

## PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/211470>

Please be advised that this information was generated on 2020-09-19 and may be subject to change.

# **++ Plusleraar: opbrengst en inzicht drie praktijkexperimenten**

Hans van Gennip | Jos van Kuijk

april 2006



## ++ Plusleraar: opbrengst en inzicht drie praktijkexperimenten

Hans van Gennip | Jos van Kuijk

April 2006

© 2006 ITS, Radboud Universiteit Nijmegen

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

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

# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	v
<b>1 Uitkomsten van drie onderzoeken</b>	1
1.1 Uitkomsten in samenhang	1
1.2 Aanpak	2
1.3 Leeswijzer	4
<b>2 Het concept plusleraar</b>	5
2.1 Vooruitblik	5
2.2 Doelen en werking van het concept plusleraar	5
2.3 Beschrijving van de drie projecten plusleraar	6
<b>3 Invulling van het plusleraarschap</b>	9
3.1 Inleiding	9
3.2 Deelnemende besturen en scholen	9
3.3 Invulling van het plusleraarschap	10
3.4 Profiel van de plusleraar	12
<b>4 Directe en indirecte opbrengsten</b>	15
4.1 Werking van het plusleraarschap: de causale keten verkend	15
4.2 Directe opbrengsten	15
4.3 Indirecte opbrengsten	19
4.4 Vergelijking directe en indirecte opbrengsten	23
<b>5 Meerkosten voor baten</b>	25
5.1 Wegen de kosten tegen de baten op?	25
5.2 Meerkosten van het plusleraarschap	25
5.3 De prijs voor verbetering	27
<b>6 Flexibele, hoogwaardige personeelsinzet</b>	29
6.1 Overwegend plus	29
6.2 Opbrengsten in relatie tot context	31
6.3 Succesfactoren	31
6.4 Toekomst plusleraarschap	32
<b>Bijlagen</b>	35
Bijlage 1 – Vergelijking drie evaluatiestudies	35
Bijlage 2 – Aanpak kosten-batenanalyse	37
Bijlage 3 – Deelrapporten per project	39



## Samenvatting

Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, het Vervangingsfonds en OCW ontwikkelden een remedie voor het vervangingsprobleem in het primair onderwijs: het plusleraarschap. De idee hiervan is dat een bestuur of school één of meer teamleden aanwijst die invallen als groepsleraren ziek worden. Het is de bedoeling dat daarvoor die leraren worden aangewezen en vrijgemaakt die ervaren en all round zijn. Ze kunnen in principe in elke groep de lessen overnemen. De school kan hiervoor een beroep doen op een vooraf vastgesteld gefixeerd budget. Aldus kan bovenformatief een plusleraar worden aangesteld.

Behalve de vermindering van acute vervangingsproblemen heeft het plusleraarschap tot doel de kwaliteit van het vervangingsonderwijs te verbeteren, de werkdruk te verminderen en het ziekteverzuim met één procentpunt per jaar te laten dalen.

### *Onderzoek*

Het ITS onderzocht hoe de plusleraar is ingezet en of dit leidt tot de beoogde opbrengsten. Plusleraren, directeuren en groepsleraren hebben daarvoor op meer momenten vragenlijsten ingevuld. Verder zijn directeuren en plusleraren geïnterviewd.

### *Deelnemers*

In totaal hebben meer dan 180 scholen in een drietal experimenten ervaring opgedaan met het plusleraarschap. Het gaat om projecten in het basisonderwijs en het speciaal basisonderwijs. De eerste pilot startte in schooljaar 2001-2002. De looptijd van de projecten varieerde van één tot vier jaar. De deelnemende scholen zijn geselecteerd op hoog ziekteverzuim en stedelijk gebied.

### *Plusleraren*

Participerende basisscholen hebben gemiddeld 1 tot 2 plusleraren, in totaal circa 1 fte. De deelnemende scholen in het speciaal basisonderwijs zetten doorgaans meer plusleraren in, gemiddeld 2,2 fte per school. De plusleraar is vaak ouder dan veertig en heeft meer dan tien jaar onderwijservaring. Zij (meestal gaat het om een vrouw) heeft in de regel een aanstelling van 0,8 of meer.

### *Taken*

De plusleraar kan – tot een bepaalde limiet – extra taken verrichten als er niet invallen moet worden. De verhouding tussen invallen voor zieke leerkrachten en extra taken varieert tussen de besturen / scholen. In het project speciaal basisonderwijs is de

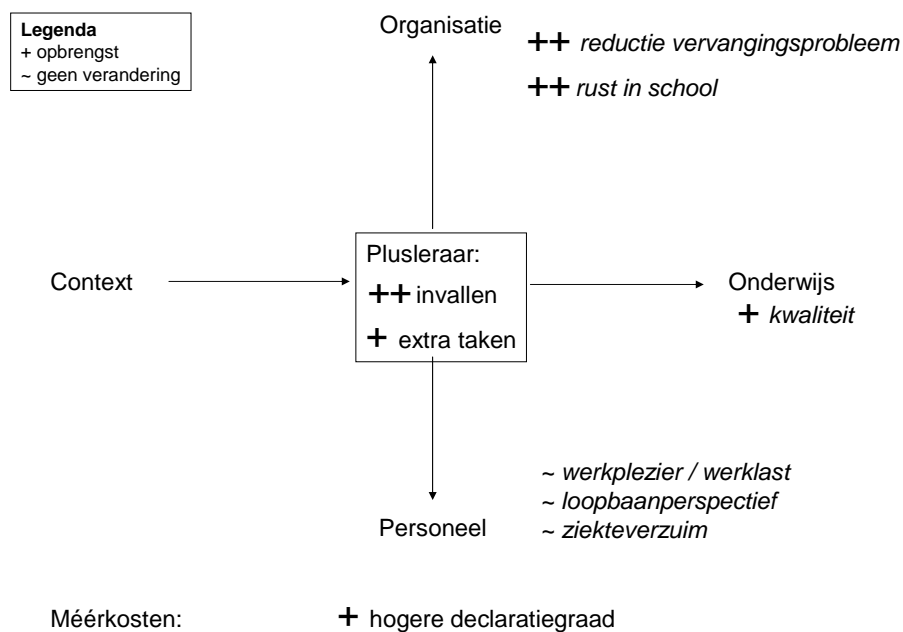


bedoelde 70-30 verhouding het dichtst benaderd. In beide projecten in het regulier basisonderwijs is wat minder tijd besteed aan vervangingstaken dan in het speciaal basisonderwijs. Veel voorkomende extra taken van plusleraren zijn remedial teaching / individuele begeleiding en het organiseren van buitenschoolse activiteiten.

### *Directe gevolgen*

Het plusleraarschap vermindert de vervangingsproblemen daadwerkelijk: het organiseren van de vervanging verloopt soepel en de rust in de school is ermee gediend. Het regelen van vervanging kost nu aanzienlijk minder tijd. Dit leidt vooral door tijdwinst bij de directeur. Door de school op voorhand extra personeelscapaciteit te geven, behoeven (nood)oplossingen bij vervangingsnoodzaak niet van buiten te komen, maar kan snel worden teruggevallen op een vertrouwd teamlid waarvan men weet dat zij of hij zonder al te veel moeite een groep op verantwoorde wijze kan overnemen. De deelnemende scholen zijn tevreden over de kwaliteit van de vervangingslessen en deze is verbeterd.

*Figuur – Overzicht van de opbrengsten van het plusleraarschap*



### *Indirecte opbrengsten*

Er is geen duidelijke relatie tussen het plusleraarschap en de algemene werklast van (plus)leraren en hun werkplezier. De ervaren werklast en het werkplezier veranderen niet doordat scholen plusleraren inzetten.

Het ziekteverzuimpercentage neemt op de deelnemende scholen met minstens één procentpunt per jaar af. Dat is conform de doelstelling. Maar omdat een dergelijke afname ook op vergelijkbare (match)scholen wordt waargenomen, is dit niet eenduidig toe te schrijven aan het plusleraarschap. Het plusleraarschap biedt volgens degenen die plusleraar worden, geen echt loopbaanperspectief. Directeuren denken daar genuanceerder over.

#### *Meerkosten*

Uit de kosten-batenanalyse blijkt dat het plusleraarschap meer geld kost dan de reguliere systematiek. Een reden hiervoor is dat scholen feitelijk meer gaan vervangen als een leraar ziek is, terwijl dat anders niet of in mindere mate gebeurd zou zijn. De feitelijke declaratiegraad neemt hiermee toe. Een andere reden voor de hogere kosten is dat scholen het budget ook mogen gebruiken voor het laten uitvoeren van extra taken. In de normale declaratiesystematiek is deze mogelijkheid niet aanwezig.

#### *Flexibiliteit en kwaliteit*

Geconcludeerd is dat wel directe maar geen indirecte opbrengsten zijn opgetreden als gevolg van het plusleraarschap. Uit de interviews is gebleken dat directeuren en plusleraren zelf erg te spreken zijn over deze flexibele oplossing voor acute vervanging. In het speciaal basisonderwijs is benadrukt dat juist bij moeilijk lerende leerlingen het wezenlijk is dat de invaller een leraar is die het type leerling en de gebruikelijke werkwijze door en door kent. Een geïnterviewde vat de meerwaarde bondig samen: het plusleraarschap stimuleert de eigen verantwoordelijkheid van directie en team voor de invulling van de werkverdeling: *'legt verantwoordelijkheid, risico's, baten en dus ondernemerschap binnen de school'*. Verder stelt hij dat bestuur, medezeggenschapsraad en team worden gestimuleerd om het ziekteverzuim te bespreken.

Het plusleraarschap blijft voor projectscholen die dat wensen als maatregel van kracht. Het project 'Plusleraar II' kent een versoepelde vorm en loopt tot augustus 2008, wanneer de nieuwe bekostigingssystematiek voor vervanging naar verwachting in werking treedt.



# 1 Uitkomsten van drie onderzoeken

## 1.1 Uitkomsten in samenhang

Dit rapport biedt een samenvattend verslag van de evaluatieonderzoeken van drie projecten plusleraar. Het gaat om de pilot basisonderwijs, de pilot speciaal basisonderwijs en het project basisonderwijs G36. Korthedshalve spreken we over de drie projecten. Elk project is op zich geëvalueerd en hiervan is verslag uitgebracht aan de opdrachtgever: het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO). In de bijlage staan de titels van de deelrapporten vermeld.

Met dit samenvattend verslag worden de situaties waarin en de wijze waarop de projecten in beide onderwijssectoren tot stand zijn gekomen, met elkaar vergeleken. Verder wordt antwoord gegeven op de vraag in hoeverre de behaalde resultaten in de drie projecten in dezelfde richting wijzen, van elkaar afwijken en tot welke inzichten een en ander leidt voor het concept plusleraar en een eventueel vervolg ervan.

### *Opzet vergelijkbaar*

Een totaalevaluatie is mogelijk omdat het concept plusleraar in essentie in alle projecten hetzelfde inhoud (zie hoofdstuk 2). De verschillende deelonderzoeken vertonen een groot aantal gemeenschappelijke kenmerken (zie bijlage 1). Gemeenschappelijk in de onderzoeksuitvoering zijn de volgende facetten.

- Er zijn gegevens over de invoering c.q. invulling van het concept plusleraar.
- De belangrijkste meetinstrumenten komen overeen.
- De diverse respondentgroepen die hun mening geven: directie, plusleraren en ‘gewone leraren’, komen overeen.
- Er zijn steeds meer meetmomenten, veelal een begin- en een eindmeting.
- Er worden dezelfde indicatoren gehanteerd voor de opbrengsten van het plusleraarschap, zowel in de perceptie van de betrokkenen als in de vorm van ziektecijfers.
- Er is een kosten-batenanalyse uitgevoerd voor twee projecten.

### *Onderzoeksvragen*

Bij deze totaalevaluatie zijn de hoofddoelstellingen van het plusleraarschap leidend c.q. de onderzoeksvragen die hieruit zijn afgeleid en die in elk van de drie onderzoeken zijn beantwoord. Overeenkomsten en eventuele verschillen in uitkomsten worden aangeduid en waar mogelijk geïnterpreteerd. De centrale vraag is nu wat er te leren valt van de wijze van invulling en de opbrengsten van het plusleraarschap in de drie

projecten. Is het plusleraarschap een effectieve manier om de vervangingsproblematiek in het primair onderwijs aan te pakken?

Gemeenschappelijke onderzoeksvragen in de drie onderzoeken.

1. Op welke wijze(n) wordt het concept plusleraar binnen de school gestalte gegeven? Zijn er uitgesproken verschillen tussen scholen qua invulling? Wat voor redenen hebben scholen daar dan voor, of wat zijn de omstandigheden die geleid hebben tot die inzet van de plusleraar?
2. Leidt het plusleraarschap tot een vermindering van het vervangingsprobleem? Daarbij gaat het om het kwantitatieve effect op zowel het aanbod aan vervangers als de vervangingsvraag.
3. Leidt de invoering van het plusleraarschap tot een betere kwaliteit van het vervangingsonderwijs: rust in de school(organisatie) en verbetering van de pedagogisch-didactische kwaliteit van de vervangingslessen?
4. Leidt het plusleraarschap tot daling van de werkdruk van de plusleraren, groepsleerkrachten (al dan niet met specifieke taak) en directie?
5. Leidt het plusleraarschap tot verhoging van het werkplezier van plusleraren door het bieden van een loopbaanperspectief?
6. Leidt de introductie van het plusleraarschap tot vermindering van ziekteverzuim bij de deelnemende scholen? Wordt de doelstelling van een ziekteverzuimdaling met 1 procentpunt per jaar gehaald?
7. Leidt het plusleraarschap tot meer aanbod en behoud van nieuw personeel, zoals zij-instromers?
8. Is er sprake van differentiële opbrengsten naargelang het soort invulling van het plusleraarschap? In hoeverre beïnvloeden de schoolgrootte, de leraren en/of leerlingenpopulatie, en de ziekteverzuimpercentages de invoering van de plusleraar? Wat is de optimale omgeving voor het welslagen van de plusleraar?

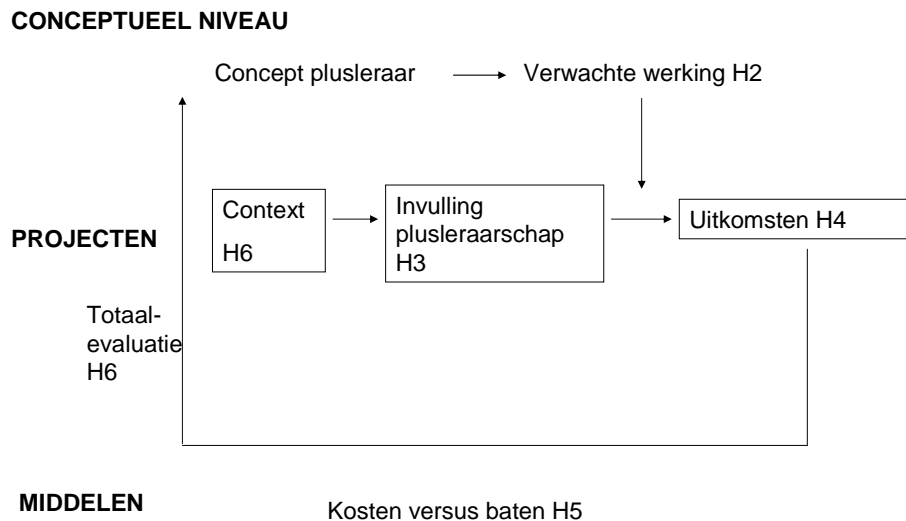
## 1.2 Aanpak

Richtinggevend voor de totaalevaluatie zijn bovenstaande onderzoeksvragen. De te onderzoeken facetten van de plusleraar en het concept plusleraar worden in samenhang gezien. We hanteren hiervoor de begrippen schoolcontext / condities, de invulling van het plusleraarschap (proces) en de uitkomsten ervan. Van de hiervoor weergegeven onderzoeksvragen hebben nummer 1 en 8 betrekking op de 'condities' en nummer 1 vooral ook op de 'processen'. De meeste vragen (2 tot en met 7) verwijzen naar de verwachte uitkomsten van het plusleraarschap.

We kunnen verder drie niveaus onderscheiden: het conceptuele (idee plusleraar), het operationele (uitvoering in de projecten) en het middelenniveau (kosten en baten). De

combinatie van de drie niveaus met de trits ‘context / invulling / uitkomsten’ levert het model voor de totaalevaluatie, zie figuur 1.1.

*Figuur 1.1 – Niveaus en begrippen bij de totaalevaluatie en verwijzing naar hoofdstukken*



Op het *conceptuele niveau* beschrijven we het concept pluslraar en de veronderstelde werking ervan. Wat werd er mee bedoeld? Welke verwachtingen waren er omtrent de haalbaarheid, de werking ervan onder welke condities?

Op het *operationele niveau* gaat het om de verrichtingen in de projecten. Hoe is het pluslraarschap ingevuld? Welke uitkomsten of opbrengsten levert dit op? In welke context en onder welke condities werkt een en ander? Op dit operationele niveau komt de empirische basis van de configuratie ‘context – processen – uitkomsten’ in beeld.

Op het *middelenniveau* wordt gezien welke meerkosten gemoeid zijn met het verwezenlijken van het concept pluslraarschap.

Ten slotte betrekken we het conceptuele, het operationele en het middelenniveau op elkaar in de totaalevaluatie. Met een helicopterview wordt op de resultaten van de drie projecten teruggekeken en wordt het concept pluslraar aan de hand van de oorspronkelijke doelen gewogen en op waarde geschat.

### 1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt het concept plusleraar met doelen en verwachtingen beschreven. In hoofdstuk 3 volgt de invulling van het plusleraarschap in drie projecten. In hoofdstuk 4 wordt een overzicht gegeven van de waargenomen uitkomsten door betrokkenen; daarnaast wordt de invloed op het ziekteverzuim nagegaan. De analyse van de kosten en baten staat in hoofdstuk 5.

In hoofdstuk 6 volgt de evaluatie. We kijken hierbij terug op de resultaten uit drie onderzoeken en schetsen de betekenis van het concept plusleraar voor de ontwikkeling van het onderwijs.

## 2 Het concept plusleraar

### 2.1 Vooruitblik

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de doelen, verwachtingen en uitgangspunten van het concept plusleraar en worden de drie projecten plusleraar beknopt beschreven.

### 2.2 Doelen en werking van het concept plusleraar

‘Werken in het onderwijs’ is een belangrijk beleidspunt. Vanwege personele fricties en om aan het werken in het onderwijs kwaliteitsimpulsen te bieden, wordt allereerst gezocht naar maatwerk en creatieve oplossingen. Het project plusleraar in het basisonderwijs, het daarna volgende project plusleraar in het speciaal basisonderwijs en het plusleraarproject voor G36-gemeenten zijn experimenten om de vervanging bij ziekte beter en structureler te regelen door een andere inzet van onderwijspersoneel.

Het ziekteverzuimpercentage bij leraren in het basisonderwijs was met 8,7 procent in 2000-2001 (en speciaal basisonderwijs 10,2) tamelijk hoog te noemen (AVR-gegevens Vervangingsfonds) en vooral in de grote steden was dikwijls een chronisch tekort aan leraren (Arbeidsmarktbarometer Regioplan, 2001). Vervangingspools waren in die periode nagenoeg leeg omdat pas afgestudeerden vaak zó een baan konden vinden.

Er dreigde een vicieuze cirkel die er globaal als volgt uit zag. Een leraar wordt ziek → er moet een vervanger komen maar die is vaak niet te vinden → de directeur of een of meer andere leraren proberen zo goed en zo kwaad als het gaat de lessen over te nemen → de taakbelasting bij de tijdelijke vervangers neemt toe → vergrote kans op nog meer ziekte, in elk geval van werkdruk en gevoelens van onvrede met de situatie. Daarmee was de negatieve cirkel rond.

Deze spiraal is te doorbreken door het vervangingsprobleem op een andere manier op te lossen. Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, het Vervangingsfonds (Vf) en het ministerie van OCW ontwikkelden een remedie: het concept van de plusleraar. Het plusleraarschap zou moeten bijdragen aan het oplossen van de vervangingsproblematiek, en daarmee aan de verbetering van de kwaliteit van het vervangingsonderwijs en de daling van het ziekteverzuim.

Grondidee van het plusleraarschap is dat een bestuur of school één of meer vaste leraren aanwijst die invallen als groepsleraren ziek worden. Het is de bedoeling dat daarvoor die leraren worden aangewezen en vrijgemaakt die ervaren en all round zijn.



Vandaar de naam ‘plusleraar’. Ze kunnen in principe voor elke groep de lessen overnemen. Het bestuur beschikt hiervoor over een gefixeerd budget bij het Vervangingsfonds met als omvang het bedrag dat in het peiljaar gedeclareerd is wegens vervanging.

Er zitten aantrekkelijke kanten aan een dergelijke constructie, zo was de verwachting. Groepsleraren en directeuren behouden hun eigen taken en behoeven niet meer plots zelf in te vallen, waardoor rust binnen de school gehandhaafd blijft. De kinderen die onderwijs krijgen van de plusleraar, krijgen een geroutineerde kracht die niet opgejaagd is door andere taken die blijven liggen. Ook hier een waarborg voor rust in de groep en kwaliteit van het vervangingsonderwijs. Dit zou betekenen minder lesuitval en een beter pedagogisch-didactisch klimaat.

De plusleraar zelf krijgt een gevarieerder takenpakket (invallen met daarnaast ruimte voor andere taken) en een aparte positie binnen de school. Het plusleraarschap past binnen het streven loopbaanperspectieven in het onderwijs te creëren. Het kan een nieuwe uitdaging vormen voor oudere leraren die aan iets anders toe zijn. Wanneer de plusleraar niet vervangt, doet hij of zij andere taken (niet lesgeven).

Ook voor startende leraren die het vak nog onder de knie moeten krijgen, is er winst. Zij kunnen ervaring op doen in een eigen, vaste groep en hoeven dan niet steeds gedurende korte tijd van groep naar groep of zelfs van school naar school te trekken. Leraar-woorden kan hierdoor aantrekkelijker worden. Voor alle personeel binnen de school en voor de kinderen dus voordeel. Daarmee wordt vervangen werk voor door de wol geverfde leraren en kunnen pasafgestudeerden eerst ervaring opdoen in een vaste groep.

Bovendien worden op termijn inverdieneffecten verwacht, doordat het ziekteverzuim kan gaan dalen (gestreefd werd naar één procentpunt per jaar): een structurele verlaging van de vervangingsvraag. Daar staat tegenover dat de drempel om zich ziek te melden lager zou kunnen komen te liggen. Leraren zouden zich eerder ziek kunnen melden maar dat zou dan minder langdurig zijn. De werkdruk zou voor alle collega’s binnen acceptabele grenzen kunnen blijven.

### **2.3 Beschrijving van de drie projecten plusleraar**

#### *Plusleraar in het basisonderwijs*

Het pilotproject plusleraar in het basisonderwijs is in het schooljaar 2001-2002 voor twee jaar van start gegaan. Dit project is na die tijd met twee jaar verlengd (2003-2004, 2004-2005). Van de zeven besturen uit de pilot, doen er twee mee aan het project Plusleraar II. Dat loopt nog tot augustus 2008, wanneer naar verwachting de nieuwe bekostigingssystematiek wordt ingevoerd.

Bij de selectie voor deelname aan dit project zijn door het SBO indertijd diverse criteria gehanteerd, onder meer dat er sprake was van een oplopend ziekteverzuimpercentage uitgaande van alle scholen die onder het bestuur vallen.

Bij de keuze van de proefregio's is gestreefd naar spreiding wat betreft schaalgrootte, stedelijk gebied, overschot- en tekortregio en de hoogte van het ziekteverzuim (hoog – gemiddeld). Besturen moesten voldoende omvang hebben om fluctuaties in ziekteverzuim op te kunnen vangen.

#### *Plusleraar speciaal basisonderwijs*

Het pilotproject in het speciaal basisonderwijs is in 2003-2004 van start gegaan en heeft twee jaar geduurd. Vanaf het schooljaar 2005-2006 gaat een groot deel van deze besturen / scholen in versoberde vorm en aangepaste condities door in Plusleraar II. Bij deze scholen voor speciaal basisonderwijs wegen de voordelen van het plusleraarschap zwaarder dan het mogelijke financiële risico.

Het concept plusleraar is op vergelijkbare wijze ingevuld als in het basisonderwijs en de verwachtingen waren dan ook hetzelfde. In dit project is de aanname van zij-instromers en de begeleiding van zij-instromers door plusleraren een aanvullende vereiste, ter bestrijding van de personeelskrapte in het speciaal onderwijs. In dit project is bovendien geformaliseerd dat plusleraren tot maximaal 30 procent van het gefixeerde budget (op bestuursniveau gerekend) mogen worden ingezet voor extra taken.

#### *Project plusleraar in de G36*

Het project plusleraar G36, ten slotte, is van start gegaan in augustus 2004 (enkele besturen / scholen startten in januari 2004) en is gestopt in juli 2005. Voor dit project golden als additionele eisen dat het ziekteverzuim in het peiljaar (1999-2000) relatief hoog diende te zijn (9,75 procent of meer) en dat de scholen gevestigd zijn in een van de 36 grootste gemeenten van Nederland. De instroom en begeleiding van zij-instromers was voor dit project geen eis.

Geen enkel bestuur heeft gekozen voor voorzetting als project Plusleraar II na afloop van het eerste projectjaar. Men heeft SBO aangegeven de financiële risico's te groot te vinden (geen vangnet meer) en de administratielast te groot. De meeste van deze scholen hebben daarmee maar één schooljaar de vruchten kunnen plukken van het plusleraarschap.

#### *Overeenkomsten*

Kortom, drie experimentele situaties met een nagenoeg gelijk concept van het plusleraarschap voor basisonderwijs en speciaal basisonderwijs. Gesitueerd in uiteenlopende contexten.

Bij alle projecten gold als eis dat er binnen de deelnemende school aandacht is voor integraal personeelsbeleid tot uiting komend in vervangingsbeleid en visie op functie-

en taakdifferentie. Dit criterium geeft aan dat in de school voorwaarden aanwezig moeten zijn om het concept van de plusleraar adequaat ingevoerd te krijgen.

Besturen en scholen hebben gekozen voor een bepaalde invulling en hebben resultaten geboekt. Wat is bereikt en hoe specifiek zijn deze uitkomsten voor de aangetroffen situaties? Wat valt er uit te leren en hoe kan het beter?

Op deze en andere vragen gaan we in de volgende hoofdstukken in. Eerst wordt het proces en de wijze van invulling van de plusleraar beschreven (hoofdstuk 3) en vervolgens de directe en indirecte opbrengsten (hoofdstuk 4). In hoofdstuk 6 staat de invloed van de context van de scholen centraal. Hoofdstuk 5 bevat een kostenbatenanalyse.

## 3 Invulling van het plusleraarschap

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk kijken we naar de invulling van het plusleraarschap in basisonderwijs en speciaal basisonderwijs. Aan de orde komen onder meer de deelnemende besturen / scholen, de werving van plusleraren, de verdeling van de formatie, de invulling van hun tijd en het profiel van de plusleraar.

### 3.2 Deelnemende besturen en scholen

In tabel 3.1 wordt een beeld gegeven van de aantallen besturen en scholen die aan de drie projecten hebben deelgenomen en enkele van hun kenmerken.

*Tabel 3.1 – Vergelijking plusleraarprojecten – besturen, scholen en kenmerken*

	Project basisonderwijs	G36 basisonderwijs	Speciaal basisonderwijs
Aantal besturen	7	10	15
Aantal scholen	64 (1 <sup>e</sup> jaar), groei tot 102	62	19-17
Aantal plusleraren	100 (2001-2002) 140 (2002-2003) 205 (2004-2005)	93 (2004-2005)	74 (2004-2005)
Gemiddelde omvang school	281 (221)	289 (222)	186 (149)
Gemiddeld aantal personeelsleden -	-	25,4 (19,1)	29,8 (20,8)
Ziekteverzuim ijkjaar 1999-2000	15,2 (8,5)	13,3 (8,5)	12,2 (9,8)
Urbanisatiegraad	stedelijk en landelijk	stedelijk	vooral stedelijk

(...) geeft het landelijk gemiddelde

In totaal hebben zo'n 180 scholen deelgenomen aan projecten plusleraarschap. Het aantal besturen bedraagt 32. Het openbaar onderwijs is oververtegenwoordigd.

Op basis van tabel 3.1 kunnen we constateren dat wat leerlingenaantallen betreft over het algemeen grotere scholen deelnemen aan de projecten. Besturen in het basisonderwijs laten doorgaans een aantal scholen meedoen aan het plusleraarschap. In het speciaal basisonderwijs is meestal sprake van één school voor speciaal basisonderwijs per bestuur.

Dat het ziekteverzuimpercentage in de projecten in het ijkjaar fors hoger ligt dan landelijk spreekt voor zich. Dit was een eis voor deelname en bovendien was dit vanuit het oogpunt van deelnemers gunstig. Een hoog ziekteverzuimpercentage (declaratie) leverde immers een hoog gefixeerd budget op.

Wat betreft de mate van stedelijkheid zijn de besturen in het eerste project basisonderwijs vooral gelegen in stedelijke gebieden (Amsterdam, Arnhem, Almere, Utrecht, Eindhoven), maar ook meer landelijke regio's zijn vertegenwoordigd (Zuid-Limburg en Oost-Gelderland).

In het G36-project in het basisonderwijs is bewust gekozen (arbeidsmarktproblemen, moeilijk kunnen vinden van vervanging) voor stedelijke regio's. Datzelfde geldt voor het project speciaal basisonderwijs.

#### *Zij-instromers*

Bijna de helft van de projectscholen in het speciaal basisonderwijs heeft zij-instromers. Slechts drie scholen hebben aangegeven zij-instromers te hebben aangenomen vanwege deelname aan het project.

### **3.3 Invulling van het plusleraarschap**

In tabel 3.2 geven we een eerste beeld van de invulling van het plusleraarschap in de drie projecten.

*Tabel 3.2 – Vergelijking plusleraarprojecten – invulling plusleraarschap*

	Project basisonderwijs	G36 basisonderwijs	Speciaal basisonderwijs
Plusleraar kunnen vinden	16% lastig	19% lastig	11% lastig
Gemiddeld aantal fte plusleraar per school (2004-2005)	1,1	0,9	2,2
Gemiddeld aantal plusleraren per school (2004-2005)	2,1	1,7	3,9
Plusleraar ook eigen groep	15% plusleraren	± 33%	± 50%

Aantal plusleraren en fte 2004-2005- opgave SBO

Zoals uit de tabel 3.2 blijkt was het in de drie projecten meestal niet al te lastig plusleraren te vinden.

De overheersende invulling van het plusleraarschap is – zoals beoogd – dat enkele plusleraren zijn aangesteld die zowel vervangen als de extra taken uitvoeren. In het eerste project basisonderwijs kwam het nog voor dat een kwart van de deelnemers

(vooral in de grotere steden) met een plusteam werkte, waarbij niet een vaste plusleraar steeds invalt maar degene die op het moment qua tijd of bekwaamheid het meest daarvoor in aanmerking komt.

Een deelnemende basisschool had gemiddeld 1,7 tot 2,1 plusleraar. Een school in het speciaal basisonderwijs had er gemiddeld 3,9. In het speciaal basisonderwijs betekende dat 2,2 formatieplaats. De G36-scholen echter beschikten gemiddeld maar over 0,9 formatieplaats.

In beide projecten in het basisonderwijs hebben plusleraren – naast hun taak als plusleraar – minder vaak dan in het speciaal basisonderwijs ook nog een eigen groep.

#### *Taken van plusleraren*

Afspraken binnen scholen over onder- en bovengrenzen van extra taken en voor duur van de vervanging komen met enige regelmaat voor. Ondanks afspraken gaat het vervangen echter altijd voor. Zie tabel 3.3.

*Tabel 3.3 – Vergelijking plusleraarprojecten – plusleraarschap, afspraken over taken*

	Project basisonderwijs	G36 basisonderwijs	Speciaal basisonderwijs
Afspraken taakverdeling: duur vervanging aaneengesloten periode	-	meting 1: 27% meting 2: 5%	16%
Afspraken taakverdeling: ondergrens en bovengrens extra taken	-	bovengrens: meting 1: 46% meting 2: 19%	30% bovengrens 0% ondergrens

De verhouding tussen invallen voor zieke leerkrachten en extra taken is in de verschillende projecten iets anders (tabel 3.4). Vooral in het project speciaal basisonderwijs gaat die in de bedoelde richting van de 70-30 verhouding. In de projecten in het basisonderwijs ligt het percentage tijd besteed aan extra taken hoger. Hierbij zij aangetekend dat er in het begin van het eerste project basisonderwijs nog geen grens gold. De 70/30-verhouding is in de loop van het project ingevoerd.

De extra taken die plusleraren vervullen op momenten dat ze niet vervangen, verschillen niet veel over de projecten. De belangrijkste activiteit is remedial teaching / individuele begeleiding.

Tabel 3.4 – Vergelijking plusleraarprojecten – verhouding vervangingstaken en extra taken plusleraarschap, soorten extra taken

	Project basisonderwijs	G36 basisonderwijs	Speciaal basisonderwijs
Gemiddelde verhouding vervanging – extra taken	<ul style="list-style-type: none"> <li>eigen groep: 16%</li> <li>vervanging: 43%</li> <li>extra taken: 41%</li> </ul>	meting 1: vervanging: 55% extra taken: 45%	meting 1: vervanging: 63% extra taken: 37 %
Afname tijd voor extra taken en toename vervangstaken in loop project		meting 2: vervanging: 59% extra taken: 41%	meting 2: (geringe aantallen): vervanging: 76% extra taken: 24%
Soorten extra taken	<ul style="list-style-type: none"> <li>remedial teaching, individuele begeleiding</li> <li>externe contacten</li> <li>ict</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>remedial teaching, individuele begeleiding</li> <li>tijd voor eigen studie</li> <li>buitenschoolse activiteiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>remedial teaching, individuele begeleiding</li> <li>tijd voor eigen scholing</li> <li>buitenschoolse activiteiten</li> </ul>

### 3.4 Profiel van de plusleraar

In tabel 3.5 staat het profiel van de plusleraar in de drie projecten.

Tabel 3.5 – Vergelijking plusleraarprojecten – profiel plusleraar

	Project basisonderwijs	G36 basisonderwijs	Speciaal basisonderwijs
Geslacht	40% man	20% man	40% man
Leeftijd	65% > 40 jaar	60% > 40 jaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>65% &gt; 40 jaar</li> <li>meting 2 toename leeftijd</li> </ul>
Vorig jaar op school werkzaam	80%	97%	92%
Aanstellingsomvang	70% > 0,8 fte	66% > 0,8 fte	75% > 0,8 fte
Onderwijservaring	65% > 10 jaar	60% > 10 jaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>55% &gt; 10 jaar</li> <li>2<sup>e</sup> meting 78% &gt; 10 jaar</li> </ul>
Groepen waarin lesgegeven	60% alle groepen	25% alle groepen	30% in alle groepen
Inzetbaar in	80% in alle groepen	40% in alle groepen	40% in alle groepen

De plusleraar in beide projecten is vaker man dan op basis van de populatie verwacht mocht worden. In het G36-project in het basisonderwijs komt het percentage man precies overeen met het percentage mannen in het basisonderwijs (20 procent).

De plusleraar is vaak ouder dan 40, was het jaar daarvoor ook al werkzaam op de school en heeft meestal een aanstelling groter dan 0,8 fte. Verschillen tussen de projecten zijn er nauwelijks. Opmerkelijk is dat bij het project speciaal basisonderwijs in de tweede meting er een forse toename is van oudere plusleraren.

Bijna tweederde van de plusleraren heeft meer dan tien jaar onderwijservaring. Dat spoort met de bedoeling om vooral ervaren leraren tot plusleraar te benoemen. In het project basisonderwijs heeft het grootste deel onderwijservaring in alle groepen opgedaan. In het project speciaal basisonderwijs en het project G36 hebben plusleraren veel minder ervaring in alle groepen. Plusleraren in het project basisonderwijs worden ook meer dan in de beide andere projecten ingezet voor vervanging in alle groepen. Kennelijk is bij de eerste project het meest gewerkt met *all rounders*.





## 4 Directe en indirecte opbrengsten

### 4.1 Werking van het plusleraarschap: de causale keten verkend

De introductie van het plusleraarschap zou tot bepaalde opbrengsten kunnen leiden in de school, zoals uiteengezet in hoofdstuk 2. We kunnen daarbij onderscheid maken tussen directe en indirecte opbrengsten.

Als *directe opbrengst* van het plusleraarschap wordt ( $d_1$ ) een vermindering van het vervangingsprobleem verwacht, daar wordt immers direct op ingespeeld door de komst van de plusleraar. In het verlengde hiervan ligt de verwachting dat ( $d_2$ ) op schoolorganisatorisch vlak winst wordt behaald zoals rust in de school en duidelijkheid in taken bij vervanging. Door de inzet van ervaren krachten als plusleraar zou verder ( $d_3$ ) de pedagogisch-didactische kwaliteit van de vervangingslessen gewaarborgd zijn.

Naast deze opbrengsten die direct voortvloeien uit de inzet van plusleraren, zouden er ook *indirecte opbrengsten* zichtbaar kunnen worden. Omdat vervanging soepeler geregeld kan worden, zou ( $a_1$ ) de algemene werkdruk van leraren kunnen afnemen. Een ander gevolg zou nog kunnen zijn dat ( $a_2$ ) het werkplezier van leraren toeneemt. Als het werkklimaat verbetert doordat scholen anders met vervanging kunnen omgaan, zou het ( $a_3$ ) ziekteverzuim kunnen dalen. Ten slotte wordt verondersteld dat de ( $a_4$ ) loopbaanmogelijkheden van leraren i.c. plusleraren worden vergroot.

Het bovenstaande beschrijft de gedachte werking van het plusleraarschap. Welke van bovenstaande verwachtingen zijn bewaarheid? We laten zien wat de onderzoeksuitkomsten opleveren. Dit doen we aan de hand van schaalscores. In de basisrapporten treft de lezer de achterliggende items aan die de schaal vormen evenals de resultaten per item.

### 4.2 Directe opbrengsten

*Vervangingsprobleem vermindert ( $d_1$ )*

Het plusleraarschap blijkt tot werkverlichting te leiden. Degene die de vervanging pleegt te regelen, ervaart veelal tijdwinst en vermindering van frustratie bij het vinden van een goede vervanging.

In de periode dat de plusleraar is aangetreden, vindt beduidend minder vervanging plaats door leraren die op dat moment eigenlijk andere taken zouden moeten doen (zie tabel 4.1). Vooral in het speciaal basisonderwijs neemt de frequentie waarin

noodmaatregelen – zoals groepen samenvoegen – moeten worden getroffen, sterk af. Ook tijdens de periode van het plusproject moeten klassen echter af en toe naar huis worden gestuurd, dit komt op minder dan een kwart van de school voor.

*Tabel 4.1 – Vergelijking plusleraarprojecten – ad hoc maatregelen bij vervanging tijdens plusleraarschap, in procenten staat het aantal scholen dat dit (meer dan) vijf keer per jaar moet doen*

	G36 basisonderwijs '5 keer of meer'		Speciaal basisonderwijs 'meer dan 5 keer'	
	voorafgaand projectdeel- name	tijdens projectdeel- name	voorafgaand projectdeel- name	tijdens projectdeel- name
Klas naar huis	11	23	37	24
Groepen samengevoegd	31	26	63	18
Vervangen teamlid zonder onderwijsbevoegdheid	28	29	-	-
Vervangen door leraar die andere taak moest doen	62	47	79	41

Niet onderzocht bij project basisonderwijs

1 = eerste meting; 2 = tweede meting

#### *Positieve gevolgen schoolorganisatie (d<sub>2</sub>)*

Er is aan verschillende respondentgroepen in de drie projecten een reeks vragen gesteld over de gevolgen van het plusleraarschap voor de schoolorganisatie. Deze vragen blijken samen te hangen en een schaal te vormen. Bij vergelijkingen tussen meetmomenten en tussen groepen kan daarom gebruik gemaakt worden van de schaalscore als compacte aanduiding voor de achterliggende vragen. In dit hoofdstuk worden diverse schaalscores gepresenteerd.

De gemiddelde schaalscores 'gevolgen schoolorganisatie' op de vijfpuntsschaal variëren enigszins maar liggen doorgaans tussen de '3,5 tot 4'. Dat betekent dat de verschillende personeelsleden in de school het in de regel eens zijn dat de komst van de plusleraar tot verbeteringen heeft geleid in de schoolorganisatie: rust in school, verrijking team, bevordering teamgeest, verlichting van werkzaamheden.

Bij vergelijking tussen de kolommen (tabel 4.2) valt op dat de diverse groepen in de G36-scholen lager scoren dan de vergelijkbare groepen in het project basisonderwijs en het project speciaal basisonderwijs.

*Tabel 4.2 – Vergelijking plusleraarprojecten – gemiddelde schaalscores gevolgen schoolorganisatie door het plusleraarschap naar meetmoment*

	Project basisonderwijs		G36 basisonderwijs		Speciaal basisonderwijs	
	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting
Plusleraar	3,9	4,1*	3,7	3,7	3,9	4,1
Directeur	4,0	4,1	3,6	3,6	4,1	4,5*
Groepsleraar	3,7	3,8	3,3	3,4	3,9	4,0

\* significant  $p < .05$

Schaalwaarden: 1= geheel mee oneens; 2 = mee oneens; 3= noch oneens/ noch eens; 4 = mee eens; 5 = geheel mee eens

Op twee uitzonderingen na (plusleraar basisonderwijs en directeur speciaal basisonderwijs) blijken de vergelijkingen tussen eerste en tweede meting geen significante toename te tonen (tabel 4.2). Naarmate de plusleraar langer in school actief is, neemt het schoolorganisatorische voordeel niet extra toe (er is wel een trend: de score is nooit lager bij de tweede meting).

#### *Kwaliteit vervangingslessen gewaarborgd ( $d_3$ )*

Er zijn twee soorten schaalscores over de pedagogisch-didactische kwaliteit van de vervangingslessen.

- a. Het oordeel over de kwaliteit van de vervangingslessen als zodanig (tabel 4.3). Vóór aanvang van het plusleraarschap ligt de gemiddelde score rond de 3,0 ('gaat wel'), nadat de plusleraar haar intrede heeft gedaan, tendeert het gemiddelde naar 4,0 ('goed'). Deze toename is per respondentgroep veelal significant. Het oordeel van de matchbasisscholen<sup>1</sup> over de kwaliteit van de vervangingslessen wijkt niet noemenswaardig af van de mening van de G36-projectscholen.

<sup>1</sup> Om te beschikken over vergelijkingsmateriaal hebben leraren op matchscholen een aantal vragen beantwoord. De matchgroep bestaat uit scholen die qua ziekteverzuim in het peiljaar en gemiddelde ziekteverzuim over de jaren voorafgaande aan de pilot lijken op de pilotscholen.

Tabel 4.3 – Vergelijking plusleraarprojecten – gemiddelde schaalscores pedagogisch-didactische kwaliteit naar meetmoment

	G36 basisonderwijs		Speciaal basisonderwijs	
	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting
Plusleraar	3,1	3,9*	2,6	3,9*
Directeur	3,2	3,6*	4,0	4,3*
Groepsleraar	3,2	3,7*	3,5	3,8
Matchscholen	3,3	3,6	2,9	-

Antwoordcategorieën: 1= slecht; 2 = matig; 3= gaat wel; 4 = goed; 5 = zeer goed

Niet onderzocht bij project basisonderwijs

\* significant  $p < .05$

- b. Daarnaast is gevraagd of de kwaliteit van de vervangingslessen is veranderd door het plusleraarschap (tabel 4.4). De gemiddelde waarde tendert richting 4,0 ('verbeterd'). De verschillen tussen eerste en tweede meting zijn niet significant. Men scoort in het speciaal basisonderwijs wat hoger dan in het basisonderwijs op de schaal verbetering van de pedagogisch-didactische kwaliteit vervangingslessen door het plusleraarschap. Verderop zal nog blijken dat de respondenten in het speciaal basisonderwijs waarde hechten aan de pedagogische en didactische continuïteit bij vervanging en de vertrouwdheid van de vervanger met het type leerlingen en hun leerbehoeften.

Tabel 4.4 – Vergelijking plusleraarprojecten – gemiddelde schaalscores **verandering** pedagogisch-didactische kwaliteit door plusleraarschap naar meetmoment

	Project basisonderwijs		G36 basisonderwijs		Speciaal basisonderwijs	
	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting
Plusleraar	3,6	3,7	3,7	3,8	4,1	4,1
Directeur	3,8	3,9	3,5	3,4	4,3	4,5
Groepsleraar	3,2	3,7*	3,5	3,6	3,9	3,9

Antwoordcategorieën: 1 = sterk verslechterd; 2 = verslechterd; 3 = onveranderd; 4 = verbeterd; 5 = sterk verbeterd

\* significant  $p < .05$

*Slotsom: er is directe opbrengst*

We kunnen nu concluderen dat zowel in basisonderwijs (inclusief G36) als in speciaal basisonderwijs de plusleraar het vervangingsprobleem heeft doen verminderen. De schoolorganisatorische gevolgen zijn positief. De deelnemende scholen zijn tevreden over de kwaliteit van de vervangingslessen.

### 4.3 Indirecte opbrengsten

*Algemene werklast: gering (a<sub>1</sub>)*

De algemene werkdruk is gemeten met Nova Weba-items. In beide basisschoolprojecten is er geen significant verschil tussen eerste en tweede meting. In het speciaal basisonderwijs is dat wel het geval: daar is – in tegenstelling tot de verwachting – sprake van een toename in de algemene werklast. Waarom dat zo is, is niet duidelijk. Al met al is het beeld niet eenduidig wat betreft de ervaren werklast.

*Tabel 4.5 – Vergelijking plusleraarprojecten – algemene werklast, gemiddelde schaalscore (NB: er zijn twee verschillende schalen gebruikt, x en xx)*

	Project basisonderwijs <sup>x</sup>		G36 basisonderwijs <sup>xx</sup>		Speciaal basisonderwijs <sup>xx</sup>	
	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting
Plusleraar	2,3 <sup>x</sup>	2,3 <sup>x</sup>	3,5	3,5	3,0	4,2*
Groepsleraar	-	2,3 <sup>x</sup>	4,0	4,2	3,7	4,3*
Matchscholen	-	-	4,9	3,7	-	5,3

\* significant  $p < .05$

<sup>x</sup>: schaal 1 'nee nooit' 2 'ja, soms' 3 'ja, vaak' 4 'ja, altijd'

<sup>xx</sup> schaal 0 = nee, 1 = ja

*Werkplezier: hoog (a<sub>2</sub>)*

Het plezier in het werk is eveneens gemeten met de Nova Weba. Er zijn geen significante verschillen tussen eerste en tweede meting. Zie tabel 4.6.

Tabel 4.6 – Vergelijking plusleraarprojecten – werkplezier, gemiddelde schaalscore (range 1 t/m 10)

	G36 basisonderwijs		Speciaal basisonderwijs	
	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting	1 <sup>e</sup> meting	2 <sup>e</sup> meting
Plusleraar	8,3	8,6	8,4	7,9
Groepsleraar	7,6	7,7	-	-

Niet onderzocht bij project basisonderwijs

*Loopbaanmogelijkheden: taakverrijking (a<sub>3</sub>)*

Een nevenverschijnsel van het plusleraarschap zou zijn dat het individuele leraren ('de plusleraren') loopbaanperspectieven biedt. Directeuren zijn positiever hierover dan plusleraren zelf. Voor plusleraren treedt deze mogelijkheid niet echt op de voorgrond. Dat is ook niet zo verwonderlijk omdat het plusleraarschap als tijdelijke maatregel geldt, waarbij menige school ook tussentijdse wijzigingen in de persoon van de plusleraar heeft aangebracht.

Wel is duidelijk dat degenen die plusleraar zijn geworden, genoeg in hun werk scheppen. In plaats van loopbaanmogelijkheden is eerder sprake van taakvariatie voor de plusleraar.

*Ziekteverzuim (a<sub>4</sub>)*

In tabel 4.7 staan de ziekteverzuimpercentages (gewogen voor aantal personeelsleden per school). Duidelijk is dat in latere jaren het ziekteverzuimpercentage overal daalt. Zowel de projectscholen als de daarbij behorende matchscholen blijven over de gehele linie wel hoger scoren dan het landelijke gemiddelde. Is de daling van het ziekteverzuim anders voor projectscholen dan voor matchscholen?

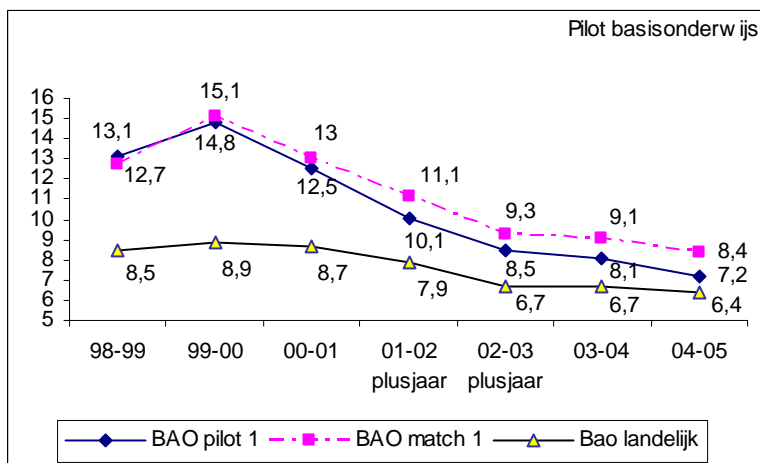
Tabel 4.7 – Vergelijking plusleraarprojecten – gewogen ziekteverzuimpercentage over schooljaren

			Basisonderwijs			Speciaal basisonderwijs		
	project bao	match bao	landelijk	G36 project	G36 match	project	match	landelijk
98-99	13,1	12,7	8,5	11,3	12,1	9,6	10,5	9,4
99-00	14,8	15,1	8,9	13,3	12,9	12,2	12,9	9,8
00-01	12,5	13	8,7	13,8	12,4	12,6	11,3	10,2
01-02	10,1	11,1	7,9	11,9	11,3	12,4	10,3	9,8
02-03	8,5	9,3	6,7	10,5	9,4	9,7	9,2	8,0
03-04	8,1	9,1	6,7	9,7	8,8	7,8	9,2	7,6
04-05	7,2	8,4	6,4	7,9	7,7	7,2	8,1	7,0

Periode plusproject heeft grijs tint

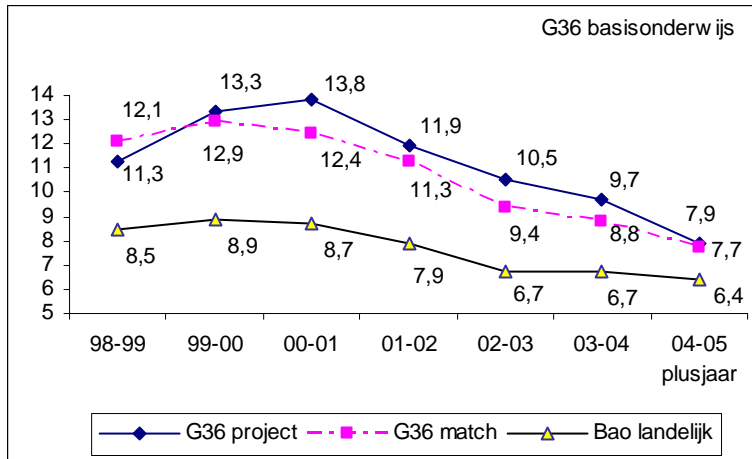
De doelstelling, één procentpunt minder ziekteverzuim per jaar dat een school plusleraarfaciliteiten heeft, wordt in alle drie de projecten ruimschoots gehaald. Na (diverse) statistische toetsing blijkt echter dat in de matchscholen een gelijksoortige dalende trend wordt waargenomen en dat de daling in de projectscholen niet kan worden toegeschreven aan het plusleraarschap (dit komt mede door het grillige verloop van het ziekteverzuim tussen individuele scholen – spreiding). In tabel 4.7 en in de figuren 4.1 tot en met 4.3 is het verloop van het ziekteverzuim te zien.

Figuur 4.1 – Gemiddeld ziekteverzuimpercentage (gewogen) over schooljaren project basisonderwijs, matchgroep en landelijk

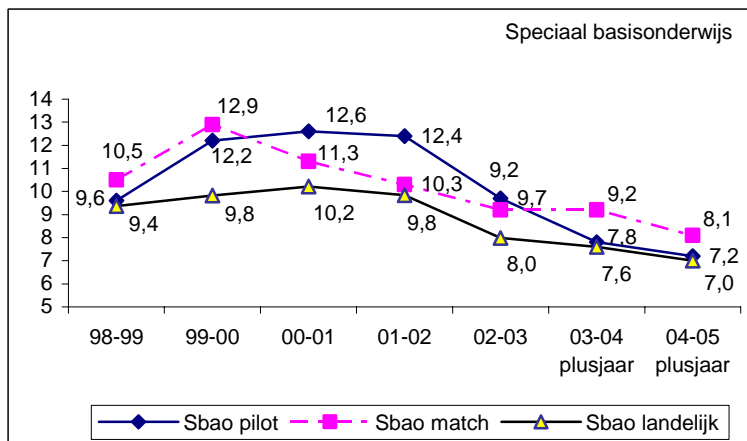




Figuur 4.2 – Gemiddeld ziekteverzuimpercentage (gewogen over schooljaren G36 basisonderwijs, matchgroep en landelijk



Figuur 4.3 – Gemiddeld ziekteverzuimpercentage (gewogen over schooljaren project speciaal basisonderwijs, matchgroep en landelijk



#### Slotsom: indirecte opbrengsten?

Er zijn geen duidelijke aanwijzingen dat door het plusleraarschap de algemene werklust van (plus)leraren en hun werkplezier worden beïnvloed. Het ziekteverzuimpercentage neemt op de deelnemende scholen met minstens één procentpunt per jaar af. Maar ook hier kan dat niet aan het plusleraarschap worden toegeschreven. Het loopbaanperspectief komt volgens plusleraren niet echt uit de verf. Directeuren zijn daar wat positiever over.

#### 4.4 Vergelijking directe en indirecte opbrengsten

Sommige van de indirecte opbrengsten bewegen zich weliswaar in de beoogde richting (daling ziekteverzuim), maar we konden statistisch niet vaststellen dat dit toe te schrijven is aan het plusleraarschap. Wel kunnen we concluderen dat zowel in het basisonderwijs (inclusief G36) als in het speciaal basisonderwijs de plusleraar het vervangingsprobleem heeft doen verminderen. De schoolorganisatorische gevolgen (rust e.d.) zijn positief. Deze veranderingen zijn de directe, merkbare gevolgen van het aanstellen van de plusleraar. In de interviews roemden directeuren als sterke punten de zekerheid dat er vervangingscapaciteit is, de flexibiliteit die dat biedt om vervanging verantwoord en snel te regelen en de mogelijkheid om extra taken uit te laten voeren. In het speciaal basisonderwijs is benadrukt dat juist bij moeilijker lerende leerlingen het doorslaggevend is dat de invaller een leraar is die het type leerling door en door kent evenals de gebruikelijke werkwijze op school. Directeur: *‘Leerlingen in het speciaal basisonderwijs kennen op school een zeer fragiel evenwicht. Elke verstoring hiervan (bijvoorbeeld door een vervanger die én de kinderen niet kent en niet de specifieke aanpak kan leveren of deskundigheid bezit) zet de leerlingen en daarmee de klas en de school in rep en roer. Vooral dat probleem is met de plusleraar opgelost.’*

We concluderen dat *er directe opbrengsten zijn opgetreden als gevolg van het plusleraarschap*. De bevinding dat directe opbrengsten wel aangetoond konden worden en indirecte opbrengsten niet, is in lijn met de uitkomsten van veel ander evaluatieonderzoek. Bij een verbetermaatregel treden namelijk allereerst veranderingen op die nauw aansluiten bij de doorgevoerde interventie. Ook hier liggen de waargenomen veranderingen dicht bij de interventie van waaruit deze veranderingen voortvloeien.



## 5 Meerkosten voor baten

### 5.1 Wegen de kosten tegen de baten op?

Beleidsmatig is het plusleraarschap een maatregel in de middelensfeer: op basis van het gedeclareerde verzuim in het ijkjaar (1999-2000) is door het Vervangingsfonds vastgesteld wat het gefixeerde budget voor scholen (besturen) is. Tot aan dit bedrag mag een bestuur maximaal declareren voor de inzet van plusleraren. Plusleraren kunnen dan vervangen en, als er tijd voor overblijft, extra taken voor de school verrichten. Omdat in het ijkjaar veel verzuim is gedeclareerd, en het ziekteverzuim in de jaren daarna substantieel is gedaald, is te verwachten dat het plusleraarschap méér geld kost dan het normale declaratiesysteem.

Aan het plusleraarschap zijn dus (extra) kosten verbonden, de vraag is of deze in verhouding staan tot de opbrengsten. Wat zijn de feitelijke inkomsten en uitgaven voor het Vervangingsfonds (Vf) voor plusscholen in 2003-2004? Welke inkomsten en uitgaven zou het Vervangingsfonds hebben gehad *indien de plusscholen onder het 'normale regime'* van de vervangingsdeclaratie zouden zijn gevallen? En vooral: hoe valt het resultaat van beide vergelijkingen uit?

Om deze vragen te beantwoorden zijn financiële kosten-batenanalyses gemaakt van de projecten voor basisonderwijs en speciaal basisonderwijs *voor het jaar 2003-2004*. In een afzonderlijk rapport is uitvoerig gerapporteerd over deze kosten-batenanalyse. We beperken ons hier tot de hoofdzaken. In bijlage 2 staat de gevolgde aanpak geschetst.

### 5.2 Meerkosten van het plusleraarschap

In tabel 5.1 staan de belangrijkste uitkomsten. Het betreft steeds de berekende *meerkosten* die verbonden zijn aan het plusleraarschap in vergelijking met het normale regime.

#### *Basisonderwijs*

Als we uitgaan van het gefixeerde budget (V1) kost het plusleraarschap in het basisonderwijs in 2003-2004 minimaal € 206 per fte méér dan de normale gang van zaken en maximaal loopt dit (uitgaande van de landelijke declaratiegraad = 63% en ziekteverzuim) op tot € 1.547 per fte.

Uitgaande van het gefixeerde budget waarbij we wel rekening houden met het gegeven dat sommige besturen niet alle extra financiële middelen volledig hebben benut (onderbesteding, V2), kost het plusleraarschap in het basisonderwijs in 2003-2004 minimaal € 295 per fte méér dan de normale gang van zaken. Met correctie voor de landelijke declaratiegraad en ziekteverzuim loopt dit op tot maximaal € 1.636 per fte.

*Tabel 5.1 – Kosten-batenanalyse project basisonderwijs: meerkosten plusleraarschap bij verschillende aannames, per fte*

	V1 Declaraties = gefixeerd budget	V2 Declaraties = gefixeerd budget + positief saldo vorig jaar
1A: ziekteverzuim feitelijk; declaratiegraad feitelijk	€ 206	€ 295
1B: ziekteverzuim feitelijk; declaratiegraad als landelijk	€ 903	€ 992
1C: ziekteverzuim feitelijk; declaratiegraad als matchschool	€ 469	€ 558
2B: ziekteverzuim als landelijk; declaratiegraad als landelijk	€ 1.547	€ 1.636
3C: ziekteverzuim als in matchschool; declaratiegraad als matchschool	€ 1.293	€ 1.382

#### *Speciaal basisonderwijs*

Voor dit project staan de meerkosten voor 2003-2004 in tabel 5.2.

*Tabel 5.2 – Kosten-batenanalyse project speciaal basisonderwijs: meerkosten plusleraarschap bij verschillende aannames, per fte*

	V1 Declaraties = gefixeerd budget	V2 Declaraties = gefixeerd budget + positief saldo vorig jaar
1A: ziekteverzuim feitelijk; declaratiegraad feitelijk	€ 2.011	€ 515
1B: ziekteverzuim feitelijk; declaratiegraad als landelijk	€ 3.296	€ 1.800
1C: ziekteverzuim feitelijk; declaratiegraad als matchschool	€ 3.159	€ 1.663
2B: ziekteverzuim als landelijk; declaratiegraad als landelijk	€ 3.036	€ 1.540
3C: ziekteverzuim als in matchschool; declaratiegraad als matchschool	€ 2.998	€ 1.502

Als we uitgaan van het gefixeerde budget (V1) kost het plusleraarschap in het speciaal basisonderwijs in 2003-2004 minimaal € 2.011 per fte méér dan de normale gang van zaken en maximaal loopt dit (de landelijke declaratiegraad = 56% en het feitelijke ziekteverzuim) op tot € 3.296 per fte.

Uitgaande van het gefixeerde budget waarbij we wèl rekening houden met onderbesteding (V2), kost het plusleraarschap in het project in het speciaal basisonderwijs in 2003-2004 veel minder, namelijk minimaal € 515 per fte méér dan de normale gang van zaken en maximaal loopt dit op tot € 1.800 per fte.

### 5.3 De prijs voor verbetering

Er zijn twee hoofdredenen waarom de projecten leiden tot meerkosten voor het Vervangingsfonds.

Allereerst biedt de aanwezigheid van één of meer plusleraren in school ruimere mogelijkheden voor directe vervanging als de acute noodzaak zich aandient dan bij de niet-plusscholen. De *declaratiegraad* in projectscholen blijkt hoger dan in scholen zonder plusleraar. Projectscholen declareren bij ziekte en overig verzuim ruim negentig procent voor vervanging (landelijk ligt dit rond de zestig procent). De financiële kosten sec zijn dan hoger, doordat de uitgevallen menskracht onmiddellijk opgevuld wordt door de plusleraar (of eventueel anderen). Er hoeven geen lapmiddelen te worden gebruikt om de groep leerlingen van de zieke leerkracht op te vangen of bezig te houden of zelfs naar huis te sturen. Vervangen van zieke leerkrachten voorkomt verspilling van kostbare onderwijstijd voor leerlingen. Bovendien kunnen extra activiteiten voor de school worden verricht. Er wordt verder tijd bespaard doordat niet steeds weer een vervanger van buiten gezocht moet worden.

Een tweede reden voor extra uitgaven is dat het project de mogelijkheid biedt (tot een maximum van 30 procent van het gefixeerde budget) *extra taken uit te voeren* die belangrijk zijn voor het functioneren van de school zoals individuele begeleiding van leerlingen. Van het gefixeerde budget wordt in beide projecten in 2003-2004 twaalf procent<sup>2</sup> benut voor extra taken. Dit aandeel blijft daarmee ruim binnen de marge die het Vervangingsfonds heeft gesteld.

Het plusleraarschap met het gefixeerde declaratiebudget biedt scholen dus ruim armslag. Ze kunnen meer en onmiddellijk vervangen wanneer dat nodig is en ze hebben bovendien de mogelijkheid om extra taken te laten verrichten. De hogere declaratiegraad van de scholen is te beschouwen als een meeropbrengst van het project: er

---

2 Dit is twaalf procent van het totale budget. Omdat besturen doorgaans het budget niet geheel inzetten voor plusleraren, maar ook een buffer aanhouden die bij ziektepieken volledig benut kan worden voor vervanging, is dit percentage niet vergelijkbaar met de eerder vermelde schattingen op plusleerareniveau. De verhouding vervanging / extra taken die scholen zelf aangeven, is anders (zie tabel 3.4).

wordt voorkomen dat er gaten vallen en dat er juist vervangen wordt daar waar het moet.

De extra capaciteit voor vervanging in school (en daardoor een hogere declaratiegraad) is in feite de sleutel tot het succes van het plusleraarschap en voor de tevredenheid van de betrokkenen in de school. De kosten die met deze verbeteringen gepaard gaan, vormen de prijs die men betaalt voor een kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van vervanging in het onderwijs.

## 6 Flexibele, hoogwaardige personeelsinzet

### 6.1 Overwegend plus

Onze conclusie luidde dat het plusleraarschap vooral een gunstige opbrengst heeft voor wat *direct* is beoogd, namelijk: minder opvangproblemen bij vervanging, schoolorganisatorische verbetering en waarborg voor de pedagogisch-didactische kwaliteit van de vervangingslessen. Bij de kosten-batenanalyse bleek dat scholen méér zijn gaan declareren voor vervanging nu zij beschikken over een (ruim) gefixeerd budget. De hogere declaratiegraad van de scholen kan ook beschouwd worden als een opbrengst van het project: in plaats van noodmaatregelen te moeten treffen, kan het onderwijsproces ongestoord doorgang vinden. Er wordt vervangen daar waar het moet.

Het plusleraarschap is een management- of beheersingsinstrument. Door een gerichte maatregel in de middelensfeer wordt de personeelsformatie en de interne organisatie van de school versterkt om een acute probleemsituatie direct het hoofd te kunnen bieden. Dit gebeurt bovendien in de verwachting dat dit ook op het vlak van personeel en onderwijs een positieve uitwerking heeft.

Het plusleraarschap blijkt de vervangingsproblemen daadwerkelijk te verminderen, zowel wat betreft de overlast die dit met zich meebrengt als de mogelijke verstoring van het onderwijs in de klas. Door de school op voorhand extra personeelscapaciteit te geven, behoeven oplossingen bij vervangingsnoodzaak niet van buiten te komen, maar kan worden teruggevallen op een vertrouwd teamlid waarvan men weet dat zij of hij zonder al te veel moeite een klas op verantwoorde wijze kan overnemen.

Veel scholen hebben te kennen gegeven dat zij het plusleraarschap een probaat middel vinden. Ze zijn realistisch genoeg om ook enkele zwakke kanten te onderkennen. In tabel 6.1 staat het oordeel van een aantal directeuren speciaal basisonderwijs, opgetekend in interviews.

Besturen van de eerste project voegen daar nog pluspunten aan toe die te maken hebben met het probleemoplossend vermogen van de school. Het project stimuleert volgens hen de eigen verantwoordelijkheid van directie en team voor de invulling van de werkverdeling: ‘legt verantwoordelijkheid, risico’s, baten en dus ondernemerschap binnen de school’. Verder worden bestuur, medezeggenschapsraad en team gestimuleerd om het ziekteverzuim te bespreken. De schoolcultuur en de teamvorming worden hierdoor volgens hen verbeterd.



Tabel 6.1 – Directeuren speciaal basisonderwijs maken de balans op van het plusleraarschap

Sterk	Zwak
<ul style="list-style-type: none"> <li>• apart budget met vaste vervangers is een vondst</li> <li>• perspectief bieden voor ervaren leerkracht</li> <li>• scholen verantwoordelijk maken voor eigen keuzes</li> <li>• ervaren personen inzetbaar voor extra taken, inclusief begeleiding / kennisoverdracht</li> <li>• jonge mensen meer perspectief bieden op een baan</li> <li>• door extra taken ruimte voor eigen ontwikkeling in de school</li> <li>• koppeling aan zij-instroom / arbeidsmarktproblematiek mede oplossen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bij minder hoog ziekteverzuim in peiljaar grotere risico's</li> <li>• hoger risico bij veel / langdurige ziekte</li> <li>• risico's zijn vooraf moeilijk in te schatten</li> <li>• de 30-procentsnorm werkt ook op bestuursniveau te rigide</li> <li>• ervaren leraren niet per definitie ook coach / begeleider</li> <li>• plusleraar heeft geen eigen groep meer en verantwoordelijkheid daarvoor, andere positie in team</li> <li>• vervanging gaat altijd voor. Extra taken moeilijk structureel te maken.</li> </ul>

Bron: rapport speciaal basisonderwijs

Het plusleraarschap valt bovendien in de smaak bij degenen die plusleraar zij geworden (zie tabel 6.2). Bij deze groep voeren de boventoon het afwisselende karakter, de taakverrijking en het gevoel voor collega's en de school nuttig werk te verrichten.

Tabel 6.2 – Plusleraren maken de balans op van het plusleraarschap

Aantrekkelijk aan het plusleraarschap	Minder aantrekkelijk aan het plusleraarschap
<ul style="list-style-type: none"> <li>• afwisseling in taken / werkzaamheden, en hierin kunnen kiezen</li> <li>• met meer verschillende kinderen / klassen en leraren contact</li> <li>• beter beeld van het onderwijs in de totale school</li> <li>• door plusleraarschap maakt men snel kennis met school, kinderen, procedures (onderdompeling)</li> <li>• vervanging is voor personen die vervangen worden, een opluchting</li> <li>• fijn dat plusleraar niet alle verantwoordelijkheden van een eigen klas heeft</li> <li>• contact met kinderen blijft behouden zonder directe verantwoordelijkheid</li> <li>• de waardering die plusleraar krijgt omdat hij andere leraren ondersteunt (bij extra taken)</li> <li>• doordat plusleraar vervangt en extra taken doet, kan een beginnende leraar een eigen klas krijgen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• onduidelijkheid over taakafbakening en grenzen (bijvoorbeeld van vervanging kort / lang)</li> <li>• soms te veel invallen of te lange tijd achter elkaar vervangen</li> <li>• extra taken blijven veelal liggen (continuïteit moeilijk te handhaven), vervangen gaat altijd voor</li> <li>• erg druk, hectisch, soms stress</li> <li>• plusleraar weet nooit wat hij het volgende moment of dag doet</li> <li>• moeilijk om afspraken te maken, want vervangen gaat altijd voor</li> <li>• plusleraar krijgt soms 'vliegende kiep'-gevoel</li> <li>• minder binding met kinderen, terug verlangen naar eigen groep met directe contacten en volgen van leerlingen</li> <li>• plusleraar moet eigen plan trekken en dit communiceren (op strepen gaan staan)</li> </ul>

Bron: Min of Meer Plus, 2004

## 6.2 Opbrengsten in relatie tot context

Het plusleraarschap ‘werkt’ zowel op basisscholen als op scholen voor speciaal basisonderwijs, zo is gebleken. Vaak doet een bestuur mee met een aantal scholen, maar ook een aantal éénpitters heeft zich aan deelname gewaagd.

Vanwege de selectie liggen de deelnemende scholen vaak in stedelijk gebied en zijn (daardoor) in de regel wat groter dan het landelijk gemiddelde te zien geeft. Een ander gevolg van de deelnamecriteria is dat plusscholen vaak te kampen hebben gehad met een relatief hoog (ziekte)verzuim in het peiljaar 1999-2000. Scholen met veel verzuim kunnen op basis hiervan beschikken over een ruim gefixeerd budget voor vervanging. Daar waar het vervangingsprobleem het acuutst is, is niet alleen het ruimste budget te verkrijgen, maar zijn uiteraard ook de grootste knelpunten op te lossen. We kunnen concluderen dat het plusleraarschap (in elk geval) werkt op grotere scholen in stedelijk gebied met meer dan doorsnee ziekteverzuim.

### *Geen differentiële opbrengsten bij andere invulling plusleraarschap*

Bij het eerste project basisonderwijs bleek een kwart van de scholen het plusleraarschap anders in te vullen dan bedoeld. Zij kozen voor een teamgewijze invulling waarbij er geen sprake is van één of meer vaste plusleraren maar waar per situatie wordt bezien wie op dat moment het beste kan invallen voor een zieke collega. We vonden echter empirisch geen uitgesproken verschillen in opbrengsten tussen scholen die het plusleraarschap anders invullen (‘P+ versus P±’). Óók als er geen vaste plusleraar is (‘P±’), wordt de vervanging kennelijk soepel geregeld en wordt de rust in de school niet aangetast. De flexibel invallende collega kent de leerlingen en omgekeerd. In het speciaal basisonderwijs zijn geen afwijkende invullingen van het plusleraarschap aangetroffen, bij de G36-scholen slechts incidenteel. Dat is waarschijnlijk mede te danken aan de stringentere eisen die op een gegeven moment gesteld werden aan de deelnemende scholen wat betreft de verhouding vervangingstaken – extra taken.

### *Personeelsbeleid*

Als selectie criterium voor scholen gold dat ze werken aan een actief verzuimbeleid. Uit de antwoorden van de directeurs blijkt dat de scholen functioneringsgesprekken houden en dat er sprake is van taakbelastingsbeleid. Integraal personeelsbeleid is op de meeste scholen niet aanwezig; uit ander onderzoek blijkt dat dat vrijwel op geen enkele school het geval is.

## 6.3 Succesfactoren

Scholen die met het concept plusleraarschap aan de slag willen gaan, kunnen hun voordeel doen met de aanbevelingen die de deelnemende scholen zelf naar voren

hebben gebracht. Zie tabel 6.3. De nadruk ligt hierbij op organisatorische en personeelsmaatregelen. Hun inzichten zijn samen te vatten in het volgende advies.

*‘Kies voor een leraar die breed inzetbaar is, maak duidelijke afspraken over invallen als vervanger, waarborg de uitvoering van overige taken, en zorg voor begeleiding. Grijp de kansen aan van het plusleraarschap om te komen tot taakdifferentiatie, vergroting van werkplezier en de preventie van ziekteverzuim in de vorm van beleid. Het plusleraarschap kan een hefboom zijn om te komen tot een flexibele inzet van personeel in het primair onderwijs.’*

Uit het project speciaal basisonderwijs is naar voren gekomen dat de plusleraar zeker niet per definitie degene is die eventuele zij-instromers het beste kan begeleiden. Wie breed inzetbaar is in het onderwijs, is niet bij voorbaat een prima coach van nieuwkomers. Uiteraard is het wel mogelijk door de plusleraar een klas te laten overnemen zodat een andere leraar vrij geroosterd kan worden voor begeleiding.

*Tabel 6.3 – Aandachtspunten volgens basisscholen voor de praktijk van het plusleraarschap*

- 
- Kies voor het plusleraarschap leraren met brede onderwijscompetenties en collegiale inslag in verband met de benodigde samenwerking.
  - Leg duidelijk vast welke overige taken de plusleraar gaat verrichten. Vermijd daarbij koppeling aan structurele taken, werkzaamheden binnen school die sowieso altijd doorgang moeten vinden (ook als de plusleraar langere tijd zou moeten vervangen).
  - Spreek af wie de plusleraar aanstuurt en coacht en wie verantwoordelijk is voor de inzet van leerkrachten bij plotselinge vervanging.
  - Overweeg het plusleraarschap steeds voor een bepaalde periode toe te delen aan een persoon.
  - Benut het plusleraarschap om het ziekteverzuim en de preventie daarvan op de agenda van de school te houden.
- 

Bron: Min of Meer Plus (2004)

## **6.4 Toekomst plusleraarschap**

Het plusleraarschap behoort tot een serie maatregelen om te komen tot flexibele en hoogwaardige inzet van onderwijsgevend personeel in de school. Teamonderwijs op maat (TOM) is daar een ander voorbeeld van. In TOM-projecten gaan onderwijskundige veranderingen hand in hand met personele en organisatorische aanpassingen. Het plusleraarschap vereist géén onderwijskundige innovatie en geen ingrijpende organisatorische aanpassingen, zodat deze opzet voor een breed scala aan scholen aantrekkelijk kan zijn.

Besloten is dat het plusleraarschap als maatregel Plusleraar II van kracht blijft voor scholen die eerder deelnamen, maar dan in versoepelde vorm tot augustus 2008, wanneer de nieuwe bekostigingssystematiek voor vervanging naar verwachting in werking treedt. We wezen eerder op de animo in het speciaal onderwijs voor handhaving van deze oplossing van het vervangingsprobleem en spraken het vermoeden uit dat dit mede voort zou kunnen komen uit de noodzaak dat voor leerbedreigde kinderen een vertrouwde en gespecialiseerde invaller van vitaal belang is. We zagen ook dat de scholen voor speciaal basisonderwijs gemiddeld over de meeste formatie voor plusleraarschap beschikten.

De beleidsmaatregel kent een facilitair aspect en een organisatorische component. Besturen laten de middelenkant (meer flexibiliteit, additioneel karakter) sterk meewegen in hun besluitvorming, scholen zijn geneigd vooral de organisatorische voordelen aan te grijpen en daarbij administratieve verplichtingen (bijhouden bestede tijd) op de koop toe te nemen. Tot 2008 worden financiële middelen aangereikt waarbij het mogelijk is een deel van het budget te besteden aan andere taken dan invallen. Dit laatste is als het ware de bonus van het plusleraarschap. In de interviews is van diverse kanten benadrukt dat óók zonder extra faciliteiten de voorkeur uitgaat naar achtervangers in de vorm van één of meer plusleraren. Dit onderstreept eens te meer dat een structurele oplossing wenselijk wordt geacht. De idee plusleraar kan daarmee een kenmerk van een organisatorisch goed draaiende school worden. Net zoals de intern begeleider, de ict-coördinator en de bouwcoördinator een plaats in de school hebben verworven, kan dan de vaste invaller in de persoon van de plusleraar haar intrede in het primair onderwijs doen.



## Bijlagen

### Bijlage 1 – Vergelijking drie evaluatiestudies

#### *Onderzoeksvragen en onderzoeksmethoden in de drie evaluatiestudies*

	Project basisonderwijs	Project speciaal basis- onderwijs	Project G36
Onderzoeksvragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• implementatie en invulling concept plusleraar</li> <li>• opbrengsten (kwaliteit vervangingslessen, werkdruk, ziekteverzuim)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• implementatie en invulling concept plusleraar</li> <li>• opbrengsten (kwaliteit vervangingslessen, werkdruk, werkplezier, ziekteverzuim)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• implementatie en invulling concept plusleraar</li> <li>• opbrengsten (kwaliteit vervangingslessen, werkdruk, werkplezier, ziekteverzuim)</li> </ul>
Survey dataverzameling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schriftelijk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schriftelijk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aanvankelijk digitaal, vanwege respons later schriftelijk</li> </ul>
1. Plusleraren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3x</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2x</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2x</li> </ul>
2. Groepsleraren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2x</li> <li>• twee groepsleerkrachten</li> <li>• alleen projectscholen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2x</li> <li>• twee groepsleerkrachten en ib-er</li> <li>• projectscholen en matchgroep</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2x</li> <li>• twee groepsleerkrachten en ib-er</li> <li>• projectscholen en matchgroep</li> </ul>
3. Directie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3x</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2x</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2x</li> </ul>
Interviews	<ul style="list-style-type: none"> <li>• open interviews met plusleraren en directeuren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gestructureerde interviews met directeuren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• -</li> </ul>
Analyse ziekteverzuimcijfers	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ja</li> <li>• matching op basis van peiljaar 1999-2000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ja</li> <li>• matching. op basis van meer peiljaren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ja</li> <li>• matching op basis van meer peiljaren</li> </ul>
Kosten-batenanalyse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nee</li> </ul>



## Bijlage 2 – Aanpak kosten-batenanalyse

De analyse in het *basisonderwijs* had betrekking op 36 plusscholen (3 besturen en 580 fte totaal) die in 2001-2002 dan wel 2002-2003 zijn gestart. Het is een deelverzameling van scholen (besturen) uit het allereerste project, namelijk die scholen die zijn doorgegaan met het plusleraarschap in 2003-2004, hun derde jaar. In dat jaar werd ook voor hen de eis van maximaal dertig procent voor extra taken expliciet gesteld.

In het *speciaal basisonderwijs* gaat het om 19 plusscholen (14 besturen en 481 fte totaal) die in 2003-2004 startten met het project plusleraar. Voor deze scholen was dit het eerste jaar van het plusleraarschap.

In dit samenvattende rapport staan de hoofduitkomsten. Bij de analyses zijn diverse berekeningswijzen gevolgd. Voor nadere uitwerkingen wordt verwezen naar het afzonderlijke rapport. Berekend zijn – uitgaande van verschillende aannames – de *meerkosten* die verbonden zijn met het plusleraarschap. Deze meerkosten zijn berekend door vergelijking van:

Feitelijk	Inkomsten Vf	–	Uitgaven Vf	=	<b>Saldo feitelijk</b>
Berekend	Inkomsten Vf	–	Uitgaven Vf	=	<b>Saldo berekend</b>
					<b>Vershil saldi = Méérkosten</b>

### *De feitelijk kosten*

Er zijn twee varianten voor de *feitelijk* kosten van de plusproject:

---

V1 Declaraties in 2003-2004 = het gefixeerde budget.

---

V2 Ingediende declaraties 2003-2004, bestaande uit gefixeerd budget + eventueel positief saldo uit voorafgaande jaren (aanname: overbesteding kan niet).

---



*De berekende kosten*

Wat zouden de kosten zijn als de scholen NIET hadden deelgenomen aan het project plusleraar? Op vijf manieren zijn de kosten van *het project als 'niet-project'* berekend.

	Ziekteverzuim	Declaratiegraad
1A	1. ziekteverzuim feitelijk	A. declaratiegraad feitelijk
1B	1. ziekteverzuim feitelijk	B. declaratiegraad als landelijk
1C	1. ziekteverzuim feitelijk	C. declaratiegraad als matchschool
2B	2. ziekteverzuim als landelijk	B. declaratiegraad als landelijk
3C	3. ziekteverzuim als in matchschool	C. declaratiegraad als matchschool

Bij variant 1A komen de meerkosten voor het project enkel voort uit de extra taken die een plusleraar maakt (min de extra inkomsten die het Vf heeft door het vastzetten van de VDS-trede).

Bij varianten B en C komen daar nog de mogelijke meerkosten bij als we er vanuit gaan dat het project effect heeft op de declaratiegraad (respectievelijk landelijke dan wel bij de matchscholen).

Bij varianten 2 en 3 wordt daarnaast nog gekeken naar de extra kosten als we er ook nog vanuit gaan dat het project effect heeft op het ziekteverzuim.

## Bijlage 3 – Deelrapporten per project

- *Min of meer Plus, Evaluatie van het project plusleraar in het basisonderwijs* (Hans van Gennip, Jos van Kuijk & Huub Braam, 2004).
- *Kosten-batenanalyse pilots plusleraar in basisonderwijs en speciaal basisonderwijs* (Huub Braam, Hans van Gennip & Nico van Kessel, 2005).
- *Evaluatie Pilot Plusleraar speciaal basisonderwijs* (Jos van Kuijk, Hans van Gennip & Huub Braam, 2006).
- *Evaluatie Project Plusleraar in de G36* (Hans van Gennip & Jos van Kuijk, 2006).

### Artikel

- Jos van Kuijk, Hans van Gennip en Huub Braam (2004). *De plusleraar in actie. Min of meer plus*. In *Didaktief*, juni 2004, nr 5.

