

Aandachtsgroepenmonitor 2003

*Onderzoek naar zij-instromers, bovenschools directeuren,
lerarenondersteuners, ID-werknemers en flexibel personeel*

Jos van Kuijk
Sil Vrielink
Froukje Wartenbergh

Oktober 2003

ITS Nijmegen

AANDACHTSGROEPENMONITOR 2003

Aandachtsgroepenmonitor 2003

*Onderzoek naar zij-instromers, bovenschools directeuren,
lerarenondersteuners, ID-werknemers en flexibel personeel*

Jos van Kuijk
Sil Vrielink
Froukje Wartenbergh

Oktober 2003

ITS Nijmegen

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

© 2003 ITS, Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het ITS van de Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Voorwoord

In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft het ITS afgelopen jaar de eerste meting van de *Aandachtsgroepenmonitor* uitgevoerd. In het kader van deze monitor is een kwantitatief onderzoek uitgevoerd naar bijzondere categorieën personeel in het primair onderwijs, het voorgezet onderwijs en de bve-sector. Het gaat bijvoorbeeld om bovenscholings directeuren, lerarenondersteuners, ID-werknemers en flexibel personeel. Daarnaast is een dieptestudie uitgevoerd naar zij-instromers in het beroep. In dit rapport presenteren we de resultaten van beide onderzoeken.

Het onderzoek is uitgevoerd door Jos van Kuijk, Froukje Wartenbergh en Sil Vrielink van het ITS in Nijmegen. Voorts is een bijdrage geleverd door Hans van Gennip.

Aan het onderzoek is meegewerkt door een groot aantal scholen, besturen, assessmentcenters en zij-instromers. We willen iedereen graag hartelijk danken voor hun medewerking. Ook bedanken we alle assessmentcenters, de bemiddelingsbureaus WordLeraar!, CCO en De Onderwijs BV en de Bve Raad voor het ter beschikking stellen van bestanden.

Nijmegen, oktober 2003

Sil Vrielink

Inhoud

Voorwoord	v
1 Achtergrond, onderzoeksopzet en –uitvoering	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Onderzoeksopzet en respons	1
1.3 Kwantitatief onderzoek (de foto) naar aandachtsgroepen in po, vo en bve	1
1.4 Kwalitatieve verdiepingsonderzoek naar zij-instromers in het beroep	2
1.5 Opbouw van het rapport	3
2 Aandachtsgroepen in het onderwijs	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Bovenschools management	5
2.3 Onbevoegde directeuren in het primair onderwijs	7
2.4 Lerarenondersteuners in het primair onderwijs	8
2.5 Gesubsidieerde arbeid in het onderwijs	10
2.6 Flexibel personeel in het onderwijs	13
2.6.1 Interim-management	13
2.6.2 Freelancers in het onderwijs	15
2.6.3 Uitzendkrachten in het onderwijs	16
3 Zij-instromers in het beroep	19
3.1 Het traject zij-instroom in vogelvlucht	19
3.2 Aantallen zij-instromers	20
3.3 Subsidieregeling zij-instromers	22
3.4 Profiel van de zij-instromer	24
3.5 Motieven van zij-instromers, besturen en scholen	26
3.6 Bemiddelingsbureaus	28
3.6.1 Gebruik van bemiddelingsbureaus en hun diensten	28
3.6.2 Tevredenheid over bemiddelingsbureaus	29
3.7 Assessment, scholing en begeleiding	30
3.7.1 Assessmentcenters	30
3.7.2 Scholing en opleiding	30
3.7.3 Begeleiding door de school	32
3.7.4 Begeleiding door de lerarenopleiding	35
3.8 Arbeidsvoorwaarden	36
3.8.1 Inschaling van zij-instromers	36
3.8.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden	37
3.9 Functioneren van zij-instromers, slaag- en faalfactoren	39
3.9.1 Functioneren van zij-instromers	39
3.9.2 Slaag- en faalfactoren	41
3.9.3 Knelpunten, oplossingen en voorwaarden	42
3.10 Uitval van zij-instromers	43

4 Samenvatting	45
Literatuur	53
Bijlagen	55
Bijlage 1 – Responsverantwoording besturenenquête	57
Bijlage 2 – Populatieschattingen aandachtsgroepen	61
Bijlage 3 – Tabellen bij hoofdstuk 2	65
Bijlage 4 – Steekproef en respons enquête zij-instromers	69
Bijlage 5 – Verstrekte subsidie voor zij-instromers	75
Bijlage 6 – Tabellen bij hoofdstuk 3	79

1 Achtergrond, onderzoeksopzet en -uitvoering

1.1 Achtergrond

De onderwijsarbeidsmarkt is de laatste jaren sterk in beweging. Door de tekorten aan leraren en door veranderde inzichten over de organisatie van het onderwijs wordt steeds vaker een beroep gedaan op zij-instromers, herintreders en onderwijsassistenten. Ook wordt steeds meer flexibel personeel ingezet (zoals uitzendkrachten, freelancers en interim-managers). Bij het ministerie van OCenW is hierdoor behoefte ontstaan aan een kwantitatief overzicht van alle categorieën personeel in het onderwijs (de zogenoemde *aandachtsgroepen*).

Voor het verzamelen van informatie over *aandachtsgroepen* in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector heeft het ministerie het ITS gevraagd om de eerste meting van de *aandachtsgroepenmonitor* uit te voeren. Dit onderzoek dient in de eerste plaats een kwantitatief beeld te geven van alle aandachtsgroepen. Daarnaast dient het onderzoek meer kwalitatieve informatie op te leveren over *zij-instroom in het beroep* en *functiedifferentiatie in het onderwijs*.

1.2 Onderzoeksopzet en respons

De *aandachtsgroepenmonitor* valt zoals gezegd uiteen in drie deelonderzoeken:

1. een *kwantitatief onderzoek (de kwantitatieve foto)* naar aandachtsgroepen in po, vo en bve
2. een *kwalitatief verdiepingsonderzoek* naar zij-instroom in het beroep, en
3. een *kwalitatief verdiepingsonderzoek* naar functiedifferentiatie in po, vo en bve.

In dit rapport wordt verslag gedaan van de resultaten van het kwantitatieve onderzoek (de kwantitatieve foto) en van het kwalitatieve verdiepingsonderzoek naar zij-instromers in het beroep. Over het kwalitatieve verdiepingsdeel naar functiedifferentiatie wordt apart gerapporteerd in een volgend nummer van deze reeks.

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we kort in op de onderzoeksopzet en uitvoering en de respons in elk van de beide onderzoeken.

1.3 Kwantitatief onderzoek (de foto) naar aandachtsgroepen in po, vo en bve

Uitvoering onderzoek

De belangrijkste bron van informatie over aandachtsgroepen in het onderwijs is het P-depot (Cfi). Dit is een informatiesysteem dat wordt gevoed vanuit CASO en dat gegevens bevat van alle personeel dat via CASO wordt betaald. Voor de *kwantitatieve foto* zijn deze CASO-gegevens nader geanalyseerd. Op basis van deze bestandsanalyses kon echter geen volledig beeld worden geschetst van alle aandachtsgroepen op de onderwijsarbeidsmarkt. Dit komt in de eerste plaats omdat niet alle personeel via CASO wordt betaald. Daarnaast speelt mee dat in de CASO-

bestanden over een aantal belangrijke aandachtsgroepen informatie ontbreekt. Om in deze lacune te voorzien, is met behulp van een *schriftelijke enquête* aanvullende informatie verzameld. In dit rapport presenteren we de resultaten van deze *schriftelijke enquête*¹.

Schriftelijke enquête

Voor het verzamelen van informatie over bovenschoolse directeuren, onbevoegde directeuren in het po, lerarenondersteuners, zij-instromers, ID-werknemers, WIW'ers, interim-managers, freelancers (ZZP'ers), uitzendkrachten is een schriftelijke enquête uitgezet onder schoolbesturen (po en vo) en bve-instellingen. In deze enquête is per aandachtsgroep gevraagd naar het aantal personen (en fte).

Steekproef en respons

Van de 1000 besturen in het primair onderwijs die zijn benaderd, bleek een deel (15 besturen) te zijn opgeheven². De netto steekproef is daardoor wat lager uitgevallen (985 besturen). Van de 985 besturen die op het moment van het onderzoek actief waren in het primair onderwijs heeft uiteindelijk 48 procent gerepondeerd. In het voortgezet onderwijs zijn alle 379 schoolbesturen benaderd met een schriftelijke enquête. Hiervan heeft ruim twee vijfde (42%) gerepondeerd. Er is één keer schriftelijk gerappelleerd.

In de bve-sector zijn alle instellingen (roc's, aoc's, vakscholen en overige instellingen) benaderd. In overleg met de opdrachtgever is besloten om de enquêtes in deze sector te versturen aan de hoofden personeelszaken³. Begin april zijn in totaal 71 hoofden aangeschreven. Hiervan hebben er uiteindelijk – na een schriftelijk en een telefonische rappel – 31 gerepondeerd. De respons komt daarmee uit op ongeveer 44 procent.

Een uitgebreide responsverantwoording van dit deel van het onderzoek is te vinden in bijlage 1. Over de resultaten van de aandachtsgroepenmonitor wordt gerapporteerd in hoofdstuk twee.

1.4 Kwalitatieve verdiepingsonderzoek naar zij-instromers in het beroep

Door het onderzoeksbureau Research voor Beleid is in 2000-2001 reeds een onderzoek naar zij-instromers uitgevoerd. En het doel van het ITS-onderzoek waarover hier gerapporteerd wordt (het kwalitatieve verdiepingsonderzoek in de aandachtsgroepenmonitor) is dan ook hetzelfde: het verzamelen van informatie over (het traject) zij-instromers en het signaleren van knelpunten waardoor bijsturing of het vinden van oplossingen mogelijk wordt. Meer specifiek heeft het onderzoek zich geconcentreerd op het profiel van zij-instromers, hun motieven, de totstandkoming en het verloop van de scholingsafspraken, de begeleiding door de school en door de opleiding, over de inzet van de tegemoetkoming, hun arbeidsvoorwaarden, de besteding van de tegemoetkoming zij-instromers en op de belangrijkste slaag- en faalfactoren.

Uitvoering onderzoek

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is een literatuursearch verricht en zijn interviews gehouden met deskundigen/ sleutelfiguren uit het veld (inspectie, assessmentcenter, scholen, zij-

1 Over de uitkomsten van de bestandsanalyses wordt apart gerapporteerd.

2 Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van NAW-gegevens van december 2002 (afkomstig van Cfi). Omdat pas na het versturen van de enquêtes gegevens over fusies en opheffingen zijn ontvangen, kon hiervoor niet eerder worden gecorrigeerd.

3 Van het ministerie is een bestand gekregen met 71 contactpersonen.

instromers), is vragenlijstonderzoek gedaan bij assessmentcenters en bij zij-instromers en zijn tenslotte telefonische interviews gehouden met schoolleiders en begeleiders van zij-instromers in de scholen.

Steekproeftrekking en respons

Alle assessmentcenters die volgens de inspectie assessments hebben uitgevoerd (33) zijn benaderd met een vragenlijst over aantallen afgenomen assessments, wachtlijsten, afgegeven geschiktheidsverklaringen, etc. 28 assessmentcenters hebben de ingevulde vragenlijst op tijd teruggestuurd. Een respons van ruim 80 procent.

Uit de adressen van geschiktverklarde zij-instromers die verkregen zijn via de assessmentcenters is een steekproef getrokken (zie bijlage 4) van 500 zij-instromers in het primair onderwijs en 300 in het voortgezet onderwijs. In bijlage 4 wordt hier dieper op ingegaan. De respons in het primair en voortgezet onderwijs is precies gelijk: 50 procent. In bijlage 4 wordt de respons op een aantal kenmerken ook vergeleken met de steekproef.

Via de vragenlijsten van de zij-instromers zijn gegevens verkregen van directeuren en begeleiders van zij-instromers. Zowel in het primair onderwijs als in het voortgezet onderwijs zijn met 51 directeuren en 50 (po, in vo:52) begeleiders van zij-instromers korte telefonische interviews gehouden. Deze zijn gevoerd vanaf 21 mei tot 4 juni 2003.

De verzamelde gegevens over de *aantallen zij-instromers* hebben betrekking op de periode van het begin van het project Zij-instroom (2000) tot mei 2003. Uitsplitsingen naar jaar zijn hierbij mogelijk. De *resultaten van de vragenlijst geschiktverklarde zij-instromers* (profiel, motieven, scholing, functioneren, arbeidsvoorwaarden etc.) bestrijken eveneens de periode vanaf 2000 tot mei 2003 omdat in de steekproef geen rekening is gehouden met jaar van aanvang traject zij-instroom. Uitsplitsing naar jaar van aanvang is hier dus niet mogelijk. Dit impliceert dat ook de gegevens verzameld bij *directeuren en begeleiders over onder andere het functioneren van de zij-instromer en de besteding van de tegemoetkoming* om dezelfde reden de periode 2000 tot 2003 omvatten en er niet uitgesplitst kan worden naar jaar.

In ongeveer dezelfde periode als het ITS-onderzoek naar zij-instromers heeft de inspectie voor het onderwijs een grootschalige evaluatie verricht naar het zij-instroomtraject in het primair onderwijs (rapportage mei 2003, periode van 2000 tot en met december 2002) en in het voortgezet onderwijs (rapportage december 2002, periode van 2000 tot en met juni 2002). Voor een deel zijn beide onderzoeken overlappend. Er zijn echter wel verschillen in de peilperiode tussen beide onderzoeken. Alleen indien er grote verschillen in uitkomsten zijn, zal er in dit rapport melding van worden gemaakt.

1.5 Opbouw van het rapport

In de volgende hoofdstukken gaan we in op de resultaten van de beide onderzoeken. In hoofdstuk twee wordt gerapporteerd over alle aandachtsgroepen uit de besturenenquête exclusief de zij-instromers. In hoofdstuk drie wordt dan ingegaan op de zij-instromers.

Ten behoeve van de leesbaarheid van dit rapport is informatie over steekproeftrekking en respons en een deel van de tabellen met resultaten opgenomen in de bijlagen. Getracht is echter

dit tot een minimum te beperken en slechts die tabellen daarin op te nemen die een belangrijk toegevoegde waarde hebben.

2 Aandachtsgroepen in het onderwijs

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we een beeld van enkele bijzondere categorieën personeel in het onderwijs. Het gaat om groepen die niet in CASO zijn opgenomen en waarover betrekkelijk weinig bekend is. Op basis van gegevens uit de besturenenquête gaan we achtereenvolgens in op bovenscholse directeuren (§ 2.2), onbevoegde directeuren in het primair onderwijs (§ 2.3), lerarenondersteuners in het primair onderwijs (§ 2.4), gesubsidieerde banen (§ 2.5) en flexibel personeel (§ 2.6).

We benadrukken dat we met dit rapport niet pretenderen een totaaloverzicht te geven van alle groepen personeel in het onderwijs⁴. Wel behandelen we een aantal aandachtsgroepen waarover elders in publicaties weinig informatie beschikbaar is.

2.2 Bovenschools management

In deze paragraaf gaan we in op de inzet van bovenschools directeuren in het primair en voortgezet onderwijs en bovenschools managers in de bve-sector⁵. In de enquête is de besturen en instellingen allereerst gevraagd naar het aantal bovenschools directeuren op 1 januari 2003. Daarnaast is gevraagd naar de in- en uitstroom van bovenschools directeuren in 2002.

Inzet bovenschools directeuren

Op grond van gegevens uit de schriftelijke enquête zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal bovenschools directeuren⁶. Tabel 2.1 geeft daarvan de resultaten. Uit de tabel blijkt dat in het primair onderwijs circa 900 bovenschools directeuren actief zijn. Zij vervullen in totaal zo'n 825 voltijdbanen (fte). In het voortgezet onderwijs werken ongeveer 170 bovenschools directeuren en in de bve-sector circa 335. Het grootste deel hiervan werkt fulltime.

Wanneer we deze aantallen afzetten tegen het totaal aantal directeuren dan blijkt in het primair en voortgezet onderwijs circa zeven procent van de directeuren bovenschools manager. In de bve-sector geldt dit voor alle CvB-leden en voor de staf- en regio-directeuren.

4 Voor een overzicht van *alle* aandachtsgroepen in het onderwijs (uitgesplitst naar leeftijd, geslacht, salarisschaal en regio) verwijzen we naar de *kwantitatieve foto* die via internet beschikbaar komt.

5 In de bve-sector zijn de leden van het College van Bestuur en de staf- en regiomanagers tot het bovenschools management gerekend.

6 Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en een bovengrens (zie bijlage 2).

Tabel 2.1 – Populatieschattingen bovenschools directeuren

	personen	fte
primair onderwijs	901	824
voortgezet onderwijs	170	166
bve-sector	334	331

De inzet van bovenschoolse directeuren hangt nauw samen met de omvang van het schoolbestuur (zie tabel B3.1 en B3.2 in bijlage 3). Besturen met veel scholen hebben vaker bovenschoolse directeuren in dienst dan besturen met weinig scholen. Dit geldt zowel voor het primair onderwijs als het voortgezet onderwijs.

Om een beeld te krijgen van het takenpakket van bovenschools directeuren is aan de besturen in het primair en voortgezet onderwijs gevraagd welke taken vanuit het bestuur en/of vanuit de scholen zijn overgedragen aan de bovenschools directeuren. Het blijkt dat bovenschools directeuren een groot aantal beleidstaken vervullen (zie tabel 2.2). De meest genoemde zijn personeelsbeleid en financieel beleid.

Tabel 2.2 – Taken overgedragen aan bovenschools directeuren (in %)*

	po	vo
onderwijskundig beleid	72.0	76.9
kwaliteitsbeleid	85.8	74.4
financieel beleid	88.3	89.7
personeelsbeleid	96.3	89.7
huisvesting	82.5	79.5
contacten met de gemeente	84.6	87.2
contacten met het ministerie	74.8	82.1
anders	12.3	7.7

* In de enquête kon meer dan één taak worden aangekruist. Er is gepercenteerd op het totaal aantal cases. De percentages tellen daarom niet op tot 100.

In- en uitstroom van bovenschools directeuren

Ook over de in- en uitstroom van bovenschools directeuren in 2002 zijn op basis van antwoorden van besturen populatieschattingen gemaakt. Tabel 2.3 geeft de resultaten hiervan weer. Uit de tabel blijkt dat in het primair onderwijs ongeveer 150 nieuwe bovenschools directeuren zijn aangesteld. In het voortgezet onderwijs waren dat er circa 10 en in de bve-sector ongeveer 30. Uit de tabel blijkt tevens dat in het primair onderwijs het afgelopen jaar (2002) ongeveer 40 bovenschools directeuren zijn vertrokken. In het voortgezet onderwijs en in de bve-sector waren dat er ongeveer 25.

Hieruit kunnen we afleiden dat het aantal bovenschools directeuren in het primair onderwijs duidelijk is toegenomen. Dit hangt vermoedelijk samen met de bestuurlijke schaalvergroting in deze subsector.

Tabel 2.3 – Populatieschatting van de in- en uitstroom van bovenschools directeuren in 2002 (in personen)

	Instroom nieuwe bovenschools directeuren	Uitstroom bovenschools directeuren
primair onderwijs	155	39
voortgezet onderwijs	12	24
bve-sector	32	27

Uit de arbeidsmarktbarometers van Regioplan is bekend dat directeuren in het primair en voortgezet onderwijs voor een belangrijk deel worden gerekruteerd uit de eigen kring. Dit geldt ook voor bovenschools directeuren. Een groot deel (30 à 40%) van de nieuwe directeuren in het primair en voortgezet onderwijs werkte in een andere functie al bij het bestuur. Daarnaast is in deze sectoren een aanzienlijk deel van de nieuwe directeuren (30 à 40%) afkomstig van een ander bestuur in dezelfde sector. In de bve-sector zien we een ander patroon. De meeste bovenschools managers komen daar van buiten het onderwijs.

Van de bovenschools directeuren die in 2002 zijn uitgestroomd, is ongeveer een derde deel gestopt met werken. Daarnaast is een deel gaan werken bij een ander schoolbestuur en is een deel uitgestroomd naar het hoger onderwijs, de overheidssector en de sector zorg en welzijn.

2.3 Onbevoegde directeuren in het primair onderwijs

Sinds 30 mei 2002 kunnen in het primair onderwijs OCenW (adjunct-)directeuren worden aangesteld die niet beschikken over een onderwijsbevoegdheid (2002a)⁷. Voorwaarde is wel dat zij vrijgesteld zijn van lesgeven. De regering hoop door deze verruiming van de benoemingsmogelijkheden het groeiend tekort aan directeuren in te dammen en een bijdrage te leveren aan modern personeelsbeleid.

In deze paragraaf gaan we in op de inzet van onbevoegde directeuren in het primair onderwijs. Het aantal onbevoegde directeuren dat besturen op 1 januari 2003 in dienst hadden wordt in beeld gebracht. De cijfers in deze paragraaf geven dus een momentopname weer.

Inzet van onbevoegde directeuren

Op grond van gegevens uit de schriftelijke enquête zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal onbevoegde directeuren in het primair onderwijs. Tabel 2.4 geeft daarvan de resultaten (zie ook bijlage 2). Uit de tabel blijkt dat op 1 januari jongstleden circa 130 onbevoegde directeuren werkzaam waren in het primair onderwijs⁸. Ongeveer twee derde deel daarvan (84 directeuren) was werkzaam als bovenschools directeur. De rest (46 directeuren) was werkzaam als (adjunct-)directeur.

⁷ Formeel dienen directeuren in het primair onderwijs nog te beschikken over een bewijs van bekwaamheid. Vooruitlopend op de *Wet op de beroepen in het onderwijs* (waarin de mogelijkheid wordt geïntroduceerd om een (adjunct-)directeur te benoemen zonder onderwijsbevoegdheid) worden onbevoegde directeuren gedoogd.

⁸ Dit komt neer op ongeveer één procent van alle directeuren in het primair onderwijs.

Tabel 2.4 – Populatieschatting aantal onbevoegde directeuren po (in personen)

	bao	sbao / wec *	totaal
onbevoegde bovenschools directeuren	35	49	84
onbevoegde (adjunct-)directeuren	28	18	46
totaal aantal onbevoegde directeuren	63	67	130

* Inclusief besturen die basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs onder hun hoede hebben.

In paragraaf 2.2 hebben we gezien dat grote besturen vaker over bovenschools directeuren beschikken dan kleine. Uit tabel 2.5 blijkt dat dit ook geldt voor onbevoegde directeuren. Van de besturen met één of twee scholen heeft maar een fractie een onbevoegde directeur in dienst. Van de besturen met meer dan 10 scholen is dat bijna 23 procent. Het zijn dus vooral de grote schoolbesturen die de verruiming van de benoemingsmogelijkheden aangrijpen om onbevoegde directeuren aan te stellen.

Tabel 2.5 – Inzet onbevoegde directeuren naar bestuursomvang (in %)

	% onbevoegde directeuren	% besturen met een onbevoegde directeur*
1 school	8	0,9
2 scholen	3	0,0
3 scholen	3	5,3
4-5 scholen	14	6,7
6-10 scholen	15	11,9
> 10 scholen	57	22,6
totaal	100	5,5

Gevraagd naar de redenen waarom zij een directeur zonder onderwijsbevoegdheid aanstellen, antwoorden besturen dat deze vooral zijn aangesteld vanwege hun managementkwaliteiten, hun leiderschap en hun ervaring op het terrein van personeel en organisatie (P&O). Slechts één enkel bestuur noemde het tekort aan bevoegde directeuren als reden om een onbevoegde directeur aan te stellen.

2.4 Lerarenondersteuners in het primair onderwijs

Op basis van afspraken in de CAO Onderwijs 2000-2002 is een aantal nieuwe *voorbeeldfuncties* ontwikkeld voor functies die direct verband houden met het primaire proces. Eén daarvan betreft de functie van *lerarenondersteuner* (OCenW, 2002b). Dit is een functie die inhoudelijk zwaarder is dan die van onderwijsassistent en klassenassistent, en vaak ook hoger gewaardeerd wordt (schaal 7). In deze paragraaf gaan we in op de inzet van lerarenondersteuners in het primair onderwijs. Ter vergelijking presenteren we ook enkele gegevens over onderwijsassistenten en klassenassistenten.

Inzet van lerarenondersteuners

In de schriftelijke enquête onder besturen is onder meer gevraagd naar het aantal lerarenondersteuners dat men op 1 januari 2003 in dienst had. Op basis daarvan zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal lerarenondersteuners in het primair onderwijs. Tabel 2.6 geeft daarvan de resultaten. In de tabel zijn ter vergelijking ook cijfers opgenomen over het aantallen onderwijsassistenten en klassenassistenten. Deze gegevens komen uit CASO.

Uit de tabel blijkt dat op 1 januari jongstleden circa 450 lerarenondersteuners werkzaam waren in het primair onderwijs. Zij vervulden in totaal ongeveer 300 voltijdbanen (fte). In verhouding tot het aantal onderwijs- en klassenassistenten is het aantal lerarenondersteuners nog gering. Gezien het feit dat de functie nog maar kort bestaat, is dat echter niet verwonderlijk.

Tabel 2.6 – Ondersteunend personeel in het primair onderwijs (in personen en fte)

	lerarenondersteuners*		onderwijsassistenten**		klassenassistenten**	
	personen	fte	personen	fte	personen	fte
bao	275	162	3675	2163	234	119
sbao / wec	180	142	428	309	3710	2662
totaal	455	304	4097	2472	3939	2781

* Dit betreft populatieschattingen o.b.v. de besturenenquête.

** Dit betreft het reguliere personeel zoals opgenomen in caso (1 januari 2003).

De inzet van lerarenondersteuners en onderwijsassistenten is niet gelijk verdeeld over het land, maar concentreert zich in het westen (zie tabel 2.7). Van alle lerarenondersteuners werkt ongeveer de helft in de Randstad (incl. de vier grote steden)⁹. Van alle onderwijsassistenten doet bijna twee derde dat. Gezien het feit dat daar ook de meeste scholen staan met achterstandsleerlingen is dit niet zo verwonderlijk. Die scholen hebben namelijk ook meer financiële middelen om ondersteunend personeel aan te stellen.

Tabel 2.7 – Lerarenondersteuners, onderwijsassistenten en klassenassistenten naar regio (in personen)

	lerarenondersteuners	onderwijsassistenten	klassenassistenten
noord	60	154	424
oost	151	816	848
west	168	1643	1000
zuid	17	457	1043
vier grote steden (G4)	58	1030	625

⁹ Ook op bestuursniveau zijn er verschillen. In de vier grote steden heeft bijna twee vijfde van de besturen een lerarenondersteuner in dienst. In de rest van het land is dat aandeel veel lager (zie bijlage3).

2.5 Gesubsidieerde arbeid in het onderwijs

In deze paragraaf gaan we in op het aantal *gesubsidieerde banen* in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector. Het gaat dan om werknemers met een in- of doorstroombaan (ID-werknemers) en werknemers waarvoor een subsidie wordt verstrekt in het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden (zogenaamde WIW'ers).

Uit CASO-gegevens is bekend hoeveel *gesubsidieerde banen* er zijn in het onderwijs. Onbekend is echter of het gaat om ID-werknemers of WIW'ers. Bovendien geeft CASO ook geen informatie over de functie van deze categorie personeel. In de enquête is daarom aan alle besturen/instellingen gevraagd hoeveel ID-werknemers en hoeveel WIW'ers zij op 1 januari 2003 in dienst hadden. In verband met de plannen van het kabinet om het aantal *gesubsidieerde banen* te verminderen, en om te zetten in *reguliere banen*, is daarnaast ook gevraagd of besturen/instellingen gebruik gaan maken van de eenmalige stimuleringssubsidie van SZW en OCenW. In het vervolg van deze paragraaf gaan we eerst in op de inzet van beide aandachtsgroepen. Vervolgens richten we de aandacht op het gebruik van beide stimuleringsubsidies.

Inzet van ID-werknemers en WIW'ers

De inzet van ID-werknemers of WIW'ers verschilt sterk naar subsector (zie tabel 2.8). Ongeveer tachtig procent van de werknemers met een gesubsidieerde baan werkt in het primair onderwijs. De rest werkt in het voortgezet onderwijs (14%) en de bve-sector (4%).

Tabel 2.8 – Gesubsidieerde werknemers naar sector (in personen en fte)

	po	vo	bve
in personen	7407	1301	365
in fte	6599	1185	339

Bron: CASO, 1 januari 2003.

Op basis van gegevens uit de besturenenquête is de verhouding ID-medewerkers/WIW'ers bekend en weten we welk deel hiervan wordt ingezet in het primaire proces (OOP) en welk deel overige ondersteunende werkzaamheden verricht (OBP). Uit tabel 2.9 blijkt dat in alle sectoren meer ID-werknemers werken dan WIW'ers. In het primair onderwijs geldt dit in meerdere mate dan in het voortgezet onderwijs en de bve-sector. De tabel laat verder zien dat de ID-medewerkers vooral worden ingezet als organisatie en beheerspersoneel (administratie, conciërge, e.d.). Een beperkt deel verricht ondersteunend werk in het primaire proces (OOP), in het primair onderwijs relatief meer dan in de andere sectoren. Ook WIW'ers worden vooral ingezet als organisatie en beheerspersoneel (OBP). Er is nauwelijks verschil tussen sectoren.

Tabel 2.9 – Gesubsidieerde werknemers uitgesplitst naar type (ID/WIW) en functie (OOP/OBP)

	po	vo	bve
<i>Totaal</i>			
ID	87%	74%	67%
WIW	13%	26%	33%
<i>ID-werknemers</i>			
OOP	31%	18%	9%
OBP	69%	82%	91%
<i>WIW'ers</i>			
OOP	14%	19%	12%
OBP	86%	81%	88%

Werknemers met een gesubsidieerde baan werken voor een belangrijk deel in de vier grote steden (zie tabel 2.10). Dit geldt zeker voor het primair onderwijs en de bve-sector. Opmerkelijk is dit overigens niet. Het aantal langdurig werklozen is daar vanouds namelijk ook vrij groot.

Tabel 2.10 – Gesubsidieerde werknemers naar sector en regio (in %)

	po	vo	bve
noord	10,1	10,7	7,3
oost	18,2	20,9	16,8
west	19,7	17,8	9,5
zuid	21,3	24,1	22,2
vier grote steden (G4)	30,7	26,4	44,2

Bron: CASO, 1 januari 2003.

Besturen geven aan dat ze ID-werknemers en WIW'ers vooral aanstellen voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor geen formatie beschikbaar is. Het gaat om “*werk dat anders blijft liggen*”, zo wordt door enkele respondenten aangegeven. Daarnaast wordt regelmatig aangegeven dat ID-werknemers en WIW'ers zijn aangesteld om hen een kans te geven op de arbeidsmarkt. Vaak wordt in dit verband opgemerkt dat het aanstellen van een ID-werknemer of een WIW'er is gebeurd vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ook het verminderen van de werkdruk van leraren en onderwijsondersteunend personeel wordt als reden van aanstelling genoemd.

Stimuleringssubsidie van het ministerie van SZW

Naar aanleiding van het Strategisch Akkoord 2002 gaat het beleid ten aanzien van gesubsidieerde arbeid veranderen. Het beleid van het kabinet is erop gericht om het aantal *gesubsidieerde* banen te verminderen, en om te zetten in *reguliere* banen. Werkgevers kunnen een *eenmalige stimuleringssubsidie* ontvangen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) voor omzetting van ID-banen in reguliere arbeidsplaatsen. Dat kan op twee manieren:

1. *Het omzetten van een ID-baan in een reguliere functie voor onbepaalde tijd:* de werkgever ontvangt hiervoor van het ministerie van SZW een eenmalige subsidie van maximaal € 7.000. Daarna komen de loonkosten van de voormalig ID-werknemer volledig voor rekening van de werkgever.
2. *Het aanstellen van een ID-er in een leer-werkbaan:* werkgevers die een ID-werknemer aanstellen in een leer-werkbaan ontvangen van het ministerie van SZW een eenmalige subsidie van maximaal € 17.000. Hieruit kunnen de loonkosten van de werknemer gedurende het duale traject worden betaald. In zo'n duaal traject kan bijvoorbeeld de opleiding tot onderwijssistent worden gevolgd.

Hoe denken besturen over deze subsidie? Zijn zij van plan er gebruik van te maken? Uit de enquête komt een somber beeld. Van de besturen met een ID-werknemer wil maar een klein deel gebruik gaan maken van de eenmalige subsidie (po 6%, vo 17% en bve 14%). Een grote groep (po: 48%, vo: 43% en bve 29%) geeft aan geen gebruik te willen maken van de regeling en de rest (tussen de veertig en zestig procent) weet het nog niet. Dit laatste is niet zo verwonderlijk aangezien de voorlichtingsbrochures over de subsidie op ongeveer hetzelfde moment aan de onderwijswerkgevers zijn gestuurd als de schriftelijke enquêtes.

Als reden voor de geringe interesse in de regeling noemen besturen vooral dat ze de subsidieregeling financieel niet aantrekkelijk vinden (po 68%, vo 63% en bve 50%). Een kleiner deel (circa een derde) van de besturen/instellingen geeft aan dat de competenties van de ID-werknemers onvoldoende zijn om door te stromen naar een reguliere betrekking. Uit de open antwoorden blijkt verder dat besturen op de wat langere termijn ook geen ruimte zien in de formatie om de ID-werknemer op te nemen.

Stimuleringssubsidie van het ministerie van OCenW

In aanvulling op de stimuleringssubsidie van SZW stelt de minister van OCenW eenmalig 14 miljoen euro beschikbaar om werkgevers in het onderwijs te stimuleren maatregelen te nemen om ID-werknemers te behouden en te scholen. Werkgevers die een ID-werknemer in dienst hebben, ontvangen hiervoor een vrij besteedbaar bedrag van € 1750 per ID-werknemer. Het is de bedoeling dat de werkgever deze middelen inzet ten behoeve van de ID-werknemer.

Gaan besturen van deze OCenW-regeling gebruik maken? Tabel 2.11 geeft hiervan een overzicht. Het blijkt dat de meeste besturen (in po 56% en vo 47%) de subsidie willen gebruiken om meerjarige afspraken te maken met de gemeente over het behoud van een of meer ID-banen, tegen betaling van een inleenvergoeding. Ongeveer een kwart van de besturen wil de subsidie inzetten voor scholing van de ID-werknemer gericht op doorstroom naar een reguliere baan. Daarnaast geeft 17 procent in het primair onderwijs en 24 procent in het voortgezet onderwijs aan de subsidie te willen aanwenden om een of meer ID-banen regulier te maken.

Tabel 2.11 – Op welke manier(en) gaat uw bestuur gebruik maken van de eenmalige stimuleringssubsidie van OCenW?* (in %)

	po	vo
regulier maken ID-baan/banen	16.6	24.1
maken meerjarige afspraken met gemeente over behoud ID-baan/banen	56.4	46.6
scholing van de ID-werknemer om doorstroom mogelijk te maken	24.2	27.6
scholing van de ID-werknemer van wie de functie regulier is gemaakt	8.6	5.2
incidentele stimuleringsbeloning voor ID-werknemer	21.1	17.2

* In de enquête konden de besturen meer dan één manier aankruisen. Er is gepercentageerd op het totaal aantal besturen/instellingen.

2.6 Flexibel personeel in het onderwijs

In deze paragraaf gaan we in op de inzet van *flexibel personeel* in het onderwijs. Het gaat dan om *interim-managers*, *freelancers* en *uitzendkrachten*. Tot nog toe is hierover weinig bekend. Dit komt vermoedelijk vooral omdat deze groepen personeel niet via CASO worden betaald, maar door besturen en instellingen zelf. Om een indruk te krijgen van het aantal *flexwerkers* dat in het onderwijs actief is, is hier in de bestuursenquête een aantal vragen over gesteld.

2.6.1 Interim-management

In deze paragraaf gaan we in op de inzet van *interim-managers* in het onderwijs. Het gaat hierbij om personeel dat extern is ingehuurd om (tijdelijk) managementtaken uit te voeren.

Inzet van interim-managers

Op basis van gegevens uit de schriftelijke enquête zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal interim-managers in de drie onderwijssectoren. Tabel 2.12 geeft daarvan de resultaten. Uit de tabel blijkt dat in het afgelopen jaar (2002) circa 300 interim-managers zijn ingehuurd in het primair onderwijs. In het voortgezet onderwijs en de bve-sector waren dat er ongeveer 50. In de meeste gevallen zijn de interim-managers maar voor een beperkte periode ingehuurd. Gemiddeld genomen, ging het in de drie sectoren om 26 weken. De spreiding rond dit gemiddelde is echter groot (sd. = 14,4 weken).

Op grond van de gegevens over het aantal weken dat interim-managers zijn ingehuurd, is een schatting gemaakt van het aantal voltijdbanen (fte) dat door interim-managers is ingevuld (zie tabel 2.11). We zijn er daarbij van uit gegaan dat één fte gelijk staat aan 52 weken. Uit de schattingsresultaten blijkt dat de interim-managers in het primair onderwijs ongeveer 150 voltijdbanen bezetten en die in het voortgezet onderwijs en de bve-sector ongeveer 20. Dit komt neer op ongeveer één procent van alle directeuren (in po en vo)¹⁰.

¹⁰ Voor de bve-sector is niet goed aan te geven welk deel van de directeuren interim is. Dit komt omdat in CASO van veel personeelsleden informatie over de functie ontbreekt.

Tabel 2.12 – Populatieschattingen aantal interim-managers in 2002 (in personen en fte)

	personen	fte
primair onderwijs	302	146
voortgezet onderwijs	48	22
bve-sector	48	23

Uit de analyses blijkt verder dat het percentage besturen/instellingen dat afgelopen jaar een interim-manager heeft ingehuurd in de bve-sector veel hoger is dan in de andere sectoren (bve: 36%, po: 15% en vo: 10%). Dit komt vermoedelijk vooral door de grotere financiële draagkracht.

In het primair onderwijs zien we dat interim-managers vooral zijn ingehuurd door grote besturen en besturen in het westen van het land. Circa 40 procent van de interim-managers is ingehuurd door besturen met meer dan vijf scholen (zie bijlage 3). Iets meer dan de helft van alle interim-managers is ingehuurd door een bestuur in het westen van het land (zie tabel 2.13).

Tabel 2.13 – PO: inzet interim-managers naar regio

	% interim-managers	% besturen dat interim-manager heeft ingehuurd
noord	9	9
oost	24	12
west	53	22
zuid	14	11

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Uit de bestuursenquête komt verder naar voren dat de interim-managers om zeer uiteenlopende redenen zijn ingehuurd. Een aantal besturen gaf aan een interim-manager te hebben ingehuurd ter vervanging van een zieke directeur. Een aantal anderen gaf aan dit te hebben gedaan om de periode tussen het vertrek van een directeur en het aanstellen van een nieuwe te overbruggen. Daarnaast gaven enkele besturen aan een interim-manager te hebben ingehuurd in verband met een reorganisatie of het plegen van een snelle interventie.

Omdat nog maar weinig bekend is over interim-managers in het onderwijs is in de enquête ook gevraagd naar de bureaus waar de interim-managers zijn ingehuurd. Wat blijkt is dat een groot aantal bureaus actief is op de markt voor interim-managers. Een belangrijk deel van de interim-managers wordt als zelfstandige (zpp'er) ingehuurd of komt van een andere school of onderwijsinstelling. In het primair onderwijs hebben de schoolbegeleidingsdiensten een belangrijk marktaandeel.

2.6.2 Freelancers in het onderwijs

In deze paragraaf gaan we in op de inzet van *freelancers* in het onderwijs. Freelancers zijn personen die voor zich zelf werken en tegen betaling arbeid verrichten¹¹. Omdat de meeste van hen geen personeel in dienst hebben, noemt men ze ook wel *zelfstandigen zonder personeel* (zzp). Net als over interim-managers is over freelancer in het onderwijs nog weinig bekend. Dit komt in elk geval voor een deel omdat zij niet via CASO worden betaald.

Inzet van freelancers en ZZP'ers

Tabel 2.13 geeft een overzicht van het aantal besturen/instellingen dat afgelopen jaar (2002) een freelancer heeft ingehuurd. Uit de tabel komt naar voren dat er een duidelijk verschil is naar subsector. In de bve-sector heeft ongeveer 42 procent van de instellingen in 2002 een of meer freelancers ingehuurd. In het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs was dat aandeel circa 4 procent.

Tabel 2.13 – Percentages besturen die in 2002 wel/geen freelancers hebben ingehuurd (in %)

	po	vo	bve
wel freelancers ingehuurd	3,6	3,8	41,9
geen freelancers ingehuurd	96,4	96,2	58,1

Om een beeld te krijgen van het totaal aantal freelancers dat afgelopen jaar is ingehuurd, zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal personen en het aantal fte (zie tabel 2.14). Hieruit blijkt dat afgelopen jaar (2002) circa 80 freelancers zijn ingehuurd in het primair onderwijs. In het voortgezet onderwijs waren dat er ongeveer 30 en de bve-sector ongeveer 150. Omdat de freelancers gemiddeld genomen voor maar 890 uur¹² zijn ingehuurd, ligt het aantal voltijdbanen dat zij bezetten veel lager. In het primair onderwijs ging het afgelopen jaar om circa 11 fte, in het voortgezet onderwijs om ongeveer 6 en in de bve-sector om ongeveer 30. Het gaat al met al dus om een zeer kleine groep personeel.

Tabel 2.14 – Populatieschattingen aantal freelancers in 2002 (personen en fte)

	personen	fte
primair onderwijs	78	11
voortgezet onderwijs	31	6
bve-sector	149	31

In het primair onderwijs zijn de freelancers vooral ingehuurd voor onderwijsondersteunende en beheersfuncties (OOP EN OBP). Ook in het voortgezet onderwijs is dat het geval, al zien we dat

¹¹ Freelancers die zijn ingehuurd om managementtaken uit te voeren, zijn gerekend tot het interim-management.

¹² Het gemiddeld aantal uren dat freelancers zijn ingehuurd, verschilt significant tussen de sectoren (po 298 uur, vo 741 uur en bve 1729 uur).

het daar vooral gaat om OBP (zie tabel 2.15). In de bve-sector zien we een ander patroon. Het grootste deel (90%) van de freelancers is daar ingehuurd om onderwijs te geven¹³.

Tabel 2.15 – Populatieschattingen aantal freelancers naar functie en sector (in personen)

	po	vo	bve
leraar	12	7	135
OOP	32	2	5
OBP	33	21	9

De redenen waarom besturen freelancers inhuren, zijn divers. De meest genoemde redenen zijn: het inhuren van specifieke kennis/expertise, het tijdelijk inspringen/ondersteunen bij pieken en het voorkomen van financiële verplichtingen.

2.6.3 Uitzendkrachten in het onderwijs

In deze paragraaf komt de inzet van *uitzendkrachten* in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector aan bod. We onderscheiden daarbij twee functiecategorieën: *leraren* en *ondersteunend personeel*.

Inzet van uitzendleraren

Het inhuren van (tijdelijk) personeel via een uitzendbureau kan een oplossing zijn voor de vervulling van tijdelijke vacatures die ontstaan door bijvoorbeeld ziekte en verlof. Uit berichten in de pers en uit de Arbeidsmarktbarometers van Regioplan weten we dat scholen steeds meer problemen hebben in de personeelsvoorziening. Vooral vervanging blijkt een groot probleem. Uitzendleraren zouden in beginsel in deze (tijdelijke) personeelsbehoefte kunnen voorzien. In de praktijk gebeurt dit echter nog niet zo vaak. Dit geldt zeker voor het primair onderwijs. In het afgelopen jaar is in die sector door slechts 2 procent van de besturen een uitzendleraar ingehuurd. In het voortgezet onderwijs was dat ongeveer 11 procent en in de bve-sector bijna 39 procent. Deze verschillen tussen de subsectoren hangen vermoedelijk nauw samen met de bekostiging (declaratie versus lumpsum) en de financiële draagkracht.

Om een beeld te krijgen van het totaal aantal uitzendleraren dat afgelopen jaar is ingehuurd, zijn populatieschattingen gemaakt voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector (zie tabel 2.16). Hieruit blijkt dat afgelopen jaar (2002) circa 40 uitzendleraren zijn ingehuurd in het primair onderwijs. In het voortgezet onderwijs waren dat er ongeveer 90 en de bve-sector ongeveer 360. Het aantal voltijdbanen (fte) ligt een stuk lager. Dit komt omdat de uitzendleraren voor een beperkt aantal uren zijn ingehuurd¹⁴. In het primair onderwijs vervulden de uitzendleraren in het afgelopen jaar ongeveer 5 fte, in het voortgezet onderwijs ongeveer 30 en in de bve-sector gaat het om ongeveer 170. Vergelijken we deze cijfers met het totaal aantal leraren dan blijkt het aantal uitzendleraren zeer gering (in bve ca. 1%, in po en vo minder dan 0,1%).

¹³ Ongeveer een ½ procent van alle leraren in de BVE-sector is freelancer. In PO en VO is dat aandeel nog veel kleiner.

¹⁴ Het gemiddeld aantal uren dat de uitzendleraren zijn ingehuurd lag in het PO op 143, in het VO op 723 en in de bve-sector op 717. Door de kleine absolute aantallen zijn deze verschillen niet significant.

Tabel 2.16 – Populatieschattingen aantal uitzendleraren in 2002 (personen en fte)

	personen	fte
primair onderwijs	41	4
voortgezet onderwijs	92	29
bve-sector	360	167

Om een beeld te krijgen van de partijen die als aanbieder actief zijn op de onderwijsarbeidsmarkt is in de enquête ook gevraagd bij welk(e) uitzendbureau(s) de uitzendleraren zijn ingehuurd. Het blijkt dat er een aantal uitzendbureaus actief is op de markt voor uitzendleraren. De belangrijkste speler is Randstad. Deze heeft in alle drie de sectoren het grootste marktaandeel. Daarnaast zijn relatief de meeste uitzendleraren ingehuurd bij Start, Payflex en Fairflex.

Inzet van uitzendkrachten (OOP/OBP)

In het vervolg van deze paragraaf gaan we in op de inzet van uitzendkrachten in ondersteunende functies. We onderscheiden daarbij twee categorieën ondersteunend personeel, te weten: *onderwijsondersteunend personeel in het onderwijsproces (OOP)* en *organisatie- en beheerspersoneel (OBP)*.

Tabel 2.17 geeft een overzicht van het aantal besturen/instellingen dat afgelopen jaar (2002) ondersteunend personeel heeft ingehuurd bij een uitzendbureau. Uit de tabel komt eenzelfde beeld naar voren als in de vorige paragraaf, met duidelijk verschillen naar subsector. In het primair onderwijs blijkt maar een klein deel (3%) van de besturen een uitzendkracht te hebben ingehuurd. In het voortgezet onderwijs heeft ongeveer een kwart van de besturen dat gedaan en in de bve-sector ongeveer twee derde.

Tabel 2.17 – Besturen die in 2002 wel/geen uitzendkrachten hebben ingehuurd (in %)

	po	vo	bve
wel uitzendkrachten ingehuurd	2,8	24,1	64,5
geen uitzendkrachten ingehuurd	97,2	75,9	35,5

Op basis van gegevens uit de schriftelijke enquête zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal *uitzendkrachten OOP/OBP* dat in 2002 is ingehuurd (zie tabel 2.18). Daaruit blijkt dat in het primair onderwijs circa 90 uitzendkrachten zijn ingehuurd (6 fte). In het voortgezet onderwijs waren dat er ongeveer 200 (40 fte) en in de bve-sector ongeveer 590 (230 fte). Het gaat al met al dus maar om een kleine groep personeel¹⁵.

Het grootste deel (80 à 90 procent) van deze uitzendkrachten is ingehuurd voor het uitvoeren van organisatie en beheerstaken (OBP). Een klein deel (10 à 20 procent) is ingehuurd voor ondersteunend werk in het primaire proces (OOP).

¹⁵ In het PO wordt 0,3 procent van het ondersteunend personeel bij een uitzendbureau ingehuurd. In het voortgezet onderwijs en de bve-sector is dat respectievelijk één en drie procent.

Tabel 2.18 – Populatieschattingen aantal uitzendkrachten in 2002 naar sector (in personen en fte)

	po		vo		bve	
	personen	fte	personen	fte	personen	fte
uitzendkrachten OOP	16	1	31	6	56	22
uitzendkrachten OBP	75	5	167	32	534	209
totaal	91	6	198	38	590	231

Vergelijken we de schattingsresultaten met die voor uitzendleraren dan blijken in alle drie de sectoren meer uitzendkrachten te zijn ingehuurd dan uitzendleraren. Dit is niet verwonderlijk, aangezien er voor leraren strikte bevoegdheidseisen zijn vastgelegd in de wet.

Ook is informatie verzameld over de uitzendbureaus waarvan besturen gebruik maken. De resultaten moeten vooral als indicatie worden gezien vanwege de geringe aantallen. Wat blijkt is dat er een aanzienlijk aantal uitzendbureaus actief is in het onderwijs. De marktaandelen hiervan variëren. Randstad heeft ook hier in alle drie de sectoren het grootste marktaandeel. Daarnaast zijn relatief veel uitzendkrachten ingehuurd bij Start, Tempo-Team, Vedioor en Uitzendbureau 65+.

3 Zij-instromers in het beroep

In dit hoofdstuk wordt uitvoerig verslag gedaan van de resultaten van het kwalitatieve verdiepingsonderzoek naar zij-instromers in het beroep. Voor we echter ingaan op de resultaten schetsen we in paragraaf 3.1 kort het traject zij-instromer in het primair en voortgezet onderwijs. Daarna gaan we in op het aantal zij-instromers (§ 3.2), het gebruik van de subsidie zij-instromers (§ 3.3), het profiel van zij-instromers (§ 3.4) en de motieven van betrokkenen (§ 3.5). Vervolgens wordt ingegaan op de bemiddeling (§ 3.6), het assessment, de scholing en de begeleiding (§ 3.7), de arbeidsvoorwaarden (§ 3.8), het functioneren van zij-instromers (§ 3.9) en tot slot de uitval van zij-instromers (§ 3.10).

3.1 Het traject zij-instroom in vogelvlucht

In 2001 is de Interimwet zij-instromers voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs aangenomen. De wet is bedoeld om hoger opgeleiden met relevante werkervaring in staat te stellen leraar te worden. Voordat de zij-instromer kan beginnen aan een duaal opleidingstraject van werken en leren, moet deze een geschiktheidverklaring bezitten.

Om vast te stellen of aan de eisen voor een geschiktheidverklaring wordt voldaan, is door het STOAS een instrument ontwikkeld bestaande uit portfolio, simulatie- en praktijkopdrachten en interviews. Een assessmentcenter verzamelt met dit instrument informatie over kennis, inzicht en vaardigheden over het onderwijsleerproces, het algemeen professioneel handelen, het werken binnen een organisatie en kennis van het onderwijs (Lubberman e.a. 2002). De assessmentcenters doen dit werk onder verantwoordelijkheid van hogescholen.

Behalve assessmentcentra zijn er bemiddelingsbureaus met diverse taken. WordLeraar!, Career Center Onderwijs en De Onderwijs BV geven informatie over de regeling zij-instromers in het beroep, schrijven mensen in als potentiële zij-instromers (o.a. via internet), zoeken meer of minder actief naar scholen voor zij-instromers en naar zij-instromers voor scholen, en screenen soms potentiële zij-instromers voorafgaand aan het assessment. Deze bureaus krijgen hiervoor betaald op basis van een bemiddelingsverklaring door het bevoegd gezag. Besturen, scholen en zij-instromers kunnen hier dus gratis gebruik van maken.

Als potentiële zij-instromers na een assessment een geschiktheidverklaring hebben verkregen, wordt verwacht dat de kandidaat binnen twee jaar een getuigschrift moet kunnen behalen. In een tripartiete overeenkomst leggen lerarenopleiding, de school en de zij-instromer afspraken vast over de scholing en begeleiding. Een zij-instromer in het beroep (de doelgroep van dit onderzoek) voldoet dan ook aan de volgende criteria:

- is in het bezit van een geschiktheidverklaring;
- heeft een benoeming voor ten hoogste twee aaneengesloten schooljaren;
- heeft een scholings- en begeleidingsovereenkomst.

Zij-instromers in de bve-sector en zij-instromers die in het voortgezet onderwijs op grond van artikel 33.3 WVO zijn aangenomen (onbevoegde leraren), blijven hiermee buiten beeld.

Scholen die zij-instromers in het beroep aanstellen en dus voor een deel mede de opleiding en begeleiding vormgeven, kunnen hiervoor per zij-instromer subsidie aanvragen bij het ministerie van OCenW. Deze bedraagt ongeveer € 10.000 afhankelijk van of de zij-instromer is aangesteld op een school met lumpsumfinanciering of met declaratiebekostiging. De subsidie is in het tweede jaar dat gewerkt wordt met zij-instromers (schooljaar 2001-2002), aanmerkelijk verhoogd en 'ontschot'. De huidige subsidie is een tegemoetkoming voor o.a. de volgende kosten:

- het assessment;
- de begeleiding van de zij-instromer door de school;
- de opleiding van de zij-instromer bij de lerarenopleiding;
- de verletkosten in verband met de scholing (kosten voor de momenten dat de zij-instromer niet kan werken vanwege de opleiding).

Ook in de bve-sector wordt op grote schaal gebruik gemaakt van 'zij-instromers'. Het gaat dan vooral om personen die geen diploma hoger onderwijs hebben en uit de praktijk (vakmensen) instromen in het onderwijs. Zij moeten wel beschikken over een didactische aantekening. Hoewel ook dit 'zij-instromers' zijn, vallen ze niet onder de Interimwet zij-instromers voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs. Ze blijven hier dus buiten beschouwing.

3.2 Aantallen zij-instromers

In deze paragraaf wordt een indruk gegeven van aantallen zij-instromers / geschiktverklaarden en wordt ingegaan op enkele primaire achtergrondkenmerken van zij-instromers. We gaan zowel in op de totaal aantallen (de populatiegegevens over drie jaar) als op de omvang van de uiteindelijke responsgroep van zij-instromers dat de basis vormt van dit onderzoek.

De vraag naar het totaal aantal zij-instromers (de populatie) is niet zonder meer te beantwoorden. Als primaire bron is daarvoor gebruik gemaakt van de opgaven van de assessmentcentra.

Aantallen naar schooljaar

Naar analogie van eerder onderzoek van Research voor Beleid zijn alle assessmentcenters aangeschreven. Ruim tachtig procent van deze centra (28) heeft de vragenlijst ingevuld. Tabel 3.1 geeft een overzicht over de jaren 2000-2003. In de tweede en derde kolom staan de beschikbare gegevens over het schooljaar 2000-2001 (Lubberman, e.a. 2002). Het aantal aanvragen voor assessments stijgt gestaag evenals het aantal afgenomen assessments. Vooral in het voortgezet onderwijs neemt dit fors toe. Dit geldt ook voor het aantal geschiktheidverklaringen met opleidingsbehoefte. De wachtlijst daarentegen is in het schooljaar 2002-2003 flink teruggebracht¹⁶. In het primair onderwijs zijn in 2001-2002 opvallend veel zij-instromers gestopt met het assessment in vergelijking met de andere jaren.

Verder zien we dat een beperkt aantal geschiktverklaarden de reguliere opleiding volgt als student en geen maatwerk traject krijgt. Het wisselen tussen assessmentcenter en de daaraan verbonden opleiding komt volgens assessmentcenters in redelijk constante mate voor, maar het aantal is niet echt hoog. Wel is het aantal zij-instromers waarvan het assessmentcenter onbekend is wat ze doen, hoog. Dit concentreert zich echter bijna volledig bij één assessmentcenter.

¹⁶ Voor het schooljaar 2001-2002 is niet gevraagd naar wachtlijsten omdat de dataverzameling pas in 2003 heeft plaatsgevonden.

Tabel 3.1 – Kengetallen assessmentcenters naar schooljaar*

	schooljaar 2000-2001 onderzoek RvB		schooljaar 2001-2002		schooljaar 2002-2003 tot 1 april	
	po	vo	po	vo	po	vo
1. totaal aantal assessmentaanvragen	655	132	746	219	777	246
2. totaal afgenomen assessments	479	59	657	164	683	327
3. aantal kandidaten nu op wachtlijst (= langer dan 3 maanden wachten)	47	40	n.v.t	n.v.t	9	2
4. aantal kandidaten dat zelf gestopt is	25	7	50	3	13	22
5. aantal kandidaten dat eerder bij een ander assessmentbureau is afgewezen	n.b	n.b	1	0	2	1
6. aantal volledig geschikt bevonden kandidaten zonder opleidingsbehoefte	2	1	5	2	6	2
7. aantal geschikt bevonden kandidaten met opleidingsbehoefte	382	50	526	162	562	293
8. aantal afgewezen kandidaten	85	8	112	2	146	7
9. aantal kandidaten dat nu bezig is met assessment	104	26	n.v.t	n.v.t	97	113
10. aantal geschikt bevonden kandidaten dat een opleiding volgt als cursist	n.b	n.b	406	103	512	230
11. aantal geschikt bevonden kandidaten dat een opleiding volgt als student	n.b	n.b	23	1	17	12
12. aantal geschikt bevonden kandidaten dat elders opleiding volgt	n.b	n.b	25	14	19	15
13. aantal geschikt bevonden kandidaten waarvan onbekend is of zij een opleiding volgen	n.b	n.b	44	1	168	4

* Schooljaar 2000-2001 betreft gegevens van Research voor Beleid en 2001-2002 en 2002-2003 gegevens uit de Aandachtsgroepenmonitor (28 centra).

n.v.t. = deze gegevens konden niet verstrekt worden vanwege de periode waarop de vragenlijst verspreid is (2003).

n.b. = deze gegevens zijn niet verzameld.

Totalen over de periode 2000 tot 1 april 2003

In tabel 3.2 geven we een overzicht van het aantal assessmentaanvragen, het aantal afgenomen assessments, het aantal afgewezen kandidaten en het aantal geschikt bevonden kandidaten. Het overzicht is niet compleet. Voor de schooljaren 2001-2002 en 2002-2003 ontbreekt namelijk informatie van vijf assessmentcenters. De aantallen in de tabel zijn daardoor te laag. Hoe groot de onderschatting is, is niet precies bekend. Wel bekend is dat de vijf assessmentcenters (van de 33) in de afgelopen drie jaren ongeveer 450 assessments hebben afgenomen.

Op basis van gegevens uit de enquête en informatie van de vijf assessments die onvolledige gegevens hebben verstrekt, weten we dat er sinds de invoering van de Interimwet Zij-instroom (in 2000) ongeveer 2800 assessments zijn uitgevoerd. Het aantal aanvragen voor een assessment ligt wat hoger (we schatten het totaal op circa 3300)¹⁷.

De meeste kandidaten die een assessment hebben doorlopen, worden geschikt bevonden. In het primair onderwijs betreft dat ruim 80 procent (ca. 1750) en in het voortgezet onderwijs circa 97 procent (ca. 600).

¹⁷ In tabel 3.2 geven we de resultaten uit de enquête. Op basis hiervan zijn populatieschattingen gemaakt. We zijn er daarbij van uitgegaan dat de enquêtegegevens opgehoogd moeten worden (met een factor 1,2).

Tabel 3.2 – Totaal aantallen assessments en zij-instromers over de periode augustus 2000 tot 1 april 2003 naar onderwijssector

	po	vo
aantal aanvragen voor een assessment	2178	597
aantal afgenomen assessments	1826	527
aantal afgewezen kandidaten	343	17
aantal geschikt bevonden kandidaten met en zonder opleidingsbehoefte	1483	510

Met bovenstaande tabel 3.2 hebben we een indicatie van het totaal aantal zij-instromers dat een geschiktheidverklaring heeft en daarmee in het onderwijs kan gaan werken, namelijk 1483 in het primair onderwijs en 510 in het voortgezet onderwijs¹⁸.

Op basis van de gegevens uit de besturenenquête hebben we populatieschattingen gemaakt van het aantal zij-instromers op 1 januari 2003. Het blijkt dat er op dat moment ongeveer duizend zij-instromers werkten in het primair onderwijs (fte: 720) en circa 525 in het voortgezet onderwijs (fte: 400).

In de enquête onder besturen is gevraagd naar het aantal zij-instromers dat het opleidingstraject heeft afgerond. Op basis van populatieschattingen zouden het afgelopen jaar (2002) 260 po-zij-instromers hun diploma behaald hebben en in het voortgezet onderwijs 140. Later gaan we in op hoeveel zij-instromers in 2002 het dienstverband (gediplomeerd of ongediplomeerd) hebben beëindigd.

3.3 Subsidieregeling zij-instromers

Uit analyse van Cfi-gegevens (zie bijlage 5) blijkt dat het aandeel scholen dat een subsidie heeft ontvangen voor een zij-instroomer in 2001-2002 en 2002-2003, sterk verschilt naar subsector. Zo heeft in het basisonderwijs zeven procent van de scholen een subsidie ontvangen voor een zij-instroomer en in het voortgezet onderwijs bijna negentien procent.

Bij de honderd directeuren die deelgenomen hebben aan de telefonische interviews, is in het primair onderwijs gemiddeld 1,4 zij-instroomer werkzaam. In het voortgezet onderwijs zijn dat er gemiddeld 3,6. In het primair onderwijs gaat het om minimaal één zij-instroomer en maximaal zes. In het voortgezet onderwijs gaat het om een range lopend van één tot dertig zij-instromers. Deze zij-instromers zijn volgens de directeuren voor gemiddeld ongeveer zeventig procent van hun aanstelling ingezet in het onderwijsproces.

De meeste geïnterviewde directeuren (maar niet allemaal!) zijn op de hoogte van de subsidieregeling (po: 84% en vo: 94%), waarop zij aanspraak kunnen maken voor de begeleiding van de zij-instroomer in hun school.

¹⁸ Vergelijken we deze gegevens met die van de inspectie (Inspectierapport 2003-13) dan komen zij lager uit (po: 1365 en vo: 493). De peilperiode van de inspectie is echter vanaf het begin (2000) tot december 2002, terwijl bij het ITS de peilperiode doorloopt tot april 2003.

Tabel 3.3 – Aanvraag ingediend voor 2001-2002 en 2002-2003 volgens directeuren (indien op de hoogte van subsidieregeling), in procenten

	po		vo	
	2001/2002	2002/2003	2001/2002	2002/2003
ja	53	74	56	81
nee	44	19	38	17
onbekend	2	7	6	2
totaal (n=100%)	43	43	48	48

In beide onderwijssectoren zien we een toename in de aanvragen in het laatste jaar (tabel 3.3). Gemiddeld is er - door de directeuren die op de hoogte waren van deze subsidieregeling - in het primair onderwijs in het schooljaar 2001-2002 voor 1,6 en het schooljaar 2002-2003 voor 2,5 zij-instromer subsidie aangevraagd. In het voortgezet onderwijs liggen deze cijfers als volgt: schooljaar 2001-2002: 2,2 zij-instromer en schooljaar 2002-2003: 3,2 zij-instromer. Zowel in het primair onderwijs als in het voortgezet onderwijs is de aangevraagde subsidie ook voor die aantallen zij-instromers ontvangen. In het tweede schooljaar (2002-2003) is er voor minder zij-instromers dan aangevraagd subsidie ontvangen. Het verschil bedraagt in het primair onderwijs gemiddeld 0,6 zij-instromer en in het voortgezet onderwijs 1,2 zij-instromer (zie bijlage 5). De reden voor deze verschillen heeft vermoedelijk te maken met het feit dat subsidiejaar 2002-2003 nog niet afgerond is.

Tabel 3.4 – Besteding van subsidie voor zij-instromer (indien ontvangen), gemiddelde schatting volgens directeuren in procenten

	po		vo	
	2001/2002	2002/2003	2001/2002	2002/2003
geschiktheidonderzoek	15	18	17	24
interne begeleiding	40	22	26	20
scholing lerarenopleiding	21	36	50	46
verletkosten i.v.m. scholing	25	21	7	10
totaal (n=100%)	18	18	12	12

De verkregen subsidie wordt volgens de directeuren als volgt - tabel 3.4 - over de kostenposten verdeeld. Zoals blijkt hebben weinig directeuren deze vraag beantwoord. De verdeling over de posten moet dan ook als indicatief worden gezien. Geconstateerd kan worden dat de uitgaven voor het geschiktheidonderzoek redelijk constant zijn en steeds tussen de 15 en 25 procent van het budget beslaan. De interne begeleiding als kostenpost loopt vooral in het 2002-2003 terug, voornamelijk in het primair onderwijs. De uitgaven voor de scholing zijn daarentegen in 2002-2003 in het primair onderwijs sterk gestegen en blijven in het voortgezet onderwijs constant. Opvallend zijn de geringe verletkosten in het voortgezet onderwijs.

3.4 Profiel van de zij-instromer

De nu volgende beschrijving is gebaseerd op de responsgroep, de zij-instromers die de vragenlijst invulden. Wie is de zij-instromer, hoe oud is hij/zij (in het vervolg spreken we alleen nog over 'hij'), wat heeft hij hiervoor gedaan en waar – in welke sector - is hij werkzaam? Dit zijn vragen die we via een profielschets beantwoorden. In de bijlage 6 vindt u enkele tabellen met meer gedetailleerde informatie.

Geslacht en leeftijd

Zij-instromers werken (en studeren) alleen in het basisonderwijs en in het voortgezet onderwijs. Vanwege de geringe aantallen zij-instromers in het speciaal basisonderwijs en in het speciaal onderwijs behorend tot de regionale expertisecentra, worden deze in de rapportage meestal niet onderscheiden.

In het basisonderwijs en in het speciaal basisonderwijs is ruim tachtig procent van de zij-instromers vrouw. In het voortgezet en voortgezet speciaal onderwijs is de man / vrouwverhouding iets evenwichtiger: tussen de 60 (v)so en 65 (vo) procent van de zij-instromers is man.

De gemiddelde leeftijd van de zij-instromer verschilt tussen enerzijds het basisonderwijs (35 jaar) en anderzijds de overige sectoren speciaal basisonderwijs, (v)so en voortgezet onderwijs: 39 jaar). Er is echter een grote spreiding. Zo is de jongste zij-instromer 22 en de oudste 58 jaar.

In het basisonderwijs is ruim tweederde van de zij-instromers jonger dan veertig. In het voortgezet onderwijs is iets meer dan de helft jonger dan veertig.

Aanstellingsomvang

De gemiddelde aanstellingsomvang van de zij-instromer in de sectoren ontloopt elkaar weinig en in het basis- en voortgezet onderwijs is deze zelfs precies gelijk: 0,76. De minimumaanstelling is 0,1 en het maximum uiteraard 1,0.

Leerjaren

Zij-instromers in het basisonderwijs werken niet specifiek in bepaalde groepen. De verdeling over de groepen is ongeveer gelijk, al is er een lichte tendens naar inzet in de hogere groepen. Ook in het speciaal basisonderwijs is de verdeling over de groepen onderbouw, middenbouw en bovenbouw ongeveer gelijk. Ruim tien procent geeft les in alle leeftijdsgroepen. In het voortgezet onderwijs wordt de zij-instromer vooral ingezet in de leerjaren 1-4 van de basisvorming en in het vmbo. Daarnaast scoort ook het lwoo hoog.

Vakken voortgezet onderwijs

Bij zij-instromers in het voortgezet onderwijs is veel vaker een geschiktheidsonderzoek uitgevoerd voor een tweedegraadsbevoegdheid dan voor een eerstegraadsbevoegdheid. Bij deze tweedegraadsbevoegdheid gaat het vooral om de vakken: economie, wiskunde, natuurkunde, scheikunde, Nederlands en gezondheidszorg. Ook elektrotechniek en metaaltechniek komen wat vaker voor. Bij de eerstegraadsbevoegdheid gaat het in ongeveer gelijke mate om de vakken economie, scheikunde, natuurkunde, wiskunde, biologie en Nederlands.

Ruim tachtig procent van de zij-instromers geeft ook les in het vak waarvoor een geschiktheidverklaring is afgegeven. Een kleine tien procent van de zij-instromers geeft in een ander vak les.

Ontheffing art. 33.3 en 33.4

Bijna zestig procent van de respondenten geeft aan niet te weten of een ontheffing van de bevoegdheden conform art. 33.3 of art. 33.4 van de WVO is aangevraagd. Van de zij-instromers in

het voortgezet onderwijs geeft een derde aan dat er voor hen door het bestuur een dergelijke ontheffing is aangevraagd. Dit is opmerkelijk omdat deze groep wel voldoet aan de criteria van zij-instromer in het beroep.

Vooropleiding zij-instromers

Bijna een kwart van de zij-instromers in het primair onderwijs heeft in het verleden een lerarenopleiding gevolgd, maar deze afgebroken. In het voortgezet onderwijs geldt dit voor ruim tien procent.

Een ruime meerderheid van de zij-instromers in de beide sectoren heeft in het verleden overwogen om in het onderwijs te gaan werken. In het primair onderwijs is dat percentage zelfs ruim 70 procent. De belangrijkste redenen waarom men er destijds niet voor gekozen heeft, waren het ongunstige perspectief voor het vinden van een onderwijsbaan en de lange duur van de opleiding tot leraar. Andere redenen zijn dat men de stap te groot achtte om in het onderwijs te gaan werken, het (nog) niet aandurfde of dat men elders een baan kreeg aangeboden.

De *hoogst voltooide* opleiding van de meeste zij-instromers is hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs. Opmerkelijk daarbij is het hoge percentage zij-instromers in het basisonderwijs met een wo-opleiding (28%). In het voortgezet onderwijs heeft ruim tien procent van de zij-instromers als hoogst genoten opleiding het mbo. Zoals verwacht mocht worden, zijn dit de zij-instromers die lesgeven in de technische vakken. In de overige (sub)sectoren (bao, sbao, (v)so) komt het mbo als hoogst voltooide vooropleiding niet voor. De meeste zij-instromers in het primair onderwijs hebben hun hoogst voltooide opleiding genoten in de sectoren gedrag en maatschappij, taal en cultuur en de gezondheidszorg. In het voortgezet onderwijs is de spreiding groter en hebben de meeste zij-instromers als hoogst genoten vooropleiding een opleiding in de techniek afgerond. Ook gezondheidszorg, economie en taal en cultuur zijn ruim vertegenwoordigd.

Voorafgaande werkervaring

Ruim tachtig procent had een betaalde baan voordat men zij-instromer werd. Er zijn nauwelijks verschillen tussen de zij-instromers in de sectoren. Een klein percentage is schoolverlater en het percentage WAO'ers is verwaarloosbaar (1%). De zij-instromers in het primair onderwijs hadden gemiddeld een baan van rond de 30 uur, die in het voortgezet onderwijs een baan van ongeveer 35 uur. Ook het aantal jaren werkervaring verschilt tussen de sectoren: zij-instromers in het basisonderwijs hebben gemiddeld tien jaar werkervaring en zij-instromers in de overige sectoren (sbao, (v)so en vo) gemiddeld veertien jaar. De spreiding is in alle sectoren echter groot en varieert grofweg tussen '1 jaar of minder' en 30 jaar.

De zij-instromers in het basisonderwijs zijn vooral afkomstig uit de sectoren: zorg en welzijn (39%), overige zakelijke dienstverlening (26%) en het onderwijs (22% - in een andere functie dan leraar). In het sbao is daarnaast ook de overheidssector (17%) goed vertegenwoordigd. In het voortgezet onderwijs ziet het er wat anders uit. Hier zijn de zij-instromers vooral afkomstig uit de zakelijke dienstverlening (28%) en de industrie (26%). Overigens scoren ook daar zorg en welzijn met zestien procent en onderwijs met vijftien procent goed.

Wat de privé-situatie betreft, heeft het merendeel van de zij-instromers een partner met een betaalde baan. In het basisonderwijs vaker dan in de andere sectoren voor meer dan twintig uur. Rond de twintig procent van de zij-instromers in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs heeft geen partner.

Tegemoetkoming voor studenten aan lerarenopleidingen (TLO)

Minder dan een kwart van de zij-instromers heeft een aanvraag ingediend voor een tegemoetkoming voor studenten aan de lerarenopleiding (TLO). In het basisonderwijs is het percentage aanvragers van deze TLO een fractie hoger dan in het voortgezet onderwijs (respectievelijk 24 en 17%). Gezien het aantal telefonische reacties en opmerkingen op deze vraag hebben we sterk de indruk dat veel zij-instromers niet of minder goed op de hoogte zijn van de regeling TLO.

Profiel

	primair onderwijs	voortgezet onderwijs
geslacht	± 80% vrouw	± 65% man
leeftijd	35 jaar	39 jaar
aanstellingsomvang	0,76	0,76
inzet	~ alle groepen	vooral basisvorming en vmbo
geschiktheidsonderzoek	-	vooral 2 ^e graadsbevoegdheid
vooropleiding	± 25% lerarenopleiding hbo / wo	± 10% lerarenopleiding hbo / wo; ± 10% mbo
voorafgaand werk	± 80% betaalde baan, gemiddeld 30 uur per week	± 80% betaalde baan, gemiddeld 35 uur per week

In grote lijnen komt dit profiel overeen met de gegevens van de inspectierapporten over zij-instromers.

3.5 Motieven van zij-instromers, besturen en scholen

We gaan nu in op motieven van zij-instromers om – weer – in het onderwijs te gaan werken. De motieven van directeuren om zij-instromers aan te nemen komen eveneens aan bod.

Motieven van zij-instromers

Waarom worden zij-instromers zij-instromer of meer algemeen gesteld: waarom willen ze het onderwijs in? Zoals eerder al is aangegeven, heeft een deel van de zij-instromers al een lerarenopleiding gevolgd en/of overwogen in het onderwijs te gaan werken. Vooral externe factoren hebben hen daarvan eerder weerhouden. Waarom dan nu wel de stap gezet? Er is in ieder geval (regionaal) sprake van een krappe arbeidsmarkt, maar de opleiding is niet korter geworden en vindt plaats in een leer-werksituatie waarbij bovendien al salaris genoten wordt.

Het belangrijkste motief om – als zij-instromer – in het onderwijs te willen werken is in beide onderwijssectoren dat men *het leuk vindt om met leerlingen te werken* (po: 58%, vo: 57%). Vooral voor zij-instromers in het primair onderwijs geldt onmiddellijk daarna *het willen leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen*. In het voortgezet onderwijs is het tweede hoofdmotief *het meer voldoening krijgen in het werk*. Tabel 3.5 laat de top-4 van belangrijkste redenen in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs zien. In bijlage 6 is de volledige lijst van motieven opgenomen.

Tabel 3.5 – De vier belangrijkste redenen om in het onderwijs te werken in po en vo, in procenten (tussen haakjes de rangorde per onderwijssector)

primair onderwijs	motieven om in het onderwijs te werken	voortgezet onderwijs
58 (1)	leuk om met kinderen te werken	57 (1)
53 (2)	wilde een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen	40 (4)
48 (3)	om meer voldoening te krijgen in het werk	48 (2)
41 (4)	had een nieuwe uitdaging nodig	46 (3)

In zowel het primair als het voortgezet onderwijs spelen het salaris, het niet hebben van werk, het in de vorige baan met ontslag bedreigd zijn en het willen hebben van baanzekerheid, geen of nauwelijks een rol van betekenis in de keuze voor het onderwijs. Kortom: economische of financiële motieven blijken weinig doorslaggevend.

Motieven van besturen

Uit de resultaten van de schriftelijke enquête bij besturen blijkt dat ongeveer een kwart van de besturen in het primair onderwijs en bijna de helft van de besturen in het voortgezet onderwijs zij-instromers in dienst hebben. In het primair onderwijs zijn het vooral besturen in het westen en in de grote steden die zij-instromers in dienst nemen. In het voortgezet onderwijs zijn het vooral besturen in het westen en het oosten. Als belangrijkste reden om zij-instromers aan te stellen wordt steeds genoemd het niet kunnen vinden van bevoegde leraren / krapte op de arbeidsmarkt.

Welke scholen hebben zij-instromers?

Uit analyse van de Cfi-gegevens (bijlage 5) blijkt bovendien dat ‘zwarte’ scholen (meer dan 70% 1,9 leerlingen) veel vaker een zij-instromer hebben dan andere scholen. Ook grote scholen hebben relatief vaker een zij-instromer dan kleine scholen. Verder bleek uit deze analyse dat de inzet van (gesubsidieerde) zij-instromers niet gelijk is verdeeld over het land. Er zijn duidelijke regionale verschillen. Uit de tabellen in bijlage 5 blijkt dat in de Randstad relatief veel scholen een zij-instromer hebben aangesteld. Dit geldt in het bijzonder voor de vier grote steden en de regio’s Flevoland¹⁹, Midden-Nederland, Zuidelijk Noord-Holland en Haaglanden. Ten slotte speelt omvang van de school een rol: brede scholengemeenschappen hebben relatief vaker een zij-instromer.

Initiatief en aanleiding

Volgens de directeuren zijn zij de belangrijkste initiatiefnemer tot het aannemen van zij-instromers (po: 51%, vo: 61%). In een aantal gevallen zet ook de zij-instromer zelf stappen door zich bij een school aan te melden (po: 31%, vo: 39%). In het primair onderwijs is daarnaast het bestuur regelmatig initiatiefnemer.

In beide sectoren worden volgens directeuren zij-instromers vooral aangenomen vanwege het niet kunnen vervullen van vacatures met bevoegde leraren. Dit argument speelt sterker in het voortgezet onderwijs. Het in de school halen van personeel met een brede maatschappelijke ervaring speelt nauwelijks een rol. Het primair onderwijs geeft daarnaast aan dat ook andere redenen een rol spelen, zoals het opdoen van ervaring met het traject, het werven van toekomstig personeel en het invulling willen geven aan de ‘opleidingsschool’.

¹⁹ Het relatief hoge percentage scholen met een zij-instromer in Flevoland komt vooral door Almere. In die gemeente heeft 29 procent van de scholen een subsidie ontvangen voor de benoeming van een zij-instromer.

Zijn zij-instromers een verrijking?

Directeuren en begeleiders geven beiden aan dat ze de zij-instromers een verrijking voor hun school vinden. Directeuren in het primair onderwijs zijn deze mening het meest toegedaan (directeuren po: 88%, vo: 69%). Ook begeleiders zijn voor het merendeel van mening dat zij-instromers een verrijking vormen (po: 71% en vo : 64%). Beide geledingen hebben hiervoor nagenoeg dezelfde argumenten:

- andere ervaring in de school (levenservaring, werkervaring, bedrijfservaring, cultuur);
- zeer gemotiveerde medewerkers met een hoge inzet;
- opvullen van vacatures;
- frisse wind in de school / vernieuwing.

Het argument 'zeer gemotiveerde medewerker' blijkt steeds gekoppeld aan de zij-instromer die op dat moment in de school werkzaam is.

De directeuren en begeleiders die menen dat de zij-instromer géén verrijking voor hun school is, hebben hiervoor argumenten als:

- begeleiding kost te veel tijd / te veel werk;
- zij-instromers zijn niet altijd makkelijk te coachen omdat ze al veel werkervaring hebben;
- zij-instromers bieden de school niets extra's;
- zij-instromers hebben het zo zwaar dat ze nauwelijks aan lesgeven toekomen.

Ook hier zien we dat de vraag of de zij-instromer een verrijking is voor de school, mede beantwoord wordt op basis van de ervaringen die men heeft met een of meer individuele zij-instromers.

3.6 Bemiddelingsbureaus

3.6.1 Gebruik van bemiddelingsbureaus en hun diensten

Mede op verzoek van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) is in dit onderzoek het aspect van de bemiddeling van zij-instromers door de bemiddelingsbureaus (Career Center Onderwijs – CCO, WordLeraar! en De Onderwijs BV) opgenomen. Van de zij-instromers in het primair en voortgezet onderwijs heeft respectievelijk 37 procent en 34 procent gebruik gemaakt van een bemiddelingsbureau.

In het primair onderwijs is vooral het CCO genoemd (73%) als bemiddelingsbureau waarvan gebruik is gemaakt. De Onderwijs BV wordt daar minder genoemd (41%). Wordt Leraar! is het bemiddelingsbureau dat het meest is gebruikt in het voortgezet onderwijs (66%), terwijl ook daar De Onderwijs BV als tweede uit de bus komt (44%).

Vinden van een baan

De bemiddelingsbureaus hebben slechts een geringe rol gespeeld bij het vinden van een baan door zij-instromers. Zoals tabel 3.6 laat zien vindt respectievelijk slechts negentien procent (po) en twintig procent (vo) van de zij-instromers die gebruik maakten van een bemiddelingsbureau, een baan via dit bureau. Zij-instromers die geen gebruik maken van een bemiddelingsbureau, vinden hun baan in het primair onderwijs vooral door open sollicitaties en in het voortgezet onderwijs met name via advertenties in dag- en weekbladen en open sollicitaties.

Tabel 3.6 – Wijze waarop de zij-instromer een baan heeft gevonden respectievelijk indien gebruik van bemiddelingsbureau en indien daar geen gebruik van is gemaakt, in procenten

	po	vo
<i>indien wel gebruik van een bemiddelingsbureau</i>	n=83	n=41
baan gevonden via een bemiddelingsbureau	19	20
<i>indien geen gebruik bemiddelingsbureau</i>	n=138	n=75
baan gevonden via een open sollicitatie bij de school / bestuur	46	25
baan gevonden via een advertentie van de school in dag- of weekbladen	12	40
baan gevonden via een vacature op internet	4	12
anders	33	27

NB: percentages tellen niet op tot 100, meer antwoorden mogelijk

Diensten

Als zij-instromers gebruik maken van de diensten van een bemiddelingsbureau hebben die vooral te maken met het voeren van een intakegesprek, het verkrijgen van telefonische informatie, het inschrijven als zij-instromer en het voorbereiden op het assessment. De verschillen in de wijze van gebruik tussen zij-instromers in het primair en voortgezet onderwijs zijn gering. Zij-instromers in het primair onderwijs maken hierbij iets meer gebruik van telefonische / schriftelijke informatieverschaffing en het voorbereiden op het assessment.

3.6.2 Tevredenheid over bemiddelingsbureau

Zoals tabel 3.7 duidelijk toont, zijn zij-instromers in meerderheid te spreken over de ondersteuning door de bemiddelingsbureaus. De zij-instromers in het primair onderwijs zijn hierover positiever dan de zij-instromers in het vo. Er zijn geen verschillen in tevredenheid tussen de drie bemiddelingsbureaus.

Tabel 3.7 – Mate waarin zij-instromers tevreden zijn over de ondersteuning van bemiddelingsbureaus, in procenten

	po	vo
zeer tevreden	22	12
tevreden	48	46
ontevreden	16	17
zeer ontevreden	5	15
onbekend	9	10
totaal (=100%)	83	41

De redenen waarom zij-instromers tevreden dan wel ontevreden zijn over de ondersteuning zijn zeer divers. Tevreden zijn zij vooral over de goede en heldere informatie die verstrekt wordt. De persoonlijke begeleiding in de contacten en de hulp bij het opzetten van de portfolio / voorbereiding op het assessment worden vaak genoemd. Tenslotte worden de vlotte aanpak en snelle service van de bemiddelingsbureaus geroemd.

Ontevreden zijn zij-instromers vooral over de trage bemiddeling en het gegeven dat ze alles zelf moeten doen ('ze doen niets'). Ook over de voorlichting / informatie en de gewekte verwachtingen zijn veel zij-instromers minder tevreden. Maar, relativeert een zij-instromer 'wat er niet is, kunnen ze ook niet leveren'.

3.7 Assessment, scholing en begeleiding

Een wezenlijk aspect van het zij-instromerschap is de combinatie van werken en leren. Voor het werken heeft de zij-instromer een tijdelijke aanstelling en voor het leren een scholings- en begeleidingsovereenkomst. In 3.6 gaan we in op deze scholing en begeleiding. Naast gegevens uit de vragenlijst voor zij-instromers wordt veelvuldig gebruik gemaakt van informatie uit de telefonische interviews met directeuren en begeleiders van zij-instromers. In bijlage 6 staan enkele tabellen met meer gedetailleerde informatie van zij-instromers, directeuren en begeleiders.

3.7.1 Assessmentcenters

De assessmentcenters zijn verbonden aan een lerarenopleiding en voeren de geschiktheidsonderzoeken uit op basis van een min of meer vooropgestelde procedure. Hiermee start het parcours van elke potentiële zij-instromer en elke school. Wat zijn de ervaringen van scholen met deze assessmentcenters?

Ruim dertig procent van de directeuren in het primair onderwijs en bijna vijftig procent in het voortgezet onderwijs heeft contacten gehad met assessmentcenters. Directeuren in het primair onderwijs zijn vooral tevreden over de duidelijkheid van het assessment. Directeuren in het voortgezet onderwijs noemen vooral andere zaken die goed waren. Het betreft dan vooral de duidelijkheid van de rapportage en het beeld van de competenties van de zij-instromer dat men kreeg.

Minder goed waren volgens directeuren in het primair onderwijs de duidelijkheid van het assessment en de tijd tussen aanvraag en uitvoering van het assessment. In het voortgezet onderwijs is ook de tijd tussen aanvraag en afname vaker genoemd. Hetzelfde geldt voor de hoge prijs van het assessment.

Zij-instromers geven aan dat de tijdsduur tussen de aanvraag voor een assessment en het begin van de uitvoering ervan gemiddeld in het primair onderwijs 7½ week is en in het voortgezet onderwijs ruim negen weken. Soms kan men echter meteen – na een week – al terecht en soms duurt het dertig weken! Kortom: de spreiding is groot.

3.7.2 Scholing en opleiding

Met opleiding bezig

Welk deel van de zij-instromers is nog met de opleiding bezig is en welk deel heeft de opleiding afgerond?

In het primair onderwijs is 77 procent van de respondenten nog bezig met het scholingstraject en negentien procent heeft dit reeds afgelegd. Drie procent van de respondenten in het primair onderwijs heeft het scholingstraject niet gevolgd. Vermoedelijk zijn dit voor een deel zij-instromers met een geschiktheidverklaring *zonder* opleidingsbehoefte.

In het voortgezet onderwijs is 83 procent van de zij-instromers nog met het traject bezig. Twaalf procent heeft dit traject afgerond. Ook hier vinden we een klein percentage zij-instromers die geen scholingstraject volgt.

Opleidingsduur

Voor diegenen die het scholingstraject hebben afgerond, is berekend hoe lang ze over dat traject hebben gedaan. De resultaten hiervan staan in tabel 3.8

In beide sectoren blijft de gemiddelde opleidingsduur ver onder de grens van 24 maanden waarbinnen het scholingstraject dient te worden afgerond. Zij-instromers in het primair onderwijs doen gemiddeld ruim twee maanden langer over het traject dan zij-instromers in het voortgezet onderwijs. In het voortgezet onderwijs gaat het slechts om een heel beperkt aantal zij-instromers (14). De spreiding is in het primair onderwijs groter dan in het voortgezet onderwijs.

Tabel 3.8 – Indien opleiding afgerond: aantal maanden waarin zij-instromers het scholingstraject hebben afgerond (po n=40, vo n=14), in maanden

	po	vo
gemiddeld aantal maanden	14,0	11,8
minimum	6	6
maximum	36	24
standaarddeviatie	6,7	5,5

Waar wordt de opleiding gevolgd?

Het grootste deel van de respondenten (83 %) in primair en voortgezet onderwijs volgt de lerarenopleiding op dezelfde lerarenopleiding als waar het assessment is afgenomen. Rond de vijftien procent volgt het hele scholingstraject op een andere lerarenopleiding. Het gaat hierbij om betrekkelijk kleine aantallen. Belangrijke redenen voor zij-instromers in het primair onderwijs om het traject elders te volgen zijn de nabijheid van de huidige opleidingsplaats, de wachtlijst die de lerarenopleiding had op het moment van het assessment waardoor uitgeweken is naar een andere en het niet kunnen leveren van maatwerk door de lerarenopleiding waar het assessment is gedaan. In het vo, waar het om nóg kleinere aantallen gaat, noemen zij-instromers naast de nabijheid van de huidige lerarenopleiding vooral andere persoonlijke redenen.

Betrokkenheid van zij-instromers bij de tripartiete overeenkomst

De helft van de zij-instromers in beide sectoren (po: 50% en vo: 52%) geeft aan dat ze invloed hebben gehad op de inhoud van de scholings- en begeleidingsovereenkomst. Iets minder dan de helft heeft hierop dus geen inbreng gehad. Een situatie die niet in overeenstemming lijkt met het doel van de tripartiete overeenkomst tussen school, zij-instromer en lerarenopleiding. Ook meent ruim de helft van de zij-instromers (helemaal mee eens / mee eens) dat de begeleidingsovereenkomst aansluit op de uitkomst van het assessment. Zij-instromers die aangeven dat ze invloed hebben gehad op de overeenkomst, zijn vaker van mening dat de scholings- en begeleidingsovereenkomst aansluit op de uitkomst van het assessment. Alle redenen dus om de zij-instromer te betrekken bij de overeenkomst.

Overigens vinden we wat de betrokkenheid van de zij-instromer bij de tripartiete overeenkomst betreft een opmerkelijk verschil met het onderzoek van de inspectie. In het inspectierapport

geven vrijwel alle zij-instromers in het primair onderwijs aan betrokken te zijn geweest bij het opstellen van de overeenkomst.

Zwaarte en leereffecten van het scholingstraject

Een belangrijke indicatie voor de waarde van het scholingstraject is de zwaarte van het leerwerktraject en de ervaren leereffecten. Tabel 3.9 geeft een beeld van de inschatting van beide facetten door zij-instromers.

Tabel 3.9 – Ervaren zwaarte en leereffecten in het leerwerktraject in po en vo, in procenten

	ervaren zwaarte			leereffecten	
	po	vo		po	vo
zeer zwaar	25	30	zeer positief	33	24
zwaar	64	59	positief	58	60
licht	7	8	negatief	5	6
zeer licht	0	0	zeer negatief	1	1
onbekend	9	4	onbekend	6	9

De tabel behoeft nauwelijks toelichting. Het traject wordt door vrijwel alle zij-instromers als zwaar tot zeer zwaar ervaren en tegelijkertijd als bijzonder positief wat betreft leereffecten. Zij-instromers in het voortgezet onderwijs die de scholing hebben afgerond, zijn minder van mening dat de combinatie van werken en leren (zeer) zwaar is.

3.7.3 Begeleiding door de school

De begeleiding door de school waar de zij-instromer is aangesteld is één van de pijlers van het scholingstraject. De regelmaat van deze begeleiding en de frequentie ervan volgens de zij-instromers staan in tabel 3.10.

Frequentie en duur van de begeleiding

Tussen de beide onderwijssectoren zijn er weinig verschillen. In beide sectoren is de tendens naar maandelijkse (regelmatige en onregelmatige) begeleiding. Opmerkelijk is dat ondanks het grote belang dat er aan wordt gehecht, ongeveer tien procent van de zij-instromers in beide sectoren géén begeleiding krijgt door de school. Als redenen worden door deze zij-instromers met enige regelmaat opgegeven dat er in het begin wel begeleiding was, maar dat deze weggevallen is door bijvoorbeeld ziekte of andere calamiteiten (geen directeur, geen adjunct). Ook gebrek aan tijd wordt regelmatig genoemd. Ten slotte wordt gesproken over slechte persoonlijke relaties dan wel ondeskundige begeleiding.

Tabel 3.10 – Frequentie van begeleiding volgens zij-instromers door de eigen school, in procenten

	po	vo
wekelijks (regelmatig)	24	17
maandelijks (regelmatig)	30	30
wekelijks (onregelmatig)	6	7
maandelijks (onregelmatig)	29	31
geen begeleiding	9	12
onbekend	1	2
totaal (n=100%)	227	121

Volgens de begeleiders in het primair onderwijs begeleiden ze zij-instromers gemiddeld ruim drie uur per week. In het voortgezet onderwijs is dat bijna twee uur per week. Ruim zeventig procent van de zij-instromers ontvangt tussen de één en drie uur begeleiding. De spreiding in het primair onderwijs is groter dan in het voortgezet onderwijs.

Wie begeleidt de zij-instromer?

De begeleiding in de school vindt *volgens de zij-instromers* in het primair onderwijs vooral plaats door een collega/ vakdocent (54%) of de schoolleiding / middenmanagement (42 %). In het voortgezet onderwijs wordt ook de collega / vakdocent het meest genoemd (62%). Daarnaast wordt in deze sector vaak een algemeen begeleider van zij-instromers opgevoerd (48%).

De directeuren geven aan dat gemiddeld elke zij-instromer in het primair onderwijs bijna 1,5 begeleider heeft. In het voortgezet onderwijs is dat nog iets hoger, namelijk 1.9. Wie zijn dan die begeleiders *volgens de schoolleiding*? Volgens de directeuren in het primair onderwijs vindt de begeleiding in 53 procent plaats door een ervaren collega. De schoolleiding (inclusief middenmanagement) noemen zij echter wat vaker als begeleider (60%). In het voortgezet onderwijs is volgens de schoolleiding de begeleiding vooral in handen van de ervaren leraar (88%). Ook de vaksectieleider wordt nog redelijk vaak genoemd (25%).

Profiel van de begeleider

Wie is de begeleider van de zij-instromer? Een korte profielschets op basis van de telefonische interviews met die begeleiders.

In het basisonderwijs is bijna zeventig procent van de begeleiders vrouw, terwijl in het voortgezet onderwijs bijna zeventig procent van de begeleiders man is. Dit lijkt redelijk overeen te komen met de verdeling in elk van de sectoren. Begeleiders van zij-instromers zijn in het primair onderwijs gemiddeld 45 jaar en ze hebben vaak meer dan twintig jaar onderwijservaring. Ruim 55 procent van de begeleiders in het primair onderwijs geeft aan een opleiding te hebben gevolgd voor het begeleiden van (nieuwe) leraren en zij-instromers. In het voortgezet onderwijs is dat percentage wat lager (44%)²⁰.

Van de begeleiders in het primair onderwijs is bijna de helft vrijgemaakt van lessen voor de begeleiding. In het voortgezet onderwijs geldt dit voor zestig procent van de begeleiders.

²⁰ Volgens directeuren in de beide sectoren ligt het percentage begeleiders dat een opleiding heeft gevolgd in het begeleiden van zij-instromers echter lager. In het primair onderwijs zou het gaan om slechts twintig procent en in het voortgezet onderwijs om ruim veertig procent. Een opmerkelijk verschil van mening tussen beide geleidingen in het po waarvoor we niet direct een verklaring hebben.

De begeleiding van zij-instromers

Naast zij-instromers coachen de begeleiders vaak startende leraren (po: 69%, vo: 68%). Ook begeleiden ze stagiairs en lio's. Volgens een grote meerderheid van de begeleiders (po: 71% en vo: 66%) wijkt de ondersteuning van zij-instromers in sterke mate af van die van startende leraren, lio's en stagiairs. De begeleiding van zij-instromers kost vooral meer tijd. In het primair onderwijs geven begeleiders verder aan dat er ook meer inhoudelijke begeleiding nodig is. De redenen waarom de begeleiding meer tijd kost in zowel het primair onderwijs als in het voortgezet onderwijs zijn divers, maar zijn te herleiden tot het gegeven dat zij-instromers geen ervaring met en in het onderwijs hebben. Ze moeten wegwijs gemaakt worden en 'ze stellen vooral heel veel vragen'. Soms worden ook de contacten met de opleiding (afstemming, voortgang, bijstelling) genoemd als reden waarom de begeleiding intensiever is.

Ook directeuren zijn in meerderheid van mening dat de begeleiding van zij-instromers afwijkt van de begeleiding van starten leraren, lio's en stagiairs. Nog meer dan begeleiders vinden zij dat de begeleiding van zij-instromers én meer tijd kost én dat die sterker inhoudelijk moet zijn. De redenen waarom de begeleiding tijdrovender is, zijn wederom zeer divers maar komen er in grote lijnen op neer dat zij-instromers nog vrijwel alles moeten leren en weinig kennis hebben van het onderwijs. Ze missen de vereiste competenties en hebben veel hulp en ondersteuning nodig op vele terreinen (pedagogisch, didactisch, omgaan met leerlingen, onderwijscultuur).

Volgens begeleiders in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs spitst de begeleiding van zij-instromers zich vooral toe op pedagogische zaken, didactische zaken en klassenmanagement / -organisatie. Ook het omgaan met kinderen (vooral in het vo) en het voorbereiden van lessen is redelijk vaak genoemd. Het orde houden is een onderwerp dat vooral in het voortgezet onderwijs veel aandacht krijgt.

Zij-instromers over de begeleiding

Over de begeleiding door de eigen school in het scholingstraject zijn de zij-instromers in het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs het opmerkelijk eens. Bijna driekwart van de zij-instromers is hierover (zeer) tevreden. Een kleine twintig procent is hierover echter niet tevreden. Zij-instromers zijn vooral tevreden over de begeleiding in school omdat ze serieus genomen worden, zich geaccepteerd weten en in alle vrijheid vragen kunnen stellen. Ook de continue aanwezigheid en paraatheid van de begeleider en het krijgen van voldoende speelruimte stemt zij-instromers tevreden. Tenslotte worden de duidelijkheid van het begeleidingsplan en de afspraken erover, de goede coaching, de vertrouwensrelatie en het kunnen terugvallen op meer dan een begeleider als zeer positief genoemd.

Ontevreden is men vooral over het ontbreken van begeleiding of omdat de begeleiding te gering, weinig gestructureerd (het gevoel 'te zwemmen') of ondeskundig is. Ook wordt melding gemaakt van te hoge verwachtingen en heerst er twijfel aan de school als leeromgeving.

Hoewel de positieve en negatieve aspecten van de begeleiding door de school in grote lijnen voor de beide onderwijssectoren overeenkomen, geldt een aantal redenen specifiek voor het voortgezet onderwijs of zijn daar meer genoemd. Bij de positieve aspecten gaat het dan om begeleiding door meer personen op vakinhoudelijk en onderwijskundig/ pedagogisch terrein. Bij de negatieve aspecten worden in het voortgezet onderwijs (vaker) genoemd: het ontbreken van en de geringe regelmaat in de begeleiding en dat men in het begin te veel zelf moest uitzoeken.

3.7.4 Begeleiding door de lerarenopleiding

Frequentie van de begeleiding

Ook dit aspect van het scholingstraject is belangrijk. Aan de zij-instromers zijn nagenoeg dezelfde vragen voorgelegd als bij de begeleiding door de school. Wat betreft de regelmaat en de frequentie van de begeleiding door de lerarenopleiding is er in ieder geval een opmerkelijk verschil. Bijna veertig procent van de zij-instromers in het primair onderwijs en 55 procent in het voortgezet onderwijs ontvangen van de lerarenopleiding geen begeleiding op de werkplek. Als er al begeleiding is door de lerarenopleiding is deze vooral maandelijks en dan eerder onregelmatig dan regelmatig. Tevens valt het hoge percentage zij-instromers op dat deze vraag niet invult (onbekend). Veel zij-instromers die aangeven geen begeleiding te krijgen, hebben dit toegelicht. Vaak blijkt dat er toch wel sprake is van enige begeleiding maar dat dit slechts een of twee maal per jaar is. Ook is met enige regelmaat vermeld dat begeleiding op de werkplek niet tot het aanbod van de lerarenopleiding hoort.

Tevredenheid over de begeleiding

Ondanks deze niet al te intensieve begeleiding door de lerarenopleiding op de werkplek is bijna 55 procent van de zij-instromers in het primair onderwijs en ruim 45 procent in het voortgezet onderwijs hierover tevreden. Dit neemt niet weg dat - veel meer dan bij de begeleiding door de school - zij-instromers ontevreden zijn over de begeleiding door de lerarenopleiding. In het voortgezet onderwijs loopt dit zelfs op tot ruim veertig procent.

Zij-instromers hebben verschillende redenen waarom men tevreden of ontevreden is over de begeleiding door de lerarenopleiding. Tevreden is men vooral over de veelvuldige contacten met groepen zij-instromers, de deskundigheid van de begeleider, de bereikbaarheid (ook via internet) en de persoongerichte begeleiding. Verder worden vaker genoemd als punten waarover men tevreden is: de bespreking van de vorderingen en prestaties, en het schoolbezoek met de videotraining.

Ontevreden is men over het niet ontvangen van begeleiding of over begeleiding die te schools, te onregelmatige, te weinig praktische of 'op maat' is. Het ontbreken van een begeleidingsplan en het veel zelf moeten uitzoeken vormen eveneens een bron van ongenoegen.

Wat opvalt, is dat er tussen lerarenopleidingen aanmerkelijke verschillen bestaan in interpretatie of begeleiding op de werkplek bij het scholingstraject behoort. Ook wordt – vooral door zij-instromers in het voortgezet onderwijs - veel aangegeven dat de lerarenopleiding de begeleiding zeer graag aan de school overlaat. Een aanzienlijk deel van de zij-instromers geeft verder aan dat dubbele begeleiding misschien ook wat overdreven is en niet noodzakelijk.

In grote lijnen komen de genoemde redenen voor de beide sectoren overeen. In het voortgezet onderwijs zijn vaker de goede contacten tussen de school en de opleiding als positief genoemd. Meer negatieve aspecten bij de externe begeleiding in het voortgezet onderwijs zijn: de minder goede aansluiting op de praktijk en het niet leveren van maatwerk. Te veel wordt er volgens respondenten gewerkt vanuit een standaardtraject.

Oordeel van directeuren over het totale scholings- en begeleidingstraject

Slechts de helft van de directeuren in de beide sectoren (po: 51% en vo: 47%) is betrokken bij het scholings- en begeleidingstraject. Betrokkenen zijn weinig uitgesproken over hetgeen ze goed vinden aan het traject. Minder goed vinden directeuren in beide sectoren vooral de geringe contacten met en de geringe betrokkenheid van de school bij de opleiding, het niveau van de

opleiding (beneden de maat) en de te beperkte begeleiding door de lerarenopleiding op de werkplek.

3.8 Arbeidsvoorwaarden

De salariëring van de zij-instromer staat als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden zowel binnen scholen als ook daarbuiten nogal eens ter discussie. We beschrijven de inschaling van de zij-instromers en of ze meer of minder verdienen dan in hun vorige baan en hoeveel meer of minder. Zij-instromers geven verder hun mening over de secundaire arbeidsvoorwaarden, evenals de directeuren.

3.8.1 Inschaling van zij-instromers

Zij-instromers zouden zonder onderwijservaring binnenkomen, niet bevoegd zijn en toch hoger ingeschaald worden dan de meeste leraren die al jarenlang op de scholen werkzaam zijn. Wat is de praktijk? Uit tabel 3.11 blijkt dat het nogal meevalt als we naar de indeling in de schaal kijken van zij-instromers. Voor meer tabellen over dit onderwerp zie bijlage 6.

Tabel 3.11 – Inschaling van zij-instromers in het po en vo, in procenten*

	po	vo
La (9)	83	1
Lb (10)	17	95
Lc (11)	0	3
Ld (12)	0	1
totaal (n=100%)*	173	114

* Exclusief zij-instromers die niet weten hoe ze zijn ingeschaald (po 24% en vo 6%).

Salarisschaal

Slechts zeventien procent van de zij-instromers in het primair onderwijs zit in schaal 10, een schaal die niet gebruikelijk is in het basisonderwijs maar wel in het speciaal basisonderwijs. Opmerkelijk is verder dat veel zij-instromers in het primair onderwijs hier geen antwoord weten. In het voortgezet onderwijs is ruim negentig procent van de zij-instromers ingedeeld in schaal Lb (10), een niet ongebruikelijke schaal voor deze sector. Slechts een fractie van de zij-instromers heeft het weten te brengen tot schaal Lc (11). Ook hier valt het dus wel mee met de hoge inschaling.

Periodieken

Binnen de schalen vindt nog differentiatie plaats naar periodiek (ervaringsjaren). Op basis van de opgegeven schaalindeling en het brutosalaris kunnen we een beeld schetsen van zij-instromers naar periodiek. Zo blijkt dat van diegenen die in het basisonderwijs ingeschaald zijn in schaal La (9), bijna zestig procent zit in de periodieken 1 tot 8, zestien procent in periodiek 8-15 en een kwart in periodiek 16-20. Voor de overige subsectoren zijn de aantallen in deze schaal te gering om hierover uitspraken te doen. Van diegenen in schaal Lb (10) zijn de zij-instromers -

op basis van het opgegeven brutosalaris - in het speciaal basisonderwijs vooral ingedeeld in periodiek 1-5 (58%) en wordt dus veertig procent hoger ingeschaald. De aantallen zijn echter gering. In het voortgezet onderwijs krijgt ongeveer tweederde van de zij-instromers die in die schaal is ingedeeld, een hogere periodiek dan periodiek 1-5.

Gaan zij-instromers er op vooruit?

Gaan zij-instromers ten opzichte van hun eerdere situatie op de arbeidsmarkt er op vooruit dan wel op achteruit?

Bijna de 60 procent van de zij-instromers in het primair onderwijs geeft aan dat de salariering ongeveer hetzelfde is gebleven. Ongeveer een kwart is erop achteruitgegaan en bijna een vijfde is erop vooruitgegaan. Gemiddeld is het bedrag dat men er op vooruit gaat € 429. De spreiding is echter groot met een minimum van € 100 en een maximum van € 1.200. Het gemiddeld bedrag dat men er op achteruit gaat in het primair onderwijs is € 645. Ook hier vinden we een grote spreiding (minimum: € 60 en maximum: € 2.800).

In het voortgezet onderwijs gaat ruim dertig procent van de zij-instromers erop achteruit en zegt bijna de helft ongeveer hetzelfde te verdienen. Ook hier gaat ongeveer een vijfde erop vooruit. De gemiddelde vooruitgang komt redelijk overeen met die in het primair onderwijs. De spreiding is echter groter (minimum: € 100 en maximum: € 2.606). Het gemiddelde bedrag dat zij-instromers erop achteruitgaan (€ 865) is hoger dan in het primair onderwijs. Hetzelfde geldt voor de spreiding (minimum: € 100, maximum: € 4.000!).

3.8.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Verondersteld wordt dat de secundaire arbeidsvoorwaarden mogelijk een rol spelen bij de keuze voor het onderwijs. Hoe denken zij-instromers over de secundaire arbeidsvoorwaarden in vergelijking met die bij hun oude werkgever? Tabel 3.12 geeft hiervan een overzicht.

Tabel 3.12 – Waardering secundaire arbeidsvoorwaarden door zij-instromers in vergelijking met de vorige werkgever, in procenten

	po	vo
goed	40	49
voldoende	39	35
matig	9	11
slecht	3	1
onbekend	10	5
totaal (n=100%)	227	121

Over het algemeen komen de secundaire arbeidsvoorwaarden in het onderwijs er in vergelijking met die bij de vorige werkgever niet ongunstig uit: ruim tachtig procent is er (zeer) tevreden over. Er is hierbij weinig verschil tussen het primair onderwijs en voortgezet onderwijs. Er is echter wel verschil tussen de groep respondenten die als zij-instromer méér is gaan verdienen dan in de vorige baan en de groep die er qua inkomen op achteruit is gegaan. De eerste groep is – begrijpelijkerwijs - beduidend tevredener met de nieuwe secundaire arbeidsvoorwaarden.

Bij navraag waarover men dan tevreden of ontevreden is, passeren vrijwel alle secundaire en overigens ook andere (tertiaire en quataire) arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden de revue. Afhankelijk van de arbeidsvoorwaarden die men eerder kende en de privé-situatie, worden vooral de onderwerpen in tabel 3.13 als positief en als negatief opgevat.

Tabel 3.13- Positieve en negatieve aspecten van de secundaire arbeidsvoorwaarden

positief	negatief
- lange vakanties	- geen / slechte reiskostenvergoeding
- goede mogelijkheden om parttime te werken	- veel uren maken, ook buiten werktijd
- werk zelf kunnen indelen	- geen beloningsdifferentiatie
- bapo-verlofregeling	- niet flexibel vrije dagen opnemen
- goede scholingsmogelijkheden	- geen bonussen, lease-auto, 13 ^e maand
- meer adv	- vakanties liggen vast
- meer zekerheid, stabiliteit	- slechte kinderopvangregeling
	- hoge werkdruk
	- verplicht particulier verzekerd

Directeuren over arbeidsvoorwaarden

Tot zover de zij-instromers over hun inschaling. Hoe denken directeuren daar nu over? In tabel 3.14 wordt hiervan een beeld gegeven.

Tabel 3.14 – Directeuren over het salaris van de zij-instromer, in procenten

	po	vo
salaris is te hoog gezien de kwaliteiten/competenties van zij-instromers	6	22
salaris is te hoog in vergelijking met dat van andere leraren	20	47
salaris is/moet gelijk zijn met dat van andere leraren	22	14
salaris is goed	41	24
salaris is te laag gezien de ingebrachtte ervaring van zij-instromers	8	4
geen mening	4	12
geen antwoord	14	2
totaal (n=100%)	51	51

Zoals blijkt zijn er grote verschillen tussen het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs. Bijna zeventig procent van de directeuren in het voortgezet onderwijs vindt het salaris te hoog zowel op basis van kwaliteiten als in vergelijking met andere leraren. Dit is opmerkelijk gezien het eerder weergegeven feit dat het gros van de zij-instromers aangeeft niet in de hoge schalen te zijn ingedeeld. Het primair onderwijs is deze mening veel minder toegedaan. Over het gegeven of het salaris van zij-instromers gelijk moet zijn aan dat van andere leraren, zijn de directeuren niet echt uitgesproken.

De ervaring die zij-instromers meebrengen is een van de grondslagen voor de salariering van zij-instromers. Directeuren zijn het hier in (krappe) meerderheid (po: 51%, vo: 59%) mee eens. Als argumenten waarom de ervaring wel of geen goede grondslag vormt, worden de redenen genoemd die vermeld staat in tabel 3.15.

Tabel 3.15 – Argumenten waarom werkervaring wel of geen goede grondslag voor salaris zij-instromer is, volgens directeuren

wel goede grondslag	geen goede grondslag
<ul style="list-style-type: none"> - alleen relevante ervaring meetellen. Is positief voor zij-instromer en voor de school - kennis en ervaring mag beloond worden - anders krijgt de school niemand - er moet een criterium zijn dat objectiveerbaar / meetbaar is / gelijke behandeling - zij-instromers mogen er niet op achteruit gaan 	<ul style="list-style-type: none"> - alleen onderwijscompetenties moeten de norm zijn en die hebben zij-instromers niet - zij-instromers verdienen daardoor te veel in vergelijking met andere leraren / onrechtvaardig. Ook kostenaspect voor de school - alle leraren op gelijke wijze inschalen

Wat betreft de aangevoerde argumenten zijn er nauwelijks verschillen tussen directeuren in het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs. Er wordt vooral op gehamerd dat alleen relevante ervaring een grondslag mag zijn en dat er gewaakt dient te worden voor onrechtvaardigheid. Aan de andere kant stellen directeuren dat zij-instromers er niet op achteruit mogen gaan en dat het meetbaar en naar de overige leden van het team te beargumenteren moet zijn.

3.9 Functioneren van zij-instromers, slaag- en faalfactoren

Veel aspecten van het zij-instromerschap zijn al de revue gepasseerd. We beschrijven nu hoe zij-instromers functioneren in de ogen van directeuren, begeleiders en zij-instromers zelf. Vervolgens kijken we naar de mate waarin veel van bovengenoemde zaken volgens zij-instromers en directeuren positief of negatief van invloed zijn op het inzetten van zij-instromers in het onderwijs. Verder gaan we kort in op vertrokken zij-instromers, op de reden er van en waar ze heen zijn gegaan. We besluiten met voorwaarden waaraan het beleid op scholen en daarbuiten moet voldoen om zij-instromers en scholen beter te informeren en voor te bereiden op de komst van de zij-instromers.

3.9.1 Functioneren van zij-instromers

Betrokkenheid team bij zij-instromers

Naast de schoolleiding en de begeleider in de school zouden ook nog anderen in de school bij het inzetten van zij-instromers betrokken kunnen worden, zoals het team. Volgens begeleiders in het primair onderwijs is het team in ruim tachtig procent van de gevallen betrokken bij de inzet. In het voortgezet onderwijs is dit percentage met zestig procent – logischerwijs, want natuurlijk grootschaliger – minder hoog.

De begeleider en de directeur hebben een oordeel gegeven over het functioneren van de zij-instromers. We beschrijven dit functioneren evenals de effecten van de inzet van zij-instromers. Dit doen we afzonderlijk voor het primair en het voortgezet onderwijs. In bijlage 6 vindt u enkele tabellen hierover.

Functioneren van zij-instromers in het primair onderwijs

Is de zij-instromer in het primair onderwijs een aanwinst en hoe goed vindt deze zijn weg in de school? Directeuren en begeleiders zijn het op de meeste punten wat dit betreft roerend met elkaar eens. Ze beschouwen de zij-instromer als volwaardig geaccepteerd en inhoudelijke samenwerking tussen de zij-instromer en de overige teamleden vindt in ruime mate plaats. Begeleiders vinden de inzet van zij-instromers vanuit het oogpunt van brede maatschappelijke ervaring in de school minder van belang. Omdat de zij-instromer in een leer-werktraject verkeert, is het niet verwonderlijk dat het hen volgens directeuren en begeleiders vooral ontbreekt aan pedagogisch-didactische en vakinhoudelijke kennis en kennis over het omgaan met zorgleerlingen. Over de kennis van en vaardigheden in het omgaan met kinderen is men veel positiever. Wat betreft de inzet en de motivatie van de zij-instromer is er niets mis volgens directeuren en begeleiders: de inzet is groot en de motivatie is hoog. Binnen beide geledingen is men het niet eens of het traject te zwaar is voor de zij-instromers: ongeveer de helft vindt van wel en ongeveer de helft meent van niet. Ten slotte vindt men een goede afstemming tussen de begeleiding in de school en de lerarenopleiding geen makkelijke opgave.

Effecten in het primair onderwijs

Welke effecten zien directeuren en begeleiders door de komst van zij-instromers?

Ook hierover zijn beide groepen het heel vaak eens. Hoewel zij-instromers volgens een meerderheid van de directeuren en begeleiders hebben bijgedragen aan het oplossen van het vacatureprobleem, geldt dit zeker niet voor alle respondenten. Wat betreft de kwaliteit van het onderwijs – een niet onbelangrijk aspect – spreken veel directeuren (rond de 40 procent) en nog meer begeleiders (ruim 50 procent) hun zorg uit. Een ongeveer gelijk percentage van directeuren en begeleiders is overigens van mening dat het traject zij-instromers de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt. Ook de opleidings- en begeleidingsmogelijkheden van de scholen wordt met argusogen bekeken. Kennelijk is er een kritische grens die dicht wordt genaderd. Doordat in de school personeel met diverse opleidings- en ervaringsachtergrond gaat werken, ontstaat er – volgens een beperkt aantal directeuren en begeleiders – wel enige onrust. Verschillen in salariering is voor veel directeuren en begeleiders wel een punt dat onrust geeft. Veel van deze zorgen worden overigens minder nadat de zij-instromer enige tijd op de school werkt.

Functioneren van zij-instromers in het voortgezet onderwijs

Hoe denken begeleiders en directeuren over het functioneren van zij-instromers in het voortgezet onderwijs? Zijn ze even enthousiast als hun collega's in het primair onderwijs? Inderdaad, zien we in hoofdlijnen hier hetzelfde patroon als in het primair onderwijs over het functioneren van zij-instromers. Vrijwel volledige acceptatie, goede samenwerking met andere docenten en een grote inzet en motivatie. De mening van de directeuren en begeleiders over de vakinhoudelijke kennis wijkt –logischerwijs– af van het primair onderwijs. Directeuren zijn hierover minder negatief dan in het primair onderwijs. Begeleiders in het voortgezet onderwijs zijn bovendien sterker van mening dat het zij-instromerstraject zwaar is.

Bijdragen en effecten in het voortgezet onderwijs

Zij-instromers in het voortgezet onderwijs dragen volgens begeleiders en directeuren wat meer bij aan het oplossen van het vacatureprobleem dan in het primair onderwijs. Ook is deze sector wat minder bang voor de invloed van de zij-instromer op de kwaliteit van het onderwijs. Sterker dan in het primair onderwijs is echter de onrust over salarieringsverschillen. Voor de overige onderwerpen zijn directeuren en begeleiders in het voortgezet onderwijs het eens met hun collega's in het primair onderwijs.

3.9.2 Slaag- en faalfactoren

De vragenlijst voor zij-instromers bevatte stellingen over slaag- en faalfactoren rond de inzet van zij-instromers. Waar zijn ze het mee eens en waar mee oneens? De resultaten worden weer afzonderlijk voor primair onderwijs en voortgezet onderwijs besproken.

Primair onderwijs

Gebleken is al dat de zij-instroomer zich in de regel in het primair onderwijs goed geaccepteerd voelt als volwaardig lid van het team. Daar liggen in ieder geval geen wrijvingen. Ze werken veel samen met anderen en collega's zijn steeds bereid hen te helpen. Ook daar liggen dus de problemen niet. Hoewel men het over de mate van deskundigheid van de interne begeleiding wel eens is, meent toch twintig procent dat er onvoldoende deskundigheid voorhanden is. En ook wat betreft de hoeveelheid begeleidingstijd zijn veel zij-instromers (45 %) van mening dat die onvoldoende is. Nog meer zij-instromers (55%) vinden dat ook de begeleidingstijd vanuit de lerarenopleiding onvoldoende is. Ruim veertig procent wijst op het ontbreken van begeleiding op maat door de lerarenopleiding en ook in de afstemming tussen de begeleiding in de school en de lerarenopleiding ontbreekt het een en ander.

Gezien hun aanstellingsomvang is ongeveer eenderde van de zij-instromers van mening dat ze onvoldoende tijd hebben voor hun opleiding. Eveneens rond de dertig procent geeft aan dat ze - door de wijze waarop de school hen inzet - in de knel komen met hun scholings- en begeleidingstraject.

Concluderend kan gesteld worden dat de acceptatie en samenwerking met collega's geen struikelblok vormen voor de zij-instroomer en positief lijken door te werken. De interne begeleiding geeft voor zover het de tijd hiervoor betreft, reden tot zorg. Dit geldt in nog sterkere mate voor de begeleiding door de lerarenopleiding. Het betreft dan zowel de deskundigheid, de hoeveelheid tijd en het kunnen bieden van maatwerk.

De verhouding tussen de aanstellingstijd en de scholing(stijd) is eveneens een bron van zorg. Dezelfde frictie geldt voor de verhouding tussen de inzet van de zij-instroomer in de school (onderwijstaak) en de scholingstijd.

Voortgezet onderwijs

In grote lijnen volgt het voortgezet onderwijs het patroon van het primair onderwijs.

Nog sterker dan in het primair onderwijs voelen zij-instromers in het voortgezet onderwijs zich geaccepteerd en volwaardig teamlid. Ze werken bovendien in hoge mate samen met collega's en deze zijn kennelijk vrijwel allen steeds bereid de zij-instroomer te helpen.

Op alle probleemaspecten zijn zij-instromers in het voortgezet onderwijs echter ook sterker van mening dat er reden tot zorg is. Dit geldt zowel voor de verhouding aanstelling en scholings(stijd) en de verhouding inzet in de school en scholing(stijd), als voor de perikelen met de interne en externe begeleiding.

We trekken voor het voortgezet onderwijs dezelfde conclusie wat betreft slaag- en faalfactoren, alleen werken ze hier in zowel positieve als negatieve richting sterker door.

3.9.3 Knelpunten, oplossingen en voorwaarden

Van de zijde van de zij-instromer is nu bekend wat zij succesvol vinden en wat nog niet zo goed loopt. Hoe denken begeleiders – de directe ondersteuners van de zij-instromers - daarover en wat doen ze om minder goed lopende zaken op te lossen? Aan welke voorwaarden moet voldaan zijn om zij-instromers succesvol in de school in te zetten? Directeuren en begeleiders is hiernaar gevraagd.

Knelpunten in de begeleiding en oplossingen volgens begeleiders

Ruim de helft van de begeleiders onderkent problemen in de begeleiding. De meest voorkomende in het *primair onderwijs* zijn:

- te zwaar traject / overbelasting zij-instromer / overschatting zij-instromer;
- zij-instromer heeft ordeproblemen in de groepen;
- te weinig begeleiding / wegvallen begeleiding / onregelmatige begeleiding (soms vanwege ziekte begeleider).

Vraagstukken met betrekking tot de zwaarte van het traject zijn kennelijk het lastigst op te lossen. De school alleen kan hier ook niet zo veel aan doen. Bij ordeproblemen krijgt de zij-instromer soms een andere groep en af en toe worden adviezen gegeven of wordt extra klassenbezoek met feedback toegepast. Bij het wegvallen van de begeleiding of bij een slechte communicatie tussen begeleider en zij-instromer wordt een andere begeleider aangesteld. Dit komt regelmatig voor.

In het *voortgezet onderwijs* spelen gelijksoortige knelpunten volgens begeleiders (o.a. ordeproblemen, te weinig begeleiding). Vaker dan in het primair onderwijs speelt echter op dat personen totaal ongeschikt zijn, de verschillen in salariering en problemen met het opleidingsinstu-
tuten die te veel verlangen van de school / de begeleider. Ongeschikte zij-instromers worden ontslagen of de eenjarige aanstelling wordt niet verlengd. Soms neemt de zij-instromer zelf ontslag omdat hij vindt dat de salariering te laag is of dat ook hij zich ongeschikt acht. Kwesties met de opleidingsinstututen worden in overleg kennelijk niet altijd geregeld. Soms moet de school / de begeleider extra tijd in begeleiding investeren.

Voorwaarden voor succesvolle inzet van zij-instromers

Nu we het gehele traject van de zij-instromer doorlopen hebben van informatievoorziening, via bemiddelingsbureaus, assessmentcenter naar scholings- en begeleidingstraject kan de vraag gesteld worden waar verbeteringen mogelijk zijn. Begeleiders en directeuren hebben daar hun mening over geuit.

Twee zaken springen er bij beide geledingen in beide onderwijssectoren sterk uit:

- de intensieve aandacht die zij-instromers vereisen vanuit de scholen en
- de noodzaak voor het creëren van draagvlak in de scholen.

Het laatste aspect speelt in het primair onderwijs sterker dan in het vo. Daarnaast krijgen in het voortgezet onderwijs een sterker accent een strenge selectie op basis van heldere criteria en een goede afstemming tussen de begeleiding door de school en door de opleiding. Verder worden er zowel in het primair onderwijs als in het voortgezet onderwijs suggesties gedaan die ertoe moeten leiden dat de zij-instromer – zeker in het begin – een gemakkelijker traject heeft. Dit varieert van suggesties over de scholing ('uitsmeren') tot inzet in niet de meest moeilijke situaties: kleinere groepen, alleen in de middenbouw, niet in lastige groepen. Dit laatste heeft de school zelf in de hand.

3.10 Uitval van zij-instromers

Vertrek van zij-instromers (tussentijds of na afronding) biedt ook informatie over het welslagen van het traject en over de positie van zij-instromers. Zijn er op de scholen van de geïnterviewde directeuren zij-instromers vertrokken en zo ja waarom? Hoewel we hierover geen exacte gegevens hebben zijn er wel enige indicaties.

In de besturenenquête is aan alle besturen gevraagd hoeveel zij-instromers in 2002 hun dienstverband hebben beëindigd. In het primair onderwijs gaat het dan om circa honderd zij-instromers (populatieschatting). In het voortgezet onderwijs zijn naar schatting zo'n vijftig zij-instromers vertrokken. Onduidelijk is of deze zij-instromers bij een andere onderwijswerkgever zijn gaan werken of dat zij het onderwijs hebben verlaten.

De inspectie van het onderwijs (Inspectierapport 2003-13) rekent met vijf procent van de zij-instromers dat om diverse redenen het scholingstraject afbreekt.

Via de IPTO-gegevens kon de uitval van regulier bekostigde zij-instromers in het voortgezet onderwijs in vergelijking met een voorafgaand jaar worden berekend. Daarbij is rekening gehouden met fusies en zij-instromers die op een andere school zijn gaan werken. Van de 212 zij-instromers in het bestand per 1/10/2001 zijn er nog 209 over per 1/10/2002. Er zijn drie uitvallers, dat betekent een uitval van 1,4 procent ten opzichte van 2001. Van dezelfde 212 zij-instromers (IPTO) zijn er nog 192 over per 1/1/2003 (Caso). Dat is een uitval van 9,4 procent ten opzichte van 2001²¹.

In de gehouden interviews geeft in het voortgezet onderwijs ongeveer een derde van de directeuren aan dat er op hun school zij-instromers zijn vertrokken. In het primair onderwijs is dat veertien procent. In alle gevallen zijn de zij-instromers vertrokken tijdens het scholingstraject. Zij zijn dus tussentijds gestopt.

De uitvallers in het primair onderwijs zijn vertrokken omdat men 'de groep niet aankon', het onderwijs tegenviel, omdat het traject te zwaar was in combinatie met het privé-leven of vanwege conflicten in de school. Sommigen zijn teruggegaan naar hun oude baan. Ongeveer de helft is echter toch weer in het onderwijs terechtgekomen. Onbekend is of zij wederom als zij-instromer zijn teruggekeerd.

In het voortgezet onderwijs zijn de gestopte zij-instromers vooral 'niet geschikt' voor onderwijs. Ook wordt regelmatig de zwaarte van het scholingstraject naar voren gehaald als reden om te stoppen. De meesten gaan terug naar het bedrijfsleven, een enkeling probeert het op een andere school nog eens.

21 In de Nota *Werken in het onderwijs* – '04 wordt melding gemaakt van een uitstroompercentage van tien procent onder jonge leraren.

4 Samenvatting

4.1 Achtergrond

Het onderwijs heeft te maken met een krappe arbeidsmarkt. Inventieve en verantwoorde oplossingen hiervoor worden gevonden in het gebruik maken van onder andere herintreders, zij-instromers, onderwijsassistenten en leraren-in-opleiding. Soms gaat het om bevoegde leraren, soms ook om personeel dat in ondersteunende functies veel werk kan overnemen van leraren. In alle gevallen heeft de leraar de supervisie en de verantwoordelijkheid, maar de oplossingen kunnen wel zijn werk veranderen en misschien verlichten. Nieuwe onderwijskundige organisatievormen ontstaan en kunnen samen met vormen van taak- en functiedifferentiatie bijdragen aan het verminderen van de problemen op de arbeidsmarkt. Voor het ministerie zijn deze ontwikkelingen van groot belang voor het arbeidsmarkt- en lerarenbeleid. Er is daardoor behoefte ontstaan aan een integraal overzicht van groepen werknemers en hun kenmerken.

Het Ministerie van OCenW heeft het ITS in Nijmegen daarom verzocht om de eerste meting van de Aandachtsgroepenmonitor uit te voeren. In dit kader van deze monitor is kwantitatief onderzoek uitgevoerd bij diverse categorieën personeel. Daarnaast zijn twee verdiepingsonderzoeken uitgevoerd naar: zij-instroom in het beroep in het primair en voortgezet onderwijs en naar functiedifferentiatie.

Het kwantitatief onderzoek (kwantitatieve foto) naar aandachtsgroepen heeft betrekking op alle te onderscheiden groepen werknemers in het onderwijs. In deze rapportage is de aandacht vooral gericht op aandachtsgroepen waarover in bestaande bestanden nauwelijks tot geen informatie voorhanden is. Het gaat onder meer om bovenschools directeuren, onbevoegde directeuren in het primair onderwijs, ID-medewerkers in het onderwijs en flexibel personeel.

Met het verdiepingsonderzoek naar zij-instromers wil het ministerie het zij-instroomtraject volgen, knelpunten en gevonden oplossingen hiervoor aan de weet komen en opgedane ervaringen gebruiken voor beleid.

Onderzoeksopzet

Om de informatie over aandachtsgroepen te verkrijgen, zijn bestandsanalyses uitgevoerd en zijn 1000 besturen in het primair onderwijs, 379 besturen in het voortgezet onderwijs en alle bve-instellingen (71) benaderd met een schriftelijke vragenlijst. Om de onderzoeksvragen in het verdiepingsonderzoek te beantwoorden, is een vragenlijstonderzoek uitgevoerd bij alle assessmentcenters en bij 800 zij-instromers. Daarnaast zijn telefonische interviews gehouden met schoolleiders en begeleiders in de scholen. Beide onderzoeken zijn uitgevoerd in het voorjaar (maart – juni) van 2003.

In het vervolg van deze samenvatting worden de resultaten van de *kwantitatieve foto* en het *verdiepingsonderzoek naar zij-instromers* in kort bestek gepresenteerd. In paragraaf 4.2 komen de aandachtsgroepen aan bod en in paragraaf 4.2 de zij-instromers in het beroep.

4.2 Aandachtsgroepen in het onderwijs

In deze samenvatting worden niet alle voorkomende aandachtsgroepen beschreven maar is de aandacht gericht op groepen werknemers waarover in centrale bestanden nauwelijks tot geen informatie voorhanden is. Kort wordt ingegaan op bovenschools directeuren, onbevoegde directeuren in het primair onderwijs, lerarenondersteuners, gesubsidieerde arbeid, interim management, freelancers en uitzendkrachten.

Bovenschools directeuren

In het primair onderwijs zijn per 1 januari 2003 circa 900 (825 fte) bovenschools directeuren actief. Het voortgezet onderwijs heeft er circa 170 en in de bve-sector gaat het om ongeveer 335 van deze managers. Vrijwel al deze directeuren werken fulltime. Besturen met veel scholen hebben vaker bovenschools directeuren in dienst. Uit het onderzoek blijkt verder dat het aantal bovenschools directeuren in het primair onderwijs afgelopen jaar duidelijk is toegenomen. Dit is vermoedelijk een gevolg van de bestuurlijke schaalvergroting in deze subsector.

Onbevoegde directeuren in het primair onderwijs

Het primair onderwijs kan sinds 2002 onbevoegde directeuren aanstellen. Op basis van populatieschattingen blijkt dat er op 1 januari 2003 ongeveer 130 onbevoegde directeuren werkzaam zijn in het primair onderwijs. Het overgrote deel hiervan heeft een functie als bovenschools directeur. Het zijn vooral besturen met veel scholen (meer dan 10) die van de mogelijkheid gebruik gemaakt hebben om onbevoegde directeuren in dienst te nemen.

Lerarenondersteuners

Een nieuwe functie in het primair onderwijs is die van leraarondersteuner. In het basisonderwijs en speciaal onderwijs (sba/wec) komen deze functies nog in betrekkelijk geringe mate voor (bao in fte: 162, sba/wec in fte: 142). Dit geldt zeker als we deze aantallen vergelijken met de totalen aan onderwijsassistenten en klassenassistenten in deze subsectoren (bao in fte: 2472, sba/wec in fte: 2781). Het zijn vooral besturen in het westen van het land (met veel achterstandsleerlingen) die lerarenondersteuners inzetten.

Gesubsidieerde arbeid in het onderwijs

In totaal zijn er in het onderwijs circa 9100 personen werkzaam met een gesubsidieerde baan (ID-werknemers en WIW'ers). Het primair onderwijs heeft hiervan het grootste deel onder zijn hoede (80%) en in het voortgezet onderwijs en bve-sector gaat het om respectievelijk 14 en 6 procent. In alle sectoren zijn ook meer ID-werknemers werkzaam dan WIW'ers. ID-medewerkers en WIW'ers worden vooral ingezet voor organisatie- en beheerstaken en veel minder voor onderwijsondersteunende taken. Het zijn vooral besturen in de vier grote steden die personeel met een gesubsidieerde baan inzetten. Besturen stellen deze medewerkers vooral aan voor het verrichten werkzaamheden waarvoor geen formatie beschikbaar is ('werk dat anders blijft liggen').

Het beleid van het kabinet is erop gericht om het aantal gesubsidieerde banen te verminderen, en om te zetten in reguliere banen. Werkgevers kunnen hiervoor een eenmalige subsidie ontvangen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Uit het onderzoek komt naar voren dat slechts een klein deel van de besturen gebruik zal maken van de subsidie-regeling. De regeling wordt financieel niet aantrekkelijk gevonden.

In aanvulling op de subsidie van SZW stelt de minister van OCenW eenmalig 14 miljoen beschikbaar om ID-werknemers voor het onderwijs te behouden. Het grootste deel van de besturen wil de subsidie van OCenW (€ 1750 per ID-medewerker) gebruiken om meerjarige afspraken te maken met gemeenten voor behoud van ID-werknemers, tegen betaling van een inleenvergoeding.

Flexibel personeel in het onderwijs

Interimmanagers komen in het onderwijs mondjesmaat voor. In 2002 zijn er in totaal zo'n 300 ingehuurd met een gemiddelde inleenperiode van 26 weken. In het primair onderwijs gaat het om ongeveer 150 fte en in het voortgezet onderwijs en de bve-sector om elk ongeveer 25 fte. Concreet gaat het dan om minder dan 1 procent van alle directeuren in deze sectoren. Het zijn vooral grote besturen in het westen van het land die interimmanagers inhuren.

Freelancers worden in het primair en voortgezet onderwijs maar in beperkte mate ingehuurd (in 2002 respectievelijk 80 en 30 personen). In de bve-sector worden relatief meer freelancers ingehuurd (150 personen). Opmerkelijk is dat de freelancers in het primair en voortgezet onderwijs vooral onderwijsondersteunende en organisatie- en beheerstaken verrichten en in de bve-sector vooral onderwijstaken.

Uitzendkrachten

Wat betreft *leraarfuncties* wordt er in het primair en voortgezet onderwijs in zeer beperkte mate gebruik gemaakt van uitzendkrachten (respectievelijk 40 en 90 personen). In de bve-sector worden vaker uitzendleraren ingehuurd (360 personen en 167 fte). Ongeveer één procent van de leraren wordt daar ingehuurd bij een uitzendbureau.

In de *ondersteunende functies* wordt er zeker in het voortgezet onderwijs en de bve-sector meer gebruik gemaakt van uitzendkrachten. Populatieschattingen laten zien dat het om ruim 90 personen gaat in het primair onderwijs, bijna 200 in het voortgezet onderwijs en bijna 600 in de bve-sector. In alle sectoren zijn de uitzendkrachten vooral werkzaam voor organisatie- en beheerstaken.

4.3 Zij-instromers in het beroep

Door het verdiepingsonderzoek naar zij-instromers in het beroep is het mogelijk informatie te geven over aantallen zij-instromers, over hun profiel, over de scholing en begeleiding, de arbeidsvoorwaarden en het functioneren in de school.

Aantallen zij-instromers

Sinds de invoering van de Interimwet Zij-instroom (in 2000) zijn er in Nederland ongeveer 2800 assessments uitgevoerd.

De meeste kandidaten die een assessment hebben doorlopen, worden geschikt bevonden. In het primair onderwijs betreft dat ruim 80 procent (ca. 1750) en in het voortgezet onderwijs circa 97 procent (ca. 600).

Op 1 januari 2003 waren er ongeveer duizend zij-instromers werkzaam in het primair onderwijs (fte: 720) en 525 zij-instromers in het voortgezet onderwijs (fte: 400).

Naar schatting hebben in 2002 in het primair onderwijs 260 zij-instromers hun opleidingstraject afgerond en het bekwaamheidsonderzoek met goed gevolg afgelegd en in het voortgezet onderwijs hebben 140 zij-instromers hun diploma behaald.

Subsidieregeling zij-instromers

Directeuren zijn in meerderheid goed op de hoogte van de subsidieregeling voor zij-instromers en over de jaren heen heeft een toenemend deel ook een aanvraag hiervoor ingediend. Een indicatie voor de verdeling van de uitgaven van deze subsidie biedt tabel 4.1.

Tabel 4.1 – Besteding van de subsidie over vier hoofdposten volgens directeuren (indien subsidie voor zij-instromer ontvangen), in procenten (po n=18, vo n=12)

	po		vo	
	2001/2002	2002/2003	2001/2002	2002/2003
geschiktheidsonderzoek	15	18	17	24
interne begeleiding	40	22	26	20
scholing lerarenopleiding	21	36	50	46
verletkosten i.v.m. scholing	25	21	7	10

Profiel van de zij-instromer

Geslacht en leeftijd

In het basisonderwijs en het speciaal basisonderwijs is ruim tachtig procent van de zij-instromers vrouw. In het voortgezet onderwijs is 65 procent man en in het (voortgezet) speciaal onderwijs / expertisecentra (po) is dat zestig procent. De gemiddelde leeftijd van de zij-instromer verschilt tussen het basisonderwijs (35 jaar) en de overige subsectoren als speciaal basisonderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs en voortgezet onderwijs (39 jaar). De jongste zij-instromer is 22 jaar, de oudste 58 jaar. In het basisonderwijs is ruim tweederde van de zij-instromers jonger dan veertig. In het voortgezet onderwijs is iets meer dan de helft jonger dan veertig.

Aanstellingsomvang als zij-instromer en waar werkzaam

De gemiddelde aanstellingsomvang van de zij-instromer is 0,76. Zij-instromers in het basisonderwijs werken niet specifiek in bepaalde groepen. De verdeling over de groepen is in het basisonderwijs en het speciaal basisonderwijs ongeveer gelijk. In het voortgezet onderwijs wordt de zij-instromer vooral ingezet de basisvorming en het vmbo. Daarnaast scoort ook het lwoo hoog.

Bij zij-instromers in het voortgezet onderwijs worden meer geschiktheidsonderzoeken uitgevoerd voor tweedegraadsbevoegdheden. Het gaat dan om de vakken: economie, wiskunde, natuurkunde, scheikunde, Nederlands en gezondheidszorg. Ook elektrotechniek en metaaltechniek komen wat vaker voor. Ruim tachtig procent van de zij-instromers geeft ook les in het vak waarvoor een geschiktheidverklaring is afgegeven.

Vooropleiding zij-instromer

Bijna een kwart van de zij-instromers in het primair onderwijs heeft in het verleden een lerarenopleiding gevolgd, maar deze afgebroken. In het voortgezet onderwijs geldt dit voor ruim tien

procent van de zij-instromers. Een ruime meerderheid van de zij-instromers in de beide sectoren heeft eerder overwogen om in het onderwijs te gaan werken.

De hoogst voltooide opleiding van de meeste zij-instromers is, niet opmerkelijk, hoger beroeps-onderwijs en wetenschappelijk onderwijs. In het primair onderwijs zijn ze wat opleiding betreft afkomstig uit de sectoren gedrag en maatschappij, taal en cultuur en de gezondheidszorg. In het voortgezet onderwijs scoren ook de technische opleidingen hoog.

Werkervaring zij-instromer

Ruim tachtig procent van de zij-instromers had een betaalde baan voordat ze zij-instromer werden. Zij-instromers in het primair onderwijs hadden een baan van gemiddeld 30 uur, in het voortgezet onderwijs een baan van ongeveer 35 uur. Ook in jaren werkervaring is er verschil: basisonderwijs tien jaar, speciaal basisonderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs en voortgezet onderwijs: veertien jaar. In het primair onderwijs zijn zij-instromers vooral afkomstig uit de sectoren: zorg en welzijn, overige zakelijke dienstverlening en het onderwijs. In het voortgezet onderwijs scoren ook de zakelijke dienstverlening en de industrie hoog.

Motieven van zij-instromers, scholen en besturen

De belangrijkste redenen waarom zij-instromers in het onderwijs willen, zijn 'het leuk vinden om met kinderen te werken', 'een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen', 'meer voldoening in het werk' en 'toe zijn aan een nieuwe uitdaging'. Meer economische motieven zoals salaris, het niet hebben van een baan, met ontslag bedreigd zijn of baan zekerheid spelen geen rol van betekenis.

Ongeveer een kwart van de besturen in het primair onderwijs en bijna de helft van de besturen in het voortgezet onderwijs hebben zij-instromers in dienst. In het primair onderwijs zijn het vooral *besturen* in het westen en in de grote steden die zij-instromers in dienst nemen. In het voortgezet onderwijs zijn dat besturen in het westen en het oosten. De belangrijkste reden is: het niet kunnen vinden van bevoegde leraren / krapte op de arbeidsmarkt.

Zwarte scholen (met meer dan 70 procent 1.9-leerlingen) hebben veel vaker een zij-instromer dan andere scholen. Hetzelfde geldt voor grote scholen ten opzichte van kleine. Er zijn duidelijke regionale verschillen. In de Randstad hebben relatief veel scholen een zij-instromer aangesteld. Dit geldt in het bijzonder voor de vier grote steden en de regio's Flevoland, Midden-Nederland, Zuidelijk Noord-Holland en Haaglanden. Ook grote scholengemeenschappen hebben relatief vaker een zij-instromer

Het belangrijkste motief van scholen (directeuren) om zij-instromers aan te nemen, is het niet kunnen vervullen van vacatures door bevoegde leraren. De initiatiefnemer tot het inzetten van zij-instromers is meestal de directeur. Ook zij-instromers die zich bij een school aanmelden worden echter vaak genoemd als initiatiefnemer.

Directeuren en begeleiders geven in meerderheid aan dat ze de zij-instromers een verrijking voor hun school vinden. Als redenen komen naar voren: andere ervaring in de school (levenservaring, werkervaring, bedrijfservaring, cultuur), zeer gemotiveerde medewerkers met een hoge inzet, het opvullen van vacatures en frisse wind in de school / vernieuwing

Gebruik bemiddelingsbureaus

Rond de dertig procent van de zij-instromers maakt gebruik van een bemiddelingsbureaus, vooral in het westen van het land. Deze bureaus spelen slechts een bescheiden rol in de wijze waarop de zij-instromer een baan vindt. Ongeveer twintig procent vindt de baan door bemiddeling. Zij-instromers zijn in meerderheid tevreden over de dienstverlening van de bemiddelingsbureaus. Indien zij-instromers geen gebruik maken van een bemiddelingsbureau vinden ze hun baan in het primair onderwijs vooral door open sollicitaties en in het voortgezet onderwijs via advertenties van de school in dag- en weekbladen.

Scholing en begeleiding

Een klein deel van de zij-instromers heeft het scholingstraject inmiddels afgerond. De gemiddelde duur van het scholingstraject van deze zij-instromers is in het primair onderwijs veertien maanden en in het voortgezet onderwijs bijna twaalf maanden. De meeste zij-instromers volgen de scholing bij de lerarenopleiding waar ze ook het assessment hebben gedaan. Ruim de helft van de zij-instromers heeft invloed gehad op de scholings- en begeleidingsovereenkomst. Indien zij-instromers hierbij inbreng hebben dan sluit het scholingstraject beter aan bij de uitkomst van het assessment.

Over de zwaarte en de leereffecten van het scholings- en begeleidingstraject denken zij-instromers zoals aangegeven in tabel 4.2: het traject is pittig vindt het merendeel, maar de leeropbrengsten zijn (zeer) positief.

Tabel 4.2 – Ervaren zwaarte en leereffecten in het leerwerktraject in po en vo, in procenten

	ervaren zwaarte			leereffecten	
	po	vo		po	vo
zeer zwaar	25	30	zeer positief	33	24
zwaar	64	59	positief	58	60
licht	7	8	negatief	5	6
zeer licht	0	0	zeer negatief	1	1

Begeleiding door de school

De begeleiding binnen de school vindt meestal plaats door een ervaren leraar of door de directie (vooral po). De begeleider van zij-instromers in het primair onderwijs is meestal een vrouw en in het voortgezet onderwijs een man. Ze zijn gemiddeld ongeveer 45 jaar en hebben 20 jaar onderwijservaring. Ongeveer de helft van de begeleiders heeft scholing gehad in het begeleiden van zij-instromers / startende leraren.

Gemiddeld krijgen zij-instromers in het primair onderwijs drie uur begeleiding per week en zij-instromers in het voortgezet onderwijs twee uur. Zij-instromers kennen doorgaans meer dan één begeleider. Driekwart van de zij-instromers is (zeer) tevreden over de begeleiding in de school. Ze voelen zich serieus genomen, weten zich geaccepteerd en kunnen in alle vrijheid vragen stellen. Ook de continue aanwezigheid en paraatheid van de begeleider en het krijgen van voldoende speelruimte stemt zij-instromers tevreden. Verder gelden als positief de duidelijkheid van het begeleidingsplan, de goede coaching en de vertrouwensrelatie.

De begeleiding van zij-instromers vergt meer tijd dan de begeleiding van startende leraren die van de opleiding komen. Ook onderwijsinhoudelijke aspecten vragen meer aandacht omdat de zij-instromer nog wegwijst gemaakt moet worden in het reilen en zeilen van het onderwijs.

Begeleiding door de lerarenopleiding

Bijna de helft van de zij-instromers ontvangt op de werkplek géén begeleiding door de lerarenopleiding. Als er begeleiding is dan is deze vaak maandelijks en onregelmatig. Ongeveer de helft van de zij-instromers is (zeer) tevreden over de begeleiding door de lerarenopleiding. De ontevredenen spreken over het ontbreken van begeleiding of over begeleiding die te schools, te onregelmatig, te weinig praktisch of niet 'op maat' is.

Arbeidsvoorwaarden

Zij-instromers in het *primair onderwijs* zijn vooral ingeschaald in schaal La / schaal 9 (83%) en in het voortgezet onderwijs vooral in schaal Lb / schaal 10 (95%). Voor bijna drie vijfde van de zij-instromers is de salariering ongeveer hetzelfde gebleven als in hun vorige baan. Een kwart is er op achteruit gegaan en een vijfde is er op vooruitgegaan. Gemiddeld is het bedrag dat men er in het primair onderwijs op vooruit gaat € 429. In het *voortgezet onderwijs* gaat ruim dertig procent van de zij-instromers er op achteruit en bijna de helft zegt ongeveer hetzelfde te verdienen. Ook hier gaat ongeveer een vijfde er op vooruit. De secundaire arbeidsvoorwaarden van het onderwijs worden door de meerheid van de zij-instromers als goed / voldoende beoordeeld.

Vooraf in het voortgezet onderwijs vinden de meeste directeuren het salaris van de zij-instromer te hoog. Een krappe meerheid van de directeuren (po: 51%, vo: 59%) vindt de opgedane werkervaring een goede grondslag voor berekening van het salaris van de zij-instromer.

Het functioneren van zij-instromers

Volgens directeuren en begeleiders zijn zij-instromers volledig geaccepteerd en wordt er samengewerkt met overige teamleden. Zij-instromers zijn bovendien hoog gemotiveerd en ook over de inzet van zij-instromers zijn deze geledingen zeer te spreken. Waar het nog aan ontbreekt – niet verwonderlijk overigens – is de pedagogisch-didactische kennis, vakinhoudelijke kennis en kennis over het omgaan met zorgleerlingen. Over de kennis en vaardigheden in het omgaan met kinderen is men positiever. Bij deze zaken zijn er soms verschillen tussen het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs. Over de zwaarte van het traject zijn begeleiders en directeuren het niet eens: de helft vindt het te zwaar en de andere helft niet.

Ook zij-instromers zelf vinden dat de acceptatie en samenwerking met collega's geen struikelblokken opleveren. De interne begeleiding is wat beschikbare tijd betreft een punt van zorg voor hen. Dit geldt in nog sterkere mate voor de begeleiding door de lerarenopleiding. Het betreft dan zowel de deskundigheid, de hoeveelheid tijd en het bieden van maatwerk. De verhouding tussen de aanstellingsomvang en de tijd benodigd voor scholing en inzet in de school behoeft aandacht. Ook hier zijn er op onderdelen verschillen tussen primair onderwijs en voortgezet onderwijs.

Effecten van zij-instromers

Zij-instromers lossen volgens een groot deel van de directeuren en begeleiders het vacatureprobleem wel op. Deze respondenten spreken vooral hun zorg uit over de kwaliteit van het onderwijs. Ook het beroep op de opleidings- en begeleidingsmogelijkheden van de scholen wordt met argusogen bekeken. Kennelijk wordt een kritische grens dicht genaderd. Verschillen in salariering zijn voor veel directeuren en begeleiders een punt dat onrust geeft in de scholen. Veel van deze zorgen worden overigens minder nadat de zij-instromer enige tijd op de school werkt.

Knelpunten in het traject zij-instroom

Grote knelpunten bij zij-instromers zijn volgens begeleiders de zwaarte van het traject, ongeschiktheid van zij-instromers voor het onderwijs (vooral vo), ordeproblemen in de groepen en de mate van begeleiding. Het eerste laat zich moeilijk oplossen. Bij de overige problemen wor-

den meestal wel oplossingen gevonden. In het voortgezet onderwijs leidt dat veel vaker tot het verlaten van het onderwijs.

Uitval van zij-instromers

Naar schatting vijf tot tien procent van de zij-instromers valt voortijdig uit. Redenen voor het stoppen zijn: 'de groep niet aankunnen', het onderwijs valt tegen, ongeschikt voor onderwijs of het traject is te zwaar in combinatie met het privé-leven. Soms beginnen deze zij-instromers op een andere school opnieuw.

Slotsom

Het fenomeen zij-instroom mag zich in de nodige belangstelling verheugen. Vooral in het westen van het land wordt er veel gebruik van gemaakt. Op 1 januari 2003 waren er naar schatting ongeveer duizend werkzaam in het primair onderwijs (fte: 720) en circa 525 in het voortgezet onderwijs (fte: 400). In 2002 heeft ongeveer een kwart het traject afgerond met een diploma. De duur van het traject blijft ruimschoots onder de duur die daar ten hoogste voor was voorzien.

Zij-instromers starten doorgaans vanuit een andere betaalde werkkring met het scholingstraject en hebben vooral op inhoudelijke, positieve gronden gekozen voor hun loopbaanwending. Velen van hen hadden eerder al affiniteit met onderwijs. Zij-instromers zitten vooral in de schalen 9 (po) en 10 (vo) en hun inkomen verandert soms wel en soms niet.

Alle betrokkenen binnen de school zijn overwegend positief over het zij-instromerschap. Fricities in het personeelsaanbod worden hiermee ondervangen en de komst van zij-instromers wordt vrijwel steeds als een verrijking ervaren.

Zij-instromers worden tot hun tevredenheid binnen de school begeleid. Deze begeleiding vraagt wel de nodige tijd omdat de zij-instromer het vak nog grotendeels onder de knie moeten krijgen. De helft van de zij-instromers ontvangt géén begeleiding op de werkplek vanuit de lerarenopleiding. De vraag is in hoeverre én begeleiding door de school én begeleiding door de opleiding noodzakelijk zijn.

Het opleidingstraject wordt door zij-instromers en ook anderen in de school als zwaar aangemerkt maar wordt wat leereffecten betreft als positief beoordeeld. De verhouding aanstellingsomvang, benodigde opleidingstijd en feitelijke inzet in het onderwijs is mede verantwoordelijk voor de zwaarte van het traject.

Kritische succesfactoren zijn de afstemming tussen de uitkomsten van het assessment en de scholing en begeleiding. De betrokkenheid van elk van de geledingen (opleiding-school-zij-instromer) hierbij is noodzakelijk.

Literatuur

Inspectierapport nr. 2003-13 (herziene uitgave). *De evaluatie van het zij-instroomtraject in het primair onderwijs*. Inspectie van het onderwijs. Utrecht.

Inspectierapport (2002). *De evaluatie van het zij-instroomtraject in het voortgezet onderwijs*. Inspectie van het onderwijs. Utrecht.

Lubberman, J. en T. Klein, T. Stafleu. (2002). *Zij-instroom in het beroep*. Ministerie van OCenW, Zoetermeer.

Ministerie van OCenW (2001a). *Nota werken in het onderwijs*. Zoetermeer: OCenW.

Ministerie van OCenW (2001b). *Maatwerk 3*. Zoetermeer: OCenW.

Ministerie van OCenW (2001c). In: Uitleg Gele Katern (nr. 18a, deel 1). *Subsidieregeling zij-instromers 2001-2002 voor primair onderwijs en voortgezet onderwijs met declaratiebepaling*. Zoetermeer: OCenW.

Ministerie van OCenW (2002a). Brief aan de Tweede Kamer (30 mei 2002): *Tekort schoolleiders primair onderwijs*. Zoetermeer: OCenW.

Ministerie van OCenW (2002b). *Functiedifferentiatie binnen het primaire proces: Kiezen uit kansen*. Zoetermeer: OCenW.

Ministerie van OCenW (2002c). *Nota werken in het onderwijs 2003*. Zoetermeer: OCenW.

Ministerie van OCenW (2003a). *Regeling uitzendkrachten in het onderwijs [kamerstukken 28643]*. Zoetermeer: OCenW.

Ministerie van OCenW (2003b). *Nota werken in het onderwijs '04*. Zoetermeer: OCenW.

Bijlagen

Bijlage 1 – Responsverantwoording besturenenquête

Primair onderwijs

Voor het verzamelen van informatie over aandachtsgroepen in het primair onderwijs is een steekproef van 1000 schoolbesturen benaderd. Deze besturen waren niet representatief voor de totale populatie²². Besturen in het speciaal onderwijs waren oververtegenwoordigd om valide uitspraken te kunnen doen over de diverse categorieën personeel in het speciaal onderwijs. Door middel van weging is voor deze steekproefafwijking gecorrigeerd.

Bij nadere beschouwing bleek een deel van de besturen in de steekproef te zijn opgeheven²³. De netto steekproef viel daardoor 15 besturen lager uit. Van de 985 besturen die op het moment van het onderzoek actief waren in het primair onderwijs heeft uiteindelijk 48 procent gerespondeerd. De respons valt daarmee wat lager uit dan verwacht. Uit de responsanalyses blijkt dat dit vooral komt door een tegenvallende respons in het westen van het land. De respons ligt daar met 40 procent duidelijk lager dan in de rest van Nederland (ca. 53%).

Onderstaande tabellen laten zien dat de besturen die hebben gerespondeerd geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn significante verschillen naar in de verdeling naar subsector en regio (zie tabel B1.1 en B1.2). In de analyses is voor deze afwijkingen gecorrigeerd door een weging toe te passen.

Tabel B1.1 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar subsector*

	populatie		respons	
basisonderwijs	1409	82.4%	373	79.0%
speciaal onderwijs (sbaow/wec)*	301	17.6%	99	21.0%

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

** Inclusief besturen die basisscholen en scholen voor speciaal onderwijs onder hun hoede hebben.

Tabel B1.2 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

	populatie		respons	
noord	210	12.3%	70	14.8%
oost	418	24.4%	131	27.8%
west	698	40.8%	158	33.5%
zuid	384	22.5%	113	23.9%

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

22 Besturen die zowel scholen voor primair onderwijs als scholen voor voortgezet onderwijs onder hun hoede hebben, zijn meegenomen in de steekproef voor voortgezet onderwijs. Voor het primair onderwijs zijn 800 besturen uit het basisonderwijs en 200 uit het speciaal onderwijs geselecteerd.

23 Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van NAW-gegevens van december 2002 (afkomstig van Cfi). Omdat pas na het versturen van de enquêtes gegevens over fusies en opheffingen zijn ontvangen, kon hiervoor niet eerder worden gecorrigeerd.

Tabel B1.3 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

	populatie		respons	
gemeentelijk	353	20.6%	104	22.0%
rooms-katholiek	327	19.1%	98	20.8%
protestants-christelijk	669	39.1%	183	38.8%
algemeen bijzonder	269	15.7%	69	14.6%
overig bijzonder	92	5.4%	18	3.8%

Tabel B1.4 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte

	populatie		respons	
1 school	846	49.5%	218	46.2%
2 scholen	176	10.3%	54	11.4%
3 scholen	132	7.7%	38	8.1%
4-5 scholen	176	10.3%	44	9.3%
6-10 scholen	205	12.0%	58	12.3%
> 10 scholen	175	10.2%	60	12.7%

Voortgezet onderwijs

Voor het verzamelen van informatie over aandachtsgroepen in het voortgezet onderwijs zijn alle schoolbesturen in het voortgezet onderwijs benaderd. In totaal zijn 379 besturen aangeschreven²⁴. Hiervan heeft ruim twee vijfde (42%) gerepsondeerd. De respons valt daarmee wat lager uit dan verwacht.

Uit de responsanalyse blijkt dat de besturen die hebben gerepsondeerd een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn geen significante verschillen in de verdeling naar regio, denominatie en bestuursgrootte (zie tabel B1.5, B1.6 en B1.7).

Tabel B1.5 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

	populatie		respons	
noord	54	14.2%	24	15.2%
oost	89	23.5%	41	25.9%
west	170	44.9%	61	38.6%
zuid	66	17.4%	32	20.3%

²⁴ Besturen die zowel voortgezet onderwijs als middelbaar beroepsonderwijs verzorgen, zijn tot de BVE-sector gerekend. Begin april zijn 380 besturen aangeschreven. Eén daarvan bleek bij nadere beschouwing te zijn opgeheven.

Tabel B1.6 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

	populatie		respons	
gemeentelijk	122	32.2%	48	30.4%
rooms-katholiek	75	19.8%	34	21.5%
protestants-christelijk	100	26.4%	55	34.8%
algemeen bijzonder	51	13.5%	13	8.2%
overig bijzonder	31	8.2%	8	5.1%

Tabel B1.7 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte

	populatie		respons	
1 school	298	78.6%	123	77.8%
2 scholen	36	9.5%	18	11.4%
3-4 scholen	25	6.6%	11	7.0%
5-41 scholen	20	5.3%	6	3.8%

Bve-sector

Voor het onderzoek naar aandachtsgroepen zijn alle bve-instellingen (roc's, aoc's, vakscholen en overige instellingen) benaderd. In overleg met de opdrachtgever is besloten om de enquêtes in de bve-sector te versturen aan de hoofden personeelszaken²⁵. Begin april zijn in totaal 71 hoofden aangeschreven. Hiervan hebben er uiteindelijk – na een schriftelijk en telefonische rappel – 31 gerespondeerd. De respons komt daarmee uit op ongeveer 44 procent.

Uit de responsanalyse blijkt dat de instellingen die hebben gerespondeerd een redelijke afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn geen significante verschillen in de verdeling naar type, denominatie en schoolgrootte (zie tabel B1.8, B1.10 en B1.11). De verdeling van de responsgroep naar regio wijkt daarentegen wel af van die in de populatie (zie tabel B1.9). Vanwege de geringe aantallen is echter besloten om geen weging toe te passen.

Tabel B1.8 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar type instelling

	populatie		respons	
AOC	12	16.9%	5	16.1%
BVE	59	83.1%	26	83.9%

Tabel B1.9 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

	populatie		respons	
noord	8	11.3%	1	3.2%
oost	18	23.9%	7	22.6%
west	26	36.6%	11	35.5%
zuid	20	28.2%	12	38.7%

²⁵ Van het ministerie is een bestand gekregen met 71 contactpersonen.

Tabel B1.10 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

	populatie		respons	
rooms-katholiek	3	4.2%	1	3.2%
protestants-christelijk	9	12.7%	3	9.7%
algemeen bijzonder	40	56.3%	21	67.7%
overig bijzonder	19	26.8%	6	19.4%

*Tabel B1.11 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte**

	populatie		respons	
klein	23	32.4%	12	38.7%
middel	24	33.8%	9	29.0%
groot	24	33.8%	10	32.3%

* De indeling is gebaseerd op het aantal deelnemers in schooljaar 2001/2002 (bekostigingstelling 2001).

Bijlage 2 – Populatieschattingen aandachtsgroepen

In deze bijlage presenteren we populatieschattingen voor de aandachtsgroepen in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector. Bij de berekening daarvan zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.

Op grond van gegevens uit de schriftelijke enquêtes zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal *personen* en het aantal *fte*. In verband met de interpretatie van de cijfers willen we twee dingen opmerken:

- De cijfers over *bovenschools directeuren, onbevoegde directeuren, lerarenondersteuners* en *zij-instromers* hebben betrekking op de situatie van 1 januari 2003.
- De cijfers over het aantal *interim-managers, freelancers, uitzendleraren* en *uitzendkrachten* (OOP/OBP) hebben betrekking op het aantal ingehuurd personen (contracten) in het kalenderjaar 2002. Omdat *flexwerkers* gedurende een jaar vaak voor meer werkgevers werken, zijn de werkelijke aantallen *interim-managers, freelancers* en *uitzendkrachten* vermoedelijk kleiner dan in de tabellen staan vermeld.

Tabel B2.1 – Primair onderwijs: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)

	schatting	ondergrens	bovengrens
bovenschools directeuren	901	785	1016
onbevoegde directeuren	130	86	174
lerarenondersteuners	455	236	674
zij-instromers in het beroep	1006	807	1205
interim-managers	302	245	360
freelancers	78	45	111
uitzendleraren	41	15	68
uitzendkrachten OOP/OBP	91	33	150

Tabel B2.2 – Primair onderwijs: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)

	schatting	ondergrens	bovengrens
bovenschools directeuren	824	719	929
lerarenondersteuners	304	129	479
zij-instromers in het beroep	718	571	865
interim-managers *	146	115	177
freelancers	11	5	17
uitzendleraren	4	1	7
uitzendkrachten OOP/OBP	6	2	11

* Bij de schatting van het aantal fte zijn we er vanuit gegaan dat een jaar bestaat uit 52 weken.

Tabel B2.3 – Voortgezet onderwijs: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)

	schatting	ondergrens	bovengrens
bovenschools directeuren	170	132	209
zij-instromers in het beroep	524	420	628
interim-managers	48	29	68
freelancers	31	1	61
uitzendleraren	92	55	129
uitzendkrachten OOP/OBP	198	134	262

Tabel B2.4 – Voortgezet onderwijs: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)

	schatting	ondergrens	bovengrens
bovenschools directeuren	166	128	204
zij-instromers in het beroep	396	314	478
interim-managers *	22	12	32
freelancers	6	1	13
uitzendleraren	29	14	44
uitzendkrachten OOP/OBP	38	26	50

* Bij de schatting van het aantal fte zijn we er vanuit gegaan dat een jaar bestaat uit 52 weken.

Tabel B2.5 – Bve-sector: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)

	schatting	ondergrens	bovengrens
bovenschools directeuren	334	227	441
interim-managers	48	27	69
freelancers	149	68	230
uitzendleraren	360	92	628
uitzendkrachten OOP/OBP	590	300	880

Tabel B2.6 – Bve-sector: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)

	schatting	ondergrens	bovengrens
bovenschools directeuren	331	225	437
interim-managers *	23	14	33
freelancers	31	15	47
uitzendleraren	167	43	291
uitzendkrachten OOP/OBP	231	47	415

* Bij de schatting van het aantal fte zijn we er vanuit gegaan dat een jaar bestaat uit 52 weken.

Tabel B2.7 – Populatieschatting instroom bovenschools directeuren naar sector (in personen)

	schatting	ondergrens	bovengrens
primair onderwijs	155	106	204
voortgezet onderwijs	12	4	20
bve-sector	32	13	51

Tabel B2.8 – Populatieschatting uitstroom bovenschools directeuren naar sector (in personen)

	po	vo	bve
primair onderwijs	39	15	64
voortgezet onderwijs	24	7	41
bve-sector	27	12	43

Tabel B2.9 – Populatieschatting zij-instromers die in 2002 hun getuigschrift hebben ontvangen (in personen)

	schatting	ondergrens	bovengrens
primair onderwijs	264	168	360
voortgezet onderwijs	142	82	201

Tabel B2.10 – Populatieschatting zij-instromers die in 2002 hun dienstverband hebben beëindigd (in personen)

	schatting	ondergrens	bovengrens
primair onderwijs	98	60	136
voortgezet onderwijs	53	31	74

Bijlage 3 – Tabellen bij hoofdstuk 2

Tabel B3.1 – PO: besturen met/zonder bovenschools directeuren naar bestuursomvang* (in %)

	met bovenschools directeuren	zonder bovenschools directeuren
1 school	8,1	91,9
2 scholen	38,0	62,0
3 scholen	42,1	57,9
4-5 scholen	40,0	60,0
6-10 scholen	73,8	26,2
> 10 scholen	90,5	9,5
totaal	33,9	66,1

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Tabel B3.2 – VO: besturen met/zonder bovenschools directeuren naar bestuursomvang* (in %)

	met bovenschools directeuren	zonder bovenschools directeuren
1 school	18,7	81,3
2 scholen	33,3	66,7
3 - 41 scholen	64,7	35,3
totaal	25,3	74,7

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Tabel B3.3 – Percentages besturen met en zonder lerarenondersteuners naar regio*

	met ondersteuners	zonder ondersteuners
noord	6.9%	93.1%
oost	9.5%	90.5%
west	9.9%	90.1%
zuid	2.8%	97.2%
vier grote steden	38.1%	61.9%

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Tabel B3.4 – Besturen met en zonder ID-werknemers naar subsector (in %)

	po	vo	bve
met ID-werknemers	52.3	60.8	71.0
zonder ID-werknemers	47.7	39.2	29.0

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Tabel B3.5 – Percentages besturen met en zonder ID-werknemers naar regio* (in %)

	met ID-werknemers	zonder ID-werknemers
noord	54.4	45.6
oost	44.0	56.0
west	52.3	47.7
zuid	55.7	44.3
vier grote steden	80.0	20.0

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Tabel B3.6 – PO: besturen met en zonder ID-werknemers naar bestuursomvang* (in %)

	met ID-werknemers	zonder ID-werknemers
1 school	32.6	67.4
2 scholen	52.0	48.0
3 scholen	57.9	42.1
4-5 scholen	62.2	37.8
6-10 scholen	85.7	14.3
> 10 scholen	92.1	7.9

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Tabel B3.7 – VO: besturen met en zonder ID-werknemers naar bestuursomvang* (in %)

	met ID-werknemers	zonder ID-werknemers
1 school	53.7	46.3
2 scholen	77.8	22.2
3 - 4 scholen	90.9	9.1
5 - 41 scholen	100.0	0.0

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Tabel B3.8 – Bve-instellingen met en zonder ID-werknemers naar schoolgrootte* (in %)

	met ID-werknemers	zonder ID-werknemers
klein	41.7	58.3
middel	88.9	11.1
groot	90.0	10.0

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Tabel B3.9 – PO: inzet interim-managers naar bestuursomvang* (in %)

	% interim managers	% besturen met interim-managers
1 school	37	12,8
2 scholen	8	12,0
3 scholen	11	20,5
4-5 scholen	8	13,6
6-10 scholen	14	20,9
> 10 scholen	23	22,6
totaal	100	15,5

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Tabel B3.10 – Bve-instellingen die wel/niet uitzendkrachten hebben ingehuurd (in %)

	wel uitzendkrachten	geen uitzendkrachten
klein	33,3	66,7
middel	77,8	22,2
groot	90,0	10,0

* De verschillen zijn significant ($p < 0.05$).

Bijlage 4 – Steekproef en respons enquête zij-instromers

Gegevens over Zij-instromers in het beroep

Om een compleet bestand van namen en (huis)adressen van deze groepen zij-instromers te verkrijgen was het noodzakelijk alle assessmentcenters te benaderen. Via een brief van het Ministerie van OCenW zijn 35 centers (volgens opgave inspectie) dan ook benaderd om medewerking te verlenen aan dit onderzoek door middel van het ter beschikking stellen van de naw-gegevens van zij-instromers. Het ITS heeft vervolgens met elk van de centers contact opgenomen om de benodigde gegevens te verkrijgen. Gevraagd is naar de volgende gegevens: naam, adres, straat, postcode, plaats, geslacht en sector waarvoor de geschiktheidverklaring is afgegeven. Het betrof gegevens van zij-instromers die vanaf 2000 tot maart 2003 een geschiktheidverklaring hebben verkregen.

Vrijwel alle centers die assessments hebben uitgevoerd (33 van de 35) hebben de naw-gegevens geleverd. Soms ging dit relatief eenvoudig, soms werden procedures gehanteerd om de zij-instromers toestemming te vragen voor het ter beschikking stellen van hun naw-gegevens. In enkele gevallen hebben we slechts een selectie ontvangen van namen en adressen van zij-instromers (alleen de zij-instromers die geen bezwaar hadden tegen de levering van naw-gegevens aan ITS). Eén assessmentcentrum (de grootste wat betreft het aantal geschiktheidverklaringen) wilde de naw-gegevens niet opsturen en heeft ervoor gekozen om alle zij-instromers te mailen en hen te vragen om zich bij ITS te melden. Dit heeft minder dan 10% van de zij-instromers van dat center opgeleverd. In totaal zijn op deze wijze van 1733 zij-instromers adresgegevens ontvangen (1155 po en 578 vo). Voor een deel (150 zij-instromers voortgezet onderwijs) gaat het hierbij om de adresgegevens van de school.

In onderling overleg tussen OCenW, het sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) en ITS is verder afgesproken om in de vragenlijst voor zij-instromers enkele vragen van het SBO te laten meelopen. Het gaat hierbij om vragen over de activiteiten van de bemiddelingsorganisaties. Om ervoor te zorgen dat er voldoende *bemiddelde zij-instromers* in de steekproef zitten, zijn de drie bemiddelingsorganisaties benaderd – Career Center Onderwijs (CCO), De Onderwijs BV en Wordleraar - met het verzoek de naw-gegevens van bemiddelden te leveren²⁶. De bemiddelingsorganisaties hebben alle meegewerkt aan het ter beschikking stellen van deze gegevens. In totaal hebben we van 1560 *bemiddelde zij-instromers* adresgegevens ontvangen (773 Onderwijs BV en 787 Wordleraar/ CCO)²⁷.

Voor het trekken van de steekproef (500 zij-instromers in het primair onderwijs; 300 zij-instromers in het voortgezet onderwijs) zijn de naw-bestanden van de *assessmentcenter* en de *bemiddelingsorganisaties* gekoppeld (op basis van naam, plaats en postcode). Hierbij deden zich drie problemen voor:

1. de gegevens waren niet in altijd op dezelfde wijze opgemaakt;
2. van een deel van de zij-instromers hebben we alleen schooladressen (geen huisadres);
3. een deel van de gegevens koppelt vermoedelijk door administratieve fouten niet.

26 SBO heeft hierbij bemiddeld en draagt de kosten voor het verkrijgen van de naw-gegevens.

27 Het gaat om respectievelijk 954 PO, 540 VO, 6 BVE en 50 waarvan de sector niet bekend is.

Tabel 1 en 2 geven een overzicht van de gegevens. Uit de tabellen blijkt dat:

1. Van de 1155 zij-instromers primair onderwijs met een geschiktheidsverklaring zijn er in elk geval 372 bemiddeld. De rest (783) is vermoedelijk niet bemiddeld. Dit is echter niet met zekerheid te zeggen, vanwege de problemen bij het koppelen van gegevens.
2. Van de 578 zij-instromers voortgezet onderwijs met een geschiktheidsverklaring zijn er in elk geval 94 bemiddeld. De rest (484) is vermoedelijk niet bemiddeld. Dit is echter niet met zekerheid te zeggen, vanwege de problemen bij het koppelen van gegevens.

Tabel B4.1 Overzicht zij-instromers primair onderwijs

geschiktheidsverklaring	bemiddeld door bemiddelingsorganisatie	
	ja	nee / weet niet
ja	372	783
nee / weet niet	582	

Tabel B4.2 - Overzicht zij-instromers VO

geschiktheidsverklaring	bemiddeld door bemiddelingsorganisatie	
	ja	nee / weet niet
ja	94	484
nee / weet niet	446	

Steekproef zij-instromers

In het kader van de aandachtsgroepenmonitor is een steekproef van 800 zij-instromers benaderd met een schriftelijke enquête. Van deze zij-instromers zitten er 500 in het primair onderwijs en 300 in het voortgezet onderwijs. De samenstelling van deze steekproeven is als volgt:

Primair onderwijs

- In totaal zijn er 500 zij-instromers geselecteerd.
- Er zijn alleen zij-instromers geselecteerd met een geschiktheidsverklaring. We hebben 200 *bemiddelde zij-instromers* geselecteerd en 300 *niet bemiddelde zij-instromers*.
- Om te zorgen voor een zekere regionale spreiding hebben we van *kleine* assessmentcenters (buiten de G4) alle zij-instromers geselecteerd (totaal 220) en van de *grote* assessmentcenters een selectie (totaal 280).

Voortgezet onderwijs

- In totaal zijn er 300 zij-instromers geselecteerd.
- Er zijn alleen zij-instromers geselecteerd met een geschiktheidsverklaring. We hebben 94 *bemiddelde zij-instromers* geselecteerd en 206 *niet bemiddelde zij-instromers*.
- Om te zorgen voor een zekere regionale spreiding hebben we van *kleine* assessmentcenters alle zij-instromers geselecteerd (totaal 105) en van de *grote* assessmentcenters een selectie (totaal 195).

Representativiteit van de respons

Hiervoor is beschreven welke bestanden zijn gebruikt om te komen tot het steekproefbestand van achthonderd zij-instromers (po: 500, vo: 300)²⁸. Dit steekproefbestand geeft een eerste indicatie van wie zij-instromers zijn en waar ze vandaan komen. Bovendien wordt hierdoor een vergelijking met de uiteindelijke responsgroep mogelijk.

Uit het steekproefbestand blijkt dat de verhouding *mannelijke en vrouwelijke* zij-instromers verschilt in de beide onderwijssectoren. Het percentage mannen in het primair onderwijs is veel lager (19%) dan in het voortgezet onderwijs (59%). Voor een relatief groot deel is het geslacht van zij-instromers in de steekproef onbekend (po: ruim 6% en vo: 9%).

In de responsgroep is het percentage mannen en vrouwen in de beide onderwijssectoren licht afwijkend van dat in de steekproefgroep, al zijn de verschillen niet echt groot (zie bijlage 2). Dit geldt zeker als in aanmerking wordt genomen dat het percentage 'onbekend' hier vrijwel nihil is. Mannen zijn in de responsgroep in het primair onderwijs voor 16 procent vertegenwoordigd en in het voortgezet onderwijs voor 69 procent.

Naar *regio* (op basis van de postcode van zij-instromers) ontstaat het volgende beeld voor de beide sectoren. Regio Noord is in beide sectoren het minst vertegenwoordigd (po: 3%, vo: 3%) en West het meest²⁹ (po: 62%, vo: 46%). Uitgedrukt in de vertegenwoordiging tussen de G4 en de rest komt respectievelijk 22 procent in het primair onderwijs en 13 procent in het voortgezet onderwijs uit de vier grote steden.

Naar regio komt de verdeling in de responsgroep in het primair en het voortgezet onderwijs goed overeen met die in de steekproefgroep. Ook hier vormen Noord (po: 3% en vo: 2%) en West (po: 60% en vo: 43%) de beide uitersten. De vertegenwoordiging in de responsgroep uit de vier grote steden ten opzichte van de rest is in het primair onderwijs 18 procent en in het voortgezet onderwijs zeven procent. Dit wil zeggen dat we op basis van postcode van de zij-instromers in de responsgroep een ondervertegenwoordiging constateren van zij-instromers uit de G4.

Tabel B4.3 – Verdeling naar geslacht zij-instromers *primair onderwijs* (in %)

	responsgroep	steekproef
man	16,4	19,4
vrouw	82,8	74,2
onbekend	0,8	6,4
totaal (n=100%)	250	500

28 Vanwege de onvolledigheid van de basisbestanden is het niet zinvol deze te bekijken naar achtergrondkenmerken als geslacht en regio (rba).

29 Dit is vermoedelijk een onderschatting, omdat van de Hogeschool van Utrecht geen gegevens zijn ontvangen.

Tabel B4.4 – Verdeling zij-instromers *primair onderwijs* naar regio en G4 (in %)

	responsgroep	steekproef
noord	3,6	3,2
oost	16,0	16,2
west	59,6	62,0
zuid	20,8	18,6
G4	18,0	22,2
totaal (n=100%)	250	500

Tabel B4.5 – Verdeling naar geslacht zij-instromers *voortgezet onderwijs* (in %)

	responsgroep	steekproef
man	68,7	58,7
vrouw	30,0	32,3
onbekend	1,3	9,0
totaal (n=100%)	150	300

Tabel B4.6 – Verdeling zij-instromers *voortgezet onderwijs* naar regio en G4 (in %)

	responsgroep	steekproef
noord	2,0	3,3
oost	28,7	27,3
west	42,7	46,3
zuid	26,7	23,0
G4	7,3	12,7
totaal (n=100%)	150	300

Echte zij-instromers

Het basisbestand van de assessmentcenters heeft zij-instromers opgeleverd met een geschiktheidverklaring. Of deze zij-instromers ook een aanstelling hebben voor maximaal twee jaar en of sprake is van een scholings- en begeleidingsovereenkomst kon uit deze bestanden niet worden opgemaakt. De echte zij-instromer in het beroep – volgens de gestelde voorwaarden binnen de Interimwet zij-instromers – is hieruit niet af te leiden. Het hieraan gekoppelde bestand van de bemiddelingsorganisaties ging eveneens uit van het gegeven dat er een geschiktheidverklaring aanwezig diende te zijn. Wie is nu een zij-instromer in het beroep?

Mede op basis van de antwoorden van zij-instromers in de vragenlijst hebben we een procedure opgesteld die er vanuit gaat dat echte zij-instromers in het beroep voldoen aan drie vereisten: zij hebben een geschiktheidverklaring, een aanstelling van maximaal twee jaar en een scholings- en begeleidingsovereenkomst. Via deze procedure komen we in de responsgroep tot de aantallen echte zij-instromers in het beroep in beide sectoren zoals vermeld in tabel B4.7.

Tabel B4.7 – Zij-instromers in het beroep in de responsgroep naar onderwijssector, in aantallen en procenten

	primair onderwijs type respondent voldoet aan voorwaarden Interimwet		voortgezet onderwijs type respondent voldoet aan voorwaarden Interimwet	
	aantal	percentage	aantal	percentage
echte zij-instromers	227	91	121	81
geen zij-instromer	1	0	7	5
rest	22	9	22	15

De echte zij-instromers voldoen aan alle voorwaarden. Een aantal hiervan heeft in de loop van de tijd het scholingstraject afgerond. De tweede groep ‘geen zij-instromers’ voldoet aan geen enkele voorwaarden en wordt in de verder analyse niet meegenomen. De categorie ‘rest’ voldoet op een of meer voorwaarden niet (meestal hebben ze geen scholings- en begeleidingsovereenkomst); deze zijn verder buiten beschouwing gelaten. De analyses in de rest van dit rapport hebben betrekking op de echte zij-instromers in het beroep. Indien zinvol wordt de groep die de opleiding reeds heeft afgerond, apart bekeken. In alle andere gevallen maken ze onderdeel uit van de groep echte zij-instromers. Dit betekent dat in het primair onderwijs 91 procent van de responsgroep tot de gewenste categorie behoort en in het voortgezet onderwijs 81 procent. Het gaat om respectievelijk 227 en 121 respondenten.

Bijlage 5 – Verstrekte subsidie voor zij-instromers

Om de zij-instroom van leraren in het onderwijs te bevorderen, verstrekt de minister van OCenW een subsidie aan besturen die een zij-instromer hebben benoemd of aangesteld (Ministerie van OCenW, 2001). De subsidie is bedoeld als bijdrage in de kosten van de aanstelling van een zij-instromer en kan worden besteed aan:

- het geschiktheidsonderzoek;
- de scholing- en begeleiding van zij-instromers, en
- de verletkosten in verband met de scholing.

Op basis van gegevens van Cfi is gekeken welke scholen in het schooljaar 2001/2002 en/of 2002/2003 een subsidie hebben ontvangen.

Tabel B5.1 geeft een uitsplitsing naar subsector. Uit de tabel blijkt dat het aandeel scholen dat een subsidie heeft ontvangen, sterk verschilt naar subsector. In het basisonderwijs heeft circa 7 procent van de scholen een subsidie ontvangen en in het (regulier) voortgezet onderwijs circa 19 procent.

Tabel B5.1 – Scholen met en zonder gesubsidieerde zij-instromers (in %)

subsector	zonder zij-instromers	met zij-instromers	totaal
bao	92.8	7.2	100.0
sbao	92.3	7.7	100.0
svo	94.6	5.4	100.0
wec	86.9	13.1	100.0
vo	81.3	18.8	100.0

Binnen het basisonderwijs bestaan er duidelijke verschillen tussen scholen met veel en scholen met weinig gewichtenleerlingen (zie tabel B5.2). Duidelijk is dat zwarte scholen (met meer dan 70% 1.90-leerlingen) veel vaker een zij-instromer hebben benoemd dan andere scholen.

Tabel B5.2 – Basisscholen met en zonder gesubsidieerde zij-instromers (in %)

	zonder zij-instromers	met zij-instromers	totaal
zonder gewichtenleerlingen	94.4	5.6	100.0
< 50% gewichtenleerlingen	92.3	7.7	100.0
>= 50% gewichtenleerlingen	91.3	8.7	100.0
>= 70% 1.90-leerlingen	78.8	21.2	100.0
totaal	92.8	7.2	100.0

Tabel B5.3 laat zien dat grote scholen relatief vaker een (gesubsidieerde) zij-instromer hebben aangesteld dan kleine scholen (respectievelijk 2% en 12%).

Tabel B5.3 – Basisscholen met en zonder gesubsidieerde zij-instromers (in %)

schoolgrootte	zonder zij-instromers	met zij-instromers	totaal
klein	97.7	2.3	100.0
middel	93.4	6.6	100.0
groot	87.6	12.4	100.0
totaal	92.8	7.2	100.0

De inzet van (gesubsidieerde) zij-instromers is niet gelijk verdeeld over het land. Er zijn duidelijke regionale verschillen. Uit tabel B5.4 blijkt dat in de Randstad relatief veel scholen een zij-instromer hebben aangesteld. Dit geldt in het bijzonder voor de 4 grote steden en de regio's Flevoland³⁰, Midden-Nederland, Zuidelijk Noord-Holland en Haaglanden.

Tabel B5.4 – Basisscholen met en zonder gesubsidieerde zij-instromers (in %)

	zonder zij-instromers	met zij-instromers	totaal
Groningen	99.4	0.6	100.0
Friesland	99.8	0.2	100.0
Drenthe	99.7	0.3	100.0
IJssel-Vecht/Twente	99.1	0.9	100.0
IJssel/Veluwe	98.1	1.9	100.0
Arnhem/Oost Gld./Nijm./Rivierenland	96.9	3.1	100.0
Flevoland	83.8	16.2	100.0
Midden-Nederland	83.5	16.5	100.0
Noord-Holland Noord	93.9	6.1	100.0
Zuidelijk Noord-Holland	84.0	16.0	100.0
Rijnstreek	93.3	6.7	100.0
Haaglanden	83.2	16.8	100.0
Rijnmond	90.1	9.9	100.0
Zeeland	98.2	1.8	100.0
Midden- en West-Brabant	95.4	4.6	100.0
Noordoost-Brabant	95.1	4.9	100.0
Zuidoost-Brabant	97.5	2.5	100.0
Limburg	99.1	0.9	100.0
Utrecht stad	81.6	18.4	100.0
Amsterdam	65.3	34.7	100.0
Den Haag	66.9	33.1	100.0
Rotterdam	85.2	14.8	100.0
totaal	92.8	7.2	100.0

³⁰ Het relatief hoge percentage scholen met een zij-instromer in Flevoland komt vooral door Almere. In die gemeente heeft 29 procent van de scholen een subsidie ontvangen voor de benoeming van een zij-instromer.

De inzet van zij-instromers hangt in het voortgezet onderwijs samen met de schoolsoort. Tabel B5.5 laat zien dat brede scholengemeenschappen relatief vaker een zij-instromer hebben aangesteld dan andere scholen. Dit hangt uiteraard samen met de schoolgrootte.

Tabel B5.5 – VO-scholen met en zonder gesubsidieerde zij-instromers (in %)

	zonder zij-instromers	met zij-instromers	totaal
praktijkonderwijs*	91.4	8.6	100.0
vmbo	88.4	11.6	100.0
havo / vwo	87.7	12.3	100.0
mavo / havo/ vwo	86.3	13.7	100.0
vmbo / havo/ vwo	72.6	27.4	100.0
totaal	83.2	16.8	100.0

* Inclusief SVO

De inzet van zij-instromers is in het voortgezet onderwijs minder concentreert in de Randstad dan in het basisonderwijs.

Tabel B5.6 – VO-scholen* met en zonder gesubsidieerde zij-instromers (in %)

	zonder zij-instromers	met zij-instromers	totaal
Groningen	100.0	0.0	100.0
Friesland	96.9	3.1	100.0
Drenthe	94.4	5.6	100.0
Ijssel-Vecht/Twente	86.7	13.3	100.0
Ijssel/Veluwe	81.4	18.6	100.0
Arnhem/Oost Gld./Nijm./Rivierenland	91.1	8.9	100.0
Flevoland	87.5	12.5	100.0
Midden-Nederland	78.9	21.1	100.0
Noord-Holland Noord	64.0	36.0	100.0
Zuidelijk Noord-Holland	67.3	32.7	100.0
Rijnstreek	77.4	22.6	100.0
Haaglanden	85.7	14.3	100.0
Rijnmond	82.0	18.0	100.0
Zeeland	90.9	9.1	100.0
Midden- en West-Brabant	83.3	16.7	100.0
Noordoost-Brabant	72.7	27.3	100.0
Zuidoost-Brabant	71.9	28.1	100.0
Limburg	93.3	6.7	100.0
Utrecht stad	88.2	11.8	100.0
Amsterdam	71.1	28.9	100.0
Den Haag	91.7	8.3	100.0
Rotterdam	86.1	13.9	100.0
totaal	83.2	16.8	100.0

* Inclusief SVO.

Bijlage 6 – Tabellen bij hoofdstuk 3

In deze bijlage presenteren we gegevens uit de enquête onder zij-instromers en de interviews bij directeuren en begeleiders.

Resultaten enquête zij-instromers

Tabel B6.1 – Motieven om als zij-instromer in het onderwijs te gaan werken, in procenten (po n=227, vo n=121) In %

	po	vo
geen baan / geen werk	4	10
leuk om met leerlingen te werken	58	57
wilde altijd al in het onderwijs werken	31	24
had een nieuwe uitdaging nodig	41	46
wilde een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen	53	40
uit onvrede met vorige werk	21	20
goed te combineren met zorg voor kinderen	26	25
mogelijkheid dichterbij huis te werken	14	11
in mijn vorige baan met ontslag bedreigd	3	4
om meer voldoening van het werk te krijgen	48	48
via eigen kinderen in contact met onderwijs gekomen	17	7
ideale combinatie van werken en leren	28	12
wil baanzekerheid	9	7
vanwege het salaris	5	2
vanwege de werktijden	9	17
vanwege de vakanties	16	19
meer mogelijkheden om parttime te werken	10	13
anders	19	17

Tabel B6.2 – Indien begeleiding door de eigen school ontvangen: door wie begeleid? Naar sector, in procenten (po n=206, vo n=107) In %

	po	vo
collega / vakdocent	54	62
schoolleiding / middenmanagement	42	20
algemeen begeleider van zij-instromers	10	48
aangestelde bovenschools begeleider	17	4
anders	9	4

Tabel B6.3 – Brutosalaris zij-instromer, in categorieën (po n=227, vo n=121) In %

	po	vo
2000-2300	35	25
2301-2600	15	21
2601-2900	8	14
2901-3200	7	11
3201-3500	1	14
3501-3800	0	1
3801-4100	1	2
4101-4400	1	1
onbekend	31	12

Tabel B6.4 – Afwijking salaris ten opzichte van vorige baan (po n=227, vo n=121) In %

	po	vo
geen vorige baan	11	7
verdient nu meer	15	17
verdient nu ongeveer hetzelfde	49	42
verdient nu minder	21	31
onbekend	4	4

Tabel B6.5 – Indien zij-instromer nu meer of minder verdient: hoeveel euro scheelt dat dan bruto per maand? (po n=227, vo n=121)

	po	vo
<i>Hoeveel meer? (po n=34, vo n=20)</i>		
gemiddeld	429	466
minimum	100	100
maximum	1200	2606
standaarddeviatie	290	613
<i>Hoeveel minder? (po n=48, vo n=37)</i>		
gemiddeld	645	865
minimum	60	100
maximum	2800	4000
standaarddeviatie	613	803

Tabel B6.6 – Mate waarin zij-instromers uit het primair onderwijs het eens zijn met stellingen ten aanzien van succes- en faalfactoren voor het traject zij-instroom (po n=227) In %

	helemaal eens	eens	oneens	helemaal oneens	weet niet
ik voel me als zij-instromer volwaardig lid van het team / het lerarencorps	45	42	9	1	2
collega's zijn altijd bereid mij als zij-instromer te helpen	43	48	6	2	1
ik werk als zij-instromer veel samen met collega's	39	47	10	2	2
binnen de school is er voldoende deskundigheid om mij als zij-instromer te begeleiden	29	49	13	7	3
de begeleiding op de werkplek vanuit de lerarenopleiding is te weinig op maat	18	23	35	10	14
binnen de school is er te weinig tijd om mij als zij-instromer te begeleiden	16	26	44	12	2
de opleiding tot zij-instromer is te weinig gericht op mijn behoefte aan scholing	14	33	34	12	6
de begeleiding op de werkplek vanuit de lerarenopleiding is te weinig deskundig	9	15	48	14	15
mijn aanstellingsomvang is zodanig dat ik binnen een normale werkweek voldoende tijd heb voor mijn opleiding	9	56	24	7	4
door de tijd die ik op school ingezet wordt voor het geven van onderwijs kom ik in de knel met de opleiding en de begeleiding	7	22	56	9	6
er is voldoende tijd voor de begeleiding op de werkplek vanuit de lerarenopleiding	5	22	39	19	15
de afstemming tussen de begeleiding door de school en de begeleiding vanuit de lerarenopleiding is goed	3	27	39	21	11
als zij-instromer werk ik meer samen met lio's, andere zij-instromers en beginnende leraren dan met ervaren collega's	2	4	37	50	6
als zij-instromer heb ik meer aan mijn contacten met lio's, andere zij-instromers en beginnende leraren dan aan ervaren collega's	1	11	41	42	4

Tabel B6.7 – Mate waarin zij-instromers uit het voortgezet onderwijs het eens zijn met stellingen ten aanzien van succes- en faalfactoren voor het traject zij-instroom (vo n=121) In %

	helemaal eens	eens	oneens	helemaal oneens	onbekend
ik voel me als zij-instromer volwaardig lid van het team / het lerarencorps	50	42	7	0	1
ik werk als zij-instromer veel samen met collega's	40	45	12	1	3
collega's zijn altijd bereid mij als zij-instromer te helpen	40	53	3	1	2
binnen de school is er voldoende deskundigheid om mij als zij-instromer te begeleiden	32	47	16	2	2
de opleiding tot zij-instromer is te weinig gericht op mijn behoefte aan scholing	21	25	41	9	3
de begeleiding op de werkplek vanuit de lerarenopleiding is te weinig op maat	15	42	24	7	13
binnen de school is er te weinig tijd om mij als zij-instromer te begeleiden	14	32	36	13	4
door de tijd die ik op school ingezet wordt voor het geven van onderwijs kom ik in de knel met de opleiding en de begeleiding	12	30	45	10	3
mijn aanstellingsomvang is zodanig dat ik binnen een normale werkweek voldoende tijd heb voor mijn opleiding	11	40	31	17	2
de begeleiding op de werkplek vanuit de lerarenopleiding is te weinig deskundig	7	27	45	7	13
als zij-instromer heb ik meer aan mijn contacten met lio's, andere zij-instromers en beginnende leraren dan aan ervaren collega's	3	10	54	31	2
er is voldoende tijd voor de begeleiding op de werkplek vanuit de lerarenopleiding	3	23	38	23	13
als zij-instromer werk ik meer samen met lio's, andere zij-instromers en beginnende leraren dan met ervaren collega's	2	10	56	31	1
de afstemming tussen de begeleiding door de school en de begeleiding vanuit de lerarenopleiding is goed	2	22	42	27	6

Resultaten uit de interviews met directeuren

Tabel B6.8 - Directeuren: wie was initiatiefnemer tot het inzetten van zij-instromers in de school? (po n=51, vo n=51) In %

	po	vo
bestuur	20	2
directie	51	61
personeel	2	2
zij-instromer die contact opnam met school	31	39
onbekend	0	4

NB percentages tellen niet op tot 100, meerdere antwoorden mogelijk

Tabel B6.9 – Directeuren: wie is/zijn de begeleiders van de zij-instromers op uw school, in procenten (po n=51, vo n=51) In %

	po	vo
directeur/rector	39	12
adjunctdirecteur/conrector	14	0
vaksectieleider	6	25
ervaren leider	53	88
bovenschoolse begeleiding vanuit bestuur	6	0
anders	31	25

NB percentages tellen niet op tot 100, meer antwoorden mogelijk

Tabel B6.10 – Directeuren primair onderwijs: oordeel over stellingen ten aanzien van het functioneren van de zij-instromers in de school (n=51) In %

	geheel mee eens	mee eens	mee oneens	geheel mee oneens	weet niet
de zij-instromer is volwaardig geaccepteerd als teamlid binnen de school	69	29	2	0	0
de inzet van de zij-instromer is hoog	69	29	0	0	2
de motivatie van de zij-instromer is hoog	67	31	0	0	2
de samenwerking op onderwijsinhoudelijk terrein tussen de zij-instromer en de overige teamleden is goed	37	63	0	0	0
het inzetten van zij-instromers in de school is vanuit het oogpunt van brede maatschappelijke ervaring in de school een verrijking	29	51	6	6	8
de investeringen die de school doet in het leertraject van de zij-instromer zijn zeer de moeite waard	16	76	4	0	4
de pedagogisch-didactische kennis van de zij-instromer schiet tekort	14	53	24	8	2
het traject van werken en leren is te zwaar voor de zij-instromer	14	33	49	2	2
de vraag van de zij-instromer naar inhoudelijke begeleiding overtreft de mogelijkheden van de school	12	37	43	6	2
de vakinhoudelijke kennis van de zij-instromer schiet tekort	10	55	31	0	4
zij-instromers schieten tekort in het omgaan met leerlingen die speciale zorg nodig hebben	8	53	25	14	0
zij-instromers schieten tekort in het omgaan met leerlingen	2	12	57	25	4
de afstemming van de begeleiding van de zij-instromer door de school en die door de lerarenopleiding is makkelijk te realiseren	0	33	41	22	4

Tabel B6.11 – Directeuren primair onderwijs: oordeel over stellingen ten aanzien van de bijdragen en effecten van de zij-instromers in de school (n=51) In %

	geheel mee eens	mee eens	mee oneens	geheel mee oneens	weet niet
het traject zij-instromers heeft bijgedragen aan het oplossen van het vacatureprobleem	24	47	25	0	4
het traject zij-instromers doet een te groot beroep op de opleidings- en begeleidingsmogelijkheden van de school	22	41	31	2	4
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er (mogelijk) leraren in de school komen met een verschillende schaal-indeling/salariëring	14	29	43	12	2
het traject zij-instromers komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede	6	43	33	6	12
als de zij-instromer een tijdje op de school gewerkt heeft is de eerste onrust over het inzetten van zij-instromers snel verdwenen	4	47	12	2	35
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er leraren in de school komen met verschillende ervaringsachtergrond	0	14	69	18	0
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er leraren in de school komen met verschillende opleidingsachtergrond	0	10	73	16	2

Tabel B6.12 – Directeuren voortgezet onderwijs: oordeel over stellingen ten aanzien van het functioneren van de zij-instromers in de school (n=51) In %

	geheel mee eens	mee eens	mee oneens	geheel mee oneens	weet niet
de zij-instromer is volwaardig geaccepteerd als teamlid binnen de school	57	43	0	0	0
de motivatie van de zij-instromer is hoog	43	55	0	0	2
de inzet van de zij-instromer is hoog	31	65	2	0	2
het inzetten van zij-instromers in de school is vanuit het oogpunt van brede maatschappelijke ervaring in de school een verrijking	22	57	12	6	4
de samenwerking op onderwijsinhoudelijk terrein tussen de zij-instromer en de overige teamleden is goed	20	78	2	0	0
de investeringen die de school doet in het leertraject van de zij-instromer zijn zeer de moeite waard	20	57	14	0	10
de pedagogisch-didactische kennis van de zij-instromer schiet tekort	18	53	27	0	2
zij-instromers schieten tekort in het omgaan met leerlingen die speciale zorg nodig hebben	18	41	33	6	2
de vakinhoudelijke kennis van de zij-instromer schiet tekort	10	22	53	10	6
zij-instromers schieten tekort in het omgaan met leerlingen	8	35	45	8	4
het traject van werken en leren is te zwaar voor de zij-instromer	6	39	47	0	8
de vraag van de zij-instromer naar inhoudelijke begeleiding overtreft de mogelijkheden van de school	2	24	61	12	2
de afstemming van de begeleiding van de zij-instromer door de school en die door de lerarenopleiding is makkelijk te realiseren	2	16	53	22	8

Tabel B6.13 – Directeuren voortgezet onderwijs: oordeel over stellingen ten aanzien van de bijdragen en effecten van de zij-instromers in de school (n=51) In %

	geheel mee eens	mee eens	mee oneens	geheel mee oneens	weet niet
het traject zij-instromers heeft bijgedragen aan het oplossen van het vacatureprobleem	18	61	14	2	6
als de zij-instromer een tijdje op de school gewerkt heeft is de eerste onrust over het inzetten van zij-instromers snel verdwenen	10	51	8	6	25
het traject zij-instromers komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede	8	37	25	4	25
het traject zij-instromers doet een te groot beroep op de opleidings- en begeleidingsmogelijkheden van de school	8	43	45	2	2
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er (mogelijk) leraren in de school komen met een verschillende schaal-indeling/salariëring	8	47	37	8	0
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er leraren in de school komen met verschillende ervaringsachtergrond	0	14	67	18	2
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er leraren in de school komen met verschillende opleidingsachtergrond	0	8	75	16	2

Resultaten uit de interviews met begeleiders

Tabel B6.14 – Begeleiders: waar spitst de begeleiding bij zij-instromers zich op toe? In procenten (po n=52, vo n=50) In %

	po	vo
pedagogische zaken	44	42
didactische zaken	44	48
vakinhoudelijke begeleiding	13	14
voorbereiding van lessen	19	24
klassenbezoek	15	26
evaluatie van lessen	17	26
het omgaan met leerlingen	21	46
het omgaan met leerlingen die speciale zorg nodig hebben	10	6
het orde houden	8	32
klassenmanagement/organisatie	35	28
ontwikkelen van materialen	4	6
het vinden van een plaats in de school/het team	2	12
anders	27	16
geen antwoord	0	2

NB percentages tellen niet op tot 100, meer antwoorden mogelijk)

Tabel B6.15 – Begeleiders **primair onderwijs**: oordeel over stellingen ten aanzien van het functioneren van de zij-instromer in de school (n=52) In %

	geheel mee eens	mee eens	mee oneens	geheel mee oneens	weet niet
de zij-instromer is volwaardig geaccepteerd als teamlid binnen de school	56	40	2	2	0
het inzetten van zij-instromers in de school is vanuit het oogpunt van brede maatschappelijke ervaring in de school een verrijking	15	60	23	2	0
de samenwerking op onderwijsinhoudelijk terrein tussen de zij-instromer en de overige teamleden is goed	35	58	6	0	2
de pedagogisch-didactische kennis van de zij-instromer schiet tekort	17	42	27	4	10
de vakinhoudelijke kennis van de zij-instromer schiet tekort	10	58	23	6	4
zij-instromers schieten tekort in het omgaan met leerlingen	6	17	60	17	0
zij-instromers schieten tekort in het omgaan met leerlingen die speciale zorg nodig hebben	17	37	35	8	4
de inzet van de zij-instromer is hoog	60	38	2	0	0
de motivatie van de zij-instromer is hoog	69	29	0	0	2
de vraag van de zij-instromer naar inhoudelijke begeleiding overtreft de mogelijkheden van de school	4	23	69	2	2
het traject van werken en leren is te zwaar voor de zij-instromer	8	42	38	8	4
de investeringen die de school doet in het leertraject van de zij-instromer zijn zeer de moeite waard	25	62	8	0	6
de afstemming van de begeleiding van de zij-instromer door de school en die door de lerarenopleiding is makkelijk te realiseren	0	35	42	15	8

Tabel B6.16 – Begeleiders **voortgezet onderwijs**: oordeel over stellingen ten aanzien van het functioneren van de zij-instromer in de school (n=50) In %

	geheel mee eens	mee eens	mee oneens	geheel mee oneens	weet niet
de zij-instromer is volwaardig geaccepteerd als teamlid binnen de school	38	48	8	2	4
het inzetten van zij-instromers in de school is vanuit het oogpunt van brede maatschappelijke ervaring in de school een verrijking	20	54	22	0	4
de samenwerking op onderwijsinhoudelijk terrein tussen de zij-instromer en de overige teamleden is goed	14	74	8	0	4
de pedagogisch-didactische kennis van de zij-instromer schiet tekort	20	62	18	0	0
de vakinhoudelijke kennis van de zij-instromer schiet tekort	2	28	54	14	2
zij-instromers schieten tekort in het omgaan met leerlingen	8	38	34	6	14
zij-instromers schieten tekort in het omgaan met leerlingen die speciale zorg nodig hebben	14	50	30	0	6
de inzet van de zij-instromer is hoog	50	44	4	0	2
de motivatie van de zij-instromer is hoog	44	54	0	0	2
de vraag van de zij-instromer naar inhoudelijke begeleiding overtreft de mogelijkheden van de school	10	26	58	4	2
het traject van werken en leren is te zwaar voor de zij-instromer	10	52	26	0	12
de investeringen die de school doet in het leertraject van de zij-instromer zijn zeer de moeite waard	16	58	20	0	6
de afstemming van de begeleiding van de zij-instromer door de school en die door de lerarenopleiding is makkelijk te realiseren	0	26	42	12	20

Tabel B6.17 – Begeleiders *primair onderwijs*: oordeel over stellingen ten aanzien van de bijdragen en effecten van de zij-instromer in de school (n=52) In %

	geheel mee eens	mee eens	mee oneens	geheel mee oneens	weet niet
het traject zij-instromers heeft bijgedragen aan het oplossen van het vacatureprobleem	13	56	21	2	8
het traject zij-instromers komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede	2	37	44	8	10
het traject zij-instromers doet een te groot beroep op de opleidings- en begeleidingsmogelijkheden van de school	8	46	40	2	4
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er leraren in de school komen met verschillende opleidingsachtergrond	2	10	65	23	0
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er leraren in de school komen met verschillende opleidingsachtergrond	0	10	75	13	2
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er (mogelijk) leraren in de school komen met een verschillende schaal-indeling/salariëring	12	23	52	12	2
als de zij-instromer een tijdje op de school gewerkt heeft is de eerste onrust over het inzetten van zij-instromers snel verdwenen	13	56	8	4	19

Tabel B6.18 – Begeleiders *voortgezet onderwijs*: oordeel over stellingen ten aanzien van de bijdragen en effecten van de zij-instromer in de school (n=50) In %

	geheel mee eens	mee eens	mee oneens	geheel mee oneens	weet niet
het traject zij-instromers heeft bijgedragen aan het oplossen van het vacatureprobleem	14	66	14	4	2
het traject zij-instromers komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede	2	52	30	8	8
het traject zij-instromers doet een te groot beroep op de opleidings- en begeleidingsmogelijkheden van de school	12	38	46	2	2
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er leraren in de school komen met verschillende opleidingsachtergrond	0	16	64	20	0
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er leraren in de school komen met verschillende opleidingsachtergrond	0	18	54	26	2
het traject zij-instromers leidt tot onrust binnen de school omdat er (mogelijk) leraren in de school komen met een verschillende schaal-indeling/salariëring	14	34	38	10	4
als de zij-instromer een tijdje op de school gewerkt heeft is de eerste onrust over het inzetten van zij-instromers snel verdwenen	2	36	30	0	32

