

## 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/2066/211620>

Please be advised that this information was generated on 2021-02-27 and may be subject to change.

## Vaste vervanger brengt rust op basisschool

# De plusleraar in actie

Een innovatieve en creatieve oplossing voor het personeelstekort en voor vervanging van zieke leraren mag de plusleraar zeker genoemd worden. Maar wat is een plusleraar nu eigenlijk en wat doet deze in de school? En hoe effectief is de plusleraar als het om vervangen gaat?

door Jos van Kuijk

Vervanging bij ziekte in het basisonderwijs is vaak lastig te regelen. Dit vraagt vaak om improvisatie: groepen worden samengevoegd of leerkrachten die anders ambulant zouden zijn, worden voor de groep geplaatst. Ook de remedial teacher, de klassenassistent of een leraar in opleiding worden ingezet om het vervangingsprobleem op te lossen. Soms valt zelfs de schoolleiding in.

Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) heeft samen met het Vervangingsfonds en het ministerie van OCW een oplossing bedacht voor zulke situaties: de plusleraar. De kern van het idee is dat vooraf een budget voor een vaste vervanger wordt gereserveerd in plaats van dat scholen achteraf vervangingskosten declareren. Met dit budget kan een ervaren leraar worden aangewezen of aangegenomen die in principe in alle groepen tijdelijk het roer over kan nemen. Bijkomend voordeel is dat wanneer de plusleraar niet hoeft te vervangen, hij of zij extra taken binnen de school kan verrichten, zoals hulp bieden aan leerlingen of ict-coördinatie. En omdat het een ervaren leraar betreft die vervangt, kunnen beginnende leraren nu direct een eigen groep krijgen in plaats van steeds te moeten invallen. De plusleraar kan bovendien deze nieuwkomers coachen. Ten slotte zou met het plusleraarschap op schoolniveau het ziekteverzuim teruggedrongen kunnen worden en de werkdruk van de teamleden verminderen.

Zeven besturen verspreid over het land zijn in 2001 met in totaal 64 scholen gestart met de pilot Plusleraar. Deze besturen hebben vooral scholen geselecteerd met een hoog ziekteverzuimpercentage. In het eerste jaar zijn ruim honderd plusleraren gestart en in het tweede jaar zelfs honderdveertig. Onderzoeksinstituut ITS volgde deze twee jaar durende proef. Het Vervangingsfonds leverde de ziekteverzuimcijfers. Om de ontwikkeling van deze cijfers te kunnen volgen, is er een vergelijking gemaakt tussen de deelnemers aan de pilot en een gelijksoortige groep van scholen die niet deelnam aan de proef, maar wel met de deelnemende scholen overeenkwam wat betreft het ziekteverzuimpercentage, de ziekteverzuimfrequentie, de schoolgrootte en de schoolomgeving (stedelijkheid). De besturen stelden randvoorwaarden vast ('geen leerlingen naar huis sturen') en gaven scholen verder grotendeels de vrije hand bij de invulling van het plusleraarschap.

Het concept plusleraar blijkt door de scholen op verschillende wijzen ingevoerd. Driekwart van de scholen kiest ervoor één of enkele plusleraren aan te wijzen die tot taak krijgen in te vallen bij ziekte en als de tijd het toelaat ook extra taken te verrichten. Dit is de oorspronkelijk beoogde opzet. Daarnaast koos ongeveer een kwart van de deelnemende basisscholen voor een andere, namelijk een teamgerichte invulling: met het toegekende budget werd de teamformatie versterkt waarbij in onderling overleg bepaald werd wie welke taken – waaronder vervanging – verricht. Hierbij is meestal geen sprake van een vaste koppeling van invaltaken aan een van tevoren aangewezen teamlid. Vooral in regio's met tekorten aan onderwijspersoneel zien we een tendens naar deze teamgerichte invulling van het plusleraarschap.

De kracht van de variant waarbij expliciet een of meer vaste plusleraren worden aangewezen, ligt vooral in de taakverrijking en afwisseling voor de plusleraren zelf, zeker als voor deze persoon naast het invallen tijd overblijft voor overige taken. De meerwaarde van de teamgerichte invulling van het plusleraarschap ligt in het versterken van het probleemoplossend vermogen van het team, vanwege de nadruk op gezamenlijke verantwoordelijkheid en flexibele inzet van personeel. Hierbij bestaat echter het gevaar dat de middelen voor extra formatie in het grote geheel opgaan en dat de gerichte inzet voor de beoogde extra pluslaartaken in het gedrang komt.

### WIE WORDT PLUSLERAAR?

Op veel scholen heeft de directeur een leraar uit het team gevraagd de taak van plusleraar op zich te nemen. De directeur lette daarbij op de brede inzetbaarheid en de collegialiteit van de kandidaat. Plusleraren zeiden vaak 'ja' tegen hun nieuwe taken om gevarieerder werk te krijgen en niet omdat ze uitgekeken waren op het lesgeven. Ongeveer 65 procent van de plusleraren heeft tien jaar of meer onderwijservaring, een enkeling minder dan twee jaar. De meesten hebben in alle groepen van de basisschool lesgegeven. Circa zestig procent van de plusleraren is vrouw, terwijl landelijk 82 procent van de leerkrachten vrouw is. Plusleraren besteden gemiddeld veertig tot vijftig procent van hun werktijd aan vervanging en dertig tot veertig procent aan overige taken. In de resterende werktijd staan

plusleraren voor een eigen groep. De meest voorkomende extra taken zijn individuele begeleiding van leerlingen, het onderhouden van externe contacten, het organiseren van buitenschoolse activiteiten en ict-coördinatie. Een minderheid coacht zij-instromers of beginnende leraren. Soms zijn er bovengrenzen voor vervanging bepaald, bijvoorbeeld maximaal twee weken achter elkaar. Dit om het plusleraarschap aantrekkelijk te houden.

#### EFFECTEN

Plusleraren zijn tevreden over de omstandigheden waaronder ze moeten werken. Ze vinden dat ze binnen de school goed worden opgevangen, dat een en ander naar behoren geregeld is en het is duidelijk wat van hen wordt verwacht. Ze hebben plezier in hun werk en vinden de taken gevarieerd en zinvol. Of ze altijd plusleraar willen blijven is echter niet zeker. Ook is nog niet duidelijk of de pilot bijdraagt aan het vergroten van de loopbaanmoge-

lijkheden. Gebleken is dat een aanzienlijk deel van de vaste vervangers na één jaar wisselt.

Besturen, directeuren en plusleraren gaven aan dat het plusleraarschap volgens hen positieve resultaten oplevert overeenkomstig de doelstellingen. Het vervangingsprobleem is verminderd. Doordat er niet meer ad hoc allerlei pogingen ondernomen moeten worden om een invaller te vinden, constateren directeuren op dit punt ook voor hen zelf duidelijk minder belasting. De gevolgen van het plusleraarschap voor de school zelf (zoals rust in de school) werden naarmate het onderzoek vorderde steeds positiever gewaardeerd. De pedagogisch-didactische kwaliteit van de vervangingslessen is volgens alle betrokkenen van meet af aan verbeterd. Groepsleerkrachten vinden die kwaliteit aan het eind van de pilot zelfs nog beter dan kort na de start. De algemene werklast van zowel plusleraren als groepsleerkrachten blijkt niet al te hoog. Verder heeft de pilot bijgedragen aan het versterken van de teamverant-

>> woordelijkheid en het probleemoplossend vermogen van de school. De invulling van het plusleraarschap waarvoor gekozen is, lijkt nauwelijks of geen verschil te maken.

#### ZIEKMELDINGEN

Op alle basisscholen in Nederland daalt de laatste jaren het ziekteverzuimpercentage. In de pilotperiode bedraagt deze daling over alle scholen heen 1,8 procentpunt. Het ziekteverzuimpercentage op de pilotscholen neemt gemiddeld met 4,4 procentpunt af, dat is ruim meer dan de één procentpunt per jaar die als doelstelling gold. Op de vergelijkbare 'controlescholen' bedraagt deze afname 3,4 procentpunt. Het verschil tussen de pilotscholen en de controlegroepscholen is echter niet significant. De ziekmeldingsfrequentie op de pilotscholen is na een aanvankelijke daling lichtjes gestegen, maar ligt nog altijd lager dan bij aanvang van de pilot.

#### TIPS

Tot slot gaven de directeuren van de deelnemende scholen enkele tips:

- Kies voor het plusleraarschap leerkrachten 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. <<

*Dit artikel verscheen in samenwerking met Hans van Gennip en Huub Braam. De auteurs zijn werkzaam in de sector Onderwijs, Organisatie en Beleidsevaluatie van het ITS te Nijmegen. Zij zullen verder onderzoek doen naar andere experimenten met de plusleraar, te weten een lopende proef als hierboven beschreven met plusleraren in het speciaal basisonderwijs; verder startte begin dit jaar een pilot van een tweede groep basisscholen in de G36.*

*Het SBO heeft een video uitgebracht met voorbeelden van een geslaagde inzet van de plusleraar. Deze is verkrijgbaar via [www.sboinfo.nl](http://www.sboinfo.nl).*