. Leraren worden extra beloond als zij goed functioneren en veel vooruitgang met hun leerlingen realiseren. Dit motiveert en daagt uit. Bovendien brengt een vorm van prestatiebeloning het gesprek binnen de school op gang over onderwijskwaliteit. Leraren(teams) krijgen immers alleen een beloning als ze bepaalde prestaties hebben geleverd. Een indicator is of de prestaties van de leerlingen verbeteren. Op die manier kan prestatiebeloning ook stimuleren tot (nog meer) opbrengstgericht werken. In het najaar van 2011 starten op verschillende scholen experimenten. Vormen van prestatiebeloning die effectief blijken zullen vervolgens structureel worden ingevoerd. De ambitie is dat in 2016 alle scholen prestatiebeloning inzetten.

Scholen in het primair, middelbaar beroeps- en voortgezet onderwijs gebruiken prestatiebeloning nu nog beperkt. Het gaat dan respectievelijk om 9, 6 en 11%. Alleen in het hoger beroepsonderwijs geeft een kwart van het personeel aan dat de instelling een vorm van individuele prestatiebeloning hanteert. Een zesde (po) of een kwart (vo, mbo, hbo) van de respondenten weet niet of de eigen school prestatiebeloning inzet.<sup>22</sup>

### Eerste experimenten

In het najaar 2011 starten de eerste experimenten met prestatiebeloning. Er komt een regeling waarop scholen kunnen intekenen. Het Centraal Planbureau en andere wetenschappers, onder meer van de Erasmus Universiteit, evalueren de experimenten. In de experimenten worden twee onderwerpen onderzocht:

- Hoe effectief zijn de instrumenten om de prestaties van leraren te beoordelen?
- Wat zijn de effecten van beloningen op de prestaties?

Er zijn verschillende indicatoren mogelijk om het functioneren van leraren(teams) te meten en te beoordelen. Voorbeelden zijn de leerlingresultaten, het rendement van de school of van het team, het vermogen van een leraar te

kunnen differentiëren, het oordeel van de schoolleiding, (elementen uit) 360-gradenfeedback en de oordelen van leerlingen over het functioneren van de leraar. Het is belangrijk om de experimenten onderling te kunnen vergelijken. Daarom moeten de leerprestaties van leerlingen in alle experimenten zo vergelijkbaar en objectief mogelijk worden gemeten. Teams en individuele leraren kunnen beloningen krijgen in de vorm van een gratificatie, maar ook in de vorm van scholing of tijd voor onderwijsontwikkeling.

### 2.3.4 Peer review

Peer review is een methodiek om de kwaliteit van leraren te erkennen en te belonen of te verbeteren. Bij peer review wisselen 'peers', oftewel collega-leraren of -schoolleiders, onderling feedback uit. Zo leren zij van elkaar en kunnen zij hun functioneren verder verbeteren. Scholen richten een structuur in waarbij leraren periodiek elkaars lessen bezoeken, binnen de eigen school of op een andere school. Op basis van het lesbezoek geven zij elkaar feedback.

Deze feedback zet leraren aan tot reflectie en stimuleert hen zichzelf te verbeteren en verder te professionaliseren. Zo ontstaat een professionele, lerende cultuur binnen de school, een cultuur van doelgericht verbeteren.

Het kabinet wil leraren stimuleren meer formele en niet-vrijblijvende vormen van peer review in te zetten. Dat betekent dat zij min of meer objectieve criteria gebruiken. Ook moeten leerdoelen gekoppeld zijn aan de doelen van de school of het leraarteam.

Scholen kunnen peer review inzetten om te leren en te verbeteren. Het accent kan echter ook liggen op kwaliteitsbeoordelingen valideren en op externe verantwoording hiervan. In dit geval toetsen leraren of schoolleiders van andere scholen de kwaliteitsoordelen, die zijn gebaseerd op lesbezoeken. Dat gebeurt in een collegiale visitatie. Scholen kunnen de opbrengsten van deze visitatie vervolgens gebruiken voor externe verantwoording. Een school rapporteert deze uitkomsten bijvoorbeeld in het jaarverslag en kan deze overleggen aan de inspectie. Daardoor volstaat beperkter toezicht van de Inspectie.

In 2011 maakt het ministerie van OCW met de sectororganisaties en de Onderwijscoöperatie verdere afspraken over peer review. De Onderwijscoöperatie neemt hierin het initiatief, samen met de werkgeversorganisaties. Ook zal de expertise van de inspectie worden benut.

### 2.3.5 Beoordelen en belonen van leraren in internationaal perspectief

In OESO landen is het beoordelen van leraren, door collega's of door leidinggevendenden, niet sterk ontwikkeld. Veel scholen zien het vooral als een administratieve verplichting. Ongeveer de helft van de leraren geeft aan dat beoordelingen van hun functioneren niet of nauwelijks consequenties hebben. De effectiefste leraren worden niet herkend of beloond, aldus driekwart van de leraren, en minder effectieve leraren krijgen geen extra aandacht.<sup>23</sup>

### Positieve effecten op leerlingprestaties ...

Onderzoek laat echter zien dat de prestaties van leerlingen verbeteren als leraren van hun leidinggevende constructieve feedback krijgen. Die feedback moet dan wel betrouwbaar zijn, en gebaseerd op de prestaties van leerlingen. Ook is er veel bewijs dat collegiale observatie en samenwerking de leerlingprestaties positief beïnvloeden. Deze inspanningen lonen dus zeker de moeite. Leerlingen die les krijgen van excellente leraren kunnen in één jaar tijd twee keer zo veel leren als leerlingen die les krijgen van minder effectieve leraren. Als dat een paar jaar duurt, nemen deze verschillen nog verder toe.<sup>24</sup>

### ... en voor de leraar

Waardering en feedback hebben bovendien positieve effecten voor de leraar zelf. Leraren voelen zich meer gewaardeerd, ze zijn tevredener en voelen zich zekerder over hun eigen handelen. Leraren geven ook aan dat zij zich met waardering en feedback beter en gericht professionaliseren.<sup>25</sup>

### Instrumenten

Er zijn veel instrumenten om (het handelen van) leraren te beoordelen. Een voorbeeld is de feedbackscan.<sup>26</sup> In de internationale literatuur staan acht andere instrumenten waarvan het gebruik is onderzocht. Dit zijn:

- leerlingprestaties;
- collegiale observatie en samenwerking (peer review);

<sup>21</sup> Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011 (nog te verschijnen).

<sup>22</sup> Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011 (nog te verschijnen).

<sup>23</sup> OESO, *Creating Effective Teaching and Learning Environment: First Results from TALIS*, 2009.

<sup>24</sup> Jensen, B. and Reichl, J., *Better Teacher Appraisal and Feedback: Improving Performance*, Grattan Institute, Melbourne, 2011.

<sup>25</sup> OESO, *Creating Effective Teaching and Learning Environment: First Results from TALIS*, 2009.

<sup>26</sup> Zie: <http://www.lerarenweb.nl/lerarenweb-instrumenten.html?sbl&artikelen&237>

- observaties in de klas door de direct leidinggevende;
- leerlingenquêtes;
- enquêtes onder ouders;
- 360-graden feedback;
- zelfevaluatie;
- observaties door externen.<sup>27</sup>

In Australië is een systematiek ontwikkeld waarbij scholen ten minste vier van deze acht instrumenten moeten gebruiken. Scholen zijn vrij in hun keuze, maar moeten in elk geval kijken naar leerlingprestaties en de vorderingen van leerlingen. De ervaringen in Australië wijzen uit dat scholen tegen relatief geringe kosten een goed functionerend waarderings- en feedbacksysteem kunnen opzetten.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Jensen, B. and Reichl, J., *Better Teacher Appraisal and Feedback: Improving Performance*, Grattan Institute, Melbourne, 2011.

<sup>28</sup> Jensen, B. and Reichl, J., *Better Teacher Appraisal and Feedback: Improving Performance*, Grattan Institute, Melbourne, 2011.

Tabel 2.6 Tevredenheid over baan en school (% (zeer) tevreden)

	2009	2010	2011
Baan	82 %	80 %	78 %
School	69 %	70 %	68 %

Bron: Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011 (nog te verschijnen).

Tabel 2.7 Tevredenheid over baan (% (zeer) tevreden) naar functie en sector

	po	vo	mbo	hbo	Totaal
Directie	85 %	87 %	81 %	86 %	86 %
Onderwijzend personeel	79 %	75 %	69 %	78 %	77 %
Onderwijsondersteunend personeel	79 %	79 %	75 %	78 %	78 %
Organisatie en beheerspersoneel	81 %	78 %	78 %	79 %	79 %

Bron: Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011 (nog te verschijnen).

Tabel 2.8 Tevredenheid over school/instelling (% (zeer) tevreden) naar functie en sector

	po	vo	mbo	hbo	Totaal
Directie	86 %	84 %	72 %	77 %	84 %
Onderwijzend personeel	74 %	63 %	48 %	63 %	67 %
Onderwijsondersteunend personeel	72 %	70 %	60 %	73 %	69 %
Organisatie en beheerspersoneel	78 %	71 %	65 %	74 %	72 %

Bron: Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011 (nog te verschijnen).

## 2.4 Tevredenheid over werken in het onderwijs

Een uitdagende baan en goede arbeidsomstandigheden maken het lerarenberoep aantrekkelijker. Leraren die tevreden zijn over hun baan en de school of instelling waar ze werken zijn bovendien gemotiveerder en productiever dan ontevreden leraren.

### 2.4.1 Algemene tevredenheid

Het onderwijspersoneel is over het algemeen zeer tevreden, zowel over de eigen baan, als over de eigen school.<sup>29</sup> Over hun baan is 78 procent van alle leraren (zeer) tevreden. Dit percentage is de afgelopen jaren licht gedaald. Over de school/instelling is 68 procent tevreden. Hier zien we een lichte schommeling in de serie metingen (zie tabel 2.6).

De cijfers verschillen per sector en functiecategorie. Net als in 2010 zijn zowel directie als onderwijzend personeel in het middelbaar beroepsonderwijs minder tevreden over hun baan dan hun collega's in andere sectoren. Er is op dit punt geen verandering. Wel is het onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs steeds iets minder tevreden. Was in 2009 nog 89 procent tevreden, in 2010 was dat 84 procent en nu 79 procent (zie tabel 2.7).

### Vooral tevreden over eigen baan

In alle sectoren is het personeel meer tevreden over de eigen baan dan over de eigen instelling (vergelijk tabel 2.7 en 2.8). Leraren in het primair onderwijs zijn het meest tevreden en leraren in het middelbaar beroepsonderwijs het minst. Vooral onderwijzend personeel in deze sector is naar vinding minder tevreden, al is er wel een licht stijgende lijn zichtbaar (48% nu, 44% in 2009 en 47% in 2010). De cijfers zijn voor alle sectoren en functies ongeveer gelijk aan die van 2010 en 2009.

Ook is onderzocht of het onderwijzend personeel in het middelbaar beroepsonderwijs misschien ontevreden is omdat de instellingen zo groot zijn. Er blijkt echter geen rechtlijnig verband te zijn tussen tevredenheid van mbo-personeel en de grootte van de instelling.

<sup>29</sup> Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011 (nog te verschijnen).

<sup>30</sup> Ook zijn stresscores berekend op basis van de waardering en sfeer. Hoe lager/negatiever de score, hoe hoger de stress die mensen ervaren. stellingen liggen op het vlak van werkdruk,

### 2.4.2 Aspecten van tevredenheid

Onderwijspersoneel vindt de inhoud van het werk het belangrijkste. Hierover zijn werknemers het meest tevreden. De eigen verantwoordelijkheid en de relatie met collega's scoren ook hoog op zowel tevredenheid als belang. Relatief minder belangrijke aspecten van het werk vinden zij:

- de mogelijkheden tot bijscholing,
- ontwikkelingsmogelijkheden,
- de resultaatgerichtheid van de instelling,
- de secundaire arbeidsvoorwaarden.

De werknemers kregen ook een aantal stellingen over hun werk, de relatie met hun leidinggevende, werkdruk en waardering voorgelegd. Uit hun antwoorden hierop blijkt hoe tevreden ze zijn. Over de sectoren heen zijn werknemers het meest tevreden over de inhoud van het werk en de sfeer op het werk (zie bijlage B2). Op een aantal aspecten scoort personeel in het middelbaar beroepsonderwijs (behoorlijk) lager dan personeel in andere sectoren. Of iemand stress ervaart, blijkt samen te hangen met de functie die hij heeft.<sup>30</sup> Voor alle sectoren geldt dat directies het minste last hebben van werkdruk en leraren het meest. Er is ook een verband met de sector: in het middelbaar beroepsonderwijs zijn de stresscores het meest zorgelijk, vooral die van onderwijsgevend personeel (zie bijlage B2).

Al enkele jaren scoort het middelbaar beroepsonderwijs lager dan de andere sectoren in onderzoeken naar medewerkertevredenheid. Dat was de aanleiding voor een verder onderzoek naar de tevredenheid van het mbo-personeel over de baan en de instelling. Hierbij speelde ook een rol dat medewerkertevredenheidsonderzoeken van de instellingen zelf een positiever beeld leken te geven dan de landelijke monitors. De onderzoekers bekeken wat bekend is over de medewerkertevredenheid in het middelbaar beroepsonderwijs. Dat gebeurde mede op basis van onderzoeken van de instellingen zelf. Ook werd onderzocht welke initiatieven de instellingen nemen op dit gebied. Daarbij

besteedden de onderzoekers ook aandacht aan de vraag of de instellingen de lagere scores in deze sector herkennen.<sup>31</sup>

### 2.4.3 Medewerkertevredenheid in het middelbaar beroepsonderwijs

Instellingen in het middelbaar beroepsonderwijs nemen de lagere uitkomsten van de landelijke onderzoeken serieus. Alle instellingen die aan het onderzoek meededen,<sup>32</sup> hebben de afgelopen drie jaar een medewerkertevredenheidsonderzoek (mto) uitgevoerd. De methode en de inhoud verschillen vaak sterk per instelling.

#### Algemeen beeld

De algemene uitkomsten van de mto's zijn redelijk positief. Respondenten zijn doorgaans tevreden over de inhoud van hun werk en de arbeidsvoorwaarden. Wel komt uit de mto's een hoge werkdruk naar voren, vooral onder onderwijsgevend personeel. Medewerkers zijn minder tevreden over de arbeidsverhoudingen; de oordelen hierover lopen ook sterker uiteen. Respondenten zijn vaak minder tevreden over: de aansturing of begeleiding door de leidinggevende, waardering door de leidinggevende, betrokkenheid bij besluiten, en informatie en communicatie (van het College van Bestuur).

Het algemene beeld uit de mto's is dat medewerkers redelijk tevreden zijn over alles wat direct te maken heeft met hun eigen werk (inhoud werk) en wat 'dichtbij' is (samenwerking collega's). Medewerkers zijn minder tevreden over zaken die de gehele organisatie betreffen en die niet direct te maken hebben met hun eigen werkzaamheden, bijvoorbeeld communicatie en informatie (van het College van Bestuur en leidinggevend), en aansturing door leidinggevend. Werkdruk is hierop een uitzondering; hier zijn grote verschillen zichtbaar.

Herkennen de geïnterviewden de geringere tevredenheid die blijkt uit landelijke onderzoeken? De reacties zijn verschillend. Bijna de helft ziet de lagere tevredenheid over de organisatie niet terug in het eigen mto. Ook bijna de helft ziet dit beeld wel terug. Tot slot zien enkele instellingen dit beeld gedeeltelijk terug in hun mto.

#### Oorzaken

De laatste twee groepen noemen verschillende oorzaken voor de relatief lagere tevredenheidsscores. Ten eerste zijn dat zaken die minder goed verlopen binnen de instelling zelf, zoals reorganisaties, wisselingen in leidinggevend, of minder geslaagde vernieuwingen. Ook noemen zij de omvang van de instellingen en het feit dat personeel vaak ver van het College van Bestuur staat. Daarnaast noemen zij overheidsbeleid en de consequenties hiervan binnen de eigen instelling. Voorbeelden daarvan zijn de privatisering van de inburgering, de invoering van competentiegericht onderwijs en de regeldruk en bureaucrativering (bewijslast).

Tot slot zijn in het middelbaar beroepsonderwijs in vergelijking met andere sectoren veel vernieuwingen doorgevoerd. Ook zijn er vaak veel contacten met bedrijven en de omgeving. Dit vraagt veel van medewerkers en de organisatie. Bureaus die de mto's uitvoeren, noemen ook de grote externe en lokale druk op mbo-instellingen. Het gaat dan om toenemende bewijslast en diverse vormen van samenwerking, maar ook om de druk om iedereen op mbo-instellingen toe te laten.

#### Maatregelen

Vrijwel alle instellingen uit het onderzoek nemen vervolgmaatregelen naar aanleiding van een mto. Veel maatregelen richten zich op betere arbeidsomstandigheden. Instellingen voeren bijvoorbeeld een cyclus van functioneringsgesprekken in, besteden aandacht aan werkdruk en werkstress in functioneringsgesprekken en verbeteren de arbeidsverhoudingen. Voorbeelden hiervan zijn: meer en beter overleg, medewerkers de gelegenheid geven overleg bij te wonen, in jaarplannen aangeven wat leidinggevend doen aan feedback en meer verantwoordelijkheid leggen bij teams.

#### Resultaten

Enkele instellingen melden aantoonbare verbeteringen, al leiden maatregelen niet altijd direct tot hogere scores in een mto. Als een instelling een mto afneemt, leidt dat wel altijd tot belangrijke leerpunten. Bijvoorbeeld het inzicht dat de tevredenheid van medewerkers invloed heeft op de tevredenheid van studenten en op de onderwijsresultaten. Een ander leerpunt is dat de basis voor maatregelen moet liggen bij de teams. Teams moeten maatregelen ondersteunen, uitwerken of uitvoeren. Zonder dat daarbij het overzicht en het belang van instellingsbrede monitoring naar de achtergrond verschuiven.

<sup>31</sup> ITS, *Medewerkertevredenheid in het mbo (nog te verschijnen)*.

<sup>32</sup> Voor dit onderzoek zijn alle 67 mbo instellingen (42 roc's, 11 aoc's en 14 vakinstellingen) benaderd. 31 instellingen (23 roc's, 1 aoc en 6 vakinstellingen) hebben deelgenomen aan het

onderzoek. Er zijn telefonische interviews gehouden met hoofden en beleidsmedewerkers P&O of HRM, hoofden/beleidsmedewerkers kwaliteitszorg en arbocoördinatoren.



# H3

## Lerarenopleidingen

De komende jaren zijn er veel nieuwe leraren nodig. Bovendien moeten deze leraren onderwijs kunnen bieden van hoge kwaliteit. De lerarenopleidingen spelen daarin een sleutelrol: zij moeten voldoende aantrekkelijk zijn voor studenten en kwalitatief hoogstaand onderwijs bieden.

De afgelopen jaren is al veel gedaan om te zorgen voor voldoende en goed opgeleide leraren. De reken- en taaltoets is ingevoerd en er worden kennisbases ontwikkeld. Daarnaast zijn er aantrekkelijke opleidingsroutes ontwikkeld om meer academici voor de klas te krijgen. Dit kabinet doet daar met de maatregelen uit het actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep! nog een schepje bovenop.

De instroom van mbo'ers en havisten in de opleiding voor leraren basisonderwijs (pabo) is de afgelopen jaren afgenomen, terwijl het aantal vwo'ers dat met de pabo start is gestegen. Daarnaast kiezen steeds meer studenten voor de tweedegraads lerarenopleidingen.

## 3.1 Voldoende en goed opgeleide leraren

In 2008 bracht het ministerie van OCW de Kwaliteitsagenda Krachtig Meesterschap<sup>1</sup> uit. Hierin beschrijft het ministerie zijn plannen voor het opleiden van leraren. De lerarenopleidingen zijn de afgelopen jaren voortvarend met deze plannen aan de slag gegaan. De inspectie constateert dat het proces van kwaliteitsverbetering binnen de lerarenopleidingen goed wordt voortgezet, maar dat dit nog niet is afgerond.<sup>2</sup> Zo blijkt het vrij gecompliceerd om kennisbases en kennistoetsen in te voeren en deze goed af te stemmen op de landelijke kwaliteitseisen (externe legitimering).

### 3.1.1 Nieuwe routes naar leraarschap

De afgelopen jaren zijn er steeds meer alternatieve opleidingsroutes gekomen om leraar te worden. Relatief nieuwe routes zijn bijvoorbeeld de educatieve minor, het programma Eerst de Klas en de academische pabo's. Met deze nieuwe routes wordt het aantal potentiële leraren vergroot. Daarnaast zijn straks meer leraren universitair opgeleid. Dat is een kwaliteitsverbetering.

#### Eerst de Klas

Het project Eerst de Klas is een gezamenlijk tweejarig opleidings- en ervaringstraject van het onderwijs, het bedrijfsleven en de overheid, gericht op excellente academici (afgestudeerde masterstudenten). De Eerst-de-Klassers geven drie tot vier dagen les op een school voor voortgezet onderwijs, halen hun eerstegraads onderwijsbevoegdheid en nemen deel aan een leiderschapsprogramma in het bedrijfsleven. Het doel van het programma is te zorgen voor meer academici voor de klas en mensen met leiderschapspotentieel in het management. Het project sluit daarmee aan bij de doelstellingen van dit kabinet om de professionalisering in het onderwijs te versterken en excellentie te bevorderen.

Eerst de klas is in november 2009 gestart met 19 deelnemers. De deelnemers aan deze eerste tranche hebben op 17 juni 2011 een certificaat ontvangen. Aan de tweede tranche, september 2010, nemen 16 geselecteerden deel. Voor de derde tranche, augustus 2011, zijn 32 kandidaten geselecteerd.

Uit een tussentijdse evaluatie blijkt dat ruim driekwart (77%) van de deelnemers zonder dit project niet voor het onderwijs zou hebben gekozen. Veel van hen zien Eerst de Klas als een uitgelezen mogelijkheid om zowel het bedrijfsleven als het onderwijs in twee jaar beter te leren kennen.<sup>3</sup> Uit de evaluatie blijkt ook dat alle partijen het project zeer waardevol vinden. Het aantal deelnemende bedrijven is inmiddels verdubbeld.

#### Opleiden in de school

Opleidingsscholen zijn partnerschappen van scholen en lerarenopleidingen. Samen bieden zij toekomstige leraren voor een groot gedeelte van hun studietijd een opleiding op de werkplek. 22 van de 56 opleidingsscholen zijn academische opleidingsscholen. Dat houdt in dat op deze scholen het opleiden van leraren sterk is verbonden aan praktijkgericht onderzoek en schoolontwikkeling.

Deelnemers aan de academische opleidingsscholen zien onder andere de volgende opbrengsten van de partnerschappen:

- Professionalisering van docenten en uitbreiding van loopbaanperspectieven
- Kwaliteitsverbetering van de lerarenopleiding
- Positieve effecten op de schoolcultuur en enthousiasme van studenten over de opleiding
- Een meer 'evidence based' gerichte houding van docenten.

<sup>1</sup> Ministerie van OCW, *Krachtig Meesterschap, kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren 2008-2011*, 2008.

<sup>2</sup> Inspectie van het Onderwijs, *Monitor Krachtig Meesterschap. Een eerste verkenning*, 2011.

<sup>3</sup> Zie [www.eerstdeklas.nl](http://www.eerstdeklas.nl), *achtergrond en verwachtingen van deelnemers 1e en 2e tranche*.

### Educatieve minor

In 2009 is de opleidingsroute Educatieve minor gestart. Daarmee kunnen bachelorstudenten<sup>4</sup> aan een universitaire opleiding een beperkte tweedegraads bevoegdheid behalen (leerjaar 1 t/m 3 havo/vwo en vmbo-tl). Het doel van de Educatieve minor is om op termijn meer academisch opgeleide eerstegraads leraren voor de klas te krijgen. Enerzijds gebeurt dit door meer wo-bachelorafgestudeerden met een beperkte bevoegdheid in het leraarsvak toe te laten. Anderzijds door een vergrote instroom tot de universitaire lerarenopleidingen.

Waren er het eerste jaar 275 minorstudenten (over negen instituten), dit jaar hebben minimaal 335 studenten deelgenomen (elf instituten). Een evaluatie van het startjaar van de Educatieve minor<sup>5</sup> laat zien dat de minor positief wordt beoordeeld. Studenten (uit de eerste tranche) zijn vooral positief over het praktijkdeel. Volgens leraren die hen begeleid hebben, scoren de meeste studenten 'goed' of 'voldoende' op de zeven wettelijke bekwaamheidseisen voor leraren.

Niet alle bacheloropleidingen komen in aanmerking voor een educatieve minor die tot de beperkte bevoegdheid leidt. Dit geldt alleen voor opleidingen waarin voldoende relevante vakinhoudelijke kennis aan bod komt. Die opleidingen staan in de verwantschapstabel. Op verzoek van de universiteiten is deze verwantschapstabel voor de educatieve minor in 2011 uitgebreid.<sup>6</sup>

Naast academisch opgeleide eerstegraads leraren zijn er ook leraren nodig voor beroepsgerichte vakken in het middelbaar beroepsonderwijs. Om studenten hiervoor te interesseren, is het voornemen om een educatieve minor in hbo-bacheloropleidingen te introduceren. In de komende periode worden daartoe specifiek in de sector Techniek een of meer experimenten opgezet. Dat gebeurt in de sector Techniek, omdat daar schaarste op de arbeidsmarkt samengaat met een hoge uitstroom van leraren.

### Zij-instroom

Zij-instromers zijn leraren die nog geen of nog niet de juiste bevoegdheid hebben, maar wel met goed gevolg een geschiktheidsonderzoek hebben ondergaan. Zij halen binnen twee jaar hun bevoegdheid. Zij-instromers kunnen de instroom van leraren vergroten. Voor het kalenderjaar 2011 was oorspronkelijk een bedrag van € 4 miljoen beschikbaar voor de kosten van de zij-

instroom van leraren vo en mbo. Dit bedrag was exclusief salariskosten. Er waren echter veel - ongeveer 400 - aanvragen voor subsidie. Daarom is het subsidiebedrag in 2011 verhoogd tot € 7,5 miljoen.

### Kopopleiding hbo

De kopopleiding hbo is op 1 september 2006 ingevoerd. Het is een reguliere tweedegraads lerarenopleiding, specifiek voor studenten die een getuigschrift van een relevante vakbachelor hebben. Zij krijgen drie jaar vrijstelling en kunnen aanspraak maken op een jaar extra studiefinanciering. In de kopopleiding krijgen studenten vooral training in pedagogische en didactische vaardigheden. Het aantal studenten dat via de kopopleiding tot tweedegraads leraar wordt opgeleid is gestegen van 180 in 2006 naar 420 in 2010.

### Academische pabo

De academische pabo is de verzamelterm voor de opleidingsroutes naar het leraarschap primair onderwijs waarin universiteiten een deel van het onderwijsprogramma verzorgen. Vaak werken zij daarbij samen met pabo's van hogescholen. Het studieprogramma van de academische pabo's bevat lessen/colleges op de universiteit en op de hogeschool en een praktijkdeel/stage.

Voor de programma's wordt meestal een beperkt aantal vwo-opgeleiden en studenten met een hbo-propedeuse toegelaten. Studenten die het traject succesvol doorlopen, ontvangen dan ook twee diploma's:

- een wo-bachelordiploma Pedagogiek, Onderwijskunde of Pedagogische Wetenschappen (afhankelijk van met welke wo-bacheloropleiding wordt samengewerkt);
- een hbo-bachelordiploma Leraar Basisonderwijs.

De bedoeling is dat afgestudeerden van een academische pabo de benodigde professionele kennis hebben, maar ook extra theoretische en onderzoeksmatige kennis en academische vaardigheden.

## 3.1.2 Kwaliteitsverbetering lerarenopleidingen

Een van de drie actielijnen uit het actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep! is het verder verbeteren van de kwaliteit van de lerarenopleidingen. Hoe pakt het kabinet dat aan?

Ten eerste wil het kabinet de kwaliteit verbeteren door kennisbases en landelijke toetsen in te voeren. Daarnaast zullen prestatieafspraken worden gemaakt met de lerarenopleidingen over onder meer opbrengstgericht werken, differentiëren en de begeleiding van beginnende leraren. Het streven is dat in 2016 alle kennisbases en landelijke toetsen zijn ingevoerd.<sup>7</sup>

### Specialisatie jonge/oude kind

Verder moet het curriculum van de lerarenopleiding basisonderwijs meer diepgang krijgen en aantrekkelijker worden voor een bredere doelgroep. Een mogelijke oplossing daarvoor is dat leraren zich specialiseren in onderwijs aan het jongere of oudere kind. Uitgangspunt daarbij is dat studenten een brede bevoegdheid krijgen voor de hele basisschool en een specifieke bekwaamheid voor het jongere of oudere kind. Er wordt onderzocht hoe zo'n specialisatie het beste vorm kan krijgen.

### Opleiden vmbo en mbo

Tot slot wil het kabinet leraren voor het vmbo en mbo beter laten opleiden. De Onderwijsraad<sup>8</sup> heeft geadviseerd hoe het kabinet dat het beste kan aanpakken:

- creëer aparte betekenisvolle uitstroomprofielen binnen de tweedegraads lerarenopleidingen, specifiek gericht op lesgeven in vmbo en in mbo;
- introduceer een educatieve minor in het hbo die gericht is op lesgeven in beroepsgerichte vakken in vmbo en mbo;
- harmoniseer en borg het zij-instroomtraject voor het mbo;
- verhoog het opleidingsniveau van de leraren;
- geef professionalisering vorm op het niveau van teams van onderwijsgevend.

<sup>4</sup> Deze beperkte bevoegdheid geldt alleen voor studenten aan een van de opleidingen en voor de gerelateerde schoolvakken in de verwantschapstabel, zie [www.ib-groep.nl](http://www.ib-groep.nl).

<sup>5</sup> ITS en IOWO, Een nieuwe route naar het leraarschap, 2010.

<sup>6</sup> Deze wijzigingen gaan in per 1 augustus 2011.

<sup>7</sup> Ministerie van OCW, actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep!, 18 mei 2011.

<sup>8</sup> Onderwijsraad, Goed opgeleide leraren voor het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs, 19 april 2011.



## 3.2 Instroom lerarenopleiding

De afgelopen jaren zijn veel meer studenten begonnen aan een studie in het hoger beroepsonderwijs. Sinds de invoering van de bachelor-masterstructuur in 2002 nam het aantal eerstejaarsstudenten toe met ongeveer 23 procent<sup>9</sup>, van 80.400 naar 99.300. Vooral in de sociaal-agogische sector groeide de instroom sterk (80%).

Bij de lerarenopleidingen liep de instroom iets terug, van ongeveer 13.000 in 2002 naar 12.100 in 2010. Dit komt vooral door de lagere instroom bij de lerarenopleiding basisonderwijs (zie figuur 3.1).

### Instroom op de pabo daalt sterk

De afgelopen jaren zijn veel minder studenten begonnen aan een opleiding tot leraar basisonderwijs (pabo). Tussen 2005 en 2010 daalde de instroom van 8.740 naar 6.670 studenten. Dit is een daling van 24 procent. Vergeleken met het topjaar 2003, toen ruim 9.700 studenten startten aan de pabo, is de daling zelfs 31 procent. Volgens de HBO-raad is deze daling gedeeltelijk te verklaren door de invoering van taal- en rekentoetsen, in combinatie met een negatief bindend studieadvies bij slechte resultaten op die toetsen.<sup>10</sup>

Uit cijfers van de HBO-raad blijkt dat vooral de instroom van mbo'ers en havisten is gedaald. Sinds 2005 nam het aantal mbo'ers dat aan de pabo begon met 24 procent af, van 3.300 naar 2.500. Ondanks deze daling blijft hun relatieve aandeel hoog (37%). De instroom van havisten daalde in dezelfde periode met 26 procent, van 3.700 in 2005 naar 2.740 in 2010.

### Aandeel vwo'ers op de pabo stijgt

Het aandeel vwo'ers dat naar de pabo gaat, is de afgelopen jaren juist toegenomen (zie figuur 3.2). Dit kan komen door de populariteit van academische pabo's. Sinds de start van de eerste academische pabo in Utrecht in 2008 is de instroom van vwo'ers op de pabo gestegen met ongeveer 53 procent, van 480 naar 740

studenten. Het aandeel vwo'ers in de instroom nam hierdoor toe van 7 procent in 2008 naar 11 procent in 2010.

### Eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen in de lift

#### Tweedegraads lerarenopleidingen

De belangstelling voor de opleidingen tot leraar voortgezet onderwijs van de tweede graad (tweedegraads lerarenopleidingen) neemt toe. In 2005 startten ongeveer 5.380 studenten met een bacheloropleiding.<sup>11</sup> In 2010 is dat gestegen naar 5.990. Dit komt neer op een stijging van 11 procent. Deze groei is vooral toe te schrijven aan de lerarenopleidingen Engels, Duits, geschiedenis, aardrijkskunde en lichamelijke opvoeding.

Verder blijkt dat vooral veel mbo'ers zijn begonnen aan een lerarenopleiding. In de afgelopen vijf jaar nam de instroom van mbo'ers toe met 34 procent, van 1.230 in 2005 naar 1.650 in 2010. Vooral binnen de lerarenopleiding lichamelijke opvoeding, Engels en omgangskunde nam de mbo-instroom toe.

#### Eerstegraads lerarenopleidingen

Ook de instroom in de eerstegraads lerarenopleidingen zit de laatste jaren in de lift. In het hoger beroepsonderwijs nam de instroom toe van 360 in 2005 naar 620 in 2010, een stijging van 72 procent. En bij de universitaire eerstegraads lerarenopleidingen steeg het aantal ingeschrevenen in dezelfde periode van 1.050 naar 1.590, een stijging van ruim 50 procent.<sup>12</sup>

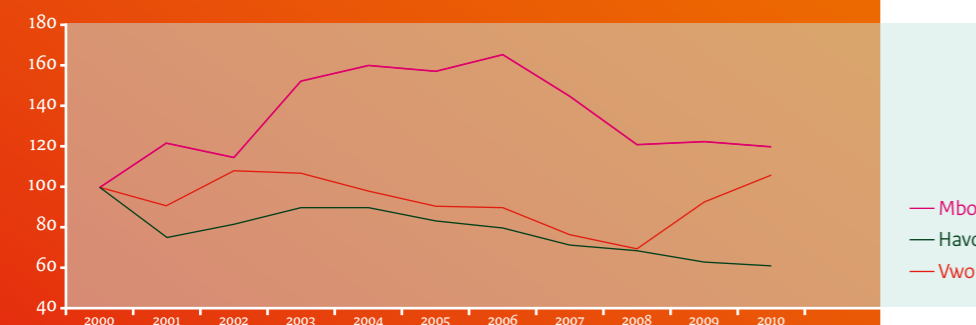
De voornaamste reden van deze groei is de introductie van de Lerarenbeurs. Docenten kunnen daardoor veel gemakkelijker doorstuderen en een eerstegraads bevoegdheid halen. Het is overigens ook hard nodig dat er meer eerstegraads leraren worden opgeleid; er is de komende jaren een grote uitstroom van eerstegraden. Daar komt bij dat steeds meer leerlingen kiezen voor havo of vwo.

Figuur 3.1  
Instroom in de lerarenopleidingen en het hoger beroepsonderwijs, naar vooropleiding (index 2002=100)



Bron: HBO-raad, Feiten en cijfers 2011.

Figuur 3.2  
Instroom in de lerarenopleiding basisonderwijs (index 2000=100)



Bron: HBO-raad, Feiten en cijfers 2011.

<sup>9</sup> HBO-raad, Feiten en cijfers; Studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs, 2011.

<sup>10</sup> HBO-raad, Studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs, 2009.

<sup>11</sup> Dit is inclusief de lerarenopleiding voor de kunstvakken en de bachelor 'educatie en kennismanagement groene sector'.

<sup>12</sup> VSNU, Ingeschreven studenten per HOOP-gebied.

### Instream naar vooropleiding

Van elke tien eerstejaars bachelorstudenten in het hoger beroepsonderwijs zijn er vier afkomstig van de havo, drie van het mbo en één van het vwo. De rest heeft een ho-getuig-schrift of bijvoorbeeld een buitenlands diploma.<sup>13</sup>

Binnen de tweedegraads lerarenopleidingen zijn er de laatste jaren steeds meer mbo'ers ingestroomd, tot 28 procent van de instroom in 2010. Vergeleken met alle eerstejaars (hbo) is de mbo-instroom echter beperkt (28 versus 32%).

### Instream naar geslacht

De lerarenopleiding basisonderwijs is vooral populair bij meisjes. In de periode 2005-2010 nam het aandeel jongens toe van 15 naar 17 procent. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen is de man-vrouwverhouding meer in evenwicht, al zijn er wel duidelijke verschillen naar vakgebied. Zo blijkt dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn bij de lerarenopleidingen voor de talen en kunstvakken, en mannen bij de lerarenopleidingen in de exacte vakken.

Internationaal gezien valt Nederland overigens niet uit de toon als gekeken wordt naar het aantal mannen dat

een lerarenopleiding doet. In België, Oostenrijk en Slowakije starten weliswaar veel meer mannen dan in Nederland met een lerarenopleiding, maar vergeleken met Zweden, Duitsland, Spanje en Engeland doet Nederland het heel goed. Opmerkelijk is dat in Nederland van de vrouwen die starten met een hbo-opleiding er relatief veel een lerarenopleiding gaan doen. In onder andere Duitsland, Zweden, Finland en Denemarken ligt het aandeel vrouwen dat kiest voor een opleiding in de sector onderwijs lager.<sup>14</sup>

### Master Special Educational Needs

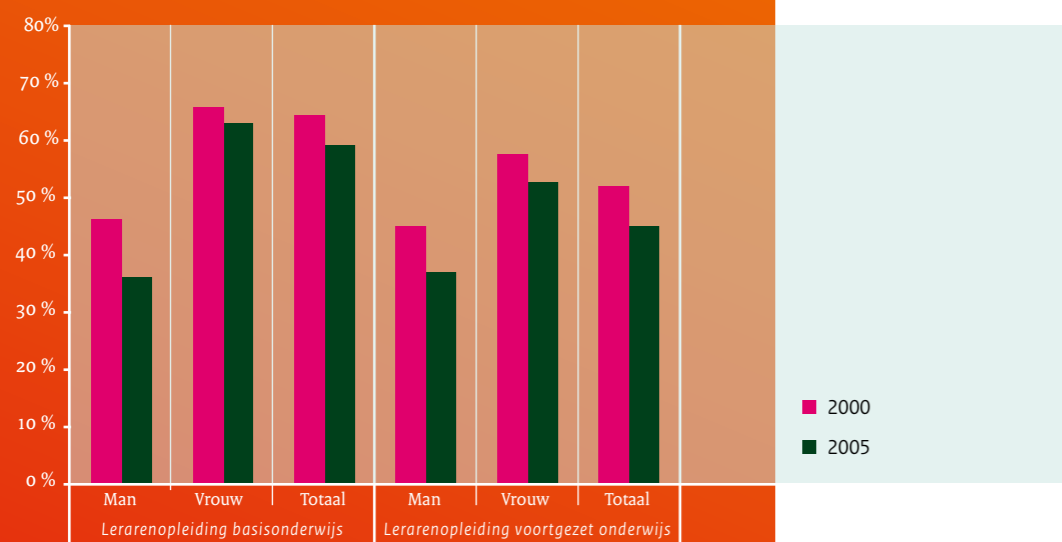
De afgelopen jaren is het aantal hbo-studenten dat de master Special Educational Needs (SEN) is gaan doen gedaald, van 4.160 in 2005 naar 2.500 in 2010. Vooral in 2007 was de terugval groot. Dat was nog vóór de invoering van de Lerarenbeurs. De studentenpopulatie van SEN bestaat uit leraren, logopedisten en pedagogen. Een mogelijke verklaring voor de daling zou kunnen zijn dat korte opleidingen voor remedial teaching, interne begeleiding en gedragproblemen populairder zijn geworden.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> HBO-raad, Studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs, 2010.

<sup>14</sup> OESO, Education at a Glance, 2011.

<sup>15</sup> IVA, Professionalisering van leraren, 2010.

Figuur 3.3  
Studiesucces (na 5 jaar) van studenten aan de lerarenopleidingen, naar instroomjaar en geslacht



Bron: HBO-raad, Feiten en cijfers 2011.

## 3.3 Studiesucces en studie-uitval

### 3.3.1 Studiesucces

#### Binnen het totale hbo

Van de studenten die in 2005 aan een bacheloropleiding zijn begonnen in het hbo, had 55,2 procent na vijf jaar een diploma op zak.<sup>16</sup> Het studiesucces ligt daarmee wat lager dan bij eerdere cohorten.

#### Binnen de lerarenopleidingen

Van de studenten die in 2005 aan de lerarenopleiding basisonderwijs zijn begonnen, had 59 procent na vijf jaar een diploma. Van degenen die vijf jaar eerder begonnen, was het studiesucces nog 65 procent. Bij de tweedegraads lerarenopleidingen nam het studiesucces in dezelfde periode af van 52 naar 45 procent (zie figuur 3.4). Vooral jongens waren minder succesvol in hun studie.

Er is dus een verschil in studiesucces tussen de lerarenopleiding basisonderwijs en de tweedegraads lerarenopleidingen. Dit verschil blijkt vooral een 'meisjeseffect' te zijn: op de pabo doen meisjes het veel beter dan op de tweedegraads lerarenopleidingen (zie figuur 3.3). Onder jongens bestaan er geen noemenswaardige verschillen in studiesucces tussen beide typen lerarenopleidingen. Wel ligt hun studiesucces een stuk lager dan dat van meisjes (zowel na 5 jaar als na 8 jaar).

#### Redenen van beperkt studiesucces

Waarom maken zo weinig studenten aan de tweedegraads lerarenopleidingen hun opleiding af? Volgens de Inspectie van het Onderwijs is de reden mogelijk dat zij vooral geïnteresseerd zijn in de vakinhoud en minder in het beroep van leraar.<sup>17</sup> Daarnaast gebruikt een deel van de studenten de lerarenopleidingen als springplank naar de universiteit. Deze studenten veranderen na het behalen van hun propedeuse van opleiding. Vooral havisten wisselen relatief vaak van instelling of opleiding.

<sup>16</sup> HBO-raad, Feiten en cijfers; Afgestudeerden en uitvallers in het hoger beroepsonderwijs, 2011.

<sup>17</sup> Inspectie van het onderwijs, Werken aan een beter rendement, 2009.

### 3.3.2 Uitval

#### Binnen het totale hbo

Uit onderzoek van de HBO-raad blijkt dat veel studenten in het eerste jaar uitvallen. Van de studenten die in 2009 zijn gaan studeren, stopte ongeveer 16 procent na een jaar. Na drie jaar is de uitval 22 procent. Dit is ongeveer gelijk aan voorgaande jaren.

#### Binnen de lerarenopleidingen

Binnen de lerarenopleidingen is de uitval relatief hoog, zowel na een jaar (18%) als na drie jaar (26%). Volgens de HBO-raad komt dit onder meer door de invoering van taal- en rekentoetsen en een negatief bindend studieadvies bij slechte resultaten. Vooral veel mbo'ers stoppen met hun studie (zie figuur 3.4). Op de pabo valt in het eerste jaar een op de vier mbo'ers uit, en op de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs ongeveer een op de vijf. Na drie jaar is dit opgelopen tot respectievelijk 35 en 28 procent. Onder vwo'ers en havisten is de uitval een stuk lager.<sup>18</sup>

#### Verschillen tussen jongens en meisjes

Jongens op de pabo en de tweedegraads lerarenopleidingen zijn een stuk minder succesvol in hun studie dan meisjes. Dit komt voor een deel omdat zij vaker uitvallen in de eerste fase van de opleiding, maar ook omdat zij langer over hun opleiding doen (zie tabel 3.1). Gemiddeld genomen doen jongens bijna zeven maanden langer over de opleiding dan meisjes. Zowel tijdens als na de propedeuse valt hier dus winst te behalen.

#### Redenen van uitval

De belangrijkste reden voor de grote uitval van studenten in het eerste jaar is een verkeerde studiekeuze, blijkt uit de Startmonitor.<sup>19</sup> Van alle studenten aan de lerarenopleiding die na het eerste jaar stoppen of omzwaaien, noemt 53 procent dit als reden. Daarnaast geven veel 'studiestakers' aan dat hun verwachtingen over de opleiding niet zijn uitgekomen (40%) en dat ze onvoldoende gemotiveerd zijn (34%).

<sup>18</sup> HBO-raad, Feiten en cijfers; Afgestudeerden en uitvallers in het hoger beroepsonderwijs, 2011.

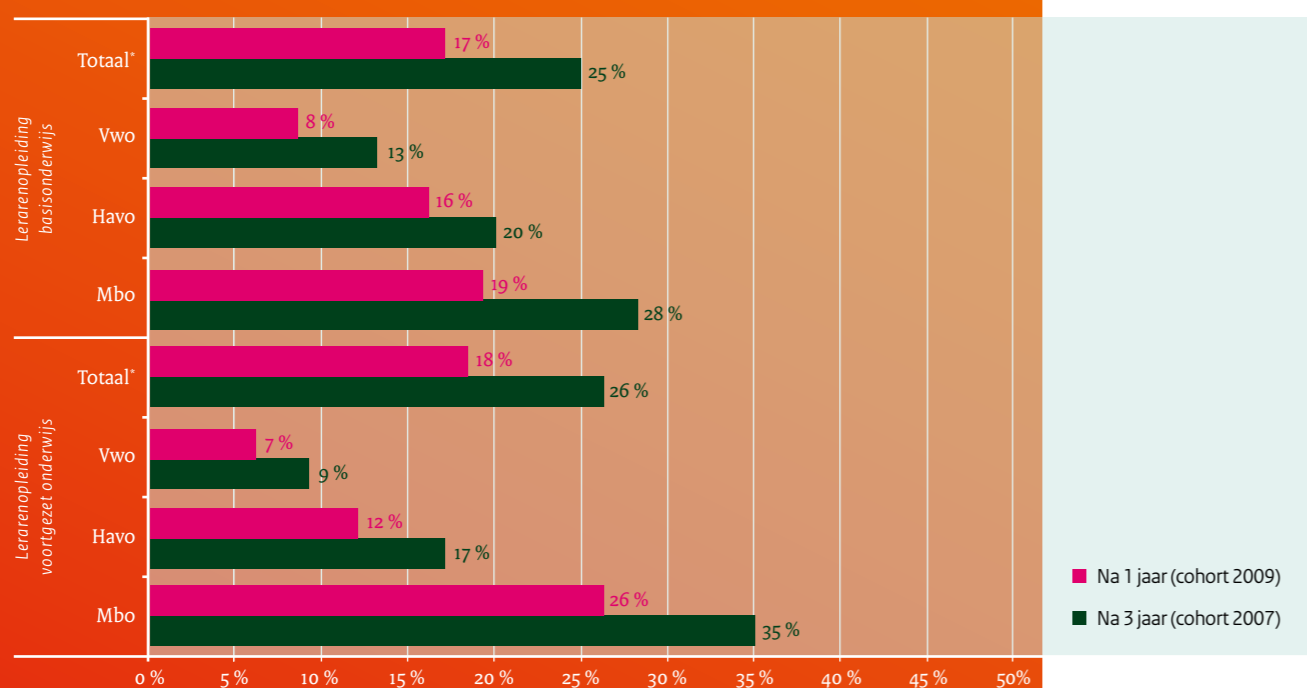
<sup>19</sup> ResearchNed (in opdracht van het SBO), Startende studenten in de lerarenopleiding, (nog te verschijnen).

### Studiekeuze en studiebegeleiding

Ongeveer een kwart van de uitvallers denkt dat de opleiding of instelling iets had kunnen doen om te voorkomen dat zij uitvielen. Zij denken daarbij onder andere aan meer studiebegeleiding, een betere verdeling van de studiebelasting en een beter rooster. Jongens geven daarnaast ook regelmatig aan dat zij hun opleiding mogelijk nog zouden volgen, als de intro-

ductie in de studie beter was geweest. Daarnaast speelt ook de studiekeuze zelf een belangrijke rol in het studiesucces. Zo blijkt dat studiestakers later beginnen met nadenken over hun studiekeuze en ook minder vaak voorlichtingsdagen bezoeken dan studenten die doorstuderen.<sup>20</sup> Verder beginnen uitvallers over het algemeen ook met lagere verwachtingen aan hun lerarenopleiding dan studenten die met succes doorstuderen.

Figuur 3.4  
Uitval van studenten aan de lerarenopleidingen, naar vooropleiding



Bron: HBO-raad, Feiten en cijfers, 2011.

\* Inclusief studenten met een andere vooropleiding (ho, overig).

Tabel 3.1 Kengetallen studiesucces hbo-lerarenopleidingen, naar geslacht

	Studiesucces na 5 jaar (cohort 2005)	Studiesucces na 8 jaar (cohort 2002)	Uitval na 1 jaar (cohort 2009)	Uitval na 3 jaar (cohort 2007)	Gemiddelde studieduur (2009, in maanden)
<b>Lerarenopleiding basisonderwijs</b>					
Mannen	36,0%	58,4%	25,0%	33,0%	57,5
Vrouwen	63,0%	76,4%	17,0%	24,0%	50,0
Totaal	59,0%	74,0%	18,0%	26,0%	51,0
<b>Lerarenopleiding Voortgezet onderwijs</b>					
Mannen	37,0%	56,6%	20,0%	28,0%	61,8
Vrouwen	53,0%	70,8%	15,0%	21,0%	54,4
Totaal	45,0%	64,0%	17,0%	25,0%	57,7

Bron: HBO-raad, bewerking ResearchNed.

## 3.4 Tevredenheid studenten

### Binnen het totale hbo

Studenten in het hoger onderwijs zijn over het algemeen redelijk tevreden over hun opleiding. Zij zijn vooral positief over de inhoud van de opleiding en de sfeer. Minder tevreden zijn zij over de studielast, de studieroosters en de informatie vanuit de opleiding.<sup>21</sup> Tussen de diverse opleidingen in het hoger onderwijs bestaan wel veel verschillen.

### Binnen de lerarenopleidingen

Studenten aan de lerarenopleidingen zijn over het algemeen zeer tevreden over de sfeer van de opleiding, de voorbereiding op hun beroepsloopbaan en de studiefaciliteiten. Ook over de docenten zijn zij redelijk enthousiast. Wanneer de studentenoordelen<sup>22</sup> worden uitgedrukt in een rapportcijfer, krijgen de docenten aan de lerarenopleidingen gemiddeld een 7,3. Zij scoren daarmee duidelijk hoger dan de docenten die lesgeven in de sectoren techniek en economie.

### Studielast

Over de studielast zijn studenten aan de lerarenopleidingen relatief ontevreden (zie figuur 3.5). Gemiddeld genomen beoordelen zij de studielast met een 5,7. Vergeleken met alle hbo-studenten (bachelor) scoren zij daarmee 0,4 punt lager. Studenten geven vooral een laag cijfer aan de spreiding van de studielast, de haalbaarheid van deadlines en de aansluiting tussen studiepunten en studielast. Deze onvrede over de studielast kan ertoe leiden dat studenten voortijdig uitvallen. Daarom is het gewenst dat opleidingen hiervoor gericht zoeken naar oplossingen.

### Vorbereiding beroepsloopbaan

Vooral studenten aan de lerarenopleiding basisonderwijs vinden dat hun studie hen goed voorbereidt op hun beroepsloopbaan. Gemiddeld geven zij hiervoor een 7,5. Dat is bijna een punt hoger dan het gemiddelde van alle hbo-bachelorstudenten. Pabo-studenten vinden vooral dat hun opleiding praktijkgericht is, en dat zij tijdens hun

opleiding veel beroepsvaardigheden opdoen.

Vergeleken met andere hbo-studenten zijn zij bovendien vrij tevreden over de stagebegeleiding en de manier waarop de stages aansluiten bij de rest van het onderwijs. Voor de studenten aan de tweedegraads lerarenopleidingen geldt dit in mindere mate, al zijn ook zij redelijk tevreden over de voorbereiding op de beroepsloopbaan.

### Verbeterpunten onderwijs

Hoe kan de kwaliteit van het onderwijs verbeteren? Daarbij is het van belang dat scholen zich meer gaan richten op de opbrengsten van hun onderwijs. In de afgelopen jaren hebben zij daar stevig in geïnvesteerd. Op de pabo's wordt hieraan echter vooralsnog weinig aandacht besteed.<sup>23</sup> Overigens zijn de studenten op de pabo wel gematigd positief over de 'onderzoeksvaardigheden' die hun worden geleerd, vaardigheden die belangrijk zijn bij opbrengstgericht werken. Gemiddeld genomen beoordelen zij de vaardigheden in het doen van praktijkgericht onderzoek met een 6,4. Studenten aan de tweedegraads lerarenopleidingen geven een 6,2. Vooral over schriftelijk rapporteren en methoden en technieken van praktijkgericht onderzoek zijn zij ontevreden.

Overigens zijn er ook grote verschillen tussen de diverse lerarenopleidingen. Gemiddeld geven studenten aan de pabo hun opleiding een 6,9. Maar tussen de opleiding met de hoogste en de laagste score zit bijna 3 punten. Ook bij de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs zijn er soortgelijke verschillen. Om de kwaliteit van de lerarenopleidingen te verbeteren is daarom een gerichte aanpak nodig. In de komende periode worden hiervoor prestatieafspraken gemaakt tussen het ministerie van OCW en alle hbo-lerarenopleidingen.<sup>24</sup>

### Startende leraren tevreden over hun opleiding

Enmaal werkzaam binnen het onderwijs, oordelen veel leraren positief over de opleiding. Aan hen werd bijvoor-

<sup>20</sup> ResearchNed, Studiesucces en studie-uitval bij eerstejaars in de hbo-onderwijsopleidingen, 2010.

enquête staan onder meer op [www.studiekeuze123.nl](http://www.studiekeuze123.nl).

deze nota zijn de schaa scores omgerekend naar rapportcijfers.

<sup>21</sup> De Nationale Studentenenquête (NSE) is een grootschalig tevredenheidsonderzoek onder studenten in het hoger onderwijs. Het wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de Stichting Studiekeuze 123. De resultaten van de

<sup>22</sup> In de NSE krijgen studenten een groot aantal vragen over hun opleiding. Daarbij moeten zij telkens op een schaal van 1 (zeer ontevreden) tot 5 (zeer tevreden) aangeven hoe tevreden zij zijn. Voor

<sup>23</sup> Inspectie van het Onderwijs, Onderwijsverslag 2009/2010, 2011.

<sup>24</sup> Ministerie van OCW, Leraar 2020 – een krachtig beroep!, 18 mei 2011.

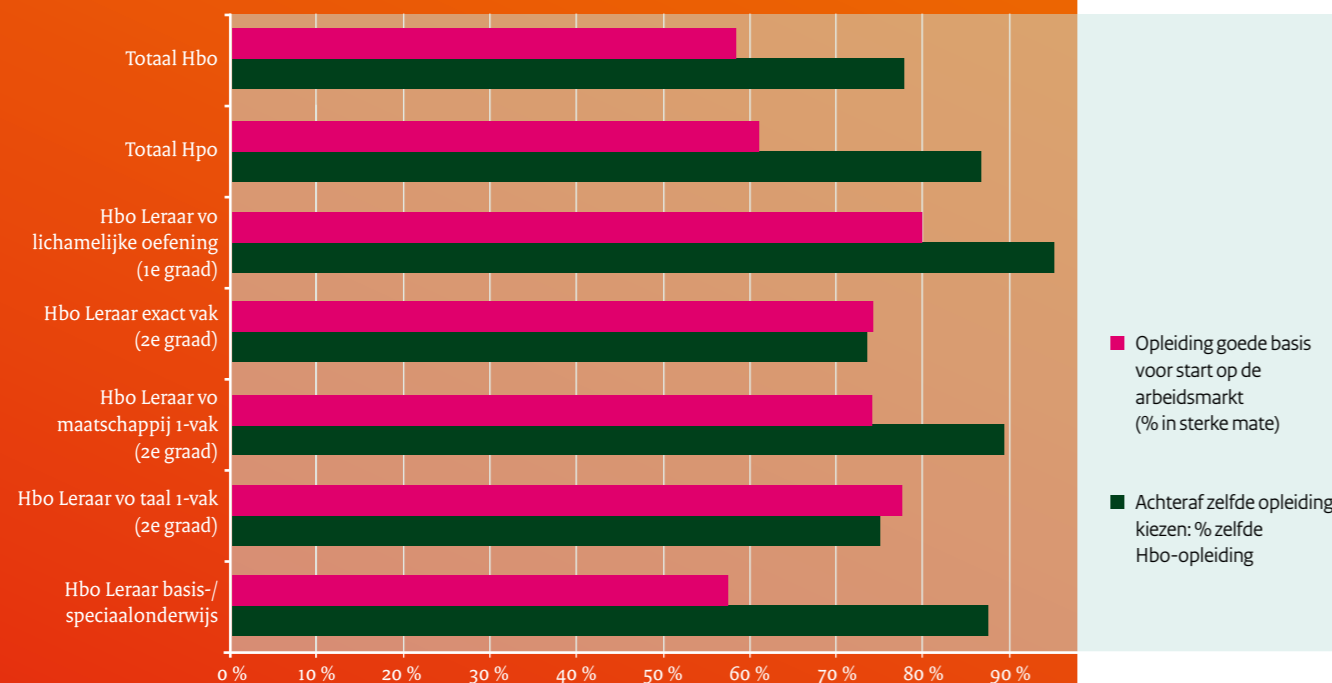
Figuur 3.5  
Tevredenheid van studenten met hun opleiding (rapportcijfers)



Bron: Nationale Studentenenquête 2011.

beeld gevraagd of zij weer dezelfde studie zouden kiezen als ze nogmaals met een studie zouden beginnen (Figuur 3.6). Vooral afgestudeerden van de eerstegraads lerarenopleiding lichamelijke opvoeding en de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs maatschappij kozen voor dezelfde studie. Daarnaast vindt ruim 60 procent van alle hbo-afgestudeerden binnen het onderwijs dat hun opleiding een goede basis biedt voor hun start op de arbeidsmarkt. Voor de andere hbo-opleidingen is dat gemiddeld 58 procent.

Figuur 3.6  
Afgestudeerden (voltijd) naar oordeel achteraf over studiekeuze hbo-opleiding en oordeel over opleiding als goede basis om te starten op de arbeidsmarkt



Bron: ROA, HBO-monitor 2009.



# H4

## De onderwijzarbeidsmarkt in de nabije toekomst

De komende jaren wordt in het voortgezet onderwijs een snel oplopend tekort aan leraren verwacht. Pas in 2020 komen vraag en aanbod in het voortgezet onderwijs meer in evenwicht. In het primair onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs worden op korte termijn geen serieuze knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht.

De vraag naar nieuwe leraren wordt de komende jaren vooral bepaald door een toenemende uitstroom van oudere leraren naar (pre)pensioen. Die vraag overtreft verreweg de afnemende vraag naar nieuwe leraren als gevolg van de dalende leerlingaantallen.

Met het actieplan LeerKracht van Nederland zijn met succes diverse acties in gang gezet die helpen om de verwachte lerarentekorten te verminderen. Tegelijkertijd zijn er binnen en buiten het onderwijs diverse ontwikkelingen die de toekomstige situatie op de onderwijsarbeidsmarkt beïnvloeden. In dit hoofdstuk staan de nieuwste arbeidsmarkttramingen. Daarin zijn de meest recente ontwikkelingen zo goed mogelijk verwerkt.

## 4.1 Nieuwe ramingen

### Uitgangspunten

Onderwijs is economisch en maatschappelijk erg belangrijk. Inzicht in eventuele knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt is dan ook essentieel. Daarom zijn nieuwe ramingen voor de onderwijsarbeidsmarkt opgesteld. Naarmate er verder in de toekomst gekeken wordt, zijn de prognoses voor de onderwijsarbeidsmarkt met minder zekerheid te presenteren. Onbekende externe factoren beïnvloeden de onderwijsarbeidsmarkt en het gedrag van leraren.

Het prognosemodel MIRROR kan onder bepaalde voorwaarden en aannames 'voorspellingen' doen over de toekomstige arbeidsmarktsituatie. Die voorspellingen zijn gebaseerd op ervaringsgegevens uit het verleden. Stel dat in de afgelopen tien jaar elk jaar gemiddeld een op de tien leraren het onderwijs heeft verlaten om elders te gaan werken, dan is het zeer waarschijnlijk dat de kans dat leraren de komende jaren het onderwijs verlaten om elders te gaan werken ook ongeveer tien procent is. De daadwerkelijke uitstroomkans wordt uiteraard beïnvloed door talloze factoren. Met een groot aantal van die factoren houdt MIRROR rekening, bijvoorbeeld: geslacht, leeftijd, inkomen, burgerlijke staat en de conjunctuur.

Bij de berekening van de nieuwe arbeidsmarktprognoses voor de onderwijssectoren is gebruikgemaakt van de meest recente economische verwachtingen zoals die bij het opstellen van deze nota half augustus 2011 bekend waren.<sup>1</sup>

### Veranderende omstandigheden

Nog niet zo lang geleden werden er grote tekorten aan leraren verwacht in vrijwel alle onderwijssectoren. In reactie op het advies LeerKracht! van de Commissie Leraren (september 2007) heeft het ministerie van OCW het actieplan LeerKracht van Nederland opgesteld. Dit plan heeft geleid tot convenanten met de onderwijssectoren met concrete afspraken over het terugdringen van de kwantitatieve en kwalitatieve lerarentekorten. Die hebben effect; zonder de beloningsmaatregelen uit het actieplan LeerKracht zouden de lerarentekorten nog groter zijn. In het voortgezet onderwijs naar verwachting bijna twee keer zo hoog en in het primair onderwijs waarschijnlijk ongeveer de helft meer.<sup>2</sup>

Maar de onderwijsarbeidsmarkt van 2007 is niet die van 2011. De economie kent roerige tijden, met gevolgen voor de hele arbeidsmarkt, inclusief de onderwijsarbeidsmarkt. Bij laagconjunctuur is het onderwijs een relatief aantrekkelijke werkgever. Dat komt omdat de loopbaanperspectieven en de baan zekerheid er minder afhankelijk zijn van de conjunctuur dan in de marktsector.<sup>3</sup> Ook het aandeel afgestudeerden van de lerarenopleidingen dat kiest voor een baan in het onderwijs ligt dan in de regel hoger, mits er voldoende banen zijn in het onderwijs natuurlijk.

Maar ook in het onderwijs zijn er allerlei ontwikkelingen die het gedrag van leraren op de arbeidsmarkt op verschillende manieren kunnen beïnvloeden, en daarmee de te verwachten arbeidsmarktsituatie in het onderwijs. Zo bieden maatregelen uit het convenant LeerKracht van Nederland extra promotie- en doorgroei mogelijkheden voor leraren. Die maken het leraarsberoep aantrekkelijker. Daarnaast zijn de referentieramingen voor het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs naar boven bijgesteld.<sup>4</sup> Dat levert een grotere vraag naar leraren op.

Tegelijkertijd staat in het regeerakkoord dat in de overheidssectoren in 2011 (exclusief de zorg) de zogenoemde nullijn wordt gehanteerd. Dat betekent dat het kabinet in 2011 aan deze sectoren geen bijdrage uitkeert voor de contractloonontwikkeling (zie ook hoofdstuk 6). Ook in 2010 heeft het vorige kabinet geen bijdrage aan de loonontwikkeling uitgekeerd. Dit beïnvloedt de ontwikkeling van de salarissen in de onderwijssectoren. De uitwerking voor de salarissen van het onderwijspersoneel verschilt daarbij per sector, want de sectoren maken zelf afspraken over de vertaling van de maatregel in cao's. Bovendien hebben de cao's verschillende looptijden.

Verder staan leraren langer voor de klas, doordat de pensioenleeftijd oploopt. Het effect hiervan is doorgerekend in een aparte scenarioanalyse. De uitkomsten daarvan volgen later in dit hoofdstuk.

<sup>1</sup> CPB, Concept Macro Economische Verkenningen (MEV) 2012.

<sup>2</sup> CentERdata, De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2010-2020, november 2010.

<sup>3</sup> CentERdata, Ecorys en QDelft, De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2007-2015, 2008.

<sup>4</sup> Het gaat tussen 2010 en 2015 om ongeveer 1.000 fte extra leraren die nodig zijn vanwege extra uitbreidingsvraag. Dat leidt tot 800 tot 900 fte extra vacatures in de genoemde periode.

## 4.2 Landelijk beeld

Wat zijn landelijk de ontwikkelingen rond de vraag naar leraren en schoolleiders en het aanbod ervan? In deze paragraaf komen ze per sector uitgebreid voor het voetlicht.

### Vraag en aanbod van leraren en schoolleiders

De vraag naar leraren en schooldirecteuren wordt vooral bepaald door:

- de uitstroom van zittend personeel (naar pensioen of naar een andere baan buiten het onderwijs);
- functiewisselingen (van leraar naar schoolleiding) en wijzigingen in functie-omvang;
- de leerlingaantallen.

De personeelsvraag op de arbeidsmarkt bestaat uit twee soorten: de vervangingsvraag en de uitbreidingsvraag. De vervangingsvraag ontstaat door uitstroom van personeel, functiewijzigingen en veranderingen in arbeidsduur. De uitbreidingsvraag is de personeelsvraag die het gevolg is van toe- of afnemende leerlingaantallen. Dalen de leerlingaantallen, dan is de uitbreidingsvraag negatief. Er is dan krimp.

Het aanbod van nieuwe leraren bestaat voornamelijk uit afgestudeerden van de lerarenopleidingen, aangevuld met instroom uit de stille reserve (bevoegde leraren die nu niet in het onderwijs werkzaam zijn) en zij-instromers.

### Vraag en aanbod in primair onderwijs

Ondanks de dalende leerlingaantallen in het primair onderwijs zijn er de komende jaren naar verwachting veel nieuwe leraren nodig om het vertrek van uitstromende leraren naar (pre)pensioen of een baan buiten het onderwijs op te vangen. Grote lerarentekorten worden op korte termijn in het primair onderwijs niet verwacht, maar na 2017 dreigt de situatie snel te veranderen. Het lerarentekort zou rond 2019 vier keer zo hoog als nu kunnen zijn.

In het primair onderwijs zullen in eerste instantie minder leraren nodig zijn, omdat het aantal leerlingen daalt. In 2015 zitten er ongeveer 70.000 leerlingen minder in de schoolbanken dan in 2011. In 2020 zijn dat er nog eens ruim 30.000 minder. Zodoende daalt het aantal voltijdbanen voor leraren in het primair onderwijs de komende jaren van iets meer dan 100 duizend in 2011 naar 96 duizend in 2015. Dat is een daling van vier procent. Daarna zet de daling verder door tot ongeveer 94 duizend arbeidsplaatsen in 2020.

Minder leerlingen betekent dat er minder leraren nodig zijn. In de beeldvorming wordt dit vaak direct geïnterpreteerd als slechtere arbeidsmarktkansen voor leraren en afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Dat is onjuist. Voor een juiste beoordeling hiervan moet ook gekeken worden naar de vervangingsvraag als gevolg van (pre)pensioen en uitstroom naar banen buiten het onderwijs, werkloosheid of inactiviteit (stille reserve).

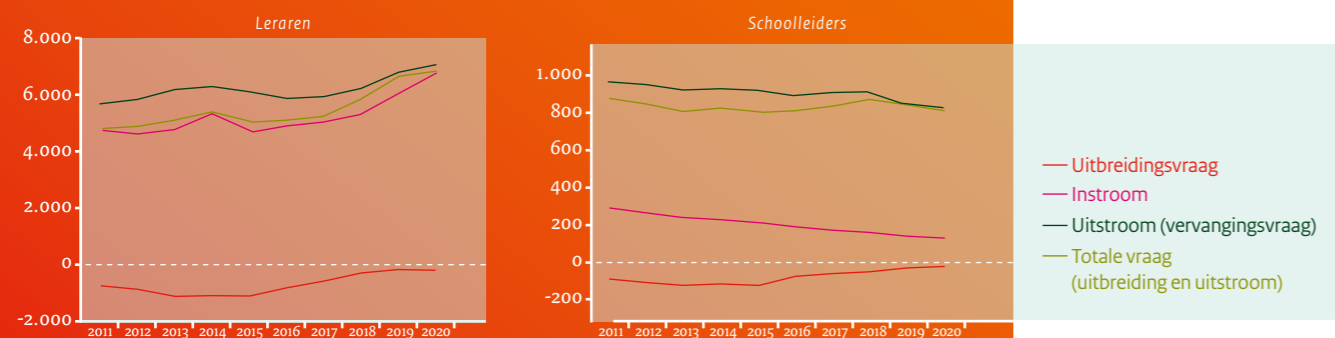
Jaarlijks verlaten ongeveer 5.000 à 6.000 leraren het primair onderwijs (zie figuur 4.1). Ten opzichte van het totaal aan arbeidsplaatsen betekent dit tot 2020 dat ruim 60 procent van de leraren het primair onderwijs zal verlaten. Ruim een derde van deze uitstroom komt door de vergrijzing: oudere leraren gaan met pensioen of prepensioen. De overige uitstroom bestaat uit leraren die buiten het onderwijs gaan werken of die stoppen vanwege zorgtaken. Daarnaast zijn er jaarlijks ongeveer driehonderd leraren die doorstromen naar de functie van schoolleider en daarmee ruimte maken voor nieuwe leraren. Hun arbeidsplaatsen kunnen voor een groot deel worden opgevuld door zittende leraren die de komende jaren waarschijnlijk zullen kiezen voor een dienstverband met meer uren.

Het totaal aantal vertrekkende leraren (vervangingsvraag) is de komende jaren vele malen groter dan de afname van het aantal arbeidsplaatsen voor leraren als gevolg van dalende leerlingaantallen (uitbreidingsvraag). De som van beide ontwikkelingen resulteert naar verwachting in een jaarlijks vraag naar nieuwe leraren van 5.000 tot 6.000. De verwachte instroom van nieuwe leraren vanuit de lerarenopleiding en in mindere mate vanuit de stille reserve ligt hier de hele periode iets onder (zie figuur 4.1).

### Arbeidsmarkt primair onderwijs redelijk in evenwicht

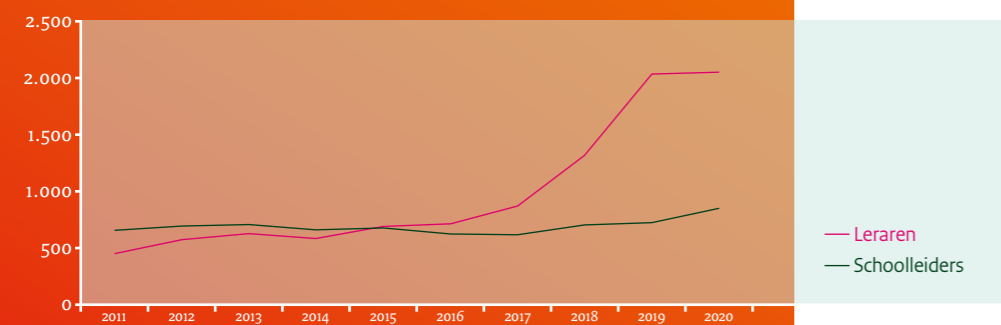
Het verwachte tekort (onvervulde vraag) voor leraren in het primair onderwijs beweegt de komende jaren tussen de 600 en 700 per jaar. De arbeidsmarkt voor leraren is daarmee op de korte en middellange termijn redelijk in evenwicht. Vanaf 2017 wordt echter een sterke toename van het aantal vacatures verwacht (zie figuur 4.2). De grootste daling in leerlingaantallen is dan achter de rug, terwijl de uitstroom naar (pre)pensioen zijn hoogtepunt bereikt. Het aantal vacatures voor leraren stijgt van ruim 700 in 2015 naar ruim 2.000 in 2020. Dat is ruim 2 procent van de werkgelegenheid.

**Figuur 4.1**  
Ontwikkeling in uitbreidings- en vervangingsvraag en de verwachte instroom voor leraren en schoolleiders in het primair onderwijs, 2011-2020 (voltijdbanen)



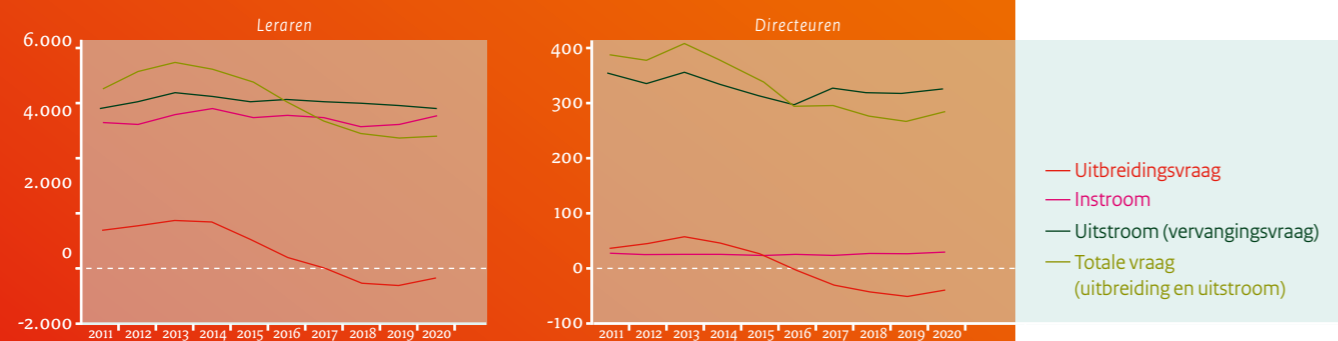
Bron: MIRROR, bewerking CentERdata.

**Figuur 4.2**  
De ontwikkeling van de onvervulde vraag voor leraren en schoolleiders in het primair onderwijs, periode 2011-2020 (voltijdbanen)



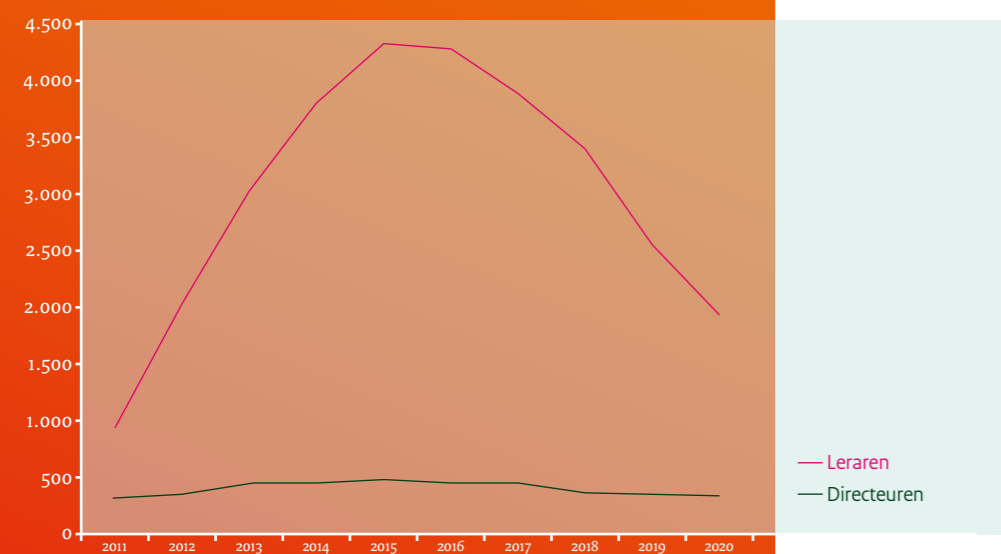
Bron: MIRROR, bewerking CentERdata.

**Figuur 4.3**  
Ontwikkeling in uitbreidings- en vervangingsvraag en de verwachte instroom voor leraren en directeuren in het voortgezet onderwijs, 2011-2020 (voltijdbanen)



Bron: MIRROR, bewerking CentERdata.

**Figuur 4.4**  
De ontwikkeling van de onvervulde vraag voor leraren en directeuren in het voortgezet onderwijs, 2011-2020 (voltijdbanen)



Bron: MIRROR, bewerking CentERdata.

De verwachte tekorten voor schoolleiders in het primair onderwijs schommelen tussen de 700 en 800 per jaar. Deze worden voor ongeveer de helft opgevuld door leraren die doorstromen naar de functie van schoolleider.

#### Vraag en aanbod in voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs worden op korte termijn omvangrijke tekorten aan leraren verwacht. Daarna nemen de tekorten geleidelijk af. Zij blijven echter op een relatief hoog niveau, met in 2020 een geschatte omvang van 1.500. De lerarentekorten zijn het gevolg van een combinatie van stijgende leerlingaantallen en een toenemende uitstroom van oudere leraren. Wel zijn er verschillen naar regio en naar vak.

Het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs neemt de komende jaren eerst nog toe, van ruim 900 duizend in 2011 naar 950 duizend in 2015. Hierdoor stijgt het aantal voltijdbanen voor leraren in het voortgezet onderwijs van 62.000 in 2011 naar ruim 65.000 in 2015. Dat is een stijging van ongeveer 5 procent. Daarna neemt het aantal arbeidsplaatsen voor leraren onder invloed van dalende leerlingaantallen af. Tegen 2020 is het weer op het niveau van 2011 (zie figuur 4.3).

De jaarlijkse uitstroom van leraren in het voortgezet onderwijs groeit. Het aandeel oudere leraren (60 jaar en ouder) dat het onderwijs verlaat, loopt de komende jaren op van 39 procent van de uitstroom in 2011 naar 44 procent in 2015 (zie figuur 4.3). De vergrijzing speelt in het voortgezet onderwijs sterker dan in het primair onderwijs. Daarnaast zijn er jaarlijks leraren die doorstromen naar een managementfunctie. Zo vergroten zij de vraag naar nieuwe leraren met 200 voltijdsarbeidsplaatsen. De ruimte die hierdoor ontstaat, wordt voor een groot deel gecompenseerd door leraren die een dienstverband krijgen met meer uren, net als in het primair onderwijs.

#### Tekort aan leraren in voortgezet onderwijs verwacht

Gezien deze ontwikkelingen moet het voortgezet onderwijs op de middellange termijn een oplopend aantal vacatures vervuld krijgen. In 2015 en 2016 wordt een tekort (onvervulde vraag) van ongeveer 4.300 leraren verwacht (zie figuur 4.4). Dit is ruim 6 procent van de werkgelegenheid. Onder invloed van een afnemend aantal leerlingen komt de arbeidsmarkt voor leraren in het voortgezet onderwijs daarna geleidelijk in rustiger vaarwater.

<sup>5</sup> ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*, november 2009.

#### Middelbaar beroepsonderwijs

Het middelbaar beroepsonderwijs (en de volwasseneneducatie) heeft de komende jaren behoefte aan veel nieuwe leraren om de uitstroom van (oudere) leraren op te vangen. De vraag naar nieuwe leraren bereikt in 2016/2017 een piek van ruim 2.800 leraren (zie figuur 4.5). Behalve in een aantal specifieke beroepsgerichte vakken leidt dit waarschijnlijk niet tot grote knelpunten.

In het middelbaar beroepsonderwijs neemt het aantal leerlingen de komende jaren af. Waren er in 2011 nog 610 duizend, in 2015 zijn het er ongeveer 594 duizend en in 2020 566 duizend. Het aantal (voltijds)arbeidsplaatsen voor leraren neemt hierdoor af met ongeveer 700 in de periode tot 2015 en nog eens 1.200 in de periode daarna tot 2020. In totaal daalt de werkgelegenheid naar verwachting met ongeveer 7 procent.

Het lerarenbestand in het middelbaar beroepsonderwijs is sterk vergrijsd, meer dan in het primair en voortgezet onderwijs. In 2011 bestaat de uitstroom van leraren voor ongeveer 42 procent uit leraren die met pensioen of pre-pensioen gaan; in 2018 is dat 56 procent. Daarmee verdwijnt er werkervaring. Tegelijkertijd kan de uitstroom een impuls zijn om meer actuele werkervaring uit de beroepspraktijk in te brengen, samen met up-to-date kennis van bijvoorbeeld ICT en onderwijsmethoden. De verjonging in het mbo is minder sterk dan in het primair en voortgezet onderwijs. Dat komt omdat leraren in het middelbaar beroepsonderwijs vaak pas de sector instromen na een loopbaan in het bedrijfsleven.

De vraag naar leraren in het middelbaar beroepsonderwijs ligt de gehele periode boven de verwachte instroom ervan (zie figuur 4.5). Een belangrijk verschil met het primair en voortgezet onderwijs is dat in het mbo de mogelijkheid bestaat om vakmensen uit de beroepspraktijk als leraar te benoemen op basis van hun vooropleiding (minimaal mbo) en hun werkervaring buiten het onderwijs (minimaal 3 jaar). Het reservoir aan mogelijke leraren is zo niet beperkt tot personen die een bevoegdheid hebben behaald via een lerarenopleiding. Overigens kent ook het bedrijfsleven in veel sectoren een tekort aan vakkrachten. Ook bij een tegenvallende economische groei neemt in veel sectoren de vraag naar hoger opgeleiden toe, door een forse vervangingsvraag.<sup>5</sup>

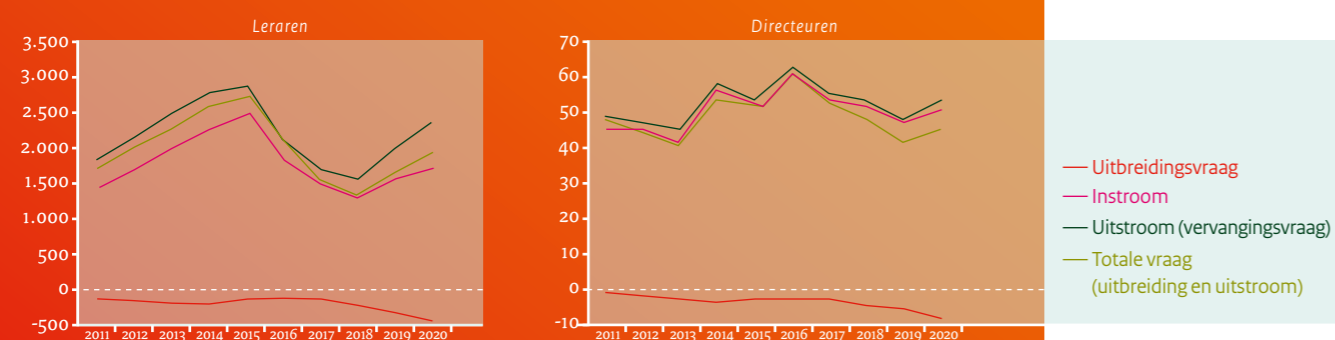


Juist voor vacatures in de beroepsgerichte vakken, waarvoor met het bedrijfsleven geconcurrereerd moet worden om de schaarse vakmensen, is de kans op knelpunten in de personeelsvoorziening van het (v)mbo aanwezig. De strijd om personeel is in elk geval aan de orde voor afgestudeerden van hbo-opleidingen in de zorg, de techniek en een aantal economische opleidingen.<sup>6</sup> In het actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep! wordt nadrukkelijk aandacht gevraagd voor het opleiden van leraren in beroepsgerichte vakken voor het (v)mbo.<sup>7</sup> Daarnaast heeft het mbo wat meer mogelijkheden om onderwijsondersteunend personeel in te zetten, zoals instructeurs. Zo kan de behoefte aan onderwijsgevend personeel soms flexibeler worden ingevuld. Overigens zijn er in de vraag naar leraren in het mbo verschillen per sectorrichting en per vak.

<sup>6</sup> ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014, november 2009.*

<sup>7</sup> Ministerie van OCW, *actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep!, mei 2011.*

**Figuur 4.5**  
De ontwikkeling in uitbreidings- en vervangingsvraag en de verwachte instroom voor leraren en directeuren in het middelbaar beroepsonderwijs, periode 2011-2020 (voltijdbanen)



Bron: MIRROR, bewerking CentERdata.

## 4.3 Verhoging uittredeleeftijd

De verwachting is dat de personeelsvoorziening in het onderwijs de komende jaren extra onder druk komt te staan door steeds meer leraren die met pensioen of prepensioen gaan. Figuur 4.6 laat de ontwikkeling van het aandeel leraren van 60 jaar en ouder zien. Het mbo is duidelijk de meest vergrijsde onderwijssector. In deze sector ligt het aandeel 60-plussers de komende jaren tussen de 13 en 14 procent. In het voortgezet onderwijs is dat 10 procent. Het aandeel 60-plus leraren is in het primair onderwijs het laagst.

De leeftijdsverdeling van leraren in het primair onderwijs in Nederland is vergeleken met de landen om ons heen redelijk gunstig.<sup>8</sup> De grootste groep leraren in Nederland valt weliswaar in de leeftijdscategorie 50-59 jaar, maar deze groep is met 29 procent minder groot dan in Duitsland, Italië, Oostenrijk en Zweden. In het voortgezet onderwijs is 37 procent van de leraren tussen de 50 en 59 jaar. Dat percentage ligt lager dan in bijvoorbeeld Zweden, maar hoger dan in België en het Verenigd Koninkrijk.

### Effecten van langer doorwerken

De gemiddelde leeftijd waarop personeel in het onderwijs met pensioen gaat, is de afgelopen jaren toegenomen. Lag in 2006 de pensioenleeftijd in het onderwijs nog net onder de 61 jaar, in 2010 was deze opgelopen tot 62,5 jaar. De onderwijssector volgt daarmee de algemene trend in Nederland naar een steeds hogere pensioenleeftijd.<sup>9</sup> In 2010 lag de pensioenleeftijd in het onderwijs iets hoger dan in sectoren als het openbaar bestuur en de gezondheidszorg en het welzijn (62 jaar), maar lager dan in de zakelijke en overige dienstverlening (63,5 jaar).

Mede dankzij de hogere uittredeleeftijd van leraren zijn de knelpunten op de onderwijzarbeidsmarkt nu kleiner dan aanvankelijk werd verwacht. Waarschijnlijk stijgt de uittredeleeftijd nog verder, gezien de trend van langer doorwerken en de gemiddeld hogere uittredeleeftijd in andere sectoren, die ongeveer hetzelfde pensioenarrangement hebben.

Als leraren langer doorwerken, zijn er minder nieuwe leraren nodig. Maar hoeveel leraren zijn er minder nodig? Met een scenarioanalyse<sup>10</sup> is onderzocht wat het effect is als de uittredeleeftijd eventueel verder stijgt op het aantal vacatures in het primair en voortgezet onderwijs in de komende jaren.<sup>11</sup> Voor beide sectoren is er van uit gegaan dat de uittredeleeftijd met gemiddeld 1,5 jaar zou stijgen. In het primair onderwijs gaat een leraar dan met 63,8 jaar met pensioen, in het voortgezet onderwijs met 64,1 jaar. Het ligt voor de hand dat dit het aantal vacatures beperkt. Het is echter nog de vraag hoe sterk.

De uitkomsten van de scenarioanalyse laten zien dat de hogere uittredeleeftijd het aantal vacatures verlaagt (zie figuur 4.7). Deze effecten hebben een structurele en een tijdelijke component. Het structurele effect heeft te maken met het feit dat een gemiddelde leraar meer jaren werkt. Daarnaast is er een tijdelijk effect vanwege de samenstelling van de lerarenpopulatie naar leeftijd, vooral in het voortgezet onderwijs. Op korte termijn is er in die sector een relatief grote groep ouderen. Een deel daarvan blijft nu langer werken. Maar op termijn stromen deze leraren toch uit als ze 65 worden.

Ook in het middelbaar beroepsonderwijs zal een verhoging van de uittredeleeftijd leiden tot een kleinere vraag naar nieuwe leraren. De verwachte knelpunten in de vervulling van vacatures voor beroepsgerichte vakken nemen hierdoor voor een deel af. Hoe sterk, hangt af van de ontwikkelingen op de externe arbeidsmarkt, waar deze sector voor een groot deel zijn personeel vindt.

Figuur 4.7 laat zien dat de spanning op de arbeidsmarkt in de periode 2012-2020 vermindert als de gemiddelde uittredeleeftijd van oudere leraren stijgt. Het aandeel onvervulde vraag ten opzichte van de werkgelegenheid is dan in 2015 geen 7 maar 5 procent. In 2020 is dit respectievelijk 3 en 2 procent. Voor het primair onderwijs dempt de verhoging van de uittredeleeftijd vooral voor de middel-lange termijn de druk op de arbeidsmarkt. Die zal rond 2020 vergelijkbaar zijn met de druk in het voortgezet

<sup>8</sup> Ministerie van OCW, *Kerncijfers 2006-2010, mei 2011.*

<sup>9</sup> CBS, *Webmagazine*, woensdag 13 juli 2011.

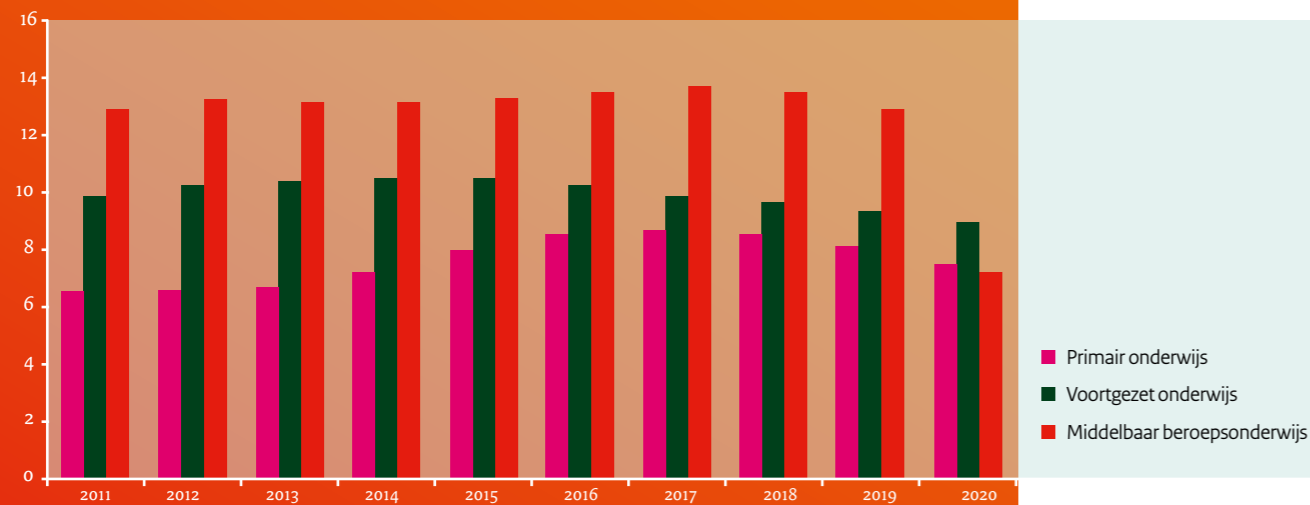
<sup>10</sup> Deze scenarioanalyse is gebaseerd op veronderstelde toekomstige keuzes; dit in

tegenstelling tot de arbeidsmarktprognoses van MIRROR die zijn gebaseerd op gerealiseerd keuzegedrag van onderwijspersoneel in het verleden.

<sup>11</sup> CentERdata, *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2010-2020. Bijgestelde prognoses (nog te verschijnen).*

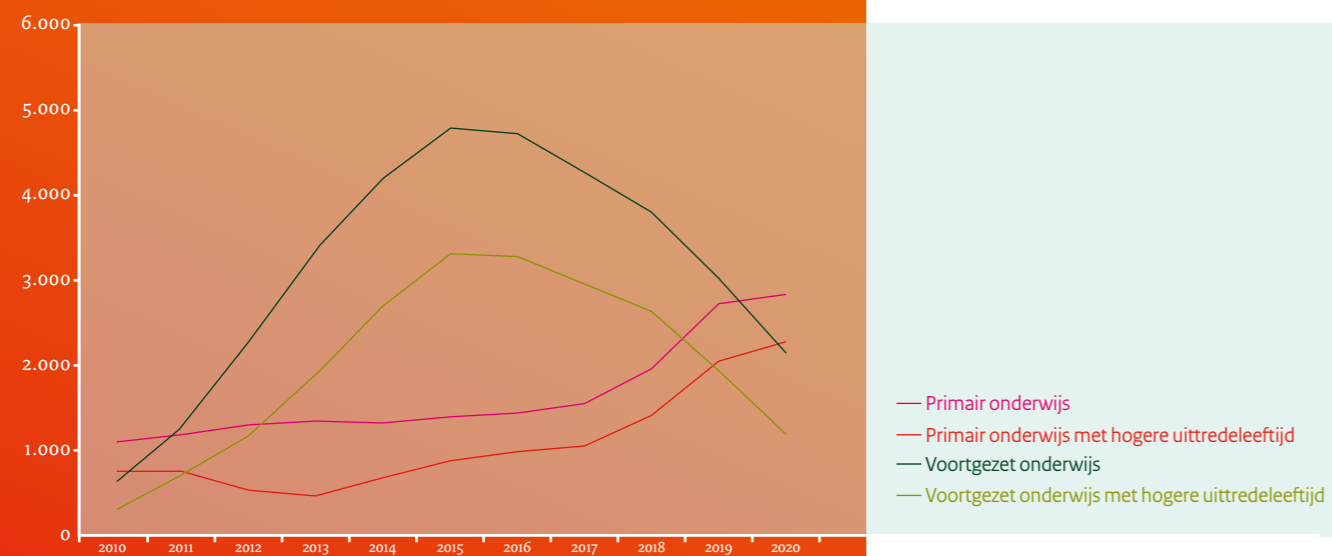
onderwijs. Beleid dat ondersteunt dat leraren later het onderwijs verlaten, kan een deel van de oplossing van de vacatureproblematiek in het voortgezet onderwijs in de komende jaren zijn.

Figuur 4.6  
Aandeel leraren van 60 jaar en ouder in po, vo en mbo



Bron: MIRROR, bewerking CentERdata.

Figuur 4.7  
Ontwikkeling van de onvervulde vraag in primair en voortgezet onderwijs 2011-2020 onder directie en onderwijzend personeel, met en zonder verhoging van de uittredeleeftijd (voltijdbanen)



Bron: MIRROR, bewerking CentERdata/OCW.

## 4.4 Verschillen naar vak

De verwachte vraag naar leraren in het voortgezet onderwijs is niet voor elk vak even groot. Het is echter lastig om hierin gedetailleerd inzicht te krijgen. Leraren kunnen meer dan een bevoegdheid hebben, en soms worden onbevoegde leraren ingezet om moeilijk vervulbare vacatures vervuld te krijgen. Er wordt een module van het prognosemodel MIRROR ontwikkeld waarmee op het niveau van de vakken de toekomstige vraag geprobeerd wordt in te schatten. De eerste uitkomsten van de analyses laten zien dat er verschillen tussen de vakken zijn in verwachte uitstroom van leraren, richting pensioen en richting een baan buiten het onderwijs, maar dat deze verschillen beperkt zijn.

Figuur 4.8 laat per vak zien welk deel van het personeel in de periode 2011-2015 uitstroomt.<sup>12</sup> Terwijl de gemiddelde uitstroom (van leseenheden) voor alle vakken tot aan 2015 25 procent is, is dit voor de vakken natuur- en scheikunde respectievelijk 27 en 29 procent, terwijl de vakken Frans en Duits hier met respectievelijk 21 en 23 procent onder zitten. Vakken als wiskunde, Nederlands, economie, biologie en aardrijkskunde cirkelen weliswaar rond het gemiddelde, maar zullen daarmee de komende vier jaar nog altijd ongeveer een kwart van hun huidige personeelscapaciteit zien vertrekken naar (pre)pensioen of een baan buiten het onderwijs. In hoeverre de lerarenopleidingen in de vrijkomende arbeidsplaatsen kunnen voorzien, wordt waarschijnlijk binnenkort met nieuwe analyses van MIRROR duidelijker.

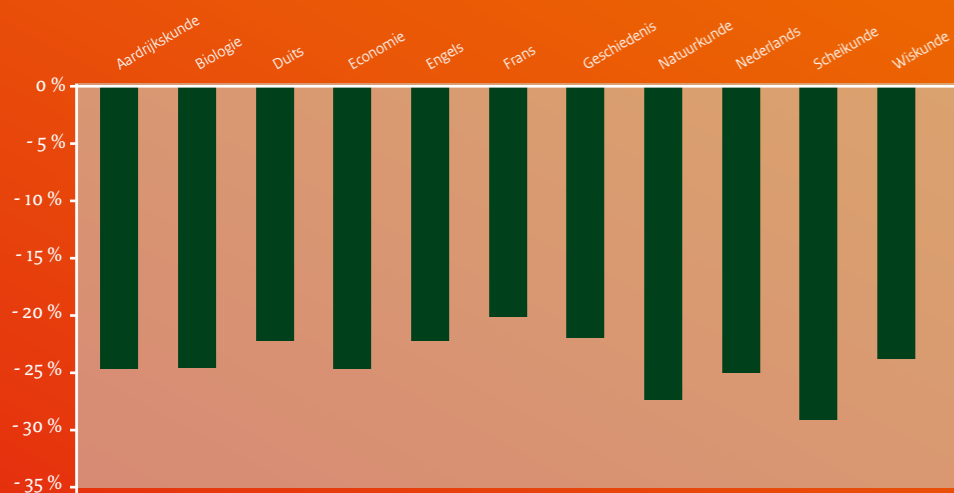
De vraag naar leraren in het voortgezet onderwijs hangt samen met het vak dat de leraar geeft. Maar ook met de verdeling van leerlingstromen over de verschillende schooltypen. Die verdeling is de afgelopen jaren behoorlijk veranderd.<sup>13</sup> Zo is het aandeel vmbo-leerlingen (exclusief lwoo) in het derde leerjaar van het voortgezet onderwijs in de periode 1990-2010 gedaald van ruim 58 procent naar minder dan 39 procent. Tegelijkertijd is het aandeel havo/vwo-leerlingen in dezelfde periode gestegen van ruim 32 procent in 1990 naar 44 procent in 2010 (derde leerjaar).

Ook het aantal deelnemers aan vso/pro/lwoo is in deze periode fors gestegen, van ongeveer 10 procent naar ongeveer 18 procent. Zulke structurele verschuivingen in leerlingstromen beïnvloeden vanzelfsprekend ook de kwalitatieve vraag naar leraren.

<sup>12</sup> De gepresenteerde gegevens zijn gebaseerd op de ontwikkeling van leseenheden die door leraren gegeven worden.

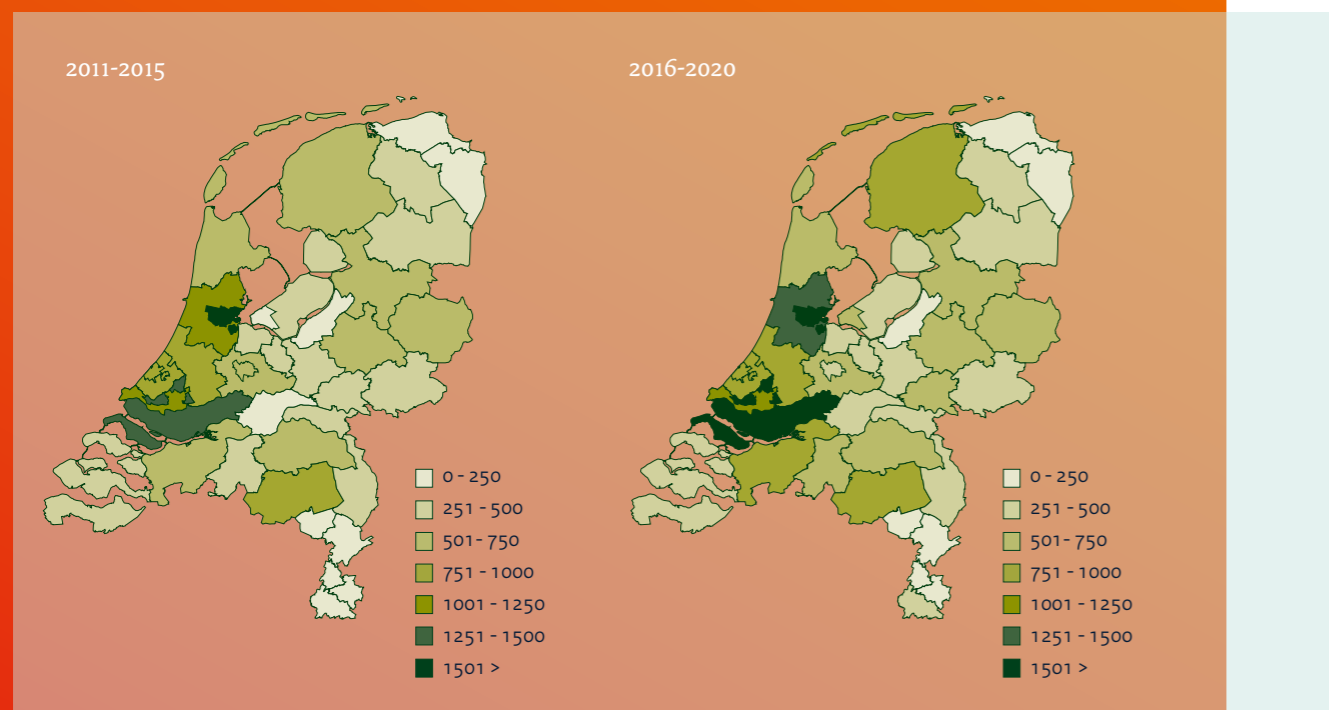
<sup>13</sup> Ministerie van OCW, Kerncijfers 2006-2010, 2011. CBS, Jaarboek Onderwijs in cijfers 2010, 2010.

Figuur 4.8  
Verwachte uitstroom van leraren in de periode 2011-2015, op basis van aangeboden leseenheden in 2015 ten opzichte van leseenheden in 2011



Bron: MIRROR, bewerking CentERdata/OCW.

Figuur 4.9 De som van de uitbreidings- en vervangingsvraag in het primair onderwijs, per RPA-gebied



Bron: MIRROR, bewerking Ecorys.

## 4.5 Regionale verschillen en krimpregio's

Tot 2040 daalt het aantal inwoners in ruim een derde van alle Nederlandse gemeenten.<sup>14</sup> De effecten van dalende leerlingaantallen op het verwachte lerarentekort verschillen per regio. Zij hangen sterk af van de huidige leeftijdsopbouw van het lerarenbestand en de vervangingsvraag die daarmee samenhangt. Zodoende moeten toch veel nieuwe leraren worden opgeleid, om alle vrijkomende arbeidsplaatsen te vullen. In dit opzicht zijn er grote verschillen tussen regio's en tussen het primair en het voortgezet onderwijs.<sup>15</sup>

### Primair onderwijs

In de periode 2011-2020 wordt in het primair onderwijs in Nederland een daling van 6 procent van het aantal leerlingen verwacht. De grootste daling vindt plaats in de periode 2011-2015. Deze daling is in vrijwel alle RPA-regio's<sup>16</sup> aan de orde. Maar in de meeste regio's wordt de krimpende uitbreidingsvraag ruim gecompenseerd door de vervangingsvraag. Wel zijn hierin grote regionale verschillen (zie figuur 4.9).

Tot 2020 manifesteert de grootste vraag naar nieuwe leraren voor het primair onderwijs zich naar verwachting in de regio's Amsterdam (+3.600 fte), Rijnmond (exclusief Rotterdam) (+3.000 fte), zuidelijk Noord-Holland (+2.500 fte) en Rotterdam (+2.400 fte). Veel kleiner is de behoefte aan nieuwe leraren in regio's als Roermond, Oost-Groningen, Noord-Groningen en de Westelijke Mijnstreek. Daar komt het benodigde aantal nieuwe leraren in de genoemde periode niet boven de 300. Maar ook in deze kleinere regio's is er nog altijd een extra vraag naar leraren die met het huidige personeelsbestand niet kan worden opgevangen. Daarvoor moeten dus nieuwe leraren worden aangetrokken. Bovendien wordt de behoefte aan nieuwe leraren in vrijwel alle regio's na een daling in 2011-2015, weer groter in de periode 2016-2020 (zie figuur 4.9).

Ook in relatieve zin zijn er grote verschillen in druk op de arbeidsmarkt. Zo is in de periode 2011-2020 het landelijke saldo van de uitbreidings- en vervangingsvraag naar leraren 4,3 procent van de werkgelegenheid voor leraren. Dat percentage is relatief laag in de Westelijke Mijnstreek (2,8%), Oost-Groningen (2,9%), Roermond (3,0%) en

Centraal-Groningen (3,1%), en juist relatief hoog in Almere (7,4%) en Amsterdam (7,0%).

Inzicht in de ontwikkeling in leerlingaantallen alleen is onvoldoende om uitspraken te doen over de toekomstige vraag naar leraren. Dat illustreren de in het kader genoemde voorbeelden.

### Voortgezet onderwijs

Tot 2015 stijgt het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs in vrijwel alle regio's. In combinatie met een oplopende vervangingsvraag leidt dit tot een aanzienlijke groei in de vraag naar nieuwe leraren. Maar ook daarna, bij een dalend leerlingaantal, blijft er een aanzienlijke vervangingsvraag naar nieuwe leraren, doordat veel oudere leraren het onderwijs verlaten. Ook in het voortgezet onderwijs zijn hierin overigens aanzienlijke regionale verschillen.<sup>17</sup>

Figuur 4.10 laat zien dat, net als in het primair onderwijs, de vervangingsvraag de gevolgen van het dalende leerlingaantal verreweg opheft. In alle regio's is er naar verwachting in de periodes 2011-2015 en 2016-2020 behoefte aan nieuwe leraren voor het voortgezet onderwijs.

De grootste vraag naar nieuwe leraren in het voortgezet onderwijs tot aan 2020 wordt verwacht in de volgende RPA-gebieden: Amsterdam (+2.900 fte), Rijnmond (+2.100 fte), zuidelijk Noord-Holland (+1.900 fte) en Haaglanden (+1.700 fte). In de regio's Noord-Groningen, Roermond, Westelijke Mijnstreek en Oost-Groningen daarentegen is de vraag naar nieuwe leraren zeer beperkt.

In hoeverre het regionale aanbod aan nieuwe leraren afdoende zal zijn om in de regionale vraag naar leraren te voorzien, is nog de vraag. Door de regionale module van MIRROR te verfijnen, wordt geprobeerd hierin inzicht te krijgen. De behoefte aan regionale informatie rond dit thema is groot. Voor de strategische personeelsplanning heeft het regionaal platform Utrecht daarom het initiatief genomen een rekenmodel te laten ontwikkelen voor de regionale onderwijsarbeidsmarkt. Dit initiatief is een pilot voor het verder uitbouwen van het ramingsmodel MIRROR.

<sup>14</sup> Nationaal Netwerk Bevolkingsdaling (themagroep onderwijs), De personele gevolgen van krimp in het onderwijs, juni 2011.

<sup>15</sup> Ecorys i.s.m. CentERdata, Regionale vraag naar leraren in het primair en voortgezet onderwijs. Vraagprognoses tot 2020 (nog te verschijnen).

<sup>16</sup> Regionaal Platform Arbeidsmarkt.

<sup>17</sup> Ecorys i.s.m. CentERdata, Regionale vraag naar leraren in het primair en voortgezet onderwijs.

### Primair onderwijs: twee voorbeelden van de vraag naar leraren in krimpregio's

In het RPA Zuidelijk Noord-Holland neemt het aantal leerlingen in het primair onderwijs tot aan 2020 af met 10 procent. De werkgelegenheid voor leraren daalt daardoor met ongeveer 650 voltijds arbeidsplaatsen. De vervangingsvraag in dezelfde periode is echter bijna 3.200. Dus zijn er ruim 2.500 nieuwe leraren nodig.

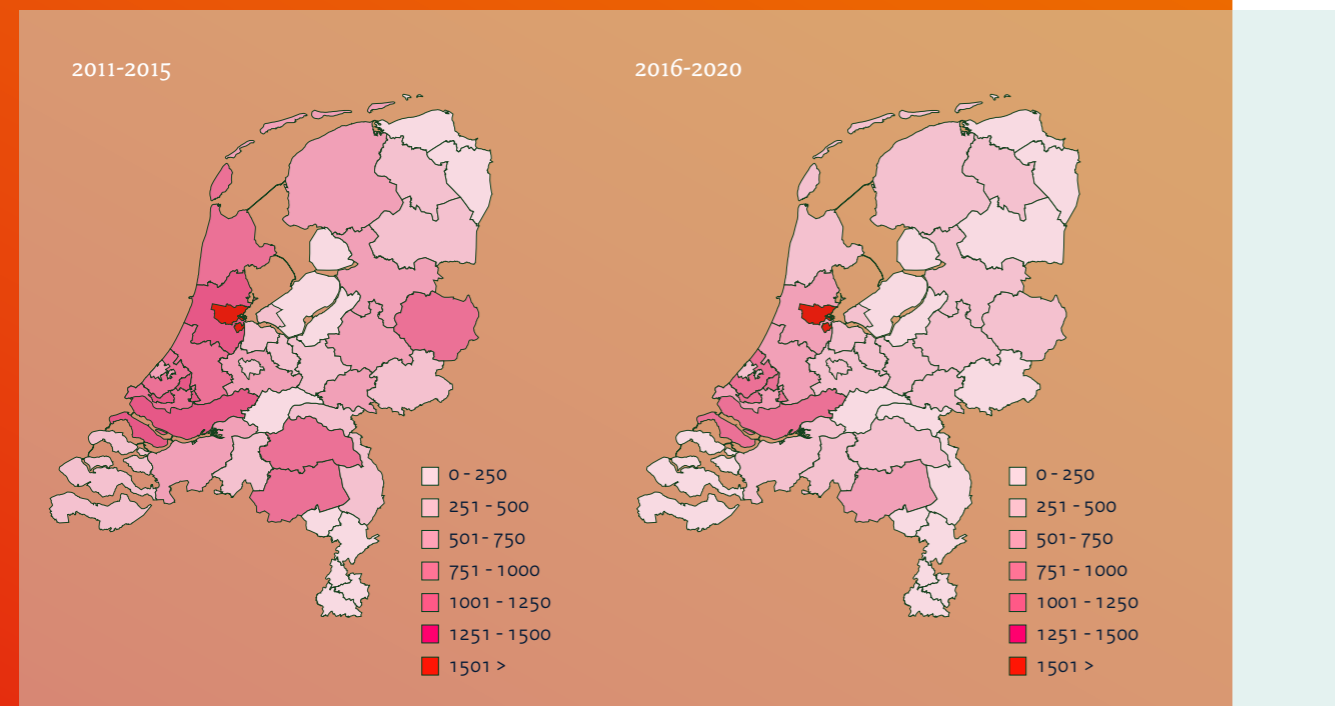
In Den Haag daalt het aantal leerlingen in het primair onderwijs in de periode tot aan 2020 met bijna 9 procent. Hierdoor zijn in 2020 ruim 200 leraren minder nodig om aan de Haagse jeugd onderwijs te geven. Maar door het vertrek van veel leraren, vooral als gevolg van vergrijzing, zijn er tot aan 2020 in Den Haag in totaal bijna 1.600 nieuwe leraren nodig.

### Voortgezet onderwijs: twee voorbeelden van de vraag naar leraren in krimpregio's

In het RPA Nijmegen neemt het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs na een lichte stijging in de periode 2011-2015 tot 2020 af met bijna 10 procent. De werkgelegenheid voor leraren daalt daardoor in de periode 2011-2020 ongeveer met 120 fte (negatieve uitbreidingsvraag). De vervangingsvraag in dezelfde periode is echter 635. Dus zijn er 515 nieuwe leraren nodig.

In RPA Maastricht-Mergelland daalt het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs al in de periode 2011-2015 met bijna 5 procent. Deze daling zet versterkt door tot 2020 met ruim 11 procent. De werkgelegenheid voor leraren daalt daardoor in de gehele periode 2011-2020 met 116 fte. De vervangingsvraag in de komende jaren bedraagt echter bijna 380. Er zijn dus ruim 260 nieuwe leraren nodig.

Figuur 4.10 De som van uitbreidings- en vervangingsvraag in het voortgezet onderwijs, per RPA-gebied



Bron: MIRROR, bewerking Econys.



# H5

## Stand van zaken onderwijsarbeidsmarkt

Het onderwijs is een sector waarin veel mensen werken. Net zoals in veel andere landen wordt ook in Nederland het onderwijs voornamelijk verzorgd door vrouwelijke leerkrachten. Hoewel er in het onderwijs veel vrouwen werken, zijn zij in Nederland in de hogere functies nog ondervertegenwoordigd.

Het aantal openstaande vacatures is op dit moment niet zo hoog als een paar jaar geleden. Desondanks vinden pasafgestudeerde leraren, landelijk gezien, nog vrij snel een baan in het onderwijs. Er zijn nog wel verschillen naar regio en vak.

De onderwijsarbeidsmarkt is een regionale arbeidsmarkt. Er zijn de afgelopen jaren veel regionale platforms opgericht, waarin schoolbesturen, gemeenten en/of andere regionale instellingen samenwerken om regionale knelpunten aan te pakken.

## 5.1 Werkgelegenheid

Het aantal banen in het gesubsidieerde onderwijs<sup>1</sup> daalde in 2010 licht van 477 duizend in het eerste kwartaal naar 473 duizend in het vierde kwartaal. Daaraan vooraf ging een langdurige periode van een groeiende werkgelegenheid in het onderwijs, van ruim 400 duizend banen in 2001 naar 473 duizend banen in 2010.<sup>2</sup> Ruim 6 procent van het totaal aantal banen in Nederland betreft een baan in het onderwijs.

Bijna 40 procent van deze banen bevindt zich in het basis-onderwijs en 26 procent in het voortgezet onderwijs.<sup>3</sup> De overige banen zijn te vinden in het middelbaar beroeps-onderwijs (14%), het hoger beroepsonderwijs (8%) en het wetenschappelijk onderwijs (12%).

### Onderwijs kent vooral vrouwelijke leerkrachten

In het onderwijs werken veel vrouwen. Uitgedrukt in voltijdbanen is in Nederland 81 procent van de leerkrachten in het primair onderwijs vrouw. Dat is overigens niet uniek voor Nederland. In de meeste landen wordt het onderwijs gedomineerd door vrouwen. In 2008 is het aandeel vrouwelijke leerkrachten in het basisonderwijs in Nederland 83,8 procent (op basis van personen). Dit is iets lager dan het EU-gemiddelde, maar ligt wel hoger dan het OESO-gemiddelde van 80,5 procent.

In het voortgezet onderwijs is de man-vrouw verdeling onder het onderwijzend personeel in Nederland ongeveer gelijk. Dit is lager dan het OESO- en EU-gemiddelde van respectievelijk 53,7 en 57,8 procent. Het aandeel vrouwen in het hoger onderwijs ligt in Nederland fors lager: ruim een derde van het onderwijzend personeel bestaat uit vrouwen. Dit aandeel ligt lager dan het gemiddelde in de OESO- en EU-landen.<sup>4</sup>

### Nederland koploper in deeltijdwerk

In 2008 werkte bijna de helft van de Nederlanders van 15 tot 64 jaar in deeltijd. De andere landen in de Europese Unie blijven daar ver bij achter. Zweden volgt op de tweede plaats met 26 procent parttimers. Duitsland staat met een kwart deeltijders op de derde plaats. Gemiddeld

werkt in de Europese Unie bijna een op de vijf werkenden in deeltijd.<sup>5</sup>

In Nederland werkt in het primair onderwijs ongeveer twee derde van het personeel in deeltijd (65%). De gemiddelde betrekkingsovervang bedraagt 0,76. Dat betekent dat er vier personeelsleden nodig zijn om drie arbeidsplaatsen in te vullen.

In het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroeps-onderwijs werkt ruim de helft van het personeel in deeltijd (respectievelijk 55% en 54%). In deze sectoren is de gemiddelde betrekkingsovervang wel iets hoger (0,83 en 0,82).<sup>6</sup>

### Aandeel vrouwen in hogere functies stijgt

Het aandeel vrouwelijke schoolleiders groeit gestaag. Was in 2006 een kwart van de schoolleiders in het primair onderwijs een vrouw, in 2010 is dat gestegen naar ruim één op de drie (37%). Ook in de andere onderwijssectoren is het aandeel vrouwen dat hogere functies bekleedt gegroeid (zie tabel 5.1).

### Mobiliteit

Het aantal mensen dat van baan verandert neemt in de regel toe als de economie groeit en neemt af bij economische krimp. De laatste jaren lijkt er echter sprake van een structurele toename van het aantal mensen dat van baan verandert.<sup>7</sup> Het aantal werknemers dat van baan veranderde was in 2009 nauwelijks lager dan tijdens de hoogconjunctuur van 2007.

De onderwijssector kent een relatief lage arbeidsmobiliteit. In de periode 2001-2008 veranderde gemiddeld 8 procent van het onderwijspersoneel van baan, tegenover 12 procent gemiddeld van alle werknemers in Nederland. Ter vergelijking: in de zakelijke dienstverlening was dit 20 procent, de zorgsector 11 procent en het openbaar bestuur 7 procent.<sup>8</sup> Het onderwijs kent ook een relatief laag arbeidsverloop, van gemiddeld 9 procent.

<sup>1</sup> CBS, Statline. Gesubsidieerd onderwijs omvat het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, volwasseneneducatie en het hoger onderwijs. Het gaat hierbij alleen om banen van werknemers; zelfstandigen blijven dus buiten beschouwing.

<sup>2</sup> CBS, Statline.

<sup>3</sup> Ministerie van OCW, Kerncijfers 2006-2010, 2011.

<sup>4</sup> Ministerie van OCW, Kerncijfers 2006-2010, 2011.

<sup>5</sup> CBS, Webmagazine, 22 juli 2009.

<sup>6</sup> Ministerie van OCW.

<sup>7</sup> CBS/TNO. Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, februari 2011.

<sup>8</sup> CBS, Arbeidsmarktdynamiek 2001-2008, Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2011.

Ongeveer de helft van de baanwisselaars in het onderwijs blijft werkzaam in het onderwijs. Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Van het onderwijspersoneel dat de sector verlaat komen de meesten terecht in de zakelijke dienstverlening (19 procent) en de gezondheids- en welzijnszorg (11%). Onder beginnende leraren ligt het arbeidsverloop overigens hoger. Van de afgestudeerden die direct na de lerarenopleiding een baan in het onderwijs hebben, is een jaar later 14 procent niet langer werkzaam in het onderwijs.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Regioplan, Loopbaanmonitor onderwijs 2010, 2011.

<sup>10</sup> Het aantal openstaande vacatures in een schooljaar is het gemiddelde van het aantal openstaande vacatures aan het einde van elk kwartaal.

Tabel 5.1 Aandeel vrouwen in managementfuncties en/of hogere functies (in voltijdbanen)

	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Primair onderwijs</b>					
Directeur	25	28	33	35	37
Adjunct-directeur	45	47	50	56	57
<b>Voortgezet onderwijs</b>					
Directie	19	21	21	26	26
<b>Middelbaar beroepsonderwijs</b>					
Directie	31	31	33	34	37
<b>Hoger beroepsonderwijs</b>					
Schaal 13 en hoger	28	29	30	38	-
<b>Wetenschappelijk onderwijs</b>					
Hoogleraar	10	11	12	12	-
Universitair hoofddocent	17	17	18	19	-

Bron: • po, vo en mbo (exclusief aoc): ministerie van OCW.  
 • hbo: website HBO-raad, [www.hbo-raad.nl](http://www.hbo-raad.nl).  
 • wo: ministerie van OCW.  
 Peildatum: 1 oktober, wo ultimo jaar 2009.

## 5.2 Vacatures

Eind maart 2011 stonden er in Nederland in totaal 135 duizend vacatures open. Dat zijn er zeven duizend meer dan een kwartaal eerder en ruim twintig duizend meer dan een jaar geleden. Vrijwel alle economische sectoren droegen aan deze toename bij. Het aantal vacatures neemt sinds het eerste kwartaal van 2010 gestaag toe.

Het aantal openstaande vacatures in het onderwijs is op dit moment niet zo hoog als enkele jaren terug. In het schooljaar 2010/2011 waren er gemiddeld 950 openstaande vacatures.<sup>10</sup> Dat is iets lager dan in het vorige schooljaar. Deze daling komt vooral door het lagere aantal openstaande vacatures voor leraren in het primair onderwijs. Dat daalde van 320 in het schooljaar 2009/2010 naar 200 in het schooljaar 2010/2011 (zie ook bijlage).

In het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroeps-onderwijs is de situatie in vergelijking met vorig jaar stabiel. In het voortgezet onderwijs stonden er gemiddeld ruim 200 vacatures voor leraren open en in het middelbaar beroepsonderwijs 160.<sup>11</sup>

### Verskil naar vak en regio

In het voortgezet onderwijs zijn relatief veel vacatures voor de vakken Nederlands, Engels en wiskunde. Het grotere aantal vacatures in deze vakken is ook logisch, gezien de sterke aanwezigheid van deze vakken in de lesroosters.<sup>12</sup>

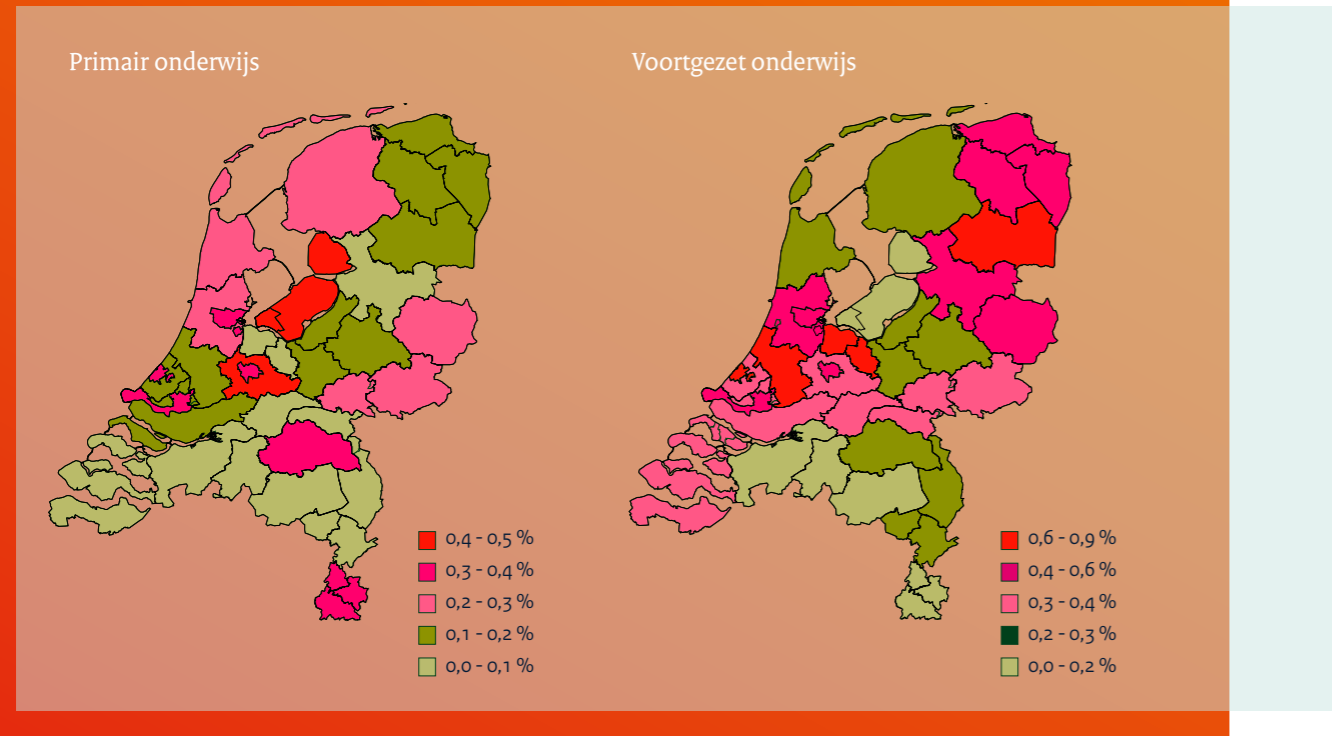
In het primair onderwijs zijn er relatief meer openstaande vacatures in Amsterdam, Utrecht, Den Haag en Flevoland. (zie figuur 5.1). Het aantal openstaande vacatures in het primair onderwijs is overigens nergens zo groot dat dit tot serieuze knelpunten in de personeelsvoorziening leidt. Bij een intensiteit van meer dan 1 procent ondervinden scholen daadwerkelijk vaak knelpunten, zoals gebleken is uit eerdere ervaringen.

In het voortgezet onderwijs kent de regio Almere een relatief hoge intensiteit van openstaande vacatures. Dit geldt in iets mindere mate ook voor de regio's Zeeland en Gooi-Vechtstreek/Eemland (zie figuur 5.1).

<sup>11</sup> ResearchNed en Ecorys, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2010-2011 (nog te verschijnen).

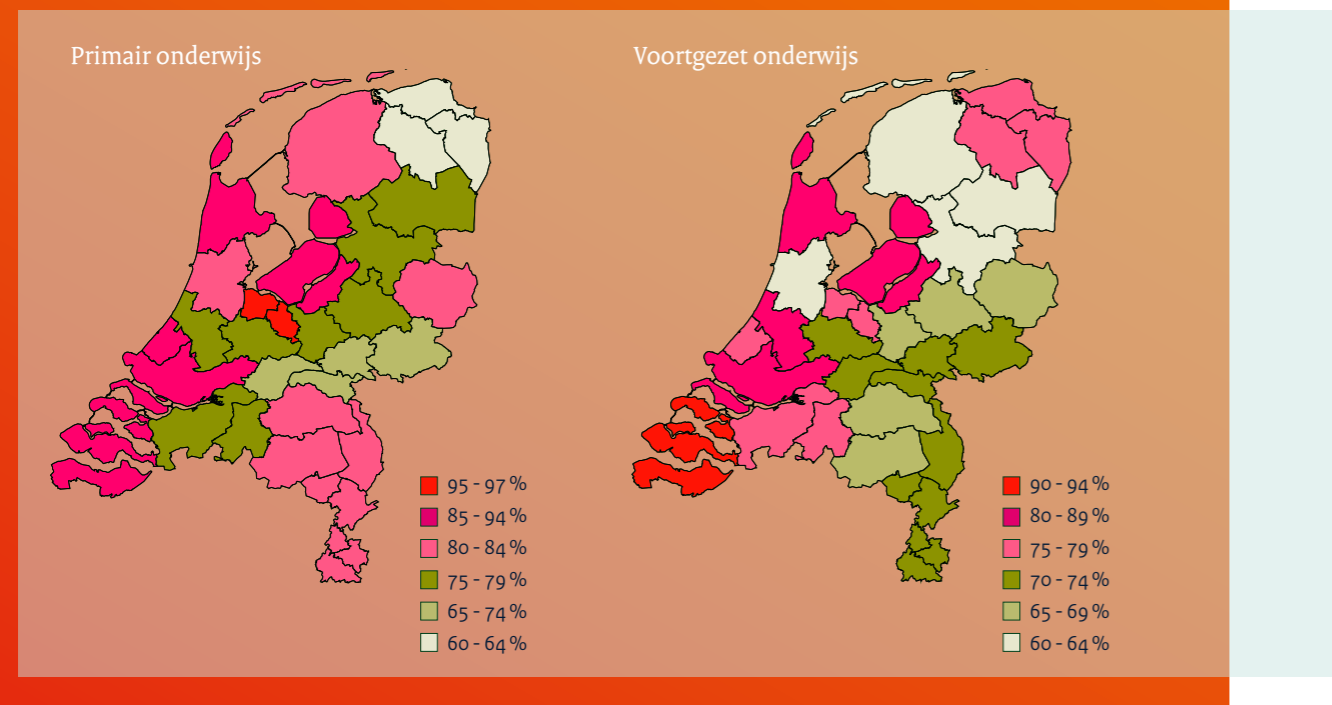
<sup>12</sup> ResearchNed en Ecorys, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2010-2011 (nog te verschijnen).

Figuur 5.1 Openstaande vacature-intensiteit naar regio, in primair en voortgezet onderwijs



Bron: ResearchNed en Ecorys, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo (nog te verschijnen).

Figuur 5.2 Aandeel pas afgestudeerde leraren met een baan in het onderwijs



Bron: Regioplan, Loopbaanmonitor 2011 (nog te verschijnen).

## 5.3 Arbeidsmarktsituatie jonge leraren

Evenals in voorgaande jaren vinden pas afgestudeerde leraren redelijk eenvoudig een baan. Van de in 2010 afgestudeerde studenten aan de lerarenopleiding basisonderwijs heeft 80 procent binnen een half jaar na afstuderen een baan in het onderwijs. Van de pas afgestudeerde leraren voortgezet onderwijs vindt bijna driekwart binnen een half jaar na afstuderen een baan binnen het onderwijs (zie tabel 5.2).

Toch zijn er ook signalen dat de arbeidsmarktpositie van pas afgestudeerde leraren enigszins onder druk staat.<sup>13</sup> Van de in 2010 afgestudeerde leraren had 67 procent direct na afstuderen een baan in het onderwijs.<sup>14</sup> Dit is iets lager dan in 2009 (71%). Een half jaar na afstuderen heeft 77 procent een baan in het onderwijs, wat ook iets lager is dan in 2009 (80%).

Er zijn wel regionale verschillen in de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleidingen. In de regio's Groningen, Nijmegen/Rivierenland en Arnhem/Achterhoek vinden afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs relatief gezien minder snel een baan in het onderwijs (zie figuur 5.2). Startende leraren voortgezet onderwijs werken minder snel in het onderwijs in de regio's Friesland, Zuid-Drenthe/IJssel Vecht en Zuidelijk Noord-Holland (zie figuur 5.2).

Landelijk gezien vinden pas afgestudeerde leraren vrij eenvoudig een baan in hun sector. Het betreft dan in eerste instantie wel vaak een tijdelijk contract.<sup>15</sup> Uitzonderingen zijn afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding en van de hbo-lerarenopleidingen exact en talen, zij hebben een relatief grotere kans op een vaste baan (> 50%).

Afgestudeerde pabo'ers hebben minder dan 40 procent kans op een vast contract.<sup>16</sup> Slechts 10 procent van de pas afgestudeerde leraren in het basisonderwijs geeft aan

daadwerkelijk een vast contract (voor onbepaalde tijd) te hebben gekregen.<sup>17</sup>

Een klein deel van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen basisonderwijs gaat buiten het basis- of speciaal onderwijs werken. Afgestudeerden van de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs zijn vooral werkzaam in het vmbo/pro/lwoo of havo/vwo. Bijna een vijfde van hen werkt een half jaar na afstuderen (ook) op een mbo-school of roc (zie tabel 5.3).

De overgrote meerderheid van de starters in het onderwijs (in 2009) geeft aan dat het werk hen redelijk goed tot uitstekend bevalt. Degenen met een reguliere baan zijn meer tevreden dan degenen met een vervangingsbaan. 90 procent van de leraren basisonderwijs beoordeelt het werken in het onderwijs met een rapportcijfer 7 of hoger. Ook in het voortgezet onderwijs zijn startende leraren positief (87% geeft een 7 of hoger).<sup>18</sup>

### Specialistische opleidingen

De lerarenopleidingen kunnen als relatief specialistisch worden beschouwd.<sup>19</sup> Van meer generieke opleidingen waaieren studenten vaak uit over veel verschillende banen en/of sectoren na hun afstuderen. In het hoger beroeps-onderwijs geldt deze hoge mate van specialisatie ook voor afgestudeerden van de pabo en van de tweedegraads lerarenopleidingen voor maatschappijvakken. In het wetenschappelijk onderwijs komen afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding - na tandheelkunde - het minst terecht in verschillende banen. Voor pas afgestudeerde leraren is er wellicht ook niet de noodzaak om een baan te zoeken buiten het onderwijs. Afgestudeerde hbo'ers uit de sector onderwijs zijn relatief het minst getroffen door de crisis; in vergelijking met andere sectoren is de groei van de werkloosheid onder afgestudeerden hier gering.<sup>20</sup>

<sup>13</sup> Regioplan, Loopbaanmonitor Onderwijs 2011 (nog te verschijnen).

<sup>14</sup> 14 procent heeft een baan buiten het onderwijs; het overige deel heeft een kleine baan of werkt (nog) niet.

<sup>15</sup> Regioplan, Loopbaanmonitor onderwijs 2011 (nog te verschijnen).

<sup>16</sup> Elsevier/SEO, Studie en Werk 2011, 2011.

<sup>17</sup> Regioplan, Loopbaanmonitor onderwijs 2011 (nog te verschijnen).

<sup>18</sup> Regioplan, Loopbaanmonitor onderwijs 2011 (nog te verschijnen).

<sup>19</sup> Elsevier/SEO, Studie en Werk 2011, 2011. Afgestudeerden van de lerarenopleidingen

voortgezet onderwijs en de lerarenopleidingen basisonderwijs scoren laag op de HH-index (Herfindahl-Hirschman Index), wat betekent dat zij zich concentreren in enkele beroepen of functies.  
<sup>20</sup> ROA, HBO-monitor 2009, 2010.



## 5.4 Regionale samenwerking

Hoewel de onderwijsarbeidsmarkt, landelijk gezien, redelijk in evenwicht is, zijn er regio's die problemen hebben om hun vacatures vervuld te krijgen. Regionale samenwerking is bij uitstek een instrument om dergelijke regionale problematiek het hoofd te bieden.

In het onderwijs bestaan veel regionale platforms waar schoolbesturen in gezamenlijkheid werken aan het oplossen en voorkomen van regionale knelpunten. De 10 regio's met de grootste knelpunten zijn in 2008 aangemerkt als 'risicoregio's' voor arbeidsmarktknelpunten.<sup>21</sup> Voor deze risicoregio's is voor een periode van drie jaar door de overheid in totaal ongeveer 24 miljoen beschikbaar gesteld.

De plannen die deze regio's hebben ontwikkeld zijn grofweg naar vier hoofdthema's in te delen:

- werven en opleiden van nieuwe leraren
- Vasthouden van zittend personeel
- Coaching en opleiding van zittend personeel
- Borgen van regionale netwerken en instrumenten.

Om de regio's iets meer tijd te geven hun plannen uit te voeren, is de regeling verlengd tot september 2012.

Uit een eerste evaluatie<sup>22</sup> blijkt dat in diverse regio's de samenwerking tussen (vo)scholen en lerarenopleidingen is geïntensiveerd. Daarnaast is in veel regio's flink ingezet op het verbeteren van de begeleiding van beginnende leraren. Zowel de beginnende leraren als de scholen plukken daar de vruchten van. Ook het opscholen van tweede-graads leraren naar een eerstegraads bevoegdheid is in verschillende regio's met succes uitgevoerd.

Niet alle projecten waren echter even succesvol, ondanks de vele inspanningen die zijn verricht. Bijvoorbeeld het aanboren van de stille reserve is niet of nauwelijks van de grond gekomen. Dat komt voor een deel omdat vlak na de start van de regeling de economie flink inzakte. Maar daarnaast betrof de werving ook vaak kleinere baantjes waarvoor iemand niet vanuit een andere baan overstapt naar het onderwijs. Ook bleek de kwaliteit van deze voormalige leraren vaak onvoldoende aan te sluiten op de wensen van het veld.

<sup>21</sup> Ministerie van OCW, *Subsidieregeling afstemming onderwijsarbeidsmarkt in risicoregio's voortgezet onderwijs 2008-2011*.

<sup>22</sup> Ecorys, *Evaluatie subsidieregeling risicoregio's voortgezet onderwijs. Eerste tussenmeting: voorbereiding en opstart, 2010*.

Tabel 5.2 Arbeidsmarktsituatie pasafgestudeerde leraren, naar cohort, op drie meetmomenten (in procenten)

	Direct na afstuderen			Halfjaar na afstuderen			Eén jaar na afstuderen	
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009
<b>Lerarenopleiding basisonderwijs</b>								
Baan in het onderwijs	74	71	66	84	83	80	87	77
Baan buiten het onderwijs	10	10	11	6	6	7	5	10
Overig	16	19	23	10	10	13	8	13
<b>Lerarenopleiding voortgezet onderwijs</b>								
Baan in het onderwijs	72	69	66	75	73	72	74	69
Baan buiten het onderwijs	18	17	19	17	16	17	17	20
Overig	10	14	15	9	10	11	9	11
<b>Universitaire lerarenopleiding</b>								
Baan in het onderwijs	76	79	77	78	83	78	79	79
Baan buiten het onderwijs	13	12	9	15	12	12	15	16
Overig	11	9	15	6	4	10	6	4

Bron: Regioplan, Loopbaanmonitor onderwijs 2011 (nog te verschijnen).

Tabel 5.3 Aandeel afgestudeerden van de lerarenopleidingen uit 2008, 2009 en 2010 dat een baan heeft in de desbetreffende onderwijssector, een half jaar na afstuderen (in procenten)

	Lerarenopleiding basisonderwijs			Lerarenopleiding voortgezet onderwijs		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Basisonderwijs	88	89	90	5	6	5
Speciaal onderwijs	11	11	11	6	3	6
Vmbo/pro/lwoo	3	3	3	42	48	44
Havo/vwo	1	0	1	51	50	46
Mbo/roc	1	1	0	19	15	19
Hbo/universiteit	0	-	0	5	2	3
Anders	1	1	1	2	4	4

Bron: Regioplan, Loopbaanmonitor onderwijs 2011 (nog te verschijnen).

Tabel 5.4 Aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, WAO of WIA, in de onderwijssectoren (per 31 december)

	Aantal						Ontwikkeling 2006 vs 2010
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
<b>Totaal</b>	<b>35.599</b>	<b>33.051</b>	<b>31.059</b>	<b>29.196</b>	<b>27.538</b>	<b>26.167</b>	<b>-21%</b>
WAO	35.599	32.402	29.635	26.914	24.379	22.044	-32%
WIA		649	1.424	2.282	3.159	4.123	-
Primair onderwijs	15.330	14.496	13.593	12.910	12.816	12.318	-15%
Voortgezet onderwijs	9.140	8.439	8.001	7.355	6.298	5.833	-31%
Middelbaar beroepsonderwijs	5.835	5.238	4.862	4.554	4.267	4.052	-23%
Hoger beroepsonderwijs	2.359	2.202	2.075	1.964	1.857	1.782	-19%
Wetenschappelijk onderwijs	2.710	2.540	2.400	2.292	2.186	2.069	-19%
Onderzoeksinstellingen	225	136	128	121	114	113	-17%

Bron: UWV.

WIA: Wet inkomen naar arbeidsvermogen.

Tabel 5.5 Ziekteverzuim\*\* in het onderwijs, 2002-2010 (in procenten)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Basisonderwijs	7,6	6,8	6,5	5,9	5,8	5,9	6,0	6,0	6,1*
Speciaal onderwijs	8,7	7,6	7,2	6,4	6,3	6,8	6,7	6,7	6,5*
Voortgezet onderwijs	7,0	5,8	5,6	5,4	5,0	5,1	5,1	5,1	4,9*
Middelbaar beroepsonderwijs	7,3	7,2	5,7	5,9	5,8	5,7	5,8	5,8	5,9
Hoger beroepsonderwijs	5,1	4,9	4,7	4,5	4,5	4,5	4,7	4,3	4,2
Wetenschappelijk onderwijs	3,5	2,9	2,9	3,4	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0
Onderzoeksinstellingen	3,6	2,9	3,0	2,9	2,7	3,0	3,1	3,2	2,7

Bron: Regioplan Beleidsonderzoek, VO-raad, het Arboservicepunt BVE, HBO-raad (Zestor), VSNU en WVOI.

\* Deze gegevens zijn gebaseerd op basis van het Programma van Eisen op grond waarvan de instellingen aan DUO aanleveren. De cijfers hebben een voorlopig karakter.

Dekking in het primair onderwijs is 97,5 procent van de instellingen en voor het voortgezet onderwijs 82,5 procent.

\*\* De cijfers voor het basisonderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs geven het totaal van het ziekteverzuim over de eerste twee ziektejaren. De cijfers voor het hoger beroepsonderwijs en onderzoeksinstellingen laten alle verzuim langer dan een jaar buiten beschouwing.

Tabel 5.6 Aantal WW'ers (op 31 december) naar verslagjaar in de onderwijssectoren

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Primair onderwijs	245	805	1.831	3.248	3.587	3.478	2.697	2.519	2.619	2.682
Voortgezet onderwijs	199	584	1.331	1.772	1.857	1.724	1.270	1.298	1.253	1.402
Middelbaar beroepsonderwijs	130	347	850	1.210	1.152	926	633	684	888	845
Hoger beroepsonderwijs	80	224	439	634	675	584	450	439	496	512
Wetenschappelijk onderwijs	392	700	1.261	1.688	1.472	1.100	664	579	838	899
Onderzoeksinstellingen	93	150	230	221	170	56	38	37	41	41
<b>Totaal</b>	<b>1.139</b>	<b>2.810</b>	<b>5.942</b>	<b>8.773</b>	<b>8.913</b>	<b>7.868</b>	<b>5.752</b>	<b>5.556</b>	<b>6.135</b>	<b>6.370</b>

Bron: UWV.

## 5.5 Inactiviteit

Inactiviteit van personeel heeft invloed op de beschikbaarheid van voldoende personeel. Arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en ziekteverzuim zijn de belangrijkste vormen van inactiviteit. In deze paragraaf worden de ontwikkelingen van de afgelopen jaren beschreven. Tevens wordt kort ingegaan op de re-integratie vanuit de verschillende vormen van inactiviteit.

### Arbeidsongeschiktheid

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, de nieuwe WAO) is eind december 2005 ingevoerd. Het aantal lopende WIA-uitkeringen in het onderwijs is inmiddels ruim 4.150 (eind 2010). Naar verwachting groeit het WIA-bestand de komende jaren verder. Het WAO-bestand zal daarentegen geleidelijk afnemen, vooral doordat uitkeringsgerechtigden de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Eind 2010 waren er ruim 10.300 minder WAO-uitkeringen dan eind 2006 (zie tabel 5.4). Dit is een afname van 32 procent. In diezelfde periode nam het aantal WIA-uitkeringen met ruim 3.500 toe. Per saldo neemt het aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WAO en WIA) dus af (-21%).

### Ziekteverzuim

De afgelopen jaren is er meer aandacht gekomen voor beleid rond ziekteverzuim en re-integratie (het zogenoemde AVR-beleid). Het ministerie van OCW ondersteunt het AVR-beleid voor het primair onderwijs via de Stichting Vervangingsfonds, en voor het voortgezet onderwijs via het Arboservicepunt (Arbo-VO). Deze organisaties ontwikkelen en implementeren het arbo-, verzuim- en re-integratiebeleid en verrichten daarnaast landelijke adviestaken voor de eigen sector.

Dit doen ze met succes. Zo is het ziekteverzuim in het basisonderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs de afgelopen jaren gedaald (zie tabel 5.5). De ontwikkeling van het ziekteverzuim kent over het algemeen een lichte daling ten opzichte van 2009.

### Werkloosheid en re-integratie

De werkloosheid in de overheids- en onderwijssectoren is zeer laag. Sinds 2005 zijn onderwijswerkgevers zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van hun werkloze ex-werknemers. Op deze manier worden de eigenrisico-

dragende overheids- en onderwijswerkgevers optimaal geprikkeld om de WW-lasten zo laag mogelijk te houden door snel en effectief werkloze ex-werknemers te re-integreren. In het primair onderwijs fungeert het Participatiefonds namens alle werkgevers als opdrachtgever van re-integratietrajecten. In het voortgezet onderwijs zijn de instellingen (werkgevers) zelf de opdrachtgever. De volledige re-integratieverantwoordelijkheid lijkt bij te dragen aan het lage WW-volume en WW-risico bij overheids- en onderwijswerkgevers.

### Beeld 2010

Ten opzichte van 2009 is in 2010 bij de onderwijssectoren het aantal personen met een WW-uitkering gemiddeld 3,8 procent gestegen (zie tabel 5.6). Het jaar daarvoor was de stijging nog 9,4 procent. Absoluut gezien gaat het om 235 personen die vooral in het voortgezet onderwijs hebben gewerkt.



# H6

## Arbeidsvoorwaarden en cao's

In dit hoofdstuk wordt de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden beschreven. Het kabinet wil de overheidsfinanciën weer op orde brengen. Daarom heeft het kabinet onder andere besloten dat in 2011 voor de overheidssectoren een nullijn geldt, met uitzondering van de zorg. Paragraaf 6.1 gaat in op de ontwikkeling van de cao's. Paragraaf 6.2 bevat een internationale vergelijking van de lerarensalarissen. De overige paragrafen gaan respectievelijk over de rechtspositie en pensioenen van onderwijspersoneel.

## 6.1 Ontwikkeling cao's

In het Regeerakkoord staat dat dit jaar voor de collectieve sector (met uitzondering van de zorg) de nullijn geldt. Dat betekent dat de sectoren geen bijdrage ontvangen voor de loonontwikkeling in 2011. De werkgevers krijgen in 2011 wel een vergoeding voor de ontwikkeling van de werkgeverslasten. Daarnaast gaan de investeringen vanuit het actieplan LeerKracht in 2011 gewoon door. Dat betekent voor een deel van de werknemers in het onderwijs een salarisverbetering.

Doordat er in 2011 geen financiële ruimte is voor loonontwikkeling, zijn er in 2011 weinig nieuwe cao's afgesproken. Voor het voortgezet onderwijs kwam er in 2011 wel een nieuwe cao tot stand. Die loopt van 1 augustus 2011 tot 1 augustus 2012. In deze cao is geen contractloonstijging afgesproken. Wel zijn er onder meer afspraken gemaakt over onderwijstijd, entreerecht en een hogere eindejaarsuitkering voor onderwijsondersteunend personeel.

De arbeidsvoorwaarden in het primair onderwijs zijn nog niet volledig gedecentraliseerd. Een wetsvoorstel dat het mogelijk moet maken om deze volledige decentralisatie te kunnen realiseren, ligt ter behandeling in de Tweede Kamer. Tot het moment van decentralisatie maken verschillende partijen de cao-afspraken voor deze sector. Het kabinet en de vakbonden maken afspraken over de primaire arbeidsvoorwaarden, onder meer de algemene salarisontwikkeling. Daarnaast maken de werkgevers en de vakbonden afspraken over de secundaire arbeidsvoorwaarden in de zogenoemde decentrale cao. Het overleg over de decentrale cao is begin 2011 vastgelopen. De bestaande decentrale cao is daarom verlengd tot 1 januari 2012.

### Overzicht contractloonontwikkelingen

Tabel 6.1 geeft een overzicht van de contractloonontwikkeling in de diverse onderwijssectoren en de marktsector. De tabel laat onder meer zien dat de contractloonontwikkeling per onderwijssector in 2010 verschilt. Dit komt onder andere doordat sommige sectoren, zoals het voortgezet onderwijs, in 2010 al meerjarige cao-afspraken hadden, terwijl andere sectoren nog nieuwe afspraken moesten maken.

### Ouderenregeling

Een actueel thema in de arbeidsvoorwaarden is onder meer de ouderenregelingen. In april 2011 heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen over de Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO). In deze motie vraagt de Kamer de regering om er bij de partners in de Stichting van het Onderwijs op aan te dringen de BAPO af te bouwen. Naar aanleiding van deze motie is een brief gestuurd aan de sociale partners in de Stichting van het Onderwijs. Hierin roept de staatssecretaris van OCW op nieuwe afspraken te maken die duurzame inzetbaarheid en beschikbaarheid bevorderen, flexibiliteit bieden en aantrekkelijk zijn voor werknemers in verschillende levensfasen. Sociale partners gaan de toekomst van de ouderenregelingen nader in kaart brengen en bespreken.

## 6.2 Lerarensalarissen in internationaal perspectief

Jaarlijks publiceert de OESO het rapport *Education at a Glance*. Dit rapport bevat veel indicatoren voor onderwijs, bijvoorbeeld het salaris. Dat is een van de elementen die de aantrekkelijkheid van het beroep bepalen.

### Onderscheid in salaris per niveau

In de meeste OESO-landen stijgt het lerarensalaris met het niveau van het onderwijs. In bijvoorbeeld België en Luxemburg is het salaris van een leraar in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs met vijftien jaar ervaring minstens 25 procent hoger dan dat van een leraar in het basisonderwijs met hetzelfde aantal jaren ervaring. In Nederland, Frankrijk en Finland is het verschil ongeveer 20 procent. Andere landen maken niet of nauwelijks onderscheid in het salaris voor een leraar basisonderwijs of een leraar voortgezet onderwijs. Dit geldt bijvoorbeeld voor Australië, Engeland, Japan of Korea. In deze landen verdienen leraren met vergelijkbare ervaring in beide sectoren evenveel.

### Vershil startsalaris en maximumsalaris

Salarissen aan de top van de schaal zijn gemiddeld ruim 60 procent hoger dan de startsalarissen, in het primair en in het voortgezet onderwijs. In landen waar het lang duurt voordat een leraar de maximumschaal heeft bereikt zijn de verschillen over het algemeen het grootst. In landen waarin leraren na dertig jaar of langer de top van de schaal bereiken, is het maximumniveau gemiddeld 80 procent hoger dan het startsalaris.

In Nederland is het verschil tussen het startsalaris en maximumsalaris in het primair onderwijs 40 procent. Dat is lager dan het OESO-gemiddelde. In het voortgezet onderwijs is het verschil 70 procent. Dit komt doordat in Nederland in het voortgezet onderwijs drie salarisschalen bestaan. Zodoende zijn de verschillen tussen start- en maximumsalaris groter.

### Trends

In reële termen is het lerarensalaris tussen 1995 en 2009 in bijna alle landen gestegen. Uitzonderingen zijn Frankrijk en Zwitserland; daar zijn in die periode de lerarensalarissen gedaald. Tussen 2000 en 2008 was in de meeste landen de

groei van de lerarensalarissen lager dan de groei van het bruto binnenlands product (bbp) per hoofd van de bevolking. In 2008 en 2009 kenden de meeste landen een toename van het lerarensalaris ten opzichte van het bbp per hoofd van de bevolking.

Dit heeft vooral te maken met de gevolgen van de financiële crisis. In veel landen daalde het bbp per hoofd van de bevolking in korte tijd fors, terwijl de lerarensalarissen nog een tijdje gelijk bleven. Dat is ook niet vreemd: aanpassingen in de lonen vanwege veranderingen in de economische omstandigheden gaan niet zo snel. Cao's hebben immers vaak een langere looptijd. Over de gevolgen van de financiële crisis voor de lerarensalarissen in internationaal perspectief valt nu nog weinig te zeggen: veel landen hebben de bezuinigingsmaatregelen pas na 2009 ingevoerd.<sup>1</sup>

### Lerarensalaris vergeleken met het salaris van hogeropgeleide werknemers

Goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden zijn nodig om goede leerkrachten aan te trekken, zich te laten ontwikkelen en vast te houden. Ook een goed lerarensalaris, dat concurreert met het salaris van andere hoog opgeleiden, is belangrijk voor de aantrekkelijkheid van het beroep.

De salarissen van Nederlandse leraren horen bij de hoogste in de OESO-landen.<sup>2</sup> Vergelijken we het salaris van leraren met het gemiddelde salaris van hogeropgeleide werknemers, dan verandert het plaatje. Gemiddeld is in de OESO-landen het salaris van een leraar in het basisonderwijs met vijftien jaar ervaring ongeveer 78 procent van het gemiddelde salaris van hogeropgeleide werknemers in de leeftijd van 25-64 jaar. Voor een leraar in de onderbouw van het voortgezet onderwijs is dat 82 procent en voor een leraar in de bovenbouw 86 procent. Nederland scoort iets onder het OESO-gemiddelde, met respectievelijk 67, 81 en 81 procent (zie figuur 6.1).

De salarisgegevens van leraren in *Education at a Glance 2011* gaan over het schooljaar 2008-2009. De salarismaatregelen uit het actieplan LeerKracht zijn hierin nog niet of nauwelijks verwerkt.

Tabel 6.1 Contractloonontwikkeling op jaarbasis, 2002 – 2010 (in procenten)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Primair onderwijs	4,5	3,2	0,4	0,2	2,4	3,0	3,5	2,0	-
Voortgezet onderwijs	4,5	3,2	0,4	0,2	2,4	3,2	3,1	3,4	1,6
Middelbaar beroepsonderwijs	4,5	3,3	0,1	0,4	2,9	3,4	4,2	2,4	0,0
Hoger beroepsonderwijs	4,2	3,0	1,2	0,0	1,7	2,9	3,7	2,8	2,0
Wetenschappelijk onderwijs	4,9	3,0	1,4	0,7	2,8	3,0	3,4	3,3	0,9
Onderzoeksinstituten	6,7	1,5	0,0	0,2	1,5	3,9	3,2	3,3	1,6
Marktsector	3,5	2,7	1,5	0,7	2,0	1,8	3,5	2,7	1,0

Bron: ministerie van BZK, Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011 en voorgaande Trendnota's en CPB, MEV 2011 en voorgaande.

<sup>1</sup> OESO, *Education at a Glance 2011*, 2011.

<sup>2</sup> OESO, *Education at a Glance 2011*, 2011.

Relatief gezien zijn de salarissen van leraren in het primair en het voortgezet onderwijs het hoogst in Griekenland, Spanje, Portugal en Korea. In deze landen verdienen leraren meer dan het gemiddelde van hogeropgeleide werknemers. In België en Duitsland hebben vooral de leraren in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs een hoger salaris dan andere hogeropgeleide werknemers.

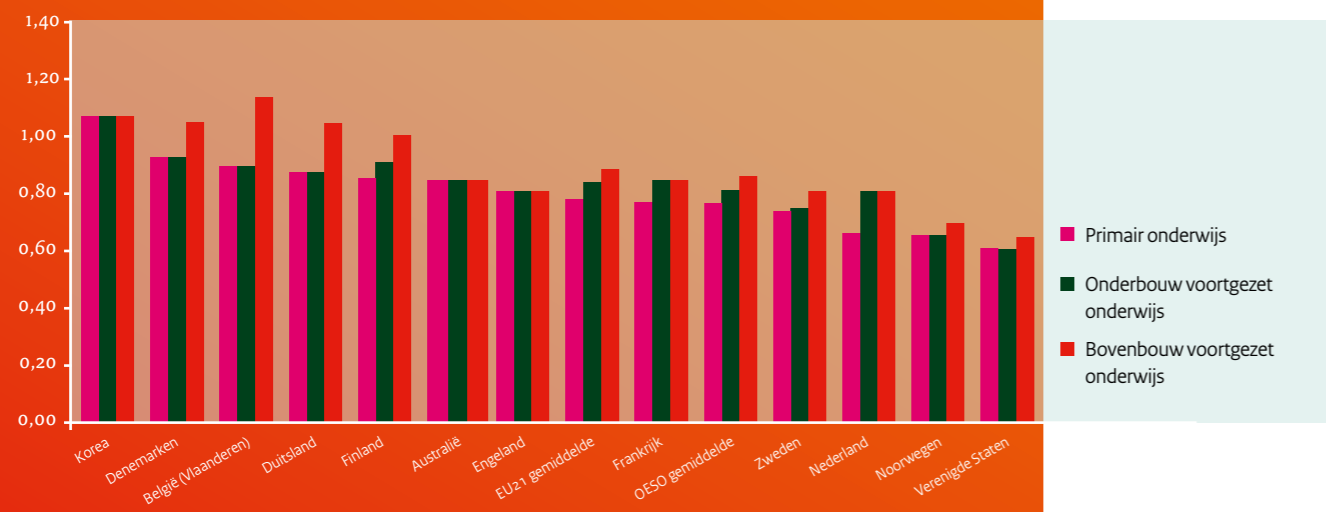
## 6.3 Normalisatie ambtelijke rechtspositie

Tot nu toe verschillen dienstverbanden bij de overheid met banen in de marktsector. Zo worden dienstverbanden bij de overheid gereguleerd door het bestuursrecht. Dat is anders dan in de marktsector waar de dienstverbanden door het privaatrecht worden geregeld. Ambtenaren werken niet op basis van een arbeidsovereenkomst, zoals werknemers in de marktsector, maar op basis van een eenzijdige aanstelling door het bevoegd gezag. Tegen ontslag kan bezwaar bij de werkgever worden gemaakt en (hoger) beroep worden ingesteld bij de bestuursrechter en bij de Centrale Raad van Beroep. Er is een verschil tussen het openbaar en het bijzonder onderwijs. In het openbaar onderwijs is het personeel ambtenaar en is de bestuursrechter bevoegd. Het personeel in het bijzonder onderwijs werkt op basis van een arbeidsovereenkomst en kent een ander ontslagregime dan het openbaar onderwijs. Dat is de rechtsgang naar de commissies van beroep en kantonrechter. Het grootste deel van het onderwijspersoneel (ongeveer 70%) werkt in het bijzonder onderwijs en heeft een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.

Het kabinet wil de rechtspositie van ambtenaren normaliseren. In het regeerakkoord staat daarover de volgende afspraak: 'Ambtenarenrecht wordt gelijkgetrokken met het arbeidsrecht. Voor de overgang van werk naar werk voor ambtenaren moeten dezelfde voorwaarden gelden als voor werknemers in de private sector'.

De Tweede Kamerleden Koser Kaya (D66) en Van Hijum (CDA) hebben over dit thema een initiatiefvoorstel ingediend. Hun voorstel is 3 november 2010 bij de Tweede Kamer aanhangig gemaakt. Het initiatiefvoorstel maakt een eind aan de ambtelijke aanstelling en de rechtsgang via de bestuursrechter.

Figuur 6.1  
Salaris van een leraar met vijftien jaar ervaring, in verhouding tot het gemiddelde salaris van hoger opgeleiden in de leeftijd van 25-64 jaar.



Bron: OESO, Education at a Glance 2011.

## 6.4 Pensioenen

In alle sectoren staan de pensioenen onder druk, ook in het onderwijs. Daarom zijn nieuwe afspraken tussen werkgevers en de bonden nodig.

### ABP en de economische crisis

Alle onderwijssectoren zijn voor het pensioen van hun werknemers aangesloten bij het ABP. Sinds september 2008 heeft de kredietcrisis het ABP, net als veel andere pensioenfondsen, hard getroffen. Vanwege de financiële situatie was er een herstelplan nodig. Dat is in maart 2009 gemaakt. Dit plan moet er voor zorgen dat het fonds na vijf jaar een dekkingsgraad heeft van minimaal 105 procent en binnen vijftien jaar minimaal 125 procent. Het herstelplan bevat de mogelijkheid tot een tijdelijke opslag van in totaal 3 procentpunt op de premie (herstelpremie). 1 procentpunt van de opslag is al ingevoerd. Daarmee is de pensioenpremie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen per 1 april 2011 gestegen tot 21,9 procent.

### Uitwerking pensioenakkoord

De Stichting van de Arbeid en het kabinet hebben overeenstemming bereikt over de toekomst van het pensioenstelsel. Deze afspraken staan in het Pensioenakkoord van 4 juni 2010 en het daarbij behorende Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord van 10 juni 2011.<sup>3</sup> De onderwijssectoren zijn samen met de overheidssectoren verenigd in het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO). Het VSO maakt geen deel uit van de Stichting van de Arbeid, maar is tijdens de onderhandelingen wel voldoende geïnformeerd. De afspraken over de inhoud van de ABP-pensioenregeling maakt het VSO met de vakbonden in de Pensioenkamer.

### Nieuwe afspraken over het ABP-pensioen

De afgelopen jaren hebben laten zien dat het huidige pensioenstelsel niet voldoende duurzaam is. De achterstand in indexatie (d.w.z. aanpassing aan de algemene loonontwikkeling) bij het ABP is opgelopen tot bijna 8 procent. Ook ligt de levensverwachting van de deelnemers momenteel hoger. Daarmee is in de betaalde premies onvoldoende rekening gehouden. Het pensioenakkoord en de uitwer-

king daarvan brengt duidelijkheid in de verdeling van risico's. Zo moet in de pensioenregeling worden verwerkt dat deelnemers langer leven.

Daarnaast wordt door de vergrijzing de premiebetalende groep steeds kleiner. Hierdoor zijn tegenvallers op de financiële markten – een lage rente of tegenvallende aandelenkoersen – niet langer met premieverhogingen op te vangen. Deze problemen kunnen niet langer naar de toekomst worden doorgeschoven.

<sup>3</sup> Op het moment van aanleveren van de tekst voor de nota WIO was de uitslag van het achterbanbe- raad van de FNV over het pensioenakkoord nog niet bekend.

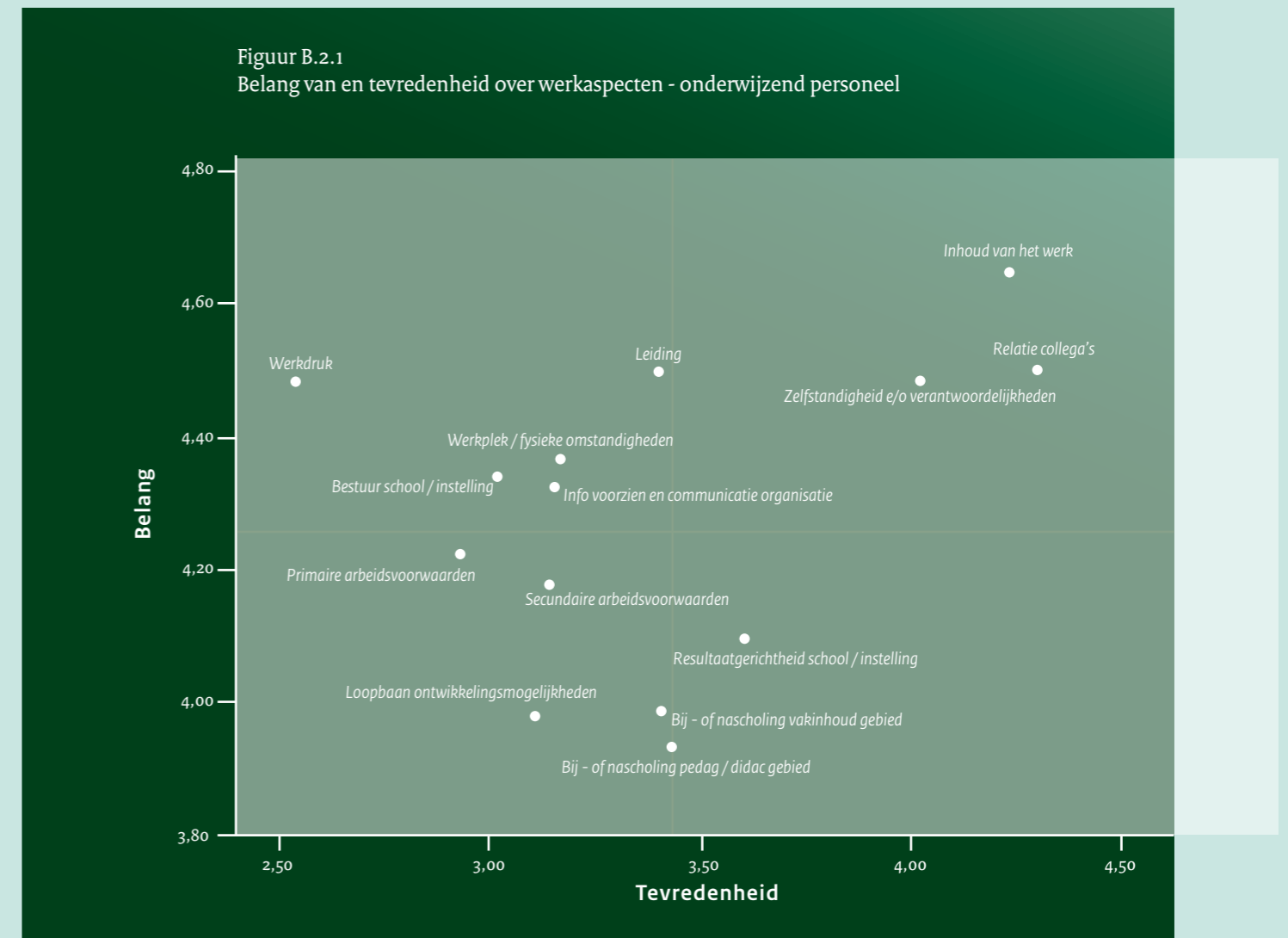


# Bijlagen



# B2

## De school als professionele organisatie



Bron: Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011, (Nog te verschijnen).

## B.2.2

### Stellingen rondom werk, waardering en stress - (zeer) mee eens naar sector, in procenten

	PO	VO	MBO	HBO	Totaal
<i>Ik heb inhoudelijk leuk werk</i>	96 %	93 %	90 %	91 %	94 %
<i>Ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk</i>	82 %	83 %	74 %	79 %	81 %
<i>Er heerst een prettige sfeer op het werk</i>	83 %	78 %	74 %	77 %	80 %
<i>Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk</i>	39 %	32 %	28 %	40 %	36 %
<i>Ik heb mijn werktijden goed laten aansluiten bij mijn thuissituatie</i>	68 %	70 %	71 %	76 %	70 %
<i>Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn leidinggevende</i>	73 %	67 %	64 %	68 %	69 %
<i>Mijn leidinggevende laat weten of hij/zij tevreden is over mijn werk</i>	64 %	58 %	56 %	63 %	61 %
<i>Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende</i>	58 %	55 %	50 %	53 %	56 %
<i>Ik werk onder hoge werkdruk</i>	57 %	51 %	51 %	57 %	54 %
<i>Ik heb vaak het gevoel dat ik tijd tekort kom</i>	69 %	54 %	54 %	56 %	62 %
<i>Ik kan zelf in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht</i>	68 %	73 %	69 %	78 %	71 %
<i>Ik kan zelf mijn werktempo bepalen</i>	47 %	51 %	51 %	56 %	50 %
<i>Ik voel me opgebrand door mijn werk</i>	22 %	20 %	20 %	18 %	21 %
<i>Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt</i>	18 %	18 %	18 %	17 %	18 %
<i>Ik kan beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht</i>	52 %	50 %	56 %	65 %	54 %
<i>Ik kan mij ontplooien / ontwikkelen in mijn werk</i>	60 %	50 %	46 %	62 %	56 %
<i>Ik voel mij binnen mijn school / instelling gestimuleerd om mijn functie te verbeteren</i>	57 %	43 %	37 %	47 %	49 %

Bron: Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011, (Nog te verschijnen).

## B.2.3

### Stress-score naar sector en functie

Sector	Functiecategorie	Stress-score
<b>Primair onderwijs</b>	Directie	-10,6
	OP	-15,7
	OOP	-14,0
	OBP	-9,8
	<b>Totaal</b>	<b>-14,8</b>
<b>Voortgezet onderwijs</b>	Directie	-10,3
	OP	-16,6
	OOP	-13,8
	OBP	-13,7
	<b>Totaal</b>	<b>-15,6</b>
<b>Middelbaar beroepsonderwijs</b>	Directie	-12,8
	OP	-18,5
	OOP	-14,7
	OBP	-14,3
	<b>Totaal</b>	<b>-16,8</b>
<b>Hoger beroepsonderwijs</b>	Directie	-10,5
	OP	-15,4
	OOP	-12,5
	OBP	-13,1
	<b>Totaal</b>	<b>-14,3</b>
<b>Totaal</b>	Directie	-10,6
	OP	-16,2
	OOP	-13,9
	OBP	-12,8
	<b>Totaal</b>	<b>-15,3</b>

Bron: Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011, (Nog te verschijnen).

# B5

## Arbeidsmarkt

### B.5.1

#### Openstaande vacatures<sup>1</sup> (in voltijdbanen)

	'03/'04	'04/'05	'05/'06	'06/'07	'07/'08	'08/'09	'09/'10	'10/'11
<b>Primair onderwijs</b>								
Directie	210	150	150	180	190	210	160	150
Leraren	310	210	190	330	410	670	320	200
Onderwijsondersteunend personeel	100	60	70	120	120	130	60	50
<b>Totaal primair onderwijs</b>	<b>620</b>	<b>420</b>	<b>410</b>	<b>630</b>	<b>720</b>	<b>1.010</b>	<b>540</b>	<b>400</b>
<b>Voortgezet onderwijs</b>								
Directie	50	30	20	50	50	40	50	30
Leraren	250	180	150	320	400	160	210	210
Onderwijsondersteunend personeel	60	60	40	60	80	50	30	20
<b>Totaal voortgezet onderwijs</b>	<b>360</b>	<b>270</b>	<b>210</b>	<b>430</b>	<b>530</b>	<b>250</b>	<b>290</b>	<b>260</b>
<b>Middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie</b>								
Directie	20	10	10	20	20	10	30	10
Leraren	110	150	130	270	270	150	110	160
Onderwijsondersteunend personeel	90	110	110	260	310	120	100	130
<b>Totaal Middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie</b>	<b>220</b>	<b>270</b>	<b>250</b>	<b>550</b>	<b>600</b>	<b>280</b>	<b>240</b>	<b>300</b>
<b>Totaal po, vo en bve</b>	<b>1.200</b>	<b>960</b>	<b>870</b>	<b>1.610</b>	<b>1.850</b>	<b>1.540</b>	<b>1.070</b>	<b>960</b>

Bron: Ecorys en ResearchNed, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo.

<sup>1</sup> Het gemiddelde aantal openstaande vacatures (in voltijdbanen) in het desbetreffende schooljaar.

# B6

## Arbeidsvoorwaarden en pensioenen

### B.6.1

Salarisgegevens sector O&W 2011 (bruto-maandsalarissen in euro's behorende bij een normbetrekking)

Salarislijnen en salarissen per 1-1-2011

BO	Leraar		Adjunct-directeur <sup>1</sup>		Directeur			
			t/m 899 leerlingen	900 of meer leerlingen	t/m 199 leerlingen	200 t/m 399 leerlingen	400 t/m 899 leerlingen	900 of meer leerlingen
Salarisschaal	LA	LB	AB	AC	DA	DB	DC	DC+ Uitloop
Beginsalaris	2290	2374	2385	2436	2605	2707	2811	2811
Eindsalaris	3274	3597	3786	4275	3837	4350	4863	5067
Salarislijn in jaren	15	15	13	18	13	15	16	18

<sup>1</sup> N.a.v. het convenant LeerKracht is schaal AA per 1 augustus 2010 vervallen en zijn betrokken adjunct-directeuren ingepast in schaal AB.

Salarislijnen en salarissen per 1-1-2011

SBO	Leraar		Adjunct-directeur		Directeur		
			t/m 199 leerlingen	200 of meer leerlingen	t/m 199 leerlingen	200 t/m 399 leerlingen	400 of meer leerlingen
Salarisschaal	LB	LC	AB	AC	DB	DC	DC+ Uitloop
Beginsalaris	2374	2387	2385	2436	2912	3118	3118
Eindsalaris	3597	4197	3786	4275	4350	4863	5067
Salarislijn in jaren	15	15	13	18	15	16	18

## B.6.1 (vervolg)

### Salarislijnen en salarissen per 1-1-2011

SO	Leraar		Adjunct-directeur		Directeur		
	LB	LC	t/m 100 leerlingen	100 of meer leerlingen	t/m 100 leerlingen	100 t/m 199 leerlingen	200 of meer leerlingen
Salarisschaal	LB	LC	AB	AC	DB	DC	DC + uitloop
Beginsalaris	2374	2387	2385	2436	2912	3118	3118
Eindsalaris	3597	4197	3786	4275	4350	4863	5067
Salarislijn in jaren	15	15	13	18	15	16	18

### Salarislijnen en salarissen per 1-1-2011

VO	Leraar			Directeur				Voorzitter centrale directie <sup>1</sup>			
	LB	LC	LD	12	13	14	15	13	14	15	16
Salarisschaal	LB	LC	LD	12	13	14	15	13	14	15	16
Beginsalaris	2445	2460	2470	3177	3856	4419	4640	3856	4419	4640	5032
Eindsalaris	3739	4361	4962	4962	5381	5913	6495	5381	5913	6495	7137
Salarislijn in jaren	15	15	15	16	13	11	12	13	12	12	12

<sup>1</sup> De maximum toe te passen salarisschaal betreft schaal 17, met een eindsalaris van € 7842.

## B.6.1 (vervolg)

### Salarislijnen en salarissen per 1-1-2011

BVE	Docent		Coördinerend docent	Stafdirecteur <sup>1</sup>	Voorzitter CvB
Salarisschaal	LB	LC	LD	14	18
Beginsalaris	2405	2616	2845	4321	5773
Eindsalaris	3778	4280	4849	5773	8403
Salarislijn in jaren	14	15	15	12	13

<sup>1</sup> Dit betreft een voorbeeldfunctie in het functiewaarderingssysteem voor de Bve-sector die te beschouwen is als de zwaarste staffunctie die in de praktijk voorkomt. Te denken is hierbij aan stafdiensten als Personeel, Financiën en ICT.

### Salarislijnen en salarissen per 1-1-2011

HBO	Instructeur	Instructeur	Instructeur	Docent	Docent	Docent	Lector (oude stijl)	Lector (kenniskring)	Lector (kenniskring)
	Maximumschaal	8	9	10	11	12	13	14	15
Beginsalaris	2200,21	2303,36	2303,36	2998,61	3690,58	4226,99	4418,49	4656,76	5015,81
Eindsalaris	3021,67	3404,43	3740,63	4365,16	4964,68	5385,74	5916,70	6499,89	7142,90
Salarislijn in jaren	12	11	13	13	13	11	12	13	13

Met ingang van 1 januari 2006 is de wijze van het doorlopen van een schaal gewijzigd. De "automatische" periodiek per 1 augustus van een jaar is komen te vervallen. De toekenning en de omvang van de periodiek is afhankelijk geworden van een beoordeling. De periodiek bedraagt geen normbedrag, maar een normpercentage van het maximumsalaris van de betreffende maximumschaal. Binnen de functieschaal is sprake van een zgn. aanloopschaal. De salarislijn in jaren is gebaseerd op een jaarlijkse goede beoordeling (1x het percentage).

## B.6.1 (vervolg)

### Salarislijnen en salarissen per 1-1-2011

WO	Hoogleraar A (H2)	Hoogleraar B (H1)	Promovendus (P)	Student-assistent (SA) (maximaal ½ werktijd)
Beginsalaris	4904	5463	2042	1801
Eindsalaris	7142	8622	2612	2099
Salarislijn in jaren	14	16	4	3

#### NB

Wijzigingen n.a.v. het convenant LeerKracht van Nederland:

- Vanaf 2009 zijn de salarislijnen voor leraren in PO en VO jaarlijks met 1 jaar verkort tot 15 jaar in 2011 en worden vervolgens in het VO jaarlijks verkort tot 12 jaar in 2014. In het BVE wordt voor de schalen LB, LC en LD de salarislijn vanaf 2012 teruggebracht tot 12 treden. Leraren in het PO en VO die volgens het eindsalaris worden bezoldigd ontvangen in augustus van elk jaar een bindingtoelage van € 715,21 resp. € 1331,71 op jaarbasis. Tevens ontvangt de leraar in PO bezoldigd volgens het eindsalaris na een eenmalig beoordelingsmoment maandelijks € 61,00.
- In het BVE ontvangt de leraar na 5 jaar volgens het eindsalaris bezoldigd te zijn geweest een jaarlijkse bindingstoelage: LB € 1368, LC € 1524 en LD € 1692.
- Directeuren in het PO in de schalen DA t/m DC+uitloop ontvangen vanaf 1 januari 2009 een maandelijkse toelage van € 298.
- De functieniveaus zijn afkomstig uit de decentrale cao's.
- Het beginsalaris en de duur van de salarislijn van directieleden is afhankelijk van het laatstgenoten salaris in de vorige (leraars)functie.
- Naast de vakantie-uitkering van 8,00% in mei ontvangt het personeel over het jaarsalaris in 2011 een eindejaarsuitkering: PO 7,10% (incl. maandelijks levensloopuitkering 0,80%) + een nominale uitkering in oktober van € 200, VO 7,40%, BVE 8,33%, HBO 8,30% + nominale uitkering in oktober 2011 van € 460 en WO 8,30%.

#### Afkortingen

PO = Primair onderwijs (BO, SBO, SO)	VO = Voortgezet onderwijs
BO = Basisonderwijs	BVE = Beroepsonderwijs en volwasseneducatie
SBO = Speciaal basisonderwijs	HBO = Hoger beroepsonderwijs
SO = Speciaal onderwijs	WO = Wetenschappelijk onderwijs (Universiteiten)

# Literatuurlijst

Atkinson, A., Burgess, S., Croxson, B., Gregg, P., Propper, C. Slater, H. & Wilson, D. Evaluating the impact of performance-related pay for teachers in England. *Labour Economics*, 16(3), 251-261, 2009

Cantrell, S., Fullerton, J., Kane, T.J. & Staiger, D.O., National Board Certification and Teacher Effectiveness: Evidence from a Random Assignment Experiment, 2008

CBS, Webmagazine, 22 juli 2009, Den Haag

CBS, Jaarboek onderwijs in cijfers 2010, 2010, Den Haag

CBS/TNO, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, 2011, Den Haag

CBS, Arbeidsmarktdynamiek 2001-2008, Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2011, Den Haag

CBS, Webmagazine, 13 juli 2011, Den Haag

CentERdata, Ecorys en QDelft, De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2007-2015, 2008

CentErData, De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2010-2020, 2010, Tilburg

CentErData, De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2010-2020, bijgestelde prognoses, Tilburg, nog te verschijnen

Ecorys, Evaluatie subsidieregeling risicoregio's voortgezet onderwijs. Eerste tussenmeting: voorbereiding en opstart, 2010, Rotterdam

Ecorys, Evaluatie wet Beroepen in het onderwijs, 2011, Rotterdam

Ecorys i.s.m. CentERdata, Regionale vraag naar leraren in het primair en voortgezet onderwijs. Vraagprognoses tot 2020, Rotterdam, nog te verschijnen

Elsevier/SEO, Studie en Werk 2011, 2011, Amsterdam

Eurydice, Teaching Reading in Europe: Contexts, Policies and Practices, 2011, Brussel

HBO-raad, Studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs, 2009, Den Haag

HBO-raad, Studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs, 2010, Den Haag

HBO-raad, Feiten en cijfers; afgestudeerden en uitvallers in het hoger beroepsonderwijs, 2011, Den Haag

HBO-raad, Feiten en cijfers; studentenaantallen in het hoger beroepsonderwijs, februari 2011, Den Haag

ITS en IOWO, Een nieuwe route naar het leraarschap, 2010, Nijmegen

ITS, Medewerkertevredenheid in het mbo, Nijmegen, nog te verschijnen

IVA, Professionalisering van leraren, 2010, Tilburg

Jensen, B. and Reichl, J., Better Teacher Appraisal and Feedback: Improving Performance, Grattan Institute, 2011, Melbourne

KIA, Kennis en Innovatie Foto 2011; eerste voortgangsrapportage over de Kennis en Innovatie Agenda 2011-2020, januari 2011, Amsterdam

McKinsey, Closing the talent gap, Attracting and retaining top third graduates to a career in teaching, 2010.

Ministerie van OCW, actieplan LeerKracht van Nederland, 2007, Den Haag

Ministerie van OCW, Krachtig Meesterschap, kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren 2008-2011, 2008, Den Haag

Ministerie van OCW, actieplan mbo Focus op vakmanschap, 16 februari 2011, Den Haag.

Ministerie van OCW, Kerncijfers 2006-2010, 2011, Den Haag

Ministerie van OCW, actieplan Leraar 2020 – een krachtig beroep!, 18 mei 2011, Den Haag

Ministerie van OCW, actieplan Basis voor Presteren, 18 mei 2011, Den Haag

Ministerie van OCW, actieplan Beter Presteren, 18 mei 2011, Den Haag

Ministerie van OCW, Kwaliteit in onderscheid: strategische agenda hoger onderwijs, onderzoek en wetenschap, 1 juli 2011, Den Haag

Nationaal Netwerk Bevolkingsdaling (thema-groep onderwijs), De personele gevolgen van krimp in het onderwijs, 2011

OESO, Creating Effective Teaching and Learning Environments: First results from TALIS, 2009, Parijs

OESO, PISA 2009 Results, What makes a school successful? Resources, policies and practices, Volume IV, 2010, Parijs

OESO, Building a High-Quality Teaching Profession; Lessons from around the world, 2011, Parijs

OESO, Education at a Glance 2011, 2011, Parijs

Onderwijsinspectie, Werken aan een beter rendement: casestudies naar uitval en rendement in het hoger onderwijs, 2009, Utrecht

Onderwijsinspectie, De sterke basisschool; Definitie en kenmerken, 2009, Utrecht

Onderwijsinspectie, Werken aan een beter rendement, 2009, Utrecht

Onderwijsinspectie, Onderwijsverslag 2009-2010, 2011, Utrecht

Onderwijsinspectie, Monitor Krachtig Meesterschap. Een eerste verkenning, 2011, Utrecht

Onderwijsraad, Achtergronden bij het advies Excellente leraren als inspirerend voorbeeld, 2011, Den Haag

Onderwijsraad, Goed opgeleide leraren voor het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs, 2011, Den Haag

Onderwijsraad, Naar hogere leerprestaties in het voortgezet onderwijs, 2011, Den Haag

Regioplan, Loopbaanmonitor 2010, 2011, Amsterdam

Regioplan, Loopbaanmonitor 2011, Amsterdam, nog te verschijnen

ResearchNed, Studiesucces en studieuitval bij eerstejaars in de hbo-onderwijsopleidingen, 2010, Nijmegen

ResearchNed en ECORYS, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2010-2011, Nijmegen en Rotterdam, nog te verschijnen

ResearchNed, Startende studenten in de lerarenopleiding, Nijmegen, nog te verschijnen

Research voor Beleid, Tussenmeting Convenant LeerKracht 2011, Zoetermeer, nog te verschijnen

ROA, HBO-monitor 2009, 2010, Maastricht

ROA, De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014, 2009, Maastricht

Ruud de Moorcentrum, Professionalisering van leraren op de werkplek, Jaarboek 2010, 2011, Heerlen

SEO Economisch Onderzoek, Tussenmeting versterking functiemix 2011, Amsterdam, nog te verschijnen

Staiger, D.O. & Rockoff, J.E. (2010). Searching for effective teachers with imperfect information. *Journal of Economic Perspectives*, 24(3), 97-118.

Veen, K. van; Meirink, J. en Zwart R., Het leren van docenten in het kader van herregistratie: een review over effecten van professionalisering en over herregistratiesystemen, 2009

# Trefwoordenlijst

- ABP, 90  
actieplan LeerKracht, 1, 5, 7, 13, 56, 57, 85, 87, 106  
arbeidsomstandigheden, 5, 33, 37, 39  
bekwaamheid, 5, 14, 16, 18, 20, 34, 45  
bekwaamheidsdossier, 5, 6, 15  
bekwaamheidseisen, 5, 6, 15, 18, 33, 34, 44  
bekwaamheidsonderhoud, 5, 15, 16, 25  
beloningsmaatregelen, 57  
cao, 18, 25, 29, 57, 83, 84, 85, 87, 102  
Caribisch Nederland, 16  
Onderwijscoöperatie, 5, 6, 12, 15, 16, 35  
deeltijd, 73  
educatieve minor, 7, 43, 44, 45  
'Eerst de klas', 7, 43  
excellent, 5, 31, 33  
functiemix, 1, 5, 15, 25, 27, 29, 30, 31, 107  
functionerings- en beoordelingsgesprek, 6, 32  
HRM-beleid, 1, 5, 6, 24, 27, 33  
internationaal, 1, 5, 13, 33, 35, 48, 87  
kennisbases, 6, 7, 42, 43, 45  
krimpregio's, 67, 68  
Leraar 2020 – een krachtig beroep!, 5, 13, 17, 33  
Lerarenbeurs, 1, 5, 12, 13, 14, 47, 48, 106  
lerarenopleiding, 1, 6, 7, 8, 17, 18, 31, 33, 34, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 59, 61, 74, 77, 78, 107  
lerarenregister, 1, 5, 12, 15, 16, 33  
medewerkertevredenheid, 6, 37, 38, 107  
medezeggenschapsraad, 5, 19  
MIRROR, 57, 58, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68  
OESO, 5, 17, 18, 19, 20, 31, 33, 48, 73, 87, 88, 107  
(on)bevoegd, 5, 14, 15, 16, 89  
Inspectie van het Onderwijs, 6, 13, 20, 43, 51, 107  
pabo, 7, 42, 43, 44, 47, 49, 51, 77  
peer review, 7, 20, 33, 35  
pensioen, 7, 56, 59, 61, 63, 65, 90  
personeelsbeleid, 27, 29  
prestatiebeloning, 1, 6, 33, 34, 107  
professionaliseren, 5, 6, 18, 12, 33, 34, 35  
professionalisering, 1, 5, 14, 18, 19, 20, 25, 33, 34, 43, 45, 48, 106, 107  
Promotiebeurs, 1, 14  
promotiecriteria, 5, 25, 27, 29, 30  
rechtspositie, 84, 89  
regio, 8, 31, 60, 67, 72, 75, 76, 77, 79  
salarismix, 25, 29, 30  
schoolleiders, 1, 6, 7, 26, 33, 34, 24, 31  
uitbreidingsvraag, 57, 58, 59, 60, 62, 67, 68  
uittredeleeftijd, 63, 64  
vacatures, 7, 8, 57, 59, 61, 63, 65, 72, 74, 75, 79, 105  
vervangingsvraag, 58, 59, 60, 62, 66, 67, 68  
werkgelegenheid, 7, 59, 61, 63, 67, 68, 73  
werkgeverslasten, 7, 85  
Wet op de beroepen in het onderwijs, 5, 14  
zij-instroom, 14, 44



Dit is een publicatie van het ministerie van Onderwijs,  
Cultuur en Wetenschap

Productie  
Marieke Treffers

Samenstelling  
Hans Ruesink / Anneke de Wolff

Vormgeving  
Mainstream, Hetty Zwollo / Debbie van Berkel

Druk  
DeltaHage, Den Haag

Uitgave September 2011

Nabestellen Postbus 51-infolijn  
Telefoon 0800-8051 (gratis) of [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

ISBN 978-90-5910-126-5

Prijs € 20,00

Zie ook [www.rijksoverheid.nl/onderwijs](http://www.rijksoverheid.nl/onderwijs)

©Rijksoverheid | September 2011 | OCW41.063/08DW2011B015

stranje of roz

e kleuren,