

NOTA

werken
in het
onderwijs
2009



De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Den Haag
16 september 2008

Ons kenmerk
DL/A/48141

Uw brief van

Onderwerp
nota Werken in het Onderwijs 2009

Voor u ligt alweer de zevende editie van de nota Werken in het Onderwijs. Deze nota is een belangrijke informatiebron voor iedereen die betrokken is bij de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel.

Op 1 juli 2008 heb ik, samen met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs, het convenant Leerkracht van Nederland ondertekend. Op het moment dat deze nota gedrukt wordt, is nog niet bekend of de MBO raad en HBO-raad het convenant ondertekend hebben. In de nota wordt voor deze sectoren uitgegaan van de afspraken uit het onderhandelaarsakkoord, zoals die eind april 2008 gemaakt zijn.

Ik heb aan de Tweede Kamer toegezegd om twee maal per jaar te rapporteren over de voortgang van de afspraken uit het convenant Leerkracht van Nederland. In september wordt gerapporteerd via de nota Werken in het Onderwijs en in het voorjaar via een voortgangsbrief. Om het onderscheid aan te geven tussen het convenant Leerkracht van Nederland en de nota werken in het onderwijs, bevat de nota twee delen. Het eerste deel gaat in op de afspraken uit het convenant. Na het inleidende hoofdstuk, waarin de hoofdlijnen van het convenant Leerkracht van Nederland beschreven worden, gaat hoofdstuk 2 in op de monitoring van de afspraken uit dit convenant. In het tweede deel, de hoofdstukken 3 t/m 6, wordt net zoals in voorgaande jaren een samenhangend en integraal beeld gegeven van de meest recente ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Daarbij wordt aandacht besteed aan ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid en de wervingspositie in het onderwijs, ontwikkelingen op het terrein van de arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid en de professionalisering van het personeelsbeleid.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,



dr. Ronald H.A. Plasterk

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
Hoofdstuk 1 Leerkracht van Nederland: beloning, loopbaanperspectief en personeelsbeleid	11
1.1 Hogere beloning voor leraren	13
1.2 Wat betekent dit nu voor de leraar?	17
1.3 Zeggenschap	22
Hoofdstuk 2 Monitoring Convenant Leerkracht van Nederland	25
2.1 Uitvoering van convenantmaatregelen	25
2.2 Arbeidsmarktindicatoren	32
2.3 Onderzoek naar effectiviteit	34
Hoofdstuk 3 De ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt	37
3.1 Vacatures	37
3.2 Werkgelegenheid	40
3.3 Verwachtingen voor de toekomst	43
3.4 Risicoregio's in het voortgezet onderwijs	43
Hoofdstuk 4 De positie van de leraar	45
4.1 Imago van het leraarsberoep	45
4.2 Professionele ruimte voor de leraar	46
4.3 Directie	47
4.4 Personeelsbeleid	48
4.5 Tijdsbesteding	51
Hoofdstuk 5 Lerarenopleidingen en loopbanen van leraren	55
5.1 Kwaliteitsagenda opleiden van leraren	55
5.2 Instroom lerarenopleiding	57
5.3 Rendement lerarenopleiding	59
5.4 Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren	61
5.5 Loopbanen van leraren	63
5.6 Mobiliteit	65
Hoofdstuk 6 Arbeidsvoorwaarden	67
6.1 Cao-ontwikkelingen	67
6.2 Beloning bestuurders	70
6.3 Sociale zekerheid	70
6.4 Pensioenen	75
Bijlage	77
B1 Leerkracht van Nederland: beloning, loopbaanperspectief en personeelsbeleid	77
B3 Overzicht van individuele financiële gevolgen uit afspraken convenant	77
B4 De ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt	80
B5 Lerarenopleidingen en loopbanen van leraren	82
B6 Arbeidsvoorwaarden	83
Literatuurlijst	87
Trefwoordenlijst	91

Managementsamenvatting

Het kabinet heeft een aanzienlijk bedrag vrijgemaakt om de positie van leraren te verbeteren. In het eerste deel van deze nota Werken in het Onderwijs wordt gerapporteerd over de maatregelen om de positie van de leraren te verbeteren via het convenant Leerkracht van Nederland. Het tweede deel van de nota biedt een analyse van de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel.

CONVENANT LEERKRACHT VAN NEDERLAND

Met het convenant Leerkracht van Nederland investeert het kabinet de komende jaren fors in het leraarschap: met een betere beloning, meer carrièremogelijkheden en een Lerarenbeurs voor extra scholing. Zo pakt het kabinet de dreigende lerarentekorten aan.

Kabinet investeert in leraarschap

Leraren gaan er de komende jaren aanzienlijk op vooruit in beloning en loopbaanperspectief. Daarvoor investeert het kabinet fors: ruim € 400 miljoen in 2009, oplopend tot bijna € 700 miljoen gedurende deze kabinetsperiode (2011), met doorgroei tot jaarlijks meer dan € 1 miljard vanaf 2020. Deze middelen worden grotendeels ingezet om de beloning van leraren te verbeteren. Daarnaast zijn er maatregelen zoals de introductie van de Lerarenbeurs voor scholing, maatregelen om de positie van de leraar in de school te versterken, en maatregelen om de inzetbaarheid van leraren te verbeteren.

Op 1 juli 2008 heeft het kabinet voor deze plannen het convenant Leerkracht van Nederland afgesloten met de sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) in het primair en voortgezet onderwijs. Voor de sectoren mbo en hbo is er nog geen definitief convenant: het Onderhandelaarsakkoord uit april 2008 was nog niet bekrachtigd bij het ter perse gaan van deze nota.

Profijt voor de leraar

De beloning voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs zal de komende jaren toenemen als gevolg van twee maatregelen:

1. vermindering van het aantal periodieken per schaal, waardoor de salarisstappen per periodiek groter worden;
2. vergroting van het aandeel leraren in hogere beloningsschalen, met de 'functiemix'.

1. Grotere periodieken en schaaluitloopbedrag

De periodieke salarisverhogingen binnen de schalen worden vanaf 2009 geleidelijk aan vergroot, waardoor leraren ook eerder het maximum van de schaal bereiken. De verhoging van de periodieken is van belang voor alle leraren die nog niet het einde van hun schaal hebben bereikt (momenteel ongeveer de helft van de leraren). Door deze verkorting van de 'carrièrelijn' kan het onderwijs de concurrentie met andere arbeidsmarktsectoren beter aan en kunnen leraren met een aantal jaren ervaring beter behouden worden voor het onderwijs. Voor leraren die wel het einde van hun schaal hebben bereikt, is een structurele maandelijkse verhoging beschikbaar in de vorm van een schaaluitloopbedrag.

2. Versterking van de 'functiemix'

Ten tweede komt er voor alle scholen in het primair en voortgezet onderwijs vanaf 2010 geld beschikbaar om een groot aandeel van de leraren in hogere schalen te kunnen belonen. Dit wordt aangeduid met 'versterking van de functiemix'. In het voortgezet onderwijs in de Randstad, waar de lerarentekorten het grootst zijn, komt daarvoor nog meer beschikbaar dan in de rest van het land.

In de periode 2009-2014 komt voor het basisonderwijs geld beschikbaar om 40 procent van de docenten promotie te kunnen geven vanuit schaal LA (waarin nu bijna alle leraren in het basisonderwijs beloond worden) naar schaal LB, en 2 procent naar schaal LC. Circa 50.000 leraren in het basisonderwijs kunnen daardoor promotie maken. Voor het speciaal (basis)onderwijs komt geld beschikbaar om in 2014 14 procent van de leraren in schaal LC te kunnen belonen (zij worden nu vrijwel allemaal in LB beloond).

In het voortgezet onderwijs is er ruimte om in 2014 een veel hoger aandeel leraren in hogere schalen te benoemen dan nu. Ruim een op de drie leraren kan dan in schaal LC beloond worden en bijna een op de drie in schaal LD. Dit betekent dat in de komende jaren een derde van alle docenten extra (ruim 25.000 leraren) kan doorstromen naar een hogere beloningsschaal. Dat komt dus boven op de promotiemogelijkheden die ontstaan doordat oudere leerlaren met (pre) pensioen gaan of vertrek van een hoger ingeschaalde leraar.

Ook voor leraren in het mbo en hbo is geld beschikbaar om de functiemix te versterken en voor leraren in het mbo bovendien om de periodieken te vergroten. Hoe de beschikbare middelen toegedeeld worden, wordt bekend in het nog af te sluiten convenant voor het beroepsonderwijs.

Contractloonontwikkeling

De beloningsmaatregelen voor leraren komen bovenop de reguliere verhogingen van de contractlonen. De contractloonontwikkeling van het onderwijs is gekoppeld aan de loonontwikkeling in de marktsector met het zogenoemde referentiemodel. In de afgelopen jaren kon de contractloonontwikkeling in de onderwijssectoren dankzij deze koppeling de vergelijking met de marktsector goed doorstaan.

Personeelsbeleid en functiemix

De grote uitdaging voor scholen op het terrein van personeelsbeleid en personeelsvoorziening ligt de komende jaren in de versterking van de functiemix. Het is belangrijk dat elke school zich afvraagt hoe de extra mogelijkheden voor beloningsdifferentiatie binnen de leraarsfunctie zodanig kunnen worden ingezet dat de onderwijsprestaties daar het best bij zijn gediend. Vakbonden en werkgeversorganisaties zullen uitgangspunten voor criteria vastleggen in de cao's om te differentiëren binnen de leraarsfunctie. Het is dan aan het schoolbestuur om schoolbeleid te formuleren om leraren te bevorderen naar een hogere leraarschaal, uiteraard in nauwe samenspraak met de medezeggenschapsraad. Het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad heeft immers instemmingbevoegdheid om het beleid voor personeelsbeoordeling en functiebeloning vast te stellen of te wijzigen. Goed overleg tussen bestuur, schoolleiding, medezeggenschapsraad en leraren is van groot belang om de verbetering van de functiemix constructief in te kunnen zetten voor het onderwijs. Als hulpmiddel daarbij is op www.functiemix.minocw.nl de functiemix van leraren per school en per schoolbestuur te zien. Daarbij is het mogelijk om een vergelijking te maken tussen sectorale, landelijke en regionale cijfers.

De functiemix kan alleen tot stand komen met een actieve bijdrage van scholen. De vergroting van de periodieken vraagt nauwelijks aandacht van de scholen: dit is immers vooral een administratieve kwestie van het uitbetalen van verbeterde schaaalarissen. Toekenning van de schaaluitloopbedragen vergt wel weer aandacht, omdat scholen dit pas mogen doen nadat zij het functioneren van de desbetreffende leraar eenmalig beoordeeld hebben.

Lerarenbeurs voor scholing

Als eerste maatregel uit het convenant is in het voorjaar van 2008 de Lerarenbeurs geïntroduceerd. Leraren kunnen met deze beurs een substantiële bijdrage ontvangen voor de kosten van 'opscholing' of specialisatie. Onder leraren blijkt een enorme belangstelling voor deze nieuwe scholingsfaciliteit te bestaan. In de maanden waarin zij aanvragen voor het studiejaar 2008-2009 konden indienen, was het aantal aanvragen zo hoog dat het gereserveerde maximumbudget niet toereikend was. Het budget voor het schooljaar 2008-2009 is daarom verhoogd van € 7 miljoen naar € 18 miljoen om zo veel mogelijk van de bijna 7.500 aanvragen te kunnen honoreren die aan de toekenningscriteria voldoen.

Funciemixverbetering monitoren

Het is van groot belang om de komende jaren de ontwikkeling te volgen van de funciemixverbetering. Het lerarentekort kan immers mede afgewend worden en de onderwijsarbeidsmarkt kan mede verbeteren door leraren beter te belonen en hun carrièremogelijkheden te vergroten. Scholen en overheid moeten dan ook tijdig kunnen bijsturen, als de invoering van meer hogere schalen onverhoopt achterblijft bij de toename van het geld dat daarvoor is bestemd. Bovendien is in het convenant de verdere oploop van de middelen voor schoolbesturen vanaf 2012 afhankelijk gesteld van de mate waarin scholen de versterking van de funciemix tot en met 2011 hebben uitgevoerd.

Onderzoek naar effectiviteit

Uit evaluatieonderzoek moet blijken hoe effectief de inzet van het extra geld is waarmee het lerarentekort tegengegaan en de positie van leraren verbeterd moet worden. Bij dit onderzoek wordt er rekening mee gehouden dat er naast de beoogde beleidseffecten ook onvoorziene veranderingen op de arbeidsmarkt zullen optreden zoals conjunctuurinvloeden.

Ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt

Toename vacatures

Eind 2007 bereikte het aantal openstaande vacatures op de Nederlandse arbeidsmarkt een recordhoogte van 250.000 banen. Deze hoge arbeidsmarktspanning is ook zichtbaar op de onderwijsarbeidsmarkt. Het aantal openstaande onderwijsvacatures in voltijdbanen nam in het schooljaar 2007-2008 met 15 procent toe tot 1.850. In het voortgezet onderwijs in de vier grote steden in de Randstad wordt de situatie mogelijk zorgelijk. Daar stond in het schooljaar 2007-2008 tegenover elke 100 werkzame leraren 1,1 vacature voor leraren open. De onvervulde vacature-intensiteit voor leraren voortgezet onderwijs in de Randstad is daarmee bijna dubbel zo hoog als het landelijke gemiddelde van 0,6 procent. In het primair onderwijs is de landelijke onvervulde vacature-intensiteit voor leraren 0,4 procent, in de vier grote steden 0,8 procent.

Iets meer mannen voor de klas dan in de rest van Europa

In het primair onderwijs is het aandeel mannelijke docenten in Nederland gelijk aan het Europees gemiddelde van 17 procent. In het voortgezet onderwijs is het aandeel mannelijke docenten in Nederland met 55 procent groter dan gemiddeld in Europa (40 procent). De verschillen in het aantal mannen voor de klas tussen regio's binnen Nederland zijn beperkt in zowel het primair als het voortgezet onderwijs.

Steeds meer vrouwen in managementfuncties

Het aandeel vrouwelijke directeuren in het primair onderwijs ligt in Nederland met 30 procent aanzienlijk lager dan in andere Europese landen. In bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Frankrijk is het aandeel vrouwelijke directeuren ongeveer 75 procent. In Nederland is wel duidelijk een inhaalslag zichtbaar, waardoor vrouwen naar verwachting in 2015 al 55 procent van het aantal directiefuncties in het primair onderwijs vervullen.

Opmerkelijk zijn de regionale verschillen binnen Nederland in het aandeel vrouwelijke schoolleiders (directeuren en adjunct-directeuren) in het primair onderwijs. In Amsterdam (de koploper) is dit met 49 procent dubbel zo hoog als bij hekkensluiter Zeeland (23 procent). Ook in het voortgezet onderwijs is een dergelijk patroon zichtbaar. Koplopers in het voortgezet onderwijs zijn Almere (42 procent vrouwelijke directieleden) en Amsterdam (30 procent), terwijl Zeeland en Drenthe (allebei 13 procent) het laagste aandeel vrouwelijke directieleden kennen.

Regionaal beleid in risicoregio's voortgezet onderwijs

Voor het voortgezet onderwijs is nagegaan welke regio's een bovengemiddelde kans hebben op arbeidsmarktproblemen. Deze regio's worden in de gelegenheid gesteld om financiële ondersteuning te krijgen voor projecten om hun arbeidsmarktproblemen te bestrijden. Daartoe verstrekt het ministerie van OCW subsidies aan regionale platforms: samenwerkingsverbanden van schoolbesturen, lerarenopleidingen, roc's, gemeenten, bedrijven en andere betrokken instellingen uit de desbetreffende regio's. Deze subsidieregeling is in september 2008 gepubliceerd in de Staatscourant.

Professionele ruimte van de leraar inrichten

'De positie van de leraar' gaat over de positie van de leraar in de samenleving (de status en het aanzien van het beroep), zijn positie binnen de school (in hoeverre de leraar 'eigenaar' is in het proces van lesgeven of alleen uitvoerder is van taken en beleid) en de randvoorwaarden die zijn positie binnen de school kunnen versterken. 'Professionele ruimte van de leraar' betekent dat de leraar de positie inneemt om vanuit zijn deskundigheid mee te beslissen over de onderwijsinhoud van de school en de uitvoering daarvan. In het convenant Leerkracht van Nederland zijn afspraken gemaakt om de professionele ruimte van de leraar wettelijk te verankeren. Op grond daarvan kunnen sociale partners op sectorniveau op hoofdlijnen afspraken maken over de professionele ruimte van de leraar, al dan niet als onderdeel van de cao. Dergelijke afspraken kunnen scholen gebruiken als leidraad voor afspraken over professionele ruimte binnen de school.

Leerling-leraarratio

Sinds 1995 is in het primair en voortgezet onderwijs het aantal leerlingen per leraar (op voltijdbasis) aanzienlijk gedaald. In het primair onderwijs daalde het aantal leerlingen per leraar-fte in de periode 1995-2007 bijvoorbeeld met ruim 25 procent. Daarvan is ruim 7 procentpunt toe te schrijven aan arbeidsduurverkorting; in het primair onderwijs was eind jaren negentig bovendien sprake van extra investeringen voor klassenverkleining.

In het voortgezet onderwijs daalde het aantal leerlingen per leraar (op voltijdbasis) in de periode 1995-2007 met ruim 17 procent. Ook daarvan is ruim 7 procentpunt toe te schrijven aan de arbeidsduurverkorting in de eerste helft van deze periode. Het resterende saldo van 10 procentpunt in het voortgezet onderwijs is vooral ten goede gekomen aan vermindering van de werklust van leraren.

Studenten redelijk tevreden over lerarenopleiding basisonderwijs

Studenten aan de lerarenopleidingen basisonderwijs zijn gemiddeld het meest tevreden met hun studie ten opzichte van alle andere hbo-opleidingen. Ze zijn vooral tevreden over de voorbereiding op het leraarsberoep, de aanwezigheid van enthousiaste docenten en goede faciliteiten. De inhoud van de stof beoordelen ze echter als het zwakste onderdeel van de opleiding. Verder beoordelen ze de 'studeerbaarheid' van de opleiding als goed: ze vinden de opleiding niet moeilijk.

Studenten ontevreden over lerarenopleiding voortgezet onderwijs

Studenten beoordelen de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs kritischer in vergelijking met studenten in het gehele hoger beroepsonderwijs. Studenten zijn wel tevreden over de kwaliteit van de docenten en de faciliteiten. Hoewel studenten de afgelopen jaren wel iets tevredener zijn geworden over de inhoud van het onderwijsprogramma, is die tevredenheid nog wel lager dan de gemiddelde tevredenheid van studenten over het gehele hoger beroepsonderwijs.

Arbeidsmobiliteit

Leraren zijn trouw aan hun baan. Van alle werknemers in het onderwijs was in 2006 slechts een kwart van de werknemers minder dan vier jaar aan het werk in de huidige baan. Gemiddeld voor de gehele arbeidsmarkt was een derde van alle werknemers korter dan vier jaar werkzaam in de huidige baan.

Er is dus zeker geen sprake van een 'uittocht uit het onderwijs'. Tegenover elke leraar die het onderwijs verlaat om in een andere sector te gaan werken, staat namelijk ook weer een leraar of zij-instromer die een baan in een andere sector verruilt voor werk in het onderwijs.

Levensfasebewust personeelsbeleid

De gemiddelde instroomleeftijd van leraren in de VUT/het FPU is sinds 2005 met 1 jaar gestegen. De meeste leraren blijven tot hun 62ste jaar actief in het onderwijs. Sociale partners zetten hun streven voort om ouderen langer in het onderwijsproces te laten functioneren. In het convenant Leerkracht van Nederland voor het primair en voortgezet onderwijs is afgesproken om de eerder voorgenomen taakstelling voor de Baporegeling niet toe te passen.

Sociale partners hebben in het convenant vastgelegd om in hun cao-overleg voor 1 januari 2010 afspraken te maken over het realiseren van een regeling voor levensfasebewust personeelsbeleid.

Daarbij is het van belang dat seniorenregelingen zodanig zijn ingericht dat ouderen worden gestimuleerd om tot hogere leeftijd in het arbeidsproces te blijven.

H 1

Leerkracht van Nederland: beloning, loopbaanperspectief en personeelsbeleid

Leraren gaan er de komende jaren aanzienlijk op vooruit in beloning en loopbaanperspectief. Daarvoor investeert het kabinet fors: ruim 400 miljoen euro in 2009, oplopend tot bijna 700 miljoen euro tijdens deze kabinetsperiode (2011) met doorgroei tot jaarlijks meer dan een miljard euro vanaf 2020. Deze middelen worden grotendeels ingezet om de beloning van leraren te verbeteren. Op 1 juli 2008 heeft het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een convenant¹ afgesloten met de sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) in het primair en voortgezet onderwijs. Het onderhandelaarsakkoord is voor wat betreft de sectoren mbo en hbo nog niet bekrachtigd.²

Belangrijke vraag is natuurlijk: hoeveel zal de individuele leraar hier daadwerkelijk van merken? En wanneer? Beleidsmaatregelen gaan vaak pas echt leven, als mensen er persoonlijk mee te maken krijgen. In deze nota Werken in het onderwijs zijn twee hoofdstukken gewijd aan het convenant. Dit eerste hoofdstuk gaat in op de vraag hoe en wanneer met name leraren (financieel) zullen profiteren van de nieuwe plannen. Hoofdstuk 2 geeft de contouren voor monitoring en evaluatie waarmee betrokken partijen verantwoording afleggen over de effecten van deze investering.

In paragraaf 1.1 worden de maatregelen uit het Convenant Leerkracht van Nederland uiteengezet, met name de maatregelen waar leraren direct van profiteren: de belonings- en scholingsmaatregelen. Vervolgens wordt in paragraaf 1.2 gekeken naar wat de directe opbrengsten zullen zijn voor leraren in het primair en voortgezet onderwijs. Tot slot wordt in paragraaf 1.3 ingegaan op de zeggenschap van leraren. Er wordt kort ingegaan op de maatregelen om de beroepsgroep te versterken. In deze paragraaf wordt ook de nieuwe website *www.functiemix.minocw.nl* gepresenteerd, waarmee bijvoorbeeld leraren, schoolleiders en leden van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad kunnen monitoren hoe de beloningsmaatregelen worden uitgevoerd binnen een sector of binnen een specifieke instelling.

1 'Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland, sectoren primair en voortgezet onderwijs', 1 juli 2008, zie www.leerkrachtvannederland.nl.

2 Voor de sectoren bve en hbo staan de voorlopige plannen in het onderhandelaarsakkoord van 16 april 2008, zie www.leerkrachtvannederland.nl/stand_van_zaken.



Box 1.1 Hoe is het convenant tot stand gekomen?

Aan de basis van het convenant ligt een in de maatschappij breed gedeelde zorg: dat het Nederlands onderwijs onder druk staat, onder meer door sterk oplopende lerarentekorten en onderwaardering van het vak van leraar. De afgelopen jaren zijn regelmatig ramingen gepubliceerd over vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt. Dit stelt beleidsmakers in staat proactief maatregelen te nemen tegen (dreigende) tekorten aan onderwijspersoneel. Bij ongewijzigd beleid zou in de nabije toekomst immers een groot tekort aan leraren ontstaan als gevolg van de beloningsachterstand van leraren en vooral de sterke vergrijzing van de sector.

Deze verontrustende verwachtingen over de onderwijsarbeidsmarkt waren aanleiding voor het huidige kabinet om in mei 2007 de Commissie Leraren in het leven te roepen en te vragen om advies uit te brengen over kwaliteit en kwantiteit in het leraarsberoep. De aanbevelingen uit LeerKracht!, het advies van de Commissie Leraren, is grotendeels overgenomen in het Actieplan LeerKracht van Nederland, waarmee het kabinet in november 2007 zijn plannen presenteerde. Daarnaast is in het actieplan aangekondigd dat het kabinet nog in 2008 komt met een nieuwe kwaliteitsagenda over de opleidingen van leraren. Nadat de Tweede Kamer akkoord ging met het actieplan, kon het ministerie van OCW de gesprekken met vakbonden en werkgeversorganisaties opstarten, om in tripartiet verband (kabinet, werkgevers, vakbonden) tot een verdere uitwerking van de plannen te komen.

Op 16 april 2008 heeft het kabinet na intensief overleg met werkgevers en vakbonden een onderhandelaarsakkoord gesloten over het Actieplan LeerKracht van Nederland. Uiteindelijk is op 1 juli het definitieve convenant Leerkracht van Nederland getekend met de vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties uit het primair en voortgezet onderwijs. Een deel van de plannen zullen werkgevers- en werknemersorganisaties verder uitwerken en vastleggen in hun cao's.

De sectoren middelbaar en hoger beroepsonderwijs zijn nog niet tot ondertekening van het definitieve convenant overgegaan; zij hebben om uitstel gevraagd. Dit moet er onder andere toe leiden dat bipartiete afspraken, tussen werkgevers- en werknemersorganisaties onderling, optimaal vorm kunnen krijgen in het te sluiten definitieve convenant. Het is de verwachting dat het onderhandelaarsakkoord ook in deze sectoren op korte termijn omgezet kan worden in definitieve afspraken.

1.1 Hogere beloning voor leraren

Goede en voldoende leraren zijn essentieel voor goed onderwijs. Daarom heeft het grootste deel van de convenantmiddelen tot doel om de wervingskracht van het onderwijs op de arbeidsmarkt te vergroten, zowel voor zittende leraren als voor nieuw personeel. Daartoe hebben vakbonden, sectorale werkgeversorganisaties en de minister van OCW onder andere afgesproken om lerarensalarissen sneller te laten stijgen, meer mogelijkheden te creëren voor promotie van leraren naar hogere salarisschalen en transparante criteria te benoemen op basis waarvan leraren hiervan kunnen profiteren. Om ervoor te zorgen dat de beschikbare middelen terechtkomen waar en wanneer ze het meest nodig zijn, komen de gelden de komende jaren gefaseerd beschikbaar (zie tabel 1.1).

Deze paragraaf geeft een overzicht van de maatregelen voor met name leraren in het primair en voortgezet onderwijs. Afspraken uit het convenant die niet de individuele leraar betreffen maar de beroepsgroep als geheel versterken, komen in dit hoofdstuk niet aan de orde. Deze onderwerpen komen wel aan de orde in de hoofdstukken 3 en 4. Het betreft dan maatregelen zoals het wettelijk verankeren van de professionele ruimte en de ruimte voor lokale initiatieven om de onderwijsarbeidsmarkt in de risicoregio's te versterken. Deze maatregelen zullen geen effect hebben op de beloningspositie van de individuele leraar, maar zijn gericht op versterking van de positie van de leraar en de onderwijsarbeidsmarkt.

Extra beloning in 2008: eenmalige toelage

De convenantpartijen hechten eraan dat het onderwijspersoneel al op heel korte termijn profiteert van de afspraken. Daarom ontvangen alle werknemers in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs in oktober 2008 een eenmalige uitkering van € 200,- bruto (naar evenredigheid van hun aanstellingsomvang)³.

Carrièrelijn

Hoewel het startsalaris van leraren de vergelijking met andere arbeidsmarktsectoren goed kan doorstaan, duurt het in het primair en voortgezet onderwijs aanmerkelijk langer om het maximum van de schaal te bereiken dan in de meeste andere arbeidsmarktsectoren.⁴ Om de concurrentiepositie van het leraarsberoep op de arbeidsmarkt te versterken, is afgesproken de carrièrelijnen (het aantal periodieken in een schaal) van leraren in het primair en voortgezet onderwijs geleidelijk in te korten, met ingang van 1 januari 2009.⁵ Hierdoor worden de bedragen per periodiek vergroot, waardoor leraren sneller in salaris zullen stijgen. Nu bestaan de salarisschalen uit achttien schaalbedragen (oftewel zeventien

3 Voor het primair onderwijs komt dit eenmalige bedrag in oktober boven op de jaarlijkse € 110,- bruto (naar rato van aanstellingsomvang) die op de dag van de leraar (in oktober) wordt verstrekt.

4 SEO, *Exploratie van beloningsverschillen in het onderwijs 2001-2004*, 2006.

5 Bij ondertekening van het convenant gelden dergelijke afspraken ook voor het middelbaar beroepsonderwijs.

T1.1

Salarisverbeteringen met ingangsmomenten, per sector

	Grotere salarisstappen	Schaaluitloop-bedrag	Funciemix Landelijk	Extra funciemix Randstadregio's	Overig
PO	Vanaf 1-1-2009	Vanaf 1-1-2009	Vanaf 1-8-2010	n.v.t.	Vanaf 1-1-2009: directeursalarissen
VO	Vanaf 1-1-2009	Vanaf 1-1-2009	Vanaf 1-1-2010	Vanaf 1-1-2009	n.v.t.
MBO	Vanaf 2009	Nog niet vastgelegd	Nog niet vastgelegd	Nog niet vastgelegd	n.v.t.
HBO	n.v.t.	n.v.t.	Nog niet vastgelegd	n.v.t.	n.v.t.

periodiekstappen). In het voortgezet onderwijs wordt dit de komende jaren verkort tot twaalf schaalbedragen (oftewel elf periodiekstappen). In het primair onderwijs hebben de sociale partners ervoor gekozen om niet tot twaalf, maar tot vijftien schaalbedragen in te korten (oftewel veertien periodiekstappen). Zij gaven er de voorkeur aan om in het primair onderwijs meer leraren in een hogere schaal (namelijk schaal LB) te kunnen plaatsen.

Door over te gaan op een zogenoemd progressief verloop van de schalen wordt het onderwijs bovendien aantrekkelijker voor leraren die al enige jaren voor de klas staan. Progressief verloop wil zeggen dat latere periodieken groter zijn dan die aan het begin van de schaal/loopbaan. Ter illustratie is in figuur 1.1 het toekomstige verloop opgenomen van de salarislijn voor de schaal LC in het voortgezet onderwijs. De schalen LB en LD in deze sector kennen een vergelijkbare wijziging.

Schaaluitloopbedrag

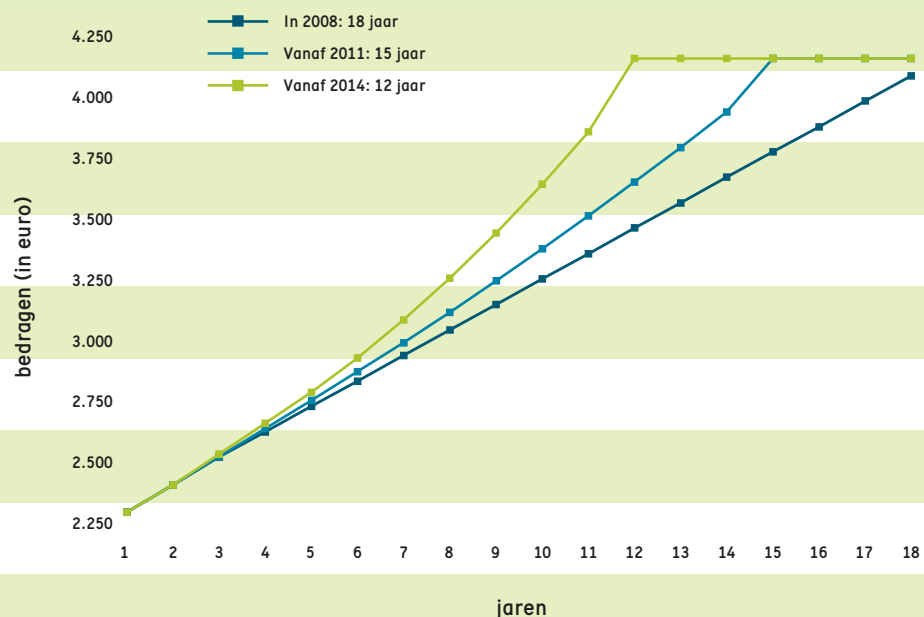
Voor leraren die hun maximumsalaris hebben bereikt zijn er afspraken gemaakt over het toekennen van een schaaluitloopbedrag. Zo ontvangen de leraar in een LA-functie in het basisonderwijs en de leraar in een LB-functie in het speciaal (basis) onderwijs die het maximum van respectievelijk de schalen LA en LB hebben bereikt, vanaf 1 januari 2009 een extra schaaluitloopbedrag van € 850,- op jaarbasis (deeltijders naar evenredigheid van hun aanstellingsomvang). Dit gebeurt als hun leidinggevende tijdens een eenmalig beoordelingsmoment heeft vastgesteld dat zij voldoende functioneren. Leraren in het voortgezet onderwijs die het einde van hun schaal hebben bereikt, krijgen een schaaluitloopbedrag van € 1.000,- op jaarbasis (deeltijders naar evenredigheid van hun aanstellingsomvang). Dat geldt voor alle schalen en ook weer nadat hun leidinggevende tijdens een eenmalig beoordelingsmoment heeft vastgesteld dat zij voldoende functioneren.

Funciemix

Schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs krijgen extra geld om meer leraren in hogere schalen te kunnen belonen. Deze verbetering van de zogenoemde 'funciemix' vergroot de loopbaanmogelijkheden binnen de leraarsfunctie en vergroot de concurrentiekracht van het leraarsberoep ten opzichte van andere arbeidsmarktsectoren.

F1.1.

Ontwikkeling van de carrièrelijn in schaal LC in het voortgezet onderwijs (inclusief schaaluitloopbedrag)



Voor het voortgezet onderwijs komen in de Randstadregio's⁶, waar de tekortproblematiek groter is, daarvoor nog extra middelen beschikbaar. Door de afspraken over de functiemix wordt het voor heel veel leraren in de komende paar jaar mogelijk om promotie te maken naar een hogere salarisschaal.

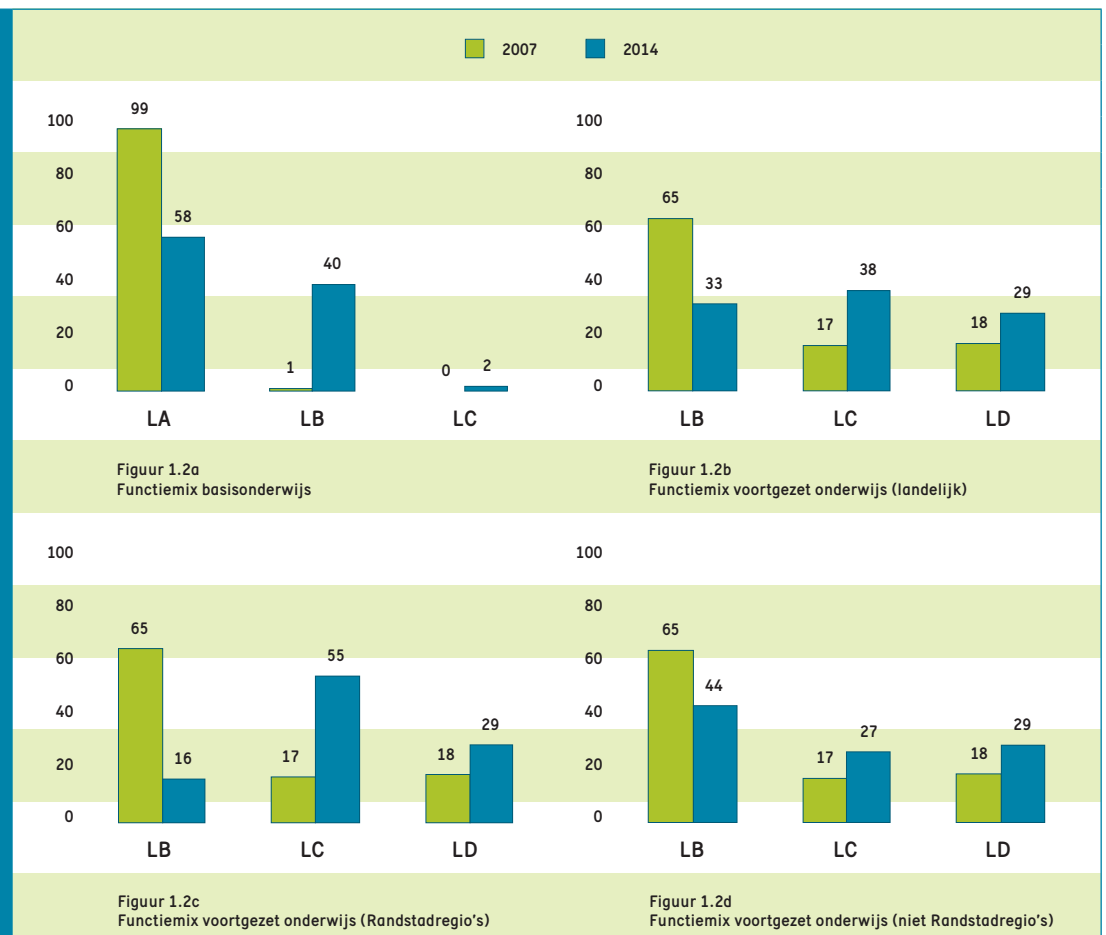
In het convenant is afgesproken dat toegang tot de hogere salarisschalen afhankelijk zal zijn van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden van een leraar, in combinatie met zijn opleiding. Deze afspraak werken de sociale partners nog nader uit en zullen zij bekrachtigen in voorbeeldfuncties, het functiewaarderingssysteem en/of decentrale cao's. Voor het voortgezet onderwijs is vastgelegd dat leraren met een eerstegraads bevoegdheid die structureel in de bovenbouw lesgeven, in aanmerking zullen gaan komen voor een functie met salarisschaal LD.

In het basisonderwijs is het beschikbare budget toereikend om in 2014 ruim 40 procent van de leraren (dat zijn circa 50.000 leraren) in een hogere schaal te belonen (circa 40 procent van LA naar LB, 2 procent naar LC). In het speciaal (basis)onderwijs is ruimte om 14 procent van de leraren een hogere schaal te geven (van LB naar LC). Voor scholen in het primair onderwijs komt het geld voor meer hogere schalen beschikbaar vanaf 1 augustus 2010 (zie figuur 1.2).

6 De zogenaamde 'RPA-indeling' is een gebiedsindeling van de werkgebieden van Regionale Platforms voor de Arbeidsmarkt (RPA's). Om te kunnen bepalen onder welk RPA-gebied uw instelling valt, kunt u op de website www.leerkrachtvannederland.nl een overzicht raadplegen, waarin per gemeente staat weergegeven onder welk RPA-gebied deze valt.

F1.2

Functiemix basisonderwijs en voortgezet onderwijs, realisatiecijfer 2007 en beoogd cijfer in 2014, percentages bezoldigde schalen op fte-basis (voor het voortgezet onderwijs zowel het landelijk totaal als de Randstad- en niet-Randstadregio's).



Bron: ministerie van OCW, bewerking KBA/ResearchNed

Van de leraren in het voortgezet onderwijs wordt nu twee derde betaald in schaal LB, één op de zes in schaal LC en ook één op de zes in schaal LD. In 2014 is er financiële ruimte om een landelijke functiemix te realiseren waarbij nog maar een derde van de leraren betaald wordt in schaal LB; ruim een derde kan dan worden beloond in LC en bijna een derde in schaal LD (zie figuur 1.2).

In de Randstadregio's kan in 2014 in het voortgezet onderwijs bijna de helft van de leraren (49 procent) een hogere schaal toegekend krijgen dan nu, buiten de Randstadregio's bijna een kwart (21 procent). In totaal betreft het circa 25.000 van de leraren in het voortgezet onderwijs. Het extra geld voor de functiemix komt voor scholen in het voortgezet onderwijs in de Randstadregio's beschikbaar vanaf januari 2009, in de rest van het land vanaf januari 2010.

Ook voor instellingen in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs is er in het onderhandelaarsakkoord financiële ruimte om een hoger aandeel leraren in hogere schalen mogelijk te maken. In het middelbaar beroepsonderwijs zijn bovendien extra middelen gereserveerd voor de Randstadregio's.

(Adjunct-)directeuren in het primair onderwijs

In het primair onderwijs dreigt een tekort aan schoolleiders. Daarom moet de functie van (adjunct-)directeur aantrekkelijker gemaakt worden, zodat de beloning van deze functies beter overeenstemt met de verantwoordelijkheden van deze functies. Met ingang van 1 januari 2009 worden werkgevers in het primair onderwijs in staat gesteld om één directeur van iedere school in schaal DA tot en met DC (met uitloop) een toelage van € 275,- per maand toe te kennen. Vanaf 1 augustus 2010 wordt een budget beschikbaar gesteld om de salarispositie van adjunct-directeuren in schaal AA te verbeteren. Met dit budget kan schaal AA vervallen, zodat schaal AB voor de adjunct-directeuren de laagst geldende schaal wordt.

T1.2:

Toedeling van convenantgelden
(in miljoenen euro's) naar
bestemming en sector

Bron:

Definitief akkoord Convenant Leerkracht van
Nederland Sectoren primair en voortgezet
onderwijs, d.d. 1 juli 2008;

Onderhandelaarsakkoord Leerkracht van
Nederland, d.d. 16 april 2008.

Actielijn	Onderdeel/sector	2009	2010	2011	2012	2020
Een sterker beroep	Lerarenbeurs	22	40	59	82	82
	Overig	43	59	58	59	56
		65	99	117	141	138
Een betere beloning	PO	122	163	186	201	288
	VO	88	172	205	238	389
	ww. regionaal	12	50	50	50	58
	BVE	45	70	75	75	131
	ww. regionaal	15	35	35	35	41
	HBO	15	26	26	26	26
		270	431	492	540	834
Een professionelere school	Conciërges PO	20	20	20	20	20
	overig	36	36	36	5	25
		56	56	56	25	45
Overige maatregelen		20	25	23	21	10
Totale budget		411	611	688	727	1027



Besteding aan afgesproken doelen

Om ervoor te zorgen dat de gelden ook daadwerkelijk besteed worden aan de afgesproken doelen, volgt het ministerie van OCW de prestatieafspraken nauwkeurig. Het geld voor de beloningsmaatregelen moet namelijk ook daadwerkelijk bij de leraar terechtkomen en investeringen van leraren in hun professionaliteit moeten worden beloond. De vorderingen meldt de minister van OCW tweemaal per jaar aan de Tweede Kamer: op Prinsjesdag via de nota Werken in het Onderwijs, en elk voorjaar met een voortgangsbrief.

Iedere betrokken partij heeft een eigen verantwoordelijkheid om de afspraken te realiseren. Het realiseren van grotere periodieken (de carrièrelijnmaatregel) is eenvoudig: sociale partners leggen dit vast in de cao, en werkgevers verwerken het vervolgens in de salarisuitbetalingen. Voor de functiemix ligt dat gecompliceerder. Dat vergt immers actief beleid van de schoolleiding, in samenspraak met de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad. De schoolleiding en de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad hebben daarom een grote verantwoordelijkheid om te bevorderen en te bewaken dat de hogere schalen in de komende jaren daadwerkelijk worden toegekend, in samenhang met verantwoord personeelsbeleid.

Investeren in kwaliteit

Beloningsmaatregelen zijn niet de enige maatregelen uit het convenant waarvan leraren rechtstreeks zullen profiteren. De Lerarenbeurs voor scholing is in het leven geroepen om leraren in staat te stellen zich te specialiseren of hun onderwijsbevoegdheid uit te breiden of te verbreden. Een hogere opleiding kan ook bijdragen tot promotie naar een hogere salarisschaal. De komende jaren komt voor de lerarenbeurs een fors bedrag beschikbaar, dat oploopt tot ruim € 80 miljoen in 2012. Leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs kunnen eenmaal in hun loopbaan een beroep doen op financiële ondersteuning uit dit fonds. Voor opleidingen die aan de gestelde voorwaarden voldoen, vergoedt dit fonds onder andere (een deel van) het collegegeld (maximaal € 3.500,- per persoon per jaar, gedurende maximaal drie jaren) en de vervangingskosten (maximaal twintig dagen per jaar bij een voltijdaanstelling).

1.2 Wat betekent dit nu voor de leraar?

In de voorgaande paragraaf zijn de belangrijkste maatregelen van het convenant Leerkracht van Nederland op hoofdlijnen uiteengezet. In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de concrete gevolgen van deze maatregelen voor de (belonings)positie van de leraar.

Kortom: wat betekent het convenant nu voor de leraar?⁷

Er is in het convenant gekozen voor specifieke maatregelen om arbeidsmarktproblemen op te kunnen lossen waar ze zich (het meest) voordoen. Dat wil zeggen: waar de beloningsverschillen met andere arbeidsmarktsectoren groot zijn (naar regio en opleidingsniveau) en waar de effecten van de maatregelen op de wervingspositie naar verwachting het grootst zijn. De maatregelen zullen dus verschillend uitpakken voor verschillende groepen docenten. Bovendien is in het convenant – mede op verzoek van sociale partners – ook per sector voor een andere aanpak gekozen. Hieronder worden de financiële effecten in kaart gebracht voor leraren met verschillende achtergrondkenmerken. Het betreft de effecten van het convenant. Daarbij is geen rekening gehouden met de toekomstige verhogingen van de contractlonen die volgen uit de reguliere cao-onderhandelingen.

⁷ De voorbeelden in deze paragraaf zijn ontleend aan de tabellen in bijlage B1. De genoemde bedragen en percentages komen boven op de gebruikelijke cao-loonontwikkeling.

Juist omdat maatregelen als de verhoging van de kans op schaal-promotie en de vergroting van de periodiekbedragen (en het reduceren van het aantal periodieken) de komende jaren stap voor stap worden ingevoerd, is het voor een juiste inschatting van de financiële voordelen voor leraren belangrijk om de huidige situatie (een carrièrelijn van 18 jaar) af te zetten tegen de inkomensontwikkeling op langere termijn. In de voorbeelden wordt daarom ook uitgegaan van een periode van 18 jaar.

De voorbeelden zijn niet willekeurig gekozen. Zo worden voorbeelden genomen uit verschillende leeftijdsgroepen (oudere leraren zullen minder (lang) profiteren van schaaluitloopbedragen en de vergroting van de periodiekbedragen, dan jongere werknemers). Ook wordt een beeld gegeven van de effecten van de beloningsmaatregelen met en zonder schaalpromotie. Een schaalpromotie levert flink financieel voordeel op. De kans op een dergelijke schaalpromotie is door het convenant gecreëerd (bijvoorbeeld de doorstroom van schaal LA naar LB in het basisonderwijs) of zeer sterk verbeterd.

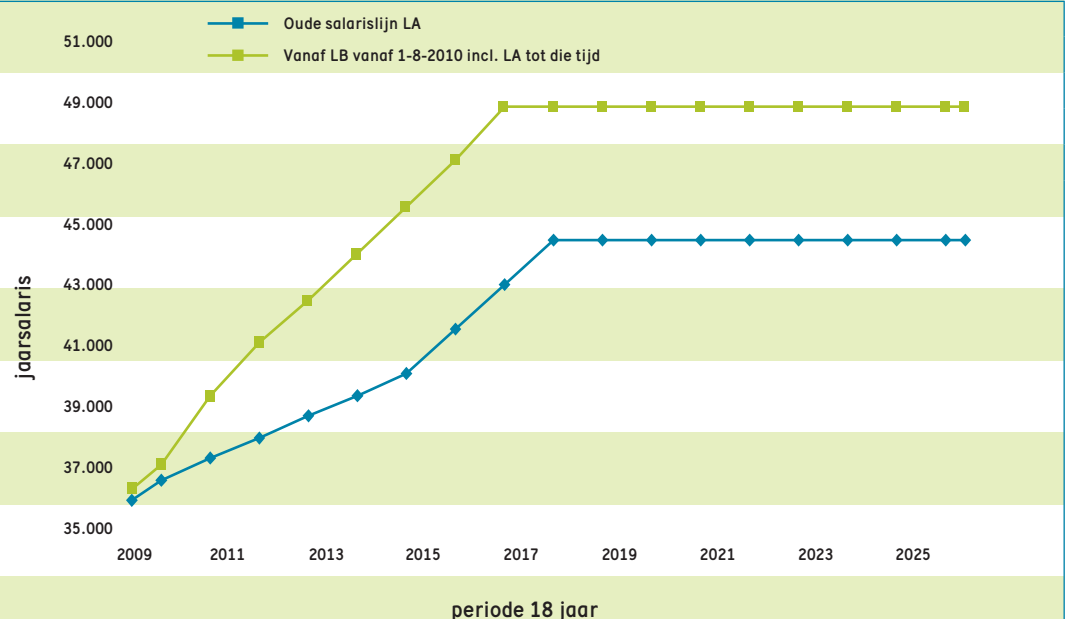
Voorbeelden salarisverbetering primair onderwijs

De salarisverbetering van leraren in het basisonderwijs bestaat uit drie mogelijke elementen:

- inkorting van de carrièrelijn naar vijftien schaalbedragen (oftewel veertien periodiekstappen) voor alle leraren;
- het schaaluitloopbedrag (voor degenen die het einde van schaal LA hebben bereikt en geen promotie maken naar LB);
- de mogelijkheid tot promotie naar schaal LB. Op dit moment zijn er vrijwel geen leraren in het basisonderwijs die worden beloond in schaal LB. In 2014 zullen circa 40.000 voltijdbanen op schaal LB kunnen worden beloond. Dat betekent dat bij de huidige deeltijdfactor van circa 0,8 een kleine 50.000 leraren de komende jaren een overstap zullen maken van schaal LA naar schaal LB (ruim 9.000 leraren per jaar). Voor vrijwel alle leerkrachten die voor langere duur in het basisonderwijs werken, zal bij goed functioneren een schaal LB bereikbaar worden.

F1.3

Salarisverbetering primair onderwijs, voorbeeld 1, Juf Els, voordeel verkorting salarislijnen LA en LB en promotie van LA naar LB vanaf 1-8-2010





Voorbeeld 1 salarisverbetering primair onderwijs

Juf Els (32 jaar) is een van die 50.000 leraren in het basisonderwijs die de sprong naar schaal LB maken. Zij heeft nu schaal LA, salarisnummer 9. Figuur 1.3 geeft weer hoe het beloningsvoordeel voor Els de komende jaren oploopt. Haar salaris neemt in de komende 18 jaar toe met in totaal 9,7 procent. In deze periode van 18 jaar verdient Els in totaal € 73.000,- meer ten opzichte van haar salaris bij de huidige beloningsstructuur.

Voorbeeld 2 salarisverbetering primair onderwijs

Meester Cees (23 jaar) is dit jaar begonnen in het basisonderwijs en heeft nu het startsalaris in schaal LA. Als hij de komende 18 jaar in deze schaal blijft, dan is over deze hele periode zijn salaris 4,0 procent hoger ten opzichte van de situatie zonder de nieuwe beloningsmaatregelen, ofwel een toename van totaal € 26.500,- in deze periode van 18 jaar. Als de loopbaan van Cees naar behoren verloopt, ligt promotie naar schaal LB overigens ruim binnen de mogelijkheden, en wordt zijn beloningsvoordeel navenant hoger (zie voorbeeld juf Els).

Voorbeeld 3 salarisverbetering primair onderwijs

Een kleinere groep leraren zal minder kunnen profiteren van alle salarisverbeteringen. Meester Jan is 55 jaar. Ook hij zit nu in schaal LA, en wel op het maximum van zijn schaal. Indien hij geen promotie maakt naar schaal LB, heeft hij alleen te maken met het voordeel van het schaaluitloopbedrag. Dit betreft € 850,- per jaar, ofwel tot aan zijn voorgenomen prepensionering op 63-jarige leeftijd een totaalbedrag van € 6.800,-. Dat is een structurele verhoging van bijna 2 procent per jaar. De generatie van leraar Jan kan echter wel gebruik maken van de huidige mogelijkheden met betrekking tot vervroegd uittreden en de bapo-regeling.

Voorbeeld salarisverbetering speciaal (basis) onderwijs

De gangbare schaal voor leraar in het speciaal (basis) onderwijs is nu schaal LB. In het convenant is afgesproken dat in 2014 14 procent van de docenten (circa 2.500 leraren) in schaal LC zullen worden beloond.

Docent Linda (41 jaar) heeft nu schaal LB, salarisnummer 14. Zij maakt promotie naar schaal LC (inclusief vergroting periodiekbedragen). Haar salaris neemt toe met 12,8 procent, ofwel een toename van totaal € 111.800,- in deze periode van 18 jaar, ten opzichte van haar salaris bij de huidige beloningsstructuur.

Voorbeelden salarisverbetering voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs zijn de mogelijke verschillen aanmerkelijk groter dan in het basisonderwijs. In het voortgezet onderwijs wordt het aantal salarisbedragen per carrièrelijn de komende jaren verlaagd tot 12 en komt het aantal stappen daarmee uit op 11. Hierdoor worden de bedragen per periodiek groter, zodat de leraar sneller het maximum salarisbedrag bereikt (vergelijkbaar met de marktsector).

Net als in het basisonderwijs wordt fors geïnvesteerd in meer leraren in hogere schalen dan nu het geval is. Bovendien zal de leraar in het voortgezet onderwijs in de Randstad een nog aanmerkelijk grotere kans op doorstromen naar een hogere schaal krijgen (de zogenoemde Randstadtoeslag: een verhoging van de functiemix). De reden hiervoor is om de grotere beloningsachterstanden van leraren in deze regio's ten opzichte van die van vergelijkbare werknemers in de marktsector te verkleinen en de moeilijke wervingspositie van scholen te verbeteren. Dat betekent dat, waar nu in het voortgezet onderwijs ruim 3 op de 10 leraren in

een schaal LC of LD zit (circa 20.000), het er in 2014 in de Randstadregio's ruim 7 op de 10 zullen zijn, en daarbuiten iets meer dan de helft van alle leraren.

Gemiddeld geldt dat in het voortgezet onderwijs bijna 1 op de 3 leraren schaal LD zal krijgen. Momenteel is dat nog minder dan 1 op de 5 leraren. Uit het voorgaande blijkt dat een schaal LC of LD in veel gevallen bereikbaar zal zijn voor een goed functionerende leraar in het voortgezet onderwijs gedurende een normale loopbaan. Immers alleen al door uitstroom van leraren in de hogere schalen (LC en LD) naar pre-pensioen vallen daar in de looptijd van dit convenant 20 procent van alle banen in die schalen vrij. Tel daarbij op dat het aandeel schalen LC en LB fors wordt uitgebreid (verdubbeld) en de conclusie is gerechtvaardigd dat bij een langere loopbaan in het onderwijs en goed functioneren voor elke leraar in het voortgezet onderwijs een hogere schaal bereikbaar zal zijn.

Voorbeeld 1 salarisverbetering voortgezet onderwijs

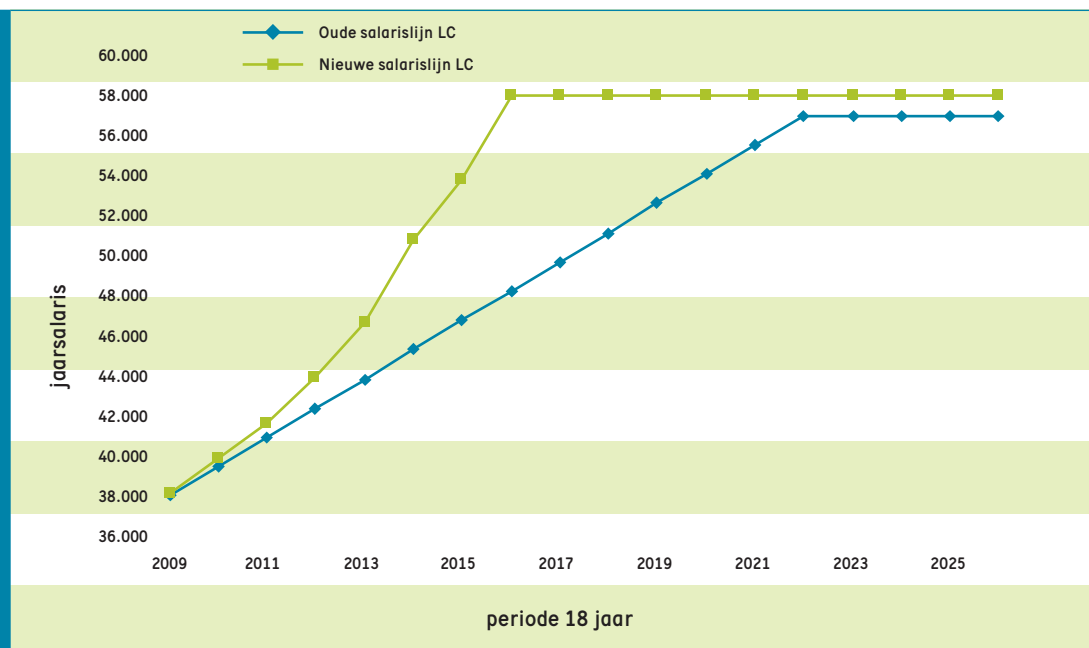
Frans is nu 39 jaar en is enige jaren geleden als zij-instromer in een brede scholengemeenschap aan de slag gegaan. Hij blijft in schaal LC (nu salarisnummer 5), maar merkt wel de effecten van de vergroting van de periodiekbedragen en profiteert ook van het schaaluitloopbedrag van € 1.000,- per jaar. Hierdoor ontvangt Frans in totaal 5,9 procent meer salaris, ofwel een toename van in totaal € 53.000,- in deze periode van 18 jaar ten opzichte van zijn salaris bij de huidige beloningsstructuur (zie figuur 1.4).

Voorbeeld 2 salarisverbetering voortgezet onderwijs

Docente Krista (36 jaar) heeft in 2011 met behulp van de lerarenbeurs haar eerstegraads lerarenopleiding voltooid. Zij geeft (structureel) les in de bovenbouw van havo/vwo. Tot voor kort had zij schaal LB, salarisnummer 9. Zij maakt promotie naar schaal LD en behoort in 2014 tot de circa 20.000 LD-leraren in het voortgezet onderwijs. Zij krijgt daarnaast te maken met het schaaluitloopbedrag en de grotere periodiekstappen. Krista ontvangt 28,1 procent meer salaris, oftewel een toename van totaal € 232.500,- in deze periode van 18 jaar. In 2005 zat bijna 40 procent van de leraren die structureel lesgeeft in het eerstegraads gebied nog op schaal LB (zie figuur 1.5).

F1.4

Salarisverbetering voortgezet onderwijs, voorbeeld 1, docent Frans, voordeel verkorting salarislijn LC



Bron: ministerie OCW

Voorbeeld 3 salarisverbetering voortgezet onderwijs

Ook voor het voortgezet onderwijs geldt dat niet iedereen meer ten volle van de maatregelen kan profiteren. Dat geldt vooral als een leraar al in de maximumschaal voor leraar wordt beloond. Docent Anja (52 jaar) heeft in haar hele werkzame leven in de bovenbouw van havo/vwo gewerkt. Ze zit in schaal LD, salarisnummer 18 (het schaalmaximum). Zij maakt geen promotie en heeft dus alleen te maken met het schaaluitloopbedrag van € 1.000,- per jaar: bijna 2 procent, oftewel een toename van in totaal € 13.000,- in de periode tot haar voorgenomen uittreiddatum.

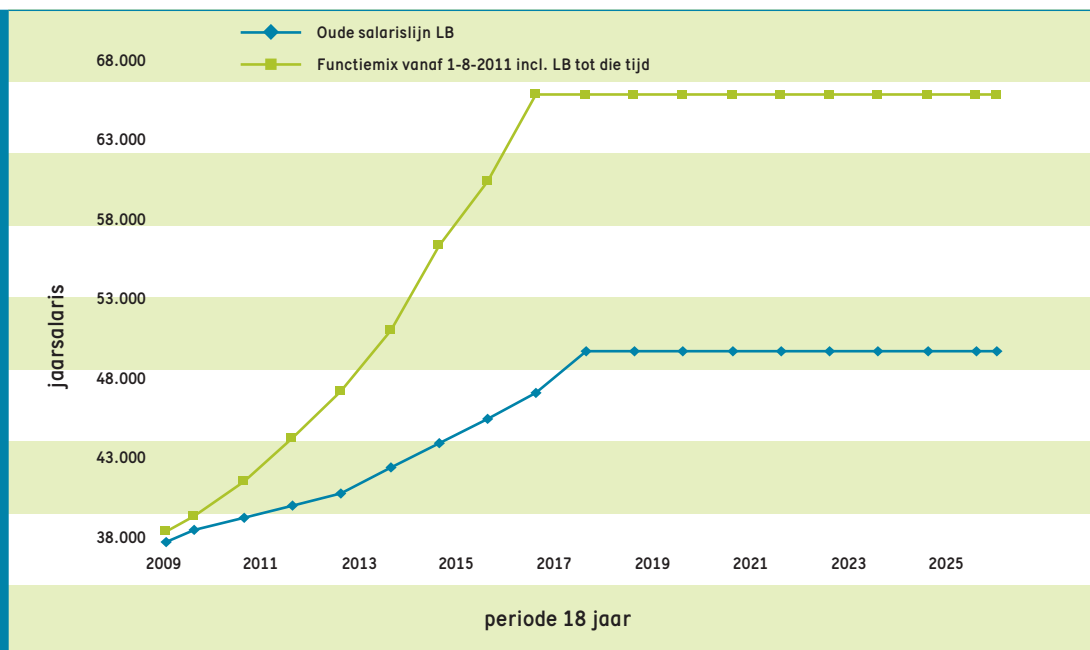
Overigens kunnen de hierboven genoemde financiële uitkomsten een vertekend beeld geven, doordat de vergelijking gestoeld kan zijn op ongelijke situaties. Een docent in het voortgezet onderwijs die al lange tijd schaal LD heeft (zoals docent Anja uit voorbeeld 3), gedurende die periode immers ook een beloningsontwikkeling gekend die hier niet zichtbaar is gemaakt. Bovendien kan de huidige generatie oudere leraren gebruik maken van de huidige mogelijkheden met betrekking tot vervroegd uittreden en de bapo-regeling.⁸

Uit het voorgaande blijkt dat de beloningsverbeteringen sterk afhankelijk zijn van de positie van een individuele docent, de schaal waar hij/zij nu in is geplaatst, de kans om te profiteren van de grotere periodiekbedragen en de regio waar iemand werkzaam is. Ook wordt duidelijk dat docentengroepen waarvoor forse beloningsachterstanden zijn geconstateerd, ook (de grootste) kans maken op de hoogste beloningsgroei. Verder is het aan de schoolleiding om zorgvuldig om te gaan met het promotiebeleid, waarbij zwaarte van de taken, het niveau van functioneren, investering in professionaliteit, opleiding en arbeidsmarktpositie belangrijke criteria kunnen zijn.

8 In het convenant is overeengekomen dat sociale partners zullen in hun CAO-overleg vóór 1 januari 2010 afspraken zullen maken over het realiseren van een sectorale regeling voor levensfasebewust personeelsbeleid.

F1.5

Salarisverbetering voortgezet onderwijs, voorbeeld 2, docent Krista, voordeel verkorting salarislijn LB en LD en promotie naar LD vanaf 1-8-2011



Bron: ministerie OCW



1.3 Zeggenschap

Het is van groot belang dat leraren voldoende invloed hebben op de vormgeving van hun eigen loopbaan en op het (onderwijskundig) beleid van hun eigen school. Daarvoor is het nodig dat leraren zelf invloed zoeken en opkomen voor hun eigen belangen. De regelgeving dient hen daarbij te ondersteunen.

'Goed werknemerschap' vraagt om leraren die zichzelf blijven ontwikkelen en die bijdragen aan het functioneren van hun school. 'Goed werkgeverschap' vraagt een stimulerend personeelsbeleid en een klimaat waarin personeel 'mede-eigenaar' van het onderwijsproces is. De inzet van individuele leraren, schoolleiders en bestuurders is natuurlijk het belangrijkste om met goed werknemerschap en goed werkgeverschap te komen tot goed onderwijs. Goede regelgeving over (mede)zeggenschap is daarbij een randvoorwaarde van grote betekenis. In het convenant is daarom voorzien in een aantal elementen om de zeggenschap en de positie van de leraar in de school te versterken. Daarnaast is ook de lerarenbeurs een voorbeeld van positieversterking van de leraar, omdat deze beurs grotendeels een individuele aangelegenheid is: een leraar vraagt de subsidie voor studiekosten immers rechtstreeks aan bij de Informatie Beheer Groep.⁹

Invloed op de functiemix

De versterking van de 'functiemix' is bij uitstek een element dat vraagt om ondersteunende regelgeving en ondersteunende informatie. Het grotere aandeel hogere beloningsschalen voor leraren maakt het, veel meer dan nu, mogelijk om binnen het leraarsberoep carrière te maken. Leraren hebben er dan uiteraard alle belang bij dat hun bestuur de extra financiële middelen om deze 'functiemix' te versterken daadwerkelijk daaraan besteedt: die extra hogere schalen zijn immers voor de leraren.

Schoolbesturen en schoolleiders hebben er ook belang bij om met het extra beschikbare geld die hogere beloningsschalen in te voeren: dat draagt immers bij aan de wervings- en concurrentiekracht van de school. Bovendien geeft het mogelijkheden om onderwijsgevende functies in de school te differentiëren om het lerarenkorps effectiever te laten functioneren en de werkdruk te beperken. Maar schoolbestuurders en -leiders hebben ook de verantwoordelijkheid voor alle andere uitgaven van de school: bijvoorbeeld voldoende ingeroosterde lessen, leermiddelen en inventaris. Om te bevorderen dat de middelen voor de functiemix de bedoelde bestemming krijgen, is transparantie nodig. Daarom is afgesproken om leraren zicht te geven op (de besteding van) de middelen voor de functiemix.

In het convenant is voor het primair en voortgezet onderwijs vastgelegd dat in de cao's zal worden afgesproken dat de schoolbesturen de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden uit eigen beweging zullen informeren over (de besteding van) de middelen voor de functiemix. Voor het hoger beroepsonderwijs is in het onderhandelaarsakkoord ook een dergelijke intentie opgenomen, voor het middelbaar beroepsonderwijs dient dit nog nader te worden uitgewerkt. Ook is in het convenant afgesproken dat het ministerie van OCW op internet per school gegevens beschikbaar stelt over de huidige functiemix, om besturen, leraren en medezeggenschap te faciliteren met relevante informatie. In box 1.2 wordt dat nader toegelicht.

⁹ Zie www.ib-groep.nl, zoek op 'lerarenbeurs'; de aanvraagmogelijkheid voor het schooljaar 2008-2009 is afgesloten op 15 juli 2008. Aanvraagmogelijkheden voor schooljaar 2009-2010 zullen binnenkort worden opengesteld.



Zeggenschap in onderwijsbeleid

Voor de onderwijskundige koers van de school is het bestuur eindverantwoordelijk. Goede betrokkenheid en zeggenschap van leraren bij het onderwijsbeleid van de school is natuurlijk cruciaal. Om de zeggenschap van leraren op dit punt te versterken, zal in de wetten voor het primair en voortgezet onderwijs worden opgenomen dat schoolbesturen worden verplicht om afspraken over de interne zeggenschap over het onderwijskundig- en kwaliteitsbeleid van de school schriftelijk vast te leggen (zie verder hoofdstuk 4).

Box 1.2 Schoolgegevens functiemix op internet: www.functiemix.minocw.nl

In de komende jaren staan scholen in het primair en voortgezet onderwijs voor een grote personele uitdaging: zo'n 40 procent van de leraren kan promotie maken naar een hogere bezoldigingsschaal.

Elke school zal daarom met vragen geconfronteerd worden, zoals:

- ⌘ Hoe kan differentiatie binnen de leraarsfunctie zo worden ingezet dat de onderwijsprestaties van de leerlingen daar het best bij zijn gediend?
- ⌘ Welke afspraken worden er in het bestuur gemaakt om een beleid uit te zetten voor het aantal schaalpromoties per jaar?
- ⌘ Welke criteria worden er vastgesteld om leraren te bevorderen naar een hogere schaal?
- ⌘ Hoe wordt bepaald welke leraren het best voldoen aan de criteria voor bevordering?

Sociale partners zullen voor dergelijke vragen uitgangspunten vastleggen in de cao's, maar de uitvoering van het personeelsbeleid zal op de scholen zelf gebeuren. Bestuur, management, medezeggenschapsraad en leraren zullen dus gezamenlijk op zoek moeten naar de antwoorden op bovenstaande vragen.

Het ministerie van OCW heeft een internetsite ontwikkeld om in de komende jaren per school en per bestuur te kunnen volgen hoe het aandeel leraren per schaal zich ontwikkelt: www.functiemix.minocw.nl. Per school en per bestuur is daar nu al op te zien hoe het aandeel leraren per bezoldigingsschaal is. Ook kunnen vergelijkingen gemaakt worden met gemiddelden van soortgelijke scholen of per school met het gemiddelde van het schoolbestuur. De site is goed toegankelijk voor geïnteresseerden. De gegevens op deze site zijn speciaal toegespitst op de functiemix.

De inhoud van deze database www.functiemix.minocw.nl is onder meer afkomstig van de reeds bestaande en meer op gegevensspecialisten gerichte site www.onderwijsincijfers.nl en de database 'Feiten en cijfers' op www.minocw.nl.

F1.6

Een (willekeurige) schermafdruck van de site
www.functiemix.minocw.nl

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Home Actueel Onderwerpen Organisatie Onderwijs Cultuur Wetenschap

> Home > Onderwijs
Functiemix Leerkracht

00ZZ Anbitius College

- VO VMBO/HAVO/VWO instelling
- Amstelslad

Functiemix leraren (o.b.v. bezoldigingsschalen)

Bar chart showing percentages for LB, LC, and LD in 2005, 2006, and 2007.

	2005	2006	2007
LB	65%	67%	67%
LC	15%	14%	12%
LD	18%	17%	19%

Kerncijfers personeel (in fte)

	2005	2006	2007
Leraren	254	259	258
Management	12	9	10
Onderwijsondersteunend Personeel	6	6	6
Organisatie en beheerspersoneel	47	50	55

Kerncijfers leerlingen

	2005	2006	2007
Aantal leerlingen	4084	4068	4041
Leerling-leraar ratio	16,1	15,7	15,6
Aandeel LWOO leerlingen	6%	6%	6%
Aandeel leerlingen uit APC-gebieden	3,4%	3,4%	0%

print tabel

Exporteer de gegevens naar:

PDF bestand XLS bestand Word bestand

Vergelijk nu voor nog meer inzicht!
Waarmee wil je vergelijken

Andere statistieken van dit bestuur
of
Doelstellingen Convenant Leerkracht

Sector
 BO
 S(B)O
 VO

Vergelijk

Optioneel: U kunt hieronder uw zoekopdracht verfijnen

Schoolsoort VMBO/PRO
 Regio Binnen de randstad

Vergelijk

H2

Monitoring Convenant Leerkracht van Nederland

Op 14 januari 2008 is een monitoringskader voor het convenant Leerkracht van Nederland voorgelegd aan de Tweede Kamer.¹ Dit hoofdstuk presenteert de eerste halfjaarlijkse voortgangsrapportage van het convenant. Paragraaf 2.1 gaat vooral in op de manier waarop de uitvoering van de convenantafspraken gemonitord wordt. Hoe wordt bijvoorbeeld de komende jaren nagegaan of scholen daadwerkelijk leraren in hogere schalen plaatsen? Het monitoren van de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt is belangrijk, maar niet voldoende om een oordeel te kunnen geven over de beleidseffectiviteit. De investeringen voor leraren worden vooral ingezet om de voorziene grote tekorten aan leraren in de komende jaren het hoofd te kunnen bieden. De werkelijke arbeidsmarktontwikkeling in de komende jaren kan echter anders verlopen dan de (best mogelijke) voorspellingen van nu aangeven. Voorstelbaar is dat er zich bijvoorbeeld onvoorzienbare conjunctuurveranderingen of onvoorzienbare veranderingen in het arbeidsmarktgedrag van mensen voordoen. Paragraaf 2.2 geeft aan de hand van een aantal arbeidsmarktindicatoren een beschrijving van de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt, waarmee de ingezette beleidsontwikkeling in het licht van de arbeidsmarktontwikkeling kan worden geplaatst. Paragraaf 2.3 geeft een overzicht van te verrichten onderzoek voor de monitoring en beleidsevaluatie. Uit onderzoek moet immers duidelijk worden in hoeverre de convenantmaatregelen hebben bijgedragen aan het realiseren van de beleidsdoelen. Over enige jaren moeten de lerarentekorten immers voorkomen of verminderd zijn en moet het docentenkorps zodanig versterkt zijn dat de kwaliteit van het onderwijs niet geleden heeft onder de spanning op de arbeidsmarkt.

In de halfjaarlijkse rapportages wordt een vergelijking gemaakt tussen de stand van zaken op het moment van de invoering van de maatregelen (de zogenoemde nulmeting) en de doelstellingen zoals ze zijn geformuleerd in het convenant. Een belangrijk deel van de afspraken uit het convenant wordt vanaf 2009 ingevoerd. De nulmeting zal voor de meeste indicatoren betrekking hebben op de stand van zaken in 2008. De meeste gegevens over 2008 komen echter pas in 2009 beschikbaar. Daarom volgt vanaf het voorjaar van 2009 de daadwerkelijke nulmeting. De presentatie van de huidige beschikbare gegevens, voornamelijk cijfers over het jaar 2007, geeft alvast een beeld van hoe de nulmeting en voortgangsrapportage er vanaf volgend jaar uit komen te zien.

2.1 Uitvoering van convenantmaatregelen

In het convenant zijn afspraken gemaakt tussen overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden. Deze eerste paragraaf heeft betrekking op de uitvoering van het convenant: in hoeverre besteden scholen de extra middelen volledig en tijdig, volgens afspraak? Naast inzicht in de uitvoering van de afspraken is het essentieel om te weten of de landelijke doelstellingen (tijdig) worden gehaald. Halfjaarlijkse voortgangsrapportages bieden de mogelijkheid om de tussentijdse resultaten te vergelijken met het afgesproken tijdspad. Voor de functiemix zijn formele doelstellingen afgesproken voor het jaar 2011 en 2014. De halfjaarlijkse voortgangsrapportages moeten uitwijzen of er aanleiding is om tussentijds bij te sturen. Als de resultaten (dreigen) achter (te) lopen, dan is dit aanleiding voor overleg met de sociale partners.

Het convenant wordt echter niet alleen gemonitord om op sectoraal niveau verantwoording af te leggen over de afspraken met de sociale partners. Het halen van de doelstellingen

¹ Kamerstuk 2007-2008, 27923, nr. 49.



is ook een voorwaarde voor de toekenning van het tweede deel van de extra bekostiging uit het convenant in 2012. Of het aanvullend personeelsbudget toegekend wordt aan een schoolbestuur, is afhankelijk van de mate waarin de school de functiemixmiddelen tot en met 2011 besteedt aan hogere lerarenfuncties. Dit moet tot uitdrukking komen in een hoger aandeel leraren in hogere schalen en een hogere gemiddelde loonsom voor leraren, volgens de afspraken in het convenant.

Voortgang volgen

Het meten van de voortgang van de functiemix biedt ook een spiegel aan onderwijsinstellingen om hun eigen ontwikkeling nader te bestuderen en hierover op school- en bestuursniveau het gesprek te kunnen voeren tussen de belanghebbenden. De functiemix op bestuurs- en instellingsniveau en de ontwikkeling van de gemiddelde loonsom per schoolbestuur (ten opzichte van de functiemixmiddelen zoals die beschikbaar komen uit het convenant) komen beschikbaar op de (openbare) website www.functiemix.minocw.nl. Alle betrokken partijen bij een instelling (leraren, bestuurders, medezeggenschapsvertegenwoordigers, schoolleiders) kunnen op deze site de ontwikkeling van de gegevens van hun eigen school volgen, en die vergelijken met bijvoorbeeld de landelijke ontwikkeling. Wanneer geconstateerd wordt dat de gewenste resultaten binnen een instelling achterblijven, dan kan dat voor leraren aanleiding geven voor nader overleg – via de medezeggenschapsraad - op school- of bestuursniveau.

Levering van (belonings)gegevens is essentieel

Voor een goede en volledige informatievoorziening over de functiemix is het essentieel dat alle scholen voldoen aan de bestaande (wettelijke) verplichting om gegevens aan te leveren over het aangestelde onderwijspersoneel.² Dit is ook een voorwaarde voor het ontvangen van de aanvullende bekostiging uit het convenant. Besturen zijn zelf verantwoordelijk voor de aanlevering van deze gegevens. Dat kunnen zij automatisch laten doen via de salarisadministraties, waardoor dit geen extra administratieve last voor scholen hoeft te betekenen.

Op dit moment ontbreekt de benodigde informatie van een deel van de scholen. Meestal is de oorzaak dat salarisadministrateurs die (recentelijk voor het eerst) klanten hebben in het onderwijsveld hun programmatuur aan moeten passen voor de gegevensleveringen. Hoewel op dit moment zulke technische aanpassingen oorzaak kunnen zijn voor ontbrekende of onvolledige leveringen, hebben alle salarisadministrateurs die actief zijn in het onderwijsveld, aangegeven in staat te (zullen) zijn om aan de verplichte gegevensleveringen te voldoen. Als zij voor deze werkwijze kiezen, dan moeten besturen dit wel expliciet kenbaar maken bij hun salarisadministrateur.

² Deze verplichte leveringen zijn (of zullen nader worden) uitgewerkt in de verschillende wettelijke kaders. De gegevensleveringen zijn verplicht voor instellingen in het primair onderwijs op grond van artikel 178a, derde lid, van de Wet op het primair onderwijs, artikel 164a, derde lid, van de Wet op de expertisecentra, artikel 11a, tweede lid, van het Besluit bekostiging WPO, artikel 10b, tweede lid, van het Besluit bekostiging WEC en artikel 4 van het Besluit informatievoorziening WPO/WEC en artikel 2, vierde lid van de Regeling structurele gegevensleveringen WPO/WEC. Voor het voortgezet onderwijs zijn gegevensleveringen verplicht op grond van artikel 103a, derde lid van de Wet op het voortgezet onderwijs en artikel 2 van het Besluit informatievoorziening WVO.

2.1.1 Verkorting carrièrelijn, schaaluitloopbedrag

Afspraken over het inkorten van de carrièrelijn en het toekennen van schaaluitloopbedragen moeten in de verschillende cao's worden vastgelegd, voordat zij met ingang van 1 januari 2009 in werking kunnen treden. Hierover zal nader gerapporteerd worden in de volgende voortgangsrapportages (zie ook bijlage B6 met de huidige opbouw van de lerarensalarissen).

Toelagen en andere bijzondere beloningen kunnen een grote invloed hebben op de motivatie, inzet en waardering van docenten. Ook een sterkere koppeling tussen het functioneren van een leraar en het toekennen van periodieken kan effectief zijn in dit opzicht. Voor het voortgezet onderwijs is in het convenant afgesproken dat deze koppeling op termijn wordt aangebracht in samenhang met het inkorten van de carrièrelijn.

Tabel 2.1 laat zien hoe weinig scholen (po, vo en mbo) momenteel gebruikmaken van differentiatie in het toekennen van periodieken. Bijna alle leraren die nog niet aan het maximum van hun schaal zitten, gaan er jaarlijks één periodiek op vooruit. Slecht een heel klein deel gaat er twee of meer periodieken op vooruit.

Leraren die op het maximum van hun schaal zitten, krijgen met ingang van 2009 een schaaluitloopbedrag. Dit bedrag zal vanaf volgend jaar herkenbaar moeten zijn in de loonsom van leraren die op het maximum van hun schaal zitten. Het aandeel van de loonsom dat bestaat uit (bruto)toeslagen en andere bijzondere beloning, verschilt nu nauwelijks tussen leraren die wel en niet aan het eind van hun salarisschaal zitten (circa 6 procent, inclusief eindejaarsuitkeringen).

2.1.2 Ontwikkeling van de functiemix

In het basisonderwijs, het speciaal (basis)onderwijs en het voortgezet onderwijs zijn sectordoelstellingen afgesproken over het aandeel leraren dat de komende jaren zal doorstromen naar hogere salarisschalen. Dit aandeel is hetzelfde voor alle scholen binnen een sector. Op deze wijze wordt de gemiddelde beloning van leraren op elke school verhoogd, ook op scholen die nu al een relatief gunstige functiemix hebben (ten opzichte van het gemiddelde voor hun schoolsoort). Dit betekent dat scholen met een gunstige functiemix (ten tijde van de nulmeting) ook in 2011 en 2014 boven het gemiddelde van de sector en de doelstellingen moeten uitkomen.

De komende jaren verlaten relatief veel hoog ingeschaalde oudere leraren het beroep vanwege (pre)pensionering. In de afgelopen jaren heeft deze hoge (pre)pensioenuitstroom in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs een neerwaarts effect gehad op de functiemix van leraren: de hogere schalen die vrijvielen door het vertrek van hoog ingeschaalde oudere leraren, zijn niet altijd opnieuw toegekend aan jongere leraren. Om dit effect van 'downgrading' te voorkomen moet de schoolleiding de vrijvallende hogere schalen inzetten om lager ingeschaalde leraren te promoveren of nieuwe leraren op hetzelfde schaalniveau aan te nemen.

T2.1

Aandeel leraren (fte's) per aantal periodieken toegekend in 2007

Bron: ministerie van OCW, bewerking KBA/
ResearchNed, 2008

	1	2	≥3	Onveranderd	Gedaald	Schaal einde	Totaal
PO	50,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	49,3%	100%
VO	51,5%	0,8%	0,5%	0,8%	0,0%	46,4%	100%
MBO	37,6%	0,8%	0,3%	0,8%	0,0%	60,5%	100%

De tabellen 2.2, 2.3 en 2.4 laten de functiemix zien per sector op peildatum 1 oktober 2007.³ Dit zijn recentere cijfers dan beschikbaar waren bij de ondertekening van het convenant. In het primair en voortgezet onderwijs hebben zich ten opzichte van 2006 op sectorniveau geen noemenswaardige veranderingen voorgedaan. De functiemix van peildatum 1 oktober 2008 wordt gepubliceerd in de voorjaarsrapportage in 2009, en die van peildatum 1 maart 2009 in de jaarrapportage 2009 (nota Werken in het onderwijs 2010). De functiemix van 1 oktober 2008 betreft feitelijk de nulmeting voor het voortgezet onderwijs. In het primair onderwijs worden de functiemixmiddelen ingezet vanaf 2010. In deze sector zal de functiemix van 1 oktober 2009 dienen als nulmeting.

Primair onderwijs

Voor scholen in het basisonderwijs is de door het convenant beoogde groei van leraren in schaal LB aanzienlijk. In 2014 moet 40 procent van de leraren in schaal LB zitten, en 2 procent in LC.⁴ Dit betekent dat vanaf 2010 jaarlijks 8 procent van de leraren (in voltijdbanen) kan promoveren naar schaal LB.

- ³ Het betreft hier de verdeling van leraren over de bezoldigingsschalen, niet functieschalen. De functieschaal en de bezoldigingsschaal van leraren komen niet altijd met elkaar overeen. De functieschaal is de inschaling van de functie die men vervult, de bezoldigingsschaal is de schaal waarin men daadwerkelijk wordt uitbetaald.
- ⁴ Basisscholen kunnen er bovendien voor kiezen om in plaats van leraren te plaatsen in schaal LC een groter aandeel van hun formatie te promoveren naar LB.

T2.2

ontwikkeling functiemix
basisonderwijs, landelijk
gemiddelde (in voltijdbanen)

Bron: ministerie van OCW, bewerking KBA/
ResearchNed, 2008

	Ontwikkeling			Doelstelling		
	LA	LB	LC	LA	LB	LC
oktober 2006	99%	1%	0%			
oktober 2007	99%	1%	0%			
oktober 2008						
maart 2009						
oktober 2009 (nulmeting)						
maart 2010						
oktober 2011				83%	16%	1%
oktober 2014 (einddoel)				58%	40%	2%

T2.3

ontwikkeling functiemix speciaal
(basis)onderwijs, landelijk
gemiddelde (in voltijdbanen)

Bron: ministerie van OCW, bewerking KBA/
ResearchNed, 2008

	Ontwikkeling		Doelstelling	
	LB	LC	LB	LC
oktober 2006	98%	2%		
oktober 2007	98%	2%		
oktober 2008				
maart 2009				
oktober 2009 (nulmeting)				
maart 2010				
oktober 2011 (tussendoel)			95,5%	4,5%
oktober 2014 (einddoel)			86%	14%

Om in aanmerking te komen voor de tweede tranche van de extra middelen uit het convenant (vanaf 2012), moet in 2011 landelijk gezien 15 procent van de leraren in het basisonderwijs gepromoveerd zijn naar schaal LB en 1 procent naar schaal LC. In het speciaal (basis)onderwijs moet dan 2,5 procent van de leraren gepromoveerd zijn naar schaal LC. In 2014 wordt de functiemix vergeleken met de einddoelstellingen, voordat de extra middelen uit het convenant structureel worden bekostigd.

Voortgezet onderwijs: vooral Randstadregio's meer LC

Vanaf januari 2009 komen in het voortgezet onderwijs naast de landelijke middelen voor meer hogere schalen ook nog extra middelen beschikbaar om de functiemix binnen de Randstadregio's te versterken. Evenals in het primair onderwijs komen de landelijke middelen voor de functiemix overigens een jaar later beschikbaar: vanaf 2010. Daardoor zijn er in de Randstadregio's voor scholen in het voortgezet onderwijs andere doelstellingen en tussendoelen dan voor de niet-Randstadregio's (zie tabel 2.5).

De extra middelen voor de Randstadregio's worden vooral ingezet voor meer leraren in schaal LC. Dit betekent dat de landelijke doelstelling voor schaal LC in 2014 (toename van 21 procent) een gemiddelde is van de doelstelling voor scholen binnen de Randstadregio's (39 procent van de leraren naar LC) en een doelstelling voor scholen buiten de Randstadregio's (10 procent). De doelstelling voor schaal LD is binnen en buiten de Randstadregio's hetzelfde.

T2.4

functiemix voortgezet onderwijs, landelijk gemiddelde (in voltijdbanen)

Inclusief middelen voor de Randstadregio's.

Bron: ministerie van OCW, bewerking KBA/ ResearchNed, 2008

	Ontwikkeling			Doelstelling		
	LB	LC	LD	LB	LC	LD
oktober 2006	65%	17%	18%			
oktober 2007	64%	18%	18%			
oktober 2008 (nulmeting)						
maart 2009						
oktober 2009						
maart 2010						
oktober 2010						
oktober 2011 (tussendoel)				52%	29%	19%
oktober 2014 (einddoel)				33%	38%	29%

T2.5

aandeel leraren voortgezet onderwijs waarvoor hogere salarisschalen gefinancierd worden door functiemixmiddelen, naar regio (in voltijdbanen)

Bron: ministerie van OCW, bewerking KBA/ ResearchNed, 2008

	Binnen de Randstadregio's	Buiten de Randstadregio's	Landelijk (totaal)
Tussendoelstelling 2011*			
naar schaal LC	29%	2%	12%
naar schaal LD	1%	1%	1%
Doelstelling 2014			
naar schaal LC	39%	10%	21%
naar schaal LD	11%	11%	11%

* Voorwaarde voor toekenning 2^e tranche van aanvullende bekostiging.

Ontwikkeling functiemix naar schoolsoort

In het voortgezet onderwijs verschilt de functiemix per schoolsoort, als gevolg van verschillen in formatiesamenstelling (bijvoorbeeld het aandeel eerste- en tweedegraads leraren op een school) of werkelijke klassengrootte (die kan verschillen van de normatieve klassengrootte op grond waarvan de school wordt bekostigd) (zie tabel 2.6). De doelstellingen voor het aandeel leraren dat gepromoveerd moet worden, zijn hetzelfde voor alle schoolsoorten binnen het voortgezet onderwijs.

De functiemix per regio en schoolsoort fluctueert per jaar sterker dan de functiemix op sectorniveau. Mutaties in de functiemix hebben echter geen invloed op de personele bekostiging; scholen beschikken over dezelfde middelen voor het personeel, afhankelijk van hun leerlingenaantal. Dit betekent dat bekostiging volgens het convenant zodanig is dat scholen de doelstellingen voor 2011 en 2014 in ieder geval kunnen halen.

Middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs

Omdat het convenant voor het middelbaar en hoger beroepsonderwijs op 1 juli niet is ondertekend, zijn er nu nog geen doelstellingen voor deze sectoren. Tabel 2.7 toont de recentste gegevens voor de functiemix in deze twee sectoren. Voor het hoger beroepsonderwijs zijn momenteel nog geen recentere beloningsgegevens beschikbaar.

T2.6

Functiemix voortgezet onderwijs naar schoolsoort en regio (in voltijdbanen) 2007.

Bron: ministerie van OCW, bewerking KBA/ResearchNed, 2008

	Binnen de Randstadregio			Buiten de Randstadregio		
	LB	LC	LD	LB	LC	LD
Categorale gymnasia*	36%	31%	33%	36%	25%	39%
HAVO / VWO*	49%	18%	33%	46%	12%	42%
VMBO-t / HAVO / VWO	60%	17%	23%	59%	15%	26%
VMBO / HAVO / VWO	66%	19%	15%	65%	18%	17%
VMBO*	77%	20%	3%	75%	23%	2%
PRO*	91%	8%	1%	95%	5%	0%

* De functiemix en leraar-leerlingratio van deze schoolsoorten zijn zo afwijkend dat zij voor de monitoring worden uitgesplitst

Tabel 2.7

functiemix middelbaar en hoger beroepsonderwijs (bve en hbo), landelijk gemiddelde (in voltijdbanen)

Bron: ministerie van OCW, bewerking KBA/ResearchNed, 2008

	BVE					HBO			
	LB	LC	LD	LE	LA	LB	LC	LD	LE
2006	43%	46%	10%	1%	8%	9%	31%	48%	1%
2007	44%	45%	10%	1%	N.b.	N.b.	N.b.	N.b.	N.b.



2.1.3 Lerarenbeurs voor scholing

Als eerste maatregel uit het convenant is in het voorjaar van 2008 de Lerarenbeurs geïntroduceerd. Leraren kunnen met deze beurs een substantiële bijdrage ontvangen voor de kosten van 'opscholing' of specialisatie. Onder leraren blijkt een enorme belangstelling voor deze nieuwe scholingsfaciliteit te bestaan. In de maanden waarin aanvragen voor studiejaar 2008-2009 konden worden ingediend, was het aantal aanvragen zo hoog dat het gereserveerde maximumbudget niet toereikend was. Het budget voor het schooljaar 2008-2009 is daarom verhoogd van € 7 miljoen naar € 18 miljoen om zo veel mogelijk aanvragen te kunnen honoreren die aan de toekenningscriteria voldoen. Naar schatting kunnen hier 5000 scholingstraject mee gefinancierd worden. Tussen 1 juni en 15 juli 2008 zijn 7461 aanvragen ingediend.⁵ Op het moment dat deze nota geschreven wordt, zijn nog geen gegevens beschikbaar over het aandeel toegekende beurzen. Hierover wordt nader gerapporteerd in de volgende voortgangsrapportages. In de monitoring van het convenant wordt gekeken naar het gebruik van de beurs: wie neemt deel, voor welke opleiding en in welke mate wordt het beschikbare budget gebruikt?

2.1.4 Taakverdeling en werkdruk primair onderwijs: conciërgeregeling

In het convenant zijn afspraken gemaakt om een betere taakverdeling en lagere werkdruk te bewerkstelligen in het primair onderwijs. Vanaf schooljaar 2008-2009) is structureel € 20 miljoen subsidie beschikbaar om minimaal 1550 ondersteuners of conciërges aan te stellen. Deze subsidie komt bovenop het reguliere budget in het primair onderwijs dat scholen krijgen voor ondersteuning. Voor het schooljaar 2008-2009 zijn ongeveer 1700 subsidies verleend en is het budget van € 20 miljoen voor het schooljaar 2008-2009 volledig uitgeput (zie ook hoofdstuk 4).

2.1.5 Kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren

De *Kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren* zal in september 2008 aan de Kamer worden toegezonden. De uitvoering van de maatregelen om de kwaliteit van de lerarenopleidingen te verbeteren zal daarom vanaf de volgende voortgangsrapportages nader worden toegelicht. In het *Actieplan LeerKracht van Nederland* is al aangekondigd dat in de kwaliteitsagenda in ieder geval aan bod zullen komen: het opstellen van een kennisbasis, gezamenlijke eindtermen en -toetsen en het uitbreiden van kopopleidingen. Meer informatie over de lerarenopleidingen is te vinden in hoofdstuk 5.

2.1.6 Lerarenregister(s)

Hoewel nadere afspraken over het ontwikkelen van een lerarenregister niet in het convenant zijn opgenomen, zal de ontwikkeling hiervan in toekomstige voortgangsrapportages worden gevolgd. Verschillende vakinhoudelijke verenigingen in het voortgezet onderwijs zijn al begonnen de beroepsstandaarden. Met coördinatie en begeleiding van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren wordt bekeken of dit de basis kan vormen voor een of meerdere lerarenregisters.

5 Ook zonder bekrachtiging van het convenant is de lerarenbeurs beschikbaar voor onderwijzend personeel in het mbo en hbo.



2.2 Arbeidsmarktindicatoren

In deze paragraaf komen indicatoren aan bod die de stand van zaken op de onderwijsarbeidsmarkt in hoofdlijnen weergeven. De ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt in de komende jaren zijn natuurlijk niet een-op-een toe te schrijven aan een voorspoedige of juist achterblijvende uitvoering van de maatregelen die in het convenant zijn afgesproken. Ook als deze afspraken naar de letter zijn uitgevoerd, moet blijken of de doelstellingen van het beleid worden gehaald. Er moet immers ook rekening gehouden worden met een veranderende sociaaleconomische context waarin het beleid wordt uitgevoerd. Dit kan aanleiding vormen om het beleid aan te passen. Of om te constateren dat het beleid nog grotere problemen heeft kunnen voorkomen, hoewel de context ervoor gezorgd heeft dat de centrale doelstelling (voldoende hoogwaardig onderwijsgevend personeel) niet volledig kon worden behaald.

2.2.1 Vacaturecijfers

Er is momenteel een grote vraag naar (hoogopgeleid) personeel. Dit heeft directe invloed op de onderwijsarbeidsmarkt: hoogopgeleide werknemers zijn schaars. Bovendien vergrijsd de werkende beroepsbevolking, met name in het onderwijs. De uitstroom naar (pre)pensioen is groter dan de toestroom van jonge werknemers. Een toenemend aantal vacatures voor leraren is het gevolg.

Het afgelopen jaar is het totaal aantal openstaande vacatures in het onderwijs (po, vo en mbo) opnieuw gestegen. Van 1.610 in het schooljaar 2006-2007 naar 1.850 in het schooljaar 2007-2008.⁶ Deze stijging wordt vooral veroorzaakt door een hoger aantal openstaande vacatures voor leraren in zowel het primair als het voortgezet onderwijs. In beide sectoren stonden het afgelopen schooljaar gemiddeld zo'n 400 vacatures voor leraren open (in voltijdbanen). In het middelbaar beroepsonderwijs is het gemiddeld aantal openstaande vacatures voor leraren (270 voltijdbanen) gelijk gebleven in vergelijking met vorig jaar.

Scholen in het Westen van het land kunnen hun vacatures moeilijker vervullen dan scholen in de overige delen van het land. Dat geldt met name voor de vier grote steden. In het schooljaar 2007-2008 is voor heel Nederland de onvervulde vacature-intensiteit voor leraren in het voortgezet onderwijs 0,6 procent. In de vier grote steden is die bijna twee keer zo hoog (1,1 procent). Een arbeidsmarkt is dynamisch, daar horen vacatures bij. Als er echter sprake is van een hoge onvervulde vacature-intensiteit, dan wordt het moeilijk om het onderwijsproces goed vorm te geven. Een absolute norm is daarvoor niet te geven. In het verleden bleek dat als het tekort in het primair en voortgezet onderwijs landelijk boven de 1 procent komt, het onderwijs in specifieke gebieden of schoolsoorten in de problemen kan komen.

Ook in het primair onderwijs is de onvervulde vacature-intensiteit voor leraren in de vier grote steden hoger dan in de rest van Nederland. Voor heel Nederland is de onvervulde vacature-intensiteit 0,4 procent. In de vier grote steden samen is die met 0,8 procent twee keer zo hoog. Amsterdam scoort daarbij het hoogst. In deze stad is de onvervulde vacature-intensiteit voor leraren 1,4 procent. Dat is dus ruim boven de mogelijke risicogrens van 1 procent (zie ook hoofdstuk 3).

⁶ Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2007-2008, vacatures in het schooljaar 2007-2008, nog te verschijnen.*



2.2.2 Lerarenopleidingen

De instroom in de lerarenopleiding basisonderwijs is niet meer zo hoog als een paar jaar geleden. In 2007 gingen er 2.000 studenten minder naar de lerarenopleiding basisonderwijs dan in 2003. Met een daling is in de arbeidsmarktramingen overigens wel rekening gehouden.

De instroom in de lerarenopleiding voortgezet onderwijs is de afgelopen jaren vrij constant gebleven. Jaarlijks starten zo'n 5.500 studenten met deze opleiding. Het aantal inschrijvingen aan de universitaire lerarenopleiding vertoont de laatste jaren wel een lichte stijging. Stonden in 2003 ongeveer 850 studenten ingeschreven aan een universitaire lerarenopleiding, in 2007 is dat gestegen naar 1.100.

Overigens laten de meest recente aanmeldingscijfers voor de lerarenopleiding voortgezet onderwijs voor het studiejaar 2008-2009 een stijging zien. Voor deze opleiding hebben zich eind augustus 2008 16 procent meer studenten ingeschreven dan op hetzelfde tijdstip vorig jaar. Het ziet er wel naar uit dat de aanmeldingen voor de lerarenopleiding basisonderwijs ten opzichte van vorig jaar heel licht zullen dalen.⁷

Vooral in de lerarenopleiding basisonderwijs zijn niet-westerse allochtonen en mannen ondervertegenwoordigd. Het aandeel niet-westerse allochtonen in de instroom ligt al jaren relatief laag, zo rond 7 procent, en het aandeel mannen in de instroom is al een aantal jaren 15 à 16 procent.⁸

Ongeveer een op de vijf studenten die in 2006 aan de lerarenopleiding basisonderwijs zijn begonnen, is daar na één jaar mee gestopt. Vooral onder de studenten met een mbo-vooropleiding is de uitval relatief hoog. Van deze groep verlaat ruim een kwart binnen een jaar de lerarenopleiding basisonderwijs.

Afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs vinden weer iets sneller een baan in het onderwijs dan in voorgaande jaren.⁹ Twee derde van de leraren die vorig jaar zijn afgestudeerd, had in oktober 2007 direct na afstuderen een baan in het onderwijs. In april 2008 is dit gestegen naar 79 procent. Voor de afgestudeerde leraren uit 2006 waren deze percentages respectievelijk 64 en 74 procent. Buiten de Randstad kost het echter meer moeite om een baan in het onderwijs te vinden.

In hoofdstuk 5 wordt verder uitgebreid ingegaan op de lerarenopleidingen en de loopbanen van leraren.

2.2.3 Arbeidsduur, inzetbaarheid ouder leraren en ziekteverzuim

In het primair onderwijs werkt meer dan de helft van de leraren (54,6 procent) in deeltijd. De gemiddelde betrekkingsomvang van een leraar in het basisonderwijs is ongeveer 0,75 en van een leraar in het voortgezet onderwijs 0,85. Een mogelijk toekomstig tekort zou voor een deel opgevangen kunnen worden door leerkrachten die in deeltijd werken te stimuleren om hun betrekkingsomvang te vergroten.

De onderwijssectoren met de meeste werknemers van 50 jaar en ouder zijn het middelbaar beroepsonderwijs (45 procent), het voortgezet onderwijs (42 procent) en het hoger beroepsonderwijs (38 procent). In de marktsector is minder dan een op de vijf werknemers

⁷ Informatiebeheer Groep

⁸ HBO-raad, website www.hbo-raad.nl

⁹ ECORYS/RISBO, *Loopbaanmonitor 2008*, nog te verschijnen.



(19 procent) 50 jaar of ouder.¹⁰ De sociale partners in het primair en voortgezet onderwijs zullen ernaar streven om de inzetbaarheid van oudere leraren te vergroten en ze te stimuleren om langer door te werken. Zij zullen hier voor 1 januari 2010 nadere afspraken over maken.

Het ziekteverzuim in primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs is de afgelopen jaren sterk gedaald. In het afgelopen jaar (2007) is in het primair en voortgezet onderwijs echter weer een lichte stijging van het ziekteverzuim geconstateerd. Of deze stijging doorzet in 2008, is nu nog niet te zeggen (zie ook hoofdstuk 6).

2.3 Onderzoek naar effectiviteit

Een evaluatie van maatregelen begint met het monitoren van de beleidsinzet (zoals uiteengezet in paragraaf 2.1) en het monitoren van de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt (paragraaf 2.2).

Met het monitoren van de beleidsinzet wordt gevolgd of de financiële middelen daadwerkelijk worden ingezet volgens de afspraken. Met name voor de functiemix is dat van belang, omdat de implementatie daarvan volledig door scholen tot stand gebracht moet worden.

Bij een evaluatie van het beleid dat nu wordt ingezet, moet dan ook een antwoord komen op de vraag of het beleid effectief geweest is, gecorrigeerd voor ontwikkelingen die vooraf niet waren voorzien. Dat is per definitie een lastige opdracht. Hoe valt immers achteraf te onderscheiden wat het effect op de arbeidsmarkt is geweest van 'beleid' en wat het effect is geweest van 'onvoorziene ontwikkelingen'? Het is immers niet eenvoudig om een vergelijking te maken met een 'controlegroep' waarop het beleid niet van toepassing is geweest.¹¹ Waar mogelijk zal voor beleidsevaluatie dus gebruik worden gemaakt van bijvoorbeeld regionale verschillen.

Bij de evaluatie van het ingezette lerarenbeleid zal daarom vooral gebruik gemaakt moeten worden van verschillende typen gegevens en inzichten over de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt van leraren en daarbuiten, van nieuwe arbeidsmarkttramingen en van scenarioanalyses. Onderzoek moet inzicht geven in de effectiviteit van de afzonderlijke maatregelen en van het pakket als geheel. Evaluatie dient stapsgewijs plaats te vinden: deelevaluaties al op middellange termijn, totaalevaluatie op langere termijn. Onderzoek voor de evaluatie zal deels gericht worden op 'output' (effecten die direct te relateren zijn aan het ingezette beleid) en deels op 'outcome' (effecten die indirect het gevolg zijn van het beleid).

Onderzoeksvormen

Beloningsonderzoek

Bij evaluatieonderzoek moet worden nagegaan of het beloningsbeleid zoals overeengekomen in het convenant het beoogde effect heeft gehad. Uit de manier waarop de beloning van leraren zich de komende jaren ontwikkelt, zal duidelijk worden hoe het gesteld is met de hoogte van de beloning van leraren en de relatieve beloning ten opzichte van vergelijkbare werknemers (leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring, regio) in andere deelarbeidsmarkten (met name de marktsector). Hierbij zal onder meer gekeken worden naar de ontwikkeling van de salarissen ten opzichte van de marktsector, naar eventuele gevolgen van salarisverschillen

¹⁰ Ministerie van BZK, *Jong en gewild*, 2008.

¹¹ Zie bijvoorbeeld *Lerend beleid: het versterken van beleid door experimenteren en evalueren*, M. Cornet en D. Webbink, CPB Document no. 48, 2004.



voor instroom in- en uitstroom naar de marktsector, en naar vacatureontwikkelingen. Dit onderzoek wordt gestart in het najaar van 2008. Tussentijdse resultaten worden gemeld in de voortgangsrapportages.

Arbeidsmarktramingen

Nieuwe arbeidsmarktramingen moeten onder meer inzicht geven in de bandbreedte in de te verwachten effecten van het beloningsbeleid op de toekomstige lerarentekorten.

Uitvoering van de functiemix door scholen

Met ingang van 2009 (de start van de functiemixversterking) zal het ministerie van OCW onderzoeken welke leraren (onderscheiden naar bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, bevoegdheden en wijze van functioneren) doorstromen naar de hogere salarisschalen en op basis van welke criteria scholen hiertoe besluiten. In het convenant is afgesproken dat toegang tot de hogere salarisschalen afhankelijk zal zijn van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden van een leraar in combinatie met zijn opleiding. Bij de behandeling van het convenant in de Tweede Kamer op 12 juni 2008 is dit onderzoek toegezegd.

Ook zullen de beweegredenen worden onderzocht om toeslagen en bijzondere beloning door de schoolleiding toe te kennen.

Onderzoek naar scholing

De Wet beroepen in het onderwijs (Wet BIO), van kracht sinds augustus 2006, legt richtlijnen voor scholen vast voor het bekwaamheidsonderhoud van werkende leraren. Afspraken tussen de sociale partners over de inzet van scholingsbudgetten (het aandeel van het schoolbudget dat een school moet besteden aan bij- en nascholing van het personeel) zijn nader uitgewerkt in de sectorale cao's (zie ook hoofdstuk 6, Arbeidsvoorwaarden).

De Commissie Leraren heeft er echter op geattendeerd dat werkgevers in de onderwijssectoren per werknemer minder geld besteden aan bij- en nascholing dan werkgevers in het bedrijfsleven. Bovendien zijn nascholingstrajecten van leraren sterk op de groep en het team gericht.

Naar scholing van leraren zal specifiek onderzoek gedaan worden, gericht op de effecten van zowel scholing van leraren die een opleiding volg(d)en via de Lerarenbeurs als de bij- en nascholing vanuit de werkgever. Dit onderzoek heeft onder meer tot doel om te kunnen beoordelen of scholen na de inrichting van de Lerarenbeurs voldoende blijven investeren in de bij- en nascholing van hun werknemers.

Bevoegdheid (vo) monitoren

Toekomstige voortgangsrapportages zullen ook nader rapporteren over de on(der)bevoegdheid van leraren in het voortgezet onderwijs. Hoge spanning op de arbeidsmarkt kan ertoe leiden dat er in het voortgezet onderwijs geen bevoegde docent beschikbaar is voor bepaalde vakken in een bepaalde regio. Als scholen ervoor kiezen een on(der)bevoegde leraar te benoemen, dan is dat alleen toegestaan als die leraar werkt aan het verkrijgen van zijn bevoegdheid. In de Wet BIO is vastgelegd dat in zulke situaties leraren een scholingstraject moeten volgen om deze bevoegdheid op korte termijn te halen. Het is dan ook een verplichting van scholen om ervoor te zorgen dat de desbetreffende docent binnen de gestelde termijn voldoet aan de bevoegdheidseis. Onderzoek is uitgezet om het aandeel onbevoegde lesuren en de duur van onbevoegdheid per schoolsoort te monitoren.



Leraarkenmerken, academici

Evaluatieonderzoek zal ook betrekking hebben op veranderingen in de achtergrondkenmerken van leraren, met name het aandeel academisch geschoolde leraren. Dit onderzoek zal in samenhang worden gebracht met het monitoronderzoek van de kwaliteitsagenda opleiden van leraren, die in september 2008 aan de Tweede Kamer wordt gezonden.

H3

De ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt

In dit hoofdstuk wordt uitgebreid ingegaan op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en die van de onderwijsarbeidsmarkt in het bijzonder. Paragraaf 3.1 gaat om te beginnen in op de vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en het aantal openstaande vacatures. Daarbij zal onder andere aandacht besteed worden aan regionale verschillen. Paragraaf 3.2 gaat in op de verwachtingen voor vraag naar en aanbod van werk in de toekomst. De ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid staan centraal in paragraaf 3.3. Een belangrijk aspect daarbij is de arbeidsparticipatie van vrouwen, en dan met name van vrouwen in leidinggevende functies. De (onderwijs)arbeidsmarkt is sterk regionaal bepaald. Naar verwachting zullen scholen in sommige regio's in Nederland de komende jaren met grotere arbeidsmarktproblemen te kampen krijgen dan scholen in andere regio's. Paragraaf 3.4 gaat in op deze risicoregio's en de wijze waarop deze regio's in het voortgezet onderwijs financieel ondersteund worden.

3.1 Vacatures

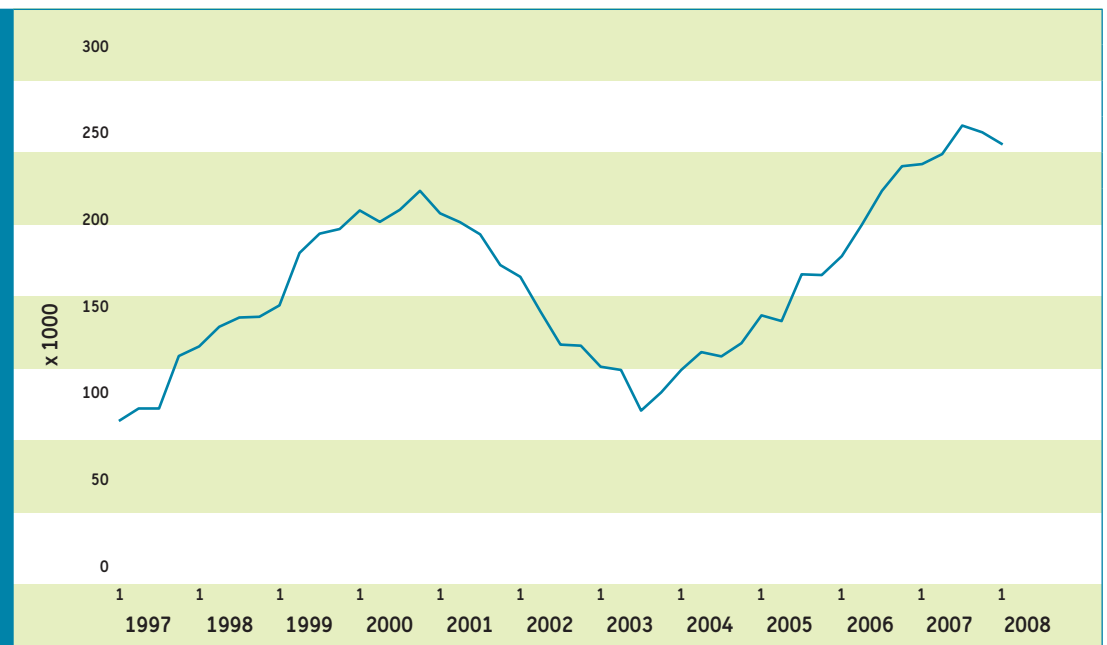
De Nederlandse arbeidsmarkt is momenteel flink gespannen: in veel sectoren is sprake van een tekort aan personeel. Er is vooral veel vraag naar hoogopgeleid personeel. Eind maart 2008 stonden er in ons land ruim 240 duizend vacatures open. Dat waren er iets minder dan een kwartaal eerder, eind december 2007, maar nog wel veel meer dan twee jaar geleden. Eind maart 2006 waren er namelijk ongeveer 180 duizend openstaande vacatures. Nog nooit waren er in Nederland zoveel openstaande vacatures als het afgelopen jaar (zie figuur 3.1).

Dit tekort aan personeel is onder andere het gevolg van de economische hoogconjunctuur van de laatste paar jaar. In 2006 en 2007 groeide de economie namelijk met respectievelijk 3,4 en 3,5 procent.¹ Voor 2008 en 2009 vertraagt de groei overigens naar verwachting tot respectievelijk 2,25 en 1,25 procent.

¹ Centraal Plan Bureau, *Centraal Economisch Plan 2008*.

F3.1

aantal openstaande vacatures
in Nederland 1997-2008,
seizoensgecorrigeerd



Daling werkzoekenden

Het hoge aantal vacatures leidt tot een daling van het aantal werkzoekenden. Het aantal bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (nww)² is in april 2008 gedaald tot 5,7 procent van de beroepsbevolking. Dat was in april 2007 nog 6,9 procent. De groep niet-werkende werkzoekenden bestaat echter vooral uit lager opgeleiden. Van alle Nederlanders met een hbo-opleiding is namelijk slechts 2,8 procent een niet-werkende werkzoekende en van alle universitair opgeleiden ligt dat percentage nog lager: 1,9 procent.³ Het CWI verwacht dat de werkloosheid dit jaar en in 2009 nog verder zal dalen naar een historisch laag peil.⁴

Ook stijging openstaande vacatures onderwijs

Dat scholen meer moeite hebben om hun vacatures te vervullen dan een paar jaar geleden, begint nu ook in de cijfers duidelijk zichtbaar te worden. Hoewel het aantal openstaande vacatures in het onderwijs (po, vo en mbo) nog niet zo hoog is als een jaar of zes, zeven geleden, is het afgelopen jaar het aantal openstaande vacatures wel flink gestegen. Van 1.610 in het schooljaar 2006-2007 naar 1.850 in het schooljaar 2007-2008.⁵ Deze stijging wordt vooral veroorzaakt door een hoger aantal openstaande vacatures voor leraren, in zowel het primair als het voortgezet onderwijs. In beide sectoren stonden het afgelopen schooljaar gemiddeld zo'n 400 vacatures voor leraren open (in voltijdbanen). Dat komt overeen met een onvervulde vacature-intensiteit van 0,4 procent in het primair onderwijs en 0,6 procent in het voortgezet onderwijs

Het aantal openstaande vacatures voor schoolleiders primair onderwijs is in vergelijking met het vorig schooljaar licht gestegen. Waren er in het schooljaar 2006-2007 gemiddeld 180 openstaande vacatures, in het schooljaar 2007-2008 is dat gestegen naar gemiddeld 190 (in voltijdbanen).

In het middelbaar beroepsonderwijs is het aantal openstaande vacatures voor leraren in vergelijking met vorig schooljaar gelijk gebleven. In deze sector stonden, net zoals vorig jaar, gemiddeld zo'n 270 vacatures voor leraren open. In het middelbaar beroepsonderwijs

2 Bij CWI ingeschreven niet-werkende werkzoekenden zijn een maatstaf voor het aanbodoverschot op de arbeidsmarkt. Het CBS hanteert een andere indicatie van het aanbodoverschot (namelijk: werkloze beroepsbevolking). Ontwikkelingen van beide indicatoren van jaar op jaar vertonen ondanks definitieverschillen op landelijk niveau grote overeenkomsten.

3 Centrum voor Werk en Inkomen, *Nieuwsflits Arbeidsmarkt, april 2008, 2008.*

4 CWI, *Arbeidsmarktprognoses 2008-2013, 2008.*

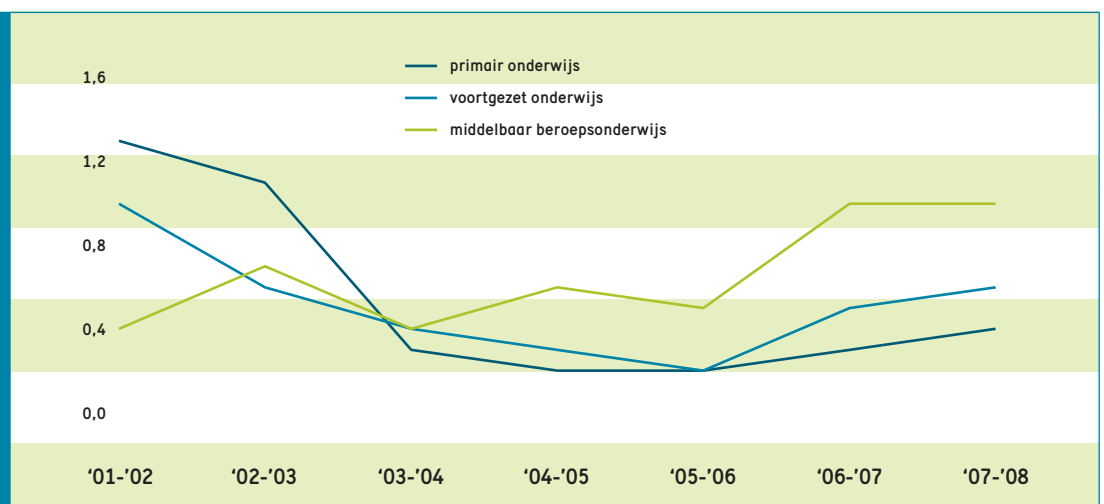
5 Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2007-2008, vacatures in het schooljaar 2007-2008, nog te verschijnen.*

F3.2

onvervuldevacature-intensiteit*
voor leraren, schooljaar 2001-
2002 t/m 2007-2008

* Openstaande vacatures als percentage van
de werkgelegenheid

Bron: Regioplan, Arbeidsmarktbarometer
po, vo en mbo (zie voor meer gedetailleerde
vacaturegegevens:
www.onderwijsarbeidsmarktbarometer.nl)



is het aantal openstaande vacatures voor ondersteunend personeel het afgelopen jaar wel toegenomen: van 260 voltijdbanen in het schooljaar 2006-2007 naar 310 in het schooljaar 2007-2008 (zie bijlage B3).

In het hoger onderwijs (hbo en wo) neemt het aantal openstaande vacatures ook toe. Eind maart 2008 waren er ongeveer 1.800 openstaande vacatures. Een jaar geleden waren dat er nog 1.300.⁶

Regionale verschillen

Scholen in de Randstad kunnen hun vacatures moeilijker vervullen dan scholen buiten de Randstad. Dat geldt met name voor de vier grote steden. In het schooljaar 2007-2008 is voor heel Nederland de onvervulde vacature-intensiteit voor leraren in het voortgezet onderwijs 0,6 procent. In de vier grote steden is die bijna twee keer zo hoog (1,1 procent). Nu is een arbeidsmarkt altijd dynamisch; daar horen vacatures bij. Wanneer sprake is van een hoge onvervulde vacature-intensiteit, dan wordt het echter moeilijk om het onderwijsproces goed vorm te geven. Een absolute norm is daarvoor niet te geven. In het verleden bleek dat als het tekort in het primair en voortgezet onderwijs boven de 1 procent komt, het onderwijs in de problemen komt. Een percentage van 1,1 procent in de vier grote steden betekent dus dat daar mogelijk een zorgelijke situatie begint te ontstaan.

Ook in het primair onderwijs is de onvervulde vacature-intensiteit voor leraren in de vier grote steden hoger dan in de rest van Nederland. Voor heel Nederland is de onvervulde vacature-intensiteit 0,4 procent. In de vier grote steden samen is die met 0,8 procent twee keer zo hoog. Amsterdam is daarbij koploper. Daar is de onvervulde vacature-intensiteit voor leraren 1,4 procent. Dat is dus ruim boven de risicogrens van 1 procent.

Aanbod sluit niet altijd aan op de vraag

In het voortgezet onderwijs meldden zich vorig jaar (derde kwartaal van 2007) gemiddeld ongeveer zeven kandidaten voor een vacature. Wel waren er verschillen naar vak. Zo waren er voor sociale, verzorgende en technische vakken relatief weinig kandidaten beschikbaar. Voor een vacature in een van deze vakken meldden zich gemiddeld ongeveer drie kandidaten. In deze vakken werden ook relatief veel onbevoegde docenten aangesteld. Overigens betrof het dan wel vaak leraren in opleiding. Voor de talen en de exacte vakken lag het gemiddeld aantal kandidaten ongeveer op zeven.⁷

Als er sprake is van een krappe arbeidsmarkt, voelen scholen zich soms genoodzaakt om leraren aan te stellen die niet (helemaal) voldoen aan de vooraf gestelde eisen. In het derde kwartaal van 2007 sloot in driekwart van de gevallen de bevoegdheid van de aangestelde leraar in het voortgezet onderwijs goed tot zeer goed aan bij de vooraf gestelde eisen. In het primair onderwijs konden in het derde kwartaal van 2007 bijna alle vacatures opgevuld worden door kandidaten die pasten bij het profiel van de vacature (93 procent). Alleen hadden scholen in het primair onderwijs liever wat vaker een mannelijke kandidaat aangesteld.⁸ Deze zijn echter niet in ruime mate voorhanden. Het aandeel mannelijke leraren in het primair onderwijs is ongeveer 20 procent.

6 CBS, *Statline*. De cijfers die het CBS over het hoger onderwijs publiceert zijn niet vergelijkbaar met de cijfers die Regioplan publiceert over po, vo en mbo. Het CBS gaat uit van banen, maakt geen onderscheid naar functies en hanteert een ruimere definitie voor openstaande vacatures.

7 Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2007-2008, vacatures in het 3e kwartaal 2007, 2008*.

8 Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 2007-2008, vacatures in het 3e kwartaal 2007, 2008*.

3.2 Werkgelegenheid

In Nederland is de werkgelegenheid de afgelopen vier decennia sterk gegroeid. In 2006 was het aantal werkzame personen ruim anderhalf keer zo hoog als in 1969. In 1969 bedroeg het aantal werkzame personen namelijk 5,4 miljoen, terwijl dat in 2006 was opgelopen tot 8,4 miljoen. De stijging van de werkgelegenheid komt vooral door de stijging van het aantal vrouwen met een betaalde baan. Het aandeel vrouwen van 15 tot 64 jaar met een baan van 1 uur of meer is in 30 jaar gestegen van 29 procent in 1975 tot 68 procent in 2006. Alleen in de Scandinavische landen en Zwitserland ligt dat percentage nog iets hoger (respectievelijk 71 en 74 procent).

In het onderwijs was de stijging van de werkgelegenheid relatief gezien nog veel hoger. Daar nam de werkgelegenheid (in voltijdbanen) in de periode 1969 tot 2006 toe met bijna 70 procent: van 197 duizend in 1969 naar 334 duizend in 2006. Dat betekende een gemiddelde groei van de werkgelegenheid met 1,4 procent per jaar. Deze ontwikkeling in het onderwijs verliep niet gelijkmatig. Na een forse groei in de jaren zeventig bleef het arbeidsvolume in de periode 1978-1995 vrijwel stabiel. Vanaf halverwege de jaren negentig volgde weer een sterke groei.⁹ Veel van de leraren die in de jaren zeventig – de periode van grote groei van de werkgelegenheid in het onderwijs – in het onderwijs zijn gaan werken, gaan binnenkort met pensioen.

In 2006 had ongeveer 5 procent van de werkzame personen in Nederland een baan in het onderwijs. Dit komt overeen met ruim 400 duizend banen die voor bijna 80 procent ingevuld werden door hoger opgeleiden.¹⁰ De groei van de werkgelegenheid komt niet alleen doordat er meer leraren in het onderwijs zijn gekomen. Er zijn de afgelopen jaren namelijk ook meer onderwijsondersteunende medewerkers gekomen. In het primair en voortgezet onderwijs is bijvoorbeeld het aantal (technische) onderwijsassistenten, lesassistenten en klassenassistenten toegenomen van ruim 6.000 in 2000 naar ruim 12.000 in 2007. Ook is in deze periode het aantal orthopedagogen/psychologen in het primair en voortgezet onderwijs toegenomen: van 800 naar 1.400 (zie ook bijlage B3). Dit laatste komt doordat de laatste jaren het speciaal (voortgezet) onderwijs flink is gegroeid. Daar is het aantal leerlingen toegenomen van ongeveer 48.000 in 2001 naar 66.000 in 2007.¹¹

Overigens is het aanbod van onderwijsassistenten op de onderwijsarbeidsmarkt op dit moment zo hoog, dat dit de vraag ruimschoots overstijgt. Dit betekent dat onderwijsassistenten moeilijk aan een baan als onderwijsassistent kunnen komen. Als scholen vacatures hebben, dan geven zij voor de vervulling daarvan toch de voorkeur aan (afgestudeerde) leraren boven onderwijsassistenten.

Onderwijs in Europa kent vooral vrouwelijke docenten

In veel landen werken in het primair onderwijs voornamelijk vrouwelijke docenten. In de Europese Unie is ruim 83 procent van de leraren in het primair onderwijs vrouw. Nederland zit ongeveer op dit gemiddelde. In vergelijking met andere Europese landen werken in Nederland in het voortgezet onderwijs relatief weinig vrouwen. Het Europees gemiddelde is ongeveer 60 procent. Vooral in de Oost-Europese landen is het aandeel vrouwelijke docenten hoog. In Nederland – en ook in Duitsland – is het aandeel vrouwelijke docenten in het voortgezet onderwijs relatief laag, ongeveer 45 procent.¹²

⁹ CBS, *Sociaaleconomische trends*, 4e kwartaal 2007.

¹⁰ CBS, *Statline*.

¹¹ Ministerie van OCW, *OCW in Kerncijfers*.

¹² Europese Commissie, *Progress towards the Lisbon objectives in education and training*, 2008.

Nederlandse vrouwen werken veel in deeltijd

Nederlandse vrouwen werken veel vaker in deeltijd dan vrouwen in andere landen. In Nederland heeft driekwart van de werkende vrouwen een baan van minder dan 35 uur per week. In België, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk ligt dit aandeel op bijna de helft van de werkende vrouwen, in Frankrijk ongeveer op een derde. Een belangrijk doel van het kabinet is om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten. Om de keuze voor vrouwen om in grotere deeltijdbanen te gaan werken te vergemakkelijken is echter een cultuuromslag nodig. Die omslag is nodig om de combinatie van werk en privéleven van een moeizame verworvenheid tot een vanzelfsprekend beeld in onze samenleving te maken. In Nederland moeten vrouwen ruim baan krijgen om meer te gaan werken. Dat is de kernboodschap van het werkplan van de Taskforce DeeltijdPlus, die op 8 april 2008 is geïnstalleerd.¹³

Nederlandse leraar in Europa koploper in parttime werken

Het hoge aandeel vrouwen dat in Nederland in deeltijd werkt, wordt weerspiegeld op de onderwijsarbeidsmarkt. Wat parttime werken betreft is de Nederlandse leraar in de Europese Unie koploper. In het primair onderwijs werkt meer dan de helft van de leraren (54,6 procent) in deeltijd. Daarna komen landen als België, Oostenrijk, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. Daar werkt tussen de 25 en 30 procent van de leraren in deeltijd. In de landen rondom de Middellandse Zee zoals Frankrijk, Italië en Spanje komen leraren die in deeltijd werken nauwelijks voor. Maar ook in Finland werken in het primair onderwijs maar weinig leraren in deeltijd (4,5 procent).¹⁴ Omdat in Nederland veel leerkrachten in deeltijd werken, zou een mogelijk toekomstig tekort onder andere opgevangen kunnen worden door deze leerkrachten te stimuleren om hun betrekkingssomvang te vergroten.

Aandeel vrouwen in managementfuncties en/of hogere functies

Het streven van het kabinet is om meer vrouwen in topposities te krijgen bij overheid, onderwijs en het bedrijfsleven. In het onderwijs zijn vrouwelijke directeuren nog steeds ondervertegenwoordigd, maar hun aandeel stijgt wel elk jaar. In het primair onderwijs is nu

¹³ Taskforce DeeltijdPlus, *Eén plus één is drie, werkplan Taskforce DeeltijdPlus, 2008.*

¹⁴ Europese Commissie, *Progress towards the Lisbon objectives in education and training, 2008.*

T3.1

percentage vrouwen in management- en/of hogere functies (in voltijdbanen)

Bron:

PO, VO en BVE (exclusief AOC): ministerie van OCW

HBO: website HBO-raad, www.hbo-raad.nl

WO: ministerie van OCW

Peildatum: 1 oktober, WO ultimo jaar

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Primair onderwijs						
Directeur	18	20	21	23	25	28
Adjunct-directeur	43	42	44	44	45	47
Voortgezet onderwijs						
Directie	15	16	17	18	19	21
Middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie						
Schaal 13 en hoger	25	23	24	24	25	25
Hoger beroepsonderwijs						
Schaal 13 en hoger	18	19	21	22	27	-
Wetenschappelijk onderwijs						
Hoogleraar	8	8	9	10	10	-
Universitair hoofddocent	14	14	14	16	17	-

bijna 30 procent van de directeuren vrouw. Dit percentage ligt overigens nog flink lager dan in andere Europese landen. In bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Frankrijk is ongeveer driekwart van de schoolleiders in het primair onderwijs vrouw.¹⁵ Naar verwachting zal in 2015 in Nederland ruim de helft (55 procent) van de directiefuncties in het primair onderwijs door vrouwen worden vervuld.¹⁶

Aandeel vrouwelijke schoolleiders verschilt sterk naar regio

In Nederland zijn in het primair onderwijs dus nog relatief weinig vrouwelijke schoolleiders. Maar er zijn ook nog grote regionale verschillen. In sommige delen van Nederland is het aandeel vrouwelijke schoolleiders (directeuren en adjunct-directeuren) in het primair onderwijs veel hoger dan in andere delen. In Zeeland is ongeveer een kwart van de schoolleiding vrouw. In de Randstad is dat ruim 40 procent, met als uitschieter Amsterdam. Daar is bijna de helft van de schoolleiding vrouw (48 procent).

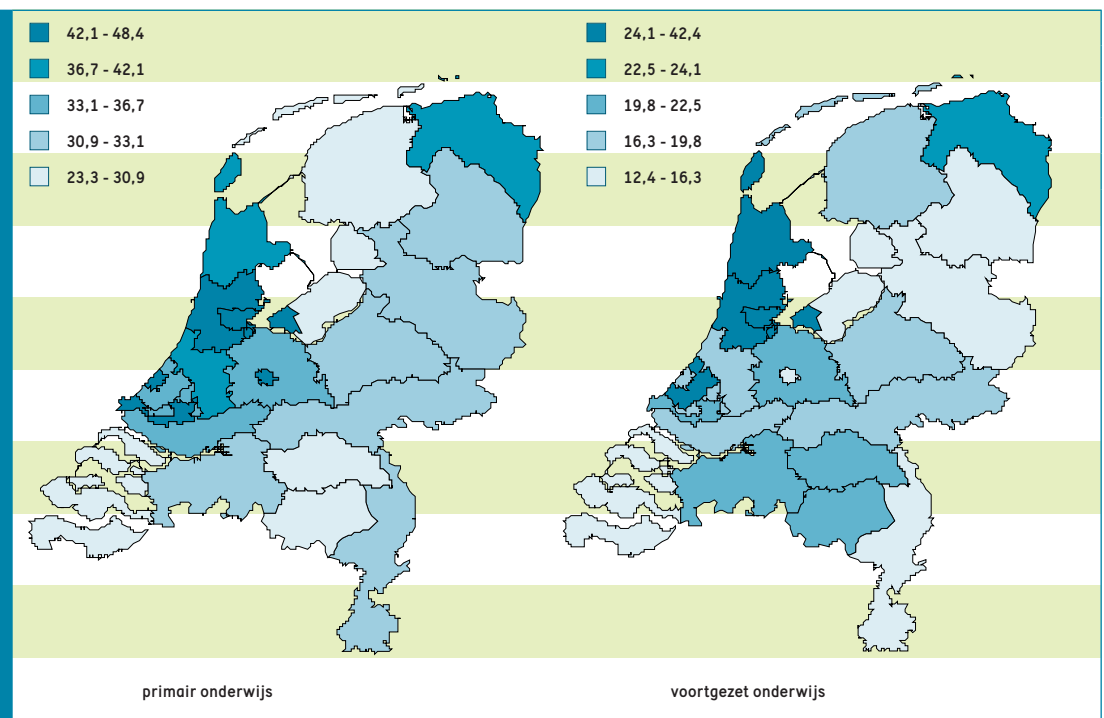
Ook in het voortgezet onderwijs zijn deze regionale verschillen zichtbaar. In Almere zijn ruim vier van de tien directieleden vrouw (42 procent). Amsterdam volgt met 30 procent vrouwelijke directieleden op de tweede plaats. Zeeland en Drenthe scoren met 13 procent het laagst (zie figuur 3.3).

¹⁵ Europese Commissie, *Progress towards the Lisbon objectives in education and training*, 2008.

¹⁶ Ministerie van OCW, *Microsimulatie arbeidsmarktramingen po en vo (MIRROR)*.

F3.3

aandeel vrouwen in directie primair en voortgezet onderwijs



3.3 Verwachtingen voor de toekomst

Nederland vergrijst in een rap tempo. In 2010 bereikt de eerste generatie van de naoorlogse geboortegolf de pensioengerechtigde leeftijd. Dat betekent dat vanaf dat moment veel mensen de arbeidsmarkt definitief verlaten. Deze uitstroom veroorzaakt een vervangingsvraag die de komende 15 tot 20 jaar hoog zal zijn. Vooral de onderwijssectoren krijgen hier al snel mee te maken, want daar is de vergrijzing het verst voortgeschreden. Veel leraren die in de jaren zeventig in het onderwijs zijn gaan werken, de periode met een grote groei van de werkgelegenheid in het onderwijs, stromen de komende jaren uit. De sectoren met de meeste werknemers van 50 jaar en ouder zijn het middelbaar beroepsonderwijs (45 procent), het voortgezet onderwijs (42 procent) en het hoger beroepsonderwijs (38 procent). Ter vergelijking: in de marktsector is minder dan een op de vijf werknemers (19 procent) 50 jaar of ouder.¹⁷

Tekort aan leraren verwacht

De recentste arbeidsmarktraming voor het primair en voortgezet onderwijs dateert van twee jaar geleden. Dat was dus nog voordat het huidige kabinet besloot om ongeveer 1 miljard euro te investeren om het beroep van leraar aantrekkelijker te maken met beloningsmaatregelen en het verbeteren van het loopbaanperspectief van leraren. Volgend jaar wordt een nieuwe arbeidsmarktraming gemaakt, die dan tegelijkertijd dient als element bij de nulmeting voor de monitoring van het convenant Leerkracht van Nederland (zie ook hoofdstuk 2).

In de raming van twee jaar geleden worden twee scenario's beschreven: één voor laagconjunctuur en één voor hoogconjunctuur. Gezien de huidige situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt kan voor de komende jaren uitgegaan worden van het hoogconjunctuurscenario, of in ieder geval een scenario dat daarbij dicht in de buurt komt. Overigens ontstaat ook in het laagconjunctuurscenario met name in het voortgezet onderwijs een aanzienlijk tekort aan leraren.

In het voortgezet onderwijs bereikt de totale vervangingsvraag in de periode 2010-2012 een hoogtepunt. Volgens de ramingen loopt het tekort aan leraren op tot 6 procent in 2011. In het primair onderwijs stijgt in het hoogconjunctuurscenario het tekort aan leraren naar circa 2.400 in het jaar 2011. Het tekort aan schoolleiders loopt volgens de raming op naar 5 procent in 2011. Dit gebeurt ondanks de verwachting dat leraren de komende jaren vaker doorstromen naar een functie als schoolleider.

3.4 Risicoregio's in het voortgezet onderwijs

De kans op het ontstaan van arbeidsmarktproblemen is niet voor alle regio's gelijk. Sommige regio's lopen bovengemiddeld risico op arbeidsmarktproblemen. Twee van de kortetermijnmaatregelen uit het *Actieplan Leerkracht van Nederland* gaan uit van een regionale aanpak: de financiële ondersteuning van de zogenoemde risicoregio's voortgezet onderwijs en de oproep aan de 'stille reserve'.¹⁸

Naar verwachting zullen de komende jaren de arbeidsmarktproblemen in het voortgezet onderwijs het urgentst zijn. Om te bepalen welke regio's het meeste risico lopen op arbeidsmarktproblemen heeft het ministerie van OCW een regionale analyse van de arbeidsmarktproblemen gemaakt. De uitkomsten van deze analyse zijn opgenomen in de (vorige) nota *Werken in het onderwijs 2008*.

¹⁷ Ministerie van BZK, *Jong en gewild*, 2008.

¹⁸ De 'stille reserve' zijn mensen met een onderwijsbevoegdheid die nu niet in het onderwijs werkzaam zijn.

Uit deze analyse blijkt dat 11 regio's¹⁹ voor het voortgezet onderwijs bovengemiddeld risico lopen op arbeidsmarktproblemen. Ook actuele vacaturecijfers bevestigen dit beeld (zie paragraaf 3.1). Deze 11 regio's zijn daarom in het actieplan aangemerkt als 'risicoregio' en kunnen op grond van een subsidieregeling²⁰ aanspraak maken op financiële ondersteuning. Regionale platforms zijn samenwerkingsverbanden bestaande uit schoolbesturen, lerarenopleidingen, roc's, bedrijfsleven, gemeenten en andere relevante instellingen uit de regio. Zij kunnen in de regio meerjarige projecten uitvoeren met als doel de dreigende tekorten aan onderwijspersoneel tegen te gaan en te zorgen voor een betere afstemming tussen vraag en aanbod van onderwijspersoneel in de regio. De risicoregio's moeten in ieder geval activiteiten ontplooiën om de 'stille reserve' op te roepen. Voor het overige krijgen de regio's grote beleidsvrijheid om zelf te bepalen welke maatregelen in hun situatie het best zijn. De projecten zullen eind december 2011 zijn afgerond. In totaal is er ruim € 20 miljoen voor deze subsidieregeling beschikbaar.

19 Het betreft de volgende steden/RBA-regio's: Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht, Almere, Flevoland, Zuidelijk Noord-Holland, Rijnstreek, Haaglanden, Rijnmond en IJssel/Veluwe.

20 De 'Subsidieregeling afstemming onderwijsarbeidsmarkt in risicoregio's voortgezet onderwijs 2008-2011' zal in september 2008 worden gepubliceerd in de Staatscourant.

H4

De positie van de leraar

De positie van de leraar is een ruim begrip. Het omvat zijn positie in de samenleving (de status en het aanzien van het beroep), de positie binnen de school (in hoeverre de leraar 'eigenaar' is in het proces van lesgeven of uitvoerder van taken en beleid) en de randvoorwaarden die deze positie binnen de school kunnen versterken. In Nederland is nog steeds veel waardering voor het beroep van leraar, maar de Nederlandse burger maakt zich wel zorgen over de kwaliteit van het onderwijs. Deze onderwerpen komen aan de orde in paragraaf 4.1.

De leraar moet de komende jaren meer te zeggen krijgen over het ontwerp en de uitvoering van het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid van de school. Hoe de leraar meer professionele ruimte kan krijgen, wordt beschreven in paragraaf 4.2.

De directie van een school moet zorgen voor een omgeving waarin leraren goed tot hun recht komen en optimaal kunnen functioneren. De Organisatie van Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) heeft dit jaar een rapport uitgebracht over schoolleiders. In paragraaf 4.3 worden de belangrijkste bevindingen uit dit rapport beschreven.

Goed onderwijs staat of valt met goed onderwijspersoneel. Investeren in personeelsbeleid is daarom van groot belang. In paragraaf 4.4 wordt hier uitgebreid op ingegaan. De medezeggenschapsraad krijgt een belangrijke rol bij de uitvoering van de afspraken uit het convenant Leerkracht van Nederland over onder andere de professionele ruimte en de functiemix. Dat komt ook in deze paragraaf aan bod.

Onderwijstijd en tijdsbesteding van leraren staat tot slot centraal in paragraaf 4.5. In deze paragraaf worden ook de eerste tussenresultaten gepresenteerd van het tijdsbestedingonderzoek naar leraren in het voortgezet onderwijs.

4.1 Imago van het leraarsberoep

Nederlandse burgers waarderen het beroep van leraar zeer. Zeven op de tien burgers heeft (zeer) veel waardering voor leraren; slechts een enkeling spreekt weinig tot zeer weinig waardering uit voor dit beroep. Opvallend is dat de veronderstelde waardering in de samenleving voor het beroep van leraar veel lager is dan de waardering die de Nederlandse burgers zelf hebben. Nederlanders denken dat dertig tot veertig procent van de Nederlandse burgers (heel) weinig waardering heeft voor het beroep van leraar.¹

Van al het overheidspersoneel (exclusief leidinggevenden) is bijna de helft (45 procent) van mening dat de meeste Nederlandse burgers waardering hebben voor hun werk. Bij het openbaar bestuur ligt dat percentage lager. Daar vindt ongeveer één op de drie medewerkers (36 procent) dat burgers waardering hebben voor hun werk. Dit ligt bij het onderwijspersoneel hoger. Daar vindt 54 procent van het personeel dat de meeste burgers waardering hebben voor hun werk. Dit is vergelijkbaar met de marktsector (56 procent).²

Ouders zijn over het algemeen tevreden met de kwaliteit van de school en de leraar van hun kind. Ouders met kinderen in het primair onderwijs waarderen de school met een 7,5 en de leraar met een 7,7. Ouders met kinderen in het voortgezet onderwijs waarderen de school met een 7,3 en de leraar met een 7,1. Ouders hebben waardering voor de leraar en hebben respect voor de taak die de leraar op zich neemt.

¹ TNS NIPO, *Onderwijsmeter 2008, nog te verschijnen*.

² Ministerie van BZK, *Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008*.

Nederlandse burgers zijn wat sceptischer. Volgens hen gaat het helemaal niet zo goed met ons onderwijs. Bij hen staat de inzet van leraren niet ter discussie. Zij vinden de inzet namelijk groot. Wel maken zij zich zorgen over de deskundigheid van de leraren. Nederlandse burgers halen hun informatie met name uit de media en zijn lang niet altijd ervaringsdeskundige. Dit kan een verklaring zijn voor de lagere waardering. Maar ook de ouders spreken de nodige zorgen uit over het onderwijs. Zij zijn vooral bezorgd over zaken als het dreigende lerarentekort, lesuitval en de kwaliteit van de leraren.

Een goed imago is belangrijk om ervoor te zorgen dat mensen kiezen voor het beroep van leraar. Als Nederlandse burgers een slecht beeld hebben van het onderwijs, dan kan dat een drempel voor mensen zijn om te kiezen voor een baan in het onderwijs.

4.2 Professionele ruimte voor de leraar

De kwaliteit van het onderwijs is gebaat bij een sterke positie van de leraar. Een sterkere positie begint bij de erkenning dat de leraar in de dagelijkse onderwijspraktijk over 'professionele ruimte' moet kunnen beschikken om zijn werk goed te kunnen doen. Professionele ruimte betekent dat de leraar niet slechts uitvoerder is van schoolbeleid, maar zich in een positie plaatst om vanuit zijn deskundigheid mee te beslissen over het onderwijskundig beleid en onderwijskwaliteitsbeleid van de school en de uitvoering daarvan.

In het convenant Leerkracht van Nederland zijn afspraken gemaakt om de positie van de leraar in de school te versterken. Onderdeel van de afspraak in het convenant is dat een aantal zaken in een wettelijk kader verankerd wordt voor de sectoren po, vo, bve en hbo:

- de professionele ruimte van de leraar;
- het uitgangspunt dat leraren in samenwerking met collega's vorm en inhoud geven aan die professionele ruimte;
- dat zij dat doen in samenspraak met bestuur en management binnen de beleidsmatige en organisatorische kaders die zijn afgesproken, binnen de kaders van de eindverantwoordelijkheid van het bevoegd gezag;
- vanuit het uitgangspunt dat bestuur, management en leraren in onderling overleg beslissen en vastleggen hoe de interne zeggenschap van leraren wordt georganiseerd.

Over de wijze waarop deze afspraken in de sectorwetten hun beslag krijgen, overlegt de minister van OCW met de sociale partners.

Als in de diverse sectoren de wettelijke verankering geregeld is om de positie van de leraar te versterken, zijn vervolgens de sociale partners aan zet. Zij moeten afspraken maken voor de uitwerking van de uitgangspunten die in het wettelijk kader zijn opgenomen. Sociale partners kunnen op sectorniveau of op hoofdlijnen afspraken maken over de professionele ruimte van de leraar, al dan niet als onderdeel van de cao. Een dergelijke afspraak op hoofdlijnen kan dan bijvoorbeeld fungeren als leidraad waarvan scholen gebruik kunnen maken.

De Onderwijsinspectie zal op basis van het risicogericht toezicht in zowel het primair onderwijs als voorgezet onderwijs als middelbaar beroepsonderwijs rapporteren over de ontwikkeling in de professionele ruimte voor leraren in de school.

4.3 Directie

Goede directeuren en schoolleiders zijn van groot belang voor een professionele school. Zij spelen een centrale rol bij het personeelsbeleid op een school. Zij moeten zorgen voor een omgeving waarin docenten optimaal tot hun recht kunnen komen. Schoolleiderschap staat internationaal hoog op de agenda. Dat blijkt uit onderzoek dat de Organisatie voor Economische samenwerking en Ontwikkeling (OESO) heeft gedaan naar beleid en praktijk op het gebied van schoolleiderschap in verschillende landen.³

Volgens de OESO zijn er een aantal belangrijke ontwikkelingen waardoor in veel OESO-landen het schoolleiderschap een beleidsprioriteit is geworden:

- ⌘ Leidinggevendens spelen een sleutelrol bij het verbeteren van de kwaliteit en de opbrengsten van het onderwijs door de motivatie en capaciteiten van leraren te beïnvloeden en de omgeving waarin leraren werken.
- ⌘ Vergroting van de autonomie en verantwoordelijkheid van scholen als gevolg van decentralisatie is van grote invloed (geweest) op de praktijk van het leidinggeven in scholen.
- ⌘ Directeuren en schoolleiders hebben meer en zwaardere taken en rollen gekregen, onder andere op het terrein van financieel management, personeelsbeleid en onderwijskundig leiderschap.
- ⌘ In veel OESO-landen, waaronder Nederland, blijkt het lastig om goede kandidaten te werven voor de functie van schoolleider.

Gezien deze ontwikkelingen pleit de OESO in haar rapport voor de volgende maatregelen:

- ⌘ De rollen en verantwoordelijkheden van het directiepersoneel moeten geherdefinieerd worden, omdat er onduidelijkheid bestaat over hun kerntaken. In dit verband zou nagegaan moeten worden of hun huidige rollen, verantwoordelijkheden en taken het effectiefst zijn om leerprestaties te bevorderen.
- ⌘ Er moet worden bezien of de leiderschapstaken binnen de school anders verdeeld moeten worden.
- ⌘ De professionalisering van directiepersoneel moet bevorderd worden en de mogelijkheden moeten vergroot worden om via opleidingen en trainingen de kennis en vaardigheden te leren die nodig zijn voor effectief leiderschap.
- ⌘ De aantrekkingskracht van het beroep van directeur en schoolleider moet vergroot worden, onder andere door de werkomstandigheden zoals voldoende ondersteuning en de arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

Scholen in het primair onderwijs hebben de laatste jaren nogal moeite om vacatures voor directiepersoneel te vervullen. Om het beroep van directeur in het primair onderwijs in Nederland aantrekkelijker te maken en verder te professionaliseren⁴ is in 2004 een eerste stap gezet door extra geld beschikbaar te stellen om schoolleiders in het primair onderwijs te belonen. Uit een evaluatie⁵ blijkt dat volgens 91 procent van de besturen en 58 procent van de schoolleiders deze extra middelen ook worden ingezet. Ongeveer de helft van de schoolleiders is (zeer) tevreden over de manier waarop de school deze middelen inzet, ongeveer een kwart is hierover neutraal en de resterende 18 procent is hierover (zeer) ontevreden.

³ OECD, *Improving School Leadership*, 2008. Zie ook: www.oecd.org/edu/schoolleadership.

⁴ Eind 2004 is heeft het ministerie van OCW met de toenmalige Vereniging Samenwerkende Werkgeversorganisaties (VSWO) een convenant gesloten over een verbetering van de beloning van de schoolleider in het primair onderwijs (po). Voor dit convenant is in 2004 en 2005 een budget van € 13 miljoen beschikbaar gesteld. Vanaf 2006 gaat het om een structureel budget van € 15 miljoen. Deze middelen kunnen bijvoorbeeld worden ingezet om een resultaatgebonden toelage of schaal DB toe te kennen, of om extra ondersteunend personeel aan te stellen.

⁵ EIM, *Evaluatie convenant beloning schoolleiders primair onderwijs*, 2008.

Een derde van de schoolleiders geeft aan in de afgelopen vier jaar in een hogere schaal (DB) te zijn geplaatst. Ook is er volgens een derde van de schoolleiders extra ondersteunend personeel ingezet. Ongeveer een kwart van de schoolleiders noemt een incidentele beloning of bonus. Daarnaast noemt 16 procent van de schoolleiders de inzet van één of meer extra periodieken en 14 procent de inzet van extra onderwijspersoneel. Gebleken is dat de inzet van de middelen enige aanloop nodig had. Per jaar is de inzet van de middelen wel gestegen. Aanvankelijk lag het accent op de incidentele componenten, terwijl in de jaren daarna steeds meer gekozen is voor een structurelere inzet van middelen (hogere schaal, extra periodiek of meer inzet van ondersteunend personeel).

4.4 Personeelsbeleid

De relatie tussen overheid en onderwijs heeft de afgelopen jaren in het teken gestaan van deregulering, autonomie en rekenschap. Sinds de lijn van decentralisatie en autonomievergroting is ingezet, werkt het ministerie van OCW vanuit de besturingsfilosofie van 'governance'. Deze filosofie gaat uit van betrokkenheid van de overheid, maar op afstand. Overheid en scholen maken hierbij afspraken over het 'wat' (de onderwijsinhoud) en scholen leggen hierover verantwoording af. Scholen krijgen echter zo veel mogelijk ruimte bij het invullen van het 'hoe'. Onder het 'hoe' vallen bijvoorbeeld de inrichting van het onderwijs en de daarbij passende arbeidsorganisatie. Zo is het schoolmanagement in deze nieuwe besturingsfilosofie verantwoordelijk voor 'goed werkgeverschap' zoals een goed personeelsbeleid. Via de medezeggenschapsraden kunnen leraren hier ook invloed op uitoefenen.

Arbeidstevredenheid

Werknemers in het onderwijs zijn over het algemeen redelijk tevreden met hun baan. Uit onderzoek van het ministerie van BZK blijkt dat werknemers (exclusief leidinggevende) in het onderwijs in vergelijking tot werknemers in het bedrijfsleven tevredener zijn over hun baan.⁶ In het onderwijs zegt 75 procent van de werknemers (zeer) tevreden te zijn met hun baan, terwijl dit in het bedrijfsleven bij 72 procent van de werknemers het geval is. In het onderwijs zijn werknemers vooral tevreden over de relatie met collega's, de inhoud van het werk en de mate van zelfstandigheid van het werk. Deze uitkomsten zijn vergelijkbaar met voorgaande jaren. Over de organisatie zijn werknemers in het onderwijs overigens minder tevreden dan werknemers in het bedrijfsleven. In het bedrijfsleven geeft 63 procent van het personeel aan (zeer) tevreden te zijn met de organisatie, terwijl in het onderwijs slechts 55 procent van het personeel (zeer) tevreden is over de organisatie.

⁶ Ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2008*.

Functioneringsgesprekken

In het afgelopen jaar heeft drie kwart van alle werknemers in het onderwijs (76 procent) ten minste één formeel gesprek gevoerd met de leidinggevende over het functioneren.⁷ Dit is iets minder dan binnen de overheidssector als geheel (80 procent), maar duidelijk meer dan in de marktsector waar slechts 68 procent van het personeel een formeel gesprek heeft gehad over het functioneren. Binnen de sector onderwijs heeft het personeel in het hoger beroepsonderwijs en het primair onderwijs het vaakst een functioneringsgesprek (respectievelijk 86 en 80 procent). In het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs worden relatief weinig gesprekken gevoerd (respectievelijk 66 en 68 procent).

Naast de verschillen tussen de onderwijssectoren zijn er ook duidelijk verschillen zichtbaar tussen de verschillende leeftijdscategorieën van het onderwijspersoneel. Van de jongere werknemers (tot 35 jaar) zegt 80 procent het afgelopen jaar een functioneringsgesprek te hebben gehad, terwijl dit slechts bij 71 procent van de oudere werknemers (55 jaar en ouder) het geval was. Ook blijkt dat onder het ondersteunend personeel functioneringsgesprekken iets minder vaak voorkomen (72 procent).

Tabel 4.1 geeft weer over welke onderwerpen leraren in de functioneringsgesprekken concrete afspraken maken met hun leidinggevende. Over het algemeen komen in de functioneringsgesprekken vooral onderwerpen aan de orde als werkafspraken voor de komende periode, taakverdeling binnen team of afdeling en persoonlijke ontwikkeling. Over de loopbaan wordt relatief weinig gesproken en over beloning nog minder. Over beloning worden opmerkelijk weinig afspraken gemaakt. Over het geheel genomen worden slechts in 3,4 procent van de gesprekken concrete afspraken gemaakt over beloning. Voor het primair onderwijs (1,0 procent) en het voortgezet onderwijs (3,2 procent) is dit zelfs nog minder vaak dan gemiddeld het geval. Gezien de te realiseren functiemix zullen in de (nabije) toekomst beduidend vaker afspraken en beslissingen moeten worden gemaakt over beloning. Het is hierbij essentieel om adequate functionerings- en beoordelingsgesprekken te voeren.

⁷ Ministerie van BZK, *Personeelonderzoek Overheidspersoneel 2008*.

T4.1

Onderwerpen waarover leraren met de direct leidinggevende concrete afspraken maken (in procenten van de functioneringsgesprekken)

Bron: ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2008*

	po	vo	mbo	hbo	wo	totaal
Werkresultaten	24	22	30	43	52	27
Werkafspraken voor de komende periode	68	60	71	83	85	69
Taakverdeling binnen de afdeling	63	55	65	56	55	61
Beloning	1	3	5	12	14	3
Persoonlijke omstandigheden	17	17	15	12	8	16
Persoonlijke ontwikkeling	61	46	43	45	34	53
Loopbaan	29	21	21	21	27	26

Leidinggevend en maken bij de functioneringsgesprekken gebruik van verschillende bronnen (zie tabel 4.2).⁸ In het primair en voortgezet onderwijs brengen leidinggevend en vaak lesobservaties in als element in een functioneringsgesprek (respectievelijk 78 en 63 procent). In het middelbaar beroepsonderwijs doet slechts 37 procent dit. Resultaatgegevens spelen in het voortgezet onderwijs een sterkere rol in functioneringsgesprekken dan in de andere sectoren. In het voortgezet onderwijs geeft 38 procent van de leidinggevend en aan vaak resultaatgegevens te betrekken bij functioneringsgesprekken. Dat is aanzienlijk meer dan in het primair onderwijs (17 procent) en het middelbaar beroepsonderwijs (24 procent). Een verklaring daarvoor kan zijn dat het voortgezet onderwijs een centraal examen kent, dat objectiever meetbaar is dan resultaatgegevens in het primair onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.

Levensfasebewust personeelsbeleid

De Commissie Leraren heeft in haar advies *LeerKracht!* bij de schoolbesturen aangedrongen op een maximale inzet van HRM-instrumenten⁹ en een vervolmaking van het personeelsbeleid. De aankomende jaren komen er extra middelen beschikbaar, onder andere voor meer hogere leraarsfuncties. Daarom is het voor scholen des te belangrijker het personeelsbeleid opnieuw tegen het licht te houden en verder te vervolmaken. Hierbij is het ook van belang dat scholen binnen hun personeelsbeleid rekening houden met de verschillende levensfasen waarin het onderwijspersoneel zich bevindt. Om de (duurzame) inzetbaarheid van leraren te optimaliseren, is in het convenant *Leerkracht van Nederland* afgesproken dat sociale partners vóór 1 januari 2010 in hun cao-overleg afspraken maken over het realiseren van een sectorale regeling voor levensfasebewust personeelsbeleid. Deze regeling moet zo ingericht zijn dat ouderen worden gestimuleerd tot hogere leeftijd in het arbeidsproces te blijven, waarbij rekening wordt gehouden met de arbeidstijd en taken die bij hun belastbaarheid past.

⁸ ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2007, 2008*.

⁹ HRM-instrumenten zijn instrumenten waarmee een school uitvoering geeft aan personeelsbeleid zoals functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, intervisie, persoonlijke ontwikkelingsplannen, etcetera.

T4.2

Elementen ingezet bij functioneringsgesprekken met leraren en leidinggevend en (totaal van aandelen 'meestal', 'vrijwel altijd', en 'altijd') in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs (in procenten van de gesprekken)

	po	vo	mbo
Algemene indrukken direct leidinggevend en	93	90	96
Uitkomsten van lesobservaties door leidinggevend en	78	63	37
360 gradenfeedback*	26	31	28
Beoordeling door collega's	8	28	21
Resultaatgegevens	17	38	24
Eigen verslag leraar van verrichte werkzaamheden	42	40	38
Portfolio	21	16	20
Vragenlijst vooraf ingevuld door de leraar	53	38	48
Beoordeling door leerlingen/deelnemers	-	37	13
Beoordelingen door ouders	2	2	4
Ziekteverzuimcijfers	10	25	24
Aantal leerlingen/deelnemers uit de les gezet	2	10	1
Anders	1	3	4

* 360 graden feedback is een aanpak waarin medewerkers feedback krijgen van hun collega's, klanten, leidinggevend en zichzelf

Op dit moment voert ongeveer 12 procent van alle scholen levensfasebewust personeelsbeleid.¹⁰ De overgrote meerderheid van scholen zit nog in de oriëntatie- en ontwikkelingsfase van levensfasebewust personeelsbeleid. Scholen en instellingen die hun personeelsbeleid al meer uitgewerkt hebben en veel HRM-instrumenten inzetten, zitten relatief vaak in de ontwikkel- of uitvoeringsfase. Scholen waar nauwelijks sprake is van de inzet van HRM-instrumenten, zijn zelden of nooit met levensfasebewust personeelsbeleid bezig. Dit betekent dat veel scholen nog een slag moeten maken in het intensiveren en professionaliseren van het personeelsbeleid.

Rol medezeggenschapsraad

Goed functionerende medezeggenschap is van wezenlijk belang voor iedere organisatie, dus ook voor scholen. Alles wat van invloed is op het onderwijs of de gang van zaken op de onderwijsinstelling, kan aan de orde worden gesteld in de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad. De (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad heeft een belangrijke formele rol in het besluitvormingsproces van zaken die spelen op schoolniveau, waaronder het personeelsbeleid. Afhankelijk van het onderwerp heeft de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad advies- of instemmingsrecht. Zo heeft het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad bijvoorbeeld instemmingbevoegdheid voor de vaststelling of wijziging van het beleid voor personeelsbeoordeling en functiebeloning.

De invoering van de functiemix is een belangrijk onderwerp uit het convenant Leerkracht van Nederland waarbij de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad de komende jaren een voorname rol gaat spelen. Afgesproken is dat schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs uit eigen beweging de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad informeren over de relevante gegevens voor de functiemix en het te voeren beleid. Het ministerie van OCW zal jaarlijks de benodigde informatie op internet plaatsen op www.functiemix.minocw.nl, om de schoolbesturen in staat te stellen eigen beleid te voeren over de functiemix, en om de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad in staat te stellen een adequate rol te spelen in het besluitvormingsproces (zie ook paragraaf 1.3).

4.5 Tijdsbesteding

Een belangrijke prioriteit bij goed onderwijs is dat er voldoende lesuren van goede kwaliteit gegeven worden. De onderwerpen onderwijstijd en lesuitval in het voortgezet onderwijs hebben het afgelopen jaar volop in het nieuws gestaan. Naar aanleiding van deze discussie heeft het kabinet besloten om een commissie in te stellen. Deze commissie onder leiding van de commissaris van de Koningin van Gelderland, de heer Cornielje, komt naar verwachting in december 2008 met haar rapport. De commissie bekijkt welke factoren invloed hebben op (het realiseren van) voldoende onderwijstijd. Ook geeft de commissie aan welke maatregelen hierbij op de korte en op de langere termijn wenselijk zijn.

Ontwikkeling lestaak leraren

Net als in andere onderwijssectoren en vele andere bedrijfstakken is in het voortgezet onderwijs in de periode van begin jaren negentig tot aan het begin van het nieuwe millennium arbeidsduurverkorting ingevoerd. Dit betekende dat volgens de cao het wekelijkse aantal lesuren bij een voltijdaanstelling van een leraar daalde: van 29 uren in 1991 naar 26 in 1999. In de cao 2003-2005 werd een lestaak van 25 lessen per week afgesproken (met een maximum van 27 lesuren in overleg bij een voltijdaanstelling). Sinds 2005 is het aantal lesuren (ook het maximum) niet meer in de cao opgenomen.

¹⁰ ResearchNed in opdracht van het SBO, *Tevreden blijven werken in het onderwijs; levensfasegericht personeelsbeleid vanuit werknemers- en werkgeversperspectief*, 2008.

Nu geven lang niet alle leraren het standaard aantal lesuren. Het aantal lesuren dat een docent moet geven, is mede afhankelijk van het taakbeleid dat een school voert. Daarin kunnen leraren uiteraard ook niet-lesgebonden taken krijgen toebedeeld.

Het blijkt dat vooral deeltijders relatief veel lesuren geven (zie tabel 4.3). Naarmate de aanstellingsomvang toeneemt, neemt het aandeel lesuren af. Voltijders geven in 2005 naar verhouding een kleine 20 procent minder les dan leraren met een kleine deeltijdaanstelling. Uiteraard speelt hierin ook het feit mee dat voltijders eerder worden gevraagd voor niet-lesgebonden taken dan leraren met een kleine deeltijd baan.

Ook binnen de feitelijk gegeven lessen zijn de afgelopen tien jaar dus veranderingen opgetreden. Het modale (meest voorkomende) aantal lesuren is het afgelopen decennium zoals te verwachten viel gedaald van 28 naar 25 uur. Niet alleen het modale aantal lesuren daalt, ook het gemiddelde aantal lesuren gerelateerd aan de aanstellingsomvang daalt vrijwel overeenkomstig: van 24 lesuren in 1995 naar 21 in 2005.

Tijdsbestedingonderzoek leraren voortgezet onderwijs

Taakbelasting (het aantal lessen en andere taken die een docent heeft) kan negatief worden beïnvloed door beperkte mogelijkheden om de werkzaamheden te spreiden. In 2001 bleek uit onderzoek¹¹ dat over een heel jaar genomen de gemiddelde leraar weliswaar niet meer werkte dan de formele aanstellingsomvang, maar dat de werklust niet gelijkmatig over het jaar verdeeld was.

Om meer zicht te krijgen op de huidige stand van zaken van de taakbelasting van docenten is het ministerie van OCW een onderzoek gestart naar de tijdsbesteding van onderwijsgevend personeel in het voortgezet onderwijs. Dit onderzoek vindt plaats in de periode oktober 2007 tot november 2008. Naast een feitelijke tijdsmeting worden in dit onderzoek ook verdiepende vragen gesteld over de ervaren werkdruk¹², de ervaren dan wel feitelijke bureaucratie en de inrichting van de arbeidsorganisatie. Het definitieve rapport met de resultaten over de gehele onderzoeksperiode wordt aan het eind van dit jaar naar de Tweede Kamer gestuurd. Hieronder worden de eerste tussentijdse resultaten gepresenteerd.¹³

11 Backbier, E., S. Frielink, M. Groeneveld, J. Simons (2001) *Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het voortgezet onderwijs. Kalenderjaar 2000*. Den Haag: B&A groep Beleidsonderzoek & Advies BV.

12 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Handleiding monitor arboconvenanten, 2e herziene druk, 2004*

13 Regioplan, *Tijdsbestedingonderzoek 2007-2008*, (nog te verschijnen).

T4.3

aantal uren dat leraren per lesweek zouden geven als hun huidige aanstelling doorberekend wordt tot 1 fte*

* (exclusief de leraren die geen lessen geven)

	≤0.3	0.4-0.5	0.6-0.7	0.8-0.9	≥1 fte	Gewogen gemiddelde
1995	27,8	26,0	24,5	23,6	23,1	24,0
2000	27,4	25,0	23,3	22,0	21,3	22,3
2005	26,2	23,7	22,0	20,8	20,0	21,0

Spreiding werkzaamheden

Het blijkt dat ruim drie kwart van de bevroagde docenten in het voortgezet onderwijs niet vindt dat er binnen de schoolorganisatie voldoende maatregelen zijn genomen om piekbelasting van leraren te voorkomen. Een groot deel van de ondervraagden in het tijdsbestedingonderzoek (variërend van circa 40 tot 60 procent) geeft aan dat het besteden van extra tijd vaak ook een eigen keuze is, als zij een taak als zinvol of leuk ervaren.

Aard werkzaamheden

Niet alleen de spreiding van werkzaamheden maar ook het soort werkzaamheden kan de taakbelasting verhogen. Lesgeven en leerlingbegeleiding geeft bij de meeste docenten (zeer) veel voldoening. De meerderheid van de leraren vinden administratieve taken en beheers- en toezichthoudende taken daarentegen weinig voldoening geven en ervaart deze als belastend. Eén op de vijf leraren zegt vaak werk te doen dat ook onderwijsassistenten zouden kunnen doen. Een kwart zegt nooit werk te doen dat onderwijsassistenten zouden moeten doen. De rest doet het soms.

Verschillen in ervaren taakbelasting

De ervaren taakbelasting varieert voor verschillende groepen leraren. De leeftijd en/of ervaring van leraren speelt een belangrijke rol. Het is voor jongere en/of startende leraren vaak onduidelijk wat hun taken zijn. Met name leraren onder de 30 jaar weten niet goed wat van hen verwacht wordt. Hoe langer men in het onderwijs werkt, hoe minder belastend het lesgeven wordt ervaren, maar na 25 jaar ervaring neemt de ervaren belasting weer toe.

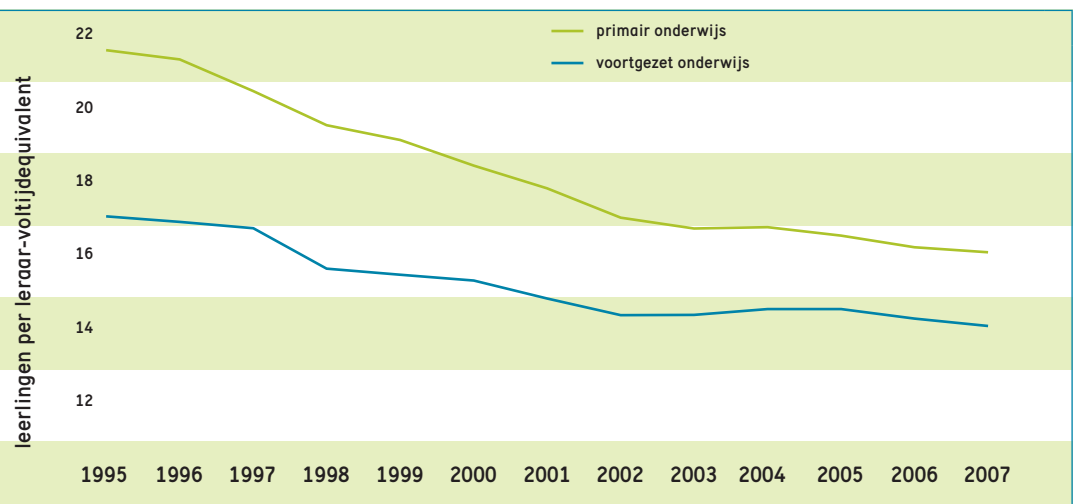
Er zijn ook verschillen voor leraren die werken in verschillende schoolsoorten. De emotionele belasting is het laagst voor leraren die alleen op havo- en/of vwo-scholen werken. De emotionele belasting voor leraren die in het vmbo lesgeven, is beduidend hoger dan voor leraren die in andere schoolsoorten lesgeven. Leraren die in de onderbouw van het vmbo werkzaam zijn, ervaren verreweg de hoogste emotionele belasting.

Ontwikkeling leerling-leraarratio

In figuur 4.1 wordt zichtbaar dat sinds 1995 in het primair en voortgezet onderwijs het aantal leerlingen per leraar (op voltijdbasis) aanzienlijk is gedaald. In het primair onderwijs daalde het aantal leerlingen per leraar-fte in de periode 1995-2007 met ruim 25 procent, waarvan ruim 7 procent is toe te schrijven aan arbeidsduurverkorting. In het primair onderwijs was eind jaren negentig bovendien sprake van extra investeringen voor klassenverkleining.

F4.1

ontwikkeling leerling-leraarratio
primair en voortgezet onderwijs
1995-2007



Voor het voortgezet onderwijs was de daling in de periode 1995-2007 in totaal ruim 17 procent, waarvan ruim 7 procentpunt toe te schrijven is aan de arbeidsduurverkorting in de eerste helft van deze periode. Het resterende saldo van 10 procentpunt in het voortgezet onderwijs is vooral ten goede gekomen aan vermindering van de werklust van leraren.

Meer ondersteuning in het basisonderwijs

In het primair onderwijs zijn directeurs veelal belast met zowel onderwijsgevende taken als een reeks van andere taken. Schoolleiders zijn behalve directeur ook vaak manusje-van-alles en zijn veel tijd kwijt aan uitvoerende taken.

In het convenant Leerkracht van Nederland is structureel € 20 miljoen beschikbaar gekomen voor het aanstellen van extra ondersteunend personeel op basisscholen. Deze subsidie komt boven op het reguliere budget in het primair onderwijs dat scholen krijgen voor ondersteuning. In overleg met sociale partners is afgesproken om deze extra middelen in te zetten via een loonkostensubsidie. Schoolbesturen kunnen deze subsidie aanvragen om voor onbepaalde tijd ondersteunend personeel aan te stellen zoals conciërges en administratieve krachten, voor minimaal 0,5 fte. Het ondersteunend personeel moet in de periode van 1 januari 2007 tot 15 oktober 2008 zijn of worden aangesteld. Het beschikbare budget voor het schooljaar 2008-2009 is inmiddels volledig uitgeput. De toekenning van subsidieaanvragen voor ondersteunend personeel is als volgt verdeeld:

- In de vier grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht) zijn 439 subsidies toegekend.
- In de zogenoemde krachtwijken zijn 35 subsidies toegekend.
- In de rest van Nederland zijn 1.231 subsidies toegekend.

H5

Lerarenopleidingen en loopbanen van leraren

Voor goed onderwijs zijn goed opgeleide docenten nodig. Om goede leraren te werven is het van belang dat de lerarenopleidingen van goede kwaliteit zijn en ook in de toekomst voldoende en goede leraren afleveren.

In paragraaf 5.1 wordt kort ingegaan op de kwaliteitsagenda opleiden van leraren. Het onderwijs heeft de komende jaren veel nieuwe leraren nodig. De lerarenopleidingen zijn de belangrijkste bron voor het opleiden van deze nieuwe docenten. In paragraaf 5.2 wordt aandacht besteed aan de actuele instroomcijfers van de lerarenopleiding. Daarbij worden de cijfers uitgesplitst naar vooropleiding, etniciteit en geslacht. In deze paragraaf komt ook de tevredenheid van studenten over hun opleiding aan de orde. In paragraaf 5.3 staat het rendement van de opleidingen centraal. Paragraaf 5.4 gaat over de arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden van de lerarenopleiding. Daarbij komen ook de regionale verschillen aan de orde. De loopbaan van leraren komt uitgebreid aan de orde in paragraaf 5.5. Daarbij gaat het onder andere over de vraag hoe leraren behouden kunnen blijven voor het onderwijs. Paragraaf 5.6 gaat ten slotte over mobiliteit.

5.1 Kwaliteitsagenda opleiden van leraren

In september 2008 biedt staatssecretaris Van Bijsterveldt de kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren aan de Tweede Kamer aan. In de kwaliteitsagenda staan de prioriteiten voor de komende jaren. Hierover maakt het ministerie in het najaar nadere afspraken met universiteiten, lerarenopleidingen en het scholen.

De grote uitdaging voor de lerarenopleidingen wordt gevormd door het dubbele vraagstuk van het kwantitatieve en het kwalitatieve tekort. Met andere woorden; er moeten meer leraren worden opgeleid en tegelijkertijd moet de kwaliteit van de lerarenopleidingen worden versterkt.

Internationale ontwikkelingen

Bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda zijn, in aansluiting op het advies van de Commissie Leraren, internationale ontwikkelingen in de lerarenopleidingen geanalyseerd. Hoewel de verschillende onderwijssystemen zich lastig laten vergelijken, worden er ook trends zichtbaar waar Nederlandse lerarenopleidingen en scholen hun voordeel mee kunnen doen. Uit deze analyse kunnen de volgende trends worden gedestilleerd:

Kwaliteit gaat boven kwantiteit

Een kwalitatief sterk beroep vergroot zijn eigen aantrekkingskracht en is daarmee ook een middel om kwantitatieve problemen te bestrijden. Als het lukt om door strengere selectiecriteria de juiste mensen aan te trekken, verbeter je daarmee de status van het beroep en trek je daarna ook meer en betere mensen aan.

Bij professionalisering hoort een intensieve begeleiding van startende leraren

Lerarenopleidingen en schoolleiders spelen een belangrijke rol bij een geslaagde start in het vak en het voorkómen van vroegtijdige uitval van een startende leraar. Een goede overgang van de lerarenopleiding naar de praktijk en een intensieve begeleiding in de eerste jaren wordt 'inductie' genoemd. Ook een ervaren mentor speelt hierbij een belangrijke rol. In diverse Europese landen is inductie een verplicht vervolg op de initiële lerarenopleiding. In enkele gevallen krijgt een leraar zijn bevoegdheid pas definitief, als hij zijn inductieperiode

heeft afgerond. Het belang van professionele ontwikkeling en inductie werd recentelijk nog eens onderschreven door de Europese Commissie¹ en ENTEP².

Meer maatwerk bij het opleiden

Om het voor de juiste mensen aantrekkelijk te maken om voor het onderwijs te kiezen, moet iedereen een passend traject kunnen krijgen. Korte trajecten op maat zijn mogelijk, als daarbij rekening gehouden wordt met ervaring uit eerder werk binnen of buiten het onderwijs. Op die manier krijgen mensen de kans om later in hun carrière nog te beslissen om leraar te worden, zonder dat ze een volledig opleidingstraject hoeven te volgen.

1 Een agenda voor Europese samenwerking op schoolgebied, Europese Commissie, 4 juli 2008, COM(2008) 425.

2 The Bologna process and teacher education structures in Europe, European Network on Teacher Education Policies (ENTEPE), 2008.

5.2 Instroom lerarenopleiding

Uit figuur 5.1 blijkt dat de instroom in de lerarenopleiding basisonderwijs nu duidelijk over zijn hoogtepunt heen is. In 2007 gingen er 2.000 studenten minder naar de lerarenopleiding basisonderwijs dan in 2003. Met deze daling is in de arbeidsmarktramingen (zie paragraaf 3.3) overigens wel rekening gehouden.

De instroom in de lerarenopleiding voortgezet onderwijs is al een aantal jaren vrij constant. Jaarlijks starten zo'n 5.500 studenten met deze opleiding. Het aantal inschrijvingen aan de universitaire lerarenopleiding vertoont de laatste jaren wel een flinke stijging. Stonden in 2003 ongeveer 850 studenten ingeschreven aan een universitaire lerarenopleiding, in 2007 is dat aantal gestegen naar 1.100.

Op de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs hebben zich eind augustus 2008 16 procent meer studenten ingeschreven dan op hetzelfde tijdstip vorig jaar. Het ziet er naar uit de aanmeldingen voor de lerarenopleiding basisonderwijs ten opzichte van vorig jaar heel licht zullen dalen.³

Instroom naar etniciteit

Er gaan steeds meer allochtonen⁴ naar het hoger beroepsonderwijs. In 2007 was het aandeel allochtonen in de instroom naar het hoger beroepsonderwijs bijna 14 procent. In 1998 was dit nog 8 procent. De lerarenopleiding basisonderwijs is echter niet populair bij allochtonen. Alle initiatieven om ze te stimuleren om naar de lerarenopleiding basisonderwijs te gaan, hebben tot nu toe slechts beperkt resultaat gehad. Hun aandeel in de instroom blijft al jaren relatief laag: zo rond de 7 procent.⁵

De lerarenopleiding voortgezet onderwijs is wel iets populairder bij allochtonen dan de lerarenopleiding basisonderwijs. Maar ook bij deze opleiding is het aandeel allochtonen – met ongeveer 11 procent in 2007 – lager dan voor het totale hoger beroepsonderwijs. Het aandeel

³ Informatiebeheer Groep.

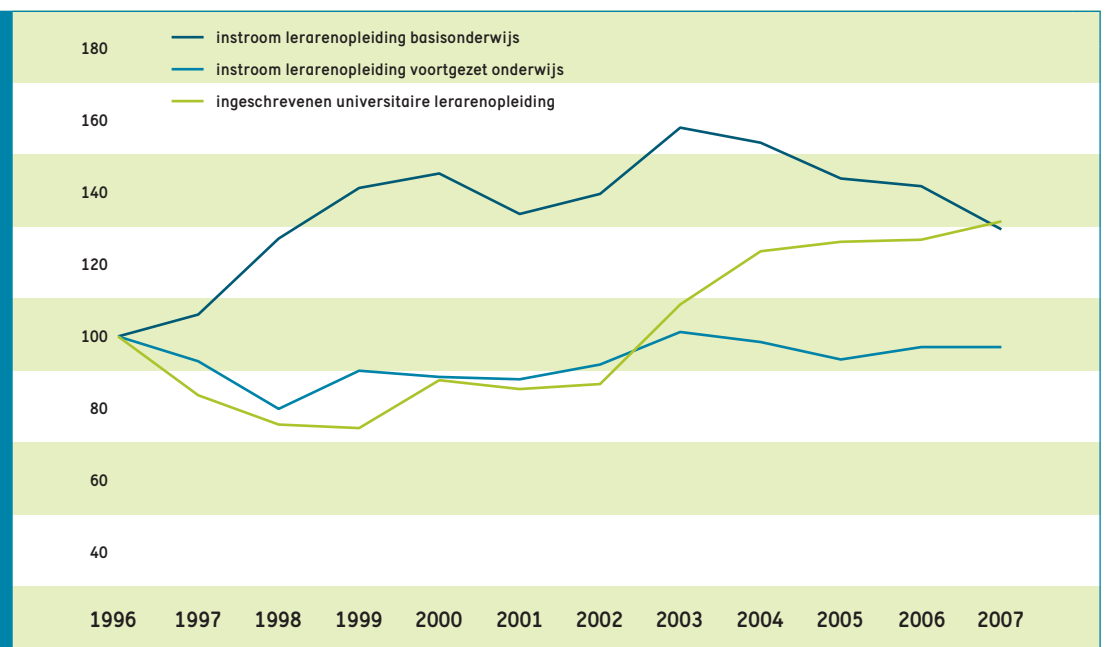
⁴ Met allochtonen wordt bedoeld: niet-westerse allochtonen.

⁵ HBO-raad, website www.hbo-raad.nl.

F5.1

instroom lerarenopleiding
1996-2007 (index: 1996 = 100)

Bron: ministerie van OCW (hbo: aantal eerstejaars hbo in Nederland; ulo: aantal ingeschrevenen)



allochtonen ligt bij de lerarenopleiding voortgezet onderwijs al sinds 2000 zo tussen de 10 en 11 procent.

Instroom naar vooropleiding

Vier van de tien studenten die in 2007 begonnen zijn met de lerarenopleiding basisonderwijs, hebben een vooropleiding op mbo-niveau. Van de studenten die ingestroomd zijn in de lerarenopleiding voortgezet onderwijs, heeft ongeveer een kwart als vooropleiding een mbo-opleiding. Voor het totale hoger beroepsonderwijs geldt dat voor 3 van de 10 instromers.⁶

Leraren in een bètavak hebben over het algemeen een hogere vooropleiding dan andere afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs.⁷ Bijna 40 procent van de afgestudeerde leraren in een bèta- en/of techniekvak heeft een universitaire (voor)opleiding tegenover bijna 20 procent bij de overige opleidingen. Leraren techniek hebben daarentegen vaker dan gemiddeld mbo als vooropleiding.⁸

Instroom naar geslacht

In het primair onderwijs is ruim 80 procent van de docenten vrouw. Dit hoge aandeel vrouwelijke docenten is niet iets specifiek voor Nederland. Dit percentage komt overeen met het EU-gemiddelde. Gezien de huidige geringe instroom van mannen in de lerarenopleiding basisonderwijs zal het aandeel vrouwelijke docenten de komende jaren hoog blijven. Het aandeel mannen dat naar de lerarenopleiding basisonderwijs gaat, ligt de laatste jaren zo rond de 15 à 16 procent.⁹ Dat is wel iets hoger dan in 2001 en 2002. Toen was het aandeel mannen nog ongeveer 13 procent. De instroom van mannen naar de lerarenopleiding voortgezet onderwijs is daarentegen veel hoger. Daar is bijna de helft van de starters man (47 procent). Dit percentage is al jaren redelijk stabiel.

Zij-instroom

De onderwijsarbeidsmarkt was in de periode 2004-2007 redelijk in evenwicht. Afgestudeerden van de lerarenopleiding kwamen in deze periode iets minder gemakkelijk aan een baan in het onderwijs dan in de jaren daarvoor (zie ook paragraaf 3.3). Als scholen een vacature hadden, konden zij kiezen uit meerdere kandidaten. Scholen gaven daarbij waarschijnlijk eerder de voorkeur aan iemand die afgestudeerd was aan de lerarenopleiding dan aan een zij-instromer.

Het aantal geschiktheidsverklaringen dat is afgegeven – een voorwaarde om als zij-instromer aan de slag te gaan – daalde van 1.100 in 2003 naar ruim 200 in 2006. In de eerste helft van 2007 is dit aantal verder gezakt naar 30 (zie ook bijlage B5). Dit betekent dat het aantal zij-instromers de afgelopen jaren flink is afgenomen. Een oorzaak zou ook kunnen zijn dat de specifieke subsidie voor zij-instroom per 1 augustus 2006 is afgeschaft. De beschikbare middelen zijn toen als onderdeel van de middelen (€ 100 miljoen) voor professionalisering toegevoegd aan de lumpsum van scholen in primair en voortgezet onderwijs.

Mogelijk hebben individuele scholen die met lerarentekorten worden geconfronteerd, onvoldoende financiële ruimte om zij-instromers te benoemen en op te leiden. Het voornemen is om voor zij-instromers een specifieke voorziening op te nemen in de regeling voor de lerarenbeurs, zodat zij via deze weg hun bevoegdheid kunnen halen.

6 HBO-raad, website www.hbo-raad.nl.

7 Hieronder vallen ook de universitaire lerarenopleidingen.

8 Ecorys (in opdracht van Platform Bèta Techniek), *Loopbanen van Bèta- en techniekleraren*, nog te verschijnen.

9 HBO-raad, website www.hbo-raad.nl.

Sinds 2000 zijn er in totaal ongeveer 4.300 geschiktheidsverklaringen afgegeven.¹⁰ Hoewel de aantallen redelijk gelijk zijn verdeeld over het primair en voortgezet onderwijs, zijn er wel verschillen te zien. In de beginperiode werden de geschiktheidsverklaringen vooral afgegeven voor het primair onderwijs. De laatste jaren betreft het vooral geschiktheidsverklaringen voor het voortgezet onderwijs. Omdat de komende jaren vooral voor het voortgezet onderwijs waarschijnlijk veel zij-instromers nodig zijn, is het wel van belang dat de infrastructuur voor zij-instroom bij scholen beschikbaar blijft. Vooral ook omdat uit onderzoek blijkt dat zij-instromers een aanwinst zijn voor het onderwijs en doorgaans ook als leraar blijven werken. Degenen die stoppen, doen dat in het begin van hun onderwijsloopbaan. Zij vinden de combinatie van werk en opleiding te zwaar.¹¹

5.3 Rendement lerarenopleiding

Van alle studenten die in 2002 zijn begonnen met een hbo-opleiding, is 58 procent binnen vijf jaar afgestudeerd. Dat is iets meer dan het jaar daarvoor. Toen was het 57 procent.¹² Voor de lerarenopleiding basisonderwijs geldt een aanzienlijk hoger rendement.¹³ Van de studenten die in 2002 aan deze opleiding zijn begonnen, is vijf jaar later twee derde afgestudeerd (65 procent). Alleen de sector gezondheidszorg scoort hoger: 68 procent. Overigens zijn er redelijk veel studenten die er langer over doen, voordat zij hun diploma halen. Van de studenten aan de lerarenopleiding basisonderwijs haalt driekwart binnen acht jaar het diploma. Voor het hele hbo is dat iets minder (69 procent).

De rendementscijfers van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs zijn over de hele linie lager dan gemiddeld. Bij deze opleidingen heeft ongeveer de helft van de studenten binnen vijf jaar het diploma gehaald. Twee derde van de studenten (67 procent) haalt het diploma binnen acht jaar.

Uitval na één jaar

Een jaar of drie geleden lag het percentage studenten dat in het hbo na één jaar uitvalt, zo rond de 15 procent.¹⁴ De uitval van studenten die in 2006 in het hbo zijn begonnen, is echter gestegen naar 17 procent. Ook bij de lerarenopleiding basisonderwijs is de uitval na één jaar fors gestegen. Van 17 procent bij de studenten die in 2005 zijn begonnen, naar ruim 20 procent van de studenten die in 2006 aan hun studie zijn begonnen. Vooral onder studenten met een mbo-vooropleiding is de uitval hoog. Van deze groep verlaat ruim een kwart na één jaar de lerarenopleiding basisonderwijs. Van de studenten die in 2006 zijn begonnen aan de lerarenopleiding voortgezet onderwijs, is na één jaar 21 procent uitgevallen.¹⁵

¹⁰ Bron: Onderwijsinspectie.

¹¹ AStri, *Het managen van de verwachtingen*, 2008.

¹² HBO-raad, website www.hbo-raad.nl. De berekening is gebaseerd op nieuwe definities. Daarom kunnen trendcijfers enigszins verschillen van de cijfers die de HBO-raad in eerdere jaren heeft gepubliceerd.

¹³ Het rendement is gedefinieerd als het aandeel van de studenten dat binnen een bepaald aantal jaren na instroom in het hbo een eindexamen heeft gehaald. Het is hierbij niet van belang of de studenten tussentijds overstappen naar een andere opleiding of andere instelling.

¹⁴ HBO-raad, website www.hbo-raad.nl. Het betreft die studenten die het volgende studiejaar niet meer ingeschreven staan voor een opleiding in het hoger onderwijs. Studenten die overstappen naar een andere opleiding binnen het hbo of naar het wetenschappelijk onderwijs, worden niet als uitvallers beschouwd. Studenten die de studie tijdelijk onderbreken, tellen wel mee voor de uitval.

¹⁵ HBO-raad, *feiten en cijfers, afgestudeerden en uitvallers in het hoger beroepsonderwijs*, 2008.

Opvallend is ook het hoge aandeel niet-westerse allochtonen dat na één jaar stopt met de opleiding. De laatste jaren ligt dit percentage zo rond de 30 procent. Van de autochtone studenten die in 2006 begonnen zijn aan de lerarenopleiding basisonderwijs, is ruim 19 procent na één jaar gestopt. De uitval van studenten is het hoogst in het eerste jaar; daarna valt nog maar een klein deel van de studenten uit. Van de studenten die in 1999 met een opleiding in het hoger beroepsonderwijs begonnen, was één jaar later 18 procent uitgevallen. Na acht jaar is het percentage toegenomen tot 26 procent. Dit betekent dat de uitval in het eerste jaar ruim twee derde van de totale uitval na acht jaar beslaat.¹⁶

Tevredenheid studenten over hun opleiding

Studenten in het hoger onderwijs zijn sinds 1996 gemiddeld even tevreden gebleven over hun opleiding. Dit geldt echter niet voor alle opleidingen. Studenten aan de universiteit zijn nu positiever dan tien jaar geleden, maar studenten in het hoger beroepsonderwijs zijn juist minder tevreden dan tien jaar geleden. Studenten in het hbo zijn kritischer dan universitair studenten over zowel de inhoud van het onderwijs als de kwaliteit van de docenten als de praktische faciliteiten.¹⁷

Maar ook binnen het hoger beroepsonderwijs zijn verschillen. Studenten zijn bijvoorbeeld niet zo tevreden over de economische opleidingen, bouwkunde en civiele techniek. De meest tevreden studenten in het hbo worden aangetroffen bij de lerarenopleidingen basisonderwijs. Deze tevredenheid heeft dan niet betrekking op de inhoud van de stof: die wordt namelijk als het zwakste onderdeel van de opleiding beoordeeld. Het gaat daarentegen met name over de voorbereiding op het leraarsberoep, de aanwezigheid van enthousiaste docenten en goede faciliteiten. Verder wordt de 'studeerbaarheid' van de opleiding als goed beoordeeld: studenten vinden de opleiding niet moeilijk.

Opvallend is dat in de laatste Nationale Studentenenquête, die van 2007, de lerarenopleiding basisonderwijs (voltijd) door studenten minder goed beoordeeld wordt dan voorheen. Wel scoren ze in vergelijking met andere hbo-opleidingen nog relatief hoog. Studenten aan de lerarenopleiding basisonderwijs hebben toenemende kritiek op de inhoudelijke kwaliteit van het onderwijs. Zij vinden hun studie minder interessant en uitdagend dan studenten bij andere hbo-opleidingen. Verder missen ze de samenhang tussen de vakken. Overigens zijn er grote verschillen tussen de diverse lerarenopleidingen. De gemiddelde beoordeling van studenten voor de lerarenopleiding basisonderwijs is een 6,8. Maar tussen de hoogst en laagst scorende opleiding zitten bijna twee punten. Er is geen gebied (opleiding) in het hoger beroepsonderwijs waar de verschillen zo groot zijn.

¹⁶ HBO-raad, *feiten en cijfers, afgestudeerden en uitvallers in het hoger beroepsonderwijs, 2008*.

¹⁷ CHOICE, *Tien jaar patronen en trends in "student satisfaction" in Nederland, een analyse van oordelen uit de Keuzegidsenquête en de Nationale Studenten Enquête 1996-2005, 2008*.

T5.1

percentage gediplomeerden
lerarenopleiding basisonderwijs
in vergelijking met totaal hbo,
2007 (van het aantal studenten
dat begon in respectievelijk 2002
en 1999)

Bron: HBO-raad, website www.hbo-raad.nl

	Hbo				Lerarenopleiding basisonderwijs			
	totaal	havo	mbo	vwo	totaal	Havo	Mbo	Vwo
Rendement na 5 jaar (cohort 2002)	58	54	59	70	65	68	61	76
Rendement na 8 jaar (cohort 1999)	69	70	66	82	75	79	68	85
Uitval na 1 jaar (cohort 2006)	17	15	21	8	20	15	26	10

Studenten beoordelen de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs kritischer in vergelijking met studenten uit het hele hoger beroepsonderwijs. Studenten van de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs zijn wel tevreden over de kwaliteit van de docenten en de faciliteiten. Hoewel studenten de afgelopen jaren wel iets tevredener zijn geworden over de inhoud van het onderwijsprogramma, is dat nog wel lager dan het gemiddelde van het hele hoger beroepsonderwijs¹⁸.

5.4 Arbeidsmarktpositie pas afgestudeerde leraren

De zoekduur naar een baan van een 'gemiddelde' afgestudeerde van een hbo-opleiding uit het studiejaar 2005-2006 varieerde van ongeveer 2 tot 5 maanden, afhankelijk van de gevolgte opleiding. Deze zoekduur is voor hbo'ers jarenlang niet zo laag geweest. Wel zijn er regionale verschillen. Voor hbo'ers in het noorden van het land is de zoekduur ruim 30 procent langer dan in de Randstad.¹⁹ Voor leraren bedroeg de gemiddelde zoekduur naar een baan ongeveer 3 maanden, met uitzondering van de leraar Nederlands. Die moest wat langer zoeken: ongeveer 5 maanden.

Arbeidsmarktpositie van leraren die zijn afgestudeerd in 2007

Afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs vinden weer iets sneller een baan in het onderwijs dan in voorgaande jaren.²⁰ Twee derde van de leraren die vorig jaar zijn afgestudeerd, had in oktober 2007 direct na afstuderen een baan in het onderwijs. In april 2008 is dit gestegen naar 79 procent. Voor de afgestudeerde leraren uit 2006 waren deze percentages respectievelijk 64 en 74 procent.

Van de leraren die in 2007 zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding voortgezet onderwijs, had ruim twee derde (68 procent) direct na afstuderen een baan in het onderwijs. Een half jaar later is dat gestegen naar 74 procent.

Van de leraren die in 2007 zijn afgestudeerd aan de universitaire lerarenopleiding, werken er nu iets minder in het onderwijs dan afgestudeerden uit het jaar 2006. Vier van de vijf afgestudeerden had direct in oktober 2007 een baan in het onderwijs. Voor afgestudeerden uit het jaar 2006 was dat nog 84 procent.

18 CHOICE, *Jaarrapport Nationale Studentenenquête 2007, 2008*. Voor alle gegevens zie www.choi.nl.

19 SEO, *Studie & Werk, 2008*.

20 ECORYS/RISBO, *Loopbaanmonitor 2008, nog te verschijnen*.

T5.2

percentage afgestudeerden
lerarenopleiding met baan in het
onderwijs, cohort 2006 en cohort
2007

Bron: ECORYS/RISBO, *Loopbaanmonitor 2008*,
nog te verschijnen

	Cohort 2006		Cohort 2007	
	Oktober 2006	April 2007	Oktober 2007	April 2008
Lerarenopleiding basisonderwijs	64	74	66	79
Lerarenopleiding voortgezet onderwijs	66	72	68	74
Universitaire lerarenopleiding	84	84	80	80

Regionale verschillen zijn groot

In de Randstad had in april 2008 tussen de 80 en 90 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleiding een baan in het onderwijs gevonden.²¹ Buiten de Randstad kost het meer moeite om een baan in het onderwijs te vinden. In Groningen, Friesland en Drenthe bijvoorbeeld had in april 2008 maar tussen de 65 en 70 procent van de afgestudeerden een baan in het onderwijs (zie figuur 5.2).

Jongeren zijn tevreden over hun baan

Over het algemeen zijn werknemers bij de overheid tevreden met hun baan. Bijna driekwart geeft aan tamelijk of zeer tevreden te zijn. Jongeren zijn iets tevredener dan oudere werknemers. De meest tevreden jongeren zijn te vinden in het voortgezet onderwijs en de onderzoeksinstellingen (beide 82 procent). In veel overheidssectoren neemt de tevredenheid wel af met de leeftijd. Dat geldt met name voor het voortgezet onderwijs. In het openbaar bestuur is het omgekeerd: daar zijn oudere werknemers tevredener dan jongere.²²

Begeleiding beginnende leraren loont

Om te voorkomen dat nieuwe leraren het onderwijs alweer snel verlaten is een goede start van groot belang. Beginnende leraren die hun begeleiding als onvoldoende ervaren, stromen vaker uit dan beginnende leraren die hier wel tevreden over zijn. Het verschil in verloop tussen deze twee groepen is ongeveer 10 procentpunt.²³ Ook voor de scholen zelf is het van belang dat zij investeren in de begeleiding van beginnende leraren. Als jonge leraren het in hun werkomgeving naar hun zin hebben, zullen zij namelijk eerder geneigd zijn om daar te blijven. Dat is goed voor de school, omdat daardoor enerzijds de kennis en ervaring van leraren behouden blijft. Bovendien is het voor de school (financieel) aantrekkelijk, omdat dan (jaarlijks) minder hoeft te worden geïnvesteerd in de werving en selectie van nieuwe leraren.

²¹ Om regionale verschillen te kunnen onderscheiden, zijn de afgestudeerden van alle lerarenopleidingen samengenomen.

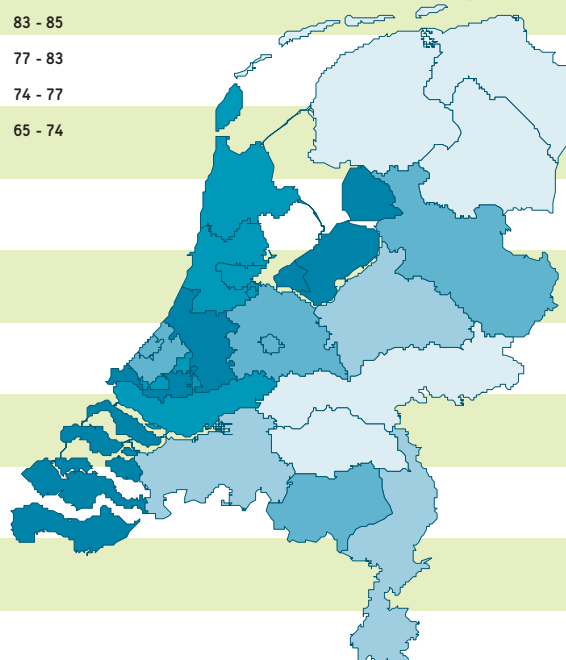
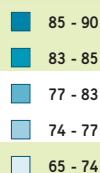
²² Ministerie van BZK, *Jong en gewild*, 2008.

²³ Risbo en ECORYS, *Wat leraren bindt aan het onderwijs, onderzoek naar de rol van begeleiding en professionele ontwikkeling bij het behoud van leraren in het onderwijs*, 2008.

F5.2

percentage afgestudeerde leraren uit 2007 met een baan in het onderwijs van 12 uur of meer, naar regio (woonplaats afgestudeerde)

Peildatum: april 2008.



5.5 Loopbanen van leraren

Veel leraren werken bijna hun hele werkzame leven in het onderwijs. Natuurlijk zijn er leraren die, al dan niet tijdelijk, het onderwijs verlaten. Maar velen van hen keren later ook weer terug. Er is dus geen sprake van een grote definitieve uitstroom uit het onderwijs.

Het aandeel leraren (per cohort) dat een half jaar na het afstuderen in het onderwijs werkt, ligt hoger dan het aandeel dat direct na afstuderen een baan vond in het onderwijs. Vooral ook doordat van degenen die eerst vrijwillig of noodgedwongen in een andere sector gewerkt hebben, later alsnog een groot deel in het onderwijs is gaan werken. Uiteindelijk is het zo dat van alle afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs van de laatste vijftien jaar slechts 4 procent nooit in het onderwijs heeft gewerkt. Voor afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs is dat 15 procent.²⁴

Een goed begin is het halve werk

Het aandeel afgestudeerden dat direct na afstuderen in het onderwijs aan de slag kan, bepaalt in hoge mate welk deel van de afgestudeerden later ook nog actief is in het onderwijs. Als relatief veel of weinig afgestudeerden van een cohort hun eerste baan in het onderwijs hebben, blijft dat effect jaren later nog zichtbaar. Het huidige aandeel werknemers in het onderwijs wijkt nauwelijks af van het oorspronkelijke aandeel dat voor een baan in het onderwijs koos. Voor een groot deel komt dat doordat veel leraren hun gehele arbeidzame leven in het onderwijs werkzaam zijn. Anderzijds houden de in- en uitstroom van leraren elkaar na verloop van tijd redelijk in evenwicht. Dat wil zeggen: tegenover elke werknemer die het onderwijs verlaat, staat iemand die (weer) in het onderwijs gaat werken.²⁵

Van de leraren die tussen 1969 en 1984 hun pabodiploma hebben gehaald, werkt nu ruim twee derde in het onderwijs. Van de leraren die in de periode 1969-1974 een diploma hebben gehaald voor het voortgezet onderwijs, is dat nog bijna 60 procent. Van de afgestudeerden uit de periode 1979-1984 is nog ruim 70 procent in het onderwijs actief.

Van de leraren die in de jaren negentig zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding basisonderwijs, heeft tussen de 80 en 85 procent op dit moment een baan in het onderwijs. Dit percentage ligt voor afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs een stuk lager. Van deze groep werkt nu zo'n 50 à 60 procent in het onderwijs. Afgestudeerde leraren in een bèta- of techniekvak blijven vaker in het onderwijs werken dan afgestudeerde leraren van andere opleidingen. Van alle afgestudeerde leraren in een bèta- of techniekvak werkt nu twee derde in het onderwijs. Voor de overige afgestudeerden is dat iets minder (58 procent). Dit verschil is groter bij oudere cohorten.²⁶

Een groot deel van de leraren die tussen 2000 en 2005 zijn afgestudeerd, heeft nu een baan in het onderwijs. Van de leraren die in die periode een diploma hebben gehaald aan de lerarenopleiding basisonderwijs, werkt tussen de 75 en 85 procent in het onderwijs. Van de leraren die tussen 2000 en 2003 hun diploma hebben gehaald aan de lerarenopleiding voortgezet onderwijs, werkt nu bijna drie kwart in het onderwijs.

²⁴ ECORYS en Risbo, *Loopbanen van leraren door de tijd heen*, 2008.

²⁵ ECORYS en Risbo, *Loopbanen van leraren door de tijd heen*, 2008.

²⁶ ECORYS (in opdracht van Platform Bèta Techniek), *Loopbanen van Bèta- en techniekleraren*, 2008.

Wat bindt ervaren leraren aan het onderwijs?

Ongeveer de helft van de ervaren leraren²⁷ heeft gedurende de loopbaan nooit gesolliciteerd naar een baan buiten het onderwijs. De andere helft heeft wel eens gesolliciteerd, meestal één tot drie keer.²⁸

Leraren die al vele jaren in het onderwijs werken, doen dat vooral vanuit een intrinsieke motivatie. Zij willen graag bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen/jongeren. Voor hen is een prettige sfeer op school belangrijk. Daarnaast hechten ze waarde aan de mogelijkheid om arbeid en zorg te kunnen combineren.

Ervaren leraren geven in het onderzoek aan niet zo tevreden te zijn over hun groeimogelijkheden. Slechts 25 procent van de leraren is tevreden over de snelheid van hun carrière- en salarisontwikkeling. Als leraren ontevreden zijn over hun groeimogelijkheden, kunnen ze ook ontevreden worden over hun loopbaan en uiteindelijk zelfs hun baan verlaten. Naarmate ervaren leraren actiever zijn met hun professionele ontwikkeling, zijn zij positiever over hun groeimogelijkheden. Dit heeft vervolgens ook weer een positief effect op de loopbaantevredenheid. Als scholen leraren voldoende ruimte bieden voor professionele ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden, zullen leraren eerder geneigd zijn in het onderwijs te blijven werken.

Stille reserve

Er zijn ook leraren die niet of slechts voor een korte periode in het onderwijs hebben gewerkt. Van deze groep is maar liefst twee derde bereid om onder bepaalde voorwaarden (weer) in het onderwijs te gaan werken. Deze voorwaarden liggen vooral in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zoals salarisverbetering (of in ieder geval geen salarisvermindering). Voor leraren bèta en techniek speelt ook de omvang van de baan een belangrijke rol. Bijna de helft (44 procent) vindt het hebben van een voltijdbaan een belangrijke voorwaarde om eventueel terug te keren naar het onderwijs. Bij de overige leraren is dat maar voor een derde. Daarnaast geven leraren bèta en techniek vaker aan dat doorstroommogelijkheden naar het management van invloed zijn op hun eventuele overstap naar het onderwijs.²⁹

27 Ervaren leraren zijn leraren die minstens tien jaar geleden zijn afgestudeerd aan een lerarenopleiding en nog steeds werkzaam zijn in het onderwijs.

28 Risbo en ECORYS, *Wat leraren bindt aan het onderwijs. Onderzoek naar de rol van begeleiding en professionele ontwikkeling bij het behoud van leraren in het onderwijs*, nog te verschijnen.

29 ECORYS (in opdracht van Platform Bèta Techniek), *Loopbanen van bèta- en techniekleraren*, 2008.

5.6 Mobiliteit

De arbeidsmarkt is gunstig voor mensen die werk zoeken of van baan willen veranderen. Veel mensen nemen de gelegenheid te baat om van baan te veranderen. Deze toegenomen dynamiek is ook te zien in het onderwijs, zij het minder dan in andere sectoren. In het schooljaar 2007-2008 ontstonden er in het onderwijs (po, vo en mbo) ongeveer 20.000 vacatures (in voltijdbanen)). Dat waren er ongeveer evenveel als in het schooljaar 2006-2007, maar ongeveer 5.000 meer dan in het schooljaar 2005-2006. Een groot deel van deze mobiliteit betrof leraren die wisselden van school. Gelukkig waren scholen wel in staat om deze vacatures voor een deel weer in te vullen, waarmee het aantal openstaande vacatures landelijk gezien tot nu toe nog beneden de kritische grens van 1,0 procent is gebleven (zie ook paragraaf 3.1).³⁰

Mobiliteit onderwijspersoneel is relatief laag en neemt af met leeftijd

In 2006 waren werknemers in de leeftijdscategorie 45-64 jaar relatief weinig mobiel op de arbeidsmarkt.³¹ Binnen deze groep neemt de mobiliteit af met het stijgen van de leeftijd. Van de gehele beroepsbevolking was een derde mobiel. In de categorie 45-54 jaar was iets minder dan een vijfde mobiel. In de leeftijdsgroep 55 tot 64 jaar was maar liefs 90 procent niet mobiel. Werknemers in de zakelijke dienstverlening waren in 2006 het meest mobiel. Werknemers bij de overheid en het onderwijs hechten meer aan hun baan. Zij waren in 2006 het minst mobiel (zie tabel 5.3).

Overstap naar een andere onderwijssector

Van de leraren die hun eerste baan in het basisonderwijs hebben, heeft meer dan 93 procent ook de tweede baan in het basisonderwijs. Van degenen die begonnen zijn in het basisonderwijs, vindt ongeveer 5 procent de tweede baan in het voortgezet onderwijs. Een enkeling gaat in een van de overige onderwijssectoren werken.

30 Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2007-2008*, nog te verschijnen.

31 Mobiel betekent: korter dan vier jaar actief in de huidige baan.

T5.3

mobiliteit oudere werknemers naar bedrijfsklasse, 2006 (in procenten)

Percentages tellen niet op tot 100 procent, 1 à 2 procent is onbekend

Bron: CBS, Sociaaleconomische trends 2008, 1^e kwartaal

	Recent mobiel*		Niet-recent mobiel**		Niet-mobiel***	
	45-64 jaar	15-64 jaar	45-64 jaar	15-64 jaar	45-64 jaar	15-64 jaar
Totaal	5,1	13,8	10,4	20,3	83,4	64,7
Industrie	4,8	12,1	9,9	17,3	84,3	69,7
Financiële instellingen	3,8	13,4	6,9	19,3	88,7	66,6
Zakelijke dienstverlening	7,8	19,4	13,9	23,9	76,8	55,4
Openbaar bestuur, overheid	3,8	9,6	8,0	17,2	87,6	72,7
Onderwijs	3,3	8,3	7,1	18,4	88,5	72,2
Gezondheids- en welzijnszorg	4,7	11,5	12,9	20,8	81,3	66,5

* minder dan één jaar actief in huidige baan

** tussen de één en vier jaar actief in huidige baan

*** langer dan vier jaar in huidige baan

Ongeveer één op de vijf leraren (21 procent) met een eerste baan in het voortgezet onderwijs heeft de tweede baan in een andere onderwijssector. Ongeveer 4 procent maakt een overstap van het voortgezet onderwijs naar het basisonderwijs. Er wordt echter ook overgestapt naar de overige onderwijssectoren (17 procent), vooral naar het mbo en in mindere mate naar het hbo. De overigen die van baan wisselen, blijven binnen het voortgezet onderwijs werkzaam (zie tabel 5.4).

Doorstroom van leraren primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs

In 2006 en 2007 heeft het ministerie van OCW via twee beleidsmaatregelen enerzijds pasafgestudeerde leraren proberen te behouden voor het onderwijs en anderzijds proberen te bevorderen dat leraren primair onderwijs doorstromen naar het voortgezet onderwijs.³² In deze periode zijn in het primair onderwijs 897 leraren bovenmatig aangesteld. Met deze mogelijkheid zijn jonge leraren behouden voor het onderwijs in een tijd dat er een overschot was aan pas afgestudeerden in het primair onderwijs op de arbeidsmarkt. Daarnaast hebben in totaal 379 scholen extra middelen ontvangen om leraren te laten doorstromen van het primair naar het voortgezet onderwijs. Leraren primair onderwijs werden als zijinstromer aangenomen op een school in het voortgezet onderwijs en zo gedurende twee jaar opgeleid tot leraar voortgezet onderwijs.

³² Motie-Dittrich (Kamerstuk 30 300, nr. 23, vergaderjaar 2005-2006) en amendement-De Vries (Kamerstukken IIw, 2005/06, 30 800 VIII, nr. 22).

T5.4

tweede baan van leraren die hun hele arbeidzame leven in het onderwijs werken en die gestart zijn met een baan in het voortgezet onderwijs (in procenten)

Bron: ECORYS en Risbo, Loopbanen van leraren door de tijd heen, 2008

Eerste baan	Vmbo/lbo/vbo/Mavo	Havo/vwo/atheneum/Gymnasium
Tweede baan		
Primair onderwijs	5	3
Vmbo/vbo/mavo	42	23
Havo/vwo/atheneum/gymnasium	37	57
Volwasseneneducatie	3	2
Mbo/roc	11	7
Hbo en universiteit	2	8

H6

Arbeidsvoorwaarden

Vanaf 1993 is het cao-overleg bij de overheid per overheidssector georganiseerd. Sindsdien heeft binnen de sectoren onderwijs en wetenschap verdere decentralisatie naar de verschillende onderwijsdeelsectoren plaatsgevonden. De manier waarop de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs tot stand komen (en daarmee ook allerlei regelingen voor de sociale zekerheid), is daardoor de afgelopen jaren veranderd. Scholen hebben meer autonomie en verantwoordelijkheid wat betreft arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid.

Paragraaf 6.1 gaat in op de laatste cao-ontwikkelingen voor de diverse onderwijssectoren. Voor het primair onderwijs wordt de stand van zaken gegeven over het proces van decentralisatie. Verder komt in deze paragraaf ook de contractloonontwikkeling in de diverse sectoren aan de orde.

De commissie-Dijkstal heeft het afgelopen jaar advies uitgebracht over de beloning van bestuurders in de semipublieke sector. Wat de gevolgen daarvan zijn voor de sector onderwijs, komt aan de orde in paragraaf 6.2. Paragraaf 6.3 gaat in op verschillende aspecten die te maken hebben met de sociale zekerheid zoals ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. In paragraaf 6.4 komen tot slot de ontwikkelingen in de pensioenen aan bod.

6.1 Cao-ontwikkelingen

Met uitzondering van het primair onderwijs zijn de cao-onderhandelingen in het onderwijs gedecentraliseerd. Dit betekent dat de werkgeversrol in het cao-overleg volledig ligt bij de branche- of werkgeversorganisaties (zoals de VSNU, HBO-raad, MBO raad en VO-raad) en er dus geen centraal overleg meer over wordt gevoerd. Voor het primair onderwijs gebeurt dit nog wel, maar beperkt het centrale cao-overleg zich tot de primaire arbeidsvoorwaarden (de zogeheten protocolonderwerpen, te weten: de algemene salarisontwikkeling, de uitgangspunten voor functiewaardering, de vaststelling van de algemene arbeidsduur en de bovenwettelijke sociale zekerheid). In het primair onderwijs zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden sinds 1 augustus 2006 gedecentraliseerd. Het streven is dat per 1 augustus 2009 ook de primaire arbeidsvoorwaarden worden gedecentraliseerd. Vanaf dat moment zal de PO-raad de werkgeversrol in het cao-overleg op zich nemen.

Het kabinet heeft inmiddels toestemming gegeven de doordecentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming in het primair onderwijs verder voor te bereiden. Voor de genoemde streefdatum van 1 augustus 2009 geldt echter dat zorgvuldigheid boven snelheid gaat. Die streefdatum kan dus verschuiven, als de omstandigheden hierom vragen. Een definitief besluit over de doordecentralisatie zal het kabinet op zijn vroegst in het tweede kwartaal van 2009 nemen.

6.1.1 Contractloonontwikkeling

De contractloonontwikkeling van de verschillende onderwijssectoren in de afgelopen jaren kan een vergelijking met de marktsector goed doorstaan, zoals blijkt uit tabel 6.1. In deze tabel wordt de contractloonontwikkeling in de marktsector en in de verschillende onderwijssectoren weergegeven. Het kabinet stelt jaarlijks een kabinetsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling vast. Dat gebeurt op basis van de referentiesystematiek. Daarbij neemt het kabinet de contractloonontwikkeling in de marktsector (op jaarbasis) als referentiepunt voor de arbeidskostenontwikkeling voor het onderwijs.

6.1.2 Stand van zaken onderwijssectoren

De algemene salarisverhogingen zijn een belangrijk onderdeel geweest in de recentelijk afgesloten cao's. Verder is de aandacht uitgegaan naar professionalisering en scholing van docenten. Daarnaast zijn in veel cao's afspraken gemaakt over de bovenwettelijke WW-uitkering, uitkering bij ziekte en gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Primair onderwijs

Op 5 november 2007 hebben de minister van OCW en de werknemersorganisaties de 'Cao sector onderwijs (po) 2007-2009' ondertekend. De looptijd van deze cao is van 1 juli 2007 tot 1 augustus 2009. Per 1 augustus 2007 is een algemene salarisverhoging van 2,3 procent afgesproken; per 1 augustus 2008 een algemene salarisverhoging van 2,2 procent. In 2007 is de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,2 procentpunt (tot 5,3 procent) en in 2008 met 1,0 procentpunt (tot 6,3 procent). Ter gelegenheid van de dag van de leraar (5 oktober) wordt vanaf 2007 jaarlijks een nominale uitkering verstrekt van € 110,- (op voltijdsbasis).

Daarnaast hebben partijen afgesproken dat de WGA-premie volledig voor rekening van de werkgever komt. Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikten, die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, is afgesproken gedurende de looptijd van de cao onderzoek te verrichten naar de garantie omtrent de arbeidsinzet (zie paragraaf 6.3.2).

Voortgezet onderwijs

Sinds 1 juli 2007 zijn de arbeidsvoorwaarden in het voortgezet onderwijs volledig gedecentraliseerd. Dit betekent dat de VO-raad vanuit werkgeverszijde de onderhandelingen met de werknemersorganisaties voert. Sinds de decentralisatie is één cao-akkoord gesloten, dat loopt van 1 juli 2007 tot 1 juli 2008. In dit cao-akkoord zijn afspraken gemaakt voor een algemene salarisverhoging van 2,4 procent per 1 juli 2007 en een structurele eindejaarsuitkering van 1,5 procent per december 2007. Op dit moment loopt het overleg over een nieuwe cao. Naast nieuwe salarisafspraken moeten de sociale partners ook afspraken maken over onderwerpen die voortkomen uit het convenant LeerKracht van Nederland.

T6.1

contractloonontwikkeling in de marktsector en het onderwijs, 1999 – 2008 (in procenten)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PO	3,72	3,10	3,99	4,53	3,16	0,37	0,17	2,35	2,97	3,13
VO	3,72	3,10	3,99	4,53	3,16	0,37	0,17	2,35	3,24	1,20*
BVE	3,72	3,10	3,99	4,53	3,26	0,14	0,42	2,85	3,35	3,79
HBO	3,06	3,82	3,69	4,21	3,03	1,16	-0,04	1,73	2,87	3,31
WO	3,31	3,32	3,43	4,90	3,00	1,42	0,71	2,78	3,01	3,38
Oi	3,37	3,88	4,29	6,69	1,51	0,00	0,45	1,53	3,93	3,18
marktsector	2,90	3,20	4,20	3,50	2,70	1,50	0,70	2,00	1,90	3,25

* In het voortgezet onderwijs is de cao op 1 juli 2008 afgelopen. Op dit moment is er voor deze sector nog geen nieuwe cao. De 1,20 is nog overloop uit de vorige cao. Het betreft dus geen jaarcijfer.

Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

In oktober 2007 heeft de MBO Raad met de werknemersorganisaties overeenstemming bereikt over een nieuwe cao voor het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie, die loopt tot 1 februari 2009. In het akkoord zijn afspraken gemaakt voor een algemene salarisverhoging van 2,4 procent op 1 juli 2007 en 2,4 procent op 1 juli 2008. In 2007 wordt de werkgeversbijdrage in de ziektekosten (structureel) verhoogd tot € 480,- per jaar. Vanaf 2009 is er sprake van een volledige dertiende maand.

Verder zijn onder meer afspraken gemaakt om de leeftijd gefaseerd te verhogen waarop oudere medewerkers met behoud van een deel van het salaris minder kunnen gaan werken (Baporegeling). Verder mag elke werknemer (mits betrokken bij het primaire proces) vanaf schaal 7 en 8 en vanaf schaal 9 59 uur inzetten voor eigen scholing en professionalisering. Daarnaast is binnen onderwijsteams gemiddeld per werknemer 107 uur voor scholing en professionalisering beschikbaar. Per werknemer binnen een team kunnen de uren aantallen voor bijscholing verschillen. Ook zijn afspraken gemaakt over de organisatie van het werk (taakbeleid). Bij een normjaartaak van 1.659 uren kan de werknemer op 200 dagen per jaar worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden die bij zijn functie horen.

De Bovenwettelijke werkloosheidsregeling (BWR) is gewijzigd: gedurende de eerste twee maanden wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot 83 procent van het laatstverdiende salaris. Voor de categorie werknemers in de WIA die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, geldt een compensatie voor inkomensverlies gedurende maximaal vijf jaren voor 65 procent. Met ingang van 1 januari 2008 wordt volgens de afspraken in de Stichting van de Arbeid de WGA-premie voor 50 procent ingehouden op het loon van de werknemer.

Hoger beroepsonderwijs

In de cao voor het hoger beroepsonderwijs, die loopt van 1 augustus 2007 tot 1 augustus 2010, zijn de volgende algemene salarisverhogingen afgesproken:

- per 1 oktober 2007 een verhoging van 1,3 procent;
- per 1 oktober 2008 een verhoging van 1,0 procent;
- per 1 oktober 2009 een verhoging van 0,9 procent;
- per 1 juli 2010 een verhoging van 2,4 procent.

Verder krijgt elke werknemer in 2009 een volledige dertiende maand. Bovendien stelt iedere hogeschool een ontwikkelingsplan op voor levensfasebewust personeelsbeleid. Om dit te realiseren wordt ten minste 1,4 procent van de loonsom vrijgemaakt. Iedere medewerker krijgt bovendien een persoonlijk ontwikkelingsbudget.

Wetenschappelijk onderwijs

De looptijd van de huidige cao in het wetenschappelijk onderwijs is van 1 september 2007 tot 1 maart 2010. In 2009 krijgt in deze sector elke werknemer een volledige dertiende maand. Per 1 januari 2008 is bovendien een algemene salarisverhoging afgesproken van 2,25 procent en per 1 januari 2009 van 2,1 procent. Postdocs krijgen in 2008 en 2009 eenmalig een persoonsgebonden budget van € 1.000,- per jaar.

De loondoorbetaling bij ziekte wordt in de eerste negen maanden 100 procent en de vijftien maanden daarna 76 procent. Werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, blijven in dienst; over de niet-gewerkte uren wordt 80 procent van het oorspronkelijke salaris betaald met een minimum van 90 procent van het oorspronkelijke salaris. Al eerder is overeengekomen dat de premie van de WGA gelijk verdeeld wordt tussen werkgever en werknemer. De premie wordt overigens pas geheven, als de sectorale kosten meer dan 0,2 procent van de loonsom bedragen.

Cao onderzoeksinstituten

Op 28 maart 2008 is tussen de sociale partners een definitief akkoord bereikt over een cao die loopt van 1 januari 2008 tot 1 juli 2010. In 2009 wordt een volledige dertiende maand gerealiseerd. Per 1 maart 2008 is een salarisverhoging afgesproken van 3,2 procent. Daarnaast wordt aan iedereen die op 1 maart 2008 in dienst is eenmalig een bedrag uitgekeerd van 0,5 procent van het jaarsalaris. Per 1 januari 2009 is een salarisverhoging afgesproken van 1,3 procent en per 1 januari 2010 1,6 procent. Het opleidingsbudget is verhoogd van 0,8 naar 1,2 procent van de loonsom. Verder is het persoonlijk ontwikkelingsplan omgevormd tot het professioneel ontwikkelingsplan: hierin zijn persoonlijke ontwikkeling, organisatieontwikkeling en ontwikkeling van de professie sterk verbonden.

6.2 Beloning bestuurders

De adviescommissie 'Beloning en rechtspositie politieke ambtsdragers en topambtenaren' (commissie-Dijkstal) heeft in september 2007 het advies *Normeren en waarderen over topinkomens in de semipublieke sector* uitgebracht. Het kabinet heeft op 27 juni 2008 de contouren van het beleid op basis van het advies van de commissie-Dijkstal in een brief aan de Tweede Kamer aangegeven. Het kabinet heeft het voorstel van de commissie-Dijkstal overgenomen om de semipublieke sector af te bakenen met een aantal criteria. Aan de hand van diezelfde criteria heeft het kabinet de verschillende sectoren naar beloningsregime ingedeeld. De beloningsregimes kunnen afzonderlijk of in combinatie worden ingezet en zijn in volgorde van zwaarte: openbaarmaking, beloningscode en maximumsalaris. Hierbij geldt dat het zwaardere regime ook het lichtere omvat.

De commissie-Dijkstal heeft voor de onderwijssectoren het beloningsregime 'maximumsalaris' geadviseerd. Het kabinet heeft dit advies overgenomen. Dit betekent dat salarissen van bestuurders in onderwijssectoren niet mogen uitstijgen boven het (verhoogde) ministersalaris. Het topinkomensbeleid zal z'n beslag krijgen in een nog op te stellen centrale wet normering topinkomens in de semipublieke sector. Daarnaast zal de sectorwetgeving worden aangepast.

6.3 Sociale zekerheid

Scholen en instellingen zijn de laatste jaren steeds meer zelf verantwoordelijk geworden voor de uitvoering van allerlei regelingen voor de sociale zekerheid. In deze paragraaf wordt uitgebreid ingegaan op ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Daarbij wordt ook specifiek gekeken naar re-integratie.

6.3.1 Arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie

Het beleid op het terrein van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratie is de afgelopen jaren geïntensiveerd. Dit heeft tot duidelijke en positieve resultaten geleid. Het ziekteverzuim in primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs is sterk gedaald (zie tabel 6.2). In het afgelopen jaar (2007) wordt in het primair en voortgezet onderwijs echter een lichte stijging van het ziekteverzuim geconstateerd. Uit de ziekteverzuimtrendcijfers van het eerste halfjaar van 2008 blijkt dat voor het primair onderwijs deze stijging weer is omgezet in een daling.

In 2005 zijn in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs nieuwe arboplusconvenanten afgesloten. Uit de evaluatie van 2007 blijkt dat deze convenanten tussen overheid en de sociale partners duidelijk hebben bijgedragen aan de verdere daling van het ziekteverzuim. Daarnaast heeft de overheid de afgelopen jaren steeds meer verantwoordelijkheden rond ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden en re-integratie neergelegd bij de individuele werkgevers en werknemers en bij de sociale partners.

Denk hierbij aan de Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (WULBZ) en de vernieuwde Arbowet. Daarmee wordt het mogelijk om steeds meer maatwerk per sector te regelen. Zo is het nu mogelijk om per sector een arbocatalogus op te stellen, waarin de sociale partners gezamenlijk afspraken maken op welke wijze binnen de sector wordt omgegaan met arborisico's. De inzet van het ministerie van OCW is er dan ook op gericht dat de sectoren uiteindelijk de volledige verantwoordelijkheid krijgen op het terrein van ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden en re-integratie.

Het ministerie van OCW ondersteunt dit beleid via de Stichting Vervangingsfonds voor het primair onderwijs en het Arboservicepunt voor het voortgezet onderwijs (Arbo vo). Deze organisaties ontwikkelen en implementeren het arbo-, verzuim- en re-integratiebeleid en verrichten daarnaast landelijke adviestaken voor de eigen sector.

6.3.2 Arbeidsongeschiktheid

Sinds de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van kracht is geworden, is er geen nieuwe instroom in de WAO meer, behalve in die gevallen waar het recht op een WAO-uitkering herleeft. De WAO blijft naast de WIA bestaan en de uitkeringsrechten van de WAO'ers worden onverminderd gerespecteerd.

Het aantal WIA-uitkeringen in het onderwijs bedraagt inmiddels ruim 1.800 (juni 2008). Naar verwachting zal het WIA-bestand de komende jaren verder groeien. Het WAO-bestand zal daarentegen geleidelijk leegstromen, met name omdat uitkeringsgerechtigden de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Eind 2007 was het aantal WAO-uitkeringen bijna 3.000 lager dan aan het eind van 2006 (zie ook bijlage B6).

Werknemers die op grond van de claimbeoordeling WIA minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden bevonden – de zogenoemde 35-minners – krijgen geen uitkering. Uitgangspunt is namelijk dat deze werknemers door hun eigen werkgever in dienst worden gehouden of dat deze hen helpt om bij een andere werkgever werk te vinden. Blijkt dit niet mogelijk te zijn, dan kan de werknemer ontslagen worden en aanspraak maken op een WW-uitkering.

T6.2

Ziekteverzuim in het onderwijs 1999-2007 (in procenten)

De cijfers voor basisonderwijs, so, vo, bve en wo geven het totaal van het ziekteverzuim over de eerste twee ziektejaren, de cijfers voor hbo en onderzoeksinstellingen laten alle verzuim langer dan een jaar buiten beschouwing. De bve-sector en de onderzoeksinstellingen zijn pas in 2001 begonnen om het ziekteverzuim op sectoraal niveau te aggregeren. Daarom zijn er voor deze sectoren voor de jaren tot en met 2001 geen ziekteverzuimcijfers beschikbaar.

Bron: Regioplan Beleidsonderzoek, VO-raad, VSNU, HBO-raad, KNAW, WVOI en het Arboservicepunt BVE

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Basisonderwijs	8,7	8,9	8,4	7,6	6,8	6,5	5,9	5,8	5,9
Speciaal onderwijs	9,4	9,6	9,7	8,7	7,6	7,2	6,4	6,3	6,8
Voortgezet onderwijs	7,4	7,9	7,8	7,0	5,8	5,6	5,4	5,0**	5,1
Middelbaar beroepsonderwijs	NB	NB	NB	7,3	7,2	5,7	5,9	5,8	5,7
Hoger beroepsonderwijs	5,4	4,9	4,5	5,1	4,9	4,7	4,5	4,5	4,5
Wetenschappelijk onderwijs	4,3	4,5	4,3	3,5	2,9	2,9	3,4	3,2**	3,1
Onderzoeksinstellingen	NB	NB	NB	3,6	2,9	3,0	2,9	2,7*	3,0*

* De cijfers van de onderzoeksinstellingen zijn afkomstig van de VSNU.

** Voor de sector VO is de dekkingsgraad in 2006 83%. In de sector WO is het cijfer in 2006 en 2007 gebaseerd op respectievelijk 11 van de 14 instellingen en 13 van de 14 instellingen.

Cao-afspraken over 35-minners

De sociale partners hebben afspraken gemaakt voor werknemers in het primair en voortgezet onderwijs die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn. Deze afspraak houdt in dat de werknemers in dienst blijven, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Bijvoorbeeld als dit leidt tot ernstige financiële problemen voor de school. Als de werknemer in dienst blijft maar minder gaat verdienen, wordt het inkomensverlies van de werknemer voor 65 procent gecompenseerd gedurende een periode van vijf jaar. Bijvoorbeeld als hij of zij een andere functie gaat vervullen of binnen dezelfde functie een beperktere aanstellingsomvang krijgt. In de cao 2007-2009 voor de sector bve zijn gelijksoortige afspraken gemaakt voor '35-minners'.

Voor de cao van de universiteiten geldt vanaf 1 januari 2008 dat 35-minners worden herplaatst zonder voorafgaand ontslag, ook als zij geplaatst worden in een functie met een lagere loonschaal. In dat geval geldt een garantie van 90 procent van het oorspronkelijke salaris. In de huidige cao voor het hoger beroepsonderwijs is opgenomen dat werknemers die voor 35 procent of minder arbeidsongeschikt zijn, op grond van deze arbeidsongeschiktheid niet ontslagen kunnen worden. Ook is daarin een afspraak opgenomen om te onderzoeken op welke wijze inkomenseffecten bij 35-minners kunnen worden verlicht.

Re-integratie 35-minners in primair en voortgezet onderwijs

Naar schatting zijn er in het primair en voortgezet onderwijs ongeveer 250 tot 300 werknemers per jaar die geen uitkering krijgen toegekend na de claimbeoordeling WIA. Dit betreft de mensen die voor minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden verklaard.

Het aandeel werknemers die wel of niet een WIA-uitkering krijgen, wijkt in het primair en voortgezet onderwijs nogal af van de landelijke cijfers. Gemiddeld over alle sectoren krijgt ongeveer de helft van de WIA-beoordeelden na de keuring de '35-minstatus'.¹ In het primair en voortgezet onderwijs is dit volgens de beschikbare gegevens in zowel 2006 als 2007 een derde. Kortom: er zijn minder 35-minners in het primair en voortgezet onderwijs dan in andere sectoren.

Onderzoek (arbeidsmarkt)positie 35-minners

Er loopt een onderzoek naar herplaatsing en re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn. Hieronder volgen enkele voorlopige resultaten uit dit onderzoek.

Ongeveer 60 procent van de 35-minners in het primair en voortgezet onderwijs heeft werk. De meeste werkenden werken bij de oude werkgever; de rest van de werkenden werkt bij een nieuwe werkgever.

Van de ongeveer 40 procent die geen werk heeft, geeft de helft aan ontslagen te zijn; slechts incidenteel was volgens hen bij ontslag sprake van 'zwaarwegend dienstbelang'. Van de groep niet-werkenden geeft bijna de helft aan op dit moment ook niet in staat te zijn om te werken; iets minder mensen geven aan gedeeltelijk te kunnen werken. De niet-werkenden zijn somber over hun perspectief op werk: twee derde zegt geen mogelijkheden te zien om weer aan het werk te komen. Velen van hen (83 procent) schatten de kans op het vinden van passend werk laag in.

1 Horssen, C. van en E. van Doorn (2007), *Onderzoek naar de re-integratie van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn*, Regioplan, Amsterdam; Horssen, C. van (2008), *Geen WIA, wel werk?*, Regioplan, Amsterdam.

De belangrijkste belemmeringen die werkgevers zien² voor de re-integratie van de 35-minners, komen overeen met de belemmeringen die de werknemers zelf zien, namelijk:

- ⌘ de belastbaarheid/gezondheid van de werknemer (door 88 procent van de werkgevers genoemd);
- ⌘ het ontbreken van alternatieve functies (door 43 procent van de werkgevers genoemd);
- ⌘ onvoldoende inzicht in de eigen mogelijkheden/beperkingen (door 35 procent van de werkgevers genoemd).

Als belangrijkste succesfactoren noemen de werkgevers in eerste instantie de houding/motivatie van de werknemer zelf (door 60 procent genoemd), het goede contact tussen werkgever en werknemer (eveneens 60 procent) en het inzicht in de eigen beperkingen bij de werknemer (door 44 procent genoemd).

Bovenwettelijke aanvullingen WAO en WIA

Arbeidsongeschikten met een WAO-uitkering blijven recht houden op de bovenwettelijke aanvullingen op de WAO: het invaliditeitspensioen (IP), de herplaatsingstoelage (HPT) en de suppletie-uitkering. Deze oude, bovenwettelijke aanvullingen gelden niet voor de WIA-uitkeringsgerechtigden. Zij kunnen aanspraak maken op de bovenwettelijke uitkeringen voor de WIA, waarover in april 2006 een akkoord is bereikt tussen overheids- en onderwijswerkgevers en de vakbonden: het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP). In paragraaf 6.4 wordt hier nader op ingegaan.

Sluitende aanpak bij arbeidsongeschiktheid in het primair en voortgezet onderwijs

Eind 2007 hebben werkgevers- en werknemersorganisaties en het ministerie van OCW het akkoord over de inzet van de vrijvallende suppletiegelden uitgewerkt in het project Sluitende Aanpak. Deze sluitende aanpak richt zich in hoofdzaak op diegenen die tussen de 35 en 80 procent arbeidsongeschikt zijn en na ontslag bij hun eigen werkgever niet in staat zijn om elders een baan te vinden voor ten minste 50 procent van hun resterende verdien capaciteit (rvc). De gedachte achter de sluitende aanpak is dat iedereen die wil werken maar dat niet meer kan bij zijn oude werkgever, volgens zijn rvc elders aan de slag moet kunnen. Loyalis voert momenteel het project Invoering Sluitende Aanpak uit, in opdracht van het ministerie van OCW.

Vanaf september 2008 zullen de individuele belanghebbenden benaderd worden over de sluitende aanpak. Voor het primair onderwijs is de coördinatie belegd bij het Participatiefonds; in het voortgezet onderwijs is de instelling zelf verantwoordelijk voor de sluitende aanpak. Belangrijke instrumenten van het project Sluitende Aanpak zijn onder meer:

- ⌘ preadvies na 1 jaar ziekte;
- ⌘ extra middelen voor intensieve re-integratie;
- ⌘ tijdelijke loonkostensubsidie.

Stand van zaken herbeoordeling WAO

Op 1 oktober 2004 is het UWV begonnen om alle WAO-uitkeringsgerechtigden opnieuw te beoordelen: de herbeoordelingsoperatie WAO. Het huidige kabinet heeft in 2007 een aantal wijzigingen in de herbeoordelingsoperatie aangebracht. Een van de wijzigingen is dat de duur van de herbeoordelingsoperatie is verlengd. Oorspronkelijk zou de operatie tot 1 juli 2007 duren; dit is nu 1 april 2008 geworden.

² Meerdere antwoorden waren mogelijk.

Ook is de duur van de Tijdelijke regeling inkomensgevolgen (TRI) voor herbeoordeelde arbeidsongeschikten verlengd van maximaal 6 maanden naar maximaal 12 maanden. Deze regeling is bedoeld voor WAO'ers die door de herbeoordelingsoperatie een lagere of geen WAO-uitkering meer krijgen en voorziet in een aanvulling op hun inkomen.

In de onderwijssector (inclusief de universitair medische centra) moesten in totaal 8.830 WAO'ers herbeoordeeld worden. Eind februari 2008 waren ruim 7.000 herbeoordelingen uitgevoerd (80 procent van het totaal). Voor bijna de helft (49 procent) van de herbeoordeelde werknemers verandert er niets: hun arbeidsongeschiktheidspercentage is gelijk gebleven. In een derde van de gevallen (ruim 2.350 personen) heeft de herbeoordeling ertoe geleid dat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager werd (21 procent, ruim 1.450 personen) of de uitkering werd beëindigd (12 procent, bijna 900 personen). Bij 675 WAO'ers (10 procent) heeft de herbeoordeling tot een hogere uitkering geleid. Voor zo'n 550 WAO'ers (8 procent) werd de herbeoordeling afgehandeld zonder nieuwe beschikking. De resterende 20 procent van de WAO'ers die nog moet worden beoordeeld, is inmiddels herbeoordeeld of nog in behandeling.

6.3.3 Werkloosheid

In 2006 is in het onderwijs de instroom in de WW licht gedaald ten opzichte van 2005. De sectoren mbo, universiteiten, onderzoeksinstituten en academische ziekenhuizen kennen al sinds 2005 een licht dalende werkloosheid. In 2007 zien we dat de dalende werkloosheid zich in alle onderwijssectoren in versterkte mate heeft doorgezet (samenhangend met de conjuncturele ontwikkeling, zie ook paragraaf 3.1). In het primair onderwijs is de werkloosheid bijvoorbeeld gedaald met 28 procent ten opzichte van 2006 en in het voortgezet onderwijs met 25 procent (zie tabel 6.3).

Re-integratie van werklozen in het primair en voortgezet onderwijs

De sectoren primair en voortgezet onderwijs voeren de re-integratie van werklozen zelf uit. In het primair onderwijs fungeert het Participatiefonds als opdrachtgever van re-integratietrajecten. In het voortgezet onderwijs hebben de instellingen zelf de rol van opdrachtgever.

De sector voortgezet onderwijs was tot 1 januari 2007 verplicht aangesloten bij het Participatiefonds. Tot 1 augustus 2007 heeft het Participatiefonds de re-integratie van werklozen voor het voortgezet onderwijs uitgevoerd. Voor degenen die in een re-integratietraject zijn gestart, zal het Participatiefonds de re-integratie ook na de datum van 1 augustus 2007 afronden.

T6.3

Aantal WW-uitkeringen (op 31 december) naar verslagjaar voor de onderwijssectoren

Bron: UWV

	2004	2005	2006	2.007	2007 vs. 2006
PO	3.248	3.587	3.478	2.497	-28%
VO	1.772	1.857	1.724	1.286	-25%
MBO	1.210	1.152	926	653	-29%
HBO	634	675	584	474	-19%
WO	1.688	1.472	1.100	721	-34%
OI	221	170	56	40	-29%
UMC's	725	712	527	352	-33%
Totaal	9.498	9.625	8.395	6.023	-28%

6.4 Pensioenen

In de pensioenregelingen voor onderwijs en overheid geldt vanaf 1 januari 2004 een voorwaardelijk geïndexeerd middelloodsysteem. Dit betekent dat het pensioen niet meer gebaseerd is op (ongeveer) het laatstverdiende salaris, maar per dienstjaar wordt afgeleid van het dan geldende salaris. Via verlaging van de franchise³ zijn de gevolgen van de overgang naar middellood voor het pensioenresultaat overigens beperkt. Per jaar bouwen deelnemers 2,05 procent pensioen op over hun grondslag. De grondslag is het pensioengevend inkomen minus de franchise. De franchise was in 2008 € 10.100,-. Eenmaal opgebouwde pensioenaanspraken worden geïndexeerd volgens de algemene loonstijgingen. Deze indexatie kan echter worden beperkt, als de financiële positie van het ABP daartoe aanleiding geeft. Van oudsher is de pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar. Bij het ABP kunnen deelnemers het ouderdomspensioen vanaf 60 jaar in laten gaan. Ook kunnen ze ervoor kiezen om pas op 70-jarige leeftijd te stoppen met werken. Uiteraard geldt daarbij dat hoe later mensen stoppen met werken, des te hoger hun ouderdomspensioenuitkering is.

Prepensioen en pensioenakkoord

Per 1 januari 2006 is de fiscale aftrek van VUT- en prepensioenpremies vervallen voor iedereen die geboren is op of na 1 januari 1950. De ABP-regeling is hieraan aangepast, nadat daar een akkoord over was bereikt tussen het Verbond Sectorwerkgevers Overheid (VSO) en de Samenwerkende Centrales voor Overheidspersoneel (SCO). De aanpassing van de regeling bestaat uit een nieuw structureel arrangement dat anders van karakter is dan de huidige Regeling flexibel pensioen en uittreden (FPU-regeling) en overgangsmatregelen voor verschillende groepen.

Structureel arrangement

In de structurele situatie is de FPU-uitkering vervangen door een versterking van het ouderdomspensioen (OP). Daarnaast zijn deeltijdpensioen en flexibilisering van de pensioenleeftijd mogelijk gemaakt. Met dit versterkte ouderdomspensioen kan een gemiddelde werknemer met 40 dienstjaren op de leeftijd van circa 62 jaar en 9 maanden een uitkering verwachten van 70 procent van zijn gemiddelde loon. Afhankelijk van de feitelijke loopbaan van de betrokkene en zijn individuele keuzes, zullen verschillende pensioensituaties ontstaan. Partijen verwachten dat deze individuele pensioensituaties ertoe zullen leiden dat werknemers feitelijk op latere leeftijd uittreden en de arbeidsparticipatie toeneemt. Werknemers hebben de mogelijkheid het ouderdomspensioen waar ze aanspraak op kunnen maken, vanaf de leeftijd van 60 jaar op te nemen, in voltijd of in deeltijd.

Overgangsmatregelen

Voor werknemers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder waren, geldt in principe een regeling volgens de huidige FPU-regeling. De spilleeftijd is met enkele maanden verhoogd. Voor werknemers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder waren, geldt het bovengenoemde structureel arrangement niet. Voor werknemers die op 31 december 2005 jonger waren dan 56 jaar, gelden bovengenoemde structurele maatregelen wel. Voor hen geldt een overgangsregime dat erop is gericht de pensioenopbouw te overbruggen tot het niveau van de structurele regeling.

VUT-instroom

De gemiddelde instroomleeftijd in de FPU in het po en vo is gestegen van 60 jaar en 11 maanden in 2005 tot 61 jaar en 9 maanden in 2007. In de eerste drie maanden van 2008 was de instroomleeftijd nog hoger: 61 jaar en 11 maanden. In het mbo is de gemiddelde instroomleeftijd in de FPU gestegen van 60 jaar en 4 maanden in 2005 naar 60 jaar en

³ Franchise: een vast bedrag waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt en waarover geen pensioenpremie wordt betaald.

11 maanden in 2006 en 61 jaar en 4 maanden in 2007. Hier is wellicht het effect van het amendement-Vendrik⁴ zichtbaar. Op basis daarvan worden FPU-uitkeringen (voor werknemers geboren voor 1950) bij langer doorwerken verhoogd met de niet-genoten FPU. Om hiervoor in aanmerking te komen moeten werknemers gebruikmaken van de FPU-regeling; dit kan uiterlijk ingaan één maand voordat een werknemer 65 jaar wordt.

Wijs grijs in het onderwijs

Het ministerie van OCW heeft in samenwerking met het ministerie van SZW in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs in de regio Rotterdam/Den Haag een pilotproject Wijs Grijs in het Onderwijs gesubsidieerd, dat in maart 2008 van start is gegaan. Daarnaast zijn er mogelijkheden verkend om de belemmering voor herintreden van FPU'ers binnen het FPU-reglement weg te nemen. De onderhandelingen hierover in de Pensioenkamer met de Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel (SCO) hebben nog niet tot overeenstemming geleid.

ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen

Vanaf 2007 geldt een nieuwe regeling voor arbeidsongeschikte werknemers: het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP). Het AAOP sluit aan op de uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) voor volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Bij arbeidsongeschiktheid van 35 procent of meer kent het UWV (na twee jaar ziekte) in principe een WIA-uitkering toe. De AAOP-regeling houdt in dat de betrokkene die onder de WIA valt, een aanvulling krijgt op de IVA- of WGA-uitkering. De hoogte en de duur van de AAOP-uitkering zijn afhankelijk van de IVA- of WGA-uitkering. Daarbij geldt als uitgangspunt, net als bij de WIA, dat werken moet lonen. De werknemer die voor minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is, blijft in principe in dienst van de werkgever, krijgt geen WIA-uitkering en dus ook geen AAOP (zie ook paragraaf 6.3.2).

4 Amendement van december 2005, Kamerstukken II 2004/05, 29 760, nr. 30.

B1

Leerkracht van Nederland: beloning, loopbaanperspectief en personeelsbeleid

Overzicht van individuele financiële gevolgen uit afspraken convenant

In de tabellen in deze bijlage wordt aangegeven wat een individuele leraar bij benadering er financieel bruto op vooruit gaat door de afspraken uit het convenant. In hoofdstuk 1 is ter illustratie een aantal op persoonsniveau uitgewerkte voorbeelden opgenomen; de lezer kan zelf de gegevens uit die voorbeelden terugzoeken in onderstaande tabellen.

- ⌘ In de tabellen is voor elke leraar na te gaan wat het voordeel is, zowel in percentage van het totale loon over de gehanteerde periodes, als in euro's (toekomstige inflatiecorrecties hebben geen invloed op de percentages; alleen het aantal euro's wordt daardoor groter).
- ⌘ Er is zichtbaar gemaakt wat het voordeel op middellange (6 jaar) en lange (18 jaar) termijn is.
- ⌘ Kolommen a en b vermelden steeds de uitkomsten gerekend vanaf 1 januari 2009 als men in dezelfde schaal blijft. Dat is dan de optelsom van de verkorting van de salarislijnen inclusief de reguliere periodieken en (indien van toepassing) het schaal-uitloopbedrag. Deze voordelen zijn op alle leraren van toepassing (waarbij voor het schaal-uitloopbedrag uitgegaan wordt van positieve beoordeling).
- ⌘ Kolom c (en voor VO ook d) geeft aan wat het totale voordeel is als men schaalpromotie maakt op 1 augustus 2010 (voor PO) of op 1 augustus 2009 (voor VO, Randstadregio; budget voor promoties VO Randstadregio's is al vanaf 1 januari 2009 beschikbaar).
- ⌘ De kolom c-b (en voor VO ook d-b) geeft aan wat het zuivere voordeel van alleen de schaalpromotie is (totale voordeel minus het voordeel dat betrokkene in de lagere functieschaal zou hebben genoten).

TB.1.A

Basisonderwijs

LA	Voordeel in percentage				Voordeel in euro's			
	Verkorting		Overstap naar		Verkorting		Overstap naar	
	LA	LA	LB	Voordeel	LA	LA	LB	Voordeel
	na 6jr	na 18jr	na 18jr	LB tov LA	na 6jr	na 18jr	na 18jr	LB tov LA
	a	b	c	c - b	a	b	c	c - b
1	0,5%	4,0%	9,0%	5,0%	1000	26500	60200	33700
2	0,9%	4,0%	7,6%	3,5%	1700	27300	52400	25100
3	1,3%	4,1%	7,5%	3,4%	2600	28100	52200	24100
4	1,8%	5,1%	8,0%	2,9%	3700	28700	56300	27600
5	2,4%	4,1%	7,0%	2,8%	5100	29300	50600	21300
6	3,2%	4,1%	8,8%	4,7%	6800	29700	64100	34400
7	4,0%	4,1%	9,2%	5,2%	8800	29800	68100	38300
8	5,0%	4,0%	9,4%	5,5%	11000	29600	70800	41200
9	6,0%	3,9%	9,7%	5,8%	13600	29100	73400	44300
10	6,8%	3,7%	9,9%	6,2%	15600	28100	75500	47400
11	6,7%	3,5%	9,0%	5,5%	15700	26800	69600	42800
12	6,1%	3,2%	9,2%	6,0%	14700	24900	71700	46800
13	5,0%	2,9%	9,3%	6,4%	12400	22600	73400	50800
14	4,0%	2,6%	9,4%	6,8%	10100	20300	74500	54200
15	3,1%	2,3%	9,0%	6,7%	8100	18300	71600	53300
16	2,5%	2,1%	8,6%	6,5%	6500	16700	69200	52500
17	2,2%	2,0%	8,4%	6,4%	5900	16100	67700	51600
18	1,9%	1,9%	8,3%	6,4%	5100	15300	66900	51600

B1

TB.1.B

Speciaal (basis) onderwijs

LB	Voordeel in percentage				Voordeel in euro's			
	Verkorting		Overstap naar		Verkorting		Overstap naar	
	LB	LB	LC	Voordeel	LB	LB	LC	Voordeel
	na 6jr	na 18jr	na 18jr	LC tov LB	na 6jr	na 18jr	na 18jr	LC tov LB
	a	b	c	c - b	a	b	c	c - b
1	0,8%	4,9%	12,9%	8,0%	1500	34300	92000	57700
2	1,2%	4,9%	13,5%	8,7%	2500	35100	98900	63800
3	1,8%	4,8%	11,6%	6,7%	3800	35800	86400	50600
4	2,5%	5,3%	12,2%	7,0%	5500	36400	93200	56800
5	3,5%	4,8%	12,8%	8,0%	7700	36800	99400	62600
6	4,6%	4,7%	11,3%	6,5%	10400	37000	88800	51800
7	5,8%	4,6%	11,8%	7,2%	13500	36900	95000	58100
8	7,0%	4,5%	12,3%	7,9%	16600	36300	100500	64200
9	8,0%	4,3%	12,7%	8,5%	19200	35200	105300	70100
10	8,4%	4,0%	11,7%	7,6%	20800	33500	97700	64200
11	7,9%	3,7%	12,1%	8,4%	20100	31200	102400	71200
12	6,9%	3,3%	12,4%	9,1%	18000	28200	106300	78100
13	5,2%	2,8%	12,7%	9,8%	14200	24400	109300	84900
14	3,8%	2,4%	12,8%	10,4%	10700	20900	111800	90900
15	2,9%	2,1%	12,4%	10,3%	8300	18500	109000	90500
16	2,3%	1,9%	12,1%	10,2%	6700	16900	106800	89900
17	2,0%	1,8%	11,9%	10,1%	6000	16200	105500	89300
18	1,7%	1,7%	11,8%	10,1%	5100	15300	104700	89400

TB.1.C

Voortgezet onderwijs

LB	Voordeel in percentage						Voordeel in euro's					
	Verkorting			Overstap			Verkorting			Overstap		
	LB	LB	naar LC	naar LD	Voordeel	Voordeel	LB	LB	naar LC	naar LD	Voordeel	Voordeel
	na 6jr	na 18jr	na 18jr	na 18jr	LC tov LB	LD tov LB	na 6jr	na 18jr	na 18jr	na 18jr	LC tov LB	LD tov LB
	a	b	c	d	c - b	d - b	a	b	c	d	c - b	d - b
1	1,4%	8,1%	23,3%	35,9%	15,2%	27,8%	2800	57400	166500	256500	109100	199100
2	2,1%	8,0%	20,6%	32,9%	12,6%	24,9%	4400	57700	150000	240000	92300	182300
3	3,1%	7,8%	21,2%	34,2%	13,5%	26,4%	6600	57600	158500	255500	100900	197900
4	4,3%	9,3%	18,9%	31,6%	9,5%	22,3%	9400	56900	144000	241000	87100	184100
5	5,8%	7,2%	19,5%	29,2%	12,3%	22,1%	12900	55400	151500	227000	96100	171600
6	7,5%	6,7%	20,0%	30,6%	13,2%	23,9%	17100	52900	157500	242000	104600	189100
7	9,0%	6,2%	18,1%	28,6%	11,9%	22,4%	20800	49300	145000	229500	95700	180200
8	9,8%	5,6%	18,5%	29,8%	12,9%	24,2%	23200	45500	150500	243000	105000	197500
9	10,1%	5,1%	16,9%	28,1%	11,8%	23,0%	24300	41800	139500	232500	97700	190700
10	9,5%	4,6%	17,2%	29,2%	12,7%	24,7%	23500	38000	144000	244500	106000	206500
11	8,4%	4,1%	17,3%	27,8%	13,2%	23,7%	21300	34300	146000	235500	111700	201200
12	7,0%	3,6%	17,2%	28,7%	13,6%	25,1%	18400	30400	147000	245500	116600	215100
13	5,4%	3,1%	16,1%	29,2%	13,0%	26,1%	14600	26600	139500	252500	112900	225900
14	4,0%	2,7%	16,3%	28,2%	13,6%	25,6%	11200	23200	141500	246000	118300	222800
15	3,2%	2,4%	16,4%	28,9%	14,0%	26,5%	9000	21000	144000	254000	123000	233000
16	2,6%	2,2%	16,7%	29,8%	14,5%	27,5%	7500	19500	147000	262000	127500	242500
17	2,4%	2,1%	16,5%	29,5%	14,3%	27,3%	6900	18900	145500	260500	126600	241600
18	2,0%	2,0%	16,4%	29,4%	14,3%	27,3%	6000	18000	144500	259500	126500	241500

B1

TB.1.D

Voorgezet onderwijs

LC	Voordeel in percentage				Voordeel in euro's			
	Verkorting		Overstap naar		Verkorting		Overstap naar	
	LC	LC	LD	Voordeel	LC	LC	LD	Voordeel
	na 6jr	na 18jr	na 18jr	tov LC	na 6jr	na 18jr	na 18jr	tov LC
	a	b	c	c - b	a	b	c	c - b
1	1,3%	6,9%	18,5%	11,5%	2700	56000	151000	95000
2	2,0%	6,7%	18,8%	12,1%	4400	56200	158500	102300
3	2,8%	6,5%	19,0%	12,5%	6600	55900	165000	109100
4	3,8%	6,9%	19,1%	12,2%	9200	54900	170000	115100
5	4,9%	5,9%	16,6%	10,7%	12400	53000	151000	98000
6	6,2%	5,4%	16,8%	11,4%	16100	50000	155500	105500
7	7,0%	4,9%	16,8%	11,9%	18900	45600	158500	112900
8	7,2%	4,3%	16,6%	12,2%	20100	41200	158500	117300
9	7,1%	3,9%	16,3%	12,4%	20300	37200	158000	120800
10	6,5%	3,4%	14,9%	11,5%	19200	33300	146500	113200
11	5,6%	3,0%	14,9%	11,8%	17100	30000	148000	118000
12	4,7%	2,7%	14,8%	12,1%	14800	26800	148500	121700
13	3,8%	2,4%	14,8%	12,4%	12200	24200	150000	125800
14	3,0%	2,2%	14,1%	12,0%	10000	22000	144000	122000
15	2,5%	2,0%	14,3%	12,3%	8400	20400	146500	126100
16	2,1%	1,9%	14,5%	12,6%	7200	19200	149000	129800
17	2,0%	1,8%	14,3%	12,5%	6800	18800	147500	128700
18	1,7%	1,7%	14,2%	12,5%	6000	18000	147000	129000

TB.1.E

Voortgezet onderwijs

LD	Voordeel verkorting			
	in percentage		in euro's	
	LD	LD	LD	LD
	na 6jr	na 18jr	na 6jr	na 18jr
	a	b	a	b
1	1,5%	8,3%	3400	72600
2	2,3%	8,0%	5300	72500
3	3,2%	7,6%	7900	71800
4	4,4%	8,2%	11300	70100
5	5,7%	6,7%	15300	67300
6	7,2%	6,1%	20200	63000
7	8,2%	5,4%	23900	56900
8	8,4%	4,8%	25600	50700
9	8,3%	4,2%	26100	45300
10	7,6%	3,6%	24700	39900
11	6,6%	3,2%	22200	35400
12	5,4%	2,7%	19000	31000
13	4,3%	2,4%	15400	27400
14	3,3%	2,1%	12200	24200
15	2,6%	1,9%	9900	21900
16	2,1%	1,7%	8000	20000
17	1,8%	1,6%	7100	19100
18	1,5%	1,5%	6000	18000

B3

De ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt

TB.3.1

Openstaande vacatures*

* Het gemiddelde aantal openstaande vacatures (in voltijdbanen) in het desbetreffende schooljaar.

Bron: Regioplan, Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo

	'01/'02	'02/'03	'03/'04	'04/'05	'05/'06	'06/'07	'07/'08
Primair onderwijs							
Directie	250	320	210	150	150	180	190
Leraren	1.300	1.030	310	210	190	330	410
Onderwijsondersteunend personeel	390	240	100	60	70	120	120
Totaal primair onderwijs	1.940	1.590	620	420	410	630	720
Voortgezet onderwijs							
Directie	60	50	50	30	20	50	50
Leraren	500	370	250	180	150	320	400
Onderwijsondersteunend personeel	130	90	60	60	40	60	80
Totaal voortgezet onderwijs	690	510	360	270	210	430	530
Middelbaar beroepsonderwijs							
Directie	20	20	20	10	10	20	20
Leraren	110	190	110	150	130	270	270
Onderwijsondersteunend personeel	140	120	90	110	110	260	310
Totaal middelbaar beroepsonderwijs	270	330	220	270	250	550	600
Totaal po, vo en mbo	2.900	2.430	1.200	960	870	1.610	1.850

TB.3.2a

werkgelegenheid (x 1.000) primair onderwijs

Bron: ministerie van OCW, bewerking KBA/ResearchNed, 2008

	voltijdbanen				
	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	11,7	11,5	11,4	11,0	10,6
Onderwijzend personeel	98,0	97,9	99,4	101,3	102,5
Onderwijsondersteunend personeel	6,9	7,2	7,4	7,7	8,0
Organisatie- en beheerpersoneel	12,6	12,7	12,1	11,4	10,7
Totaal	129,2	129,3	130,3	131,4	131,8
	personen				
	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	11,9	11,7	11,6	11,3	10,9
Onderwijzend personeel	129,1	129,8	131,8	134,1	135,9
Onderwijsondersteunend personeel	10,8	11,3	11,7	12,0	12,6
Organisatie- en beheerpersoneel	19,2	19,4	18,8	17,9	17,0
Totaal	171,0	172,2	173,9	175,3	176,4

B3

TB.3.2b

werkgelegenheid (x 1.000)
voortgezet onderwijs

Bron: ministerie van OCW, bewerking KBA/
ResearchNed, 2008

	voltijdbanen				
	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	3,9	3,8	3,8	4,0	3,9
Docenten	61,4	61,3	61,6	63,1	64,2
Overig personeel	16,2	16,7	17,4	17,3	17,8
Totaal	81,5	81,8	82,8	84,4	85,9
	personen				
	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	4,0	3,9	3,8	4,1	4,0
Docenten	74	73,9	74,1	75,5	76,9
Overig personeel	21,8	22,4	23,2	23,1	23,7
Totaal	99,8	100,2	101,1	102,7	104,6

TB.3.2c

werkgelegenheid (x 1.000)
middelbaar beroepsonderwijs
(exclusief AOV)

Bron: ministerie van OCW, bewerking KBA/
ResearchNed, 2008

	voltijdbanen				
	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	0,6	0,5	0,5	0,4	0,4
Docenten	23,9	22,9	22,2	23,1	23,7
Overig personeel	13,5	13,6	13,8	13,4	14,3
Totaal	38,0	37,0	36,5	36,9	38,4
	personen				
	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4
Docenten	30,8	29,4	28,3	29,1	29,6
Overig personeel	16,9	16,9	17,2	16,8	17,9
Totaal	48,3	46,9	46	46,3	47,9

TB.3.3

Onderwijsondersteunend
personeel in het primair
onderwijs en voortgezet
onderwijs (in personen)

Bron: ministerie van OCW, peildatum 1 oktober

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Onderwijsassistent	1.400	2.200	3.700	4.500	4.700	4.800	5.000	5.500
Klassenassistent	3.200	3.600	4.000	4.200	4.500	4.600	4.800	5.000
Technisch onderwijsassistent	1.600	1.700	1.700	1.700	1.600	1.400	1.400	1.500
Lesassistent	100	100	200	300	300	200	200	300
Orthopedagogen/psychologen	800	900	1.000	1.100	1.100	1.200	1.200	1.200

B5

Lerarenopleidingen en loopbanen van leraren

TB.5.1

Instream lerarenopleidingen, eerstejaars, per type lerarenopleiding;

Bron: ministerie van OCW

(hbo: eerstejaars hbo-Nederland; ulo: ingeschrevenen)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Basisonderwijs	7.500	8.550	8.800	8.000	8.400	9.700	9.400	8.700	8.550	7.700
Voortgezet onderwijs*	4.650	4.750	4.900	4.500	5.500	6.100	5.600	5.250	5.500	5.500
Universitaire lerarenopleiding	550	550	650	650	650	850	1.000	1.050	1.050	1.100

* Inclusief lerarenopleidingen op het gebied van de kunst

TB.5.2

Aantal gediplomeerden van de lerarenopleidingen

Bron: ministerie van OCW

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Basisonderwijs	4.550	4.350	4.800	5.400	6.150	6.700	6.950	7.050	7.150	6.950
Voortgezet onderwijs	4.900	3.800	3.800	3.800	3.900	4.050	4.250	4.100	4.000	4.000
Universitaire lerarenopleiding	450	350	400	500	400	400	500	600	600	600

TB.5.3

Aantal afgegeven geschiktheidsverklaringen

Bron: Onderwijsinspectie

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1e helft 2007	Onbekend	totaal
Primair onderwijs	51	637	756	448	159	78	50	8	39	2.226
Voortgezet onderwijs	7	145	365	634	431	266	174	22	4	2.048
Totaal	58	782	1.121	1.082	590	344	224	30	43	4.274

B6

Arbeidsvoorwaarden

TB.6.1

Salarisgegevens
onderwijssectoren 2008
(bruto-maandsalarissen in
euro's behorende bij een
normbetrekking)

Salarissen loonpeil 1-8-2008

BO	Leraar		Adjunct-directeur			Directeur				
	LA	LB	t/m 399 leerlingen	400 t/m 899 leerlingen	900 of meer leerlingen	t/m 199 leerlingen	200 t/m 399 leerlingen	400 t/m 899 leerlingen	900 of meer leerlingen	DC + Uitloop
Salarisschaal	LA	LB	AA	AB	AC	DA	DB	DC		
Beginsalaris	2.270	2.354	2.272	2.325	2.376	2.605	2.707	2.811		2.811
Eindsalaris	3.274	3.597	3.386	3.651	4.197	3.837	4.350	4.863		5.067
Salarislijn in jaren	18	18	11	13	18	13	15	16		18

Salarissen loonpeil 1-8-2008

SBO	Leraar		Adjunct-directeur		Directeur		
	LB	LB + toelage	t/m 199 leerlingen	200 of meer leerlingen	t/m 199 leerlingen	200 t/m 399 leerlingen	400 of meer leerlingen
Salarisschaal	LB	LB + toelage	AB	AC	DB	DC	DC + Uitloop
Beginsalaris	2.354	2.354	2.325	2.376	2.912	3.118	3.118
Eindsalaris	3.597	3.597 + 230,92*	3.651	4.197	4.350	4.863	5.067
Salarislijn in jaren	18	18	13	18	15	16	18

Salarissen loonpeil 1-8-2008

SO	Leraar		Adjunct-directeur		Directeur		
	LB	LB + toelage	t/m 100 leerlingen	100 of meer leerlingen	t/m 100 leerlingen	100 t/m 199 leerlingen	200 of meer leerlingen
Salarisschaal	LB	LB + toelage	AB	AC	DB	DC	DC + uitloop
Beginsalaris	2.354	2.354	2.325	2.376	2.912	3.118	3.118
Eindsalaris	3.597	3.597 + 230,92*	3.651	4.197	4.350	4.863	5.067
Salarislijn in jaren	18	18	13	18	15	16	18

Salarissen loonpeil 1-7-2007

VO	Leraar			Directeur					Voorzitter centrale directie			
	LB	LC	LD	11	12	13	14	15	13	14	15	16
Salarisschaal	LB	LC	LD	11	12	13	14	15	13	14	15	16
Beginsalaris	2.305	2.318	2.328	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eindsalaris	3.524	4.111	4.677	4.111	4.677	5.072	5.574	6.122	5.072	5.574	6.122	6.727
Salarislijn in jaren	18	18	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Bedraagt het eerste jaar 115,46 euro en vanaf het tweede jaar 230,92 euro.

Afkortingen:

PO = Primair onderwijs (BO, SBO, SO)

BO = Basisonderwijs

SBO = Speciaal basisonderwijs

SO = Speciaal onderwijs

VO = Voortgezet onderwijs

BVE = Beroepsonderwijs en volwasseneducatie

HBO = Hoger beroepsonderwijs

WO = Wetenschappelijk onderwijs
(Universiteiten)

TB.6.1

(vervolg)

Salarissen loonpeil 1-7-2008

BVE	Docent		Coördinerend docent	Stafdirecteur*	Voorzitter CvB
Salarisschaal	LB	LC	LD	14	18
Beginsalaris	2.376	2.390	2.399	4.292	5.744
Eindsalaris	3.631	4.237	4.820	5.744	8.374
Salarislijn in jaren	18	18	18	12	13

Loonpeil salarissen en salarislijnen op 01-10-2008

HBO	Instructeur			Docent			Lector (oude stijl)	Lector (kenniskring)	
Maximumschaal	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Beginsalaris	2.119	2.136	2.136	2.803	3.472	3.978	4.148	4.363	4.688
Eindsalaris	2.910	3.279	3.602	4.204	4.781	5.187	5.689	6.260	6.879
Salarislijn in jaren	12**	12**	14**	14**	14**	12**	13**	14**	14**

Loonpeil salarissen en salarislijnen op 01-01-2008

WO	Hoogleraar A (H2)	Hoogleraar B (H1)	Promovendus (P)***	Student-assistent (SA) (maximaal ½ werktijd)
Beginsalaris	4.803	5.351	2.000	1.764
Eindsalaris	6.995	8.445	2.558	2.056
Salarislijn in jaren	14	16	4	3

* Dit betreft een voorbeeldfunctie in het functiewaarderingssysteem voor de Bve-sector. Te denken is hierbij aan stafdiensten als Personeel, Financiën en ICT. De Cao Bve laat de instellingen vrij in het inrichten van het functiebouwwerk en de zwaarte van de onderscheiden functies. De voorbeeldfunctie is te beschouwen als de zwaarste staffunctie die in de praktijk voorkomt.

** Met ingang van 1 januari 2006 is de wijze van het doorlopen van een schaal gewijzigd. De "automatische" periodiek per 1 augustus van een jaar is komen te vervallen. De toekenning en de omvang van de periodiek is afhankelijk geworden van een beoordeling. De periodiek bedraagt geen normbedrag, maar een normpercentage van het maximumsalaris van de betreffende maximumschaal. Is de beoordeling:

- ⊘ goed: 1 x het percentage,
- ⊘ meer dan goed: 2 x het percentage en
- ⊘ onvoldoende: geen procentuele verhoging

Binnen de functieschaal is sprake van een zgn. aanloopschaal. Vanwege het verdwijnen van één salarispositie in de aanloopschaal per 1 januari 2009 bedraagt het aantal jaren in de salarislijn m.u.v. maximumschaal 8 1 jaar minder dan in het schema aangegeven. De aangegeven duur van de salarislijn is gebaseerd op een jaarlijkse goede beoordeling.

*** tot 1 augustus 2003 werd de titel Assistent/onderzoeker in opleiding gehanteerd

NB

- ⊘ Wijzigingen n.a.v. het Convenant LeerKracht van Nederland:
 - ⊘ Vanaf 2009 worden de salarislijnen voor leraren in PO, VO en BVE jaarlijks met 1 jaar verkort tot 15 jaar in 2011 en vervolgens voor het VO en BVE tot 12 jaar in 2014.
 - ⊘ Leraren in het PO (schaal LA) en VO (alle schalen) die volgens het eindsalaris worden bezoldigd, ontvangen na een eenmalig beoordelingsmoment, vanaf 1 januari 2009 een schaal-uitloopbedrag van € 850 resp. € 1000 op jaarbasis.
 - ⊘ Directeuren in het PO in de schalen DA t/m DC+uitloop ontvangen vanaf 1 januari 2009 een maandelijks toelage van € 275.
 - ⊘ Vanaf 1 augustus 2010 wordt een budget beschikbaar gesteld om de salarispositie van adjunct-directeuren in schaal AA te verbeteren. Met dit budget kan schaal AA vervallen zodat schaal AB de voor de adjunct-directeuren laagst geldende schaal wordt.
- ⊘ De functieniveaus zijn afkomstig uit de decentrale Cao's
- ⊘ Het beginsalaris en de salarislijn van directieleden is afhankelijk van het laatstgenoten salaris in de vorige (leraars)functie en de hoogte van de functie.
- ⊘ Naast de vakantie-uitkering van 8,00% in mei ontvangt het personeel over het jaarsalaris in 2008 een eindejaarsuitkering: Primair onderwijs en Voortgezet onderwijs totaal 6,40% (is incl. levensloopuitkering 0,80%), Beroeps- en volwasseneneducatie 7,40% (vanaf 2009 8,33%), Hoger Beroepsonderwijs 5,80% (vanaf 2009 8,30%) en Wetenschappelijk onderwijs 6,40% (2009 8,30%), met als bodem (in WO) een uitkering van € 1600 (2009 € 2250).

Afkortingen:

- PO = Primair onderwijs (BO, SBO, SO)
- BO = Basisonderwijs
- SBO = Speciaal basisonderwijs
- SO = Speciaal onderwijs
- VO = Voortgezet onderwijs
- BVE = Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
- HBO = Hoger beroepsonderwijs
- WO = Wetenschappelijk onderwijs (Universiteiten)

B6

TB6.2

Aantal WAO-uitkeringen
2001-2007, onderwijssector(en),
ultimostand.

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties, UWV informatie sociale
verzekeringen naar sectoren.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Primair onderwijs	17.708	17.654	17.044	16.711	15.330	14.142	12.873
Voortgezet onderwijs	11.203	10.961	10.404	10.010	9.140	8.288	7.666
Middelbaar beroepsonderwijs	7.100	7.102	6.738	6.375	5.835	5.158	4.686
Hoger beroepsonderwijs	2.718	2.727	2.662	2.575	2.359	2.161	1.977
Wetenschappelijk onderwijs	3.118	3.122	3.047	2.951	2.710	2.496	2.309
Onderzoekinstellingen	263	256	247	245	225	136	124
Totaal onderwijssector	42.110	41.822	40.142	38.867	35.599	32.381	29.635

TB6.3

Aantal WIA uitkeringen
2006 – 2008*

* 2006 en 2007 ultimostand, stand 2008 per
20 juni 2008. Bron: UWV voor aantallen en
ABP voor de sectorindeling.

	2006		2007		2008	
	IVA	WGA	IVA	WGA	IVA	WGA
Primair onderwijs	50	283	148	570	203	743
Voortgezet onderwijs	31	120	81	248	110	402
Middelbaar beroepsonderwijs	16	64	43	136	28	120
Hoger beroepsonderwijs	4	37	22	76	29	75
Wetenschappelijk onderwijs	7	37	20	71	31	87
Onderzoekinstellingen	-	-	-	4	7	20
Totaal onderwijssector	108	543	315	1.105	408	1.447

Literatuurlijst

- AStri, *Onderzoek naar herplaatsing en re-integratie van werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn*, Leiden, nog te verschijnen
- AStri, *Het managen van verwachtingen*, 2008, Leiden
- B&A, *Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het voortgezet onderwijs*, 2001, Den Haag
- CBS, *Sociaaleconomische trends , 4^e kwartaal 2007*, 2008, Voorburg
- CHOICE, *Tien jaar patronen en trends in "student satisfaction" in Nederland, een analyse van oordelen uit de Keuzegidsenquête en de Nationale Studenten Enquête 1996-2005*, 2008, Leiden
- CHOICE, *Jaarrapport Nationale Studenten Enquête 2007*, 2008, Leiden
- Cornet, M. en Webbink D, *Lerend beleid: het versterken van beleid door experimenteren en evalueren, CPB document 48*, 2004
- CPB, *Centraal Economisch Plan 2008*, 2008, Den Haag
- CWI, *Arbeidsmarktprognoses 2008 – 2013*, 2008, Amsterdam
- CWI, *Nieuwsflits Arbeidsmarkt*, april 2008, Amsterdam
- Ministerie van SZW, *Handleiding monitor arboconvenanten, 2^e herziene druk*, 2004, Den Haag
- ECORYS en RISBO, *Loopbaanmonitor 2008; onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerden van de lerarenopleiding in 2005, 2006 en 2007*, Rotterdam, nog te verschijnen
- ECORYS en RISBO, *Loopbanen van leraren door de tijd heen*, 2008, Rotterdam
- ECORYS, *Loopbanen van bèta- en techniekleraren*, (onderzoek in opdracht van Platform Bèta en Techniek), Rotterdam, nog te verschijnen
- EIM, *Schoolleiders in Nederland, landenrapport voor de OESO*, 2007, Zoetermeer
- EIM, *Evaluatie convenant beloning schoolleiders primair onderwijs*, 2008, Zoetermeer
- European Network on Teacher Education Policies (ENTEP), *The Bologna process and teacher education structures in Europe*, 2008
- Europese Commissie, *Progress towards the Lisbon Objectives in education and training*, 2008, Brussel
- Europese Commissie, *Een agenda voor Europese samenwerking op schoolgebied*, 2008, Brussel

- HBO-raad, *Feiten en cijfers, afgestudeerden en uitvallers in het hoger beroepsonderwijs*, 2008, Den Haag
- ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2007*, 2008, Nijmegen
- ITS, *Van een kabbelend beekje naar een bruisende waterval? Evaluatie invoering Wet medezeggenschap op scholen*, 2007, Nijmegen
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Trendnota 2009*, 2008, Den Haag
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Jong en gewild*, 2008, Den Haag
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *OCW in Kerncijfers 2003-2007*, 2007, Den Haag
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Microsimulatie arbeidsmarkttrainingen po en vo (MIRROR)*, 2008, Den Haag
- OESO, *Improving School Leadership*, 2008, Parijs
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer po 2007-2008*, Amsterdam, nog te verschijnen
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer vo 2007-2008*, Amsterdam, nog te verschijnen
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer mbo 2007-2008*, Amsterdam, nog te verschijnen
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer po 2007-2008 (tussenrapportage 3e kwartaal 2006)*, 2008, Amsterdam
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer vo 2007-2008 (tussenrapportage 3e kwartaal 2006)*, 2008, Amsterdam
- Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer mbo 2007-2008 (tussenrapportage 3e kwartaal 2006)*, 2008, Amsterdam
- Regioplan, *Geen WIA, wel werk?*, 2008, Amsterdam
- Regioplan, *Tijdsbestedingonderzoek 2007-2008*, Amsterdam, nog te verschijnen
- Regioplan, *Verzuim onder personeel 2007*, Amsterdam, nog te verschijnen
- Regioplan, *Minder dan 35% arbeidsongeschikt: blijven werken of toch niet?*, 2007, Amsterdam
- ResearchNed, *Tevreden blijven werken in het onderwijs; levensfasegericht personeelsbeleid vanuit werknemers- en werkgeversperspectief*, (onderzoek in opdracht van het SBO), 2008, Nijmegen
- RISBO en ECORYS, *Wat leraren bindt aan het onderwijs, onderzoek naar de rol van begeleiding en professionele ontwikkeling bij het behoud van leraren in het onderwijs*, 2008, Rotterdam

SEO, *Studie & Werk 2008*, 2008, Amsterdam

SEO, *Exploratie van beloningsverschillen in het onderwijs 2001-2004*, 2006, Amsterdam

Taskforce DeeltijdPlus, *Eén plus één is drie, werkplan Taskforce DeeltijdPlus*, 2008, Den Haag

TNO, *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)*, 2007, Delft

TNS NIPO, *Onderwijsmeter 2008*, 2007, Amsterdam

Trefwoordenlijst

Academici, 36
 Allochtonen, 33, 57, 58, 60
 Arbeidsmarktramingen, 33, 34, 35, 42, 57
 Arbeidsomstandigheden, 70, 71
 Arbeidsongeschiktheid, 66, 70, 71, 72, 73, 76
 Arbeidstevredenheid, 48
 Arbo'plus'convenant, 70
 Arboservicepunt VO, 71
 Bevoegdheid, 15, 35, 39, 55, 59
 Bovenwettelijke aanvullingen, 73
 Bovenwettelijke uitkeringen, 73
 Contractloonontwikkeling, 6, 67, 68
 Decentralisatie, 47, 48, 67, 68
 Deeltijd, 33, 41, 75
 Europese Unie, 40, 41
 FPU, 9, 75, 76
 Functioneringsgesprekken, 49, 50
 Geschiktheidsverklaringen, 58, 59, 81
 Herplaatsingstoelage (HPT), 73
 Invaliditeitspensioen (IP), 73
 IVA-uitkering, 76
 Lerarenbeurs, 5, 7, 16, 17, 20, 22, 31, 35, 59
 Levensfasebewust personeelsbeleid, 9, 21, 50, 51, 68
 Medezeggenschap, 11, 22, 45, 48, 51
 Middelloonsysteem, 75
 Mobiliteit, 55, 65
 OESO, 45, 47
 Onderwijsassistenten, 40, 53
 Randstadregio's, 13, 15, 16, 19, 29, 30, 77
 Regionale platforms, 8, 44, 66
 Re-integratie, 71, 72, 73, 74, 75
 Risicoregio's, 8, 13, 37, 43, 44
 Schaaluitloopbedrag, 5, 14, 18, 20, 27
 Scholingsbudget, 35
 Schoolleiderschap, 47
 Stille reserve, 43, 44, 64
 Taakbelasting, 52, 53
 Taskforce DeeltijdPlus, 41
 Vacatures, 7, 32, 37, 38, 39, 40, 47, 65, 80
 WAO, 71, 73, 74, 84
 Werkdruk, 31, 52, 72
 Werkloosheid, 38, 67, 70, 74
 Wet uitbreiding loondoor-betalingsverplichting bij ziekte (WULBZ), 71
 WGA-premie, 68
 WIA, 69, 71, 72, 73, 76, 84
 Ziekteverzuim, 33, 34, 67, 70, 71
 Zij-instromer, 9, 20, 58, 59



Dit is een publicatie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Productie Leo Wijnhoven / Hans Ruesink / Henk Lindner

Vormgeving JB&A raster grafisch ontwerp, Delft

Druk DeltaHage, Den Haag

Uitgave september 2008

Nabestellen Postbus 51-infolijn
Telefoon 0800-8051 (gratis) of www.postbus51.nl

ISBN 978 90 5910 482 2

Prijs € 20,00

Zie ook www.minocw.nl/onderwijs

OCW38.077/13000/08BK2008B024