

Het lerarentekort

Oorzaken van het lerarentekort in het basisonderwijs

GRAPPIG
EEN LERARENTEKORT
IN EEN LAND
WAAR IEDEREEN
HET ALTIJD
BETER WEET

Loesje

Eva Duisterwinkel

VH5A

600016965@arentheemcollege.nl

Opdrachtgever:

Titus Brandsma College

Begeleider:

Marije Derksen

Vestiging:

Titus Brandsma College te Velp

Datum:

9-3-2021

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Theoretisch kader	4
2.1 Salaris van basisschoollerares en anders opgeleiden	4
2.2 Werkdruk in het basisonderwijs	6
2.3 Pabo/lerarenopleiding	9
2.4 Vergrijzing in Nederland en het basisonderwijs	11
2.5 Status en imago van het beroep leraar	13
2.6 Regionale verschillen in het lerarentekort	16
3. Onderzoeksopzet	19
3.1 Methode	19
3.2 Meetinstrumenten	19
3.3 Participanten	19
3.4 Data-analyse	19
3.5 Planning	20
4. Resultaten	21
4.1 In hoeverre heeft het salaris en de werkdruk van het leraarsberoep invloed op het lerarentekort?	21
4.2 In welke mate heeft de aantrekkelijkheid van het beroep en de lerarenopleiding/pabo invloed op het lerarentekort?	21
4.3 Tot op welke hoogte is de vergrijzing van de Nederlandse samenleving van invloed op het lerarentekort?	22
4.4 In hoeverre speelt de status en het imago van het beroep ('leraar') een rol in het ontstane lerarentekort?	22
4.5 In welke mate zijn er regionale verschillen aan te duiden in het lerarentekort?	23
4.6 In hoeverre is het lerarentekort te voelen door de leraren in het basisonderwijs?	23
5. Conclusie en discussie	25
5.1 Conclusie	25
5.2 Discussie	26
5.3. Aanbevelingen	26
6. Literatuurlijst	27
7. Bijlagen	29
7.1 Bijlage I Het verwachte tekort aan leraren per regio	29
7.2 Bijlage II Functiereeks leraren primair onderwijs	35
	36
7.3 Bijlage III Enquêteformulier	38
	1

7.4 Bijlage IV Contactgegevens basisscholen	42
7.5 Bijlage V Resultaten enquête	44
7.6 Bijlage VI Logboek	51

1. Inleiding

Leraren die staken, met eisen als een hoger salaris en een lagere werkdruk, zijn vaak te zien op het nieuws. Ook over het lerarentekort wordt in het nieuws vaak genoeg gesproken. Bijvoorbeeld de stakingen van 30 en 31 januari in het jaar 2020. De leerkrachten willen minder werkdruk, voldoende collega's en een fatsoenlijk salaris (Khaddari, 2020). Maar wat zijn nou de oorzaken van het ontstane lerarentekort? En hebben die werkdruk en het salaris er misschien iets mee te maken?

Voor mij is het duidelijk dat er een lerarentekort is in Nederland. Maar hoe het probleem nou ontstaan is, is voor mij onduidelijk. Dit onderzoek gaat daarom over de oorzaken van het lerarentekort in het basisonderwijs in Nederland.

Het doel van dit onderzoek is duidelijk krijgen wat de oorzaken zijn van het ontstane lerarentekort in het basisonderwijs in Nederland. Dit onderzoek is zeer relevant omdat ik denk dat je de oorzaken van een probleem als het lerarentekort in het basisonderwijs moet kennen als je het probleem op wil lossen. Volgens Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs (2020) is er landelijk een tekort van 1700 voltijdbanen in het basisonderwijs. Als er niet gepast wordt ingegrepen blijft het aantal stijgen en is er in 2024 een tekort van 4800 fte (Khaddari, 2020). Het ingrijpen is belangrijk omdat de kinderen de dupe zijn. 'Kinderen van leraren die ziek zijn worden verdeeld over andere klassen. Ik heb dit jaar al meer dan zestig keer een klas moeten verdelen,' laat een andere leraar weten. 'Soms moeten de kinderen zelfs naar huis worden gestuurd als er geen vervanging is (Koops, 2017).'

Het lerarentekort is in Nederland dus een probleem waarvoor het belangrijk is een oplossing te zoeken. Door het maken van dit profielwerkstuk leer ik hoe je goed onderzoekt en hoe je zelf aan data komt voor het beantwoorden van deelvragen. Ik krijg ook meer inzicht in hoe het lerarentekort in elkaar steekt.

Mijn hoofdvraag in dit onderzoek is: Hoe komt het dat er een (toenemend/stijgend) lerarentekort is in het basisonderwijs in Nederland? Ik zal deze vraag in dit onderzoek proberen te beantwoorden op basis van de volgende deelvragen:

- Deelvraag 1: In hoeverre heeft het salaris en de werkdruk van het leraarsberoep invloed op het lerarentekort?
- Deelvraag 2: In welke mate heeft de aantrekkelijkheid van het beroep en de lerarenopleiding/pabo invloed op het lerarentekort?
- Deelvraag 3: Tot op welke hoogte is de vergrijzing van de Nederlandse samenleving van invloed op het lerarentekort?
- Deelvraag 4: In hoeverre speelt de status van het beroep ('leraar') een rol in het ontstane lerarentekort?
- Deelvraag 5: In welke mate zijn er regionale verschillen aan te duiden in het lerarentekort?
- Deelvraag 6: In hoeverre is het lerarentekort te voelen door de leraren in het basisonderwijs?

Ik wil weten of de genoemde, onderstreepte, factoren in de deelvragen daadwerkelijk oorzaken zijn van het lerarentekort, of dat ze invloed hebben op het ontstaan van het lerarentekort en zo ja, in welke mate ze dan invloed hebben.

2. Theoretisch kader

2.1 Salaris van basisschoolleraars en anders opgeleiden

Salaris geldt als een van de indicatoren voor maatschappelijk aanzien: wie veel verdient dwingt respect af (Vissers, 2017). Het salaris van basisschooldocenten is echter lager dan dat van veel andere hbo'ers. En door dit lagere salaris staat het beroep lager op de maatschappelijke prestigeladder. In 2006 stond het beroep leraar namelijk op plek 42 op deze ladder en 10 jaar later staat het beroep op plek 69 (Vissers, 2017). Volgens Kleinekoort (2020) is de belangrijkste factor die je gemiddelde startsalaris beïnvloedt, je studierichting. In tabel 1 zie je daarom per studierichting wat een hbo'er verdient.

Vakgebieden	Studierichting	Gemiddeld bruto Hbo startsalaris
Geschiedenis, taalkunde, letterkunde, kunst en cultuur.	Alfa	€ 2.150
Natuurkunde, biologie, scheikunde, wiskunde, informatica.	Bèta	€ 2.600
Psychologie, sociologie, economie.	Gamma	€ 2.250
Alle medische beroepen.	Medisch	€ 2.300

Tabel 1: Gemiddeld bruto hbo-startsalaris per studierichting (Kleinekoort, 2020)

Er is een onderscheid te maken in studies met een relatief hoog startsalaris en studies met een relatief laag startsalaris. Om deze te vergelijken zijn hieronder de vijf studies met het hoogste hbo-startsalaris en de tien studies met het laagste hbo-startsalaris neergezet (Deijkers, 2016).
Hoogste startsalaris:

1. Verloskunde €3.750
2. Zee- en luchtvaart €2.750
3. Lerarenopleiding (exact) €2.725
4. Constructiestudies €2.625
5. Elektrotechniek €2.600

Bij de hbo-studies met het laagste maand(start)salaris zijn twee verschillende soorten sectoren/vakken te herkennen. Werk in de kunst & cultuur (de kunstzinnige sector) en de 'sociale' studies. In de top 5 laagste maand(start)salarissen staan deze 'kunstzinnige' studies:

1. Kunstacademie € 1.325
2. Creatieve therapie € 1.400
3. Theater en dans € 1.525
4. Muziek € 1.550
5. Culturele en maatschappelijke vorming € 1.625

Daarna komen er vijf 'sociale' studies:

6. Sociaalpedagogische hulpverlening € 1.625
7. Logopedie € 1.650
8. Sociaal werk € 1.675
9. Pedagogiek € 1.700
10. Leraar basisonderwijs € 1.725

Als leraar in het basisonderwijs verdien je minder dan het gemiddelde startsalaris van een hbo'er en in vergelijking met veel andere vakken verdient het basisonderwijs dus relatief slecht. Ook zijn de salarissen van leerkrachten in het basisonderwijs lange tijd niet verhoogd. Inmiddels hebben in juni 2018 werkgevers en werknemers in het PO een nieuwe cao afgesloten en hierin zijn de cao-lonen voor basisschoolleerkrachten wel iets verhoogd, maar het salaris ligt nog steeds lager dan dat van veel andere hbo-studies, (IJzerman, 2019).

Ben je starter in het primair onderwijs, dan begin je in de salarisschaal L10. De cijfers achter de L duiden het niveau van de functie aan.

Naast L10 (voorheen LA) zijn er de salarisschalen L11 (voorheen LB), L12 (voorheen LC), L13 (voorheen LD) en L14 (voorheen LE). Als leraar in het basisonderwijs begin je in L10 en kun je maximaal doorstromen naar L14.

De precieze inhoud van de verschillende functies wordt op schoolniveau vastgesteld (PO-raad, 2018). Dit gebeurt in overleg tussen werkgever, team en de medezeggenschapsraad. Voor een uitgebreide uitleg over de salarisschalen zie bijlage II Functiereeks primair onderwijs leraren. Hieronder staan in grote lijnen de karakteristieken en verschillen tussen de functies L10, L11 en L12:

- De leraar L10 is de 'gewone' leraar die voor de klas staat met alle daarbij horende taken en verantwoordelijkheden. De L10-leraar kan daarnaast een specialisme hebben zoals remedial teaching of werkzaam zijn als rekenspecialist of intern begeleider. Met deze extra taak of specialisme valt de leraar nog steeds in de L10 functie, omdat deze werkzaamheden op hetzelfde niveau zijn ingedeeld.
- De leraar L11 houdt zich naast de taken van de leraar L10 ook bezig met beleidsvorming, moet naast het pabo-diploma een extra specialisatie hebben. Bijvoorbeeld voor rekenen, taal, zorg, achterstand of een ander gebied. De leraar L11 volgt de ontwikkelingen in de specialisatie en past die toe en helpt collega's actief met je kennis en kunde op het gebied van zijn/haar specialisatie (AOB, 2018).
- Het takenpakket van de leraar L12 gaat nog een stap verder dan die van de leraar L11. De L12-leraar werkt vaak op bovenschools niveau aan visievorming en onderwijsontwikkeling op lange termijn. De L12-leraar levert daarmee een bijdrage aan de sector op bijvoorbeeld regionaal of landelijk niveau.

	L10	L11	L12	L13	L14
1	2678	2758	2812	2812	3544
2	2761	2851	2933	2933	3677
3	2846	2948	3059	3094	3796
4	2935	3047	3190	3265	4035
5	3026	3150	3327	3436	4299
6	3119	3257	3470	3615	4466
7	3217	3367	3619	3800	4635
8	3316	3481	3776	3989	4803
9	3419	3598	3937	4187	4972
10	3525	3720	4107	4393	5139
11	3634	3845	4283	4605	5310
12	3747	3976	4468	4823	5479
13	3862	4110	4660	5050	5648
14	3982	4249	4861	5283	5816
15	4113	4434	5070	5532	5990

Tabel 2: De schaalverdeling per gewerkt jaar in het PO, L10 en L11 voor lerarenfunctie (PO-raad, 2020).

De salarisschalen hebben in het primair onderwijs allemaal vijftien 'treden'. Dat betekent dat je in vijftien jaar naar het maximum van de schaal kan 'opklimmen'. Ofwel iedere 'trede' staat voor één gewerkt jaar. Des te langer een leraar werkt, des te hoger het minimale bedrag wat de leraar verdient. Na 10 jaar bijvoorbeeld zit je in L10 op trede 10 dus, 3.525 bruto per maand, bij een fulltime aanstelling (AOB, 2018). In tabel 2 is een duidelijk overzicht van wat een leraar per niveau, per trede in de salarisschalen van zijn/haar functie als minimumloon verdient.

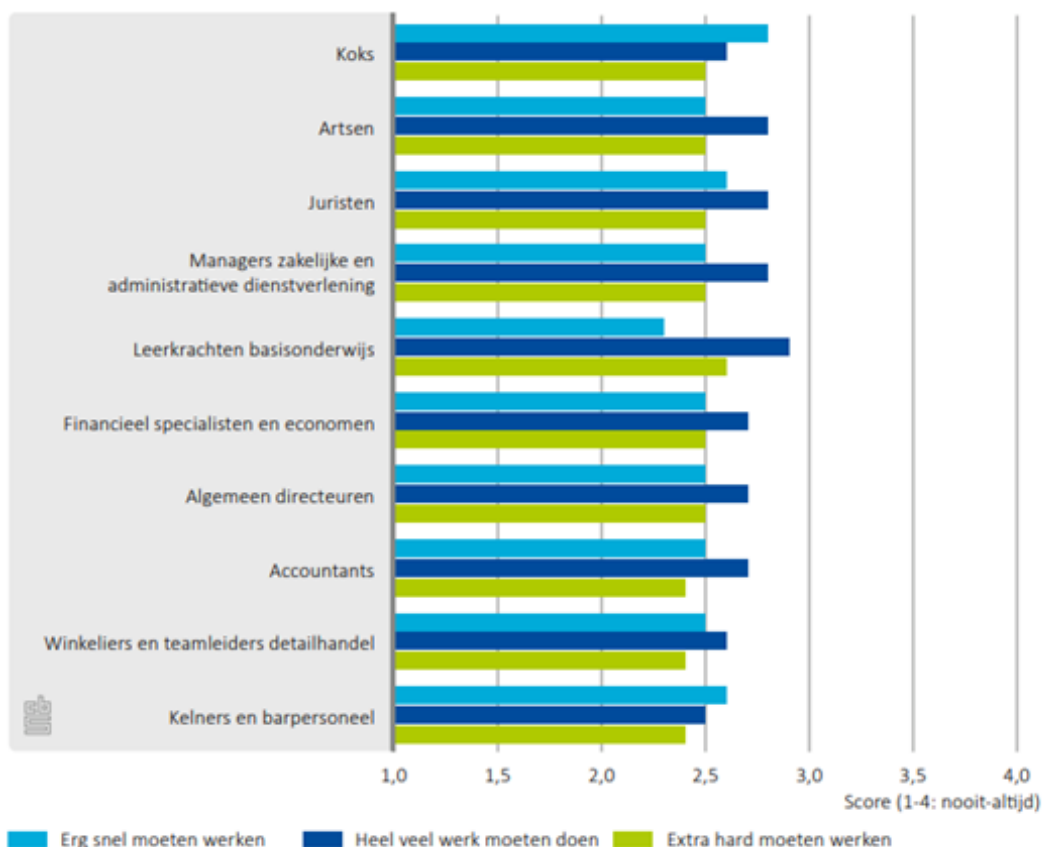
2.2 Werkdruk in het basisonderwijs

Van werkdruk is sprake als er geen balans is tussen werkbelasting en de belastbaarheid. Dat gebeurt als de hoeveelheid werk (werkbelasting) en de tijd (tijdsfactor) waarbinnen dat werk af moet zijn, het draagvermogen van de werknemer (belastbaarheid) overstijgt (Oerlemans, 2013).

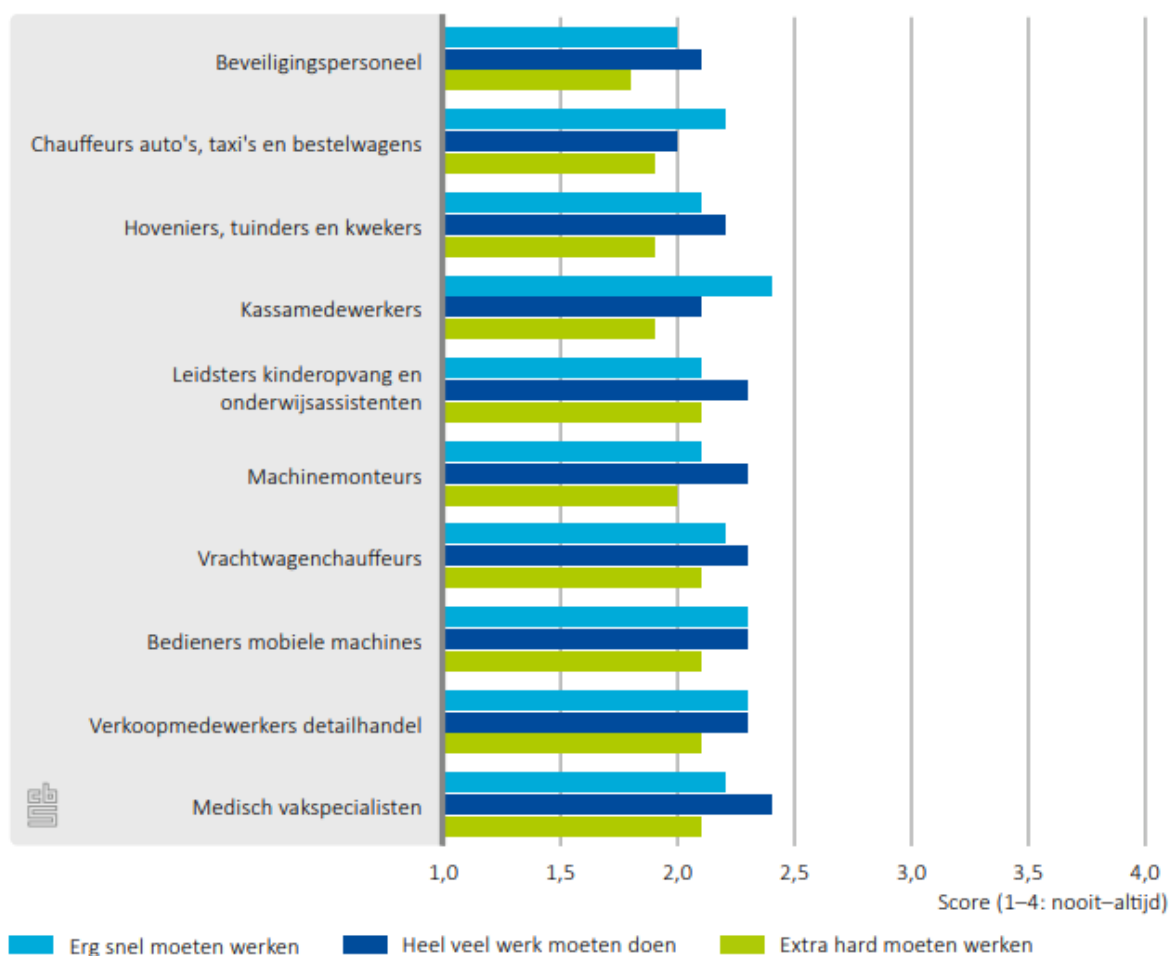
Volgens de PO-raad is er sprake van werkdruk als er een disbalans ontstaat tussen de eisen die het werk stelt aan een werknemer (de 'taakeisen') en de mogelijkheden die deze werknemer heeft om dat werk goed uit te voeren (de 'regelmogelijkheden'). Wel verschilt de werkdruk die iemand ervaart per persoon (PO-raad, onbekend).

In dit onderzoek wordt onder werkdruk verstaan: Een situatie waarin de werkbelasting en de tijd waarbinnen dat werk af moet zijn, de mogelijkheden voor de werknemer dit werk goed uit te voeren overstijgt.

Uit onderzoek van het CBS (Bierings, 2017) blijkt dat het basisonderwijs op plek vijf staat als het gaat om hoge werkdruk. Werkdruk kan zich uiten in extra hard moeten werken, erg snel moeten werken of heel veel werk moeten doen. Werknemers in de tien beroepen met de hoogste werkdruk scoren relatief hoog op al deze drie onderdelen. Mensen met deze beroepen geven vooral aan dat ze heel veel werk moeten doen. Zo geven leerkrachten basisonderwijs een hoge score aan heel veel werk moeten doen (2,9), dit is af te leiden uit figuur 1. Dit is in vergelijking met de tien meest voorkomende beroepsgroepen van werknemers met de laagste werkdruk uit 2015, te zien in figuur 2, erg hoog.



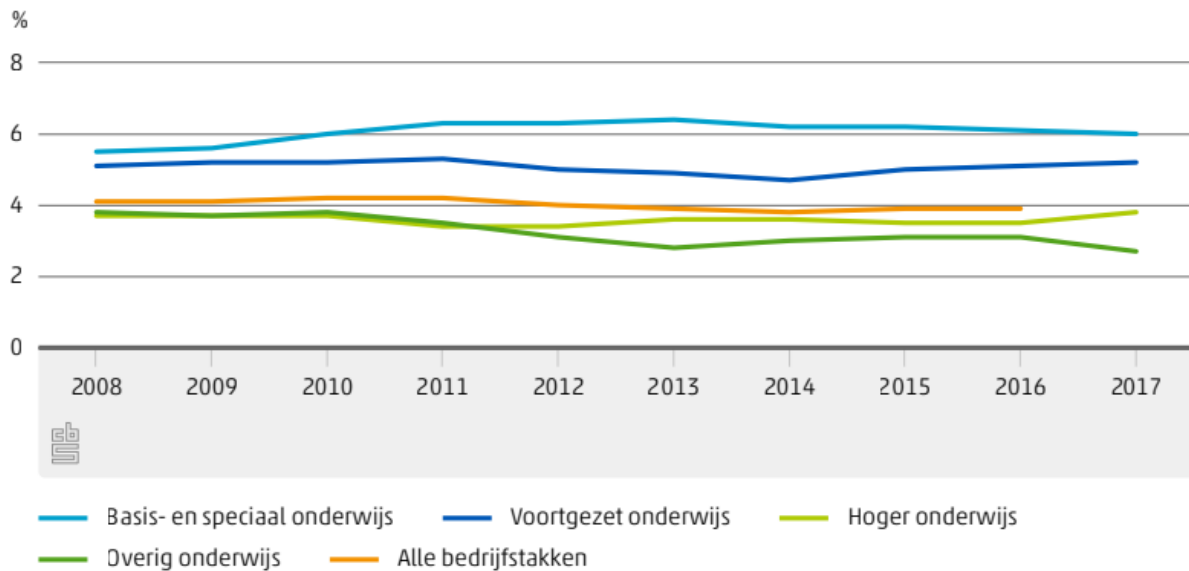
Figuur 1: De tien beroepsgroepen met de hoogste werkdruk, gesorteerd op basis van werkdruk van hoog naar laag (Bierings, 2017).



Figuur 2: De tien beroepsgroepen met de laagste werkdruk, gesorteerd op basis van werkdruk van hoog naar laag (Bierings, 2017).

Leerkrachten in het basisonderwijs geven vaker dan gemiddeld aan dat ze heel veel en extra hard moeten werken (Bierings, 2017). Op die aspecten scoren zij van alle beroepsgroepen in Nederland het hoogst. Naast deze hoge werkdruk ervaren leerkrachten in het basisonderwijs hun werk meer dan gemiddeld, als emotioneel zwaar. De emotionele zwaarte is uit te drukken in emotioneel moeilijke werksituaties, emotioneel zwaar werk en emotionele betrokkenheid bij het werk. Samen met werknemers in de zorg ligt de emotionele zwaarte in het PO het hoogst van alle veelvoorkomende beroepen. Bij leerkrachten in het basisonderwijs speelt dan vooral de emotionele betrokkenheid bij het werk een rol (Traag, 2018).

De gevolgen van werkdruk zijn met name te vinden in een hoger ziekteverzuim, zoals te zien in figuur 3 en het uitvallen van docenten vanwege een burn-out. Het aantal burn-out klachten in het onderwijs is hoog. Eén op de vier (25%) leraren ondervindt burn-out klachten. In de industrie is dat één op zes (16%) en in de zorg zelfs nog lager (15.1%), aldus het RTL nieuws (Stooker, 2019). Deze gevolgen van werkdruk hebben direct invloed op het plezier waarmee docenten hun werk uitvoeren, de kwaliteit van het onderwijs en de gezondheid van docenten zelf (De Pagter, 2015).



Figuur 3: ziekteverzuim in het onderwijs en alle andere bedrijfstakken (Traag, 2018).

Er wordt echter wel naar een oplossing gezocht voor het verlagen van de werkdruk. Onderwijsvakbonden, kabinet en PO-Raad hebben op 9 februari 2018 een akkoord bereikt over het terugdringen van de werkdruk in het primair onderwijs. Hierin is afgesproken dat het primair onderwijs vanaf schooljaar 2019 een bedrag van 237 miljoen euro extra krijgt om werkdruk aan te pakken. In het schooljaar 2021/2022 loopt dit bedrag op tot 430 miljoen euro. Vanaf het schooljaar 2021/2022 loopt dit op tot een jaarlijks structureel bedrag van 65.000 euro per school (PO-raad, 2018).

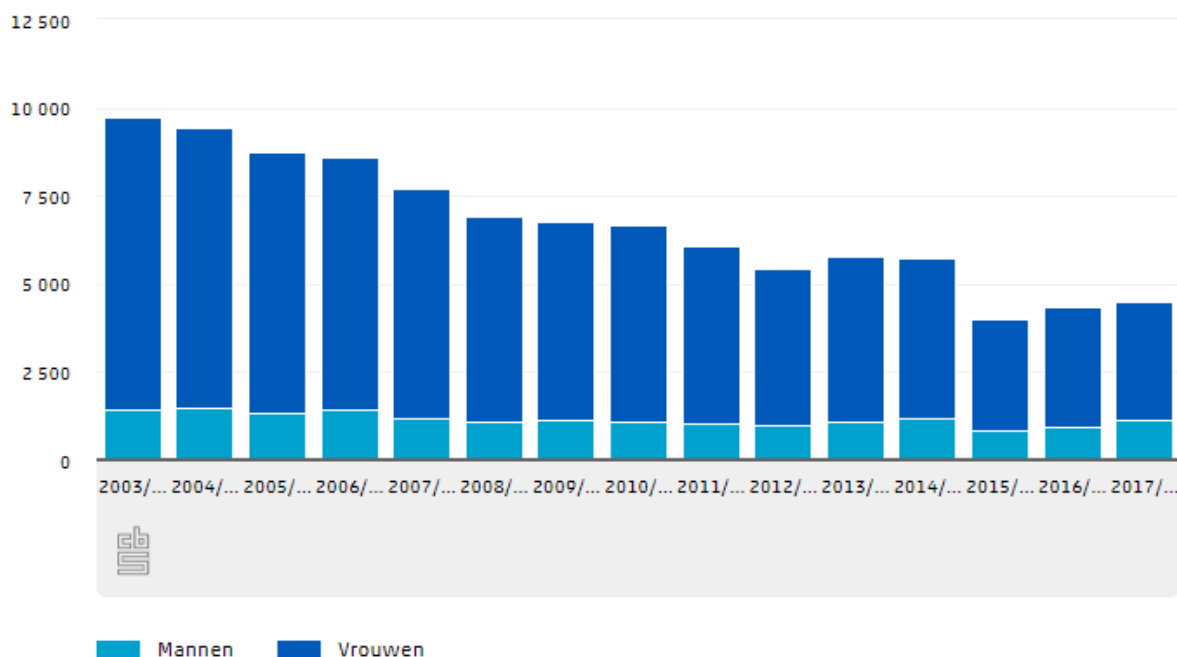
2.3 Pabo/lerarenopleiding

De pabo is een opleiding om leraar te worden in het basisonderwijs, de opleiding is op meerdere plekken in Nederland te volgen. De opleiding duurt vier jaar en al in het eerste jaar loop je stage op een basisschool. In het eerste jaar van de pabo leer je bijvoorbeeld hoe je om moet gaan met ordeproblemen in de klas en hoe je zelf bent in een groep. Wat je leert tijdens de colleges op de pabo, oefen je meteen tijdens je stage, die meestal in de kleuterklassen plaatsvindt. Je krijgt veel begeleiding, zeker in dit eerste jaar (HAN University of Applied Sciences, 2020).

Bij deze stage in de kleuterklassen ligt al een mogelijk probleem. Mannen kiezen meestal voor het beroep leraar omdat ze kinderen iets willen leren, ze willen kinderen de wereld laten zien en lesgeven. “Wie les wil geven aan groep 8 moest lesgeven aan groep 1.” aldus Arjen Lubach (2019). Zo stelt hij dat liedjes inzingen en knutselen met de kleuters allemaal wel leuk is maar niet is wat het beroep lesgeven inhoudt. Mannen haken twee keer zo vaak af als vrouwen in het eerste jaar; vermoedelijk door die stage in de kleuterklas die in dat jaar plaatsvindt (Lubach, 2019).

Het aantal mannen onder de pabostudenten is dus al jaren laag, maar met rond de 1 000 vrij constant zoals te zien is in figuur 4. Het aantal vrouwelijke studenten loopt echter terug. In het schooljaar 2003/'04 waren er 8300 vrouwen onder de eerstejaars hbo-studenten op de pabo, in 2016/'17 nog 3300 (CBS, 2018).

Eerstejaars hbo-studenten pabo



Figuur 4, het aantal eerstejaars pabostudenten (CBS, 2018).

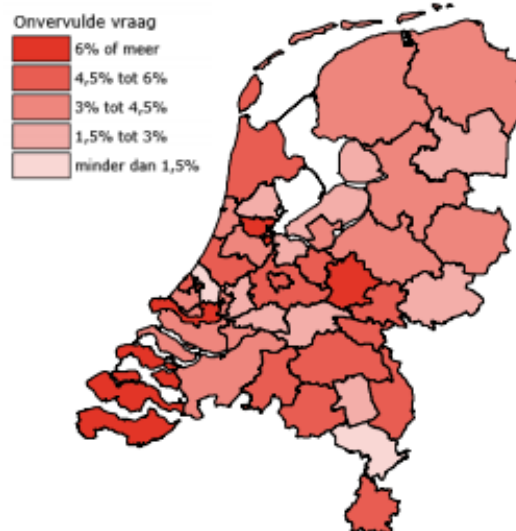
Volgens een artikel van het CBS (2018) is het aantal potentiële nieuwe leerkrachten ten opzichte van het schooljaar 2003/'04 gedaald. Zo waren er in 2003/'04 nog ruim 9700 eerstejaars hbo-studenten aan de pabo, in 2017/'18 ging het met 4500 om minder dan de helft.

Het aantal pabostudenten is de afgelopen jaren dus afgenomen en is inmiddels onvoldoende om aan de vraag te kunnen voldoen. Volgens de onderwijs factsheet arbeidsmarkt van het UWV (2019) zijn er drie factoren die mogelijk van invloed zijn op deze afname van het aantal pabostudenten.

De eerste factor die mogelijk van invloed is op de afname zijn de strengere eisen voor de pabo sinds 2015. Er kwamen toelatingstoetsen en toetsen in het eerste jaar die studenten moeten behalen. Een tweede mogelijke factor die meespeelt is dat tijdens het kabinet Rutte I de pensioengerechtigde leeftijd werd verhoogd en het gebruik van vroegpensioenen ontmoedigd. Daardoor bleven meer oudere leerkrachten aan het werk, waardoor net afgestudeerde pabodocenten moeilijker aan het werk kwamen. Dit kan jongeren hebben ontmoedigd om te kiezen voor de pabo.

Een laatste en derde factor is gericht op het maatschappelijk aanzien van de leraar basisonderwijs. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat het maatschappelijk aanzien van de leraar in het PO achteruit is gegaan, vooral in de laatste tien jaar. De salarissen van leerkrachten in het basisonderwijs zijn ook lange tijd niet verhoogd. Inmiddels hebben in juni 2018 werkgevers en werknemers in het PO een nieuwe cao afgesloten. Hierin zijn de cao-lonen voor basisschoolleerkrachten wel iets verhoogd, maar het salaris ligt nog steeds lager dan dat van veel andere hbo-studies.

Momenteel leidt de combinatie van deze ontwikkelingen tot steeds meer knelpunten, zegt het UWV (2019). De pabo trekt de laatste paar jaar wel weer iets meer studenten. Zo steeg landelijk het aantal inschrijvingen in 2018 met 10% ten opzichte van 2017. En ook in 2020 was er een landelijke stijging te zien van het aantal inschrijvingen ten opzichte van 2019. Dit keer een stijging van 9,5 %, aldus het RTL Nieuws (RTL nieuws, 2020). Het duurt echter nog vier jaar voordat deze groep een diploma heeft gehaald. Deze toename is onvoldoende om de al langer gaande daling van pabostudenten te compenseren. In figuur 5 is de toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel in het PO te zien (IJzerman, 2019). Uit de figuur blijkt dat er in Nederland een relatief hoog percentage onvervulde vraag is vooral in de provincie Zeeland. Er is veel werkgelegenheid in het PO.



Figuur 5, Prognose onvervulde vraag PO als percentage van werkgelegenheid, 2023.

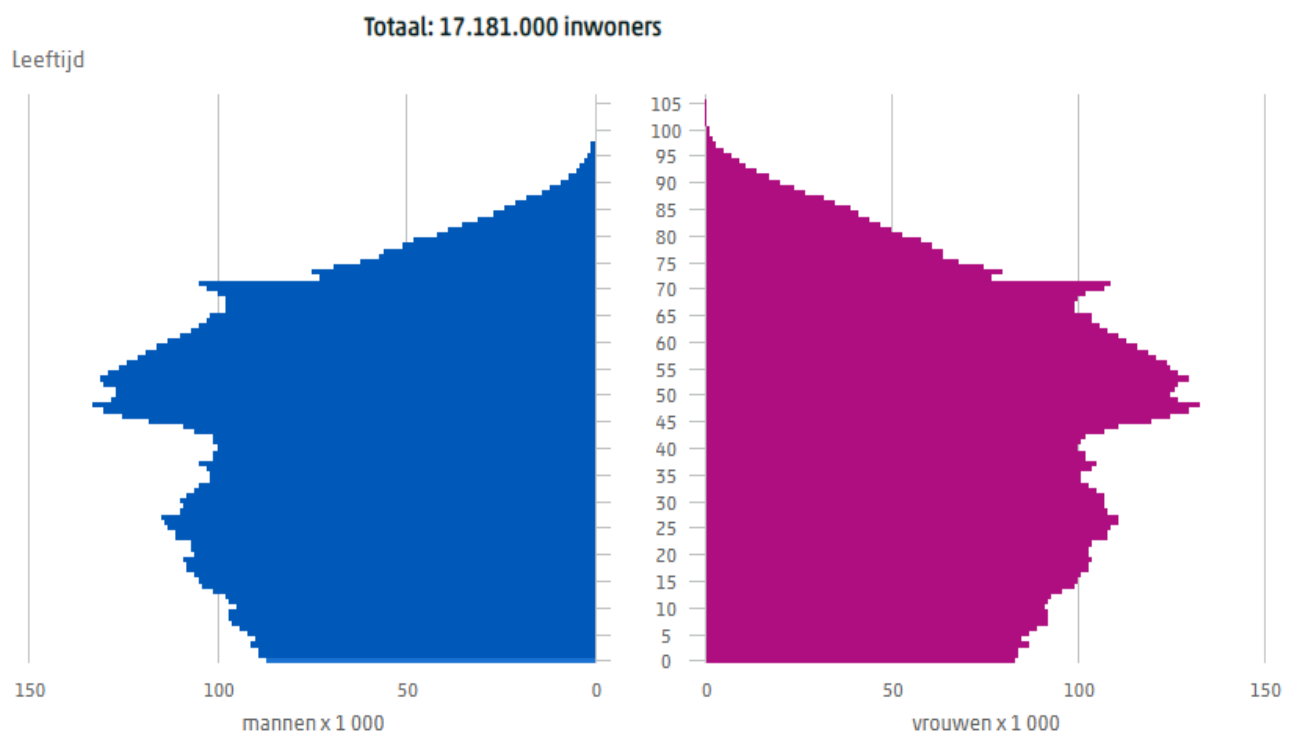
2.4 Vergrijzing in Nederland en het basisonderwijs

Uit het hedendaagse groot woordenboek van Van Dale (Van Dale, 2020) blijkt dat vergrijzing de stijging van de gemiddelde leeftijd en de toename van het percentage ouderen in een samenleving is. Eulerink (2008) zegt dat vergrijzing de toename van 65-plussers in de bevolking is. Uit het bulletin DEMOS hebben we de volgende definitie gehaald: “Vergrijzing van de bevolking is het proces waarbij de leeftijdsopbouw van de bevolking verandert en het aandeel van oudere leeftijdsgroepen groter wordt, waardoor de gemiddelde leeftijd van de bevolking toeneemt” (Ekamper & Van Nimwegen, 2018, p. 5).

In de verschillende bronnen komt overeen dat vergrijzing deels ontstaat door de verlenging van de gemiddelde levensduur, maar vooral ook door de afname van het geboortecijfer, waardoor het percentage jongeren afneemt, dit wordt ontgroening genoemd.

In dit onderzoek wordt daarom onder vergrijzing verstaan: “Het proces waarbij het percentage ouderen dat de pensioengerechtigde leeftijd nadert toeneemt.”

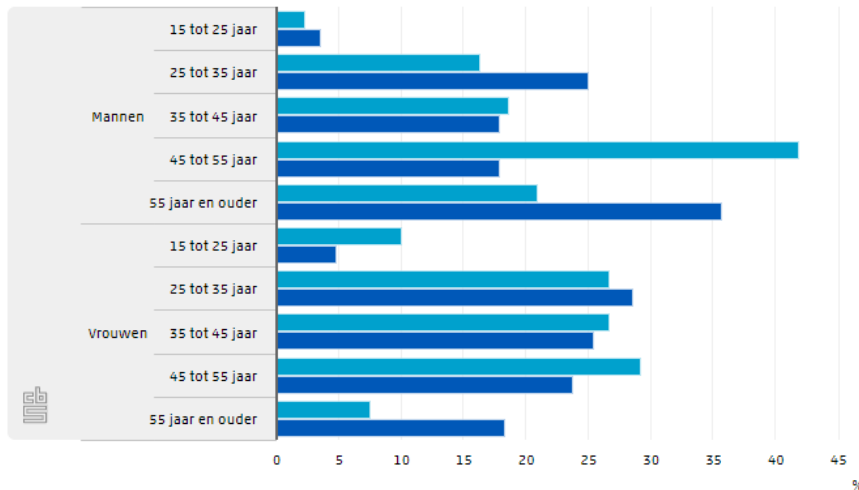
In 2018 zijn er bijna 3,2 miljoen ouderen in Nederland. De bevolking van Nederland is geleidelijk aan het vergrijzen (RIVM, 2018). In de twintigste eeuw is het aantal 65-plussers in Nederland meer dan vertienvoudigd: van 0,3 miljoen in 1900 tot 3,2 miljoen in 2018. Daarmee nam het aandeel 65-plussers in de totale bevolking toe van 6% naar 18%. Daarnaast is sprake van 'dubbele vergrijzing'. Dit houdt in dat binnen de groep 65-plussers het deel 80-plussers toeneemt. Op 1 januari 2018 waren er ruim 779.000 mensen van 80 jaar en ouder, wat neerkomt op 4,5% van de bevolking. Van de 65-plussers was 24% ouder dan 80 jaar, dit is ook te zien in de bevolkingspiramide in figuur 6.



Figuur 6. Leeftijdsopbouw van Nederland in 2018 (CBS, 2020).

In het primair onderwijs is er ook sprake van vergrijzing. In 2003/2004 was ruim 11% van de basisschoollerares 55 jaar of ouder. In 2017/2018 was dat 21%. Over tien jaar hebben de meeste van hen het onderwijs verlaten, omdat ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken (CBS, 2018). In figuur 7 is de leeftijdsverdeling te zien van leerkrachten in het PO. In de figuur valt op dat het aantal mannelijke en vrouwelijke docenten in de leeftijdscategorieën 45-55 en 55 jaar en ouder tussen 2003 (lichtblauw) en 2017 (donkerblauw) fors is toegenomen.

Leerkrachten basisonderwijs



Figuur 7: aantal/percentage docenten per leeftijdscategorie tussen 2003 en 2017) 2003 lichtblauw aangegeven, 2017 donkerblauw aangegeven (CBS, 2018).

De verwachting van het CBS (2018) is dat de vergrijzingstrend de komende jaren door zal zetten gezien het lage aantal nieuwe Pabo-studenten, voor meer informatie hierover zie paragraaf 2.3 van het theoretisch kader.

2.5 Status en imago van het beroep leraar

Met status bedoelen we de waardering die wordt toegekend aan iemands beroep/het aanzien van iemand op basis van een bepaalde positie. “De sociale status is het **aanzien**, de eer, die iemand verwerft en met zich meedraagt in de sociale groep of samenleving waarin die persoon zich begeeft” (Encyclo.nl, 2020).

Volgens (Vissers, 2017) zijn er veel factoren die van invloed zijn op de status van een beroep. Enkele voorbeelden zijn: de zwaarte van een beroepsopleiding, de hoogte van het salaris, het aantal mensen aan wie leiding gegeven wordt, de gemiddelde leeftijd, de plek op de beroepsprestige ladder, maar ook het gender van een persoon.

Van oudsher is het primair onderwijs (PO) de sterkst ‘gefeminiseerde’ sector: in 2015 was bijna negen op de tien leraren, om precies te zijn 87%, vrouw (Cörvers, Mommers, Van der Ploeg, & Sapulete, 2017). Vergeleken met de gehele werkzame beroepsbevolking wijkt de verdeling naar geslacht in het onderwijs dan ook erg af. In 2014 maakten vrouwen namelijk 45 procent uit van de totale werkende beroepsbevolking, terwijl in het PO het percentage bijna twee keer zo hoog lag. Dit zeer hoge en bovendien toenemende aandeel vrouwen werkt wellicht statusverlagend voor leraren in het PO. Dit is echter geen feit. De bron geeft namelijk niet aan waarom dit statusverlagend zou werken.

Vergrijzde beroepen zijn voor jongeren mogelijk minder aantrekkelijk om in te gaan werken. “Een beroep waar veel jonge mensen voor kiezen heeft meer flair”, zegt ook Vermeulen (Vissers, 2017). Vanuit deze veronderstelling heeft de snelle vergrijzing in het onderwijs in de afgelopen tien jaar de status van het leraarschap waarschijnlijk geen goed gedaan. Hoewel er ook landelijk sprake is van een vergrijzende beroepsbevolking, gaat dat minder snel dan in de beroepsgroep van leraren. Bovendien ligt het aandeel 55-plussers in het onderwijs vele malen hoger dan onder de gehele werkzame beroepsbevolking (Cörvers, Mommers, Van der Ploeg, & Sapulete, 2017). Zie ook paragraaf 2.4 van het theoretisch kader over vergrijzing.

In het rapport van het Research Centre for Education and the Labour Market (ROA) (Cörvers, Mommers, Van der Ploeg, & Sapulete, 2017) wordt gesteld dat de status van hoogopgeleide beroepen groter is dan voor andere beroepen. In die zin zijn leraren relatief statusrijk te noemen, want de lerarenopleiding is immers een hbo-studie. De langetermijntrend in het gemiddelde opleidingsniveau (GON¹) laat echter zien dat het opleidingsniveau van Nederland als geheel vrijwel structureel toeneemt, terwijl deze voor de groepen leraren vrij stabiel of zelfs licht dalend is. Hoewel leraren gemiddeld genomen dus fors hoger opgeleid zijn dan werkzaam Nederland als geheel, is de relatieve voorsprong slinkend.

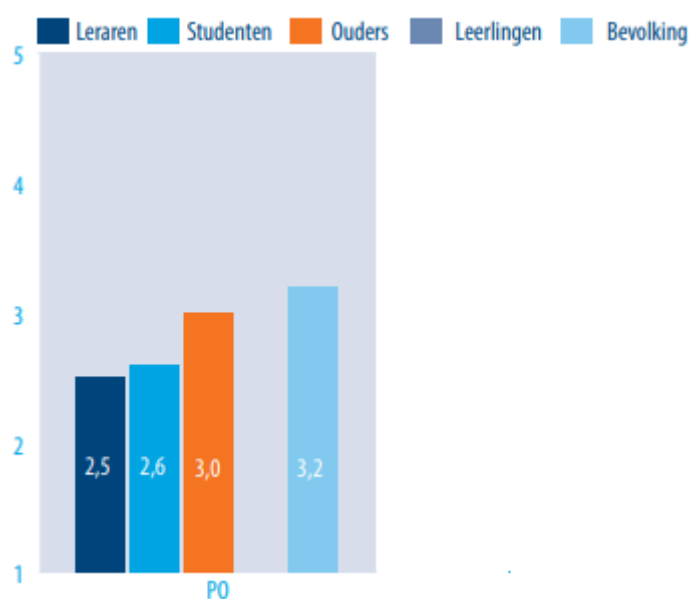
¹ Het GON (gemiddelde opleidingsniveau) wordt berekend aan de hand van het aantal opleidingsjaren na het basisonderwijs: 3 jaar voor vmbo, 6 jaar voor havo, vwo en mbo, 9 jaar voor hbo en 12 jaar voor wo

Naast status wordt ook het imago van de leraar beschouwd als factor die de aantrekkelijkheid van het leraarschap mede bepaalt. Het imago is het beeld dat de publieke opinie heeft van iemand of iets (Tempelaars, Kinable, Verheij, & Waszink, Onbekend). In dit geval gaat het over het beeld dat de publieke opinie heeft van het beroep, leraar in het basisonderwijs en dit imago (of maatschappelijk aanzien) van het beroep van leraar staat er volgens het rapport van de ROA (2017) niet goed voor.

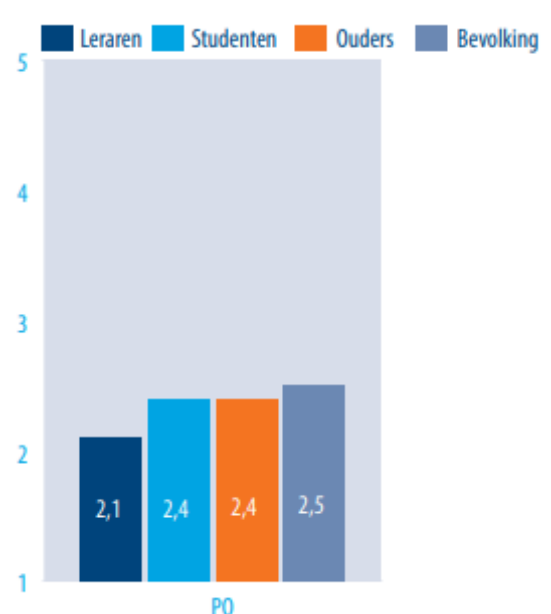
In figuren 8 en 9 uit onderzoek van de ROA (2017) is te zien dat de inschatting van de absolute waardering door de Nederlandse bevolking erg laag is. Er zijn indicaties voor zowel een toename als een afname in de absolute waardering gedurende de laatste 10/20 jaar. In figuur 8 is te zien dat leraren geen hoge verwachtingen hebben van de waardering van de Nederlandse bevolking voor hun vak. Ze waarderen dit gemiddeld tussen de 2,5 en 2,7 op een schaal van 1 tot 5. Leraren scoren dus significant lager dan de Nederlandse bevolking zelf. “Waarom dat zo is, is ons ook een raadsel”, zegt Cörvers (2017, pp. 49-50).

Leraren verwachten ook dat de Nederlandse bevolking minder waardering voor hen heeft gekregen over de afgelopen 20 jaar (2 tot 2,5) dit is te zien in figuur 8. Ze scoren hier significant lager op dan de andere respondentgroepen: die vinden gemiddeld wel dat de waardering voor leraren afneemt, maar niet in de mate waarin leraren dat zelf ervaren (of inschatten).

Naast deze lage inschattingen geven de leraren wel aan goed te zijn in hun vak en zijn positief over eigen beroepsuitoefening/werk.



Figuur 9, Inschatting van waardering van Nederlandse bevolking voor leraren naar respondentgroep.



Figuur 8, Ontwikkeling van waardering van Nederlandse bevolking over de afgelopen 20 jaar.

In tabel 3 is te zien hoe belangrijk waardering daadwerkelijk is voor leraren en in welke mate ze deze dan ook krijgen.

Waardering van:	% Leraren dat waardering belangrijk vindt	% Leraren dat waardering daadwerkelijk krijgt
Leerlingen	96,5	87,7
Vak/sectiegenoten	96,3	91,1
Management/schoolleiding	93,8	58,8
Leraren van andere vakken	78,7	70,2
Overheid	69,7	10,0
Media	55,5	10,0

Tabel 3: Hoe belangrijk leraren de waardering van de verschillende betrokkenen vinden en in welke mate zij deze waardering ontvangen (Visser & Bosman, 2008).

Het imago wordt verder beïnvloed door een te lage inschatting van het salaris.

Salaris geldt dan ook als een van de indicatoren voor maatschappelijk aanzien: wie veel verdient dwingt respect af (Vissers, 2017). Het salaris van basisschooldocenten is echter lager dan dat van veel andere hbo'ers. Zie hierover ook paragraaf 2.1 van het theoretisch kader. En door dit lagere salaris staat het beroep ook lager op de maatschappelijke prestigeladder. In 2006 stond het beroep leraar op plek 42 op deze ladder en 10 jaar later staat het beroep op plek 69 (Vissers, 2017).

2.6 Regionale verschillen in het lerarentekort

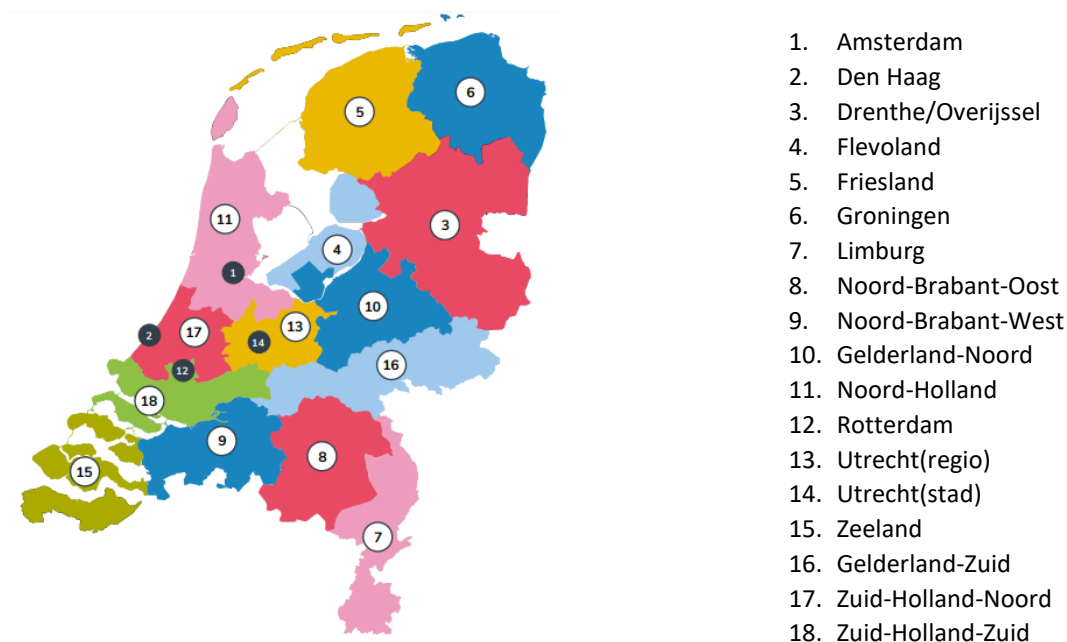
Allereerst de betekenis van het woord regionaal. Regionaal betekent volgens het woordenboek van Van Dale (2020): behorend bij een bepaalde regio/streek, op een streek betrekking hebben. Volgens de Oosthoek Encyclopedie (Griep & Van Houtte, 1985): Betrekking hebbend op of behorend tot een regio/streek/bepaald beperkt gebied of tot zulke gebieden onderling: een regionale zender; regionale verschillen. Streeksgewijs, naar gewestelijke herkomst: georganiseerd.

De Oosthoek Encyclopedie (1985) en Van Dale (2020) stellen dat ‘verschillen’ het onderling afwijken/ van elkaar onderscheiden/afwijken (anders zijn) betekent. Verschillen is de mate waarin het ene afwijkt van het andere, bijvoorbeeld een verschil van dag en nacht (zeer groot verschil) of een inkomensverschil.

Onder het begrip regionale verschillen wordt in dit onderzoek verstaan:

“Het per regio verschillen van het lerarentekort, uitgedrukt in het gevoel/de beleving van de leraren en de gegevens uit onderzoek met betrekking tot het lerarentekort.”

Uit de regionale arbeidsanalyses van Arbeidsmarktplatform PO (2020) (Arbeidsmarktplatform PO, 2020) is het kaartje in figuur 10 gehaald. In deze figuur is Nederland verdeeld in achttien verschillende regio's. In bijlage I is er per regio een grafiek te zien over het verwachte lerarentekort. De regio's die op het kaartje te zien zijn zullen verder gebruikt worden bij beantwoording van de deelvragen en in het afnemen van de enquête (bijlage II).

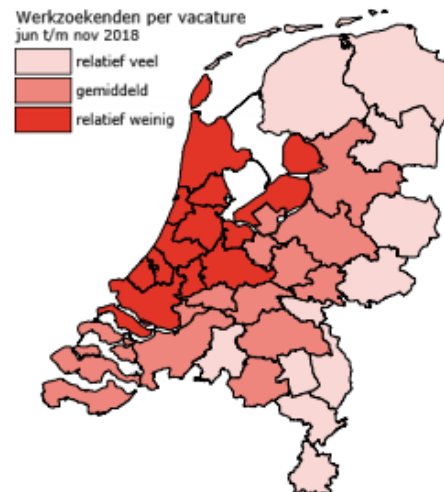


Figuur 10: Regionale arbeidsmarktanalyse voor het primair onderwijs in achttien verschillende regio's in Nederland.

In 2017-2018 waren lerarenvacatures in het PO in 61% van de gevallen moeilijk vervulbaar. Dit percentage is hoger dan het voorgaande jaar (Sapulete, Van de Pol, Vankan, Van Kerkhof, & Jellic, 2018). Het UWV concludeerde dat er grote regionale verschillen zijn in de vraag naar en het aanbod van leerkracht basisonderwijs. Zo zijn er in de Randstad volgens het UWV relatief weinig werkzoekenden per vacature, terwijl in de noordelijke, oostelijke en zuidelijke regio's relatief veel werkzoekenden per vacature zijn voor leerkracht basisonderwijs, zoals te zien in figuur 11 (IJzerman, 2019).

Dat er in de ene regio een groter tekort is dan in de andere regio heeft ook verschillende oorzaken volgens de 'onderwijs factsheet arbeidsmarkt' van het UWV. Een eerste oorzaak is de leeftijdsopbouw. Gemiddeld is een kwart van het personeel in het basisonderwijs 55-plus, voor meer informatie hierover zie paragraaf 2.4 van het theoretisch kader.

Per regio verschilt het deel van het personeel wat 55-plus is echter wel. In Amsterdam bijvoorbeeld is een iets groter deel van het personeel 55-plus: ruim 27 procent. Terwijl in Den Haag een kleiner deel van het personeel 55-plus is: ruim 23 procent.



Figuur 11: Werkzoekenden per vacature leerkracht basisonderwijs, juni t/m november 2018. Verhouding tussen cv's en vacatures op werk.nl

Ook het verschillen van de stijging van de werkgelegenheid in het basisonderwijs per regio is een oorzaak van de regionale verschillen in het lerarentekort. Het aantal werkzame personen nam tussen 2015 en 2019 met ruim zes procent toe. In Amsterdam en Den Haag nam de werkgelegenheid onder het onderwijspersoneel ook toe tussen 2015 en 2019. In Amsterdam steeg de werkgelegenheid namelijk met vier procent. Terwijl de werkgelegenheid in Den Haag met ruim zeven procent steeg (Arbeidsmarktplatform PO, 2020).

Als derde oorzaak is het aantal pabogediplomeerden aan te wijzen. De afgelopen jaren is het aantal pabogediplomeerden in Nederland namelijk afgenomen, voor meer informatie hierover zie paragraaf 2.3 van het theoretisch kader. In de daling van het aantal pabogediplomeerden is ook een verschil per regio te herkennen. In Amsterdam bijvoorbeeld is er een daling van bijna 11 procent te zien in het aantal pabogediplomeerden, terwijl er in Den Haag een daling is van zo'n 32 procent (Arbeidsmarktplatform PO, 2020).

Het Arbeidsmarktplatform PO (2020) heeft achttien regionale arbeidsmarktanalyses opgesteld, voor de prognose van iedere regio verwijs ik naar bijlage I: het verwachte tekort aan leraren per regio. In de analyses worden cijfermatige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs per regio in kaart gebracht en toegelicht. Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het primair onderwijs in 2024 een tekort van ruim 1.900 fte aan leraren te wachten (bovenop de huidige situatie). Dit komt neer op een relatieve onvervulde vraag van ruim twee procent. Het lerarentekort in de sector neemt de komende jaren dus fors toe. Wel verschillen de tekorten per regio, een aantal opvallende zaken uit vijf verschillende regio's uit deze arbeidsmarktanalyse zijn hieronder in kaart gebracht:

Drie regio's uit de arbeidsmarktanalyse die erg opvallen zijn Zuid-Holland-Zuid, Amsterdam en Noord-Holland:

- In de regio Zuid-Holland-Zuid (nr. 18) zal het tekort naar verwachting namelijk toenemen tot 257 fte in 2024 (bovenop de huidige situatie);
- ook in Amsterdam (nr. 1) zal het tekort naar verwachting toenemen tot 331 fte in 2024 (bovenop de huidige situatie);
- en als laatst in de regio Noord-Holland (nr. 11) zal het tekort naar verwachting toenemen tot 486 fte in 2024 (bovenop de huidige situatie).

Deze drie regio's vallen op omdat ze een relatief hoge verwachte stijging hebben bovenop de huidige situatie in vergelijking met de andere 15 regio's.

Twee andere regio's uit de arbeidsmarktanalyse die erg opvallen zijn Friesland en Zeeland:

- In de regio Friesland (nr. 5) zal het tekort naar verwachting toenemen, tot 35 fte in 2024 (bovenop de huidige situatie).
- Ook in de regio Zeeland (nr. 15) zal het tekort naar verwachting toenemen, tot 31 fte in 2024 (bovenop de huidige situatie).

De reden dat deze twee regio's opvallen is dat ze een relatief lage verwachte stijging hebben bovenop de huidige situatie in vergelijking met de andere 16 regio's.



In figuur 12 zijn de vijf bovenstaande regio's te zien. Hierop is te zien dat de regio's met de hoogste verwachte stijging vooral in het westen liggen, ofwel rondom de randstad.

Daarnaast is te zien dat de regio's met de laagst verwachte stijging vooral in het zuiden en noorden van Nederland liggen.

Het oosten van Nederland liet in de arbeidsmarktanalyse geen uitschieters zien, geen hele lage of hoge verwachte stijging.

Figuur 12, vijf opvallende regio's als het gaat om de verwachte stijging van het lerarentekort.

3. Onderzoeksopzet

3.1 Methode

Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van literatuuronderzoek en praktijkonderzoek. Ik wil graag een schriftelijk verslag maken waarin ik data haal uit al geschreven bronnen en dan vooral bronnen van grotere organisaties, wetenschappelijk onderzoek en informatie die bekend is bij de overheid. Naast het schriftelijk verslag wil ik ook een onderzoek uitvoeren in de vorm van een enquête.

Het beoogde doel van deze onderzoeken is antwoord te vinden op de hoofdvraag, om hiermee duidelijk te krijgen wat nou de oorzaken zijn van het lerarentekort.

3.2 Meetinstrumenten

Voor het praktijkonderzoek is gekozen voor het afnemen van een enquête. De enquête bestaat uit 20 vragen, verspreid over twee delen. In deel 1 wordt gevraagd naar de ervaringen met het lerarentekort in het werk van de leraren voor de corona crisis en in deel 2 naar wat de leraren denken dat mogelijke oorzaken zijn voor het lerarentekort. Er is gekozen voor meerkeuze vragen zodat de enquête niet te veel tijd in beslag zal nemen. In deel 2 is er na iedere vraag een optie voor opmerkingen.

Het doel van de enquête is, te meten in welke mate leraren eigenlijk last hebben van een 'mogelijk' lerarentekort in hun regio. Dit doel wil ik bereiken door vragen te stellen over hoe het lerarentekort het werk van de leraren zelf beïnvloedt en of dit het werk van de leraren wel beïnvloedt, zie bijlage II: Enquêteformulier. Misschien blijkt wel uit de resultaten dat leraren helemaal geen last hebben van een tekort, of blijkt dat het tekort erg verschilt per school/leraar/regio.

De enquête wordt afgenomen middels Google Forms. Dit is een programma dat resultaten meteen ordent zo is het makkelijk uit de data een conclusie te trekken en ook voor de lezer duidelijk wat ik precies gemeten en onderzocht heb.

3.3 Participanten

De participanten voor het praktijkonderzoek zullen leraren van verschillende basisscholen zijn uit verschillende regio's in Nederland, zes per regio. Ik wil in deze achttien regio's aan zes basisscholen per regio vragen of ze de enquête willen invullen. Zo kan ik een beeld krijgen van de gevoelens/gedachtes en meningen van leraren per regio. Voor de contactgegevens van de geselecteerde basisscholen zie bijlage III: Contactgegevens basisscholen.

3.4 Data-analyse

Er zijn basisscholen/leraren in verschillende regio's van het land benaderd. Hiermee hoop ik te achterhalen of leraren last hebben van het lerarentekort en zo ja, op welke manieren/in welke mate/in hoeverre. Uit de enquête zou verder bijvoorbeeld moeten blijken dat er mogelijk regionale verschillen zijn in de mate waarin leraren last hebben van het lerarentekort. De uitslag van de enquête zou dus een bijdrage moeten leveren aan het beantwoorden van een aantal van onze deelvragen.

3.5 Planning

Periode	Wk	Werken aan	Af hebben/inleveren/bespreken met begeleider
1	36	Afbakenen onderzoeksonderwerp, onderzoeksvragen, literatuur zoeken, reader lezen: fase 1	Mail begeleider
	37		Afspraak met begeleider
	38	Literatuur zoeken	
	39	Literatuur zoeken	
	40	Schrijven theoretisch kader (H2)	
	41	Schrijven theoretisch kader (H2)	
	42	Schrijven theoretisch kader (H2), start met schrijven onderzoeksopzet (H3)	Theoretisch kader naar begeleider mailen + afspraak met begeleider
	43	HERFSTVAKANTIE	
	44	Schrijven onderzoeksopzet (h3) en Resultatensectie (h4) (beantwoording deelvragen)	
	45	Schrijven onderzoeksopzet (h3) en Resultatensectie (h4) (beantwoording deelvragen)	Onderzoeksopzet en Resultatensectie
2	46	Schrijven conclusie en discussie (h5)	
	47	Schrijven conclusie en discussie (h5)	
	48		Conclusie en discussie + afspraak met begeleider
	49	Schrijven inleiding (H1)	
	50	Schrijven inleiding (H1)	
	51	Afronden: literatuurlijst (h6), bijlagen (h7), logboek, etc.	1^e versie complete rapportage PWS (incl. logboek!)
	52	KERSTVAKANTIE	
	53		
	1	Verbeteren rapportage	
	2	Verbeteren rapportage	
	3		2^e (definitieve) versie complete rapportage PWS (incl. logboek!)
	4		
	5		
3	6	Voorbereiden/oefenen presentatie	Presentatie af
	7		
	8/9	PRESENTATIE PWS	PRESENTATIE PWS

4. Resultaten

4.1 In hoeverre heeft het salaris en de werkdruk van het leraarsberoep invloed op het lerarentekort?

Er is een onderscheid te maken in studies met een relatief hoog startsalaris en studies met een relatief laag startsalaris volgens het EWmagazine (Deijkers, 2016). Onder de hbo-studies met het hoogste startsalaris vallen studies als: verloskunde, een exacte lerarenopleiding en elektrotechniek. Als leraar in het basisonderwijs behoor je echter tot de hbo-studies met het laagste startsalaris samen met enkele andere kunstzinnige en sociale studies.

Als afgestudeerde leraar van de pabo verdien je dus minder dan het gemiddelde startsalaris van een hbo'er. In vergelijking met veel andere vakken verdient het basisonderwijs dus relatief slecht.

Ook als het gaat om werkdruk staat het basisonderwijs er niet erg goed voor. Uit onderzoek van het CBS (Bierings, 2017) is namelijk gebleken dat het basisonderwijs op plek vijf staat als het gaat om hoge werkdruk. Zo geven leerkrachten basisonderwijs een hoge score aan heel veel werk moeten doen (2,9). Dit is in vergelijking met de tien meest voorkomende beroepsgroepen van werknemers met de laagste werkdruk uit 2015, erg hoog.

De gevolgen van werkdruk zijn met name te vinden in een hoger ziekteverzuim en het uitvallen van docenten vanwege een burn-out. Volgens het RTL nieuws (2019) ondervindt één op de vier leraren burn-out klachten dit is in vergelijking met de industrie waar één op zes een burn-out ondervindt en de zorg waar drie op de twintig een burn-out ondervindt, erg hoog. De gevolgen van werkdruk hebben weer direct invloed op het plezier waarmee docenten hun werk uitvoeren, de kwaliteit van het onderwijs en de gezondheid van docenten zelf (De Pagter, 2015).

4.2 In welke mate heeft de aantrekkelijkheid van het beroep en de lerarenopleiding/pabo invloed op het lerarentekort?

Sinds 2015 kwamen er nieuwe toelatingstoetsen en toetsen in het eerste jaar die studenten moeten behalen. Hierdoor ging de kwaliteit van de opleiding omhoog maar nam het aantal pabo-studenten wel sterk af, aldus het UWV (2019). Het aantal potentiële nieuwe leerkrachten is ten opzichte van het schooljaar 2003/'04 dus sterk gedaald. Zo waren er in 2003/'04 nog ruim 9.700 eerstejaars hbo-studenten aan de pabo, in 2017/'18 ging het met 4.500 om minder dan de helft (CBS, 2018).

Het UWV (2019) stelt naast de nieuwe toelatingstoetsen de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en het ontmoedigen van gebruik van vroegpensioen als oorzaak van de afname van het aantal pabo-studenten. Want hierdoor bleven meer oudere leerkrachten aan het werk, waardoor net afgestudeerde pabo-docenten moeilijker aan het werk kwamen. Naast het ontmoedigen van het vroegpensioen heeft dit dus waarschijnlijk ook geleid tot de ontmoediging van jongeren om te kiezen voor de pabo.

Nog een factor die de aantrekkelijkheid van het beroep leraar mogelijk heeft beïnvloed is het maatschappelijk aanzien. Uit onderzoek van het ROA (2017) blijkt namelijk dat het maatschappelijk aanzien van de leraar basisonderwijs achteruit is gegaan, vooral in de laatste tien jaar.

Het maatschappelijk aanzien wordt ook beïnvloed door het salaris: wie veel verdient dwingt respect af (Vissers, 2017). Het salaris van basisschooldocenten is echter lager dan dat van veel andere hbo'ers. Daarnaast zijn de salarissen van leerkrachten in het PO ook lange tijd niet verhoogd. Inmiddels hebben werkgevers en werknemers in het basisonderwijs in juni 2018 een nieuwe cao afgesloten. Hierin zijn de cao-lonen voor leerkrachten in het basisonderwijs wel iets verhoogd, maar het salaris ligt nog steeds lager dan dat van veel andere hbo-studies (IJzerman, 2019).

Mede door dit lagere salaris is het beroep gezakt op de beroepsprestigeladder. In 2006 stond het beroep basisschoolleraar namelijk nog op plek 42 van deze ladder, maar 10 jaar later is het beroep gezakt naar plek 69.

4.3 Tot op welke hoogte is de vergrijzing van de Nederlandse samenleving van invloed op het lerarentekort?

In het primair onderwijs is er sprake van vergrijzing. In 2003/2004 was ruim 11% van de basisschoolleraars 55 jaar of ouder. In 2017/2018 was dat 21%. Over tien jaar hebben de meeste van hen het onderwijs verlaten, omdat ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken (CBS, 2018). Dit zorgt voor een grote vervangingsvraag.

Er werd geprobeerd het vergrijzingsprobleem in Nederland op te lossen door de ingrepen van kabinet Rutte I op het gebied van de pensioenleeftijd. Op korte termijn hebben deze ingrepen het probleem wel iets geholpen, want meer oudere leerkrachten bleven aan het werk. Op langere termijn resulteerde deze oplossing echter in een probleem. De net afgestudeerde pabo-docenten kwamen namelijk moeilijker aan het werk en dit heeft andere jongeren waarschijnlijk ontmoedigd om te kiezen voor de pabo. De aantallen afgestudeerden van de pabo zijn dus mede door ontmoedigingen tijdens Rutte I, te laag om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen (IJzerman, 2019). De verwachting van het CBS (2018) dat de vergrijzingstrend de komende jaren door zal zetten gezien het lage aantal nieuwe pabo-studenten is dus niet mis.

4.4 In hoeverre speelt de status en het imago van het beroep ('leraar') een rol in het ontstane lerarentekort?

Er zijn veel factoren die van invloed zijn op de status van een beroep. Enkele voorbeelden zijn: de zwaarte van een beroepsopleiding, de hoogte van het salaris, het aantal mensen aan wie leiding gegeven wordt, de gemiddelde leeftijd, de plek op de beroepsprestigeladder, maar ook het gender van een persoon (Vissers, 2017).

Het salaris is een belangrijke indicator voor maatschappelijk aanzien: wie veel verdient dwingt respect af. Nu is uit onderzoek gebleken dat het maatschappelijk aanzien van de leraar in het PO achteruit is gegaan, vooral in de laatste tien jaar. Dit is niet gek aangezien het salaris van de leraar in het PO lager ligt dan dat van veel andere hbo'ers. De salarissen van leerkrachten in het PO zijn dan ook lange tijd niet verhoogd. Wat het beroep minder aantrekkelijk maakt voor nieuwe instromers, aldus het UWV (2019).

Daarnaast is er sprake van vergrijzing in het PO. Het aandeel 55-plussers in het onderwijs ligt vele malen hoger dan onder de gehele werkzame beroepsbevolking en ook dit kan status verlagend werken (Cörvers, Mommers, Van der Ploeg, & Sapulete, 2017).

Als laatst valt te concluderen dat het imago van het vak van leraar er niet goed voor staat. De inschatting van de absolute waardering door de Nederlandse bevolking voor het vak basisschool leraar is nauwelijks voldoende (Cörvers, Mommers, Van der Ploeg, & Sapulete, 2017).

Eerder werd al genoemd dat salaris mogelijk van invloed is op de aantrekkelijkheid van het beroep leraar, maar ook vergrijzing en het imago spelen mee bij de status en zijn van invloed op de daling op de beroepsprestigeladder.

4.5 In welke mate zijn er regionale verschillen aan te duiden in het lerarentekort?

Het UWV (2019) concludeerde dat er momenteel grote regionale verschillen zijn in vraag en aanbod voor leerkracht basisonderwijs. Zo zijn er in de Randstad relatief weinig werkzoekenden per vacature, maar in de noordelijke, oostelijke en zuidelijke regio's zijn er daarentegen relatief veel werkzoekenden per vacature voor leerkracht basisonderwijs.

Uit de regionale arbeidsmarktanalyse van Arbeidsmarktplatform PO (2020) blijkt dat de verwachte toename van de onvervulde vraag van leraren per regio van in 2024 erg verschillend is. Drie regio's uit de arbeidsmarktanalyse die erg opvallen zijn Zuid-Holland-Zuid met een verwachte toename van 257 fte bovenop de huidige situatie, Amsterdam met een verwachte toename van 331 fte bovenop de huidige situatie en Noord-Holland met een verwachte toename van 486 fte bovenop de huidige situatie. Deze drie regio's vallen op omdat ze een relatief hoge verwachte stijging hebben bovenop de huidige situatie in vergelijking met de andere 15 regio's.

Twee andere regio's uit de arbeidsmarktanalyse die erg opvallen zijn Friesland met een verwachte toename van 35 fte bovenop de huidige situatie en Zeeland met een verwachte toename van 31 fte bovenop de huidige situatie. De reden dat deze twee regio's opvallen is dat ze een relatief lage verwachte stijging hebben bovenop de huidige situatie in vergelijking met de andere 16 regio's.

Er valt op dat de regio's met de hoogste verwachte stijging vooral in het westen liggen, ofwel rondom de Randstad. Daarnaast valt op dat de regio's met de laagst verwachte stijging vooral in het zuiden en noorden van Nederland liggen. Het oosten van Nederland liet in de arbeidsmarktanalyse geen uitschieters zien, geen hele lage of hoge verwachte stijging.

4.6 In hoeverre is het lerarentekort te voelen door de leraren in het basisonderwijs?

We hebben leraren van verschillende scholen gevraagd een enquête in te vullen over eigen ervaringen met het lerarentekort. We bespreken hieronder alleen de significante resultaten/verschillen. Voor alle resultaten zie bijlage V Resultaten enquête.

Wat op is gevallen in de enquêteresultaten is dat het grootste percentage van de leraren zegt niet heel veel uitval van leraren te hebben op de school waar hij/zij werkt. Ook zegt het grote percentage

niet vaak invallers te hebben op school. Daarentegen zeggen velen van hen het wel moeilijk te vinden zichzelf ziek te melden als ze zich niet lekker voelen, wetende dat er misschien geen invaller is voor de klas waarin zij lesgeven.

Er is dus een 'angst' dat er geen leraar voor de klas komt in geval van ziekte, maar van veel uitval van leraren en invallers op school is geen sprake bij deze respondenten. Er is ook een verschil te herkennen in wat leraren zeggen over de mate waarin schoolklassen thuis moeten blijven door een tekort aan leraren. 52.7% van de deelnemers aan de enquête zegt dat er niet veel sprake is van klassen die thuis moeten blijven en 47.3% zegt dat er toch wel eens klassen thuis moeten blijven.

Daarnaast is opgevallen dat de meningen over werkdruk erg verdeeld zijn, maar dat het grootste percentage over het algemeen toch wel een hoge werkdruk ervaart. Deze werkdruk maakt echter niet dat leraren ertegen opzien naar hun werk te gaan, blijkt uit de enquête.

Als laatst is uit de enquête gebleken dat de meeste leraren (die deel hebben genomen aan de enquête) tussen de (bijna) geen last van het lerarentekort en de het lerarentekort is voelbaar maar het speelt niet zo'n grote rol in mijn werk, zitten.

5. Conclusie en discussie

5.1 Conclusie

De vraag waarop we in dit onderzoek een antwoord zoeken is als volgt: Hoe komt het dat er een (toenemend/stijgend) lerarentekort is in het basisonderwijs in Nederland?

Er zijn verschillende oorzaken die met elkaar samenhangen. Om te beginnen is het achteruitgaan van het aanzien/de status van de leraar PO een oorzaak, want dit maakt het beroep minder aantrekkelijk voor nieuwe instromers (van de pabo). Het minder aantrekkelijk worden van het beroep leraar in het PO hangt, naast het achteruitgaan van de status van de leraar, samen met de hoge werkdruk en een relatief laag salaris in vergelijking met andere beroepen (Vissers, 2017). Daarnaast zorgt de vergrijzing in het basisonderwijs voor een grote vervangingsvraag, want de meeste leraren van 55 jaar en ouder zullen in tien jaar het onderwijs verlaten, omdat ze de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt (CBS, 2018).

Het gevolg van het minder aantrekkelijk worden van het beroep in combinatie met de nieuwe toelatingseisen van de pabo is dat er minder nieuwe instroom is van nieuwe leraren (van de pabo). De vergrijzing die er voor gezorgd heeft dat er een grote vervangingsvraag is in combinatie met de kleinere instroom van nieuwe leraren (van de Pabo) heeft ervoor gezorgd dat de aantallen afgestudeerden van de pabo te laag zijn om aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen. Waardoor er dus een tekort is ontstaan.

Per regio is er echter wel een verschil te herkennen in de mate van een tekort aan leraren. De regio's met de hoogste verwachte stijging liggen namelijk vooral in het westen, ofwel rondom de Randstad. En de regio's met de laagst verwachte stijging liggen vooral in het zuiden en noorden van Nederland. Het oosten van Nederland liet in de arbeidsmarktanalyse geen uitschieters zien, geen hele lage of hoge verwachte stijging (Arbeidsmarktplatform PO, 2020).

5.2 Discussie

De gebruikte bronnen zijn betrouwbaar. Niet alleen zijn de bronnen actueel, niet ouder dan 2010, ook hebben de schrijvers van deze bronnen verstand van het betreffende onderwerp. De bronnen komen waar mogelijk van grotere wetenschappelijke organisaties als het CBS en het UWV. De gekozen bronnen zijn erg nuttig geweest voor het beantwoorden van de vragen, aangezien de informatie uit de bronnen goed aansloten bij ons onderwerp.

De vraagstelling waarvan in dit PWS gebruik is gemaakt is niet te breed (goed afgebakende vragen) en goed te onderzoeken. Er zijn namelijk veel goede bronnen te vinden op het internet. De uitgezette enquête is helaas te laat verstuurd en is daardoor niet representatief voor de resultaten die beoogd waren (bijlage III). Er zijn hierdoor namelijk maar 19 respondenten van de 108 basisscholen in Nederland die benadert zijn. Een factor die ook een rol heeft gespeeld in de late verspreiding van de enquête en het krijgen van weinig respons is de scholensluiting door het Coronavirus en andere maatregelen die het lastiger maakten ons onderzoek goed uit te kunnen voeren.

5.3. Aanbevelingen

Bij nader onderzoek naar het lerarentekort zou nog verder gekeken kunnen worden naar diepgaandere oorzaken van het tekort. Wat is de oorzaak van de werkdruk in het onderwijs? Waarom is het salaris zo laag in vergelijking met andere beroepen die een hbo-studie vereisen? En waarom is het basisonderwijs zo vergrijsd? Daarnaast zou ook onderzoek gedaan kunnen worden naar gevolgen van het lerarentekort. Bijvoorbeeld wat voor effect dit heeft op kinderen. Ook naar oplossingen van het tekort zou gekeken kunnen worden. Ten slotte zou gekeken kunnen worden naar het lerarentekort in andere onderwijssectoren zoals het VO, HBO, MBO, WO en speciaal onderwijs.

6. Literatuurlijst

- AOB. (2018, onbekend onbekend). *aob.nl*. Opgehaald van AOB: <https://www.aob.nl/starters/salaris/>
- Arbeidsmarktplatform PO. (2020, juni 25). *arbeidsmarktplatform*. Opgehaald van arbeidsmarktplatform PO: <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2020/06/Regionale-arbeidsmarktanalyses-primair-onderwijs-2020.pdf>
- Bakker. (onbekend, onbekend onbekend). Meten van sociale status in de jarennegentig De sociale status van niet-werkenden naderbepaald. *onbekend*, p. 24.
- Bierings, H. (2017). *Sociaaleconomische trends, beroepen en werkdruk in Nederland*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).
- Bisschop, P., & Zwetsloot, J. (2020, september 2). *Studie & Werk 2020*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek. Opgehaald van EWmagazine.nl: <https://www.ewmagazine.nl/economie/achtergrond/2016/09/met-welke-studie-verdien-jehet-meest-345241/>
- CBS. (2018, April 25). *CBS.nl*. Opgehaald van CBS.nl: [https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/17/een-op-de-vijf-leraren-in-basisonderwijs-is-55-plus#:~:text=25%2D4%2D2018%2000%3A,basisschoollerares%2055%20jaar%20of%20ouder.&text=Die%20vergrijzing%20is%20vooral%20groot,de%20zes%20\(18%20procent\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/17/een-op-de-vijf-leraren-in-basisonderwijs-is-55-plus#:~:text=25%2D4%2D2018%2000%3A,basisschoollerares%2055%20jaar%20of%20ouder.&text=Die%20vergrijzing%20is%20vooral%20groot,de%20zes%20(18%20procent))
- CBS. (2020, December 16). *CBS*. Opgehaald van CBS.nl: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/bevolkingspiramide>
- Cörvers, F., Mommers, A., Van der Ploeg, S., & Sapulete, S. (2017). *Status en imago van de leraar in de 21ste eeuw*. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market | ROA.
- De Pagter, M. (2015). *Werkdruk en werkdruklachten in het onderwijs, Bevlogenheid: medicijn of oorzaak?* Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Deijkers, R. (2016, September 2). *EWmagazine.nl*. Opgehaald van EWmagazine.nl: <https://www.ewmagazine.nl/economie/achtergrond/2016/09/met-welke-studie-verdien-jehet-meest-345241/>
- Ekamper, P., & Van Nimwegen, N. (2018, Juni 29). Demografie in het kort: Vergrijzing. *DEMOS*, pp. 5-7.
- Encyclo.nl. (2020, april 20). *encyclo.nl*. Opgehaald van encyclo.nl: https://www.encyclo.nl/begrip/Sociale_status
- Eulderink, F. (2008). *Inleiding gerontologie en geriatrie*. Houten: Springen.
- Griep, J. L., & Van Houtte, J. (1985). *De Grote Oosthoek. Encyclopedie en woordenboek*. Utrecht: Oosthoek.
- HAN University of Applied Sciences. (2020, onbekend onbekend). *HBO opleiding lerarenopleiding basisonderwijs (PABO)*. Opgehaald van HAN.nl: <https://www.han.nl/opleidingen/hbo/lerarenopleiding-basisonderwijs/voltijd/dit-is-je-studie/#de-opbouw-van-je-studie>
- IJzerman, S. (2019). *Onderwijs factsheet arbeidsmarkt*. onbekend: UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies.
- Khaddari, R. (2020, Januari 29). Dit is waarom de leraren deze week opnieuw gaan staken. *Het Parool*, p. n.v.t.
- Kleinekoort, S. (2020, onbekend onbekend). *hetgeldcollege.nl*. Opgehaald van hetgeldcollege.nl: <https://hetgeldcollege.nl/gemiddelde-startsalaris-hbo-wo/>
- Koops, R. (2017, mei 28). Lerarentekort zorgt nu al voor grote problemen. *Het Parool*, p. n.v.t.
- Lubach, A. (2019, Oktober 27). *VPRO Zondag Met Lubach*. Opgehaald van VPRO Zondag Met Lubach: <https://www.vpro.nl/zondag-met-lubach/kijk/afleveringen/seizoen-10/aflevering-3.html>

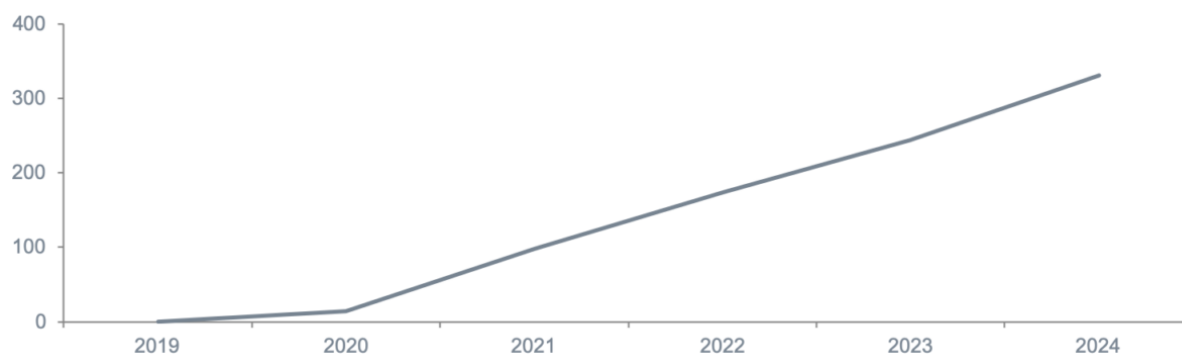
- Matthijs, R. B. (2019, februari 11). *Imagoprobleem leraren: Onderwijs heeft last van het 'kleuterjufeffect'*. Opgehaald van NU.nl: https://www.nu.nl/weekend/5727078/imagoprobleem-leraren-onderwijs-heeft-last-van-het-kleuterjufeffect.html#coral_talk_wrapper
- Oerlemans, W. (2013). *Dossier werkdruk*. onbekend: Arboportaal (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).
- PO-raad. (2018, maart 6). *PO-raad werkgeverszaken*. Opgehaald van PO-raad: <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/factsheet-en-praktijkvoorbeelden-beschikbaar-voor-aanpak-van-werkdruk>
- PO-raad. (2018). *Toelichting op de lerarenfuncties in het primair onderwijs*. Utrecht: PO-raad.
- PO-raad. (2020). *Collectieve arbeidsovereenkomst 2019-2020 voor het Primair Onderwijs*. Utrecht: PO-raad.
- PO-raad. (onbekend, onbekend onbekend). *Po raad*. Opgehaald van Po raad: <https://www.poraad.nl/themas/werkgeverszaken/hrm/werkdruk>
- RIVM. (2018, onbekend onbekend). *volksgezondheidszorg.info*. Opgehaald van [volksgezondheidszorg.info](https://www.volksgezondheidszorg.info): <https://www.volksgezondheidszorg.info/onderwerp/bevolking/cijfers-context/vergrijzing#node-totaal-aantal-ouderen>
- RTL nieuws. (2020, februari 4). *Cijfers hogescholen*. Opgehaald van RTL nieuws: <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5009201/studenten-lerarenopleiding-zorg-voor-de-klas-hogescholen#:~:text=Voor%20bij%20de%20lerarenopleiding%20voor,opzichte%20van%20een%20jaar%20eerder>
- Sapulete, S., Van de Pol, G., Vankan, A., Van Kerkhof, D., & Jellicic, N. (2018). *Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2017-2018, Jaarrapportage 2017-2018*. Rotterdam: Dialogic/Ecorys.
- Stoeker, C. (2019, Januari 09/10). *RTL nieuws*. Opgehaald van RTL nieuws: <https://www.rtlnieuws.nl/economie/artikel/4545206/imagoprobleem-onderwijs-drempels-om-leraren-te-vinden#:~:text=Slecht%20imago%20door%20werkdruk%20en%20laag%20salaris,-09%20januari%202019&text=Het%20onderwijs%20is%20overspannen%20en,en%20FNV%20Onderwijs%2>
- Tempelaars, R., Kinable, D., Verheij, B., & Waszink, V. (Onbekend, Onbekend Onbekend). *Algemeen Nederlands Woordenboek (ANW)*. Opgehaald van ANW, Instituut voor de Nederlandse taal: <http://anw.inl.nl/article/imago>
- Traag, T. (2018). *Leerkrachten in het basisonderwijs, Statistische Trends*. Onbekend: CBS.
- Van Dale. (2020, onbekend onbekend). *de dikke van Dale*. Opgehaald van gratis woordenboek van Dale: <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/vergrijzing#.YAhOI-hKjIU>
- Van Duin, C., & Garssen, J. (2010). *Bevolkingsprognose 2010–2060: sterkere vergrijzing, langere levensduur*. onbekend: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Visser, F., & Bosman, R. (2008). *Beroepseer van leraren*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Vissers, P. (2017, mei 25). *trouw.nl*. Opgehaald van [trouw.nl](https://www.trouw.nl): <https://www.trouw.nl/nieuws/vijf-redenen-waarom-leraren-zo-weinig-aanzien-hebben~b0cb1781/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

7. Bijlagen

7.1 Bijlage I Het verwachte tekort aan leraren per regio

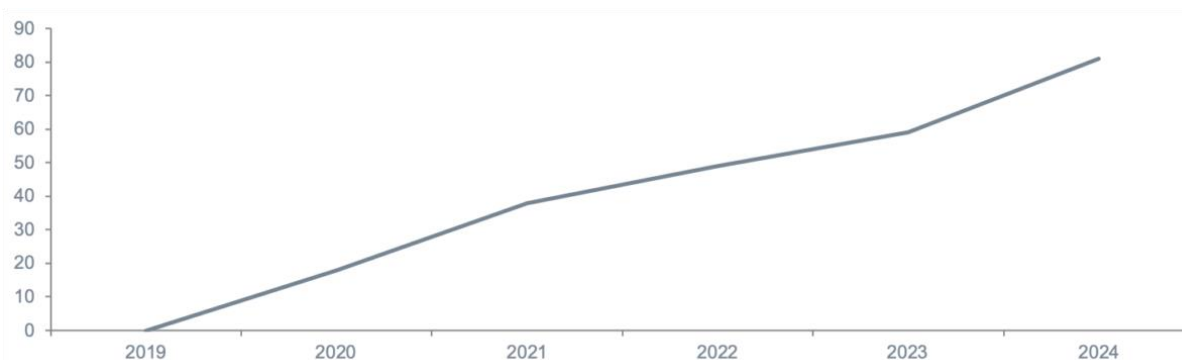
Volgens de arbeidsmarktanalyse van arbeidsmarktplatform

1. Amsterdam



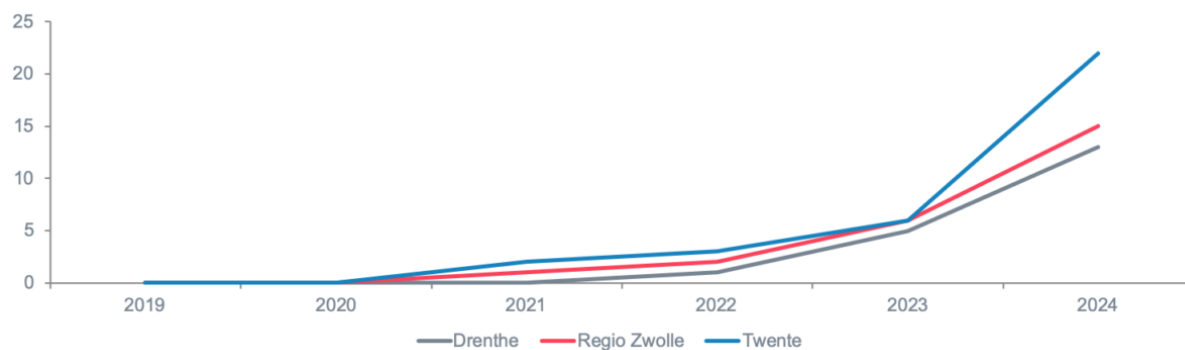
Figuur 13: Prognose onvervulde vraag leraren in Amsterdam (in fte).

2. Den Haag



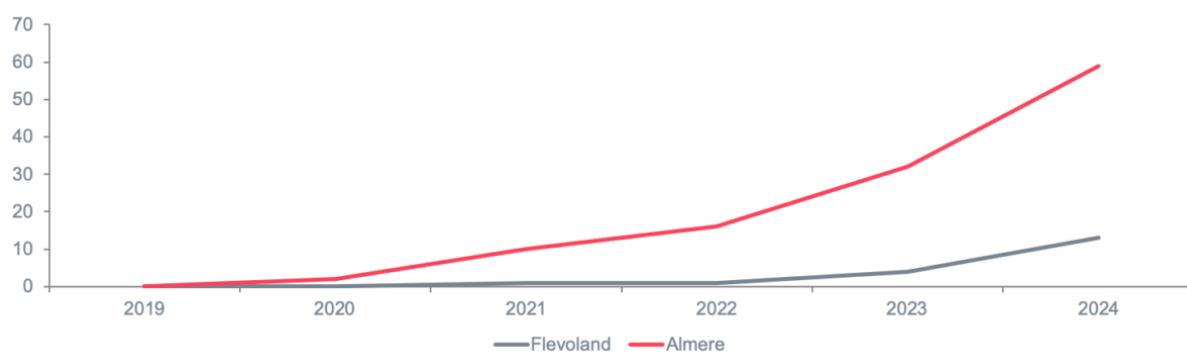
Figuur 14: Prognose onvervulde vraag leraren in Den Haag (in fte).

3. Regio Drenthe/Overijssel



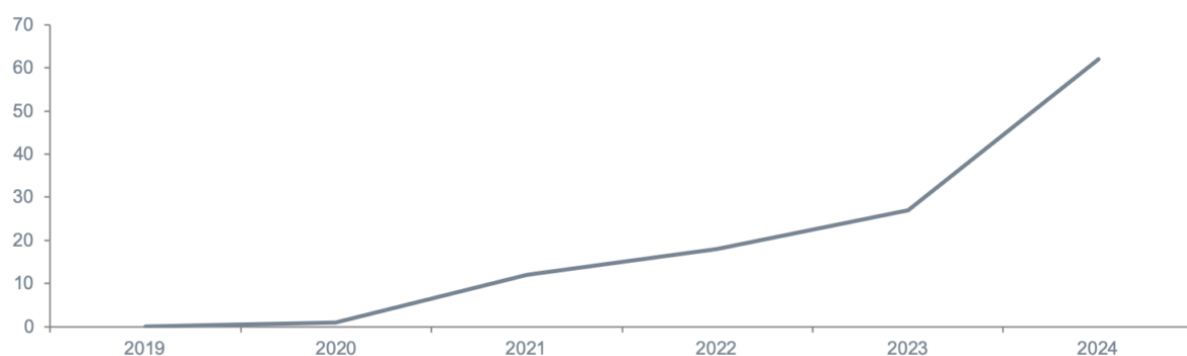
Figuur 15: Prognose onvervulde vraag leraren in Drenthe/Overijssel (in fte).

4. Regio Flevoland



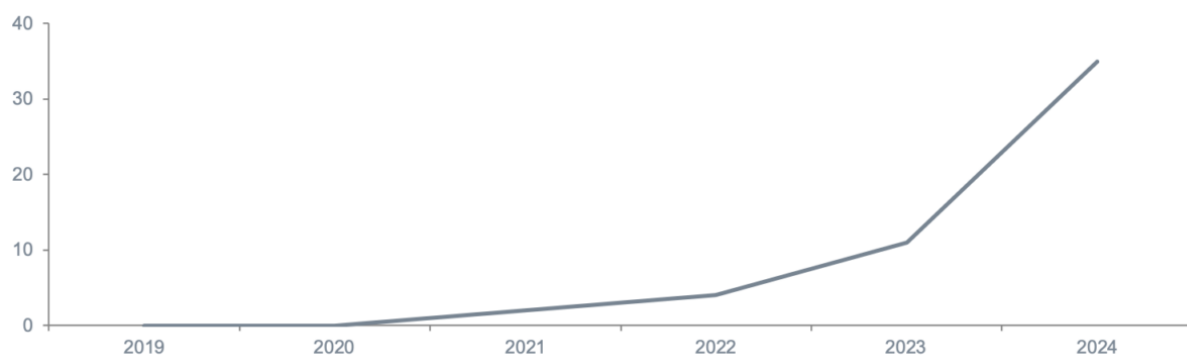
Figuur 16: Prognose onvervulde vraag leraren in Flevoland (in fte).

5. Regio Friesland



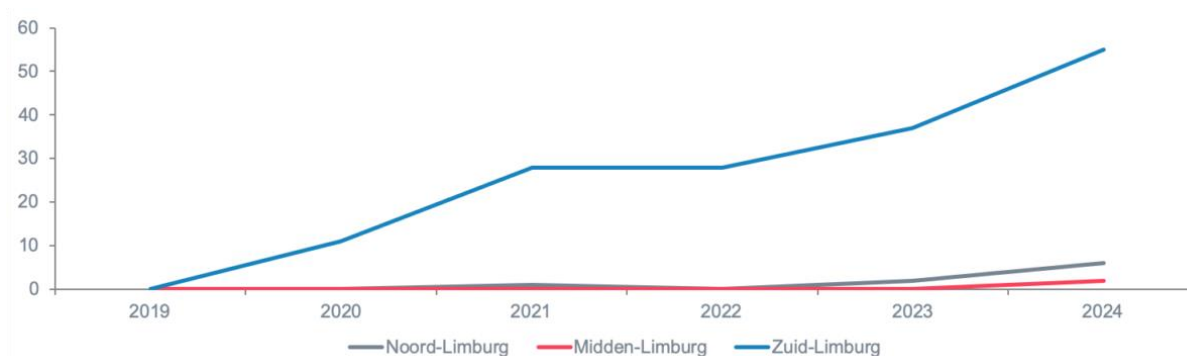
Figuur 17: Prognose onvervulde vraag leraren in Friesland (in fte).

6. Regio Groningen



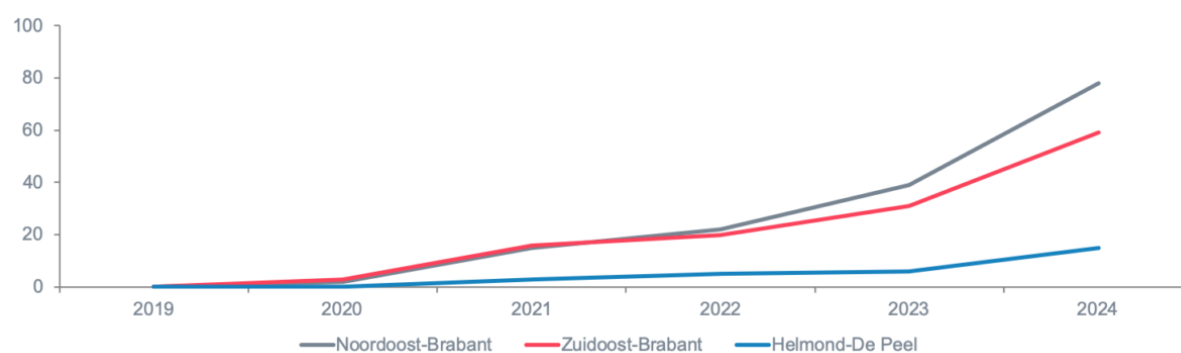
Figuur 18: Prognose onvervulde vraag leraren in Groningen (in fte).

7. Regio Limburg



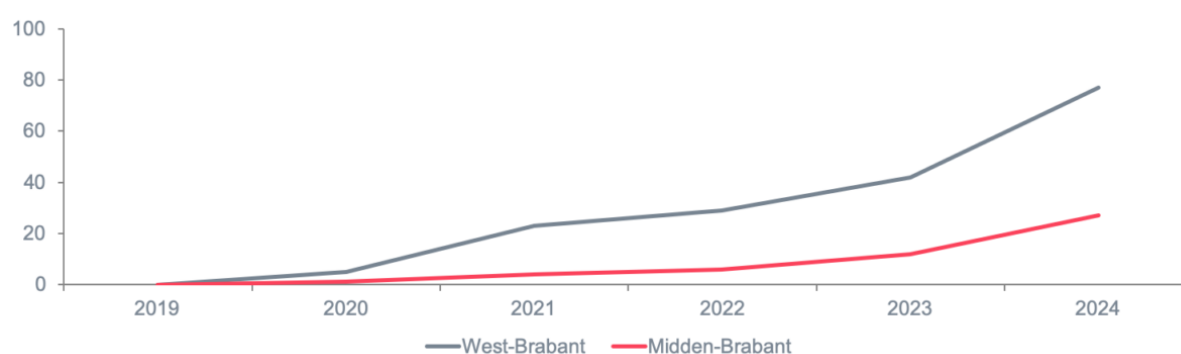
Figuur 19: Prognose onvervulde vraag leraren in Limburg (in fte).

8. Regio Noord-Brabant-Oost



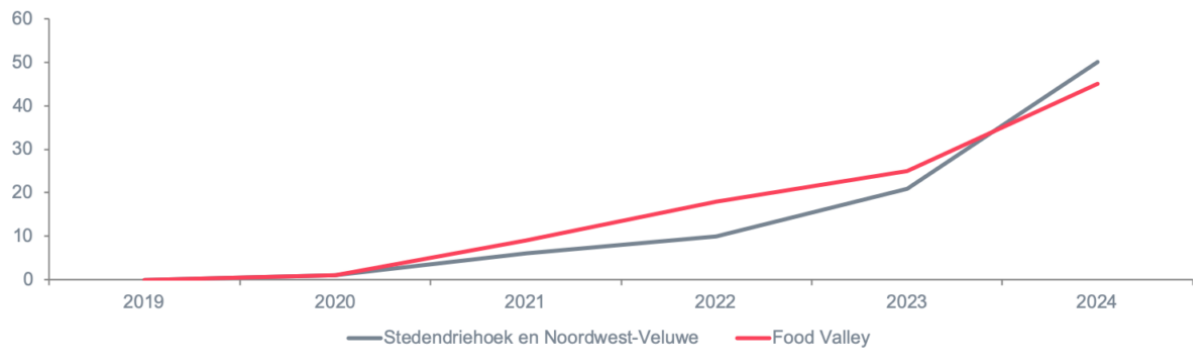
Figuur 20: Prognose onvervulde vraag leraren in Noord-Brabant-Oost (in fte).

9. Regio Noord-Brabant-West



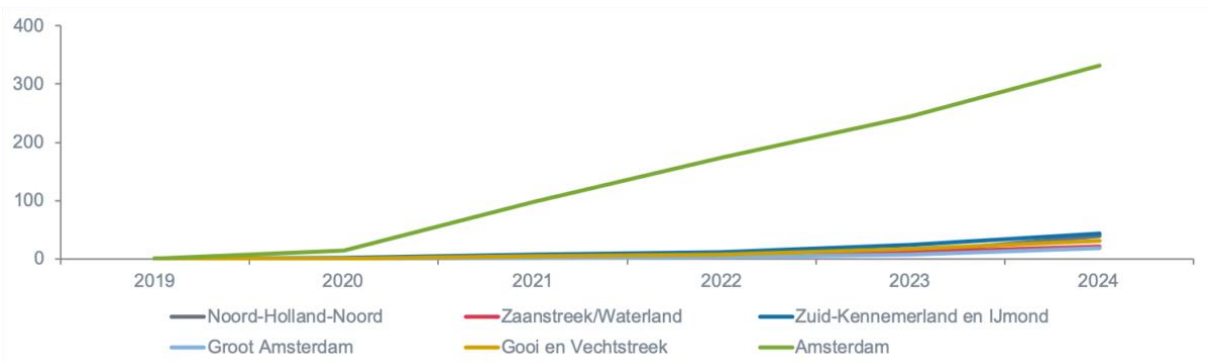
Figuur 21: Prognose onvervulde vraag leraren In Noord-Brabant-West (in fte).

10. Regio Gelderland-Noord



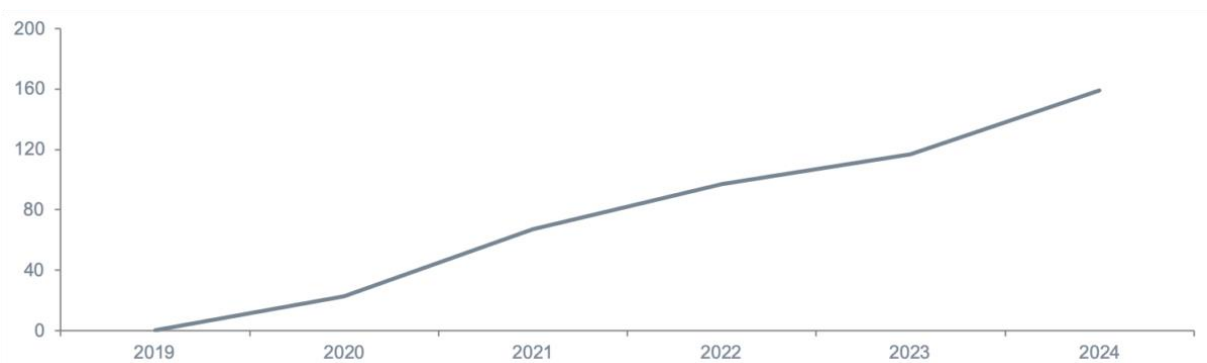
Figuur 22: Prognose onvervulde vraag leraren in Gelderland-Noord (in fte).

11. Regio Noord-Holland



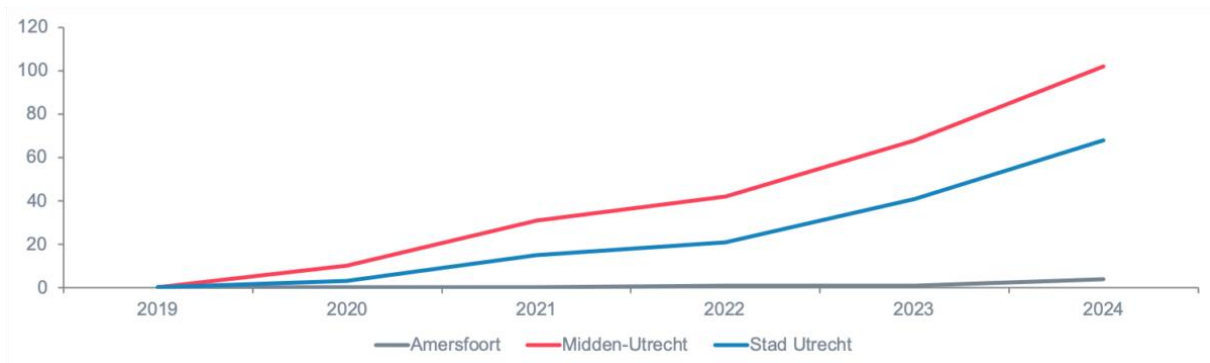
Figuur 23: Prognose onvervulde vraag leraren in Noord-Holland (in fte).

12. Rotterdam



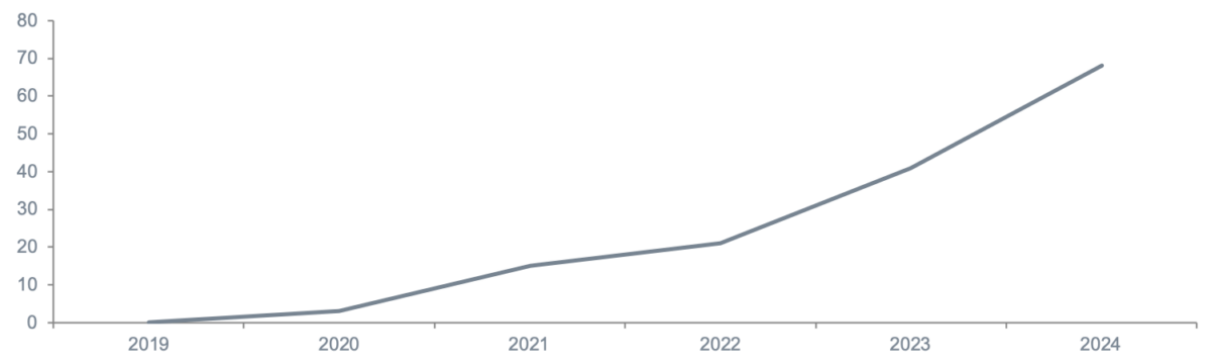
Figuur 24: Prognose onvervulde vraag leraren in Rotterdam (in fte).

13. Regio Utrecht



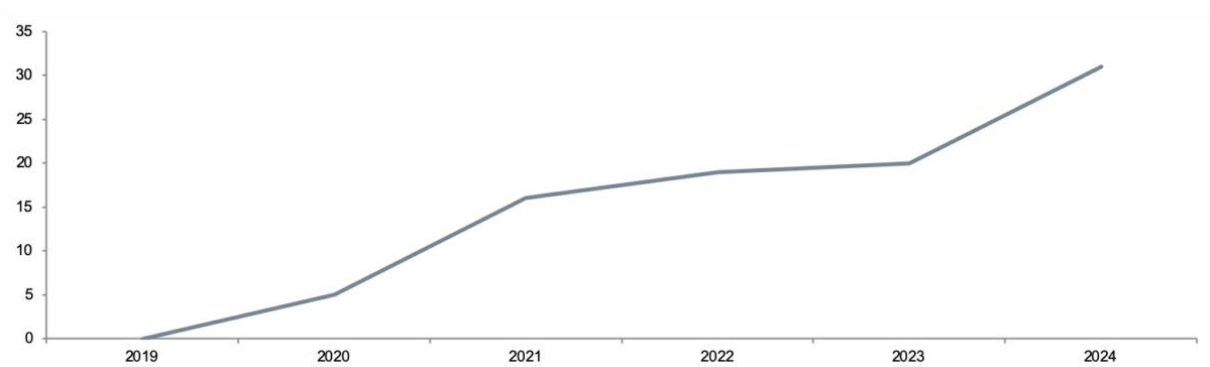
Figuur 25: Prognose onvervulde vraag leraren in de regio Utrecht (in fte).

14. Utrecht



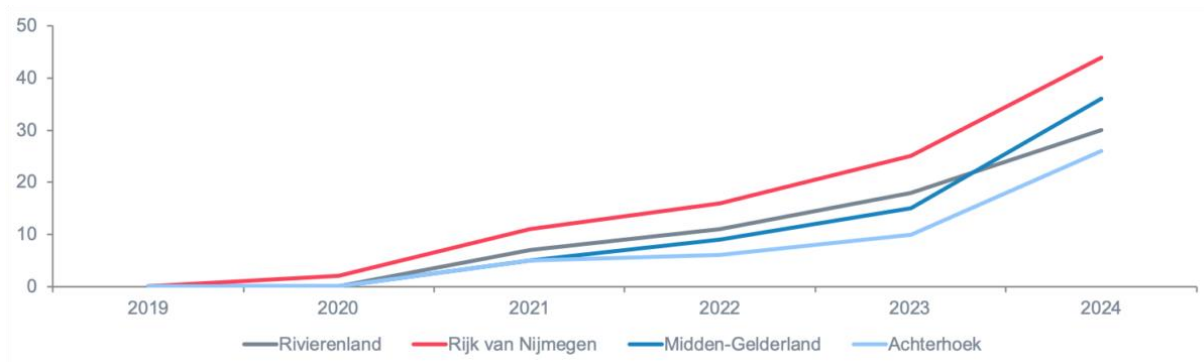
Figuur 26: Prognose onvervulde vraag leraren in de stad Utrecht (in fte).

15. Regio Zeeland



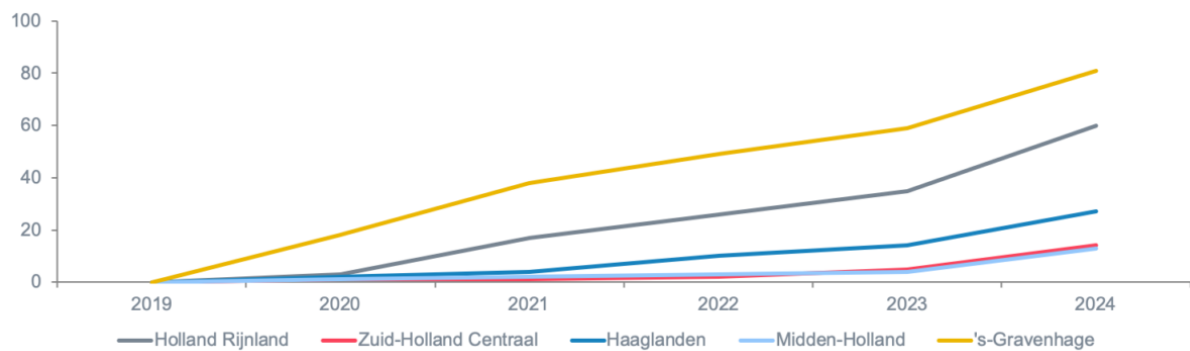
Figuur 27: Prognose onvervulde vraag leraren in Zeeland (in fte).

16. Regio Gelderland-Zuid



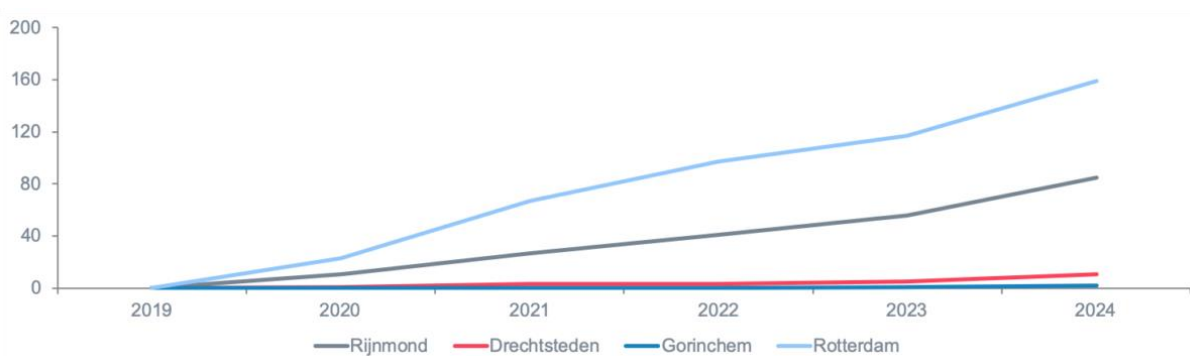
Figuur 28: Prognose onvervulde vraag leraren in Gelderland- Zuid (in fte).

17. Regio Zuid-Holland-Noord



Figuur 29: Prognose onvervulde vraag leraren in Zuid-Holland-Noord (in fte).

18. Regio Zuid-Holland-Zuid



Figuur 30: Prognose onvervulde vraag leraren in Zuid-Holland-Zuid (in fte).

7.2 Bijlage II Functiereeks leraren primair onderwijs

1. Functie informatie		
Leraar 10 Salarisschaal 10 Indelingsniveau IVc Kenmerkscores 43343 43333 33 43 Somscore 46	Leraar 11 Salarisschaal 11 Indelingsniveau Vb of IVd Kenmerkscores 44343 44334 43 43 of 43443 44334 43 43 Somscore 50	Leraar 12 Salarisschaal 12 Indelingsniveau Vc Kenmerkscores 44443 44434 43 43 Somscore 52
2. Context		
Deze voorbeeldreeks heeft betrekking op alle leraren in het primair onderwijs. Het gaat dus ook om vakleerkrachten, leraren speciaal onderwijs en invalkrachten mits aan de gestelde karakteristiek in deze reeks wordt voldaan. Onder een leraar wordt hier verstaan een groepsleerkracht die belast is met lesgevende taken, eventueel in combinatie met de andere in deze reeks genoemde werkzaamheden. Op van lesgeven vrijgestelde specialisten is deze reeks niet van toepassing. Die vallen onder het onderwijsondersteunend personeel. In de wet op het beroep van leraar wordt de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs als volgt omschreven: • Verantwoordelijk voor het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school (Noot redactie: en de eigen groep). • Zelfstandige verantwoordelijkheid als het gaat om het beoordelen van de onderwijsprestaties van leerlingen. • Zeggenschap over inhoud van de lesstof, de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt, de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en de wijze waarop daar uitvoering aan wordt gegeven, waaronder de begeleiding van leerlingen en de contacten met de ouders. Deze voorbeeldreeks is op deze omschrijving gebaseerd. De leraar is een professional die samen met collega's, in teamverband, het onderwijs verzorgt, verantwoordelijk is voor de pedagogisch/didactische aanpak, zorgverlening, onderwijsontwikkeling en -verbetering en de professionalisering van het team.		
2. Karakteristiek van de functie		
De leraar L10 is de vakvolwassen leraar die als eindverantwoordelijke leerkracht de werkzaamheden volledig zelfstandig uitvoert en volledig is belast met de in de context omschreven verantwoordelijkheden. Het gaat hierbij om onderwijsverzorging, het actief bijdragen leveren aan visievorming en onderwijsontwikkeling en/of -verbetering en het kan gaan om een 'lichte' vorm van specialisatie. Er worden daarbij beleidsbijdragen geleverd. Verder wordt gewerkt aan de eigen professionalisering en dat van startende leraren en stagiaires.	De leraar L11 is naast het takenpakket van de leraar L10 trekker/projectleider bij onderwijsvernieuwing of verbetering of neemt deel aan onderzoek en vertaalt dat in visievorming en onderwijsontwikkeling voor de eigen school. De leraar kan al dan niet in combinatie met de hiervoor genoemde werkzaamheden een specialist zijn op een bepaald vakgebied. Er wordt daarbij beleid ontwikkeld. De leraar kan de werkzaamheden combineren of als afzonderlijke taak uitvoeren. Verder wordt gewerkt aan de eigen professionalisering en dat van startende leraren en stagiaires alsmede van ervaren leraren en verzorgt her- en bijscholing van leraren. Het kan hier ook gaan om een gezaghebbende leraar die een voorbeeldfunctie verricht op de school en op pedagogisch en didactisch vlak andere, ook ervaren leraren en de schoolleiding adviseert over de korte en lange termijn aanpak. Deze leraar ontwikkelt geen beleid.	De leraar is naast het takenpakket van de leraar L11 vaak werkzaam (als specialist) op bovenscholings niveau, voert breed en/of diepgaand onderzoek uit naar best practices, nieuwe aanpakken, nieuwe wegen, enz. (in samenwerking met HBO of academisch onderwijs of onderwijsinstututen) en vertaalt dat in visievorming en onderwijsontwikkeling voor de lange termijn voor de eigen school of scholengroep of als bijdrage voor de sector. Het kan ook gaan om dit type bijdrage aan de sector bij voorbeeld in regionaal verband, landelijk of voor andere scholen. Er wordt meerjarig en complex beleid ontwikkeld.
4. Werkzaamheden		
1. Onderwijsverzorging/regievoering onderwijsproces Voert de volledige regie over het onderwijsproces van de eigen groep: Sub 1. Lesgeven • Bereidt de dagelijkse onderwijsactiviteiten voor. • Geeft les aan en begeleidt leerlingen. • Structureert en coördineert activiteiten van de leerlingen. • Organiseert en plant activiteiten in homogene en heterogene groepen, inclusief subgroepen. • Houdt hierbij rekening met de onderwijsbehoeften van de individuele leerling, de subgroep of de groep als geheel. • Vertaalt het cyclisch handelings- en opbrengstgericht werken van schoolniveau naar groepsniveau. • Meet en volgt gedurende het schooljaar door middel van observaties en toetsen de ontwikkeling van de leerling en acteert actief gericht op de verdere ontwikkeling. • Speelt, als onderdeel van het onderwijsaanbod, in op ontwikkelingen op terreinen van burgerschap zoals maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing. • Is in staat om de ontwikkeling van leerlingen systematisch te volgen zodat een leerling een ononderbroken ontwikkeling kan doorlopen en legt dit op passende wijze vast. Sub 2. Pedagogisch/didactische aanpak • Hanteert verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten, aansluitend op de leer- en opvoedingsdoelen van de school en die van de leerling. • Creëert een pedagogisch klimaat waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen. • Bewaakt de orde in de klas. • Stimuleert en begeleidt sociale vaardigheden bij leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden en leerlingen met achterstanden, leer- en opvoedingsproblemen e.d. • Stimuleert dat deze leerlingen met verschillende achtergronden op respectvolle wijze samen leren. • Observeert, registreert en evalueert ontwikkelings- en leerprocessen van leerlingen en stelt handelingsplannen op. • Biedt onderwijs aan dat bij het kind past en zet daar-	Zie leraar L10 plus:	Zie leraar L11 plus:

bij desgewenst individuele leerlijnen/aanpak uit, voert deze uit en stelt ze bij.

- Begeleidt, rekening houdend met zowel de sociaal-emotionele als de cognitieve ontwikkeling van het individuele kind, leerlingen met gedrags- en/of leerproblemen, handicaps, achterstanden maar ook hoogbegaafden e.d.
- Bespreekt de voortgang en de ontwikkeling van leerlingen met ouders/verzorgers
- Overlegt en doet suggesties over de doorstroom binnen de school, naar het speciaal onderwijs en naar het vervolgonderwijs.
- Houdt het leerlingdossier bij.
- Geeft voorlichting aan ouders/groepen ouders en verzorgers over de situatie van het kind.

Sub 3. Zorgverlening

- Onderkent en formuleert de vraag naar hulp en ondersteuning.
- Signaleert (sociaal) pedagogische problemen bij leerlingen en stelt vast wat er aan de hand is, of schakelt daarvoor een deskundige in.
- Doet voorstellen, al dan niet na of in overleg met een deskundige, voor een behandelplan/ontwikkelperspectief.
- Organiseert/coördineert/regisseert de leerlingenzorg voor de eigen leerlingen op basis van het zorgplan.

2. Onderwijsontwikkeling/verbetering (in teamverband)

- Bestudeert en analyseert maatschappelijke, pedagogische, didactische en vakmatige ontwikkelingen onder meer aan de hand van literatuur en onderzoek.
- Draagt bij aan de visievorming van de school.
- Draagt bij aan de formulering van leer- en opvoedingsdoelen van de school, in onderlinge samenhang en voor één of meer leerjaren (doorlopende leerlijn).
- Heeft kennis van de doorlopende leerlijn, in ieder geval van de voorafgaande groep en de vervolggroep c.q. vervolgonderwijs.
- Vertaalt de visie van de school en leer- en opvoedingsdoelen van de school naar het onderwijs voor de eigen groep.
- Vertaalt ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing naar didactische werkvormen en leeractiviteiten en het eigen lesplan.
- Doet voorstellen voor nieuwe lesmethoden en programma's.
- Zet mede, in multidisciplinair of teamverband, de pedagogische koers uit.
- Voert hierover overleg met collega's, directie, ouders en specialisten en verwerkt de visie in didactische werkvormen en leeractiviteiten.
- Evalueert lesmethoden, lesprogramma's, didactische werkvormen e.d. en stelt deze bij.

3. Professionalisering

- Houdt de voor het beroep vereiste bekwaamheden op peil en breidt deze zo nodig uit.
- Neemt deel aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten waaronder collegiale consultatie.
- Houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen op het vakgebied, bestudeert relevante vakliteratuur.
- Begeleidt de lerarenondersteuner, onderwijsassistent en/of stagiaires in de eigen les/groep.
- Coacht/begeleidt minder ervaren collega's (o.a. start-mentor).
- Onderhoudt (incidenteel/op verzoek) contacten met de ouderaad.

4. Organisatie

- Neemt deel aan teamvergaderingen.
- Organiseert schoolactiviteiten zoals feesten, sport- en spelactiviteiten, schoolkampen en themaweken en voert deze uit.

Bovenstaande werkzaamheden zijn voldoende voor een inpassing van de functie in bovenstaand functieniveau. Deze werkzaamheden kunnen eventueel gecombineerd worden met onderstaande werkzaamheden die op hetzelfde functieniveau worden ingedeeld.

Het gaat dan om:

4. Specialisme

- Levert bijdragen aan één van de volgende delen van het vak zoals ICT-specialist, Remedial Teaching, Rekenspecialist, Bouwleider/coördinator, Lees- en taalspecialist, Intern begeleider, enz., enz.
- Houdt zich op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen.
- Maakt zich het onderwerp eigen door zelfstudie, op basis van ervaring of het volgen van een korte cursus op het betreffende vakgebied.
- Deelt de opgedane kennis met collega's en zorgt

2. Onderwijsontwikkeling/verbetering (in teamverband)

- Is trekker/projectleider bij ontwikkel- of verbetertrajecten.
- Ontwikkelt daarbij beleidsvoorstellen en adviezen.
- Levert diverse bijdragen op het eigen vakgebied op bovenschoolsniveau.

Bovenstaande werkzaamheden zijn voldoende voor een inpassing van de functie in bovenstaand functieniveau. Deze werkzaamheden kunnen eventueel gecombineerd worden met onderstaande werkzaamheden die op hetzelfde functieniveau worden ingedeeld.

Het gaat dan om:

3. Onderzoekstaken

- Neemt deel aan onderzoek en vertaalt dat in visievorming en onderwijsontwikkeling of -verbetering voor de eigen school.
- Stelt daarbij onderzoeksvragen op voor onderzoek-plannen. Zet het onderzoek op en voert dit uit.
- Publiceert en presenteert de resultaten van eigen onderzoek.

4. Specialisme

- Heeft zich diepgaand gespecialiseerd op één van de delen van het vak zoals genoemd bij de leraar L10.
- Organiseert en regelt discussies rond dit onderwerp, bereidt het onderwerp voor in de vorm van discussie-

2. Onderwijsontwikkeling/verbetering (in teamverband)

- Is trekker/projectleider bij ontwikkel- of verbetertrajecten voor de lange termijn.
- Ontwikkelt daarbij beleidsvoorstellen en adviezen met lange termijnaspecten.
- Leidt daarbij multidisciplinaire werk- en projectgroepen.
- Vertegenwoordigt de school/bovenschools in- en externe werkgroepen, commissies of projectgroepen.
- Is trekker/projectleider voor ontwikkelingen op het eigen vakgebied op bovenschools niveau.
- Het kan ook gaan om dit type bijdrage aan de sector bij voorbeeld in regionaal verband, landelijk of voor andere scholen.

Bovenstaande werkzaamheden zijn voldoende voor een inpassing van de functie in bovenstaand functieniveau. Deze werkzaamheden kunnen eventueel gecombineerd worden met onderstaande werkzaamheden die op hetzelfde functieniveau worden ingedeeld.

Het gaat dan om:

3. Onderzoekstaken

- Neemt deel aan, veelal multidisciplinair, onderzoek en vertaalt dat in visievorming en onderwijsontwikkeling en/of verbetering voor de eigen school en/of bovenschools.
- Signaleert daarbij nieuwe onderzoeksmogelijkheden, methoden en -technieken.
- Stuurt daarbij onderzoekers aan.

Leraar 10	Leraar 11	Leraar 12
samen met collega's voor de vertaling daarvan in het onderwijs.	notities of verbetervoorstellen en door het ontwerpen of bijstellen van toetsen, onderwijsmateriaal en coördineert de implementatie. - Is daarbij het aanspreekpunt voor de collega's op de school. - Treedt bij beleidswijzigingen, vernieuwingen en verbeteringen op als eerste aanspreekpunt, trekker en/of projectleider (schoolbreed). - Maakt zich het onderwerp eigen door uitgebreide zelfstudie en ervaring of een master of vergelijkbaar niveau. - Zorgt voor de afstemming/integratie van het specialisme in aanverwante specialismen en heeft ook een actieve rol bij de implementatie van een schoolbrede aanpak. - Levert, samen met collega's, bijdragen op bovenschools niveau. of: 5. Professionalisering - Ontwikkelt en verzorgt de scholing van andere leraren, geeft daarbij cursussen en instructies. - Onderhoudt contacten met de PABO in het kader van de opleidingsschool en coördineert en begeleidt stagiaires. of: 6. Voorbeeldfunctie - Is een voorbeeld/gezaghebbend en daarbij klankbord, vraagbaak of coach voor ervaren docenten, het schoolteam of de directie. - Geeft daarbij tips en adviezen aan ervaren en minder ervaren leraren en de schoolleider voor de pedagogisch/didactische aanpak voor zowel de korte als de lange termijn.	of: 5. Professionalisering Ontwikkelt en verzorgt scholingsprogramma's op bovenschools niveau of voor andere onderwijsinstellingen.
5. Kader, bevoegdheden en verantwoordelijkheden		
- Beslissingen zijn gericht op het geven van les en leerlingbegeleiding, bij het hanteren van verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten, bij het organiseren, coördineren en registreren van de leerlingen voor de eigen leerlingen, bij de organisatie en eigen professionalisering en bij de onderwijsontwikkeling en –verbetering of bij de uitvoering van het eigen specialisme of bij het begeleiden van minder ervaren leraren. - De aanpak is vastgelegd in onderwijswet- en regelgeving, kerndoelen en het beleid van de school en/of stichting. - De leraar legt verantwoording af aan de leidinggevende over de kwaliteit van de werkzaamheden.	Zie leraar L10 plus: Beslissingen zijn gericht op de ontwikkeling van beleidsvoorstellen en –adviezen, bij onderzoekstaken, bij de complexe specialistische taken, bij de ontwikkeling van de scholing voor andere leraren of bij het geven van adviezen aan ervaren en minder ervaren leraren en de schoolleider voor de pedagogisch/didactische aanpak voor zowel de korte als de lange termijn. De leraar legt verantwoording af aan de leidinggevende over de kwaliteit van de werkzaamheden en de bruikbaarheid van voorstellen en adviezen.	Zie leraar L11 plus: Beslissingen zijn gericht op de korte en lange termijn onderwijsontwikkeling en –verbetering (en/of onderzoek) en op afstemming met externen zoals HBO-instellingen, Universiteiten), onderzoeksinstituten en andere onderwijsinstellingen.
6. Kennis en vaardigheden		
- Theoretische en praktische vakinhoudelijke, didactische en pedagogische kennis en vaardigheden (hbo werk- en denkniveau). - Kennis van de leerstof. - Inzicht in de taak, organisatie en werkwijze van de school. - Inzicht in en kennis van de organisatie en de mogelijkheden van relevante hulpverlening. - Invoelingsvermogen en sociale vaardigheden. - Vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden. - Communicatieve vaardigheden.	Zie leraar L10 plus: - Brede of gespecialiseerde kennis van het eigen vakgebied of op pedagogisch/didactisch terrein of toegepast wetenschappelijk onderzoek (hbo-plus of academisch niveau). - Inzicht is nodig in vraagstukken en problemen op andere werkerterreinen.	Zie leraar L11 plus: Inzicht is nodig in een bredere context, in de nieuwste ontwikkelingen en onderzoek op het vakgebied en de zich daarmee bezig houdende onderzoekers, instituten, e.d.
7. Contacten		
- Met leerlingen bij het leren, om vaardigheden bij te brengen en te begeleiden. - Met ouders om in voorkomende gevallen over adviezen, te nemen maatregelen e.d. te overleggen waarbij sprake is van verschillende en tegengestelde belangen. - Met ouders, specialisten, hulpverleners en onderwijsinstanties bij leerlingen met leer- en/of gedragsproblemen, hoogbegaafden, e.d. over aanpak van en plaatsing elders (vervolgonderwijs en speciaal onderwijs) om tot een gezamenlijke en gedragen aanpak en afstemming te komen en te overleggen waarbij sprake is van verschillende en tegengestelde belangen. - Met peuterspeelzalen over plaatsing van de leerling om tot afstemming te komen. - Met collega's over visievorming, onderwijsontwikkeling, methoden, aanpak, zorg, enz. om tot een gezamenlijke en gedragen aanpak en afstemming te komen.	Zie leraar L10 plus: Met collega's, leidinggevers, specialisten en andere betrokkenen om tot beleidsafstemming of afstemming over onderzoek te komen.	Zie leraar L11

7.3 Bijlage III Enquêteformulier

Beste leraren/docenten,

We zullen ons even voorstellen, wij zijn Eva Duisterwinkel en Luna Weetink wij zitten op het Titus Brandsma College in Velp (Gelderland) in Havo 5. Dit jaar hopen wij examen te doen maar voor het zover is maken wij een werkstuk.

We doen onderzoek naar het ontstaan van het lerarentekort. We vinden het daarbij belangrijk te kijken naar de ervaringen van leraren zelf/te onderzoeken of leraren überhaupt iets van gevolgen ervaren van het lerarentekort. In het eerste deel van de enquête kunt u vragen verwachten over wat u ervaart tijdens uw werk, ofwel uw gevoelens. Uit deze ervaringen/gevoelens hopen we te kunnen zien of er een regionaal verschil te herkennen is in de mate van 'last' aan het lerarentekort, in hoe verre mensen een tekort ervaren en of ze wel een tekort ervaren.

In het tweede deel zijn we nieuwsgierig naar wat u denkt dat oorzaken zijn van het ontstaan van het lerarentekort zo hopen we duidelijk te krijgen wat de bekendste oorzaak is van het lerarentekort.

Daarom zouden we u willen vragen deel te nemen aan de volgende enquête. De enquête duurt ongeveer 10 á 15 minuten en wij zouden u willen vragen deze voor 15 december in te vullen. U zou ons hier heel erg mee helpen en zo kunnen wij ook uw gevoelens, gedachtes/mening en ervaringen over dit onderwerp meenemen in ons werkstuk.

Wij vragen u de vragen te beantwoorden op basis van uw gevoelens, gedachtes/meningen en ervaringen vóór de corona crisis. Dus tijdens 'normale' omstandigheden.

Met vriendelijke groeten,
Eva Duisterwinkel en Luna Weetink

Enquête vragen:

In welke van onderstaande regio's werkt u?

1. Amsterdam
2. Den Haag
3. Drenthe/Overijssel
4. Flevoland
5. Friesland
6. Groningen
7. Limburg
8. Noord-Brabant-Oost
9. Noord-Brabant-West
10. Gelderland-Noord
11. Noord-Holland
12. Rotterdam
13. Utrecht(regio)
14. Utrecht(stad)
15. Zeeland
16. Gelderland-Zuid
17. Zuid-Holland-Noord
18. Zuid-Holland-Zuid

Deel 1: dit deel gaat over uw ervaringen met het lerarentekort in uw werk voor de corona crisis.

Op welke manier heeft u te maken met het lerarentekort tijdens uw werk?

- ☐ 1.1 Is er veel uitval van leerkrachten bij u op school?
- ☐ 1.2 Zijn er vaak invallers?
- ☐ 1.3 Vindt u het moeilijk uzelf ziek te melden als u zich niet lekker voelt, wetende dat er misschien geen invaller is voor uw klas?
- ☐ 1.4 Ervaart u (hoge) werkdruk?
- ☐ 1.5 Moeten er wel eens klassen thuisblijven door een tekort aan leraren?
- ☐ 1.6 Ziet u er tegen op naar uw werk te gaan?
- ☐ 1.7 Heeft u naar uw mening last van het lerarentekort tijdens uw werk?

1-10: 1=niet zo, 10= heel erg veel

Deel 2: dit deel gaat over wat u denkt dat mogelijke oorzaken zijn voor het lerarentekort.
Bij dit deel is er na iedere vraag gelegenheid om opmerkingen te geven of om uw gegeven antwoorden toe te lichten.

2.1 Waardering/status van het beroep leraar.

- Nee
- Ja
- Anders....
- Geen mening

2.1 Opmerkingen

Heeft u bij deze vraag opmerkingen of wil u uw gegeven antwoord verder toe te lichten?

2.2 Het salaris van het beroep leraar.

- Nee
- Ja
- Anders.....
- Geen mening

2.2 Opmerkingen

Heeft u bij deze vraag opmerkingen of wil u uw gegeven antwoord verder toe te lichten?

2.3 De werkdruk.

- Nee
- Ja
- Anders.....
- Geen mening

2.3 Opmerkingen

Heeft u bij deze vraag opmerkingen of wil u uw gegeven antwoord verder toe te lichten?

2.4 De lerarenopleiding/toestroom van docenten.

- Nee
- Ja
- Anders.....
- Geen mening

2.4 Opmerkingen

Heeft u bij deze vraag opmerkingen of wil u uw gegeven antwoord verder toe te lichten?

2.5 Vergrijzing.

- Nee
- Ja
- Anders...
- Geen mening

2.5 Opmerkingen

Heeft u bij deze vraag opmerkingen of wil u uw gegeven antwoord verder toe te lichten?

2.6 Heeft het tekort nog andere oorzaken volgens u? Zo ja welke dan?

2.7 Opmerkingen

Opmerkingen over deze enquête of andere zaken.

Hartelijk bedankt voor het invullen van onze enquête!

Nog een hele fijne dag.

Link naar de enquête in google Forms:

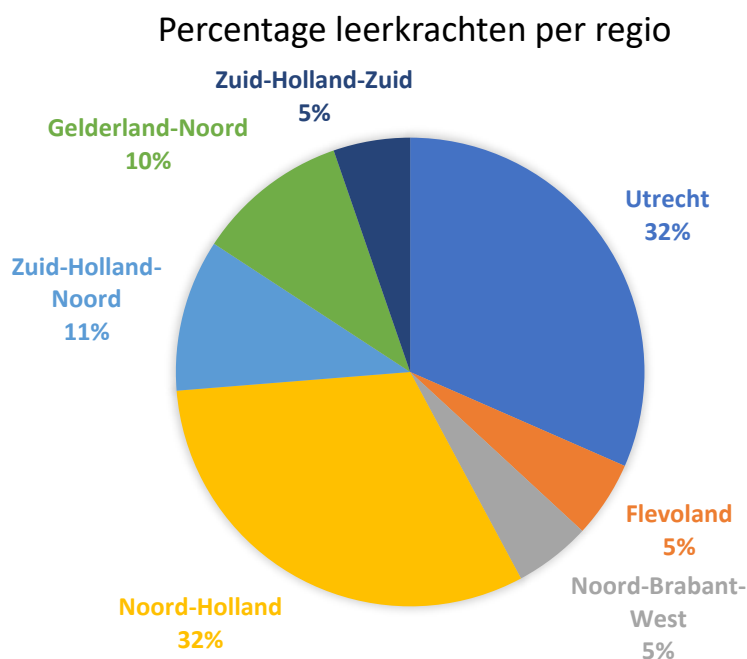
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSevdVWIFkGZuLdeC7wN8_bpZi36GcSUJ3k7z8YP6b2Y3wILYw/viewform?usp=pp_url

7.4 Bijlage IV Contactgegevens basisscholen

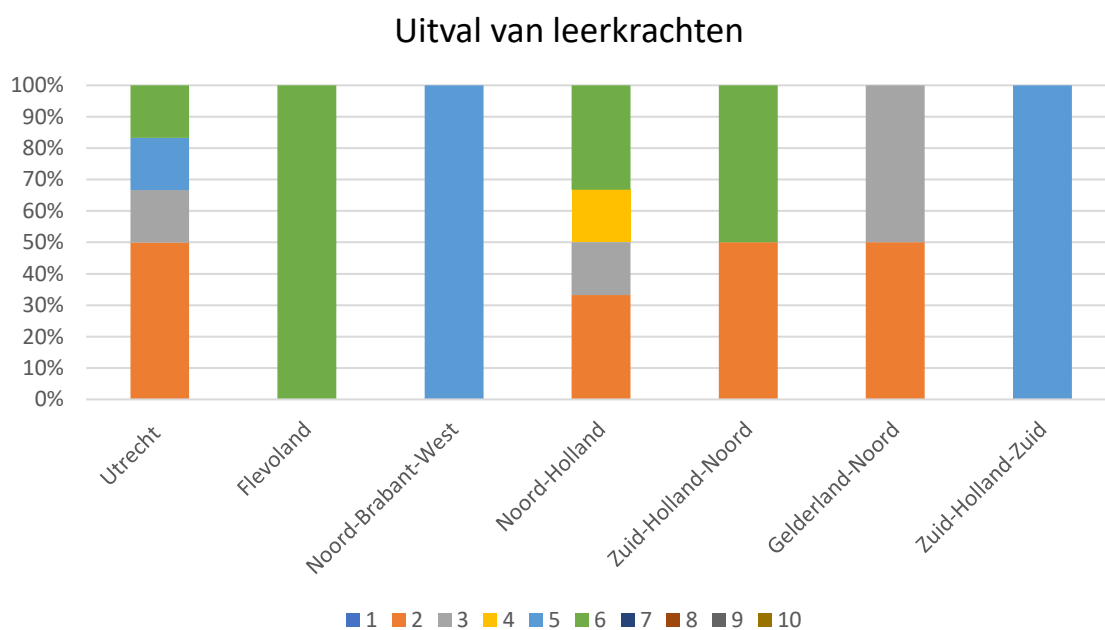
Regio	Naam school	Postcode	Adres	Emailadres	Telefoonnummer
Amsterdam	Barbaraschool	1092 CC Amsterdam	Eikenplein 3	Directie@barbaraschool.nl	(020) 6650790
Amsterdam	Alexander Roozendaalschool	1062 BK Amsterdam	Jan Tooropstraat 13	E.lakeman@viertaal.nl	(020) 3460111
Amsterdam	Basisschool Rosj Pina	1083BD Amsterdam	Nieuw Herlaer 18-20	Bestuur@JBO.nl	(020) 6444191
Amsterdam	ASVO	1017 XL Amsterdam	Frederiksplein 37	Directie@ASVO.nl	(020) 6269005
Amsterdam	Basisschool Elout	1075 NS Amsterdam	Cornelis Krusemanstraat 68-70	Info@BSELout.nl	(020) 4702717
Amsterdam	Brede School de Springplank	1056 AZ Amsterdam	Robert Scottstraat 28-34	Directie@KBSdespringplank.nl	(020) 6162553
Den Haag	Basisschool Grote Beer	2531 JZ Den Haag	Guntersteinweg 60-62	Info@grotebeer.lucasonderwijs.nl	(070) 3947173
Den Haag	Carolusschool	2512 GW Den Haag	Westeinde 103-107	Info@carolus.lucasonderwijs.nl	(070) 3801420
Den Haag	Basisschool Onze Wereld	2572 CC Den Haag	Brandtstraat 87	Info@onzewereld.net	(070) 3459300
Den Haag	Basisschool Statenkwartier	2582 VB Den Haag	Van Beverningkstraat 29	Info@statenkwartier.lucasonderwijs.nl	(070) 3553805
Den Haag	RKBS De Regenboog	2522 GR Den Haag	Linnaeusstraat 12	Info@regenboog.lucasonderwijs.nl	(070) 3905049
Den Haag	Basisschool Cosmicus	2512 JT Den Haag	s Gravenzandelaan 262	Denhaag@bscosmicus.nl	(070) 4023522
Drenthe Overijssel	Kindcentrum Kornalijn	6941 HN Meppel	Emmastraat 43	Administratie.kornalijn@florion.nl	(0522) 253644
Drenthe Overijssel	CKC de Regenboog	9404 KK Assen	Tuinstraat 5b	deregenboog@ckcdrenthe.nl	(0592) 316723
Drenthe Overijssel	OBS de Slingelier	7981 DV Diever	Schipper 11	slingelier@talentwesterveld.nl	(0521) 591257
Drenthe Overijssel	De Wilgenburg	8032 GZ Zwolle	Waalana 7	Directie.wilgenburg@catent.nl	(038) 4533955
Drenthe Overijssel	Pr Maurits	7544 CW Enschede	Geessinkbrink 1	info.maurits@vco-oostnederland.nl	(053) 4763165
Drenthe Overijssel	CBS de Vlinder	7771 XE Hardenberg	Rembrandtstraat 31	info-devlinder@chronoscholen.nl	(0523) 271434
Flevoland	KBS de Kring	8232 ZA Lelystad	Schouw 12-03	administratie@dekring.net	(0320) 228060
Flevoland	De Lisperluut	8226 TA Lelystad	Pauwenburg 8	info@lisperluut.nl	(06) 14398888
Flevoland	GBS de Helmslok	8226 GS Lelystad	Volkerakstraat 30	Directie.dehelmslok@folrion.nl	(0320) 255280
Flevoland	OBS de Vuurtoren	8223 ZL Lelystad	Middelgronden 17	vuurtoren@stichtingschool.nl	(0320) 221768
Flevoland	OBS de Lepelaar	8231 VW Lelystad	Kempenaar 1458	lepelaar@stichtingschool.nl	(0320)240583
Flevoland	OBS de Boeier	8242 VS Lelystad	Karveel 4919	info.boeier@stichtingschool.nl	(0320)222178
Friesland	KBS Sint Paulus	8932 AB Leeuwarden	Julianalaan 40	Directie@sintpaulusschool.nl	(058) 2126480
Friesland	IKC Franciscus	8921 XB Leeuwarden	Johan de walestraat 1	info@ikcfranciscus.nl	(058) 2665909
Friesland	Maximaschool	8939 CB Leeuwarden	Glinswei 4	maximaschool@PCBOleeuwarden.nl	(058) 2880842
Friesland	OBS de Plataanchool	8924 CR Leeuwarden	Plataanstraat 2	boomsma@proloog.nl	(058) 2669494
Friesland	IKC de Weide	8935 GH Leeuwarden	Raigras 28	info.deweide@proloog.nl	(058) 2881677
Friesland	IKC het Palet	8932 BR Leeuwarden	Floris Versterstraat 2b	directie.palet@proloog.nl	(058) 2124833
Groningen	OBS de Pendinghe	9741 EW Groningen	Eikenlaan 288	info@pendinghe.o2g2.nl	(050) 3210448
Groningen	OBS de Sterrensteen	9743 EZ Groningen	Siersteenlaan 480	info@sterrensteen.o2g2.nl	(050) 3210471
Groningen	KOC ST. Michaëlschool	9712 EW Groningen	Butjesstraat 8	info@sint-michael.nl	(050) 3125282
Groningen	Anne Frankschool	9744 HW Groningen	Sanstraat 13	info@annefrankschool-hoogkerk.nl	(050) 5530336
Groningen	CBS de Kleine Wereld	9713 AT Groningen	S.S. Rozensteinlaan 21	info@kleinewereld.nl	(050) 3181710
Groningen	CBS de Hoeksteen	9743 EZ Groningen	Siersteenlaan 480	info@dehoeksteen.nl	(050) 5791550
Limburg	P.C. Suringarschool	6227 RS Maastricht	Ridder van Heerstraat 10	directie@suringarschool.nl	(043) 3618638
Limburg	Bernard Lievegoed College	6227 AL Maastricht	Nijverheidsweg 25	info@bernardlievegoedcollege.nl	(043) 3509710
Limburg	RKBS J.F. Kennedy	6216 ED Maastricht	Keurmeestersdreef 129	m.houben@mosalira.nl	(043) 3440500
Limburg	Basisschool Scharn	6226 BP Maastricht	Kloosterstraat 5-7	mmj.janssen@mosalira.nl	(043) 3620565
Limburg	RKBS de Letterdoes	6224 AZ Maastricht	Old Hickoryplein 100	info@deletterdoes-bs.nl	(043) 3623796
Limburg	Basisschool de Vlinderboom	6227 VA Maastricht	Kelvinstraat 3	info@kcdvinderboom.nl	(043) 3671335
Gelderland-noord	CBS de Meidoorn	8091 JX Wezep	Meidoornstraat 20	directie@meidoornschoon.nl	(038) 3763535
Gelderland-noord	De Uilenhorst	8091 WD Wezep	Noordsingel 72	directie.uilenhorst@catent.nl	(038) 3761963
Gelderland-noord	ODBS Wereldweide	8091 VK Wezep	Clematisstraat 10	f.hilbrink@stichtingproo.nl	(038) 3761855
Gelderland-noord	Dominicus Savio	3842 EH Harderwijk	Vondellaan 28	r.bos@dominicus-savio.nl	(0341) 412603
Gelderland-noord	OBS het Talent	3848 DP Harderwijk	Krommekamp 115b	f.jongbloed@stichtingproo.nl	(0341) 427427
Gelderland-noord	OBS de Bogen	3845 GC Harderwijk	Triasplein 7	e.vis@stichtingproo.nl	(0341) 433784
Gelderland-zuid	SO Lichtenbeek	6816 VC Arnhem	Wekeromseweg 6	info@lichtenbeek.nl	(026) 4838400
Gelderland-zuid	De Horizon	6835 HL Arnhem	Groningsingel 1183	info@dehorizon.nl	(026) 3229170
Gelderland-zuid	Basisschool Kunstrijk	6822 ET Arnhem	Kazerneplein 2	info@basisschool-kunstrijk.nl	(026) 4431438
Gelderland-zuid	Paulusschool	6802 EC Arnhem	Valckenierstraat 5	infor@st-paulusschool.nl	(026) 4435004
Gelderland-zuid	RKBS de Laarakker	6844 GA Arnhem	Brabantweg 105	directie@delarakker.nl	(026) 3830664
Gelderland-zuid	De Arabesk	6846 HR Arnhem	Meikers 3	info@basisschool-de-arabesk.nl	(026) 3831230

Regio	Naam school	Postcode	Adres	Emailadres	Telefoonnummer
Noord-Brabant-oost	IBS Mozaiek	5346 RT Oss	Oude Litherweg 18	mozaiek@simonscholen.nl	(0412) 691932
Noord-Brabant-oost	Basisschool de Nieuwe Link	5348 AH Oss	Professor Regoutstraat 110	bsdenieuwelink@filiosscholengroep.nl	(0412) 627341
Noord-Brabant-oost	Vrijeschool 't Kleurenbos	5346 RT Oss	Oude Litherweg 18	info@kleurenbos.nl	(0412) 253111
Noord-Brabant-oost	Daltonschool de Evenaar	5346 JH Oss	Rusheuvelstraat 75	directie.dbsdeevenaar@saamscholen.nl	(0412) 691166
Noord-Brabant-oost	Nicolaasschool	5341 BR Oss	Koornstraat 14-16	administratie.bsnicolaas@saamscholen.nl	(0412) 623604
Noord-Brabant-oost	Basisschool de Teugelaar	5348 CJ Oss	Berghemseweg 16	administratie.bsdeuteugelaar@saamscholen.nl	(0412) 691680
Noord-Brabant-west	SO de Fakkkel	4703 JB Roosendaal	Van Goghlaan 8	defakkkel@koraal.nl	(0165) 538151
Noord-Brabant-west	De klimroos	4706 LK Roosendaal	Platinadijk 25	c.knoops@deklimroos.nl	(0165) 534287
Noord-Brabant-west	OBS de Gezellehoek	4707 NH Roosendaal	Rodenbachlaan 31	info@gezellehoek.nl	(0165) 540358
Noord-Brabant-west	KPO SO de Kameleon	4703 NL Roosendaal	Gerard ter Borchstraat 51	info@dekameleonkpo.nl	(0165) 570950
Noord-Brabant-west	KPO de Blokwei	4703 AV Roosendaal	Boulevard Antverpia 9A	de.blokwei@kporoosendaal.nl	(0165) 540845
Noord-Brabant-west	RKBS de Watermolen	4707 JE Roosendaal	Pootlaan 84	directiewatermolen@kporoosendaal.nl	(0165) 541529
Noord-Holland	Mariaschool	1623 LP Hoorn	Eikstraat 3	directie.mariaschool@stichtingpenta.nl	(0229) 275431
Noord-Holland	IBS de Ceder	1628 ME Hoorn	Ceder 1	info.ceder@stichtingpenta.nl	(0229) 272342
Noord-Holland	Antoniuschool	1625 VA Hoorn	Scheerder 2	antoniuschool@aloyusstichting.nl	(0251) 655771
Noord-Holland	de Rank onderwijs met de bijbel	1817 HJ Alkmaar	Beethovensingel 19	derank@levwn.nl	(072) 5156212
Noord-Holland	Rudolf Steinerschool	1826 KL Alkmaar	Sperwerstraat 1	directie@rsteinerschool.nl	(072) 5618602
Noord-Holland	OBS Liereland	1827 DM Alkmaar	toscanestraat 4	directieliereland@ronduitonderwijs.nl	(072) 5621672
Rotterdam	KBS de Vliedberg	3068 GN Rotterdam	Korne 180	info@kbsvliedberg.nl	(010) 4214668
Rotterdam	RKBS Meester Baars	3078 GS Rotterdam	Koninginneweg 228	info@meesterbaars.nl	(010) 4831828
Rotterdam	Sterrenschool de globetrotter	3072 EA Rotterdam	Afrikaanderplein 5	info@sterrenschooldeglobetrotter.nl	(010) 4846790
Rotterdam	Christophoorschool	3085 DT Rotterdam	Schere 39	info@christophoorschool.nl	(010) 4808838
Rotterdam	Elisabethschool	3084 NN Rotterdam	Carnissedreef 292	elisabeth@rvko.nl	(010) 4817244
Rotterdam	KBS de Pionier	3067 WL Rotterdam	Valenciadreef 6-8	pionier.dir@rvko.nl	(010) 4550111
Utrecht(regio)	Basisschool de Sluis	3704 GG Zeist	Koppelweg 13-1	infodesluis@sl.bozeist.nl	(030) 6992232
Utrecht(regio)	KBS de Griffel	3704 KC Zeist	De Clomp 2002/04	info@bsdegriffel.nl	(030) 6992119
Utrecht(regio)	Comeniuschool	3703 CH Zeist	Zinzendorflaan 2B	administratie@comeniuschool.info	(030) 6917285
Utrecht(regio)	CBS Nije-Kroost	3704 EG Zeist	Kroostweg 74a	directie.nk@bozeist.nl	(030) 6956085
Utrecht(regio)	Basisschool Bilal	3817 WE Amersfoort	Fahrenheitstraat 50	bilal@simonscholen.nl	(033) 4617889
Utrecht(regio)	GBS de Regenboog	3813 KM Amersfoort	Reinaartpad 1	deregenboog@cordeoscholen.nl	(033) 4767883
Utrecht(stad)	Montessorischool Arcade	3544 DB Utrecht	Pauwoogvlinder 12	directie@montessoriarcade.nl	(030) 6705244
Utrecht(stad)	Auris Rotsoord	3523 CL Utrecht	Rotsoord 36	inforotsoord@auris.nl	(030) 2525000
Utrecht(stad)	SO Fier	3571 KL Utrecht	Winklerlaan 79	sofier@spoutrecht.nl	(030) 8505685
Utrecht(stad)	OBS de Maaspleinschool	3522 BV Utrecht	Maasplein 1	administratie.maasplein@spoutrecht.nl	(030) 2800890
Utrecht(stad)	OBS de Cirkel	3554 GJ Utrecht	Prinses Margrietstraat 124	post@obs-decirkel.nl	(030) 2440498
Utrecht(stad)	OBS Rietendakschool	3552 EZ Utrecht	Laan van Chartreuse 160	directie.rietendak@spoutrecht.nl	(030) 2448657
Zeeland	Deltaschool	4461 XS Goes	Evertsenstraat 100	info@dedeltaschool.nl	(0113) 228864
Zeeland	Auris de Kring	4461 DS Goes	Tiendendreef 5-7	dekring@auris.nl	(0113) 231407
Zeeland	CBS Prinses Ireneschool	4461 NK Goes	Kamperfoeliestraat 63	ireneschool@alberoscholen.nl	(0113) 270493
Zeeland	ABS Middelburg	4331 RR Middelburg	Zuidsingel 17	info@absmiddelburg.nl	(0118) 613508
Zeeland	GBS de Regenboog	4333 BW Middelburg	Generaal Hakewill Smithlaan 3	regenboog@levwn.nl	(0118) 629341
Zeeland	CBS Palmenhof	4333 KL Sint-Laurens	Noordweg 442	palmenhof@onzewijs.nl	(0118) 650202
Zuid-Holland-noord	SBO de Vlieger	2334 EZ Leiden	Boerhaavelaan 298	info@sbodevlieger.nl	(071) 5174664
Zuid-Holland-noord	Vrije School Mareland	2316 HA Leiden	Maresingel 19	info@vsmareland.nl	(071) 5219015
Zuid-Holland-noord	De Morskring	2332 XG Leiden	Damlaan 1	directie@morskring.nl	(071) 5760852
Zuid-Holland-noord	Leimundo	2321 TA Leiden	Hoflaan 80	jandiebels@leimundo.nl	(071) 5724242
Zuid-Holland-noord	Brede School Merenwijk	2317 AN Leiden	Valkenpad 1	directie@bredeschoolmerenwijk.nl	(071) 5213550
Zuid-Holland-noord	Basisschool de Dukdalf	2317 VX Leiden	Regenboogpad 6	obs@dukdalf-leiden.nl	(071) 5215507
Zuid-Holland-zuid	Prins Mauritschool	2628 GJ Delft	Nassaulaan 54	info@prinsmauritschool.nl	(015) 2568251
Zuid-Holland-zuid	Jenaplanschool de Oostpoort	2611 SN Delft	Oosteinde 6	oostpoort@laurentiusstichting.nl	(015) 2130856
Zuid-Holland-zuid	Cornelis Musiuschool	2628 SR Delft	Prins Mauritsstraat 37	cornelismusius@laurentiusstichting.nl	(015) 2568365
Zuid-Holland-zuid	Titus Brandsmaschool	2625 KX Delft	Van Rijslaan 6	titusbrandsma@laurentiusstichting.nl	(015) 2563929
Zuid-Holland-zuid	RKBS de Regenboog	2623 MZ Delft	Kraanvogelstraat 2	directie@rkbsdereggenboog.nl	(015) 2610357
Zuid-Holland-zuid	De Schatkaart	2614 SH Delft	Kristalweg 107	directie@deschatkaartdelft.nl	(015) 2134609

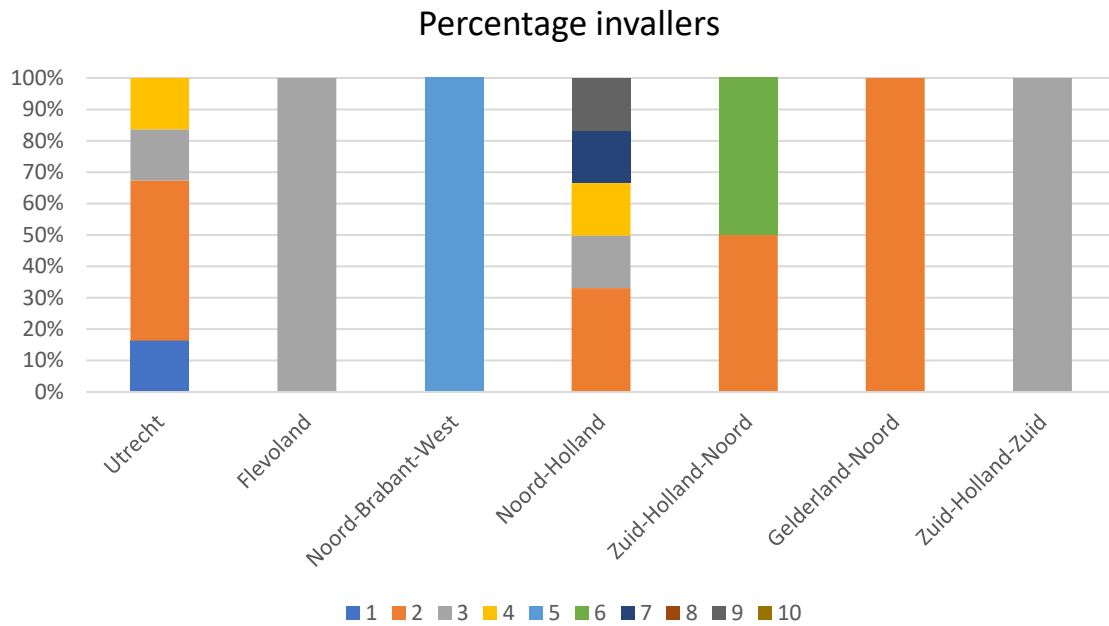
7.5 Bijlage V Resultaten enquête



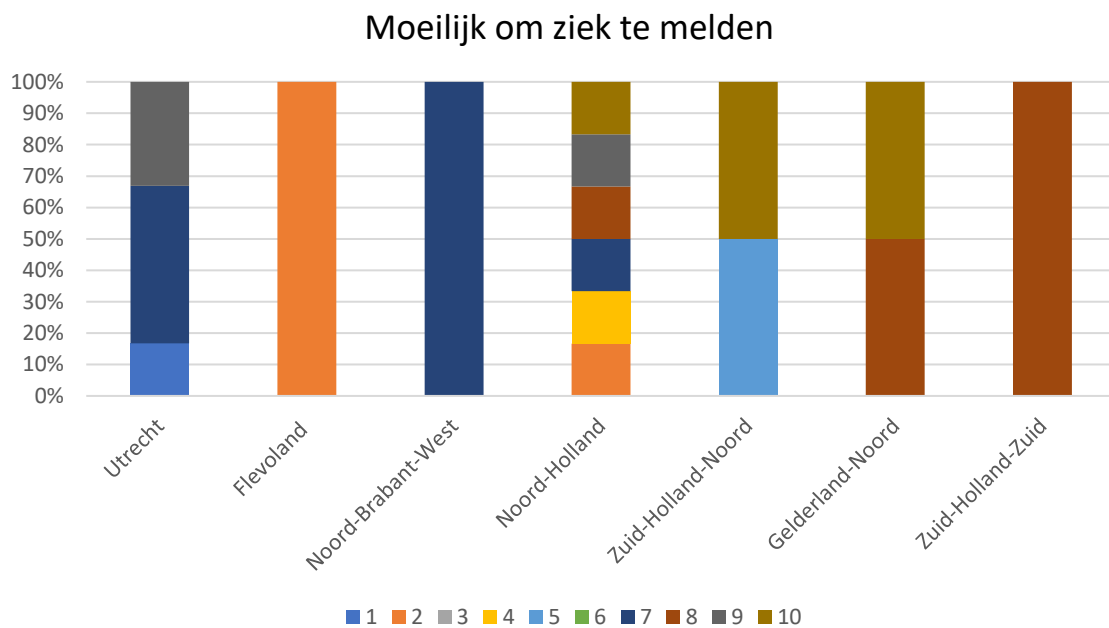
Figuur 31, Percentage leerkrachten per regio die deel heeft genomen aan de enquête.



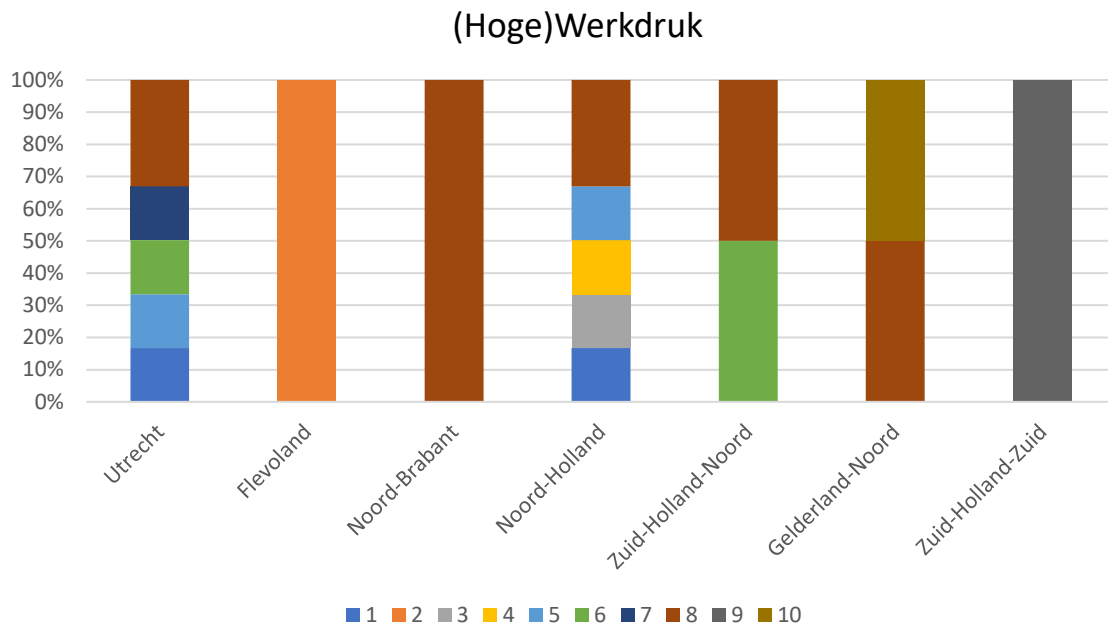
Figuur 32, Percentage verwachte uitval van leerkrachten (volgens de invullende van de enquête) per regio, waarbij 1 helemaal geen uitval betekent en 10 heel erg veel.



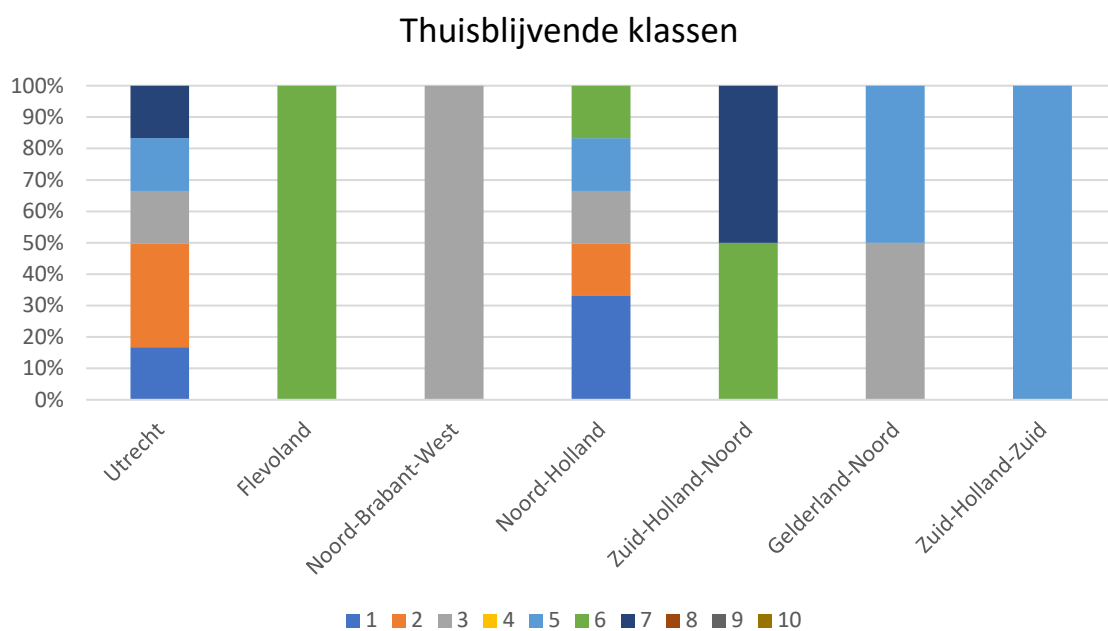
Figuur 33, Percentage verwachte invallers (volgens de invallers van de enquête) per regio, waarbij 1 helemaal geen invallers betekent en 10 heel erg veel.



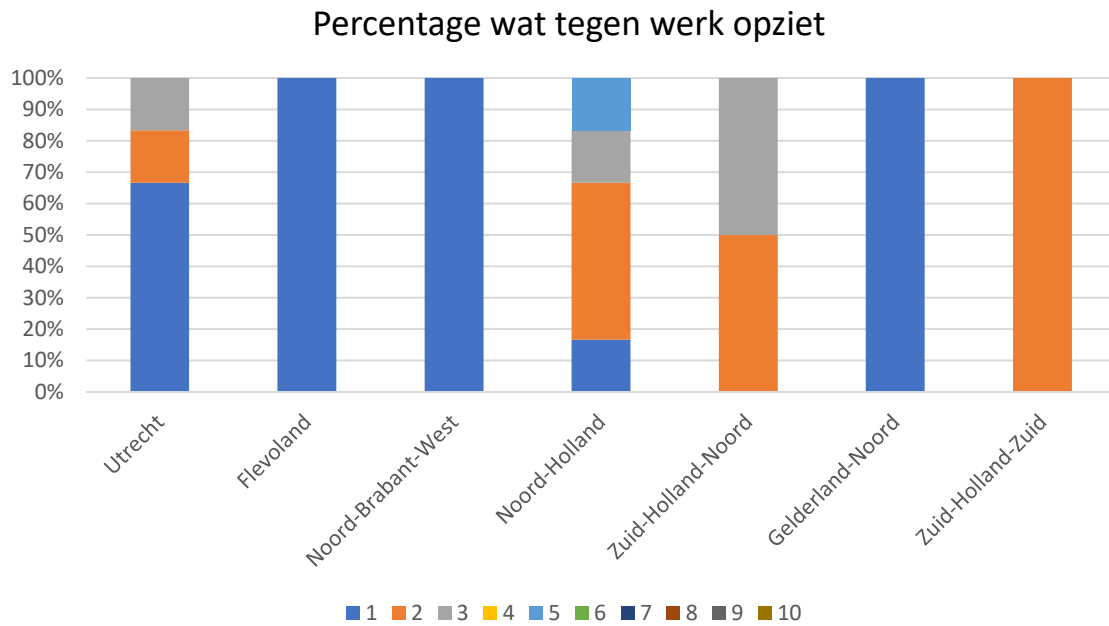
Figuur 34, Percentage leraren (van de invallers van de enquête) per regio, die het lastig vind zichzelf ziek te melden als zij zich niet lekker voelt, wetende dat er misschien geen invaller is voor de klas waaraan zij normaliter lesgeven. Waarbij 1 helemaal geen moeilijkheden betekent en 10 heel erg veel.



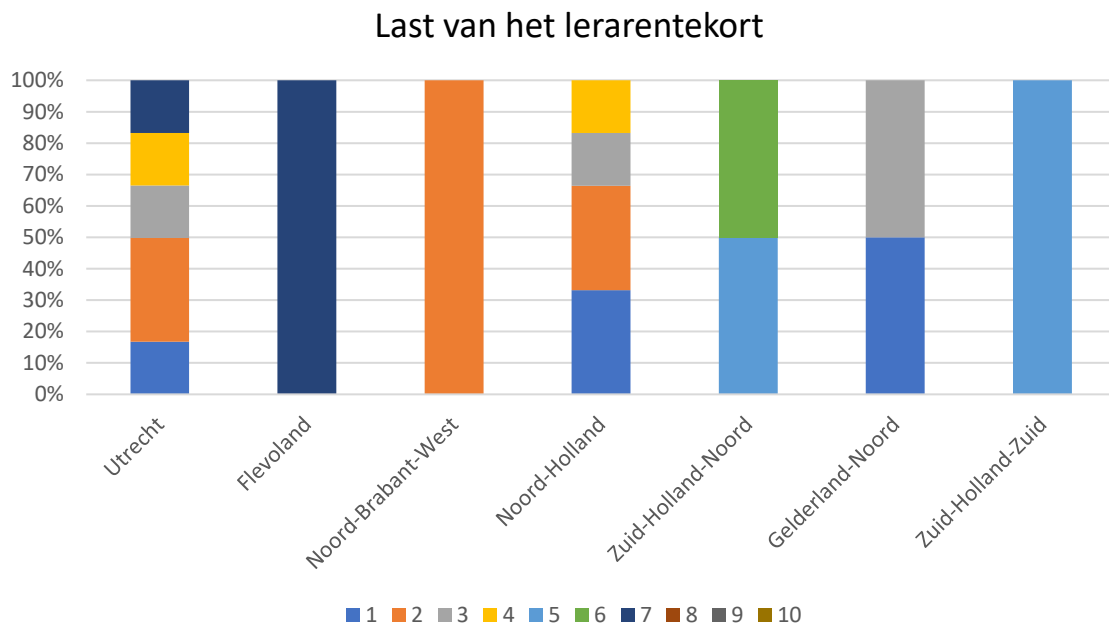
Figuur 35, Percentage leraren (van de invullers van de enquête) dat een (hoge) werkdruk ervaart per regio, waarbij 1 helemaal geen werkdruk betekent en 10 heel erg veel/hoge werkdruk betekent.



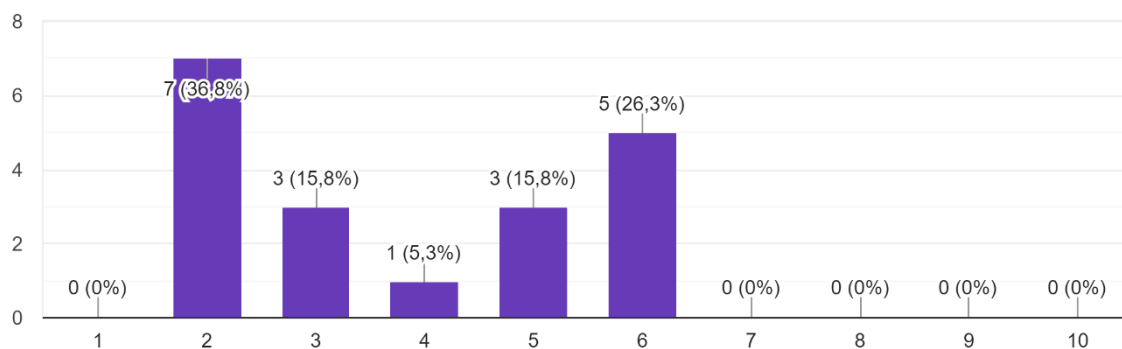
Figuur 36, Percentage klassen dat thuis moet blijven (volgens de invullers van de enquête) per regio, waarbij 1 helemaal geen klassen die thuis moeten blijven betekent en 10 heel erg veel klassen die thuis moeten blijven.



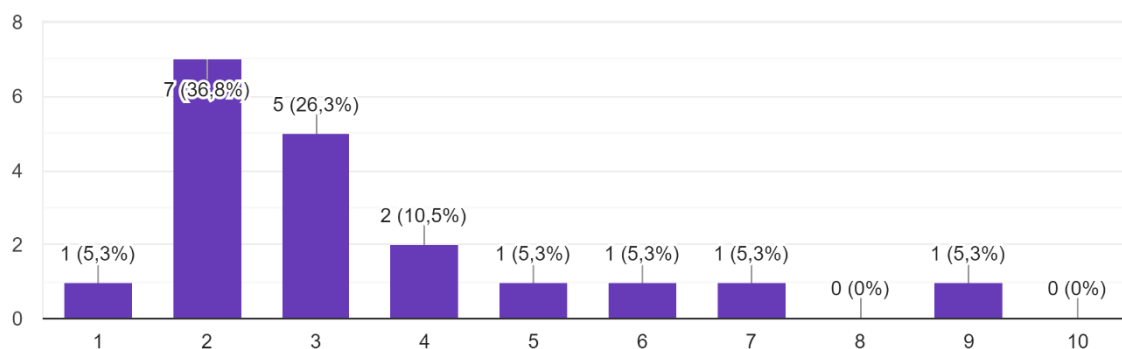
Figuur 37, Percentage leraren (van de invullers van de enquête) die ertegenopziet te gaan werken, per regio. Hierbij betekent 1 helemaal niet opzien tegen het werk en 10 heel erg opzien tegen het werk.



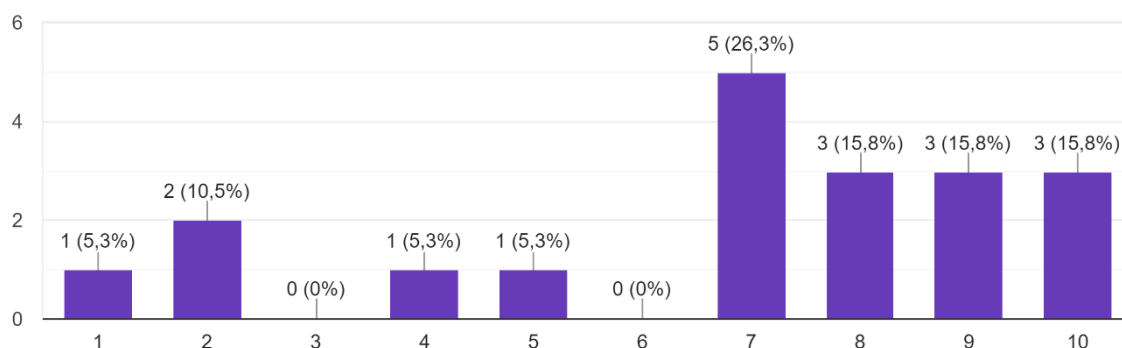
Figuur 38, Percentage leraren (van de invullers van de enquête) wat last heeft van het lerarentekort, per regio. Waarbij 1 helemaal geen last van het lerarentekort betekent en 10 heel erg veel last van het lerarentekort betekent..



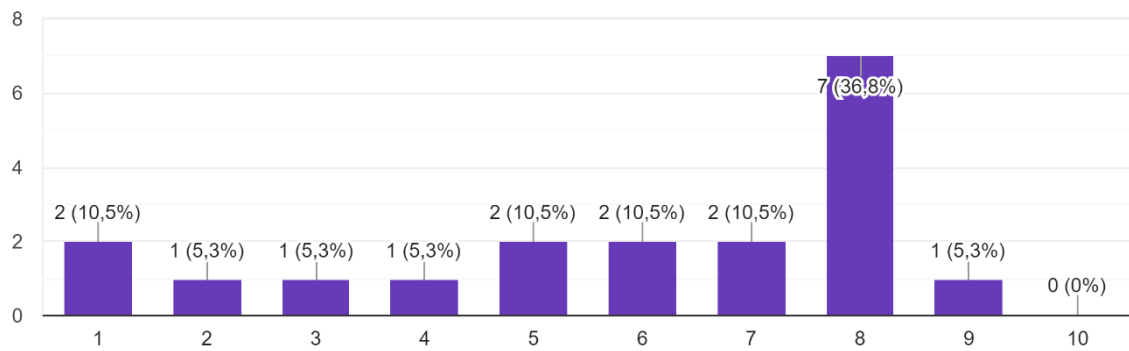
Figuur 39, Percentage verwachte uitval van leerkrachten (volgens de invullende van de enquête), waarbij 1 helemaal geen uitval betekent en 10 heel erg veel.



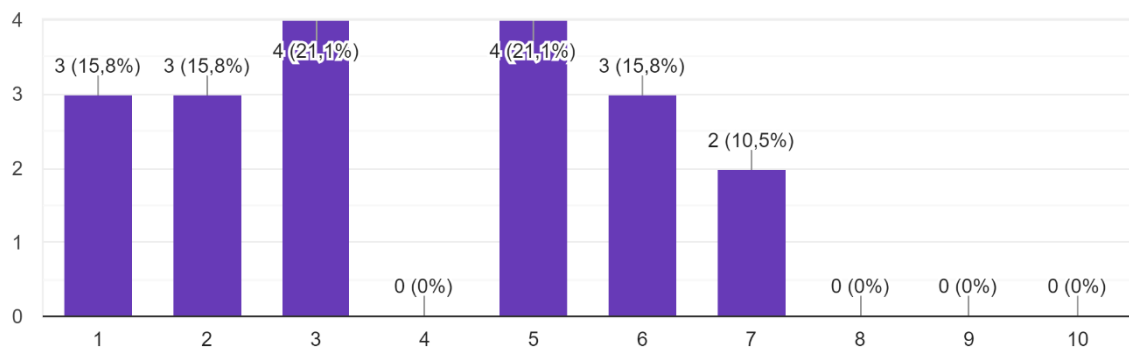
Figuur 40, Percentage verwachte invallers (volgens de invullers van de enquête), waarbij 1 helemaal geen invallers betekent en 10 heel erg veel.



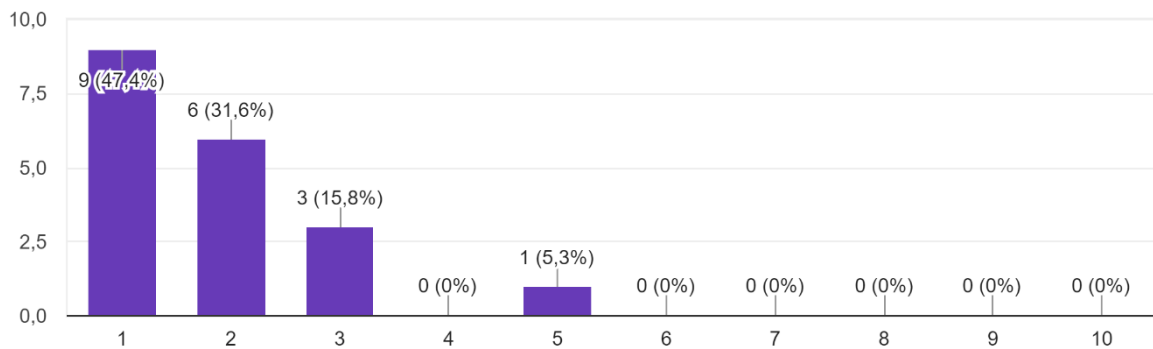
Figuur 41, Percentage leraren (van de invullers van de enquête), die het lastig vind zichzelf ziek te melden als zij zich niet lekker voelt, wetende dat er misschien geen invaller is voor de klas waaraan zij normaliter lesgeven. Waarbij 1 helemaal geen moeilijkheden betekent en 10 heel erg veel.



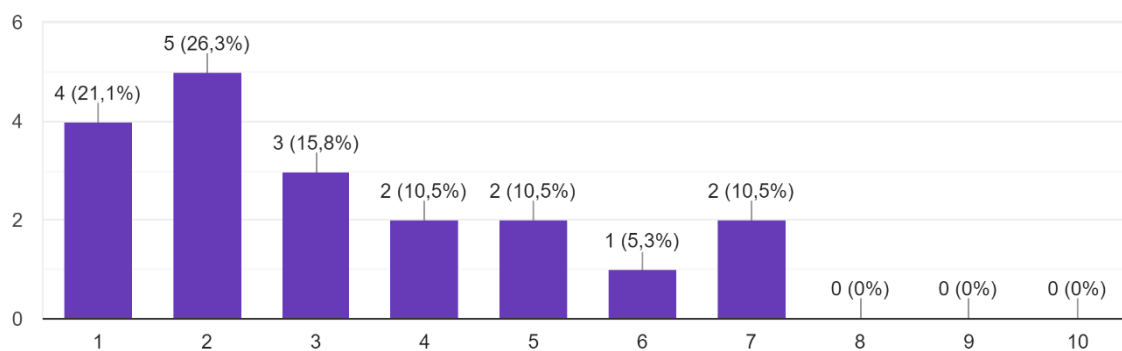
Figuur 42, Percentage leraren (van de invullers van de enquête) dat een (hoge) werkdruk ervaart, waarbij 1 helemaal geen werkdruk betekent en 10 heel erg veel/hoge werkdruk betekent.



Figuur 43, Percentage klassen dat thuis moet blijven (volgens de invullers van de enquête), waarbij 1 helemaal geen klassen die thuis moeten blijven betekent en 10 heel erg veel klassen die thuis moeten blijven.



Figuur 44, Percentage leraren (van de invullers van de enquête) die ertegenopziet te gaan werken. Hierbij betekent 1 helemaal niet opzien tegen het werk en 10 heel erg opzien tegen het werk.



Figuur 39, Percentage leraren (van de invullers van de enquête) wat last heeft van het lerarentekort. Waarbij 1 helemaal geen last van het lerarentekort betekent en 10 heel erg veel last van het lerarentekort betekent..

7.6 Bijlage VI Logboek

Havo 4 en 5 schooljaren 2019-2020 en 2020-2021

Week	Datum	Tijd	Activiteit	Opmerking	Afspraak
19	5-05-2020	2 uur	Introductie PWS	Onderwerp kiezen met partner.	Mevrouw Derksen mailen over voortgang.
22	29-05-2020	10 min	Bespreking	Deelvragen verder uitwerken en bronnen zoeken.	
23	2-06-2020	3 uur	Uitwerken van de deelvragen	Afbakenen van de deelvragen.	Mevrouw Derksen mailen.
27	30-6-2020	25 min	Bespreking	Nagedacht over een enquête/interview.	Deelvragen definitief maken.
35	28-8-2020	9.00-12.00 3 uur	Vragen afgebakend.	Bronnen gezocht, literatuur controleren.	Afspraak met begeleider plannen.
38	17-9-2020	10.35-11.35 1 uur	Gewerkt aan de deelvragen van het pws	Nagedacht over een enquête of interview.	Mvr. Derksen onze deelvragen mailen.
38	18-9-2020	10.30-14.30 4 uur	Onderzoek naar het salaris		
40	29-9-2020	14.00-16.00 2 uur	Gewerkt aan het theoretisch kader.	De begrippen: Status, vergrijzing en regionale verschillen uitgewerkt/uitgelegd.	Opdracht van Mevrouw Derksen: een taak verzinnen voor Luna
41	8-10-2020	13.00-14.00 1 uur	Gewerkt aan de opmaak.	Wat houdt het theoretisch kader precies in?	Afspraak vandaag met Mvr. Derksen over theoretisch kader.
42	14-10-2020	12.00-15.00 3 uur	Gewerkt aan het theoretisch kader	Meer geleerd over de APA normen	Luna een opdracht geven die ze moet afronden
43	23-10-2020	15.00-17.00 2 uur	Gewerkt aan het theoretisch kader en de onderzoeksopzet		Theoretisch kader af en gemaild naar Mvr. Derksen
44	27-10-2020	11.00-15.00 4 uur	Gewerkt aan de onderzoeksopzet en vragen voor een enquête bedacht		Feedback van mvr. Derksen bekijken/bespreken
44	29-10-2020	16.00-17.00 1 uur	Gewerkt aan de feedback	Meer geleerd over de inschaling van salaris	18 november mevrouw Derksen mailen.
47	17-11-2020	16.00-18.00 2 uur	Gewerkt aan de feedback.		Morgen mevrouw Derksen mailen

48	24-11-2020	9.30-14.30 3 uur	Gewerkt aan de enquête en nieuwe feedback.	Enquête versturen/mailen.	
48	28-11-2020	14.10-18.10 4 uur	Enquête afgemaakt gewerkt aan stukje vergrijzing en algemene layout.		Mail enquête naar begeleider
48	29-11-2020	14.00-17.00 3 uur	Gewerkt aan stukjes salaris en vergrijzing.		
49	30-11-2020	14.00-14.15 15 min	Feedback op enquête verwerkt.		
49	6-12-2020	12.00-13.00 + 14.00-16.00 5 uur	Contactgegevens van basisscholen opgezocht	enquête aangepast	Mevrouw Derksen mailen. Vrijdag basisscholen bellen.
50	8-12-2020	13.30-15.30 2 uur	Gewerkt aan de feedback en het bellen van scholen.	Vrijdag scholen bellen van 13.00-15.00.	
	11-12-2020	13.30-15.30 2 uur	Scholen gebeld deelname enquête	Maandag alle scholen een mail sturen	Voor 21 december PWS 1 ^e versie inleveren.
51	17-12-2020	10.15-12.15 + 13.00-17.00 4 uur	Beantwoording van de deelvragen, en laatste puntjes theoretisch kader	Alles nagaan of het in het verslag staat	Voor 21 december PWS 1 ^e versie inleveren.
51	18-12-2020	15.30-17.30 2 uur	Laatste puntjes verwerken.	Alles nagaan uit de reader.	Voor 21 december PWS 1 ^e versie inleveren.
51	19-12-2020	16.00-18.00 2 uur	Alles nagegaan uit de reader en aangepast.	PWS klaar om te mailen voor eerste beoordeling!!!!	PWS mailen!
4	26-1-2021	1 uur	Gewerkt aan de opmerkingen		Vragen stellen aan mevrouw Derksen
5	2-2-2021	2 uur	Theoretisch kader afmaken		
5	4-2-2021	3 uur	Deelvragen afmaken		
5	5-2-2021	6 uur	Alles afmaken		Eindversie inleveren