



## Het professioneel statuut in po, vo en mbo

Een verkennend onderzoek naar toepassing, naleving en effecten van het professioneel statuut

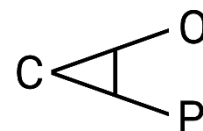
Onderzoek in opdracht van het ministerie van OCW

### Auteurs

Sardes: Esther Hoonhoud

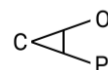
CAOP: Nynke van Miltenburg en Julie Nijhuis

Kennisland: Wessel Kok en Iselien Nabben



# Inhoudsopgave

Samenvatting .....	2
1. Inleiding .....	10
2. Onderzoeksmethoden.....	14
3. Literatuur.....	17
4. Stand van zaken rondom het professioneel statuut .....	27
5. Suggesties voor de toekomst .....	39
Bijlage 1: Impressie van de werksessies.....	47



# Samenvatting, conclusie en aanbevelingen

## Samenvatting

### *Aanleiding, onderzoeksvragen en methoden*

#### Zeggenschap van leraren<sup>1</sup> en het professioneel statuut

Regelmatig komen uit onderzoeken signalen dat een deel van de leraren in het primair onderwijs (po) en docenten in het voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) onvoldoende professionele ruimte ervaart.<sup>2</sup> Sinds 1 augustus 2017 is het voor onderwijsinstellingen in Nederland verplicht om, in overleg met leraren, een professioneel statuut op te stellen. Het professioneel statuut, voortvloeiend uit de Wet beroep leraar, beoogt de zeggenschap van leraren te waarborgen en een platform te bieden voor een professionele dialoog tussen leraren en schoolbesturen. De wet schrijft voor dat leraren binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de school beschikken over vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap over onder andere de inhoud en de manier van aanbieden van de lesstof, de pedagogisch-didactische aanpak op school en het onderhouden van de bekwaamheid van het team.

#### Professioneel statuut bestaat al langer in het mbo

In het po en vo wordt het professioneel statuut op school- of bestuursniveau opgesteld. In het mbo bestaat het professioneel statuut sinds 2009 en is het op sectorniveau vastgelegd in de cao. Om in het mbo invulling te geven aan het professioneel statuut op instellingsniveau, is in de cao voorgeschreven dat iedere mbo-instelling een regeling voor werkoverleg vaststelt. De regeling werkoverleg is erop gericht de professionele ruimte van de *teams* binnen de instelling te waarborgen, terwijl het professioneel statuut in po en vo zich ook kan richten op professionele ruimte van individuele leraren. In het mbo heeft de OR bovendien instemmingsrecht op de regeling werkoverleg, terwijl de MR in het po en vo geen formele rol heeft in het professioneel statuut.

#### Doel en onderzoeksvragen

Ondanks het belang van professionele autonomie van leraren en de signalen dat ruimte bestaat voor verbetering, lijkt het professioneel statuut nog niet overal geïmplementeerd te zijn.<sup>3</sup> Het huidige onderzoek heeft als doel de stand van zaken rondom het professioneel statuut in het po, vo en mbo te verkennen. Het onderzoek geeft daarmee antwoord op de volgende onderzoeksvraag:

---

<sup>1</sup> Waar leraar staat worden ook docenten in het mbo bedoeld. Waar scholen staat worden ook mbo-instellingen bedoeld. Waar leerling staat worden ook studenten in het mbo bedoeld.

<sup>2</sup> Van den Heuvel, S., De Vroome, E. (2023). NEA Tabellen Sector Onderwijs. Leiden: TNO.

Van Casteren, W., Lodewick, J., Lommertzen, J., Luyten, E., van Mensvoort, C. (2023). Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo, mbo. Nijmegen: ResearchNed in opdracht van het ministerie van OCW.

Kennisland (2024). Beroepsbeeld leraar: verantwoording, proces en aanbevelingen. Amsterdam: Kennisland.

<sup>3</sup>Zie o.a. Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

## *Hoe wordt het professioneel statuut toegepast binnen scholen voor po, vo en mbo en in hoeverre worden de daarin opgenomen afspraken nageleefd om de professionele ruimte van leraren te waarborgen?*

Daarnaast inventariseren we aanknopingspunten voor de vraag hoe het professioneel statuut (beter) kan worden ingezet om de professionele ruimte en zeggenschap van leraren te waarborgen. Het onderzoek is uitgesplitst in vijf delen: (1) opstellen van een professioneel statuut (2) implementatie van het professioneel statuut, (3) naleven van het professioneel statuut, (4) effecten van het professioneel statuut en (5) suggesties voor de toekomst.

### **Verkennd onderzoek**

Het onderzoek is verkennend en kwalitatief van aard. Doel van het onderzoek is niet om een landelijk representatief beeld te schetsen van het professioneel statuut. We maken gebruik van een literatuurstudie, acht interviews met landelijke partijen (vakbonden, sectorraden, het Platform Medezeggenschap MBO en de Inspectie van het Onderwijs) en 32 interviews met leraren en leidinggevendenden in po, vo en mbo met en zonder (levend) professioneel statuut. Daarnaast hebben we in twee werksessies op scholen en een werksessie met de AOb-sectorraad mbo in gesprek met leraren en leidinggevendenden verkend hoe het professioneel statuut een levend en helpend document kan zijn.

## *Het opstellen van een professioneel statuut/regeling werkoverleg*

### **Po en vo**

Uit eerder kwantitatief onderzoek komt naar voren dat een minderheid van de po- scholen en een krappe meerderheid van de vo- scholen een professioneel statuut heeft.<sup>4</sup> Leraren worden volgens eerder onderzoek niet altijd betrokken bij het opstellen van een professioneel statuut en het is voor de sector vaak onvoldoende duidelijk hoe een professioneel statuut eruit moet zien.<sup>5</sup> Het opstellen van een professioneel statuut lijkt geen hoge prioriteit te hebben en er lijkt soms weinig interesse voor te zijn bij zowel leraren als directeuren en besturen.<sup>6</sup>

De interviews en werksessies bevestigen dit beeld. Zowel landelijke partijen als medewerkers en leidinggevendenden geven aan dat het professioneel statuut weinig leeft en niet altijd prioriteit heeft, doordat het professioneel statuut te weinig bekend is bij leraren of bijvoorbeeld vanwege een fusie, directeurswissel of de waan van de dag. De wettelijke verplichting was binnen de school van meerdere geïnterviewden aanleiding om een professioneel statuut op te stellen, maar in dat geval wordt het volgens hen al snel een 'moetje' voor de directie. Een klein aantal geïnterviewden vormt een uitzondering: op hun school ziet het bestuur of de schoolleiding de toegevoegde waarde en stelt met leraren een gedragen statuut op. Een aantal geïnterviewde leraren en MR-leden zien de toegevoegde waarde maar krijgen het statuut op hun school niet van de grond, wat volgens hen te maken heeft met gebrek aan interesse bij leidinggevendenden, MR en collega's.

---

<sup>4</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>5</sup> Ibid; Zandvliet, K., De Rooij-van Leeuwen, M., De Vleeschouwer, E. (2019). *Quickscan professioneel statuut in het vo*. Rotterdam: SEOR.

<sup>6</sup> Ibid.

In het po zien sommige geïnterviewden de toegevoegde waarde niet omdat scholen kleinschalig zijn en al veel in onderling overleg regelen. In het (v)so en vo (en het mbo) wordt het opstellen van een professioneel statuut (regeling werkoverleg) volgens sommige geïnterviewden bemoeilijkt omdat teams soms groot zijn en docenten veel verschillende rollen, functies en achtergronden hebben.

De schoolleider of het schoolbestuur neemt op de scholen van de geïnterviewden doorgaans het initiatief om een professioneel statuut op te stellen. De meeste geïnterviewden geven aan dat (een deel van de) leraren betrokken waren bij het opstellen van het statuut, maar volgens sommigen zijn leraren op hun school niet betrokken. Diverse geïnterviewde leraren hadden meer betrokken willen zijn. Tegelijkertijd geven geïnterviewden aan dat er bij collega's weinig interesse bestaat om mee te denken over het statuut. Hoe uitgebreid het statuut is en welke afspraken gemaakt worden, verschilt tussen de scholen van de geïnterviewden. Sommige geïnterviewden geven aan dat hun statuut wet- en regelgeving of tekst uit andere beleidsstukken herhaalt, anderen beschrijven uitgebreide afspraken. De afspraken in het professioneel statuut kunnen volgens geïnterviewden botsen met de bevoegdheden van de MR. Meerdere geïnterviewden hebben als oplossing in het professioneel statuut vastgelegd hoe draagvlak voor afspraken getoetst wordt. De MR ziet hier vervolgens op toe.

### Mbo

Uit de literatuur blijkt dat er in 2019 aanwijzingen waren dat een minderheid van de mbo-instellingen een regeling werkoverleg heeft.<sup>7</sup> Ook uit dit onderzoek blijkt dat een deel van de geïnterviewden, voor zover bij de geïnterviewde bekend, er geen regeling werkoverleg is. Ook geïnterviewden in het mbo noemen gebrek aan bekendheid en interesse als oorzaak. Geïnterviewde OR-leden weten niet altijd hoe ze het onderwerp op de agenda kunnen krijgen. Fusies of wisselingen in de directie kunnen er volgens geïnterviewden voor zorgen dat er een regeling komt of juist verdwijnt. Soms geven geïnterviewden aan dat er geen regeling werkoverleg is opgesteld maar wordt gewerkt met het professioneel statuut in de cao.

In de regeling werkoverleg staan volgens geïnterviewden afspraken over onder andere professionele ruimte, omgang met studenten, professioneel handelen, zeggenschap over werkverdeling, hoe overeenstemming wordt vastgesteld en professionalisering. De regeling werkoverleg is echter breder dan het professioneel statuut in het po en vo. Er worden bijvoorbeeld ook afspraken gemaakt over hoe en wanneer het werkoverleg plaatsvindt en over werkverdeling en jaartaken.

## *De implementatie van het professioneel statuut/de regeling werkoverleg*

### Po en vo

Volgens eerder onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs bespreekt een derde van de scholen het professioneel statuut niet meer met het team nadat het is opgesteld, de helft bespreekt het statuut jaarlijks.<sup>8</sup> Uit de interviews blijkt dat het professioneel statuut weinig

---

<sup>7</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>8</sup> Inspectie van het Onderwijs. (2022). *De staat van het Onderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

leeft in po en vo. Bij sommige geïnterviewden wordt het professioneel statuut jaarlijks besproken, bij sommigen is het onderdeel van het inductieprogramma. Anderen geven aan dat nooit over het statuut wordt gecommuniceerd en dat leraren niet weten dat het bestaat. Ook door landelijke partijen (OCW, sociale partners) wordt volgens geïnterviewden (te) weinig gecommuniceerd over het professioneel statuut. Geïnterviewden benadrukken het belang van concrete afspraken en het gebruik van begrijpelijke taal in de communicatie over het professioneel statuut en in het statuut zelf.

Evaluatie gebeurt volgens een deel van de geïnterviewden. Ook hier worden leraren volgens hen in meer of mindere mate betrokken. Het professioneel statuut is bij geen van de geïnterviewden onderdeel van reguliere overleggen maar bij enkelen wel van het schoolplan. Daardoor wordt het statuut automatisch elke vier jaar besproken en geëvalueerd.

Dat er weinig over het professioneel statuut wordt gesproken, betekent volgens geïnterviewden niet dat professionele ruimte niet van belang wordt gevonden door leraren. Meerdere geïnterviewden geven aan dat de professionele dialoog op hun school al zo goed geborgd is dat het professioneel statuut als document in de vergetelheid is geraakt. Bij enkele geïnterviewden leeft het professioneel statuut wél of wordt het erbij gepakt als dat nodig is.

#### Mbo

In het mbo is bij de invoering van het professioneel statuut in 2009 veel gecommuniceerd door sociale partners. Volgens geïnterviewden wordt er binnen de instellingen momenteel weinig gecommuniceerd over de regeling werkoverleg. Er wordt volgens hen over gecommuniceerd zoals over een beleidsstuk, bijvoorbeeld met een bericht op intranet.

Alle geïnterviewden in het mbo geven aan dat de regeling werkoverleg als document niet leeft. Dat hoeft volgens hen niet te betekenen dat de dialoog over professionele ruimte niet gevoerd wordt. Geïnterviewden delen zowel positieve als negatieve ervaringen met professionele ruimte van onderwijsteams, ongeacht of hun school een regeling werkoverleg heeft.

### *Het naleven van het professioneel statuut/de regeling werkoverleg*

#### Po en vo

Geïnterviewden in po en vo delen wisselende ervaringen met naleving van het professioneel statuut. Een aantal geeft aan dat in het statuut werkwijzen zijn vastgelegd die al dagelijkse praktijk waren, zodat naleving automatisch gebeurt. Andere geïnterviewden ervaren dat hun professioneel statuut onvoldoende wordt gehandhaafd. Wisseling van schoolleiding kan de naleving van het bestaande professioneel statuut volgens geïnterviewden belemmeren. Naleving kan volgens geïnterviewden beter worden getoetst als er duidelijke afspraken worden gemaakt met een heldere rolverdeling.

Volgens geïnterviewden in po en vo delen de directie, de MR en leraren de verantwoordelijkheid voor naleving. De Inspectie van het Onderwijs geeft in gesprek met de onderzoekers aan dat er vooral gehandhaafd wordt op het professioneel statuut als ze constateren dat de zeggenschap van leraren in het geding komt.

## Mbo

Ook in het mbo wisselen de ervaringen van geïnterviewden met naleving van de regeling werkoverleg. Er zijn voorbeelden gedeeld van situaties waarin de regeling volgens geïnterviewden niet wordt nageleefd, maar ook een voorbeeld waarin de regeling volgens de geïnterviewde zo goed wordt nageleefd dat het document in vergetelheid is geraakt. Er lijken ook verschillen te bestaan tussen teams binnen een schoolorganisatie in de naleving van de regeling werkoverleg en ervaren zeggenschap. Daarnaast delen geïnterviewden voorbeelden waarin de professionele dialoog binnen het team goed gevoerd wordt, maar vanuit het hogere management niet voldoende wordt gefaciliteerd.

De verantwoordelijkheid voor naleving van de regeling werkoverleg ligt volgens geïnterviewden in de eerste plaats bij de OR, HRM en leidinggevenden. Leidinggevenden kunnen volgens geïnterviewden een rol spelen in naleving binnen teams. Geïnterviewde OR-leden voelen deze verantwoordelijkheid ook en halen de regeling werkoverleg of het professioneel statuut erbij als conflicten ontstaan.

### *Effecten van het professioneel statuut en de regeling werkoverleg*

Uit de literatuur blijkt dat schoolbestuurders over het algemeen niet verwachten dat het professioneel statuut zal leiden tot (meer) zeggenschap voor leraren en (meer) dialoog tussen leraren en leidinggevenden; leraren lijken hier positiever over.<sup>9</sup>

In alle drie de sectoren zijn er geïnterviewden die geen effect zien van een professioneel statuut/regeling werkoverleg op de professionele dialoog. In het vo zien enkele geïnterviewden grote meerwaarde, bijvoorbeeld omdat de professionele dialoog nu vaker gevoerd wordt of verplicht gevoerd moet worden. Een professioneel statuut/regeling werkoverleg is volgens de meeste geïnterviewden vooral een meerwaarde voor scholen waar de professionele dialoog nog niet gevoerd wordt, maar het is volgens het grootste deel van de geïnterviewden geen voorwaarde om een professionele dialoog te voeren. Ook weten leidinggevenden en leraren volgens geïnterviewden dankzij een statuut/regeling beter wat ze van elkaar mogen verwachten. Daarbij benoemen geïnterviewden dat met name jongere of minder mondige leraren baat kunnen hebben bij de aanwezigheid van een statuut/regeling.

Geïnterviewden vinden het overwegend lastig om een relatie te leggen tussen een professioneel statuut/regeling werkoverleg en de kwaliteit van het onderwijs. Enkel en geven aan dat zeggenschap van leraren of teams zorgt voor beter onderwijs, omdat iedereen mee kan praten vanuit zijn of haar eigen expertise. Professionele autonomie draagt volgens geïnterviewden bij aan werkgeluk, intrinsieke motivatie, aantrekkelijkheid van het beroep en behoud. Een effect op welzijn en werkgeluk van leraren zou daarom volgens geïnterviewden mogelijk zijn.

### *Suggesties voor de toekomst door geïnterviewden*

Geïnterviewden doen verschillende suggesties voor de toekomst van het professioneel statuut.

---

<sup>9</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.



### Suggesties om meer scholen met het professioneel statuut te laten werken

Geïnterviewden benadrukken dat het bewustzijn rondom het professioneel statuut en de regeling werkoverleg onder leraren versterkt moet worden. Betere communicatie en minder jargon kunnen het statuut volgens hen toegankelijker maken. Ook geven geïnterviewden aan dat het ministerie van OCW en sociale partners campagnes en middelen, zoals folders en contactpersonen, in kan zetten om het statuut helder en tastbaar te maken. In het mbo zou het bespreken van het statuut tijdens regionale bijeenkomsten volgens geïnterviewden motiverend kunnen werken. Tevens pleiten geïnterviewden voor verduidelijking van hoe een statuut er uit zou moeten zien, zodat leraren het belang en de praktische toepassing van het statuut beter begrijpen.

### Suggesties om het professioneel statuut meer te laten leven binnen de scholen

Er is een gedeelde zorg onder geïnterviewden dat het professioneel statuut onvoldoende leeft op de werkvloer. Geïnterviewden stellen dat duidelijke communicatie en betrokkenheid van schoolleiders het statuut levendig kunnen maken binnen scholen. Ook zou het statuut volgens geïnterviewden in communicatie door landelijke partijen en scholen aan andere professionele ontwikkelingen gekoppeld kunnen worden om de relevantie te versterken, bijvoorbeeld door verbinding met thema's als werkdruk en beroepsontwikkeling. Het ontwikkelen van een professionele cultuur wordt genoemd als fundament voor het succesvol benutten van het statuut: wanneer er een goede schoolcultuur is, worden volgens geïnterviewden verantwoordelijkheid en professionele dialoog gedeeld en aangemoedigd.

### Ondersteuning en middelen om het professioneel statuut te versterken

Om scholen verder te ondersteunen, worden verschillende vormen van hulpmiddelen voorgesteld. Praktische handreikingen, praatplaten en evaluatietools kunnen volgens geïnterviewden de ontwikkeling en implementatie van het statuut ondersteunen. Scholing voor zowel leidinggevendenden als leraren zou hen volgens geïnterviewden kunnen helpen het statuut beter te begrijpen en toepassen. Verder vinden geïnterviewden dat goede voorbeelden uit andere scholen gedeeld zouden kunnen worden om inspiratie te bieden, en benoemen een aantal geïnterviewden dat begeleiding door experts of het trainen van leraren en schoolleiders in het voeren van een professionele dialoog kan helpen om de dialoog effectief te voeren en het statuut lokaal aan te passen.

## Conclusie

Op basis van dit verkennende onderzoek concluderen we dat het professioneel statuut de zeggenschap van leraren in po, vo en mbo nog in beperkte mate lijkt te waarborgen. Dat heeft ermee te maken dat het professioneel statuut weinig lijkt te leven onder leidinggevendenden en leraren, waardoor schoolorganisaties geen professioneel statuut/regeling werkoverleg opstellen of er onvoldoende dialoog met leraren plaatsvindt over het statuut/de regeling. Er zijn ook voorbeelden van schoolorganisaties die wél in dialoog een gedragen statuut/regeling opstellen, maar in onze gesprekken lijken dit vaak schoolorganisaties te zijn waar zeggenschap ook zonder statuut al goed geborgd was. Bovendien lijkt het risico te bestaan dat een statuut/regeling in de vergetelheid raakt zodra deze “zijn doel gediend heeft”.

Verschillende factoren lijken te belemmeren dat schoolorganisaties een statuut/regeling opstellen waarmee zeggenschap gewaarborgd wordt:



- onbekendheid van het statuut;
- onduidelijkheid over welke afspraken gemaakt moeten of kunnen worden;
- onduidelijkheid over de relevantie van het statuut voor de dagelijkse praktijk;
- heterogeniteit binnen of tussen onderwijsteams die met name bestaat in het (v)so, vo en mbo.

Tegelijkertijd lijken er ook factoren te bevorderen dat schoolorganisaties zeggenschap waarborgen middels een statuut/regeling:

- leidinggevend en die het belang ervan inzien en het initiatief nemen (hoewel een fusie of wisseling dit ongedaan kan maken);
- koppeling van een statuut/regeling aan andere beleidsdocumenten, zoals het schoolplan;
- concrete afspraken en het benoemen van rollen en verantwoordelijkheden in een statuut/regeling;
- een statuut/regeling op het juiste niveau: als een generiek statuut/generieke regeling voor een grote, complexe schoolorganisatie wordt opgesteld, kan deze te ver van de praktijk af staan. Het zou dan helpend kunnen zijn om op het niveau van de school(organisatie) kaders op te stellen en deze per team uit te werken.

De behoefte aan een instrument om zeggenschap te waarborgen lijkt bij een deel van de leraren in het po, vo en mbo wel degelijk te bestaan. Een betere positionering van het professioneel statuut kan eraan bijdragen dat het deze rol gaat vervullen. Daartoe doen we hieronder aanbevelingen.

## Aanbevelingen

Op basis van het (verkennde) onderzoek doen we de volgende aanbevelingen aan het ministerie van OCW:

### *Zorg voor een betere inbedding van het professioneel statuut*

Het professioneel statuut staat momenteel in hoge mate op zichzelf. Het lijkt ons belangrijk om het professioneel statuut meer in te bedden in een bredere ontwikkeling en aanzien van de beroepsgroep, bijvoorbeeld door een link te leggen met het recent ontwikkelde beroepsbeeld en de bekwaamheidseisen die momenteel in ontwikkeling zijn. Hiermee wordt duidelijk waar het professioneel statuut voor staat, wat er nodig is en waarom het nodig is om professionalisering, professionele ruimte en zeggenschap te borgen voor leraren. Ook binnen schoolorganisaties wordt automatisch regelmatig over een professioneel statuut/regeling werkoverleg gesproken als het gekoppeld is aan ander beleid, zoals het schoolplan. De inspectie zou scholen hierin kunnen adviseren.

### *Voorzie het po, vo en mbo van heldere informatie over het professioneel statuut*

Zowel leraren als directieleden, HRM'ers, schoolleiders en teamleiders zouden gebaat zijn bij meer en concretere informatie over wat het professioneel statuut inhoudt en wat hun rol hierin kan zijn. Daarbij is het belangrijk dat de informatie toegankelijk is en de vertaalslag maakt van

het statuut naar knelpunten en mogelijkheden voor leraren. Hoe kunnen zij profiteren van de afspraken en werkprincipes die in het professioneel statuut geborgd zijn? Praktijkvoorbeelden per sector kunnen hier helpend zijn. OCW kan in gesprek met sociale partners afstemmen welke rol zij kunnen spelen.

### *Ondersteun scholen bij het voeren van de dialoog over het professioneel statuut/de regeling werkoverleg*

In de werksessies bleek dat deelnemers de werksessies aan sich een goede manier vonden om zich meer betrokken te voelen bij het (opstellen van) het professioneel statuut. In lijn hiermee kan OCW hulpmiddelen ontwikkelen om te zorgen dat de dialoog over het professioneel statuut/de regeling werkoverleg binnen schoolorganisaties beter op gang komt. Gespreksleidraden of creatieve werkvormen en 'tools', zoals een serious game, kunnen leidinggevend en leraren aan het denken zetten en in de dialoog ondersteunen. Hiermee kan ook een verbinding gemaakt worden met het beroep van de leraar, als het gaat om professionele identiteit, ruimte en ontwikkeling.

# 1. Inleiding

## Aanleiding en doel

### *Professionele ruimte van leraren en docenten<sup>10</sup>*

Uit verschillende grootschalige enquêtes blijkt dat een deel van de leraren in het primair onderwijs (po) en docenten in het voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) onvoldoende professionele ruimte ervaart. In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO<sup>11</sup> en CBS is bijvoorbeeld ongeveer de helft tot twee derde van de onderwijsmedewerkers het eens met de stelling dat ze zelf kunnen beslissen hoe ze hun werk uitvoeren (52 procent van de po-leraren, 60 procent van de vo-docenten en 68 procent van de mbo-medewerkers<sup>12</sup>). Dat betekent dat een substantieel deel van de leraren van mening is dat ze niet voldoende zelf kunnen beslissen hoe ze hun werk doen. Een ander recent onderzoek wijst gebrek aan professionele autonomie aan als één van de hoofdmotieven voor leraren in het po, vo en mbo om de werkgever of het onderwijs te verlaten.<sup>13</sup> Zo'n 25 procent van de onderzochte leraren die hun werkgever of het onderwijs verlieten, geeft gebrek aan professionele autonomie als reden.

Het funderend onderwijs heeft te maken met toegenomen personeelstekorten.<sup>14</sup> Het is daarom essentieel om zo veel mogelijk leraren te behouden voor het vak, onder andere door hun professionele ruimte te waarborgen. Gebrek aan professionele ruimte kan daarnaast negatieve gevolgen hebben voor het welzijn van leraren. Het CBS concludeert bijvoorbeeld dat het onderwijs één van de sectoren is waar de combinatie van lage ervaren autonomie en hoge ervaren werkdruk het vaakst voorkomt, wat leidt tot een verhoogd risico op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten.<sup>15</sup> De combinatie van lage ervaren autonomie en hoge ervaren werkdruk komt het vaakst voor bij leraren po en vo (maar ook bij mbo-docenten vaker dan gemiddeld), bij jonge leraren en bij leraren op achterstandsscholen.<sup>16</sup> Een gebrek aan ervaren professionele ruimte hangt bovendien vaak samen met een gebrek aan vertrouwen in (de visie van) het bestuur.<sup>17</sup> Als het schoolbeleid onvoldoende aansluit op wat leraren nodig hebben en zij onvoldoende ruimte hebben om hun werk goed te doen en zich professioneel te ontwikkelen, gaat dit uiteindelijk ten koste van de onderwijskwaliteit.<sup>18</sup>

---

<sup>10</sup> Waar leraar staat worden ook docenten in het mbo bedoeld. Waar scholen staat worden ook mbo-instellingen bedoeld. Waar leerling staat worden ook studenten in het mbo bedoeld.

<sup>11</sup> Van den Heuvel, S., De Vroome, E. (2023). NEA Tabellen Sector Onderwijs. Leiden: TNO.

<sup>12</sup> Voor het mbo is geen uitsplitsing gemaakt naar management, docent en overig/ondersteunend personeel.

<sup>13</sup> Van Casteren, W., Lodewick, J., Lommertzen, J., Luyten, E., van Mensvoort, C. (2023). Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo, mbo. Nijmegen: ResearchNed in opdracht van het ministerie van OCW.

<sup>14</sup> Adriaens, H., Elshout, M., Elshout, S. (2023). Personeelstekorten primair Onderwijs. Peildatum 1 oktober 2023. Tilburg: Centerdata. Den Uijl, M., Adriaens, H., Elshout, M., Elshout, S. (2023). Personeelstekorten voortgezet Onderwijs. Peildatum 1 oktober 2023. Tilburg: Centerdata.

<sup>15</sup> <https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2023/arbeidsomstandigheden/>

<sup>16</sup> Van den Heuvel, S., De Vroome, E. (2023). *Werkdruk in het onderwijs*. Leiden: TNO.

<sup>17</sup> Kennisland (2024). *Beroepsbeeld leraar: verantwoording, proces en aanbevelingen*. Amsterdam: Kennisland.

<sup>18</sup> Onderwijsraad (2024). *Een stevige stem*. Den Haag: Onderwijsraad.

## *Het professioneel statuut*

Sinds 1 augustus 2017 is het voor onderwijsinstellingen in Nederland verplicht om, in samenwerking met leraren, een professioneel statuut op te stellen. Het professioneel statuut, voortvloeiend uit de Wet beroep leraar, beoogt de zeggenschap van leraren te waarborgen en een platform te bieden voor een professionele dialoog tussen leraren en schoolbesturen.<sup>19</sup>

In het po en vo wordt het professioneel statuut op school- of bestuursniveau opgesteld. In het professioneel statuut staan afspraken tussen leraren, leidinggevend en bestuurders over rechten en plichten, zeggenschap en eigenaarschap, verantwoordelijkheden en (erkenning voor) professionele kennis en bevoegdheden gebundeld. Om de eigenheid van scholen, de werknemers en werkgevers te respecteren, worden scholen vrijgelaten in wat men in het statuut opneemt. Het geeft leraren, teamleiders en schoolbesturen ruimte om een invulling te vinden die ondersteunend is aan de professionele- en onderwijspraktijk. Een krachtig professioneel statuut stelt kaders waarbinnen leraren hun vakexpertise kunnen ontwikkelen, uitdragen en benutten en draagt zo bij aan een positief werkklimaat. Bovendien beschrijft het statuut op welke manier leraren zeggenschap hebben over die professionele ruimte. Het geeft leraren meer invloed op de inrichting van het onderwijs en spreekt hen aan als beroepsgroep, voorbij hun rol als individuele leraar voor de klas.

In het mbo bestaat het professioneel statuut al sinds 2009<sup>20</sup> en is het op sectorniveau vastgesteld in de cao mbo.<sup>21</sup> Om in het mbo invulling te geven aan het professioneel statuut op instellingsniveau, is in de cao voorgeschreven dat op iedere mbo-school een regeling voor werkoverleg wordt vastgesteld. Daarin is uitgewerkt dat in het werkoverleg van het onderwijsteam besluitvorming plaatsvindt over alle aangelegenheden betreffende de didactisch-pedagogische aanpak en lesmethoden in het werkoverleg van het onderwijsteam. In het mbo zijn het professioneel statuut en de regeling werkoverleg er dus op gericht om de professionele ruimte van het *team* te waarborgen in plaats van de individuele docent.

## *Doel en onderzoeksvragen*

Het huidige onderzoek heeft tot doel de stand van zaken rondom het professioneel statuut in het po, vo en mbo in kaart te brengen. Het onderzoek geeft daarmee antwoord op de volgende hoofdvraag:

*Hoe wordt het professioneel statuut toegepast binnen scholen voor po, vo en mbo en in hoeverre worden de daarin opgenomen afspraken nageleefd om de professionele ruimte van leraren te waarborgen?*

Daarnaast inventariseren we aanknopingspunten voor de vraag hoe het professioneel statuut (beter) kan worden ingezet om de professionele ruimte en zeggenschap van leraren en docenten te waarborgen. De deelvragen zijn uitgesplitst in vijf delen: (1) opstellen van een professioneel statuut (2) implementatie van het professioneel statuut, (3) naleven van het professioneel statuut, (4) effecten van het professioneel statuut en (5) suggesties voor de toekomst. Daarbij gaat het in het mbo waar dat relevant is zowel om het professioneel statuut

---

<sup>19</sup> [https://www.poraad.nl/system/files/2022-01/Handreiking\\_professioneel\\_statuut.pdf](https://www.poraad.nl/system/files/2022-01/Handreiking_professioneel_statuut.pdf)

<sup>20</sup> [https://www.mбораad.nl/sites/default/files/2023-07/professionele\\_ruimte\\_en\\_het\\_professioneel\\_statuut.pdf](https://www.mбораad.nl/sites/default/files/2023-07/professionele_ruimte_en_het_professioneel_statuut.pdf)

<sup>21</sup> Cao mbo 2023-2024.

dat is vastgelegd in de cao als over de regeling werkoverleg waarmee het statuut invulling krijgt op scholen. We hanteren de volgende deelvragen:

### 1. Het opstellen van het professioneel statuut

- Welke rol hebben schoolleiders (funderend onderwijs), leidinggevenden (mbo) en bestuurders in het opstellen van het professioneel statuut?
- Hoe worden leraren betrokken bij het opstellen van het professioneel statuut op hun school?
- In welke mate voelen leraren zich gehoord en betrokken bij het opstellen van het professioneel statuut?
- Welke rol heeft de (G)MR (funderend onderwijs) en OR (mbo) in de praktijk in het opstellen van het professioneel statuut?
- Welke factoren bevorderen en belemmeren het opstellen van het professioneel statuut? En verschillen deze tussen de verschillende onderwijssectoren (po, vo, mbo)?

### 2. De implementatie van het professioneel statuut

- Wat is de mening van leraren, schoolleiders (funderend onderwijs), leidinggevenden (mbo) en besturen over de bekendheid van het professioneel statuut binnen de school?
- Hoe wordt binnen de schoolorganisaties gecommuniceerd over het professioneel statuut?
- Welke ondersteuning en middelen worden geboden aan scholen om het professioneel statuut effectief toe te passen?
- Welke factoren bevorderen en belemmeren effectieve toepassing van het professioneel statuut? En verschillen deze tussen de verschillende onderwijssectoren (po, vo, mbo)?

### 3. Het naleven van het professioneel statuut

- Wat is de mening van leraren, schoolleiders (funderend onderwijs), leidinggevenden (mbo) en besturen over de naleving binnen de school van de gemaakte afspraken in het professioneel statuut?
- Welke rol hebben schoolleiders/leidinggevenden in het naleven van het professioneel statuut?
- Welke rol heeft de (G)MR (funderend onderwijs) en OR (mbo) in de praktijk in het naleven van het professioneel statuut?
- In welke mate is de Inspectie van het Onderwijs betrokken bij het controleren op de naleving van het professioneel statuut en wat zijn hun bevindingen?
- In hoeverre worden de afspraken met betrekking tot het professionele statuut daadwerkelijk nageleefd en welke rol speelt de Inspectie hierin?
- Welke factoren bevorderen en belemmeren de naleving van het professioneel statuut? En verschillen deze tussen de verschillende onderwijssectoren (po, vo, mbo)?

#### 4. De effecten van het professioneel statuut

- Wat is de mening van leraren, schoolleiders (funderend onderwijs), leidinggevendenden (mbo) en besturen over de wijze waarop het professioneel statuut bijdraagt aan de (frequentie en kwaliteit van de) professionele dialoog?
- Wat zijn de (mogelijke) gevolgen van het al dan niet naleven van het professioneel statuut voor de kwaliteit van het onderwijs en het welzijn van de leraren en leerlingen?

#### 5. Suggesties voor de toekomst

- Welke suggesties hebben leraren, schoolleiders (funderend onderwijs) en leidinggevendenden (mbo) en besturen om het gebruik van het professioneel statuut toe te laten nemen?
- Welke aanvullende ondersteuning en middelen zouden bijdragen aan een betere implementatie van het professioneel statuut?
- Op welke manier moet het professioneel statuut volgens betrokkenen worden toegepast om van grootste toegevoegde waarde te zijn voor de onderwijspraktijk?

### *Verkenkend onderzoek*

Het onderzoek is verkennend en kwalitatief van aard. We baseren ons op een literatuurverkenning, acht gesprekken met landelijke partijen, in totaal 32 interviews met leidinggevendenden en medewerkers in po, vo en mbo, twee werksessies op scholen en een werksessie met de AOb-sectorraad. Dankzij deze verscheidenheid aan gesprekken krijgen we een gedetailleerd beeld van de vraag hoe het professioneel statuut in de drie sectoren door geïnterviewden wordt toegepast en beleefd. Doel van het onderzoek is echter niet om een landelijk representatief beeld te schetsen van het professioneel statuut.

### *Leeswijzer*

In hoofdstuk 2 beschrijven we de gebruikte onderzoeksmethoden, werving voor het onderzoek en de respons. Hoofdstuk 3 bevat de resultaten van de literatuurverkenning. In hoofdstuk 4 delen we de resultaten van de gesprekken en werksessies met betrekking tot de stand van zaken: opstellen, implementatie, naleving en effecten van het professioneel statuut (en de regeling werkoverleg in het mbo). In hoofdstuk 5 gaan we in op de aanbevelingen die uit de gesprekken en werksessies naar voren komen over de toekomst van het professioneel statuut.

## 2. Onderzoeksmethoden

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van oriënterende gesprekken met landelijke partijen, interviews met medewerkers en leidinggevend en werksessies.

### *Oriënterende gesprekken*

In de zomer van 2024 zijn acht oriënterende interviews gevoerd met landelijke partijen: de drie sectorraden (PO-Raad, VO-Raad, MBO Raad), vakbonden (AVS, CNV Onderwijs, FvOv) en de Inspectie van het Onderwijs. Daarnaast is een onderzoeker aangesloten bij een bijeenkomst van het Platform Medezeggenschap MBO over de regeling werkoverleg, waar ook een vertegenwoordiger van de AOb aanwezig was. Tijdens de onderzoeksperiode heeft de voorzitter van het Platform Medezeggenschap MBO op een congres voor MR-leden in het mbo een peiling uitgevoerd over de regeling werkoverleg. De onderzoekers hebben meegekeken met de vraagstelling. De resultaten van de peiling zijn verwerkt in het huidige rapport. Merk op dat de onderzoekers de peiling niet zelf hebben uitgevoerd en dat het onbekend is in hoeverre de deelnemers representatief zijn voor het mbo. De resultaten dienen dan ook als indicatief te worden beschouwd.

De gesprekken duurden een half uur tot een uur. In de oriënterende gesprekken met de bonden en raden hebben we gevraagd hoe zij tegen het professioneel statuut aan kijken en hoe het er volgens hen voor staat met het professioneel statuut in de sectoren. In het gesprek met de Inspectie van het Onderwijs hebben we gevraagd hoe de implementatie en naleving van het professioneel statuut verlopen en hoe er door de Inspectie op wordt gecontroleerd. De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een interviewleidraad.

### *Interviews met medewerkers en leidinggevend in po, vo en mbo*

In het najaar van 2024 hebben we interviews gehouden met medewerkers en leidinggevend in het po, vo en mbo. Het doel was daarbij om met geïnterviewden met een zo breed mogelijk scala aan ervaringen met het professioneel statuut en de regeling werkoverleg te spreken: geïnterviewden van scholen zonder professioneel statuut/regeling werkoverleg, en met een professioneel statuut/regeling werkoverleg dat in meer of mindere mate leeft in de school. We streefden ernaar om per sector enkele leidinggevend te spreken, maar met name leraren waarvan een deel wel tevreden is met hun professionele autonomie en een deel niet.

Om te waarborgen dat verschillende ervaringen met professionele ruimte en het professioneel statuut in de interviews vertegenwoordigd waren, vulden geïnteresseerden bij aanmelding voor een interview een korte vragenlijst in. De vragenlijst waarmee geïnteresseerden zich konden aanmelden voor een interview hebben we verspreid via de sociale media van Stichting CAOP, de contacten van adviseurs en onderzoekers van Stichting CAOP en via de sociale partners die in de oriënterende interviews gesproken zijn. In de vragenlijst is gevraagd naar sector, functie, aanwezigheid van een professioneel statuut/regeling werkoverleg, betrokkenheid bij het opstellen van het professioneel statuut/de regeling werkoverleg en of het professioneel statuut/de regeling werkoverleg regelmatig wordt bijgewerkt. Aan leraren is bovendien gevraagd hoe zij hun professionele ruimte ervaren en of ze er regelmatig gesprekken over voeren.

In totaal hebben 40 geïnteresseerden zich aangemeld voor een interview. Bij de selectie van geïnterviewden is met name geselecteerd op functie. In het vo meldden zich meer docenten



dan we konden interviewen, in het po juist meer leidinggevend. In de praktijk bleek het lastig om te selecteren op aanwezigheid van een professioneel statuut/regeling werkoverleg: respondenten die in de enquête aangaven dat het er wel was, bleken er in de praktijk toch geen te hebben of andersom. Uiteindelijk zijn in alle sectoren ten minste enkele respondenten gesproken met en zonder professioneel statuut/regeling werkoverleg en in alle functiegroepen, met uitzondering van po-bestuurders.

In totaal zijn er 32 interviews gehouden. Tabel 2.1 toont de kenmerken van de geïnterviewden.

Tabel 2.1 – Demografische kenmerken van de geïnterviewden

	Po, waarvan twee (v)so	Vo	Mbo, waarvan één Vavo
<b>Functie</b>			
Leraar	4	8	8
Leidinggevende	5	2	3
Bestuurder/HRM'er		1	1
<b>MR/OR (leraren)</b>			
Ja	2	4	3
Nee	2	4	5
<b>Regio</b>			
Randstad	6	3	4
Buiten de randstad	9	8	8
<b>Professioneel statuut/regeling werkoverleg volgens respondent<sup>22</sup></b>			
Ja	5	7	3
Aan het opstellen	1		
Nee	3	4	8
Onbekend bij respondent			1
<b>Totaal</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>12</b>

### Werksessies

In de eerste twee weken van november zijn drie werksessies georganiseerd waarbij professionals (leraren, HR-adviseurs en teamleiders) uit het onderwijs onder leiding van een onderzoeker hebben gesproken over de vraag: “hoe kan het professioneel statuut waardevol en levend worden voor jouw school”? Voorafgaand aan dit gesprek kregen zij de mogelijkheid om te reageren op een selectie van citaten en inzichten uit de interviews. Hen werd gevraagd hier aanvullingen of kritische kanttekeningen bij te plaatsen, en we hebben we ze gevraagd om tips, wensen en adviezen te formuleren voor de school en de sector waarin ze werken.

De oorspronkelijke intentie was om in bij een po-, een vo- en een mbo-school een werksessie af te nemen. Daarvoor hebben we de mensen die zich aanmeldde voor een interview gevraagd, en hebben we het netwerk van scholen waar Stichting CAOP mee heeft samenwerkt

<sup>22</sup> In de gesprekken hebben we gevraagd of de school een professioneel statuut/regeling werkoverleg heeft. Het kan zijn dat de respondent hier geen goed zicht op heeft, en ten onrechte denkt dat de school niet over een statuut/regeling beschikt.

aangesproken. Dat proces is moeizaam verlopen. Ondanks goede wil van betrokken leraren en MR-leden, zagen uiteindelijk veel leidinggevendenden er geen heil in. Meest genoemde reacties betroffen prioritering en werkdruk. Ook “onrust” werd meerdere keren als reden genoemd. Door wisseling in de leiding, of anderszins, was het volgens contactpersonen geen goed moment om de thema’s rondom het professioneel statuut aan te kaarten. Met name in het po werd door sommige schoolleiders als reden gegeven dat leraren geen interesse in het thema hebben.

Om deelname voor scholen zo laagdrempelig mogelijk te maken, hebben we meerdere varianten aangeboden waarop de werksessies konden plaatsvinden. Bijvoorbeeld door een week lang een expositie met prikkelende citaten en stellingen in de lerarenkamer op te hangen, om docenten in hun eigen tijd post-it’s te laten plakken met kanttekeningen en adviezen. Of door een dialoogsessie te houden met een selectie van leraren en school- of teamleiders.

Uiteindelijk is het gelukt om drie sessies te organiseren. Eén op een gedeelde vo-mbo-locatie in Limburg, één op een vo-locatie in Gelderland en één met een groep leraren uit het hele land bij de AOb, de sectorraad mbo in Utrecht. De MBO Raad heeft een gespreksverslag van de werksessie met de sectorraad ingezien en schriftelijk gereageerd. Die reactie is ook meegenomen in het rapport.

We hebben voorafgaand aan de sessies posters opgehangen met stellingen, definitives, prikkelende citaten en vroege inzichten uit het onderzoek (expliciet geen definitieve onderzoeksresultaten). Zie Bijlage 1 om de posters te bekijken. De sessies begonnen met het bekijken van de expositie, en daarbij vragen, opmerkingen of opvallende zaken op post-it’s er bij te plakken. Vervolgens voerden we een gesprek om de stand van zaken op de eigen school te identificeren, daarna de drempels en kansen op de eigen locatie, en ten slotte suggesties en behoeftes voor de school, de sector en andere belanghebbenden zoals de werkgeversorganisaties, de werknemersorganisaties en het ministerie van OCW. De resultaten uit deze sessies zijn verwerkt in het rapport en weergegeven in drie afzonderlijke verslagen.

## 3.Literatuur

### Zeggenschap

#### *Definitie*

Het professioneel statuut, voortvloeiend uit de Wet beroep leraar, beoogt de zeggenschap van leraren te waarborgen en een platform te bieden voor een professionele dialoog tussen leraren en schoolbesturen. De wet schrijft voor dat het bevoegd gezag in overleg met de leraren een professioneel statuut opstelt waarin de afspraken zijn opgenomen over de wijze waarop de zeggenschap van leraren binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de school wordt georganiseerd.

De Wet beroep leraar beschrijft zeggenschap als het beschikken over voldoende vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap, waaronder wordt verstaan de zeggenschap over:

- a. de inhoud van de lesstof;
- b. de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt;
- c. de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en de wijze waarop daar uitvoering aan wordt gegeven, waaronder de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders;
- d. het in samenhang met de onderdelen a, b en c, onderhouden van de bekwaamheid van de leraren als onderdeel van het team.

Wanneer we in het vervolg zeggenschap aanhalen dan bedoelen we daarmee de definitie zoals hierboven beschreven. De term zeggenschap moet niet verward worden met professionele ruimte of autonomie. Professionele ruimte betreft de mate waarin leraren ruimte ervaren en benutten om hun competenties, afgestemd op de structuur en cultuur van de organisatie, in te zetten ten dienste van de onderwijskwaliteit.<sup>23</sup> En bij autonomie gaat het om de vrijheid die door leraren ervaren wordt om zelf keuzes te maken.<sup>24</sup>

Zeggenschap is ook iets anders dan medezeggenschap. Bij zeggenschap en de afspraken daarover in het professioneel statuut gaat het over de eigenstandige beslisbevoegdheid van leraren met betrekking tot het vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch proces in de school. De medezeggenschap heeft geen formele rol bij de totstandkoming van een professioneel statuut. Het uitgangspunt is dat het statuut geen onderdelen/passages bevat die al eerder zijn geregeld via bijvoorbeeld de (wet) medezeggenschap op scholen (WMS).<sup>25</sup>

#### *De ervaren zeggenschap van leraren*

Uit de rapportage Beroepsbeeld Leraren blijkt dat leraren vaak te weinig zeggenschap ervaren binnen hun school. Zo wordt in deze rapportage genoemd dat leraren ervaren dat het management of bestuur hun vakbekwaamheid in twijfel trekt. Daarnaast vinden sommige leraren dat er een gebrek aan visie is vanuit het management, terwijl anderen juist vinden dat

---

<sup>23</sup> <https://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/weblog/weblogberichten/2021/ruimte-in-meesterschap>

<sup>24</sup> Onderwijsraad. (2016). *Een ander perspectief op professionele ruimte in het onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.

<sup>25</sup> Po-raad (2019). *Handreiking professioneel statuut*.

het benadrukken van visie en doelen hen afleidt van hun belangrijkste taken en onnodige werkdruk veroorzaakt. Ook hebben leraren vaak een andere kijk op hun beroep en professionele identiteit dan hun leidinggevend. Ze hebben het idee dat leidinggevend te weinig begrip tonen voor de dagelijkse praktijk en onvoldoende betrokken zijn bij het leraarschap zelf.<sup>26</sup> De Onderwijsraad<sup>27</sup> constateert dat er op sommige scholen meer ruimte is voor leraren om met elkaar en met de leiding te spreken over hun vak en professionele ruimte dan op andere. Deze verschillen hangen samen met factoren zoals de schoolcultuur, de mate waarin het personeel invloed heeft op schoolbeslissingen, de wijze waarop het curriculum wordt bepaald (top-down of bottom-up), samenwerking, professionalisering, en de werking van formele medezeggenschapsorganen. Het vaststellen van duidelijke verantwoordelijkheden en het bevorderen van zeggenschap verloopt volgens de Onderwijsraad gemakkelijker in scholen met een professionele cultuur. Zo'n cultuur kenmerkt zich door een sterke focus op het primaire proces, samenwerking tussen collega's, een lerende houding, openheid naar externe partijen en bronnen en een gelijkwaardige omgang.<sup>28</sup> Zeggenschap is volgens de Onderwijsraad<sup>29</sup> een gezamenlijke verantwoordelijkheid van schoolbesturen, schoolleiders en leraren. Leraren moeten ervaren dat het schoolbestuur en de leiding waarde hechten aan hun zeggenschap. Het is niet voldoende om dit alleen te benoemen, het bestuur en schoolleiding moeten actief zorgen voor ondersteuning en facilitering van zeggenschap.

## Het professioneel statuut

### *Het professioneel statuut in het po en vo*

Sinds 1 augustus 2017 is het beroep van leraar wettelijk beschermd door de Wet beroep leraar. Een onderdeel van de wet is dat de afspraken die worden gemaakt over de inrichting van de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap van leraren, worden vastgelegd in een professioneel statuut. Het schooljaar 2017-2018 was het invoeringsjaar van dit statuut en vanaf 1 augustus 2018 is elke school in het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs verplicht om een professioneel statuut te hebben.<sup>30</sup> In het professioneel statuut maken leraren en het bevoegd gezag afspraken over de zeggenschap van de leraar. De wijze waarop deze afspraken worden gemaakt is aan hen, maar het professioneel statuut wordt uiteindelijk vastgesteld door het bevoegd gezag. Het professioneel statuut biedt de mogelijkheid voor leraren om in scholen en onderwijsinstellingen goede afspraken te maken over het borgen van hun professionele ruimte en hun betrokkenheid bij onderwijskundige beslissingen.<sup>31</sup>

Uit onderzoeken naar het professioneel statuut blijkt dat schoolleiders in het po niet goed op de hoogte zijn van de verplichting voor scholen om een professioneel statuut op te stellen. Onder leraren in het po is deze verplichting bij maar een minderheid bekend (34 procent).<sup>32</sup> Een ander onderzoek laat zien dat het opstellen van een professioneel statuut geen prioriteit lijkt te

---

<sup>26</sup> Leraren en docenten onder begeleiding van Kennisland. (2024). *Beroepsbeeld Leraar; po, (v)so, vo en mbo*. Amsterdam: Kennisland.

<sup>27</sup> Onderwijsraad. (2024). *Een stevige stem*. Den Haag: Onderwijsraad.

<sup>28</sup> Onderwijsraad. (2021). *Advies tijd voor focus*. Den Haag: Onderwijsraad.

<sup>30</sup> Zandvliet, K., De Rooij-van Leeuwen, M., De Vleeschouwer, E. (2019). *Quickscan professioneel statuut in het vo*. Rotterdam: SEOR.

<sup>31</sup> Buiting, J. (2024) *De autonomie van de leraar*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

<sup>32</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

hebben bij zowel leraren als directeuren en besturen.<sup>33</sup> Onder leraren in het vo is deze verplichting bij een minderheid (37 procent) bekend.<sup>34</sup> Een onderzoek uit het vo wijst op een zekere weerstand tegen het professioneel statuut bestaande uit twee componenten: enerzijds het idee dat het professioneel statuut een opgelegde maatregel is en anderzijds het gevoel dat het statuut niet zal leiden tot de doelen die de wetgever voor ogen heeft.<sup>35</sup>

### *Het professioneel statuut in het mbo*

De sociale partners in het mbo hebben in 2009 al overeenstemming bereikt over een professioneel statuut mbo. Het professioneel statuut is een bijlage bij de cao mbo en heeft dus een andere status dan het professioneel statuut in het po en vo, dat niet sectoraal maar op het niveau van de schoolorganisaties wordt bepaald.<sup>36</sup>

In het professioneel statuut mbo is onder andere vastgelegd dat de medewerker in het onderwijs een professional is “die zijn beroep bewust, verantwoord en met de benodigde vakbekwaamheid verricht”. Het statuut legt de nadruk op het belang van onderwijsteams. Zo staat er dat “het onderwijsteam in eerste instantie verantwoordelijk (is) voor het onderwijsproces”. In het professioneel statuut mbo werden ook de bevoegdheden van de ondernemingsraad uitgebreid, met onder andere instemmingsbevoegdheid voor belangrijke veranderingen van de onderwijskundige doelstellingen en de organisatie van examens.<sup>37</sup>

Naast de opname van het professioneel statuut als bijlage bij de cao dient elke instelling een regeling voor werkoverleg vast te stellen. In deze regeling moet tenminste opgenomen zijn dat (binnen de wettelijke, financiële en beleidskaders) over alle aangelegenheden betreffende de didactisch-pedagogische aanpak en lesmethoden in het werkoverleg van het onderwijsteam besluitvorming plaatsvindt. Hiermee is op schoolniveau invulling gegeven aan de zeggenschap van de docent.<sup>38</sup>

### *De MR/OR en het professioneel statuut*

In zijn advies bij de Wet beroep leraar wees de Raad van State erop dat het toevoegen van een professioneel statuut, naast de bestaande medezeggenschap, leidt tot een stapeling van procedures. De reactie hierop was dat bij medezeggenschap het accent ligt op het recht om geïnformeerd en betrokken te worden bij aangelegenheden over het bestuurlijk functioneren van de school, zoals de organisatie, arbeidsomstandigheden en arbeidsrelatie. In het professioneel statuut staat de eigenstandige beslisbevoegdheid van leraren binnen de kaders van het bevoegd gezag centraal. De medezeggenschap is een van deze kaders waarbinnen deze zeggenschap van de leraar moet plaatsvinden.<sup>39</sup> De MR heeft in het po en vo dus geen formele rol bij het opstellen van een professioneel statuut. Wél kan de MR aan de voorkant betrokken worden om mee te denken over de aanpak.<sup>40</sup>

---

<sup>33</sup> Inspectie van het Onderwijs. (2022). *De staat van het Onderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

<sup>34</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>35</sup> Mudde, R. (2018). *Onderzoek naar de stand van zaken professioneel statuut*. Den Haag: Voion.

<sup>36</sup> Onderwijsraad. (2024). *Een stevige stem*. Den Haag: Onderwijsraad.

<sup>37</sup> Onderwijsraad. (2024). *Een stevige stem*. Den Haag: Onderwijsraad.

<sup>38</sup> MBO Raad, Aob, CNV Onderwijs, FvOv en FNV Overheid. (2024). *Cao mbo: Collectieve arbeidsovereenkomst voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie*. Utrecht/Zeist: AOb, FvOv, CNV Onderwijs.

<sup>39</sup> Leisink, P. en Imants, J. (2018). *Samenwerken aan beter onderwijs: Een verkenning van de verhouding van strategisch personeelsbeleid (HRM) en professional governance in theorie en praktijk van het voortgezet onderwijs*. Den Haag: Voion.

<sup>40</sup> PO-Raad (2019). *Handreiking professioneel statuut*. Utrecht: PO-Raad.

In het mbo heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht op het reglement voor het werkoverleg (artikel 27, lid 1 i WOR). Artikel 28, lid 2 WOR bepaalt dat de ondernemingsraad naar vermogen het werkoverleg bevordert, alsmede het overdragen van bevoegdheden in de onderneming, zodat de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk worden betrokken bij de regeling van de arbeid in het onderdeel van de onderneming waarin zij werkzaam zijn.<sup>41</sup>

## Wettelijke eisen professioneel statuut

### *Wettelijke eisen professioneel statuut in het po en vo*

Het professioneel statuut moet volgens de Wet beroep leraar garanderen dat leraren voldoende zeggenschap hebben over: de inhoud van de lesstof, de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden, de middelen die daarbij worden gebruikt, de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school waaronder ook de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders en het onderhouden van de bekwaamheid als onderdeel van een team.<sup>42</sup>

Tot 2022 was het de bedoeling dat bij het opstellen van afspraken in het professioneel statuut de professionele standaard van de leraar, opgesteld door de beroepsgroep zelf, zou worden meegenomen. Onder de professionele standaard wordt “het geheel aan regels dat de professionele beroepsgroep, in dit geval de beroepsgroep van leraren, zichzelf stelt” verstaan.<sup>43</sup> Deze standaard zou leraren de vrijheid geven om mede te bepalen aan welke normen en kwaliteitseisen hun beroepsuitoefening moest voldoen. Echter, deze professionele standaard is uiteindelijk nooit officieel ingevoerd. In een initiatiefwetsvoorstel van Kwint (SP) en Bisschop (SGP), dat in het teken stond van het afschaffen van het lerarenregister, werd namelijk voorgesteld de bepaling in de onderwijswetten over het professioneel statuut en de professionele standaard te laten vervallen. Bij de behandeling van het initiatiefvoorstel in de Tweede Kamer is besloten dat het professioneel statuut behouden blijft. Toen de initiatiefwet per 1 augustus 2022 in werking trad zijn de verwijzingen in de Wpo en Wvo 2020 naar de professionele standaard komen te vervallen. Hoe de zeggenschap van de leraar wordt vormgegeven, was en blijft nu dus met name afhankelijk van de afspraken die op de betreffende schoolorganisatie onderling gemaakt worden in het professioneel statuut.<sup>44</sup>

Sinds augustus 2023 is de wettelijke eis dat een professioneel statuut aanwezig is ook opgenomen in de onderzoekskaders van de Inspectie van het Onderwijs en wordt er gecontroleerd of scholen in het bezit zijn van een professioneel statuut.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> MBO-Raad, Aob, CNV Onderwijs, FvOv en FNV Overheid. (2024). Cao mbo: Collectieve arbeidsovereenkomst voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. Utrecht/Zeist: AOb, FvOv, CNV Onderwijs.

<sup>42</sup> Inspectie van het Onderwijs. (2022). *De staat van het Onderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

<sup>43</sup> van Schoonhoven, R., en Brekelmans, F. H. J. G. (Eds.) (2018). *Onderwijs-cao's: robuust genoeg voor de 21e eeuw? Symposiumbundel*. Amsterdam: VU.

<sup>44</sup> Buiting, J. (2024) *De autonomie van de leraar*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

<sup>45</sup> Rijksoverheid. *Meer zeggenschap leraren over invulling werk*. Geraadpleegd op 23 juli 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/meer-zeggenschap-leraren-over-invulling-werk-door-professioneel-statuu>

### *Wettelijke eisen professioneel statuut in het mbo*

De Wet beroep leraar en lerarenregister (2017) bracht voor het mbo niet veel verandering. Het door sociale partners opgestelde professioneel statuut mbo en cao mbo in 2009 bevat afspraken omtrent de zeggenschap, medezeggenschap en de professionele ontwikkeling van onderwijsgeevenden en heeft dezelfde strekking en inhoud als de nieuw-ingevoerde wettelijke bepalingen. Het professioneel statuut in het mbo is een uitwerking van artikel 4.1.3. Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB).<sup>46</sup>

In een recent onderzoek<sup>47</sup> wordt beschreven dat de term professioneel statuut niet meer kon worden gebruikt voor de afspraken die docenten en het bevoegd gezag gezamenlijk maken op instellingsniveau, aangezien in de WEB reeds was bepaald dat een landelijk professioneel statuut opgesteld moest worden. Artikel 4.1.a.1, vierde lid, van de Web over het beroep van leraar in de Web wijkt dan ook af van de daarop lijkende bepalingen in de Wpo, Wvo 2020 en Wec. In artikel 4.1.a.1 van de Web is in plaats van het professioneel statuut bepaald dat het bevoegd gezag met docenten afspraken maakt over de wijze waarop hun zeggenschap wordt georganiseerd. Door te spreken over 'afspraken' in plaats van 'professioneel statuut' wordt vermoedelijk beoogd te voorkomen dat verwarring ontstaat met het reeds tot stand gekomen landelijke professioneel statuut, op grond van artikel 4.1.3. van de Web. Uit de toelichting blijkt daarnaast dat op instellingsniveau besloten kan worden dat de op grond van het landelijk professioneel statuut gemaakte regeling voor het werkoverleg, de afspraken over zeggenschap kunnen zijn, die worden genoemd in artikel 4.1.a.1, vierde lid, van de Web, indien de uitwerking voldoet aan artikel 4.1.a.1, eerste en tweede lid, van de Web.

### **Het opstellen van het professioneel statuut**

In de Nulmeting Wet beroep leraar<sup>48</sup> is aan po-, vo- en mbo-instellingen gevraagd of er binnen het schoolbestuur een professioneel statuut (mbo: regeling werkoverleg) is. Daarin geeft in het po 44 procent van de bestuurders en schoolleiders aan dat de schoolorganisatie een professioneel statuut heeft en 18 procent dat de schoolorganisatie er nog mee bezig is. In het vo geldt dat voor respectievelijk 57 procent en 24 procent en in het mbo voor 44 procent en 6 procent. In het po en vo geven de meeste bestuurders en schoolleiders met professioneel statuut aan dat het op schoolniveau is opgesteld, in het mbo is een regeling werkoverleg even vaak op school- als op bestuursniveau opgesteld. Opvallend is dat een substantieel deel van de bestuurders en schoolleiders niet weet of hun schoolorganisatie een professioneel statuut of regeling werkoverleg heeft: 29 procent in het po, 13 procent in het vo en 50 procent in het mbo.

Ook leraren zijn in de Nulmeting Wet beroep leraar gevraagd of er een professioneel statuut was binnen het schoolbestuur. Zij geven veel minder vaak dan schoolbesturen en -leiders aan dat er een statuut of regeling werkoverleg is opgesteld. Veel leraren blijken niet te weten of er een professioneel statuut of regeling werkoverleg aanwezig is. Dit sluit aan bij een ander onderzoek,<sup>49</sup> waaruit bleek dat de dialoog over het professioneel statuut over het algemeen

---

<sup>46</sup> Aalsma, E., van den Berg, J., & de Bruijn, E. (2014). Verbindend perspectief op opleiden naar vakmanschap: Expertisegebieden van docenten en praktijkopleiders in het mbo. Expertisecentrum beroepsonderwijs.

<sup>47</sup> Buiting, J. (2024) *De autonomie van de leraar*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

<sup>48</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>49</sup> Buiting, J. (2024) *De autonomie van de leraar*. Nijmegen: Radboud Universiteit.



soepel verloopt, maar dat soms maar een zeer beperkt aantal leraren hierbij betrokken is. Dit kwam mede omdat de belangstelling vanuit de leraren niet erg groot was. Het is dan ook onduidelijk hoe groot het draagvlak onder leraren voor het professioneel statuut is. Uit de Nulmeting Wet beroep leraar blijkt dat er bij een derde van de scholen geen leraren betrokken zijn bij de opstelling van het statuut. In het mbo geeft 44 procent van de leidinggevendenden dit aan.<sup>50</sup>

Ook is er in 2019 een *Quickscan* gedaan naar de stand van zaken rondom het professioneel statuut in het vo (met een respons van 46 scholen).<sup>51</sup> Daarin gaf 45 procent aan nog geen professioneel statuut te hebben, waarvan een groot deel al wel in de opstartende fase zat. 22 procent van de respondenten die aangaven dat hun school wel een professioneel statuut had, gaven aan dat hier geen dialoog over gevoerd was. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat het professioneel statuut door bijna evenveel scholen is vastgelegd op bestuursniveau als schoolniveau. Ook is er een aantal scholen waarbij het bestuur het format/kader heeft opgesteld en de scholen dit zelf verder hebben uitgewerkt. Het initiatief tot het opzetten van een professioneel statuut en de organisatie van het proces liggen vrijwel altijd bij het bestuur of de schoolleiding. Daarna verloopt het proces veelal langs de lijn van overleg met een beperkte groep of vertegenwoordiging van docenten (MR of niet MR-leden).

De AOb, FvOv en CNV Onderwijs benadrukken in de handreiking die ze hebben gemaakt dat het professioneel statuut vooral iets van leraren en docenten moet zijn en dan het ook zo gevoeld moet worden. Zij weten immer wat er nodig is om de professionele ruimte te verbeteren. Ze roepen daarom leraren op om goed bekend te worden met de inhoud en kansen van een professioneel statuut, om assertief te zijn en om zelf het initiatief te nemen om een statuut te gaan opstellen samen met het schoolbestuur en de schoolleiding.<sup>52</sup>

### *Belemmeringen bij het opstellen van het professioneel statuut*

Uit de *Quickscan* in het vo kwamen twee belemmeringen bij het opstellen van het professioneel statuut naar voren: dat de betrokkenheid van docenten bij de totstandkoming van het professioneel statuut minder groot is dan men verwacht had en dat de schoolleiding of het bestuur een verkeerde insteek heeft gekozen en/of beperkte ruimte heeft geboden voor het opstellen. Verder spelen timing, al of niet in combinatie met specifieke omstandigheden een rol. Als de ontwikkeling van het statuut samenvalt met andere ontwikkelingen op de school zijn leraren vaak gemotiveerder om mee te praten.<sup>53</sup>

De Nulmeting Wet beroep leraar laat zien dat de helft (49 procent) van de respondenten niet of nauwelijks knelpunten ervaart bij het opstellen. Maar ruim een derde (36 procent) ervaart wél in redelijk tot (zeer) hoge mate knelpunten. Meestal heeft dit ermee te maken dat het iets is wat van bovenaf is opgelegd en weinig leeft onder leraren waardoor het moeizaam verloopt. Ook geven respondenten aan dat er onduidelijkheden zijn over wat er in het statuut moet komen.<sup>54</sup>

---

<sup>50</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>51</sup> Zandvliet, K., De Rooij-van Leeuwen, M., De Vleeschouwer, E. (2019). *Quickscan professioneel statuut in het vo*. Rotterdam: SEOR.

<sup>52</sup> AOb, FvOv en CNV Onderwijs. (2018). *Professioneel statuut. Handreiking voor leraren en docenten*. Utrecht/Zeist: AOb, FvOv, CNV Onderwijs.

<sup>53</sup> Zandvliet, K., De Rooij-van Leeuwen, M., De Vleeschouwer, E. (2019). *Quickscan professioneel statuut in het vo*. Rotterdam: SEOR.

<sup>54</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

Inhoud van het professioneel statuut in het po en vo Een professioneel statuut binnen het po dient volgens de PO-Raad te beschrijven hoe de zeggenschap van leraren op school is geregeld op het gebied van lesinhoud, de manier waarop lesstof wordt aangeboden aan de leerlingen en welke middelen daarbij worden gebruikt, de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op school en hoe dat wordt uitgevoerd en het onderhouden van de bekwaamheid van de medewerkers als onderdeel van het team.<sup>55</sup> Als voorbeelden van zaken die in het professioneel statuut kunnen worden geregeld, worden onderwerpen genoemd waar (een afvaardiging van) leraren over kunnen overleggen met de schoolleiding, zoals de inzet van Ipads en de keuze voor een bepaalde onderwijsvisie, en onderwerpen waar de individuele leraar zelf over gaat zoals wanneer en hoe je differentieert in de klas, of je digitale hulpmiddelen inzet en de wijze of het moment van toetsen.<sup>56</sup>

Binnen het vo is met de *Quickscan* onderzocht wat de inhoud is van het professioneel statuut. Hieruit blijkt dat het statuut in de meeste gevallen ingaat op de professionele ontwikkeling van docenten, de inhoud van de lesstof en de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden.<sup>57</sup>

### *De inhoud van het professioneel statuut in het mbo*

Het mbo-statuut bevat tien punten en geeft kort weer hoe de professionele ruimte en zeggenschap van het personeel, waaronder de docent, worden geborgd. De docent wordt gezien als een professional die zijn beroep bewust, verantwoord en met de benodigde vakbekwaamheid verricht. De organisatie waarin de docent werkzaam is, dient ruimte te scheppen voor de docent om zijn professioneel handelen te optimaliseren en dient de docent actief te betrekken bij de totstandkoming van beleid dat raakt aan zijn beroepsuitoefening. In een regeling voor het werkoverleg worden afspraken gemaakt over de wijze waarop de docent wordt betrokken bij de totstandkoming van dit beleid. Bij een geschil waarin organisatiebelang en professionele inbreng botsen dienen de organisatie en de docent een uiterste inspanning te leveren om tot afstemming te komen.<sup>58</sup>

### *Ondersteuning door handreikingen*

Er zijn verschillende handreikingen beschikbaar die schoolbesturen en scholen ondersteunen bij het opstellen van het professioneel statuut. Zo heeft de PO-Raad een stappenplan opgesteld, waarin stappen als het bepalen van de sturingsfilosofie, het voeren van de professionele dialoog en het opstellen van het professioneel statuut terugkomen.<sup>59</sup> Ook de VO-Raad heeft in november 2017 een handreiking geschreven voor besturen en schoolleiders. Deze gaat in op structuur/vorm, dialoog, de inhoudelijke thema's en de randvoorwaarden.<sup>60</sup> Daarnaast hebben de Algemene Onderwijsbond, de Federatie van Onderwijsvakorganisaties en CNV Onderwijs een handreiking voor leraren en docenten gepubliceerd.<sup>61</sup>

---

<sup>56</sup> Leisink, P. en Imants, J. (2018). *Samenwerken aan beter onderwijs: Een verkenning van de verhouding van strategisch personeelsbeleid (HRM) en professional governance in theorie en praktijk van het voortgezet onderwijs*. Den Haag: Voion.

<sup>57</sup> Buiting, J. (2024) *De autonomie van de leraar*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

<sup>58</sup> Buiting, J. (2024) *De autonomie van de leraar*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

<sup>59</sup> PO-Raad (2019). *Handreiking professioneel statuut*. Utrecht: PO-Raad.

<sup>60</sup> VO-Raad. (2017). *Professioneel statuut voortgezet onderwijs: handreiking voor besturen en schoolleiders*. Utrecht: VO-Raad.

<sup>61</sup> AOb, FvOv en CNV Onderwijs. (2018). *Professioneel statuut. Handreiking voor leraren en docenten*. Utrecht/Zeist: AOb, FvOv, CNV Onderwijs.

Uit de nulmeting Wet beroep leraar blijkt dat ruim de helft (58 procent) van de 109 bevroegde bestuurders met een statuut of regeling werkoverleg één of meer van de handreikingen gebruikt.<sup>62</sup> De *Quickscan* laat zien dat twintig procent van de scholen gebruik heeft gemaakt van de handreiking van de VO-raad. Bij de handreiking van AOb, FvOv en CNV Onderwijs is dit negentien procent. Uit dit onderzoek blijkt dat degenen die de handreikingen hebben benut in de meeste gevallen tevreden waren. Door een aantal respondenten werd benoemd dat de handleidingen inhoudelijk onvoldoende houvast boden en te procedureel zijn.<sup>63</sup>

## De implementatie en naleving van het professioneel statuut

Er is weinig onderzoek gedaan naar de implementatie en naleving van het professioneel statuut. Volgens de nulmeting Wet beroep leraar is 65 procent van po- en vo-schoolbesturen in 2019 bekend met het professioneel statuut, met name de vo-schoolbesturen.<sup>64</sup> De Onderwijsinspectie concludeerde in 2021 dat het professioneel statuut slechts beperkt leeft op scholen.<sup>65</sup>

### *Evaluatie en bijstelling van het professioneel statuut*

Een professioneel statuut is nooit 'af'. Ongeveer een derde van de scholen die een professioneel statuut hebben, heeft deze volgens de Inspectie van het Onderwijs na het opstellen niet meer besproken in het onderwijsteam. De helft van de scholen die een professioneel statuut hebben, bespreekt dit jaarlijks met het team.<sup>66</sup>

Voor veel van de geïnterviewden in de Quickscan vo is het wenselijk om regelmatig met elkaar vast te stellen of de werkwijzen die in het statuut beschreven staan nog overeenkomen met de praktijk en of er reden is om een van beide te herzien. Dat is feitelijk inhoud geven aan de professionele dialoog, omdat je alleen via gesprekken en overleg tot gezamenlijke conclusies en afspraken komt. Voor verschillende andere geïnterviewden is het professioneel statuut echter "een papieren tijger", of voegt dit voor hen weinig toe, omdat de zaken op school al geregeld zijn in de geest van het professioneel statuut. Deze respondenten zijn van mening dat de professionele dialoog al gevoerd wordt en dat de autonomie van de docent bij hen op school voldoende is gewaarborgd. Tot slot zijn er geïnterviewden die de wettelijke verplichting hebben aangegrepen (vanuit leiding en/of docenten) om meer gestructureerd inhoud te geven aan zaken die volgens hen al goed waren geregeld, dan wel als impuls hebben gezien voor een kritische beschouwing van de gang van zaken. Het vastleggen van zaken die al goed gaan op school, kan er ook voor zorgen dat dit in de toekomst zo blijft (bijvoorbeeld bij een wisseling van directie).<sup>67</sup>

## De (mogelijke) effecten van het professioneel statuut

In een briefadvies uit 2018 concludeert Rinnooy Kan dat er de afgelopen jaren meer ruimte is gekomen voor professionalisering van leraren en dat leraren via het met het nieuwe wettelijk

<sup>62</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>63</sup> Zandvliet, K., De Rooij-van Leeuwen, M., De Vleeschouwer, E. (2019). *Quickscan professioneel statuut in het vo*. Rotterdam: SEOR.

<sup>64</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>65</sup> Onderwijsraad. (2024). *Een stevige stem*. Den Haag: Onderwijsraad.

<sup>66</sup> Inspectie van het Onderwijs. (2022). *De staat van het Onderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

<sup>67</sup> Zandvliet, K., De Rooij-van Leeuwen, M., De Vleeschouwer, E. (2019). *Quickscan professioneel statuut in het vo*. Rotterdam: SEOR.

verankerde professioneel statuut meer invloed en zeggenschap hebben gekregen in de school.<sup>68</sup> Ook volgens de Onderwijsraad<sup>69</sup> is het professioneel een nuttig instrument om een professionele structuur en cultuur binnen scholen te creëren waarin zeggenschap van leraren vanzelfsprekend is.

Schoolbestuurders hebben over het algemeen een ander beeld. Uit de Nulmeting Wet beroep leraar<sup>70</sup> blijkt dat schoolbestuurders van mening zijn dat het professioneel statuut veelal niet zal leiden tot (meer) zeggenschap voor leraren en (meer) dialoog tussen leraren en schoolbestuur/leiding. De voornaamste reden die zij hiervoor geven is dat leraren zonder het statuut of regeling werkoverleg ook al voldoende zeggenschap hebben en dat hierover al dialoog plaatsvond. Verder zien we dat schoolbestuurders die nog bezig zijn met het opstellen van het statuut/regeling werkoverleg het positiefst zijn over de mate waarin dit bij gaat dragen aan (meer) dialoog (49 procent) of (meer) zeggenschap (42 procent). Daarna volgen op enige afstand de schoolbestuurders die al een statuut of regeling werkoverleg hebben (37 procent en 34 procent).

Leraren blijken positiever dan de schoolleiders en veel positiever dan de schoolbestuurders over de mogelijke bijdrage van het statuut/regeling werkoverleg aan (meer) dialoog en zeggenschap. Bijna 60 procent geeft aan te denken dat het statuut/regeling werkoverleg tot (meer) dialoog gaat leiden en 56 procent tot (meer) zeggenschap voor leraren. Er zijn hierbij nauwelijks verschillen tussen leraren van de verschillende onderwijssectoren gevonden.<sup>71</sup>

In de *Quickscan* in het vo is ook gevraagd naar de opbrengsten die men heeft ervaren. De meeste respondenten zien geen grote invloed of effect van het professioneel statuut en/of kunnen geen (specifiek aan het professioneel statuut gebonden) opbrengsten benoemen. Enkele gesprekspartners noemen specifieke punten, zoals dat er input van docenten over verbeterpunten zijn ingebracht en dat de dialoog zorgde voor een fijne dynamiek en leerzaam was (al kwam dit niet zozeer door het professioneel statuut).<sup>72</sup>

Een verklaring van het uitblijven van opbrengsten van het professioneel statuut kan zijn dat een deel van de daarin geregelde zaken al eerder goed was geregeld.<sup>73</sup> Volgens de Onderwijsraad is het statuut mogelijk ook een te beperkte ingang om professionele ruimte te stimuleren. Professionele ruimte vraagt volgens de Inspectie om een integrale benadering van drie dimensies: naast structuur (bijv. een statuut), ook cultuur en competenties van leraren.<sup>74</sup> De wettelijke verankering van een professioneel statuut kan een functionele structuur zijn, maar deze dient te worden ingebed in en afgestemd op andere structuren, de competenties van leraren en de cultuur in de organisatie.<sup>75</sup>

---

<sup>68</sup> Buiting, J. (2024) *De autonomie van de leraar*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

<sup>69</sup> Onderwijsraad. (2024). *Een stevige stem*. Den Haag: Onderwijsraad.

<sup>70</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>71</sup> Ende, I. van den, Driessen, T., & Bartsch, M. (2019). *Nulmeting Wet beroep leraar. Eindrapportage*. Zoetermeer: Panteia.

<sup>72</sup> Zandvliet, K., De Rooij-van Leeuwen, M., De Vleeschouwer, E. (2019). *Quickscan professioneel statuut in het vo*. Rotterdam: SEOR.

<sup>73</sup> Buiting, J. (2024) *De autonomie van de leraar*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

<sup>74</sup> Inspectie van het Onderwijs. (2022). *De staat van het Onderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.

<sup>75</sup> Onderwijsraad. (2016). *Een ander perspectief op professionele ruimte in het onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.

## Suggesties voor de toekomst

Uit de Quickscan in het vo kwamen de volgende leerpunten:

- als leraren duidelijk gemaakt wordt wat ze hebben aan het professioneel statuut dan vergroot je daarmee het draagvlak. Doe dit bijvoorbeeld door het professioneel statuut te verbinden aan thema's waar docenten veel mee bezig zijn (o.a. werkdruk);
- het professioneel statuut hoeft niet vanaf nul te worden opgebouwd. Zaken die al goed zijn geregeld binnen de school, kunnen juist als basis dienen;
- het goed kennen en inschatten van de mensen binnen je organisatie, zodat je de juiste personen bij het proces kan betrekken.

Het professioneel statuut moet een levend document zijn, door het periodiek te evalueren en waar nodig aan te passen.<sup>76</sup> Ook de Onderwijsraad benadrukt dat het belang van een structuur en cultuur die de zeggenschap van leraren en de ontwikkeling van collectieve professionaliteit ondersteunen.<sup>77</sup> Daarnaast adviseert de Onderwijsraad om in te zetten op het vergroten van de competenties van leraren. Als competenties achterblijven, ondermijnt dit de zeggenschap van leraren. Dit kan door zowel in de initiële opleiding als bij de verdere professionalisering van leraren en schoolleiders expliciet aandacht te blijven vragen voor onderwijsontwikkeling, samenwerking en weerbaarheid.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> Zandvliet, K., De Rooij-van Leeuwen, M., De Vleeschouwer, E. (2019). *Quickscan professioneel statuut in het vo*. Rotterdam: SEOR.

<sup>77</sup> Onderwijsraad. (2024). *Een stevige stem*. Den Haag: Onderwijsraad.

<sup>78</sup> Onderwijsraad. (2021). *Advies tijd voor focus*. Den Haag: Onderwijsraad

## 4. Stand van zaken rondom het professioneel statuut

In dit hoofdstuk beschrijven we de stand van zaken wat betreft het opstellen, implementeren, naleven en de effecten van het professioneel statuut/de regeling werkoverleg die uit de interviews en de werksessies naar voren komt.

### Het opstellen van een professioneel statuut/regeling werkoverleg

Ten eerste gaan we in op de vraag of, hoe en waarom schoolorganisaties een professioneel statuut of regeling werkoverleg opstellen en welke afspraken worden vastgelegd. We gaan eerst in op het po en vo, daarna het mbo.

#### *Deel van de po- en vo-scholen heeft geen professioneel statuut*

In de oriënterende interviews geven sociale partners aan dat ze de indruk hebben dat het professioneel statuut weinig leeft in het po en vo. Sommige geïnterviewde werkgeversvertegenwoordigers krijgen er bijvoorbeeld geen vragen over uit de sector. Ook de Inspectie van het Onderwijs geeft in gesprek met de onderzoekers aan dat scholen er soms niet aan denken een statuut op te stellen, het lastig vinden of er geen prioriteit aan geven.

Een deel van de geïnterviewden in po en vo werkt op een school zonder professioneel statuut. Als reden om geen professioneel statuut te hebben, geven geïnterviewden uit het po aan dat ze de toegevoegde waarde niet zien. Ook de relatieve kleinschaligheid van schoolorganisaties in het primair onderwijs wordt door geïnterviewden aangevoerd als reden om geen professioneel statuut hebben.

*Wij hebben geen professioneel statuut en dat zou voor ons ook niet nuttig zijn. Alles gebeurt namelijk in werkgroepen. Bijvoorbeeld bij een nieuwe methode: iemand doet een voorstel, dat wordt in de passende werkgroep besproken en daarna wordt het team erbij betrokken. Dit gebeurt heel organisch, ook omdat we een kleine organisatie zijn. – Leraar po*

In het vo geven geïnterviewden zonder professioneel statuut aan dat het geen prioriteit heeft, bijvoorbeeld door een fusie of wisseling van directeur.

*Het opstellen van een professioneel statuut gebeurt nu heel laat bij deze school. Dat komt omdat het niet leeft. Heeft met de waan van de dag te maken. Maar ook als je uit de waan van die dag stapt, en dan nadenkt over het hoe, dan denk je niet aan het statuut. Het is meer het borgingsdocument. – Schoolleider vo*

Volgens deelnemers aan een werksessie in het vo kan op scholen een weerzin zijn ontstaan tegen het vastleggen van regels en afspraken in documenten of statuten. Het idee leeft onder de deelnemers dat mensen juist door meer dingen vast te leggen, zich minder verantwoordelijk opstellen voor het geheel. Er wordt meermaals benoemd dat het belangrijker is om te werken aan een cultuur van professionele dialoog, betrokkenheid en samenwerking, en dat het op papier zetten daarvan juist een averechts effect kan hebben.

*Als we alles vastleggen, creëer je een situatie waarin mensen denken dat het de taak van iemand anders is. We moeten eigenlijk terug naar een cultuur waarin we gezamenlijk beslissingen kunnen nemen, zonder dat alles wordt vastgelegd. –*

Deelnemer werksessie vo

De wettelijke verplichting of het feit dat de Inspectie actief gaat controleren wordt door meerdere geïnterviewden in po en vo als aanleiding genoemd om een professioneel statuut op te stellen. Sommige schoolleiders geven aan dat ze al veel aandacht besteden aan de professionele dialoog en het professioneel statuut in de bestaande werkwijzen hebben ingebed.

*Toen we hoorden dat een professioneel statuut op schoolniveau verplicht is geworden, was dat niet zo'n ding: dat hebben wij allang. –* Schoolleider po

Een schoolleider in het vo heeft het professioneel wél tot een levend document gemaakt, maar geeft aan dat collega-schoolleiders er vaak anders in staan.

*Alle bestuurders van [regio] kwamen vorige week bij elkaar, en een van de bestuurders vroeg: 'Hoe krijg ik meer eenheid in mijn verschillende scholen?' Ik adviseerde om het professioneel statuut te gebruiken, omdat daarin staat hoe je samen iets bereikt. Maar zijn reactie was: 'Het is er niet, of het stelt niks voor.' Dat hoorde ik ook van veel andere scholen. –* Schoolleider vo

Een sterke MR lijkt ook een rol te kunnen spelen bij het opstellen van een professioneel statuut. Als de MR op de hoogte is van wet- en regelgeving en het belang van een professioneel statuut/regeling werkoverleg inziet, kunnen ze volgens geïnterviewden indien nodig beter tegenwicht bieden aan bestuurders en leidinggevenden die geen statuut opstellen en kritisch meekijken met het proces om tot een professioneel statuut werkoverleg te komen.

### **Schoolleiding neemt initiatief in het po**

De meeste geïnterviewden in het po geven aan dat ofwel het bestuur ofwel de schoolleiding het initiatief heeft genomen om een professioneel statuut op te stellen. Als basis voor de inhoud is bijvoorbeeld door het bestuur gevraagd hoe scholen professionele ruimte vormgeven of is door scholen het schoolplan gebruikt. Bij bijna alle beschreven processen is het conceptstatuut besproken of ontwikkeld met leraren en met de PMR. Eén schoolleider heeft het conceptstatuut bewust niet aan de MR voorgelegd omdat het van het hele team is.

*Het bestaat los van de MR: het is niet nodig en geen verplichting om voor te leggen. De personeelsgeleding pak je mee in je team, dus waarom zou je de MR dan nog meenemen? –* Schoolleider so

### **Proces verschilt tussen vo-scholen**

Geïnterviewden in het vo beschrijven verschillende processen om tot een professioneel statuut te komen. Vaak komt het initiatief vanuit de schoolleiding of het bestuur. De mate waarin zij docenten betrekken, verschilt: soms wordt met alle docenten of een selectie van docenten vergaderd, soms is het conceptstatuut voorgelegd aan de MR en/of



sectievoorzitters, soms zijn docenten voor zover bekend bij de geïnterviewde geheel niet betrokken.

### *In po en vo voelen leraren zich soms onvoldoende betrokken*

Meerdere geïnterviewde po- en vo-leraren ervaren dat leraren op hun school onvoldoende zijn betrokken bij het opstellen van het professioneel statuut. De directie heeft er volgens een po-leraar voor gekozen leraren niet te betrekken vanwege de werkdruk. Tegelijkertijd geven sommige geïnterviewden aan dat bij leraren weinig interesse bestaat om mee te praten over het professioneel statuut.

*Ons nieuwe bestuur is niet happig op het professioneel statuut, maar leraren ook niet... wéér afspraken moeten maken, wéér extra werk. De urgentie wordt niet gevoeld.* – Leraar po

Niet alle leraren zien volgens geïnterviewden de link met de dagelijkse praktijk en door leraren ervaren knelpunten, terwijl die er wél is. Een vo-docent heeft geprobeerd om een werkgroep van docenten samen te stellen om een professioneel statuut te schrijven, maar dat kwam vanwege onvoldoende animo niet van de grond.

*Het professioneel statuut zou veel problemen oplossen waar het in de koffiekamer over gaat, maar bij een 'statuut' haken mensen af. Het voelt als iets veraf. Onduidelijkheid over wat het behelst helpt ook niet mee. En het professioneel statuut is lastig op te stellen en moeilijk in de praktijk te brengen.* – Docent vo

### *Inhoud verschilt sterk per po- en vo-school*

Sommige geïnterviewden in het po hebben een beknopt professioneel statuut, waar voornamelijk wet- en regelgeving of informatie uit andere beleidsstukken in wordt herhaald.

*Het is meer een set afspraken. Er staat in hoe we de inspraak hebben geregeld, wat de processen zijn bij veranderingen op school. Er staat in hoe de MR werkt en wat te doen bij geschillen. Het voelde wel een beetje als een moetje. Er staan geen dingen in die niet al ergens anders staan.* – Schoolleider po

Bij andere geïnterviewden is het document uitgebreider, met name in het vo. Er wordt bijvoorbeeld vastgelegd welke vrijheid docenten hebben in didactiek en lesmethodes, hoe wordt getoetst of de professionele dialoog wordt gevoerd, welke visie de school heeft op het beroep van docenten, hoe teams het onderwijs ontwikkelen, hoe onderwijskwaliteit wordt gewaarborgd en hoe docenten betrokken zijn bij besluitvorming. Ook worden rollen en verantwoordelijkheden vastgelegd en worden afspraken gemaakt over professionalisering. Bij sommige geïnterviewden zijn in het professioneel statuut werkwijzen vastgelegd die al gebruikelijk waren.

*Formeel ligt de besluitvorming bij mij, maar zij organiseren zelf draagvlak. De school werkt met ontwikkelteams. Deze teams ontwikkelen nieuwe ideeën, doen actieonderzoek en brengen hun inzichten in bij het team. Als directeur focus ik me meer op het proces. Het onderwijskundig leiderschap ligt daardoor veel meer bij de leraren.* – Schoolleider po

Twee geïnterviewde vo-docenten geven aan dat ze hun professionele statuut weliswaar uitgebreid vinden maar te vaag of multi-interpretabel.

*Het document is vijf pagina's lang, maar het voelt alsof er alleen het minimale erin staat. De formuleringen zijn vaag, zoals 'we bieden docenten voldoende ruimte om...' en 'in lijn met de visie van de school'. Doordat het in lijn met de visie moet zijn, kan het ook willekeurig voelen wanneer iets wel of niet goed wordt gekeurd. – MR-lid vo*

Geïnterviewden in po en vo geven aan dat ze geen goed beeld hebben van hoe een professioneel statuut eruit zou kunnen zien. Ze ervaren dat er weinig hulpmiddelen beschikbaar zijn en weinig kaders voor het opstellen van een professioneel statuut. Dat maakt het lastig om een statuut op te stellen en om het eens te worden over de inhoud. In het vo komt daar volgens meerdere geïnterviewden bij dat zowel de bonden als de VO-Raad een handreiking hebben uitgegeven, die echter verschillende uitgangspunten hanteren. De VO-Raad gaat uit van de dialoog terwijl de bonden uitgaan van het bewaken van autonomie. Daardoor kunnen medewerkers en leidinggevenden verschillend in het gesprek staan.

Een knelpunt dat uit meerdere interviews in het vo naar voren komt, is dat het professioneel statuut deels overlapt met de bevoegdheid van de MR. Het is volgens geïnterviewden niet altijd duidelijk waar de invloed van het professioneel statuut eindigt en waar die van de MR begint. Twee geïnterviewden hebben dit opgelost door in het professioneel statuut vast te leggen hoe draagvlak voor afspraken getoetst wordt. De MR ziet hier vervolgens op toe. Zo versterken het professioneel statuut en de MR elkaar.

Een vso-leraar merkt op dat in het speciaal onderwijs verschillende professionals bepalend zijn in beleid, zoals gedragsdeskundigen en logopedisten. Volgens deze geïnterviewde kan de leraar daardoor op sommige gebieden een meer uitvoerende rol hebben, wat het professioneel statuut in een ander licht zet.

*Het is vooral beschrijvend over welke taken bij wie liggen. Veel ligt bij directie of bij gedragsdeskundigen. Weinig bij leerkrachten zelf. En het stuk gaat dus ook niet over 'hoe geven we leraren meer zeggenschap'. – Leraar vso*

In het vo speelt volgens geïnterviewden mee dat docenten verschillende functies en vakgebieden hebben met verschillende belangen. Sommige docenten zijn volgens geïnterviewden meer geïnteresseerd in de didactiek, anderen in de inhoud. Daarom staan collega's volgens geïnterviewden verschillend in een gesprek over professionele ruimte.

### ***Niet alle mbo-instellingen hebben een regeling werkoverleg***

In het mbo is het professioneel statuut per definitie aanwezig – het staat immers vermeld in de cao. De uitwerking van het professioneel statuut op instellingen wordt conform de cao vastgelegd in een regeling werkoverleg. Geïnterviewden werken soms op instellingen waar – voor zover bekend bij de geïnterviewde – geen regeling werkoverleg aanwezig is. In een peiling onder 98 OR-leden in het mbo geeft 47 procent aan een regeling werkoverleg te hebben, 18

procent geeft aan dat er op hun instelling geen regeling werkoverleg is en 35 procent weet het niet.<sup>79</sup>

Geïnterviewden die voor zover bij hen bekend geen regeling werkoverleg hebben, geven hiervoor verschillende redenen. Volgens een OR-lid is de regeling niet tot stand gekomen omdat leidinggevenden en de OR het niet eens konden worden. Een ander OR-lid geeft aan niet te weten hoe ze dit onderwerp als OR op de agenda krijgen. Een docent vertelt dat de school een goed functionerende regeling werkoverleg had, maar dat ze recent gefuseerd zijn met een school die op een andere manier werkt. Sindsdien lopen de twee werkwijzen naast elkaar en is de status van de regeling werkoverleg onduidelijk. Een HRM'er geeft aan dat er veel aandacht is voor het professioneel statuut maar geen regeling werkoverleg. Hier is volgens de geïnterviewde geen behoefte aan omdat het volgens de geïnterviewde al goed loopt.

De geïnterviewden die wel een regeling werkoverleg hebben, geven aan dat die al langer geleden is opgesteld, bijvoorbeeld in 2009, 2010, 2017 of 2018. Een docent noemt de komst van een nieuwe bestuurder als aanleiding om een regeling werkoverleg op te stellen en zo zelfsturende teams te realiseren.

### *Geïnterviewden in mbo weinig zicht op opstellen regeling werkoverleg*

De meeste geïnterviewden zijn zelf niet betrokken geweest bij het opstellen van de regeling werkoverleg. Dat is niet onverwacht, aangezien sommige mbo-instellingen zeer groot zijn en dus niet met het voltallige personeel wordt overlegd. De drie geïnterviewden die zicht hebben op de wijze waarop de regeling tot stand is gekomen, geven aan dat het in samenwerking tussen het college van bestuur, HRM en de OR is opgesteld. Ook zijn leidinggevenden of een selectie van docenten betrokken geweest.

Net is als in het vo, kunnen mbo-docenten uit verschillende vakgebieden volgens geïnterviewden verschillend in het gesprek over professionele ruimte staan. Sommige docenten voelen zich volgens geïnterviewden meer vakspecialist dan docent. Dat kan er volgens geïnterviewden aan bijdragen dat het gesprek over de inhoud van de regeling werkoverleg lastiger te voeren is.

### *Afspraken over zeggenschap en werkverdeling*

In de regeling werkoverleg staan volgens geïnterviewden afspraken over onder andere professionele ruimte en de kaders waarbinnen deze vorm krijgt, omgang met studenten en professioneel handelen, zeggenschap over werkverdeling, hoe overeenstemming wordt vastgesteld en professionalisering. De regeling werkoverleg is echter breder dan het professioneel statuut in het po en vo. Er worden bijvoorbeeld ook afspraken gemaakt over hoe en wanneer het werkoverleg plaatsvindt en over werkverdeling en jaartaken.

In een peiling onder 90 OR-leden in het mbo is gevraagd in hoeverre de regeling werkoverleg duidelijke handvatten geeft voor zeggenschap over de pedagogische en didactische aanpak

---

<sup>79</sup> Peiling uitgevoerd door Wouter van der Toorn, voorzitter van het Platform Medezeggenschap MBO, tijdens een workshop "professioneel statuut en de rol van de OR" op een tweedaagse bijeenkomst voor leden van het Platform in oktober 2024.

van het onderwijs. 28 procent vindt de handvatten duidelijk, 20 procent niet en 30 procent weet het niet.<sup>80</sup>

## De implementatie van het professioneel statuut en de regeling werkoverleg

In dit onderdeel gaan we in op de implementatie van het professioneel statuut en de regeling werkoverleg. We bespreken eerst het po en vo, daarna de regeling werkoverleg in het mbo.

### *Weinig communicatie over het professioneel statuut in po en vo*

Zowel in het po als vo geven de meeste geïnterviewden aan dat er door scholen weinig wordt gecommuniceerd over het professioneel statuut. Bij geen van de geïnterviewden is het professioneel statuut bijvoorbeeld onderdeel van (vaste) overleggen met leraren. Wel wordt het bij sommigen jaarlijks besproken op bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers of studiedagen. Volgens de meeste geïnterviewden wordt er over het professioneel statuut gecommuniceerd zoals over andere beleidsdocumenten. Leraren worden bijvoorbeeld geïnformeerd als er wijzigingen in het statuut zijn aangebracht. Eén vo-schoolleider heeft een samenvatting van het professioneel statuut gemaakt voor docenten, waarvan deze schoolleider inschat dat 10 procent het heeft gelezen.

*We kunnen het erbij pakken als dat nodig is, maar tot nu toe zijn er geen onenigheden geweest over deze manier van samenwerken.* – Schoolleider po

Ook in de werksessie op de vo school bleek dat niet alle deelnemers goed bekend waren met het professioneel statuut. Een docent gaf aan dat het op de school niet goed zichtbaar was. Veel collega's weten volgens de deelnemers wat het statuut inhoudt, maar niet wat er concreet van hen wordt verwacht.

### *Geen levend document in po en vo*

In lijn met het bovenstaande geven de meeste geïnterviewden in po en vo aan dat het professioneel statuut niet 'leeft' onder leraren. Volgens sommige geïnterviewden weten leraren niet dat het statuut bestaat, volgens anderen zijn leraren formeel op de hoogte maar wordt het niet actief gebruikt en is er weinig interesse onder leraren voor het statuut. Het professioneel statuut wordt volgens geïnterviewden ervaren als een "ver-van-mijn-bed-show" en "maar een document". Een vo-docent geeft aan dat het professioneel statuut voor collega's het "zoveelste document" is dat van bovenaf wordt opgelegd. Een geïnterviewde van een sociale partner geeft aan dat de implementatie is "mislukt". Sommige geïnterviewden vinden het jammer dat het professioneel statuut niet leeft.

*Ik heb mijn MR achter de vordes gezeten om weer eens naar het professioneel statuut te kijken. Nu is het slechts een papiertje: er staat alleen dát we eraan gaan werken, verder verwijst het naar het schoolplan.* – MR-lid vo

---

<sup>80</sup> Peiling uitgevoerd door Wouter van der Toorn, voorzitter van het Platform Medezeggenschap MBO, tijdens een workshop "professioneel statuut en de rol van de OR" op een tweedaagse bijeenkomst voor leden van het Platform in oktober 2024.

Dat het professioneel statuut niet leeft, betekent volgens geïnterviewden niet dat professionele ruimte niet leeft bij leraren. Meerdere geïnterviewden geven aan dat de professionele dialoog al zo goed geborgd is dat het professioneel statuut als document in de vergetelheid is geraakt.

Enkele geïnterviewden vormen een uitzondering op deze ervaringen. Een schoolleider in het so geeft bijvoorbeeld aan dat leraren op de hoogte zijn van het professioneel statuut en dat het erbij gepakt wordt wanneer dat nodig is. Een MR-lid uit het vo geeft aan dat de professionele dialoog op gang is gekomen dankzij het professioneel statuut. De MR controleert er nu op dat nieuw beleid met docenten is besproken voordat het wordt ingevoerd.

*Het zit gewoon tussen de oren van de mensen. Met name bij nieuw beleid is “professionele dialoog” het eerste dat wordt geroepen. Als het professioneel statuut er niet geweest was dan was dit er niet gekomen, maar ook dankzij de werkwijze van de MR die we in het professioneel statuut hebben vastgelegd en van de rector die daar heel alert op is. – MR-lid vo*

### *Evaluatie verschilt tussen scholen in po en vo*

Een deel van de geïnterviewden geeft aan dat het professioneel statuut geëvalueerd wordt. Hoe dat gebeurt verschilt tussen scholen. Volgens sommigen worden wijzigingen voorgelegd aan de MR en leraren. Een vo-schoolleider geeft aan dat HR het professioneel statuut opnieuw heeft bekeken en alleen de datum heeft aangepast. Volgens de geïnterviewde werd alles wat in het statuut staat al gedaan en is het statuut zelf “puur administratief”. Zowel in het po als het vo beschrijft een geïnterviewde dat het professioneel statuut gekoppeld is aan het schoolplan. Zo wordt het automatisch iedere vier jaar tegelijkertijd met het schoolplan geëvalueerd. Anderen evalueren het professioneel statuut jaarlijks met het team.

*Samen met de MR en de schoolleiding doen we aan doorlopende evaluatie. Wat we hebben afgesproken, moet terug te zien zijn in het jaarplan. Daar sturen we op. De MR zit er echt bovenop, maar dat voelt niet als wantrouwen. We houden elkaar scherp. – Schoolleider vo*

### *Ook in het mbo weinig communicatie over de regeling werkoverleg*

In het mbo is bij de invoering van het professioneel statuut in 2009 veel gecommuniceerd door sociale partners. De MBO Raad geeft in het oriënterende interview aan dat ze destijds samen met bonden het land in gegaan zijn om de betekenis van het statuut uit te leggen. Net als in het po en vo, geven geïnterviewden in het mbo aan dat er binnen scholen over de regeling werkoverleg gecommuniceerd wordt als over een beleidsstuk. Het staat bijvoorbeeld op SharePoint of in een portaal en daar wordt ook een bericht geplaatst als de regeling gewijzigd is. Een docent geeft aan dat er helemaal niet over de regeling werkoverleg wordt gecommuniceerd, tenzij er iets misgaat en de OR of vakbond daarover bericht.

In één van de werksessies in het mbo benadrukken deelnemers het belang van begrijpelijke taal. Ze geven aan dat documenten zoals de cao, maar ook het professioneel statuut zoals ze die op school hebben, niet voor iedereen begrijpelijk genoeg zijn om werkbaar te zijn.

### *Regeling werkoverleg leeft volgens geïnterviewden niet*

Geïnterviewden geven zonder uitzondering aan dat de regeling werkoverleg als document niet leeft. Ook het professioneel statuut in de cao is volgens geïnterviewden onbekend bij de gemiddelde docent. Volgens een HRM'er leeft de regeling werkoverleg niet omdat deze al volledig is geïmplementeerd. De regeling heeft “zijn doel gediend” en het document zelf is niet meer nodig. De meeste geïnterviewden geven echter aan dat de regeling werkoverleg en het professioneel statuut simpelweg onbekend zijn buiten (of soms ook binnen) de OR en dat docenten niet weten welke rechten ze eraan kunnen ontlenen.

*Er wordt verder weinig over de regeling werkoverleg gesproken. Ik heb het nooit voorbij horen komen in werkoverleggen. Het is de rol van onderwijsmanager om te zorgen dat het onder de aandacht van het team wordt gebracht. – Teamleider mbo*

### *Geïnterviewden hebben weinig zicht op evaluatie in het mbo*

Omdat geïnterviewden in het mbo verder van de regeling werkoverleg af staan dan in po en vo, hebben ze ook minder zicht op evaluatie van de regeling. Enkele geïnterviewden berichten van incidentele evaluatie waarbij wijzigingen niet nodig blijken of worden geacht. In een peiling onder 86 OR-leden in het mbo is 11 procent het eens met de stelling dat de regeling werkoverleg regelmatig wordt geëvalueerd en bijgesteld, 41 procent is het oneens.<sup>81</sup>

### **De naleving van het professioneel statuut en de regeling werkoverleg**

In deze sectie beschrijven we in hoeverre het professioneel statuut en de regeling werkoverleg volgens geïnterviewden worden nageleefd, wie er verantwoordelijk is voor naleving en welke rol de Inspectie van het Onderwijs hierin heeft. We beginnen met naleving in po en vo en bespreken daarna het mbo.

### *Naleving wisselt in po en vo*

Geïnterviewden in po en vo delen wisselende ervaringen met de naleving van het professioneel statuut. Een leidinggevende uit het so beschrijft hoe de professionele dialoog onderdeel is van de cultuur, hoewel deze cultuur al vóór het professioneel statuut bestond.

*Meestal worden besluiten organisch genomen, maar als het lastig wordt pakken we terug op het professioneel statuut. Bijvoorbeeld: tachtig procent moet het eens zijn met deze beslissing. Het statuut wordt goed nageleefd – het team staat stevig en mensen zijn betrokken. Het is niet zo dat we in het statuut een systeem hebben bedacht en dat nu uitvoeren. Dat zou niet goed zijn. Het is meer dat we hebben vastgelegd wat we eerder al deden. – Schoolleider so*

Ook een vo-directeur geeft aan dat professionele ruimte goed wordt geborgd, hoewel het professioneel statuut “te hoog over” is om daadwerkelijk te handhaven. Een ander ziet het professioneel statuut juist als voorwaarde voor de professionele dialoog.

---

<sup>81</sup> Peiling uitgevoerd door Wouter van der Toorn, voorzitter van het Platform Medezeggenschap MBO, tijdens een workshop “professioneel statuut en de rol van de OR” op een tweedaagse bijeenkomst voor leden van het Platform in oktober 2024.

*Het professioneel statuut is nodig om te borgen dat je de dialoog op een goede manier voert. Het kwam bij ons voort uit de noodzaak om vertrouwen terug te winnen en een verbeterplan te maken. Die noodzaak voelde iedereen. –*  
Schoulleider vo

Sommige leraren ervaren juist dat het professioneel statuut volgens hen onvoldoende wordt gehandhaafd. Bij twee vo-docenten is de schoulleiding gewisseld sinds het professioneel statuut is opgesteld, waardoor naleving volgens hen niet van de grond komt. Volgens een andere vo-docent wordt de professionele dialoog niet gevoerd door tijdsdruk. Een vo-docent vertelt dat het binnen de scholen wel lukt om een professionele dialoog te voeren, maar dat het bij bovenschouls beleid niet lukt om iedereen te betrekken omdat de organisatie daar te groot voor is. Ten slotte geven twee vo-docenten aan dat naleving lastig te toetsen is, omdat het professioneel statuut te vaag is geformuleerd en er bijvoorbeeld geen duidelijke rollen en verantwoordelijkheden zijn gedefinieerd.

*De praktijk is dat het management het beleid bedenkt en het personeel er aan laat wennen. Er is op onze school een open cultuur: je mag er iets van vinden, je hebt inspraak. Maar je kan niet zeggen dat dat vanuit de basis van het professioneel statuut komt. –* Docent vo

Geïnterviewden geven aan dat het in het begin belangrijk is om veel te investeren in naleving, zodat het statuut/de regeling geleefd gaat worden en vanzelf wordt nageleefd. Het document zelf is dan volgens hen niet meer nodig.

### ***Gedeelde verantwoordelijkheid voor naleving in po en vo***

Naleving ligt volgens een geïnterviewde idealiter bij de leraren zelf. Meerdere geïnterviewden beschrijven het echter als een (in theorie) gedeelde verantwoordelijkheid van de directie, de MR en leraren. Op een vo-school handhaaft de MR bijvoorbeeld door beleid pas goed te keuren als het is besproken met het team.

### ***Naleving wisselt in mbo tussen instellingen en teams***

Zoals hierboven beschreven, wordt de regeling werkoverleg volgens een geïnterviewde zo goed nageleefd dat het document zelf in vergetelheid is geraakt. Een geïnterviewde leidinggevende leeft de regeling werkoverleg niet na omdat dat volgens de geïnterviewde juist een beperking van de professionele ruimte van het team zou betekenen ten opzichte van de huidige situatie. Andere geïnterviewden met regeling werkoverleg delen voorbeelden van hoe de regeling niet wordt nageleefd of hoe ze onvoldoende professionele ruimte ervaren. Een docent geeft aan dat het werkoverleg goed functioneert binnen het team, maar dat de opleidingsmanager geen budget toekent waardoor uitkomsten van het overleg niet in de praktijk kunnen worden gebracht.

Er lijken grote verschillen te bestaan tussen instellingen en tussen afdelingen binnen instellingen. Geïnterviewden die van instelling wisselden of na een fusie het beleid van een andere instelling meemaken, geven aan dat op de ene instelling bijvoorbeeld met zelfsturende teams wordt gewerkt terwijl ze de andere instelling als meer hiërarchisch ervaren. In een

peiling onder 91 OR-leden geeft 58 procent aan dat de regeling werkoverleg niet in alle teams op dezelfde manier wordt toegepast, vier procent geeft aan dat dit wel zo is.<sup>82</sup>

*Het hangt heel erg af welke teamleider je hebt. Bij [afdeling] is de teamleider bijvoorbeeld heel vrij en meedenkend. Andere leidinggevenden zijn meer sturend.*

– Docent mbo

De aanwezigheid van een regeling werkoverleg lijkt overigens weinig uit te maken voor de ervaring van geïnterviewden. Zowel geïnterviewden met als zonder regeling werkoverleg hebben positieve en negatieve ervaringen met professionele ruimte en ervaren verschillen tussen scholen en teams.

*Het professioneel statuut ligt als zodanig niet op tafel, maar we hebben inspraakregelingen en afspraken over de onderlinge taakverdeling en teamtaken worden wel besproken.* – Docent mbo

De werksessie met de mbo-sectorraad bevestigt dat de naleving van het professioneel statuut sterk varieert per school en per team. Sommige leidinggevenden hebben volgens deelnemers een duidelijk idee van de inhoud en toepassing van het statuut, maar voor anderen lijkt het een ondergeschoven kindje. Een deelnemer zegt: *"De implementatie van het professioneel statuut hangt sterk af van de kracht van de leiding en het team waarin je werkt."* Een ander punt is volgens deelnemers dat veel docenten zelf niet goed weten wat ze met het statuut moeten.

### **Verantwoordelijkheid voor naleving in mbo bij de OR**

De meeste geïnterviewden geven aan dat naleving van het professioneel statuut en de regeling werkoverleg bij de OR, HRM en leidinggevenden ligt. Een OR-lid zonder regeling werkoverleg beschrijft hoe de OR controleert op naleving van het professioneel statuut: de OR wees het team bij een conflictsituatie op het bestaan van het professioneel statuut, waarna het team en de directie er samen uit zijn gekomen. OR-leden delen ook voorbeelden waarin het professioneel statuut of de regeling werkoverleg niet wordt nageleefd, maar het team dat accepteert en het volgens geïnterviewden te veel moeite is om de situatie te veranderen, terwijl ze dat wel zouden willen. Volgens een geïnterviewde zou de regeling werkoverleg beter bekend moeten zijn bij leidinggevenden, zodat die voor naleving in het team kunnen zorgen.

Ook uit de werksessies bij het mbo (en het vo) blijkt dat de OR (MR) een belangrijke rol heeft bij het opstellen en naleven van het professioneel statuut. Maar de kwaliteit van de OR verschilt volgens deelnemers van instelling tot instelling. De OR wordt gezien als de directe gesprekspartner van het bestuur en heeft de taak om problemen in teams te signaleren en te agenderen bij het bestuur. *"De OR heeft een cruciale rol in het bewaken van de naleving van het professioneel statuut en deze moet als waakhond optreden"*. Overigens wordt ook opgemerkt dat docenten zelf een verantwoordelijkheid hebben: *"Wij moeten onze collega's daarin opvoeden"*.

---

<sup>82</sup> Peiling uitgevoerd door Wouter van der Toorn, voorzitter van het Platform Medezeggenschap MBO, tijdens een workshop "professioneel statuut en de rol van de OR" op een tweedaagse bijeenkomst voor leden van het Platform in oktober 2024.



### *Inspectie controleert op aanwezigheid als daar aanleiding toe is*

In het po geeft een geïnterviewde schoolleider aan een goede beoordeling te hebben ontvangen mede dankzij de goede inbedding van het professionele statuut. Anderen geven aan dat er niet op aanwezigheid van het professioneel statuut is gecontroleerd, wat volgens hen de naleving niet ten goede komt. Ook in het vo geven de meeste geïnterviewden die er zicht op hebben aan dat de Inspectie niet handhaaft. Geïnterviewden in het mbo hebben weinig zicht op de rol van de Inspectie van het Onderwijs in naleving van het professioneel statuut.

De Inspectie van het Onderwijs geeft zelf in gesprek met de onderzoekers aan dat er vooral gehandhaafd wordt op het professioneel statuut als ze constateren dat de zeggenschap van leraren in het geding komt. Het professioneel statuut vormt zo een haakje om een herstelopdracht te geven en beter na te denken over professionele ruimte en zeggenschap. Ook dwingt de inspectie besturen om met leraren in gesprek te gaan als er ernstige knelpunten worden ervaren rondom professionele ruimte.

### **De effecten van het professioneel statuut en de regeling werkoverleg**

In dit onderdeel bespreken we de effecten die geïnterviewden ervaren van een professioneel statuut/regeling werkoverleg op de professionele dialoog en de kwaliteit van het onderwijs. Omdat de ervaren effecten overeenkomen tussen de drie sectoren, bespreken we po, vo en mbo samen.

### *Ervaren effecten op het voeren van de professionele dialoog*

In alle drie de sectoren zijn er geïnterviewden die geen effect zien van een professioneel statuut/regeling werkoverleg op de professionele dialoog. In het vo zien enkele geïnterviewden grote meerwaarde, bijvoorbeeld omdat de professionele dialoog nu vaker gevoerd wordt of verplicht gevoerd moet worden. In het mbo is er volgens een geïnterviewde meer aandacht gekomen voor professionele ruimte doordat het professioneel statuut in de cao is opgenomen. Een mbo-docent ervaart dat er dankzij de regeling werkoverleg “minder gedoe” is, maar dat de regeling op zich niet nodig is om de professionele dialoog te voeren. Twee geïnterviewden in het po geven aan dat de professionele dialoog goed gevoerd wordt, maar dat dat ook zonder professioneel statuut zou gebeuren.

*We hebben een beginnende cultuur waarin de dialoog ook op gang komt zonder het professioneel statuut. Het statuut is meer een bevestiging van wat we al doen, geen aanleiding. Maar het helpt wel bij bewustwording. – MR-lid po*

Meerdere geïnterviewden in alle drie de sectoren zien een professioneel statuut/regeling werkoverleg als een vangnet waar je op kan terugvallen als er iets niet goed gaat in de professionele dialoog. Een geïnterviewde po-leidinggevende geeft aan dat het professioneel statuut daarom alleen nodig is op scholen waar de professionele dialoog nog niet loopt of op grote scholen waar men er niet in onderling overleg uitkomt.

*Zodra er echt dingen misgaan en in strijd zijn met het professioneel statuut, dan pak ik dat er wel bij om het op te lossen. Je kunt erop terugvallen als er iets mis gaat of in teams waar het minder goed loopt. Het zou andersom moeten zijn: er is*

*een regeling dus volgen we een bepaalde werkwijze, in plaats van een werkwijze te volgen en de regeling er in geval van nood bij pakken. – Leidinggevende mbo*

Ten slotte merken meerdere geïnterviewden in alle sectoren op dat leidinggevend en medewerkers dankzij een professioneel statuut/regeling werkoverleg beter weten wat ze van elkaar mogen verwachten.

*Als vroeger een medewerker het ergens over wilde hebben, was de standaard reactie “dit neem ik mee naar het MT”. Nu zie je dat dat niet meer kan. Nu móet je het erover hebben met elkaar. Het professioneel statuut heeft zeker wel iets gedaan. – MR-lid vo*

### ***Ervaren effecten op de kwaliteit van het onderwijs en het welzijn van leraren en leerlingen***

Geïnterviewden vinden het overwegend lastig om een relatie te leggen tussen een professioneel statuut/regeling werkoverleg en de kwaliteit van het onderwijs. Enkel en enkele geven aan dat zeggenschap van leraren of teams zorgt voor beter onderwijs, omdat iedereen mee kan praten vanuit zijn of haar eigen expertise.

*Ik ga door het professioneel statuut niet anders om met leerlingen, maar docenten praten nu wel mee over beslissingen. Dat heeft grote meerwaarde voor de kwaliteit van het onderwijs. – MR-lid vo*

Professionele autonomie draagt volgens geïnterviewden bij aan werkgeluk, intrinsieke motivatie, aantrekkelijkheid van het beroep en behoud. Een effect op welzijn en werkgeluk van docenten zou daarom volgens geïnterviewden mogelijk zijn, hoewel niet iedereen deze link legt en de meesten het in de praktijk niet zo ervaren.

*Ik hoor al langere tijd signalen van docenten die zeggen: het houdt niet op, er komt steeds meer bij. Ze krijgen steeds meer zorgtaken en minder hulp, en een groeiend mentoraat. Ze voelen die noodzaak voor begrenzing, maar weten niet dat het professioneel statuut hierbij kan helpen. – MR-lid vo*

In het po geeft een enkeling aan dat het professioneel statuut ervoor kan zorgen dat er meer geluisterd wordt naar leraren. Een vo-schoolleider is van mening dat het professioneel statuut helpt om focus aan te brengen, rollen en verantwoordelijkheden helder te krijgen en zo de werkdruk te verlagen.

Een vo-docent wijst op verschillen tussen collega's: ervaren en mondige docenten hebben het professioneel statuut volgens deze geïnterviewde niet nodig omdat ze zelf hun grenzen kunnen trekken, maar docenten die nog onervaren zijn vinden dat vaak nog lastig. Een professioneel statuut zou hen kunnen helpen.

## 5. Suggesties voor de toekomst

Tijdens de gesprekken is aan de geïnterviewden gevraagd welke suggesties zij hebben om het gebruik van het professioneel statuut/de regeling werkoverleg toe te laten nemen. In de werksessies is stilgestaan bij wat deelnemers van de werksessies denken dat zou helpen om het professioneel statuut op hun school te laten werken. Tijdens de werksessies hebben leraren, docenten en schoolleiders op verschillende niveaus nagedacht over het vergroten van de waarde van de regeling werkoverleg/het professioneel statuut, de veranderende context geduid waar professionals in het onderwijs mee te maken hebben, en wensen en adviezen uitgesproken voor de gehele sector waarin ze actief zijn.

In dit hoofdstuk bespreken we suggesties die door geïnterviewden zijn benoemd om meer scholen met een professioneel statuut/regeling werkoverleg te laten werken (suggesties voor OCW<sup>83</sup>) en suggesties die geïnterviewden benoemen om het professioneel statuut meer te laten leven op scholen (suggesties voor schoolorganisaties). Ook zijn er ideeën verzameld over de ondersteuning die aan scholen geboden kan worden om het gebruik van het professioneel statuut toe te laten nemen.

### Suggesties om meer scholen met een professioneel statuut/regeling werkoverleg te laten werken

#### *Meer bewustzijn creëren voor het professioneel statuut en de regeling werkoverleg*

Er is volgens de geïnterviewden behoefte aan duidelijke communicatie over het professioneel statuut/de regeling werkoverleg onder leraren. Om het statuut/de regeling te laten leven, moet het belang ervan worden overgebracht aan de leraren zelf. De communicatie zou leraren moeten aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid en ze moeten laten inzien dat het nut heeft voor hun dagelijkse praktijk. Zoals een leraar opmerkt, moet het "in Jip en Janneke-taal" en zonder al te veel tijdsinvestering worden uitgelegd, zodat de essentie direct duidelijk is.

*We moeten leraren aanmoedigen om dit op te pakken: dit is JULLIE taak, JULLIE moeten dit doen, dit is belangrijk voor JULLIE. – docent vo*

Geïnterviewden geven verschillende suggesties voor communicatie over het professioneel statuut/de regeling werkoverleg. Allereerst is door meerdere geïnterviewden genoemd dat de naamgeving veranderd zou moeten worden. Een frisse, niet-stoffige benadering van de communicatie is volgens hen cruciaal; het vermijden van jargon zoals "professioneel statuut" en het presenteren van informatie op een aantrekkelijke manier kan helpen om de belangstelling te wekken.

Daarnaast is het volgens geïnterviewden belangrijk dat OCW en sociale partners meer actief communiceren over de waarde van het statuut. In een campagne kan bijvoorbeeld worden uitgelegd wat een professioneel statuut/regeling werkoverleg is en wat het voor leraren kan

---

<sup>83</sup> In het mbo zouden deze suggesties ook kunnen gelden voor sociale partners, aangezien het professioneel statuut in de cao is vastgelegd.

betekenen. De campagne kan bijvoorbeeld bestaan uit flyers of online informatie. Dit zou volgens geïnterviewden kunnen bijdragen aan een bredere acceptatie en begrip onder leraren. Bovendien zou zo volgens geïnterviewden de bewustwording kunnen groeien dat het statuut geen "papieren tijger" is, maar een tastbaar instrument dat toegevoegde waarde heeft.

*Het moet concreet worden wat er in het professioneel statuut moet staan en hoe je daarover in gesprek kan gaan. Het moet mensen handvatten bieden, nu is het te ingewikkeld.* – leraar po

Ook wordt door geïnterviewden benoemd dat het helpend kan zijn om contactpersonen aan te wijzen, bij wie je als leraar terecht kunt als je meer wil weten.

Door geïnterviewden in het mbo wordt genoemd dat het professioneel statuut en de regeling werkoverleg aandacht kunnen krijgen bij regionale bijeenkomsten, waarbij elk jaar thema's rondom het professioneel statuut/de regeling werkoverleg kunnen worden besproken om de relevantie te behouden en ervoor te zorgen dat docenten gemotiveerd zijn om een regeling werkoverleg op te stellen binnen hun organisatie.

Sociale partners kunnen volgens geïnterviewden de OR/MR-en stimuleren om informatie over het professioneel statuut met leraren te delen. Ook wordt door een geïnterviewde uit het mbo het kwaliteitsnetwerk genoemd als plek om het professioneel statuut onder de aandacht te brengen.

In alle werksessies wordt benadrukt dat het professioneel statuut meer bekendheid moet krijgen onder leraren. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt volgens leraren bij landelijke organisaties en overheid. Er wordt bijvoorbeeld voorgesteld om een landelijke campagne te starten, bijvoorbeeld door het organiseren van de 'Week van het professioneel statuut'. In deze week zouden scholen positieve voorbeelden kunnen delen van waar het statuut goed werkt. Het doel zou zijn om het statuut meer zichtbaar te maken als een zinvol vehikel voor goede afspraken tussen docenten en leidinggevenden die het onderwijs ten goede komen.

### ***Verduidelijking van kaders van het professioneel statuut***

In meerdere interviews komt de behoefte aan duidelijkere kaders rondom het professioneel statuut naar voren. Geïnterviewden uit het po, het vo en het mbo benadrukken dat er behoefte is aan meer concrete handvatten: wat houdt professionele ruimte in en over welke onderwerpen moet je afspraken maken met elkaar? Nu is er volgens de geïnterviewden veel ruimte voor interpretatie en is onbekend over welke onderwerpen je in gesprek kan gaan binnen de school. Wanneer duidelijker wordt gemaakt wat professionele ruimte inhoudt en over welke aspecten je afspraken kan maken, dan begrijpen leraren en docenten beter wat het statuut/de regeling werkoverleg voor hen kan doen en kunnen er gesprekken worden gevoerd over concrete onderwerpen.

*Maak voor elke docent duidelijker "what's in it for me" – docent mbo*

Het kan daarbij volgens een van de geïnterviewden ook helpend zijn om de rol van het schoolbestuur bij het opstellen van het professioneel statuut te verduidelijken. In het po geeft een van de geïnterviewden aan dat de betrokkenheid van het bestuur heeft geholpen bij het opstellen en de implementatie van het professioneel statuut.

*Het bestuur gaf ons een format en deze konden we dan aanvullen met afspraken die we binnen de school hadden gemaakt. Dat het via het bestuur werd uitgezet heeft het wel makkelijker gemaakt voor de teams om het statuut op te stellen. – directeur po*

Schoolleiders en teamleiders spelen volgens de geïnterviewden een essentiële rol in het werkbaar en zichtbaar maken van het professioneel statuut, omdat zij hun teams actief kunnen aanmoedigen het statuut te benutten als een middel voor professionele ruimte. Hun leiderschap is nodig om een veilige omgeving te creëren waarin teamleden zich vrij voelen om hun verantwoordelijkheden te nemen en te groeien. Het is volgens de geïnterviewden van belang dat schoolleiding en leraren samen optrekken in het vormen van het professioneel statuut. Volgens één van de docenten is op dit moment bij veel schoolleiders het betrekken van docenten een afvinklijstje geworden, terwijl het juist een integraal onderdeel moet zijn van je onderwijsvisie.

*Ook de directie moet zeggen: dit professioneel statuut is van ons en we zetten dit zo nu en dan op de agenda. – docent vo*

### **Geef de Inspectie een grotere rol rondom het professioneel statuut**

Door een aantal geïnterviewden wordt benoemd dat het goed zou zijn als de Inspectie actiever controleert op het professioneel statuut. Zo dwing je de scholen er volgens geïnterviewden toe dat er een professioneel statuut komt. Tegelijkertijd wordt benoemd dat het doel van het professioneel statuut niet wordt behaald als scholen het statuut pas gaan opstellen als de Inspectie ernaar vraagt. Het zou dan ook mooi zijn volgens geïnterviewden als de inspectie scholen goede voorbeelden kan geven, met de scholen in gesprek kan gaan over waar het wel goed gaat. De inspectie zou volgens sommige geïnterviewden niet alleen moeten controleren of het professioneel statuut aanwezig is, maar ook op de wijze waarop het professioneel statuut tot stand is gekomen en hoe leraren daarbij zijn betrokken.

*De Inspectie moet ook praten over waar het wél goed gaat en deze kennis delen. Laat de Inspectie een positieve partner worden. - directeur po*

Daarnaast is het volgens geïnterviewden van belang dat er wordt nagedacht over een aanspreekpunt waar leraren terecht kunnen als ze vinden dat het professioneel statuut niet wordt nageleefd. De inspectie is volgens een vo-docent een grote stap, maar deze geïnterviewde benoemt dat onbekend is waar je anders terecht zou kunnen.

### **Suggesties om het professioneel statuut /de regeling werkoverleg meer te laten leven binnen schoolorganisaties**

Door de geïnterviewden zijn verschillende suggesties benoemd om het professioneel statuut meer te laten leven binnen de scholen.

### *Creëer aandacht voor het professioneel statuut/de regeling werkoverleg in de school*

Het professioneel statuut is volgens geïnterviewden binnen het vo momenteel te abstract en onbekend, waardoor het volgens hen niet effectief leeft bij leraren. Om dit te veranderen, moet het statuut volgens de geïnterviewden concreet en toegankelijk worden gepresenteerd. In een van de werksessies blijkt dat een school het oorspronkelijke statuut, dat volgens hen erg abstract is, aan het omzetten is in 10 concrete afspraken of werkprincipes. Mogelijk is het professioneel statuut dan meer bruikbaar in de professionele dialoog.

*Het moet makkelijk zijn, makkelijk bereikbaar en zichtbaar. Het moet aangemoedigd worden en gepromoot.* – docent vo

### *Koppel het professioneel statuut/de regeling werkoverleg aan andere ontwikkelingen rondom professionele ruimte*

In meerdere gesprekken wordt genoemd dat het professioneel statuut/de regeling werkoverleg nu een geïsoleerd instrument is en dat het aan weinig andere zaken is gekoppeld die binnen de schoolorganisatie spelen. Het zou mooi zijn als daarin meer verbinding wordt gezocht met andere ontwikkelingen, bijvoorbeeld gesprekken over werkdruk of de ontwikkeling van het beroepsbeeld. Volgens de geïnterviewden maak je op die manier duidelijk waarom het professioneel statuut/de regeling werkoverleg voor leraren relevant is.

*Het professioneel statuut en de regeling werkoverleg hangen ook samen met het beroepsbeeld. Het zou de collega's versterken als ze goede rechten en plichten hebben. Daar kan in het beroepsbeeld ook iets in gebeuren: dit en de regeling werkoverleg kunnen elkaar versterken en passen bij elkaar - bij het beroepsbeeld hoort een kader en dat is de regeling werkoverleg* – docent mbo

In de werksessies wordt het professioneel statuut ook gekoppeld aan het beroep van de leraar. Deelnemers vragen aandacht voor de steeds breder wordende rol van de leraar, die veel verder rijkt dan kennisoverdracht. Dat gaat over de groeiende aanwezigheid van ouders bij het onderwijs, maatwerk en gepersonaliseerd onderwijs, en een groeiende vraag naar samenwerking met organisaties en bedrijven. Ze geven aan dat het belangrijk is om duidelijke functieomschrijvingen te maken, gekoppeld aan rechten en plichten.

*Ouders bellen tegenwoordig voor de kleinste dingen. Het lijkt alsof er een directe lijn naar ons is.* – Deelnemer werksessie

*Als je de klas mee wilt nemen naar een bedrijf voor een praktijkbezoek, moet je het vervoer regelen, afspraken maken met het bedrijf, en de coördinatie zelf uitvoeren. Dit kost allemaal veel tijd en energie, je moet een duizendpoot zijn. Maar het is een belangrijk onderdeel van ons onderwijs, het zou niet zonder kunnen.* – Deelnemer werksessie

## *Een professionele cultuur als basis voor een professioneel statuut/regeling werkoverleg*

Door verschillende geïnterviewden wordt benoemd dat scholen die nu geen professioneel statuut/regeling werkoverleg hebben of gebruiken allereerst moeten kijken naar hun schoolcultuur en daarin gezamenlijk (zowel directie als leraren) verantwoordelijkheid moeten pakken. De professionele dialoog moet onderdeel zijn van de professionele cultuur, want een goede professionele cultuur gaat gepaard met gedeelde verantwoordelijkheid.

*Het zit allemaal in cultuur: wij waren al veel langer bezig met zelfverantwoordelijke teams. Het professioneel statuut helpt om het met z'n allen te bespreken en concreet te maken. Dat is vooral het nut ervan. – directeur po*

*Als de cultuur er niet is, dan maakt zo'n papiertje ook niet zoveel uit. – schoolleiding vo*

In de werksessies benadrukken mbo-docenten dat professionalisering van essentieel en groeiend belang is, en dat ze dat onvoldoende gewaarborgd vinden in de huidige werkwijze. In de communicatie rondom de waarde van het professioneel statuut/de regeling werkoverleg kan het belang van professionalisering sterker benadrukt worden.

*In het bedrijfsleven verandert alles zo snel. Wij moeten daar als docenten in meegaan, anders missen we aansluiting met de praktijk én met onze studenten. In het mbo is dat extra belangrijk. Als je iets extra's wilt doen om bij te blijven, voelt het soms alsof dat in je eigen tijd moet gebeuren. – Deelnemer werksessie*

Binnen het mbo wordt door meerdere geïnterviewden gesuggereerd om de regeling werkoverleg te koppelen aan de 'Teams aan zet'-werkwijze. Met 'Teams aan zet' wordt een cultuur gecreëerd van zeggenschap en aanspreken.

Het succes van het professioneel statuut wordt in de werksessies afgemeten aan de cultuur in de school: Het professioneel statuut zou onderdeel moeten zijn van de visie van de school en jaarlijks omgezet moeten worden in het schoolplan:

*Als de cultuur goed is, gaat het met de afspraken die in het statuut staan, vanzelf goed, het statuut is geen op zichzelf staand instrument is, maar moet in de praktijk aansluiten bij de bestaande werkstructuren en de cultuur van de school. – Leraar vo*

## *Faciliteer docenten om mee te denken*

Gesprekken over het professioneel statuut en de regeling werkoverleg moeten volgens geïnterviewden niet alleen door de directie en de MR/OR worden gevoerd, maar ook door de leraren die de uitvoering verzorgen. Het is belangrijk dat leraren actief betrokken worden bij het proces, met ruimte voor hun input en ideeën. Vooral door geïnterviewden in het mbo wordt benadrukt dat informatie bottom-up verzameld moet worden, in plaats van dat de directie eerst een plan opstelt dat alleen later door docenten wordt beoordeeld. Om dat te kunnen doen hebben docenten ruimte nodig om dit proces goed te kunnen doorlopen; bijvoorbeeld door twee keer per jaar een volledige dag te besteden aan het bespreken van werkoverleg.

*Een thematische, frisse aanpak zou worden gewaardeerd, zodat het statuut niet verwordt tot een “papieren tijger” maar werkelijk aanspreekt en motiveert. – leidinggevende mbo*

### **Flexibiliteit van de regeling voor werkoverleg**

Vooraf door geïnterviewden in het mbo wordt benadrukt dat de regeling werkoverleg het meest effectief wordt ervaren wanneer het flexibel blijft en ruimte biedt voor teamgerichte invulling. Er wordt gewaarschuwd voor een teveel aan vastgelegde regels, wat ten koste zou kunnen gaan van de professionele ruimte, omdat dit de vrijheid van docenten om zelf te beslissen weg kan nemen. De kracht van het professioneel statuut ligt volgens geïnterviewden in het vinden van een balans tussen algemene richtlijnen en ruimte voor maatwerk, zodat het zowel overzicht biedt als flexibel kan worden toegepast. In het mbo is de afstand tussen directie en docenten volgens geïnterviewden groter dan bijvoorbeeld in het po en is het volgens hen daarom niet mogelijk om afspraken te maken die voor alle docenten van toepassing zijn.

*ICT'ers en automonteurs leven in compleet verschillende werelden en daar zijn voor de docenten andere afspraken nodig. Kijk per context wat er nodig is om hierin te ondersteunen. – docent mbo*

### **Zorg voor regelmatige evaluatie (in een cyclus)**

Volgens de geïnterviewden zorgt het regelmatig bespreken en cyclisch evalueren van het professioneel statuut/de regeling werkoverleg ervoor dat deze actueel en relevant blijft. Zo benadrukt een geïnterviewde uit het mbo het belang van periodieke herziening:

*Het zou mooi zijn als regelmatig gekeken wordt: wat staat daar nou en wat hebben we afgesproken? Het moet gewoon eens in de zoveel tijd langskomen en dan met elkaar bespreken of dat wat er staat nog klopt. – docent mbo*

In de werksessies met mbo docenten worden concrete voortellen gedaan om het professioneel statuut/regeling werkoverleg elk schooljaar opnieuw te agenderen en te actualiseren. Dit zou helpen om de basisprincipes van het statuut te verankeren in de dagelijkse praktijk. Een voorstel dat wordt gedaan is om werkgevers verplicht te stellen om elk jaar een plan te presenteren over hoe zij het statuut willen inzetten. Dit plan zou dan via de HR-afdeling in de teams gepresenteerd moeten worden, zodat iedereen weet waar ze aan toe zijn en wat er van hen verwacht wordt.

### **Verduidelijk de rol van de MR/OR bij het implementeren en naleven van het professioneel statuut/de regeling werkoverleg**

Het professioneel statuut kan volgens de geïnterviewden in po en vo voor MR-en een waardevol hulpmiddel zijn om complexe gesprekken met de schoolleiding beter voor te bereiden en te onderbouwen. Wanneer bepaalde onderwerpen en beslissingen door meer belanghebbenden zijn bekeken, spreekt de MR namelijk meer namens het team. Volgens geïnterviewden uit het vo gebeurt dit nog weinig op deze manier, terwijl het professioneel statuut en de MR elkaar juist zouden kunnen versterken. De MR zou actief moeten worden aangemoedigd om haar achterban te betrekken bij het gebruik van het professioneel statuut en de mogelijkheden in de praktijk breed onder de aandacht kunnen brengen.



*MR-en moeten erop gewezen worden dat ze dit met hun achterban moeten bespreken: we hebben een professioneel statuut en dat kan je op deze manier gebruiken.* - docent vo

In het mbo wordt door een geïnterviewde gesuggereerd dat de OR geen rol hoeft te spelen in de inhoud van de regeling werkoverleg, maar dat zij meer zou moeten nadenken over de randvoorwaarden: hoe kunnen docenten tijd krijgen om hierin mee te denken? Zo zorg je ervoor dat de regeling werkoverleg de professionele dialoog stimuleert met docenten in plaats van dat deze dialoog alleen in de OR wordt gevoerd.

### **Welke aanvullende ondersteuning en middelen stimuleren het gebruik van het professioneel statuut en de regeling werkoverleg?**

Door de geïnterviewden zijn verschillende voorstellen gedaan voor aanvullende ondersteuning en middelen om scholen te stimuleren een professioneel statuut/regeling werkoverleg op te stellen en deze op de juiste manier te gebruiken.

#### *Ontwikkel tools voor ontwikkeling, implementatie en evaluatie*

Door verschillende geïnterviewden wordt benoemd dat de ontwikkeling van hulpmiddelen kan helpen om het professioneel statuut meer te laten leven. Zo wordt gesuggereerd dat er een meer praktische handreiking zou moeten komen, welke bijvoorbeeld bepaalde stellingen bevat die als startpunt gebruikt zouden kunnen worden. Ook moet deze handreiking meer uitleg geven over het belang van het professioneel statuut en de verhouding ten opzichte van de MR. Een andere suggestie die door een mbo-docent wordt gedaan is om een praatplaat te ontwikkelen, welke je binnen de school of organisatie kunt gebruiken om een goed gesprek met elkaar te voeren. Daarnaast suggereert een vo-schoolleider dat een evaluatietool helpend kan zijn, welke je dan eens in de zoveel tijd invult om te toetsen of het professioneel statuut nog van toepassing is.

#### *Faciliteer scholing*

Door een paar geïnterviewden is scholing genoemd als ondersteunende maatregel. Eén vo-docent suggereerde dat het meegenomen moet worden in scholing voor de MR, zodat de MR duidelijk heeft wat het professioneel statuut voor leraren kan doen en zij weten hoe ze leraren hierbij kunnen betrekken.

Door twee po-directeuren werd juist genoemd dat scholing voor directeuren en scholing voor docenten rondom het professioneel statuut helpend zou zijn

*Het is de taak van schoolleiders om ervoor te zorgen dat er professionele ruimte wordt gevoeld. Daarom moeten schoolleiders daar goed op geschoold worden.* – schoolleider po

*Zet een scholing op rondom het professioneel statuut zodat elke docent weet wat het is en wat er in hoort te staan, dezelfde basiskennis hebben.* – schoolleider po

### *Deel goede voorbeelden*

Door zowel geïnterviewden uit het po, vo en mbo wordt benoemd dat het goed zou zijn om goede voorbeelden te delen, zodat scholen geïnspireerd worden om het professioneel statuut op te zetten of goed te gaan implementeren.

*Ondersteun scholen met goede voorbeelden, voorbeeldgedrag, een basisdocument.* – schoolleider po

*Wat kan helpen zijn goede voorbeelden vanuit anderen: met elkaar delen hoe je professionele ruimte vormgeeft. Een bundeling van het delen van goede voorbeelden, met daarbij ook het eerlijke verhaal.* – docent mbo

*Uitwisseling tussen scholen is waardevol. Omdat de uitwerking van het professioneel statuut zo contextgebonden is, is het interessant om te horen hoe andere scholen er invulling aan geven.* – schoolleider vo

### *Ondersteun de scholen met de inzet van begeleiding of experts*

Door een aantal geïnterviewden wordt benoemd dat het hen zou helpen om experts of begeleiding in te kunnen zetten bij het voeren van de professionele dialoog en het opstellen van het professioneel statuut.

*Het zou fijn zijn als je als school een neutrale partij in kan schakelen die begeleidt bij het opstellen van het document.* – leidinggevende vo

*Het moet op basis van de organisatie geschreven zijn; het vraagt om lokale aanpassing, afhankelijk van het schooltype. Je kunt wel globaal iets voor een sector maken, maar de grotere vraag is hoe je dat finetunet op basis van de onderwijsinstelling. Daar kan hulp bij geboden worden.* – docent mbo

*Wat helpt zijn sessies als deze: een persoonlijk gesprek over wat een professioneel is en wat het voor ons kan betekenen – deelnemer (vo-leraar) aan één van de werksessies*

Uit de werksessies blijkt ook het belang van scholing en training van docenten en leidinggevenden. Er werd een voorstel gedaan om scholing aan te bieden zowel vanuit de onderwijsorganisatie als vanuit de sociale partners. Docenten moeten bewust worden gemaakt van hun rechten en verantwoordelijkheden, en leidinggevenden moeten getraind worden in het voeren van dialogen over de kwaliteit van het onderwijs en de professionaliteit van docenten.

# Bijlage 1: Impressie van de werksessies

