

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Research voor Beleid. Research voor Beleid aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Inleiding | 5 |
| 1.1 | Doel van het onderzoek | 5 |
| 1.2 | Onderzoeksverantwoording | 5 |
| 2 | Opleiding | 7 |
| 2.1 | Opleidingsniveau | 7 |
| 2.2 | Opleidingen op dit moment | 8 |
| 2.3 | Opleidingen schoolleiders | 12 |
| 2.4 | Samenvatting | 13 |
| 3 | Bevoegdheden | 15 |
| 3.1 | Onbevoegd lesgevend | 15 |
| 3.2 | Onbevoegde uren en vakken | 16 |
| 3.3 | Bewegingsonderwijs PO | 17 |
| 3.4 | Samenvatting | 18 |
| 4 | Personeelsbeleid | 19 |
| 4.1 | Bekwaamheidseisen en –dossiers | 19 |
| 4.2 | Bekwaamheidsdossiers | 20 |
| 4.3 | Functioneringsgesprekken | 21 |
| 4.4 | Prestatiebeloning | 23 |
| 4.5 | Samenvatting | 24 |
| 5 | Na- en bijscholing | 25 |
| 5.1 | Hoeveelheid na- en bijscholing | 25 |
| 5.2 | Behoeften aan na- en bijscholing | 26 |
| 5.3 | Tevredenheid over scholingsaanbod | 27 |
| 5.4 | Samenvatting | 28 |
| 6 | Tevredenheid met werken in het onderwijs | 29 |
| 6.1 | Algemene tevredenheid | 29 |
| 6.2 | Aspecten van tevredenheid | 31 |
| 6.3 | Werk, waardering en stress | 33 |
| 6.4 | Samenvatting | 36 |



1 Inleiding

1.1 Doel van het onderzoek

Sinds een paar jaar wordt fors geïnvesteerd in het verbeteren van de salarissen en het loopbaanperspectief van leraren. In 2008 heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) hiervoor convenanten afgesloten met de sociale partners in het primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO), middelbaar beroepsonderwijs (MBO) en hoger beroepsonderwijs (HBO). Aan de Tweede Kamer is toegezegd dat de afspraken uit het convenant nauwlettend gemonitord en geëvalueerd worden.

In 2009 is daarom de Startmeting Convenant Leerkracht (SCL) uitgevoerd en in 2010 een eerste Tussenmeting Convenant Leerkracht (TCL). De belangrijkste uitkomsten van deze metingen staan vermeld in de nota's Werken In het Onderwijs 2010 en 2011. Om de ontwikkelingen te kunnen blijven volgen is het van belang dat er ook in 2011 een tussenmeting plaatsvindt. Het ministerie van OCW heeft daarom besloten om ook in 2011 een grootschalig onderzoek te houden onder al het onderwijspersoneel in de vier sectoren waarvoor een convenant is afgesloten.

Het ministerie heeft Research voor Beleid gevraagd om de uitkomsten van de tweede tussenmeting te analyseren en hierover te rapporteren. Deze rapportage bevat de resultaten van die analyse.

1.2 Onderzoeksverantwoording

Vragenlijst

De vragen in de TCL 2011 komen voor een groot deel overeen met de vragen uit de TCL 2010. De vragenlijst is in een aantal stappen op onderdelen aangepast. Vragen die afgelopen jaar weinig opleverden, zijn geschrapt. De hele vragenlijst is gescand op beantwoordbaarheid voor de respondenten, waarna enkele vragen tekstueel zijn verhelderd. Tot slot hebben we op verzoek van het ministerie een aantal actuele vragen toegevoegd, over bijvoorbeeld communicatie rondom het convenant, scholing en prestatiebeloning.

De conceptvragenlijst is ter toetsing voorgelegd aan docenten en schoolleiders uit verschillende sectoren, om te checken of de inhoud van de vragenlijst (nog) aansluit op de dagelijkse beroepspraktijk.

De vragenlijst is vervolgens geprogrammeerd en gehost door MWM2. De geprogrammeerde vragenlijst is door de onderzoekers doorlopen op programmeer- en routingfouten. Na wijzigingen en verbeteringen is de definitieve vragenlijst vastgesteld.

Steekproef

Het onderzoek is uitgezet onder een gestratificeerde steekproef van 50.000 personen die werkzaam zijn in het onderwijs. Voor dit onderzoek wordt samengewerkt met het ministerie van BZK omdat de uitvoeringsstructuur gebruikt wordt die het ministerie van BZK hanteert

bij het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (POMO). De steekproefselectie en aanschrijving is via het ABP verlopen, aangestuurd door OCW en BZK.

De respondenten ontvingen half mei 2011 een schriftelijke uitnodiging voor het onderzoek met een unieke persoonlijke inlogcode. Na twee weken is een rappel verstuurd aan diegenen die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld. Met vragen en opmerkingen konden respondenten terecht bij een technische en inhoudelijke helpdesk. De vragenlijst heeft openstaan tot en met 20 juni 2011.

Respons

Uiteindelijk hebben ruim 15 duizend personen de enquête ingevuld. In tabel 1.1 vindt u het overzicht van de respons naar sector. De totale respons is vergelijkbaar met de enquête van vorig jaar (toen was deze 31%).

Tabel 1.1 Steekproef en respons

| | Totaal personeel ¹ | Omvang steekproef | Netto respons | Respons % |
|--------|-------------------------------|-------------------|---------------|-----------|
| PO | 185.094 | 11.000 | 3.491 | 32% |
| VO | 102.184 | 12.000 | 4.454 | 37% |
| MBO | 57.085 | 15.000 | 3.891 | 26% |
| HBO | 42.018 | 12.000 | 3.228 | 27% |
| Totaal | 386.381 | 50.000 | 15.064 | 30% |

Weging

De respons is op een aantal achtergrondkenmerken (sector, geslacht, leeftijd, functie, etniciteit) vergeleken met het onderwijspersoneel als geheel. Op die indicatoren met een (significante) afwijking tussen respons en populatie is dit middels een ophoogfactor rechtgetrokken. Binnen de respons is gewogen op basis van sector en functie. Daarmee zijn de bevindingen van dit onderzoek representatief voor de totale populatie van personeel dat werkzaam is binnen het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar en hoger beroepsonderwijs.

Leeswijzer

Tenzij anders aangegeven, zijn alle vermelde aantallen en percentages gewogen weergegeven. De tabellen geven in principe de resultaten voor al het personeel weer. Als er wordt gerapporteerd over delen van het onderwijspersoneel (bijvoorbeeld onderwijzend personeel, of personeel uit één sector) staat dat in de titel van de tabel vermeld.

Als er veranderingen zijn ten opzichte van de vorige metingen, wordt dat in de tabellen of tekst aangegeven. Waar dit niet staat vermeld, zijn er geen wijzigingen of is er geen vergelijking mogelijk.

¹ Dit zijn het totaal aantal werkzame personen per sector, op basis van de populatiecijfers van het ABP.

2 Opleiding

In het Convenant Leerkracht zijn afspraken gemaakt over de ontwikkeling en opleiding van leerkrachten. Dit hoofdstuk laat zien wat het opleidingsniveau van het onderwijspersoneel is, en in hoeverre op dit moment opleidingen worden gevolgd.

2.1 Opleidingsniveau

Tabel 2.1 geeft de verdeling naar opleidingsniveau van het personeel per sector en functie-categorie. We onderscheiden in dit rapport vier categorieën: directie, onderwijzend personeel (OP), onderwijs ondersteunend personeel (OOP) en organisatie-/beheerspersoneel (OBP).

Tabel 2.1 Opleidingsniveau onderwijspersoneel naar sector en functie*

| Sector | Opleidingsniveau | Directie | OP | OOP | OBP | totaal |
|--------|------------------|----------|------|------|------|--------|
| PO | PO, lbo, mavo | 1% | 2% | 10% | 40% | 5% |
| | havo/vwo | 0% | 1% | 3% | 13% | 2% |
| | MBO | 0% | 2% | 31% | 25% | 7% |
| | HBO | 82% | 87% | 41% | 18% | 77% |
| | WO (+) | 15% | 6% | 12% | 3% | 7% |
| | Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| VO | PO, lbo, mavo | 0% | 0% | 17% | 34% | 6% |
| | havo/vwo | 0% | 2% | 11% | 13% | 4% |
| | MBO | 0% | 1% | 30% | 29% | 8% |
| | HBO | 54% | 60% | 29% | 20% | 51% |
| | WO (+) | 46% | 36% | 9% | 2% | 29% |
| | Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| MBO | PO, lbo, mavo | 0% | 1% | 12% | 22% | 8% |
| | havo/vwo | 0% | 1% | 7% | 10% | 4% |
| | MBO | 0% | 4% | 35% | 28% | 15% |
| | HBO | 60% | 75% | 34% | 29% | 57% |
| | WO(+) | 38% | 18% | 9% | 10% | 15% |
| | Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| HBO | PO, lbo, mavo | 0% | 0% | 10% | 14% | 4% |
| | havo/vwo | 0% | 1% | 7% | 11% | 4% |
| | MBO | 1% | 0% | 13% | 21% | 7% |
| | HBO | 27% | 32% | 41% | 34% | 33% |
| | WO(+) | 72% | 65% | 27% | 19% | 51% |
| | Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

* Totalen zijn exclusief de categorie anders/weet niet

Binnen het primair onderwijs hebben bijna alle leerkrachten (OP) een opleiding in het hoger onderwijs gevolgd (93%). Binnen het voortgezet onderwijs heeft ruim een derde (36%) van

de leraren een universitaire opleiding afgerond, evenveel als vorig jaar. Het aandeel leraren met een universitaire opleiding verschilt tussen de types voortgezet onderwijs. Van de leraren die voornamelijk lesgeven in de basis- en kaderberoepsgerichte leerwegen van het vmbo heeft 10% een universitaire opleiding afgerond. Bij de theoretische leerweg is dat 15%, op de havo 48% en op het vwo 59%. Van de docenten op het HBO heeft tweederde (65%) een academische graad. In het opleidingsniveau zijn nauwelijks veranderingen waar te nemen ten opzichte van de eerdere metingen.

Tabel 2.2 Opleidingsniveau van onderwijzend personeel naar leeftijd

| | Tot 35 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55 jaar en ouder | Totaal |
|---------------|-------------------|------------|------------|------------------|--------|
| PO, lbo, mavo | 0% | 0% | 1% | 2% | 1% |
| havo/vwo | 2% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| MBO | 1% | 1% | 3% | 2% | 2% |
| HBO | 81% | 75% | 73% | 68% | 73% |
| WO(+) | 16% | 23% | 20% | 24% | 21% |
| Anders | 1% | 1% | 2% | 2% | 2% |
| Totaal | 100% ¹ | 100% | 100% | 100% | 100% |

Het onderwijzend personeel is overwegend HBO-opgeleid. Voor jongere docenten gaat dit vaker op dan voor ouderen van 55 jaar en ouder. Het aandeel leraren met een universitaire opleiding is het hoogst onder leraren van 35 tot 44 en van 55 jaar en ouder.

2.2 Opleidingen op dit moment

Naast reeds afgeronde opleidingen volgt een op de zes personeelsleden in het onderwijs op dit moment een opleiding, blijkt uit tabel 2.3. Bij- en nascholing is buiten beschouwing gelaten, dit komt in hoofdstuk 5 aan de orde.

Tabel 2.3 Volgt u op dit moment een opleiding?

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|-------------------------------|------|------|------|------|--------|
| Nee | 86% | 83% | 86% | 83% | 85% |
| Ja, een andere opleiding | 6% | 5% | 7% | 9% | 6% |
| Ja, een HBO-masteropleiding | 5% | 3% | 2% | 2% | 4% |
| Ja, een HBO-bacheloropleiding | 2% | 5% | 3% | 2% | 3% |
| Ja, een WO-masteropleiding | 0% | 2% | 1% | 3% | 1% |
| Ja, een managementopleiding | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| Ja, een WO-bacheloropleiding | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

¹ Door afrondingsverschillen tellen de totalen niet in iedere kolom op tot 100%.

Aan degenen die een opleiding volgen is gevraagd wat voor soort opleiding dat is. Met name voor leraren is het interessant te kijken in hoeverre zij een lerarenopleiding volgen. De resultaten zijn daarom in tabel 2.4 alleen voor OP weergegeven.

Tabel 2.4 Wat voor soort opleiding volgt u? (%) - onderwijzend personeel

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|--|------|------|------|------|--------|
| Master special educational needs (SEN) | 4% | 1% | 1% | 1% | 3% |
| 2e graads lerarenopleiding | 0% | 5% | 3% | 0% | 2% |
| 1e graads lerarenopleiding | 0% | 4% | 1% | 0% | 1% |
| Andere lerarenopleiding | 1% | 0% | 1% | 0% | 0% |
| Pabo - opleiding tot leraar basisonderwijs | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Post-initiële leergang bewegingsonderwijs | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Andere opleiding (geen lerarenopleiding) | 8% | 8% | 9% | 17% | 9% |
| Geen opleiding | 86% | 81% | 86% | 82% | 84% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Op dit gebied zijn nauwelijks verschillen ten opzichte van de eerdere metingen waarneembaar. Om een beter beeld te krijgen van de opleidingen, staat dezelfde vraag hieronder weergegeven voor het onderwijspersoneel dat aangeeft een opleiding te volgen.

Tabel 2.5 Wat voor soort opleiding volgt u? (%) - alleen respondenten die een opleiding volgen

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|--|------|------|------|------|--------|
| Andere opleiding (geen lerarenopleiding) | 23% | 20% | 34% | 81% | 29% |
| Master special educational needs (SEN) | 52% | 8% | 11% | 7% | 27% |
| 2e graads lerarenopleiding | 6% | 42% | 37% | 4% | 23% |
| 1e graads lerarenopleiding | 1% | 28% | 10% | 4% | 12% |
| Andere lerarenopleiding | 8% | 1% | 8% | 3% | 5% |
| Pabo - opleiding tot leraar basisonderwijs | 7% | 0% | 0% | 1% | 3% |
| Post-initiële leergang bewegingsonderwijs | 2% | 0% | 0% | 0% | 1% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

De helft van het onderwijspersoneel in het primair onderwijs dat een opleiding volgt, doet de master *special educational needs (SEN)*, gericht op het omgaan met zorgleerlingen. Binnen het voortgezet onderwijs volgt ruim tweederde (71%) een lerarenopleiding, overwegend een tweedegraads opleiding. Binnen het MBO is dat iets meer dan de helft (55%). Binnen het HBO volgt men veel verschillende soorten opleidingen, variërend van tweede promoties tot cursussen BHV en coachingsvaardigheden.

Tabel 2.6 Wie betaalt deze opleiding?

| | PO | VO | MBO | HBO | totaal | 2010 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Gefinancierd door de Lerarenbeurs | 40% | 32% | 31% | 25% | 35% | 22% |
| De opleiding betaal ik zelf | 17% | 39% | 24% | 32% | 27% | 20% |
| Geheel gefinancierd door mijn werkgever | 33% | 16% | 23% | 25% | 25% | 47% |
| Deels door mijn werkgever gefinancierd, deels door mijzelf | 6% | 8% | 13% | 9% | 8% | 6% |
| Anders, namelijk | 4% | 6% | 9% | 8% | 6% | 5% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Ongeveer een derde van de opleidingen wordt betaald vanuit de Lerarenbeurs, een kwart door het personeel zelf, en een kwart door de werkgevers. Personeel uit het basisonderwijs maakt relatief vaker gebruik van de lerarenbeurs en financiering door de werkgever. Personeel uit het HBO en het voortgezet onderwijs betalen relatief vaak zelf voor hun opleiding. Ten opzichte van vorig jaar betalen werkgevers minder vaak de hele opleiding en wordt er meer een beroep gedaan op de Lerarenbeurs.

Aan het personeel dat gebruik maakt van de Lerarenbeurs voor hun scholing, is gevraagd of ze de opleiding ook zonder de Lerarenbeurs zouden hebben gevolgd.

Tabel 2.7 Zou u deze opleiding ook gevolgd hebben indien deze niet gefinancierd werd door de Lerarenbeurs?

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Ja | 31% | 37% | 36% | 32% | 34% |
| Nee | 42% | 37% | 34% | 39% | 39% |
| Weet ik niet | 27% | 26% | 29% | 29% | 27% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Hierin zijn weinig verschillen per sector te zien. Ongeveer een derde van personeelsleden geeft aan dat ze de opleiding ook zouden hebben gevolgd indien deze niet gefinancierd werd door de lerarenbeurs. Ongeveer 40% zou dat niet gedaan hebben, de rest weet dat niet.

Onbevoegdheid en lerarenopleidingen

Een verband dat we nader onderzocht hebben voor de groep leraren (OP) is dat tussen onbevoegdheid en het volgen van een lerarenopleiding. In het algemeen geldt immers dat leraren die onbevoegd lesgeven binnen een bepaalde tijd hun bevoegdheid moeten behalen. In hoeverre zien we dat daaraan gewerkt wordt? We hebben de leraren in VO en MBO opgedeeld in bevoegden en onbevoegden (die tenminste één uur per week onbevoegd lesgeven)¹. De mate waarin deze groepen een opleiding volgen en het soort opleiding dat wordt gevolgd, staan in de volgende tabellen.

¹ Hoofdstuk 3 bevat meer informatie over bevoegde en onbevoegde docenten.

Tabel 2.8 Volgt u op dit moment een opleiding – OP in VO en MBO, naar bevoegd/onbevoegd lesgevend

| | | bevoegd | onbevoegd |
|---------------|-------------------------------|-------------|-------------|
| VO | Ja, een wo-masteropleiding | 1% | 7% |
| | Ja, een wo-bacheloropleiding | 1% | 1% |
| | Ja, een HBO-masteropleiding | 3% | 9% |
| | Ja, een HBO-bacheloropleiding | 2% | 22% |
| | Ja, een managementopleiding | 1% | 0% |
| | Ja, een andere opleiding | 5% | 5% |
| | Nee | 88% | 55% |
| Totaal | | 100% | 100% |
| MBO | Ja, een wo-masteropleiding | 1% | 2% |
| | Ja, een wo-bacheloropleiding | 0% | 2% |
| | Ja, een HBO-masteropleiding | 3% | 6% |
| | Ja, een HBO-bacheloropleiding | 2% | 9% |
| | Ja, een managementopleiding | 1% | |
| | Ja, een andere opleiding | 6% | 7% |
| | Nee | 87% | 74% |
| Totaal | | 100% | 100% |

Tabel 2.9 Wat voor soort opleiding volgt u - OP in VO en MBO, naar bevoegd/onbevoegd lesgevend

| | | bevoegd | onbevoegd | Totaal |
|---------------|--|-------------|-------------|-------------|
| VO | 1e graads lerarenopleiding | 26% | 36% | 32% |
| | 2e graads lerarenopleiding | 20% | 56% | 41% |
| | Pabo | 1% | | 0% |
| | Master special educational needs | 20% | 1% | 9% |
| | Andere lerarenopleiding | 2% | 0% | 1% |
| | Andere opleiding (geen lerarenopleiding) | 32% | 6% | 17% |
| Totaal | | 100% | 100% | 100% |
| MBO | 1e graads lerarenopleiding | 11% | 19% | 14% |
| | 2e graads lerarenopleiding | 28% | 47% | 33% |
| | Master special educational needs | 14% | 10% | 13% |
| | Andere lerarenopleiding | 8% | 7% | 8% |
| | Andere opleiding (geen lerarenopleiding) | 39% | 16% | 32% |
| Totaal | | 100% | 100% | 100% |

We zien duidelijke verschillen in de opleidingspatronen van de leraren die (deels) onbevoegd lesgeven en degenen die dat niet doen. Met name de HBO-bacheloropleidingen worden vrijwel uitsluitend door (deels) onbevoegde docenten gevolgd.

Educatieve minor

Universiteiten hebben de laatste jaren een zogenaamde 'educatieve minor' ontwikkeld. Een afgestudeerde wo-bachelor die zo'n educatieve minor met goed gevolg heeft doorlopen, is in zijn vak bevoegd voor onderwijs in de theoretische leerweg van het vmbo en in de eerste drie leerjaren havo/vwo. Inmiddels zijn de eerste bachelors met een educatieve minor afgestudeerd. Zijn scholen van plan om deze bachelors aan te nemen?

Tabel 2.10 Bent u voornemens personen met een educatieve minor aan te stellen? - directies VO

| | % |
|-------------------------------|------|
| Zeker wel | 17% |
| Waarschijnlijk wel | 46% |
| Misschien wel, misschien niet | 27% |
| Waarschijnlijk niet | 5% |
| Zeker niet | 5% |
| Totaal | 100% |

Bijna tweederde van de directies in het VO wil dus afgestudeerden met een educatieve minor aanstellen, ruim een kwart twijfelt en 10% is negatief.

2.3 Opleidingen schoolleiders

Een professionele school vraagt ook om gekwalificeerd directiepersoneel. Schoolleiders willen zichzelf ook als een beroepsgroep met eigen standaarden ontwikkelen. Tweederde van de schoolleiders heeft in het verleden een managementopleiding afgerond. Dit aandeel is het hoogst in het primair onderwijs.

Tabel 2.11 Heeft u in het verleden een managementopleiding afgerond? - alleen directies

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|--------|------|------|------|------|--------|
| Ja | 79% | 58% | 59% | 50% | 70% |
| Nee | 21% | 42% | 41% | 50% | 30% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Daarnaast is nog eens gemiddeld 4% van het directiepersoneel op dit moment bezig met een managementopleiding, variërend van 6% in het PO, via 2% in het VO tot 1% in MBO en HBO.

Leidinggevend in het primair onderwijs kunnen zich ook registreren bij de NSA in een register voor schoolleiders. Dit is voor directiepersoneel in het PO een mogelijkheid om de beroepskwaliteit te verantwoorden.

Tabel 2.12 Registratie bij de Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA)

| | % |
|---|------|
| Ik sta ingeschreven bij het NSA-register | 23% |
| Ik ben kandidaat voor registratie in het NSA-register | 5% |
| Geen van beide | 72% |
| Totaal | 100% |

Ongeveer een kwart van het PO-directiepersoneel is ingeschreven in het NSA-register. Dit is gelijk aan de vorige metingen.

2.4 Samenvatting

- Het onderwijzend personeel is overwegend hbo-opgeleid. Van de docenten in het HBO heeft tweederde een academische graad. Binnen het VO heeft ruim een derde (36%) van de leraren een universitaire opleiding afgerond.
- Het gemiddelde opleidingsniveau is de afgelopen twee jaar gelijk gebleven
- Een op de zes personeelsleden in het onderwijs volgt op dit moment een opleiding, hiervan is 70% een lerarenopleiding.
- Een derde van deze opleidingen wordt betaald vanuit de Lerarenbeurs
- Tweederde van de schoolleiders geeft aan in het verleden een managementopleiding te hebben afgerond. 4% is daar nu mee bezig.

3 Bevoegdheden

In de Start- en Tussenmetingen is gevraagd naar de bevoegdheid van lesgevend personeel. In dit hoofdstuk geven we de resultaten voor het VO en MBO weer. In het primair onderwijs is namelijk bijna al het onderwijzend personeel in het bezit van een Pabo-diploma¹. In het VO en MBO moeten leraren aan de bekwaamheidseisen voldoen om les in een bepaald vak te mogen geven. In het VO betekent dit meestal het succesvol afronden van een lerarenopleiding; er zijn aanvullende eisen voor de bovenbouw van havo en vwo (VHO/eerstegraads gebied).

In dit hoofdstuk worden de antwoorden gepresenteerd voor alle lesgevers gezamenlijk. Deze groep omvat zowel leraren (onderwijzend personeel) als het deel van het directiepersoneel en OOP dat (ook) lesgevend taken heeft.

We hebben het onbevoegd lesgeven om informatieve redenen verdeeld in twee categorieën². Onder **onbevoegd** verstaan we dat voor een vak (nog) geen onderwijsbevoegdheid is verkregen. **Onderbevoegd** houdt in dat een leraar met een tweedegraads bevoegdheid in het eerstegraads gebied van het betreffende vak lesgeeft. Boven de vragen stonden deze twee begrippen gedefinieerd, zodat geen misverstand kon ontstaan over wat bedoeld werd. In dit hoofdstuk noemen we de som van beide categorieën 'onbevoegd', tenzij anders vermeld.

3.1 Onbevoegd lesgevers

De vragen over onbevoegdheid startten met het inventariseren van het fenomeen zelf: in hoeverre geven leraren en lesgevend directiepersoneel/ondersteuners onbevoegd les?

Tabel 3.1 Zijn er vakken waarin u onderbevoegd of onbevoegd lesgeeft?

| | VO | MBO | Totaal |
|--------|------|------|--------|
| Ja | 20% | 15% | 19% |
| Nee | 80% | 85% | 81% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% |

Van alle lesgevers geeft een vijfde (19%) aan dat ze een of meer vakken onbevoegd doceren. Er zijn daarbij verschillen tussen de sectoren en functiegroepen in de mate waarin ze onbevoegd lesgeven.

¹ Zie Researchned (2011) *Monitor Convenant Leerkracht 2010*.

² Deze categorieën hebben geen wettelijke status. 'Onbevoegd' betekent ook niet per definitie onwettig; een zij-instroomer mag onder bepaalde voorwaarden bijvoorbeeld al lesgeven terwijl hij/zij nog geen onderwijsdiploma heeft behaald.

Tabel 3.2 Aandeel lesgevend en dat tenminste één vak onbevoegd geeft naar functie en sector

| | VO | MBO |
|----------|-----|-----|
| OP | 20% | 12% |
| Directie | 8% | 7% |
| OOP | 42% | 33% |
| Totaal | 20% | 15% |

Van de lesgevende onderwijsondersteuners geeft in het VO 42% en in het MBO een derde een of meer vakken onbevoegd. Voor het onderwijzend personeel is dat 20% respectievelijk 12%. Directiepersoneel dat lesgeeft is in beide sectoren het minst vaak onbevoegd.

3.2 Onbevoegde uren en vakken

Aan diegenen die aangaven minimaal één vak onbevoegd te geven, is gevraagd per vak hoeveel uren dit wordt gegeven. Als we deze uren bij elkaar optellen, komen we op de totale aantallen uren die on(der)bevoegd worden gegeven. De gemiddeldes daarvan staan in tabel 3.3.

Tabel 3.3 Gemiddeld aantal (klok)uren per week onbevoegde lessen

| | VO | MBO |
|-----|------|-----|
| OP | 11,5 | 10 |
| DIR | 6,4 | 20 |
| OOP | 9,4 | 14 |

Als we deze uitkomsten vermenigvuldigen met het aantal lesgevend en dat onbevoegd lesgeeft, komen we op een totaal van bijna 181.000 klokuren on(der)bevoegd gegeven in het VO en ruim 61.000 in het MBO.

Onbevoegd lesgeven kan zowel structureel als een incidenteel karakter hebben, bijvoorbeeld om bij ziekte of verlof tijdelijk een aantal vakken over te nemen van een collega. Dit gegeven is per vak gevraagd; in tabel 3.4 staan de resultaten, opgehoogd naar de gehele sector.

Tabel 3.4 Structureel of ter vervanging (van totaal aantal onbevoegde vakken)

| | VO | | MBO | |
|----------------|---------------|-----|---------------|-----|
| | Aantal vakken | % | Aantal vakken | % |
| Structureel | 18632 | 84% | 7578 | 86% |
| Ter vervanging | 2555 | 12% | 651 | 7% |
| Beide | 974 | 4% | 624 | 7% |

Veruit het grootste deel van het onbevoegd lesgeven vindt dus structureel plaats, zowel in het VO als het MBO.

Onder- of onbevoegd in het VO

De verhouding tussen *onderbevoegd* en *onbevoegd* gegeven vakken is ongeveer 1:2, volgens de lesgevendenden. Het is per definitie alleen in het VO mogelijk om onderbevoegd een vak te geven (het MBO kent geen eerste- en tweedegraads gebied).

Tabel 3.5 Onbevoegd of onderbevoegd (van totaal aantal on(der)bevoegd gegeven vakken) – alleen voortgezet onderwijs

| | Aantal (vakken) | % |
|--------------|-----------------|-----|
| Onderbevoegd | 6139 | 29% |
| Onbevoegd | 15300 | 71% |

Specificatie in het MBO

In het MBO is aan degenen die (nog) geen onderwijsbevoegdheid hebben gevraagd hun situatie te specificeren; de resultaten daarvan staan in tabel 3.6.

Tabel 3.6 Welke van onderstaande beschrijvingen past het best bij uw situatie op grond waarvan u als leraar of instructeur in het MBO werkzaam bent?

| | % |
|---|------|
| Ik heb tenminste drie jaar praktijkervaring in het vak waarin ik lesgeef | 35% |
| Ik werk via een duaal traject (werkend leren; bedrijf voor de klas/vakmensen voor de klas of een soortgelijk project) | 4% |
| Ik heb individuele scholingsafspraken met leidinggevende of bestuur van mijn instelling | 17% |
| Anders | 43% |
| Totaal | 100% |

Een derde van de leraren/instructeurs die in het MBO onbevoegd lesgeven, heeft minimaal drie jaar praktijkervaring in het vak dat wordt gedoceerd. Een op de zes heeft individuele scholingsafspraken. De meesten die de categorie 'anders' aanvinkten, gaven aan dat ze geen les gaven (in tegenspraak met een eerder gegeven antwoord op de vraag 'geeft u les').

3.3 Bewegingsonderwijs PO

De onderwijswetgeving kent al een aantal jaar een wijziging in de bevoegdheidsregeling. De overheid wil met de wijziging een kwaliteitsimpuls geven aan het vak lichamelijke opvoeding/bewegingsonderwijs door vakspecialisten in te zetten. Wie na 1 september 2000 gestart is aan de Pabo mag nog wel bewegingsonderwijs geven aan groep 1 en 2, maar niet meer aan groep 3 tot en met 8, tenzij via de Pabo de leergang vakbekwaamheid bewegingsonderwijs wordt gevolgd. De voltijds Pabo-leerkrachten die afgestudeerd zijn vóór juni 2005 houden hun bevoegdheid.

Onderwijzend personeel dat lesgeeft aan groep 3 tot en met 8, zonder een Pabo-diploma van voor 2005, hebben we gevraagd naar hun bevoegd voor bewegingsonderwijs te geven. Van deze groep geeft 39% aan toch een bevoegdheid te hebben.

Tabel 3.7 Bent u bevoegd om bewegingsonderwijs te geven aan de groepen 3 t/m 8? (OP PO dat lesgeeft aan groep 3 t/m 8, Pabo-diploma na 2005)

| | % |
|---------------|-------------|
| Ja | 39% |
| Nee | 61% |
| Totaal | 100% |

De vraag is in hoeverre deze groep in de praktijk bewegingsonderwijs geeft aan groep 3 tot en met 8. Het antwoord staat in tabel 3.8.

Tabel 3.8 Bewegingsonderwijs groep 3 t/m 8, met en zonder bevoegdheid (OP PO dat lesgeeft aan groep 3 t/m 8, Pabo-diploma na 2005)

| | | Bevoegdheid bewegingsonderwijs? | | | |
|---|---------------|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | Ja | | Nee | |
| | | Aantal | % | Aantal | % |
| Geeft u bewegingsonderwijs aan de groepen 3 tot en met 8? | Ja | 4045 | 81% | 1330 | 15% |
| | Nee | 958 | 19% | 7792 | 85% |
| | Totaal | 5002 | 100% | 9123 | 100% |

Het merendeel van de onbevoegde groepsleraren geeft ook geen bewegingsonderwijs. De bevoegden doen dat overwegend wel.

3.4 Samenvatting

- Een op de vijf lesgevend in het VO geeft één of meer vakken onbevoegd of onderbevoegd les. In het MBO is dat één op de zes.
- Dit komt neer op 181 duizend klokuren onbevoegd gegeven les in het VO en ruim 61 duizend in het MBO.
- 10% van de onbevoegd gegeven lessen is ter vervanging, 85% is structureel.
- Bewegingsonderwijs op de basisscholen wordt bijna geheel bevoegd gegeven.

4 Personeelsbeleid

In het Actieplan Leerkracht zijn afspraken geformuleerd om de bekwaamheid van leraren te onderhouden en te versterken en om te werken aan een professionele school. Basis daarvoor is een personeels- en opleidingsbeleid door scholen, dat *“leraren stimuleert tot verdere scholing en registratie in basis- en/of excellentieregister en afspraken over inzet van de hiertoe benodigde scholingsmiddelen. In dat verband laat de school ook zien hoe hij goede bekwaamheidsdossiers onderhoudt en beschikbaar stelt”* (Actieplan Leerkracht).

Over bekwaamheidseisen, bekwaamheidsdossiers en functioneringsgesprekken gaat dit hoofdstuk.

4.1 Bekwaamheidseisen en –dossiers

Sinds 1 augustus 2006 is de Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO) van kracht en het daarbij behorende Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Sinds dat moment gelden voor veel onderwijspersoneel bekwaamheidseisen en moet de school kunnen aantonen dat de leraren daadwerkelijk bekwaam zijn en in staat worden gesteld hun bekwaamheid te onderhouden. Kennen leraren deze eisen? En hoe ontwikkelt zich dat over de tijd?

Tabel 4.1 Bent u bekend met de bekwaamheidseisen die binnen uw sector voor leraren gelden? – onderwijzend personeel

| | PO | VO | MBO | HBO | totaal | Totaal 2010 |
|--|------|------|------|------|--------|----------------|
| Ja, zeker | 29% | 28% | 33% | 21% | 29% | 39% |
| Ja, wel eens van gehoord, maar ken ze niet precies | 52% | 50% | 46% | 39% | 49% | 50% |
| Nee | 19% | 22% | 21% | 40% | 22% | 11% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Een vijfde tot een derde van de docenten is goed bekend met de bekwaamheidseisen. Ongeveer de helft heeft er van gehoord, maar kent ze niet precies. In het HBO is 40% van het onderwijzend personeel niet op de hoogte van de bekwaamheidseisen. In de andere sectoren ligt dat rond de 20%. Dat is hoger dan vorig jaar.

Naast bekwaamheidseisen voor leraren, zijn in het primair onderwijs ook bekwaamheidseisen voor directieleden en onderwijsondersteuners geformuleerd.

Tabel 4.2 Bent u bekend met de bekwaamheidseisen voor schoolleiders – schoolleiders PO

| | % |
|--|------|
| Ja, zeker | 66% |
| Ja, wel eens van gehoord, maar ken ze niet precies | 29% |
| Nee | 5% |
| Totaal | 100% |

Tabel 4.3 Bent u bekend met de bekwaamheidseisen voor ondersteunend personeel? – ondersteunend personeel PO

| | % |
|--|------|
| Ja, zeker | 28% |
| Ja, wel eens van gehoord, maar ken ze niet precies | 44% |
| Nee | 29% |
| Totaal | 100% |

Net als vorig jaar genieten de bekwaamheidseisen voor directies in het primair onderwijs grote bekendheid onder de doelgroep. 66% van de directieleden kent de eisen (dit was vorig jaar 75%) en 29% heeft er wel eens van gehoord (dit was 22%). Het onderwijsondersteunend personeel is minder goed op de hoogte van de bekwaamheidseisen. De bekendheid van de bekwaamheidseisen onder onderwijsondersteunend personeel is minder groot, ruim 70% van hen kent de eisen of heeft er wel eens van gehoord.

Wat opvalt is dat in de vorige meting het percentage OP en OOP dat niet bekend was met de bekwaamheidseisen kleiner was, en het aandeel dat er zeker mee bekend was groter. Dat zou kunnen betekenen dat de effecten van de invoering van de wet BIO en het Actieplan Leerkracht op de bekendheid van de bekwaamheidseisen wegebt. Een andere mogelijke verklaring is dat de vragenlijst dit jaar geen uitgebreide uitleg over die eisen bevatte, voorafgaand aan de vraag naar bekendheid.

4.2 Bekwaamheidsdossiers

De Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO) vraagt van het bestuur (in PO, VO en MBO) dat dit voor elke leraar de bekwaamheid en acties rondom het bekwaamheidsonderhoud vastlegt in een dossier. In hoeverre wordt in de praktijk gewerkt met de bekwaamheidsdossiers? De antwoorden voor directeuren staan in tabel 4.4.

Tabel 4.4 Bekwaamheidsdossiers - directiepersoneel

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Ik weet van het bestaan van bekwaamheidsdossiers, maar er wordt op mijn school niet mee gewerkt | 28% | 37% | 30% | 30% | 30% |
| Er wordt op mijn school gewerkt met bekwaamheidsdossiers, maar ik heb zelf niet zo'n dossier | 24% | 29% | 31% | 14% | 24% |
| Ik heb zelf een bekwaamheidsdossier | 42% | 27% | 25% | 4% | 34% |
| Ik ben niet bekend met bekwaamheidsdossiers | 6% | 7% | 14% | 53% | 12% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bijna een derde van de directieleden geeft aan dat er op hun school niet wordt gewerkt met bekwaamheidsdossiers, ondanks het feit dat ze van het bestaan ervan op de hoogte zijn (in PO 28%; VO 37%; MBO 30%). Een klein deel van het directiepersoneel is zelfs niet bekend met de bekwaamheidsdossiers (in PO 6%, VO 7% en MBO 14%). Deze cijfers zijn ongeveer gelijk aan die van vorig jaar

In de volgende tabel is de bekendheid en het werken met de dossiers voor het onderwijzend personeel (OP) weergegeven.

Tabel 4.5 Bekwaamheidsdossiers - onderwijzend personeel

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Ik weet van het bestaan van bekwaamheidsdossiers, maar er wordt op mijn school niet mee gewerkt | 24% | 24% | 23% | 15% | 23% |
| Er wordt op mijn school gewerkt met bekwaamheidsdossiers, maar ik heb zelf niet zo'n dossier | 9% | 13% | 15% | 5% | 10% |
| Ik heb zelf een bekwaamheidsdossier | 34% | 20% | 16% | 7% | 26% |
| Ik ben niet bekend met bekwaamheidsdossiers | 33% | 44% | 46% | 73% | 41% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Vier op de tien leraren zijn onbekend met het bekwaamheidsdossier. Dit is iets hoger dan vorig jaar (33%). Op de scholen waar wel met bekwaamheidsdossiers wordt gewerkt, is het gebruik hiervan ook nog lang geen gemeengoed. Een minderheid van de leraren beschikt dan ook over een bekwaamheidsdossier (in PO 34%, VO 20% en MBO 16%).

4.3 Functioneringsgesprekken

In het Convenant Leerkracht is onder meer afgesproken dat de verantwoordelijkheid voor bekwaamheidsonderhoud bij de werkgever ligt. Deze verantwoordelijkheid vraagt om een vorm van gestructureerd personeelsbeleid. De vraag is in hoeverre dat personeelsbeleid al vorm heeft gekregen. Houden alle scholen al formele gesprekken met het personeel, zoals functionerings- of beoordelingsgesprekken? En wat komt in deze gesprekken aan bod? Als er functioneringsgesprekken worden gehouden waarin bekwaamheidsonderhoud aan bod komt, kan dat een indicatie zijn dat bekwaamheidsonderhoud leeft op een school of in de sector.

Tabel 4.6 Heeft u in 2010 een functionerings- of beoordelingsgesprek gevoerd met uw leidinggevende?

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Ja, vaker dan 2x | 2% | 2% | 1% | 7% | 2% |
| Ja, 2x | 9% | 9% | 10% | 37% | 12% |
| Ja, 1x | 65% | 55% | 59% | 46% | 59% |
| Nee | 24% | 34% | 29% | 9% | 26% |
| Weet ik niet | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Een ruime meerderheid van het onderwijspersoneel (73%) heeft in 2010 één of meer functionerings- of beoordelingsgesprekken gevoerd met de leidinggevende. Een kwart heeft afgelopen jaar niet zo'n gesprek gehad. In het VO geldt dat voor een derde van het personeel (34%).

Het HBO lijkt op dit gebied het meest ver met de professionalisering van het personeelsbeleid. Daar heeft maar 9% van het personeel geen gesprek gehad en voerde bijna de helft (44%) van het personeel twee gesprekken of meer met de leidinggevende.

Welke onderwerpen komen aan bod in de functionerings- en beoordelingsgesprekken? Voor 11 items is gevraagd of deze zijn besproken. In tabel 4.7 zijn deze gesorteerd van meest naar minst besproken.

Tabel 4.7 Gespreksonderwerpen naar sector (meer antwoorden mogelijk)

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|--|------|------|------|------|--------|
| | % ja | % ja | % ja | % ja | % ja |
| Bij- of nascholing | 87% | 78% | 85% | 84% | 84% |
| Loopbaanontwikkeling | 72% | 67% | 71% | 70% | 70% |
| Gerichtheid op leeropbrengsten | 64% | 52% | 42% | 43% | 56% |
| Deelname aan intervisie / coaching | 47% | 44% | 46% | 40% | 45% |
| Deelname aan observatiebezoeken bij andere Docenten | 44% | 37% | 21% | 17% | 36% |
| Andere manieren van bekwaamheidsonderhoud | 31% | 28% | 33% | 33% | 31% |
| Extra tijd voor bekwaamheidsonderhoud | 30% | 27% | 35% | 37% | 31% |
| Meerjaren scholingsplan | 29% | 20% | 22% | 23% | 25% |
| Bevordering naar een hogere salarisschaal | 19% | 25% | 19% | 27% | 21% |
| Een financiële vergoeding voor bekwaamheids- onderhoud | 10% | 9% | 11% | 20% | 11% |
| Scholingsafspraken voor vakken waarin ik niet bevoegd ben | 7% | 8% | 13% | 8% | 8% |

Er zijn nauwelijks verschillen tussen het onderwijzend personeel en de overige functiegroepen in de besproken onderwerpen. Net als afgelopen jaren zijn de meest besproken onderwerpen in alle sectoren de loopbaanontwikkeling en bij- of nascholing. In die zin lijkt bekwaamheidsonderhoud hoog op de agenda te staan.

Niet altijd wordt het bespreken van een item op het gesprek gevolgd door concrete afspraken. In tabel 4.7 zien we bijvoorbeeld dat 84% van het personeel dat in 2010 een gesprek

heeft gehad, bij-/nascholing heeft besproken. Tabel 4.8 laat zien dat 50% ook daadwerkelijk afspraken daarover maakte. Datzelfde geldt voor veel van de andere items.

Tabel 4.8 Concrete afspraken over items, naar sector¹

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|--|------|------|------|------|--------|
| | % ja | % ja | % ja | % ja | %ja |
| Bij- of nascholing | 53% | 40% | 49% | 56% | 50% |
| Loopbaanontwikkeling | 36% | 32% | 35% | 41% | 35% |
| Gerichtheid op leeropbrengsten | 39% | 28% | 21% | 28% | 33% |
| Deelname aan intervisie / coaching | 31% | 28% | 29% | 26% | 30% |
| Deelname aan observatiebezoeken bij andere Docenten | 27% | 22% | 11% | 10% | 22% |
| Meerjaren scholingsplan | 19% | 11% | 12% | 15% | 16% |
| Extra tijd voor bekwaamheidsonderhoud | 18% | 15% | 21% | 24% | 18% |
| Andere manieren van bekwaamheidsonderhoud | 19% | 16% | 20% | 23% | 19% |
| Bevordering naar een hogere salarisschaal | 9% | 11% | 9% | 14% | 10% |
| Een financiële vergoeding voor bekwaamheids- onderhoud | 6% | 6% | 7% | 15% | 7% |
| Scholingsafspraken voor vakken waarin ik niet Bevoegd ben | 4% | 6% | 7% | 5% | 5% |

We concluderen dat een ruime meerderheid van het onderwijspersoneel in 2010 een of meer functionerings- of beoordelingsgesprekken heeft gevoerd met de leidinggevende. Op dit punt kan nog geen vergelijking met vorige jaren worden gemaakt, omdat dit destijds niet is gevraagd. In bijna al die gesprekken worden vormen van bekwaamheidsonderhoud besproken. Het komt een stuk minder tot concrete afspraken tussen werkgever en werknemer op dit punt. Het onderwerp leeft dus wel, maar blijft in de helft van de gevallen vrijblijvend. Een vergelijking met 2009 en 2010 laat zien dat de besproken onderwerpen min of meer gelijk zijn, evenals het lagere percentage dat tot concrete afspraken komt.

4.4 Prestatiebeloning

Een van de voorstellen uit het regeerakkoord van het huidige kabinet is het inzetten op de mogelijkheden van prestatiebeloning. Het ministerie van OCW wil daarom graag zicht krijgen op het gebruik van verschillende vormen van prestatiebeloning in het onderwijs. Al het onderwijspersoneel is daarom gevraagd of er op hun school sprake is van prestatiebeloning.

¹ Percentages van de totale groep die in 2010 een of meer functionerings/beoordelingsgesprekken heeft gehad.

Tabel 4.9 Is op uw school of instelling sprake van prestatiebeloning?

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|--|------|------|------|------|--------|
| Nee | 75% | 65% | 70% | 48% | 69% |
| Individuele prestatiebeloning | 7% | 9% | 5% | 23% | 9% |
| Teambeloning | 1% | 0% | 0% | 1% | 1% |
| Zowel individuele prestatiebeloning als teambeloningen | 1% | 2% | 1% | 2% | 1% |
| Weet ik niet | 17% | 24% | 24% | 25% | 21% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Prestatiebeloning komt op dit moment weinig voor in PO, VO en MBO (resp. 9, 11 en 6%). Alleen in het HBO geeft een kwart van het personeel aan dat de instelling een vorm van individuele prestatiebeloning hanteert. Een zesde (PO)/ een kwart (VO, MBO, HBO) van de respondenten weet niet of de eigen school prestatiebeloning hanteert. Deze percentages verschillen nauwelijks per functiecategorie.

4.5 Samenvatting

- Sinds 1 augustus 2006 is de Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO) van kracht. Sinds dat moment gelden bekwaamheidseisen en moet de school kunnen aantonen dat leraren daadwerkelijk bekwaam zijn en in staat worden gesteld hun bekwaamheid te onderhouden. Dit gebeurt in zogeheten bekwaamheidsdossiers.
- 22% van het onderwijzend personeel is niet bekend met de bekwaamheidseisen. Ongeveer de helft heeft er van gehoord, een derde is er goed mee bekend.
- Vier op de tien leraren zijn onbekend met het bekwaamheidsdossier. Een kwart van de leraren beschikt over een bekwaamheidsdossier.
- Driekwart van het onderwijspersoneel heeft in 2010 een of meer functionerings- of beoordelingsgesprekken gevoerd met de leidinggevende.
- De meest besproken onderwerpen zijn loopbaanontwikkeling en bij- en nascholing. In de helft van de gevallen worden hierover ook concrete afspraken gemaakt.
- Prestatiebeloning komt op dit moment bijna niet voor in PO, VO en MBO. In het HBO geeft een kwart van het personeel aan dat de instelling een vorm van prestatiebeloning hanteert.

5 Na- en bijscholing

In de enquête is aan al het onderwijspersoneel gevraagd hoeveel dagen na- en bijscholing zij hebben gevolgd. Boven die vraag is een definitie van na- en bijscholing opgenomen, om het te onderscheiden van volledige bachelor-/masteropleidingen: *Onder na- en bijscholing verstaan we alle scholingsactiviteiten die niet onderdeel zijn van een opleiding leidend tot een erkend diploma.*

5.1 Hoeveelheid na- en bijscholing

Het gemiddeld aantal dagen dat onderwijspersoneel na- en bijscholing heeft gevolgd in de afgelopen twee jaar is voor de verschillende functiecategorieën en sectoren als volgt.

Tabel 5.1 Gemiddeld aantal dagen na- en bijscholing (exclusief volledige opleidingen) afgelopen twee jaar - naar sector en functiecategorie

| | Directie | OP | OOP | OBP | Totaal |
|--------|----------|------|-----|-----|--------|
| PO | 15,7 | 11,8 | 9,6 | 2,6 | 11,2 |
| VO | 10,7 | 8,2 | 5,0 | 3,1 | 7,2 |
| MBO | 12,4 | 9,5 | 8,3 | 4,5 | 8,2 |
| HBO | 10,9 | 10,9 | 7,4 | 6,5 | 9,5 |
| Totaal | 14,0 | 10,5 | 7,9 | 4,1 | 9,5 |

We zien dat in alle sectoren de directie het meeste wordt bijgeschoold (in het HBO ex aequo met leraren) en het OBP het minst. Verder is de hoeveelheid bij- en nascholing in het PO het grootst en in het VO het kleinst.

De gemiddelde deeltijdfactor voor onderwijzend personeel is 80%. We zien in tabel 5.1 dat docenten zo'n 5 dagen per jaar aan na-/bijscholing zeggen te besteden; dat komt neer op ongeveer 3% van de totale arbeidstijd.

Als we de hoeveelheid na- en bijscholing vergelijken voor verschillende leeftijdsgroepen, dan blijkt er nauwelijks een verband te zijn. Jongeren volgen iets vaker scholing dan ouderen, maar het verschil is nauwelijks waarneembaar¹.

Inhoud van de bij-/nascholing

Aan iedereen die de afgelopen twee jaar tenminste één dag na-/bijscholing heeft gevolgd, is gevraagd in welke richting die scholing is geweest. Hierbij waren meerdere antwoorden mogelijk. De inhoudelijke verdeling was voor de verschillende sectoren als volgt. Per sector is de 'top 3' van meest gevolgde onderwerpen vetgedrukt.

¹ In statistische termen: de correlatiecoëfficiënt is 0,023 (op een schaal van 0 tot 1), wat duidt op een zeer zwakke relatie.

Tabel 5.2 In welke richting(en) is na-/bijscholing gevolgd, naar sector

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Vakinhoudelijk | 44% | 47% | 46% | 54% | 46% |
| Pedagogisch | 49% | 40% | 27% | 17% | 41% |
| Vakdidactisch | 43% | 36% | 25% | 25% | 37% |
| Omgaan met leerlingen met speciale leerbehoeften/beperkingen (Passend onderwijs) | 47% | 28% | 20% | 6% | 34% |
| Persoonlijke ontwikkeling (bv planmatig werken, effectiviteit, communicatie) | 30% | 23% | 32% | 34% | 29% |
| ICT | 28% | 31% | 27% | 27% | 29% |
| Taalonderwijs | 29% | 12% | 11% | 7% | 20% |
| Opbr.gericht werken | 33% | 6% | 5% | 4% | 19% |
| Anders | 18% | 19% | 21% | 17% | 19% |
| (School)organisatie en management | 17% | 15% | 17% | 19% | 17% |
| Rekenonderwijs | 23% | 5% | 8% | 1% | 14% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

We zien dat de scholingsonderwerpen enigszins verschillen naar sector, maar dat vakinhoudelijke bijscholing overal in de top drie voorkomt. Pedagogische en vakdidactische scholing komt in PO, VO en MBO duidelijk meer voor dan in het HBO. Scholing op het gebied van persoonlijke ontwikkeling zien we in het MBO en HBO meer dan in PO en VO.

Plannen voor bij- en nascholing

Niet alleen de situatie van de afgelopen twee jaar is belicht, maar ook de nabije toekomst: de respondenten kregen de vraag 'bent u van plan komend jaar bij- of nascholing te volgen'? De plannen volgen het patroon van de reeds gevolgde bijscholing: de directies zijn het vaakst van plan bij- of nascholing te volgen, gevolgd door het OP.

5.2 Behoeften aan na- en bijscholing

Naast de feitelijke situatie rondom na- en bijscholing is ook gevraagd naar de wenselijke situatie. Als er richtingen zijn waarin wel bijscholing gewenst is, maar niet gevolgd, kan dat duiden op een hiaat in het scholingsbeleid van scholen.

Daarom is al het personeel gevraagd 'in welk van de volgende richtingen zou u na- of bijscholing *willen* volgen?' De uitkomsten op die vraag zijn als volgt; wederom is de top-3 per sector vetgedrukt.

Tabel 5.3 In welke richting(en) zou u na-/bijscholing willen volgen, naar sector

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Vakinhoudelijk | 22% | 35% | 33% | 43% | 29% |
| Omgaan met leerlingen met speciale leerbehoeften/beperkingen (Passend onderwijs) | 40% | 23% | 21% | 6% | 29% |
| Persoonlijke ontwikkeling (bijv. planmatig werken, effectiviteit, communicatie) | 24% | 25% | 30% | 31% | 26% |
| Pedagogisch | 26% | 23% | 17% | 13% | 22% |
| ICT | 22% | 24% | 20% | 19% | 22% |
| Vakdidactisch | 18% | 25% | 19% | 23% | 21% |
| (School)organisatie en management | 10% | 19% | 22% | 22% | 19% |
| Opbrengstgericht werken | 21% | 12% | 10% | 7% | 16% |
| Taalonderwijs | 15% | 7% | 8% | 6% | 11% |
| Rekenonderwijs | 15% | 5% | 6% | 1% | 10% |
| Anders | 8% | 7% | 8% | 10% | 8% |
| Geen interesse in na- of bijscholing | 11% | 15% | 16% | 14% | 13% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

We zien in dit 'wensenlijstje' een duidelijk verschil tussen sectoren: omgaan met leerlingen met speciale behoeften/beperkingen (Passend Onderwijs) staat het hoogst op de wensenlijst in het PO en speelt duidelijk minder in andere sectoren. Voor het overige zijn de verschillen kleiner, en lijkt het wensenlijstje op de daadwerkelijk gevolgde scholing. Vakinhoudelijke scholing wordt bijvoorbeeld in VO, MBO en HBO het meest gevolgd, en is voor die sectoren ook het meest gewenst. Er is ook in de 'wensenlijst' nauwelijks een verband met leeftijd¹.

5.3 Tevredenheid over scholingsaanbod

Om de verschillen tussen wensen en feitelijke situatie scherper in beeld te krijgen, is niet alleen gevraagd naar de richting waarin men bijgeschoold wil worden, maar ook naar de tevredenheid met het scholingsaanbod in die richting. Er kunnen namelijk verschillende redenen zijn voor het niet realiseren van een scholingswens, en één daarvan is een ontoereikend aanbod. We kunnen ons dus afvragen: in hoeverre is het aanbod 'dekkend' voor de scholingswensen van het onderwijspersoneel in de verschillende sectoren? Daarom is aan iedereen die aangaf op een bepaald terrein bij- of nageschoold te willen worden gevraagd of zij tevreden zijn met het scholingsaanbod op dat onderwerp. De uitkomsten staan in de volgende tabel.

¹ Voor geen van de genoemde categorieën is de correlatiecoëfficiënt groter dan 0,05

Tabel 5.4 Tevredenheid over nascholingsaanbod per onderwerp - naar sector

| % tevreden over aanbod op het onderwerp: | PO | VO | MBO | HBO |
|--|-----|-----|-----|-----|
| Pedagogisch | 75% | 62% | 48% | 50% |
| Vakdidactisch | 68% | 59% | 46% | 54% |
| Vakinhoudelijk | 72% | 63% | 50% | 65% |
| Taalonderwijs | 69% | 66% | 47% | 56% |
| Rekenonderwijs | 67% | 52% | 51% | 79% |
| ICT | 60% | 53% | 49% | 58% |
| Persoonlijke ontwikkeling | 64% | 49% | 49% | 70% |
| Opbr.gericht werken | 69% | 35% | 20% | 41% |
| Passend onderwijs | 70% | 58% | 39% | 43% |
| (School)organisatie en management | 70% | 56% | 37% | 58% |
| Anders (zelf omschreven onderwerp) | 57% | 60% | 44% | 56% |

De tevredenheid met het aanbod verschilt niet alleen per onderwerp, er blijkt ook in de gemiddelde tevredenheid een verschil naar sectoren: het PO is over de hele linie duidelijk tevredener dan het MBO. Uitgesproken ontevredenheid met het aanbod zien we bij opbrengstgericht werken in VO, MBO en HBO (in tegenstelling tot PO).

Ook deze uitkomsten hebben we geanalyseerd op een verband met leeftijd. Het blijkt dat er zeer licht positief verband bestaat: ouderen zijn iets tevredener over het aanbod dan jongeren. Het verband is het sterkst bij opbrengstgericht werken, maar ook daar is het niet sterk¹.

5.4 Samenvatting

- Veel onderwijspersoneel volgt bij- en nascholing. In alle sectoren volgt directiepersoneel het meeste bijscholing en ondersteunend personeel het minst.
- Het gemiddelde aantal dagen bijscholing is het grootst in het PO, het laagst in het VO en MBO. De gemiddelde docent volgt 5 dagen nascholing per jaar, dit komt neer op ongeveer 3% van de totale arbeidstijd.
- De bijscholing is in alle sectoren overwegend vakinhoudelijk, en ligt vaak ook op pedagogisch of vakdidactisch terrein.
- Er zijn geen grote verschillen tussen gevolgde bijscholing en gewenste bijscholing. Het onderwijspersoneel is dan ook overwegend tevreden over het scholingsaanbod. Personeel uit PO is over de hele linie meer tevreden dan collega's uit het MBO.

¹ Correlatiecoëfficiënt is 0,054.

6 Tevredenheid met werken in het onderwijs

Dit hoofdstuk rapporteert over de tevredenheid van het onderwijspersoneel. Zowel in de startmeting van het Convenant Leerkracht als de twee tussenmetingen is gevraagd naar de algemene tevredenheid met de baan en met de school waar men werkt. Daarnaast zijn er vragen gesteld over specifieke aspecten van de functie en de werkorganisatie. Waar relevant presenteren we de resultaten naar functiecategorie en/of sector.

6.1 Algemene tevredenheid

De tevredenheid van het onderwijspersoneel is over het algemeen hoog. Over de baan is 78% van al het personeel (zeer) tevreden. Dit percentage is de afgelopen jaren licht gedaald. Over de school/instelling is 68% tevreden; hier zien we een lichte schommeling in de serie metingen.

Tabel 6.1 Algemene tevredenheid over baan en school (% (zeer) tevreden)

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

Deze algemene cijfers verschillen per sector en functiecategorie. Net als vorig jaar zijn zowel directie als onderwijzend personeel in het MBO minder tevreden over hun baan dan hun collega's in andere sectoren. Er is op dit punt geen verandering. Ten opzichte van de vorige metingen zijn er geen substantiële wijzigingen in tevredenheid per functiecategorie en sector, gemiddeld is er sprake van 1 à 2% afname van tevredenheid. De sterkste verandering is een afname van de tevredenheid van het onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs van 89% in 2009, naar 84% in 2010 en 79% nu.

Tabel 6.2 Tevredenheid over baan (% (zeer) tevreden) naar functie en sector

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|----------------------------------|-----|-----|-----|-----|--------|
| Directie | 85% | 87% | 81% | 86% | 86% |
| Onderwijzend personeel | 79% | 75% | 69% | 78% | 77% |
| Onderwijsondersteunend personeel | 79% | 79% | 75% | 78% | 78% |
| Organisatie en beheerspersoneel | 81% | 78% | 78% | 79% | 79% |

De tevredenheid met de school of instelling waar men werkt, ligt gemiddeld lager dan de tevredenheid over de baan. De tevredenheid over de school is het hoogst in het PO en bij directies en het laagst onder onderwijzend personeel in het MBO (48% nu, 44% in 2009 en 47% in 2010). De cijfers zijn voor alle sectoren en functies ongeveer gelijk aan die van 2010 en 2009.

Tabel 6.3 Tevredenheid over school/instelling (% (zeer) tevreden) naar functie en sector

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|----------------------------------|-----|-----|-----|-----|--------|
| Directie | 86% | 84% | 72% | 77% | 84% |
| Onderwijzend personeel | 74% | 63% | 48% | 63% | 67% |
| Onderwijsondersteunend personeel | 72% | 70% | 60% | 73% | 69% |
| Organisatie en beheerspersoneel | 78% | 71% | 65% | 74% | 72% |

Een mogelijke verklaring voor de ontevredenheid van het onderwijzend personeel in het MBO is de instellingsgrootte. Om dit te bekijken is de tevredenheid over de instelling afgezet tegen het aantal werknemers op een vestiging.

Tabel 6.4 Tevredenheid onderwijzend personeel MBO over instelling - naar vestigingsgrootte

| | tevredenheid school | | |
|---------------------------|---------------------|------------|-------------------|
| | % (zeer) ontevreden | % neutraal | % (zeer) tevreden |
| 0 - 25 werknemers | 32% | 27% | 41% |
| 26 - 50 werknemers | 32% | 19% | 49% |
| 51 - 100 werknemers | 30% | 20% | 49% |
| 101 – 500 werknemers | 26% | 23% | 51% |
| 501 - 1.000 werknemers | 35% | 22% | 43% |
| Meer dan 1.000 werknemers | 33% | 23% | 44% |
| Weet niet | 32% | 26% | 42% |
| Gemiddeld | 30% | 22% | 48% |

Uit tabel 6.4 blijkt dat onderwijzend personeel op hele kleine (tot 25 werknemers) en grote vestigingen met meer dan 500 werknemers gemiddeld iets minder tevreden zijn dan hun collega's op vestigingen van 26 tot 500 werknemers. Er is echter geen rechtlijnig verband tussen vestigingsgrootte en tevredenheid van het personeel. De tevredenheid is het grootst op middelgrote vestigingen.

Voor het voortgezet onderwijs hebben we binnen het onderwijzend personeel de tevredenheid met de baan en instelling vergeleken naar salarisschaal.

Tabel 6.5 Tevredenheid onderwijzend personeel VO over baan en instelling - naar salarisschaal

| | % (zeer) tevreden met baan | % (zeer) tevreden met school |
|-----------------------|----------------------------|------------------------------|
| Schaal LB / Schaal 10 | 57% | 70% |
| Schaal LC / Schaal 11 | 68% | 80% |
| Schaal LD / Schaal 12 | 68% | 80% |
| Gemiddeld | 63% | 75% |

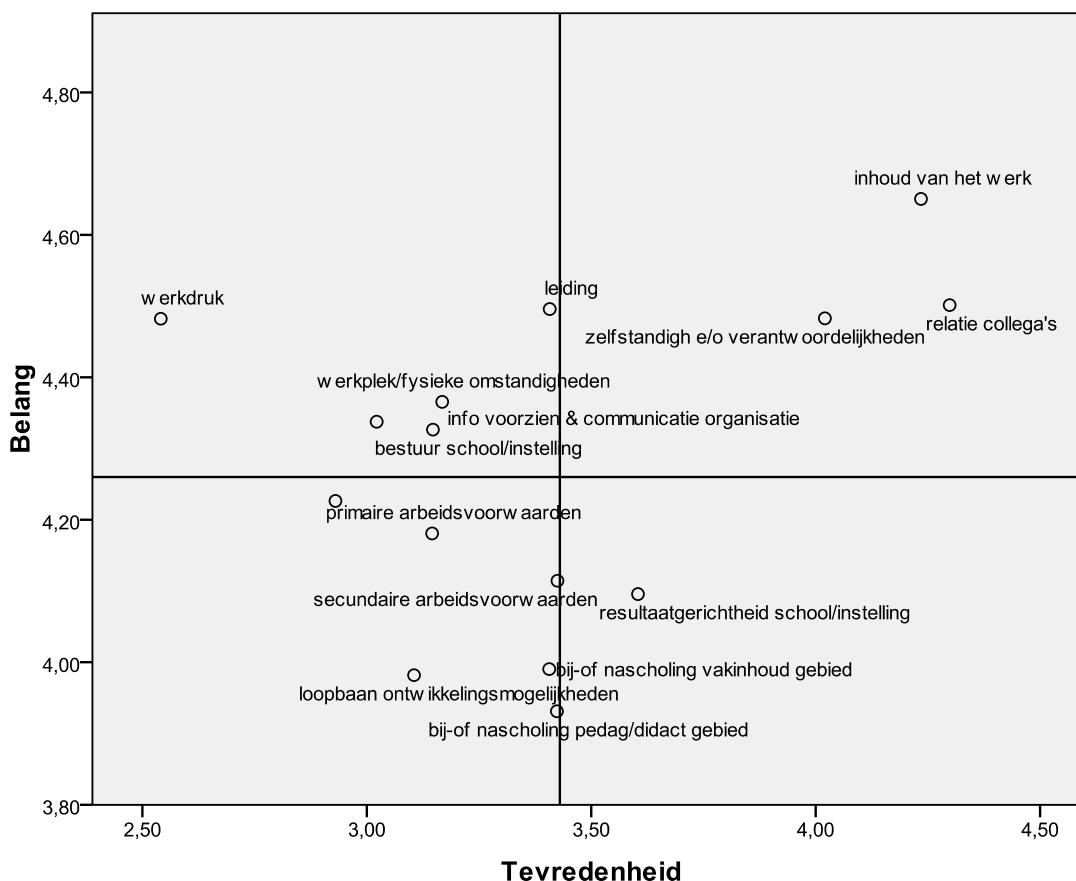
We zien een kloof tussen enerzijds schaal LB/10 en anderzijds de hogere schalen, waarbij onderwijzend personeel in LB/schaal 10 duidelijk minder tevreden is met de school én de baan.

6.2 Aspecten van tevredenheid

Over welke aspecten van de baan is het onderwijspersoneel tevreden, waarover is men ontevreden? En welk belang hecht men aan de verschillende aspecten? Samen levert het antwoord op deze twee vragen een prioriteitenlijst op vanuit het perspectief van het personeel.

In onderstaande figuren worden werkaspecten geplaatst op de twee dimensies tevredenheid en belang. De twee assen liggen op de gemiddelde score van al het onderwijspersoneel op alle werkaspecten. Een aspect dat in het kwadrant rechtsonder scoort (in onderstaande figuur bijvoorbeeld de resultaatgerichtheid van de school), is een onderwerp waar men relatief tevreden over is, maar waar men relatief weinig belang aan hecht. De meeste prioriteit hebben onderwerpen in het kwadrant linksboven. Die zijn belangrijk, maar daarover is men ontevreden.

Figuur 6.1 Belang van en tevredenheid over werkaspecten - onderwyzend personeel

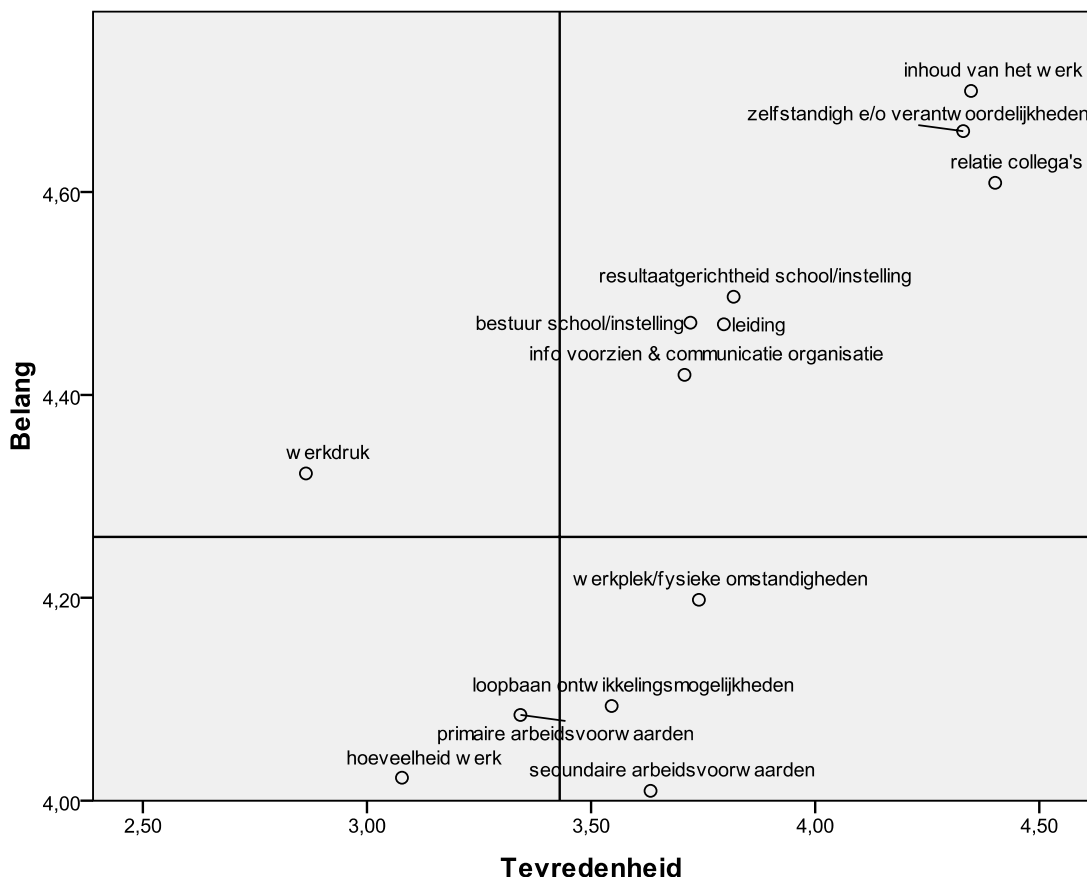


Figuur 6.1 geeft de prioriteiten voor het onderwyzend personeel weer. De inhoud van het werk vindt men het belangrijkste. Hierover is men ook het meest tevreden. De eigen verantwoordelijkheid en de relatie met collega's scoren ook hoog op zowel tevredenheid als belang. Relatief minder belangrijke aspecten van het werk zijn voor het onderwyzend personeel de mogelijkheden tot bijscholing, ontwikkelingsmogelijkheden, de resultaatgerichtheid van de instelling en de secundaire arbeidsvoorwaarden.

Het meest ontevreden is het onderwijzend personeel over de werkdruk. Andere onderwerpen in het kwadrant 'belangrijk en ontevreden', zijn de werkplek, de informatievoorziening, de leiding en het bestuur van de organisatie.

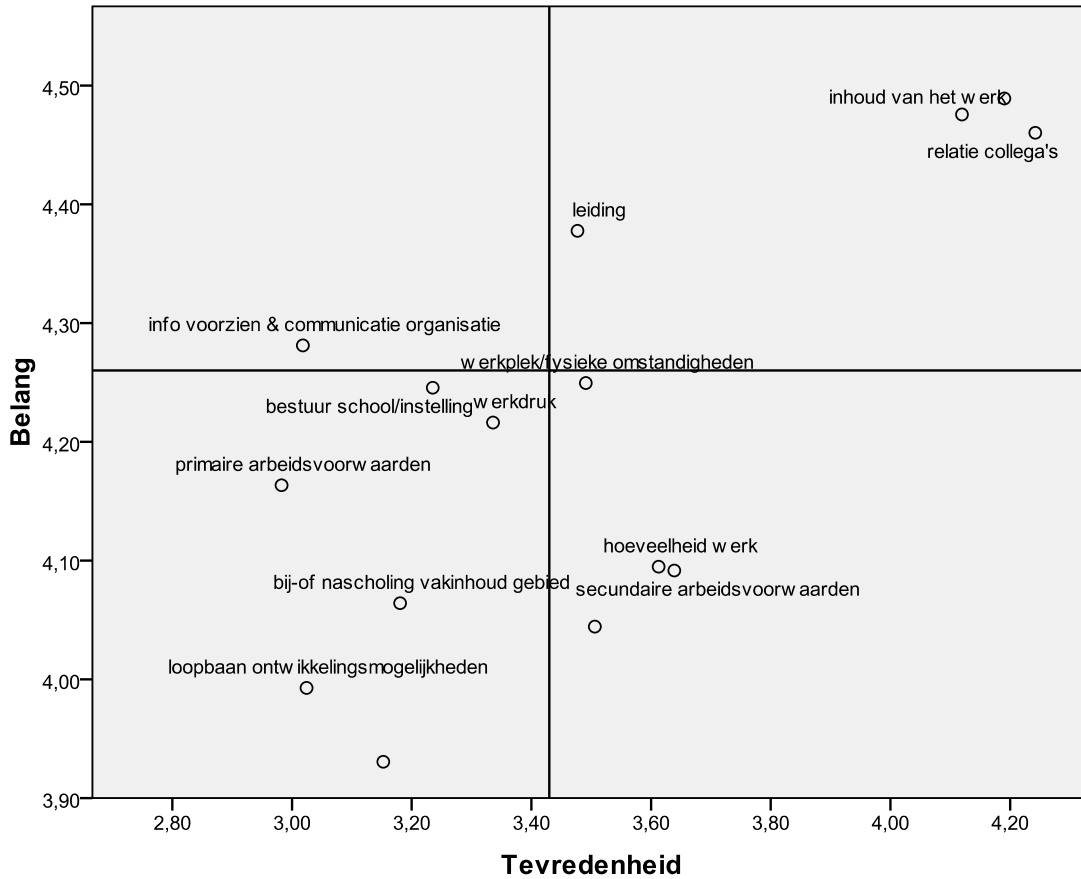
De figuur voor het directiepersoneel (6.2) geeft een ander beeld. Directiepersoneel scoort meer onderwerpen in het kwadrant belangrijk en tevreden. Men is veel meer tevreden dan het onderwijzend personeel over organisatieaspecten. De werkdruk is ook hier de grootste prioriteit, maar men is daar minder ontevreden over dan het onderwijzend personeel.

Figuur 6.2 Belang van en tevredenheid over werkaspecten - directiepersoneel



De prioriteitenmatrix voor het onderwijsondersteunend en –beheerspersoneel (voor de sectoren PO, VO en MBO) geeft weer een ander beeld. Zij zijn het minst tevreden over de loopbaanmogelijkheden, de primaire arbeidsvoorwaarden, het bestuur en de informatievoorziening en communicatie in de organisatie. Dat laatste punt vinden ze daarbij ook meer dan gemiddeld van belang. De hoeveelheid werk en de werkdruk wordt een stuk positiever beoordeeld dan door het onderwijzend en directiepersoneel.

Figuur 6.3 Belang van en tevredenheid over werkaspecten – OOP en OBP (PO, VO en MBO)



6.3 Werk, waardering en stress

De tevredenheid met het werk komt ook tot uitdrukking in de antwoorden die men geeft op een aantal stellingen over het werk, de relatie met de leidinggevende, werkdruk en waardering. Over de sectoren heen is men het meest tevreden over de inhoud van het werk en de sfeer op het werk.

Tabel 6.6 Stellingen rondom werk, waardering en stress - % (zeer) mee eens naar sector

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

Op een aantal aspecten scoort personeel uit het MBO (flink) lager dan in andere sectoren. MBO-personeel voelt zich minder gestimuleerd om het eigen functioneren te verbeteren, ziet minder ontplooiingsmogelijkheden, voelt minder ondersteuning en waardering van de leidinggevende en ziet minder loopbaanperspectieven. Ook ervaart MBO-personeel minder invloed op de inhoud van het werk, en de sfeer op het werk wordt minder goed ervaren dan in andere sectoren.

Invloed van persoons- en werkkenmerken op ervaren werkdruk

Het is van belang om te bezien of de stellingen uit tabel 6.6 samenhangen met kenmerken van de persoon en het werk. Als de ontevredenheid en ervaren werkdruk groot is bij bepaalde groepen, kan daarop specifieke aandacht worden gericht.

Om deze analyses uit te voeren, hebben we de uitkomsten van de scores op de verschillende stellingen opgeteld. Hierbij zijn de scores op negatieve vragen (bv "ik werk onder hoge tijdsdruk") omgedraaid. Iemand die op alle vragen neutraal invult, scoort 0. De meeste stellingen liggen op het vlak van werkdruk, waardering en sfeer. Daarom hebben we de resultaten 'stress-schaal' genoemd. Hoe lager/negatiever de score, hoe hoger de ervaren stress.

Uit de analyses vielen de volgende verschillen op, die onderling ook samenhangen¹:

- Niet-westers allochtoon personeel heeft meer stress dan autochtoon personeel (gemiddeld -18 vs -15)
- Mannen ervaren iets meer stress dan vrouwen (-15,7 vs -15,0)
- Personeel uit Friesland ervaart de minste stress; personeel uit Limburg, Zeeland en Drenthe de meeste (-14,3 vs -16,1)
- Hoe hoger opgeleid, hoe meer stress. Dit effect loopt door tot en met het WO-bachelor niveau. Docenten met een masteropleiding kennen weer minder stress, zoals onderstaande tabel 6.7 laat zien.

Tabel 6.7 Stress-score naar opleidingsniveau

| Sector | Stress-score |
|---|--------------|
| Lager beroepsonderwijs | -11,8 |
| Mavo, vmbo-t, ivo, mulo, ten hoogste 3 jaar havo/hbs/vwo/vhmo | -12,4 |
| Havo, vwo, mms, hbs, atheneum, gymnasium | -14,8 |
| Middelbaar beroepsonderwijs (MBO, mts. e.d.) | -13,6 |
| Hoger beroepsonderwijs | -15,6 |
| Kandidaatsexamen, wo-bachelor, MO-B (1e graads) | -16,4 |
| Universitaire opleiding, KIM, KMA (master) | -15,8 |
| Universitaire opleiding: gepromoveerd (dr.) | -14,2 |
| Anders | -15,1 |
| Totaal | -15,3 |

Tabel 6.8 laat tot slot de resultaten naar sector en functie zien.

Tabel 6.8 Stress-score naar sector en functie

| | PO | VO | MBO | HBO | Totaal |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Directie | -10,6 | -10,3 | -12,8 | -10,5 | -10,6 |
| OP | -15,7 | -16,6 | -18,5 | -15,4 | -16,2 |
| OOP | -14,0 | -13,8 | -14,7 | -12,5 | -13,9 |
| OBP | -9,8 | -13,7 | -14,3 | -13,1 | -12,8 |
| Totaal | -14,8 | -15,6 | -16,8 | -14,3 | -15,3 |

De verschillen naar functiecategorie zijn in alle sectoren sterk: directies hebben het minste last van werkdruk² en leraren het meest. Het MBO scoort van alle onderwijssectoren het meest negatief. Als we deze gegevens combineren, is te voorspellen welke personeelscategorie het meeste zorgen baart als het om werkdruk en sfeer gaat: OP in het MBO. Dit blijkt ook inderdaad het geval.

¹ We hebben geen uitputtende analyses gemaakt van de onderliggende oorzaken waarom bijvoorbeeld de ene provincie hoger scoort op deze schaal dan de andere, of van de samenhang tussen variabelen. Nader onderzoek (ook kwalitatief van aard) kan hierop meer licht werpen.

² Wat overigens niets zegt over de objectief vast te stellen hoeveelheid werk of uren; het is uit een bekend fenomeen dat directeuren die veel invloed hebben op hun werk, veel minder last van stress hebben dan andere personeelsleden die minder uren maken, maar zich minder autonoom voelen in hun werk.

6.4 Samenvatting

- De tevredenheid van het onderwijspersoneel met de baan is over het algemeen hoog.
- De tevredenheid met de school of instelling waar men werkt, ligt gemiddeld lager dan de tevredenheid over de baan en het werk.
- De prioriteit voor het onderwijzend personeel ligt bij de werkdruk. Dit is een onderwerp dat men belangrijk vindt en waarover men ontevreden is. Daarna komen onderwerpen als de werkplek, informatievoorziening, leiding en bestuur van de organisatie.
- Directiepersoneel is meer tevreden, maar ook voor hen is de werkdruk het grootste knelpunt. Ze zijn er wel minder ontevreden over dan het onderwijzend personeel.
- Het ondersteunend personeel is het minst tevreden over de loopbaanmogelijkheden, de primaire arbeidsvoorwaarden, het bestuur en de informatievoorziening en communicatie in de organisatie. Dat laatste punt vinden ze daarbij ook meer dan gemiddeld van belang.
- Onderwijzend personeel in het MBO scoort het meest negatief op stellingen en vragen rondom werk, waardering en stress.

Research voor Beleid
Bredewater 26
Postbus 602
2700 MG ZOETERMEER
tel: 079 3 222 222
fax: 079 3 222 212
e-mail: info@research.nl
www.research.nl