



Rapport Reductie lestijd startende docenten

Rapport – Reductie lestijd startende docenten

Hoe wordt de regeling toegepast en in hoeverre bereikt de regeling zijn doel?

Uitgevoerd door: Amy Raateland, Elise Cromptvoets en Simon Cornel
Datum: september 2025

Uitgave:
Voion
Postbus 556
2501 CN Den Haag
E-mail: info@voion.nl
www.voion.nl

DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion 2025. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Inhoudsopgave

SAMENVATTING	4
1. INLEIDING	6
Doel.....	6
Leeswijzer	6
2. ACHTERGROND VAN HET ONDERZOEK	7
2.1. Inleiding	7
2.2. Begeleiding van startende docenten – uitbreiding van het cao-artikel.....	7
2.3. Onderzoeksvragen	9
3. AANPAK	10
4. RESULTATEN	11
4.1. Achtergrond en gebruik van de regeling	11
4.2. Onderzoeksvraag 1. Wat is het doel van de regeling?	12
4.3. Onderzoeksvraag 2. Hoe ziet de uitvoering van de regeling er in de praktijk uit?	15
4.4. Onderzoeksvraag 3. Wat zijn knelpunten en helpende factoren?	18
4.5. Onderzoeksvraag 4. Bijdrage aan doel?	22
5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN.....	24
5.1. Conclusies	24
5.2. Aanbevelingen	25
6. GERAADPLEEGDE LITERATUUR.....	27
7. BIJLAGEN	28
7.1. Interviewleidraad sociale partners.....	28
7.2. Interviewleidraad schoolleiders/hr-medewerkers/begeleiders startende docenten	29
7.3. Interviewleidraad startende docenten	30
7.4. Enquêtevragen	31

Samenvatting

In 2008 is naar aanleiding van het advies van de Commissie Leraren (ook bekend onder de Commissie-Rinnooy Kan) in de CAO VO de regeling opgenomen dat startende docenten een reductie van hun lesgevende taak krijgen van 20 procent in het eerste jaar en 10 procent in het tweede jaar. Als aanvulling op de reductie van lestijd hebben startende docenten recht op een driejarig inductieprogramma inclusief de benodigde tijd hiervoor¹. De reductie is bedoeld om starters niet te overbelasten tijdens de inductieperiode. Door de vermindering in lestaken heeft de startende docent meer tijd beschikbaar om lessen voor te bereiden en voor reflectie, bijvoorbeeld op de lessen of op het eigen handelen. De regeling beoogt daarmee bij te dragen aan het behoud van startende docenten.

Dit onderzoek geeft antwoord op de volgende vragen:

1. Wat is het doel van de regeling reductie lestijd volgens gebruikers?
2. Hoe ziet de uitvoering van de regeling er in de praktijk uit?
3. Wat zijn knelpunten en helpende factoren bij de uitvoering van de regeling?
4. In hoeverre draagt het ontvangen van de lestijdreductie bij aan het doel van de regeling zoals geformuleerd als antwoord op de eerste vraag?

De vragen zijn beantwoord door gebruik te maken van interviews onder sociale partners, werkgevers en docenten en een enquête onder docenten. De vragenlijst onder startende docenten wijst uit dat de lestijdreductie hoofdzakelijk wordt ingezet voor werkdrukvermindering (70 procent). De lestijdreductie wordt daarnaast ingezet voor ondersteuning en wegwijs maken binnen de (school)cultuur (26 procent), professionele ontwikkeling (26 procent) intervisie en gerichte begeleiding (21 procent) en/of observatie en begeleiding in de klas (14 procent). In interviews onderschrijven zowel de werkgevers als de docenten het belang van de lestijdreductie voor startende docenten. De lestijdreductie draagt bij aan het bieden van een 'zachte landing' binnen de school, zodat docenten niet in één keer te veel worden belast. Docenten ervaren meer ruimte om lessen voor te bereiden en voor persoonlijke ontwikkeling. Tevens helpt de lestijdreductie volgens zowel werkgevers als docenten om uitstroom te voorkomen gedurende de eerste jaren.

Op basis van dit onderzoek zien wij de volgende knelpunten en mogelijke kansen om ervoor te zorgen dat meer docenten van de lestijdreductie gebruik kunnen maken.

Knelpunten:

- Door het lerarentekort kan het voor werkgevers lastig zijn om de regeling toe te passen waarvoor deze is bedoeld. Zij kunnen moeilijk vervanging vinden voor de uren die een starter niet hoeft te maken door de reductie. Werkgevers passen hierdoor de regeling in sommige gevallen niet op de juiste manier toe en accepteren de (tijdelijk) hogere kosten door het contract te verruimen.
- Scholen krijgen geen extra financiële middelen voor startende docenten. Dit leidt er in sommige gevallen toe dat scholen moeite hebben met het toepassen van de regeling of geen starters kunnen aannemen, omdat ze de financiële middelen niet hebben.

¹ CAO VO, 2023-2024 – artikel 8.3

- Niet alle startende docenten en nieuwe HR-medewerkers weten van het bestaan van de regeling.
- Het is volgens de geïnterviewden niet duidelijk genoeg voor wie de regeling geldt en hoe de regeling moet worden toegepast.
 - o Het is onduidelijk of- en hoe de regeling aan zij-instromers kan worden aangeboden.
 - o De lestijdreductie kan voor de werknemer financieel minder gunstig uitpakken in het tweede jaar dan het inzetten van de PB-uren (persoonlijk basisbudget) of de IKB-regeling (individuele keuzebudget).

Kansen:

- Betere informatievoorziening over voor wie de regeling geldt en hoe de regeling moet worden toegepast.
- Het ruimer formuleren van het cao-artikel, met name het beschikbaar stellen van de reductieregeling voor zij-instromers.
- Financiële ondersteuning vanuit de overheid aan scholen, zodat het voor scholen aantrekkelijker wordt om starters aan te nemen en de reductie van lestijd aan te bieden.
- Het delen van goede voorbeelden door de VO-raad en andere stakeholders hoe scholen de regeling in de praktijk inzetten en de BSL-ontwerptool meer onder de aandacht brengen bij scholen.
- Opleidingen en stagebegeleiders kunnen de aankomende docenten bekend maken met het cao-artikel over lestijdreductie, zodat de startende docenten zelf de werkgever hierop kunnen wijzen.

1. Inleiding

Doel

In 2007 adviseerde de Commissie Leraren (ook bekend onder de Commissie-Rinnooy Kan) in het kader van goed personeelsbeleid om de lesgevende taak van startende docenten met 20 procent te reduceren om startende docenten tijdens de introductieperiode niet te overbelasten (Rinnooy Kan, 2007). In 2008 is dit advies in de CAO VO opgenomen. Sindsdien hebben startende docenten recht op een reductie van hun lesgevende taak met 20 procent gedurende het eerste jaar en 10 procent gedurende het tweede jaar van hun aanstelling.²

In het onderzoek 'De Staat van het Onderwijs 2023', uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs, geeft ruim een derde van de beginnende leraren aan dat reductie van lestijd voor hen niet aan de orde was (Inspectie van het Onderwijs, 2023). Het onderzoeksrapport gaat niet in op de verklaringen waarom de regeling niet is toegepast. Reden dus om onderzoek te doen naar de achterliggende verklaringen waarom de reductie van lestijd niet altijd mogelijk is en om te adviseren welke kansen er liggen om de regeling breder beschikbaar te stellen. Daarnaast blijkt uit eerder onderzoek dat is uitgevoerd door Voion in 2022 dat het uitvalpercentage onder startende docenten gemiddeld op 21,5 procent ligt³.

Leeswijzer

Hoofdstuk twee schetst de context: wat is het doel van de regeling en hoe staat dit in de CAO VO beschreven? In hoofdstuk drie wordt de onderzoeksaanpak beschreven. De resultaten van de analyses komen aan bod in hoofdstuk vier, per onderzoeksvraag. De conclusies en aanbevelingen staan beschreven in het vijfde hoofdstuk.

² CAO VO, 2023-2024 – artikel 8.3

³ <https://www.voion.nl/media/lo5kfc00/def-rapport-uitval-startende-docenten-vo-april-2022.pdf>

2. Achtergrond van het onderzoek

2.1. Inleiding

In 2007 is de Commissie Leraren ingesteld door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De opdracht van deze Commissie was om te adviseren over het lerarentekort en de kwaliteit van het leraarschap. Eén van de aanbevelingen van de Commissie Leraren was om de lesgevende taak van startende leraren met 20 procent te reduceren gedurende de eerste twee jaar van hun aanstelling in het kader van goed personeelsbeleid, dat uitgaat van onderhoud en groei van de bekwaamheid van de leraar en het verbeteren van de begeleiding van stagiaires en beginnende leraren. Door het reduceren van de lesgevende taak zouden startende leraren in de introductieperiode niet overbelast moeten worden (Rinnooy-Kan, 2007).

Sinds 2008 is daarom in de CAO VO in artikel 8.3⁴ opgenomen dat startende docenten recht hebben op een reductie van hun lesgevende taak met 20 procent gedurende het eerste jaar en 10 procent gedurende het tweede jaar van hun aanstelling. De lestijdreductie heeft betrekking op de in het taakbeleid van de betrokken school vastgelegde lestaak bij een vergelijkbare aanstelling. Een voorafgaande LIO- of vervangingsaanstelling heeft geen beperkende invloed. De startende docenten hebben door de vermindering in de lestaak meer tijd beschikbaar om de lessen voor te bereiden. Onder een startende docent wordt een werknemer verstaan die een eerste reguliere aanstelling heeft in een docentenfunctie, ongeacht de omvang van de betrekking.⁵

2.2. Begeleiding van startende docenten – uitbreiding van het cao-artikel

In de CAO VO 2023/2024 is opgenomen dat vanaf het schooljaar 2024/2025 de startende leraar naast de reductie van de lesgevende taak recht heeft op een driejarig inductieprogramma, inclusief de benodigde tijd voor dit inductieprogramma. Het inductieprogramma moet aan de volgende criteria voldoen, waaraan op schoolniveau nadere invulling gegeven wordt:

1. Werkdrukvermindering
2. Enculturatie
3. Professionele ontwikkeling
4. Observatie en begeleiding in de klas
5. Intervisie en gerichte begeleiding⁶

Het idee van een meer gestructureerd inductieprogramma voor startende docenten is naar aanleiding van landelijk onderzoek naar begeleiding van startende docenten opgenomen in de CAO VO. Begeleiding van startende docenten was één van de speerpunten van de Lerarenagenda 2012-2020 van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Vanuit deze agenda is door het ministerie het project 'Begeleiding startende leraren (BSL)' gefinancierd. Door Rijksuniversiteit Groningen is een landelijk onderzoek uitgevoerd naar de begeleiding van startende leraren. Uit dit onderzoek is de BSL-ontwerptool voortgekomen. Scholen

⁴ Bij de oplevering van dit rapport is de nieuwe cao van kracht. In de nieuwe cao staan de bepalingen in artikel 8.4 i.p.v. 8.3. In de cao-tekst is niets gewijzigd.

⁵ CAO VO, 2023-2024 – artikel 8.3

⁶ CAO VO, 2023-2024 – artikel 8.3

krijgen middels deze tool inzicht in de stand van zaken rondom de begeleiding van startende docenten. Tevens krijgen ze handvatten aangereikt hoe ze deze begeleiding verder kunnen ontwikkelen (Helms-Lorenz et al., 2020).

Schoolbesturen krijgen nu ook op basis van de cao de (juridische) opdracht om werk te maken van het voorzien in juiste begeleiding. Deze ontwikkelingen van het cao-artikel over de regeling reductie lestijd geven een kader waarin we de resultaten van dit onderzoek bekijken. Hieronder wordt een korte uitleg gegeven over de vijf bovengenoemde criteria voor het inductieprogramma (uit te voeren in de werktijd die lestijdreductie oplevert) die zijn opgenomen in de CAO VO.

1. Werkdrukvermindering

Startende docenten ervaren vaak een hogere werkdruk in vergelijking met hun ervaren collega's (Inspectie van het Onderwijs, 2019). Het helpt startende docenten als de werkdruk niet te hoog is en het werk zodanig is ingericht dat zij voldoende mogelijkheden hebben om zich te ontwikkelen.

Om uitval van startende docenten te voorkomen, is het van belang om de werkdruk te verminderen. Dit kan de school doen door lesgevende taken te verminderen, het takenpakket (taakeisen) af te stemmen op de draagkracht en kwaliteiten van de starter en te zorgen voor goede begeleiding (Helms-Lorenz et al., 2020).

In de CAO VO staat dat het bij werkdrukvermindering gaat om het zorgdragen voor een gezond en uitdagend werkklimaat met voldoende tijd en ruimte om te leren. Het gaat onder andere over het toepassen van lessenreductie, het evenwichtig verdelen van de lessen en geen mentoraat in het eerste jaar.

2. Enculturatie

Enculturatie (een begrip uit de antropologie wat duidt op het leerproces waarin een individu in een cultuur wordt ingewijd en in zijn cultuur groeit) is het proces waarin de startende leraar in de beroeps- en schoolcultuur wordt opgenomen en actief deel gaat uitmaken van de schoolorganisatie en de beroepsgroep. Hierdoor zal de leraar zich meer thuis gaan voelen in de organisatie. Uit het landelijke onderzoek naar begeleiding van startende docenten staat dat aandacht voor enculturatie positief bijdraagt aan het gevoel van bekwaamheid en effectief gedrag in de klas. Daarnaast levert dit een positieve bijdrage aan het enthousiasme en de motivatie van de startende docent. Enculturatie draagt zowel bij aan de persoonlijke ontwikkeling van de leraar als aan de ontwikkeling van de organisatie (Helms-Lorenz et. al, 2020). In de CAO VO staat over enculturatie het volgende: het betreft ondersteunen en wegwijs maken van startende leraren binnen de (school)cultuur.

3. Professionele ontwikkeling

Uit het onderzoek van Rijksuniversiteit Groningen naar de begeleiding van startende leraren blijkt dat beperkte pedagogisch-didactische vaardigheden een grote rol spelen bij de uitval van startende docenten. Goede begeleiding bij de professionele ontwikkeling van startende docenten kan uitval voorkomen. Om doelgericht aan de professionele ontwikkeling te werken is het van belang om inzicht te hebben in het huidige en gewenste niveau (Helms-Lorenz et. al, 2020). In de CAO VO wordt onder professionele ontwikkeling de aanpak verstaan voor doorgaande professionalisering van startende leraren.

4. Intervisie en gerichte begeleiding

Intervisie is een werkvorm waarbij een groep praktijksituaties en -ervaringen met elkaar uitwisselt. Het doel van intervisie is om de deskundigheid te vergroten en de kwaliteit van het werk te verbeteren. Door het delen van ervaringen kunnen startende docenten van elkaar leren, tot nieuwe inzichten komen en samen concrete oplossingen bedenken. Met behulp van gerichte individuele begeleiding kan een startende docent samen met een begeleider gericht aan de slag gaan met de in de intervisie opgedane inzichten (Helms-Lorenz et. al, 2020).

5. Observatie en begeleiding in de klas

Het doel van begeleiding van startende docenten is tweeledig. Enerzijds kan hiermee voorkomen worden dat starters uitvallen uit het onderwijs. Anderzijds leidt begeleiding tot snellere ontwikkeling van de pedagogische-didactische vaardigheden en het professionele functioneren van startende docenten binnen de school. Ondersteuning in de klas in de vorm van vakdidactische coaching naar aanleiding van observaties helpt starters bij hun professionele groei (Helms-Lorenz et. al, 2020).

2.3. Onderzoeksvragen

Onhelder blijft met welke redenen men wel of juist niet gebruik maakt van de regeling, en op welke wijze deze wordt ingezet. Dit leidt tot de volgende vragen:

1. Wat is het doel van de regeling reductie lestijd?
2. Hoe ziet de uitvoering van de regeling er in de praktijk uit?
3. Wat zijn knelpunten en helpende factoren bij de uitvoering van de regeling?
4. In hoeverre draagt het ontvangen van de lestijdreductie bij aan het doel van de regeling zoals geformuleerd als antwoord op de eerste vraag?

3. Aanpak

Er zijn drie methoden gehanteerd: deskresearch, een enquête en interviews. Binnen elke methode kwamen alle vier de onderzoeksvragen aan bod.

Het onderzoek is gestart met **deskresearch** naar de achterliggende motivatie van het instellen van de reductie van lestijd voor startende docenten.

Er is een **enquête** uitgezet onder de onderwijsdatabase en het onderwijspanel docenten VO⁷. Het doel van de enquête is om antwoord te vinden op de vraag of startende docenten in de eerste twee jaar als docent vermindering van hun lesgevende taak hebben gekregen en waar de reductie aan lestijd voor is ingezet. Alleen docenten die sinds het ingaan van de regeling in 2008 zijn gestart in het vo en minimaal 2 jaar ervaring hebben zijn meegenomen in de steekproef. In totaal hebben 303 docenten de enquête ingevuld.⁸ Er is een representatieve respons gerealiseerd naar de kenmerken: schoolgrootte (uitgedrukt in het aantal leerlingen), denominatie (katholiek, openbaar, protestantschristelijk en overig) en naar vakantieregio (Noord, Midden en Zuid).

Daarnaast zijn er **interviews** gehouden met:

- Vertegenwoordigers van de sociale partners (VO-raad en FvOv).
- Elf personen vanuit een werkgeversperspectief^{9,10} die geworven zijn o.a. via de nieuwsbrief van Voion. Omwille van de leesbaarheid worden deze personen aangeduid met 'werkgever(s)'.
- Tien docenten met minimaal 2 jaar ervaring in het vo die reductie van lestijd hebben ontvangen. Zij hadden in de enquête aangegeven mee te willen werken aan een interview. Om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen hebben we bij de selectie van respondenten rekening gehouden met spreiding over de vakantieregio's (Noord, Midden en Zuid).¹¹

Afbakening begrip startende docent

Onder een startende docent wordt verstaan een werknemer met een eerste reguliere aanstelling in een leraarsfunctie, ongeacht de omvang van de betrekking.¹² In dit onderzoek hebben we docenten in de enquête meegenomen die sinds het ingaan van de regeling in 2008 zijn gestart in het VO en minimaal 2 jaar ervaring hebben.

⁷ Via DUO Onderwijsonderzoek

⁸ Met de inzet van het panel is een representatieve respons gerealiseerd naar de kenmerken: schoolgrootte (uitgedrukt in aantal leerlingen), denominatie (katholiek, openbaar, protestants-christelijk en overig) en naar regio (Nielsen-indeling en naar de indeling die OCW hanteert: Noord, Midden en Zuid)

⁹ 4 HR-adviseurs, 2 P&O adviseurs, 2 opleidingscoördinatoren, 2 adjunct-directeuren en een afdelingsleider P&O

¹⁰ Voor de interviews met werkgevers zijn geen scholen waar geen reductie van lestijd wordt gegeven, bereid gevonden om deel te nemen. Op basis van dit onderzoek is dan ook niet vast te stellen of deze scholen er zijn en zo ja, welke overwegingen deze scholen hebben om de reductie lestijd niet toe te passen en welke knelpunten zij ervaren bij het toepassen van deze regeling.

¹¹ Dit is de indeling die OCW en DUO Onderwijsonderzoek & Advies hanteren

¹² CAO VO, 2023-2024 – artikel 8.3

4. Resultaten

In dit hoofdstuk staan de uitkomsten van de interviews en de analyses op de enquête centraal. De interviewleidraden en de enquêtevragen zijn opgenomen in de bijlage.

4.1. Achtergrond en gebruik van de regeling

De resultaten van de enquête geven een beeld weer van het aandeel docenten dat gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot reductie.

4.1.1. Achtergrond

303 docenten, die sinds het ingaan van de regeling in 2008 zijn gestart in het vo en minimaal 2 jaar ervaring hebben, hebben de vragenlijst ingevuld.¹³ Van hen is 95 procent bevoegd om les te geven in het vo. Iets meer dan de helft (55 procent) van de docenten heeft een aanstelling tussen de 0,5 en 0,8 fte in de eerste twee jaar. 14 procent heeft een aanstelling kleiner dan 0,5 fte en 31 procent heeft een aanstelling groter dan 0,8 fte. De meeste docenten zijn tussen de 30 en 40 jaar, maar de leeftijd van de hele groep respondenten varieert van 22 tot en met 65 jaar. Deze docenten zijn gemiddeld 10 jaar werkzaam in het onderwijs, variërend van twee tot 16 jaar. De scholen waar de docenten op het moment van invullen werken, hebben gemiddeld ruim 1.000 leerlingen, maar ook hierin valt een grote variatie te observeren: scholen met 42 leerlingen tot scholen met ongeveer 3.700 leerlingen.

4.1.2. Reductie ontvangen

In Tabel 1 is te zien dat ongeveer de helft van de docenten de eerste twee jaar een reductie van hun lestijd heeft ontvangen (47 procent). Ongeveer een op de vier docenten (24 procent) heeft geen gebruik gemaakt van reductie van lestijd. Docenten die 'anders' hebben ingevuld, geven het volgende aan: 1) ik volgde een traineeship/ zij-instroomtraject, soms met de reductie na het zij-instroomtraject, 2) ik viel onder een andere cao (Ons Middelbaar Onderwijs), 3) ik kreeg loonsverhoging in plaats van lestijdreductie, 4) bewuste inzet van de reductie in het tweede en derde jaar of 5) de school was het vergeten en ik kreeg het alsnog in het vierde en vijfde jaar.

In Tabel 1 staat weergegeven hoeveel jaar de docenten gemiddeld werkzaam zijn als docent in het vo. Docenten die aangaven de reductie te hebben ontvangen in de eerste twee jaar, alleen in het tweede jaar of 'anders' zijn gemiddeld twee tot drie jaar korter in dienst (dus waarschijnlijk gemiddeld twee tot drie jaar later gestart) dan de groepen docenten die de reductie hebben ontvangen in het eerste jaar, niet hebben ontvangen, of niet weten of ze de reductie hebben ontvangen. Dit kan duiden op een trend waarin steeds meer docenten de reductie lestijd in de eerste twee jaar ontvangen, alleen het tweede jaar of maatwerk/ 'anders' krijgen. Er zijn geen verschillen gevonden tussen docenten met een verschillende aanstellingsomvang in hun eerste twee jaar als docent.

¹³ In het schooljaar 2023/2024 werkten er in het voortgezet onderwijs in Nederland ongeveer 77.000 leraren, wat neerkomt op 61.000 fulltime-equivalenten (fte) voion.nl

Tabel 1. Hebben de docenten een reductie van hun lestijd ontvangen?

	In de eerste twee jaar	Alleen in het eerste jaar	Alleen in het tweede jaar	Nee	Weet ik niet	Anders
Percentage reductie ontvangen	47%	14%	3%	24%	7%	5%
Gemiddeld aantal jaar werkzaam als docent	8,9	11,9	8,8	11,4	11,2	8,1

4.1.3. Redenen geen reductie

Van de docenten die geen reductie van hun lestijd hebben gehad, weten twee op de drie docenten niet wat de reden hiervan is. De docenten die dit wel weten, geven de volgende redenen:

- Ervaring in een andere onderwijssector (bijv. po, mbo)
- Er is geen ruimte voor (qua bezetting)
- Ik heb een hoger salaris gekregen in plaats van reductie van lestijd (bijv. 120% betaald voor fulltime werken)
- Mijn contract voldoet niet (klein/parttime contract, geen vast contract, invaldocent)
- Ik ben niet op de hoogte van de regeling

Van de docenten zonder lestijdreductie geeft ruim de helft (55 procent) aan dat zij hier wel behoefte aan hebben gehad. Docenten die gestopt zijn, zitten niet in het panel van DUO-Onderwijsonderzoek. Daarom weten we niet of de behoefte aan lestijdreductie voor deze groep (die we hadden willen behouden, hetgeen de regeling ook beoogt) hetzelfde is als de groep docenten die de enquête heeft ingevuld (docenten die tot nu toe zijn behouden).

4.1.4. Samenvattend

Dit onderzoek betreft 303 docenten in het voortgezet onderwijs die sinds 2008 zijn gestart en minimaal twee jaar ervaring hebben. Van deze groep is 95% bevoegd om les te geven. De meeste docenten (55%) hadden een aanstelling tussen 0,5-0,8 fte in hun eerste twee jaar, zijn gemiddeld tussen 30-40 jaar oud en werken gemiddeld 10 jaar in het onderwijs. Ongeveer de helft (47%) ontving lestijdreductie in de eerste twee jaar, terwijl ongeveer een kwart (24%) geen reductie kreeg. Docenten die recentelijk zijn gestart ontvangen vaker reductie, wat suggereert dat de regeling steeds meer wordt toegepast. Van degenen zonder reductie weet twee derde de reden niet. Bekende redenen zijn eerdere onderwijservaring, geen ruimte qua bezetting, hoger salaris als alternatief, of onbekendheid met de regeling. Ruim de helft van docenten (55%) zonder reductie had hier wel behoefte aan.

4.2. Onderzoeksvraag 1. Wat is het doel van de regeling?

4.2.1. Wat zeggen sociale partners?

Om een beeld te krijgen van wat als het doel van de regeling wordt gezien zijn we in de interviews te rade gegaan bij vertegenwoordigers van de praktijk. Het hoofddoel van de regeling reductie lestijd is volgens de sociale partners om startende docenten te behouden voor het onderwijs. Door de regeling moet voorkomen worden dat startende docenten in hun eerste aanstelling als docent overbelast raken. Volgens de sociale

partners hebben startende docenten vaak moeite met het vinden van hun weg binnen het onderwijs, wat leidt tot een hoge uitval. Zij worden vaak meteen in het diepe gegooid en kunnen hun hoofd moeilijk boven water houden. Daarnaast is het volgens de sociale partners een probleem dat startende docenten onvoldoende structurele begeleiding ontvangen en onvoldoende tijd hebben om lessen voor te bereiden en te reflecteren. De reductie van lestijd moet volgens de sociale partners naast het voorkomen van overbelasting ook bijdragen aan het bieden van een zachte landing in het onderwijs. Doordat docenten minder uren les hoeven te geven, krijgen zij meer tijd voor de voorbereiding van hun lessen en voor reflectie, bijvoorbeeld op de lessen of op het eigen handelen. De regeling creëert daarnaast ruimte om werk te maken van introductieprogramma's en begeleiding van startende docenten, wat uitval moet voorkomen.

In de CAO VO van 2023/2024 is zoals eerder aangegeven in Hoofdstuk 2 het inductieprogramma opgenomen naast de reductie van de lesgevende taak. De sociale partners geven aan dat dit noodzakelijk was, omdat de reductie van lestijd alleen niet voldoende bleek te zijn voor het bieden van een zachte landing in het onderwijs. Volgens de sociale partners was er eerder minder aandacht voor het bieden van begeleiding, terwijl goede begeleiding essentieel is om uitval te voorkomen (Helms-Lorenz et. al, 2020). Daarnaast wordt de toevoeging van het inductieprogramma aan de cao door sociale partners beschreven als een belangrijke stap, waarmee de regeling meer 'body' heeft gekregen.

4.2.2. Wat zeggen werkgevers?

De gesproken werkgevers onderschrijven het belang van de reductie van lestijd voor startende docenten. Ook zij zien dat een groot deel van de startende docenten de eerste jaren uitstroomt en dat de lestijdreductie echt nodig is om te landen in het onderwijs. De regeling draagt volgens werkgevers bij aan het behoud. Een aantal werkgevers geeft aan dat zij in de eerste 2 jaar minder uitval zien. Ondersteuning aan startende docenten is echter langer nodig. Het is volgens werkgevers daarom ook positief dat in de cao opgenomen is dat het inductieprogramma 3 jaar is.

Een aantal werkgevers geeft aan dat de tijd die vrijkomt door het toepassen van de regeling ook echt besteed moet worden aan het inductieprogramma om uitval te voorkomen. Een aantal werkgevers geeft aan dat zij zelf al voordat dit in de cao was opgenomen werk maken van het inductieprogramma voor startende docenten.

“De regeling moet wel op de juiste manier worden toegepast en de vraag is of dit voldoende gebeurt. Tijd voor inductie/begeleiding is essentieel. Als door het toepassen van de regeling de tijd die docenten hiermee vrijgesteld worden van het geven van lessen ook daadwerkelijk wordt ingezet in inductieprogramma's en begeleiding dan helpt de regeling om docenten te behouden.” (werkgever)

4.2.3. Wat zeggen docenten?

De meeste docenten hebben de eerste twee jaar als een (hele) zware tijd ervaren. Voor sommigen heeft de reductie ervoor gezorgd dat ze het vol hebben gehouden als startende docent. Het geeft hen iets meer ademruimte om lessen voor te bereiden en voor persoonlijke ontwikkeling, wat helpt om zekerder voor de klas te staan.

“Als startende docent heb je het gevoel dat je altijd tekortkomt en dit maakt je onzeker. Je kent dan ook de werkcultuur nog niet en bent heel verlegen om even een babbeltje te maken met je mededocenten omdat je alleen gefocust bent op je werk dat je perfect wilt doen. Ik had het idee dat ik aan het toewerken was naar een burn-out. Na de stagetijd, waar je nog voldoende tijd hebt om alles voor te bereiden, is dit in de praktijk toch anders. De werkdruk ligt dan ineens veel hoger.”
(docent)

De geïnterviewde docenten denken bijna allemaal dat de regeling reductie lestijd bijdraagt aan een zachte landing, zoals volgens de sociale partners en werkgevers ook een doel is van de regeling. De docenten zien begeleiding (met name coaching en observaties in de klas) als mogelijkheden om de zachte landing verder te verbeteren. Daarnaast noemen enkele docenten een vorm van co-mentorschap (in het tweede of derde jaar) ter voorbereiding op de grote taak van het mentorschap.

Het voorkomen van uitval was een groot thema in de gesprekken. Meerdere docenten hebben overwogen om te stoppen als docent in het vo. Werkdruk speelt een belangrijke rol bij deze overweging. Naast de werkdruk door het lesgeven en andere taken eromheen, geven docenten aan dat het ervaren van een slechte sfeer in het team en gebrek aan steun ook heeft bijgedragen aan de overweging om te stoppen. Een docent heeft aangegeven dat dit voor veel docenten een belangrijkere reden is om te stoppen dan de werkdruk. Een goede sfeer in het team en verbinding kunnen er juist aan bijdragen dat docenten ervoor kiezen om te blijven. Een andere docent heeft aangegeven dat het hielp om te kunnen praten over zijn overwegingen en om naar oplossingen binnen zijn baan als docent te zoeken. Hij zei: *“Ik kan hier wel weggaan, maar los ik daar het probleem mee op?”* Ook het krijgen van waardering speelt een rol om te blijven. Tenslotte zijn ook de zingeving van het lesgeven en een band opbouwen met leerlingen motivaties om te blijven.

De meningen van de docenten over het bijdragen van de regeling aan het voorkomen van uitval zijn verdeeld. Grotendeels kunnen de meningen als volgt worden samengevat: de regeling kan eraan bijdragen, maar dit hangt af van bijvoorbeeld de hoeveelheid begeleiding, de achtergrond en verwachtingen van de startende docenten.

“De regeling is een mooie manier om in ieder geval een symptoom te bestrijden, maar je moet eigenlijk structureel de werkdruk omlaag brengen om echt uitval te voorkomen en ervoor te zorgen dat docenten blijven.” (docent)

De meeste docenten denken dat de regeling niet bijdraagt aan het voorkomen van uitstroom van docenten naar andere banen. Docenten geven aan dat door het scheppen van goede verwachtingen aan de voorkant uitstroom kan worden voorkomen. Hier ligt een rol voor de opleidingen en voor scholen bij het aannemen van nieuwe docenten, zeker als de school een ‘niet-standaard’ manier van lesgeven heeft. Ook het passend maken van de taken in de uren die je hebt in een week is genoemd om docenten te behouden. Veel docenten hebben veel taken en/of werken over, ook na de reductie lestijd.

4.2.4. Samenvattend

Het hoofddoel van de lestijdreductieregeling is startende docenten behouden voor het onderwijs door overbelasting te voorkomen. Sociale partners zien dat beginnende docenten vaak "in het diepe worden gegooid" en moeite hebben hun weg te vinden, wat tot hoge uitval leidt. De regeling moet een zachte landing bieden door meer tijd te creëren voor lesvoorbereiding, reflectie en begeleiding.

Sinds de CAO 2023/2024 is een driejarig inductieprogramma toegevoegd, omdat lestijdreductie alleen onvoldoende bleek. Werkgevers onderschrijven het belang en zien minder uitval in de eerste twee jaar. Docenten ervaren de eerste jaren als zwaar en de reductie geeft ademruimte.

Over het daadwerkelijk voorkomen van uitval zijn docenten verdeeld. Zij benadrukken dat goede begeleiding, een goede sfeer in het team en realistische verwachtingen cruciaal zijn. De regeling bestrijdt symptomen maar lost structurele werkdrukproblemen niet op.

4.3. Onderzoeksvraag 2. Hoe ziet de uitvoering van de regeling er in de praktijk uit?

4.3.1. Wat zeggen sociale partners en werkgevers?

Aan de sociale partners is in interviews gevraagd welke afspraken er zijn gemaakt over de borging van de regeling. Zij geven aan dat er geen specifieke afspraken gemaakt zijn om te waarborgen dat de regeling overal wordt toegepast. Het recht op lestijdreductie is opgenomen als een individueel recht in de cao en dit betekent dat docenten dit recht kunnen afdwingen als de regeling niet wordt toegepast. In die zin zijn werkgevers dus verplicht om startende docenten lestijdreductie aan te bieden. Vakbonden kunnen helpen om het recht op lestijdreductie af te dwingen. Dit kan nog tot 5 jaar nadat een startende docent de reductie had moeten ontvangen in de vorm van salariscompensatie.

Uit de interviews blijkt dat er sprake is van onduidelijkheid over de toepassing van de regeling. De helpdesk van de VO-raad wordt regelmatig benaderd voor verduidelijking. Hoewel HR-functionarissen vaak wel op de hoogte zijn van de regeling, worstelen zij wel met de technische aspecten van de toepassing, zoals de berekening van de lestijdreductie. Uit de interviews met werkgevers alsmede met de sociale partners en de startende docenten zelf blijkt dat er variaties zijn in de manier waarop scholen de regeling toepassen. De HR-afdelingen zijn doorgaans betrokken bij de uitvoering van de regeling. In het arbeidsvoorwaardengesprek wordt vastgesteld dat iemand voor het eerst bevoegd voor de klas staat. Dit wordt vervolgens verwerkt op de normjaartaak en wordt op de formatiekaart van de startende docent zichtbaar.

De regeling wordt echter niet altijd beleidsrijk ingezet. Hieronder wordt verstaan het reduceren van het aantal lesuren en het bieden van een inductie/begeleidingsprogramma aan startende docenten. Meerdere geïnterviewde werkgevers geven aan dat ze de regeling toepassen door docenten tijdelijk een ruimer contract aan te bieden. Docenten die voor 0,6 fte worden aangenomen, krijgen dan de 20 procent in het eerste jaar en 10 procent in het tweede jaar bovenop hun aanstelling. Dit komt overeen met wat startende docenten aangaven in de enquête. Volgens de werkgevers prevaleren organisatorische argumenten dan boven het bieden van (extra) ondersteuning en begeleiding aan starters.

4.3.2. Wat zeggen docenten?

De meeste docenten gaven aan dat de tijd die vrijkomt door de regeling is ingezet voor werkdrukvermindering. Deze vrijgekomen tijd gebruiken docenten om hun lessen voor te bereiden. Ook de weg vinden op de school is vaker genoemd. Sommige docenten hebben de reductie van lestijd ingezet om een opleiding af te ronden. Daarnaast zijn er verschillende vormen van begeleiding die ingezet worden zoals coaching, intervisie en lesobservaties.

De hoeveelheid begeleiding die docenten nodig hebben, wisselt heel sterk. Meerdere docenten geven echter aan dat ze geen begeleiding hebben gekregen. Sommigen gaven aan dat ze wel met vragen bij collega's terecht konden, maar het grotendeels zelf moesten uitzoeken. Een paar van hen gaven aan dat de begeleiding nu wel beter is op hun school dan toen zij zelf startende docent waren, bijvoorbeeld door het invoeren van een inductieprogramma. Dit geldt echter niet voor alle scholen.

“Ik zie collega's uitvallen door gebrek aan begeleiding. Studenten die stage lopen worden gewoon voor de klas gezet door het personeelstekort.” (docent)

Er zijn ook docenten die wel verschillende vormen van begeleiding hebben gekregen. Zo zijn ze bijvoorbeeld gekoppeld aan een meer ervaren docent als mentor of coach. Anderen geven aan dat er regelmatig intervisiebijeenkomsten voor nieuwe collega's worden georganiseerd onder begeleiding van een coach. Een aantal docenten geeft aan dat er tijdens de les bij hen is geobserveerd. Startende docenten ervaren vooral de intervisiebijeenkomsten als een waardevolle vorm van begeleiding.

Sommige docenten geven aan dat ze om extra ondersteuning of vrijstellingen hebben gevraagd. Zo heeft een docent om een lesobservatie gevraagd, omdat het niet lekker liep in een klas. De docenten die dit aangeven, zijn hierin tegemoetgekomen. In overleg kan dus mogelijk meer. Maar hiervoor moet je ook weten wat je nodig hebt.

“Toen ik startte was het zelf zoeken waar je behoefte aan hebt. Als je niet weet wat je nodig hebt, dan weet je ook niet wat je mist en waar je het moet halen.” (docent)

Naast activiteiten/begeleiding die speciaal voor nieuwe collega's georganiseerd worden, geven docenten ook een aantal factoren aan die helpend zijn. Zo wordt een goede werksfeer waarbij je laagdrempelig collega's kunt benaderen als positief ervaren. Een vast vergadermoment zoals een sectieoverleg kan dit faciliteren. Daarnaast helpt het als de teams zaken op orde hebben, zoals materialen voor de lessen die de docenten geven. Als de startende docent dit materiaal zelf allemaal moet ontwikkelen dan levert dit meer werkdruk op.

Samengevat wordt de reductie volgens docenten vooral ingezet voor werkdrukvermindering, zoals het toepassen van lessenreductie en geen mentoraat in het eerste jaar. Begeleiding is een belangrijk element voor de startende docenten wat nog niet overal vanzelfsprekend is.

4.3.3. Invulling van de lestijdreductie

In Tabel 2 presenteren we resultaten uit de enquête over de manier waarop de lestijdreductie is ingevuld. Zeven op de tien docenten geven aan dat de reductie lestijd ingezet is voor werkdrukvermindering (70 procent)¹⁴. Bij een op de vier docenten (26 procent) wordt de reductie (ook) ingezet voor ondersteuning en wegwijs gemaakt worden binnen de (school)cultuur en/of voor professionele ontwikkeling. Een op de vijf docenten (21 procent) geeft aan dat ze intervisie en gerichte begeleiding krijgen. Bij een op de zeven docenten (14 procent) is er ook observatie en begeleiding in de klas.

Een op de vijf docenten (19 procent) geeft aan dat de lestijdreductie ook op andere manieren wordt ingevuld. Veel docenten geven aan dat ze de tijd kunnen gebruiken om hun studie af te ronden (bijv. tweede- en/of eerstegraads lerarenopleiding, zij-instroomtraject).

Tabel 2. Op welke manier werd de lestijdreductie ingevuld? (meerdere antwoorden mogelijk)

Invulling van de lestijdreductie	Percentage docenten
Werkdrukvermindering (bijvoorbeeld het verminderen van het aantal lessen, mogelijk geen mentoraat in het eerste jaar)	70%
Ondersteuning en wegwijs gemaakt worden binnen de (school)cultuur	26%
Professionele ontwikkeling	26%
Intervisie en gerichte begeleiding	21%
Observatie en begeleiding in de klas	14%
Anders	19%

4.3.4. Samenvattend

De lestijdreductieregeling is een individueel recht in de cao, maar er bestaat onduidelijkheid over de toepassing. HR-afdelingen worstelen met technische aspecten zoals berekening van de reductie. Scholen passen de regeling verschillend toe - vaak organisatorisch door tijdelijk ruimere contracten te bieden in plaats van beleidsrijke inzet met begeleiding.

Uit enquêteresultaten blijkt dat 70% van docenten de reductie gebruikt voor werkdrukvermindering (lesvoorbereiding, geen mentoraat). Slechts 26% krijgt ondersteuning binnen de schoolcultuur, 21% intervisie en begeleiding, en 14% observatie en begeleiding in de klas. Veel docenten gebruiken de tijd om opleidingen af te ronden.

De hoeveelheid begeleiding varieert sterk tussen scholen. Sommige docenten krijgen geen begeleiding en moeten het zelf uitzoeken, terwijl anderen gekoppeld worden aan mentoren of coaches. Intervisiebijeenkomsten worden als meest waardevol ervaren. Een goede werksfeer en beschikbaar lesmateriaal zijn helpende factoren.

¹⁴ Bijvoorbeeld het verminderen van het aantal lessen, mogelijk geen mentoraat in het eerste jaar

4.4.Onderzoeksvraag 3. Wat zijn knelpunten en helpende factoren?

4.4.1. Wat zeggen sociale partners en werkgevers?

Het grootste knelpunt voor het toepassen van de regeling is volgens sociale partners en werkgevers het tekort aan docenten. Werkgevers worstelen met het invullen van alle lessen, waardoor het moeilijk is om startende docenten minder te laten werken. Daarnaast ervaren docenten die al langer in dienst zijn extra druk doordat zij verantwoordelijk worden voor de begeleiding van startende docenten, wat extra tijd en inspanning vraagt. Het gaat dus met name om de organiseerbaarheid. Hierdoor kiezen scholen er soms voor om het contract van startende docenten te verruimen in plaats van hen minder lesuren te geven. Over het algemeen geldt dat voor vacatures met een kleine omvang in aanstelling het lastiger is om vervanging te zoeken voor een beperkt aantal uren. Op een grotere school is het gemakkelijker om tijdelijk extra uren toe te kennen aan iemand die de lesuren van een starter opvangt. Dit is lastiger voor kleinere scholen.

“Het grootste probleem in de praktijk is dat mensen de lessen ‘gewoon’ moeten invullen. Hierdoor wordt de keuze gemaakt om de aanstelling te verhogen gezien de huidige krappe arbeidsmarkt.”
(werkgever)

Tevens zijn er scholen die moeite hebben om de regeling toe te passen, vanwege de financiële implicaties. Dit leidt er in sommige gevallen toe dat scholen geen starters kunnen aannemen. De scholen krijgen geen extra geld voor startende docenten, dus dit heeft invloed op het totaal aan middelen dat een school te besteden heeft. Een aantal werkgevers geeft aan dat zij met de komende bezuinigingen in het onderwijs niet weten in hoeverre dit van invloed zal zijn op de financiële middelen en of dit het toepassen van de regeling in de weg kan zitten.

Daarnaast geven de sociale partners aan dat er soms onduidelijkheid heerst over hoe de regeling precies moet worden toegepast. Dit blijkt ook uit de interviews met werkgevers die aangeven dat bij het berekenen van de reductie het niet duidelijk is of de reductie alleen over de feitelijke lesuren moet worden berekend of over de lessen inclusief de opslagfactor. Ook is het voor werkgevers niet altijd duidelijk wie er recht heeft op de reductie. Door de vele regelingen is het soms onduidelijk wie waarvoor in aanmerking komt.

In de praktijk komt het regelmatig voor dat iemand wordt aangenomen als docent, terwijl hij (nog) niet bevoegd is. Zij hebben dan volgens de gesproken werkgevers geen recht op reductie, omdat ze nog niet bevoegd zijn en geen reguliere aanstelling hebben. Daarnaast wordt de groep zij-instromers steeds groter en zij hebben ook geen recht op reductie omdat ze nog in opleiding zijn en dus geen reguliere aanstelling hebben. Terwijl dit volgens de gesproken werkgevers juist de groepen zijn die je ook reductie zou willen geven. Al wordt daarbij wel aangegeven dat zij-instromers vaak starten met een kleine aanstelling en een aantal werkgevers geeft aan dat bij kleine aanstellingen de regeling zijn doel voorbij schiet. Een aantal werkgevers geeft aan dat zij starters laten kiezen om de regeling bij een kleine aanstellingsomvang nog niet gelijk toe te passen, maar deze pas later toe te passen als zij meer uren gaan werken, zodat zij hier dan meer effect van ondervinden.

Ook blijkt uit de interviews met werkgevers dat het niet altijd duidelijk is in hoeverre omvang van het contract meespeelt in het al dan niet toepassen van de lestijdreductie. Een aantal werkgevers geeft aan dat zij de regeling pas aanbieden bij starters die een minimale aanstelling van 0,5 fte hebben. Terwijl in de cao staat 'ongeacht de omvang van de betrekking' (artikel 8.3 derde lid). Echter wordt door werkgevers aangegeven dat elders in de CAO VO (artikel 9.4) de ondergrens van 0,5 fte wordt genoemd. Hier is dus sprake van onduidelijkheid. Hoewel op de website van de VO-raad (Helpdesk) staat dat de lestijdreductie niet samenhangt met de contractomvang omdat artikel 8.3 en artikel 9.4 van de CAO VO los van elkaar geldig zijn, geven een aantal werkgevers die we hebben gesproken aan hier niet van op de hoogte te zijn. In artikel 9.4 CAO VO staat opgenomen dat de startende leraar voor minimaal 0,5 fte benoemd moet worden, maar hiervan kan onder de in dit artikel genoemde voorwaarden worden afgeweken. Dit geldt ook voor de startende onbevoegde leraar. Daarnaast geldt dat ongeacht de betrekkingsomvang, ook al is deze kleiner dan 0,5 fte – de startende leraar op basis van artikel 8.3 CAO VO recht heeft op lesreductie.¹⁵ Het is opvallend dat werkgevers aangeven dat de omvang van het contract een rol speelt, terwijl uit de enquête onder startende docenten blijkt dat docenten met kleine contracten ongeveer even vaak van de reductie gebruik maken als docenten met grotere contracten. Mogelijk komt dit doordat de werkgevers de docenten die aanvankelijk een kleine aanstelling hebben gehad later alsnog reductie van lestijd aanbieden.

“De drempel van 0,5 fte die in de cao wordt genoemd ervaren wij als knelpunt. Soms kom je hier niet aan en zou het ook fijn zijn om de reductie aan te kunnen bieden aan docenten die 0,4 fte gaan werken” (quote, werkgever)

Volgens de sociale partners kan de onbekendheid van de regeling bij nieuwe HR-functionarissen tevens een mogelijke verklaring zijn voor het niet toepassen van de regeling.

Een ander knelpunt dat wordt genoemd is dat de startersregeling minder gunstig is dan de PB-regeling (persoonlijk basisbudget) of het individuele keuzebudget (de IKB-regeling) in het tweede jaar. In de cao staat dat starters die gebruik maken van de regeling lestijdreductie geen aanspraak maken op PB-uren. Van docenten horen werkgevers terug dat zij het krom vinden dat zij als groep worden uitgesloten en geen gebruik kunnen maken van PB-uren. En in het tweede jaar wordt door het toepassen van de 10 procent reductie het aantal IKB-uren minder dus het IKB behouden is dan voordeliger dan het toepassen van de lestijdreductie in het tweede jaar.

“Voor oudere werknemers zijn bijvoorbeeld wel ook extra dingen geregeld en die mogen wel gebruik maken van de PB-uren, maar starters die gebruik maken van de reductie lestijd niet omdat dan aangegeven wordt dat ze al zoveel krijgen.” (werkgever)

Om het bereik en het gebruik van de regeling te vergroten helpt het volgens de sociale partners om goede voorbeelden te delen. Door aan te tonen dat de regeling daadwerkelijk bijdraagt aan het behoud van docenten kunnen werkgevers gestimuleerd worden om de regeling toe te passen. Daarnaast kan het helpen om meer bewustwording te creëren bij scholen over de regeling en ondersteuning te bieden bij het gebruik

¹⁵ <https://www.vo-raad.nl/artikelen/helpdesk-beantwoordt-heeft-een-startende-on-bevoegde-leraar-recht-op-lesreductie-ongeacht-het-aantal-uren-dienstverband>

maken van de regeling. Het kan werkgevers helpen om wat meer richtlijnen te hebben hoe de regeling toegepast kan worden.

“Nu is de regeling vrij ruim en je mag hem zelf invullen hoe je hem wilt invullen. Het zou helpen als er wat meer houvast wordt gegeven aan hoe de regeling in te vullen.” (werkgever)

Een aantal werkgevers geeft aan dat het zou helpen als de regeling niet alleen beschikbaar is voor docenten die hun bevoegdheid hebben gehaald. Hieruit blijkt ook de onduidelijkheid voor wie de regeling geldt. Zo blijkt uit informatie van de helpdesk van de VO-raad dat ook niet bevoegde starters bij hun eerste aanstelling recht hebben op reductie van lestijd.¹⁶

“Bij ons zijn er best wat docenten in opleiding, maar die krijgen (nog) geen reductie. Het kan dat iemand 3 jaar op school rondloopt en bijvoorbeeld al 24 lessen geeft, maar nog geen reductie heeft gekregen. Als diegene dan een bevoegdheid behaalt krijgt die alsnog lesreductie. Het zou wenselijker zijn om de regeling naar voren te kunnen halen, dus niet alleen voor bevoegde docenten maar ook voor docenten die nog in opleiding zijn.” (werkgever)

Ook wordt aangegeven dat startende docenten de overgang naar het derde jaar als pittig ervaren wanneer zij geen lestijdreductie meer krijgen. Vaak willen docenten na twee jaar meer gaan werken, vooral als zij tijdens die startperiode nog studeerden. Dit maakt de overgang nog pittiger, omdat zij dan extra taken moeten oppakken. Een voorstel voor verbetering van de regeling is om de regeling geleidelijk aan af te bouwen en ook nog een derde jaar aan te bieden. Dit zou helpend kunnen zijn om startende docenten te behouden. In dit ‘afbouwjaar’ zouden startende docenten wel meer taken op zich kunnen nemen maar nog niet volledig alle taken hoeven te vervullen. Een ander voorstel is om in het tweede jaar meer reductie te geven (in plaats van 10 procent, bijvoorbeeld ook 20 procent zoals in het eerste jaar). Ook met oog op het lerarentekort kan dit helpen om mensen binnen te halen en te behouden doordat je ze minder belast.

4.4.2. Kansen om het gebruik van de lestijdreductie te vergroten

Aan werkgevers is gevraagd welke kansen zij zien om de lestijdreductie breder beschikbaar te stellen, omdat uit onderzoek van de Inspectie was gebleken dat een derde van de startende docenten de lestijdreductie niet heeft ontvangen (Inspectie van het Onderwijs, 2023).

Werkgevers pleiten voor het ruimer formuleren van het cao-artikel. Met name dat deze regeling ook voor zij-instromers beschikbaar kan worden gesteld. Het aantal zij-instromers zal volgens de werkgevers naar verwachting de komende jaren alleen maar toenemen. Een visie op wat zij-instromers nodig hebben om goed te kunnen landen is volgens werkgevers van belang.

Daarnaast helpt het om in de cao duidelijker te vermelden dat de reductie lestijd voor startende docenten ongeacht de contractomvang kan worden gegeven.

¹⁶ <https://www.vo-raad.nl/artikelen/helpdesk-beantwoordt-heeft-een-startende-on-bevoegde-leraar-recht-op-lesreductie-ongeacht-het-aantal-uren-dienstverband>

Tevens geven werkgevers aan dat als ze financieel ondersteund zouden worden het aantrekkelijker is om starters aan te nemen en hen de reductie van lestijd aan te bieden. De bekostiging wordt nu door de school zelf gedragen en niet alle scholen kunnen deze lasten dragen.

"Scholen bekostigen de regeling nu uit eigen zak. Het zou wel helpen als de overheid hier geld voor vrijmaakt." (werkgever)

Een andere oplossing om startende docenten te faciliteren zodat zij niet overbelast raken is volgens werkgevers om de reductie van lestijd voor bepaalde groepen docenten gedurende de hele studietijd aan te bieden. Bijvoorbeeld, als iemand geen lerarenbeurs ontvangt of zij-instromer is krijgt men geen studieverlof. Het zou helpend zijn om de reductie dan voor een langere tijd aan te bieden, zodat deze startende docenten niet worden overbelast. Deze groepen docenten hebben vanwege hun levensfase vaak een grotere aanstelling van 0,8 – 1 fte nodig om aan hun financiële verplichtingen zoals een hypotheek te kunnen voldoen.

Ten slotte kan het helpen om studenten en stagiaires te wijzen op het cao-artikel. Zodat zij als zij aan de slag gaan als docent in het vo weten dat zij recht hebben op lestijdreductie. Een van de gesproken werkgevers geeft aan dat hij in het handboek voor stagiaires de relevante cao-artikelen heeft opgenomen, waaronder ook de regeling lestijdreductie. Een aantal docenten geeft aan dat er op de opleiding ook aandacht wordt besteed aan deze regeling. Werkgevers merken in de praktijk dat docenten tijdens het sollicitatiegesprek al zelf de regeling aankaarten.

4.4.3. Samenvattend

Zowel de geïnterviewde sociale partners als de werkgevers noemen het tekort aan docenten als grootste probleem. Werkgevers worstelen met het invullen van lessen, waardoor ze het contract van starters verruimen in plaats van minder laten werken. Kleinere scholen hebben extra moeite met het organiseren van vervanging. Werkgevers ervaren financiële druk omdat zij de regeling zelf bekostigen zonder extra overheidsfinanciering. Met komende bezuinigingen vrezen zij dat dit probleem verergert.

Sociale partners en werkgevers signaleren onduidelijkheid over de toepassing: wie heeft recht op reductie, hoe bereken je deze, en geldt dit ongeacht contractomvang? Werkgevers hanteren soms ten onrechte een minimumgrens van 0,5 fte. Sociale partners wijzen op onbekendheid bij nieuwe HR-functionarissen.

Werkgevers geven aan dat volgens hen zij-instromers en nog niet-bevoegde docenten geen recht hebben op reductie, terwijl dit juist gewenste doelgroepen zijn. Ook vinden werkgevers de regeling minder gunstig dan andere cao-regelingen (PB-uren, IKB-regeling).

Werkgevers pleiten voor uitbreiding van het artikel voor zij-instromers, financiële ondersteuning van de overheid, duidelijkere cao-formuleringen en geleidelijke afbouw met mogelijk een derde jaar. Sociale partners zien kansen in het delen van goede voorbeelden en meer bewustwording bij scholen. Werkgevers willen meer concrete richtlijnen voor toepassing en stellen voor studenten en stagiaires te informeren over hun rechten.

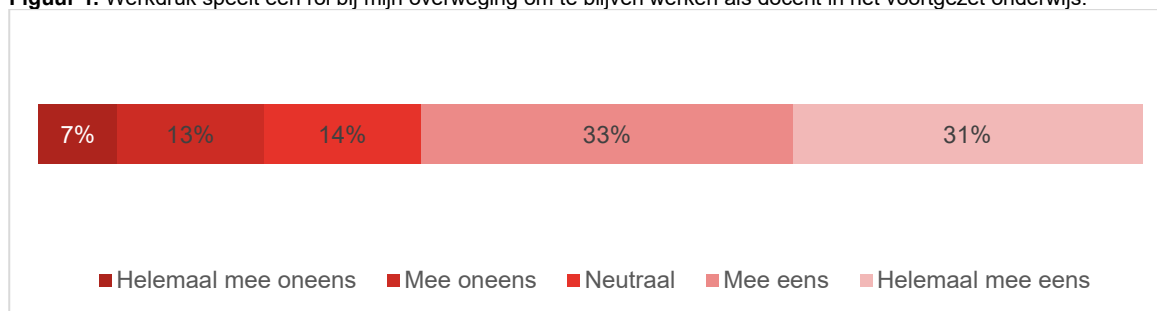
4.5. Onderzoeksvraag 4. Bijdrage aan doel?

Werkdrukvermindering is een van de belangrijkste doelen van de regeling. We hebben docenten middels de enquête gevraagd in welke mate werkdruk een rol speelt bij hun overweging om te blijven werken als docent in het vo (zie Figuur 1). Voor twee op de drie docenten (64 procent) speelt (ervaren) werkdruk een rol bij de overweging om te blijven werken als docent in het vo. Meerdere docenten die het (helemaal) eens zijn met de stelling geven als toelichting dat de werkdruk erg/te hoog is. Meerdere docenten geven aan dat de werkdruk dusdanig hoog is, dat ze overwegen om uit het onderwijs te stappen. Meerdere docenten geven in de toelichting aan over te werken. Veel docenten geven aan dat de werkdruk ook hun werkplezier negatief beïnvloedt. Ongeveer een op de zeven docenten (14 procent) reageert neutraal op deze stelling. Als toelichting wordt onder andere gegeven dat de werkdruk hoog is, maar dat ze ook een groot werkplezier ervaren. Bij de docenten die dit aangeven, werkt werkplezier als positieve factor om het vol te houden.

Een op de vijf docenten (20 procent) is het (helemaal) niet eens met de stelling dat werkdruk een rol speelt bij de overweging om te blijven werken als docent in het voortgezet onderwijs. Bij de toelichtingen van docenten die het niet met de stelling eens waren, geven sommigen aan dat ze op dit moment geen werkdruk ervaren. Bij hen kan (het niet ervaren van) werkdruk dus toch een rol spelen bij de overweging om te blijven. Sommigen geven aan dat de werkdruk eerder een reden is om het onderwijs te verlaten dan om te blijven. Hier zien we dat de stelling niet eenduidig geïnterpreteerd is. Het percentage docenten dat het niet eens is met de stelling, is dus waarschijnlijk een overschatting. Anderen die het niet met de stelling eens zijn, geven aan dat dit geen rol speelt, omdat werkdruk volgens hen in iedere baan bestaat.

De docenten geven aan dat de werkdruk in het onderwijs is toegenomen, met name door de veranderende leerlingenpopulatie met steeds meer ondersteuningsbehoeften, te grote groepen en administratie/meer taken die niet direct gerelateerd zijn aan het lesgeven. Tenslotte geven meerdere docenten aan dat ze bewust parttime werken om de werkdruk onder controle te houden. Hun reacties op de stelling variëren van (helemaal) oneens tot (helemaal) eens. Deze punten geven aan dat de regeling reductie lestijd belangrijk is en dat het mogelijke aanknopingspunten biedt om de werkdruk te verlagen.

Figuur 1. Werkdruk speelt een rol bij mijn overweging om te blijven werken als docent in het voortgezet onderwijs.



4.5.1. Samenvattend

Werkdrukvermindering is een hoofddoel van de lestijdreductieregeling. Uit de enquête blijkt dat voor twee derde van de docenten (64%) werkdruk een rol speelt bij de overweging om te blijven werken in het voortgezet onderwijs. Veel docenten geven aan dat de werkdruk te hoog is en overwegen het onderwijs te verlaten. Overwerken komt veel voor en de hoge werkdruk beïnvloedt het werkplezier negatief. Ongeveer 14% reageert neutraal - zij ervaren wel hoge werkdruk maar hebben ook een groot werkplezier. Een vijfde (20%) geeft aan dat werkdruk geen rol speelt.

Docenten signaleren dat werkdruk is toegenomen door veranderende leerlingenpopulatie met meer ondersteuningsbehoeften, te grote groepen en meer administratieve taken. Meerdere docenten werken bewust parttime om werkdruk beheersbaar te houden. Deze bevindingen onderstrepen het belang van de lestijdreductieregeling als instrument om werkdruk te verlagen en docenten te behouden voor het onderwijs.

5. Conclusies en aanbevelingen

5.1. Conclusies

Reductie van lestijd in combinatie met goede begeleiding draagt bij aan het bieden van een zachte landing en het voorkomen van uitval

Door de vermindering in lestaken heeft de startende docent meer tijd beschikbaar om lessen voor te bereiden. Het aanbieden van de reductie van lestijd alleen blijkt niet voldoende om startende docenten een zachte landing te bieden. De regeling wordt in de praktijk voornamelijk ingezet als werkdrukvermindering door het verminderen van het aantal lessen en in mindere mate voor begeleiding. Het toevoegen van het begeleidingselement in de vorm van een driejarig inductieprogramma in de CAO VO van 2023/2024 wordt door het veld als waardevol gezien. Het bieden van goede begeleiding is volgens zowel de sociale partners als de werkgevers essentieel om uitval te voorkomen en te zorgen voor een zachte landing. De meeste docenten vonden de eerst twee jaar een (hele) zware tijd. Zij gaven aan dat zij door de reductie van lestijd meer tijd hadden om lessen voor te bereiden en voor persoonlijke ontwikkeling, wat hen heeft geholpen om zekerder voor de klas te staan.

Ook onderschrijven docenten het belang van goede begeleiding. Met name coaching, observaties in de klas en intervisiebijeenkomsten worden als waardevolle vormen van begeleiding ervaren. Ondanks dit belang blijkt uit de enquête dat slechts 20 procent van de docenten gerichte begeleiding heeft ontvangen en 14 procent observatie en begeleiding in de klas. Hieruit kan geconcludeerd worden dat hier ruimte voor verbetering in zit door meer in te zetten op deze vormen van begeleiding.

De meningen van de docenten over het bijdragen van de regeling aan het voorkomen van uitval zijn verdeeld. Grotendeels kunnen de meningen als volgt worden samengevat: de regeling kan eraan bijdragen, maar dit hangt af van bijvoorbeeld de hoeveelheid begeleiding, de achtergrond en verwachtingen van de startende docenten.

Het lerarentekort is het grootste knelpunt, maar ook een tekort aan financiële middelen speelt een rol

Door het lerarentekort worstelen werkgevers met het invullen van alle lessen. Dit maakt het lastiger om startende docenten minder te laten werken. Ook ervaren docenten die verantwoordelijk zijn voor de begeleiding van hun startende collega extra druk. Met name de organiseerbaarheid is een verklaring waarom de regeling niet (beleidsrijk) wordt toegepast. Scholen kiezen er soms voor om het contract van startende docenten te verhogen in plaats van hen minder lesuren te geven. Scholen krijgen geen extra financiële middelen voor startende docenten. Dit leidt er in sommige gevallen toe dat scholen geen starters kunnen aannemen. Met het oog op de komende bezuinigingen in het onderwijs is het belangrijk om in de gaten te houden in hoeverre dit invloed heeft op het toepassen van de regeling.

De aanstellingsomvang speelt mee bij het toepassen van de regeling

Over het algemeen geldt dat voor vacatures met een kleine aanstellingsomvang het lastiger is om vervanging te zoeken voor een beperkt aantal uren. Dit kan tevens een verklaring zijn waarom de lestijdreductie bij kleinere contracten niet wordt toegepast. Vanuit zowel werkgevers als startende docenten horen we terug dat deze docenten ofwel de reductie later krijgen aangeboden als zij een grotere

aanstellingsomvang krijgen ofwel dat de gedurende de inductieperiode startende docenten een ruimer contract krijgen aangeboden.

De regeling reductie lestijd startende docenten is niet bij iedereen bekend en niet altijd duidelijk

Uit de interviews blijkt dat startende docenten en nieuwe HR-medewerkers niet altijd op de hoogte zijn van de regeling. Daarnaast blijkt uit de interviews dat er sprake is van onduidelijkheid over zowel de toepassing van de regeling als wie er aanspraak kan maken op de regeling. Zo blijkt uit de interviews met werkgevers dat het niet voor iedereen duidelijk is waarover de lestijdreductie moet worden berekend (met of zonder opslagfactor). Daarnaast geven een aantal werkgevers aan dat de cao onvoldoende duidelijkheid biedt over het al dan niet toekennen van de regeling aan startende docenten die nog niet bevoegd zijn en/of een contractomvang onder de 0,5 fte hebben. Ook is het voor scholen onduidelijk of de regeling ook aan zij-instromers kan worden aangeboden.

5.2. Aanbevelingen

Verduidelijking aanbrengen in de cao

Een eerste aanbeveling is om in de cao duidelijker te verwoorden voor wie de regeling geldt. Er is sprake van onduidelijkheid over de vraag of de regeling ook geldt voor niet bevoegde docenten, zij-instromers, en voor docenten die een aanstelling hebben van minder dan 0,5 fte. Daarnaast is het voor scholen niet altijd duidelijk hoe zij de regeling moeten toepassen, alleen over de lesuren of over de lesuren inclusief opslagfactor. Beter informatievoorziening hierover zou helpend zijn voor de scholen. Tevens kan de samenhang met PB-uren (persoonlijk basisbudget) en IKB-uren (individuele keuzebudget) beter worden aangegeven. Werkgevers pleiten voor het ruimer formuleren van het cao-artikel, met name het beschikbaar stellen van de regeling voor zij-instromers. Dit omdat het aantal zij-instromers naar verwachting de komende jaren zal toenemen.

Delen van goede praktijkvoorbeelden

Om zowel het bereik als het gebruik van de regeling te vergroten helpt het om goede praktijkvoorbeelden te verspreiden. De VO-raad deelt deze op de website¹⁷. Het zou scholen kunnen helpen als de VO-raad en andere stakeholders deze goede praktijkvoorbeelden meer onder de aandacht brengen. Daarnaast kan de BSL-ontwerptool, de tool die voortgekomen is uit het landelijk onderzoek naar de begeleiding van startende leraren eveneens meer onder de aandacht worden gebracht bij scholen. Hiermee kunnen scholen in kaart brengen aan welke criteria die opgenomen zijn in de cao¹⁸ zij al voldoen en op welke criteria ontwikkeling gewenst is. Docenten zien begeleiding (met name coaching, observaties in de klas en intervisie) als mogelijkheden om de zachte landing verder te verbeteren. Daarnaast geven enkele docenten aan dat een vorm van co-mentorschap (in het tweede of derde jaar) helpend zou zijn om zich voor te bereiden op deze taak. De lestijdreductie in het tweede jaar kan hier bijvoorbeeld voor worden ingezet. Goede voorbeelden op bovengenoemde gebieden kunnen behulpzaam zijn.

¹⁷ <https://www.vo-raad.nl/artikelen/wie-is-eigenaar-van-het-inductiebeleid> / <https://www.vo-raad.nl/artikelen/de-begeleiding-van-startende-leraren-begint-met-een-warm-welkom> / <https://www.voion.nl/inspiratie/investeren-in-mensen-het-recept-voor-succesvolle-zij-instroom/> / <https://www.voion.nl/inspiratie/meer-aandacht-voor-de-inductiefase-als-onderdeel-van-de-doorlopende-leerlijn/>

¹⁸ werkdrukvermindering, enculturatie, professionele ontwikkeling, observatie en begeleiding in de klas, intervisie en gerichte begeleiding

Breder bekend maken van de regeling lestijdreductie tijdens de opleiding en stage

Een derde aanbeveling is om in de opleiding tot docent aandacht te schenken aan het cao-artikel, zodat als zij gaan solliciteren in het voortgezet onderwijs zij al kennis hebben van wat het cao-artikel inhoudt en dit zelf kunnen inbrengen tijdens het sollicitatiegesprek. Ook scholen kunnen een rol spelen bij het breder bekendmaken van de regeling door stagiaires op het cao-artikel te wijzen.

6. Geraadpleegde literatuur

Helms-Lorenz, M., Van der Pers, M., Moorer, P., Lugthart, E., Van der Lans, R. en Maulana, R. (2020). [*Begeleiding Startende Leraren 2014-2019*](#). NL: Rijksuniversiteit Groningen.

Inspectie van het Onderwijs (2019). [*Technisch rapport leraren en lerarentekort*](#).

Rinnooy Kan, A. (2007). [*Advies van de Commissie Leraren*](#).

Rijksoverheid (2021). [*Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst*](#).

Rijksoverheid (2022). [*Het onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs*](#)

TNO (2014). [*Werkdruk: Wegwijzer voor professionals*](#).

Inspectie van het Onderwijs (2023). [*Rapport: De staat van het onderwijs 2023*](#).

7. Bijlagen

7.1. Interviewleidraad sociale partners

1. Wat was de aanleiding voor de regeling reductie van lestijd voor startende docenten?
2. Wat was het beoogde doel/waren de beoogde doelen van de regeling?
3. Wanneer is de regeling in de praktijk van start gegaan?
4. Hoe is de regeling ontvangen door het veld?
 - > schoolleiders
 - > HR-medewerkers
 - > docenten
5. De regeling in de huidige CAO heeft naast de lestijdreductie ook een lid over begeleiding.
 - a. Wanneer is dit onderdeel erbij gekomen?
 - b. Wat was de aanleiding hiervoor?
 - c. Hoe is deze aanpassing ontvangen door het veld?
 - > schoolleiders
 - > HR-medewerkers
 - > docenten
6. Zijn er afspraken gemaakt om te borgen dat het recht op reductie lestijd ook aan alle startende docenten wordt aangeboden, zo ja welke?
7. Welke stappen zijn er (de afgelopen jaren) ondernomen om het bereik en het gebruik van de regeling te vergroten/verbeteren?
8. Welke knelpunten zien jullie in de praktijk/horen jullie vanuit het veld om de regeling toe te passen?
9. In hoeverre draagt het ontvangen van de lestijdreductie in jouw ogen bij aan het beoogde doel van de regeling?
10. Op welke manier(en) kan het bereik en gebruik van de regeling vergroot/verbeterd worden volgens jou?

7.2. Interviewleidraad schoolleiders/hr-medewerkers/begeleiders startende docenten

Let op: vragen aanpassen als aangegeven is door de persoon dat ze de regeling wel/deels of niet toepassen

Start met korte kennismaking

1. Functie, hoelang werkzaam in functie, eventueel schoolgrootte, regio

Interviewvragen

2. In hoeverre wordt de reductie van de lesgevende taak voor startende docenten toegepast op uw school/binnen uw organisatie (*volledig, deels of niet*)?
3. Wat zijn jullie overwegingen (geweest) om de reductie van de lesgevende taak wel/niet/deels toe te passen?
4. Hoe ziet de uitvoering van de regeling er op uw school/binnen uw organisatie in de praktijk uit?
5. Waar lopen jullie tegenaan bij de uitvoering van de regeling? (*denk aan verwerking op jaartaak, financiële verwerking en bekostiging*)
6. Wat zijn helpende factoren? Wat helpt bij de uitvoering van de regeling?
7. Wat zijn voor uw school/binnen uw organisatie randvoorwaarden om de regeling beschikbaar te kunnen stellen? (*specifiek vragen naar lerarentekort/bezetting*)
8. Hoe en wanneer worden startende docenten op uw school/binnen uw organisatie geïnformeerd over de regeling reductie op lestijd?
9. Op welke manier wordt erop toegezien of startende docenten de reductie op hun lesgevende taken daadwerkelijk ontvangen?
10. In hoeverre ervaren jullie dat het toepassen van de reductie van de lesgevende taak voor startende docenten bijdraagt aan het behoud van deze groep?
Vervolg vraag: Hoe kan dit nog verbeterd worden?
11. Welke andere voordelen biedt het toepassen van de regeling volgens jullie nog meer?
12. Welke ervaringen horen jullie terug van docenten die gebruik hebben gemaakt van de regeling?
13. Welke kansen zien jullie om de regeling breder beschikbaar te stellen voor alle startende docenten? En wat is hiervoor nodig? (*Uit onderzoek van de Inspectie voor Onderwijs uit 2023 blijkt dat 1/3 van de startende docenten geen reductie op lestijd heeft ontvangen*).

7.3. Interviewleidraad startende docenten

Kennismaken

1. Hoe heet je?
2. Welk vak/welke vakken geef je?
3. Hoe lang werk je nu als bevoegd docent?
4. Hoeveel uren werk je per week?
5. Welke opleiding heb je gedaan? *[lerarenopleiding (universitair 1^e-graads /2^e-graads), kopopleiding (hbo; 2^e-graads), (educatieve minor/module (hbo/wo; 2^e-graads), educatieve master (hbo/wo; 2^e-graads), zij-instroomtraject, ...]*

Ervaringen met de regeling

6. Je gaf in de vragenlijst aan dat je een vermindering van lestijd hebt gekregen. Hoe zag dit er voor jou uit? *[eerste jaar, tweede jaar, hoeveel vermindering]*
7. Waar werd de reductie van lestijd aan besteed?
 - *[Werkdrukvermindering (bv het verminderen van het aantal lessen, lessen evenwichtig verdelen, mogelijk geen mentoraat in het eerste jaar, etc.);*
 - *Ondersteuning en wegwijs gemaakt worden binnen de (school)cultuur;*
 - *Professionele ontwikkeling;*
 - *Observatie en begeleiding in de klas;*
 - *Intervisie en gerichte begeleiding;*
 - *Overig*
8. Hoe heb je de reductie op lestijd die je hebt ontvangen ervaren?
 - a. Zijn er nog collega's die de regeling ook (hebben) ontvangen? Zo ja, kun je iets vertellen over hun ervaringen?
9. Wat leverde het de reductie van lestijd je op? *[antwoorden relateren aan: zachte landing, voorkomen van uitval en -uitstroom]*
 - a. Hoe was dit voor collega's?
10. Hoeveel behoefte aan begeleiding op school (op de werkplek) had je als startende docent in je eerste jaren?
11. In hoeverre was je door je lerarenopleiding al goed voorbereid op het lesgeven als docent?

Ideeën over de regeling

12. Draagt de regeling in jouw ogen bij aan:
 - a. Een zachte landing;
 - b. Voorkomen van uitval (door ziekte, met name overspannenheid en burn-out);
 - c. Voorkomen van uitstroom (keuze om te stoppen als docent en iets anders te gaan doen)?
13. Welke kansen zie je om de zachte landing te verbeteren?
14. Welke kansen zie je om uitval (door ziekte, met name overspannenheid en burn-out) beter te voorkomen?
15. Welke kansen zie je om docenten beter te behouden?
16. Welke kansen zie je om te zorgen dat meer docenten een vermindering van lestijd ontvangen?

Overig

17. Heb je in het verleden overwogen om te stoppen?
 - a. Wat heeft eraan bijgedragen dat je dit overwoog?
 - b. Wat heeft eraan bijgedragen dat je toch nog voor de klas staat?
18. Overweeg je om te stoppen in de nabije toekomst?
 - a. Om welke redenen zou je willen stoppen?
 - b. Om welke redenen zou je willen blijven?
 - c. Welke veranderingen zouden ervoor kunnen zorgen dat je wilt blijven?
19. Zijn er nog dingen, die ik niet gevraagd heb over de regeling, die je kwijt wilt?

7.4. Enquêtevragen

[INTRO]

>> Hartelijk dank dat u deze vragenlijst wilt invullen! Voion (arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs) zou graag uw ervaringen willen weten van de eerste twee jaar dat u docent was. Ook als dit langer geleden is, is dit voor het onderzoek van grote waarde. Het invullen van de vragenlijst kost ca. 5 minuten. Uw antwoorden worden vertrouwelijk behandeld. <<

1) Heeft u uw lerarendiploma voor het vo behaald?

- Ja
- Nee

2) Hoe lang bent u als docent werkzaam in het vo?

[bar: minder dan 2 jaar, 2 jaar, 3 jaar, ... 16 jaar, meer dan 16 jaar]

[indien <2 jaar OF >16 jaar → einde vragenlijst]

[Tekst einde vragenlijst indien antwoord <2 jaar:]

>>U werkt minder dan 2 jaar als docent in het vo. Dit onderzoek richt zich op docenten met minimaal 2 jaar werkervaring. Hartelijk dank voor uw deelname! <<

[Tekst einde vragenlijst indien antwoord >16 jaar:]

>>U werkt meer dan 16 jaar als docent in het vo. Dit betekent dat u vóór de ingang van de regeling vermindering van lesgevende taak in 2008 bent gestart als docent. Dit onderzoek richt zich op docenten die na de start van deze regeling zijn begonnen. Hartelijk dank voor uw deelname! <<

3) Wat was de omvang van uw aanstelling in het vo gedurende uw eerste twee jaar als docent?

- Minder dan 0,5 fte
- 0,5 – 0,8 fte
- Meer dan 0,8 fte
- Weet ik niet

4) Heeft u in de eerste twee jaar van uw aanstelling als docent een vermindering gehad van uw lesgevende taak?

Omschrijving: Een startende docent heeft recht op een vermindering van zijn lesgevende taak met 20% gedurende het eerste jaar en 10% gedurende het tweede jaar van de aanstelling. Dit staat sinds 2008 in artikel 8.3 van de cao voor het voortgezet onderwijs.

- Ja, zowel in het eerste als in het tweede jaar
- Ja, alleen in het eerste jaar
- Ja, alleen in het tweede jaar
- Nee
- Dat weet ik niet
- Anders, namelijk

[Indien Ja (optie 1, 2 of 3) & Anders, namelijk, sla vragen 5 en 6 over]

[Indien Nee & Dat weet ik niet, sla vraag 7 over]

5) Weet u om welke reden u geen vermindering van uw lesgevende taak heeft gekregen?

- Ja, namelijk ... [open invulveld]
- Nee

6) Had u in de eerste twee jaar vermindering van uw lesgevende taak willen hebben?

- Ja
- Nee, daar had ik geen behoefte aan

7) Waar heeft u de tijd als gevolg van de vermindering van uw lesgevende taak aan besteed? [meerdere antwoorden mogelijk]

- Werkdrukvermindering (bijvoorbeeld het verminderen van het aantal lessen, mogelijk geen mentoraat in het eerste jaar)
- Ondersteuning en wegwijs gemaakt worden binnen de (school)cultuur
- Professionele ontwikkeling
- Observatie en begeleiding in de klas
- Intervisie en gerichte begeleiding
- Anders, namelijk ... [open invulveld]

8) In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling: **Werkdruk speelt een rol bij mijn overweging om te blijven werken als docent in het voortgezet onderwijs.**

[SCHAAL]

Helemaal oneens – Oneens – Neutraal – Eens – Helemaal eens

9) Kunt u het antwoord op de vorige vraag toelichten? [niet verplicht invullen]

10) Voor dit onderzoek wil Voion graag met een aantal docenten in gesprek over hun ervaringen met het ontvangen van de vermindering van hun lesgevende taak. Dit gesprek zal online plaatsvinden. Wilt u graag uw ervaringen met ons delen in een online gesprek van 30 minuten? Vul dan hieronder uw mailadres in.

[Veld: mailadres]

Tenslotte zijn we geïnteresseerd in een aantal achtergrondkenmerken.

11-13) Achtergrondkenmerken: Leeftijd, Schoolgrootte, Regio

[Einde vragenlijst] Hartelijk dank voor uw deelname!

.....

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

.....

VOION

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.



WWW.VOION.NL • INFO@VOION.NL