



Platform
MeDeZ
eGGEN
SCHaP
MBO

***Feitelijke gesprekken
over goed werkgeverschap***



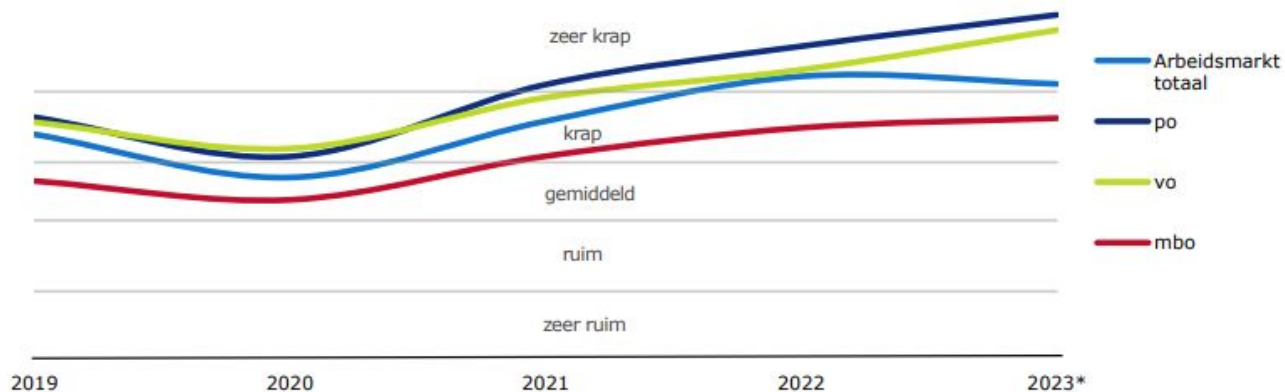
Concreet

- Het lerarentekort is een **hyperlokaal probleem** en vraagt een hyperlokale oplossing
- Wetenschap biedt **logische handvatten** voor het versterken van behoud
- Een goed gesprek over werkgeverschap vraagt om **feiten**

Het lerarentekort

is een hyperlokaal probleem

Ontwikkeling UWV spanningsindicator leraren/docenten po, vo en mbo (jaargemiddelden)



Bron: UWV ([Spanningsindicator](#))

* gemiddelde over kwartalen 1 en 2

'Meer geluk op de werkvloer leidt tot een hogere productiviteit en minder ziekteverzuim'

Martijn Burger Globale inzichten in wat werknemers gelukkig maakt bestaan wel, zegt gelukseconoom en kersverse hoogleraar Martijn Burger. „Maar maatwerk, gericht op het individu, is beter”.

✍ Paul van der Steen 🕒 5 augustus 2021 ⌚ Leestijd 4 minuten



Het is een vreemd toeval: ‘geluksegeleerde’ Martijn Burger werkt zelf in de twee minst gelukkige steden van Nederland. Als wetenschappelijk directeur van de Erasmus Happiness Economics Research Organisation, die deel uitmaakt van de Erasmus Universiteit, is dat Rotterdam. En vorige maand is daar Heerlen bijgekomen, want daar is hij bijzonder hoogleraar geworden aan de Open Universiteit, met als leerstoel ‘economie van het geluk’.

Het gebrek aan welbevinden in Rotterdam en Heerlen dat Burger in eerdere onderzoeken al signaleerde, heeft volgens hem veel te maken met perspectief. legt hij uit. Hij neemt een cappuccino in een Heerlense horecage.

Ziekteverzuimpercentage

Bedrijfskenmerken (SBI 2008) ▼

	2020	2021 1e kwartaal	2021 2e kwartaal	2021 3e kwartaal	2021 4e kwartaal	2021	2022 1e kwartaal	2022 2e kwartaal	2022 3e kwartaal	2022 4e kwartaal	2022	2023 1e kwartaal*	2023 2e kwartaal*	2023 3e kwartaal*	2023 4e kwartaal*	2023*
%																
A-U Alle economische activiteiten	4,7	4,8	4,7	4,6	5,4	4,9	6,3	5,4	5,0	5,6	5,6	5,7	5,0	4,8	5,5	5,3
B Delfstoffenwinning	4,7	4,4	4,4	4,3	5,0	4,5	5,6	4,1	4,2	5,0	4,7	5,2	4,6	4,3	5,2	4,8
C Industrie	6,0	5,8	5,8	5,4	6,5	5,9	7,4	6,3	5,9	6,6	6,5	6,8	5,7	5,5	6,4	6,1
D Energievoorziening	4,1	4,1	4,0	3,9	4,8	4,2	5,4	4,9	4,8	4,9	5,0	5,4	4,5	4,3	5,1	4,8
E Waterbedrijven en afvalbeheer	5,9	5,7	5,7	5,5	6,5	5,9	7,4	6,3	5,8	7,1	6,7	7,2	5,5	5,8	6,9	6,3
F Bouwnijverheid	4,6	4,8	4,8	4,8	5,3	4,9	6,0	5,3	4,9	5,2	5,3	5,3	4,6	4,4	4,8	4,8
G Handel	4,4	4,6	4,3	4,3	4,9	4,5	5,8	5,0	4,5	4,9	5,0	5,1	4,5	4,1	4,9	4,6
H Vervoer en opslag	5,2	5,7	5,5	5,4	6,2	5,7	7,1	6,2	5,8	6,5	6,4	6,8	6,1	6,0	6,6	6,3
I Horeca	3,7	3,9	3,4	4,1	4,5	4,0	6,0	4,3	4,1	4,3	4,7	4,3	3,9	3,6	3,9	3,9
J Informatie en communicatie	3,2	3,2	3,3	3,2	3,6	3,3	4,2	3,8	3,7	3,8	3,9	4,2	3,7	3,7	4,1	3,9
K Financiële dienstverlening	2,7	2,8	2,7	2,8	3,0	2,8	3,4	3,1	3,0	3,4	3,2	3,4	3,1	3,1	3,3	3,3
L Verhuur en handel van onroerend goed	3,2	3,6	3,7	3,9	4,0	3,8	4,7	4,1	3,9	4,6	4,3	4,6	4,1	3,8	4,1	4,2
M Specialistische zakelijke diensten	3,1	3,2	3,2	3,1	3,6	3,3	4,4	3,8	3,4	3,8	3,8	4,0	3,5	3,2	3,7	3,6
N Verhuur en overige zakelijke diensten	4,4	4,1	4,1	4,0	4,7	4,2	5,5	4,7	4,4	5,0	4,9	4,9	4,3	4,4	4,8	4,6
O Openbaar bestuur en overheidsdiensten	5,1	5,0	5,0	4,9	5,7	5,2	6,7	5,7	5,5	6,4	6,1	6,6	5,6	5,5	6,5	6,0
P Onderwijs	4,8	4,6	4,8	4,1	5,4	4,8	6,5	5,6	4,8	5,8	5,7	6,2	5,4	4,8	5,9	5,6
Q Gezondheids- en welzijnszorg	6,4	6,8	6,5	6,3	7,5	6,8	8,9	7,5	7,1	8,0	7,9	8,1	7,0	6,7	7,7	7,4
R Cultuur, sport en recreatie	3,9	4,0	3,7	4,1	4,8	4,2	5,6	5,1	4,8	5,2	5,2	5,3	4,5	4,1	4,6	4,6
S Overige dienstverlening	4,4	4,6	4,3	4,8	5,0	4,7	6,7	5,6	4,6	4,7	5,4	5,9	5,0	4,3	4,8	5,0

Bron: CBS

Verzuim

- ❑ PO **2 % boven andere sectoren** met hoogopgeleide professionals.
- ❑ Jaarlijkse kosten **268 miljoen** voor PO (bron: CAOP)
- ❑ **2500 fte** te winnen! (bron: VfPf)
- ❑ 1 op de 9 klassen startte dit jaar **zonder leerkracht** (AOb)

Nieuwsuur

Usberen op Spitsbergen moeten met steeds minder ijs leven * Hoe moet een volgend kabinet het onderwijs aanpakken?



22:10

31:04



Nieuwsuur

Usberen op Spitsbergen moeten met steeds minder ijs leven * Hoe moet een volgend kabinet het onderwijs aanpakken?

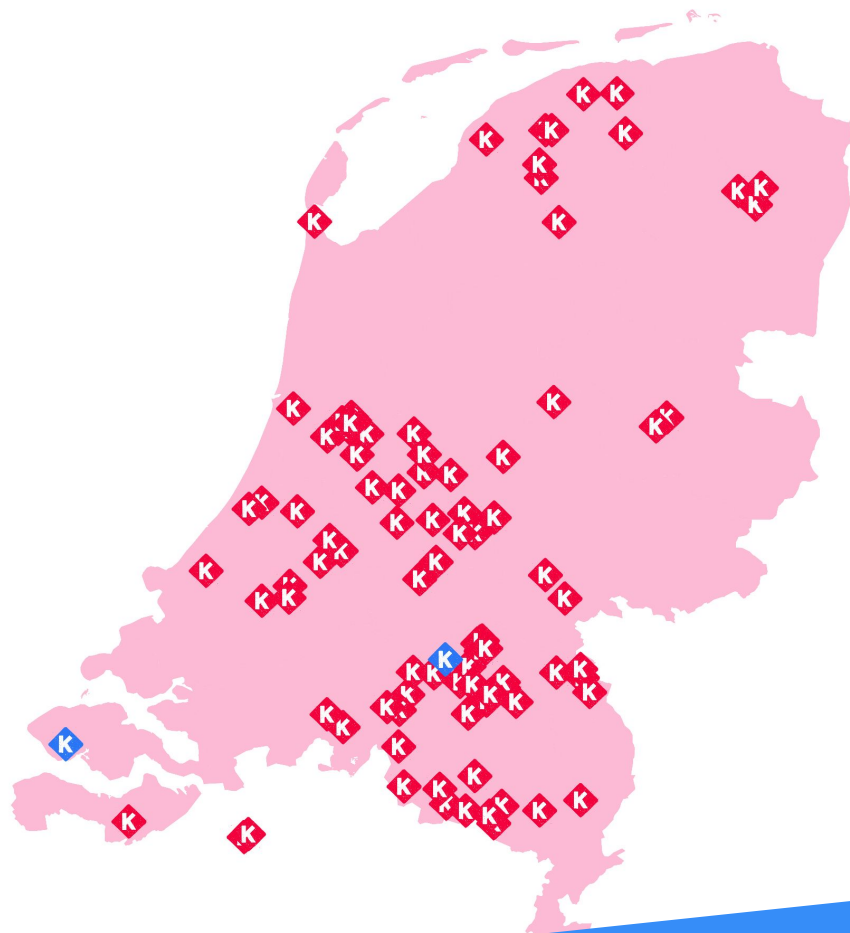
“En toch – wonderwel – zijn er scholen die het tóch voor elkaar krijgen”

22:10

31:04

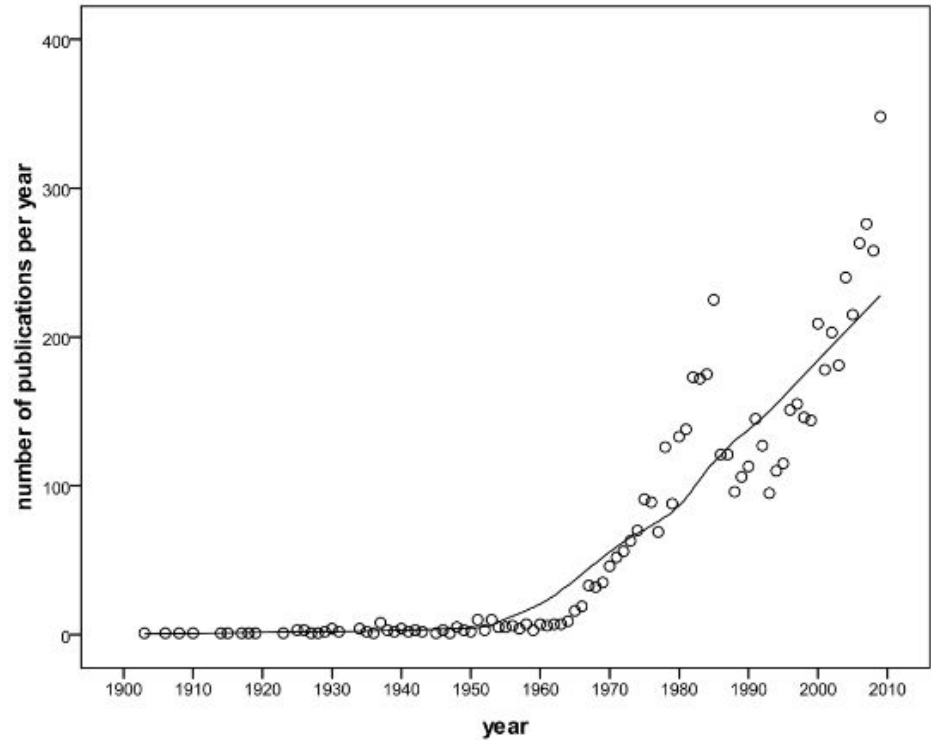






Geluk?

Source: Veenhoven



Source: Bibliography of Happiness (Veenhoven 2015a)

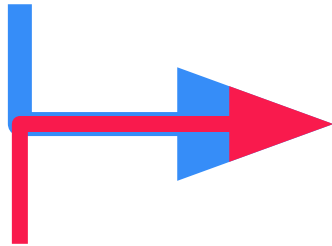
World Database of Happiness

In line with its mission, the development and sharing of knowledge through the World Database of Happiness is one of EHERO's primary activities. Under the management of 'Happiness Professor' Ruut Veenhoven, this database has recorded all scientific research results in the area of happiness since 1984. This project is unique, as it is the first and until now the only database in the world that maps, categorizes and makes openly accessible all scientific findings from an area of scientific inquiry.

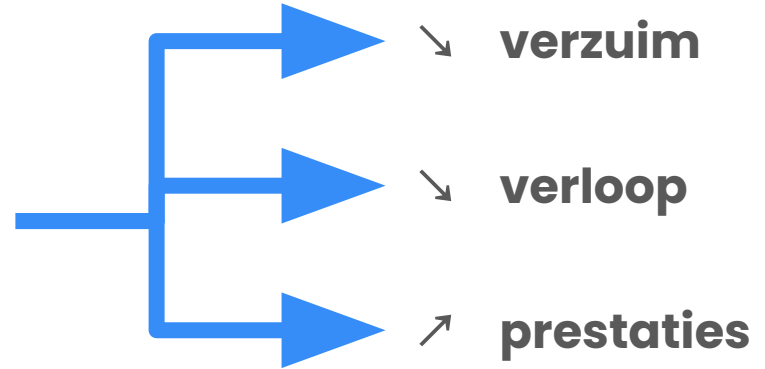
The database includes a bibliography of over 15.000 publications about the relationship between happiness and themes such as work, education, health, culture and consumption. The World Database of Happiness is openly accessible and, despite very little having (yet) been done actively towards greater public awareness, it already attracts 50,000 – primarily academically oriented – visitors annually from across the world. And this number of visitors will only increase because of the fact that the subject 'happiness' has grown rapidly in popularity in recent years, also driving up the number of scientific publications sharply.

levensgeluk

werkgeluk



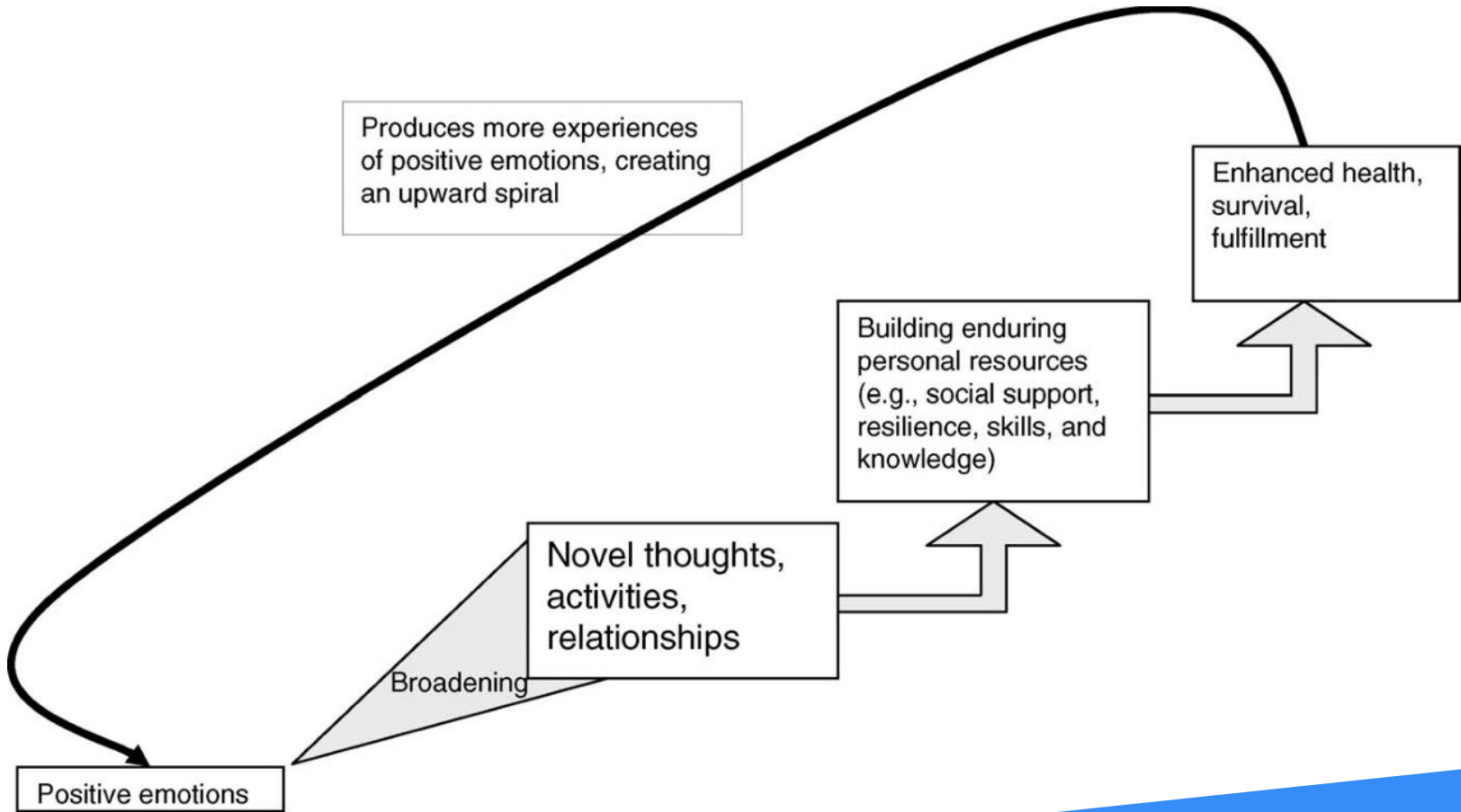
productiviteit



verzuim

verloop

prestaties



(Zeer) zwakke scholen zoeken online naar meer leraren



Zeer zwak

28,5



Onvoldoende/zwak

19,4



Voldoende/basis

12,6



Goed

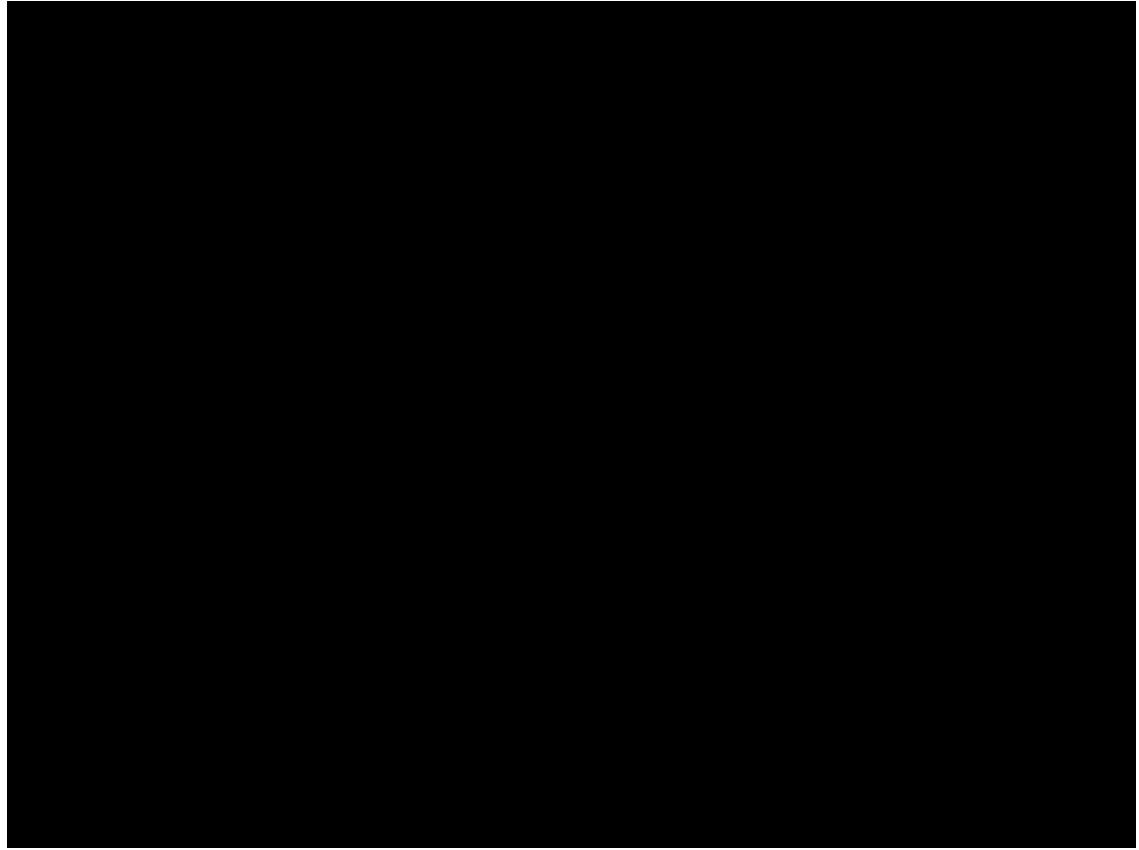
15,2

Vacature-intensiteit* →

* Het aantal fte onderwijzend personeel waar online naar gezocht wordt, als percentage van het fte onderwijzend personeel dat in dienst is

Bron: Inspectie van het Onderwijs op basis van data van Ecorys en Dialogic

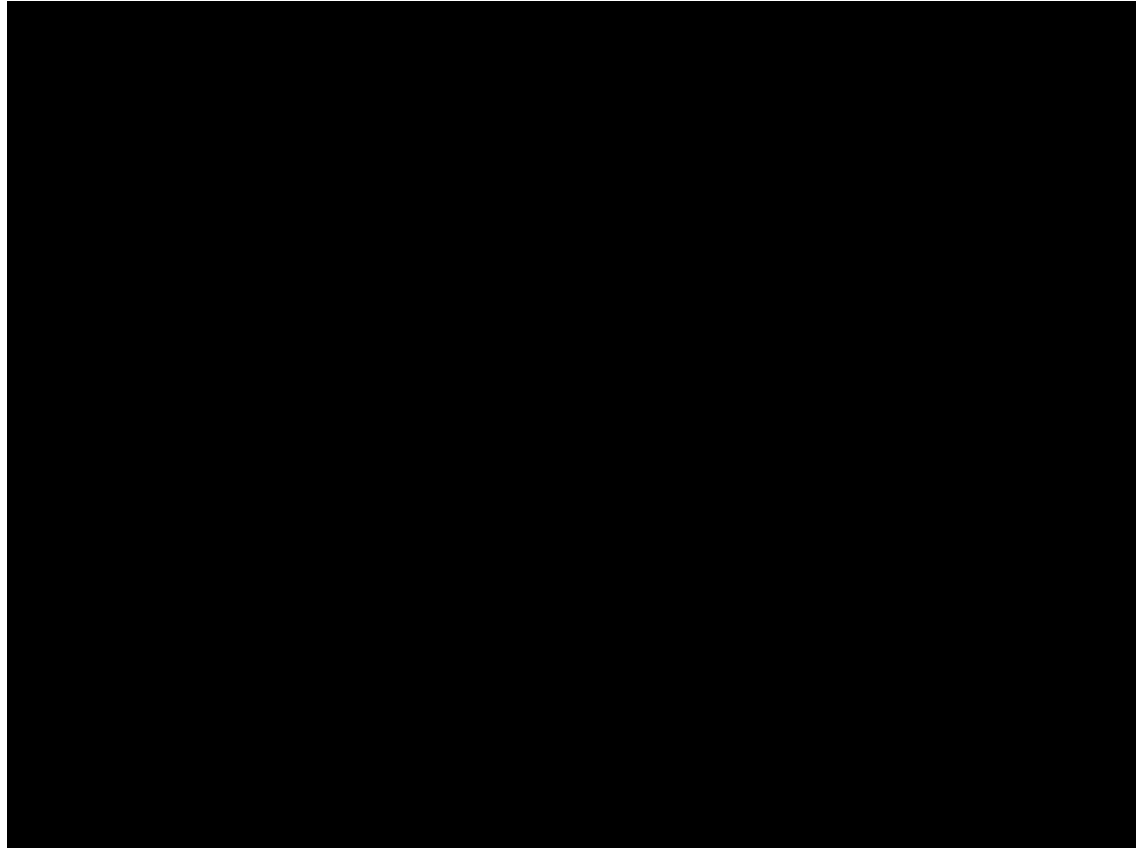
Onderwijs- kwaliteit?



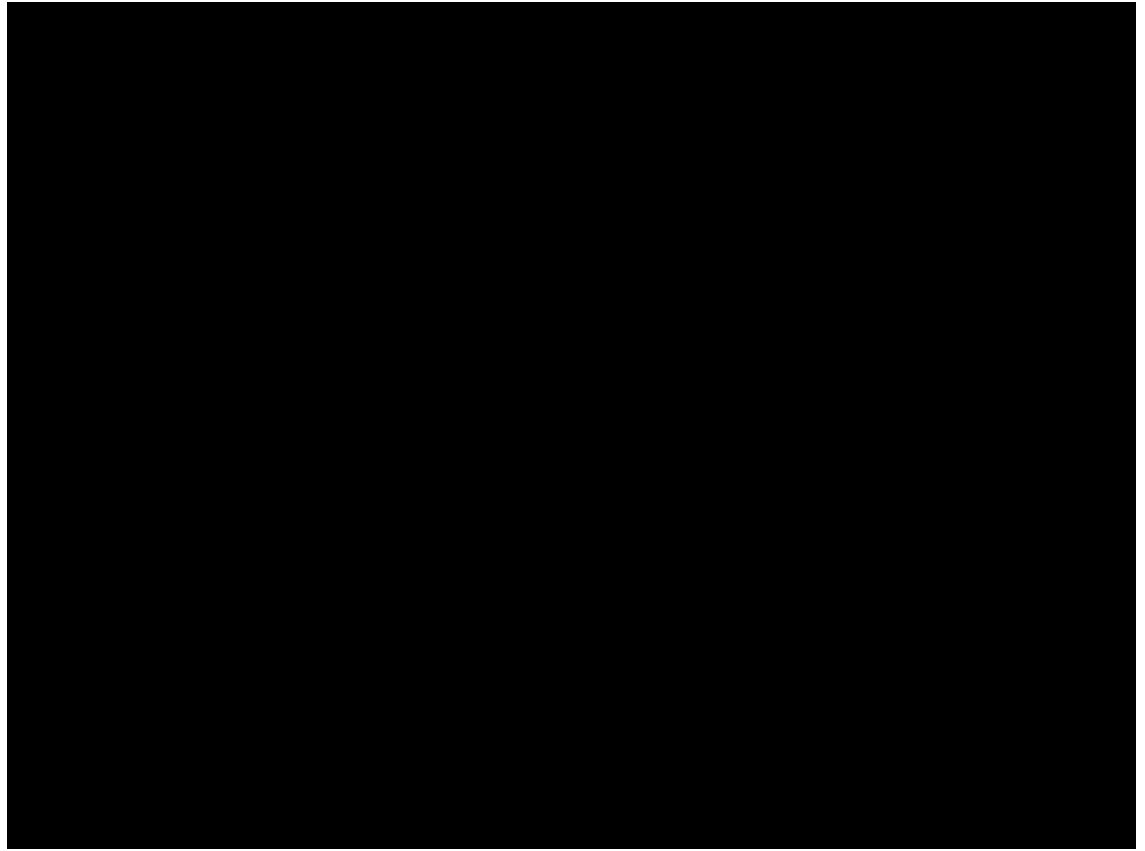
Het lerarentekort

is een hyperlokaal probleem

Werkdruk?

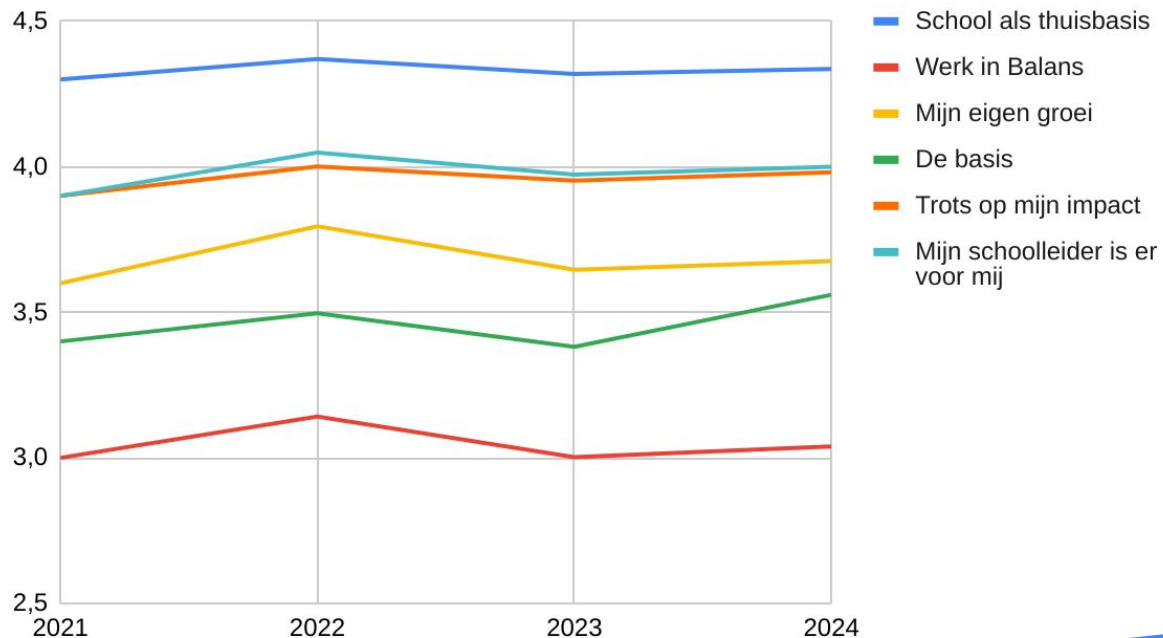


Achterstanden?



Ontwikkeling thema's

Thema's door de jaren heen (NL-PO)



Voorspellende thema's

Thema	Positie in onderzoeksrunde (alleen leerkrachten)		
	2022	2023	2024
De school als thuisbasis	6	6	6
Werk in balans	4	4	5
Mijn eigen groei	2	1	1
De basis	5	5	4
Trots op mijn impact	3	3	3
Mijn schoolleider is er voor mij	1	2	2

Interview

'Meer geluk op de werkvloer leidt tot een hogere productiviteit en minder ziekteverzuim'

Martijn Burger Globale inzichten in wat werknemers gelukkig maakt bestaan wel, zegt gelukseconoom en kersverse hoogleraar Martijn Burger. „Maar maatwerk, gericht op het individu, is beter”.

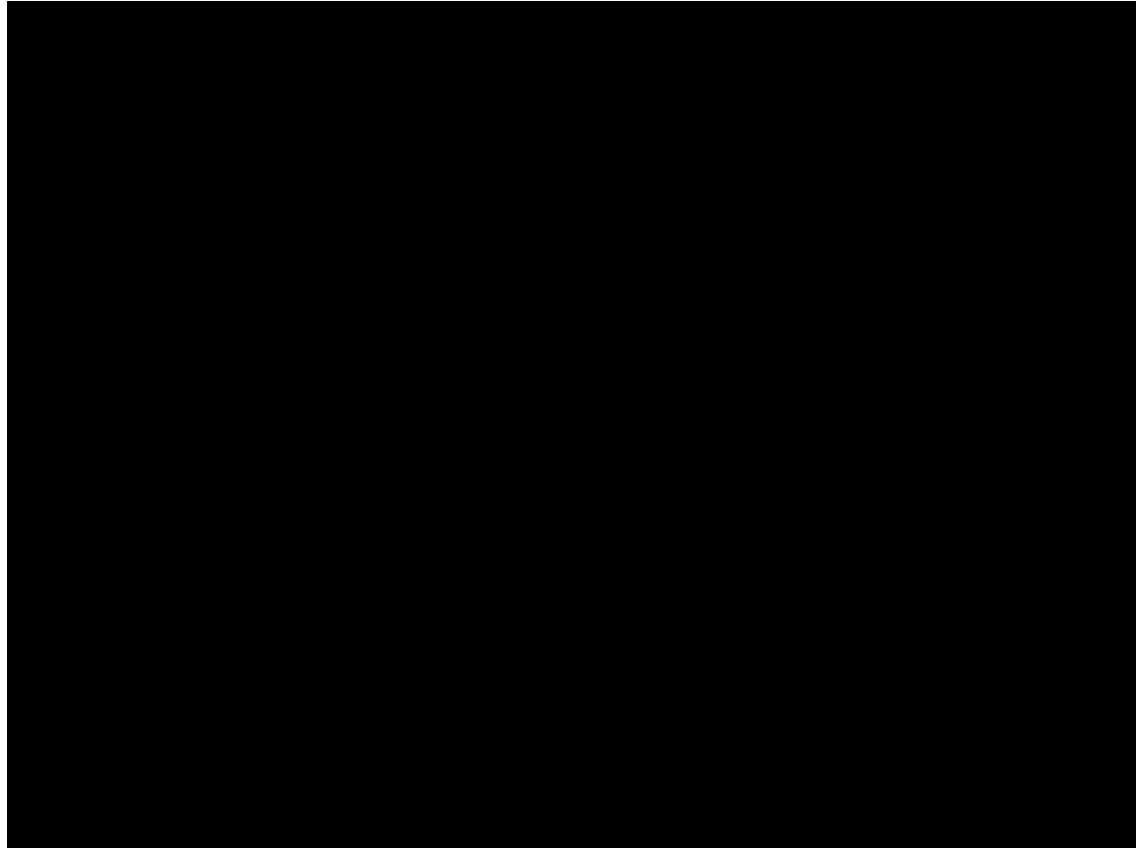
✍ Paul van der Steen 🕒 5 augustus 2021 ⌚ Leestijd 4 minuten



Het is een vreemd toeval: ‘geluksegeleerde’ Martijn Burger werkt zelf in de twee minst gelukkige steden van Nederland. Als wetenschappelijk directeur van de Erasmus Happiness Economics Research Organisation, die deel uitmaakt van de Erasmus Universiteit, is dat Rotterdam. En vorige maand is daar Heerlen bijgekomen, want daar is hij bijzonder hoogleraar geworden aan de Open Universiteit, met als leerstoel ‘economie van het geluk’.

Het gebrek aan welbevinden in Rotterdam en Heerlen dat Burger in eerdere onderzoeken al signaleerde, heeft volgens hem veel te maken met perspectief. legt hij uit. Hij neemt een cappuccino in een Heerlense horecage.

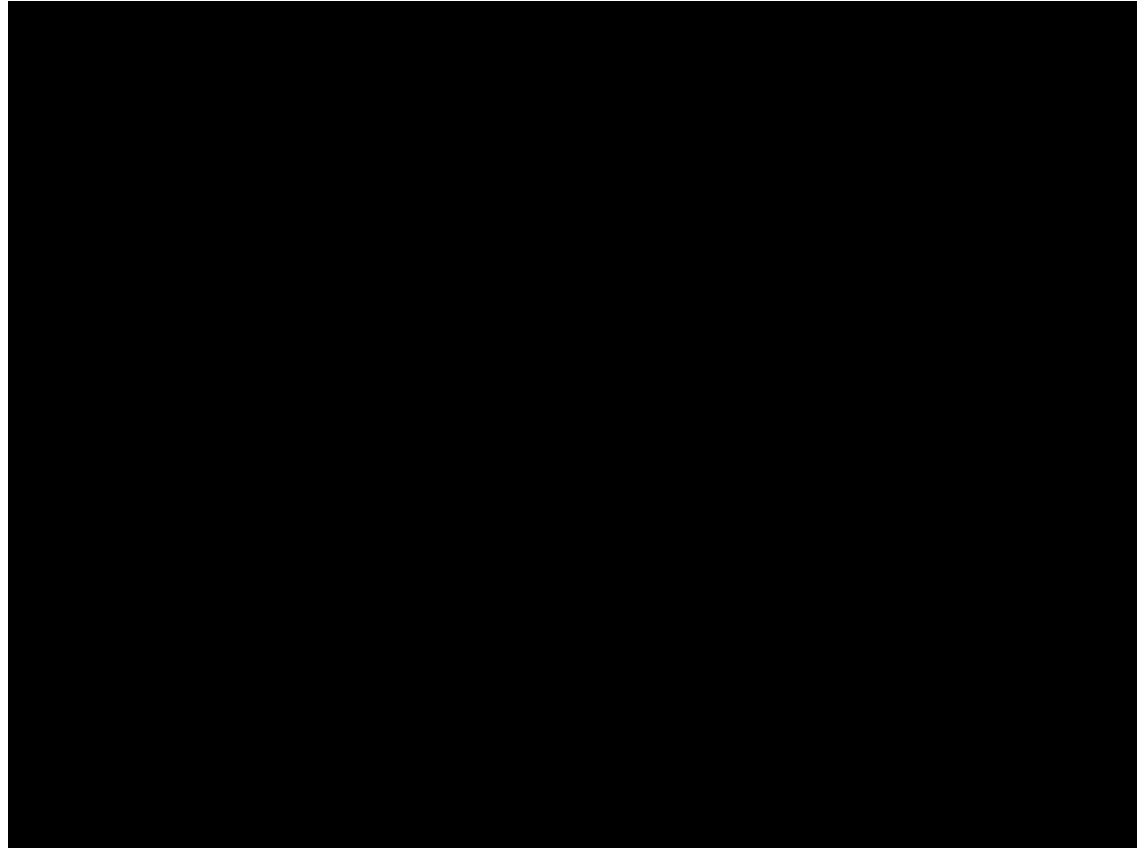
Het geheim?



Voorspellende stellingen

Thema	Positie in onderzoeksrunde		
	2022	2023	2024
Deze school helpt me met het bereiken van mijn persoonlijke doelen (thema "Mijn eigen groei", stelling 12)	1	1	1
De lesmethodes van deze school dragen bij aan mijn impact (thema "Trots op mijn impact", stelling 25)	19	3	2
Ik kan hier mijn eigen ontwikkelpad maken en volgen (thema "Mijn eigen groei", stelling 11)	2	2	3
Mijn werk levert me meer energie op dan dat het kost (thema "Werk in balans", stelling 6)	4	4	4
Ik voel me baas over mijn eigen werk, mijn schoolleider is ondersteunend (thema "Mijn schoolleider is er voor mij", stelling 28)	7	5	5

Het kan wel!



De school als thuisbasis	Werk in balans	Mijn eigen groei	De basis	Trots op mijn impact	Mijn leidinggevende is er voor mij
4.8	3.1	4.2	3.6	4.6	4.8
4.6	3.3	4.3	3.8	4.3	4.5
4.7	3.2	3.8	3.1	4.1	4.1
4.6	3.0	3.8	3.6	4.0	4.1
4.4	2.8	3.8	3.7	3.9	4.4
4.3	2.8	3.6	3.0	4.1	4.4
4.3	2.8	3.4	3.5	3.7	4.2
4.3	2.8	3.7	2.8	4.0	4.3
4.3	2.6	3.6	3.3	3.9	3.8
4.2	2.8	3.6	3.5	3.6	3.9
3.9	2.8	3.2	3.0	3.8	3.8
4.3	3.0	3.6	3.4	4.0	4.0

Detailscores alleen leerkrachten

Onderstaande tabel laat de scores per individuele stelling zien voor de gehele organisatie-eenheid voor alle leerkrachten.



		nooit	soms	regelmatig	vaak	altijd	top bottom	ter bereik
De school als thuisbasis	Mijn collega's stemen me af ik dat nodig heb	0%	0%	0%	30%	70%	100%	10%
	Mijn collega's hebben nog voor mijn subthema	0%	0%	20%	50%	30%	70%	10%
	Ik zie mijn collega's al mijn bereikstenen	0%	0%	4%	30%	67%	90%	10%
	Ik werk graag samen met mijn collega's	0%	0%	0%	10%	90%	100%	10%
	Mijn collega's kunnen op mijn rekenen als zij me nodig hebben	0%	0%	0%	37%	63%	100%	10%
Werk in balans	Mijn werk levert me meer energie op dan dat het kost	0%	10%	30%	40%	20%	37%	10%
	Gedurende de dag heb ik voldoende momenten om even op te laden	4%	40%	20%	20%	16%	40%	10%
	Ik kan mijn rust nemen als ik dat nodig heb	7%	50%	10%	10%	23%	40%	10%
	Ik heb de ruimte om goed over dingen na te denken	0%	10%	20%	37%	33%	30%	10%
	Ik heb een goede werk-privé balans	0%	10%	30%	53%	7%	40%	10%
Mijn eigen groei	Ik kan hier mijn eigen ontwikkelingspad maken en volgen	0%	0%	4%	50%	47%	90%	10%
	Deze school helpt me bij het bereiken van mijn persoonlijke doelen	0%	0%	10%	47%	43%	87%	10%
	Ik kan de opleidingen kiezen die het beste passen bij mijn ontwikkeling	0%	0%	4%	37%	59%	80%	10%
	Er is tijd en ruimte genoeg om aan mijn eigen ontwikkeling te werken	0%	10%	20%	20%	37%	47%	10%
	Ik krijg goede feedback die past bij mijn ontwikkelingspad	0%	10%	10%	30%	50%	47%	10%
De basis	De salarissen zijn eerlijk verdeeld over de medewerkers	0%	0%	20%	10%	70%	37%	10%
	Mede werknemers hier krijgen betaald naar zijn waarde	0%	4%	10%	10%	76%	20%	10%
	Ik kan mijn eigen keuzes maken over de tijd die ik aanwijs aan het	4%	10%	10%	20%	56%	37%	10%
	Naast het salaris zijn er hier andere voorwerpen die bijdragen aan de aantrekkelijkheid	0%	4%	10%	40%	47%	47%	10%
	Ik kan declareren en houd mijn eigen geld in mijn werk te steden	0%	4%	10%	40%	47%	47%	10%
Trots op mijn impact	Ouders tonen veel respect voor mij als professional	0%	0%	20%	70%	7%	70%	10%
	Vanuit de leidinggevende erken ik veel status en waardering	0%	7%	7%	30%	57%	30%	10%
	Ik ben trots op mijn vak	0%	0%	4%	37%	59%	90%	10%
	Het is voor mij duidelijk wanneer wij als school ons doel bereiken	0%	4%	10%	50%	36%	87%	10%
	De visie en missie van werken van deze organisatie dragen bij aan mijn impact	0%	4%	4%	63%	30%	80%	10%
Mijn leidinggevende is er voor mij	Mijn leidinggevende steunt mij in mijn keuzes en helpt mij de te realiseren	0%	10%	7%	53%	30%	70%	10%
	Mijn leidinggevende kent mijn doelen en weet wat ik nodig heb	0%	7%	10%	50%	33%	70%	10%
	Ik voel me baas over mijn eigen werk, mijn leidinggevende is ondersteunend	0%	0%	7%	50%	37%	80%	10%
	Mijn leidinggevende ziet mijn kwaliteiten, als professional én als mens	0%	4%	7%	53%	37%	80%	10%
	Mijn leidinggevende neemt mijn ideeën serieus en ondersteunt me in de uitvoering	0%	4%	10%	37%	49%	70%	10%

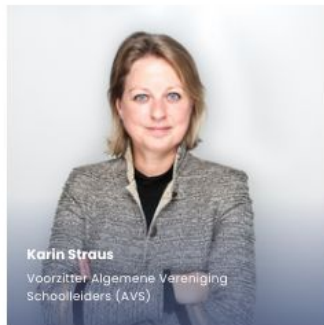
(*) Top-bottom is de som van "vaak waar" & "altijd waar" minus de som van "soms waar" & "nooit waar", en geeft daarmee inzicht in waar de meeste respondenten zich bevinden. Soms tellen een kolom niet op tot 100%, dit wordt veroorzaakt door de "blanco"-stemmers.



Het lerarentekort

	Formatie op orde vóór de zomervakantie	Formatie op orde ná de zomervakantie
Landelijk gemiddelde	40 %	59 %
Klassewerkplekken 2023	90 %	97 %

Raad van Advies



Concreet

- Het lerarentekort is een **hyperlokaal probleem** en vraagt een hyperlokale oplossing
- Wetenschap biedt **logische handvatten** voor het versterken van behoud
- Een goed gesprek over werkgeverschap vraagt om **feiten**

