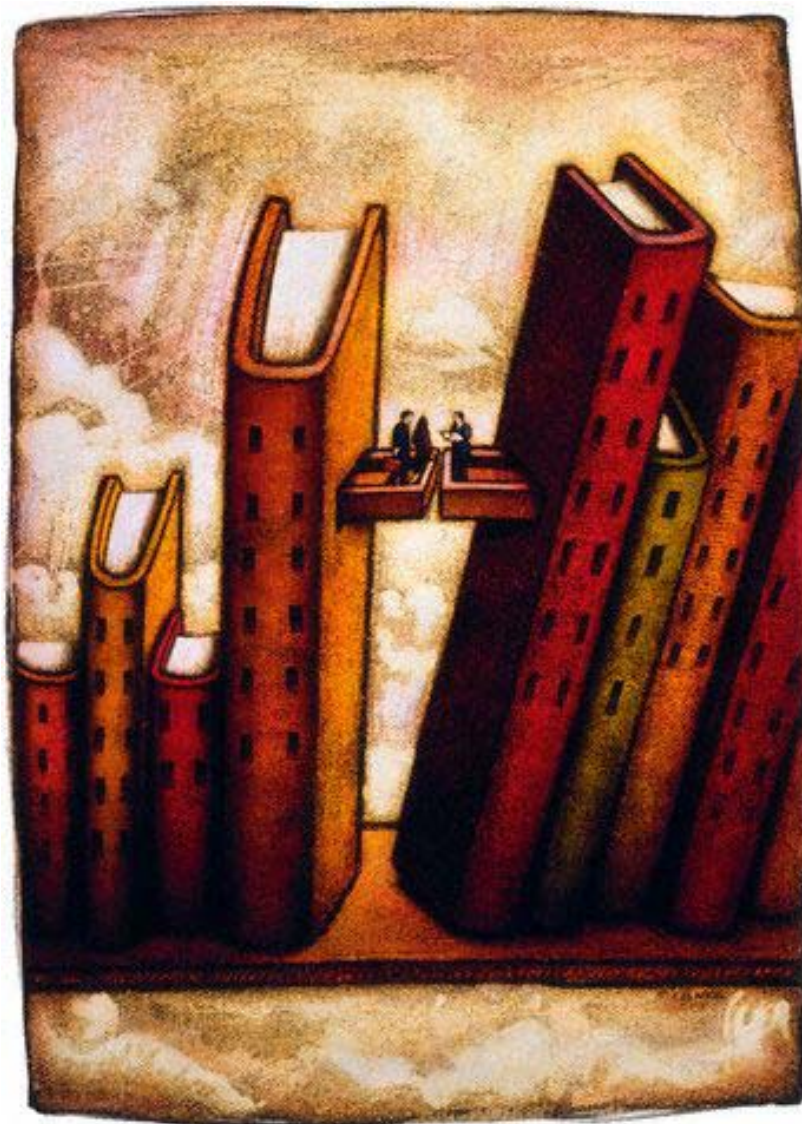


# Het lerarentekort: een probleem of een uitdaging?

Een onderzoek naar oorzaken van en oplossingen voor  
het lerarentekort in het Voortgezet Onderwijs



Scriptie ter afronding van de studie Bestuurskunde  
Afstudeerrichting Arbeid, Organisatie en Management  
Erasmus Universiteit Rotterdam

Alphons de Wit

1e begeleider: Drs. E.P. Rutgers  
2e begeleider: Prof.dr. A.J. Steijn

februari 2006

# Het lerarentekort: een probleem of een uitdaging?

Een onderzoek naar oorzaken van en oplossingen voor  
het lerarentekort in het Voortgezet Onderwijs

Scriptie ter afronding van de studie Bestuurskunde

Afstudeerrichting Arbeid, Organisatie en Management

Erasmus Universiteit Rotterdam

Alphons de Wit

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Probleemstelling</b> .....	<b>7</b>
1.1	Inleiding .....	7
1.2	Het lerarentekort .....	8
1.2.1	Kengetallen van het lerarentekort.....	8
1.3	Kwaliteit van het onderwijs .....	9
1.4	Toekomstperspectief .....	10
1.4.1	Huidige situatie .....	11
1.5	Probleemstelling .....	12
1.5.1	Doelstelling .....	12
1.5.2	Vraagstelling.....	12
1.6	Maatschappelijke en persoonlijke relevantie .....	13
1.7	Leeswijzer .....	13
<b>2</b>	<b>De onderwijsarbeidsmarkt</b> .....	<b>15</b>
2.1	Het lerarentekort: niet alleen van deze tijd .....	15
2.2	Vacatures .....	15
2.2.1	Primair onderwijs .....	16
2.2.2	Voortgezet onderwijs .....	16
2.3	De onderwijsarbeidsmarkt.....	17
2.3.1	Toenemende vraag.....	17
2.3.2	Tekortschietend aanbod .....	18
2.4	Populaire aannames.....	20
2.4.1	Maatschappelijk aanzien .....	20
2.4.2	Geografische ligging van de school .....	21
2.4.3	Arbeidsvoorwaarden .....	21
2.4.4	Werkdruk .....	22
2.4.5	Veiligheid.....	22
<b>3</b>	<b>Het overheidshandelen terzake</b> .....	<b>24</b>
3.1	De commissie Toekomst Leraarschap .....	24
3.2	Voorstellen Commissie-Van Es .....	25
3.3	Feitelijk overheidsingrijpen .....	25
3.4	Beloningsdifferentiatie.....	25
3.5	Arbeidsvoorwaarden .....	26
3.6	Taak- en functiedifferentiatie .....	26
3.7	Herintreders en zij-instromers .....	27
3.8	Imagocampagne .....	27
3.9	Wet beroepen in het onderwijs.....	28
3.10	Allochtonen.....	29
3.11	Bevorderen instroom lerarenopleiding.....	29
<b>4</b>	<b>Theoretisch kader</b> .....	<b>31</b>
4.1	Economisch gezichtspunt .....	31
4.1.1	Marktwerking .....	31
4.1.2	Het spinnwebtheorema.....	32
4.2	HRM gezichtspunt .....	33
4.2.1	Loopbaanperspectief .....	33
4.2.2	Employability.....	34
4.3	Sociaal-maatschappelijk gezichtspunt .....	35
4.3.1	Maatschappelijk beeld: imago .....	35

4.3.2	Maatschappelijk belang .....	36
4.4	Sociaal-politiek gezichtspunt .....	36
4.4.1	Samenleven van mensen .....	36
4.4.2	Overheidsbeleid .....	37
4.5	Analysemodel .....	38
<b>5</b>	<b>Onderzoeksontwerp .....</b>	<b>40</b>
5.1	Onderzoeksontwerp .....	40
5.2	Operationalisatie .....	41
5.2.1	Arbeidsvoorwaarden .....	42
5.2.2	Intensiteit van het overheidshandelen .....	42
5.2.3	Promotiekansen .....	43
5.2.4	Kansen op persoonlijke ontwikkeling .....	43
5.2.5	Imago .....	43
5.2.6	Maatschappelijk belang van het onderwijs .....	44
5.2.7	Samenleven .....	44
5.2.8	Regeldichtheid .....	44
<b>6</b>	<b>De respondenten aan het woord .....</b>	<b>46</b>
6.1	De deskundigen .....	46
6.2	De leraren .....	67
6.3	Conclusies uit de interviews .....	85
<b>7</b>	<b>Waardering van het overheidshandelen en alternatieven .....</b>	<b>91</b>
7.1.1	Beloningsdifferentiatie .....	91
7.1.2	Arbeidsvoorwaarden .....	91
7.1.3	Taak- en functiedifferentiatie .....	92
7.1.4	Herintreders en zij-instromers .....	92
7.1.5	Imagocampagnes .....	92
7.1.6	De Wet op de Beroepen In het Onderwijs .....	93
7.1.7	Allochtonen .....	93
7.1.8	Bevordering van de instroom op de lerarenopleidingen .....	93
7.2	Suggesties .....	93
7.2.1	Deskundigen .....	94
7.2.2	Leraren .....	96
<b>8</b>	<b>Conclusies en aanbevelingen .....</b>	<b>98</b>
8.1	Relevantie van het onderzoek .....	98
8.2	Conclusies .....	98
8.2.1	Wat wordt in het beleid verstaan onder het lerarentekort? .....	99
8.2.2	Volgens welk theoretisch perspectief kan het lerarentekort in het voortgezet onderwijs bestudeerd worden? .....	99
8.2.3	Welke populaire aannames zijn er betreffende het leraarsberoep en in hoeverre zijn deze gerechtvaardigd? .....	100
8.2.4	Welke factoren hebben invloed op het lerarentekort en werken zij belemmerend of bevorderend? .....	101
8.2.5	Welk beleid heeft de overheid terzake gevoerd en hoe wordt dit beoordeeld? .....	102
8.2.6	Welke aanbevelingen zijn er te doen voor een nieuw beleid dat gericht is op de oplossing van het lerarentekort? .....	104
8.3	Discussie .....	106
8.4	Suggesties voor nader onderzoek .....	108
<b>9</b>	<b>Literatuur .....</b>	<b>109</b>

<b>A</b>	<b>Vragenlijst .....</b>	<b>113</b>
<b>B</b>	<b>Lijst met geraadpleegde deskundigen.....</b>	<b>116</b>

# Voorwoord

De Lier, februari 2006

Beste lezer,

Toen ik in de zomer van het jaar 2001 mijn vwo afrondde, heb ik me ingeschreven voor de studie Bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Nu, ruim viereneenhalf jaar later, hoop ik deze opleiding met een voldoende resultaat af te kunnen ronden.

Gedurende deze studie kwam ik er echter achter dat Bestuurskunde niet het vakgebied is waar ik, ondanks een interessante stage bij het Sociaal Geografisch en Bestuurskundig Onderzoeksbureau van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, voor de rest van mijn leven in zou willen werken. Tijdens de zomerkampen van mijn middelbare school, waar ik meega als begeleider, kwam ik erachter dat het werken met jongeren iets is wat dichterbij me ligt. En waar kun je nu beter met jongeren werken dan in het onderwijs? Daarom ben ik afgelopen september begonnen met een lerarenopleiding voor het vak Nederlands aan de Hogeschool Rotterdam.

De keuze voor een onderwerp voor mijn eindschrift, is er dus niet één die uit de lucht komt vallen. In mijn ogen is de onderwijssector een erg aantrekkelijke sector om in te werken. Je blijft onder de mensen, bent met jongeren bezig en kunt op deze manier je steentje bijdragen aan de maatschappij. Omdat ik zo over het onderwijs denk, kan ik maar nauwelijks bevatten dat er grote tekorten aan onderwijzers zijn. Omdat ik hierover zo verbaasd ben, heb ik besloten om in mijn afstudeeropdracht te kijken naar wat voor zaken hieraan ten grondslag liggen.

Daarom heb ik begin vorig jaar aan de heer Rutgers gevraagd of hij mij wilde begeleiden bij mijn zoektocht naar de oorzaken van het tekort. Gelukkig leek hem dat ook een goed idee en werd dit het begin van een samenwerking die ik als erg prettig ervaren heb. Natuurlijk heeft de heer Rutgers zijn ideeën over bepaalde zaken, en soms kwamen die niet helemaal overeen met die van mij. Hij was echter altijd bereid om naar me te luisteren en zo kwamen we soms in het midden, soms aan zijn kant en soms aan mijn kant uit. Ik wil de heer Rutgers daarom hartelijk bedanken vanwege zijn goede begeleiding, de prettige samenwerking en zijn 'open mind'.

Ook de heer Steijn wil ik bedanken voor de positief-kritische blik die hij over mijn scriptie heeft willen werpen. Halverwege mijn onderzoek heeft hij het theoretisch gedeelte bekeken en aan het eind heeft hij me op wat methodologische tekortkomingen gewezen. Dank hiervoor.

Verder wil ik al mijn respondenten hartelijk bedanken voor de medewerking aan mijn onderzoek. Zij hebben de tijd en moeite genomen om mijn vragen te beantwoorden en mij zo inzicht te geven in het lerarentekort. Hierbij gaat het om mevrouw Moerkamp van het SBO, mevrouw Verlinden van de Aob, de heer Coervers van het ROA, de heer Kallenberg van Hogeschool Leiden, de heer Verboon van de VBS en de heer Vermeulen van het Ruud de Moor-centrum. Verder zijn er nog de personeelsfunctionaris en een zestal leraren van de vmbo- en havo/vwo-vestigingen

van mijn middelbare school, die ik erg wil bedanken voor hun bijdrage aan mijn eindproduct. Vanwege de eventuele traceerbaarheid van de scholengemeenschap die het betreft, kan ik hen hier niet bij naam noemen, maar mijn dank is evenzeer erg groot.

Als allerlaatste wil ik Robert-Jan Mersch van het Haagse ontwerpbureau Embargho bedanken. Hij heeft er voor gezorgd dat de opmaak van mijn scriptie er in mijn ogen fantastisch uitziet, iets wat mij zelf nooit gelukt zou zijn.

Nu rest mij niets meer dan u veel plezier te wensen bij het lezen van het onderzoek en ik hoop dat u de resultaten onderschrijft en er misschien zelfs wel iets aan zult hebben.

Alphons de Wit

# 1 Probleemstelling

In dit eerste, inleidende hoofdstuk is het mijn bedoeling om u, als lezer, inzicht te verschaffen in mijn beweegredenen om een scriptie te schrijven over het lerarentekort. Om dit duidelijk te kunnen maken zal ik u inzicht geven in de maatschappelijke ontwikkelingen binnen de Nederlandse samenleving. Dit doe ik om het daarop volgende verhaal dat gaat over het lerarentekort enigszins te ondersteunen. Vervolgens zal ik de verwachte ontwikkelingen op de onderwijs-arbeidsmarkt in kaart brengen, om daarna de probleemstelling en onderzoeksvraag aan de hand waarvan ik dit onderzoek ga verrichten te introduceren.

## 1.1 Inleiding

De maatschappij verloedert. Wie de laatste jaren het nieuws gevolgd heeft, ziet dat we in een land wonen waar we nergens meer vreemd van op hoeven te kijken. Mensen worden bedreigd of zelfs vermoord omdat zij een mening verkondigen waar anderen het niet mee eens zijn.

Om weer enig fatsoen in de samenleving terug te brengen, zijn premier Balkenende en Minister van Justitie Donner al enige tijd bezig om de normen en waarden in onze maatschappij terug te brengen. Zo willen zij dat schuttingtaal wordt uitgebannen, dat jongeren in het openbaar vervoer opstaan voor oudere mensen, dat mensen zich fatsoenlijk gedragen tijdens voetbalwedstrijden en zo zijn er nog veel meer voorbeelden te noemen. Maar duidelijk is dat er iets goed fout zit en dat er ingegrepen moet worden om de excessen, waarvan iedereen zo langzamerhand de voorbeelden wel kent, te laten afnemen.

### *Het verwachte toekomstbeeld*

Het bovenstaande vormt een zorgwekkende constatering in ons land, dat vroeger altijd gekenmerkt werd door tolerantie en dat gewaardeerd werd om de manier waarop verschillende bevolkingsgroepen, zoals etnische of religieuze groeperingen met elkaar omgingen.

In dat land leven we niet meer. Ons rest niet meer dan mooie herinneringen aan de tijd dat het er nog wel goed aan toeging in ons kikkerlandje. Ook kunnen we kijken wat we er met zijn allen aan kunnen doen om de hierboven beschreven tijd te laten herleven en het klimaat in Nederland zo een stuk leefbaarder te maken.

Als we hier serieus naar gaan kijken, luidt onze conclusie dat niet alleen ouders en andere mensen uit onze omgeving hierin een rol spelen. Er is hierin namelijk ook een grote taak weggelegd voor de verschillende maatschappelijke organisaties, scholen en de leraren die op deze scholen werkzaam zijn.

Maar ook op dit gebied ziet de toekomst er niet erg rooskleurig uit. Er is nu al behoefte aan nieuwe leerkrachten en als men ziet dat de 'babyboomers' binnen een paar jaar de pensioensgerechtigde leeftijd zullen bereiken, lijkt de situatie alleen maar droeviger te worden. Ook het feit dat het beroep van leraar tegenwoordig ook niet meer geheel veilig blijkt te zijn, getuige de moord op conrector Hans van Wieren op het Terra College in Den Haag, nodigt nou niet echt uit om een baan in het onderwijs te gaan zoeken. Om de grote problemen voor te zijn en te proberen om voldoende leraren beschikbaar te hebben voordat de babyboomers met pensioen gaan, voert de overheid al enkele jaren campagne. Doel van deze campagnes is het overhalen van mensen om in het onderwijs te gaan werken. Eerst gebeurde dit onder het motto: 'Leraar, elke dag anders', tegenwoordig gebruikt men de leuze: 'Je groeit in het onderwijs'.



De hoop is dat de mensen dit ook in gaan zien en zich aanmelden. Dit kunnen studenten zijn die besluiten een loopbaan in het onderwijs te beginnen, maar men richt zich ook op mensen die al jaren buiten het onderwijs werkzaam zijn en wel heil zien in een overstap naar het onderwijs. Een bijzondere doelgroep voor de campagnes is de groep mensen die vroeger in het onderwijs gewerkt heeft en later besloten heeft de stap naar een andere werkring te maken.

*Opgave: Het vinden van nieuwe leerkrachten*

De overheid is er dus veel aan gelegen om nieuwe mensen te werven die de jeugd willen onderwijzen en via dat proces ook een rol willen spelen in de ontwikkeling van de jeugd tot fatsoenlijke burgers. Op deze manier kunnen zij hun steentje bijdragen aan het terugbrengen van de Nederlandse samenleving zoals ik die hierboven beschreven heb. Zo kunnen misschien de eigenschappen waarvoor onze maatschappij ooit zo geroemd werd weer terugkomen. Dit resultaat kan alleen bereikt worden als iedereen zijn beste beentje voor zet. Als de pogingen van de samenleving als geheel blijken te slagen, zal het over een aantal jaar voor iedereen weer mogelijk zijn om gewoon een mening te geven, zonder dat hier nare of fatale consequenties aan verbonden zijn.

## 1.2 Het lerarentekort

Het hierboven beschreven lerarentekort wordt duidelijk als men kijkt naar het grote aantal vacatures in de onderwijssector. Dit grote aantal vacatures en het feit dat deze moeilijk in te vullen zijn, duiden op het feit dat het leraarschap niet meer zo aantrekkelijk blijkt te zijn als in het verleden. Het lerarentekort is ook niet iets dat al decennialang speelt, gezien het feit dat er halverwege de jaren '90 van de vorige eeuw onder het bewind van minister Ritzen nog een overschot was aan leraren (Sikkes, 2000).

In dit hoofdstuk heb ik me tot doel gesteld om te kijken of er sprake is van een lerarentekort en wat de kenmerken ervan zijn.

### 1.2.1 Kengetallen van het lerarentekort

De laatste jaren berichten de media steeds vaker over het feit dat er in het primair en voortgezet onderwijs niet genoeg onderwijsgevend personeel beschikbaar is. Voor vele scholen is het geen vreemde, maar wel een uiterst ongewenste situatie meer dat er allerlei kunstgrepen uitgehaald moeten worden als een van hun personeelsleden niet aanwezig kan zijn. De klas van de afwezige docent zal in zulke gevallen opgevangen moeten worden en het komt vaak voor dat de aanwezige collega's met deze taak worden belast (Sikkes, 2000).

De laatste tijd blijkt ook dit niet te lukken en, in het geval van het primair onderwijs<sup>1</sup>, kinderen naar huis worden gestuurd. In het middelbaar onderwijs zal dit niet zo snel gebeuren, maar het hierboven geschetste probleem zal wel leiden tot een steeds groter wordend aantal tussenuren, waarin de leerlingen eigenlijk les zouden moeten krijgen, maar waarvoor geen onderwijzers beschikbaar zijn. Uit een enquête die in het jaar 2003 in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen is gehouden onder ouders van leerlingen op verschillende typen scholen, blijkt dat in het voortgezet onderwijs lesuitval het vaakst voorkomt, namelijk in 97% van de gevallen. Het middelbaar beroepsonderwijs is een 'goede' tweede op dit gebied met een lesuitval in 86% van de gevallen. In het lager onderwijs zijn deze cijfers een stuk lager te noemen. In deze sector van het onderwijs is

---

<sup>1</sup> Primair onderwijs is de overkoepelende term voor basisonderwijs en speciaal onderwijs. Deze term wordt gebruikt sinds de invoering van de Wet op het Primair onderwijs in augustus 1998 (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2003a).

het namelijk zo dat het percentage lesuitval in 2003 op 27 lag (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2001; 2003b).

#### *Getallen voor het primair onderwijs*

Aan het begin van het schooljaar 2001/2002 was het zo dat in het primair onderwijs 18,7% van de scholen bij aanvang van het schooljaar niet genoeg personeel had om bij alle jaargroepen een leraar of lerares in te delen. Nu ging het hierbij in de meeste gevallen niet over gigantische tekorten per school, want het tekort varieerde van minder dan een halve FTE<sup>2</sup> bij ongeveer 6% van de scholen tot meer dan één FTE bij 4 tot 5% van de scholen. Dit lijkt allemaal nogal mee te vallen, maar als we dit op nationaal niveau bekijken, komen we toch tot de conclusie dat in het primair onderwijs 1150 arbeidsplaatsen niet ingevuld zijn (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2001).

#### *Getallen voor het voortgezet onderwijs*

Ook voor het voortgezet onderwijs zijn dergelijke cijfers beschikbaar. Als we kijken naar het speciaal voortgezet onderwijs en het praktijkonderwijs, kunnen we zien dat in het schooljaar 2001/2002 750 FTE's voor leraren oningevuld bleven. Ook aan ondersteunend personeel bleek een tekort te zijn, daar men voor 180 FTE's geen mensen kon vinden. Ook het overige voortgezet onderwijs kampte in dit jaar met grote tekorten. Het was zelfs zo erg dat ongeveer 70% van de scholen in dit type onderwijs nog niet aan alle vacatures invulling had weten te geven. Het aantal lessen waar om bovengenoemde reden geen docent voor beschikbaar is, is in een jaar behoorlijk toegenomen, namelijk van 26 naar 45 uur. Dit alles in ogenschouw genomen, wordt het totale aantal vacatures in het 'gewone' dus niet speciaal en praktijkgericht, voortgezet onderwijs bepaald op ongeveer 700 FTE's. (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2001).

### **1.3 Kwaliteit van het onderwijs**

Dit personeelstekort is moeilijk te verdedigen en brengt verschillende problemen met zich mee. Een van de grootste nadelen is de achteruitgang van de kwaliteit van het onderwijs. Onderzoek van de onderwijsinspectie heeft uitgewezen dat er een verband bestaat tussen het personeelsbestand van scholen in het primair onderwijs en de kwaliteit die deze scholen leveren. Uit dit onderzoek bleek namelijk dat er een verband bestaat tussen het achterblijven van de leerlingenzorg en het aantal deeltijdfuncties op een school of het aantal directiewisselingen dat in de laatste tijd heeft plaatsgevonden. Verder is men van mening dat leerlingen weinig steun krijgen op scholen waarbij er veel personeelwisselingen zijn, evenals in het geval van scholen waar het ziekteverzuim hoog is (Onderwijsinspectie, 2003).

De schoolleidingen zelf zijn ook doordrongen van deze feiten. In het schooljaar 2002/2003 bevestigt een derde van de directies van het primair onderwijs dat het met een te krap personeelsbestand aan het nieuwe schooljaar beginnen negatieve gevolgen heeft gehad voor de organisatie van de school en de kwaliteit van het onderwijs. Dit zijn naar mijn mening redelijk verontrustende cijfers, maar vergeleken bij de schrikbarende hoge cijfers in de grote steden, waarbij 71% van de directies een dergelijke mening is toegedaan, zijn deze cijfers nog laag te noemen. In het voortgezet onderwijs kampt men met dezelfde problemen. Bij deze vorm van onderwijs is het namelijk zo dat meer dan 70% van de schooldirecties van mening is dat het lerarentekort op hun school slecht is voor de kwaliteit van het onderwijs.

---

<sup>2</sup> FTE staat voor fulltime equivalent, wat inhoudt dat er sprake is van een eenheid van een werknemer op basis van gemiddeld 38 uur per week (Genootschap van Onze Taal, 2005).

Bijkomend probleem hierbij is dat de directies ten gevolge van het lerarentekort verwachten dat er onrust zal ontstaan vanwege het te krappe personeelsbestand. Bijna de helft (47%) van de directies in het voortgezet onderwijs maakt zich hier serieus zorgen over (Onderwijsinspectie, 2003). Verder blijkt in de praktijk dat sommige schoolleiders zich door het lerarentekort gedwongen voelen om vacatures op te vullen. Een gevolg hiervan kan zijn dat er mensen zonder (volledige) bevoegdheid voor de klas komen te staan. Ook dit gegeven haalt de kwaliteit van het onderwijs naar beneden. Hierdoor is er in het geval van het lerarentekort niet alleen sprake van een kwantitatief, maar ook zeer zeker van een kwalitatief probleem.

#### *De grootte van de klas*

Uit de onderwijsmeter 2003, een instrument van kwaliteitsmeting waar het ministerie elk jaar weer gebruik van maakt blijkt dat veel ouders van kinderen in het basisonderwijs zich zorgen maken over de grootte van de klassen waar hun kinderen in zitten. Door het lerarentekort is de verhouding van het aantal leraren tot het aantal leerlingen niet ideaal. In 1996 kwam het ministerie met het voorstel om een maximum te stellen aan het aantal leerlingen per klas in het basisonderwijs. Hierbij zouden in de onderbouw maximaal 25 kinderen in een klas zitten, terwijl dit maximum in de bovenbouw op 34 leerlingen ligt. Uit onderzoek in die tijd bleek namelijk dat de taal- en rekenprestaties van leerlingen in de onderbouw in groepen van meer dan 25 personen achterbleven bij die van kleinere groepen. Voor de bovenbouw gold het punt waarop de prestaties minder werden voor een groepsgrootte van 35 leerlingen (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 1996).

Door het tekort aan leraren is het in veel gevallen niet mogelijk om deze maximale grootte aan te houden voor scholen in het basisonderwijs. Hierdoor worden de klassen in het deze vorm van onderwijs steeds groter. Dit is iets waar veel ouders van leerlingen in het primair onderwijs zich zorgen over maken. Deze zorgen komen ook zeker voort uit het feit dat uit onderzoek gepubliceerd in het onderwijsblad gebleken is dat een op de vier leerlingen in gewone basisscholen behoefte hebben aan extra zorg. Hierdoor is een eind gekomen aan het project 'weer samen naar school'<sup>3</sup>, waarin men het streven had om de echte probleemleerlingen onder te brengen in het reguliere basisonderwijs. Dit project bleek niet te werken, doordat er van de leerlingen in de klas al een op de vier behoefte heeft aan extra zorg. Dit alles leidt ertoe dat het grootste gedeelte van die tijd aan deze leerlingen besteed wordt en er weinig aandacht is voor de overige leerlingen, die hier ook behoefte aan hebben. In grotere klassen zijn er dus meer van dit soort leerlingen en is er nog minder tijd voor de rest van de klas. Dit alles komt de kwaliteit van het onderwijs zeker niet ten goede (Sikkes, 2004a).

## **1.4 Toekomstperspectief**

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft het onderzoeksbureau Ecorys-NEI in de maand mei van het jaar 2003 een rapport uitgegeven, waarin een prognose gedaan wordt van de ontwikkeling van het lerarentekort in de periode van 2003 tot en met 2011. Ook staat men stil bij de ontwikkeling van de vraag naar het aantal managers en ondersteunend personeel,

---

<sup>3</sup> Weer samen naar school is een project van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, waarin men getracht heeft probleemleerlingen onder te brengen in het normale basisonderwijs. Het project heeft een looptijd van tien jaar gehad, maar het is stopgezet, omdat het door 52% van de leraren als onhaalbaar wordt geacht (Sikkes, 2004a).

maar dat is voor mijn onderzoek niet echt relevant, aangezien ik me wil verdiepen in het lerarentekort.

#### *Het gebruikte model*

Natuurlijk is het niet zo dat de onderzoekers bij Ecorys-NEI in een glazen bol kijken en daarin zien hoe het lerarentekort zich in de komende jaren zal ontwikkelen. Daarom maken ze gebruik van het prognosemodel MIRROR<sup>4</sup>. In dit model zijn een aantal kenmerken van de werknemers bekend, zoals de regio en het type school waar men werkzaam is, het aantal uren in de week dat men werkt en het salaris dat men hiermee verdient. Deze data zijn afkomstig uit de databank Basisregistratie Personeel van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Op basis van feitelijk arbeidsmarktgedrag<sup>5</sup> onder onderwijswerknemers in de periode van 1998 tot en met 2001 wordt een prognose gedaan over de in- en uitstroom van personeel en de hiermee gepaard gaande ontwikkeling van de vraag naar leraren. Ook heeft men rekening gehouden met het feit dat de overheid het verzuim onder leraren aan wil pakken en gaat men in de raming uit van een daling van het verzuim met één procentpunt ten opzichte van 1999 (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2003a).

#### *De uitkomsten*

Volgens het bureau is omtrent de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt redelijk veel zekerheid over de conclusies die het model oplevert. Zo heeft men veel inzicht in het aantal leraren dat de komende jaren vanuit de lerarenopleidingen in zal stromen. Verder heeft men ook een goed inzicht in het aantal leraren dat vanwege de leeftijd het onderwijs vaarwel zal zeggen en de groei van het aantal leerlingen (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2003a).

Uit de berekeningen die Ecorys-NEI heeft uitgevoerd met het MIRROR-model is de verwachting uitgesproken dat het lerarentekort in het primair onderwijs in het jaar 2006 zal liggen op 2100 voltijdbanen en dit zou bij ongewijzigd overheidsbeleid kunnen groeien tot 3600 vacatures in 2010 (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2003a; Vermeulen, 2003). Dezelfde cijfers voor het voortgezet onderwijs geven aan dat bij ongewijzigd overheidsbeleid het lerarentekort in deze sector in de periode van 2003 tot en met 2006 ruim verdubbeld zal zijn van 2800 naar 6000 voltijdfuncties. De verwachting is dat het tekort in 2011 gestegen zal zijn tot ruim 10000 lerarenfuncties (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2003a; Vermeulen, 2003)

#### *1.4.1 Huidige situatie*

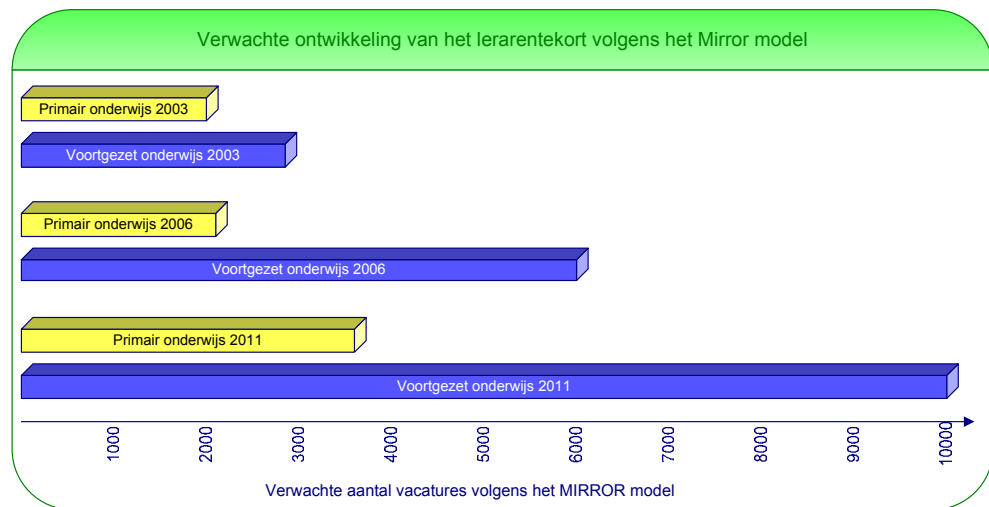
Waar men in het MIRROR-model geen rekening mee heeft kunnen houden zijn de ontwikkelingen op de arbeidsmarkten buiten het onderwijs. Als gevolg van de economische recessie die ons land al enige tijd treft, is het lerarentekort namelijk momenteel minder verontrustend dan men aan de hand van de prognoses zou verwachten. Doordat er maar weinig banen vacant zijn in andere arbeidsmarkten, zijn er nauwelijks leraren die de overstap maken naar het bedrijfsleven. Ook is het zo dat er meer mensen zijn die aan het begin van hun werkzame leven kiezen voor een loopbaan in het onderwijs en mensen die vanuit het bedrijfsleven overstappen naar het onderwijs. Hierdoor is er de laatste tijd bijna sprake van een evenwicht op de onderwijsarbeidsmarkt. Dit wil echter niet zeggen dat aan alle problemen nu een eind is gekomen, want op het moment dat de economie weer uit het dal zal

---

<sup>4</sup> MIRROR staat voor Microsimulatie Rekenmodel Regionale Onderwijs Ramingen.

<sup>5</sup> Onder feitelijk arbeidsmarktgedrag verstaan we het gedrag van werknemers in het onderwijs in de periode tussen 1998 en 2001. Hierbij wordt gekeken hoe mensen zich in deze periode gedroegen, bijvoorbeeld of ze het onderwijs verlieten of juist niet.

kruipe, zal het lerarentekort naar alle waarschijnlijkheid weer toenemen. Dit neemt niet weg dat de economische recessie bijdraagt aan een tijdelijke oplossing van het lerarentekort. (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004c).



## 1.5 Probleemstelling

Uit bovenstaande illustratie van de huidige situatie op de onderwijsarbeidsmarkt is wel duidelijk geworden dat er sprake is van een lerarentekort. De 'geleerden' zijn het er ook over eens dat als de overheid op dit punt niet ingrijpt, dit tekort in de nabije toekomst alleen nog maar zal groeien. Dit is een bedenkelijke conclusie, zeker gezien het feit dat het onderwijs de mensen zal moeten opleiden die in de toekomst onze economie draaiende moeten houden en ook op sociaal gebied bepaalde verantwoordelijkheden zullen dragen. Er is de overheid dus veel aan gelegen de kwaliteit van het onderwijs op een zo hoog mogelijk peil te houden.

### 1.5.1 Doelstelling

In dit onderzoek is het mijn *doel* om te achterhalen welke factoren invloed uitoefenen op het lerarentekort en om te komen tot adviezen voor een aanpak van dit tekort. Ik heb al de nodige ideeën over factoren die hiervoor verantwoordelijk gesteld kunnen worden. Die factoren zal ik omzetten in veronderstellingen<sup>6</sup>. Gedurende dit onderzoek zal ik met mijn blik gericht op de empirie erachter proberen te komen of deze veronderstellingen op waarheid berusten. Ik zal me in dit onderzoek richten op de situatie binnen het voortgezet onderwijs. Dit doe ik omdat het verrichten van onderzoek in het gehele onderwijs enorm veel tijd en energie kost voor een scriptie. De voornaamste reden waarom ik voor het middelbaar onderwijs gekozen heb, is het feit dat hier het lerarentekort het grootst is.

### 1.5.2 Vraagstelling

Om de in de doelstelling bepaalde informatie te achterhalen, stel ik een centrale vraag, waarop het antwoord mij inzicht geeft in de informatie waarnaar ik op zoek ben. Mijn voorstel voor deze onderzoeksvraag luidt:

<sup>6</sup> De hiermee bedoelde veronderstellingen zijn terug te vinden in hoofdstuk 2.4.

*Welke factoren hebben invloed op het lerarentekort in het voortgezet onderwijs, welk beleid heeft de overheid tot dusverre gevoerd om het lerarentekort aan te pakken, hoe wordt dit beoordeeld en wat zijn suggesties om dit beleid te verbeteren?*

Deze vraag valt op te splitsen in verschillende deelvragen aan de hand waarvan ik een antwoord op deze hoofdvraag zal proberen te verkrijgen. Deze deelvragen luiden:

- ▷ Wat wordt in het beleid verstaan onder het lerarentekort?
- ▷ Volgens welk theoretisch perspectief kan het lerarentekort in het voortgezet onderwijs bestudeerd worden?
- ▷ Welke populaire aannames zijn er betreffende het leraarsberoep en in hoeverre zijn deze gerechtvaardigd?
- ▷ Welke factoren hebben invloed op het lerarentekort en in hoeverre werken zij belemmerend of bevorderend?
- ▷ Welk beleid heeft de overheid terzake gevoerd en hoe wordt dit beoordeeld?
- ▷ Welke aanbevelingen zijn er te doen voor een nieuw beleid dat gericht is op de oplossing van het lerarentekort?

Aan deze vragen valt af te lezen dat het onderzoek zal bestaan uit een beschrijvend en een verklarend gedeelte. In het verklarende gedeelte ga ik op zoek naar de oorzaken die ten grondslag liggen aan het lerarentekort. In het beschrijvende gedeelte geef ik aan hoe het lerarentekort in de alledaagse praktijk naar voren komt en op welke manieren de overheid het probleem tot nu toe te lijf gegaan is.

## **1.6 Maatschappelijke en persoonlijke relevantie**

Het lerarentekort is tegenwoordig een 'hot item' waar iedereen wel een mening over heeft. Het probleem heeft dan ook een hoge prioriteit op zowel de maatschappelijke als de politieke agenda. D'66-lijsttrekker Thom de Graaf betitelt het probleem zelfs als een nationale ramp (D'66, 2003).

Ook heeft u uit bovenstaand verhaal kunnen opmaken dat als de overheid niet oppast, er over een kleine zes jaar sprake zal zijn van een tekort van (in het primair en voortgezet onderwijs bij elkaar) ruim 13.500 leerkrachten. Een dergelijke situatie zou vreselijk zijn voor ons land en daarom tracht de overheid mensen over te halen om een baan in het onderwijs te zoeken, getuige de campagnes 'Leraar, elke dag anders' en 'Je groeit in het onderwijs' (De Verrijking, 2005).

De problematiek in het onderwijs spreekt mij persoonlijk ook erg aan, omdat ik van plan ben om na mijn studie bestuurskunde in het onderwijs te gaan werken.

Daarom zou ik graag willen weten wat andere mensen ervan weerhoudt om een baan in deze sector te zoeken.

## **1.7 Leeswijzer**

Zoals u waarschijnlijk al heeft begrepen, is het mijn bedoeling geweest om in dit eerste hoofdstuk een eerste beschrijving te geven van wat het lerarentekort eigenlijk inhoudt. Verder heb ik het gebruikt om mijn onderzoeksvraag te introduceren. Het tweede hoofdstuk is bedoeld om dieper op het lerarentekort in te gaan en een aantal factoren te introduceren die eventueel van invloed zouden kunnen zijn op het lerarentekort. In het derde hoofdstuk sta ik stil bij wat de overheid tot nu toe

heeft ondernomen in haar strijd tegen het lerarentekort, terwijl in het vierde hoofdstuk de theorie wordt geïntroduceerd aan de hand waarvan ik het tekort zal gaan onderzoeken. Het vijfde hoofdstuk is ingedeeld om de lezer inzicht te geven in de methoden en technieken die tijdens dit onderzoek gebruikt worden en ook zullen hier alle variabelen uit het theoretisch kader worden geoperationaliseerd. Hier eindigt het theoretische gedeelte van mijn onderzoek.

In het zesde hoofdstuk geef ik inzicht in de uitslagen van de interviews die ik zal gaan houden onder een aantal deskundigen en leraren. In het zevende hoofdstuk grijp ik terug naar hoofdstuk 3 en wordt bepaald in hoeverre de verschillende handswijzen van de overheid door mijn respondenten worden gewaardeerd. Tenslotte zal ik in het achtste en laatste hoofdstuk antwoord geven op de in dit hoofdstuk gestelde onderzoeksvragen.

## 2 De onderwijsarbeidsmarkt

In dit hoofdstuk is het mijn bedoeling om u inzicht te geven in de kwantitatieve eigenschappen van het lerarentekort en de onderwijsarbeidsmarkt. Zo krijgt u een beeld van de huidige stand van zaken op deze markt en vervolgens zal ik enkele verschijnselen benoemen die naar mijn mening het lerarentekort verergeren. Verder zal ik verder duidelijk maken waarop deze aannames gebaseerd zijn. Maar eerst zal ik u het nodige inzicht geven in de arbeidsmarkt binnen het onderwijs.

### 2.1 Het lerarentekort: niet alleen van deze tijd

In het eerste hoofdstuk heeft u kunnen lezen dat het lerarentekort een thema is dat hoog op de politieke agenda staat. Het daadwerkelijke lerarentekort doet vooral de laatste jaren van zich spreken, maar dat wil niet zeggen dat men in vroeger tijden nooit nagedacht heeft over het probleem. Al in de jaren '80 van de vorige eeuw werd er aandacht besteed aan de arbeidssituatie in het onderwijs. In 1990 presenteerde De Jong enkele gegevens over onderzoek dat hij gedurende het voorgaande decennium verricht had. Hieruit bleek dat het onderwijs geen aangename sector was om in werkzaam te zijn. De grote werkloosheid onder docenten, het hoge ziekteverzuim, de geringe arbeidssatisfactie, de zware taakbelasting en demotivatie onder het personeel droegen bij aan dit beeld. Gevolg was dat het aantal studenten dat een lerarenopleiding besloot te volgen slonk en de verwachting was dat dit tot problemen zou leiden (De Jong, 1990).

Ook in de jaren '90 van de vorige eeuw werd er al aandacht besteed aan de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt. Dit blijkt wel uit het feit dat staatssecretaris Wallage op 8 november 1991 de commissie 'Toekomst Leraarschap' installeerde, waarbij mevrouw Van Es het voorzitterschap kreeg toegewezen. In het rapport 'Een beroep met perspectief' was de commissie van mening dat scholen normale arbeidsorganisaties moesten worden met een eigen onderwijskundig- en personeelsbeleid. Hierbij kwam de nadruk te liggen op het vakmanschap van leraren, een eigen inbreng van scholen bij de bepaling van arbeidsvoorwaarden, taak- en functiedifferentiatie en mobiliteit van leraren. Wilde het onderwijs goed voorbereid zijn op de toekomst, dan moest aan deze zaken aandacht besteed worden (Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, 1993).

### 2.2 Vacatures

Zoals ik eerder al duidelijk gemaakt heb, is er een groot aantal vacatures in het onderwijs. Dit betekent dat er veel onderwijzersposten onbezet zijn en er vraag is naar leerkrachten voor vooral het primair en voortgezet onderwijs. Elk jaar brengt onderzoeksbureau Regioplan in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen de zogenaamde arbeidsmarktbarometer uit voor de verschillende typen onderwijs, zoals daar zijn het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de sector beroepsonderwijs en volwasseneducatie. Er wordt gekeken naar vacatures voor managers, leraren en ondersteunend personeel. Ter illustratie van het probleem zal ik gebruik maken van de cijfers die beschikbaar zijn over het aantal vacatures voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs over het schooljaar 2003/2004. (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004a; 2004b).



### 2.2.1 *Primair onderwijs*

Uit het hierboven beschreven document voor het primair onderwijs is gebleken dat er in het derde kwartaal van 2003 2352 vacatures waren ontstaan in deze vorm van onderwijs. Dit tekort aan leerkrachten was verdeeld over het basisonderwijs, waarin er 2037 voltijdposten onbemand bleven. De andere 316 vacatures hadden betrekking op het speciaal onderwijs. Alles bij elkaar opgeteld betekent dit dat 2,5% van de totale werkgelegenheid in het primair onderwijs nog niet ingevuld is. Dit is al een grote verbetering vergeleken met het schooljaar 2002/2003, waarin het vacante percentage van de werkgelegenheid vier bedroeg. Van dit aantal nieuw ontstane vacatures bestaat 25% uit langdurige vervanging, waarbij het vooral gaat om het tijdelijk vervangen van leraren die op ziekte-, ouderschaps- of zwangerschapsverlof zijn. De overige 75% bestaat uit reguliere vacatures, die vooral ontstaan door vrijwillig vertrek van personeel, dat vooral doorstroomt naar andere banen binnen het onderwijs, en de groei van de leerlingenaantallen. (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004a).

Het grootste deel van de ontstane vacatures zijn vervuld door nieuwe leraren, die pas afgestudeerd zijn. De overige reguliere vacatures worden veelal vervuld door onderwijzers die op een andere school werkzaam zijn. Voor de invulling van de vervangingsvacatures zijn vooral invallers verantwoordelijk. In het primair onderwijs wordt weinig gebruik gemaakt van de zogenaamde zij-instromers<sup>7</sup>. Zij zorgen voor de invulling van 1,9% van de ontstane vacatures. Ondanks het feit dat er sprake is van een verbetering in vergelijking met het voorgaande jaar, komt het nog steeds voor dat sommige vacatures niet vervuld kunnen worden. In dergelijke gevallen gaat men op zoek naar een noodoplossing. Hierbij komt het er meestal op neer dat andere leraren of leraressen tijdelijk meer gaan werken. In het primair onderwijs komt het zelden voor dat de vierdaagse lesweek ingevoerd wordt of dat er lessen uitvallen. Wat tenslotte ook opvalt is dat het aantal onvervulde uren in het speciaal onderwijs ongeveer gelijk is gebleven, terwijl dit in het basisonderwijs met 24,8% is gedaald. (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2004a).

### 2.2.2 *Voortgezet onderwijs*

Zoals ik hierboven al vermeld heb, stelt Regioplan ook elk jaar voor het voortgezet onderwijs een arbeidsmarktbarometer op. Uit dit document uit 2004 blijkt dat er in het derde kwartaal van 2003 zo'n 1900 voltijdvacatures zijn ontstaan, wat neerkomt op 3% van de totale werkgelegenheid in het voortgezet onderwijs. Dit was een verbetering vergeleken met het jaar ervoor en bijna een halvering vergeleken met twee jaar eerder. Het overgrote deel van de vacatures (76%) bestond uit reguliere vacatures. De overige 24% waren vervangingsvacatures. 32% van de ontstane vacatures, dat zijn er zo'n 600, kwamen voort uit de groeiende leerlingaantallen. Een ander niet te verwaarlozen deel, zo'n 20% (een kleine 400) van de vacatures, was het gevolg van vrijwillig vertrek van het zittend personeel. Dit is een afname vergeleken met het voorgaande jaar (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004b).

Van alle vacatures die in het derde kwartaal van het jaar 2003 waren ontstaan, was er eind september nog maar 7% onvervuld. Van degenen die zorgden voor de invulling van de vacatures was 25% onbevoegd of onderbevoegd. Naast volledig

---

<sup>7</sup> Zij-instromers zijn mensen met een beroep buiten het onderwijs die bewust kiezen voor een loopbaan in het onderwijs. Deze mensen hebben een diploma behaald in het hoger onderwijs en moeten een scholingstraject volgen van ten minste twee jaar (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2005).

onbevoegden, was 11% van deze nieuwe leraren wel voornemens binnen een jaar de benodigde bevoegdheid te halen. Hierbij gaat het om zij-instromers en zogenaamde LIO's<sup>8</sup>, die verantwoordelijk zijn voor de invulling van 11% van de ontstane vacatures. (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004b).

Opvallende bevindingen uit het onderzoek zijn verder dat op het gebied van de technische vakken 20% van de uren onvervuld bleef. In dit soort vakken is er ook sprake van een hoog percentage (35%) van onbevoegden en onderbevoegden die les geven. Ander opmerkelijk feit is dat op het gebied van de exacte vakken weinig uren onvervuld blijven en dat er sprake is van weinig aangestelde onbevoegden en onderbevoegden. Op het gebied van de economische vakken worden veel zij-instromers ingezet die ervaring hebben in de beroepspraktijk. Dit alles leidt ertoe dat maar 6% van de lessen onvervuld blijft. Wel is het zo dat dit grote percentage aan zij-instromers veroorzaakt dat er een groot percentage (40%) aan onbevoegde en onderbevoegde leerkrachten voor de klas staat. Tenslotte viel op dat er op scholen in het oosten en in het westen van het land, en dan vooral in de vier grote steden, sprake was van een hoger percentage onvervulde lessen. Ook was er in dit gebied een kleiner aanbod van beschikbare leraren. Onvervulde lessen worden in dit type onderwijs vooral opgevangen door een tijdelijke uitbreiding van het aantal uren van het overige personeel (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004b).

## 2.3 De onderwijsarbeidsmarkt

Het aantal vacatures op de onderwijsarbeidsmarkt komt niet zomaar uit de lucht vallen. Zoals de economische theorie voorschrijft, bestaat net als elke andere markt ook de onderwijsarbeidsmarkt uit twee tegengestelde krachten, namelijk die van vraag en aanbod. Het lerarentekort is dan ook het gevolg van het feit dat de vraag op de onderwijsarbeidsmarkt groter is dan het aanbod. Hieronder zal ik enkele verklaringen voor dit probleem aandragen door eerst in te gaan op de toenemende vraag en vervolgens aandacht te besteden aan het tekortschietende aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt.

### 2.3.1 *Toenemende vraag*

Al vroeg in het middelbaar onderwijs leert men dat er in marktsituaties sprake is van een spel waarin vraag naar en aanbod van een bepaald product of een bepaalde dienst centraal staan. In de arbeidsmarkt van het onderwijs is dit ook het geval. Probleem hierbij is dat gedurende het afgelopen decennium er een omslag is gekomen in het zwaartepunt van deze verhouding. Waar tien jaar geleden het aanbod de vraag nog oversteeg, is er nu sprake van een tegenovergestelde situatie en zodoende is er sprake van een lerarentekort (Sikkes, 2000). Vermeulen (2003) heeft dit in zijn oratie aan de Open Universiteit ook geconcludeerd en hij kwam tot de conclusie dat de vraag naar onderwijzers toeneemt. Deze toename heeft verschillende oorzaken, waarvan Vermeulen er in zijn oratie twee benoemt, namelijk de vergrijzing in het onderwijs en de groeiende leerlingenaantallen (Vermeulen, 2003).

---

<sup>8</sup> LIO is de afkorting van Leraar In Opleiding. Dit zijn mensen die in het laatste jaar van hun lerarenopleiding zitten en ter afronding van hun studie een leer-arbeidsovereenstemming aan moeten gaan met een school. Op deze manier worden zij voorbereid op de beroepspraktijk en leveren zij een bijdrage aan de oplossing van het lerarentekort (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2002).

### *Vergrijzing*

Onder vergrijzing van de onderwijsarbeidsmarkt verstaan we dat er binnen deze sector sprake is van een groot aantal oudere werknemers dat binnen niet al te lange tijd het onderwijs vaarwel zal zeggen om van de oude dag te gaan genieten. Dit valt het best te illustreren door te wijzen op het aantal leraren dat Abraham danwel Sarah al gezien heeft. Wat duidelijk wordt is dat het aandeel van 50-plussers in de periode 2002-2011 zal toenemen van 25% naar 35% van het totale aantal leraren. Hierbij hebben we het over 'babyboomers', personen die in de grote geboortegolf na de Tweede Wereldoorlog zijn geboren. Een en ander betekent dat van het huidige lerarenbestand over vijftien jaar een groot aantal mensen met pensioen is en voor die tijd is er voor hen de mogelijkheid om vanaf hun 56e jaar het rustiger aan te pakken of zelfs helemaal te stoppen met werken. In de komende jaren zullen er dus veel reguliere vacatures ontstaan die het gevolg zijn van de afvloeiing van oudere leraren (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2003b).

### *Groeiende leerlingaantallen*

Een andere reden voor het feit dat het lerarentekort de komende jaren zal toenemen is het feit dat de leerlingaantallen zullen groeien. Uit cijfers van het CBS valt op te maken dat na een geleidelijke daling van de leerlingaantallen in het primair onderwijs in de jaren '80, het aantal leerlingen in deze vorm van onderwijs tussen 1991 en 2001 is toegenomen van 1,46 miljoen naar 1,6 miljoen. In het voortgezet onderwijs was er in de periode van 1991 tot 1998 sprake van een daling van 6% van 939000 naar 885000 leerlingen om vervolgens weer te groeien tot 904000 leerlingen in het jaar 2001. De verwachting van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen is dat de leerlingaantallen in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs in de komende tien jaar met respectievelijk 4% en 5% zullen stijgen. Dit heeft tot gevolg dat de werkgelegenheid in beide sectoren ook zal stijgen. In het primair onderwijs zal er sprake zijn van een stijging van 5% en in het voortgezet onderwijs is dit stijgingspercentage 3 (Vermeulen, 2003).

#### 2.3.2 *Tekortschietend aanbod*

Vermeulen besteedt in zijn oratie niet alleen aandacht aan de steeds maar toenemende vraag op de onderwijsarbeidsmarkt, maar ook aan het tekortschietende aanbod van leraren.

### *Overheidsbeleid*

Een belangrijke oorzaak voor dit tekort ligt volgens hem in het beleid dat de overheid in de jaren '80 gevoerd heeft. In die tijd daalde de werkgelegenheid in zowel het primair als in het voortgezet onderwijs fors. In dezelfde tijd maakte het hoger onderwijs een enorme groei door, maar hiervoor waren door een conjunctu-rele neergang de middelen eigenlijk niet beschikbaar. Om deze groei toch enigszins mogelijk te maken werd er fors gekort op de startsalariissen van leraren. Het onderwijs als sector was hier, eufemistisch uitgedrukt, niet erg blij mee. De studerende jeugd kreeg het advies geen lerarenopleidingen te gaan volgen, omdat er door de dalende werkgelegenheid toch nauwelijks werk was en de salariissen ook geen vetpot waren. Dit leidde ertoe dat het aantal studenten dat een lerarenopleiding ging volgen tussen 1980 en 1990 met 30% daalde, terwijl er over het gehele hoger beroepsonderwijs sprake was van een groei van 40%. Aangezien overheids subsidies aan de verschillende studies afhankelijk waren van het aantal studenten dat de desbetreffende studies volgt, kwamen de lerarenopleidingen in zwaar weer terecht (Vermeulen, 2003).

Volgens De Jong (1990) is het afnemende aantal studenten aan de lerarenopleidingen niet alleen het gevolg van het overheidsbeleid. Hij noemt een andere factor die de instroom in dit soort opleidingen beperkt, namelijk de negatieve publiciteit waar het lerarenberoep in die tijd mee te kampen had. Deze kwam gedeeltelijk voort uit het overheidsbeleid en dan vooral de financiële maatregelen die hiermee gepaard gingen. Verder raadden nog maar weinig mensen hun kinderen aan om een lerarenopleiding te volgen. Dit kwam door verschillende factoren, zoals de grote werkloosheid die er in de onderwijssector heerste, de zware taakbelasting en het hoge ziekteverzuim. Andere factoren die de instroom in de lerarenopleidingen verminderden waren de afnemende arbeidssatisfactie, toenemende demotivatie en het toenemende aantal burnouts in het onderwijs. Door de vele media-aandacht voor deze verschijnselen, kwam het leraarschap in een slecht daglicht te staan (De Jong, 1990).

Bij de lerarenopleidingen voor het primair onderwijs is er vanaf 1990 weer sprake van een forse groei van het aantal studenten en kiest 90% van de afgestudeerden ook daadwerkelijk voor een baan als leraar, maar in het middelbaar onderwijs is hier helaas geen sprake van. Het aantal studenten dat lerarenopleidingen voor deze vorm van onderwijs volgt blijft dalen en het ziet er niet naar uit dat hier voorlopig verandering in komt. Uit de praktijk blijkt tevens dat van het aantal studenten dat een opleiding tot leraar in het middelbaar onderwijs volgt, maar 50% ook daadwerkelijk kiest voor een baan in het onderwijs (Vermeulen, 2003).

#### *Verandering in de tijdsgeest*

Een andere verklaring voor de daling van het aantal studenten dat lerarenopleidingen volgt, is het feit dat de toenmalige kweekschool<sup>9</sup> gezien werd als een universiteit voor de armen. De kweekschool bood de slimmere kinderen in de lagere middenklasse de mogelijkheid om leraar in het middelbaar onderwijs, inspecteur of zelfs beleidsambtenaar op het ministerie te worden. Het zorgde dus voor een zekere klassemobiliteit.

Sinds de uitbreiding van het Hoger Beroepsonderwijs is hier een einde aangekomen. Hoger onderwijs werd voor veel mensen een stuk toegankelijker en men was niet meer afhankelijk van de lerarenopleiding om aanzien te verwerven.

Bovengenoemde factoren hebben duidelijk hun invloed gehad op de onderwijsarbeidsmarkt en leidden ertoe dat het aanbod van leraren nu al bijna tien jaar tekortschiet (Vermeulen, 2003).

In het Onderwijsblad onderschrijft Sikkes dit gegeven. Hij geeft aan dat er vroeger twee mogelijkheden waren om in het middelbaar onderwijs werkzaam te raken. De rijkere mensen konden de universiteit volgen en op die manier hun lesbevoegdheid halen. Voor de armere mensen was er de mogelijkheid om met een lagere opleiding in het basisonderwijs te gaan werken. Tijdens hun werkzame leven in het basisonderwijs was het mogelijk om middels een middelbare opleiding de bevoegdheid te krijgen om les te geven in het voortgezet onderwijs. Het voordelen hiervan was dat leraren in het middelbaar onderwijs meer verdienden en meer aanzien genoten dan onderwijzers, zoals docenten in het basisonderwijs genoemd werden. Op deze manier was er dus sprake van opwaartse sociale mobiliteit voor leraren ten opzichte van onderwijzers in het primair onderwijs (Sikkes, 2004).

---

<sup>9</sup> Kweekschool is de oude benaming voor de Pedagogische Academie voor Basisonderwijs, oftewel PABO.

## 2.4 Populaire aannames

In bovenstaand verhaal wordt duidelijk gemaakt dat de roep om extra leraren in de nabije toekomst alleen maar luider zal klinken, terwijl er geen reden is om aan te nemen dat het aanbod op de arbeidsmarkt voldoende zal zijn om in de vraag naar leraren te voorzien. Hierboven heb ik enkele redenen behandeld waardoor het lereraanbod achterblijft op de vraag ernaar. Hiernaast heb ik uit een pilot met een aantal leraren enkele populaire aannames afgeleid die onder de bevolking geassocieerd worden met het beroep van leerkracht. Ik heb een vijftal veronderstellingen opgesteld die mij enig houvast bieden in de zoektocht naar een theoretisch kader. In hoofdstuk 8 zal ik terugkomen op deze veronderstellingen. Deze veronderstellingen luiden:

- ▷ Werken in het onderwijs brengt geen maatschappelijk aanzien met zich mee.
- ▷ In de vier grote steden<sup>10</sup> is het lerarentekort groter dan in de rest van Nederland.
- ▷ De arbeidsvoorwaarden in het voortgezet onderwijs zijn minder dan in andere beroepen waarvoor een gelijk opleidingsniveau vereist is.
- ▷ In het onderwijs is de werkdruk groter dan in andere beroepen.
- ▷ In het onderwijs is je veiligheid tegenwoordig niet meer gewaarborgd.

### 2.4.1 *Maatschappelijk aanzien*

De eerste veronderstelling heeft betrekking op de status, maar vooral ook op het imago van het lerarenvak. Uit de verhalen over vroeger van mijn grootouders en in mindere mate van mijn ouders bleek dat de leraar van vroeger echt wel iemand was om 'U' tegen te zeggen. Het was een beroep waarin je aanzien genoot en waarbij de beoefenaars ervan vaak in één adem genoemd werden met belangrijke personen binnen de samenleving, zoals de dokter, de burgemeester, de notaris en de dominee of de pastor. Of er sprake was van een dominee, danwel pastor was afhankelijk van de geloofsgemeenschap waartoe men behoorde. Tegenwoordig is het wel anders. De docenten van tegenwoordig worden vaak zelfs bij hun voornaam aangesproken en de status die men aan het beroep geeft lijkt in de publieke opinie volgens de leraren de laatste jaren toch wel erg afgenomen.

Het is mij wel duidelijk geworden dat het hierbij vooral gaat om een imago-probleem. De overheid zal dit beamen, want ze is al vele jaren bezig met campagne voeren. Waar men in deze eeuw in eerste instantie met de campagne 'Leraar, elke dag anders' het doel had om academici en HBO'ers te interesseren voor een baan in het onderwijs, was de campagne 'Je groeit in het onderwijs' gericht op een verbetering van het imago van leraren in iedere vorm van onderwijs. Hiermee onderkent de overheid eigenlijk dat er iets schort aan het imago van de onderwijzers en dat verbetering op dit gebied gewenst is.

Waar vroeger de docent vroeger met behulp van een lineaal de grenzen aangeven, wordt hij nu gezien als een sul die niets anders kan, de 'lesboer' die te stom is om grote mensen te leiden. Verder wordt het helpen van kinderen in hun ontwikkeling als veel minder stoer gezien dan het opbouwen van een flitsende carrière, waarin

---

<sup>10</sup> Onder de vier grote steden versta ik in alfabetische volgorde Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht.

veel meer geld verdiend wordt. Op verjaardagen zullen dus niet veel mensen met gepaste trots vertellen over hun werk in het onderwijs.

#### 2.4.2 *Geografische ligging van de school*

Als we de berichten in de media mogen geloven dan is het lerarentekort in de vier grote steden groter dan in de rest van ons land. Toenmalig Amsterdams wethouder voor Onderwijs Rob Oudkerk en voorzitter van het Amsterdams Platform voor Onderwijs Anton Ederveen stellen dat de krapte op de arbeidsmarkt in Amsterdam de komende jaren drie tot vier keer hoger zal liggen dan in de rest van Nederland. Ook in het voortgezet onderwijs zal Amsterdam hoger scoren dan het gemiddelde in Nederland en de situatie zal in de andere drie grote steden niet veel anders zijn.

Minister Van der Hoeven van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zal het alleen maar met deze stelling eens zijn. Ze zal namelijk in 2002 niet voor niets voorgesteld hebben om leraren op achterstandsscholen in de vier grote steden extra te belonen. Doel van deze incentive is natuurlijk het aantrekkelijker maken om op dergelijke scholen aan het werk te gaan. Aangezien mij geen voorbeelden bekend zijn van andere scholen waarvoor een vergelijkbaar beleid gevoerd wordt, concludeer ik dat er op deze scholen een hogere prioriteit is en dat dit soort vacatures dus extra moeilijk in te vullen is.

In 2002 kwamen de vier grote steden gezamenlijk met een maatschappelijk aanvalsplan, waarin zij aandacht vroegen voor het lerarentekort en dan vooral in hun steden. Verder stuurden vertegenwoordigers van het onderwijs in deze steden bepaalde politici brieven waaruit bleek dat hun lerarentekorten in deze omvang zelfs een nationale aangelegenheid waren.

#### 2.4.3 *Arbeidsvoorwaarden*

In de maatschappij wordt het onderwijzersberoep tegenwoordig vaak geassocieerd met de term 'hard voor weinig!'. Hiermee wordt bedoeld dat leraren hard moeten werken voor een laag salaris. Ook zouden een aantal andere arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld lease-auto's of laptops, de concurrentiestrijd met het bedrijfsleven niet aan kunnen.

Het probleem van de slechte arbeidsvoorwaarden in het onderwijs is er niet één van van de laatste jaren. In het begin van de jaren '90 van de vorige eeuw waren er namelijk al voorstellen om scholen om te vormen tot professionele arbeidsorganisaties, zodat enkele zaken, zoals de rechtspositie, loonontwikkeling en arbeidsduur, centraal in een CAO geregeld kunnen worden. Verder krijgen de scholen de vrijheid om hun eigen beleid te voeren op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Op deze manier kunnen werkgevers en werknemers verdere invulling aan de arbeidsvoorwaarden geven, zodat deze niet langer gegeven, maar onderhandelbaar zijn en het mogelijk is om met beloningsdifferentiatie te werken. Dit houdt in dat mensen die buitengewone inspanningen verrichten hiervoor extra beloond kunnen worden.

Het onderwijspersoneel zelf is ook niet helemaal tevreden over haar arbeidsvoorwaarden, getuige de staking die in februari 2002 door de bonden werd afgekondigd. Bij deze staking werd actie gevoerd om de arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Doel van deze actie was de overheid ervan te overtuigen dat er meer geld nodig was voor de onderwijssector in het geheel en in het bijzonder aan een verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs.

De Algemene Vereniging van Schoolleiders heeft ook haar mening over de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs. Ze is van mening dat het onderwijs, en in het bijzonder het lerarenkorps, een bijzondere positie verdient in de huidige samenleving. Het lerarentekort is namelijk een van de grootste maatschappelijke problemen van deze tijd en om kwalitatief hoogstaand onderwijs te kunnen garanderen moet de overheid in staat zijn te concurreren met de marktsector wat betreft het werven en behouden van hoog opgeleiden.

#### 2.4.4 *Werkdruk*

Ook denk ik dat de werkdruk een negatieve uitwerking heeft op het lerarentekort. In mijn optiek bestaat dit probleem uit twee aspecten. Ten eerste is het onderwijs voor de mensen die de arbeidsmarkt betreden niet aantrekkelijk vanwege de hoge werkdruk. Een tweede factor is dat leraren de werkdruk niet aankunnen. Dit kan ertoe leiden dat ze in de ziektewet terechtkomen en vervolgens zal er een, al dan niet tijdelijke, vacature ontstaan.

Ik kan me een onderzoek herinneren, waarin de conclusie was dat een te hoge werkdruk in het onderwijs leidt tot burn-outs, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Dit kan veroorzaakt worden door werkdruk en door ervaren werkdruk. Bij werkdruk gaat het om de tijd die men in een week aan het werk besteedt, terwijl de ervaren werkdruk meer een gevoel van werkdruk weergeeft, waarbij het soms allemaal even teveel wordt.

Ook dit probleem is niet iets van de laatste jaren, want ook naar de werkdruk werd in de jaren '80 al onderzoek gedaan. Hieruit bleek, zoals eerder al gemeld, dat leraren hun werk lang niet altijd als prettig beleefden en dat sommigen van hen gedemotiveerd raakten of zelfs met een burn-out te kampen hadden.

Veel mensen kunnen zich niets of nauwelijks iets voorstellen bij een hoge werkdruk in het onderwijs. Zij zien het onderwijzerschap als een beroep waarin je jongeren 'een beetje van de straat moet zien te houden' en waarbij je nog lekker veel vakantie krijgt ook. Hierbij denken ze niet aan een zwaar beroep waarin je met een hoge werkdruk geconfronteerd kunt worden.

#### 2.4.5 *Veiligheid*

Het beste voorbeeld van een gebeurtenis, waar deze veronderstelling uit voortvloeit, dat bij iedereen nog wel op het netvlies gebrand zal staan, is de moord op conrector Hans van Wieren op het Haagse Terra College. Van Wieren werd op donderdag 13 januari 2004, in de aula van de school waar hij werkzaam was, door zijn hoofd geschoten door een leerling, Murat D., met wiens ouders hij de dag erna een gesprek zou hebben over een langdurige schorsing. Later op de avond overleed hij in het ziekenhuis. Wat tot nog meer verontwaardiging leidde was dat twee dagen na de moord een dertigtal mensen protesteerde tegen het feit dat Murat in de media was afgeschilderd als een crimineel. Zij waren van mening dat Van Wieren het aan zichzelf te danken had, omdat hij Murat meerdere malen op zijn wangedrag had aangesproken.

Ook weten veel mensen wel voorbeelden te noemen van andere situaties, waarin één persoon, of een kleine groep personen de sfeer binnen een hele school bepaalt. Dit kan zeer intimiderend zijn voor de rest van de school en hierdoor kunnen zowel leraren als leerlingen zich minder veilig voelen op school.

Kennisnet, een organisatie die zich 'de internetorganisatie voor het onderwijs' noemt een speciale plaats op haar website ingericht met betrekking tot de veiligheid op school. Op <http://www.kennisnet.nl/special/veiligopschool/> staat een kolom met achtergrondartikelen waaruit blijkt dat werken in het onderwijs lang niet zo veilig is als men zou mogen verwachten voor mensen die het ideaal hebben jongeren bepaalde normen, waarden en kennis bij te brengen.

Tenslotte heeft inspecteur-generaal Kete Kervezee van de onderwijsinspectie in februari vorig jaar scholen opgeroepen om geweldsincidenten te registreren. Dit wil zij omdat gebleken is dat in grote steden de helft van de scholen met scheldende ouders te maken heeft en zes procent zelfs met ouders die de boel komen verbouwen. Als dergelijke incidenten vaker gemeld worden, is er de mogelijkheid om in te grijpen. Deze bron kan ook ter ondersteuning voor de tweede veronderstelling gebruikt worden.



### 3 Het overheidshandelen terzake

Uit al het voorgaande is gebleken dat het lerarentekort een ernstig probleem is en dat overheidsingrijpen zeer gewenst is. Betrokkenen zijn er wel van overtuigd dat het een van de grotere maatschappelijke problemen van onze tijd is. De overheid is het hier ook mee eens en heeft de afgelopen jaren zeker niet stilgezeten. Op verschillende wijzen is geprobeerd om in te grijpen in het lerarentekort en de overheid zal dit, ondanks de oprisping die verband houdt met de economische malaise, naar alle waarschijnlijkheid ook wel blijven doen. In dit hoofdstuk is het mijn bedoeling om het overheidshandelen dat gericht is op het verminderen van het lerarentekort in kaart te brengen. Hierbij zal ik ingaan op de meest in het oog springende maatregelen en waar mogelijk zal ik ook stilstaan bij de effecten die dit handelen tot gevolg heeft gehad.

In dit hoofdstuk zal ik dus het antwoord proberen te vinden op het eerste deel van mijn vijfde deelvraag. Deze vraag luidt: 'Welk beleid heeft de overheid terzake gevoerd en hoe wordt dit beoordeeld?' Hierbij zal ik dus enkele overheidsmaatregelen bespreken. In een later hoofdstuk zal ik terugkomen op hoe deze maatregelen beoordeeld worden.

Me dunkt dat elke leek na een beetje logisch nadenken kan zien dat voor een oplossing van een dergelijk probleem gezocht moet worden in twee richtingen. Ten eerste zou ik denken dat het lerarentekort niet moet verergeren. Daarom is het nodig om het zittende personeel zoveel mogelijk te behouden. Dit kan men bereiken door het personeel tevreden te houden en hen simpelweg geen reden te geven om naar een ander beroep uit te zien. De andere optie die ik zie is het verhogen van de instroom in het lerarenberoep. Daarom moet het voor studenten en mensen die buiten het onderwijs werkzaam zijn aantrekkelijk worden om in het onderwijs te werken. Het opleidingstraject hiertoe moet ook geen barrières vormen.

#### 3.1 De commissie Toekomst Leraarschap

Al halverwege de jaren '80 van de vorige eeuw werd er een aanzet gegeven tot een nieuwe inrichting van het personeelsbeleid binnen scholen. In 1985 werden de promotiecriteria, nascholingsdeelname en brede inzetbaarheid centraal ingevoerd. Omdat bleek dat er meer behoefte was aan veranderingen binnen scholen op het gebied van personeel, installeerde staatssecretaris Wallage van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen op 8 november 1991 de commissie 'Toekomst Leraarschap' (Bagchus en Rutgers, 1994).

Deze nieuwe commissie, onder leiding van Andree van Es, kreeg tot taak om de scholen zo in te richten dat zij klaar waren voor het nieuwe millennium. Na een periode van onderzoek, werd op 30 maart 1993 het rapport 'Een beroep met perspectief' openbaar gemaakt. Het kabinet onderschrijft de bevindingen van de commissie in de nota 'Vitaal Leraarschap' en volgt bij het vormen van nieuw beleid in grote lijnen de aanbevelingen van de Commissie-Van Es. In de rijksbegroting voor 1994 wordt dan ook aangegeven dat voortaan structureel 386 miljoen gulden van de rijksbegroting wordt gereserveerd voor de verbetering van de arbeidspositie van het onderwijspersoneel (Bagchus en Rutgers, 1994).

### **3.2 Voorstellen Commissie-Van Es**

Het voornaamste doel van de Commissie- Van Es was het komen tot aanbevelingen die moesten leiden tot een vernieuwende en ondernemende school, vooral op het gebied van personeelszaken. Ze kwam dan ook met enkele uiteenlopende voorstellen om dit ideaal te realiseren.

Een eerste manier om dit voor elkaar te krijgen zag de Commissie-Van Es in het toepassen van beloningsdifferentiatie. Leraren die extra inspanningen verrichten of over uitzonderlijke capaciteiten beschikken mochten hier volgens de commissieleden extra voor beloond worden. Deze waardering zou plaats kunnen vinden in de vorm van zowel materiële als immateriële beloning en kan ervoor zorgen dat werknemers hun werkgever trouw blijven. Aan de toekenning van dergelijke beloningen zijn wel procedures verbonden. Zo staat er vast wanneer er beloond mag worden en welke beloningen er voor welke inspanningen gelden.

Een andere manier om de scholen naar een hoger niveau te tillen is door de leraren als hun belangrijkste instrument te beschouwen. Investerings in medewerkers, zoals het bieden van ontwikkelingskansen zullen zich op de duur alleen maar uitbetalen. Dit mes snijdt aan twee kanten. De leraren nemen de nieuwe inzichten mee in hun werk, maar voelen ook een stukje waardering, wat goed is voor hun motivatie.

Bovenstaande voorstellen kunnen alleen effect sorteren als de afdeling Personeelszaken binnen de school een andere houding aanneemt. Waar vroeger strikte regels nageleefd dienden te worden, is de Commissie-Van Es van mening dat personeelsmanagers voortaan moeten doen wat goed is voor de school. Voortaan was het nastreven van de organisatiedoelen belangrijker dan het strikt opvolgen van opgelegde regels (Bagchus en Rutgers, 1994).

### **3.3 Feitelijk overheidsingrijpen**

Al vanaf het begin van de jaren '90 van de vorige eeuw wordt er aandacht besteed aan de aantrekkelijkheid van het leraarschap en het lerarentekort dat, naar mijn mening, hieruit voortgevloeid is. De regering heeft de Conclusies van het rapport 'Toekomstig Leraarschap' meegenomen in de vorming van nieuw beleid. Hieronder zal ik een uiteenzetting geven van welke pogingen er zijn ondernomen om het lerarentekort aan te pakken. Sommige hiervan zullen direct voortvloeien uit de aanbevelingen van de Commissie-Van Es, terwijl de wortels van andere pogingen ergens anders liggen.

### **3.4 Beloningsdifferentiatie**

Een eerste instrument dat het lerarentekort kan verminderen is het toepassen van beloningsdifferentiatie. Hieronder verstaan we het belonen van werknemers die goed functioneren, een bijzondere prestatie leveren, bijzondere taken uitvoeren of het belonen van herintreders die relevante ervaring hebben opgedaan die zeer goed bruikbaar is in hun nieuwe baan (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004c).

Sinds de scholen hun eigen budget krijgen om hun taken te kunnen volbrengen is beloningsdifferentiatie mogelijk. Scholen reserveren dan ook elk jaar gemiddeld rond de 5 procent van hun budget om in te zetten voor beloningsdifferentiatie. Dit

alles doet men om zittend personeel te behouden of nieuw personeel aan te trekken. Het zo nu en dan iets extra's te bieden hebben voor het personeel kan hieraan bijdragen (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004c).

### **3.5 Arbeidsvoorwaarden**

Op het gebied van de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs is er de laatste jaren sprake geweest van een inhaalslag. Een decennium geleden was er nauwelijks sprake van een loopbaanperspectief binnen het onderwijs. Er was bijna geen kans op promotie binnen de organisatie, op het gebied van de financiële beloning was er nauwelijks ruimte voor verbetering en het aanvangssalaris was ook al niet om over naar huis te schrijven (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2005c). De overheid zag dit zelf ook wel in en is daarom aan het begin van het nieuwe millennium begonnen met een inhaalslag op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Scholen kregen vanaf dit moment de middelen om andere functies te kunnen financieren, zodat er eindelijk promotiemogelijkheden voor leraren ontstonden (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004c; Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2005b).

Verder heeft men de aanvangssalarissen in het primair onderwijs naar een voor de startende hbo'er erg interessant niveau opgetrokken. Ook heeft men de lengte van de carrièrelijnen aanzienlijk ingekort, wat betekent dat een leraar kortere tijd nodig heeft om in de voor zijn of haar hoogst haalbare salarisschaal terecht te komen. Sinds het jaar 2002 komen leraren na 18 jaar aan hun maximale salaris, wat een aanzienlijke verbetering is ten opzichte van de situatie zoals die voorafgaand aan deze CAO gold. Het streven is om deze carrièrelijn in te korten tot 15 jaar. Een andere prettige bijkomstigheid is dat scholen tegenwoordig ook beloningsdifferentiatie toe kunnen passen, wat betekent dat ze aan goede werknemers bonussen kunnen verstrekken. Dat dit mogelijk is houdt verband met een aanzienlijke verhoging van de decentrale schoolbudgetten, die opgenomen zijn in de onderwijs-CAO (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2005b).

### **3.6 Taak- en functiedifferentiatie**

Een andere maatregel die de overheid heeft genomen om het lerarentekort aan te pakken is de toepassing van taak- en functiedifferentiatie. Dit alles is eigenlijk een mooi woord voor de verlichting van het takenpakket van leraren sinds 1998. Waar het voor 2001 nagenoeg onmogelijk was om middelbaar opgeleiden in het onderwijs in te passen, worden nu taken van leraren die op mbo-niveau kunnen worden uitgevoerd overgelaten aan ondersteunend personeel. Op deze manier kunnen leraren zich bezig houden met het werk waarvoor ze over het algemeen voor hun beroep gekozen hebben, namelijk lesgeven. Dit alles heeft ook gevolgen voor de werkdruk onder het onderwijzend personeel en de door hen ervaren arbeidssatisfactie. In het hoger en voortgezet onderwijs bestaat een kwart tot een derde van de instroom van nieuw personeel uit middelbaar opgeleiden. Zodoende heeft het ministerie een nieuwe bron om nieuw personeel uit te verkrijgen aangeboord en wordt het werk voor de leraren alleen maar aantrekkelijker. Daarom is het algemene verwachting dat zij het werk prettiger ervaren dan voorheen en minder snel uit ontevredenheid over hun takenpakket het onderwijs vaarwel zullen zeggen (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2003c; Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004c).

### **3.7 Herintreders en zij-instromers**

Een volgende oplossingsrichting die men bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen beoogt is het ontwerpen van een beleid, waarin veel aandacht wordt besteed aan de werving van herintreders en zij-instromers.

Herintreders zijn, zoals het woord al zegt, mensen die in het verleden werkzaam geweest zijn in het onderwijs, daarna vanwege omstandigheden de stap gemaakt hebben naar een andere sector, en vervolgens besluiten om hun heil weer in het onderwijs te zoeken. De groep mensen met een onderwijsbevoegdheid, die niet in deze sector werkzaam is, wordt de stille reserve genoemd. In 1998 heeft het ministerie 28000 mensen uit deze reserve aangeschreven, wat leidde tot 17000 reacties en ruim 5400 plaatsingen. Gevolg van dit succes is echter wel dat de stille reserve momenteel ongeveer uitgeput is. Herintreders komen niet zonder begeleiding voor de klas te staan. Als ze er prijs op stellen, kunnen ze namelijk deelnemen aan een zogenaamde 'opfriscursus', waarbij ze voorbereid worden op hun rentree voor de klas en waarbij hun kennis up-to-date wordt gehouden (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004c; Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2005a).

Een andere manier om het lerarentekort aan te pakken is pas mogelijk sinds 26 juli van het jaar 2000, toen de interimwet zij-instroom leraren PO en VO in werking trad. Deze wet maakt het mogelijk dat mensen met een relevante studie, danwel een relevant arbeidsverleden in staat gesteld worden om over te stappen naar een baan in het onderwijs. Als zij vervolgens een bekwaamheidstest met voldoende resultaat afleggen, staat niets hen meer in de weg om een carrière in het onderwijs te starten. De maatschappelijke ervaring die deze leraren met zich meebrengen kan tot een hoger onderwijsniveau leiden en het draagt bij aan de oplossing van het lerarentekort. Op deze manier snijdt het mes aan twee kanten (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2002b; Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004c).

Volgens de interimwet zij-instroom leraren PO en VO is een zij-instromer een onbevoegd docent die: een benoeming heeft voor maximaal twee aaneengesloten jaren, beschikt over een bevoegdheidsverklaring zoals in de wet omschreven en het iemand is die in het bezit is van een scholings- of begeleidingsovereenkomst. Aan deze voorwaarden kan een groot aantal mensen voldoen en dus is het potentieel personeel op de onderwijsarbeidsmarkt erg gestegen. In de praktijk blijkt ook dat duizenden mensen zich opgeven als zij-instromer en dat er door de scholen ook steeds meer gebruik gemaakt wordt van deze optie. Het zij-instroomtraject draagt dus redelijk bij aan een oplossing voor het lerarentekort (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2002b).

### **3.8 Imagocampagne**

Een andere manier waarop de overheid leraren probeert aan te trekken of te behouden is door middel van een aantal imagocampagnes. Deze zijn opgezet omdat men van mening was dat het beroep van leraar, zoals ik in de inleidende hoofdstukken ook al opgemerkt heb, sinds enkele decennia aan aanzien heeft ingeboet. Al in september 1997 begon het ministerie met zo'n campagne, waarbij het de bedoeling was dat de instroom van studenten op de Pedagogische Academisch voor het Basisonderwijs blijvend zou vergroten. Deze campagne werd opgestart omdat men van mening was dat de beeldvorming rond het beroep van onderwijzer verre van positief is en dat hier verandering in diende te komen (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2005b).

Na deze campagne begon men in oktober 1999 met haar opvolger onder het motto 'Leraar, elke dag anders', waarbij het vooral ging om het herstellen van het aanzien van het lerarenberoep. De laatste actie die is ondernomen om de wervingskracht van het onderwijs te vergroten startte in september 2001 onder de titel 'Je groeit in het onderwijs', die door Postbus 51 geregeld werd. Ook in het voorjaar van 2003 heeft men gebruik gemaakt van dezelfde spotjes (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2005b).

Het resultaat van deze campagnes is moeilijk concreet in cijfers uit te drukken en zodoende is het moeilijk om te bepalen of het doel, namelijk het verhogen van het aanzien van het leraarschap, al dan niet bereikt is.

### 3.9 Wet beroepen in het onderwijs

Het parlement heeft in het najaar van 2004 ook een wet aangenomen die moet leiden tot een verbetering van het imago van de leraren, namelijk de Wet op de Beroepen in het Onderwijs. Kern van deze wet is dat alle leraren aan een aantal bekwaamheidseisen dienen te voldoen die door de beroepsgroepen zelf opgesteld worden. De gedachte die hieraan ten grondslag ligt, is dat elke leraar over een aantal standaardcompetenties moet beschikken om zijn of haar beroep naar behoren te kunnen uitvoeren (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2004e).

Deze bekwaamheid dient er niet alleen bij het aantreden als leraar te zijn, maar ze dient ook gedurende de loopbaan van de docenten, schoolleiders en onderwijs-assistenten up-to-date gehouden te worden. Op deze manier blijft de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd en is er steeds weer meer sprake van een professionele arbeidsorganisatie, waarin er voor het personeel de mogelijkheid is om zich verder in hun vak te bekwamen

Deze nieuwe methode waarin bekwaamheidseisen centraal staan geeft een goed inzicht in de competenties van het personeel en geeft ook duidelijk aan op welke punten deze voor verbetering vatbaar zijn en eventueel tekortschieten om over te stappen naar een andere vorm van onderwijs (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004e).

In de Wet op de Beroepen in het Onderwijs moet personeel in de onderwijssector beschikken over een zevental competenties, namelijk:

Competenties voor leraren volgens de Wet voor de Beroepen in het Onderwijs	
Interpersoonlijke competentie	Leiding geven en zorgen voor een goede sfeer van omgaan met en samenwerking tussen leerlingen.
Pedagogische competentie	Zorgen voor een veilige leeromgeving en bevorderen van persoonlijke, sociale en morele ontwikkeling of: bevorderen van de ontwikkeling tot een zelfstandig en verantwoordelijk persoon.
Vakinhoudelijke en pedagogische competentie	Zorgen voor een krachtige leeromgeving en bevorderen van het leren.
Organisatorische competentie	Zorgen voor een overzichtelijke, ordelijke en taakgerichte sfeer en structuur in de leeromgeving.
Competent samenwerken in een team	Zorgen dat het werk afgestemd is op dat van collega's: bijdragen aan het goed functioneren van de schoolorganisatie.
Competent samenwerken met de omgeving	In het belang van de leerling een relatie onderhouden met ouders, buurt, bedrijven en instellingen.
Competent in reflectie en ontwikkeling	Zorgen voor de professionele ontwikkeling en de professionele kwaliteit van de beroepsuitoefening.

(Bron: *Blijf groeien: wet op de beroepen in het onderwijs p.10*)

De wet is in het begin van 2005 ingegaan en het onderwijspersoneel beschikt over de nodige competenties. Naast het feit dat de kwaliteit van het onderwijs op deze manier gewaarborgd wordt, zou de nieuwe wet nog een ander voordeel moeten hebben. Ze zou namelijk het imago van het onderwijspersoneel een positieve impuls moeten geven, waardoor het beroep weer iets van het maatschappelijk aanzien terugkrijgt dat het door de jaren heen verloren heeft. Effecten van de wet zijn vooralsnog niet duidelijk, omdat er simpelweg nog geen inzicht is in de resultaten ervan (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004e).

### **3.10 Allochtonen**

Een andere groep die een bijdrage zou kunnen leveren aan de oplossing van het lerarentekort is de allochtone medemens. Zo'n 10 procent van de totale beroepsbevolking in ons land bestaat uit allochtonen. In het onderwijs ligt het aandeel van allochtonen op 3,3 procent. Het ideaalbeeld is om het onderwijspersoneel een goede afspiegeling te laten vormen van de Nederlandse bevolking en dus meer allochtonen in het onderwijs te laten werken, zodat ook op de onderwijsarbeidsmarkt 10 procent van de werknemers van allochtone afkomst is (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004c).

Om dit ideaal te verwezenlijken is het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) al in 1999 gestart met het project 'Full color 1', waarbij door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen projecten, die gericht waren op het aantrekken van allochtonen op de onderwijsarbeidsmarkt, op scholen en lerarenopleidingen werden gefinancierd. Ander doel van dit project was het bewust maken van allochtonen op de mogelijkheid om in het onderwijs te werken. Heel veel succes heeft dit project niet opgeleverd, want bij aanvang van het collegejaar 2001-2002 koos slechts 10% van alle allochtone hbo-instromers voor een lerarenopleiding. Onder autochtone studenten ligt dit percentage aanmerkelijk hoger (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004c).

Na een paar jaar het project 'Full color 1' aangekeken te hebben is men gaan evalueren en de sterke en zwakke kanten van het project in kaart gaan brengen. Na deze evaluatie is men per 1 juli 2004 begonnen met het project 'Full color 2', waarbij de knelpunten die tijdens de evaluatie aan het licht zijn gekomen opgelost moeten worden. Voorbeelden van deze knelpunten zijn de uitval van een groot aantal studenten tijdens de studie, het feit dat allochtonen die afgestudeerd zijn aan een lerarenopleiding niet voor een baan in het onderwijs kiezen en het feit dat een deel van de leraren-in-opleiding problemen ondervindt bij praktijkstages. Het, in eerste aanleg driejarige, project 'Full color 2' moet deze problematiek aanpakken. Het succes van dit project kan zodoende pas in 2007 bepaald worden (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2004c).

### **3.11 Bevorderen instroom lerarenopleiding**

Een andere manier waarop de overheid probeert het lerarenberoep aantrekkelijker te maken is door de studiekosten voor de lerarenopleiding te verlagen. Deze financiële steun geldt alleen voor mensen die al een of meerdere studies hebben afgerond.

Op de website van de Informatie Beheer Groep, het zelfstandige bestuursorgaan dat belast is met de inning van collegegeld en de verstrekking van studiefinanciering, bleek dat er voor mensen die geen recht meer hebben op studiefinanciering de

mogelijkheid is om een financiële tegemoetkoming aan te vragen. Dit kan echter alleen als zij een lerarenopleiding gaan volgen. Hierbij gaat het in het collegejaar 2004/2005 om een bedrag van EUR 567,23 als tegemoetkoming in het cursus- of collegegeld en een bedrag van EUR 608,64 ter compensatie van de gemaakte schoolkosten (Informatie Beheer Groep, 2005).

## 4 Theoretisch kader

Tot nu toe is het mijn bedoeling geweest de lezer enig inzicht te geven in wat het lerarentekort inhoudt en de manieren waarop de overheid invloed uit probeert te oefenen op dit tekort. In het vervolg van dit onderzoek is het mijn bedoeling om u inzicht te geven in de verklarende factoren van het lerarentekort. Voordat ik hieraan kan beginnen, middels een empirisch onderzoek, zal ik een theoretisch perspectief ontwerpen aan de hand waarvan ik naar het lerarentekort kan kijken. In dit hoofdstuk zal ik enkele gezichtspunten naar voren laten komen van waaruit, een goede analyse van het probleem te maken valt. Het draait hierbij namelijk om zaken die belangrijk gevonden worden bij het al dan niet kiezen voor een bepaald beroep. Uit elk van deze gezichtspunten zal ik een tweetal aspecten toelichten die naar mijn mening invloed kunnen uitoefenen op het lerarentekort. Uit elk van deze aspecten zal een hypothese volgen. Het geheel aan theoretische inzichten dient vervolgens te worden opgevat als analysemodel.

### 4.1 Economisch gezichtspunt

Zoals ik in het tweede hoofdstuk al duidelijk heb gemaakt, is de onderwijsarbeidsmarkt een markt en heeft het de kenmerken van alle andere markten. Aangezien het marktdenken een van de belangrijkste aspecten in de economie is, zullen we het lerarentekort vanuit dit gezichtspunt bekijken. Hierbij zal ik aandacht besteden aan de economische concepten marktwerking en varkenscyclus of spinnenwebtheorema.

#### 4.1.1 *Marktwerking*

De definitie van markt luidt onder economen 'een groep van kopers en verkopers van één produkt of een groep van nauw met elkaar verwante produkten' (Dietz e.a., 1996). In het geval van de onderwijsarbeidsmarkt gaat het niet zozeer om een produkt of een groep van nauw met elkaar verwante produkten, maar het gaat om een dienst, namelijk arbeid. De arbeidsmarkt bestaat dus uit mensen die hun diensten aanbieden en werkgevers die vacante posities hebben die ingevuld dienen te worden. In de meest ideale situatie is er een evenwicht tussen vraag en aanbod.

Aangezien er om in het onderwijs werkzaam te kunnen zijn wel een bepaald basisniveau nodig is - om les te kunnen geven is er officieel minstens een HBO-opleiding nodig - richt het onderwijs zich op een bepaald segment van de arbeidsmarkt, namelijk de hoger opgeleiden. Hierin is het echter niet de enige en het zal daarom moeten concurreren met andere werkgevers die zich op dit segment van de arbeidsmarkt richten.

Zodoende ontstaat er een situatie waarbij er sprake is van concurrentie tussen consumenten op de markt, namelijk de werkgevers. In zulke gevallen is het gebruikelijk dat consumenten tegen elkaar opbieden en de producent probeert een maximale prijs voor zijn produkt of dienst uit het vuur te slepen. Op het gebied van de arbeidsmarkt betekent dit dat potentiële werkgevers tegen elkaar opbieden en dat de werknemer dit tafereel aanschouwt en vaak voor de beste aanbieding zal kiezen (Dietz e.a., 1996).

Om deze reden moeten werkgevers zich kunnen onderscheiden in hun zoektocht naar hoger opgeleiden. Op dit gebied rijst dan ook de vraag of de overheid de hoger



opgeleiden wel voldoende te bieden heeft in vergelijking met de andere kapers die op de kust zijn. In het empirisch deel van mijn onderzoek zal ik dus uitzoeken hoe de concurrentiepositie op het gebied van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden is in vergelijking met die van andere organisaties die hun personeel zoeken onder hoger opgeleiden. Als het onderwijs eenmaal de voorwaarden op een peil heeft gebracht dat er sprake is van noch een lerarentekort, noch een lerarenoverschot is er een nieuw evenwicht ontstaan en lijkt het lerarentekort verholpen (Dietz e.a., 1996).

De hypothese die hieruit voortkomt luidt: Doordat het onderwijs de werknemers, vooral op financieel gebied, minder kan bieden dan het bedrijfsleven, zullen mensen minder snel voor een baan in het onderwijs kiezen.

#### 4.1.2 *Het spinnwebtheorema*

Een ander economisch model aan de hand waarvan het lerarentekort eventueel te bestuderen valt is het spinnenwebtheorema. Omdat dit verschijnsel het eerst werd beschreven op de markt voor varkens, het verschijnsel ook wel de varkenscyclus genoemd. Ik zal nu overgaan tot een korte beschrijving van het model, dat door de Hongaar Nicholas Kolder is ontworpen, aan de hand van een voorbeeld op de varkensmarkt.

In een bepaald jaar komt er een gegeven hoeveelheid varkensvlees op de markt en de bevolking blijkt hier wel trek in te hebben. Het vlees bevalt zelfs zo goed dat de vraag ernaar het aanbod overstijgt en er in dit jaar dus een tekort aan varkensvlees is. Doordat er meer vraag naar varkensvlees is dan er voorradig is, kunnen de boeren de prijs van het vlees goed opvoeren. Op een gegeven moment valt een bepaalde groep mensen af, omdat ze deze prijs niet willen of kunnen betalen. De mensen die het geld er wel voor over hebben kunnen het kopen en de boeren raken hun voorraad kwijt. Door de prijsstijgingen is er achteraf een nieuw evenwicht ontstaan tussen vraag en aanbod van het varkensvlees (Dietz e.a., 1996).

Omdat de varkenshouders in dit jaar een bepaalde prijs hebben ontvangen voor een kilo vlees, gaan zij er vanuit dat deze opbrengst per kilo het volgende jaar minimaal gelijk zal blijven en omdat ze dit zo'n mooie prijs vonden, besluiten ze meer varkens te gaan fokken, zodat de winst in dit jaar nog hoger zal uitvallen dan in het jaar ervoor. Dit blijkt echter tegen te vallen, want een groot deel van de bevolking is niet bereid om zoveel geld uit te geven aan varkensvlees en dus ontstaat er een aanbodoverschot. Door de prijs van het vlees te laten zakken zijn er weer meer mensen bereid om het vlees te kopen. Ook in dit jaar is er op een bepaald moment een prijs, waarbij de varkensboeren al hun vlees kwijtraken en waarbij alle mensen die behoefte aan varkensvlees hebben dit kunnen kopen. Er is een nieuw evenwicht ontstaan (Dietz e.a., 1996).

Het jaar is voor de varkensboeren wat teleurstellend verlopen, maar ze nemen maatregelen, zodat dit volgend jaar niet meer zal gebeuren. Ze gaan over op het fokken van andere dieren, waarmee hun collega's in het voor hen zo teleurstellend verlopen jaar, meer succes gehad hebben. Dit heeft tot gevolg dat er in het volgende jaar een aanbodoverschot is op de markt, waarnaar veel boeren zijn overgestapt en dat de prijs op deze markt lager ligt dan het jaar ervoor. Op de varkensmarkt is er echter weer sprake van een vraagoverschot, zoals twee jaar eerder, omdat het aanbod van varkensvlees erg gedaald is door de overstap van de

varkensboeren van het jaar ervoor. Zo ontstaat er weer een evenwichtsprijs<sup>11</sup> die hoger ligt dan het vorige jaar. De verwachting is wel dat men na een aantal van deze cycli door heeft hoe het een en ander in zijn werk gaat en dat het evenwicht zich door de jaren heen verder zal stabiliseren, zodat de prijzen van het varkensvlees in de toekomst niet zoveel meer zullen schommelen (Dietz, e.a., 1996).

Ook op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt zou er sprake kunnen zijn van een spinnwebtheorema. Ik denk echter wel dat men hierbij niet in jaren moet denken, maar in periodes van enkele jaren. Ik zal de verwachte ontwikkeling hieronder schetsen.

Als op een gegeven moment in het nieuws komt dat er sprake is van een lerarentekort, zal een aantal studenten meer gaan nadenken over een loopbaan in het onderwijs en zich aanmelden bij een lerarenopleiding. Als het lerarentekort twee jaar hierna zijn hoogtepunt bereikt, zal het percentage studenten dat voor een lerarenopleiding kiest alleen maar toenemen. Twee jaar hierna zal de eerste groep die ik hierboven genoemd heb haar bevoegdheid halen en bijdragen aan een oplossing van het lerarentekort. Het jaar erna komt er weer een groep nieuwe leraren bij en is het lerarentekort verholpen. Het jaar erna behaalt de groep die op de piek van het lerarentekort besloten heeft een lerarenopleiding te doen haar bevoegdheid, terwijl er al helemaal geen sprake meer is van een lerarentekort. Op deze manier is er een lerarenoverschot ontstaan en zullen deze mensen op zoek moeten gaan naar een andere baan.

Het spinnwebtheorema zou op deze manier betrekking kunnen hebben op het lerarentekort. Als dit ook werkelijk het geval is, is er voor de overheid geen noodzaak om in te grijpen in het lerarentekort, omdat het dan vanzelf wel opgelost zal worden. Ik zal er in dit onderzoek achter proberen te komen in hoeverre dit inzicht van toepassing is op het lerarentekort.

De hypothese die hieruit volgt, luidt: *Het lerarentekort lost zichzelf op den duur wel op, dus overheidsingrijpen is niet noodzakelijk.*

## 4.2 HRM gezichtspunt

Een ander gezichtspunt van waaruit het heel goed mogelijk is om een blik te werpen op het lerarentekort is Human Resource Management. Dit is namelijk de wetenschap die zich bezighoudt met arbeid en dan met name de beleving hiervan. Ook uit dit gezichtspunt heb ik weer twee aspecten gekozen die gebruikt kunnen worden als analysekader voor het lerarentekort, namelijk het loopbaanperspectief en employability.

### 4.2.1 Loopbaanperspectief

Onder het loopbaanperspectief versta ik de kansen die een werknemer heeft om carrière te maken binnen het bedrijf waar hij of zij werkzaam is. Vaak wordt een vacature die binnen een organisatie ontstaat ingevuld door iemand die zich op de interne arbeidsmarkt<sup>12</sup> bevindt en zodoende al een tijd werkzaam is binnen de

---

<sup>11</sup> Een evenwichtsprijs is de prijs waarbij de aanbod van een product de vraag naar het product precies kan vervullen, zonder dat men met overschotten blijft zitten.

<sup>12</sup> De interne arbeidsmarkt is een systeem waarbij de beloning en verdeling van arbeid verloopt via administratieve regels en procedures. Opvallend hierbij is dat alle functies op een hiërarchische wijze aan elkaar gekoppeld zijn, wat ertoe leidt dat bij openstaande vacatures iemand van binnen de organisatie meer kans maakt op de betrekking dan iemand van buitenaf (Steijn, 2004).

organisatie. In grote organisaties zijn zo vele stappen omhoog te maken, omdat er veel hiërarchische lagen zijn binnen het bedrijf en zelfs al binnen een afdeling (Steijn, 2004).

Op dit gebied is het onderwijs eigenlijk een verhaal apart. Binnen een school zijn er namelijk niet zoveel mogelijkheden tot promotie, daar er slechts enkele posities aanwezig zijn die grotere verantwoordelijkheden met zich meebrengen. Zo kan men denken aan afdelingshoofden, dekanen of, in een enkel geval, directieleden.

De vraag die ik me in het empirische deel van mijn onderzoek zal gaan stellen is of er in het onderwijs sprake is van een loopbaanperspectief en hoe hier door de betrokkenen tegenaan gekeken wordt. Dus of het bestaan of het ontbreken van een loopbaanperspectief gevolgen heeft voor de aantrekkelijkheid van een baan in het onderwijs.

De hypothese die dit tot gevolg heeft, luidt: *Het gebrek aan loopbaanperspectief binnen scholen, maakt het onderwijs als werkgever minder aantrekkelijk.*

#### 4.2.2 *Employability*

Een ander concept uit het Human Resource Management dat ik wil betrekken op het lerarentekort is employability. Dit woord is een samenvoeging van de woorden employment en adaptability, oftewel werk en aanpassingsvermogen. Bij dit concept is het de bedoeling dat de baan voor het leven definitief verdwijnt. Het gaat niet langer om baan zekerheid, maar om werk zekerheid, waarbij elk individu zich met zijn of haar capaciteiten een goede positie op de arbeidsmarkt kan verwerven (Steijn, 2004).

Deze hele gedachte heeft te maken met allerlei veranderingen. Waar vroeger werkgevers hun werknemers een baan voor het leven konden bieden, zijn tegenwoordig gedwongen ontslagen aan de orde van de dag. Dit komt door de veranderende omgevingseisen en door het feit dat er steeds meer machines komen die het mensenwerk over kunnen nemen. Ook is het zo dat bepaalde vaardigheden van werknemers die momenteel heel belangrijk zijn, binnen niet al te lange tijd verouderen en dus niet meer nodig zijn (Steijn, 2004).

Toch is er door de concurrentie op de arbeidsmarkt voor werkgevers wel de behoefte om hun personeel werk zekerheid te bieden. Dit hoeft niet te betekenen dat het betreffende bedrijf de werknemer tot zijn of haar pensioen op de loonlijst heeft staan, maar de werkgever kan hen wel de mogelijkheden bieden zich verder te ontwikkelen, zodat zij in elk geval elders aan het werk kunnen. Zo hebben zij de mogelijkheden om, als daar behoefte aan is, zelf hun loopbaan uit te stippelen en in verschillende sectoren werkzaam te zijn (Steijn, 2004).

Gaspersz en Ott definiëren employability dan ook als het vermogen om werk te verkrijgen. Ze leggen de nadruk er wel op dat employability niet iets is dat alleen van de werkgever uitgaat. De werknemers moeten er zelf ook voor in zijn en de nadruk wordt hierbij gelegd op drie verschillende factoren.

- ▷ Werknemers moeten goed inzetbaar zijn, hiervoor moeten zij beschikken over de juiste kennis en vaardigheden.
- ▷ Werknemers moeten bereid zijn om regelmatig van functie te wisselen, zowel binnen als buiten de onderneming waarvoor zij werkzaam zijn.

- ▷ Werknemers moeten weten op welk segment van de arbeidsmarkt er behoefte is aan de vaardigheden waarover zij beschikken. Ook moet men weten wat men waard is op de arbeidsmarkt (Steijn, 2004).

De hypothese die dit alles tot gevolg heeft, luidt: *Het ontbreken van ontwikkelingskansen zorgt ervoor dat het werken in het onderwijs niet aantrekkelijk is.*

### 4.3 Sociaal-maatschappelijk gezichtspunt

Ook vanuit sociaal-maatschappelijk gezichtspunt valt er naar het lerarentekort te kijken. Het lerarentekort is namelijk een maatschappelijk probleem waar de gehele Nederlandse bevolking mee te maken heeft. Daarom is het goed mogelijk om het lerarentekort vanuit een dergelijk gezichtspunt te bekijken.

#### 4.3.1 *Maatschappelijk beeld: imago*

In zijn oratie aan de Open Universiteit in Maastricht besteedt Marc Vermeulen aandacht aan de eisen die mensen in het verleden en ook tegenwoordig aan een baan stellen en gesteld hebben. In zijn verhaal laat hij doorschemeren dat bepaalde factoren invloed hebben op het maatschappelijk aanzien wat een persoon verwerft. Hierbij gaat het ook om de maatschappelijke waardering die gepaard gaat met het beroep. Deze waardering is een dynamisch begrip. Daar waar vroeger de leraar een vooraanstaand persoon was in de samenleving, blijkt dit tegenwoordig een stuk minder zo te zijn (Vermeulen, 2003).

Vermeulen is tot de conclusie gekomen dat een baan in de publieke sector tegenwoordig niet meer in trek is. Hij illustreert dit met het gegeven dat bij de publicatie van zijn oratie 57% van de vacatures bij het Rijk als moeilijk in te vullen beschouwd wordt. Dit percentage is aanzienlijk hoger dan op de rest van de arbeidsmarkt. Verder blijkt dat 85% van de werknemers in het onderwijs een beroep uitoefent dat aansluit op de opleiding die zij gevolgd hebben, dat is 12% meer dan op de rest van de arbeidsmarkt. Verder wijst Vermeulen op het feit dat het Rijk hogeropgeleiden aanzienlijk minder betaalt dan andere bedrijven die hun personeel in hetzelfde segment van de arbeidsmarkt moeten zoeken. Daarbij is de het onderwijs binnen het Rijk nog een van de minstbetalende sectoren (Vermeulen, 2003).

Daarnaast wijst Vermeulen op het feit dat in de hedendaagse kenniseconomie meer belang wordt gehecht aan het verdienen van veel geld in korte tijd bij verschillende werkgevers dan aan oude deugden als loyaliteit en het verlangen naar zekerheid, want bij het Rijk verdiende je wel minder, maar je was redelijk zeker van je baan. Verder is het algemene beeld dat het inrichten van een carrière en het maken van promotie belangrijk is, terwijl de mogelijkheden hiertoe in het onderwijs maar beperkt zijn. Ook is Vermeulen van mening dat men in Nederland denkt dat je in het onderwijs vooral moet beschikken over feminine waarden, zodat het leraarschap eigenlijk een vrouwenberoep zou zijn. Om bovengenoemde redenen zou het imago van de onderwijzer van tegenwoordig wel aan een positieve impuls toe zijn, zeker ook gelet op het feit dat als het beroep in de media onder de aandacht gebracht wordt, het meestal niet op een positieve manier is (Vermeulen, 2003).

De hypothese die dit met zich meebrengt, luidt: *Doordat je als leraar nauwelijks maatschappelijk aanzien geniet, is het geen fijn beroep.*

#### 4.3.2 *Maatschappelijk belang*

Een ander sociaal-maatschappelijke aspect van waaruit het mogelijk is naar het lerarentekort te kijken is het maatschappelijk belang van het onderwijs. De gemiddelde Nederlander hecht namelijk grote waarde aan de vorming van leerlingen tot verantwoordelijke en actieve burgers. Op veiligheid na vinden burgers onderwijs het belangrijkste maatschappelijke issue waar de overheid zich mee bezig dient te houden. Deze maatschappelijke vorming gebeurt voor een groot deel thuis, maar voor een nog groter deel op school tussen leeftijdsgenoten (www.Regering.nl, 2005). Bovenstaande in ogenschouw nemend, hecht de gemiddelde Nederlander veel waarde aan het onderwijs en de kwaliteit ervan, omdat het de mensen opleidt die in de toekomst het land draaiende moeten houden. Hieruit rijst bij mij de vraag hoe deze mensen tegen het lerarentekort aankijken en hoe zij hun eigen bijdrage aan de oplossing van het probleem zien.

De hypothese die dit alles tot gevolg heeft, luidt: *Het lerarentekort is een probleem met een zeer groot maatschappelijk belang, maar de overheid handelt hier niet naar.*

#### 4.4 **Sociaal-politiek gezichtspunt**

Op het gebied van politiek wil ik één thema nader toelichten, namelijk de verharding van de Nederlandse samenleving. Dit vind ik belangrijk omdat ik het vermoeden heb dat het lerarentekort niet een op zichzelf staand probleem is, maar misschien wel in een breder kader geplaatst kan worden. Daarom zal ik kijken of de inrichting van de samenleving een verklarende factor is voor het lerarentekort. Hierbij zal ik niet alleen kijken naar hoe er in ons land samengeleefd wordt door de verschillende groepen, maar ook naar het beleid dat de overheid uitvoert om dit samenleven zo goed mogelijk te laten verlopen.

##### 4.4.1 *Samenleven van mensen*

De Nederlandse samenleving heeft zich door de jaren heen ontwikkeld tot de samenleving zoals we die nu allemaal kennen. We leven in een multiculturele samenleving, wat inhoudt dat we in dit land wonen met mensen van verschillende rassen en met verschillende geloofsovertuigingen en dat wij, gegeven deze omstandigheden, er zelf wat moois van moeten maken en daarbij vooral mensen met andere overtuigingen in hun waarde moeten laten.

Dat dit alles niet voor iedereen even gemakkelijk is, blijkt wel uit de recente voorbeelden van geweld en bedreiging die Nederland de laatste jaren in hun greep houden. We kennen allemaal de voorbeelden van bekende Nederlanders die vermoord zijn omdat ze hun eigen mening niet onder stoelen of banken schoven, zoals Pim Fortuyn en Theo van Gogh. Ook ligt bij veel mensen de moord op rector Hans van Wieren van het Haagse Terra College nog fris in het geheugen. Hij werd op 13 januari 2004 neergeschoten door een leerling die eerder door hem geschorst was (Wikipedia 2005). Verder lijkt de hype met de kogelbrieven enigszins overgewaaid te zijn, maar in de afgelopen vijf jaar hebben veel bekende Nederlanders dreigbrieven met kogels erin in hun brievenbus gevonden. Maar een definitief einde is er nog niet gekomen aan de golf van bedreigingen die Nederland lange tijd heeft bezig gehouden, want nog steeds wordt aan Tweede Kamer-leden met opvattingen die andere mensen niet aanstaan medegedeeld dat zij hun leven niet zeker zijn. Verder zijn ons ook vele gevallen van zinloos geweld, geweld rondom voetbalsupporters en andere groeperingen bekend.

De vorige alinea overziend, zou je kunnen concluderen dat we in een land leven waarin er maar weinig respect voor andere mensen bestaat en iedereen er alles aan doet om zijn of haar eigen hachje veilig te stellen. Dit zou echter een veel te eenzijdige conclusie zijn, daar we zien dat er ook genoeg voorbeelden zijn van mensen die de handen ineenslaan om andere mensen te helpen. Hierbij moeten we bijvoorbeeld denken aan de talloze vrijwilligers die ons land telt en andere mensen die op welke manier ook, kleinschalig dan wel grootschalig, hun beste beentje voorzetten om het leven voor anderen draaglijker te maken. Een ander voorbeeld van deze betrokkenheid is de opbrengst van de actie die de samenwerkende hulporganisaties hebben opgezet om de slachtoffers van de tsunami, die tweede kerstdag 2004 Zuidoost-Azië overviel, te kunnen helpen bij de wederopbouw van hun gebieden. Deze actie heeft in Nederland ruim 200 miljoen euro opgeleverd. Wat hierbij wel vermeld moet worden is dat het makkelijker is om wat geld op een rekening te storten, dan om tijd in vrijwilligerswerk te steken. De reden hiervan is dat bij veel mensen tijd een schaarser bezit blijkt te zijn dan geld. Andere voorbeelden waaraan te zien is dat de gemiddelde Nederlander zo slecht nog niet is vinden we vaak op persoonlijk niveau, zoals het schouderklopje van die vriend als je het even nodig hebt, of die collega die je werk wel even afmaakt als je hoofd er niet naar staat. En zo zijn er nog vele voorbeelden te bedenken.

Zoals u wel begrepen heeft, leven we met veel verschillende mensen in Nederland en sommigen van hen is er meer aan gelegen om het samenleven vreedzaam te laten verlopen dan anderen. Op school komen de kinderen uit al deze verschillende milieus bij elkaar en is het de bedoeling dat zij elkaar respectvol behandelen en van elkaar leren. De leraar speelt in dit proces een belangrijke rol.

Dit leidt tot de volgende hypothese: *Het gebrek aan respect en geweld dat dit tot gevolg kan hebben, maken van het onderwijzerschap een weinig aantrekkelijk beroep.*

#### 4.4.2 *Overheidsbeleid*

In de vorige paragraaf heeft u kunnen lezen dat er in een samenleving veel kan gebeuren en dat er vele onzekerheden bestaan. Veel van deze onzekerheden kunnen aangepakt worden door regels te stellen en in Nederland is de overheid met deze opdracht belast. Er zijn verschillende manieren waarop de overheid deze taak kan vervullen. Deze manieren van handelen bevinden zich op een continuüm met aan het ene uiterste de ideologie van het liberalisme en aan de andere kant die van het socialisme. Aantekening hierbij verdient echter wel dat er niet gesproken kan worden van een overheidsbeleid dat volledig is gebaseerd op een van de twee ideologieën, maar dat specifieke kenmerken ervan naar voren kunnen komen. Hierbij is het zeer waarschijnlijk dat de overheid haar handelen afstemt op de omgeving waarbinnen zij moet opereren.

Het liberalisme, aan de ene kant van het continuüm, berust op de overtuiging dat alle bronnen van menselijke vooruitgang voortkomen uit de vrije ontwikkeling van de menselijke persoonlijkheid. Op deze manier kan de gemeenschap profiteren van het scheppende vermogen van de menselijke geest (Winkler Prins redactie, 1980). Hieruit blijkt dus dat de overheid binnen deze ideologie de menselijke geest de vrije loop laat en dus zo min mogelijk regels stelt. Alleen in situaties waarin alles uit de hand lijkt te lopen zal er ingegrepen moeten worden, maar dit aantal ingrepen wordt idealiter tot een minimum beperkt.

Aan de andere kant van het continuüm vinden we het socialisme. In deze overtuiging is eenieder bij geboorte gelijk en de staat behoort toe te zien op de

naleving van de gelijkheid van alle burgers. Zo bestaat er geen onderscheid tussen verschillende klassen. Alle productieprocessen dienen in deze ideologie streng gecontroleerd worden door de staat en de opbrengsten ervan worden gelijk over de bevolking verdeeld (Winkler Prins redactie, 1980). Gevolg hiervan voor de politiek is dat de overheid een paternalistische houding aanneemt en alles wat er binnen het land gebeurt strak in de hand wil houden. Hierbij wil zij niet voor onaangename verrassingen komen te staan, wordt door de overheid sterk nagezien op de naleving van regels en is er weinig ruimte voor creativiteit van burgers.

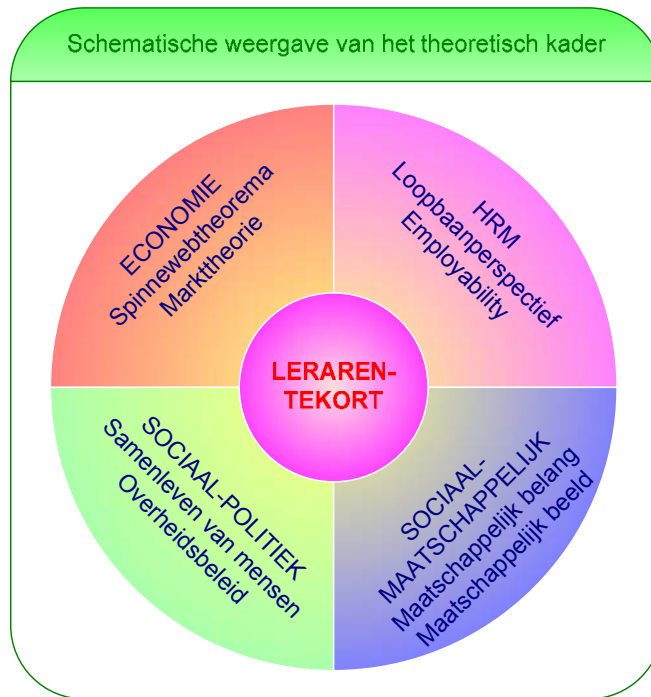
Na de beschrijving van deze ideologieën wil ik nogmaals benadrukken dat het niet zo is dat de overheid zich van een beleid bedient waarbij er pertinent sprake is van een van deze beide ideologieën. We spreken over een continuüm, waarbij we op de ene uiterste positie, bij voorkeur de linker, het socialisme terugvinden, terwijl de uiterst rechter positie wordt ingenomen door het liberalisme. Hoe meer regels de overheid aan de burgers en organisaties in het land stelt, hoe meer het beleid zich naar links bevindt op de lijn. Als de overheid de creativiteit van de individuele burger zoveel mogelijk de eigen loop laat, kenmerkt het overheidsbeleid zich door vooral liberalistische kenmerken.

Het onderwijs is een gebied waarbij de overheid zeer zorgvuldig te werk moet gaan met het stellen van regels. Op de eerste plaats is het onmogelijk om een onderwijsstelsel draaiende te houden zonder dat er hier goede regels voor zijn en zowel de mensen die onderwijs consumeren als de mensen die betrokken zijn bij het onderwijsproces moeten zich aan deze regels houden. Het onderwijs is van groot belang voor de toekomst van ons land en daarom moet de overheid hier wel de nodige invloed op kunnen uitoefenen. De overheid moet echter niet te ver doorschieten in het stellen van regels. Als onderwijzers veel tijd kwijt zijn aan het naleven van regels waarvan ze zelf het nut eigenlijk niet inzien, is de lol er voor hen snel vanaf. De overheid moet dus een middenweg zien te vinden tussen de liberalistische en de socialistische gedachten.

Dit alles leidt tot de volgende hypothese: *Het feit dat de overheid zoveel regels aan het leraarsberoep stelt, zorgt ervoor dat mensen niet graag in het onderwijs willen werken.*

#### **4.5 Analysemodel**

In voorgaande paragrafen heeft u de theoretische concepten die ik als uitgangspunt ga gebruiken voor mijn analyse van het lerarentekort voorbij zien komen. Om het een en ander iets te visualiseren, volgt nu een analysemodel waarvan ik tijdens mijn onderzoek gebruik zal gaan maken.



Uit voorgaand model blijkt dat ik vanuit vier verschillende gezichtspunten naar het lerarentekort ga kijken. Ik heb me hierbij laten inspireren door de in paragraaf 2.4 opgestelde populaire aannames. Uit deze vier gezichtspunten zal ik steeds aandacht besteden aan twee specifieke aspecten van het vakgebied.

In het volgende hoofdstuk kunt u lezen hoe ik verder in dit onderzoek te werk zal gaan en zal er een vragenlijst te vinden zijn die samengesteld is aan de hand van de concepten die ik hierboven onderscheiden heb.



## 5 Onderzoeksontwerp

Om een kwalitatief hoogstaand onderzoek te kunnen verrichten, moet er sprake zijn van een adequate en goed doordachte manier van dataverzameling. Men zou namelijk direct bij de start van een onderzoek direct alle informatie die men tegenkomt betreffende een bepaald onderwerp in het werk kunnen opnemen. Het is veel beter om systematisch te werk te gaan. In dit vierde hoofdstuk zal ik schetsen op welke manier ik aan de benodigde informatie denk te komen. Verder zal ik een vragenlijst toelichten en operationaliseren.

### 5.1 Onderzoeksontwerp

Bij het verrichten van dit onderzoek zal ik gebruik maken van kwalitatieve data en niet van kwantitatieve data. Kwalitatieve data zijn gegevens in de vorm van woorden, beelden, geluiden of objecten, terwijl kwantitatieve data gegevens zijn die in de vorm van cijfers gegoten zijn. Bij kwantitatieve onderzoeken maakt men vaak gebruik van surveys, dat zijn vragenlijsten waarbij er de mogelijkheid is om een groot aantal mensen hun mening te vragen met betrekking tot een bepaald onderwerp. Deze grote groep respondenten die je ermee bereikt is ook meteen het grootste voordeel van deze benadering. Groot nadeel dat aan deze surveys kleeft is dat er niet de mogelijkheid is om verder in te gaan op wat de respondent vertelt. Op deze manier blijft de verzamelde informatie redelijk oppervlakkig (Neuman, 2000).

Tot nu toe heb ik me ook vooral beperkt tot het uitvoeren van een literatuurstudie om me enigszins in de materie te verdiepen en tot een adequate probleem-beschrijving te komen. Verder heb ik tot nu toe een bescheiden pilot-studie opgezet, waarin ik vier docenten, afkomstig van twee verschillende scholen, naar hun mening gevraagd heb over hoe zij hun werk ervaren en waarderen. Aan de hand van de informatie die ik hieruit gewonnen heb, heb ik vijf veronderstellingen opgesteld, waarvan ik vermoed dat ze het lerarentekort verergeren. Ook heb ik in deze fase een voormalig leraar naar zijn ervaringen in het onderwijs gevraagd om op deze manier inzicht te verkrijgen in wat er zoal speelt onder het (voormalig) onderwijzend personeel binnen een scholengemeenschap (Neuman, 2000).

Ik zal in dit onderzoek gebruik gaan maken van kwalitatieve data, die ik in een case study wil inpassen. Een case study is een manier van onderzoeken, waarbij het gedrag van een een niet al te grote groep mensen of objecten zeer nauwkeurig wordt beschreven. Het is de bedoeling dat de onderzoeker door zich in één of enkele cases te verdiepen, een beeld schept over hoe verschillende vergelijkbare cases eruit zullen zien. Dit noemen we een deductieve werkwijze, omdat er aan de hand van een case wordt aangenomen dat voor vergelijkbare cases hetzelfde zal gelden. Voordeel van een case study is het feit dat er diep op het onderzoeksobject wordt ingegaan. Zo wordt er een zeer uitgebreide analyse van het onderzoeksobject gemaakt. Een nadeel hiervan is echter wel dat er bij een case study over het algemeen informatie over veel minder verschillende mensen vrijkomt dan bij kwalitatieve onderzoeksmethoden. Het nadeel hiervan is dat men aan de hand van de bevindingen in een enkele case conclusies gaat trekken over veel meer cases, terwijl het nog maar zeer de vraag is of dit gerechtvaardigd is (Neuman, 2000).

Ik zal naar aanvullende documenten zoeken die van pas kunnen komen bij het voltooiën van mijn onderzoek. Hierbij zal het vooral om rapporten gaan die verschillende onderzoekers hebben gepubliceerd en die betrekking hebben op de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt. Uit zulke rapporten zal ik informatie halen waarvan ik denk dat ze bruikbaar is voor de beantwoording van mijn onderzoeksvraag.

Het interview zal het belangrijkste instrument in dit onderzoek worden. Ik zal aan de hand van mijn theoretisch kader een vragenlijst samenstellen die ik zal voorleggen aan een zestal deskundigen<sup>13</sup>, waarvan ik vermoed dat ze vooral beroepsmatig veel inzicht hebben in het lerarentekort. Bij de selectie van deze deskundigen, heb ik getracht alle betrokken partijen aan het woord te laten komen. Hierbij gaat het om een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie (VBS), een beleidsmedewerkster van de vakbond (AOB), iemand die belast is met het opleiden van leraren (Hogeschool Leiden) en een aantal wetenschappers die gespecialiseerd zijn op het gebied van onderwijs (Open Universiteit, Ruud de Moorcentrum) en onderwijsarbeidsmarkt (ROA, SBO). Medewerkers van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap vonden het niet gepast om commentaar te geven op beleid dat door mensen uit de eigen organisatie gevormd was. In dit onderzoek zal ik gebruik maken van gestructureerde interviews, waarvan de vragen van tevoren al vastliggen. Hier kan waar ik dat nodig acht wel van afgeweken worden en ook is het mogelijk om door te vragen bij bepaalde onderwerpen die mijn interesse wekken (Baarda e.a., 1995).

Bij het ontwerpen van de vragenlijst, zal ik vooral aandacht besteden aan de verschillende thema's die ik in het theoretisch kader aangestipt heb. Vervolgens zal ik de gegevens die ik door middel van de interviews heb verzameld gaan verwerken om tot een goed beargumenteerd antwoord op de probleemstelling te komen.

Dezelfde vragenlijst zal ik voorleggen aan een zestal docenten zelf en een personeelsfunctionaris op een school. Aanvankelijk leek het me raadzaam om mijn vragen voor te leggen aan een panel. Zo konden alle deelnemers een hun mening ventileren, elkaar aanvullen of tegenspreken en met elkaar de discussie aangaan. Ik dacht hieruit profijt te kunnen trekken, vanwege het feit dat de respondenten elkaar konden aanvullen en tegenspreken. Bij nader inzien is dit niet zo'n goed idee. Ik denk namelijk dat in een panel de persoon die zich verbaal het meest laat gelden al snel voor de hele groep zal spreken. Daarom heb ik ervoor gekozen om individuele gesprekken te voeren, waarin iedereen voor zijn eigen mening uit zal komen. Ik zal mijn respondenten zoeken onder de docenten van een Rooms-Katholieke scholengemeenschap voor havo-, vwo- en vmbo-onderwijs in een middelgrote stad in Zuid-Holland<sup>14</sup>. Van dezelfde scholengemeenschap is ook de personeelsfunctionaris benaderd of zij mijn vragen zou willen beantwoorden.

## 5.2 Operationalisatie

Aan de hand van de concepten die in het theoretisch beschreven zijn, dient een operationalisatie gemaakt te worden. Dit zal ik doen door voor elk van de acht gehanteerde concepten te bepalen in welke situaties zij wel of geen invloed uitoefenen op het lerarentekort. Doordat ik er voor heb gekozen om mijn data door

---

<sup>13</sup> In bijlage B op pagina 116 kunt u een overzicht vinden van de deskundigen die ik geraadpleegd heb.

<sup>14</sup> De stad waarin de scholengemeenschap waarvan ik leraren heb geïnterviewd telt een kleine 96.000 inwoners, kent een bevolkingsdichtheid van 41 personen per hectare en neemt geen deel aan het grotestedenbeleid (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2005; <http://grotestedenbeleid.nl>, 2005).

middel van interviews te verzamelen, zal ik er rekening mee moeten houden dat het hierbij vooral gaat om meningen van mijn respondenten, opgesplitst in een groep deskundigen en een groep leraren. Ik zal deze meningen met elkaar moeten vergelijken om tot een weloverwogen oordeel te kunnen komen over het lerarentekort. In dit hoofdstuk zal een aantal indicatoren benoemd worden aan de hand waarvan ik een vragenlijst zal samenstellen.

### 5.2.1 *Arbeidsvoorwaarden*

In de markttheorie is gaat het om het verwerven van schaarse goederen op diensten. De onderwijssector dingt naar de gunsten van de hoger opgeleiden in ons land. Hierin is zij niet de enige en daarom zal ze op het gebied van arbeidsvoorwaarden moeten onderscheiden om inderdaad de hoger opgeleiden warm te maken om voor een loopbaan in het onderwijs te kiezen. De vraag die hierbij gesteld dient te worden is of de overheid het werken in het onderwijs wel aantrekkelijk genoeg maakt voor hoger opgeleiden, zeker in vergelijking met andere sectoren die uit dezelfde bron moeten putten op de arbeidsmarkt.

Om een antwoord te kunnen geven op deze vraag zal er in de interviews een vraag gesteld moeten worden over hoe de diverse deskundigen over de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs denken. Zijn zij hier overwegend positief over, dan zal mijn conclusie zijn dat er op het gebied van arbeidsvoorwaarden, binnen de gegeven kaders, weinig te verbeteren valt voor het onderwijs. Hierbij moet vooral rekening gehouden worden met het feit dat elke euro maar een keer uitgegeven kan worden en er dus binnen bepaalde kaders alles aan gedaan moet worden om de juiste mensen aan te trekken.

Als de diverse deskundigen een negatief oordeel vellen over de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs, zal de conclusie luiden dat er op dit gebied veel te verbeteren valt voor de overheid. Ook hierin moet meewegen dat het budget beperkt is, maar er zijn ook andere mogelijkheden om je te onderscheiden als werkgever. In een dergelijk geval zal ik de overheid adviseren om na te gaan welke mogelijkheden er zijn om de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs te verbeteren.

### 5.2.2 *Intensiteit van het overheidshandelen*

Het tweede economische model dat ik op het lerarentekort toepas is dat van het spinnewebtheorema. Deze theorie gaat er vanuit dat problemen zichzelf wel oplossen en dat hierbij ingrepen van betrokkenen niet noodzakelijk zijn.

Op dit gebied zal ik bij de deskundigen nagaan hoe zij het overheidshandelen in casu beoordelen. Vinden zij dat de overheid de goede maatregelen genomen hebben en er sprake is van echt ingrijpen, of zijn ze van mening dat door het overheidshandelen het probleem maar wat voortmoddert en dat er te hopen valt dat het zichzelf wel oplost?

Als er van het eerste geval sprake is, zal de conclusie zijn dat de overheid in ieder geval genoeg inspanningen verricht om tot een oplossing van het lerarentekort te komen. Als de interviews uitwijzen dat de overheid het probleem laat voortmodderen in de hoop dat het zichzelf oplost, zal mijn conclusie zijn dat de overheid niet actief genoeg bezig is met de bestrijding van het probleem. Deze conclusie komt voort uit het feit dat het lerarentekort een probleem is dat al enkele jaren speelt en er de prognose is dat het zonder overheidsingrijpen ook niet opgelost zal worden. Als uit het onderzoek aan het licht komt dat dit het geval is, zal ik de overheid adviseren meer aandacht te besteden aan de oplossing van het tekort.

### 5.2.3 *Promotiekansen*

Een tweede discipline uit de bestuurskunde van waaruit ik het lerarentekort ga bekijken is dat van het Human Resource Management. Onder het loopbaanperspectief verstaan we de mogelijkheden die werknemers hebben om door te groeien binnen de organisatie. Ik zal aan de deskundigen vragen hoe zij denken over deze promotiekansen en het belang dat werknemers in het onderwijs hier aan hechten. Als de deskundigen van mening blijken te zijn dat er voldoende promotiekansen zijn en de potentiële werknemers in het onderwijs er ook zo over denken, dan verdient de overheid op dit gebied naar mijn mening een pluim. Dit is in mindere mate, maar steeds nog wel een beetje het geval als men vindt dat er onvoldoende promotiekansen zijn, maar de potentiële werknemers dit niet als lastig ervaren.

Een negatief oordeel over de promotiekansen binnen het onderwijs, zal er geveld moeten worden als zowel de deskundigen als potentiële werknemers denken dat deze niet in voldoende mate aanwezig zijn in het onderwijs. Als de situatie bestaat dat de deskundigen tevreden zijn over de kansen op promotie, maar potentiële werknemers niet, zal de overheid deze kansen meer moeten benadrukken. Bovenstaande conclusies denk ik te kunnen trekken vanwege het feit dat de gemiddelde werknemer graag erkenning ziet voor zijn werkzaamheden en in vele sectoren op de arbeidsmarkt is een promotie een goede manier voor de werknemer om deze erkenning te laten blijken.

### 5.2.4 *Kansen op persoonlijke ontwikkeling*

Een ander aspect vanuit het Human Resource Management dat ik aan de orde laat komen is dat van employability. Dit houdt in dat werknemers van hun werkgever de mogelijkheid krijgen om zichzelf te ontwikkelen en zo niet zeker zijn van het behoud van hun baan, maar wel op ieder moment elders aan de slag zouden kunnen gaan.

Op dit punt zal ik mijn respondenten de vraag stellen in hoeverre de scholen hun medewerkers de mogelijkheid bieden om zich verder te ontwikkelen op hun of een volkomen ander vakgebied. Zijn de deskundigen van mening dat er voldoende mogelijkheden geboden worden, dan zal mijn conclusie zijn dat dit gegeven het lerarentekort niet verergerd.

Concludeer ik na de interviews dat de scholen hun werknemers weinig kansen bieden om zich verder te ontwikkelen, dan kan dit een reden zijn waarom een baan in het onderwijs niet erg in trek is bij hoger opgeleiden. In dit geval zal mijn conclusie luiden dat de sector onderwijs meer aandacht zal moeten besteden aan de persoonlijke ontwikkeling van haar werknemers.

### 5.2.5 *Imago*

Een ander punt waar ik aandacht aan wil besteden is het maatschappelijk beeld dat aan het onderwijzerschap kleeft. Duidelijk is dat in het verleden de leraar tot de notabelen van de gemeente behoorde. Hij werd in een adem genoemd met mijnheer de burgemeester en mijnheer de dominee. Dat dit inmiddels niet meer het geval is lijkt me wel duidelijk. De vraag is echter wel hoeveel het beroep aan aanzien heeft ingeboet.

Daarom is het mijn bedoeling om de deskundigen te vragen in hoeverre het imago van de onderwijzer gedevalueerd is. Is men van mening dat het leraarschap maatschappelijk aanzien met zich meebrengt, dan heeft de overheid op dit gebied haar taak goed vervuld. Als ik na de interviews echter tot de conclusie kom dat het imago van de leraar volgens de deskundigen als negatief ervaren wordt, dan is het aan de overheid om dit beeld te veranderen en de leraren weer trots te laten zijn op

hun beroep. Als dit lukt zal de arbeidsmarktpositie van de sector onderwijs naar alle waarschijnlijkheid ook versterken.

#### 5.2.6 *Maatschappelijk belang van het onderwijs*

Een ander aspect, dat nauw samenhangt met bovenstaand punt is het belang dat er in de maatschappij aan het onderwijs gehecht wordt. De overheid heeft aangegeven dat het onderwijs na veiligheid de grootste prioriteit heeft, maar de vraag is in hoeverre dit tot de samenleving doordrongen is.

Als de gemiddelde burger merkt dat er belang gehecht wordt aan het onderwijs en dat mensen die in het onderwijs werken een bijdrage die er toe doet leveren aan de samenleving, zal hij eerder geneigd zijn om een baan in het onderwijs te zoeken. De vraag is dus of dit bewustzijn in de maatschappij al dan niet aanwezig is. Als de respondenten van mening zijn dat dit het geval is, dan zal mijn conclusie luiden dat de overheid voldoende inspanningen geleverd om duidelijkheid te geven over het maatschappelijk belang dat zij aan het onderwijs toedicht. Als dit de overheid gelukt is, zullen minder mensen bij voorbaat al afwijzend staan tegenover een baan in het onderwijs. Als dit belang niet doorgedrongen is tot de publieke opinie, zie ik hier een taak voor de overheid weggelegd.

#### 5.2.7 *Samenleven*

Zoals ik in het theoretisch kader duidelijk heb willen maken leven we in een samenleving, waarin we veel verschillende individuen met verschillende normen en waarden tegenkomen. Op school komen al deze individuen bij elkaar en moeten de onderwijzers er groepen van zien te smeden. Naar mijn mening hangt het plezier van het leraarschap af van de groep waarmee je als leraar te maken krijgt. Als er veel verschillende normen- en waardenpatronen heersen in deze groep en er onderlinge spanningen komen zal het werk minder aantrekkelijk zijn dan in groepen waar men in harmonie met elkaar omgaat. Het is denkbaar dat de botsende normen en waarden kunnen leiden tot geweld tussen de leerlingen onderling, maar ook tussen leerling en leraar.

De vraag die ik aan mijn respondenten zal stellen is in hoeverre zij denken dat er sprake is van wrijving tussen leerlingen onderling of tussen leerling en leraar. Als mijn respondenten van mening zijn dat er veel sprake is van dit soort verhoudingen die tot geweld kunnen leiden, zal ik concluderen dat dit een van de aspecten is die het lerarentekort verergeren. Als men van mening is dat er weinig van zulke verhoudingen zijn, zal mijn conclusie luiden dat dit het lerarentekort niet verergert. Een ander punt waarvan ik verwacht dat ik het tegen zou kunnen komen is het feit dat dit soort spanningen in bepaalde gebieden van het land vaker voorkomen dan in andere regio's. Als dit het geval blijkt te zijn, zal mijn conclusie zijn dat dit aspect het lerarentekort in bepaalde regio's verergert.

#### 5.2.8 *Regeldichtheid*

De laatste indicator van het lerarentekort waarvan ik gebruik wil maken is de regeldichtheid waarmee onderwijzers in de uitoefening van hun beroep te maken krijgen. In het theoretisch kader heb ik hiervoor de tegenstelling tussen liberale en socialistische opvattingen gebruikt.

Wat ik hiermee duidelijk wilde maken is dat op het linker uiterste van het continuüm een situatie is waarbij er zoveel regels gesteld worden dat het werken voor leraren bijna onmogelijk geworden is, omdat ze hier niet mee om kunnen gaan. Op het andere uiterste vinden we de situatie waarin er te weinig regels gesteld worden en waarbij de leraar te weinig bevoegdheden heeft ten opzichte van de leerling. De

kunst is om een gulden middenweg te vinden en een situatie te creëren waarin er duidelijkheid is over de hiërarchie, maar waarbij de regels niet beperkend werken voor de leraren.

In dit geval zal er aan de respondenten gevraagd worden hoe zij denken over de regelgeving binnen het onderwijs. Zijn zij van mening dat er teveel of te weinig regels zijn voor leraren om goed te functioneren, dan ligt hierin een taak voor de overheid om dit op orde te brengen. Als men van mening is dat op dit gebied de gulden middenweg gevonden is, dan verdient de overheid een pluim en heeft dit geen versterkende werking voor het lerarentekort.

Aan de hand van bovenstaande aspecten zal ik een vragenlijst samenstellen die ik voor zal leggen aan mijn respondenten, die bestaan uit een groep leraren en een groep deskundigen<sup>15</sup>. Deze lijst is terug te vinden als bijlage A op pagina 113.

---

<sup>15</sup> De namen van deze deskundige respondenten zijn terug te vinden in bijlage B op pagina 116.

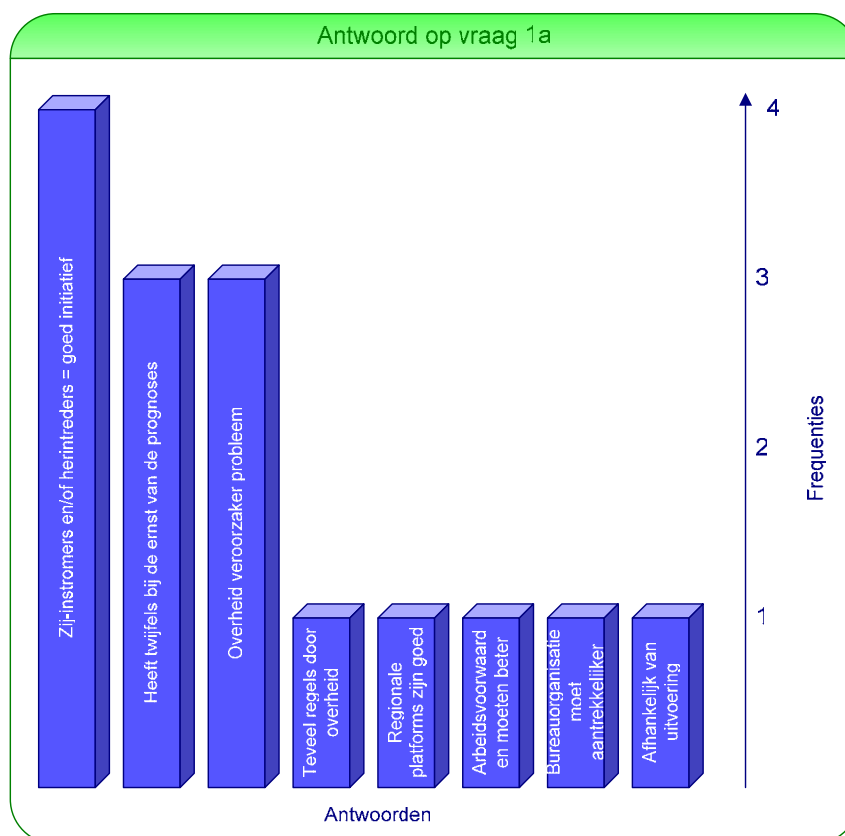
## 6 De respondenten aan het woord

Om de in hoofdstuk 2 gedane veronderstellingen te kunnen bevestigen of weerleggen, heb ik bij een zestal professionals gevraagd hoe zij oordeelden over de manier waarop de overheid het lerarentekort probeert te bestrijden. Hierbij hebben zij hun persoonlijke mening gegeven en die hoeft niet overeen te komen met het gedachtegoed dat hun organisaties uitdragen. Hieronder zal ik de vragen één voor één behandelen. Vervolgens kunt u zien hoe de leraren op de vragenlijst antwoordden. In het laatste deel van dit hoofdstuk ga ik in op de vraag wat dit voor de in hoofdstuk 4 gedane hypothesen betekent.

### 6.1 De deskundigen

*Zoals u wel bekend zal zijn, bestaat er al enkele jaren een lerarentekort en ziet het er naar uit dat dit probleem op de korte termijn niet verholpen zal worden. De overheid treft al jaren maatregelen om hiertegen op te treden.*

1a) *Wat is uw waardering voor het overheidshandelen gericht op de bestrijding van het lerarentekort? Wordt het tekort volgens u adequaat aangepakt of gaat de overheid voorbij aan de werkelijke oorzaken?*



Op de stelling dat het tekort op korte termijn alleen nog maar zal groeien, antwoordden drie van de zes deskundigen dat zij dit allemaal nog maar moesten zien. Eén van hen denkt namelijk dat het tekort door een andere invulling, waarbij mensen uit het bedrijfsleven tijdelijk ingehuurd worden, wel verholpen kan worden.

Verder wijst hij op het feit dat de overheid er in de jaren '70 van de vorige eeuw al achter is gekomen dat de samenleving niet maakbaar is en dat problemen zich vanzelf wel oplossen. Ingrijpen heeft dus geen zin.

Twee andere respondenten twijfelen aan de prognoses, omdat modellen uitgaan van een aantal gelijkblijvende variabelen, die in de praktijk nooit gelijk blijken te blijven.

Op het gebied van de maatregelen die getroffen waren, luidde de algemene conclusie dat sommige maatregelen effectief bleken en andere niet. Vier van de respondenten waren positief over het uitbuiten van het potentieel, dat gebeurt bij het aanstellen van zij-instromers en herintreders. Een respondent voegde hier aan toe dat het traject nogal ad hoc en inefficiënt verliep, maar dat dit niet tot grote problemen heeft geleid.

Twee respondenten vinden dat de overheid meestal te laat is met haar ingrepen en een van hen schrijft dit toe aan het feit dat zij zich dient te houden aan beginselen van behoorlijk bestuur, wat de besluitvormingsprocessen nogal stroperig maakt.

Vervolgens geven drie deskundigen aan dat de overheid zelf een van de grootste veroorzakers van het probleem is. Een groot aantal jaren terug was namelijk al duidelijk dat er een lerarentekort zou ontstaan en de overheid heeft toen verzuimd in te grijpen.

Een andere respondent vindt de dereguleringsstendens in het onderwijs een goed initiatief. Hij is namelijk van mening dat leraren zich beperkt voelen door allerlei regeltjes waar ze zich aan moeten houden. Het inzetten van dit dereguleringsproces wordt dus gewaardeerd, maar er is nog een lange weg te gaan.

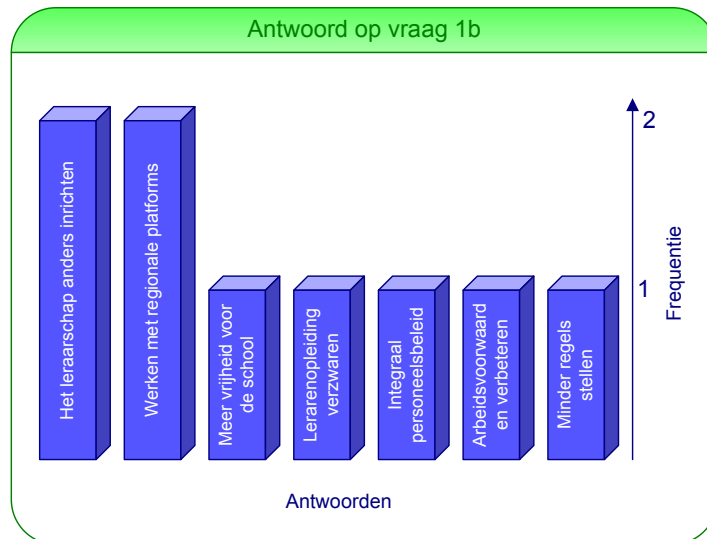
Vervolgens stelt een volgende deskundige dat hij erg tevreden is over de manier waarop de overheid probeert om van scholen aantrekkelijke arbeidsorganisaties te maken. Ook was deze respondent erg enthousiast over de ingrepen die de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker maken. Deze respondent is van mening dat er goede initiatieven genomen worden, maar dat de effecten ervan vaak marginaal blijken te zijn. Dit kan, volgens een andere respondent, het gevolg zijn van het feit dat de centrale overheid geen invloed heeft op de uitvoering van het beleid. Hierbij is zij namelijk afhankelijk van lokale overheden en scholen.

Tenslotte laat een respondent zich zeer negatief uit over de ingreep die het mogelijk maakt om mensen met een mbo 3 opleiding door te laten stromen naar de pabo. Dit is in kwalitatief opzicht niet bevallen, net als het voor de klas zetten van ouders, wat slechts in enkele gevallen blijkt te werken, maar over het algemeen een ramp is.

Samenvattend valt te zeggen dat de overheid, volgens de deskundigen, een aantal goede, maar ook een aantal slechte maatregelen heeft genomen tegen het lerarentekort. Vooral het inpassen van zij-instromers bleek goed te werken. Waar men minder tevreden over is, is het feit dat de overheid jaren geleden heeft nagelaten in te grijpen, toen men de tekorten had kunnen zien aankomen.

*1b) Als er sprake is van een niet toereikende aanpak, heeft u dan suggesties hoe het beter kan?*





In de strijd tegen het lerarentekort zien de respondenten verschillende oplossingsrichtingen. Een eerste is het instellen van regionale platforms. Het lerarentekort is dan wel een nationaal probleem, maar niet elke regio heeft er mee te kampen. Het sectorbestuur Onderwijs heeft regionale platforms opgericht, waarin scholen, lokale overheden en lerarenopleidingen vertegenwoordigd zijn. Deze actoren moeten samen het aanbod van leerkrachten op de vraag ernaar af zien te stemmen. Twee van de deskundigen zagen hierin een oplossing voor het tekort.

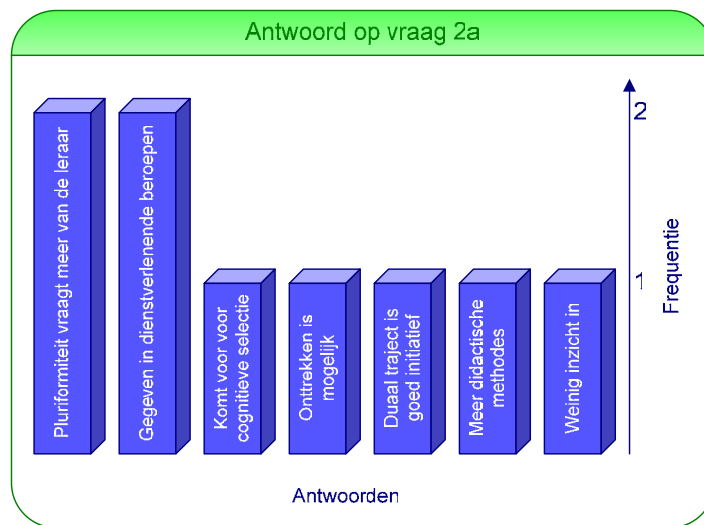
Twee respondenten pleitten voor een andere invulling van het lesprogramma op lerarenopleidingen. Dit zou zwaarder moeten zijn en de studenten zouden beter moeten worden voorbereid op de lespraktijk. Een van hen geeft aan dat dit zou kunnen door de opleiding te laten bestaan uit een algemeen didactisch deel en verschillende specialisaties in vakgebieden. Hierbij moet de lerarenopleiding een zware hbo- of zelfs een universitaire opleiding worden. Verder geeft een van deze respondenten aan dat een oplossing ook gezocht kan worden in het inhuren van mensen uit het bedrijfsleven, die over hun beroepspraktijk kunnen praten.

Een andere respondent denkt dat als de deregulering zich voortzet, het werken in het onderwijs een stuk aantrekkelijker wordt. Verder kwam een respondent met het advies integraal personeelsbeleid in te voeren, waarbij een helpdesk opgezet zou moeten worden voor schoolleiders die problemen hebben op het gebied van personeelsbeleid. Een andere respondent pleitte voor een flexibilisering van de wegen die tot het onderwijzerschap leiden. Ten slotte is een van de respondenten van mening dat het probleem vooral met geld te maken heeft en dat er dus iets gedaan moet worden aan de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs.

Concluderend valt te zeggen dat er verschillende oplossingsrichtingen zijn aangedragen, waarvan er twee vaker dan een keer (namelijk tweemaal) genoemd werden. Hierbij gaat het om het oprichten van regionale platforms en het anders inrichten van de lerarenopleiding.

*De maatschappij bestaat uit een grote verscheidenheid aan individuele personen en groepen van mensen. Zij nemen soms sterk uiteenlopende waarden en normen mee de school in. Op school komen deze verschillende personen en groepen met elkaar in aanraking. Die verscheidenheid kan tot misvattingen, zelfs tot spanningen leiden, zowel tussen leerlingen onderling als tussen leerling en leraar.*

2a) *Wat is uw mening hierover? Welke ervaringen heeft u hiermee? Hoe ervaren leraren het contact met die maatschappelijke pluriformiteit? Leidt het samenleven van die verschillende groepen ook tot problemen?*



Bij deze vraag viel het op dat alle respondenten wel een mening hebben op dit gebied, maar dat ze wel aangeven niet heel veel inzicht te hebben over de werkelijke ernst van het probleem.

Alle ondervraagden geven aan dat deze pluriformiteit een gegeven is waar je als leraar maar mee moet zien om te gaan. Een van hen bestempelt het zelfs als een gunstig gegeven, omdat op deze manier de verschillende groepen met elkaar in aanraking komen en van elkaar kunnen leren. Twee andere experts denken dat dit gegeven meer van een leraar vraagt dan vroeger het geval was. Weer twee anderen zijn van mening dat dit niet specifiek iets voor het onderwijs is, maar dat je het overal in de maatschappij tegenkomt. Volgens een andere expert valt deze pluriformiteit op te vangen door verschillende didactische methodes te hanteren en af te stappen van het klassikale onderwijs dat door sommigen als zaligmakend gezien wordt. Dezelfde respondent denkt dat een deel van de problemen wordt veroorzaakt door de ondervertegenwoordiging van alloctonen voor de klas. Hij denkt dat de allochtone leerlingen meer respect zullen hebben voor iemand uit hun eigen cultuur. Een andere expert vindt, cru gezegd, dat het nog lang geduurd heeft voor er een escalatie, in de vorm van de moord op Hans van Wieren, plaatsvond in het onderwijs. We leven in een agressieve maatschappij, waarin het te verwachten was dat het in het onderwijs ook eens fout zou gaan.

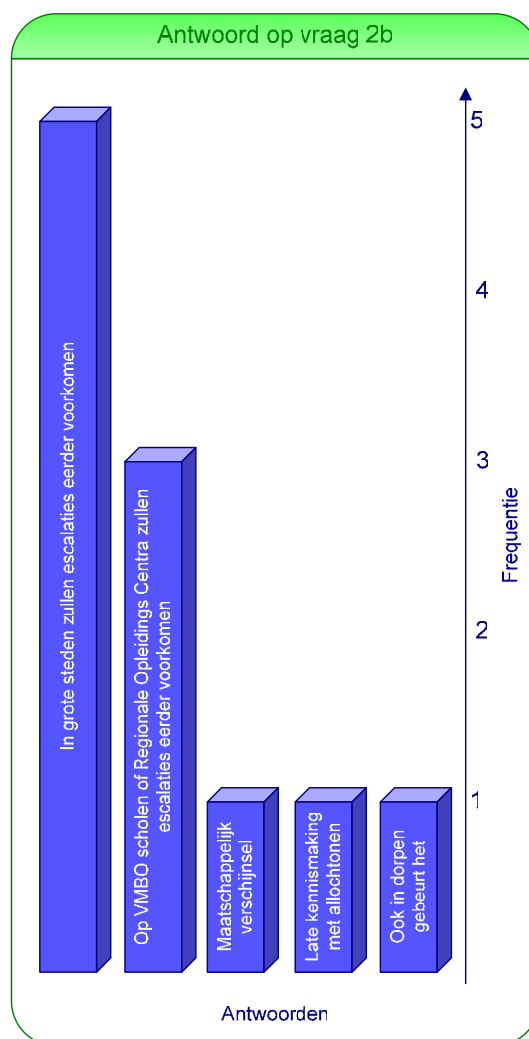
Een van de respondenten is van mening dat dit soort problemen zich het vaakst voordoet in het basisonderwijs, omdat hier nog geen cognitieve selectie heeft plaatsgevonden. Hierdoor is de pluriformiteit groter, liggen de interesses anders en dit kan tot extra spanningen leiden. Wel denkt deze respondent dat je je aan problemen kunt onttrekken door niet in de grote stad te gaan werken. Op het platteland is echter ook niet alles koek en ei, omdat daar soms mensen rondlopen die naar spanning op zoek zijn en die vinden door anderen lastig te vallen.

Een laatste respondent vindt dat vooral zij-instromers niet goed worden voorbereid op deze pluriformiteit. Daarom is het naast vooral het ontbreken van carrièreperspectief, taakbelasting en sfeer, een van de belangrijkste redenen waarom veel van dit soort leraren het onderwijs vaarwel zeggen. Om deze redenen vindt de

betreffende respondent het duale traject dat lerarenopleidingen bieden een goed initiatief. Door te studeren en gelijktijdig voor de klas te staan hebben studenten een goed beeld van wat hen te wachten staat en kunnen ze al in een vroegtijdig stadium beslissen of het beroep al dan niet bij hen past.

Samenvattend vinden alle deskundigen dat men de maatschappelijke pluriformiteit waarmee men in het onderwijs te maken krijgt maar voor lief moet nemen. Volgens twee respondenten is het iets wat je overal in de maatschappij tegenkomt. Twee andere respondenten zijn van mening dat er meer van de leraar gevraagd wordt dan vroeger het geval was. Verder worden er nog een aantal uiteenlopende verklaringen voor dit verschijnsel aangedragen.

2b) *Onder welke omstandigheden, in welke situaties of waar doen zich bedoelde problemen in meer of mindere mate voor? Denkt u bijvoorbeeld dat escalaties eerder voorkomen in de grotere steden?*



Volgens vijf van de zes respondenten komen de hierboven bedoelde escalaties eerder voor in de grotere steden. Dit heeft vooral te maken met de heterogeniteit van de leerlingen waarmee men daar te maken krijgt. Een andere oorzaak voor excessen, die door drie respondenten aangegeven wordt is het type school waar men zich bevindt. Op vmbo-scholen en regionale opleidingscentra kun je volgens deze respondent verwachten dat irritaties eerder emotionele reacties opwekken dan

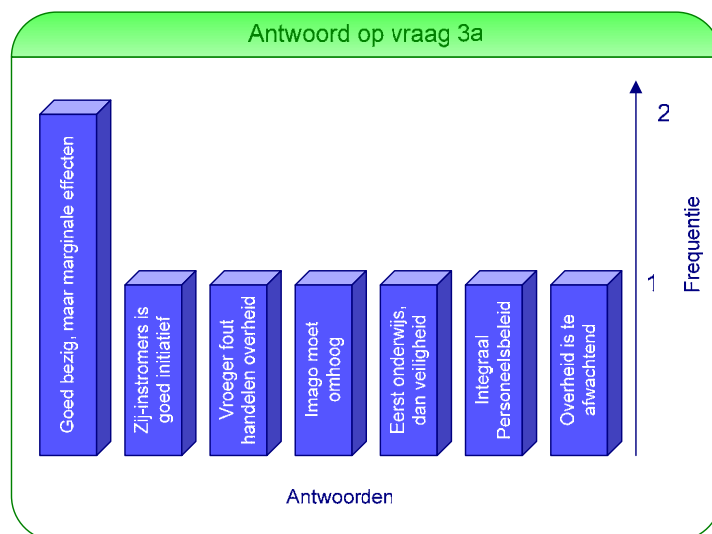
op havo/vwo-scholen. Op deze scholen zal in moeilijke situaties eerder rationeel gehandeld worden en zal geweld minder snel voorkomen.

Vervolgens stelt een respondent dat de late kennismaking van allochtonen en autochtonen tot problemen kan leiden. Deze groepen maken vaak pas in het middelbaar onderwijs kennis met elkaar en zijn dus niet samen opgegroeid. Bepaalde gebruiken kunnen vervreemding oproepen en dit kan tot spanningen leiden. Ten slotte stelt een respondent dat geweld niet alleen in de stad voorkomt, maar ook in dorpen, waar jongeren proberen de dagelijkse sleur wat te doorbreken door geweld te gebruiken.

Samenvattend valt te concluderen dat escalaties tussen verschillende bevolkingsgroepen volgens de respondenten vaker zullen voorkomen in grote steden en in situaties waar veel grote groepen met verschillende culturen samenkomen. Verder stelt men dat de kans op geweld in vmbo-scholen en regionale opleidingscentra groter is dan op havo/vwo-scholen. Er werden ook een aantal andere verklaringen eenmalig aangedragen.

*De overheid ziet het lerarentekort ná veiligheid als de tweede beleidsprioriteit. Er is de overheid dus veel aan gelegen een oplossing voor het probleem te vinden.*

3a) *In hoeverre draagt de overheid deze gedachte goed uit en blijkt dit belang ook uit haar maatregelen?*



Volgens een van de zes deskundigen zou de prioriteit andersom moeten liggen, dan zouden een hoop veiligheidsproblemen uit de wereld zijn. Als kinderen in het onderwijs naast elkaar leren leven en elkaar respecteren, dan zou de samenleving veiliger zijn. Op dit punt schiet de overheid tekort, hoe goed de maatregelen die zij onderneemt ook zijn.

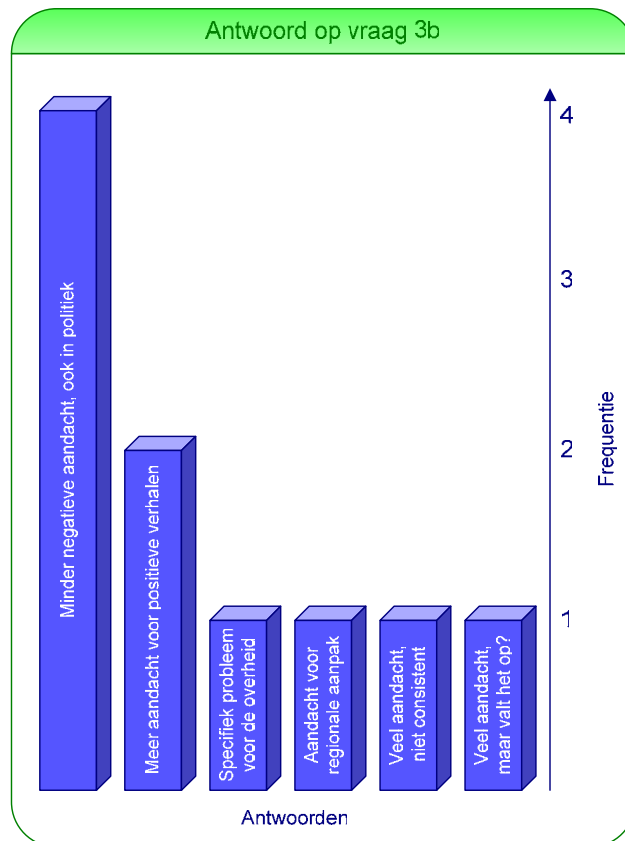
Een andere respondent vindt dat de overheid wel degelijk serieus en weloverwogen te werk gaat inzake het lerarentekort. Ze laat door middel van de tijd, het geld en de energie die ze erin steekt merken dat een oplossing van het tekort zeer belangrijk is.

Volgens een volgende respondent heeft de overheid in korte tijd veel aandacht besteed aan het lerarentekort. Er zijn veel goede maatregelen genomen, maar het is

teleurstellend dat het project rondom integraal personeelsbeleid vroegtijdig stop is gezet. De respondent ziet hierin een belangrijke factor in de oplossing van het tekort en is daarom teleurgesteld in de overheid. Vervolgens stelt een andere respondent dat de overheid, vooral via het zij-instromersinitiatief veel aandacht besteedt aan een oplossing van het lerarentekort. Hij voegt hier echter wel aan toe dat dit waarschijnlijk niet nodig was geweest als er in vroegere tijden beter was gehandeld. Vroeger was de economische situatie zo dat het onderwijs altijd wel mensen trok en daarom heeft men weinig gedaan om het lerarenberoep aantrekkelijk te maken. Toen de economische situatie verbeterde, had het onderwijs juist de naam een onaantrekkelijke bedrijfstak te zijn en ontstonden er tekorten. Een andere respondent denkt dat de overheid door nu te anticiperen het lerarentekort op korte termijn zal kunnen terugdringen. De overheid anticipeert echter niet en dus zullen de tekorten alleen maar groeien. Ten slotte is een respondent van mening dat de overheid te weinig doet om het werken in het onderwijs aantrekkelijk te maken. Volgens hem moet er geïnvesteerd worden in het imago van het beroep. Tegenwoordig verschijnen er veel negatieve berichten over werken in het onderwijs in de media, zelfs vanuit de politiek. De overheid zal deze berichten moeten weerleggen en hierbij is er een grote rol weggelegd voor de media.

Samenvattend valt te concluderen dat de helft van het aantal respondenten tevreden is over de pogingen van de overheid om het tekort terug te dringen, terwijl de andere drie respondenten hier minder over te spreken zijn. Een verwijt naar de overheid is dat ze niet goed anticipeert op de situatie en dat de tekorten, als er eerder gehandeld was, nooit zo groot geweest zouden zijn als ze nu zijn.

3b) *In hoeverre wordt het maatschappelijk belang van het onderwijs door de overheid naar de samenleving toe gecommuniceerd?*



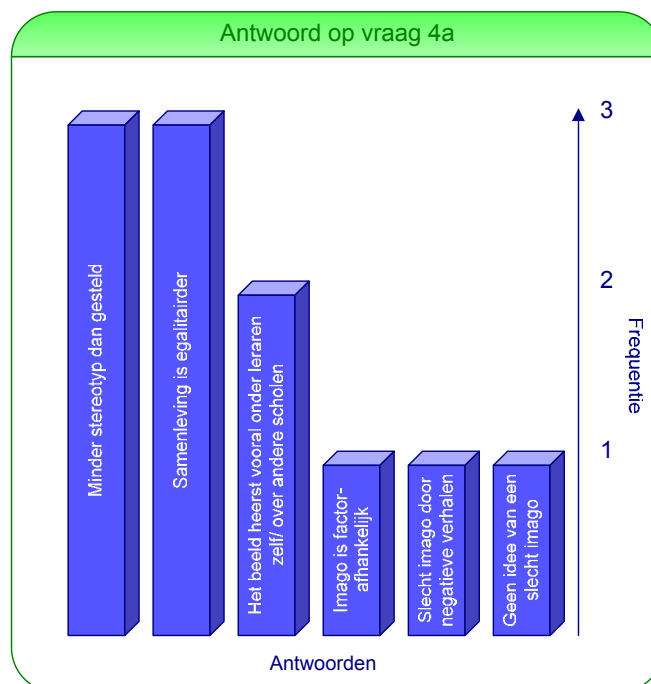
Op dit punt vinden alle respondenten dat de overheid tekort schiet. Een van hen vermeldt dat dit typisch iets voor onze overheid is. Hij geeft hierbij een voorbeeld van een innovatieplatform dat jaren geleden met veel tamtam is opgericht, maar waarvan daarna nooit meer iets vernomen is.

Vijf andere respondenten vinden dat er teveel negatieve berichtgeving over het onderwijs in de media verschijnt. Er verschijnen veel spookverhalen en werken in het onderwijs wordt nauwelijks positief benaderd. De politiek werkt hieraan mee. Als er weer een negatief bericht verschijnt, vindt men dat er hard ingegrepen moet worden, omdat het onderwijs toch een 'naam' heeft. Zo worden de negatieve berichten alleen maar bevestigd, terwijl er bij twee van de respondenten juist zo'n behoefte is aan positieve verhalen. Een andere respondent wil meer aandacht voor een regionale oplossing van het tekort en vraagt zich af of de aandacht die de overheid aan het probleem besteedt wel de juiste mensen bereikt. Tenslotte geeft een respondent het advies om eerst lopende zaken af te ronden voordat er een nieuw probleem wordt aangepakt. Dit komt ten goede aan de consistentie van het overheidsbeleid.

Samenvattend kunnen we concluderen dat op één na alle respondenten vinden dat het onderwijs te negatief belicht wordt in politiek en media. De overheid verzuimt om positieve verhalen over het onderwijs te brengen, terwijl die er in overvloed zijn.

*Vroeger werd de leraar genoemd in een rijtje van hoogwaardigheidsbekleders, zoals de dominee, de pastoor en de burgemeester. Dat dit nu niet meer het geval is, is wel duidelijk.*

4a) *Geniet het beroep van leraar vandaag de dag het aanzien dat het beroep toekomt? Zo ja, zo nee, waaruit blijkt dat?*



Eén van deze respondenten stelde dat de afname van dit aanzien geen vaststaand gegeven is, maar afhankelijk is van verschillende variabelen, zoals het type onderwijs waarin men werkt, de opleiding die men hiertoe heeft moeten volgen en vooral ook het vak waarin men lesgeeft.

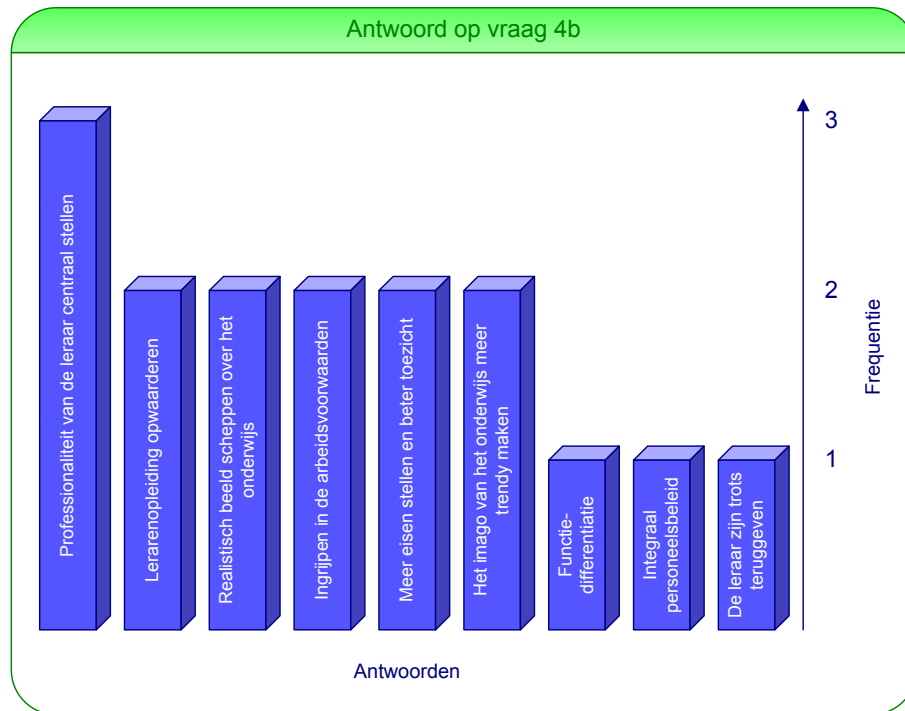
Een andere respondent geeft aan geen idee te hebben van een negatief imago dat er zou heersen. Hij voegt er wel aan toe dat als dit echt het geval is, dit in de meeste gevallen financiële redenen heeft. Hij is van mening dat het onderwijzersvak een beroep is als vele andere en dat er dus geen reden is om er op neer te kijken.

Wat we bij drie andere respondenten terughoren, is dat de daling van het aanzien van het beroep te maken heeft met het stijgende opleidingsniveau van de ouders. Waar vroeger de autoriteit van de onderwijzer geaccepteerd werd, omdat deze vaak langer geleerd had dan de ouders zelf, zijn de ouders van vandaag de dag vaak meer geschoold dan de onderwijzers. Hierdoor denken zij de professionaliteit van de onderwijzer ter discussie te kunnen stellen. Volgens één van de respondenten heeft men hier in alle dienstverlenende beroepen mee te maken. De mensen worden kritischer, maar dat hoeft nog niet te zeggen dat de onderwijzers geen respect meer genieten. Volgens deze respondent zullen ook de dominee, pastoor, burgemeester en notaris te maken hebben met meer kritische burgers. Twee andere respondenten onderschrijven dit beeld.

Een volgende respondent is van mening dat in de diverse media een negatief beeld geschetst wordt over het lerarenberoep. Dit beeld is duidelijk nogal eenzijdig opgebouwd en de overheid moet dit beeld, als het kan in samenwerking met de verschillende media, naar de positieve kant ombuigen. Een andere respondent is van mening dat vooral mensen van binnen het onderwijs een negatief beeld hebben, terwijl dat erbuiten erg meevalt.

Concluderend kunnen we zeggen dat het aanzien van de leraar wel gedaald is in de laatste decennia, maar dat dit voor andere beroepen ook geldt. Het grootste probleem is het negatieve beeld dat bij het onderwijspersoneel zelf heerst.

4b) *Als het imago van het leraarschap onder druk staat, op welke manier zou dat imago kunnen worden verbeterd?*



Op de vraag hoe het imago van het leraarschap weer opgekrikt zou kunnen worden, kwamen een aantal zaken duidelijk naar voren, namelijk het ingrijpen in de lerarenopleidingen (bij twee van de respondenten), het centraal stellen van de professionaliteit van de leraar (bij drie van de respondenten) en het op peil houden van zowel de primaire als de secundaire arbeidsvoorwaarden (bij twee van de respondenten). Verder moet volgens twee respondenten het imago van het onderwijs opgekrikt worden door in de media een realistisch beeld te scheppen over hetgeen je als leraar van de beroepspraktijk kunt verwachten. Twee andere respondenten zijn van mening dat er meer kwaliteitscontroles plaats moeten vinden in de sector en weer twee andere respondenten denken dat veel mensen zich laten afschrikken door deprimerende omgeving in de gebouwen waarin les wordt gegeven. Qua gebouwen en inrichting kan het volgens deze twee mensen best wat fleuriger en vlotter. Tenslotte moeten de leraren zich bewuster worden van hun rol in de maatschappij en het belang hiervan.

Een van de respondenten gaf aan waar het bij de huidige lerarenopleidingen aan schort. Hij is van mening dat het momenteel voor een te grote groep mensen mogelijk is om een lerarenopleiding te volgen, waardoor de kwaliteit van het onderwijs niet gewaarborgd kan blijven. Daarom stelt hij voor om van de lerarenopleiding een van de zwaarste hbo-opleidingen te maken of zelfs een universitaire opleiding in te richten die moet leiden tot het onderwijzerschap. Hij denkt dat bij een dergelijke aanpak de instroom aan de lerarenopleiding af zal nemen, maar dat er meer gewerkt wordt met gemotiveerde studenten, waardoor de voortijdige uitstroom ook zal dalen.

Een ander punt waarop in het imago van het leraarschap ingegrepen kan worden is te vinden in een verbetering van de arbeidsvoorwaarden. De docent zou meer aanzien gaan genieten als zijn salaris of andere arbeidsvoorwaarden op een zodanig niveau komen te liggen dat ze respect afdwingen in de maatschappij.

Ten slotte is het beeld dat de leraren van zichzelf hebben niet al te positief. Dit zien we bij twee van de respondenten terug. Een van deze twee respondenten sprak

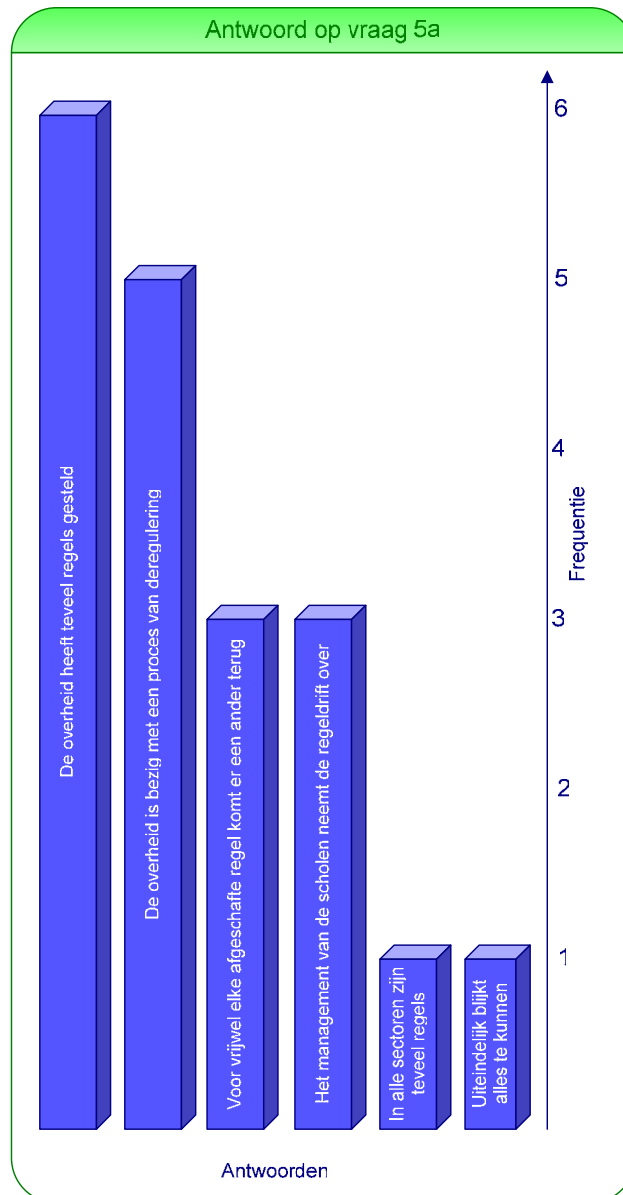


over een collectieve zuurgraad in het onderwijs, waarmee hij bedoelde dat de docenten het idee hebben dat zij eigenlijk niet echt meetellen in de maatschappij. Afgaande op de berichtgeving in de diverse media is dit niet vreemd. Deze publiciteit moet omgekeerd worden, zodat de leraar weer trots kan zijn op zijn vak. Dezelfde respondent geeft aan dat hij in de oplossing van het imago probleem een grote rol ziet weggelegd voor het integraal personeelsbeleid. Een laatste respondent is van mening dat een toepassing van taak- en functiedifferentiatie het instrument is waarmee het mogelijk is om het aanzien van leraren op te krikken.

Concluderend valt te zeggen dat men op het gebied van oplossingen om het imago van de leraar op te krikken met uiteenlopende alternatieven komt. Oplossingen kunnen onder meer gezocht worden in het centraal stellen van de professionaliteit van de leraar, het verzwaren van de lerarenopleiding en het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs.

*Zoals bij elk beroep het geval is, stelt de overheid ook aan leraren bepaalde regels. Sommige van deze regels vergemakkelijken het werk, maar er zijn ook regels die alleen maar, vooral administratieve, lasten met zich meebrengen.*

5a) *In hoeverre is de overheid erin geslaagd een balans in de regelgeving te vinden, waarbij leraren enerzijds duidelijkheid ervaren en anderzijds niet zich beknot voelen en regels als last ervaren?*



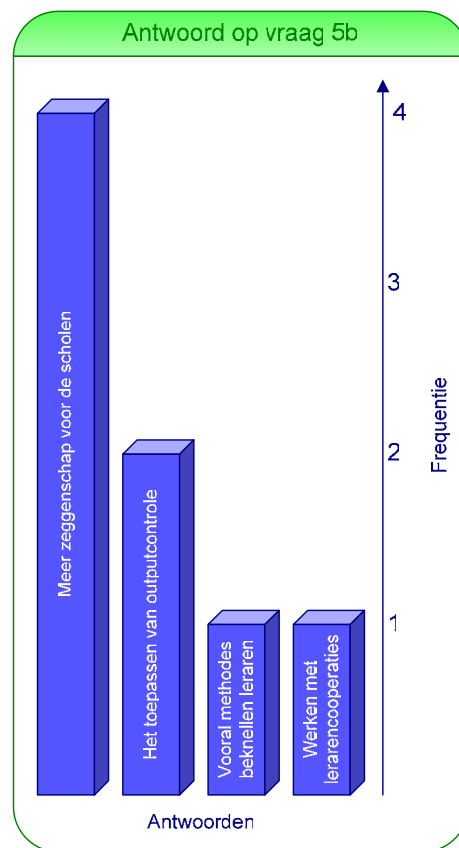
Alle respondenten vinden dat er sprake is van een te groot aantal regels waar de scholen zich aan moeten houden. Eén van de respondenten spreekt zelfs over een 'papierlawine' vanuit Zoetermeer, waar het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen in het verleden gevestigd was. Wel zijn vijf van de zes deskundigen van mening dat de overheid dit aantal regels probeert te beperken en een dereguleringsproces in gang heeft gezet. Wat drie van deze geraadpleegden wel opmerken is dat voor elke afgeschafte regel wel weer een andere regel terugkomt.

Een andere respondent merkt op dat de leraren nauwelijks last hebben van de vele regels die aan hen gesteld worden door het ministerie. Wat hen echter veel meer bezighoudt is de inconsistentie van het beleid dat door de schoolmanagers gevoerd wordt. Op schoolniveau is er weinig samenhang in de beslissingen die door het management genomen worden. De leraren raken geïrriteerd door dit soort onduidelijkheden en ervaren hierdoor minder plezier in hun werk. Zodoende ligt volgens deze respondent wat betreft de regelgeving het probleem niet bij het ministerie, maar bij de scholen zelf.

Vervolgens stelt een van de experts dat de zogenaamde regeldrift niet iets is dat alleen in het onderwijs voorkomt, maar dat het in alle sectoren op de arbeidsmarkt verweven is. Ten slotte stelt de laatste respondent dat hij deelgenomen had aan een forum van innovatieve schoolleiders. Uit dit forum was gebleken dat als je als schoolleider iets graag wilt en je er voor inspannt, er geen belemmeringen zijn. Kortom: als je iets echt graag wilt, valt het, ook met de huidige regels, te realiseren.

Concluderend valt te stellen dat de deskundigen van mening zijn dat leraren teveel regeltjes hebben waar ze zich aan moeten houden. De overheid grijpt hierbij wel in door te dereguleren, maar in de praktijk blijkt dat voor bijna elke geschrapte regel een nieuwe regel in de plaats komt.

5b) *Heeft u een voorstel dat ervoor kan zorgen dat leraren in hun werk enerzijds niet gehinderd worden door teveel regels en anderzijds niet een tekort aan regels ervaren?*



Vier respondenten antwoordden op deze vraag dat de school meer zeggenschap moet krijgen over de besteding van middelen en de invulling van het lespakket. Volgens twee respondenten zou de overheid in dit systeem op output kunnen controleren door te kijken in hoeverre vooraf gestelde doelen door de school verwezenlijkt zijn aan het einde van een vooraf bepaalde periode.

Een gevaar dat aan deze werkwijze kleeft is, volgens een van de deskundigen, dat de mogelijkheid bestaat dat scholen failliet gaan. In dergelijke gevallen kan de overheid de vrijheid van onderwijs, opgenomen in artikel 23 van de grondwet, niet langer garanderen. Een andere respondent merkt op dat in dit soort gevallen grote schoolbesturen, waar verschillende scholengemeenschappen onder vallen, voor een

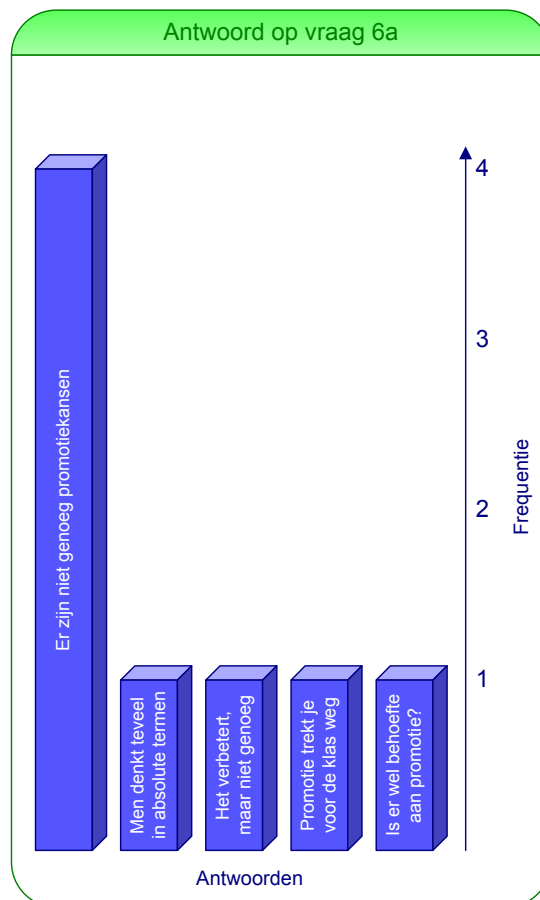
bepaalde buffer kunnen zorgen, waardoor faillissementen uiterst onwaarschijnlijk blijken te zijn.

De Algemene Onderwijsbond heeft een andersoortig project op de rol staan, waarbij het de bedoeling is om te werken met lerencoöperaties. Hierbij moet gedacht worden aan een soort maatschappen zoals die in de gezondheidszorg bestaan en waarbij een team specialisten aan de scholen een bepaald soort diensten, in dit geval een lespakket, aanbiedt. Het schoolmanagement kan deze teams inhuren en deze teams krijgen volledige vrijheid om het lespakket naar hun inzicht in te vullen. Hierdoor kunnen leraren veel regels omzeilen.

Concluderend valt te zeggen dat het grootste gedeelte van mijn respondenten toe wil naar een situatie waarbij de scholen meer vrijheid krijgen in de wijze waarop zij hun taken uitvoeren. Vervolgens kan de overheid op output controleren. Ook zijn er nog een aantal alternatieven genoemd die door een enkele respondent genoemd werden.

*Een ander aspect dat van belang kan zijn om voor een baan te kiezen kunnen de promotiekansen zijn. Met promotie bedoelen we stijgen in de hiërarchie binnen de organisatie.*

6a) *Welke mogelijkheden voor stijging zijn er binnen scholen? Is dat voldoende? Komen die ook tegemoet aan de behoeften van de werknemers?*



Op deze vraag vertelden vier respondenten mij dat het aanbod van deze kansen niet tegemoetkomt aan de vraag ernaar. Scholen hebben grote personeelsbestanden en

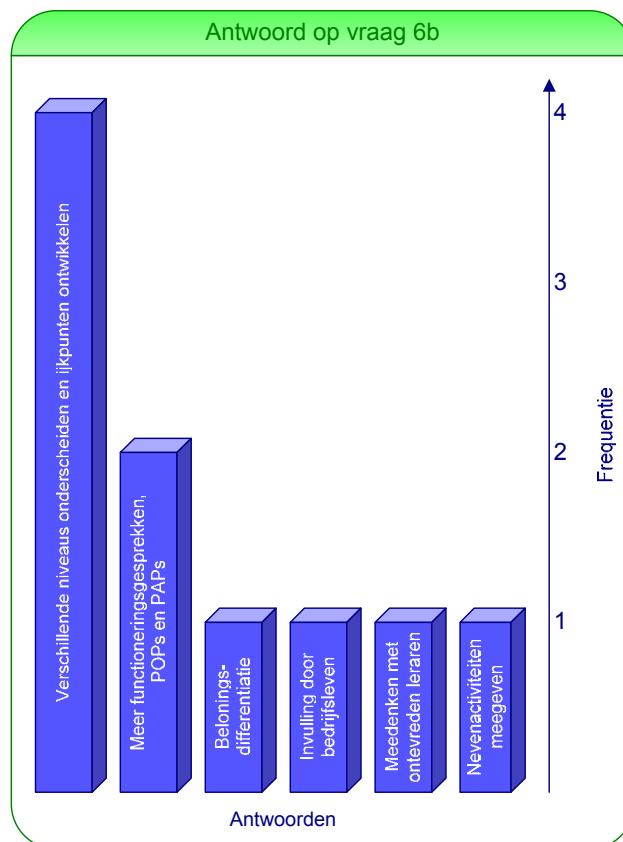
er zijn maar enkele functies te verdelen waarbij promotie gemaakt wordt. Een van deze respondenten wijt dit aan het feit dat er teveel in absolute termen gedacht wordt, er vallen ook nu wel degelijk verschillende niveaus in het onderwijzerschap te onderscheiden.

Een andere respondent geeft aan dat er de laatste jaren op het gebied van carrièreperspectief in het onderwijs verbetering is opgetreden. Er zijn meerdere niveaus te onderscheiden, maar het aanbod voorziet ook sinds deze verbetering nog lang niet in de behoefte naar promotie.

Een aspect van promotie dat door een van de respondenten als erg hinderlijk ervaren wordt, is het feit dat promotie binnen een school vaak een toetreding tot het management tot gevolg heeft. In de meeste gevallen betekent dit dat een leerkracht na promotie gemaakt te hebben voor de klas vandaan getrokken wordt. Dit botst in veel gevallen volledig met de redenen waarvoor de mensen ooit voor het onderwijs gekozen hebben. Dit is ook een van de redenen waarom een andere deskundige zich afvraagt of er wel behoefte is aan promotie.

Concluderend valt te zeggen dat het aanbod aan carrièreperspectief binnen scholen tekort schiet. Promotie is maar voor een enkeling mogelijk. Het nadeel van promotie is dat je in de meeste gevallen voor de klas wordt weggetrokken.

6b) *Ziet u mogelijkheden om het aanbod van dergelijke faciliteiten beter af te stemmen op de vraag ernaar? Zo ja, hoe?*



Vier respondenten denken het tekort aan carrièreperspectief op te kunnen lossen door niveaus in het onderwijzerschap te onderscheiden. Hierbij worden nieuwe

functies gecreeerd, zoals bijvoorbeeld beginnende, gevorderde en excellente leerkracht. Via protocollen valt te bepalen in welke fase van hun loopbaan leraren zich bevinden en elke fase brengt een andere beloning met zich mee. Een andere respondent ziet meer in het meegeven van nevenactiviteiten als daar behoefte aan is, voorbeelden van zulke activiteiten zijn meedenken in de planning of het begeleiden van beginnende leraren.

Een ander alternatief ziet een van de respondenten in een volledig nieuwe inrichting van het onderwijsstelsel. Hij pleit ervoor om een aantal leraren een lesprogramma te laten samenstellen, dat door, tijdelijk ingehuurde, mensen uit het bedrijfsleven wordt onderwezen. Op deze manier hebben de fulltime leraren een verantwoordelijke baan en is er geen behoefte aan promotie.

Vervolgens geeft een van de respondenten aan dat als leraren zich meer bewust zijn van het belang van het beroep dat ze uitoefenen, ze minder behoefte hebben aan promotie. Ze moeten zich professioneler opstellen en er moet meer aandacht komen voor persoonlijke ontwikkeling door middel van functioneringsgesprekken. Het belang van persoonlijke activiteiten- en ontwikkelingsplannen alsmede functioneringsgesprekken wordt door drie van de ondervraagden aangestipt. Verder kunnen leraren bekwaamheidsdossiers bijhouden, waarin staat wat ze allemaal kunnen en op deze manier raken ze zich meer bewust van hun rol in de maatschappij. Ten slotte kunnen ze nog vaardigheden aanleren die helemaal niets met hun vakgebied te maken hebben, maar waarin ze wel geïnteresseerd zijn, zoals bijvoorbeeld het helpen organiseren van feesten of het omgaan met computers. Op deze manier blijven de leraren zich ontwikkelen en komen zij niet in een sleur terecht die zij willen doorbreken door promotie te maken.

Concluderend valt te zeggen dat de respondenten vooral enthousiast zijn over de mogelijkheid om niveaus in het leraarschap te onderscheiden. Door meer aandacht te besteden aan persoonlijke ontwikkelings- en activiteitenplannen en functioneringsgesprekken kan in de behoefte van de leraren en deskundigen aan promotiemogelijkheden worden voorzien.

*Ook op het gebied van persoonlijke ontwikkeling kunnen werkgevers met elkaar concurreren. Ontwikkelingskansen kunnen een reden zijn om een bepaalde baan aan te nemen. Met ontwikkelingskansen bedoelen we de mogelijkheden die de werkgever biedt om kennis te vergaren. Op deze manier hebben werknemers altijd de relevante kennis om aan het werk te komen, mochten zij hun baan in het onderwijs kwijtraken.*

7a) *Wordt de werknemers in het onderwijs genoeg kansen geboden om zichzelf binnen het eigen vakgebied, danwel op een ander vakgebied verder te ontwikkelen zodat ze meer zekerheid hebben over het beschikbaar zijn van werk?*



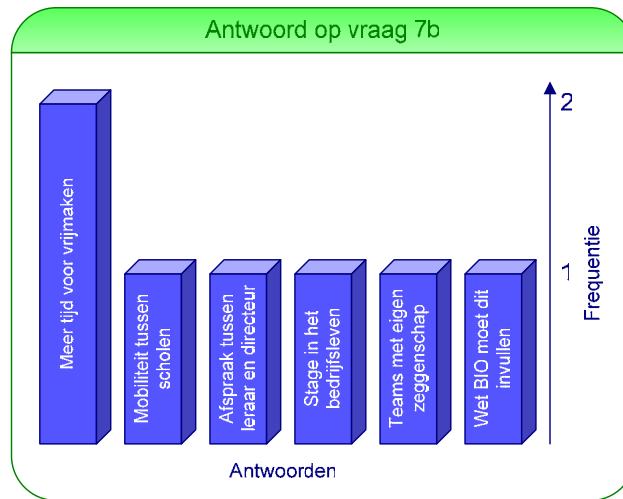
Bij deze vraag waren alle respondenten ervan overtuigd dat er niet genoeg mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling zijn. Twee respondenten geven aan dat bij- en nascholing mogelijk is, maar dat als men zich verder wil verdiepen in zaken die niet in het programma voorkomen, door de schoolleiding geen mogelijkheden geboden worden. Een van de respondenten wijt dit aan een gebrek aan budget, terwijl een ander denkt dat dit komt doordat er te weinig tijd beschikbaar is en leraren geen zin hebben om dit soort cursussen in hun eigen tijd te volgen.

Een andere respondent voegt eraan toe dat leraren in het verleden bij het voldoende afronden van cursussen en het behalen van de bijbehorende aktes salarisverhoging of incidentele bonussen kregen. Tegenwoordig krijgen docenten die gelijk werk verrichten een gelijke vergoeding voor dit werk. Om deze reden is er voor de leraren ook geen andere dan intrinsieke motivatie aanwezig om cursussen te gaan volgen. Wat deze respondent ook opvalt en ook heel vreemd vindt is dat er nauwelijks mobiliteit uit het onderwijs is. Dit vindt de respondente zo merkwaardig omdat leraren vaak heel sociale mensen zijn die voor vele organisaties een aanwinst zouden kunnen zijn.

Twee andere respondenten denken dat er op niet al te lange termijn verbetering aan zit te komen op dit gebied. Zo vertelt een van hen dat de Wet op de Beroepen In het Onderwijs moet voorzien in de behoefte aan ontwikkelingsmogelijkheden, terwijl een ander aandraagt dat er binnenkort veel meer aandacht besteed gaat worden aan persoonlijke ontwikkelings- en activiteitenplannen en functioneringsgesprekken. Een laatste respondent geeft aan dat het al een heel verschil zou maken als de scholen nadenken over wie ze welke cursussen gaan laten volgen. Als dit meer zou gebeuren zouden de scholen meer uit hun medewerkers kunnen halen.

Op het gebied van ontwikkelingskansen zijn de deskundigen dus van mening dat deze er niet voldoende zijn. In het verleden waren er nog prikkels om extra cursussen te volgen, deze zijn tegenwoordig verdwenen. Omdat er nauwelijks tijd voor persoonlijke ontwikkeling is, komt het ook niet vaak meer voor. Wel is er de mogelijkheid om regelmatig deel te nemen aan bij- en nascholing.

7b) *Ziet u mogelijkheden om het aanbod van dergelijke faciliteiten in de toekomst beter af te stemmen op de vraag ernaar?*



Twee respondenten zien het beschikbaar stellen van meer tijd voor de ontwikkeling van het personeel als een sleutel om tot een oplossing te komen in deze kwestie. Een andere respondent denkt dat deze tijd het best besteed kan worden aan stages in het bedrijfsleven, zodat de leraar meer inzicht heeft in de praktijksituatie in zijn vakgebied. Een volgende expert denkt dat het een goed idee is om leraren zo nu en dan een jaar van school te laten wisselen om andere inzichten op te doen. Een ander, nogal revolutionair voorstel, heeft te maken met het instellen van leraren-coöperaties. Deze zelfstandige teams krijgen een bepaald budget van de school die ze inhuren en binnen het team zullen de medewerkers bepalen wie welke cursus zal gaan volgen. Verder worden de lessen die uit zouden vallen door de rest van het team opgevangen. Een volgende respondent denkt dat er op het gebied van persoonlijke ontwikkeling afspraken gemaakt moeten worden tussen de individuele leraar en de directeur.

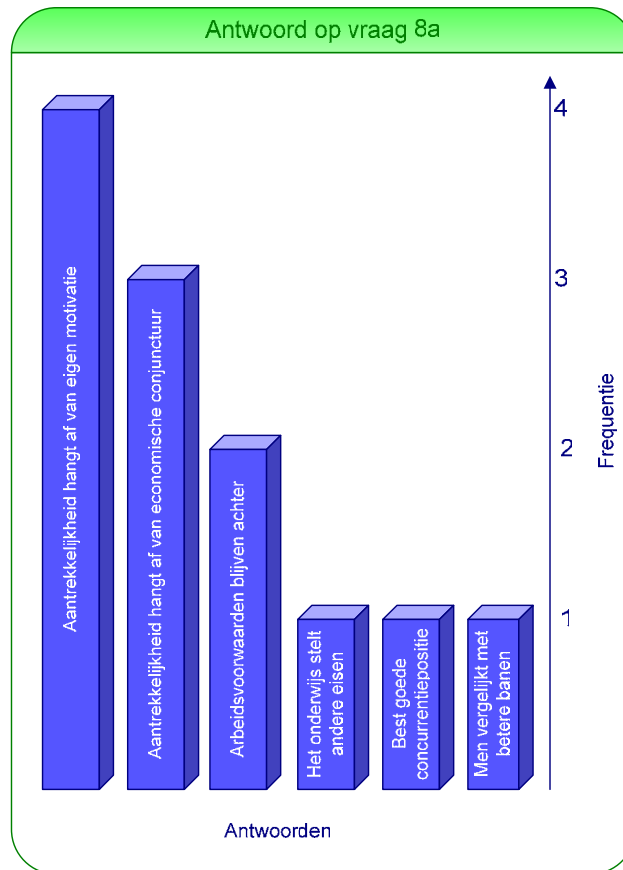
Ten slotte geeft een van de respondenten aan dat men momenteel op de goede weg is, door het invoeren van de Wet op de Beroepen in het Onderwijs. Bij deze wet is het de bedoeling dat leraren als ze eenmaal bevoegd zijn, deze bevoegdheid op pijl houden door bij- en nascholingscursussen te volgen. Er wordt gekeken of leraren aan bepaalde bekwaamheidseisen voldoen. Als dit het geval is, raken zij hun bevoegdheid niet kwijt. Het mooie aan deze bekwaamheidseisen is dat je met dezelfde bekwaamheden ook bij een groot aantal andere werkgevers aan het werk kunt.

Concluderend valt te zeggen dat vooral het gebrek aan tijd een oorzaak is voor het tekort schieten van ontwikkelingskansen in het onderwijs. Er moet dus meer tijd vrij gemaakt worden. Door de invoering van de Wet op de Beroepen in het Onderwijs is er goede hoop dat er verbetering optreedt in deze situatie. Verder zijn er uiteenlopende antwoorden op deze vraag.

*Een laatste vraag gaat over de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs. Het onderwijs moet zijn werknemers vinden onder hoger opgeleiden en hierbij ondervindt het de nodige concurrentie. Om deze concurrentiestrijd aan te gaan, zal de onderwijssector zich op de een of andere manier positief moeten zien te onderscheiden van andere sectoren.*

8a) *Wat is uw mening over de concurrentiepositie van het onderwijs in vergelijking tot andere sectoren die actief zijn op de markt van hoger opgeleiden?*





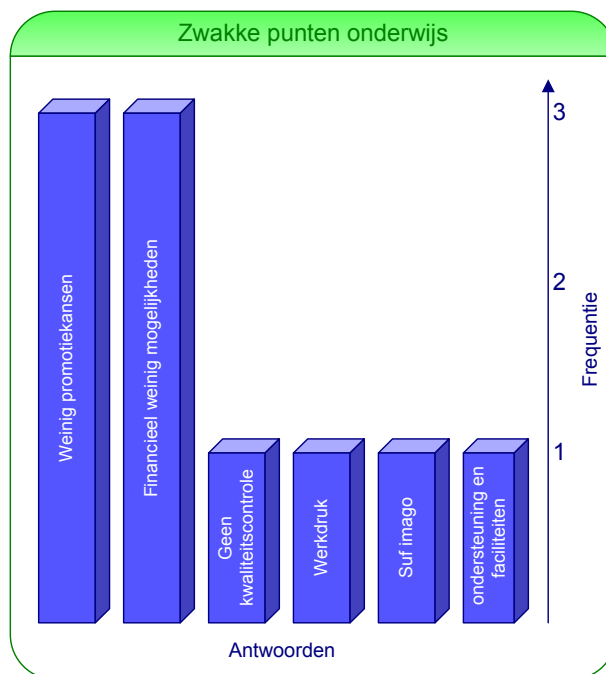
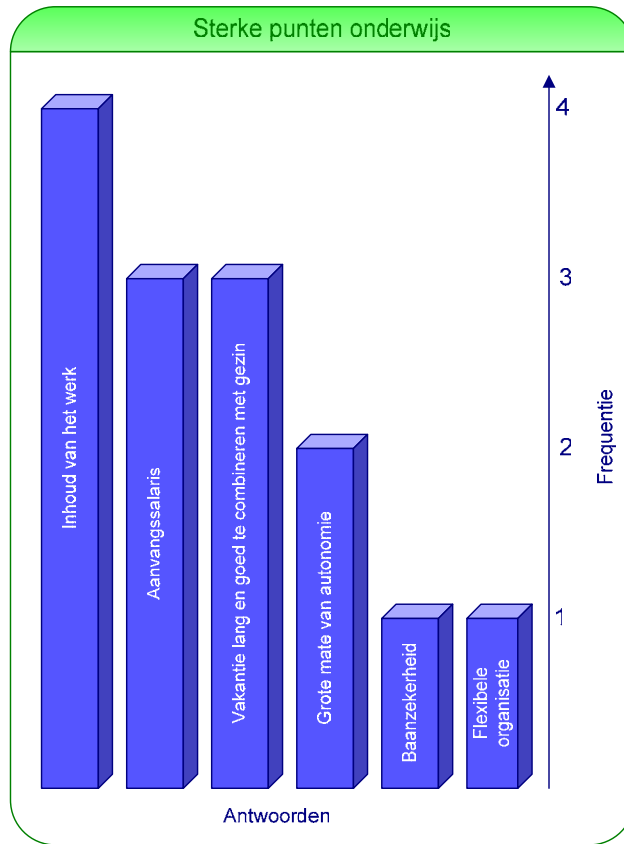
Als antwoord op deze vraag kwamen twee zaken duidelijke naar voren. De eerste is dat het onderwijs vaak een bepaald 'soort' mensen trekt dat erg te spreken is over de inhoud van het werk en minder waarde hechten aan geld. Dit komt bij vier respondenten naar voren. De tweede zaak die door drie respondenten naar voren wordt gebracht is dat de concurrentiepositie van het onderwijs afhankelijk is van de economische situatie. In economisch hoogtij zal het onderwijs weinig mensen trekken, omdat in andere sectoren meer te verdienen valt. In economische recessie is men echter vooral te spreken over de baanzekerheid in het onderwijs en zullen er meer mensen geïnteresseerd zijn in een baan als leraar of lerares.

Volgens een van de respondenten is het zo slecht nog niet gesteld met de concurrentiepositie van het onderwijs. De arbeidsvoorwaarden zijn zeer redelijk. Een gegeven is wel dat als mensen de situatie in het onderwijs vergelijken met die in andere beroepen, er vergeleken wordt met beroepen waarin de arbeidsvoorwaarden beter zijn. Hierdoor wordt een vertekend beeld geschetst van de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs.

Tenslotte stelt een van de respondenten dat er in het onderwijs andere eisen aan werknemers gesteld worden dan in andere sectoren. Hiermee bedoelt hij dat in het bedrijfsleven alles om cijfertjes draait, terwijl in het onderwijs het contact met mensen veel meer centraal staat.

Samenvattend valt te concluderen dat het onderwijs het vooral moet hebben van mensen die echt kiezen voor een baan in het onderwijs. Dit zijn over het algemeen mensen die meer waarde hechten aan de inhoud van het werk dan aan de beloning die hier tegenover staat. Verder is de concurrentiepositie van het onderwijs vooral afhankelijk van de economische situatie in ons land.

8b) Welke arbeidsvoorwaarden in het onderwijs zijn sterk en welke zijn zwak waar het gaat om de concurrentie met de arbeidsvoorwaarden in andere sectoren?



Vier van de respondenten zien in de inhoud van het werk een heel sterk punt. Hiermee bedoelen zij dat veel mensen erg veel voldoening halen uit het werken met jongeren. Een ander sterk punt, dat door drie respondenten wordt vermeldt, is het aanvangssalaris, dat in het onderwijs betrekkelijk hoog ligt. Vervolgens noemen

drie experts de lange vakanties die tegelijk vallen met die van de schoolgaande kinderen een sterk punt van het onderwijs. Twee van de respondenten zijn van mening dat de autonomie die de leraar in zijn eigen klaslokaal heeft als erg prettig ervaren wordt.

Er zijn ook twee sterke punten van het onderwijs als concurrent op de arbeidsmarkt die maar door een respondent genoemd werden, maar zeker het vermelden waard zijn. Ten eerste gaat het hierbij over de tolerantie van de organisatie. In geen enkele andere sector wordt er zo gemakkelijk gedacht over parttime werken. Ten slotte is er ook nog de relatieve baanzekerheid die het onderwijs kan bieden. Er zijn altijd wel mensen nodig en zolang je je werk goed doet, hoef je over het algemeen niet bang te zijn om door externe omstandigheden, zoals bezuinigingen en dergelijke, je baan kwijt te raken.

Ook de negatieve kanten van een baan in de onderwijssector werden genoemd. Drie van de respondenten vinden het een slechte zaak dat promotie- en ontwikkelingskansen in het onderwijs nagenoeg ontbreken. Veel mensen hebben namelijk behoefte aan promotie of extra beloning en dit blijkt vaak niet mogelijk in het onderwijs. Een ander punt dat bij drie respondenten naar voren komt is dat er op financieel gebied zo weinig mogelijk is in het onderwijs en dat je, als je veel geld wilt verdienen, geen leraar zal worden.

Andere negatieve punten van het onderwijs die allen maar eenmaal aangegeven werden, zijn het ontbreken van bepaalde faciliteiten, zoals een eigen kamer met computer, telefoon en secretariale ondersteuning. Hoger opgeleiden hebben hier in andere beroepen vaak wel de beschikking over en volgens een van de respondenten zou het in het onderwijs ook wel goed van pas komen. Een andere respondent was van mening dat het ontbreken van kwaliteitscontrole in het onderwijs bijdraagt aan een negatief imago. Hierbij moet u denken aan het feit dat mensen het idee hebben dat er in het onderwijs geen hoge eisen gesteld worden aan de leraren en dat zodoende hun professionaliteit in twijfel getrokken wordt. Ook noemt dezelfde respondent, die eerder al refereerde aan de positieve kant van de tolerantie van de organisatie, de negatieve kant van deze tolerantie. Het parttime werken leidt namelijk vaak tot een hoger ziekteverzuim, doordat er meerdere werknemers zijn. Dit ziekteverzuim komt de continuïteit in de organisatie niet ten goede en dit verschijnsel kan door werknemers als vervelend ervaren worden. Andere negatieve factoren die niet bijdragen aan een aantrekkelijker worden van werken in het onderwijs zijn de werkdruk en het suffe imago dat rond het onderwijs hangt. Ook de hoge werkdruk wordt genoemd, hoewel deze wel te verklaren valt. Ze hangt namelijk samen met de vele vakanties. In principe bestaat een schooljaar uit veertig lesweken, maar veel scholen kiezen er voor maar vijfendertig van deze weken in te vullen en vijf weken extra als vakantie in te plannen. In deze vijfendertig weken moet de stof voor veertig weken behandeld worden. Op dit punt valt niet in te grijpen, omdat de leraren erg veel waarde hechten aan hun vakanties.

Concluderend valt te zeggen dat de respondenten vooral te spreken zijn over de inhoud van het werk als leraar, de relatieve vrijheid die je in de klas hebt, het aanvangssalaris en de lange vakanties die samenvallen met die van schoolgaande kinderen. Waar men minder over te spreken is, zijn de arbeidsvoorwaarden, zowel op financieel als facilitair niveau, en het gebrek aan promotie- en ontwikkelingsmogelijkheden.

## De visie van de onderwijsinspectie op het lerarentekort

De onderwijsinspectie, het orgaan dat belast is met de waarborging van de kwaliteit van het onderwijs in Nederland, heeft ook haar mening over het lerarentekort. Zij denkt namelijk dat er bij aanvang van het schooljaar 2006/2007 sprake zal zijn van aanzienlijke tekorten in het voortgezet onderwijs. Deze tekorten zullen zich vooral laten gelden in Noord-Holland, Zuid-Holland, Utrecht en het midden en noorden van Gelderland. Hierbij is er niet alleen sprake van een kwantitatief probleem, maar het probleem is ook kwalitatief van aard. Juist op de scholen waar er de meeste behoefte is aan goede leraren, zullen deze er niet komen (Onderwijsinspectie, 2005).

Een ander nadeel van het tekort wordt door de inspectie als een uitdaging ervaren. Op korte termijn zal namelijk een groot deel van het zittende lerarenkorps het onderwijs vaarwel zeggen om te gaan genieten van het (pré-)pensioen. Dit leidt ertoe dat er veel jonge leraren voor de klas zullen komen te staan en de ervaring leert dat deze in de eerste jaren voor de klas zo erg met zichzelf bezig zijn, dat zij niet in staat zijn om alle leerlingen de aandacht te geven die zij nodig hebben. De inspectie ziet het verjongen van het lerarenkorps als een uitdaging, maar bovengenoemde feit kan wel problemen met zich meebrengen. Dit is zeker zo als je in ogenschouw neemt dat er steeds minder oudere leraren zijn die een coachende rol op zich nemen en de nieuwelingen begeleiden (Onderwijsinspectie, 2005).

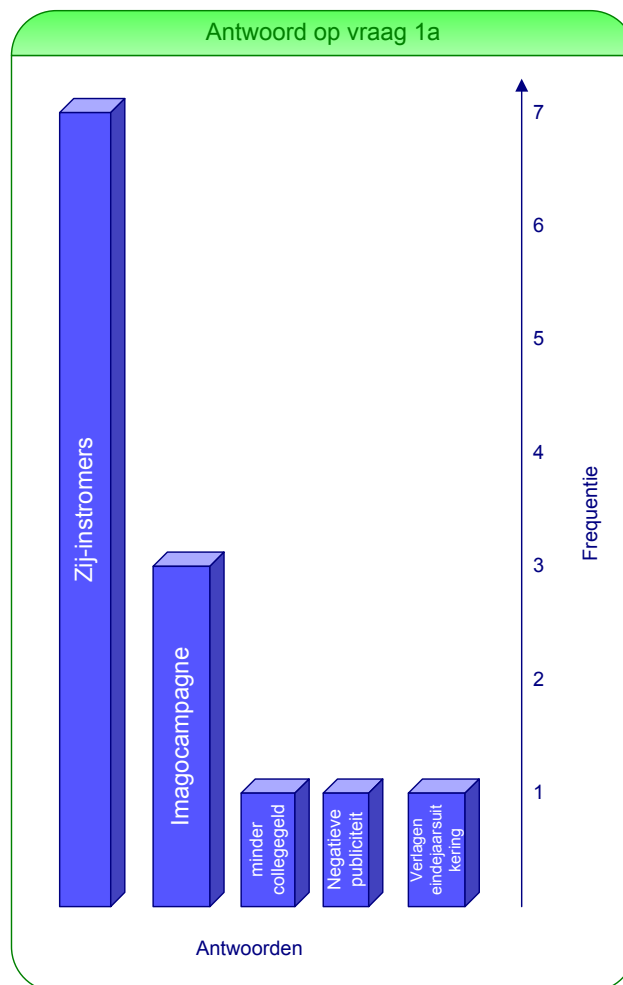
Ook houdt de onderwijsinspectie zich bezig met onderzoek naar de bevoegdheid van leraren. Hieruit blijkt dat de mensen die zonder bevoegdheid voor de klas staan vooral zij-instromers in opleiding zijn. Wat verder opvalt is dat bij sommige instellingen die zij-instromers opleiden onterecht geschiktheidsverklaringen uitgaven. In dit soort gevallen was het beter geweest de mensen in een vroegtijdig stadium naar de reguliere lerarenopleiding te sturen. Ten slotte blijkt dat sommige zij-instromers aan het einde van hun opleiding nog niet alle competenties voldoende beheersen om hun vak naar behoren te kunnen uitoefenen, terwijl ze wel gewoon voor de klas staan. Overigens heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een convenant gesloten met de vier grote steden en Almere, waarin de schoolbesturen de taak krijgen om het aantal onbevoegde leraren dat voor de klas staat fors te verminderen (Onderwijsinspectie, 2005).

Ook heeft de onderwijsinspectie een mening over het personeelsbeleid. Door de Wet op de Beroepen in het Onderwijs en de toepassing van Integraal Personeelsbeleid krijgen de scholen steeds meer vrijheid om zelf een invulling aan het personeelsbeleid te geven. Uit onderzoek van de inspectie blijkt dat de 67% van de scholen die van de mogelijkheid een eigen personeelsbeleid te voeren gebruik maakt op het gebied van kwaliteitszorg door de inspectie beter beoordeeld wordt dan scholen die dit niet doen. Verder blijkt dat 90% van de scholen gebruik maakt van functioneringsgesprekken en 67% aan beoordelingsgesprekken doet. Slechts een kwart van de scholen maakt gebruik van de mogelijkheid om beloningsdifferentiatie toe te passen. Ten slotte geeft de helft van de scholen aan de inspectie aan dat ze met persoonlijke ontwikkelingsplannen werkt (Onderwijsinspectie, 2005).

## 6.2 De leraren

*Zoals u wel bekend zal zijn, bestaat er al enkele jaren een lerarentekort en ziet het er naar uit dat dit probleem op de korte termijn niet verholpen zal worden. De overheid treft al jaren maatregelen om hiertegen op te treden.*

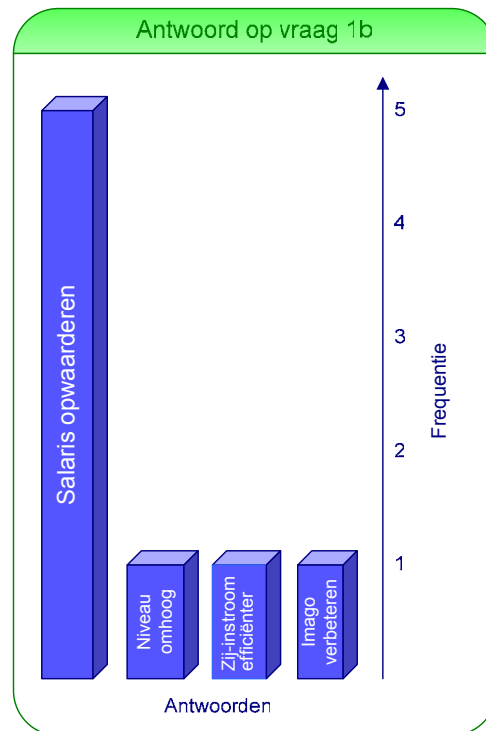
1a) *Wat is uw waardering voor het overheidshandelen gericht op de bestrijding van het lerarentekort? Wordt het tekort volgens u adequaat aangepakt of gaat de overheid voorbij aan de werkelijke oorzaken?*



Uit het antwoord dat de docenten op deze stelling gaven, bleek dat zij vooral veel af wisten van het zij-instromerstraject. Alle ondervraagden wisten wat dit inhield en hadden hier een mening over. Een van die meningen was dat het een goede manier was om het tekort op te lossen. Een andere docent had er een dubbel gevoel bij. Hij is namelijk van mening dat het aantrekken van mensen uit het bedrijfsleven veel kennis binnen de school haalt, maar hij weet niet of deze nieuwe docenten deze kennis in alle gevallen over kunnen brengen. De personeelsfunctionaris vindt het idee van zij-instromers op zich wel goed, maar is van mening dat het opleidingstraject veel efficiënter kan verlopen. De andere vier respondenten staan ronduit negatief tegenover dit initiatief, omdat op deze manier onbevoegde mensen voor de klas komen te staan. Hierbij is het maar de vraag of zij wel over voldoende kennis beschikken en in staat zijn om deze kennis over te brengen. Andere maatregelen die bij de respondenten bekend zijn, zijn de imagocampagnes die de overheid voert. Drie respondenten gaven aan hiervan op de hoogte te zijn, maar ze hadden geen inzicht in de effecten ervan. Verder wist een respondent te melden dat in sommige gevallen het collegegeld voor lerarenopleidingen vermindert wordt. Een andere leraar was van mening dat het verlagen van de eindejaarsuitkering niet ten goede komt aan een oplossing van het lerarentekort.

Concluderend valt dus te zeggen dat de leraren en personeelsfunctionaris vooral inzicht hebben in het zij-instromersinitiatief. Hier oordeelt men overwegend negatief over, omdat er getwijfeld wordt aan de pedagogisch didactische vaardigheden van deze mensen. Ook was men op de hoogte van de imagocampagnes, maar had men geen inzicht in de effecten ervan. Verder werd een aantal initiatieven eenmaal genoemd.

1b) *Als er sprake is van een niet toereikende aanpak, heeft u dan suggesties hoe het beter kan?*

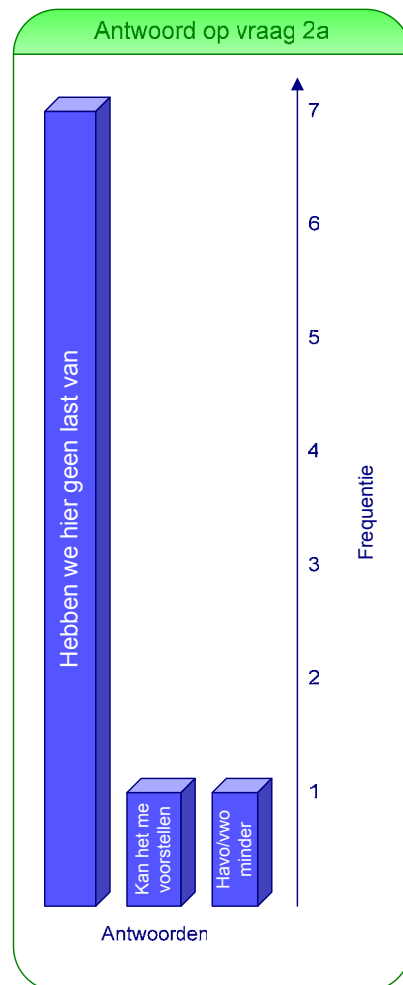


Vijf van de ondervraagden denken dat een hogere beloning voor het onderwijs-personeel zal leiden tot een afname van het lerarentekort. Een van deze respondenten voegde hier echter wel aan toe dat hij dik tevreden was met zijn salaris. Verder werden er nog drie andere alternatieven gegeven die allemaal maar eenmaal naar voren kwamen. De personeelsfunctionaris dacht aan een meer efficiënte inrichting van het zij-instromerstraject, één leraar vond dat een oplossing gezocht moet worden in het verzwaren van de lerarenopleiding. Een laatste respondent vindt dat er ingegrepen moet worden op het gebied van het imago van het leraarschap. Er moet in de media meer aandacht besteed worden aan positieve verhalen over het onderwijs en niet alleen maar de nadruk gelegd worden op de negatieve kanten van het werk.

Samenvattend wil ik stellen dat vijf van de respondenten denken dat er in de arbeidsvoorwaarden moet worden ingegrepen om het beroep aantrekkelijker te maken. Verder werden er nog een aantal zaken eenmaal genoemd.

*De maatschappij bestaat uit een grote verscheidenheid aan individuele personen en groepen van mensen. Zij nemen soms sterk uiteenlopende waarden en normen mee de school in. Op school komen deze verschillende personen en groepen met elkaar in aanraking. Die verscheidenheid kan tot misvattingen, zelfs tot spanningen leiden, zowel tussen leerlingen onderling als tussen leerling en leraar.*

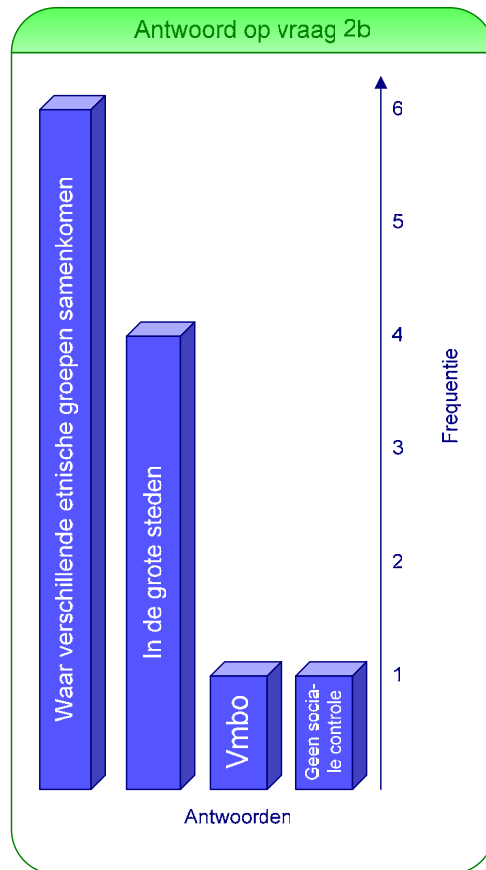
2a) *Wat is uw mening hierover? Welke ervaringen heeft u hiermee? Hoe ervaren leraren het contact met die maatschappelijke pluriformiteit? Leidt het samenleven van die verschillende groepen ook tot problemen?*



Op deze vraag hadden alle leraren hetzelfde antwoord, ze gaven namelijk aan hier geen last van te hebben. Drie van de leraren voegden hier nog wat aan toe. De eerste gaf aan dat hij zich wel zou kunnen voorstellen dat andere scholen er last van zouden kunnen hebben. Een andere docent zag de homogene leerlingpopulatie als oorzaak voor het feit dat er zo weinig problemen waren. Tenslotte dacht één van de leraren dat het feit dat hij op een havo/vwo school lesgeeft een verklaring hiervoor kan zijn. Dit soort leerlingen zullen eerder problemen pratend op proberen te lossen en plagen niet snel geweld.

Concluderend valt dus te stellen dat alle leraren en de personeelsfunctionaris geen last hebben van dit soort spanningen, maar een aantal van hen zich wel situaties kan voorstellen waarin dit wel het geval zal zijn.

2b) *Onder welke omstandigheden, in welke situaties of waar doen zich bedoelde problemen in meer of mindere mate voor? Denkt u bijvoorbeeld dat escalaties eerder voorkomen in de grotere steden?*



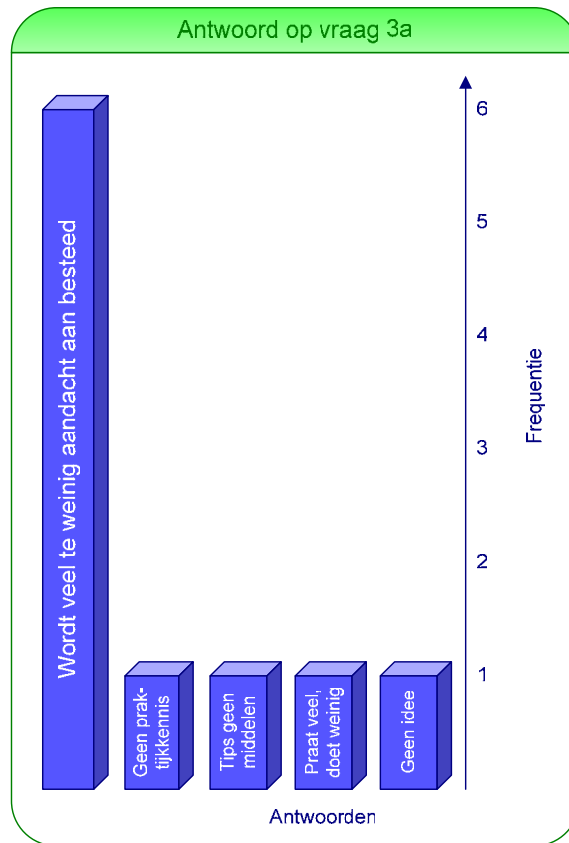
Zes van de respondenten waren van mening dat dit soort escalaties zich eerder voor zullen doen in situaties waarbij er verschillende etnische groepen tot de leerlingpopulaties behoren. Zij legden er wel de nadruk op dat dit niet per definitie tot geweld zal leiden, maar dat het wel een factor is die dit soort geweld in de hand kan werken. Andere factoren die geweld met zich mee kunnen brengen zijn de geografische ligging van scholen en de sociale controle op scholen. Vier respondenten dachten dat in grote steden eerder sprake zal zijn van de in de vraag bedoelde escalaties, terwijl een andere geïnterviewde dacht dat in situaties waarin minder sociale controle is geweld eerder voor zal komen. Tenslotte dacht een van de respondenten dat er op vmbo-scholen eerder sprake zal zijn van geweld.

Samenvattend valt te zeggen dat vooral in situaties waarin meerdere grote etnische groepen naast elkaar leven, wat vooral in grote steden het geval is, de kans op geweld groter wordt geacht dan binnen de eigen scholengemeenschap. Verder komt nog eenmaal naar voren dat de kans op geweld op vmbo-scholen groter zal zijn dan op havo/vwo-scholen.

*De overheid ziet het lerarentekort ná veiligheid als de tweede beleidsprioriteit.. Er is de overheid dus veel aan gelegen een oplossing voor het probleem te vinden.*

3a) *In hoeverre draagt de overheid deze gedachte goed uit en blijkt dit belang ook uit haar maatregelen?*



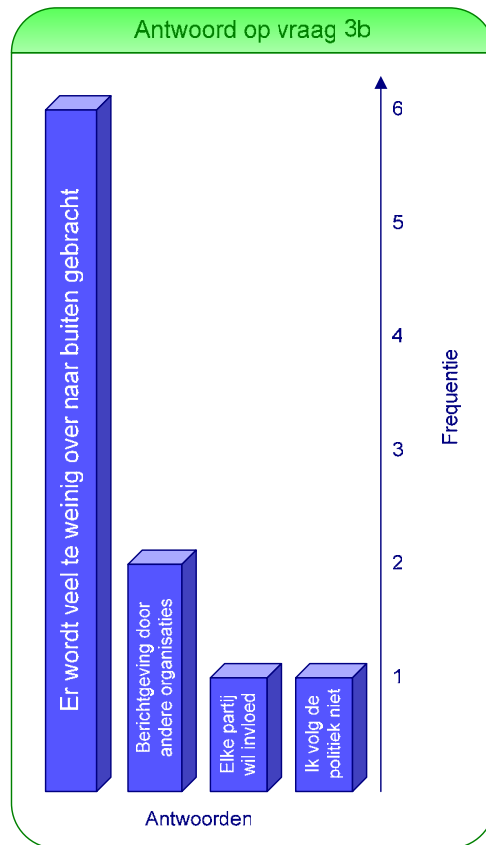


Ook bij deze vraag was het overgrote deel van de respondenten het met elkaar eens. Zes van de ondervraagden vinden namelijk dat de overheid niet laat blijken dat ze zo'n groot belang hecht aan een oplossing van de lerarentekorten. Eén respondent had eigenlijk geen idee van welke maatregelen de overheid treft en kon daardoor de vraag niet beantwoorden.

Verdere antwoorden die maar éénmaal voorkomen, zijn dat de overheid wel veel praat, maar weinig actie onderneemt. Een andere klacht is dat de overheid wel allemaal tips geeft over hoe problemen te verhelpen zijn, maar geen middelen ter beschikking stelt die tot deze oplossingen moeten leiden. Vervolgens stelt een respondent dat er al een hoop goodwill gewonnen kan worden door bepaalde faciliteiten te scheppen, zoals ruimtes waar leraren rustig in kunnen werken en waar computers staan. Een laatste, in mijn ogen zeer belangrijk, punt is het feit dat een van de respondenten aangaf dat het beleid gemaakt wordt door mensen die weinig inzicht hebben in wat er op de werkvloer gebeurt. Het onderwijs is volgens deze leraar continu onderhevig aan veranderingen die opgelegd worden door mensen die totaal geen feeling hebben met de beroepspraktijk. Dit vindt de respondent een kwalijke zaak.

Concluderend valt te zeggen dat de overheid volgens de leraren niet genoeg aandacht aan het lerarentekort besteedt. Er wordt wel gezegd dat een oplossing van het tekort een zeer hoge prioriteit heeft, maar uit het handelen van de overheid blijkt dit niet. Er kwamen ook nog een aantal meningen éénmaal voor.

3b) *In hoeverre wordt het maatschappelijk belang van het onderwijs door de overheid naar de samenleving toe gecommuniceerd?*



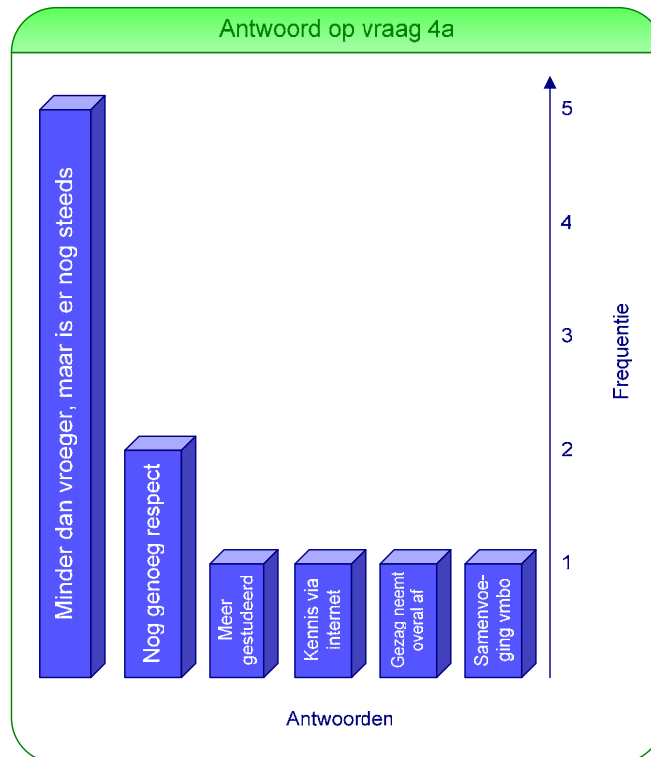
Ook op dit gebied zijn zes van de respondenten van mening dat de overheid op dit gebied veel te weinig actie onderneemt. Volgens deze groep wordt er nauwelijks naar buiten getreden en wijdt de overheid nauwelijks uit over het belang dat men aan een oplossing van het lerarentekort hecht. Een van de ondervraagden stelt dat de kranten dagelijks volstaan over terrorisme en geweld, maar dat er aan het lerarentekort nauwelijks aandacht wordt besteed. Een andere respondent geeft aan weinig politiek geïnteresseerd te zijn en kan om die reden geen antwoord op deze vraag geven.

Twee respondenten geven hierbij ook nog aan dat er wel geluiden zijn dat er een groot probleem op komst is, maar dat dit door andere instanties dan de overheid de wereld in geholpen wordt. Hierbij doelen zij vooral op planbureaus. Ten slotte zegt een van de respondenten dat ingrijpen op het gebied van onderwijs vaak bijna onmogelijk is. Dit vindt hij omdat elke politieke partij zich wil laten gelden op het gebied van onderwijs. Als je dus als politicus met een voorstel komt dat het onderwijs ten goede moet komen, zijn er altijd partijen die het hier niet mee eens zijn en er wijzigingen in aan willen brengen. Als dit eenmaal tot een wetsvoorstel is uitgewerkt, is de oorspronkelijke bedoeling van de initiatiefnemer zo bewerkt dat het voorstel nauwelijks overeenkomt met wat hij of zij voor ogen had. Hierdoor is het moeilijk om als politieke partij invloed uit te oefenen op het onderwijsbeleid.

Samenvattend valt te concluderen dat de overheid veel te weinig aandacht besteedt aan de voorlichting omtrent het belang van een oplossing van het lerarentekort. Er verschijnen wel berichten over, maar deze worden door andere organisaties dan de overheid gepubliceerd.

Vroeger werd de leraar genoemd in een rijtje van hoogwaardigheidsbekleders, zoals de dominee, de pastoor en de burgemeester. Dat dit nu niet meer het geval is, is wel duidelijk.

4a) Geniet het beroep van leraar vandaag de dag het aanzien dat het beroep toekomt? Zo ja, zo nee, waaruit blijkt dat?



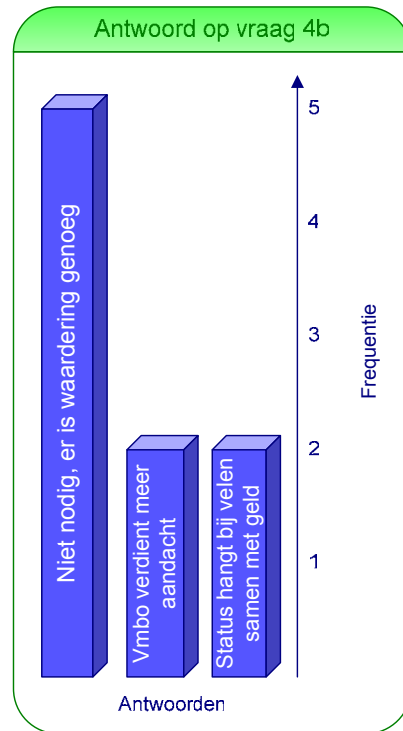
Bij de beantwoording van deze vraag waren vijf respondenten van mening dat het aanzien van het lerarenberoep wel minder geworden was in vergelijking met vroeger, maar dat het er nog steeds wel was. Eén van de docenten gaf aan dat hij de vroegere situatie nooit had meegemaakt, maar dat hij van mening is dat hij van alle mensen met wie hij in zijn werk te maken krijgt voldoende respect ontvangt, net als één van zijn collega's stelt. Deze docent zegt ook dat hij er geen behoefte aan heeft om op één lijn geplaatst te worden met de burgemeester.

Andere antwoorden die op deze vraag eenmalig naar voren kwamen, waren het feit dat het gezag overal wel afneemt en dat dit dus niet speciaal iets van het onderwijs is. Ook het feit dat iedereen tegenwoordig gestudeerd heeft wordt als aanleiding van deze gedaalde status aangevoerd. Een ander punt dat op dit gebied naar voren wordt gebracht is dat iedereen tegenwoordig via internet over zoveel toegankelijke kennis kan beschikken dat de leraar niet langer meer degene is die de wijsheid in pacht heeft. Tenslotte geeft één van de vmbo-leraren aan dat hij het niet goed vindt dat verschillende vormen van onderwijs zijn samengegaan in het vmbo. Hieruit blijkt volgens hem een zekere onverschilligheid die ertoe leidt dat dit schooltype aan aanzien heeft verloren.

Concluderend valt op te merken dat het aanzien van het lerarenberoep niet zo groot meer is als dertig jaar geleden, maar dat er nog steeds wel respect is voor de onderwijzer. De belangrijkste oorzaak hiervan is dat de samenleving meer egalitair

geworden is. Dit komt doordat er voor iedereen steeds meer kennis beschikbaar is gekomen.

4b) *Als het imago van het leraarschap onder druk staat, op welke manier zou dat imago kunnen worden verbeterd?*

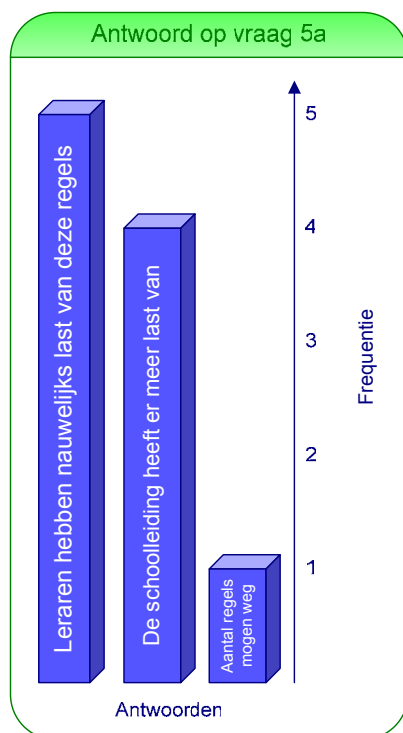


Op deze vraag gaven vijf van de ondervraagde docenten aan dat het voor hen helemaal niet noodzakelijk is dat het imago van de docent over het algemeen verbeterd moet worden. Twee van de vmbo-leraren waren van mening dat het vmbo over het algemeen toch een beetje een ondergeschoven kindje blijft en dat deze vorm van onderwijs, vooral dan het praktijkonderwijs, meer aandacht verdient. Een ander punt dat twee van de respondenten naar voren brachten is het feit dat veel mensen, vooral van buiten het onderwijs, status afmeten aan geld. In dit geval zou je als overheid door de beloningen voor leraren enigszins op te krikken kunnen zorgen dat de onderwijzer weer meer status krijgt. Overigens geven deze respondenten aan dat er bij hen geen behoefte is aan een opwaardering van het imago van de leraar, maar dat dit wel een manier is om het te kunnen bewerkstelligen.

Concluderend valt te stellen dat het overgrote deel van de respondenten geen behoefte heeft aan een verbetering van het imago van het lerarenberoep. Twee respondenten zeggen dat er wel behoefte is aan een verbetering van het imago van het vmbo en de leraren die in deze tak van onderwijs werkzaam zijn. Vervolgens wordt gesteld dat als er dan moet worden ingegrepen, dit op financieel gebied moet gebeuren. Men vindt dit omdat veel mensen tegenwoordig status af blijken te meten aan het salaris dat iemand verdient.

*Zoals bij elk beroep het geval is, stelt de overheid ook aan leraren bepaalde regels. Sommige van deze regels vergemakkelijken het werk, maar er zijn ook regels die alleen maar, vooral administratieve, lasten met zich meebrengen.*

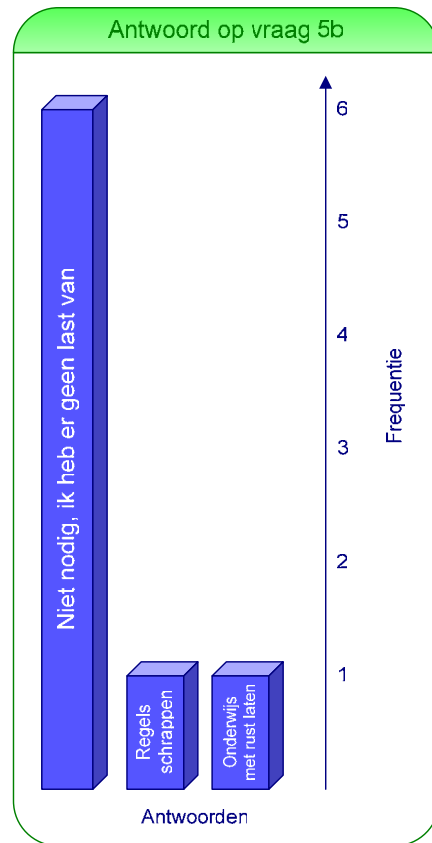
5a) *In hoeverre is de overheid erin geslaagd een balans in de regelgeving te vinden, waarbij leraren enerzijds duidelijkheid ervaren en anderzijds niet zich beknot voelen en regels als last ervaren?*



Op deze vraag was er een redelijk eensluidend antwoord van de respondenten. Slechts één van de de respondenten vindt dat er wel een aantal regels geschrapt kan worden. Hierbij draait het vooral om de administratieve lasten die het leraarschap met zich meebrengt. Vervolgens zijn er zes van de respondenten die stellen dat ze bij de uitvoering van hun werkzaamheden geen last hebben van een gebrek of een overschot aan regels. Zij zijn van mening dat de regels die er gesteld worden logisch zijn en dat die in de meeste gevallen niet anders zijn dan de regels die dertig jaar geleden aan een docent gesteld werden. Wel stelt een van de respondenten dat hij als afdelingshoofd zich aan bepaalde regels moet houden, maar deze regels worden eigenlijk door de maatschappij gesteld. Hij moet dossiers vormen, zodat als er eventuele klachten komen, hij altijd zijn antwoord paraat heeft. Tenslotte denken drie van deze respondenten dat ze zo weinig last van regeltjes hebben omdat deze in veel gevallen al door de administratie of de schoolleiding behandeld worden, zodat men er voor de klas niet of nauwelijks mee te maken heeft.

Concluderend valt te zeggen dat er nauwelijks behoefte is aan een vermindering van het aantal regels waar een leraar in de klas mee te maken heeft. Een afdelingshoofd geeft aan dat hij zich wel aan meer regels moet houden, maar dit is inherent aan zijn functie en daar heeft hij dus voor gekozen.

5b) *Heeft u een voorstel dat ervoor kan zorgen dat leraren in hun werk enerzijds niet gehinderd worden door teveel regels en anderzijds niet een tekort aan regels ervaren?*

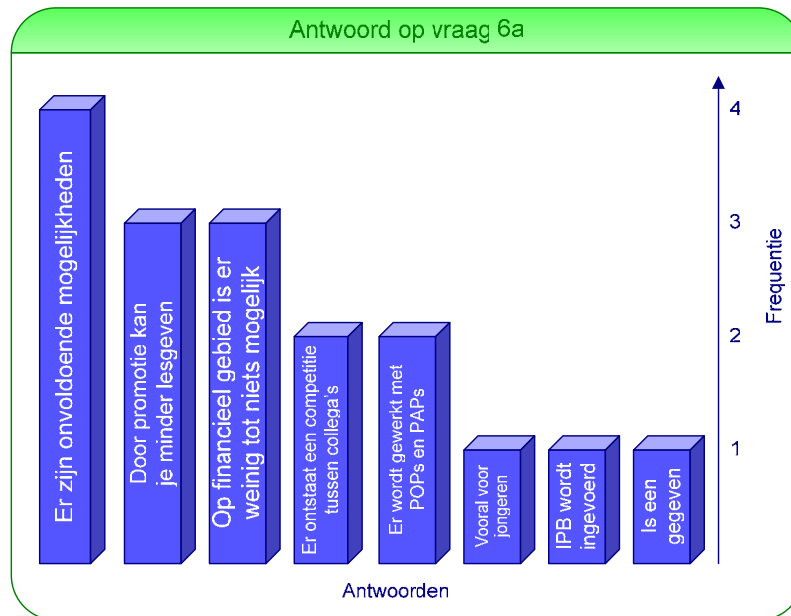


Zoals bij de beantwoording van vraag 5a al naar voren kwam, is er maar één persoon die zich stoort aan een teveel aan regels. Deze respondent zou er daarom voor pleiten een aantal beperkende regels te schrappen. Ook is hij van mening dat het onderwijs nu eindelijk eens met rust gelaten moet worden. Hiermee bedoelt hij dat het onderwijs in de laatste paar decennia continu aan wijzigingen onderhevig is geweest. Er is volgens deze respondent behoefte aan rust en niet aan wijzigingen van het stelsel. De overige respondenten worden in hun werkzaamheden niet gehinderd door de regels en zien dus geen noodzaak om in te grijpen.

Dit alles samenvattend valt te concluderen dat er nauwelijks behoefte is aan een vermindering van het aantal regels in het onderwijs. Eén respondent zou hier wel gebaat bij zijn en hij vindt dat het onderwijs door de politiek eindelijk eens met rust gelaten moet worden. De afgelopen decennia zijn er steeds maar weer veranderingen doorgevoerd, waardoor er nauwelijks continuïteit in het onderwijs is geweest.

*Een ander aspect dat van belang kan zijn om voor een baan te kiezen kunnen de promotiekansen zijn. Met promotie bedoelen we stijgen in de hiërarchie binnen de organisatie.*

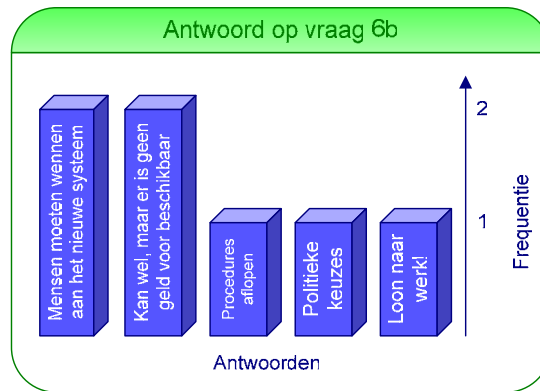
6a) *Welke mogelijkheden voor stijging zijn er binnen scholen? Is dat voldoende? Komen die ook tegemoet aan de behoeften van de werknemers?*



Op deze vraag antwoordden vier van de respondenten dat er qua promotiemogelijkheden nog genoeg te verbeteren valt in het onderwijs. Zij zijn van mening dat er nauwelijks mogelijkheden zijn om te klimmen in de hiërarchie binnen een school. Er is sprake van een platte organisatie. Eén van de leraren stelt dat je dat weet als je voor het onderwijs kiest en dat als je carrière wilt maken het misschien beter ergens anders kan gaan proberen. Wat drie andere respondenten aangeven is dat promotie vaak betrekking heeft op taken in het middenkader. Gevolg hiervan is dat als je promotie wilt maken, je voor de klas wordt weggetrokken. En dat terwijl je in de meeste gevallen voor het vak hebt gekozen omdat je het voor de klas staan zo leuk vindt. Verder blijkt uit de antwoorden van drie respondenten dat er nu gewerkt wordt aan een situatie waarin verschillende verbeteringen ingezet zullen worden. De personeelsfunctionaris geeft aan dat het integraal personeelsbeleid ingevoerd gaan worden. Nadeel hiervan is volgens twee andere respondenten dat er ook in deze nieuwe situatie maar een beperkt aantal leraren binnen de organisatie kan worden beloond met een hogere schaal. Dit gegeven leidt vaker dan eens tot scheve gezichten bij mensen die er wel voor in aanmerking komen, maar niet uitgekozen worden. Ook gaat men volgens twee van de ondervraagde leraren steeds meer werken aan de hand van persoonlijke ontwikkelingsplannen, zodat het voor de leraar altijd mogelijk is om zichzelf verder te ontwikkelen. Andere zaken die eenmalig naar voren komen zijn dat promotie vaak alleen maar weggelegd is voor de jongere leraren en dat er op financieel gebied nauwelijks iets te regelen valt voor de hele groep uit het personeelsbestand die ervoor in aanmerking komt, omdat de middelen er simpelweg niet zijn.

Concluderend valt te zeggen dat de meeste van deze respondenten vinden dat er niet genoeg promotiemogelijkheden zijn. Wel wordt er verwacht dat deze situatie op korte termijn zal verbeteren. De leraren vinden het een groot nadeel dat je bij promotie voor de klas wordt weggetrokken. Verder is er op financieel niveau nauwelijks iets mogelijk en omdat er maar een aantal werknemers extra beloond wordt, ontstaat er competitie tussen collega's.

6b) Ziet u mogelijkheden om het aanbod van dergelijke faciliteiten beter af te stemmen op de vraag ernaar? Zo ja, hoe?



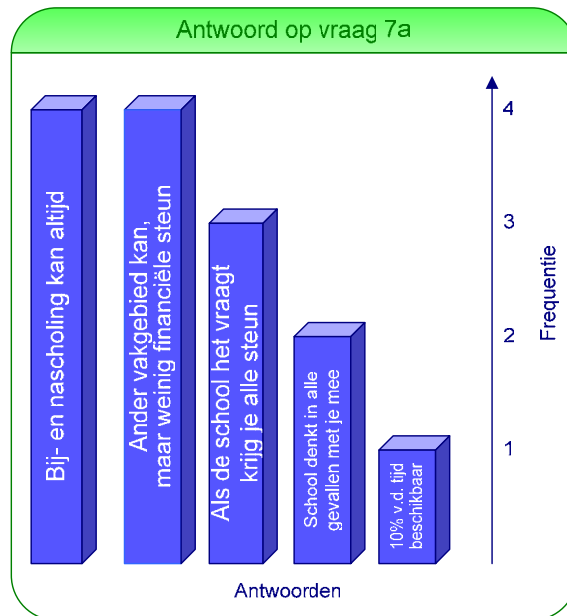
Twee van de respondenten denken dat het beter zal gaan wanneer men gewend is aan het nieuwe systeem van integraal personeelsbeleid dat ingevoerd is en nu zijn plaats moet gaan veroveren binnen de organisatie. Verder vertelt een docent dat er behoefte is aan een stelsel waarin iedereen loon naar werk krijgt. Hiermee wordt bedoeld dat er mensen zijn die veel extra dingen doen voor hun leerlingen en dat er leraren zijn die hun tijd wel uitzitten. Deze mensen krijgen allebei hetzelfde salaris en daar moet volgens deze respondent verandering in komen. Verder wil één van de respondenten dat de standaardprocedures op het gebied van promotie nageleefd worden. Dit heeft te maken met het feit dat dat hij na een interne sollicitatie al meteen te horen kreeg dat hij om onduidelijke redenen niet in aanmerking kwam voor de baan die hij wilde. De procedure werd zelfs niet in gang gezet. Tenslotte geven twee van de respondenten aan dat ingrijpen wel mogelijk is, maar dat dat heel veel geld kost. En dat geld is nu eenmaal niet beschikbaar. Ook vergt dit ingrijpen volgens deze respondent andere keuzes van de politiek en die zullen toch niet gemaakt worden. Dit ingrijpen zou volgens één van deze twee leraren de concurrentiepositie van het onderwijs moeten verbeteren, zodat de academici van de toekomst opgeleid worden door academici, wat tegenwoordig in lang niet alle situaties het geval is. Als er een beter salaris, betere doorgroeimogelijkheden en betere faciliteiten geboden worden, komt dat volgens deze respondent ten goede aan het niveau van het onderwijs.

Concluderend valt te zeggen dat er op dit punt geen suggesties zijn die heel vaak genoemd worden. Wel zijn er twee mensen die denken dat als de leraren eenmaal aan het nieuwe stelsel gewend zijn, het wel beter zal gaan. Een tweede punt dat twee keer genoemd wordt is het feit dat je wel kunt nadenken over oplossingen, maar dat de middelen er toch niet voor beschikbaar zijn en het dus weinig nut heeft.

*Ook op het gebied van persoonlijke ontwikkeling kunnen werkgevers met elkaar concurreren. Ontwikkelingskansen kunnen een reden zijn om een bepaalde baan aan te nemen. Met ontwikkelingskansen bedoelen we de mogelijkheden die de werkgever biedt om kennis te vergaren. Op deze manier hebben werknemers altijd de relevante kennis om aan het werk te komen, mochten zij hun baan in het onderwijs kwijtraken.*

7a) *Wordt de werknemers in het onderwijs genoeg kansen geboden om zichzelf binnen het eigen vakgebied, danwel op een ander vakgebied verder te ontwikkelen zodat ze meer zekerheid hebben over het beschikbaar zijn van werk?*

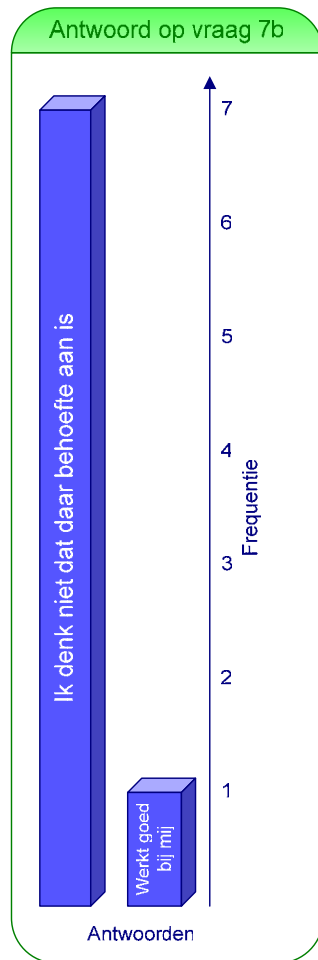




Op dit punt wordt al snel duidelijk dat de school haar leraren graag de mogelijkheid geeft om bij- en nascholing te volgen. Vijf van de respondenten gaven dit antwoord. Wat minder aantrekkelijk blijkt was de mogelijkheid om je op andere vakgebieden te bekwamen. Als de school erom vraagt krijg je natuurlijk wel alle steun volgens drie van de respondenten. Als je echter zelf het initiatief neemt om je op een ander vakgebied te bekwamen, stellen vier van de respondenten, wordt er ook wel meegedacht, maar dit soort studies zijn voor het overgrote deel voor eigen rekening. Wel houdt de school in dit soort gevallen rekening met bepaalde omstandigheden, zoals het niet aanwezig kunnen zijn vanwege verplichtingen ergens anders en dergelijke. Tenslotte stelt de personeelsfunctionaris dat op haar school bovenop de wettelijke 10% nog eens 10% van de tijd van iedere docent beschikbaar is voor ontwikkeling in het eigen vakgebied.

Concluderend valt te zeggen dat bij- en nascholing altijd wel mogelijk is, maar dat scholing op een ander vakgebied moeilijker wordt. In dit soort gevallen denkt de school wel mee door tijd beschikbaar te stellen, maar financieel is de studie grotendeels voor eigen rekening. Wel verleent de school alle, dus ook financiële, medewerking als ze zelf aan personeelsleden vragen een opleiding te volgen.

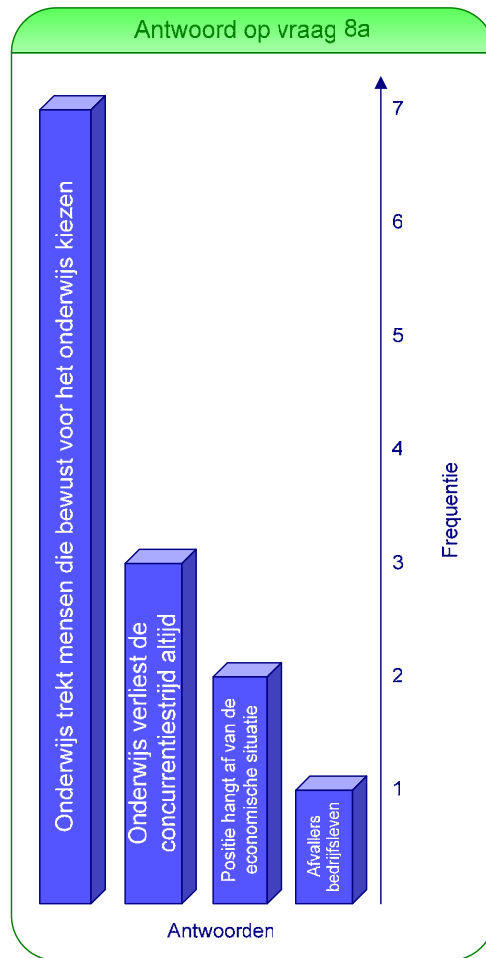
7b) *Ziet u mogelijkheden om het aanbod van dergelijke faciliteiten in de toekomst beter af te stemmen op de vraag ernaar?*



Op deze vraag volgt van alle respondenten een eensluidend antwoord. Zij denken namelijk dat hier helemaal geen behoefte aan is. Een van hen voegde eraan toe dat het in zijn geval erg goed geregeld was.

*Een laatste vraag gaat over de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs. Het onderwijs moet zijn werknemers vinden onder hoger opgeleiden en hierbij ondervindt het de nodige concurrentie. Om deze concurrentiestrijd aan te gaan, zal de onderwijssector zich op de een of andere manier positief moeten zien te onderscheiden van andere sectoren.*

8a) *Wat is uw mening over de concurrentiepositie van het onderwijs in vergelijking tot andere sectoren die actief zijn op de markt van hoger opgeleiden?*



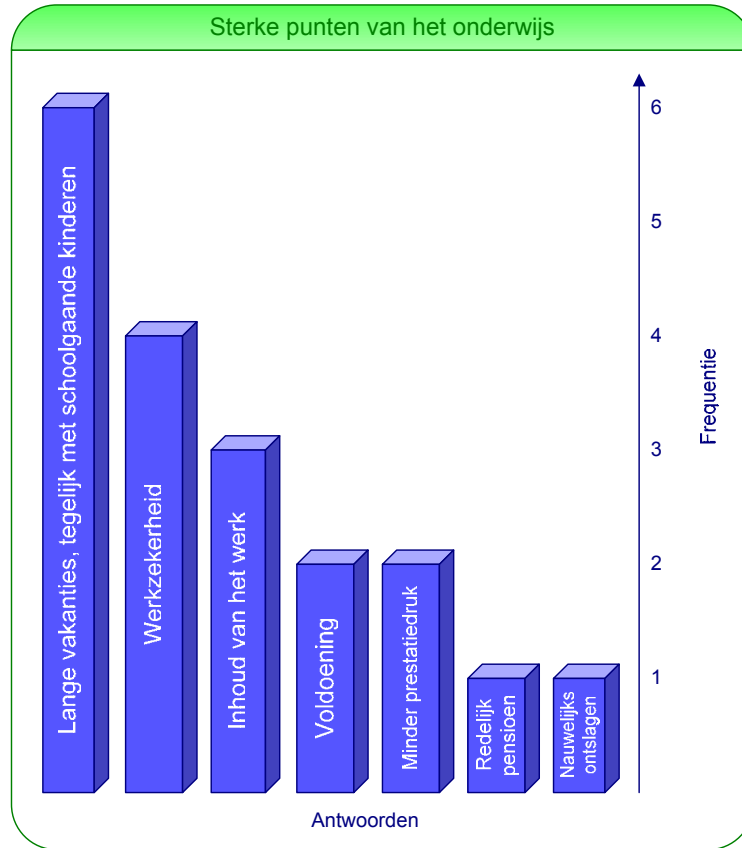
Uit de beantwoording van deze vraag blijkt dat het onderwijs het vooral moet hebben van de zogenaamde idealisten. Alle respondenten geven aan dat veel leraren minder waarde hechten aan bepaalde zaken die er in het bedrijfsleven wel en in het onderwijs niet zijn. Waar zij wel waarde aan hechten is het werken met jongeren en het trachten deze doelgroep iets te leren.

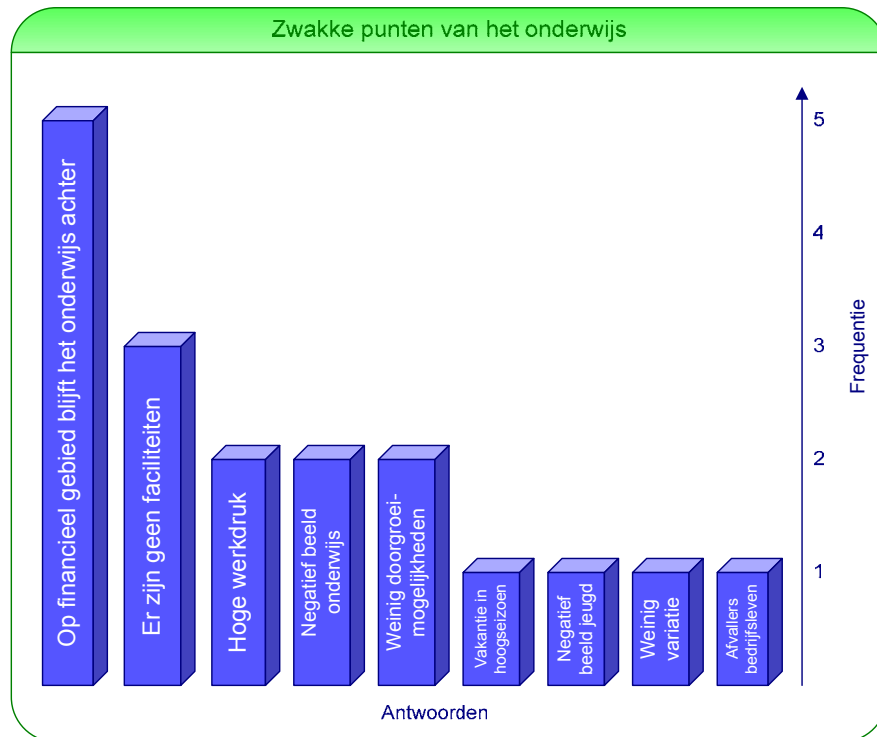
Een andere respondent is van mening dat ook mensen die gefaald hebben in het bedrijfsleven vaak in het onderwijs werkzaam zijn. Deze mensen blijken niet geschikt te zijn voor de zakenwereld en komen zodoende in het onderwijs terecht. In deze wereld is het namelijk bijna onmogelijk om mensen te ontslaan. Een punt dat twee andere respondenten aandragen, is het feit dat de concurrentiepositie van het onderwijs ook samenhangt met de economische situatie. Als de economie aantrekt, zijn er veel vacatures en lijkt het alsof de bomen tot aan de hemel groeien. Als het economisch minder gaat, blijkt het onderwijs een goede werkgever, vooral vanwege de werkzekerheid die zij kan bieden. Drie andere respondenten zien het zeer somber in en zijn van mening dat een strijd om de hoger opgeleiden nooit door het onderwijs gewonnen kan worden. Zij delen deze mening omdat ze vinden dat er simpelweg niet genoeg middelen beschikbaar zijn om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken.

Concluderend valt te zeggen dat het onderwijs het moet hebben van idealisten, omdat ze het op financieel gebied sowieso moet afleggen tegen het bedrijfsleven. Verder blijkt dat de concurrentiepositie van het onderwijs vooral afhangt van de

economische situatie in het land. Ook wordt opgemerkt dat het onderwijs afvallers uit het bedrijfsleven aantrekt.

8b) Welke arbeidsvoorwaarden in het onderwijs zijn sterk en welke zijn zwak waar het gaat om de concurrentie met de arbeidsvoorwaarden in andere sectoren?





Een factor die het werken in het onderwijs voor zes van de respondenten leuker maakt, is de lange vakantie die leraren krijgen. Verder hechten vier van de respondenten veel belang aan het feit dat er in het onderwijs een grote mate van baan-zekerheid heerst. Vervolgens zien drie respondenten in de inhoud van het vak een zeer sterk punt en dit leidt volgens twee van hen tot een voldaan gevoel. Andere factoren die bij allen éénmaal naar voren kwamen zijn het feit dat het in het onderwijs nauwelijks mogelijk is om ontslagen te worden, het feit dat je bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds bent aangesloten en deze instanties goede pensioenen verzorgt. Tenslotte merken twee van de respondenten op dat er in het onderwijs minder prestatiedruk heerst. Het is niet zo dat je ontslagen kan worden omdat je minder winst maakt dan de aandeelhouders van je verlangen. Zodoende heerst er wel een bepaalde druk in het onderwijs, maar deze is minder 'dodelijk' dan in het bedrijfsleven.

Ook op het gebied van zwakke factoren van het onderwijs op de arbeidsmarkt worden veel verschillende zaken naar voren gebracht. Ten eerste blijft volgens vijf van de respondenten de overheid financieel achter ten opzichte van het bedrijfsleven. Drie respondenten geven aan dat het in het onderwijs keihard werken is en dat dit een factor zou kunnen zijn om voor een ander beroep te kiezen. Verder zijn twee mensen van mening dat er door de media een zeer negatief beeld van het onderwijs geschetst wordt, waar scholen nauwelijks tegen kunnen opboksen. Eén van de respondenten stelt dat een dergelijke negatieve benadering niet alleen opgaat voor het onderwijs, maar ook voor 'de jeugd van tegenwoordig'. Drie andere respondenten geven aan dat ook het gebrek aan faciliteiten een negatieve invloed heeft op de concurrentiepositie van het onderwijs. Een ander minpunt van de sector is, volgens twee respondenten, het feit dat er maar weinig mogelijkheden zijn om binnen een school door te groeien in de hiërarchie. Een andere respondent wijst op het feit dat zijn vakanties al vaststaan en zijn grote vakantie in het hoogseizoen valt en hij is ook van mening dat als je alleen maar voor de klas staat er een soort sleur ontstaat. Op deze manier draagt het werk op een gegeven

moment weinig uitdagingen meer in zich. Tenslotte geeft een laatste respondent aan dat er in het onderwijs veel mensen werken die het in het bedrijfsleven niet gered hebben. Hierdoor kan er een imagoprobleem rondom het lerarenberoep ontstaan en dat heeft een negatieve uitwerking op de concurrentiepositie van het onderwijs.

Concluderend valt te zeggen dat het onderwijs een aantal sterke en zwakke kenmerken heeft in de strijd om de hoger opgeleiden. Sterke punten zijn vooral de lange vakanties die samenvallen met die van schoolgaande kinderen, de werkzekerheid, de inhoud van het werk en de voldoening die dit met zich meebrengt en de prestatiedruk die minder is dan in het bedrijfsleven. Op het gebied van zwakke punten van het onderwijs wordt er vooral gedacht aan het salaris, het gebrek aan faciliteiten, de hoge werkdruk en het negatieve beeld dat in de media over het onderwijs en de jeugd is geschetst.

### 6.3 Conclusies uit de interviews

*Het lerarentekort lost zichzelf op den duur wel op, dus overheidsingrijpen is niet noodzakelijk.*

Een eerste conclusie die te trekken valt is dat de deskundigen meer inzicht hebben in het overheidshandelen gericht op bestrijding van het lerarentekort dan de leraren. Ondanks dat vier van hen hun vraagtekens stellen bij de ernst van het tekort, geven zij wel aan dat de overheid een aantal goede maatregelen getroffen heeft. Hierbij wijzen ze vooral naar het zij-instromersinitiatief. Een ander opvallend punt dat bij hen gehoord wordt is dat de overheid zelf debet geweest is aan het ontstaan van het tekort. Zij zien vooral oplossingen in een andere inrichting van het leraarschap en een aanpak van het probleem in het oprichten van regionale platforms. Beide alternatieven worden tweemaal genoemd.

De leraren weinig inzicht hebben in wat de overheid allemaal doet om het lerarentekort te verhelpen. Veel verder dan het initiatief van de zij-instromers, dat vier keer wordt genoemd, en de imagocampagne 'Leraar, elke dag anders', die twee keer naar voren komt, komen ze niet. Vooral over het idee van zij-instromers zijn de docenten niet echt te spreken. Zij zijn van mening dat in teveel gevallen uiteindelijk blijkt dat de zij-instromers niet over de juiste pedagogische bagage beschikken, maar ondanks dat toch al meteen een stuk meer verdienen dan hun collega's die altijd in het onderwijs hebben gewerkt. Zij zien dit initiatief van zij-instromers dan ook meer als een lapmiddel dan als een structurele oplossing en denken dat de kwaliteit van het onderwijs erdoor achteruit gaat. Verder denken vijf van hen dat problemen vooral op te lossen zijn door salarissen op te waarderen.

Een belangrijke conclusie die getrokken kan worden is dat de deskundigen meer inzicht hebben in het overheidshandelen gericht op het lerarentekort dan de leraren. Verder zijn de experts een stuk enthousiaster over het inzetten van zij-instromers dan de leraren. Als oplossing voor het tekort denken de leraren vooral aan een opwaardering van het salaris, terwijl de experts vooral denken aan een andere inrichting van het leraarschap en het oplossen van het probleem door middel van regionale platforms. Op dit gebied, dus of de overheid zich wel voldoende inzet om het probleem op te lossen, zijn er niet veel overeenkomsten te ontdekken tussen de meningen van de leraren en de experts.

*Het gebrek aan respect en geweld dat dit tot gevolg kan hebben, maken van het onderwijzerschap een weinig aantrekkelijk beroep.*

Op het gebied van de pluriformiteit van leerlingpopulaties en escalaties die hieruit kunnen ontstaan, zijn de deskundigen vooral van mening dat het een gegeven is dat in alle dienstverlenende beroepen naar voren komt. Het zal meer van de leraar vragen, maar daar moet deze dan maar mee om leren gaan. Beide punten werden door twee respondenten naar voren gebracht. Vijf van de deskundigen zijn van mening dat de kans op escalaties in grote steden groter is dan elders en drie van hen denken dat geweld eerder op vmbo-scholen of regionale opleidingscentra voor zal komen dan op havo/vwo-scholen. Verder noemt een deskundige dat de kans op geweld groter is in situaties waarbij meerdere etnische groepen samenkomen.

De leraren die ik geïnterviewd heb, zijn blij dat ze kunnen melden dat er op hun scholen niet of nauwelijks sprake is van geweld. Ze kunnen zich wel situaties voorstellen waarin de kans op escalaties als gevolg van de pluriformiteit van leerlingpopulaties groter is. Zes van hen denken dat dit het geval zal zijn als er meerdere grote etnische groepen in een school samenkomen, terwijl vier leraren denken dat de kans op problemen in de grote stad groter is. Een van de respondenten denkt dat escalaties zich eerder op vmbo-scholen voor zullen doen dan op havo/vwo-scholen.

Samenvattend valt dus te stellen dat de experts vinden dat leraren maar met maatschappelijke pluriformiteit om moeten leren gaan en dat er op de scholen waar mijn respondenten zich bevinden gelukkig nauwelijks tot geen escalaties zijn. Wel verwachten beide groepen dat de kans op escalaties groter is in grote steden en op vmbo-scholen en regionale opleidingscentra. Dit zou echter geen aanleiding zijn om hun baan in het onderwijs op te geven. Leraren voegen hier aan toe dat in gevallen waarin meerdere etnische groepen samenkomen, de kans op extreme spanningen groter zal zijn. Over het algemeen zijn beide groepen respondenten het op dit punt met elkaar eens en kan bovenstaande hypothese als onjuist bestempeld worden.

*Het lerarentekort is een probleem met een zeer groot maatschappelijk belang, maar de overheid handelt hier niet naar.*

Op de vraag in hoeverre de overheid laat blijken dat het lerarentekort de tweede beleidsprioriteit van het kabinet heeft, blijkt dat drie van de deskundigen de maatregelen die de overheid getroffen heeft wel kan waarderen. De andere drie experts zijn van mening dat de overheid te passief is in de strijd tegen het tekort. Verder zijn vier van deze respondenten van mening dat er veel berichten over het onderwijs in de media verschijnen, die ook door de politiek naar voren worden gebracht. Nadeel hiervan is echter wel dat dit overwegend negatieve verhalen zijn, terwijl er juist zo'n behoefte is aan positieve aandacht. Ten slotte stelt een respondent dat de overheid wel genoeg naar de samenleving toe communiceert betreffende de ernst van het probleem, maar dat er niet voldoende samenhang in deze berichtgeving zit.

Zes van de leraren zijn van mening dat de overheid niet genoeg laat blijken dat een oplossing van het tekort de tweede beleidsprioriteit heeft. Dit zou kunnen samenhangen met het antwoord op vraag 1, waarbij men nauwelijks inzicht heeft in de maatregelen die de overheid tegen het lerarentekort treft. Verder geven op één na alle respondenten uit deze groep aan dat de overheid de ernst van het probleem niet voldoende naar de samenleving toe communiceert. De ene leraar die niet binnen deze groep van zes valt, kan geen antwoord op deze vraag geven, omdat hij niet voldoende politiek geïnteresseerd is.

Uit de antwoorden op deze vraag blijkt dat de leraren negatief staan tegenover het overheidshandelen gericht op de bestrijding van het lerarentekort, terwijl de deskundigen hierover verdeeld zijn. Verder vinden de leraren dat er in de media nauwelijks aandacht besteed wordt aan het tekort, terwijl de experts denken dat dit wel gebeurt, maar niet op een goede manier. Op dit gebied verschillen beide groepen dus van mening en valt er niet vast te stellen of de bovenstaande hypothese juist of onjuist is.

*Doordat je als leraar nauwelijks maatschappelijk aanzien geniet, is het geen fijn beroep.*

Op het gebied van het imago van de leraar stellen alle deskundigen dat dit in de loop der jaren wel gedaald is, maar dat het nog steeds niet echt slecht is. De samenleving is meer egalitair geworden en mensen kijken niet zo snel meer tegen anderen op, zoals vroeger wel het geval was. Een van de deskundigen stelt dat de leraren vooral zelf het idee hebben dat er een slecht imago heerst rond hun beroep, maar bij de leraren die ik geïnterviewd heb, is dit zeker niet het geval. Manieren om het imago van de leraar op te krikken ziet deze groep respondenten onder meer in het centraal stellen van de professionaliteit van de leraar, het opvrolijken van de werkomgeving en het teruggeven van de trots aan de leraar.

De leraren zijn ook van mening dat het imago niet zo goed meer is als vroeger, maar vijf van hen merken wel op dat ze nog voldoende respect voelen tijdens de uitoefening van hun beroep. Daarom zijn deze leraren van mening dat er geen behoefte is aan verbetering van het imago van het beroep. De andere twee leraren denken wel dat het vmbo meer aandacht verdient, zodat het imago van de leraar in deze vorm van onderwijs zal verbeteren.

Op het gebied van het imago valt dus te concluderen dat het niet zo slecht wordt ervaren als veel mensen denken. Leraren merken nog steeds dat ze gerespecteerd worden en de samenleving is over het algemeen meer egalitair geworden. Verder zijn de leraren, op twee docenten in het vmbo na, van mening dat er niet echt behoefte is aan het opkrikken van het imago van het leraarschap, terwijl de experts wel verschillende alternatieven hiervoor aandragen. Hierover verschillen beide groepen dus nogal van mening. Het feit dat leraren aangeven geen last te hebben van een gebrek aan aanzien, zorgt ervoor dat ik bovenstaande hypothese als onjuist bestempel.

*Het feit dat de overheid zoveel regels aan het leraarsberoep stelt, zorgt ervoor dat mensen niet graag in het onderwijs willen werken.*

Alle deskundigen stellen dat de leraren te maken hebben met veel te veel regels bij de uitoefening van hun beroep. Het ministerie heeft ingegrepen door een dereguleringsproces in werking te stellen. Verder zijn drie van de experts van mening dat regels die afgeschaft worden vervolgens via een achterdeur weer terugkomen, dat kan zijn via de inspectie of via de schoolleiding zelf. Verder stelt een van de deskundigen dat leraren en schoolleiders in de verwezenlijking van hun idealen en de uitvoering van hun werkzaamheden nooit gehinderd worden door regels. Om de regeldruk te verlichten denken vier van de deskundigen dat er meer zeggenschap bij de scholen en het onderwijzend personeel moet komen te liggen. Twee van hen voegen hieraan toe dat de overheid in dergelijke situaties nog altijd invloed kan uitoefenen door outputcontrole uit te voeren.

Op één na alle geïnterviewde leraren stellen echter dat zij in hun werk niet gehinderd worden door allerlei regeltjes. Een aantal van hen voegt hier wel aan toe dat



het zich wel voor kan stellen dat de schoolleiding erg veel rekening moet houden met allerlei beperkende maatregelen. Bij één van de leraren is er behoefte aan afschaffing van enkele regels, terwijl de andere zes werknemers van de scholengemeenschap van mening zijn dat hier geen enkele behoefte aan is.

Concluderend valt te zeggen dat leraren en deskundigen nogal van mening verschillen over de regeldrift in het onderwijs. De experts zeggen dat de leraren met erg veel regels rekening moeten houden, terwijl de leraren dit over het algemeen niet zo ervaren. Bovenstaande hypothese kan dus noch bevestigd, noch ontkend worden.

*Het gebrek aan loopbaanperspectief binnen scholen, maakt het onderwijs als werkgever minder aantrekkelijk.*

Op het gebied van promotiekansen vinden vier deskundigen dat het aanbod ervan niet voldoet aan de vraag ernaar. Wel stellen twee van hen dat de situatie langzaam aan het verbeteren is. Antwoorden die in deze groep respondenten eenmaal naar voren komen zijn het feit dat je bij promotie, in ieder geval gedeeltelijk, voor de klas wordt weggehaald en dat je als je een baan in het onderwijs aanneemt, al op de hoogte bent van de onmogelijkheden op dit gebied. Vier van de experts denken deze situatie te verbeteren door verschillende niveaus van onderwijzerschap te onderscheiden. Twee van hen denken dat de nieuwe situatie, waarin meer met persoonlijke ontwikkelings- en activiteitenplannen gewerkt gaat worden uitkomst biedt. Verder opteert een van de deskundigen voor een systeem waarin men loon naar werk krijgt.

De leraren kunnen zich redelijk vinden in de antwoorden van de deskundigen. Uit deze groep vinden namelijk ook vier respondenten dat het aanbod van mogelijkheden tekort schiet om aan de vraag ernaar te kunnen voldoen. Verder is er in deze groep een tweetal dat denkt dat de situatie nu al enigszins verbetert, wat niet wegneemt dat alle mensen tevreden gesteld kunnen worden. Drie van de leraren merken op dat je bij promotie vaak voor de klas wordt weggetrokken, terwijl ik één keer hoorde dat je van tevoren weet dat er in het onderwijs weinig mogelijk is. Ook in deze groep zien twee respondenten een uitkomst in het werken met persoonlijke ontwikkelings- en activiteitenplannen en functioneringsgesprekken. Ook stelt een van de leraren dat een hoop problemen opgelost wordt door het personeel loon naar werk te geven. Twee andere docenten stellen dat het nadenken over een oplossing bij voorbaat zinloos is, omdat de middelen om verbetering te realiseren toch niet beschikbaar zijn.

Concluderend valt op het gebied van promotiekansen te zeggen dat beide groepen respondenten het redelijk met elkaar eens zijn. Ze geven aan dat er te weinig mogelijkheden zijn en dat promotie je voor de klas wegtrekt. De situatie zal verbeteren door meer te gaan werken met persoonlijke ontwikkelings- en activiteitenplannen, functioneringsgesprekken en beloningsdifferentiatie. Verder geven de deskundigen nog aan dat zij een oplossing zien in het onderscheiden van verschillende niveaus binnen het leraarschap. Deze hypothese wordt als juist gezien, maar toch blijft het onderwijs -ondanks deze tekortkoming- voor veel mensen een aantrekkelijke sector.

*Het ontbreken van ontwikkelingskansen zorgt ervoor dat het werken in het onderwijs niet aantrekkelijk is.*

Op het gebied van de kansen tot ontwikkeling leggen de geraadpleegde deskundigen de nadruk op onmogelijkheden in het onderwijs. Twee van hen zijn van

mening dat er altijd wel tijd en geld is voor bij- en nascholing. Drie van hen denken echter dat als je je wilt verdiepen op een ander vakgebied, de tijd en het geld niet door de school beschikbaar gesteld worden. Op de vraag hoe in deze situatie verbetering op zal treden, zijn de deskundigen nogal verdeeld. Enkele suggesties die ik hoorde, zijn het lopen van stages in het bedrijfsleven, het beschikbaar stellen van meer tijd voor ontwikkeling, het maken van afspraken tussen individuele leraren en de directie of het werken met teams met een eigen zeggenschap.

De leraren zijn een stuk positiever over de kansen die hen geboden worden. Vier van hen zijn namelijk van mening dat er voor bij- en nascholing altijd geld en tijd beschikbaar is. Bij verdieping in andere vakgebieden werkt de school volgens vier docenten ook altijd mee om het volgen van studies zo gemakkelijk mogelijk te maken, al zijn deze studies wel voor het overgrote deel voor eigen rekening. Verder geven drie van de leraren aan dat als de school iemand verzoekt zich op een ander vakgebied te verdiepen, zij deze studies volledig betaalt. Ten slotte zijn de docenten van mening dat er geen behoefte is aan verbetering op het gebied van ontwikkelingskansen. Eén van hen voegt hier nog aan toe dat hij bij zijn promotie-onderzoek op alle fronten (behalve het financiële deel) erg goed gesteund wordt door de school.

Concluderend valt te zeggen dat de deskundigen op het gebied van ontwikkelingskansen minder enthousiast gestemd zijn dan de leraren. Deze vinden namelijk dat het over het algemeen wel goed geregeld is, terwijl de deskundigen ruimte voor verbetering zien. De manieren waarop deze verbetering bewerkstelligd kan worden zijn divers, maar volgens de leraren is deze verbetering niet echt nodig. De meningen over de juistheid van bovenstaande stelling zijn dus nogal verdeeld.

*Doordat het onderwijs de werknemers, vooral op financieel gebied, minder kan bieden dan het bedrijfsleven, zullen mensen minder snel voor een baan in het onderwijs kiezen.*

Op het gebied van de concurrentiepositie van het onderwijs worden bij de deskundigen een aantal zaken duidelijk. Vier van hen zijn namelijk van mening dat de aantrekkelijkheid van het beroep vooral afhangt van de economische situatie in ons land. Als deze goed is zal het onderwijzerschap minder aantrekkelijk zijn dan in een economische depressie. Drie van de experts vinden dat de inhoud van het werk voor de meeste leraren de reden is waarom zij voor het onderwijs gekozen hebben. Een ander tweetal uit deze groep respondenten is van mening dat het onderwijs op geen enkele manier kan concurreren met het bedrijfsleven als het gaat om het binnenhalen van hoger opgeleiden. Twee van de deskundigen zijn het hier absoluut niet mee eens en stellen dat werknemers in het onderwijs het zo slecht nog niet hebben in vergelijking met werknemers in het bedrijfsleven.

Toen ik naar sterke punten van het onderwijs vroeg, kreeg ik van vier deskundigen te horen dat de inhoud van het werk erg gewaardeerd wordt. Ditzelfde geldt voor de lange vakanties die tegelijk vallen met die van schoolgaande kinderen. Dit voordeel wordt door drie deskundigen naar voren gebracht. Ten slotte stelden drie experts dat de aanvangssalarissen in het onderwijs erg hoog liggen. Ook de hoge mate van werkzekerheid wordt door een respondent aangedragen als positief punt in de strijd om de hoger opgeleiden.

Ook over de minder sterke kanten van het onderwijs als werkgever heeft deze groep respondenten een mening. Zo stellen drie van hen dat het onderwijs op financieel gebied achterblijft op het bedrijfsleven. Ook zijn drie respondenten niet te spreken over het feit dat ontwikkelings- en doorgroeimogelijkheden nagenoeg ontbreken en klaagt een persoon uit deze groep over het ontbreken van bepaalde faciliteiten. Ten

slotte is er een expert die de hoge werkdruk die in het onderwijs heerst als negatief ervaart voor de concurrentiepositie van het onderwijs op de markt voor hoger opgeleiden.

Ook de leraren hebben een mening over de concurrentiepositie van het onderwijs. Alle zeven respondenten uit deze groep zien in dat de aantrekkelijkheid van hun beroep vooral afhankelijk is van de economische situatie in ons land. Twee van hen zien vooral in de inhoud van het werk een sterk punt van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Verder zijn er drie docenten die denken het onderwijs onder de huidige omstandigheden nooit zal kunnen concurreren met het bedrijfsleven op de markt voor hoger opgeleiden. Ten slotte maakt één van de respondenten uit deze groep zich zorgen over het feit dat het onderwijs vooral mensen aantrekt die in het bedrijfsleven gefaald hebben.

Ook volgens deze groep respondenten heeft het onderwijs zo zijn sterke en zwakke kanten. De lange vakanties worden door zes leraren als erg aantrekkelijk ervaren, terwijl vier docenten erg te spreken zijn over de inhoud van hun werk. Verder zijn er nog vier leraren die erg blij zijn met de werkzekerheid in het onderwijs. Ten slotte wijzen twee respondenten uit deze groep op het feit dat er in het onderwijs een andere prestatiedruk heerst dan in het bedrijfsleven en zijn twee andere respondenten erg te spreken over de voldoening die zij uit hun werk halen. Ook over de zwakke punten van een baan in het onderwijs hebben de leraren een mening. Vijf van hen vinden namelijk dat de beloning die zij voor hun werk krijgen nogal laag is. Ook zijn drie van de respondenten uit deze groep niet te spreken over het feit dat er nauwelijks faciliteiten beschikbaar zijn, zoals een rustige werkplek of secretariële ondersteuning. Verder wordt door twee leraren naar voren gebracht dat ze niet blij zijn met het gebrek aan doorgroeimogelijkheden en het beeld van een hoge werkdruk dat in het onderwijs heerst.

Op het punt markt valt dus te zeggen dat de concurrentiepositie van het onderwijs samenhangt met de economische situatie in ons land. Verder zal het onderwijs het vooral moeten hebben van de idealisten in deze samenleving. Sterke punten van het onderwijs die in beide groepen respondenten naar voren komen zijn de lange vakanties die samenvallen met die van schoolgaande kinderen, de inhoud van het werk en de relatieve werkzekerheid. Minder sterke punten van het onderwijs zijn de financiële mogelijkheden, het gebrek aan faciliteiten en doorgroeimogelijkheden. Op het punt markt zijn de verschillende groepen respondenten het over het algemeen wel met elkaar eens. Bovenstaande hypothese kan niet zonder meer worden aangenomen. Feit is wel dat het onderwijs op materieel gebied minder kan bieden dan het bedrijfsleven. Men dient echter wel in ogenschouw te nemen dat er ook mensen zijn die meer waarde hechten aan zaken als inhoud van het werk en voldoening. Deze mensen weten dat ze in het onderwijs minder geld zullen verdienen dan elders, maar dit weerhoudt ze er niet van om toch voor de klas te gaan staan.

## 7 Waardering van het overheidshandelen en alternatieven

In de voorgaande hoofdstukken van dit onderzoek zijn al een aantal handelingen van de overheid die betrekking hebben op de bestrijding van het lerarentekort toegelicht. Vervolgens heb ik interviews gehouden met een zestal deskundigen op het gebied van onderwijs en een zevental leraren op twee middelbare scholen. Ik heb aan beide van deze groepen gevraagd in hoeverre ze bekend zijn met het overheidsbeleid gericht op het lerarentekort en wat hun waardering hiervoor is. Vervolgens heb ik hen ook gevraagd naar suggesties om het tekort terug te dringen. Hieronder zal ik deze handelingen in dezelfde volgorde als ik ze in hoofdstuk 3 besproken heb naar voren laten komen en zal ik dus een antwoord vinden op de vraag hoe de verschillende soorten overheidshandelen beoordeeld worden.

### 7.1.1 *Beloningsdifferentiatie*

Toen ik mijn respondenten naar de mogelijkheden op promotie vroeg, bleek er erg weinig mogelijk te zijn. Door met beloningsdifferentiatie te werken is er vooral volgens de deskundigen de mogelijkheid om goede werknemers aan de school te binden.

Een probleem hierbij, blijkt uit de interviews met de leraren, is vooral het feit dat er maar een zeer beperkt aantal werknemers extra beloond kan worden. Dit gegeven leidt vaak tot ontevreden werknemers en competitie tussen leraren, wat vaak een negatieve invloed heeft op de sfeer in de medewerkerskamers.

Het initiatief om beloningsdifferentiatie toe te passen is dus goed, maar gezien de financiële situatie is het onmogelijk om iedereen die recht heeft op iets extra's dat ook te geven.

Om ontevreden werknemers te voorkomen kun je dus beter niemand extra belonen, omdat je nooit iedereen die aanspraak op iets extra's maakt kan geven wat hem of haar toekomt.

### 7.1.2 *Arbeidsvoorwaarden*

Ook heeft de overheid nog niet zolang geleden de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs verbeterd. Dit heeft men gedaan om de kloof tussen de markt en het onderwijs enigszins te overbruggen. Op het startsalaris dat opgetrokken is na (waar de deskundigen wel over te spreken zijn) viel hier volgens de respondenten nauwelijks iets van te merken. Velen van hen, dus zowel de deskundigen als de leraren, ervaren dat het onderwijs het op het gebied van arbeidsvoorwaarden nog altijd tegen de markt moet afleggen en dat er op dit gebied dus nog veel te verbeteren valt.

Het idee om hierin in te grijpen is dus goed, maar om het onderwijs met de markt te laten concurreren op dit gebied moet er nog veel verbeterd worden. Zo zou men eraan kunnen denken de salarissen te verhogen, meer faciliteiten beschikbaar te stellen of ervoor zorgen dat de arbeidsomstandigheden op de werkvloer verbeteren door enige werkdruk weg te nemen.

### 7.1.3 *Taak- en functiedifferentiatie*

Een volgend middel in de strijd tegen het lerarentekort is het toepassen van taak- en functiedifferentiatie. Volgens de deskundigen was hier behoefte aan. Er werd door hen geopperd om verschillende niveaus van onderwijzerschap te onderscheiden, net zoals het ministerie voor ogen had toen het idee gelanceerd werd. Het feit dat ze aangeven dat hier behoefte aan is, impliceert dat men nog niet echt is opgeschoten met de implementatie ervan. Dus vooral volgens de deskundigen kan het een heel goed middel zijn om werknemers in het onderwijs, in de strijd tegen het lerarentekort, meer carrièreperspectieven te bieden. In de praktijk blijkt dat hier onder de door mij geïnterviewden nauwelijks behoefte aan is.

Wat met zekerheid gezegd kan worden is dat men met de invoering nog niet ver gevorderd is. Ook blijkt dat de deskundigen en de leraren van mening verschillen over de noodzaak van taak- en functiedifferentiatie. De deskundigen zijn van mening dat het een goed initiatief zou zijn, maar op de werkvloer is er nauwelijks draagvlak voor.

### 7.1.4 *Herintreders en zij-instromers*

Het zij-instromersinitiatief van de overheid is bij al mijn respondenten bekend. Het grootste gedeelte van de geraadpleegde experts is ook zeer tevreden met de resultaten van dit handelen. Onder de leraren was er echter nogal wat kritiek op deze manier om het lerarentekort terug te dringen. Men is namelijk van mening dat het bij zij-instromers nog maar de vraag is in hoeverre zij over de benodigde competenties beschikken om hun vakkennis, waar de leraren wel van overtuigd zijn, op de jeugd over te brengen. Zij denken dat zij-instromers in een zo korte opleiding nooit de pedagogische en didactische vaardigheden kunnen aanleren. De deskundigen zijn over het algemeen minder negatief over deze maatregel. Sommige van de leraren kunnen echter wel voorbeelden noemen van gevallen waarin het niet blijkt te werken. Vooral volgens de leraren, die er in de praktijk mee te maken krijgen, is het zij-instromersinitiatief geen groot succes. Over herintreders heb ik geen van mijn respondenten horen spreken.

Het zij-instromersinitiatief is in kwantitatief opzicht een goede maatregel om het lerarentekort terug te dringen. Uit de interviews die ik met leraren gehouden heb, blijkt echter dat de kwaliteit van het onderwijs er wel door achteruit gaat. In kwalitatief opzicht, en daar draait het volgens de leraren vooral om, is het zij-instromersinitiatief dus geen succes.

### 7.1.5 *Imagocampagnes*

Een volgende maatregel die de overheid heeft genomen met de bedoeling het lerarentekort op te lossen, is het voeren van imagocampagnes. Campagnes met titels als 'Leraar, elke dag anders' en 'Je groeit in het onderwijs', zijn bedoeld om het negatieve beeld wat volgens de beleidsambtenaren aan het onderwijzerschap kleeft weg te nemen. Uit de interviews blijkt dat zowel bij de deskundigen als bij de leraren verschillende respondenten hier positief tegenover staan. Zij zijn namelijk ook van mening dat er een negatief beeld heerst over het lerarenberoep en dat dit onterecht is en dus verbeterd moet worden.

De effecten van dergelijke campagnes zijn uiteraard moeilijk meetbaar, maar het feit dat er op deze manier initiatief genomen wordt is een goede zaak. Uit een aantal verschillende interviews blijkt namelijk dat in de samenleving het beeld heerst dat werken in het onderwijs om verschillende redenen niet aantrekkelijk is. Het voeren van goede imagocampagnes zou dit beeld kunnen weerleggen.

### 7.1.6 *De Wet op de Beroepen In het Onderwijs*

Over de Wet op de Beroepen In het Onderwijs heb ik tijdens de interviews maar één deskundige horen praten. Geen van de leraren repte erover. De deskundige had nogal een dubbel gevoel bij de wet. Aan de ene kant vindt hij het een perfecte manier om je vorderingen als docent bij te houden en een portfolio op te bouwen, maar aan de andere kant is hij van mening dat er veel tijd en werk in gaat zitten. Aangezien de leraren het in hun werkzaamheden redelijk druk hebben is tijd voor hen een schaars goed en zullen ze die tijd dan ook waarschijnlijk voor andere zaken willen gebruiken.

Het idee van een persoonlijk dossier en de bedoeling achter de wet is dus goed, maar ze zou alleen wat minder tijd van de leraren moeten vergen. De leraar heeft het namelijk al erg druk en het gevaar dreigt dat er portfolio's ontstaan omdat 'de baas erom vraagt' en niet omdat de leraar er het nut van inziet.

### 7.1.7 *Allochtonen*

De overheid spant zich, zoals u ook in hoofdstuk drie kunt lezen, in om meer allochtonen in het onderwijs te betrekken. Geen van mijn respondenten noemde dit feit toen ik hen vroeg van welke overheidsmaatregelen zij op de hoogte waren. Hierdoor konden zij er dus ook geen oordeel over vellen. Op de website van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap staat vermeld dat de allochtonen nog steeds zwaar ondervertegenwoordigd zijn in het onderwijs. Het aantal neemt echter wel toe, vooral onder het onderwijsondersteunend personeel. Dit is vooral het geval doordat er voor hogere functies in het onderwijs een hbo- of wo-opleiding vereist is, terwijl er relatief weinig hoger opgeleide allochtonen zijn. Hier lijkt op korte termijn verandering in te komen, want binnen de generatie allochtonen die nu de arbeidsmarkt betreedt, is er sprake van een hoge opwaartse onderwijs-mobiliteit. Ook worden projecten zoals "Full Color" voortgezet, waardoor er ook onder allochtonen meer interesse wordt gewekt voor een baan in het onderwijs (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2005; Sectorbestuur Onderwijs-arbeidsmarkt, 2000).

### 7.1.8 *Bevordering van de instroom op de lerarenopleidingen*

Tenslotte wist een van de respondenten, een leraar, me te vertellen dat de overheid de instroom op de lerarenopleidingen probeert te bevorderen door het collegegeld voor dergelijke studies te verlagen. Hier heeft de respondent deels gelijk in, want dit soort bijzondere tegemoetkomingen gelden niet voor alle studenten, maar alleen voor mensen die al gestudeerd hebben, nog geen dertig jaar zijn, en die hun rechten op studiefinanciering al verspeeld hebben.

In de strijd tegen het lerarentekort zou het aan te bevelen zijn om dit soort tegemoetkomingen aan eenieder die een lerarenopleiding volgt te verstrekken. Hierbij moet echter wel streng gekeken worden naar de geschiktheid van de studenten voor het beroep.

## 7.2 **Suggesties**

Tijdens de interviews heb ik de respondenten ook gevraagd naar suggesties ter verbetering. Hierbij zijn een aantal mooie suggesties naar voren gekomen die voor de overheid zeker het overwegen waard zijn. Hieronder zal ik de suggesties die het meest duidelijk naar voren gekomen zijn beschrijven en ik zal hierbij een onderscheid maken tussen de aanbevelingen van de deskundigen en die van de leraren.

### 7.2.1 *Deskundigen*

#### *Regionale platforms*

Uit de interviews met de deskundigen blijkt dat een aantal van hen in de strijd tegen het lerarentekort een grote rol weggelegd zien voor regionale platforms. In deze platforms zijn lerarenopleidingen en scholen uit de omgeving vertegenwoordigd en op deze manier kan de lokale overheid inspelen op de tekorten. Het mooie aan deze platforms is dat ze alleen opgezet worden in regio's waar men problemen heeft bij de zoektocht naar leraren. Dit is in lang niet alle regio's het geval. Mij is bekend dat dit collegejaar de Hogeschool Rotterdam in samenwerking met vier scholengemeenschappen een dergelijk initiatief heeft ondernomen. Onder het motto 'Rotterdam gaat dual' probeert men onder de studenten die hun studie dual volgen mensen te werven die een contract voor zeven jaar, inclusief de vier studiejaar tekenen. Op deze manier worden in ieder geval de grootste tekorten op korte termijn aangepakt.

#### *Verzwaren van de lerarenopleidingen*

Een andere suggestie voor het wegwerken van de lerarentekorten zien enkele respondenten in het verzwaren van de opleidingen die tot het leraarschap moeten leiden. Tegenwoordig zijn de, vooral tweedegraads, lerarenopleiding nauwelijks een uitdaging voor studenten. Door de aandacht die hier in de media aan besteed wordt is er bij veel mensen een beeld ontstaan dat leraren lang niet meer zo geleerd zijn als vroeger het geval was. Sommige mensen vinden dit een reden om de leraren 'met de nek' aan te kijken. Dit kan dus voorkomen worden door de diverse lerarenopleidingen te verzwaren. Op deze manier komt ook de professionaliteit van de leraar meer centraal te staan. Een ander punt dat door een deskundige wordt aangedragen is het uitbreiden van de mogelijkheid om leraren in de school op te leiden. Dit gebeurt nu al mondjesmaat door de invoering van duale trajecten die tot het leraarschap leiden. Hierin wordt meer stage gelopen dan tijdens de reguliere opleiding. Gevolgen hiervan zijn dat de leraren bij het betreden van de arbeidsmarkt meer praktijkervaring hebben en dat ze, al tijdens hun opleiding, zelfstandig ingezet kunnen worden. Ook kunnen zij al in het eerste jaar bepalen of het onderwijzerschap iets is wat hen al dan niet ligt. De onderwijsraad is het met deze respondent eens en wil algemeen geldende regels opstellen die betrekking hebben op deze manier van opleiden (Onderwijsraad, 2005).

#### *Verder ingrijpen in de arbeidsvoorwaarden*

Ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden valt er nog heel wat te verbeteren binnen het onderwijs. De overheid heeft weliswaar getracht om op dit gebied in te grijpen, maar het heeft nog niet tot de beoogde effecten geleid. Uit de interviews blijkt dat het onderwijs het op financieel gebied nog steeds moet afleggen tegen de markt. Daarnaast heb je als leraar nauwelijks de beschikking over faciliteiten, zoals secretariële ondersteuning of een rustige werkruimte of een computer. Op financieel gebied en ook wat betreft faciliteiten valt er volgens beide groepen respondenten dus nog veel te verbeteren in het onderwijs.

Wat echter wel opvalt is dat de respondenten aangeven dat leraren vooral erg tevreden zijn over de inhoud van het werk. Ook blijkt dat ze in veel gevallen niet zozeer in geld geïnteresseerd zijn. Ook in de literatuur zijn hier voorbeelden van te vinden (Rutgers, 2001). Het is dus maar de vraag in hoeverre dergelijke maatregelen effect zullen sorteren. Wel zou er een nieuwe doelgroep aangeboord kunnen worden, namelijk mensen die voor het huidige salaris niet in het onderwijs willen werken, maar hier wel heil in zien als er een hogere vergoeding tegenover staat.

### *Imagocampagnes gericht op 'het onderwijs' en niet op 'de leraar'*

Op het gebied van de beelden die er in het algemeen over het onderwijs heersen, stellen enkele deskundigen, is er ook ruimte om in te grijpen. De laatste jaren wordt er door de verschillende media erg veel aandacht besteed aan het onderwijs. Ook in de politiek is het een 'hot issue'. Wat zo jammer is aan deze aandacht is dat deze overwegend negatief is. Verder heerst er bij veel mensen een beeld van de school als een grote, saaie, betonnen leerfabriek, waar een aantal stoffige docenten de leerlingen bepaalde dingen wil bijbrengen. Dit beeld komt in veel gevallen niet overeen met de werkelijkheid, maar het is aan de overheid om dit beeld de wereld uit te helpen.

De overheid zou er dus bij gebaat zijn als ze de negatieve publiciteit rond het onderwijs enigszins weet in te perken en meer haar best doet om een realistisch beeld over werk in het onderwijs te scheppen, waarin er ook plaats is voor positieve verhalen. De imagocampagnes die de afgelopen jaren zijn gevoerd zijn hier nog niet in geslaagd, dus zal de overheid met andere maatregelen moeten komen om dit te bewerkstelligen.

### *Deregulering*

Vervolgens stellen enkele deskundigen dat er, als je in het onderwijs werkt, veel te veel regels zijn waar men zich aan moet houden. Dit beeld van vele regeltjes, gepaard gaande met een hoge werkdruk, zou mensen kunnen doen besluiten om geen loopbaan in het onderwijs te overwegen. Door dit aantal regels in te krimpen en meer zeggenschap over te laten aan de scholen, zou het werk in het onderwijs volgens deze deskundigen als een stuk aangenamer ervaren worden. Hierbij dient men volgens Rutgers (2001; 2004) echter wel op te passen dat aandacht voor management niet de overhand neemt. Eind jaren '90 werd er van scholen verlangd dat ze zich een plaats verwierven in hun omgeving. Hierdoor kregen scholen meer vrijheid en kwam er meer nadruk te liggen op het management. Dit ging ten koste van de pedagogische opdracht van de scholen. De scholen zouden zich dus weer meer moeten richten op hun pedagogische taken en het ministerie zou hierin wellicht een actieve rol kunnen spelen.

Een van de respondenten denkt dat er door met lerencoöperaties te werken, die vergelijkbaar zijn met maatschappen in de zorgsector, een groot deel van deze regels ontdoken kan worden. Deze maatschappen bestaan uit teams van leraren en onderwijskundigen die zich verhuren om gezamenlijk een totaal lespakket aan te bieden. De scholen zelf hebben hier geen omkijken naar, want binnen de coöperatie wordt alles geregeld. Zo worden in geval van afwezigheid door bijvoorbeeld ziekte of deelname aan cursussen de opengevallen uren binnen het team overgenomen. Op deze manier hoeft de school zich hier geen zorgen over te maken en ligt de verantwoordelijkheid bij de coöperaties, die zelf ook goede arbeidsvoorwaarden en dergelijke bedingen.

### *Verbeteren promotie- en ontwikkelingsmogelijkheden*

Een andere veel gehoorde klacht is dat er in het onderwijs zo weinig promotie- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn. Op dit gebied zijn ook enkele aanbevelingen gedaan. Zo zou de overheid bijvoorbeeld verschillende niveaus in leraarschap kunnen onderscheiden, zoals beginnend docent, ervaren docent en excellente docent. Door de leraren assessments af te nemen kunnen ze in deze groepen ingedeeld worden. Verder zou je meer kunnen werken aan de hand van persoonlijke activiteiten- en ontwikkelingsplannen, zodat de leraren zich tijdens hun werkzame leven blijven ontwikkelen en naar de fase van ontwikkeling waarin ze zich bevinden beloond kunnen worden. Een van de respondenten zag in het integraal personeelsbeleid een hulpmiddel dat hieraan kan bijdragen. Een andere manier om aan de



ontwikkeling van leraren te werken is het verstrekken van extra taken als hier behoefte aan is. Ook zou men leraren stage kunnen laten lopen in het bedrijfsleven of op andere scholen. Wat vaststaat is in ieder geval dat het aanbod aan promotie- en ontwikkelingsmogelijkheden op dit moment tekort schiet om in de vraag ernaar te voorzien.

#### *Meer consistentie in het beleid*

Een laatste tip voor de overheid, die door een van de deskundigen wordt gegeven is het afmaken waar je aan begint. Het onderwijs is namelijk een gebied waarop veel politieke partijen proberen te scoren en er worden dan ook met de regelmaat van de klok voorstellen gelanceerd om wijzigingen in het onderwijs door te voeren. Vervolgens wordt er met veel van deze voorstellen niets gedaan, omdat er vlak erna weer een andere suggestie gedaan wordt. Deze respondent is van mening dat men zaken moet afhandelen voordat er weer iets anders aangepakt wordt.

### 7.2.2 *Leraren*

#### *Meer met de samenleving communiceren*

Ook de leraren en de personeelsfunctionaris van de school waar ik mijn interviews heb afgenomen hadden enkele suggesties over een betere aanpak van het lerarentekort. Een eerste suggestie is om de problematiek beter naar de samenleving toe te communiceren. Volgens mijn respondenten onder de leraren is dat tot nu toe nog niet het geval geweest.

#### *Verbeteren arbeidsvoorwaarden*

Ook in het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs ziet men een wapen in de strijd tegen het lerarentekort. Hierbij gaat het, net als bij de deskundigen, niet alleen om primaire arbeidsvoorwaarden, maar ook om randzaken. Zo is volgens de respondenten dus niet alleen het loon te laag, maar is er ook een gebrek aan faciliteiten en secretariele ondersteuning. Zo hebben leraren behoefte aan een rustige werkplek en eventueel wat administratieve ondersteuning. Ook krijg je op scholen niet de laptop of de mobiele telefoon die in de zakenwereld wel door de werkgever beschikbaar gesteld worden. Op facilitair en financieel gebied is er dus behoefte aan verbetering volgens de leraren die ik mijn vragenlijst heb voorgelegd.

#### *Imagocampagnes richten op 'het onderwijs', niet op 'de leraar'*

Ook op het gebied van het imago van het onderwijs valt er nog wel het een en ander te verbeteren. Zo heerst er bij veel mensen een bepaald beeld van het onderwijs dat niet bepaald overeenkomt met de werkelijkheid. Zo zijn er twee respondenten die vinden dat er een nogal negatief beeld over het vmbo heerst en dat deze vorm van middelbaar onderwijs nogal eens over het hoofd gezien wordt door de overheid. Verder wijzen enkele respondenten erop dat veel mensen denken dat er in het onderwijs sprake is van een zeer hoge werkdruk, terwijl dit in de praktijk wel mee blijkt te vallen. Tenslotte is het volgens een van de leraren zo dat het onderwijs twee soorten mensen trekt, namelijk mensen die er echt voor kiezen om in het onderwijs te werken en mensen die gefaald hebben in het bedrijfsleven. Deze tweede groep leraren zorgen ook niet voor een heel positief beeld van het lerarenkorps.

#### *Verzwaren lerarenopleiding*

Vervolgens zijn er ook onder de leraren respondenten die in het verzwaren van de lerarenopleidingen een oplossing zien in de strijd tegen het lerarentekort. Ook zij

zijn van mening dat het huidige niveau van de opleidingen voor mensen van buitenaf niet uitnodigt om leraar te worden. Door een verzwaring van de opleidingen heeft de leraar meer vakkennis om op terug te vallen tijdens het uitvoeren van zijn werk. De media heeft het niveau van deze opleidingen namelijk regelmatig aan de kaak gesteld en het is dus algemeen bekend dat dit niet zo hoog is.

*Verbeteren promotiemogelijkheden*

Ten slotte zijn op het gebied van promotiemogelijkheden enkele opmerkingen gemaakt. Zo bleek dat er vooral op dit gebied behoefte is aan verbetering, maar tot echte suggesties over hoe dit te bewerkstelligen valt, komt men niet. Een van de respondenten geeft aan dat over een oplossing nadenken niet nodig is, omdat er toch geen geld voor beschikbaar is. Een andere respondent wil overstappen op een systeem waar iedereen loon naar werk krijgt. Dit idee wordt geopperd, omdat deze respondent het er niet mee eens is dat mensen die extra taken op zich nemen hier niet extra voor beloond worden. Ten slotte ziet de personeelsfunctionaris in het werken volgens het integraal personeelsbeleid de remedie tegen het ontbreken van voldoende promotiemogelijkheden. Door veel gebruik te maken van persoonlijke ontwikkelings- en activiteitenplannen en functioneringsgesprekken, die samenhangen met het integraal personeelsbeleid, kan worden bepaald welke behoeften er onder de werknemers leven. Vervolgens kan de schoolleiding samen met de werknemer actie ondernemen om aan deze behoeften tegemoet te komen.

Suggesties in de strijd tegen het lerarentekort	
Deskundigen	Leraren
Werken met regionale platforms	Verbeteren van de arbeidsvoorwaarden
Verbeteren van de arbeidsvoorwaarden	Verbeteren van de promotiemogelijkheden
Verbeteren promotie- en ontwikkelingsmogelijkheden	Verzwaren van de lerarenopleidingen
Verzwaren van de lerarenopleidingen	Imagocampagnes richten op 'het onderwijs'
Imagocampagnes richten op 'het onderwijs'	Meer met de samenleving communiceren
Dereguleren	
Meer consistentie in het beleid aanbrengen	

De suggesties zijn gerangschikt op volgorde van geschiktheid om het probleem aan te pakken

## 8 Conclusies en aanbevelingen

In het eerste hoofdstuk heb ik een aantal vragen gesteld die als een rode lijn door dit onderzoek heen hebben gelopen. Gedurende dit onderzoek heeft u deze antwoorden al voorbij zien komen, maar in dit laatste hoofdstuk zal ik ze allemaal nog een keer de revue laten passeren. Verder zal ik ingaan op de maatschappelijke relevantie van dit onderzoek en kijken in hoeverre mijn bevindingen overeenkomen, danwel verschillen met andere onderzoeken naar het lerarentekort.

### 8.1 Relevantie van het onderzoek

Zoals eerder in dit onderzoek al bleek, heeft het onderwijs, na veiligheid, de tweede beleidsprioriteit van de huidige regering. De belangrijkste producenten in het onderwijs zijn leraren en deze groep lijkt, vooral door de op handen zijnde pensionering van de zogenaamde 'babyboomers'<sup>16</sup> op korte termijn, hevig uit te dunnen. De vacatures die open blijven staan dienen opgevuld te worden, maar in de praktijk blijkt dat de vraag naar leraren groter is dan het aanbod ervan. Dit aanbod blijft achter omdat veel mensen het om welke redenen dan ook aantrekkelijker vinden om in het bedrijfsleven te werken. De taak voor de overheid is dus om het werken in het onderwijs zo aantrekkelijk mogelijk te maken en zodoende een sterkere concurrentiepositie tegenover het bedrijfsleven te verwerven. Getuige de oprichting van de 'Commissie vitaal leraarschap' is men hier al sinds halverwege de jaren '80 van de vorige eeuw mee bezig, maar tot een oplossing van het probleem heeft dit nog niet geleid. Tegenwoordig staan de kranten nog steeds vol met berichten over de noodzaak om een oplossing voor het tekort te vinden. Een bijkomend probleem is het probleem van de kwaliteit van het onderwijs. Het tekort aan leraren heeft ertoe geleid dat een aantal eisen waar een leraar aan moest voldoen de laatste jaren is komen te vervallen. Ook zijn de opleidingen die tot het leraarschap leiden de laatste decennia minder zwaar geworden. Dit alles leidt ertoe dat er leraren voor de klas staan die minder competent zijn dan tien jaar geleden het geval was. Ook voor dit probleem moet een oplossing gezocht worden, omdat adequate kennis nog steeds erg belangrijk is voor de Nederlandse economie.

### 8.2 Conclusies

In de inleiding van dit onderzoek heb ik een probleemstelling geïntroduceerd. Deze probleemstelling luidt:

*Welke factoren hebben invloed op het lerarentekort in het voortgezet onderwijs, welk beleid heeft de overheid tot dusverre gevoerd om het lerarentekort aan te pakken en wat valt hieruit te leren?*

Om deze vraag te kunnen beantwoorden heb ik hem in enkele deelvragen opgesplitst, die ik hieronder zal behandelen. De antwoorden op deze vragen heb ik afgeleid uit de geraadpleegde literatuur, maar vooral ook uit de interviews die ik met een aantal experts op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en een aantal leraren gehouden heb.

---

<sup>16</sup> Babyboomers zijn mensen die in de periode 1945-1950, dus net na de Tweede Wereldoorlog, geboren zijn.

8.2.1 *Wat wordt in het beleid verstaan onder het lerarentekort?*

Het lerarentekort is, zoals het woord het al zegt, het tekort aan leraren. Dit tekort uit zich in het feit dat de vraag naar leraren groter is dan het aanbod ervan, wat leidt tot een groot aantal openstaande vacatures in het onderwijs. In 2003 zijn er aan de hand van het Microsimulatie Rekenmodel Regionale Onderwijs Ramingen prognoses gedaan over de ontwikkeling van het lerarentekort in de jaren erna. Hieruit bleek dat onder gelijke randvoorwaarden het lerarentekort in het voortgezet onderwijs dat in 2003 2800 fte inhield, zich drie jaar later ruim verdubbeld zou hebben tot 6000 fte. In 2011 zou dit tekort zonder overheidsingrijpen opgelopen zijn tot 10000 openstaande vacatures (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 2003a). Deze voorspelde toename van het lerarentekort schrijft men vooral toe aan de vergrijzing. De voorspelling is namelijk dat op zeer korte termijn de zogenaamde 'babyboomers' met pensioen zullen gaan en een groot aantal vacatures achter zullen laten in het onderwijs. Het lerarentekort is dus het verschil tussen het aantal vacatures in het onderwijs en de aanbod van arbeidskrachten in het onderwijs.

8.2.2 *Volgens welk theoretisch perspectief kan het lerarentekort in het voortgezet onderwijs bestudeerd worden?*

Omdat het lerarentekort een zeer complex probleem is dat op vele verschillende manieren belicht kan worden, zou ik het zonde vinden om een te nauw theoretisch kader te hanteren. Ik heb er daarom voor gekozen om zelf een theoretisch perspectief op te stellen dat zowel oog heeft voor het feit dat het lerarentekort een complex probleem is, als voor het feit dat bestuurskunde een erg brede studie is, waarin aan verschillende disciplines aandacht besteed wordt.

Ik heb ervoor gekozen om uit een viertal bestuurskundige gezichtspunten twee aspecten<sup>17</sup> te selecteren die mij het meest geschikt leken om een heldere bijdrage aan dit onderzoek te leveren.

Economisch gezichtspunt

- ▷ Marktwerking
- ▷ Spinnwebtheorama

HRM gezichtspunt

- ▷ Loopbaanperspectief
- ▷ Employability

Sociaal-maatschappelijk gezichtspunt

- ▷ Maatschappelijk belang
- ▷ Maatschappelijk beeld

Sociaal-politiek gezichtspunt

- ▷ Samenleven van mensen
- ▷ Overheidsbeleid

---

<sup>17</sup> Voor een meer uitgebreide uitleg betreffende deze aspecten verwijs ik u naar hoofdstuk 4, waar mijn theoretisch kader uitgewerkt wordt.

### 8.2.3 *Welke populaire aannames zijn er betreffende het leraarsberoep en in hoeverre zijn deze gerechtvaardigd?*

Na het stellen van deze vraag heb ik een vijftal populaire aannames gelanceerd, die terug te vinden zijn in hoofdstuk 2. Hieronder zal ik deze in de vorm van kernwoorden benoemen en bepalen of deze factoren invloed uitoefenen op het lerarentekort en welke invloed dat is.

#### *Werkdruk*

Op het gebied van werkdruk is het nog niet eens zo slecht gesteld in het onderwijs. De deskundigen die ik geraadpleegd heb, zijn van mening dat de leraren in de uitvoering van hun taken aan veel te veel regels gebonden zijn, maar de leraren zelf zijn het hier over het algemeen niet mee eens. Er wordt zelfs opgemerkt dat als er in het onderwijs al werkdruk is, dat deze een stuk aangenamer is dan de werkdruk die in het bedrijfsleven te verwachten valt. Op basis hiervan is mijn conclusie dat de werkdruk in het onderwijs niet bijdraagt aan het lerarentekort. Het feit dat de prestatiedruk als aangenamer wordt ervaren dan de prestatiedruk in het bedrijfsleven, zou juist moeten leiden tot het feit dat deze mensen betrekkingen in het onderwijs als prettiger ervaren dan banen in het bedrijfsleven.

#### *Geografische ligging, oftewel grote stedenproblematiek*

Een andere vraag die ik de docenten heb voorgelegd is in welke gevallen zij denken dat het werken op scholen als minder prettig ervaren wordt. Hierbij luidt bij zowel de meeste experts als bij leraren dat ze het idee hebben dat in de vier grote steden de kans op onaangename situaties op de werkvloer groter is dan elders. Dit heeft volgens hen te maken met het feit dat in grote steden meer verschillende etnische groepen in de scholen vertegenwoordigd zijn. Dit hoeft niet tot problemen te leiden, maar het maakt de kans erop wel groter. Omdat leraren het liefst dit soort mogelijke problemen niet opzoeken, luidt mijn conclusie dat in de vier grote steden het lerarentekort erger is dan elders in het land.

#### *Veiligheid*

Een ander punt waar ik tijdens dit onderzoek mijn aandacht op heb gericht is de veiligheid. De conclusie hiervan is dat op scholen dezelfde problemen spelen als in het algemeen in de maatschappij, ook op het gebied van veiligheid. Hierdoor is volgens de respondenten de kans op onveilige situaties op een school niet veel groter dan ergens anders. Wel is men het er over eens dat de kans op onveilige situaties op vmbo-scholen en in de grote steden groter zal zijn dan op havo/vwo-scholen en in andere steden. Daarom luidt mijn conclusie dat de factor veiligheid het lerarentekort noch verergert, noch doet afnemen. De school is namelijk een afspiegeling van de maatschappij en in principe zou de kans op onveilige situaties even groot moeten zijn als in andere beroepen.

#### *Aanzien*

Een andere factor waarvan ik de invloed op het lerarentekort heb gemeten is de factor aanzien. Hieruit blijkt dat vooral de deskundigen vinden dat het met het aanzien van de leraar van tegenwoordig niet zo best gesteld is. De geraadpleegde leraren zelf hebben hier absoluut geen last van. Het aanzien van het beroep is weliswaar niet meer wat het geweest is, maar ze hebben niet het idee dat ze, als ze op verjaardagen over hun werk praten, met de nek aangekeken worden. Mensen waarderen het feit dat ze met 'de jeugd van tegenwoordig' werken juist heel erg en hebben er bewondering voor. Ze merken dat ze van leerlingen, ouders en collega's voldoende respect krijgen. Concluderend kan ik dus zeggen dat het aanzien van het

beroep het lerarentekort in ieder geval niet verergert, omdat de leraren zich niet hoeven te schamen voor hun beroep.

#### *Arbeidsvoorwaarden*

Ook heb ik gekeken naar de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs. Hieruit blijkt dat deze achterblijven bij die in het bedrijfsleven. Hierbij gaat het niet alleen om de primaire arbeidsvoorwaarden zoals beloning, maar ook om zaken als secretariële ondersteuning, een rustige werkplek of een computer waarvan men gebruik kan maken. De grootste voordelen van werken in het onderwijs zijn de lange vakanties, maar deze wegen in dit opzicht niet op tegen alle nadelen die er aan het beroep kleven. Daarom luidt mijn conclusie dat de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs het lerarentekort verergeren, zeker in deze materialistische tijden.

#### 8.2.4 *Welke factoren hebben invloed op het lerarentekort en werken zij belemmerend of bevorderend?*

##### *Marktwerking*

Op het gebied van de marktwerking valt te zeggen dat de concurrentiepositie van het onderwijs op de arbeidsmarkt grotendeels samenhangt met de economische situatie in ons land. Hoe beter het met de economie gaat, hoe minder mensen in het onderwijs willen werken. Verder moet het onderwijs het vooral hebben van een groep idealisten die graag met jongeren aan het werk willen. De arbeidsvoorwaarden zijn niet zodanig dat mensen die buiten deze groep vallen een baan in het onderwijs prefereren boven een betrekking in het bedrijfsleven. Hier zijn de arbeidsvoorwaarden over het algemeen gewoon beter. Daarom zou ik willen stellen dat het onderwijs op het gebied van marktwerking, oftewel arbeidsvoorwaarden, achterblijft bij het bedrijfsleven.

##### *Spinnewebtheorema*

Met de stelling dat het lerarentekort een probleem is dat zich vanzelf wel oplost, waarbij dus geen overheidsingrijpen noodzakelijk is, kreeg ik veel negatieve antwoorden. De overheid moet volgens mijn respondenten meer moeite doen om de tekorten op te lossen. Zo zou zij kunnen denken aan het instellen van regionale platforms bij de bestrijding van het tekort of het opwaarderen van de arbeidsvoorwaarden.

##### *Loopbaanperspectief*

Concluderend valt op het gebied van promotiekansen te zeggen dat beide groepen aangeven dat er te weinig mogelijkheden zijn en dat promotie je voor de klas wegtrekt. De situatie zal volgens beide groepen verbeteren door meer te gaan werken met persoonlijke ontwikkelings- en activiteitenplannen, functioneringsgesprekken en beloningsdifferentiatie. Het gevaar hiervan is echter wel, zo stellen de leraren, dat dit tot ontevreden leraren leidt. Het is namelijk nooit mogelijk om alle werknemers die denken recht te hebben op een hogere belonging deze ook te geven. Verder geven de deskundigen nog aan dat zij een oplossing zien in het onderscheiden van verschillende niveaus binnen het leraarschap. Deze hypothese wordt als juist gezien, maar toch blijft het onderwijs -ondanks deze tekortkoming- voor veel mensen een aantrekkelijke sector.

##### *Employability*

Op het gebied van de mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling in het onderwijs, geven de deskundigen aan dat die er niet voldoende zijn om aan de vraag ernaar te voldoen. Ze geven aan dat er altijd de mogelijkheid tot bij- en nascholing

is, maar dat leraren die zich in een ander vakgebied willen verdiepen vaak weinig medewerking van hun werkgever ontvangen. Leraren zijn echter van mening dat de school op alle gebieden, behalve het financiële, met hen meedenkt. Ook bleek dat er bij veel leraren niet eens zoveel behoefte is aan persoonlijke ontwikkeling op het eigen of een ander vakgebied.

#### *Maatschappelijk belang*

Op de vraag of de overheid voldoende moeite doet om het maatschappelijk belang van het lerarentekort te benadrukken, krijg ik onder de deskundigen uiteenlopende antwoorden. De ene helft vindt dat de overheid voldoende naar de samenleving toe communiceert, terwijl de andere helft denkt dat de overheid het onderwijs veel te negatief benadert. De leraren zijn van mening dat er niet voldoende aandacht aan een oplossing voor het tekort besteed wordt en dat de overheid meer zou moeten doen om het probleem onder de aandacht te brengen bij de burgers.

#### *Maatschappelijk beeld*

Op het gebied van het imago van het leraarschap blijkt dat dit in de afgelopen decennia wel enigszins verslechterd is, maar dat het nog steeds niet echt slecht is. Leraren voelen zich gewaardeerd en gerespecteerd en zien dan ook geen redenen om in het imago van het beroep in te grijpen. Deskundigen zien ook dat het aanzien van het beroep niet slecht is, maar komen wel met suggesties om het één en ander te verbeteren.

#### *Samenleven van mensen*

Op dit gebied valt te zeggen dat het onderwijs een sector is waarin het werk niet helemaal zonder risico gedaan kan worden, maar dat kan bijna nergens meer. De leraren die ik geïnterviewd heb, geven aan dat er op de scholen waar ze werken nauwelijks tot geen sprake van verbaal danwel fysiek geweld is. Niet tussen leerlingen onderling en ook niet tussen leerling en leraar. Respondenten uit beide groepen geven echter wel aan dat zij zich kunnen voorstellen dat in grotere steden, op vmbo-scholen of ROC's of op plaatsen waar verschillende etnische groepen tegenover elkaar komen te staan, de kans op escalaties groter is. Dit zou voor veel leraren echter geen reden zijn om het onderwijs vaarwel te zeggen.

#### *Overheidsbeleid*

Op de vraag of de overheid teveel regels aan het onderwijspersoneel stelt, waardoor zij in de uitvoering van haar beroep teveel gebonden is aan regels, antwoordden alle deskundigen positief. Wel gaven zij aan dat de overheid aan het dereguleren is, maar dat dit niet altijd de beoogde effecten met zich meebrengt. De leraren voelen zich in hun beroepspraktijk over het algemeen helemaal niet gehinderd door regels.

#### *8.2.5 Welk beleid heeft de overheid terzake gevoerd en hoe wordt dit beoordeeld?*

De overheid heeft op verschillende manieren geprobeerd in te grijpen in het lerarentekort. In hoofdstuk 3 heb ik een aantal van deze overheidshandelingen op schrift gesteld. Hieronder zal ik vermelden hoe deze handelingen door mijn respondenten worden gewaardeerd.

#### *Zij-instromers en herintreders*

Volgens het overgrote deel van de experts is het inpassen van zij-instromers en herintreders een goede oplossing. Kwantitatief gezien levert het een grote bijdrage aan de oplossing van het lerarentekort. De leraren, die in de dagelijkse praktijk met zij-instromers te maken hebben zijn echter minder positief. Zij zetten namelijk hun vraagtekens bij de pedagogische en didactische vaardigheden van een groot deel

van de zij-instromers. Zodoende wordt het inpassen van zij-instromers door de experts op kwantitatief gebied als geslaagd ervaren, maar, volgens de leraren is dit in kwalitatief opzicht niet het geval. Aangezien de leraren het meeste inzicht hebben in het dagelijkse functioneren van de zij-instromers, wil ik concluderen dat het zij-instromersinitiatief in het grootste aantal van de gevallen geen succes is.

#### *Arbeidsvoorwaarden*

Ook op het gebied van de arbeidsvoorwaarden heeft de overheid gepoogd de concurrentiepositie ten opzichte van de markt te versterken. Hier zijn, vooral op het gebied van het beginsalaris, wel vorderingen geboekt, maar niet in die mate dat concurrentie met het bedrijfsleven mogelijk is. Het ingrijpen in de arbeidsvoorwaarden heeft dus wel enig effect gehad, maar als de overheid met de markt wil kunnen concurreren moet er op dit gebied nog veel verbeterd worden. Zo zou men moeten denken aan het verder opkrikken van de salarissen in het onderwijs en het beschikbaar stellen van meer faciliteiten. Als hier geen verandering in komt, zal het onderwijs zich op het gebied van arbeidsvoorwaarden nooit meer kunnen meten met het bedrijfsleven.

#### *Beloningsdifferentiatie*

Een andere manier om de positie van het onderwijs op de arbeidsmarkt te kunnen verbeteren ziet men in het toepassen van beloningsdifferentiatie. Hierbij krijgen bepaalde leraren, meestal de hoogst gekwalificeerden, een hoger salaris dan hun collega's. Het idee hierachter is goed, maar het leidt vaker dan eens tot onrust onder het personeel en competitie tussen de leraren. Er is namelijk maar een zeer beperkt aantal van deze beloningen te verdelen, terwijl er veel medewerkers zijn die er recht op denken te hebben. Zodoende concludeer ik dat dit initiatief niet geslaagd is en in veel gevallen vaak alleen maar onrust veroorzaakt.

#### *Taak- en functiedifferentiatie*

De overheid heeft pogingen gedaan om taak- en functiedifferentiatie in te voeren in de scholen. In de scholengemeenschap waar ik mijn interviews heb afgenomen, is men nog niet zo ver met de uitvoering hiervan. Ook blijkt dat er onder de leraren geen draagvlak voor is. De deskundigen vinden dit echter een goed initiatief en zijn van mening dat de overheid een goede maatregel genomen heeft. Hieruit concludeer ik dat er op dit punt een meningsverschil is tussen de geraadpleegde deskundigen en leraren. Dit is erg jammer, omdat de deskundigen vooral in posities verkeren waarin ze het werk voor de leraren aantrekkelijker behoren te maken. Als men in deze positie niet weet wat de wensen van de leraren zijn, kunnen ze ook de belangen van deze doelgroep niet optimaal behartigen.

#### *Imagocampagne*

Een andere manier die de overheid bedacht heeft om meer mensen in het onderwijs te laten werken bestaat uit een tweetal imagocampagnes. Enkele jaren geleden was er de campagne 'Leraar, elke dag anders' en recentelijk probeerde men mensen in het onderwijs te betrekken onder het motto 'Je groeit in het onderwijs'. Deze reclames moeten een realistisch beeld over het werken in het onderwijs scheppen en op de burger overbrengen. Het idee hierachter is volgens de meeste van mijn respondenten goed, alleen de vraag is in hoeverre de campagnes effect gesorteerd hebben. Wel is uit de interviews duidelijk geworden dat er de behoefte is aan een realistisch beeld over hoe het er in het onderwijs aan toe gaat en de campagnes geven zo'n beeld. Het initiatief is dus goed te noemen, maar de effecten ervan zijn helaas gering.



### *Wet BIO*

De Wet op de Beroepen In het Onderwijs wordt door maar één van de respondenten opgemerkt. Hij is van mening dat het idee van een portfolio waarin je de ontwikkeling van je competenties bijhoudt goed is. Het enige probleem dat hieraan kleeft is dat aan het opstarten en uitbouwen van een dergelijk dossier erg veel tijd verloren gaat. Aangezien tijd in het onderwijs een schaars goed is, heeft deze respondent een nogal dubbel gevoel over de Wet BIO. Hij stelt dat in het opstellen en bijhouden van zo'n dossier veel tijd gaat zitten. Dit kan ertoe leiden dat leraren plichtmatig portfolio's maken, waarmee het doel van de wet nog niet bereikt wordt. De Wet BIO zou dus een goed initiatief zijn als de school haar werknemers de tijd beschikbaar stelt om een adequaat portfolio op te stellen.

### *Allochtonen*

De overheid probeert ook meer allochtonen in het onderwijs te betrekken. Over deze aanpak heb ik geen van mijn respondenten horen spreken. Wel laat een van de experts doorschemeren dat er een ondervertegenwoordiging van allochtonen in het onderwijs is. Hij weet te vertellen dat ongeveer eenderde van de Nederlandse bevolking allochtoon is, terwijl dit percentage in het zittende lerarenkorps in ons land maar vijf is. Op de website van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap valt te vinden dat er een grote onderwijsmobiliteit valt te ontdekken onder vooral Turkse en Marokkaanse jongeren. Doordat er in het onderwijs meestal hbo- of wo-diploma's nodig zijn om aan het werk te kunnen, was er tot voor kort weinig mogelijk voor allochtonen. Gezien de hierboven beschreven onderwijsmobiliteit wordt er in deze generatie allochtonen meer mogelijk en de verwachting van het ministerie is dan ook dat er op korte termijn meer allochtonen in het onderwijs zullen werken. Initiatieven als project 'Full color' moeten de interesse wekken van de jonge allochtonen en dit blijkt een succes te zijn.

### *Instroom lerarenopleiding*

Ten slotte tracht de overheid om de instroom op lerarenopleidingen te verhogen door mensen die geen recht op studiefinanciering meer hebben tegemoet te komen in de studiekosten. Zo wordt de drempel om na een afgeronde studie een lerarenopleiding te volgen lager. Dit wordt door twee respondenten als een goed initiatief ontvangen, maar de groep die ervan kan profiteren is nog te klein. Enkele respondenten pleiten er voor om het lesgeld voor lerarenopleidingen volledig af te schaffen. Het bevorderen van de instroom van mensen die al een studie achter de rug hebben op de lerarenopleiding is dus een goed initiatief, maar het zou beter zijn als de tegemoetkoming die zij ontvangen aan iedereen die een lerarenopleiding volgt zou worden verstrekt.

#### *8.2.6 Welke aanbevelingen zijn er te doen voor een nieuw beleid dat gericht is op de oplossing van het lerarentekort?*

In het vorige hoofdstuk heb ik uitgebreid stilgestaan bij de alternatieven van overheidsingrijpen dat op het verhelpen van het lerarentekort gericht is. De meest opvallende suggesties zal ik hieronder kort de revue laten passeren. Voor een uitgebreidere uitleg, verwijs ik u naar de tweede paragraaf van hoofdstuk 7. Ik heb de aanbevelingen naar eigen inzicht geordend op geschiktheid om tot een oplossing voor het probleem te komen.

### *Regionale platforms*

Een eerste aanbeveling was het instellen van regionale platforms, waarbij scholen en lerarenopleidingen in een regio zich verenigen om het tekort aan leraren op regionaal niveau op te lossen. Voordeel hiervan is dat de beschikbare middelen

kunnen worden ingezet in de gebieden waar zij het hardst nodig zijn. Verder zorgen dergelijke initiatieven ervoor dat in de desbetreffende regio's de urgentie van het tekort in de lokale media extra benadrukt zal worden en er dus veel aandacht wordt besteed aan het bestaan van een tekort.

#### *Arbeidsvoorwaarden*

Op het gebied van arbeidsvoorwaarden, zowel primaire als secundaire, kan het onderwijs niet concurreren met het bedrijfsleven. Er is een gebrek aan faciliteiten en ook de beloningen blijven achter vergeleken bij die in het bedrijfsleven. Als de overheid deze achterstanden inhaalt, zal het werken in het onderwijs als aantrekkelijker worden ervaren. De overheid zal vooral het salaris op een vergelijkbaar niveau als dat in het bedrijfsleven moeten zien op te trekken. Ook moeten scholen in de gelegenheid gesteld worden om hun werknemers extra faciliteiten, zoals bijvoorbeeld rustige werkplekken met computeres en eventuele secretariële ondersteuning, aan te bieden. Wat echter wel een gegeven is, is dat mensen die voor het onderwijs kiezen meer geïnteresseerd zijn in de inhoud van het werk dan in de beloning die hier tegenover staat. Deze mensen zullen dus altijd in het onderwijs werkzaam zijn. Het opwaarderen van de arbeidsvoorwaarden zou daarom tot een verbreding van 'de poel waaruit gevist dient te worden' moeten leiden.

#### *Meer promotiekansen*

Uit de interviews blijkt dat zowel de leraren als de deskundigen behoefte hebben aan meer promotiemogelijkheden in het onderwijs. De overheid heeft hierin recentelijk ingegrepen, maar nog lang niet genoeg om iedereen tevreden te kunnen stellen. Enkele deskundigen zien daarom een oplossing in het onderscheiden van verschillende niveaus van leraarschap. Als aan deze niveaus bepaalde competenties verbonden worden, zijn er heldere criteria waaraan iemand moet voldoen om promotie te maken en zijn er meer mogelijkheden tot promotie en het maken van carrière binnen het onderwijs.

#### *Lerarenopleidingen verzwaren*

Vervolgens is er de aanbeveling om de lerarenopleidingen te verzwaren. Tegenwoordig bevinden deze zich op een dusdanig laag niveau, dat er steeds minder kennis nodig is om in het onderwijs te kunnen werken. Door het niveau van de opleiding op te krikken, wordt de leraar weer meer als een professional gezien en wordt zijn aanzien weer hoger. Als dit het geval is, is er grote kans dat mensen het werken in het onderwijs als prettiger gaan ervaren, omdat de rest van de samenleving meer tegen hen op zal kijken.

Verder zorgen de duale trajecten die sinds kort worden aangeboden, waarbij werken en leren gecombineerd worden, voor leraren die als zij de arbeidsmarkt betreden al de nodige ervaringen hebben. Verder kunnen zij tijdens hun opleiding al ingezet worden om klassen les te geven.

#### *Imago onderwijs opvijzelen*

Een volgende oplossing zien mijn respondenten in het opvijzelen van het imago van het onderwijs. In de media wordt veel aandacht besteed aan het onderwijs en deze aandacht is overwegend negatief. Verder denken mensen bij scholen aan grote betonnen blokkendozen met stoffige docenten, in aanraking komen met 'de jeugd van tegenwoordig' en een baan waarin de werkdruk erg hoog is. Al deze zaken blijken in de praktijk heel erg mee te vallen en deze vooroordelen moeten de wereld uitgeholpen worden. Dit kan door het voeren van campagnes, maar het uitnodigen van mensen om eens een dag op school mee te lopen en te kijken hoe het er aan toe gaat zal wat dat betreft meer effect sorteren. Er zal dus meer inter-

actie moeten komen tussen de scholen en de omgeving waarin ze zich bevinden. Op deze manier kunnen de scholen tonen dat het interessante, leerzame, goed georganiseerde, hippe en schone instellingen zijn. Deze zaken en het feit dat elke dag anders is, zou de mensen uit de omgeving in moeten laten zien dat een baan in het onderwijs op zijn minst het overwegen waard is. Ik ben wel van mening dat deze maatregel pas effect zal sorteren als een aantal andere aanbevelingen, zoals bijvoorbeeld het verzwaren van lerarenopleidingen of het opkrikken van de arbeidsvoorwaarden, doorgevoerd zullen worden.

#### *Maak af waar je aan begint*

Een laatste suggestie van één van de deskundigen komt voort uit het feit dat de overheid op het gebied van het onderwijs regelmatig ad hoc te werk gaat. In de politiek komen ideeën op en deze moeten zo snel mogelijk doorgevoerd worden. Hierdoor ziet men meer dan eens dat men op het gebied van onderwijs alles tegelijk wil aanpakken, terwijl hier de mogelijkheden niet toe zijn. Dit heeft er meer dan eens toe geleid dat men met de invoering verschillende zaken bezig was, maar dat geen enkele maatregel optimaal ingevoerd werd en later weer afgeserveerd werd. Daarom luidt het, meer algemene, advies van deze deskundige: 'Maak af waar je aan begint, voordat je weer iets anders aan gaat pakken.'

### **8.3 Discussie**

In dit onderzoek is het mijn bedoeling geweest de lezer enig inzicht te geven in het lerarentekort en de problemen die dit met zich meebrengt. Hieruit zijn enkele conclusies en aanbevelingen naar voren gekomen, die vooral geïnspireerd zijn door de antwoorden op mijn interviewvragen die ik aan een zestal deskundigen, een zestal leraren en een personeelsfunctionaris heb voorgelegd. Ik ben echter niet de enige die onderzoek gedaan heeft naar het lerarentekort en de arbeidssatisfactie in het (middelbaar) onderwijs.

Over het algemeen blijken leraren in zowel het primair als het voortgezet onderwijs zeker niet ontevreden over hun baan. Wel bestaat er ontevredenheid over bepaalde moeilijkheden en onmogelijkheden waar zij zich vooral buiten de uitvoering van hun werk mee geconfronteerd zien. Uit onderzoek van het SCO-Kohnstamm Instituut, dat verbonden is aan de Universiteit van Amsterdam blijkt dat leraren in het primair onderwijs over het algemeen weinig werkstress ervaren en erg te spreken zijn over de inhoud van hun baan. Ze hebben het gevoel dat ze iets zeer betekenisvols doen en daar zijn ze erg blij mee. Natuurlijk heeft hun werk ook zo zijn nadelen. Het belangrijkste voorbeeld hiervan zien zij in de beloning die zij voor hun werkzaamheden ontvangen. Deze is volgens hen wel wat laag, maar over het algemeen leidt dit niet tot een afname van het plezier dat ze in hun werk hebben (Karsten, e.a., 2005).

Sil Vrieling, verbonden aan het ITS, een onderzoeksbureau van de Radboud Universiteit in Nijmegen, heeft onderzoek gedaan naar arbeidssatisfactie, personeelsbeleid en mobiliteit in het onderwijs. In dit onderzoek heeft hij een aantal aspecten van het leraar-zijn naar voren laten komen en getoetst in hoeverre zijn respondenten tevreden waren op deze punten. Hij komt hierbij tot de conclusie dat ruim driekwart van de leraren erg tevreden zijn over de inhoud van hun werk en de mate van zelfstandigheid die hen geboden wordt in de uitoefening van hun beroep. Ook zijn er zaken die minder gewaardeerd worden en ook in het voortgezet onderwijs heeft dit vooral te maken met de arbeidsvoorwaarden. Het gebrek aan financiële doorgroeimogelijkheden en de ervaren werkdruk zijn van die zaken. Ook is men minder te spreken over de beloning die zij maandelijks tegemoet zien en het

gebrek aan faciliteiten die geboden worden bij de uitoefening van hun beroep. Een andere interessante bevinding van Vrielink is dat in scholen waar men werkt aan de hand van Integraal Personeelsbeleid (IPB) de werknemers meer tevreden zijn met hun werk dan in scholen waarin dit niet het geval is.

Een ander thema dat tegenwoordig zeer actueel is in de samenleving is de regel-druk. Iedereen krijgt met regels te maken en dit geldt ook voor het onderwijs. Daarom heeft het ministerie enige tijd geleden besloten om regels af te schaffen en zich voortaan vooral, middels de Onderwijsinspectie, bezig te houden met toezicht op scholen. Dit houdt in dat schoolbesturen meer vrijheid krijgen om de scholen naar eigen inzicht in te richten en er door de overheid minder regels gesteld worden. De inspectie controleert de bedrijfsvoering jaarlijks en als de resultaten goed zijn, mogen de scholen verder hun eigen koers varen. Als dit niet het geval is, worden zij door de inspectie bijgestuurd.

De vraag is of deze nieuwe aanpak wel goed is. Uit interviews uit een vorig onderzoek bleek dat scholen zich door de grotere verantwoordelijkheid aansloten bij grotere schoolbesturen. Deze schoolbesturen zijn het overkoepelend orgaan van verschillende scholengemeenschappen en in de praktijk blijkt dat zij vaak een grote, geldverslindende bureaucratie opbouwen (Van der Krogt en De Wit, 2005). Rutgers (2001) voegt hieraan toe dat door de vergrote verantwoordelijkheden van de scholen de nadruk binnen de school komt te liggen op management. Hierdoor kan de pedagogische taak van de scholen nogal eens verwaarloosd worden en dit gaat ten koste van de kwaliteit van het onderwijs. Daarom zou een sterke overheid, die regels stelt zodat scholen zich alleen maar met het aanbieden van onderwijs (de pedagogische provincie) bezig dienen te houden, zeker het overwegen waard zijn. Dit hoeft echter niet te zeggen dat dit ten koste moet gaan van de vrijheid die de leraren hebben in de uitvoering van hun taak (Rutgers, 2001).

Vervolgens is het zo dat in de laatste decennia een groot aantal onderwijs-vernieuwingen plaatsgevonden hebben. Uit onderzoek van universitaire docenten aan de lerarenopleiding van de Radboud Universiteit in Nijmegen blijkt dat leraren vaak moeite hebben met integreren van deze onderwijsvernieuwingen in hun eigen manier van lesgeven. Een andere conclusie luidt dat het doorvoeren van dit soort vernieuwingen zich niet organisatorisch laat sturen. Als leraren vrijer worden gelaten en de mogelijkheid krijgen om de veranderingen op hun eigen manier en in hun eigen tempo in te voeren zonder met deadlines en dergelijke geconfronteerd, is de kans van slagen een stuk groter (Bergen en Van Veen, 2004).

Aangezien het doorvoeren van onderwijsvernieuwingen niet de favoriete bezigheid is van de meeste leraren, zou het beter zijn als ze hier niet steeds weer mee geconfronteerd zouden worden. De afgelopen decennia is het op dit gebied in het onderwijs nooit rustig geweest en daarom zou het beter zijn om, als het studiehuis dat nu al geen succes blijkt te zijn, eenmaal verdwenen is, maar niet te veel meer aan het onderwijs te veranderen. De leraren worden namelijk niet vrolijker van al de vernieuwingen die zij opgedrongen hebben gekregen en ik kan me voorstellen dat ze nu weleens met rust gelaten zouden willen worden en zich volledig willen concentreren op de uitoefening van hun beroep, in plaats van op het doorvoeren van de zoveelste onderwijsvernieuwing.

Ten slotte wil ik de kwaliteit van de lerarenopleiding vanuit mijn eigen zienswijze belichten. Ik ben nu namelijk bijna een half jaar geleden begonnen met een tweedegraads lerarenopleiding voor het vak Nederlands aan de Hogeschool van Rotterdam en Omstreken. Wat me in dit jaar is opgevallen is dat er tot nu toe weinig aandacht wordt besteed aan vakkennis, maar des te meer aan pedagogische

en didactische vaardigheden. Het niveau van de opleiding valt me erg tegen en ik snap goed waarom enkele van mijn respondenten voorstellen om het niveau op te krikken. Hierdoor kan men de professionaliteit van de leraar meer centraal stellen, wat er waarschijnlijk toe zal leiden dat de interesse in het beroep ook zal toenemen. Als dit eenmaal gebeurd is zullen imagocampagnes die puur op het onderwijs gericht zijn naar alle waarschijnlijkheid ook meer effect sorteren en zal de status van het leraarsberoep toenemen.

#### **8.4 Suggesties voor nader onderzoek**

In dit onderzoek zijn er een aantal zaken duidelijk geworden. Er zijn echter ook nieuwe vragen opgekomen, waarvan de beantwoording niet eenvoudig is. Om deze reden wil ik nog een paar suggesties doen voor nader onderzoek, dat kan leiden tot een completer beeld en beter begrip van de werking van de onderwijsarbeidsmarkt.

Een eerste punt heeft te maken met de inrichting van het onderwijs. Bij verschillende respondenten kwam namelijk naar voren dat het hen niets zou verbazen als over enkele jaren het leraarsberoep er compleet anders uit zou zien. Dit vind ik een interessante gedachte. Ik denk dan ook dat een onderzoek naar mogelijke andere invullingen van het beroep en de haalbaarheid van verschillende alternatieven zeker de moeite waard is. Hierbij kan vooral gekeken worden naar de mogelijkheden tot inzetten van mensen uit het bedrijfsleven of mensen met een mbo-opleiding

Vervolgens zou men onderzoek kunnen doen naar de werkelijke effecten van beoordelings- en functioneringsgesprekken en persoonlijke activiteiten- en ontwikkelingsplannen. Zoals uit dit onderzoek al bleek zijn de deskundigen zeer te spreken over deze maatregelen om het lerarentekort terug te dringen, maar bestaat er in de scholen zelf nauwelijks draagvlak voor. Daarom zou na een analyse van de effecten van dergelijke gesprekken en plannen gekeken moeten worden of het verplicht stellen ervan werkelijk nut heeft voor zowel de werknemers als de werkgever. Als dit niet het geval is zou men het aan de werknemer over kunnen laten of hij of zij er behoefte aan heeft of niet. Op deze manier voorkomt men in dit geval veel tijdsverspilling en frustraties bij de werknemers. Als het wel effect sorteert, kan er op dezelfde manier als nu het geval is doorgegaan worden.

Ten slotte valt er nog onderzoek te doen naar de correlatie tussen de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs en de aantrekkelijkheid van het leraarsberoep. In dit onderzoek is al naar voren gekomen dat leraren vooral tevreden zijn met de inhoud van hun werk en het idee iets betekenisvol te doen. Dat de beloning die zij voor hun werk ontvangen wat lager uitvalt dan in vergelijkbare beroepen in het bedrijfsleven, lijkt hen niet te hinderen. Ik vraag me af of andersom ook hetzelfde geldt. Daarom ben ik geïnteresseerd in het antwoord op de vraag of mensen in het bedrijfsleven zin hebben om in het onderwijs te werken. De vraag in hoeverre de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs voor deze mensen een belemmering zijn om van baan te wisselen vloeit hieruit. Een vraag die dus gesteld kan worden is of de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs mensen uit het bedrijfsleven belemmeren om leraar te worden.

## 9 Literatuur

- Baarda, D.B., M.P.M de Goede en J. Teunissen (1995). *Kwalitatief onderzoek: praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Stenferd Kroese
- Bagchus, R. en E.P. Rutgers (1994). Feit of fictie: Over vitaal leraarschap en flexibele beloning. In: *Meso*, jrg. 14, nr. 74, 1994, pp. 15-20
- Bergen, T. en K. van Veen (2004). Het leren van leraren in de context van onderwijsvernieuwingen: waarom is het zo moeilijk? In: *Velon: tijdschrift voor lerarenopleiders*, jrg. 25, nr 4, 2004, pp. 29-39
- Boogaard, A., H. Blok, E. Eck en J. Schoonenboom (2004). *Ander onderwijs, minder leraren*. Amsterdam, SCO-Kohnstamm Instituut
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2004). *Jaarboek onderwijs in cijfers 2005: feiten en cijfers over het onderwijs in Nederland tot november 2004*. Voorburg/Heerlen: Kluwer.
- de Volkskrant (2005a). Inspectie roept op tot openheid over geweld op school. In: *de Volkskrant*, 6 februari 2005
- de Volkskrant (2005b). Inspectie wil meldplicht schoolgeweld. In: *de Volkskrant*, 7 februari 2005
- Dietz, F.J., W.J.M. Heijman, E.P. Kroese (1996). *Micro-economie*. Houten, Stenferd Kroese
- Duursma, M. en G. Valk (2005). Ambtenaren vanmiddag ingelicht: grote reorganisatie bij ministerie OCW. In: *NRC Handelsblad*, 23 november 2005
- Iersel, S. van (2005). Groeten uit Almere. In: *OCW Onderwijsmagazine*, nr. 9 2005, pp.11-13
- Jong, M.J. de (1990). *Docenten onder druk: de ontwikkeling van de arbeidssatisfactie, demotivatie en crisisbeleving onder docenten in de jaren tachtig*. Rotterdam: Risbo
- Karsten, S., I. Koning, E. Van Schouten (2005). Werkomstandigheden, stress en arbeidssatisfactie op Nederlandse basisscholen. In: *Pedagogische studien*, nr 82, pp. 223-237
- Krogt, S.C. van der en A.J. de Wit (2005). *Naar school in de landen van The Golden Earring en ABBA: een vergelijking tussen de onderwijsstelsels van Nederland en Zweden*. De Lier
- le Nobel, P. (2000). De leraar is niet langer een vraagbaak, maar een baken. *Profielen: Informatie- en opinieblad voor de hogeschool Rotterdam*, jrg. 11, nr. 11 (internet-archief)
- Mee, G. van der (2000). Somberen met veel lol: Feiten en mythen over het leraarsberoep. *Het onderwijsblad*, jrg. 18, nr. 5 (internet-archief)
- Mee, G. van der (2002). Jonge mensen trekken de stad uit: Grote steden willen bonussen tegen lerarentekort. *Het onderwijsblad*, jrg. 20, nr. 12 (internet-archief)
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2004). *Trendnota Arbeidszaken Overheid*. Den Haag: SDU uitgeverij
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004a). *Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 2003/2004: Vacatures in het derde kwartaal van 2003*. Amsterdam: Regioplan

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, (2004b). *Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2003/2004: Vacatures in het derde kwartaal van 2003*. Amsterdam: Regioplan

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, (2004c). *Nota werken in het onderwijs 2005*. Den Haag: Delta Hage

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004d). *Plan van aanpak veiligheid in het onderwijs en de opvang van risicoleerlingen*. Zoetermeer: Speedprint

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004e). *Blijf groeien: wet op de beroepen in het onderwijs*. Zoetermeer: Speedprint.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004f). *Agressie en geweld in het onderwijs: Eindrapport*. Leiden: Research voor beleid.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004g). *Een goed werkende arbeidsonderwijsmarkt: Beleidsplan Onderwijspersoneel*. Den Haag: Delta Hage

Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen (1993). *Vitaal leraarschap: beleidsreactie naar aanleiding van het rapport "Een beroep met perspectief" van de Commissie Toekomst Leraarschap*. Zoetermeer.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (1996). *Groepsgrootte in onderbouw maximaal 25; Bovenbouw 34*. Persbericht door het ministerie op 22-10-1996

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (1999). *Overzicht onderzoeken studiekeuze jongeren, imago en zelfbeeld van leraren*. Zoetermeer.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, (2001). *Onvervulde uren in de sectoren PO, VO en BVE: Resultaten van een belronde bij de start van het schooljaar 2001/2002*. Amsterdam: Regioplan

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2002a). *Nota werken in het onderwijs 2003*. Zoetermeer: Speedprint

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2002b). *Zij-instroom in het beroep: Evaluatie van het eerste jaar 2000-2001: Eindrapport*. Leiden: Research voor beleid

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, (2003a). *De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het primair en voortgezet onderwijs: prognoses 2003-2011: Publieksversie*. Rotterdam: Ecorys-NEI

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2003b). *Onderwijsmeter 2003*. Leusden: Market Response Nederland

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2003c). *Functiedifferentiatie in het onderwijs: Verdiepingsstudie aandachtsgroepenmonitor 2003*. Zoetermeer

Ministeries van Justitie en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2002). *Naar een veiliger samenleving*. Den Haag.

Neuman, W.L. (2000). *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*. Boston: Allyn and Bacon.

Onderwijsinspectie (2003). *Onderwijsverslag 2002/2003: Jaarlijks verschijnend onderzoeksverslag over de staat van het Nederlandse onderwijs*. Den Haag: Delta Hage b.v.

Onderwijsinspectie (2005). *Onderwijsverslag 2003/2004*. Den Haag: Delta Hage b.v.

Onderwijsraad (2002). *Advies toerusten = uitrusten: Werk en werkende in het onderwijs*. Den Haag: Artoos

- Onderwijsraad (2005). *Leraren opleiden in de school: advies*. Den Haag: Artoos
- Onderwijsredactie Reformatorisch Dagblad (2001). Oproep tot massale acties in het onderwijs: CNV wil lerarsalarissen optrekken. *Reformatorisch dagblad*, 20 februari 2001
- Oord, L. van, R. Wendte en P. Schieven (2005). *Onderwijsmeter 2005*. Den Haag: Deltahage B.V.
- Ruiterberg, M. (2001). Wel degelijk hoge werkdruk in onderwijs: Leerkracht heeft voorlopig niet meer tijd dan hij denkt. *Forum Reformatorisch Dagblad*, 20 oktober 2001
- Rutgers, E.P. (2001). Ideologische armoede in het onderwijs. In: *Didactief en school*, jrg. 31, nr. 5, p. 7-8
- Rutgers, E.P. (2005). *Lokaal onderwijsbestuur in ontwikkeling: vormgeven aan bestuurlijke vernieuwing*. Den Haag: VNG uitgeverij
- Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (2000). *“Als ze wiskunde niet snappen, verbeteren ze mijn Nederlands”*: allochtone leraren over hun vak. Den Haag: Ronaveld
- Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (2005). *Jaarboek 2004: onderwijsarbeidsmarkt in beeld*. Rotterdam: Veenman Drukkers.
- Sikkes, R. (2000). Tijd voor debat over invallen: Tekort aan vervangers zal nog jaren aanhouden. *Het onderwijsblad*, jrg. 18, nr. 9 (internet-archief)
- Sikkes, R. (2004). Verdwijnen MO-opleiding ‘historische vergissing’. *Het onderwijsblad*, jrg.22, nr. 20 (internet-archief)
- Sikkes, R. (2004a). Weer samen naar school: Mooi ideaal loopt stuk op volle klas. *Het onderwijsblad*, jrg. 22, nr. 22, pp. 18-25
- Steijn, A.J. (2004). *Werken in de informatiesamenleving*. Assen: Koninklijke van Gorcum
- Stijnen, P.J.J. (2003). *Leraar worden: Under construction: over lerarentekorten en afstandsonderwijs voor de opleiding tot leraar*. Heerlen: Open Universiteit Nederland.
- Vermeulen, M. (2003). *Een meer dan toevallige casus: De tekorten aan leraren als aansluitingsvraagstuk tussen opleiding en arbeidsmarkt in het hoger onderwijs*. Heerlen: Open Universiteit Nederland
- Vogelaar, L. (2000). Het leraarschap over de tong: Jongens verzwijgen soms dat ze op de pabo zitten. *Reformatorisch dagblad*. 10 februari 2000
- Vrieling, S. (2004). *Arbeidsatisfactie, personeelsbeleid en mobiliteit in het onderwijs: paper voor de 31e onderwijs research dagen*. Nijmegen: ITS
- Vrieze, G., L. Houben en N. Van Kessel (2003). *Functiedifferentiatie in het onderwijs: Verdiepingsstudie aandachtsgroepenmonitor 2003*. Nijmegen.
- Winkler Prins redactie (1980). *Kleine Winkler Prins in kleur*. Amsterdam/Brussel: Elsevier

## Internet

- Algemene Vereniging Schoolleiders (2005). *Website van de Algemene Vereniging Schoolleiders in het primair onderwijs* (<http://www.av.s.nl>)
- Christenunie (2005). *Website van de Christenunie* (<http://www.christenunie.nl>)
- D66 (2003). De Graaf: Lerarentekort nationale ramp. *Website van D66* (<http://www.d66.nl>)



Gemeentelijk Onderwijsachterstandenbeleid (2005). *Website van het Gemeentelijk Onderwijsachterstandenbeleid* (<http://www.goa.nl>)

Genootschap van Onze taal (2005). *Website van het genootschap van onze taal* (<http://www.onzetaal.nl>)

Informatie Beheer Groep (2005). *Website van de Informatie Beheer groep* (<http://www.ib-groep.nl>)

Initiatief Lerarentekort Amsterdam (2005). *Website van het Initiatief Lerarentekort Amsterdam* (<http://www.lerarentekortamsterdam.nl>)

Kennisnet (2005). *Website van Kennisnet: De internetorganisatie voor het onderwijs* (<http://www.kennisnet.nl>)

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005a). *Website van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen* (<http://www.minocw.nl>)

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005b). *Dossier 'Werken in het onderwijs' op de website van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen* (<http://www.minocw.nl/werkinonderwijs/>)

Onderwijsachterstanden (2005). *De website van onderwijsachterstanden* (<http://www.onderwijsachterstanden.nl>)

Partij van de Arbeid (2005). *Website van de Partij van de Arbeid* (<http://www.pvda.nl>)

Pinxteren, G. van en R. Sybesma (2001). *22 Jaar roofofbouw op onderwijs. Website van de Socialistische Partij* (<http://www.sp.nl>)

[www.regering.nl](http://www.regering.nl) (2005). *De website van de regering* (<http://www.regering.nl>)

Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (2005). *Inzet sociale partners onderwijs. Website van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt* (<http://www.sboinfo.nl>)

De Verrijking (2005). *Internetsite De Verrijking: het digitale magazine over werken bij het Rijk* (<http://www.werkenbijhetrijk.nl>)

Werken in het onderwijs (2005). *De website van het project 'Werken in het onderwijs'* (<http://www.werkeninhetonderwijs.nl>)

Wikipedia (2005). *Website Wikipedia: de vrije encyclopedie* (<http://www.wikipedia.nl>)

## A Vragenlijst

### *Spinnewebtheorema*

1) Zoals u wel bekend zal zijn, bestaat er al enkele jaren een lerarentekort en ziet het ernaar uit dat dit probleem op de korte termijn niet verholpen zal worden. De overheid treft al jaren maatregelen om hiertegen op te treden.

1a) Wat is uw waardering voor het overheidshandelen gericht op de bestrijding van het lerarentekort? Wordt het tekort volgens u adequaat aangepakt of gaat de overheid voorbij aan de werkelijke oorzaken?

1b) Als er sprake is van een niet toereikende aanpak, heeft u dan suggesties hoe het beter kan?

### *Samenleven van mensen*

2) De maatschappij bestaat uit een grote verscheidenheid aan individuele personen en groepen van mensen. Zij nemen soms sterk uiteenlopende waarden en normen mee de school in. Op school komen deze verschillende personen en groepen met elkaar in aanraking. Die verscheidenheid kan tot misvattingen, zelfs tot spanningen leiden, zowel tussen leerlingen onderling als tussen leerling en leraar.

2a) Wat is uw mening hierover? Welke ervaringen heeft u hiermee? Hoe ervaren leraren het contact met die maatschappelijke pluriformiteit? Leidt het samenleven van die verschillende groepen ook tot problemen?

2b) Onder welke omstandigheden, in welke situaties of waar doen zich bedoelde problemen in meer of mindere mate voor? Denkt u bijvoorbeeld dat escalaties eerder voorkomen in de grotere steden?

### *Maatschappelijk belang*

3) De overheid ziet het lerarentekort ná veiligheid als de tweede beleidsprioriteit.. Er is de overheid dus veel aan gelegen een oplossing voor het probleem te vinden.

3a) In hoeverre draagt de overheid deze gedachte goed uit en blijkt dit belang ook uit haar maatregelen?

3b) In hoeverre wordt het maatschappelijk belang van het onderwijs door de overheid naar de samenleving toe gecommuniceerd?

### *Maatschappelijk beeld*

4) Vroeger werd de leraar genoemd in een rijtje van hoogwaardigheidsbekleders, zoals de dominee, de pastoor en de burgemeester. Dat dit nu niet meer het geval is, is wel duidelijk.

4a) Geniet het beroep van leraar vandaag de dag het aanzien dat het beroep toekomt? Zo ja, zo nee, waaruit blijkt dat?

4b) Als het imago van het leraarschap onder druk staat, op welke manier zou dat imago kunnen worden verbeterd?

#### *Overheidsbeleid*

5) Zoals bij elk beroep het geval is, stelt de overheid ook aan leraren bepaalde regels. Sommige van deze regels vergemakkelijken het werk, maar er zijn ook regels die alleen maar, vooral administratieve, lasten met zich meebrengen.

5a) In hoeverre is de overheid erin geslaagd een balans in de regelgeving te vinden, waarbij leraren enerzijds duidelijkheid ervaren en anderzijds niet zich beknot voelen en regels als last ervaren?

5b) Heeft u een voorstel dat ervoor kan zorgen dat leraren in hun werk enerzijds niet gehinderd worden door teveel regels en anderzijds niet een tekort aan regels ervaren?

#### *Loopbaanperspectief*

6) Een ander aspect dat van belang kan zijn om voor een baan te kiezen kunnen de promotiekansen zijn. Met promotie bedoelen we stijgen in de hiërarchie binnen de organisatie.

6a) Welke mogelijkheden voor stijging zijn er binnen scholen? Is dat voldoende? Komen die ook tegemoet aan de behoeften van de werknemers?

6b) Ziet u mogelijkheden om het aanbod van dergelijke faciliteiten beter af te stemmen op de vraag ernaar? Zo ja, hoe?

#### *Employability*

7) Ook op het gebied van persoonlijke ontwikkeling kunnen werkgevers met elkaar concurreren. Ontwikkelingskansen kunnen een reden zijn om een bepaalde baan aan te nemen. Met ontwikkelingskansen bedoelen we de mogelijkheden die de werkgever biedt om kennis te vergaren. Op deze manier hebben werknemers altijd de relevante kennis om aan het werk te komen, mochten zij hun baan in het onderwijs kwijtraken.

7a) Wordt de werknemers in het onderwijs genoeg kansen geboden om zichzelf binnen het eigen vakgebied, danwel op een ander vakgebied verder te ontwikkelen zodat ze meer zekerheid hebben over het beschikbaar zijn van werk?

7b) Ziet u mogelijkheden om het aanbod van dergelijke faciliteiten in de toekomst beter af te stemmen op de vraag ernaar?

#### *Markttheorie*

8) Een laatste vraag gaat over de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs. Het onderwijs moet zijn werknemers vinden onder hoger opgeleiden en hierbij ondervindt het de nodige concurrentie. Om deze concurrentiestrijd aan te gaan, zal de onderwijssector zich op de een of andere manier positief moeten zien te onderscheiden van andere sectoren.

8a) Wat is uw mening over de concurrentiepositie van het onderwijs in vergelijking tot andere sectoren die actief zijn op de markt van hoger opgeleiden?

8b) Welke arbeidsvoorwaarden in het onderwijs zijn sterk en welke zijn zwak waar het gaat om de concurrentie met de arbeidsvoorwaarden in andere sectoren?

## B Lijst met geraadpleegde deskundigen

De heer Cörvers

Hoofd onderzoek op het gebied van arbeidsdynamiek aan het 'Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt' van de Universiteit van Maastricht

De heer Kallenberg

Lector op het gebied van educatie aan de Hogeschool Leiden

Mevrouw Moerkamp

Coördinator onderzoek bij het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt

De heer Verboon

Directeur van het centraal bureau van de 'Vereniging van Bijzondere Scholen' en als ambassadeur op het gebied van Intgraal Personeelsbeleid verbonden aan het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt

De heer Vermeulen

Decaan en hoogleraar aan de Open Universiteit in Heerlen en directeur van het 'Ruud de Moor Centrum'

Mevrouw Verlinden

Senior stafmedewerker bij de Algemene Onderwijsbond