

Vergaderjaar 2007–2008

**27 923**

## Werken in het onderwijs

**Nr. 49**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 januari 2008

Als reactie op uw brief van 20 december 2007 (07-OCW-B-078) bericht ik u hierbij over mijn voornemens betreffende de monitoring van de doelstellingen en resultaten van het Actieplan LeerKracht van Nederland.

#### **Vorm en frequentie**

Ik ben voornemens een halfjaarcyclus te hanteren bij het rapporteren. Hierbij is er sprake van een tussenrapportage in het voorjaar en een jaarrapportage welke is geïntegreerd in de Nota Werken in het Onderwijs (bij begroting). Halfjaarlijkse voortgangsrapportages bieden goede mogelijkheden tot tijdige interventie als onvoldoende resultaten (dreigen te) worden geboekt. Ik zal in de Nota Werken in het Onderwijs 2009 (te verschijnen in september 2008) de nulmeting opnemen. Daarnaast zal een aantal langerlopende onderzoeken met als oogmerk effectmeting worden opgestart, daarbij kunnen ook moeilijker meetbare beleidsdoeleinden, zoals het versterken van de positie van de medezeggenschap en de leraar, aan de orde komen (zie ook de laatste alinea).

#### **Inhoud**

Het actieplan voorziet in beleidsmaatregelen op het terrein van arbeidsvoorwaarden, scholing/professionalisering en opleiding van leerkrachten en op bepaalde punten ook voor ondersteunend personeel (conciërges) en schoolleiders. Convenanten met prestatieafspraken zullen worden afgesloten per sector. De invulling hiervan is pas op een later moment bekend. Dat kan betekenen dat er nog indicatoren zullen worden toegevoegd.

Op het terrein van *beloning* komen in ieder geval de volgende indicatoren aan bod:

- de functiemix (in betaalde schalen en periodieken); de doorstroom van academici naar schalen LC en LD (de laatste in een lagere frequentie);

- de toekenning van periodieken (onthouden, halve, enkele en dubbele periodieken);
- de toekenning van de regionale toeslag aan docenten (in relatie tot het beschikbare budget);
- de toekenning van de bindingstoelagen (idem);
- de toekenning van overige toeslagen (functionering en arbeidsmarkt);
- de inkorting van de carrièrelijn.

Op het terrein van de *kwaliteit van het personeel* worden in ieder geval de volgende beleidsindicatoren opgenomen:

- (on)bevoegtheid van docenten. Dit is een intensief traject waarbij gegevens uit verschillende bronnen moeten worden verzameld (eens per jaar). Tevens wordt momenteel gekeken of het mogelijk is om ook de duur van de onbevoegdheid in kaart te brengen;
- scholingsinspanning t.b.v. leerkrachten door scholen (scholingsbudget scholen);
- benutting van het scholingsfonds (wie neemt deel, welke opleiding, alsook de uitputting);
- ontwikkeling van gezamenlijke eindtermen door de lerarenopleidingen;
- deelname aan het register (mogelijk naar achtergrondkenmerken);
- ziekteverzuim (ook jaarlijks in verband met omvang van de administratieve last) naar leeftijd en geslacht;
- arbeidsdeelname oudere leerkrachten;
- instroom vanuit «zij-instroom» en een «stille-reserve-regeling».

Op het terrein van het *kwantitatieve beleidsdoel «voldoende leraren»* worden de volgende indicatoren opgenomen:

- vacaturecijfers (naar regio, personeelscategorie en periodiek clustering van vakken);
- instroom vanuit «zij-instroom» en een «stille-reserve-regeling»;
- uitstroom naar andere sectoren (1x per jaar);
- instroom vanuit de opleidingen (1x per jaar); beroepsrendement;
- instroom en uitval in de lerarenopleidingen, ook t.g.v. de reken- en taaltoets;
- aandeel allochtone leerkrachten;
- gevolgen invoering vrijwillige ophoging normjaartaak naar een equivalent van de 40-urige werkweek (o.a. te meten aan de ontwikkeling van de deeltijdfactor, het aandeel dat fulltime gaat werken en het aandeel lesuren onderscheiden naar starters en oudere leraren);
- ontwikkeling van het gebruik van combinatiefuncties en de conciërge-regeling;
- instroom en rendement van kopopleiding.

Voor al deze indicatoren geldt dat naast de stand ook de ontwikkeling wordt weergegeven. Telkenmale zal ook worden aangegeven in hoeverre de realisatie in lijn is met het nog af te spreken pad om de streefcijfers te behalen.

### **Ten slotte**

Naast de hier genoemde monitoring zal in samenspraak met het CPB en een aantal externe deskundigen op het terrein van effectmeting en de (onderwijs)arbeidsmarkt een aantal onderzoeken worden opgezet om de effecten van het beleid in kaart te brengen. Hierbij zal het in ieder geval gaan over het effect van de maatregelen op onderwijsprestaties (kwaliteit), bijdrage aan terugdringen tekort (ook regionaal), werkdruk en tevredenheid. Bij de effectmetingen zal rekening gehouden worden met verschillen in achtergrondkenmerken van leraren, scholen en/of leerlingen. Mogelijk zal uit overleg met CPB en andere deskundigen blijken dat er behoefte is aan extra data.

Ik zal zoveel mogelijk van de bovenstaande cijfers op instellingsniveau aan de instellingen zelf ter beschikking stellen<sup>1</sup>, ten behoeve van de administratieve lastenvermindering en horizontale verantwoording (hetgeen de werknemersgeleding in de medezeggenschapsraden beter in staat zal stellen hun rol in het proces te vervullen). In de halfjaarlijkse rapportages zal specifieke aandacht worden besteed aan besturen/instellingen die opvallend afwijken van het – nog af te spreken – ontwikkelingspad (in positieve, maar ook in negatieve zin).

Hiermee beschouw ik mijn toezegging inzake de resultaatafspraken en indicatoren t.b.v. het Actieplan LeerKracht van Nederland als afgedaan.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
R. H. A. Plasterk

---

<sup>1</sup> Momenteel levert een deel van de scholen geen gegevens aan, mede vanwege het feit dat nieuwe salarisadministraties hun intrede doen in het onderwijsveld. Alles wordt in het werk gesteld om op zeer korte termijn de informatiestromen weer te completeren. Onderdeel van de convenanten zal dienen te zijn dat besturen/instellingen pas in aanmerking komen voor additionele financiering als de benodigde informatie via hun salaris- en hrm-systemen aan de salarisverwerkers en CFI/het Ministerie beschikbaar wordt gesteld.