

Voorwoord

Voor u ligt de zesde editie van de nota Werken in het Onderwijs. Deze nota is een belangrijke informatiebron voor iedereen die betrokken is bij de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel. In de nota wordt een samenhangend en integraal beeld gegeven van de meest recente ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt.

De nota besteedt aandacht 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 nota Werken in het Onderwijs is een belangrijke kennisbasis geweest voor de onderbouwing van het advies, dat de Commissie Leraren op 12 september heeft uitgebracht over de aanpak van het lerarentekort.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

A handwritten signature in black ink, consisting of the letters 'R' and 'P' followed by a stylized flourish and a long horizontal line extending to the right.

Dr. Ronald H.A. Plasterk

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	5
Hoofdstuk 1 De ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt	11
1.1 Zorgen over kwaliteit van onderwijs en leraren	11
1.2 Toename vacatures	13
1.3 Verwachtingen voor de toekomst	15
1.4 Werkgelegenheidsstructuur	18
1.5 Leeftijdsopbouw onderwijspersoneel	24
Hoofdstuk 2 Personeel en onderwijsprestaties	27
2.1 Leidinggevenden	27
2.2 Personeelsbeleid	29
2.3 Functioneringsgesprekken	30
2.4 Gebruik van resultaatgegevens in het voortgezet onderwijs	32
2.5 Scholing van leraren	34
2.6 Arbeidstevredenheid	38
Hoofdstuk 3 Arbeidsorganisatie in het onderwijs	39
3.1 Over schaalvergroting in het onderwijs	39
3.2 Hoeveel managers werken er in het onderwijs?	44
3.3 De lestaak van docenten in het voortgezet onderwijs	46
Hoofdstuk 4 De lerarenopleiding	49
4.1 Instroom lerarenopleiding en professionaliteit lerarenopleiders	49
4.2 Studentenpopulatie en rendement	52
4.3 Arbeidsmarktsituatie pasafgestudeerden	54
4.4 De loopbaan van leraren	55
Hoofdstuk 5 Arbeidsvoorwaarden	57
5.1 Cao-ontwikkelingen	57
5.2 Functie- en beloningsdifferentiatie	61
Hoofdstuk 6 Sociale zekerheid en pensioenen	67
6.1 Arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie	67
6.2 Arbeidsongeschiktheid	69
6.3 Werkloosheid	73
6.4 Pensioenen	75
6.5 Regeling 'bevordering arbeidsparticipatie ouderen'	77
Bijlagen	81
B1 De onderwijsarbeidsmarkt naar sector	81
B4 Leraren in het primair en voortgezet onderwijs en hun opleiding	86
B5 Salarissen	88
B6 Sociale zekerheid en pensioenen	94
Literatuurlijst	95
Trefwoordenlijst	99

Managementsamenvatting

Zorgen over kwaliteit van onderwijs en leraren

Nederlanders maken zich zorgen over de kwaliteit van het onderwijs en van de leraren. De jaarlijkse 'Onderwijsmeter' laat zien dat de waardering door burgers daalt. Basisonderwijs en universiteit krijgen met een magere 6,6 nog de hoogste rapportcijfers. Het vmbo scoort slechts een 5,8. Het aandeel burgers dat waardering heeft voor leraren in het middelbaar beroepsonderwijs daalde van 68 procent in 2006 naar 55 procent in 2007. Ouders houden echter wel veel vertrouwen in de school van hun eigen kinderen, want zij geven het basisonderwijs een 7,8, het voortgezet onderwijs een 7,4, en daarbinnen het vmbo een 7,3. Deze cijfers zijn over de afgelopen jaren stabiel. Het beeld van burgers strookt dus niet met de werkelijkheid zoals ouders die ervaren.

Voor de onderwijsarbeidsmarkt is dit beeld van burgers niettemin zorgelijk. De beeldvorming bepaalt immers mede of mensen ervoor kiezen om al of niet te gaan werken in deze sector waar grote tekorten dreigen. Als het beeld over het onderwijs verslechtert, dan werpt dit een extra drempel op om te kiezen voor een baan in het onderwijs.

Toename vacatures

Het aantal vacatures in het onderwijs stijgt. De concurrentie op de totale arbeidsmarkt is in het afgelopen jaar flink toegenomen. Ook in het onderwijs wordt de arbeidsmarkt krappere. Schoolbesturen krijgen meer moeite om vacatures te vervullen. Het gemiddeld aantal openstaande vacatures in het primair en voortgezet onderwijs en in het middelbaar beroepsonderwijs nam toe van 950 in het schooljaar 2005/2006 tot 1.600 in 2006/2007. Het aantal vacatures per honderd leraren in het primair onderwijs (0,3) en voortgezet onderwijs (0,5) loopt op, maar ligt nog wel ruim binnen de kritische grenswaarde van 1,0. Boven deze grens wordt het aandeel openstaande vacatures een belemmering voor goed onderwijs. Ook in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs loopt het aantal vacatures – mede door de hoogconjunctuur - snel op.

Combinatiefuncties

In het primair onderwijs zijn er overschotten aan onderwijsassistenten. Nog geen 5 procent van de gediplomeerde onderwijsassistenten heeft binnen anderhalf jaar een baan in het onderwijs. De meerderheid studeerde door of vond werk in een andere sector. Een aantal jaren geleden hebben de mbo's opleidingen gecreëerd voor deze functie, maar de vraag naar onderwijsassistenten is gestabiliseerd. Medewerkers op deze functie zijn ook veelal jong, waardoor er weinig natuurlijk verloop is. Het mbo zou er verstandig aan doen de toestroom tot deze opleidingen te beperken. Een alternatief zou kunnen zijn dat het mbo leerwegen aanbiedt die tegemoetkomen aan de behoefte aan combinatiefuncties, waarin onderwijs, opvang en welzijn worden gecombineerd. Deze behoefte is zo gegroeid omdat er veel meer brede scholen zijn gekomen in het primair onderwijs.

Vooruitzichten voor de komende jaren

De onderwijsarbeidsmarkt zal de komende jaren krappere worden als gevolg van vergrijzing en hoogconjunctuur. In het onderwijs wordt personeel vooral geworven in het segment hoger opgeleiden. Binnen dit segment op de arbeidsmarkt zal echter naar verwachting de komende jaren steeds meer concurrentie ontstaan. De arbeidsmarkt komt verder onder druk te staan doordat steeds meer babyboomers de pensioenleeftijd bereiken en uitstromen, en doordat de economische vooruitzichten gunstig zijn.

In de onderwijssectoren zijn veel werknemers ouder dan 55 jaar; hun aandeel is anderhalf tot ruim tweemaal zo hoog als het landelijk gemiddelde. De uitstroom naar pensioen zal daarom in het onderwijs nog sterker stijgen dan elders, waardoor er ook een steeds grotere vraag zal komen naar vervanging.

In het voortgezet onderwijs worden de arbeidsmarktproblemen naar verwachting het grootst. Bij aanhoudende hoogconjunctuur kan voor leraren de openstaande vraag oplopen tot 6 procent van de werkgelegenheid in 2011.

In het primair onderwijs is het vergrijzingsprobleem vooralsnog minder groot dan in de andere onderwijssectoren, en was er tot 2004 nog een ongekend hoge instroom in de lerarenopleidingen. Mede daardoor blijft het tekort in het hoogconjunctuurscenario in het primair onderwijs voor 2011 beperkt tot een kleine 3 procent voor leraren. Voor schoolleiders in het primair onderwijs kan het tekort hoger worden, tot bijna 5 procent in 2011. In de onderwijsarbeidsmarkttramingen was al rekening gehouden met een lichte daling van het aantal instromers in de lerarenopleidingen basisonderwijs. Gezien de daling in het aantal voorinschrijvingen lijkt het erop dat de instroom dit jaar inderdaad lager zal zijn. Bovendien heeft de ingevoerde rekentoets wellicht een remmende werking op de inschrijving van personen die onvoldoende zeker zijn of zij deze toets wel kunnen halen. Omdat de rekentoets een voorselecterend effect heeft, zullen er hierdoor tijdens de opleiding mogelijk minder studenten uitvallen.

De arbeidsmarkten voor primair en voortgezet onderwijs kennen bevoegdheidsvereisten, en zijn daardoor in zekere mate gesloten. Dit is voor het middelbaar en hoger beroepsonderwijs minder het geval, maar ook daar hebben de vergrijzing en conjunctuur hun weerslag. Daardoor zal ook hier de vervangingsvraag sterk toenemen en kunnen vooral bij hoogconjunctuur tekorten ontstaan.

Academici in het onderwijs

Het aandeel leraren met een afgeronde universitaire opleiding (naast de bevoegdheid tot lesgeven) is in het primair onderwijs 2 procent, in het voortgezet onderwijs een kleine 25 procent, en in het middelbaar beroepsonderwijs ongeveer 15 procent.

Van alle universitair afgestudeerden uit het studiejaar 2004/2005 was 17 procent anderhalf jaar na afstuderen werkzaam in de onderwijssectoren (primair onderwijs tot en met universiteit inclusief promovendi). Dat is een verdubbeling ten opzichte van de afstudeerlichting 1998/1999, waarvan in 2001, anderhalf jaar na afstuderen, 8 procent werkzaam was in de onderwijssectoren.

Functioneringsgesprekken

Hoewel in vrijwel alle onderwijsinstellingen (97 procent) inmiddels regelmatig functioneringsgesprekken worden gehouden, komen sommige thema's daarin nog niet of weinig aan de orde. Over 'beloning' worden opmerkelijk weinig (8 procent van de gesprekken) afspraken gemaakt. Dat hangt samen met het feit dat ruim de helft van de leraren het eind van zijn schaal heeft bereikt, dat de anderen er in de praktijk jaarlijks traditiegetrouw één periodiek bij krijgen, en dat leraren slechts in beperkte mate worden bevorderd naar een hogere schaal.

Leidinggevend en brengen lesobservaties vaak in als element in een functioneringsgesprek in het primair onderwijs (78 procent) en voortgezet onderwijs (63 procent). In het middelbaar beroepsonderwijs doet slechts 37 procent van de leidinggevend en 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).

Personeelsbeleid en resultaatgegevens in voortgezet onderwijs

Het centraal examen wordt al langere tijd gebruikt om de prestaties van scholen in het voortgezet onderwijs onderling te vergelijken. Het wordt echter ook steeds beter mogelijk om met deze cijfers prestaties binnen scholen te vergelijken. Sinds een jaar geeft de site van CFI met 'Onderwijs in Cijfers' de gemiddelde examengegevens per school per vak weer. Ruim 70 procent van de scholen in het voortgezet onderwijs geeft aan deze gegevens inmiddels op een of andere manier te gebruiken om een oordeel te geven over vaksecties en leraren. De meest geavanceerde manier om deze cijfers te gebruiken, is de 'binnenschoolse vergelijking per vak'. Daartoe vergelijken scholen de centrale examenresultaten van vaksecties van een school met de landelijke gemiddelden per vak, en kijken ze vervolgens per vak hoe groot het verschil is tussen het landelijk gemiddelde en het gemiddelde van hun school. De verschillen per vak zijn dan een indicatie van de onderwijsprestatie per vak in de bovenbouw van de school. Deze inzichten kunnen eraan bijdragen dat vaksecties/leraren binnen de school beter gaan functioneren.

Scholing

De voor scholing bestemde budgetten worden in het onderwijs vaak niet volledig ingezet. Scholing van werknemers in de onderwijssectoren blijkt geen vanzelfsprekendheid te zijn. De werkgever beheert de budgetten voor scholing, maar werknemers wensen meer scholing dan ze nu krijgen. De intenties in de verschillende onderwijscao's om een deel van de overeengekomen arbeidsduur te besteden aan scholing, worden bij lange na niet gehaald. Deze onderinvestering in scholing is een zorgpunt voor verdere professionalisering van de beroepsgroep. Als de verantwoordelijkheid voor de beschikbare middelen anders wordt verdeeld, kunnen de scholingsmogelijkheden mogelijk beter worden benut. Scholingsfondsen of 'rugzakjes' (persoonsgebonden budgetten) zijn hierbij alternatieven.

Arbeidsorganisatie en schaalvergroting

In het onderwijs heeft zich de afgelopen decennia een proces van schaalvergroting voltrokken. Aanvankelijk (in de jaren tachtig en negentig) vooral in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs, later ook in het voortgezet onderwijs en het primair onderwijs. De laatste jaren is er echter een kentering in het denken over schaalvergroting ontstaan. Het fuseren tot 'mega-instellingen' is steeds meer onder vuur komen te liggen. De schaalvergroting kreeg ook steeds meer de connotatie van 'bureaucratie'. In de politiek en de samenleving ontstond een roep naar de 'menselijke maat'.

Feiten over schaalvergroting

Het is belangrijk onderscheid te maken tussen de bestuurlijke schaal enerzijds en de vestigings- of schoolgrootte anderzijds.

In het middelbaar beroepsonderwijs is de bestuurlijke schaal al sinds een aantal jaren vrijwel stabiel (gemiddeld 9.300 leerlingen en 640 werknemers per bestuur in 2006), evenals de vestigingsomvang (50 werknemers en 716 leerlingen in 2006). Het primair en voortgezet onderwijs zitten nog duidelijk in de fase van bestuursverdichting, veelal veroorzaakt door bestuurlijke fusies. Zo groeide in het voortgezet onderwijs het gemiddeld aantal leerlingen per bestuur in vier jaar tijd van 2.280 tot 2.550 in 2006, en nam het gemiddeld aantal werknemers toe van 200 tot 240. In het primair onderwijs nam in dezelfde periode het gemiddelde aantal leerlingen per bestuur toe van 890 naar 1.170, en het gemiddelde aantal werknemers van 70 naar ruim 90.

De omvang van de vestigingen ontwikkelde zich in het voortgezet en primair onderwijs echter heel verschillend. In het voortgezet onderwijs nam de vestigingsomvang de afgelopen vier jaar nog flink toe (van 680 leerlingen en 120 werknemers in 2002 naar respectievelijk 740 en 130 in 2006). In het primair onderwijs slagen besturen erin het onderwijs kleinschalig aan te

blijven bieden. De vestigingsgrootte is de afgelopen vier jaar vrijwel constant gebleven (210 leerlingen en circa 17 werknemers).

Bestuurlijke schaalvergroting: voor- en nadelen

Voor de organisatie van het onderwijsproces en de ervaren 'massaliteit' van het onderwijs is vestigingsomvang voor leraren en leerlingen belangrijker dan de bestuurlijke omvang. De voorkeur voor een bepaalde schoolgrootte blijkt eerder persoonsgebonden te zijn. Ouders daarentegen zijn eenduidig in hun voorkeur. Zij zeggen hun kinderen graag op een kleine school te willen onderbrengen. Verrassend is dan wel dat ouders van leerlingen van grote(re) scholen een positiever oordeel geven over 'hun' school.

Bestuurlijke schaalvergroting kan voordelen met zich meebrengen, maar schiet zijn doel voorbij als het onderwijs niet langer kleinschalig wordt georganiseerd, werknemers zich niet serieus genomen voelen en leerlingen geconfronteerd worden met massaliteit en anonimiteit.

Managers in het onderwijs

Het onderwijs kent een laag aandeel leidinggevenden (8 procent) in vergelijking tot de marktsector (11 procent), zo blijkt uit onderzoek van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. Dit hangt samen met het feit dat het onderwijs van oudsher een vrij platte organisatiestructuur kent.

Het aantal managers in het funderend onderwijs en het mbo is de afgelopen jaren verder gedaald van circa 16.100 in 2002 naar 15.300 in 2006, vooral als gevolg van de eerdergenoemde fusiebewegingen. Het aandeel managers ten opzichte van de totale werkgelegenheid neemt in deze sectoren eveneens af. Met name in het primair onderwijs daalt het aandeel: in vier jaar met bijna 1 procentpunt: van 9,2 in 2002 naar 8,4 in 2006.

Het management van scholen wordt wel steeds gelaagder. Er zijn colleges van bestuur, bovenschools management, vestigingsleiders/directeuren en teamleiders en coördinatoren. Om beter zicht te krijgen op hoe managementfuncties zich ontwikkelen, is in het primair onderwijs inmiddels in de statistieken een aangepaste functie-indeling ingevoerd. Het ministerie is voornemens om een dergelijke aanpassing ook te introduceren in de statistieken voor het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. In het voortgezet onderwijs treffen we bijvoorbeeld een groeiende groep docenten aan die nauwelijks nog lessen verzorgen (minder dan vijf uren bij een voltijdaanstelling). Waren dat er in 1998 nog circa 800, in 2005 zijn het er iets meer dan 2.000.

Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden zijn in de afgelopen tien jaar steeds meer een zaak van de onderwijssectoren en hun instellingen geworden, en steeds minder van het ministerie van OCW. Alleen in het primair onderwijs sluit het ministerie nu nog één keer een cao af, waarna de sector het over zal nemen.

Contractloonontwikkeling

De contractloonontwikkeling van de verschillende onderwijssectoren in de afgelopen jaren kan een vergelijking met de marktsector goed doorstaan. De contractloonontwikkeling in de marktsector vormt het referentiepunt voor de arbeidskostenontwikkeling bij overheid en onderwijs.

In het begin van de 21ste eeuw hebben hieraan ook extra investeringen bijgedragen naar aanleiding van de commissie-Van Rijn. Daarmee is onder meer de eindejaarsuitkering structureel verder opgebouwd, waardoor de contractlonen van het onderwijspersoneel in 2002 en 2003 sneller omhoog gingen dan in de marktsector.

Cao

In het primair en voortgezet onderwijs is deze zomer de looptijd van de geldende cao verstreken. De onderhandelingen over een nieuwe cao voor het primair onderwijs zijn inmiddels gestart, en de bonden hebben hun wensen kenbaar gemaakt. In hoofdlijnen vragen zij een loonsverbetering van 3 procent in 2007, een inkorting van de carrièrepatronen van leraren en schoolleiders van 18 naar 12 periodieken, verhoging van de schaalmaxima met € 200 en extra ruimte voor schalen LB in het basisonderwijs en LC in het speciaal onderwijs. In het hoger beroepsonderwijs is recentelijk een hoofdlijnenakkoord bereikt in het cao-overleg. Naast een contractloonontwikkeling van 5,6 procent in drie jaar en een volledige dertiende maand in 2009 (in totaal 11,9 procent salarisverhoging in drie jaar), zijn er ook afspraken gemaakt over de zogenoemde inzetgarantie. Dit betekent dat de sociale partners ervoor kiezen om zowel de werkgever als de werknemer verantwoordelijk te maken voor de inzetbaarheid van werknemers, ook als dit binnen de hogeschool niet meer mogelijk is. De nadruk wordt meer gelegd op stimuleren en activeren, in plaats van op uitkeren. Daartoe stelt men de huidige bovenwettelijke en nawettelijke regelingen voor werkloosheidsuitkering buiten werking en wordt een protocol inzetgarantie geïntroduceerd.

Loontevredenheid

Werknemers in het onderwijs zijn niet erg tevreden met hun loon, vooral in het primair en voortgezet onderwijs zijn ze (soms zeer) ontevreden. Ze ervaren dat er weinig mogelijkheden zijn om financieel door te groeien (gebrek aan carrièreperspectief). Een hoger loon staat dan ook op nummer één van het wensenlijstje van werknemers in het onderwijs. De mogelijkheid om eerder met werken te kunnen stoppen staat op twee.

Functie- en beloningsdifferentiatie

In het voortgezet onderwijs wordt ongeveer twee derde van de leraren beloond in schaal LB (omgerekend naar voltijdequivalenten). Dit aandeel daalde de afgelopen vijf jaar heel licht. Het aandeel leraren dat beloond wordt in schaal LC, nam in vijf jaar toe met ruim 3 procentpunt, tot 16,8 procent in 2006. Het aandeel leraren dat beloond wordt in schaal LD daalde in de afgelopen vijf jaar tot 17,8 procent in 2006. LD-schalen zijn in hoge mate geconcentreerd bij oudere docenten in het eerstegraadsgebied. In het vmbo is een LD-schaal een zeldzaamheid.

Beloningsdifferentiatie in het onderwijs wordt in Nederland maar in beperkte mate toegepast. In een aantal andere landen is beloningsdifferentiatie meer gemeengoed. De maatregelen hebben dan betrekking op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld leraren aantrekken voor specifieke vakken of regio's) of nemen de vorm aan van prestatiebeloning. Uit onderzoeken in de Verenigde Staten en Israël blijkt dat de prestaties van leerlingen verbeterden nadat prestatiebeloning werd ingevoerd. Conclusie is dat beloningsdifferentiatie met succes toegepast kan worden als het gecombineerd wordt met duidelijke doelstellingen en beoordelingsmaatstaven.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Sinds 1 januari 2006 is de nieuwe wet voor arbeidsongeschiktheid van kracht: de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Een van de elementen in deze wet is dat werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden bevonden, geen wettelijk recht meer hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Wel staat het sociale partners vrij om in cao's aanvullende regelingen te treffen voor deze groep. Uit landelijke gegevens over 2006 blijkt dat van de werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt was bevonden, ruim de helft geen dienstverband meer had bij de oude werkgever. Twee derde van hen is ontslagen. Dergelijke gegevens zijn nog niet bekend voor de onderwijssectoren. Wel bekend is welke cao-afspraken er in de onderwijssectoren zijn gemaakt voor werknemers die minder

dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. In de cao Po/Vo 2005/2007 is afgesproken dat deze werknemers in dienst blijven, tenzij de werkgever daardoor in bijvoorbeeld financiële moeilijkheden komt. Ook is voorzien in een beperkte inkomenscompensatie als betrokkene in een andere functie minder zou gaan verdienen. In de cao Hbo 2006/2007 is afgesproken dat werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, niet ontslagen mogen worden. In de cao Bve 2005/2007 alsmede in de cao Universiteiten zijn hierover geen afspraken opgenomen.

Bevordering arbeidsparticipatie ouderen (bapo)

Oudere leraren die deelnemen aan de bapo-regeling (10 tot 20 procent werktijdvermindering) hebben een lager ziekteverzuim dan leraren die niet aan deze regeling deelnemen. Uit onderzoek is nu echter gebleken dat bapo-deelnemers ook voorafgaand aan bapo-intrede al een lager verzuim hadden. Het lagere verzuim van de bapo-deelnemers is dus het gevolg van een selectie-effect in de keuze om aan bapo deel te nemen. De bapo heeft op zichzelf geen verzuimverlagend effect.

H 1

De ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt

In dit hoofdstuk komen de meest in het oog springende ontwikkelingen van de arbeidsmarkt in het onderwijs aan de orde. Demografische ontwikkelingen, concurrentie met de marktsector en onderwijskwaliteit zijn daarbij belangrijke thema's. Met de huidige ontwikkelingen is het belangrijk om ervoor te zorgen dat ook de onderwijsarbeidsmarkt voldoende aantrekkingskracht houdt en dat de toenemende krapte op de arbeidsmarkt niet ten koste gaat van kwaliteit in het onderwijs.

Paragraaf 1.1 gaat in op oordelen van burgers over de kwaliteit van het onderwijs en de leraren. Paragraaf 1.2 schetst hoe het aantal vacatures is toegenomen op de Nederlandse arbeidsmarkt en in de onderwijssectoren. In paragraaf 1.3 komen de verwachtingen voor de onderwijsarbeidsmarkt voor de komende jaren aan bod. De werkgelegenheidsstructuur is het onderwerp van paragraaf 1.4. Tot slot staat in paragraaf 1.5 de leeftijdsopbouw van het onderwijspersoneel centraal.

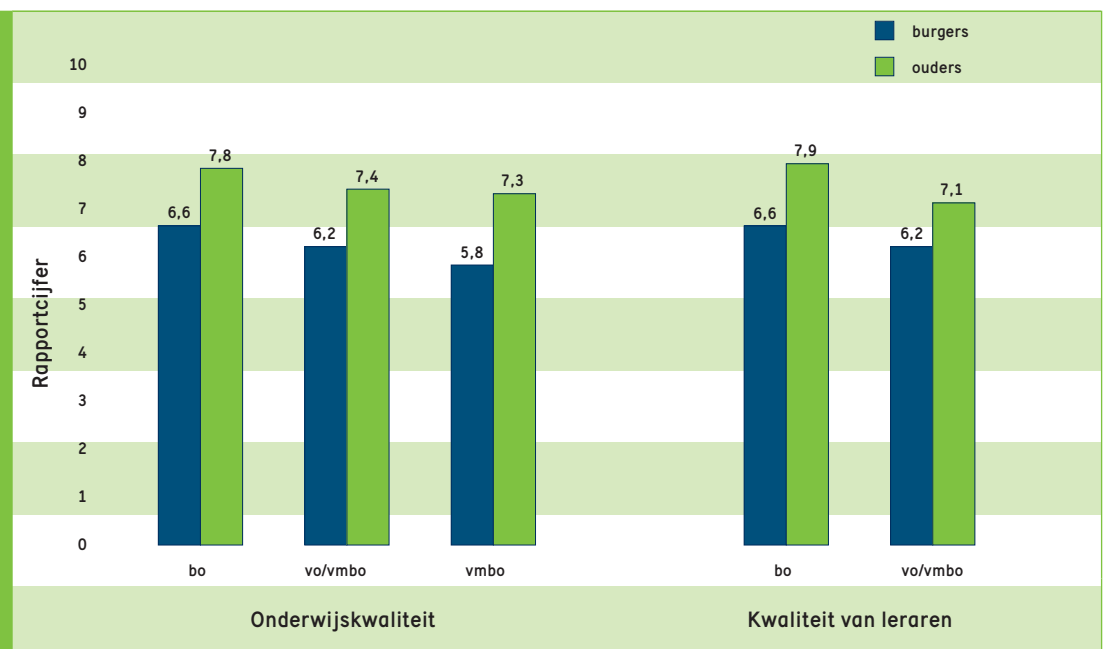
1.1 Zorgen over kwaliteit onderwijs

Nederlanders maken zich zorgen over de kwaliteit van het onderwijs en van leraren. Met een magere 6,6 geeft de Nederlandse burger het basisonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs het hoogste rapportcijfer van alle onderwijssectoren.¹ Het voortgezet onderwijs scoort een 6,2, en vooral het vmbo wordt laag beoordeeld met een 5,8 (zie figuur 1.1).

1 Regioplan, *Onderwijsmeter 2007, 2007*

F1.1

Vertrouwen in de kwaliteit van onderwijs en van leraren



Ouders positiever dan gemiddelde Nederlander

Het vertrouwen van Nederlandse burgers in vrijwel alle onderwijssectoren is gedaald. De oordelen van ouders over de laatste jaren zijn echter redelijk stabiel en bij hen scoort het onderwijs veel positiever (basisonderwijs 7,8 en voortgezet onderwijs 7,4). Ouders hebben veel vertrouwen in de school van hun eigen kinderen.

Het verschil tussen het oordeel van burgers en van ouders is het grootst bij het vmbo. Het oordeel van ouders van het vmbo (7,3) is vrijwel gelijk aan het oordeel van ouders over het totale vo. De gemiddelde Nederlander heeft echter aanzienlijk minder vertrouwen in het vmbo (5,8) dan in het totale voortgezet onderwijs (6,2).

Voor ouders met kinderen in het voortgezet onderwijs zijn de belangrijkste zorgpunten:

- ⌘ het lerarentekort (69 procent);
- ⌘ gedragsproblemen van leerlingen (64 procent);
- ⌘ vernieuwingen in het onderwijs (63 procent);
- ⌘ kosten van onderwijs voor ouders (60 procent);
- ⌘ lesuitval (60 procent);
- ⌘ kwaliteit van leraren (52 procent).

Ook over de leraar zelf oordelen ouders met een hoger cijfer dan de gemiddelde Nederlander, en zijn ze even positief als in voorgaande jaren. Het cijfer voor leraren van ouders met kinderen in het basisonderwijs is in 2007 zelfs gestegen van 7,7 naar 7,9. Burgers in het algemeen oordelen intussen juist minder goed over leraren dan in afgelopen jaren.

Nederlandse burgers hebben niet alleen minder vertrouwen gekregen in de kwaliteit van leraren, ook hun waardering voor leraren is lager dan een aantal jaren geleden. In 2003 had nog ruim 80 procent van de Nederlanders waardering voor leraren in het basisonderwijs, in 2007 is dat nog maar 60 procent. Maar ook leraren in het middelbaar beroepsonderwijs kunnen op minder waardering rekenen. In deze sector is de waardering voor leraren door de Nederlandse burger gedaald van 68 procent in 2006 naar 55 procent in 2007.

De publieke mening over het onderwijs heeft invloed op de aantrekkelijkheid van een beroep in het onderwijs. Ook daarom is het dus van groot belang om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en de zorgen van ouders, leraren en andere belanghebbenden serieus te nemen. Wellicht speelt de (negatieve) manier waarop het onderwijs het laatste jaar in het nieuws is geweest een belangrijke rol bij het oordeel van mensen. Het lijkt erop dat deze negatieve aandacht vooral invloed heeft gehad op mensen die niet direct (of via hun kinderen) bij het onderwijs betrokken zijn.

1.2 Toename vacatures

Het aantal openstaande vacatures op de Nederlandse arbeidsmarkt is in de afgelopen jaren fors gestegen: van 90.000 eind september 2003 tot 225.000 eind juni 2007.²

Het hoge aantal vacatures hangt samen met de positieve economische ontwikkeling. In 2006 groeide de Nederlandse economie (bruto binnenlands product, BBP) sterk, namelijk met 3 procent.³ De spanningen in de economie lopen gestaag op, wat vooral voelbaar is op de arbeidsmarkt.

Vacatures onderwijssectoren: bijna verdubbeld

Ook in het onderwijs is het aantal openstaande vacatures in het afgelopen jaar fors gestegen. In het onderwijs (po, vo en mbo) is het totaal aantal openstaande vacatures in één jaar tijd bijna verdubbeld van gemiddeld 870 voltijdbanen in het schooljaar 2005-2006 naar ruim 1.600 in het schooljaar 2006-2007⁴ (zie tabel 1.1). Hierbij gaat het om het totaal aantal vacatures voor onderwijsgeevenden, management en ondersteunend personeel. Deze stijging van het aantal openstaande vacatures is in lijn met eerdere verwachtingen.⁵

Vacatures: 'natuurlijke frictie' of probleem?

Een arbeidsmarkt is dynamisch, en daar horen openstaande vacatures bij. 'Frictievacatures' zijn daarom een natuurlijk verschijnsel op de arbeidsmarkt. Als er echter te veel vacatures openstaan in verhouding tot het aantal werkenden (een hoge 'vacature-intensiteit'), wordt het steeds moeilijker om met de zittende personeelsleden het onderwijsproces goed vorm te blijven geven. Een absolute norm daarvoor is er niet. In het verleden bleek echter dat als het lerarentekort boven de 1 procent komt, het onderwijs in problemen komt. Voor management in het onderwijs ligt die norm hoger.

² CBS, www.statLine.nl.

³ Centraal Planbureau, *MEV 2008*, 2007.

⁴ Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2006-2007, vacatures in het schooljaar 2005-2006*, nog te verschijnen.

⁵ Ministerie van OCW, *Nota Werken in het Onderwijs 2007, Nota Werken in het Onderwijs 2006*.

T1.1

Openstaande vacatures in fte voor de schooljaren 2005-2006 en 2006-2007 (jaargemiddelden) en vacature-intensiteit voor het schooljaar 2006-2007

NB: vacature-intensiteit is het aantal vacatures in FTE per 100 fte werkgelegenheid.

Bron: Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2006-2007, vacatures in het schooljaar 2006-2007*, nog te verschijnen

	Openstaande vacatures FTE		Vacature-intensiteit 2006/07
	2005/06	2006/07	
primair onderwijs			
- directiepersoneel	150	180	1,6
- leraren	190	330	0,3
- ondersteunend personeel	70	120	0,6
voortgezet onderwijs			
- directiepersoneel	20	50	1,4
- leraren	150	320	0,5
- ondersteunend personeel	40	60	0,3
mbo			
- directiepersoneel	10	20	2,2
- leraren	130	270	1,0
- ondersteunend personeel	110	260	1,7
Totaal po, vo, mbo	870	1.610	

Vacatures leraren

Het aantal openstaande vacatures voor leraren steeg fors in alle onderwijssectoren. In primair en voortgezet onderwijs is de gemiddelde vacature-intensiteit voor leraren toegenomen tot respectievelijk 0,3 en 0,5 procent (zie tabel 1.1). Als het aantal vacatures in het schooljaar 2007-2008 in hetzelfde tempo blijft stijgen, dan zal de vacature-intensiteit voor leraren in het voortgezet onderwijs de kritische grens van 1 procent gaan naderen. In het mbo is deze grens in het schooljaar 2006-2007 al bereikt, met een vacature-intensiteit van 1,0 procent.

In het primair onderwijs geldt verder dat het speciaal onderwijs, relatief gezien, meer problemen heeft om vacatures te vervullen dan het basisonderwijs.

Vacatures directeuren primair onderwijs

In het primair onderwijs is het aantal openstaande vacatures voor directeuren nog steeds relatief hoog. In het schooljaar 2006-2007 stonden er gemiddeld 180 vacatures voor schoolleiders open. In het schooljaar daarvoor waren dit er nog 150. Ook de Algemene Vereniging van Schoolleiders constateert dat het voor schoolbesturen moeilijker wordt om schoolleiders te vinden voor hun vacatures.⁶

Vacatures hoger onderwijs

Ook in het hoger onderwijs neemt het aantal openstaande vacatures toe. In deze sector is de arbeidsmarkt al langer krappere. Dat heeft mede te maken met het karakter van de arbeidsmarkt voor het hoger onderwijs. Voor leraren in po, vo en mbo geldt een bevoegdheidsvereiste. Voor het hoger onderwijs geldt die niet, waardoor deze arbeidsmarkt een wat opener karakter heeft en de bewegingen hier meer samenhangen met de totale arbeidsmarkt.

Eind 2003 waren er nog ongeveer 500 openstaande vacatures in het hoger onderwijs. Eind 2006 is dit aantal gestegen naar ongeveer 1.500.⁷

⁶ AVS, *Kadernieuws extra*, november 2006

⁷ CBS, StatLine. De cijfers van het CBS zijn niet vergelijkbaar met die van Regioplan. Het CBS gaat uit van banen en maakt geen onderscheid in functies.

F1.2

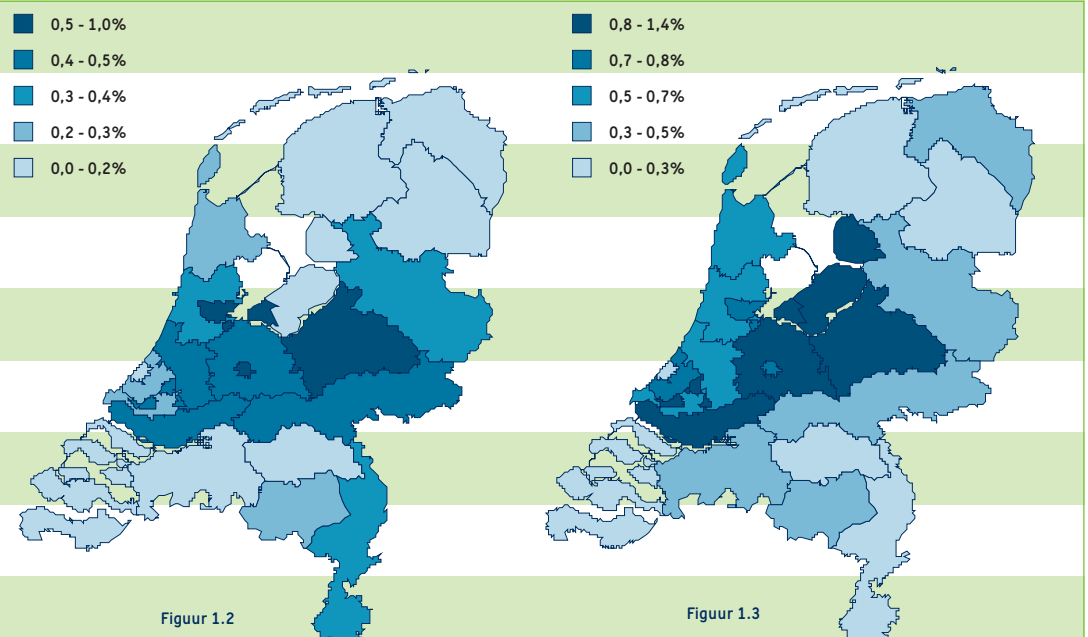
Onvervulde vacature-intensiteit*
primair onderwijs, schooljaar
2006-2007, naar regio

F1.3

Onvervulde vacature-intensiteit*
voortgezet onderwijs, schooljaar
2006-2007, naar regio

* Onvervulde vacature-intensiteit: onvervulde
vacatures als percentage van de werkgelegenheid

Bron: Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer
po-vo 2006-2007, vacatures in het schooljaar
2006-2007, eindrapport, nog te verschijnen*



Vacatures leraren primair en voortgezet onderwijs naar regio

Er zijn duidelijke regionale verschillen tussen de aantallen openstaande vacatures voor leraren in het primair onderwijs. Vooral in Amsterdam en Utrecht, en in iets mindere mate in Almere, staan meer vacatures open (zie figuur 1.2).

Ook in het voortgezet onderwijs zijn er aanzienlijke regionale verschillen. In Flevoland is de onvervulde vacature-intensiteit voor leraren het hoogst (1,4 procent). In het noorden en zuiden van het land het laagst (zie figuur 1.3).

Vacatures, arbeidsmarktkrapte en mobiliteit

Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt stijgt de arbeidsmobiliteit, ook die van leraren. Niet alleen het aantal openstaande vacatures is toegenomen. Ook de onderliggende stromen zijn sterk toegenomen: enerzijds ontstaan meer nieuwe vacatures en anderzijds worden meer vacatures vervuld. Ontstonden er in het schooljaar 2004-2005 nog bijna 15.000 vacatures (in voltijdbanen), in het schooljaar 2006-2007 is dit met ruim 40 procent gestegen naar 21.500.⁸ Door het grotere aanbod van vacatures zijn er voor leraren weer meer mogelijkheden om van baan te wisselen dan een paar jaar geleden. Vacatures ontstaan niet alleen omdat veel leraren met pensioen gaan en er daardoor arbeidsplaatsen vrijkomen; steeds vaker kiezen leraren ook voor een baan op een andere school. Dat laatste gebeurt vooral ook omdat scholen minder mogelijkheden lijken te hebben om hun vacatures intern op te lossen. Daardoor worden vacatures vaker vervuld door leraren die van een andere school komen.⁹

1.3 Verwachtingen voor de toekomst

De Nederlandse economie zal zich naar verwachting van het Centraal Planbureau gunstig blijven ontwikkelen met een groei van het bruto binnenlands product van 2,75 procent in 2007 respectievelijk 2,5 procent in 2008.¹⁰ De werkloosheid neemt naar verwachting af tot 315 duizend personen in 2008, bijna een kwart minder dan in 2006. De huidige krapte op de arbeidsmarkt zal daarom nog kunnen toenemen. Op grond van deze algemene arbeidsmarktkrapte valt te verwachten dat ook op de onderwijsarbeidsmarkt het aantal openstaande vacatures de komende jaren hoog zal zijn.

Vergrijzing: toenemende vervangingsvraag

Voor het onderwijs komt daar echter nog een belangrijk punt bij. Het aandeel oudere werknemers is in de onderwijssectoren aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde, vooral in vo, mbo en ho. Het landelijk gemiddelde voor het aandeel 55-plussers is 10 procent, terwijl dat in de onderwijssectoren tussen de 15 procent (po) en 28 procent (wo) ligt (zie ook paragraaf 1.5). Dit betekent dat de komende jaren de uitstroom van (vroeg)pensionerenden in de onderwijssectoren flink toeneemt. Daardoor neemt de vervangingsvraag veel sterker toe dan het aanbod van nieuwe leerkrachten dat van de lerarenopleidingen komt. De verwachting over de aantallen afstudeerders van de lerarenopleidingen ligt op een niveau dat normaal gesproken toereikend is, maar dat te weinig zal zijn om te kunnen voldoen aan de bovengemiddelde vervangingsvraag, met name in het voortgezet onderwijs.

Hoogconjunctuurscenario

De recentste onderwijsarbeidsmarkttraming¹¹ voor het primair en voortgezet onderwijs dateert van een jaar geleden en is nu nog onverkort van toepassing. In deze

⁸ Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2006-2007, vacatures in het schooljaar 2006-2007*, nog te verschijnen

⁹ Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer po, vo en bve 2006-2007, vacatures in het 3^e kwartaal van 2006, 2007*

¹⁰ Centraal Planbureau, *MEV 2008, 2007*

¹¹ Ministerie van OCW, *Nota Werken in het Onderwijs 2007, 2006*, alsmede www.mirrorocw.nl

arbeidsmarkttraming zijn twee scenario's beschreven, één voor laagconjunctuur en één voor hoogconjunctuur. Gezien de huidige ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt kan voor de komende jaren vooral uitgegaan worden van het hoogconjunctuurscenario. Overigens ontstaat ook in een laagconjunctuurscenario met name in het voortgezet onderwijs de komende jaren een tekort aan leraren.

Schaarste aan hoger opgeleiden

Op korte termijn ontstaat er in Nederland een tekort aan hoger opgeleiden, bij uitstek de groep waar het onderwijs het van moet hebben. In het jaar 2010 blijven mogelijk 75.000 vacatures voor hoger opgeleiden onvervuld.¹² Van alle mensen die in het onderwijs werken is bijna 80 procent hoger opgeleid. Dat draagt ertoe bij dat met name scholen in het voortgezet onderwijs veel moeite krijgen om aan voldoende gekwalificeerd personeel te komen. Bovendien bestaat er met name in het primair en voortgezet onderwijs de bevoegdheidseis. Dit betekent dat alleen hoger opgeleiden van de lerarenopleiding voor de klas mogen staan, plus hoger opgeleide zijinstromers die een verkorte lerarenopleiding volgen.

Primair onderwijs

In het primair onderwijs stijgt in het hoogconjunctuurscenario het tekort aan leraren naar circa 3 procent in 2011.¹³ Dit komt overeen met een tekort van ruim 2.400 leraren. In de raming loopt in het hoogconjunctuurscenario het tekort aan schoolleiders op tot bijna 5 procent in 2011. Dit gebeurt ondanks de verwachting dat leraren de komende jaren vaker doorstromen naar een directiefunctie.

Voortgezet onderwijs

Het tekortpercentage in het voortgezet onderwijs kan in het hoogconjunctuurscenario toenemen van ongeveer 1 procent in 2007 tot ruim 6 procent in 2011.¹⁴

Bij ongewijzigd beleid en ongewijzigde omstandigheden zal vooral in het voortgezet onderwijs een groot tekort aan leraren ontstaan. Scholen zullen vooral moeite krijgen om nieuwe leraren te vinden voor de vakken Duits, wiskunde, natuurkunde, economie, techniek, scheikunde en Nederlands.

De toename van de vervangingsvraag (door uitstroom van ouderen) is de belangrijkste oorzaak voor het toenemend tekort. In het voortgezet onderwijs bereikt de totale vervangingsvraag in de periode 2010- 2012 een hoogtepunt. In die periode komen er per jaar zo'n 5.000 voltijdbanen vrij. In de hoogconjunctuurvariant stroomt de komende 10 jaar in het voortgezet onderwijs in totaal¹⁵ ongeveer drie kwart van de leraren uit (47.000 voltijdbanen), terwijl dat in de laagconjunctuurvariant ongeveer twee derde van de leraren is. De definitieve uitstroom van leraren (vooral naar Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU) en pensioen) neemt verder toe. In 2006 betrof dat ruim 1.800 voltijdbanen; in 2007 zal dat naar verwachting ruim 2.100 fte zijn, en dit zal verder toenemen tot bijna 2.400 in 2011.

¹² HBO-raad en Raad voor Werk en Inkomen (RWI), *Kennistekort in Nederland, 2006*

¹³ Gedetailleerdere cijfers: www.mirrorocw.nl

¹⁴ Gedetailleerdere cijfers: www.mirrorocw.nl

¹⁵ Totale uitstroom: uitstroom van ouderen naar (pre)pensioen plus de gebruikelijke uitstroomarbeidsmobiliteit (dus de uitstroom van andere werknemers naar banen buiten de sector voortgezet onderwijs). Overigens is er ook instroomarbeidsmobiliteit.

Om de tekorten in het voortgezet onderwijs binnen de perken te houden, zal het beleid zich de komende jaren moeten richten op drie punten:

- ⌘ meer jongeren stimuleren om te kiezen voor een opleiding tot leraar in het voortgezet onderwijs;
- ⌘ de 'stille reserve' mobiliseren: mensen met een onderwijsbevoegdheid die nu niet in het onderwijs werkzaam zijn;
- ⌘ zijnstroom stimuleren: toestroom van mensen van hbo- of wo-niveau vanuit andere sectoren die leraar kunnen worden met een opleiding op maat. Uit de Onderwijsmeter¹⁶ blijkt dat de potentiële doelgroep voor zijnstroom groot is: maar liefst een kwart van de bevolking zou onder bepaalde voorwaarden overwegen om leraar in het voortgezet onderwijs te willen worden (waarmee overigens nog niet is gezegd dat zij daar allemaal voldoende voor zijn toegerust).

Mbo en hbo

Het middelbaar beroepsonderwijs heeft minder bevoegdheidsvereisten dan het primair en voortgezet onderwijs, het hoger onderwijs kent geen bevoegdheidsvereisten. De arbeidsmarkten van mbo en hbo zijn daardoor minder gesloten, en dus gevoeliger voor conjunctuurschommelingen. Precieze voorspellingen zoals voor po en vo zijn daarom voor mbo en hbo niet te geven. Het open karakter van het mbo en hbo maakt wel dat de huidige (en naar verwachting aanhoudende) arbeidsmarktproblemen op de Nederlandse arbeidsmarkt direct zijn weerslag zal hebben op deze onderwijssectoren.

Daarnaast kennen beide sectoren net als het vo een hoog aandeel ouderen (zie paragraaf 1.5), waardoor de vervangingsvraag de komende jaren sterk zal toenemen.

Voor zowel mbo als hbo kan daarom aangenomen worden dat de vacatureproblematiek de komende jaren aanzienlijk kan toenemen.

Risicoregio's

De kans op het ontstaan van arbeidsmarktproblemen is niet voor alle regio's gelijk. Om na te gaan hoe groot de arbeidsmarktproblemen in primair en voortgezet onderwijs per regio kunnen worden, is een risicoregio-analyse gemaakt. Daarin zijn de belangrijkste factoren verwerkt, die bepalend zijn voor de arbeidsmarkt. Dit is in de eerste plaats uiteraard de verwachte gemiddelde arbeidsmarktspanning over de periode 2007-2011.¹⁷ Daarnaast zijn in deze analyse ook de vacatureaantallen van de afgelopen periode voor leraren meegenomen. Voor het voortgezet onderwijs is verder het aandeel onbevoegde leraren per regio in de analyse betrokken, en voor zowel po als vo is rekening gehouden met de beloningsverschillen naar regio.

In het voortgezet onderwijs lopen Almere, Rijnmond en Amsterdam de grootste risico's op arbeidsmarktproblemen. In het primair onderwijs zijn dat Amsterdam, Utrecht en Almere. Bijlage B1 geeft een gedetailleerde uitwerking van deze analyse.

¹⁶ Regioplan, *Onderwijsmeter 2007, 2007*.

¹⁷ Zie ook www.mirrorocw.nl.

1.4 Werkgelegenheidsstructuur

Door de forse economische groei nam in 2006 de werkzame beroepsbevolking toe tot 7,1 miljoen personen. Er waren ruim 150.000 werkenden meer dan in 2005.¹⁸ De werkgelegenheid in het onderwijs bedraagt zo'n 445.000 banen. Dat waren er in 2002 nog iets meer dan 400.000.¹⁹ Deze paragraaf gaat nader in op een aantal ontwikkelingen ten aanzien van leraren, directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel.

1.4.1 Leraren

In het onderwijs (po, vo en mbo) werken bijna 260.000 leraren.²⁰ Dit komt overeen met ongeveer 200.000 voltijdbanen. Van de leraren in het primair onderwijs is bijna 80 procent vrouw. In het voortgezet onderwijs en het mbo is dit respectievelijk 41 en 43 procent.

Deeltijdwerk en gemiddelde taakomvang

In het onderwijs wordt veel in deeltijd gewerkt, wat mede samenhangt met het hoge aandeel vrouwen in het onderwijs. De gemiddelde deeltijdfactor²¹ van leraren in het primair onderwijs is de afgelopen jaren heel licht gedaald, van 0,74 in 2000 naar 0,73 in 2005.²² Dit ogenschijnlijk kleine verschil heeft flinke consequenties. Door deze daling met 0,01 procentpunt waren namelijk een kleine 1.500 extra leerkrachten nodig om het werk te kunnen doen.²³ Wel zijn er in de deeltijdfactor grote regionale verschillen. In de vier grote steden en in Limburg en Brabant ligt de gemiddelde taakomvang van leraren tussen de 0,75 en 0,80. In het noorden van Nederland is bijvoorbeeld de gemiddelde taakomvang - met 0,70 - veel lager (zie figuur 1.4).

18 CBS, *Jaarboek 2007*, 2007.

19 CBS, *Jaarboek 2007*, 2007.

20 Op de website www.aandachtsgroepen.nl is zeer gedetailleerde informatie beschikbaar over het onderwijspersoneel in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.

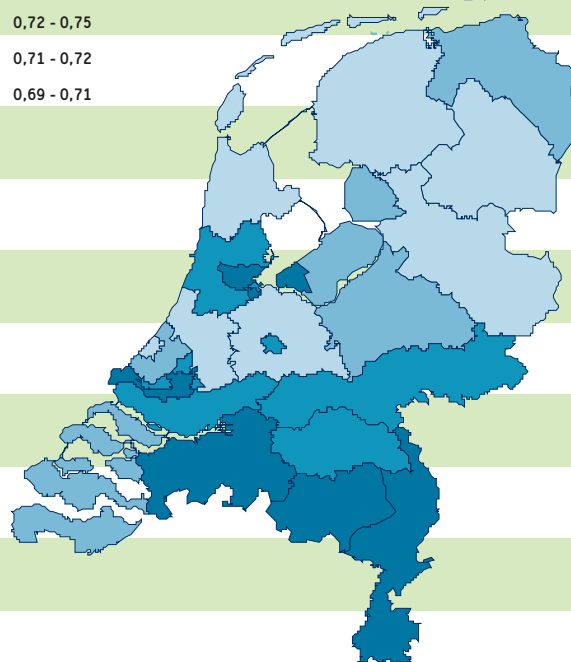
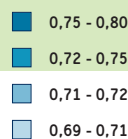
21 Dit is de gemiddelde taakomvang, ofwel het gemiddeld aantal fte's per werkende.

22 Bron: ministerie van OCW. In de analyse is niet gecorrigeerd voor dubbeltellingen (personen die op meer dan één school werken). Ook is de formatieomvang niet gecorrigeerd voor deelnemers aan de bapo.

23 1 procent van plm. 140.000 onderwijsgeevenden in het po

F1.4

Gemiddelde deeltijdfactor*
van leraren primair onderwijs,
naar regio



* gemiddeld aantal fte's per werkende

Bron: ministerie van OCW

De gewenste omvang van een dienstbetrekking berust op de individuele preferentie van de werknemer, en komt tot stand in overleg met de individuele werkgever. De gemiddelde deeltijdfactor van leraren in het voortgezet onderwijs is hoger dan in het primair onderwijs, mede door het hogere aandeel mannen in het vo. De deeltijdfactor in het voortgezet onderwijs is de afgelopen vijf jaar - met 0,82 - constant gebleven. Binnen het voortgezet onderwijs zijn er duidelijk verschillen in de taakomvang van leraren naar schooltype. Leraren op brede scholengemeenschappen, praktijkscholen, scholen voor vmbo hebben gemiddeld een grotere aanstellingsomvang (tussen 0,83 en 0,85) dan leraren op smalle scholengemeenschappen en scholen voor havo en/of vwo (tussen 0,76 en 0,78). In het mbo is de deeltijdfactor licht gestegen, van 0,76 in 2000 naar 0,78 in 2005.

Academici in het onderwijs

Van de universitaire afstudeerders uit het studiejaar 2004-2005 was begin 2007 (anderhalf jaar na afstuderen) 17 procent werkzaam in de onderwijssector²⁴ (zie figuur 1.5). Dat was een lichte daling ten opzichte van het afstudeercohort 2003-2004 in 2006 (18 procent). Deze lichte daling heeft mogelijk te maken met het aantrekken van de arbeidsmarkt, en dus met de toename van de alternatieve arbeidsmogelijkheden voor (ook) academici.

In de jaren 2001 tot en met 2006 was sprake van een sterke stijging van het aandeel academici per afstudeercohort dat, anderhalf jaar na afstuderen, een bestendige positie in het onderwijs had verworven. Van de academische afstudeerlichting 1998-1999 was in 2001, anderhalf jaar na afstuderen, slechts 8 procent werkzaam in het onderwijs: minder dan de helft ten opzichte van de recentste afstudeerlichting.

Deze toename van jonge academici in het onderwijs compenseert de toenemende uitstroom van academisch gevormde onderwijsmedewerkers die met pensioen gaan.

In het voortgezet onderwijs blijft door het evenwicht van in- en uitstroom van academici, het aandeel academisch gevormde leraren ongeveer stabiel op bijna een kwart van het aantal leerkrachten.²⁵ In het primair onderwijs heeft 2 procent van de leraren een universitaire opleiding voltooid (en ook een hbo-opleiding tot leraar basisonderwijs), in het mbo is ongeveer 15 procent van de leraren academisch gevormd.

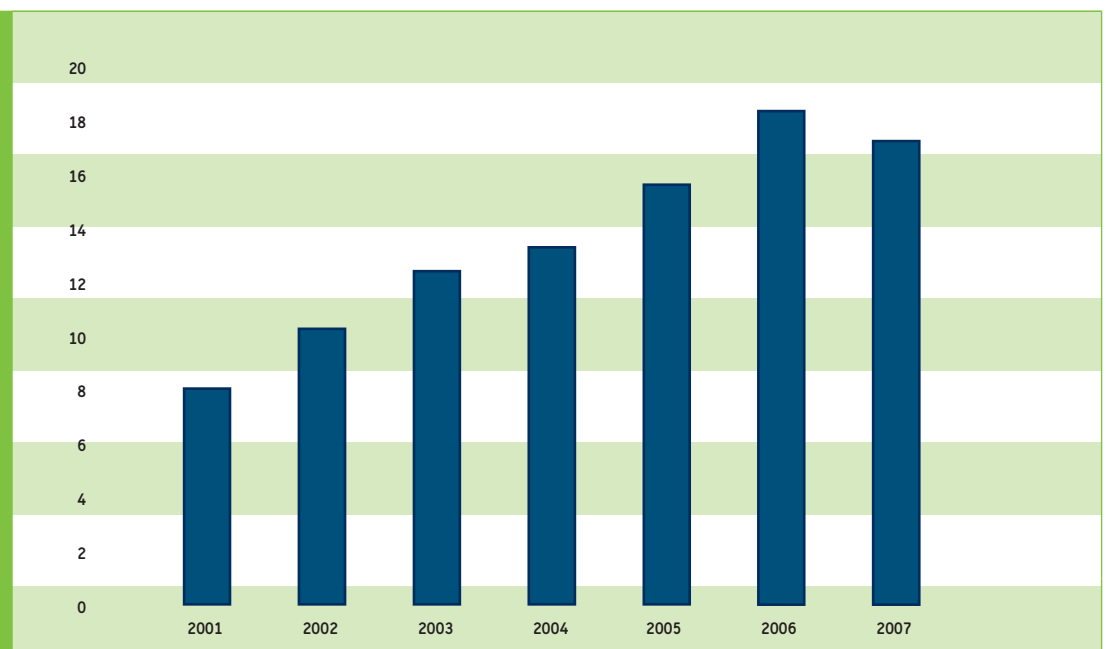
²⁴ Onder de onderwijssector wordt verstaan: primair onderwijs tot en met universiteit, inclusief private onderwijsinstellingen

²⁵ Ministerie van BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel.

F1.5

Aandeel academici dat werkzaam is in het onderwijs, per afstudeercohort, anderhalf jaar na afstuderen (primair onderwijs tot en met universiteit plus promovendi)

Bron: SEO, jaarlijkse onderzoeken *Studie en Werk* t.b.v. Elsevier; jaren 2001 en 2007 op www.seo.nl, overige jaren op verzoek aangeleverd door SEO



VO: eerste- en tweedegraads gebied

Ongeveer een kwart van de leraren in het voortgezet onderwijs werkt zowel in het eerste- als tweedegraads gebied. Twee derde werkt alleen in het tweedegraads gebied en 10 procent van de leraren alleen in het eerstegraads gebied.²⁶

Wanneer gekeken wordt naar leraren die alleen op havo/vwo-scholen werken, dan blijkt dat bijna 30 procent alleen in het eerstegraads gebied werkt. Het zijn overwegend oudere leraren die in uitsluitend het eerstegraads gebied werken. Jongere leraren (eerstegraads bevoegd) geven vaker lessen in zowel het eerste- als het tweedegraads gebied (zie ook bijlage B1).

Onderbouw vo: werken in kernteams

De regelgeving voor bevoegdheden in de onderbouw staat sinds enige tijd toe dat leraren die bevoegd zijn voor een bepaald vak, binnen een team van leraren ook onderwijs mogen verzorgen in 'vakoverstijgende programmaonderdelen'. Het team is daarbij verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs. In 2006 heeft 80 procent van de scholen in het voortgezet onderwijs op grond van deze nieuwe lijn een teamgerichte werkwijze bepaald voor de onderbouw.²⁷ In de praktijk blijken scholen de wet zo te interpreteren dat zij leraren die (nog) niet bevoegd zijn voor een vak, dit vak toch laten verzorgen. Het gaat daarbij niet alleen om de vakoverstijgende programmaonderdelen. Op 80 procent van de vmbo-scholen geven leraren binnen kernteams op deze wijze les in vakken waarvoor ze niet bevoegd zijn; dit gebeurt veel minder in het havo/vwo (15 procent). De kwaliteit van het onderwijs is volgens de meeste vmbo-scholen die met teams werken, mede afhankelijk van de afspraken die de leraren binnen de teams hierover maken. Deze afspraken bieden volgens de onderwijsinspectie echter onvoldoende voorwaarden om de kwaliteit van het onderwijs vakinhoudelijk en didactisch te garanderen.²⁸

1.4.2 Onderwijsondersteunend personeel

Het onderwijs kent verschillende ondersteunende functies. Naast personeel dat verantwoordelijk is voor organisatie- en beheerstaken zijn er personeelsleden voor ondersteunende taken in het onderwijs zoals onderwijsassistenten, klassenassistenten en technisch onderwijsassistenten (zie ook bijlage B1).

Het aantal onderwijsassistenten in het basisonderwijs is - met ruim 5.000 - de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven. De grote groei van het aantal onderwijsassistenten was vooral in 2002. In dat jaar kwamen er ruim 2.000 onderwijsassistenten bij. Deze groei viel samen met de laatste fase van de klassenverkleining, terwijl er in dezelfde periode ook een groot tekort was aan leerkrachten. Dat is waarschijnlijk een belangrijke reden geweest waarom scholen in die periode ook hun toevlucht zochten tot het aanstellen van onderwijsassistenten. Veel regionale opleidingscentra (roc's) zijn in die periode een opleiding gestart voor onderwijsassistenten. Dat heeft tot gevolg gehad dat er nu veel onderwijsassistenten op de arbeidsmarkt komen, terwijl de vraag naar onderwijsassistenten nu juist niet meer stijgt.

Onderwijsassistenten vinden moeilijk een baan

Op dit moment is er veel meer aanbod van onderwijsassistenten dan dat er vraag naar is. Dit betekent dat onderwijsassistenten moeilijk aan een baan - als onderwijsassistent - kunnen komen. Nog geen 5 procent van de gediplomeerde onderwijsassistenten heeft binnen anderhalf jaar een baan in het onderwijs. Wanneer scholen vacatures hebben geven zij voor

²⁶ Ministerie van OCW, IPTO VO 2005, bewerking KBA/ResearchNed. In 2005 is in de IPTO voor het eerst de vraag opgenomen in welk onderwijsgebied leraren met name lesgeven.

²⁷ Onderbouw-vo, *Monitor onderbouw 2006, 2007*.

²⁸ Inspectie van het Onderwijs, *Onderwijsverslag 2005-2006, 2007*.

de vervulling daarvan nu weer eerder de voorkeur aan (afgestudeerde) leraren in plaats van aan een onderwijsassistent (die altijd functioneert als assistent van een leraar). Ruim 70 procent van de afgestudeerde onderwijsassistenten stroomt door naar het hoger beroepsonderwijs. Daarvan gaat 85 procent naar de lerarenopleiding basisonderwijs. Bijna de helft van deze groep (40 procent) verlaat de lerarenopleiding basisonderwijs binnen drie jaar zonder diploma. Dit percentage is overigens vergelijkbaar met de uitval van alle mbo'ers die een studie gaan vervolgen in het hoger beroepsonderwijs²⁹ (zie ook hoofdstuk 4). Een aantal jaren geleden hebben de mbo's opleidingen gecreëerd voor deze functies. Zij hebben echter de toestroom tot deze opleidingen niet beperkt tot de mate waarin de arbeidsmarkt behoefte had aan onderwijsassistenten. De mbo-sector zou er daarom verstandig aan doen de toestroom tot deze opleidingen meer in verhouding tot de arbeidsmarktvrage te brengen. Mbo's zouden jongeren (nieuwe) bredere leerwegen aan kunnen bieden die meer tegemoetkomen aan de behoeften van het onderwijs, zoals bijvoorbeeld voortvloeit uit de nieuwe 'combinatiefuncties' die samengesteld zijn uit functie-elementen van verschillende sectoren (onderwijs, opvang, welzijn). Aan deze combinatiefuncties ontstaat meer behoefte omdat het aantal brede scholen in het primair onderwijs sterk toeneemt (zie ook verder in deze paragraaf).

Advies LPBO over onderwijsondersteuner

Welke ondersteunende beroepen in het onderwijs moeten onderscheiden worden en voor welke van die beroepen of werkzaamheden zouden bekwaamheidseisen in regelgeving moeten worden vastgelegd? Dit was een van de eerste vragen die het Landelijk Platform Beroepen in het Onderwijs (LPBO) kreeg voorgelegd bij zijn installatie in 2005.

Het LPBO vindt het wenselijk dat in het onderwijs één ondersteunend beroep te onderscheiden valt.³⁰ Deze onderwijsondersteuner kan werkzaamheden uitvoeren op twee niveaus. Het laagste niveau komt overeen met het mbo-4-niveau en het hoogste niveau rechtvaardigt een opleiding op hoger niveau, waarbij het niveau van de Associate Degree voor de hand ligt. In beide gevallen blijft volgens het LPBO het beroep van onderwijsondersteuner duidelijk onderscheiden van het beroep van leraar.

De adviezen van het LPBO zijn voorgelegd aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, aan de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL) en aan de Kenniscentra die zich (mede) richten op ondersteunend werk in het onderwijs. De werkgevers is verzocht om aan te geven welke kwantitatieve behoefte er zal zijn aan ondersteuners op het hoogste niveau. Voordat opleidingen ontwikkeld gaan worden, moet namelijk wel duidelijk zijn dat deze groep ondersteuners een reële kans maakt op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het LPBO gevraagd om zich voor te bereiden op het maken van competentieprofielen en bekwaamheidseisen, in het bijzonder voor het hoogste niveau. Wanneer duidelijkheid is over de behoefte aan ondersteuners kan op dat punt dan snel gestart worden.³¹

Brede school: combinatiefuncties

In een brede school werkt een school voor primair onderwijs samen met andere instellingen zoals kinderopvang, welzijnswerk of muziekschool, met als doel de ontwikkelingskansen van kinderen te vergroten. De vorm en de mate waarin dit gebeurt, is afhankelijk van lokale behoeften, mogelijkheden en omstandigheden.

29 ITS, *Hoe vergaat het de onderwijsassistent? Arbeidsmarkt- en beroepsperspectief van de onderwijsassistenten in het primair onderwijs*, 2007.

30 Landelijke Platform Beroepen in het Onderwijs, *Beroep: onderwijsondersteuner*, 2007.

31 Brief aan de Tweede Kamer, 13 juni 2007.

De meeste brede scholen zijn er in stedelijke gebieden. Eind 2005 waren er in bijna 300 gemeenten ongeveer 600 brede scholen actief³², een kleine 10 procent van het aantal scholen voor primair onderwijs. In 2010 moeten dit ongeveer 1.200 scholen zijn.

Vanaf volgend jaar wil het kabinet het beleid op het terrein van de brede scholen, sport en cultuur intensiveren. Daarvoor stellen zowel het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport als het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap vanaf 2008 financiële middelen beschikbaar³³, die bestemd zijn om 2.500 voltijdbanen te creëren in combinatiefuncties. Die zijn bedoeld voor medewerkers die een brug vormen tussen verschillende sectoren. Hierbij kan gedacht worden aan muziekdocenten die zowel lesgeven op een school als op de muziekschool of aan coördinatoren op een brede school die de samenwerking tussen opvang, onderwijs, sport en cultuur tot stand brengen.

1.4.3 Directiepersoneel

Het aantal directeuren in het onderwijs (po, vo en mbo) is de afgelopen jaren licht afgenomen. Waren er in 2003 nog ruim 16.000 (adjunct)directeuren, in 2006 is dit gedaald naar bijna 15.400³⁴ (zie ook hoofdstuk 3).

In zowel het primair als het voortgezet onderwijs stijgt het aandeel vrouwelijke (adjunct)directeuren. Het aandeel vrouwelijke schoolleiders in het primair onderwijs neemt ongeveer 2 procentpunt per jaar toe. In 2005 was een kwart van de schoolleiders vrouw. Ook in het voortgezet onderwijs neemt het aandeel vrouwelijke directeuren flink toe: van 15 procent in 2002 naar 19 procent in 2006 (zie tabel 1.2).

32 Oberon, *Zicht op resultaat. Evaluaties van brede scholen in Nederland, 2006.*

33 Brief aan de Tweede Kamer, 7 augustus 2007.

Er is overleg gaande met de gemeenten over hun mogelijke bijdragen deze beleidsimpuls.

De financiële impuls zal in 2008 eerst ter beschikking komen van de 31 grootste steden (G31). In de periode 2009-2011 komt het budget ook ter beschikking aan de andere gemeenten..

34 Zie: www.aandachtsgroepen.nl.

T1.2

Aandeel vrouwen in management- en/of hogere functies

Bronnen:

PO, VO en MBO: ministerie van OCW

HBO: website HBO-raad

WO: ministerie van OCW

Peildatum 1 oktober, WO ultimo jaar

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Primair onderwijs						
Directeur		18	20	21	23	25
Adjunct-directeur		45	47	47	49	50
Voortgezet onderwijs						
Directie		15	16	17	18	19
Middelbaar beroepsonderwijs						
Schaal 13 en hoger	24	25	25	24	24	-
Hoger beroepsonderwijs						
Schaal 13 en hoger	16	18	19	21	22	-
Wetenschappelijk onderwijs						
Hoogleraar	7	8	8	9	10	-
Universitair hoofddocent	12	14	14	14	16	-

Aandeel vrouwelijke directeuren zal verder toenemen

In 2015 zal naar verwachting meer dan de helft van de directiefuncties in het primair onderwijs (55 procent) door vrouwen worden vervuld. Deze toename betreft zowel directeuren als adjunct-directeuren.³⁵ Het aandeel vrouwelijke adjunct-directeuren is inmiddels zo'n 50 procent. De gemiddelde betrekkingsovervang van directeuren in het primair onderwijs is 0,95. Bij vrouwen ligt dat iets lager (0,88). Vrouwelijke leraren stromen verhoudingsgewijs vrijwel even veel door naar managementfuncties als mannen. Het aandeel vrouwen in de groep dat doorstroomt naar managementfuncties is 77,5 procent; dit is vrijwel gelijk aan het aandeel vrouwen in het leraarsberoep (78,4 procent). Het aandeel vrouwelijke (adjunct)directeuren neemt zo sterk toe omdat de uitstromende directeuren in overgrote meerderheid mannen zijn, terwijl het merendeel van de instroom juist vrouw is. De instroom vanuit de stille reserve (uit andere sectoren) bestaat echter nog wel voor driekwart uit mannen. Dit laatste is niet verwonderlijk, omdat de overgrote meerderheid van de oud-directeuren man is. In aantallen is deze stroom echter veel kleiner dan de interne doorstroom (circa 185 en 585). Deze autonome ontwikkelingen leiden ertoe dat de directiefunctie in snel tempo feminiseert.

Voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs zal het aandeel vrouwelijke directeuren in 2015 naar verwachting toegenomen zijn tot circa 30 procent.³⁶ Op dit moment is ongeveer 20 procent van de directeuren in het voortgezet onderwijs vrouw. De verwachte toename van dit aandeel hangt, evenals in het primair onderwijs, vooral samen met de uitstroom van veel (oudere) mannelijke directeuren richting (pre)pensioen en met de instroom van relatief meer (jongere) vrouwelijke directeuren.³⁷

Middelbaar beroepsonderwijs

In het mbo is op dit moment ongeveer een derde van de directeuren vrouw. De komende jaren neemt dit aandeel naar verwachting toe tot circa 39 procent in 2015.³⁸ Dit hangt, net als in de andere sectoren, samen met de uitstroom van veel (oudere) mannelijke directeuren en de instroom van relatief meer (jongere) vrouwen. Het aandeel mannen in de uitstroom van directeuren bedraagt op dit moment circa 70 procent. In de instroom is dat circa 56 procent.

In primair en voortgezet onderwijs zet vergrijzing directiepersoneel door

Het personeel in het onderwijs vergrijst en dat geldt in het bijzonder voor schoolleiders in het primair onderwijs. Ongeveer een derde van de schoolleiders is op dit moment 55 jaar of ouder. In 2011 is dat naar verwachting gestegen naar 40 procent. Het aandeel schoolleiders in de leeftijdscategorie van 45 tot 54 jaar neemt in dezelfde periode af, van 47 naar 33 procent.³⁹

Ook in het voortgezet onderwijs vergrijst het directiepersoneel. Op dit moment is ruim een derde (37 procent) van de directeuren 55 jaar of ouder. In 2011 is dat naar verwachting 42 procent. Het aandeel 45- tot 54-jarigen neemt in dezelfde periode af, van 50 naar 43 procent.

³⁵ Ministerie van OCW, *Microsimulatiemodel arbeidsmarktramingen po en vo* (MIRROR).

³⁶ In fte is het aandeel vrouwelijke directeuren een fractie lager (29,7%). Dit komt doordat de gemiddelde betrekkingsovervang van vrouwen iets kleiner is dan die van mannen.

³⁷ Het aandeel vrouwen in de instroom bedraagt op dit moment bijna 25%. In de uitstroom is dat 13%.

³⁸ Voor het mbo is uitgegaan van het *hoogconjunctuurscenario* met beperkte instroom.

³⁹ Ministerie van OCW, *Microsimulatiemodel arbeidsmarktramingen po en vo* (MIRROR).

1.5 Leeftijdsopbouw onderwijspersoneel

De leeftijdsopbouw van het onderwijspersoneel is onevenwichtig: in het onderwijs werkt een veel hoger aandeel ouderen dan gemiddeld op de hele arbeidsmarkt. Het probleem daarvan is dat daardoor in de komende jaren de uitstroom naar (pre)pensioen sterk zal toenemen. Het zal niet eenvoudig zijn om de instroom van nieuwe onderwijswerknemers ook op dat hoge niveau te krijgen.

De gemiddelde leeftijd van werknemers in Nederland is toegenomen van ruim 37 jaar in 1997 naar ruim 39 jaar in 2005. Is het aandeel 50-plussers in de totale beroepsbevolking bijna een kwart (23 procent), in het onderwijs ligt dat - met 32 procent - een stuk hoger.⁴⁰ Binnen het onderwijs is vooral het aandeel leraren van 50 jaar en ouder hoog in het voortgezet onderwijs en het mbo, namelijk respectievelijk 42 en 52 procent.⁴¹

De netto-arbeidsparticipatie⁴² van de 55- tot 65-jarigen in de totale beroepsbevolking is de afgelopen jaren toegenomen van 25,7 procent in 1995 naar 41,7 procent in 2006.⁴³ Dat komt enerzijds doordat meer vrouwen zijn gaan werken en deze toegenomen arbeidsparticipatie

40 OSA, *Tendrapport Vraag naar arbeid 2006, 2007*

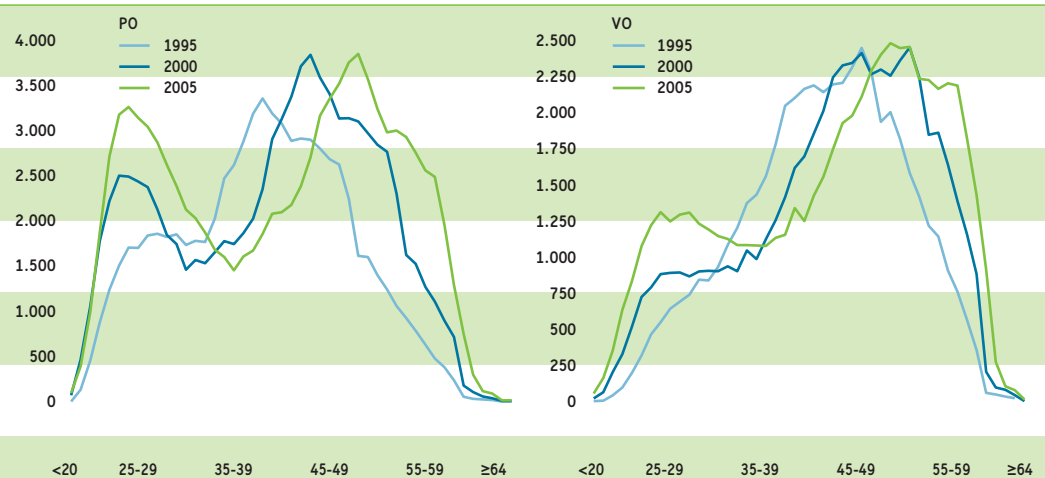
41 Ministerie van OCW, *OCW in Kerncijfers 2002-2006. De cijfers voor vo en bve hebben betrekking op het jaar 2006*

42 Netto-arbeidsparticipatie: werkzame beroepsbevolking in percentage van de bevolking

43 CBS, *Jaarboek 2007*, 2007

F1.6a en 1.6b

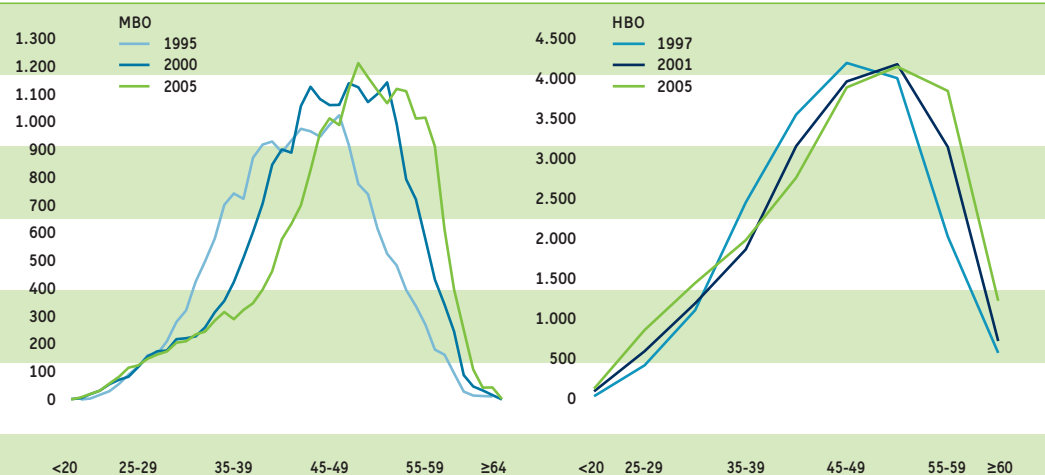
Leeftijdsverdeling leraren in de sectoren primair onderwijs en voortgezet onderwijs (in fte's per leeftijdsjaar)



Bron: ministerie van OCW

F1.6c en 1.6d

Leeftijdsverdeling leraren in de sectoren middelbaar beroepsonderwijs (in fte's per leeftijdsjaar) en hoger beroepsonderwijs (in fte's per vijfjaarsgroep)



Bron: ministerie van BZK,

kerngegevens overheids personeel en ministerie van OCW

nu ook in het oudste leeftijdscohort tot uitdrukking komt, en anderzijds doordat zowel vrouwen als mannen gemiddeld langer doorwerken. Het beleid van de overheid, om mensen langer actief te houden op de arbeidsmarkt, werpt zijn vruchten af.

In het onderwijs neemt het aantal oudere leraren fors toe. Het aantal leraren van 60 jaar en ouder in het primair onderwijs is in vijf jaar meer dan verdubbeld, van bijna 1.100 in 2000 naar 2.550 in 2005. Ook in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs verdubbelde het aantal werkenden van 60 jaar en ouder in deze vijf jaar, tot 2.800 respectievelijk 850⁴⁴ personen in 2005.

Deze toename is het gevolg van drie factoren:

- ⌘ De belangrijkste reden is de demografische ontwikkeling: deze 60-plussers horen tot de generatie die altijd al omvangrijk was in het onderwijs. Dit komt tot uitdrukking in de figuren 1.6a tot en met 1.6d waarbij de top van de curves in de loop der tijd steeds verder naar rechts verschuift (het wetenschappelijk onderwijs wijkt af doordat in deze sector veel jonge promovendi werkzaam zijn).
- ⌘ Verder geldt ook in het onderwijs dat de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen nu ook in het oudste leeftijdscohort tot uitdrukking komt.
- ⌘ Bovendien werken zowel vrouwen als mannen gemiddeld langer door.

In het primair onderwijs valt op dat de leeftijdsverdeling twee toppen laat zien (figuur 1.6a). Naast de grote groep docenten in de leeftijdscategorie 50-55 is er ook een grote groep leraren in de leeftijdscategorie 25-30. Docenten in de leeftijdscategorie 30-50 zijn in het primair onderwijs ondervertegenwoordigd. Deze ongelijke leeftijdsverdeling heeft tot gevolg dat over een jaar of dertig een vergelijkbare problematiek kan ontstaan als nu het geval is, tenzij scholen vooral gaan investeren in het aantrekken van leraren in deze middelste leeftijdscategorie.

Uit figuur 1.6e blijkt dat de afgelopen jaren in het wetenschappelijk onderwijs veel jong wetenschappelijk personeel is ingestroomd. Het aandeel personeelsleden in de leeftijdscategorie 25-29 is flink toegenomen.

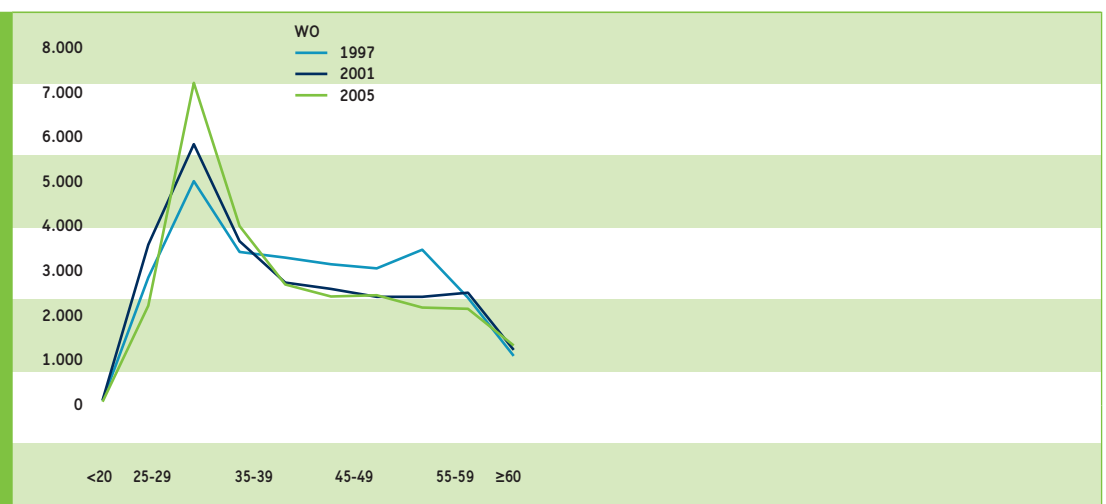
44 Ministerie van OCW

F1.6e

Leeftijdsverdeling wetenschappelijk personeel in de sector wetenschappelijk onderwijs (inclusief onderzoeksinstituten, in fte's per vijfjaarsgroep)

Bron: ministerie van BZK,

kerngegevens overheidsperoneel



H2

Personeel en onderwijsprestaties

Onderwijs is mensenwerk - van docenten en van leerlingen. Om leerlingen tot goede leerprestaties te brengen is goed onderwijspersoneel nodig. Personeelsbeleid is de verantwoordelijkheid van de scholen, en goed personeelsbeleid is cruciaal voor goed onderwijs.

Paragraaf 2.1 gaat in op de rol van leidinggevenden. In paragraaf 2.2 komt aan de orde hoe de stand van zaken is in het personeelsbeleid in de onderwijssector. Paragraaf 2.3 gaat over het belang van functioneringsgesprekken. De relatie tussen onderwijsresultaten en functioneringsgesprekken komt in paragraaf 2.4 aan bod. Scholing van personeel is het onderwerp van paragraaf 2.5 en paragraaf 2.6 gaat ten slotte in op arbeidstevredenheid van onderwijspersoneel.

2.1 Leidinggevenden

De schoolleider heeft een belangrijke rol in een schoolorganisatie. In Nederland zijn veel verantwoordelijkheden die voorheen bij de overheid lagen, overgedragen aan de scholen. Hierdoor is in korte tijd het takenpakket van de schoolleider flink gewijzigd.

Rol en positie schoolleider

Een goede schoolleider is van groot belang voor hoe scholen functioneren. In een recent onderzoek naar schoolleiderschap in Nederland¹ worden schoolleiders gedefinieerd als 'functionarissen die leiding geven binnen een school'. Voorbeelden van schoolleiders zijn teamleiders, bovenschools managers, (adjunct-)directeuren van een basisschool en rectoren. Het takenpakket van de meeste schoolleiders omvat onder andere:

- ⌘ personele verantwoordelijkheid dragen voor medewerkers;
- ⌘ de onderwijskwaliteit waarborgen en bewaken;
- ⌘ verantwoordelijkheid dragen voor het functioneren van de organisatie.

Ook de Organisatie van Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) onderkent het belang van de schoolleider voor de school als arbeidsorganisatie. De OESO is in 2006 het project 'Improving School Leadership' gestart, waaraan ruim twintig landen, waaronder ook Nederland, deelnemen.² Op basis van onder andere de landenrapporten, zal de OESO in 2008 het eindrapport van dit project publiceren.

Verder is de OESO een groot internationaal vergelijkend onderzoek gestart onder leraren en schoolleiders, in met name de onderbouw van het voortgezet onderwijs.³ Dit onderzoek, Teaching and Learning International Survey (TALIS), is een internationale enquête die docenten en schoolleiders de mogelijkheid biedt om een belangrijke bijdrage te leveren aan de analyse van onderwijs en de ontwikkeling van beleid. Het onderzoek van de OESO richt zich onder andere op de professionele ontwikkeling van leraren.

1 EIM, *Schoolleiders in Nederland. Landenrapport voor de OESO, 2007.*

2 Zie www.oecd.org/edu/schoolleadership.

3 Om een internationale vergelijking van onderwijssystemen mogelijk te maken worden de verschillende onderwijsprogramma's ingedeeld in een aantal categorieën volgens internationaal afgesproken spelregels: de zogenoemde ISCED-categorieën. Het onderzoek van de OESO richt zich in eerste instantie op leraren en schoolleiders op ISCED-2-niveau. Voor Nederland zijn dat met name het vmbo en de onderbouw van havo en vwo.

Zonder goede schoolleiders loopt een school veel meer kans om problemen te krijgen, zo blijkt ook uit onderzoek van de Onderwijsinspectie.⁴ Bij 'zeer zwakke scholen' in het primair en voortgezet onderwijs ontbreekt het veelal aan een goed systeem voor kwaliteitszorg en aan een visie op onderwijs en leren. Op deze scholen is volgens de inspectie vaak geen professionele schoolcultuur waarbinnen personeelsleden aangesproken kunnen worden op hun verantwoordelijkheden. Verder worden personele middelen er ook minder doelmatig ingezet en functioneert het team slechter dan op scholen met goede onderwijsresultaten. Zeer zwakke scholen hebben vaker geen stimulerende en ondersteunende schoolleider voor hun leraren.

Directeuren van zeer zwakke scholen geven in het onderzoek van de inspectie aan het vaak moeilijk te vinden om niet-functionerende personeelsleden aan te spreken. De moeilijkheden worden volgens hen met name veroorzaakt door het lerarentekort, onduidelijkheid over financiële gevolgen, een gebrek aan kennis over de te volgen procedures en te weinig steun van het bevoegd gezag. Een bevoegd gezag dat op afstand bestuurt en zich niet bemoeit met de kwaliteit van het onderwijs, kan een risico vormen voor de onderwijskwaliteit.

Tevredenheid met leidinggevende

In de onderwijssector is ongeveer de helft van de werknemers tevreden over hun direct leidinggevende.⁵ Dit is vergelijkbaar met de marktsector. In het primair onderwijs en het wetenschappelijk onderwijs is de tevredenheid groter dan in de marktsector (respectievelijk 58 en 53 procent). In het voortgezet onderwijs ligt die tevredenheid op hetzelfde niveau als in de marktsector (48 procent) en in het middelbaar beroepsonderwijs is de tevredenheid met de direct leidinggevende iets minder dan in de marktsector (45 procent).

Autonomie

Met de invoering van de lumpsum in het primair onderwijs per 1 augustus 2006, zijn de schoolbesturen in deze sector zelf volledig verantwoordelijk om hun financiële middelen te besteden. Scholen in deze sector hebben daarmee nu ook, naast de andere sectoren, veel meer mogelijkheden gekregen om zelfstandig beleid te voeren. Mede door deze toenemende autonomie wordt het steeds belangrijker dat scholen ook zelfstandig verantwoording hierover afleggen. Niet alleen (verticale) verantwoording aan de Onderwijsinspectie en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, maar vooral (horizontale) verantwoording aan de omgeving van de school zoals ouders, leerlingen, medewerkers en de gemeente. Nu schoolbesturen meer ruimte hebben om zelf te bepalen hoe zij het onderwijs inrichten, is het des te belangrijker dat alle betrokkenen hun invloed hierop kunnen uitoefenen. Een goed functionerende medezeggenschap is van groot belang voor het personeelbeleid. In hoofdstuk 3 komt aan de orde dat er nog wel verbeteringen nodig zijn in de medezeggenschapsregimes in het onderwijs. Een uitgewerkt (sociaal) jaarverslag dient ter informatie aan alle betrokkenen, maar vooral een medezeggenschapsraad kan hierbij gebaat zijn. Andere activiteiten, zoals netwerkbijeenkomsten en benchmarking, helpen instellingen om van elkaar te leren.

4 Inspectie van het Onderwijs, *Ontstaan en ontwikkeling zeer zwakke scholen in het basisonderwijs*, 2006.

5 Ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2006, 2007*.

2.2 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid in de onderwijssector heeft andere accenten dan dat van het gemiddelde bedrijf in Nederland (zie tabel 2.1).⁶

Veel onderwijswerkgevers (88 procent) zien opleiding en scholing als een hoge of zeer hoge prioriteit in het personeelsbeleid. Opmerkelijk is dat dit gegeven niet overeenstemt met de investeringen die scholen hierin doen (zie paragraaf 2.5). Daarnaast valt op dat arbeidsvoorwaarden en beloning bijzonder weinig prioriteit krijgen. Slechts de helft geeft een hoge of zeer hoge prioriteit aan dit thema, terwijl toch relatief veel werknemers in het onderwijs niet tevreden zijn over hun loon⁷ (zie ook hoofdstuk 5). In het beloningsbeleid blijven mogelijkheden onbenut. Zo bieden de onderwijscao's de mogelijkheid om flexibel beloningsbeleid te voeren. Een jaarlijkse periodiek hoeft bijvoorbeeld niet als automatisme te worden toegekend. Afhankelijk van het functioneren kan een (extra) periodiek toegekend worden of een periodiek worden onthouden. In het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs krijgen werknemers die nog niet het einde van hun salarisschaal hebben bereikt echter in bijna 100 procent van de gevallen jaarlijks automatisch een periodiek erbij.⁸ Van de flexibiliteit in het beloningsbeleid wordt ook zelden gebruikgemaakt als het gaat om het extra belonen van medewerkers. In het primair onderwijs wordt vrijwel nooit (90 procent) een extra periodiek toegekend bij goed functioneren, en in de beide andere sectoren gebeurt dit niet in ongeveer twee derde van de gevallen.⁹ Ongeveer dezelfde percentages gelden voor de verstrekking van een gratificatie.

Oordelen over de kwaliteit van het personeelsbeleid

Met een ruime voldoende (7,3) zit het volgens de werkgevers in Nederland zelf (3.000 respondenten) over het algemeen wel goed met de ervaren kwaliteit van het personeelsbeleid.¹⁰ Werknemers zijn daar doorgaans wat minder over te spreken: zij geven het personeelsbeleid gemiddeld een 6,6.¹¹ Opvallend is dat werkgevers bij de overheid en het onderwijs zichzelf iets vaker een onvoldoende geven. Dit scheelt respectievelijk 2 of 1 procentpunt. Deze rapportcijfers geven overigens de gepercipieerde kwaliteit van het personeelsbeleid weer. Het gaat dus om subjectieve beelden van ofwel de werkgever ofwel de werknemer.

6 OSA, *Trendrapport Vraag naar arbeid 2006, 2007*.

7 Ministerie van BZK, *Loontevredenheid overheidspersoneel. De betekenis van de primaire arbeidsvoorwaarden voor de mobiliteit van het overheidspersoneel*, nog te verschijnen.

8 ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2007*, nog te verschijnen.

9 ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2007*, nog te verschijnen.

10 OSA, *Trendrapport Vraag naar arbeid 2006, 2007*.

11 OSA, *Trendrapport Aanbod van arbeid 2005, 2006*.

T2.1

Aandeel werkgevers dat binnen het personeelsbeleid hoge of zeer hoge prioriteit toekent aan het thema (in procenten)

Bron: OSA, *Trendrapport Vraag naar arbeid 2006, 2007*

	Onderwijs	Totale economie
Arbeidsvoorwaarden en beloning	49	72
Beoordeling van medewerkers	75	81
Loopbaanontwikkeling en mobiliteit	64	46
Opleidingen en scholing	88	66
Medezeggenschap	68	59

2.3 Functioneringsgesprekken

Functioneringsgesprekken bieden werkgevers en werknemers de mogelijkheid om elkaar aan te spreken op hun functioneren. Bij dit soort gesprekken wordt formeel vastgelegd wat besproken is.

Aantal functioneringsgesprekken

In het onderwijs worden in bijna alle instellingen (97 procent) functioneringsgesprekken gehouden.¹² Dit gebeurt meestal één keer per jaar. Als de hele onderwijssector wordt vergeleken met de marktsector, dan valt op dat naarmate de leeftijd toeneemt het aandeel werknemers dat een formeel gesprek krijgt afneemt (afgezien van de oudste groep werknemers).¹³ In het onderwijs is er ook een verschil te zien tussen ervaren en onervaren medewerkers. Met onervaren medewerkers ligt de frequentie van de functioneringsgesprekken in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs hoger dan met ervaren medewerkers¹⁴ (zie tabel 2.2).

Weinig beloningsafspraken in functioneringsgesprekken

In functioneringsgesprekken worden opmerkelijk weinig concrete afspraken over beloning gemaakt (zie tabel 2.3); dit gebeurt in alle onderwijssectoren maar in 8 procent van de gesprekken.¹⁵ Dit hangt samen met de volgende zaken:

- ⌘ Ruim de helft van de leraren heeft het einde van zijn schaal bereikt.
- ⌘ De andere werknemers krijgen er in de praktijk jaarlijks traditiegetrouw één periodiek bij.
- ⌘ Leraren worden slechts in beperkte mate naar een hogere schaal bevorderd.

Persoonlijke omstandigheden (48 procent), werkresultaten (42 procent) en persoonlijke ontwikkeling (38 procent) zijn de werkgerelateerde aspecten waarover de meeste afspraken worden gemaakt.

Bronnen van informatie

In het onderzoek van ITS¹⁶ is aan leidinggevendenden in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs gevraagd welke informatiebronnen zij gebruiken bij functioneringsgesprekken met medewerkers (zie tabel 2.4). Niet opmerkelijk daarbij is dat meer dan 90 procent van de leidinggevende de 'algemene indrukken' belangrijk vindt. Wel opmerkelijk zijn de volgende verschillen tussen de drie onderwijssectoren.

¹² OSA, *Tendrapport Vraag naar arbeid 2006, 2007*.

¹³ Ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2006, 2007*.

¹⁴ ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2007, nog te verschijnen*.

¹⁵ Ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2006, 2007*.

¹⁶ ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2007, nog te verschijnen*.

T2.2

Frequentie functioneringsgesprekken met medewerkers in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs (in procenten)

Functioneringsgesprekken:	Onervaren medewerkers			Ervaren medewerkers		
	po	vo	mbo	po	vo	mbo
Vaker dan één keer per jaar	61	63	33	4	2	6
Eén keer per jaar	30	27	58	76	53	68
Eén keer per 2 jaar	7	9	6	18	42	23

NB In dit onderzoek is in de vraagstelling wel onderscheid gemaakt tussen functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken.

- ⌘ In het primair en voortgezet onderwijs wordt veel waarde gehecht aan de uitkomsten van lesobservaties door de leidinggevende (respectievelijke 78 en 63 procent). In het middelbaar beroepsonderwijs ligt dit een stuk lager (37 procent).
- ⌘ In het primair onderwijs speelt een beoordeling door collega's in vergelijking met de andere twee sectoren een beperkte rol (8 procent).
- ⌘ In het voortgezet onderwijs is in vergelijking met andere sectoren relatief veel oog voor resultaatgegevens (38 procent). Een verklaring daarvoor kan zijn dat het voortgezet onderwijs een centraal examen kent, dat sterker objectiverend is dan resultaatgegevens in het primair onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.
- ⌘ Dat beoordeling van docenten door leerlingen in het primair onderwijs geen rol speelt, is logisch gezien de leeftijd van de leerlingen. Opmerkelijk is wel dat beoordeling van docenten door leerlingen, in het voortgezet onderwijs (37 procent) veel vaker tot onderdeel van functioneringsgesprekken wordt gemaakt dan in het middelbaar beroepsonderwijs (13 procent).
- ⌘ Verder kijkt ruim 10 procent van de leidinggevendenden in het voortgezet onderwijs bij functioneringsgesprekken ook nog naar het aantal leerlingen dat uit de klas is gestuurd, terwijl dat in het primair onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs nauwelijks een rol speelt.

T2.3

Onderwerpen waarover in onderwijssectoren concrete afspraken worden gemaakt met de direct leidinggevende (in procenten van de functioneringsgesprekken)

Bron: ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheids-personeel 2006, 2007*

	po	vo	mbo	hbo	wo	Totaal
Werkresultaten	40	46	41	43	42	42
Werkafspraken voor de komende periode	21	24	28	24	26	23
Taakverdeling binnen de afdeling	26	34	38	33	29	31
Beloning	4	10	11	12	11	8
Persoonlijke omstandigheden	53	49	39	42	42	48
Persoonlijke ontwikkeling	38	38	40	30	35	38
Loopbaan	35	29	30	32	34	33

NB Vergelijkende gegevens over de marktsector zijn niet beschikbaar.

T2.4

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

Bron: ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2007*, nog te verschijnen

	po	vo	mbo
Algemene indrukken direct leidinggevende	93	90	96
Uitkomsten van lesobservaties door leidinggevende	78	63	37
360 graden feedback*	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, leidinggevendenden en vanuit zelf-assessment

2.4 Gebruik van resultaatgegevens in het voortgezet onderwijs

Leerprestaties van leerlingen komen voor een deel tot uitdrukking in de cijfers die daarvoor aan hen worden toegekend. In het voortgezet onderwijs zijn die cijfers voor een belangrijk deel objectief, omdat er een landelijk eindexamen bestaat dat normerend werkt. Daarmee kunnen de prestaties in het voortgezet onderwijs dus vergeleken worden tussen scholen onderling.

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre scholen in het voortgezet onderwijs gebruikmaken van deze resultaatgegevens om het functioneren van hun docenten te beoordelen en te verbeteren. Deze gegevens worden gepresenteerd met het doel om scholen inzicht te geven in de mogelijkheden om resultaatgegevens constructief te gebruiken. 'Leren en verbeteren binnen scholen' is daarbij de leidraad, want met een 'afrekencultuur' zijn docenten, leerlingen en de school niet gediend.

Gebruik van (examen)resultaten in het personeelsbeleid

Resultaatgegevens zijn bijvoorbeeld cijfers van examens, proefwerkcijfers, rapportcijfers en gegevens uit het leerlingvolgsysteem. Ook scores op toetsen zouden kunnen worden gebruikt als resultaatgegevens.

In het voortgezet onderwijs geeft 38 procent van de schoolmanagers aan dat ze dergelijke resultaatgegevens in hun school 'meestal' of 'vrijwel altijd' gebruiken bij functioneringsgesprekken.¹⁷ Cijfers van examens en rapportcijfers (27 procent) worden het meest gebruikt (zie figuur 2.1).

Gebruik van cijfers van centraal examen

In het voortgezet onderwijs bestaat het eindexamen uit een schoolexamen en een centraal schriftelijk examen. Omdat het centraal examen per schooltype per vak voor alle leerlingen landelijk hetzelfde is, kunnen deze resultaten voor individuele scholen inzicht bieden in de relatieve resultaten/prestaties van vaksecties en individuele leraren in de bovenbouw van de school. Daarmee wordt inzichtelijk waar mogelijkheden voor verbeteringen liggen (zie tabel 2.5).

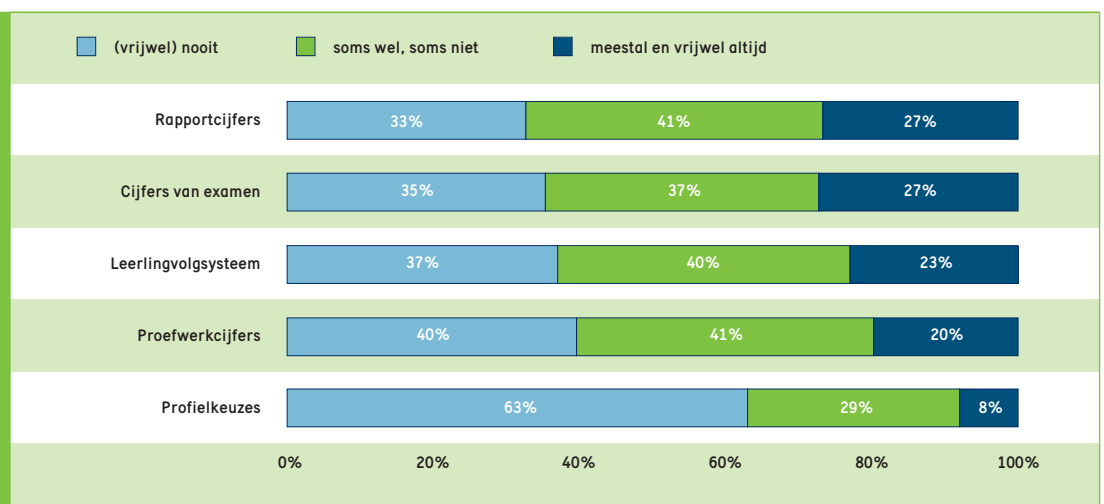
Ruim de helft van de schoolmanagers (57 procent) maakt gebruik van de cijfers van het centraal examen om zich een oordeel te vormen over individuele leraren of vaksecties in de bovenbouw. Veelal gebruiken ze deze cijfers om zich een oordeel te vormen over zowel hun leraren als hun vaksecties (31 procent).

17 ITS, Aandachtsgroepenmonitor 2007, nog te verschijnen.

F2.1

Gebruik van resultaatgegevens bij functioneringsgesprekken van leraren in het voortgezet onderwijs, enquête onder schoolmanagers

Bron: ITS, Aandachtsgroepenmonitor 2007, nog te verschijnen.



Bronnen van informatie

Van de scholen voor voortgezet onderwijs die examencijfers gebruiken voor prestatie-indicatie (57 procent), maken de meeste scholen gebruik van verschillende bronnen tegelijk:

- ⌘ 80 procent van deze scholen gebruikt de examengegevens van de individuele leerlingen zoals die op de school aanwezig zijn (inclusief de gegevens uit het internetschooldossier dat de Onderwijsinspectie aan elke individuele school beschikbaar stelt), en maakt daarvan eigen analyses; deze bron bestaat uit niet-openbare gegevens.
- ⌘ 87 procent van deze scholen gebruikt de opbrengstenkaart van de Onderwijsinspectie¹⁸, waarin zowel de gegevens van school- als centraalexamen van geclusterde vaksecties van de school vermeld zijn. Dit zijn openbaar toegankelijke gegevens (de school kan zichzelf dus ook met andere scholen vergelijken).
- ⌘ 71 procent van deze scholen gebruikt de openbare gegevens van 'Onderwijs in Cijfers' van CFI¹⁹, waarin onder meer de gemiddelde gegevens van zowel school- als centraalexamen van alle vaksecties van alle scholen voor voortgezet onderwijs zijn vermeld, en waarmee de school zichzelf dus ook met andere scholen kan vergelijken.

Een relatief hoog aandeel scholen maakt voor examencijfers al gebruik van de relatief nieuwe bron Onderwijs in Cijfers (OIC). Dit is een overzicht op internet met gerichte informatie waarmee scholen hun beleid kunnen verbeteren. Deze website van CFI biedt sinds 2006 gedetailleerdere examencijferinformatie dan de opbrengstenkaart van de Onderwijsinspectie. OIC geeft gegevens per vak, terwijl de (al veel langer bestaande) opbrengstenkaart van de Onderwijsinspectie alleen informatie geeft op het niveau van vakkenclusters.

Mogelijkheden met examencijfers op 'Onderwijs in Cijfers'²⁰

Onderwijs in Cijfers (OIC) biedt een school in principe de mogelijkheid om voor elk centraal examenvak de afwijking te berekenen ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Dat geeft dan vervolgens een indicatie van hoe de verschillende vaksecties binnen de school presteren. Dergelijke prestatievergelijkingen binnen een school kunnen zuiverder zijn dan prestatievergelijkingen tussen scholen, omdat binnen een school dezelfde leerling examen doet in verschillende vakken. Daardoor is binnen een school de leerlingenpopulatie voor alle vakken min of meer hetzelfde. Verschillen in examenresultaten tussen vakken binnen een school zijn daarom niet toe te schrijven aan verschillen in de niveaus van de leerlingen of verschillen in hun sociaaleconomische achtergrond. Om de examenprestaties per vaksectie goed te kunnen vergelijken, is het wel belangrijk om rekening te houden met de

¹⁸ Zie www.onderwijsinspectie.nl.

¹⁹ Zie <http://oic.cfi.nl>.

²⁰ Zie <http://oic.cfi.nl>.

T2.5

Gebruik cijfers centraal schriftelijk examen bij de beoordeling van individuele leraren in de bovenbouw en/of bij de beoordeling van vaksecties (in procenten)

Bron: ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2007*, nog te verschijnen

Ja, alleen bij individuele leraren	13
Ja, alleen bij vaksecties	13
Ja, zowel bij individuele leraren als bij vaksecties	31
Nee	43
Totaal	100

omvang van het vak en met bijzondere omstandigheden. Naarmate de omvang van een vak kleiner is (weinig examenkandidaten), neemt de kans op toevalverschillen toe door een toevallige overmaat aan zeer goede of zeer zwakke leerlingen. Ook kan een gemiddeld examencijfer worden beïnvloed doordat het (keuze)vak een hoger of lager aandeel leerlingen trekt dan het landelijk gemiddelde. Ten slotte kunnen 'bijzondere schoolomstandigheden' (bijvoorbeeld openstaande vacatures, langdurige lesuitval) invloed hebben op de gemiddelde examenresultaten van een specifiek vak.

2.5 Scholing van leraren

Op 1 augustus 2006 is de Wet beroepen in het onderwijs (Wet BIO) van kracht geworden. Daarin zijn onder meer richtlijnen opgenomen op het gebied van de professionalisering van docenten. Scholen moeten hun personeel in staat stellen om hun bekwaamheid te onderhouden. Daarnaast moeten leraren die wel benoemd zijn maar (nog) geen bevoegdheid hebben voor een bepaald vak, een scholingstraject volgen om deze bevoegdheid te halen. In 2006 hebben scholen in het primair en voortgezet onderwijs in totaal € 100 miljoen gekregen om hun onderwijspersoneel verder te professionaliseren. Deze middelen zijn onder meer bedoeld voor de nascholing van personeel.

Bevoegd, onbevoegd en benoembaar

Circa 90 procent van alle lessen in het voortgezet onderwijs wordt gegeven door leraren die daartoe 'bevoegd' of 'benoembaar' zijn, en die er daarom op grond van de Wet BIO mee belast mogen worden. Volgens de laatst beschikbare gegevens (2005) zijn de verhoudingen als volgt:

- ⌘ 73 procent van de lessen wordt gegeven door een leraar die daartoe volledig bevoegd is (zie tabel 2.7);
- ⌘ 16,6 procent wordt gegeven door een onderwijsgevende die 'benoembaar' is. Dat wil zeggen dat de onderwijsgevende ofwel vooralsnog onbevoegd is maar wel op weg naar bevoegdheid via een formeel traject als zijinstromer of als leraar in opleiding (lio), ofwel weliswaar over een bevoegdheid beschikt, maar dan voor een ander vak of lagere graadsoort;²¹
- ⌘ 10,4 procent van de lessen wordt gegeven door een onderwijsgevende die onbevoegd is.

In 2004 en 2005 werd respectievelijk 9,4 en 10,4 procent van de lessen gegeven door een onbevoegde docent. Naar schooltype zijn er duidelijke verschillen in het aandeel lessen dat door volledig bevoegde leraren wordt gegeven. Op scholen voor havo en/of vwo is dit aandeel het grootst (86 procent). Op categorale vmbo-scholen is het aandeel lessen dat door volledig bevoegde leraren wordt gegeven het kleinst (60 respectievelijk 58 procent). Het aantal lessen dat onbevoegd wordt gegeven is op sommige scholen groter dan op anderen. Op een van de tien vmbo-scholen worden zelfs meer dan 20 procent van de lessen onbevoegd gegeven.²²

Nascholing leraren

Het huidige nascholingssysteem werkt nog niet optimaal. In de vorige nota Werken in het Onderwijs constateerden we al dat het scholingsbudget voor docenten in het funderend onderwijs lager uitkwam dan in het bedrijfsleven. Ruim de helft van de scholen geeft aan niet

²¹ Lesgeven in een ander vak dan waarvoor leraren bevoegd zijn, is toegestaan voor een beperkte tijd én is toegestaan in de eerste twee leerjaren voor vakoverstijgende programmaonderdelen als de leraren binnen een team werkzaam zijn waarin de desbetreffende bevoegdheden wel zijn vertegenwoordigd. Lesgeven in het eerstegraadsgebied met een tweedegraadsbevoegdheid is eveneens voor beperkte tijd toegestaan. In de IPTO-enquête die ten grondslag ligt aan de cijfers in deze paragraaf kan vooralsnog geen onderscheid worden gemaakt tussen leraren die voldoen aan de tijdsbegrenzing van de uitzonderingsbepaling voor benoembaarheid, en leraren die langer dan toegestaan in een ander vak of hoger graadgebied lesgeven.

²² ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2007*, nog te verschijnen.

aan alle nascholingsverzoeken te kunnen voldoen omdat daartoe volgens hen niet voldoende middelen zijn gereserveerd.²³ Dit heeft natuurlijk consequenties. Ongeveer een op de drie werkgevers in het onderwijs geeft aan dat hun personeel niet over voldoende vaardigheden beschikt, dubbel zo veel als het landelijk gemiddelde.²⁴ Maar ook leraren zelf vinden niet altijd dat ze voldoende scholing krijgen. Uit onderzoek blijkt dat bijna 20 procent van de leraren in het primair onderwijs en bijna 30 procent van de leraren in het voortgezet onderwijs vindt dat ze te weinig nascholing krijgen.²⁵

Opties voor nascholingssystemen

Een mogelijk alternatief voor de huidige scholingssystematiek is een persoonlijk scholingsbudget voor leraren.

Ik wil nu ook kijken of het mogelijk is om docenten een persoonlijk scholingsbudget toe te kennen. Geen rugzakje, noem het maar een schooltas, beter nog: een scholingstas. Als een leraar bijvoorbeeld een masteropleiding wil volgen, of wil promoveren; los van het schoolbestuur, niet omdat de school dat vraagt maar gewoon als eigen wens, dan moet er ruimte zijn voor zo'n persoonlijke ontwikkeling.²⁶

In het buitenland is hier al enige ervaring mee. In Engeland heeft de overheid bijvoorbeeld een aantal jaren geleden getracht om het 'Individual Learning Account' (ILA) in te voeren voor de hele beroepsbevolking (zie box 2.1). Het project is om twee redenen vroegtijdig gestopt. Ten eerste was er onvoldoende rekening gehouden met de risico's op fraude en misbruik. Ten tweede was het doel van het programma onduidelijk, zowel in termen van doelgroep als beoogde effecten. Maar ondanks deze ontwerp- en uitvoeringsfouten ervoeren de gebruikers het programma als een groot succes.

23 ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006. Resultaten van een onderzoek naar de inzet van personeel in het onderwijs, arbeidsduurverlenging en scholing*, 2007.

24 OSA, *Tendrapport Vraag naar arbeid 2006*, 2007.

25 AStri, *Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2006*, 2006.

26 Toespraak door de minister van OCW op de algemene vergadering van de Algemene Onderwijsbond, 12 juni 2007.

T2.7

Aandeel bevoegd en benoembaar gegeven lessen, naar schooltype en jaar (in procenten)

Bron: ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2007*, nog te verschijnen.

	Bevoegd	Benoembaar	Onbevoegd	Totaal uren (=100%)
2004				
Vmbo	60,4	28,4	11,2	64.000
Havo/vwo	86,3	7,1	6,6	74.000
Mavo/havo/vwo	82,2	9,1	8,7	154.000
Vmbo/havo/vwo	71,7	18,6	9,7	793.000
Totaal	73,5	17,0	9,4	1.085.000
2005				
Vmbo	57,7	30,5	11,8	63.000
Havo/vwo	86,2	6,2	7,6	78.000
Mavo/havo/vwo	82,1	7,8	10,1	155.000
Vmbo/havo/vwo	71,1	18,3	10,6	781.000
Totaal	73,0	16,6	10,4	1.077.000

Box 2.1 Individual Learning Account in Engeland: lessons learned

In september 2000 is er voor de beroepsbevolking in Engeland een 'Individual Learning Account' (ILA) in het leven geroepen, een soort persoonlijk opleidingsbudget. De verantwoordelijkheid voor het hele proces kwam in handen van het - speciaal hiervoor opgerichte - 'Individual Learning Account Centre' (ILAC). Hier konden mensen terecht voor informatie over de mogelijkheden van het ILA en ze konden er een rekening openen. Daarvoor was wel een eigen inleg vereist van £ 25, maar van de Staat ontvingen inleggers vervolgens maximaal £ 150 (later werd dat een korting op de opleiding, die kon oplopen tot 80 procent). Deelnemers konden de gelden op deze rekening alleen aanwenden voor scholing bij een organisatie met het ILAC-keurmerk.

Ruim een jaar later is de stekker eruit gehaald. Niet omdat het project onder gebruikers geen succes had: er waren op dat moment namelijk 2,6 miljoen leden en ruim 9.000 scholingsaanbieders! De voornaamste reden was fraude, misbruik en te hoge kosten. De rekeningen waren namelijk niet voldoende beveiligd. Er bleek bijvoorbeeld een aantal scholingsaanbieders te zijn die geld van de accounts haalden, zonder dat de rekeninghouder die scholing ook daadwerkelijk kreeg. Een fundamenteeler probleem was dat het onduidelijk bleef voor wie het project nu eigenlijk bedoeld was en welk doel het precies diende. Ging het nu om scholing voor iedereen of scholing voor mensen die het zelf niet kunnen betalen?

Ondanks pogingen om het project te verbeteren en nieuw leven in te blazen, is tot op heden geen nieuw ILA-programma in Engeland gestart. In Wales en Schotland kreeg het project wel een nieuwe kans, maar dan veel kleinschaliger.

Bron: Fletcher, M., *Individual Learning Accounts. Lessons learned from the English experience*, 2003

Een andere mogelijkheid om de nascholing van leraren te financieren, is financiering vanuit een fonds. In Finland bestaat zo'n systeem (zie box 2.2). Hier loopt de nascholing van docenten deels via de werkgever, deels via de overheid. Leraren kunnen deze fondsen, die door de overheid gevuld worden, aanspreken voor opleidingen die prioriteit hebben bij het onderwijsbeleid. De ervaringen met dit systeem zijn over het algemeen redelijk positief, al is het systeem nog niet perfect. Nog niet alle docenten profiteren er immers van.

Box 2.2 Continuing education in Finland

In Finland zijn de werkgevers - dat is vaak het plaatselijk gezag - in principe verantwoordelijk voor de nascholing van leraren. Zij hebben de plicht om de docenten minimaal drie werkdagen per jaar training te geven. Voor deze training hoeven de leraren niets te betalen en tijdens de training krijgen zij zelfs volledig doorbetaald. Daar staat tegenover dat de werkgever zowel de inhoud als de vorm van de opleiding bepaalt. Er zijn ook 'state budget funds'. Deze fondsen worden gebruikt voor scholing die zich richt op bepaalde nationale onderwijsbeleidsprioriteiten. De inhoud en prioriteiten van dit scholingstype worden jaarlijks bepaald, als onderdeel van de staatsbegroting. Dit kan scholing zijn op het terrein van het gebruik van ICT in het onderwijs, maar ook scholing op het vlak van counseling en begeleiding van leerlingen. Ook deze opleidingen zijn in principe kosteloos voor de leraren. In principe, want het is aan de werkgever of de leraren de opleiding tijdens werktijd mogen volgen. Bovendien bepaalt de werkgever of leraren doorbetaald worden en of ze hun reis- en verblijfkosten vergoed krijgen.

De National Board of Education is verantwoordelijk voor de praktische organisatie rondom deze staatsfondsen. Zij kopen de opleidingen in bij bijvoorbeeld de universiteiten. Jaarlijks maken zo'n 15.000 leraren gebruik van deze mogelijkheid en dat kost de staat jaarlijks ongeveer € 10 miljoen.

Overigens is ook dit systeem niet perfect. Ongeveer een tiende van de leraren zegt dat ze (de afgelopen drie jaar) geen nascholing hebben gehad. Bovendien blijkt een fors aantal docenten de scholing in eigen tijd te volgen.

Bron: Ministry of Education, *Education and science in Finland, 2006*; Mikkola, A. *Teacher education in Finland, 2005*

Lessen voor Nederland

Welke lessen kan Nederland trekken uit deze twee voorbeelden? Zowel een opleidingsfonds als een persoonlijk opleidingsbudget voor leraren kennen diverse sterke en zwakke punten. Daarnaast zijn er nog vele andere financieringsvormen voor nascholing te bedenken, bijvoorbeeld een vouchersysteem. In dat geval krijgt de leraar een waardepapier of een trekkingsrecht met een vast bedrag als betaalmiddel voor scholing.

Scholing schoolleiders

Hoewel bekwaamheidseisen voor schoolleiders in het primair onderwijs geen wettelijke basis hebben, gelden zij vaak wel als uitgangspunt voor de inhoud van opleidingen. Dat neemt niet weg dat er een grote verscheidenheid aan opleidingen is voor schoolleiders, variërend van cursussen van een dag tot opleidingen van twee tot drie jaar. De Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA) heeft een belangrijke taak als het erom gaat opleidingen voor het primair onderwijs te beschrijven en te beoordelen. Daarnaast houdt de NSA ook het Register Directeuren Onderwijs (RDO) bij. Dit register is bedoeld om de kwaliteit van de geregistreerde directeuren te bewaken en hun professionele ontwikkeling te bevorderen. In 2006 stonden er ongeveer 2.000 directeuren primair onderwijs in dit register ingeschreven.²⁷

2.6 Arbeidstevredenheid

Een school heeft groot belang bij tevreden werknemers. Tevreden werknemers hebben eerder plezier in hun werk en stralen dit uit. Ook leerlingen zijn er daarom bij gebaat om een tevreden leraar voor de klas te hebben. Daarnaast geldt dat een positieve uitstraling van tevreden werknemers nieuw onderwijspersoneel kan aantrekken. Met een groot lerarentekort in het verschiet krijgen scholen alleen maar meer belang bij tevreden personeel.

De 'algemene tevredenheid' is in het onderwijs hoog in vergelijking tot de marktsector, maar de 'tevredenheid met de organisatie' is juist laag (zie tabel 2.8). Over de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn onderwijswerknemers aanzienlijk tevredener dan werknemers in de marktsector. Dit geldt echter niet voor de primaire arbeidsvoorwaarden. Over de primaire arbeidsvoorwaarden zijn werknemers in het middelbaarbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs ongeveer even tevreden als in de marktsector, maar in het primair en voortgezet onderwijs is de tevredenheid over dit aspect een stuk minder (zie hoofdstuk 5).

T2.8

Tevredenheid van onderwijspersoneel over verschillende aspecten (aandeel (zeer) tevreden) (in procenten)

Bron: ministerie van BZK, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheids- personeel 2006, 2007*

	po	vo	mbo	hbo	wo	markt
Algemene arbeidstevredenheid	77	70	67	71	76	69
Tevredenheid met de organisatie	60	48	41	46	53	62
Tevredenheid met primaire arbeidsvoorwaarden	41	39	49	51	55	50
Tevredenheid met secundaire arbeidsvoorwaarden	61	58	65	62	71	52

H3

Arbeidsorganisatie in het onderwijs

In de afgelopen jaren zijn in de media veel berichten verschenen over bureaucratie in het onderwijs. Daarbij wordt bureaucratie vaak in een adem genoemd met grote scholen, veel managers, zware administratieve lasten, en weinig ruimte voor de leraar om zijn vak uit te oefenen. Kortom, in het onderwijs bestaat een verband tussen de organisatie van het arbeidsproces en de (beleving van) bureaucratie. Het arbeidsproces is de afgelopen fors gereorganiseerd, maar er is ook veel bij het oude gebleven. Zo zijn er zijinstromers gekomen, is er een begin gemaakt met functiedifferentiatie, heeft het teamonderwijs zijn intrede gedaan en zijn scholen deel gaan uitmaken van steeds grotere organisatorische verbanden. Al deze organisatorische veranderingen laten onverlet dat de relatie leerling-leraar binnen klas- of groepsverband nog altijd centraal staat in het onderwijs(proces).

In dit hoofdstuk wordt de arbeidsorganisatie van het onderwijs nader bekeken. Paragraaf 3.1 gaat over de bestuurlijke schaalgrootte en de vestigingsomvang. In paragraaf 3.2 staan de verhouding tussen het aantal managers en het onderwijsgevend personeel, en de omvang van het bovenschools management centraal. Paragraaf 3.3 gaat in op de vraag hoeveel lessen leraren geven in verhouding tot hun aanstelling.

3.1 Over schaalvergroting in het onderwijs

Er heeft zich een omslag voorgedaan in het denken over de gewenste grootte van scholen. In de jaren tachtig en negentig streefde de politiek naar schaalvergroting in het onderwijs, wegens een afnemend leerlingenaantal en de noodzaak tot bezuinigingen. De overheid stimuleerde fusies door te wijzen op betere doorstroommogelijkheden voor leerlingen, een groter aanbod van voorzieningen voor leerlingen, en meer mogelijkheden voor het personeel om te professionaliseren en zich te specialiseren. Deze trend van schaalvergroting is eerst ingezet in het hoger onderwijs en vervolgens in de mbo-sector, maar heeft de afgelopen jaren ook het voortgezet onderwijs en het primair onderwijs bereikt.

Bestuurlijke schaalvergroting in relatie tot schoolgrootte

De fusiegolf heeft onmiskenbaar zijn sporen nagelaten in het onderwijs. De begrippen bestuurlijke schaal, schoolgrootte en vestigingsgrootte worden nogal eens over één kam geschoren. Zo heeft een bestuur soms één, maar vaak meer scholen onder zich en kan een school weer uit meer vestigingen bestaan waar het onderwijs wordt gegeven. Uit de tabellen 3.1, 3.2 en 3.3 blijkt dat er grote verschillen zijn tussen onderwijssectoren op het vlak van bestuurlijke omvang en de schoolgrootte of vestigingsomvang.

Het proces van 'bestuursverdichting' heeft zich als eerste in het hbo en het mbo voltrokken. In deze sectoren is de bestuurlijke schaal in de afgelopen jaren nauwelijks meer groter geworden. De huidige bestuurlijke omvang in deze onderwijssectoren is desondanks veel groter dan in het primair en voortgezet onderwijs, en de gemiddelde scholen zijn er aanzienlijk groter. Toch wordt ook in het mbo het onderwijs gemiddeld genomen kleinschaliger georganiseerd dan de bestuurlijke schaalgrootte en de schoolgrootte zouden doen vermoeden, namelijk op het niveau van de vestiging of locatie. Het aantal schoolbesturen in het mbo is 58, het aantal scholen is 61: vrijwel alle mbo-schoolbesturen vallen dus samen met één school (zie tabel 3.1). Het gemiddelde leerlingaantal per vestiging is in deze sector 716 leerlingen, en dit is beduidend lager dan het gemiddelde aantal van bijna 9.000 leerlingen per school (zie tabel 3.1). Beide cijfers zijn (net als het gemiddelde aantal werknemers per vestiging) de afgelopen jaren stabiel gebleven. In het mbo is er de afgelopen jaren op vestigingsniveau voor leraren (en leerlingen) op het gebied van schoolgrootte gemiddeld genomen niet meer zo veel veranderd.

H3

In het voortgezet onderwijs neemt het aantal besturen af; de gemiddelde bestuursomvang (het aantal scholen, werknemers en leerlingen dat onder een bestuur valt) neemt dienovereenkomstig toe (zie tabel 3.2). Omdat het totale aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs in absolute aantallen bovendien is gegroeid (met 3,5 procent tussen 2002 en 2006), en het aantal scholen/vestigingen iets is gedaald, zijn de scholen ook gemiddeld groter geworden. Zo telt een gemiddelde school in het voortgezet onderwijs in 2006 1.400 leerlingen. In 2002 waren dat er nog 1.300. Op vestigingsniveau ligt het gemiddelde leerlingaantal op 741. Ook dit aantal is toegenomen ten opzichte van 2002 (683 leerlingen). Het aantal docenten op vestigingsniveau - 70 in 2006 – is vergelijkbaar met een middelgrote onderneming in de marktsector.

In het primair onderwijs is het aantal leerlingen de afgelopen jaren gedaald (in tegenstelling tot het voortgezet onderwijs). Omdat het aantal scholen licht is gedaald, is de gemiddelde school- of vestigingsgrootte nauwelijks toegenomen (zie tabel 3.3). Voor de bestuurlijke schaalgrootte is het verhaal heel anders. Het aantal besturen in het primair onderwijs is substantieel afgenomen en dus neemt de bestuursomvang toe. Kortom, vooral in het primair

T3.1

De gemiddelde bestuursomvang en schoolgrootte in het mbo 2002-2006

* werknemers op basis van voltijdequivalenten (fte)

Bron: Kerncijfers OCW 2002-2006

	2002	2006	Mutatie
Bestuursgrootte mbo			
Totaal aantal mbo-besturen	59	58	- 1,7%
Gemiddeld aantal scholen per bestuur	1,0	1,1	+ 1,7%
Gemiddeld aantal vestigingen per bestuur	12,8	13,0	+ 1,3%
Gemiddeld aantal leerlingen per bestuur	9.242	9.324	+ 0,9%
Gemiddeld aantal werknemers* per bestuur	632	638	+ 0,9%
Schoolgrootte mbo			
Totaal aantal mbo-scholen	61	61	0,0%
+ nevenvestigingen	758	755	-0,4%
Gemiddeld aantal leerlingen per school	8.939	8.865	-0,8%
Gemiddeld aantal leerlingen per vestiging	719	716	-0,4%
Gemiddeld aantal werknemers* per school	611	607	-0,8%
Gemiddeld aantal werknemers* per vestiging	49	49	-0,4%

T3.2

De gemiddelde bestuursomvang en schoolgrootte in het voortgezet onderwijs 2002-2006

* werknemers op basis van voltijdequivalenten (fte)

Bron: Kerncijfers OCW 2002-2006

	2002	2006	Mutatie
Bestuursgrootte vo			
Totaal aantal vo-besturen	397	358	- 9,8%
Gemiddeld aantal scholen per bestuur	1,7	1,8	+ 6,3%
Gemiddeld aantal vestigingen per bestuur	3,2	3,4	+ 5,7%
Gemiddeld aantal leerlingen per bestuur	2.279	2.545	+ 14,7%
Gemiddeld aantal werknemers* per bestuur	204	239	+ 17,2%
Schoolgrootte vo			
Totaal aantal vo-scholen	680	652	- 4,1%
+ nevenvestigingen	1.290	1.230	- 4,7%
Gemiddeld aantal leerlingen per school	1.295	1.398	+ 7,9%
Gemiddeld aantal leerlingen per vestiging	683	741	+ 8,5%
Gemiddeld aantal werknemers* per school	119	131	+ 10,2%
Gemiddeld aantal werknemers* per vestiging	63	70	+ 10,8%

onderwijs geldt dat, hoewel besturen steeds groter worden, er voor leraren (en leerlingen) op vestigingsniveau weinig verandert. Scholen voor primair onderwijs hebben gemiddeld genomen nog dezelfde leerlingenaantallen.

Uit het voorgaande wordt duidelijk dat schaalvergroting in het onderwijs in de eerste plaats bestuurlijke schaalvergroting is. Terwijl dit proces in het hoger onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs tot stilstand lijkt te zijn gekomen, zet de bestuurlijke schaalvergroting in het primair en voortgezet onderwijs nog steeds betrekkelijk snel door. Op vestigingsniveau is het beeld anders. In het primair onderwijs slagen besturen erin om het onderwijs kleinschalig te organiseren. In de mbo-sector zijn de vestigingen gemiddeld genomen aanmerkelijk groter. In het voortgezet onderwijs gaat de bestuurlijke schaalvergroting en de groei van de vestigingsomvang nog hand in hand. Wel moet worden opgemerkt dat het hier gaat over gemiddelden. Er zijn natuurlijk vestigingen die aanmerkelijk groter of juist kleiner zijn. Hoewel met uitzondering van het voortgezet onderwijs de vestigingsomvang niet (meer) toeneemt, moeten leerlingen en werknemers in het funderend onderwijs en het mbo leren en werken in organisaties die snel in omvang toenemen. De afstand tot het bestuur en management neemt daarmee toe.

Schaalvergroting: vinger aan de pols

Het proces van bestuurlijke schaalvergroting heeft potentiële voordelen, zoals efficiency en professionalisering, maar kan ook nadelen hebben, zoals vervreemding tussen management en leraar en tussen leerling en school. Schaalvergroting streeft haar doel voorbij als de voordelen niet opwegen tegen de nadelen, bijvoorbeeld als besturen er niet in slagen om het onderwijs kleinschalig te organiseren. Het lijkt daarom belangrijk om bij bestuurlijke schaalvergroting altijd de vinger aan de pols te houden.

Leraren vo over schaalvergroting: organiseer het onderwijs kleinschalig.

De recente ontwikkelingen waarover het hier gaat, roept de volgende vraag op: welke schoolgrootte verdient de voorkeur om de leraar optimaal te laten functioneren? Leraren zijn van essentieel belang voor de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsprestaties van de leerlingen. Wanneer het personeel tevreden is, dan heeft dit ook zijn weerslag op deze kwaliteit en de onderwijsprestaties. Leraren ontlenen veel arbeidstevredenheid aan de inhoud van hun werk: het vak dat ze geven en de leerlingen die zij les geven. Meer nog dan aan bestuurlijke schaalgrootte hechten zij eraan het onderwijs kleinschalig te organiseren.

T3.3

De gemiddelde bestuursomvang en schoolgrootte in het primair onderwijs 2002-2006

* werknemers op basis van voltijdequivalenten (fte)

Bron: Kerncijfers OCW 2002-2006

	2002	2006	Mutatie
Bestuursgrootte po			
Totaal aantal po-besturen	1.856	1.416	- 23,7%
Gemiddeld aantal scholen per bestuur	4,2	5,3	+ 28,8%
Gemiddeld aantal vestigingen per bestuur	4,3	5,6	+ 31,0%
Gemiddeld aantal leerlingen per bestuur	891	1.171	+ 31,4%
Gemiddeld aantal werknemers* per bestuur	68	93	+ 36,4%
Schoolgrootte po			
Totaal aantal po-scholen	7.703	7.572	- 1,7%
+ nevenvestigingen	7.944	7.940	- 0,1%
Gemiddeld aantal leerlingen per school	215	219	+ 2,0%
Gemiddeld aantal leerlingen per vestiging	208	209	0,0%
Gemiddeld aantal werknemers* per school	16,4	17,4	+ 5,8%
Gemiddeld aantal werknemers* per vestiging	15,9	16,6	+ 4,1%

Uit onderzoek blijkt dat de voorkeur voor een bepaalde schoolgrootte persoonsgebonden is. Zo zijn er leraren die de voorkeur geven aan een grote school (meer anonimiteit en mogelijkheden), maar er zijn ook leraren die liever op een kleine school werken (meer betrokkenheid).¹ Let wel, ook leraren die werken op een grote school vinden het heel belangrijk om hun lessen naar eigen inzicht vorm te kunnen geven. Vanuit het perspectief van de docent is het dus (ook) van groot belang dat het onderwijs kleinschalig georganiseerd wordt.

Toegenomen afstand tussen werkvloer en management

Leraren vinden dat de lijnen tot het management door bestuurlijke schoolvergroting vrij lang worden. Het effect hiervan is volgens de leraren echter afhankelijk van de manier waarop de schoolleiding hiermee omgaat. De leraren zijn vrijwel unaniem over het feit dat zij te weinig betrokken worden bij de besluiten die op centraal niveau genomen worden. Desondanks geeft het merendeel van de leraren aan dat zij hierdoor niet met minder plezier naar hun werk gaan.

¹ Vermeeren, B, *Schoolgrootte en Arbeidssatisfactie. Een onderzoek naar de relatie tussen de grootte van scholen en de mate van arbeidssatisfactie van leraren in het voortgezet onderwijs*. Afstudeerscriptie Erasmus Universiteit, nog te verschijnen.

Box 3.1 Zorgen over medezeggenschap

Zowel werknemers als leidinggevenden in het onderwijs en de marktsector vinden het belangrijk dat er een medezeggenschapsorgaan in hun organisatie is. Zij drukken het belang dat ze hieraan toekennen uit in een (ruime) voldoende. De tevredenheid over de ondernemings- of medezeggenschapsraad krijgt voor de totale arbeidsmarkt van zowel werknemers als leidinggevenden iets meer dan een 6. Maar in de onderwijssector gaven zowel werknemers als leidinggevenden een onvoldoende aan de tevredenheid over de medezeggenschapsraad, respectievelijk een 5,2 en een 5,7. Deze cijfers zijn gebaseerd op een steekproef uit 2004, dus nog voordat de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) in werking trad per 1 januari 2007.

Goed functionerende medezeggenschap is van wezenlijk belang, zeker vanuit het perspectief van goed bestuur. Als schoolbesturen meer ruimte krijgen om zelf te bepalen hoe zij het onderwijs inrichten, dienen belanghebbende partijen - leraren, onderwijsdeelnemers, ouders - immers de positie te krijgen om hierop invloed uit te oefenen.

Voor het primair en voortgezet onderwijs is per 1 januari 2007 de WMS in werking getreden. De WMS is erop gericht om alle belanghebbende partijen beter in positie te brengen om mee te praten. Ook biedt de WMS besturen meer vrijheid om daarvoor zelf een goede vorm te kiezen.

In het mbo werken partijen aan een wetsvoorstel om een goede positie van deelnemers en onderwijspersoneel te borgen. Dat wetsvoorstel wordt naar verwachting nog dit jaar aan de Tweede Kamer aangeboden.

Rapportcijfers van belang van en tevredenheid over ondernemingsraad volgens werknemers en leidinggevenden, onderwijssector en totale arbeidsmarkt, 2004

	Sector Onderwijs		Hele arbeidsmarkt	
	Werknemers	Leidinggevenden	Werknemers	Leidinggevenden
Hoe belangrijk vindt u het dat uw organisatie een medezeggenschapsorgaan (OR, PVT of MR) heeft?	7,4	7,5	7,0	6,2
Hoe tevreden bent u over uw OR, PVT of MR?	5,2	5,7	6,2	6,1

Bron: Ministerie SZW, AVON Monitor 2004, 2005

De cijfers van de sector onderwijs staan niet in de publicatie, deze zijn separaat geleverd door het ministerie van SZW.

3.2 Hoeveel managers werken er in het onderwijs?

Schoolbesturen en schoolmanagement zijn autonoom geworden, en de bestuurlijke schaal in het onderwijs is vergroot. Deze ontwikkelingen lijken een groei van het aantal managers in het onderwijs in de hand te werken. Als het gaat om het aantal managers blijkt uit de cijfers dat er grote verschillen zijn tussen de onderwijssectoren, ook als het aantal managers wordt gerelateerd aan het aantal personeelsleden van de instellingen. Binnen de huidige definitie van management lijkt het aantal managers/schoolleiders in het onderwijs te dalen.

In het primair onderwijs daalt het aantal directeuren en adjunct-directeuren gestaag doordat het aantal scholen afneemt, onder meer als gevolg van dalende leerlingenaantallen (zie tabel 3.4). Tegelijkertijd neemt het aantal bovenschoolse managers toe. Overigens daalt het aantal schoolleiders/managers in het primair onderwijs over de hele linie licht.

Box 3.2 Bovenschoolse directie primair onderwijs

Bijna alle besturen in het primair onderwijs met vier of meer scholen hebben een bovenschoolse directeur in dienst (90 procent). Over het algemeen liggen schoolspecifieke zaken zoals werving en selectie, onderwijsinhoudelijk beleid en aanschaf leermiddelen, vooral bij de schoolleider, terwijl beheersmatige zaken zoals personeels- en salarisadministratie, huisvesting en vertegenwoordiging naar buiten, veelal tot het domein van de bovenschoolse directie horen. Schoolleiders geven aan dat zij tevreden zijn over het bovenschoolse management. Zij waarderen dit met een ruime voldoende: een 7,3. Een derde van de schoolleiders vindt het werk leuker geworden met het bovenschoolse management, 10 procent minder leuk en voor 40 procent maakt het niet uit. Door de bestuurlijke schaalvergroting is in het primair onderwijs de afgelopen jaren het aantal bovenschools directeuren wel gestegen, van circa 1.000 in 2003 naar 1.300 in 2006.

In het voortgezet onderwijs blijft het aantal directieleden ogenschijnlijk stabiel (zie tabel 3.5). In vergelijking met het primair onderwijs lijkt het aandeel managers in het voortgezet onderwijs aanmerkelijk lager. De omvang van de instellingen - en vestigingen - is hierop mede van invloed. Omdat het basisonderwijs kleinschalig georganiseerd is, heeft elke school/vestiging een eigen locatieleider. Toch kan de vraag gesteld worden of de functie-indeling in het voortgezet onderwijs nog wel overeenstemt met de gegroeide praktijk (zie box 3.3).

T3.4

Leidinggevenden en onderwijspersoneel in het primair onderwijs, in fte

Bron: ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006, 2007*
Ministerie OCW, *Kerncijfers 2002-2006, 2007*

	2002	2006	Vershil
Hoger/bovenschools management	1.000	1.300	+30%
Directie (schoolleiders)	7.100	6.700	- 5,6%
Adjunct-directeuren	4.500	4.300	- 4,4%
Leraren	96.600	101.300	+4,9%
Aandeel management	11,5%	10,8%	- 0,7%

T3.5

Leidinggevenden en leraren in het voortgezet onderwijs, in fte

Bron: ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006, 2007*
Ministerie OCW, *Kerncijfers 2002-2006, 2007*

	2002	2006	Vershil
Hoger management	3.900	3.900	0,0 %
Middenmanagement	n.b.	n.b.	n.b.
Leraren	60.800	62.200	+2,3%
Aandeel management	4,9%	4,6%	-0,3%

Deze vraag wordt nog prangender als de mbo-sector in ogenschouw wordt genomen (zie tabel 3.6). Het aandeel management in deze sector lijkt nog lager dan in het voortgezet onderwijs. Zo is in de mbo-sector een manager ogenschijnlijk verantwoordelijk voor gemiddeld veel meer personeelsleden dan in het primair en voortgezet onderwijs, terwijl er nauwelijks verschil is tussen de vestigingsomvang van beide sectoren. Een leidinggevende in een groot roc heeft een heel ander takenpakket dan een schoolleider op een kleine basisschool. In het mbo slaat de categorie 'directie' vooral op het topmanagement, en zijn middenmanagementfuncties terechtgekomen bij personeel dat te boek staat als leraar of onderwijsondersteunend personeel. Een soortgelijke trend wordt ook waargenomen in het voortgezet onderwijs (zie ook de box 3.3).

Box 3.3 Middenmanagement in het voortgezet onderwijs?

Het management in het voortgezet onderwijs richt zich steeds meer op de managementtaak en verzorgt nog maar in beperkte mate lessen. In 1994 had driekwart van de directeuren nog een (kleine) lestaak, in 2005 is dat aandeel gedaald tot een kwart. Ook binnen de leraarsfunctie in het voortgezet onderwijs zien we echter dat een aantal personeelsleden is vrijgesteld van lesgeven: ruim 3 procent. Deze groep geeft niet of nauwelijks nog les (vaak minder dan 4 klokuren per week – bij een voltijdaanstelling). Het aantal docenten dat niet of nauwelijks lesgeeft (5 lessen of minder bij een aanstelling van meer dan 0,8 fte) is sinds 1997-1998 meer dan verdubbeld: van circa 800 naar iets meer dan 2.000. Kortom, in de scholen is een groep teamleiders, sector-/sectiecoördinatoren, mentoren en andere specialisten ontstaan die niet meer lesgeven of dit nog maar zeer beperkt doen. De groei van dit middenmanagement lijkt sterk verbonden met de schaalvergroting in het voortgezet onderwijs. Ook onderwijsinhoudelijke veranderingen (de invoering van het studiehuis, de introductie van 'teamteaching' en functiedifferentiatie) zullen hierop van invloed zijn geweest, en bovendien kunnen veranderingen in de samenstelling van de leerlingpopulatie (denk aan zorgleerlingen) invloed hebben gehad.

Een beter zicht op managementpersoneel

Door de bestuurlijke schaalvergroting zijn leidinggevende taken in toenemende mate verdeeld over verschillende functies. Scholen en instellingen beslissen zelf hoe zij dit organiseren. Deze vrijheid van handelen heeft tot gevolg dat leidinggevendenden in het onderwijs worden aangeduid met diverse benamingen. Dat neemt niet weg dat de conclusie dat het primair onderwijs bijna tienmaal zo veel 'leidinggevendenden' zou kennen als het mbo tegenintuïtief is. Veel hangt samen met hoe management wordt gedefinieerd. Om beter zicht te krijgen op hoe managementfuncties in het primair onderwijs zich ontwikkelen, is inmiddels een aangepaste functie-indeling ingevoerd. Het ministerie is voornemens om een dergelijke aanpassing ook in de statistieken voor het voortgezet onderwijs en de mbo-sector te introduceren.

T3.6

Leidinggevendenden en leraren in het mbo, in fte

Bron: ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006, 2007*
Ministerie OCW, *Kerncijfers 2002-2006, 2007*

	2002	2006	verschil
Hoger management	600	400	- 33,3%
Middenmanagement	n.b.	n.b.	n.b.
Leraren	24.000	22.300	- 7,1%
Aandeel management	1,6%	1,1%	- 0,5%

Een intersectorale vergelijking

Ongeveer 11 procent van de werknemers in Nederland heeft een leidinggevende functie (zie tabel 3.7). Zij geven leiding aan gemiddeld acht medewerkers. In de sector onderwijs heeft volgens deze studie bijna 8 procent van de werknemers een leidinggevende functie, en een leidinggevende in het onderwijs heeft gemiddeld elf personen onder zijn hoede.² De gemiddelde vestigingsomvang in de onderwijssector is met 36 personen iets groter dan het landelijke gemiddelde van 31 personen, maar dat kleine verschil kan geen verklaring zijn voor het grote verschil in de verhouding tussen leidinggevend en medewerkers.

3.3 De lestaak van docenten in het voortgezet onderwijs

In de vorige nota *Werken in het onderwijs ('2007')* werd aandacht geschonken aan de ontwikkeling van de niet-lesgebonden taken in het voortgezet onderwijs, mede in relatie tot de lessentaak. In de afgelopen tien tot vijftien jaar is er op dit terrein veel gebeurd. In deze paragraaf staan de feiten over de lesgevende taak op een rij.

Historische ontwikkeling

In het voortgezet onderwijs is - net als in andere onderwijssectoren en vele andere bedrijfstakken - arbeidsduurverkorting doorgevoerd in de periode van begin jaren negentig tot aan het begin van het nieuwe millennium. Dit betekende dat volgens de cao het wekelijkse aantal lesuren bij een voltijdaanstelling van een leraar daalde: van 29 uren bij een voltijdaanstelling 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.

² OSA, *Tendrapport Vraag naar arbeid 2006, 2007*.

T3.7**Verhouding leidinggevend/
medewerkers**

Bron: OSA, *Tendrapport Vraag naar
arbeid 2006, 2007*

	Leidinggevend (percentage van de totale arbeid)	Gemiddeld aantal werknemers per leidinggevende	Gemiddelde bedrijfsomvang per vestiging (personen)
Sector onderwijs	8,1%	11,2 personen	36 personen
Totale Nederlandse arbeidsmarkt	11,1%	7,8 personen	31 personen

T3.8**Aantal uren dat leraren per
lesweek zouden geven als hun
huidige aanstelling doorberekend
wordt tot 1 fte (exclusief de
leraren die geen lessen geven)**

Bron: ministerie van OCW, IPTO VO, bewerking
KBA/ResearchNed

	≤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

Nu geven lang niet alle leraren het standaard aantal lesuren, zeker niet nu het aantal leseenheden bij een voltijdaanstelling niet meer in de cao is vastgelegd. Scholen variëren het aantal lesuren dat een docent moet geven mede door het taakbeleid dat ze voeren. Daarin kunnen leraren uiteraard ook niet-lesgebonden taken krijgen toebedeeld.

Uit tabel 3.8 blijkt dat vooral deeltijders relatief veel lesuren geven. 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 belast met andere 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.

Naast reductie van het aantal lesuren op basis van de arbeidsduurverkorting komt de daling ook voort uit de wens om de werkdruk van leraren te beperken en meer tijd te kunnen besteden aan scholing, lesvoorbereiding en onderwijsontwikkeling.

H4

De lerarenopleiding

Lerarenopleidingen zijn het begin van de route naar het leraarschap. Veel jongeren kiezen voor deze opleiding, en ook zijinstromers verwerven hun bevoegdheid via de lerarenopleiding. Paragraaf 4.1 gaat over de instroom in de lerarenopleiding en over de professionele ontwikkeling van de lerarenopleiders. In paragraaf 4.2 wordt nagegaan hoe het staat met de studentenpopulatie en het rendement van de opleidingen. Paragraaf 4.3 gaat uitgebreid in op de arbeidsmarktperspectieven van pas afgestudeerde leraren. Komen zij snel aan een passende baan in het onderwijs? Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de regionale verschillen. In paragraaf 4.4 staat de loopbaan van leraren centraal. Belangrijk aandachtspunt in deze paragraaf is de arbeidsmarktpositie van mensen die al enige tijd geleden hun studie aan de lerarenopleiding hebben afgerond.

4.1 Instroom lerarenopleiding en professionaliteit lerarenopleiders

Voor het voortgezet onderwijs zijn er twee bevoegdheidsniveaus voor leraren. Een tweedegraadsbevoegdheid (voor vmbo, voor de onderbouw havo/vwo, en voor het middelbaar beroepsonderwijs) kan alleen worden verworven via de lerarenopleidingen in het hoger beroepsonderwijs. Voor een eerstegraadsbevoegdheid (voor bovenbouw havo/vwo) staan twee wegen open:

- ⌘ De lerarenopleidingen in het hoger beroepsonderwijs verzorgen deze opleidingen als vervolg op een tweedegraadsbevoegdheid.
- ⌘ De universiteiten bieden deze opleidingen aan op basis van een universitair diploma.

De eerstegraadsbevoegdheid is een 'inclusieve bevoegdheid'; dat wil zeggen dat de eerstegraads opgeleide leraar ook bevoegd is voor het tweedegraadsgebied.

Lerarenopleiding in het hoger beroepsonderwijs

Ongeveer een op de vijf studenten die start met een hbo-opleiding, doet dat in de sector educatie: de lerarenopleidingen binnen het hoger beroepsonderwijs.

In de sector educatie studeren een kleine 70.000 studenten. De helft van deze groep studeert aan de opleiding tot leraar basisonderwijs. Ruim 17.000 studenten volgen een tweedegraadslerarenopleiding (bacheloropleiding) voor het beroep van leraar in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. De eerstegraadslerarenopleidingen (masteropleiding) in het hbo leiden ongeveer 4.700 studenten op (inclusief de 4.000 studenten lichamelijke opvoeding, waarvoor uitsluitend een eerstegraadsopleiding bestaat). Daarnaast kent de sector onder meer (master)opleidingen specifiek voor leraren die in het speciaal onderwijs werkzaam zijn en masteropleidingen Nederlandse gebarentaal.¹

Het afgelopen jaar is de instroom in de lerarenopleiding basisonderwijs licht afgenomen (met 150) tot 8.550 in 2006 (zie figuur 4.1). Deze lichte daling is de uitkomst van een vrij sterke daling van het aantal deeltijdstudenten (van 1.350 naar 1.100) en een lichte toename (plus 100) van het aantal voltijdstudenten (7.450 in 2006).

De instroom van studenten naar de lerarenopleiding voortgezet onderwijs is licht gestegen (250 meer) tot 5.500 in 2006.²

Universitaire lerarenopleiding

Het aantal ingeschrevenen aan de universitaire lerarenopleidingen is in 2006-2007 - met 1.050 - gelijk gebleven aan dat van een jaar eerder.

In 2005 ging ongeveer 2 procent van de afgestudeerden van de universiteit na afronding van hun studie verder met de lerarenopleiding. Vooral afgestudeerden van de sector taal en cultuur kozen relatief vaak een lerarenopleiding als vervolgopleiding. Van hen ging 10 procent verder met de universitaire lerarenopleiding.³

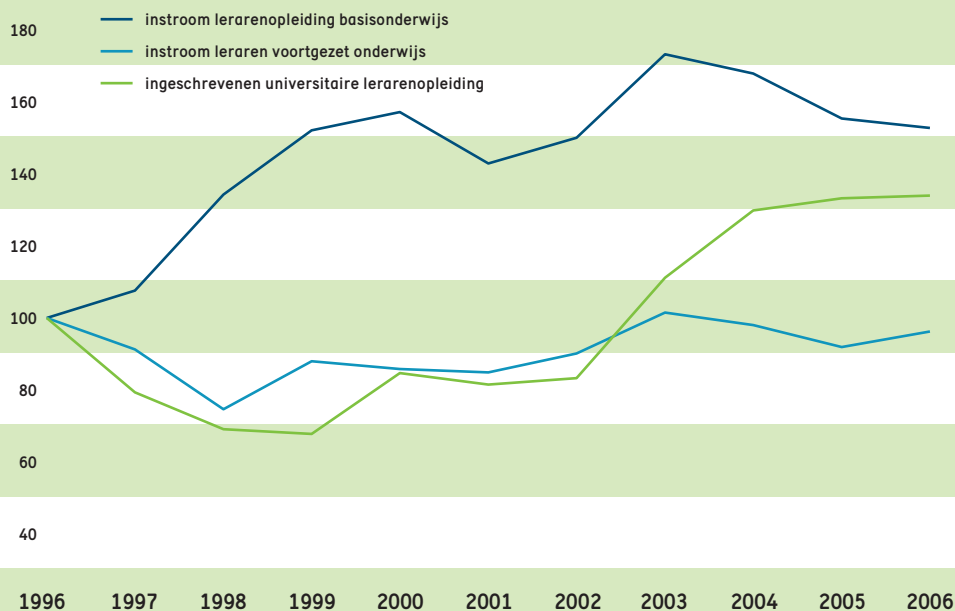
1 Ministerie van OCW, 1 cijfer HO.

2 Ministerie van OCW, *Kerncijfers 2002-2006, 2007*. Volgens definitie eerstejaars HBO Nederland. (zie ook bijlage B4).

3 ROA en CHEPS, *WO-Monitor 2004 en 2005, 2007*.

F4.1

Instroom lerarenopleidingen
1996-2006 (index: 1996 = 100)



Opleiden in de school

Nieuwe leraren worden steeds vaker opgeleid op een school of instelling, in samenwerking met een lerarenopleiding. Onderwijsassistenten kunnen op de school waar zij zijn aangesteld, ook worden opgeleid tot leraar. Ditzelfde geldt voor zijinstromers in het beroep. Studenten aan de lerarenopleiding kunnen een duaal traject volgen en daarmee werken en leren combineren. Door deze mogelijkheden is een leerwerkcultuur ontstaan binnen de scholen.

Leraar in opleiding

Om de overgang van de lerarenopleiding naar een baan als leraar makkelijker te maken, is eind jaren negentig de leraar in opleiding (lio) geïntroduceerd. School, opleiding en lio maken in een leerarbeidsovereenkomst afspraken over hoe de lio wordt begeleid tijdens zijn werk.

In 2007 maakten scholen in het primair onderwijs minder gebruik van lio's. Dit komt waarschijnlijk door het ruimere aanbod van onderwijspersoneel. Was het aantal lio's in 2004 nog ruim 2.300, in 2007 daalde dit aantal naar 1.300 (in personen). In het voortgezet onderwijs is het aantal lio's het laatste jaar wel gestegen, van 660 in 2006 naar 760 in 2007.

Zijnstroom

Sinds de mogelijkheid bestaat om als zijnstromer in het onderwijs te gaan werken, heeft de Onderwijsinspectie geschiktheidsverklaringen uitgereikt aan ruim 4.000 personen (zie tabel 4.1). Het overgrote deel van hen is als zijnstromer het onderwijs ingestroomd.

Per 1 augustus 2006 is de regeling voor zijnstroom in het beroep niet verlengd. De beschikbare middelen zijn als onderdeel van de middelen (€ 100 miljoen) voor professionalisering toegevoegd aan de lumpsum van scholen in het primair en voortgezet onderwijs.⁴

Professionele ontwikkeling lerarenopleiders

In Nederland is geen aparte opleiding voor lerarenopleiders. Wel is de laatste jaren veel aandacht voor de professionele ontwikkeling van lerarenopleiders. Vanuit de Vereniging Lerarenopleiders Nederland (VELON) is in 2002 de Stichting Register Lerarenopleiders opgericht. Het doel van deze stichting is om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en de herkenbaarheid van de beroepskwaliteit van lerarenopleiders in Nederland en Vlaanderen. Dat doen zij door een (zelf)beoordelings- en registratietraject te verzorgen voor lerarenopleiders. Lerarenopleiders die aan dit traject deelnemen, werken er samen

⁴ Alle scholen in het primair en voortgezet onderwijs ontvangen sinds 1 augustus 2006 extra geld voor de professionalisering en begeleiding van hun personeel. Het ministerie van OCW heeft hiertoe op 30 juni 2006, samen met werkgevers- en werknemersorganisaties, het 'Convenant professionalisering en begeleiding van onderwijspersoneel in het PO en VO' gesloten.

T4.1

Het aantal uitgereikte geschiktheidsverklaringen in het primair en voortgezet onderwijs 2000-2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*	Totaal
Primair onderwijs	51	637	756	448	159	78	36	2.165
Voortgezet onderwijs	7	145	365	634	431	266	128	1.976
Totaal	58	782	1.121	1.082	590	344	164	4.141

* De cijfers van 2006 hebben alleen betrekking op de eerste helft van dat jaar

met collega's aan hun professioneel handelen te verbeteren, en worden daarbij beoordeeld door collega-beoordelaars. Als de lerarenopleider het traject doorlopen heeft, wordt hij opgenomen in het Beroepsregister voor Lerarenopleiders. Richtinggevend voor de kwaliteit is de door VELON vastgestelde Beroepsstandaard Lerarenopleiders.⁵ Tot nu toe hebben ruim 250 lerarenopleiders aan dit traject deelgenomen.⁶

4.2 Studentenpopulatie en rendement

Wat is er te zeggen over de studenten aan lerarenopleidingen? Wat zijn de kenmerken van die populatie? En wat is het rendement van deze opleidingen? Daarover gaat deze paragraaf.

Lerarenopleiding basisonderwijs: aandeel mannen neemt toe

In het primair onderwijs is ongeveer 80 procent van de leraren vrouw. Ook de instroom in de lerarenopleiding basisonderwijs bestaat nog steeds voor het overgrote deel uit vrouwelijke studenten. Toch lijkt het beleid om meer jongens enthousiast te maken voor deze opleiding, resultaat te hebben.

Het aandeel mannen in de instroom naar de lerarenopleiding basisonderwijs stijgt langzaam. In 2001 was het aandeel jongens op een dieptepunt met bijna 12,5 procent. Daarna is dit percentage langzaam gestegen, naar 16,8 procent in 2006. Dit is het hoogste percentage in de afgelopen tien jaar.⁷

Aandeel allochtonen blijft laag

De lerarenopleiding is niet populair bij allochtonen.⁸ In twaalf jaar tijd is het aantal niet-westerse allochtone studenten in het hoger onderwijs verdrievoudigd tot ruim 72.000 in het studiejaar 2006-2007. Zij maken nu ruim een vijfde deel uit van alle studenten in het hoger onderwijs. De meeste allochtonen (14 procent) kiezen echter voor een opleiding op het gebied van management en personeelsadministratie. De ranglijst van studiekeuze komt vrijwel overeen met die van de autochtone studiegenoten. Uitzondering is dat bij de autochtonen in het hoger onderwijs de opleiding voor leraar in het basisonderwijs het populairst is (8 procent). Deze opleiding scoort bij allochtonen echter veel lager. Hoewel de lerarenopleiding bij allochtonen minder populair is dan andere opleidingen, is het aandeel niet-westerse allochtonen onder de gediplomeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs de afgelopen jaren wel iets gestegen, van 1,8 procent in 1995 naar 5,3 procent in 2005. Deze cijfers liggen echter een stuk lager dan die voor heel het hoger beroeps onderwijs. Daar is in dezelfde periode het aandeel allochtonen onder de gediplomeerden namelijk gestegen van 3,5 procent naar 9,6 procent.⁹

Aandeel mbo'ers hoog

In de voltijdopleiding van de lerarenopleiding basisonderwijs is het aandeel instromers met een mbo-vooropleiding in tien jaar tijd bijna verachtvoudigd. Van 5,1 procent in 1996, via 9,4 procent in 2003, naar 39 procent in 2006. Daarmee is het aandeel mbo'ers in de instroom van de lerarenopleiding basisonderwijs veel hoger dan het aandeel mbo'ers in de instroom in het hele hoger beroeps onderwijs. Dat is namelijk 29 procent.¹⁰

⁵ Zie www.velon.nl

⁶ Dengerink J., B. Koster, M. Lunenberg en F. Korthagen, *Lerarenopleiders maken werk van hun professionele ontwikkeling*, VELON tijdschrift (jaargang 2007, editie 1, 15 februari 2007).

⁷ Ministerie van OCW, 1 cijfer HO.

⁸ CBS, webmagazine 25 juni 2007. *Allochtonen in hoger onderwijs in opmars*.

⁹ Ministerie van OCW, 1 cijfer HO.

¹⁰ In het hbo worden de volgende sectoren onderscheiden: economie, gezondheidszorg, kunst, landbouw, pedagogisch, sociaalagogisch en techniek.

De toename van het aandeel mbo'ers dat instroomt in de opleiding tot leraar basisonderwijs hangt samen met de toename van het aantal onderwijsassistenten met een mbo-diploma (zie ook paragraaf 1.4.2).

Rendement lerarenopleiding relatief hoog

Iets minder dan de helft (48,8 procent) van de studenten die in 2001 aan een hbo-opleiding zijn gestart, hebben in 2006, dus binnen vijf jaar, hun diploma gehaald. De lerarenopleiding basisonderwijs heeft een hoger rendement. Daar heeft bijna 59 procent van de studenten binnen vijf jaar het diploma gehaald. Het rendement van studenten met als hoogste vooropleiding een mbo-opleiding ligt met 55 procent bijna op hetzelfde hoge niveau. Het rendement van havo-gediplomeerden is 62 procent, en van vwo-gediplomeerden 63 procent. Onbekend is voorsnog wat het vijfjaarsrendement zal zijn van de grote aantallen mbo-gediplomeerde onderwijsassistenten die de afgelopen jaren zijn ingestroomd in de hbo-opleiding tot leraar basisonderwijs, omdat die toestroom vooral in de afgelopen jaren groot was.

Het opleidingsrendement van niet-westerse allochtonen is lager in vergelijking met hun autochtone studiegenoten. Het rendement van mbo-opgeleide allochtonen op de lerarenopleiding basisonderwijs is laag. Een op de drie haalt binnen vijf jaar het diploma, wat aanzienlijk lager is dan het gemiddelde van 55 procent voor alle mbo'ers die lerarenopleiding basisonderwijs deden. Van de allochtone studenten in totaal was het rendement bijna 40 procent, ook aanzienlijk lager dan het gemiddelde van 59 procent.¹¹ Overigens is dit lagere rendement voor de opleiding leraar basisonderwijs van allochtone studenten vergelijkbaar met het gemiddelde rendement van allochtone studenten voor alle hbo-opleidingen.

Gevolgen rekentoets

De studenten aan de lerarenopleidingen basisonderwijs hebben het studiejaar 2006-2007 voor het eerst een verplichte diagnostische rekentoets afgelegd. Aan het begin van het studiejaar bleek dat circa de helft van de studenten de norm van deze rekentoets niet had gehaald. In de rest van het studiejaar waren twee herkansingen mogelijk. Aan het eind van het studiejaar bleek dat ongeveer een kwart van alle eerstejaarsstudenten van de lerarenopleiding basisonderwijs na drie keer de norm nog niet had gehaald. Voor deze studenten geldt dat zij hun opleiding niet kunnen vervolgen aan de instelling waar ze zijn ingeschreven. Overigens hoeft dit niet te betekenen dat de uitval onder eerstejaarsstudenten nu hoger is dan in voorgaande jaren. Elk jaar stopt immers zo'n 30 procent van de studenten na één jaar met deze opleiding. Wat de gevolgen zijn van de rekentoets voor het rendement van de lerarenopleidingen basisonderwijs wordt daarom pas over vier jaar zichtbaar.

Minder vooraanmeldingen lerarenopleidingen studiejaar 2007-2008

Het aantal vooraanmeldingen voor de lerarenopleiding basisonderwijs voor het studiejaar 2007-2008 is bijna 12 procent lager dan vorig jaar (stand week 34). De vooraanmeldingen voor de tweedegraadslerarenopleidingen liggen op hetzelfde niveau als een jaar eerder (stand week 34). Voor het hele hoger beroepsonderwijs liggen de vooraanmeldingen echter bijna 4 procent hoger dan een jaar eerder (stand week 34).

Bij de lerarenopleidingen basisonderwijs speelt mogelijkerwijs de reken- en taaltoets een rol bij het tegenvallende aantal vooraanmeldingen. Wellicht heeft deze toets een remmende werking op de inschrijving van personen die onvoldoende zeker zijn of ze die toets kunnen halen. Hierdoor kan overigens het opleidingsrendement (zie het voorgaande) wel toenemen.

11 Zie www.hbo-raad.nl

In de arbeidsmarktramingen (zie hoofdstuk 1) is al rekening gehouden met een lagere instroom in de lerarenopleiding basisonderwijs.

Voor de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs is het geen goed nieuws dat de voorinschrijvingen gelijk blijven, want in het voortgezet onderwijs dreigt een lerarentekort.

4.3 Arbeidsmarktsituatie pasafgestudeerden

Het blijkt gemiddeld niet veel tijd te kosten om na afstuderen een baan te vinden in het onderwijs. De zoekduur kan wel regionaal verschillen. Daarbij speelt een rol dat afgestudeerden weinig bereid zijn om te verhuizen voor een baan.

Snel een baan in het onderwijs

Over het algemeen vinden pas afgestudeerden van de lerarenopleiding vrij snel een baan in het onderwijs.¹² Wel kostte het afgestudeerden uit het jaar 2005 meer tijd om een baan te vinden dan afgestudeerden uit voorgaande jaren. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs in 2005 had 60 procent direct na afstuderen een baan in het onderwijs. Anderhalf jaar na afstuderen is dat percentage gestegen naar bijna 80 procent. Ruim 70 procent van de afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs in 2005 had direct na afstuderen een baan in het onderwijs. Dat percentage is een jaar later niet of nauwelijks veranderd.¹³ Waarschijnlijk hebben alle pas afgestudeerden van deze opleiding die een baan ambiëren in het onderwijs, deze ook snel gevonden.

Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs in 2006 had bijna twee derde (64 procent) binnen enkele maanden na afstuderen een baan in het onderwijs. Ruim een half jaar na afstuderen is dat driekwart. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs had in 2006 66 procent binnen enkele maanden na afstuderen een baan in het onderwijs. Ruim een half jaar later was dat 72 procent.

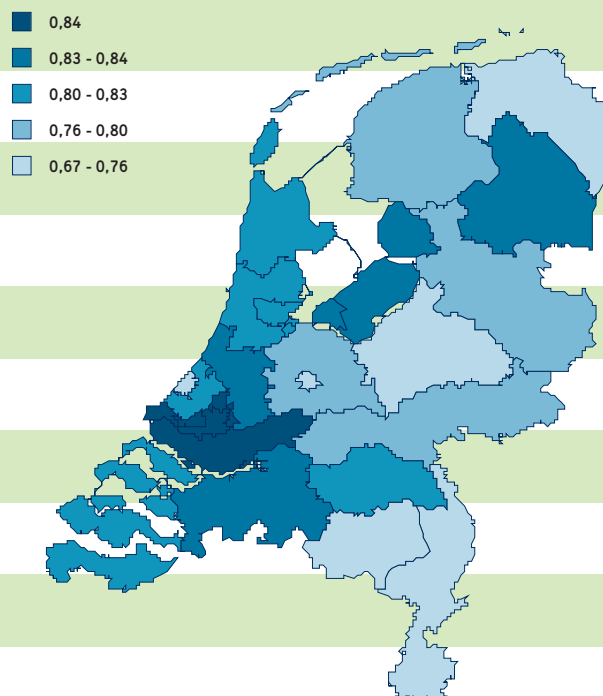
¹² Baan in het onderwijs van meer dan 12 uur.

¹³ ECORYS, *Loopbaanmonitor 2007*, nog te verschijnen.

F4.2

Aandeel afgestudeerden lerarenopleidingen dat werkt in het onderwijs, cohort 2005*

* Vanwege de geringe celvulling zijn afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs, de lerarenopleiding voortgezet onderwijs en de universitaire lerarenopleiding samengenomen.



In 2007 had van de afgestudeerden aan de opleiding leraar basisonderwijs 42 procent anderhalf jaar na afstuderen een vaste betrekking; dat is bijna gelijk aan het gemiddelde voor alle hbo-studies (45 procent).¹⁴ Voor de afgestudeerden aan de tweedegraadsopleidingen leraar voortgezet onderwijs varieert het aandeel vaste betrekkingen na anderhalf jaar sterk: van 23 procent voor docenten kunst/beeldende vorming tot 69 procent voor docenten aardrijkskunde/geschiedenis.

Arbeidsmarktpositie pasafgestudeerden zeer verschillend per regio

In het noorden van het land is de gemiddelde zoekduur van hbo'ers (alle studierichtingen) naar een baan ongeveer een derde langer dan in het westen.¹⁵ Ook voor afgestudeerden van de lerarenopleiding geldt dat de arbeidsmarktsituatie verschilt per regio (zie figuur 4.2). Twee derde van de afgestudeerden van de lerarenopleiding in Groningen en Limburg heeft anderhalf jaar na afstuderen een baan in het onderwijs, terwijl dit in de Randstad ruim 80 procent is.¹⁶

Verhuisbereidheid laag

Een diploma van de lerarenopleiding biedt nog steeds een goede kans op een baan, ook in vergelijking met andere sectoren. Dat geldt zeker voor hen die bereid zijn om ook buiten hun eigen regio aan de slag te gaan. De bereidheid om te verhuizen is echter niet hoog onder studenten van de lerarenopleiding. De helft van de studenten van de universitaire lerarenopleiding geeft aan niet bereid te zijn te verhuizen als ze een baan in het onderwijs kunnen krijgen buiten de regio waar ze nu wonen. Voor de studenten van de lerarenopleiding basisonderwijs en lerarenopleiding voortgezet onderwijs ligt het aandeel dat niet bereid is om te verhuizen iets lager (respectievelijk 43 en 45 procent). Over het geheel genomen is de verhuisbereidheid bij studenten uit de vier grote steden lager dan die bij studenten daarbuiten, en ook studenten uit de regio zuid geven vaker aan niet bereid te zijn om te verhuizen.¹⁷

4.4 De loopbaan van leraren

Veel leraren werken hun hele arbeidzame leven, of in ieder geval een groot deel daarvan, in het onderwijs. Het aandeel leraren (per cohort) dat nu in het onderwijs werkt, ligt hoger dan het aandeel dat direct na afstuderen een baan vond in het onderwijs.¹⁸ Dit is een belangrijke vaststelling. Het betekent immers dat er geen overmaat is aan leraren die voortijdig het vak vaarwel zeggen, zoals soms wordt gesuggereerd. Integendeel: ook een deel van degenen die vrijwillig of noodgedwongen eerst in een andere sector gaan werken, stroomt later alsnog het onderwijs in.

Natuurlijk stappen jaarlijks leraren over naar een andere sector of stoppen zij tijdelijk met werken. Maar deze uitstroom wordt gecompenseerd door leraren die herintreden of later alsnog in het onderwijs gaan werken. Wel zijn er verschillen tussen het primair en voortgezet onderwijs. Van de leraren die tussen 1969 en 1984 hun pabodiploma hebben gehaald, werkt nog steeds 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.

¹⁴ SEO, *Studie & Werk 2007*.

¹⁵ SEO, *Studie & Werk 2007*.

¹⁶ ECORYS, *Loopbanen van leraren door de tijd heen*, nog te verschijnen.

¹⁷ Rijksuniversiteit Groningen/Universitair Onderwijs Centrum Groningen, *Duale trajecten en zijinstroom, Studiemotieven en ervaringen van studenten van de lerarenopleiding in hun praktijkperiode, 2007*.

¹⁸ ECORYS, *Loopbanen van leraren door de tijd heen*, nog te verschijnen; NB: dit geldt niet voor het oudste cohort uit het onderzoek, omdat van dit cohort al een deel met (pre)pensioen is gegaan.

Van de leraren die in de jaren negentig zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding basisonderwijs heeft tussen de 80 en 85 procent nog steeds een baan in het onderwijs. Dit percentage ligt voor afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs een stuk lager. Van deze groep werkt nu nog zo'n 50 à 60 procent in het onderwijs.

Een groot deel van de leraren die tussen 2000 en 2005 zijn afgestudeerd, heeft nu een baan in het onderwijs. In het begin van deze periode was er een groot lerarentekort, waardoor afgestudeerden ook gemakkelijk direct een baan in het onderwijs konden krijgen. 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. Bijna driekwart van de leraren die tussen 2000 en 2003 hun diploma hebben gehaald aan de lerarenopleiding voortgezet onderwijs werkt nu in het onderwijs.¹⁹

¹⁹ ECORYS, *Loopbanen van leraren door de tijd heen*, nog te verschijnen.

H5

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 is daardoor de afgelopen jaren veranderd. Scholen hebben meer autonomie op het gebied van de arbeidsvoorwaarden. Steeds vaker is er sprake van decentralisatie, zowel in de besteding van de financiële middelen als bij de zeggenschap over de arbeidsvoorwaarden.

In paragraaf 5.1 wordt ingegaan op de cao-ontwikkelingen in de diverse onderwijssectoren. In paragraaf 5.2 komen de meest recente ontwikkelingen ten aanzien van functie- en beloningsdifferentiatie aan de orde. Daarbij wordt ook gekeken naar ontwikkelingen in het buitenland.

5.1 Cao-ontwikkelingen

Met uitzondering van het primair onderwijs zijn de cao-onderhandelingen in het onderwijs nu helemaal gedecentraliseerd. Dit betekent dat de werkgeversrol in het cao-overleg nu volledig ligt bij de branche- of werkgeversorganisaties, 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. In deze sector zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden al gedecentraliseerd sinds 1 augustus 2006, en zullen de primaire arbeidsvoorwaarden waarschijnlijk op 1 augustus 2009 gedecentraliseerd worden.

5.1.1 Contractloonontwikkeling

De contractloonontwikkeling van de verschillende onderwijssectoren in de afgelopen jaren kan een vergelijking met de marktsector goed doorstaan, zoals blijkt uit tabel 5.1. In deze tabel wordt de contractloonontwikkeling in de marktsector en in de verschillende onderwijssectoren weergegeven sinds het onderwijs in 1999 is gesectoraliseerd. Het kabinet stelt jaarlijks een kabinetsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling vast. Dit gebeurt op basis van de referentiesystematiek. Daarbij neemt het kabinet de contractloonontwikkeling in de marktsector (op jaarbasis) als referentiepunt voor de arbeidskostenontwikkeling bij overheid en onderwijs.

T5.1

Contractloonontwikkeling
in de marktsector en de
onderwijssectoren, 1999-2006
(in procenten)

Bron: ministerie van BZK,

Trendnota 2008, 2007; CPB,

Centraal Economisch Plan, 2007.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Po/vo	3,7	3,1	4,0	4,3	3,2	0,4	0,2	2,4
Mbo	3,7	3,1	4,0	4,3	3,3	0,1	0,4	2,9
Hbo	3,1	3,8	3,7	4,2	3,0	1,2	0,0	1,7
Wo	3,3	3,3	3,4	4,9	3,0	1,4	0,7	2,8
Oi	3,4	3,9	4,3	6,7	1,5	0,0	0,5	0,8
Marktsector	2,9	3,2	4,2	3,5	2,7	1,5	0,8	2,0

In het begin van de 21ste eeuw hebben hieraan ook extra investeringen bijgedragen naar aanleiding van de commissie-Van Rijn. Daarmee is onder meer de eindejaarsuitkering structureel verder opgebouwd, waardoor de contractlonen van het onderwijspersoneel in 2002 en 2003 sneller omhoog gingen dan in de marktsector. Daarnaast blijkt dat, hoewel door het sectorenmodel (zoals beoogd) de contractloonontwikkeling is gedifferentieerd, de verschillen over de hele periode vanaf de sectoralisatie redelijk uitmiddelen.

In de loop van 2007 lopen verschillende onderwijscao's af. Hoe de contractlonen in de onderwijssectoren zich verder ontwikkelen ten opzichte van de marktsector zal afhankelijk zijn van de nieuwe cao's die afgesloten worden in 2007.

5.1.2 Stand van zaken onderwijssectoren

Cao po en vo

De cao voor het primair en voortgezet onderwijs is per 1 juli 2007 geëindigd.

Per 1 januari 2007 zijn de salarissen op basis van deze cao nog generiek verhoogd met 0,4 procent.

Op 20 juni 2007 hebben de werknemersorganisaties in het primair onderwijs hun gezamenlijke inzet voor de nieuwe cao kenbaar gemaakt. Het eisenpakket van de bonden omvat onder meer:

- ⌘ een algemene salarisverhoging in 2007;
- ⌘ inkorting van de carrièrepatronen van leraren en schoolleiders;
- ⌘ verhoging van de schaalmaxima;
- ⌘ extra ruimte voor de schalen LB in het basisonderwijs en LC in het speciaal onderwijs, gekoppeld aan bevoegdheids- en kwaliteitseisen.

Afgesproken is dat de onderhandelingen voor een nieuwe cao primair onderwijs na de zomer van 2007 gaan plaatsvinden. Deze onderhandelingen richten zich vooral op de loonontwikkeling, omdat de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn gedecentraliseerd. Concrete afspraken over andere dossiers dan de loonontwikkeling moeten dus worden gemaakt aan de decentrale cao-tafel.

Aanpassing regelingen

In juni 2007 zijn afspraken gemaakt over de aanpassing van het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel (BBWO). Daarbij is de aanpassing van de WW doorvertaald. Dit houdt in de praktijk in dat middelen die zijn vrijgevallen doordat de suppletierегeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten is beëindigd, in verband met de overgang naar de nieuwe Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), ingezet zijn voor een sluitende aanpak bij re-integratie (zie verder paragraaf 6.3 over veranderingen in de WW).

Cao hbo

Werkgevers en vakbonden in het hoger beroepsonderwijs hebben begin juli 2007 een hoofdlijnenakkoord bereikt over een nieuwe cao met een looptijd tot 1 augustus 2010. Daarin is onder andere een volledige dertiende maand in 2009 opgenomen. Daarnaast gaan de lonen in de komende drie jaar omhoog met 5,6 procent. Totaal leidt dit in drie jaar tot een salarisverhoging van 11,9 procent. De partijen hebben ook afgesproken om meer ruimte te geven aan de professionele ontwikkeling. De huidige regelingen voor werktijdvermindering worden vervangen door een afspraak die de werknemer een vrije keuze laat tussen werktijdvermindering en investeren in de eigen ontwikkeling.

Werkgevers en werknemers willen bovendien zoveel mogelijk medewerkers behouden voor de sector. Daarom gaan zij de komende jaren de nadruk leggen op stimuleren en activeren in plaats van op uitkeren. De sociale partners kiezen ervoor om zowel de werkgever als de werknemer verantwoordelijk te maken voor de inzetbaarheid, ook als dat binnen de hogeschool niet meer mogelijk is. Beide partijen hebben een protocol vastgesteld voor een inzetgarantie.¹ De bovenwettelijke en nawettelijke regelingen voor werkloosheid worden voor nieuwe ontslagen buiten werking gesteld op het moment dat deze inzetgarantie in werking treedt (het streven is 1 januari 2008).² Binnen vijf jaar zal worden geëvalueerd hoe deze inzetgarantie werkt. Voor meer toelichting over veranderingen in de WW, zie ook hoofdstuk 6.

Cao onderzoeksinstellingen

Voor de onderzoeksinstellingen hebben werkgevers en vakbonden in februari van dit jaar een cao gesloten met een looptijd van 1 oktober 2006 tot 1 januari 2008. Het arbeidsvoorwaardenbeleid is erop gericht medewerkers in alle leeftijdscategorieën samenhangend te benaderen. In de toekomst zullen werknemers naar verwachting tot op een hogere leeftijd doorwerken en daarop moeten werkgever en werknemer voorbereid zijn. Naast de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker moeten incentives en randvoorwaarden ervoor zorgen dat daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden tot verbreding, opleiding en interne doorstroming.

Per 1 februari 2007 zijn de lonen van werknemers bij onderzoeksinstellingen met 2,0 procent verhoogd. De nominale eindejaarsuitkering wordt omgezet in een structurele eindejaarsuitkering van 5,4 procent. Daarnaast wordt in december 2006 en december 2007 aan iedere werknemer een levensloopbijdrage van 0,8 procent uitgekeerd. Met ingang van 1 januari 2008 wordt deze omgezet in een structurele pensioengevende levensloopbijdrage van 0,7 procent, die dan wordt toegevoegd aan de reguliere eindejaarsuitkering. Verder zijn afspraken gemaakt over scholing, competentieontwikkeling, de seniorenregeling en verlof. Ten aanzien van de sociale zekerheid zijn afspraken gemaakt over de bovenwettelijke WW-regeling (BWOI).

5.1.3 Werknemers niet zo tevreden met loon

Over de primaire arbeidsvoorwaarden is zowel het overheidspersoneel als het personeel in de marktsector maar weinig tevreden (zie ook paragraaf 2.6). Slechts 45 procent van de overheidswerknemers en 50 procent van de werknemers in de marktsector geeft aan hierover (zeer) tevreden te zijn.³

Binnen de overheid varieert de loontevredenheid nogal tussen de diverse sectoren. Het meest tevreden zijn de werknemers bij de provincies (68 procent), het minst tevreden is het politiepersoneel (30 procent). Bij de universiteiten, het middelbaar beroepsonderwijs en de hoger beroepsonderwijs is ongeveer de helft van het personeel tevreden over hun loon. Werknemers in het primair en voortgezet onderwijs zijn tamelijk ontevreden met hun loon (respectievelijk 41 en 39 procent is (zeer) tevreden). Vrouwen zijn (over alle sectoren heen) aanzienlijk meer tevreden over hun loon dan mannen. Dat vrouwen in het onderwijs meer tevreden zijn is niet geheel onverwacht, omdat de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het onderwijs kleiner zijn dan in de marktsector. Vooral in het primair onderwijs

1 Deze inzetgarantie geldt alleen voor medewerkers in schaal 12 of lager. Voor medewerkers in schaal 13 of hoger geldt de inzetgarantie niet. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan met wederzijds goedvinden is ontbinding slechts mogelijk via de kantonrechter.

2 Zie voor het hoofdlijnenakkoord de website van de HBO-raad: www.hbo-raad.nl.

3 Ministerie van BZK, *Loontevredenheid overheidspersoneel*, nog te verschijnen.

werken veel vrouwen. Wanneer hiervoor gecorrigeerd wordt, valt de loontevredenheid nog lager uit. Dan zou deze voor het primair onderwijs uitkomen op 35 procent.

Overheidswerknemers ervaren vooral weinig mogelijkheden om financieel door te groeien. In de marktsector zijn hier maar weinig werknemers positief over, bij de overheid en vooral de onderwijssectoren is dit nog minder (zie tabel 5.2). In het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs zijn maar weinig werknemers die vinden dat er voldoende mogelijkheden voor financiële doorgroei zijn (7 tot 11 procent). Hetzelfde geldt voor de mate waarin de individuele prestatie meetelt bij de beloning (8 tot 10 procent). In vrijwel alle overheidssectoren vindt een kleiner aandeel werknemers dat de eigen prestatie voldoende meetelt bij beloning dan in de marktsector.

Wensen voor de arbeidsvoorwaarden

Dat overheidswerknemers weinig tevreden zijn met hun loon, komt ook tot uiting in hun wensen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Een hoger salaris staat als wens op nummer één in alle overheidssectoren. Daarna volgt de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken, dat wil zeggen eerder dan in het 65ste levensjaar. Vervolgens willen werknemers dat er geïnvesteerd wordt in hun werkplek.

Ondanks het feit dat maar weinig werknemers vinden dat hun individuele prestatie voldoende meetelt bij hun beloning (zie tabel 5.3), is toch een meerderheid van het overheidspersoneel tégen prestatiebeloning. Iets minder dan een derde (32 procent) van alle overheidswerknemers⁴ vindt dat een deel van het vaste salaris afhankelijk gemaakt zou moeten worden van de prestaties. Ruim de helft (56 procent) is daar echter op tegen. De rest had geen mening (13 procent). Dit beeld varieert maar weinig over de verschillende overheidssectoren. Binnen de onderwijssectoren zijn er wel verschillen. Personeel in het primair onderwijs is veel minder een voorstander van prestatiebeloning (27 procent)

⁴ Deze vraag is niet gesteld aan werknemers bij de provincie, omdat daar al een vorm van prestatiebeloning is.

T5.2

Mening van werknemers over arbeidsvoorwaarden naar (overheids)sector

* Inclusief onderzoeksinstituten en universitair medisch centra.

Bron: ministerie van BZK, *Loontevredenheid overheidspersoneel*, nog te verschijnen.

Aandeel werknemers dat het (volstrekt of grotendeels) eens is met de stelling

	Er zijn voor mij binnen deze organisatie voldoende financiële doorgroei-mogelijkheden.	Mijn individuele prestatie telt voldoende mee bij mijn beloning.	Ik vind dat mijn salaris goed past bij het niveau van mijn functie.	Vergeleken met andere organisaties waar ik zou kunnen werken, denk ik dat mijn salaris op het juiste niveau ligt.
Totaal overheid	15	17	32	29
Onderwijs en wetenschappen*	11	12	28	26
Primair onderwijs	7	8	23	23
Voortgezet onderwijs	10	10	24	22
Middelbaar beroepsonderwijs	11	10	33	31
Hoger beroepsonderwijs	16	20	41	37
Universiteiten	15	22	39	30
Marktsector	31	34	42	42

In het basisonderwijs worden bijna alle docenten betaald volgens schaal LA en in het speciaal (basis)onderwijs bijna allemaal volgens schaal LB. In het voortgezet onderwijs wordt bijna twee derde van de leraren betaald in schaal LB. Bijna 17 procent krijgt betaald volgens schaal LC en bijna 18 procent volgens schaal LD.

Het lijkt erop dat in het voortgezet onderwijs nog maar weinig (nieuwe) leraren worden betaald volgens schaal LD. In de periode 2002-2006 nam hun aandeel af van 20,3 naar 17,8 procent (zie ook bijlage B5).

Ongeveer de helft van de leraren in het middelbaar beroepsonderwijs is ingeschaald in schaal LC (voor zowel functie als bezoldiging). Iets meer dan 4 procent van de leraren zit in functieschaal LD, terwijl bijna 10 procent op LD-niveau betaald wordt. De rest van de leraren zit vrijwel allemaal in schaal LB. Opmerkelijk is dat (gezien het aandeel van schaal LC) de gemiddelde leraar in het middelbaar beroepsonderwijs in een hogere schaal wordt bezoldigd dan de gemiddelde leraar in het voortgezet onderwijs.

Functiedifferentiatie in het voortgezet onderwijs, naar schooltype

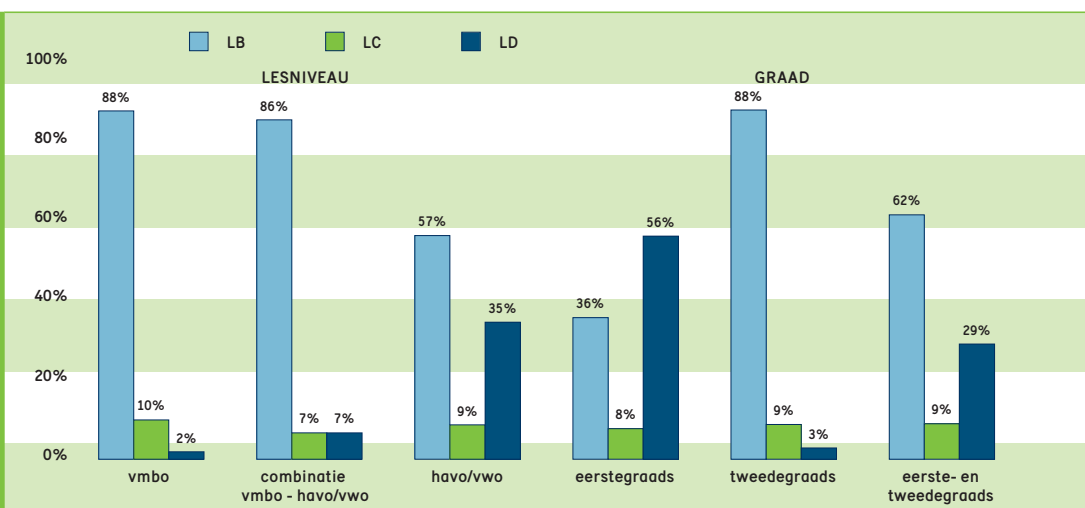
Circa negen van de tien leraren die alleen lesgeven in het vmbo zitten in functieschaal LB en een op de tien in LC (zie figuur 5.1). Het aantal leraren in schaal LD is vrijwel verwaarloosbaar. Dit beeld is bij leraren die alleen lesgeven aan havo- of vwo-klassen anders. Van deze leraren zit meer dan een derde in schaal LD, bijna een op de tien in schaal LC en ruim de helft in schaal LB.

De verschillen naar graad zijn ook duidelijk. Van de leraren die alleen lesgeven in het eerstegraadsgebied is meer dan de helft ingeschaald in schaal LD (56 procent). Ruim een derde zit in schaal LB (36 procent) en de rest in schaal LC (8 procent). Van de leraren die alleen lesgeven in het tweedegraadsgebied, zit de overgrote meerderheid (88 procent) in schaal LB. De rest is verdeeld over schaal LC en LD.

F5.1

Functieschaalverdeling van leraren in het voortgezet onderwijs, naar lesniveau en graad, op basis van personen.

Bron: ministerie van OCW, IPTO VO 2005, bewerking KBA/ResearchNed*



Jonge leraren die alleen lesgeven in het eerstegraadsgebied zijn lager ingeschaald dan oudere leraren die alleen lesgeven in het eerstegraadsgebied (zie figuur 5.2). Van de groep 30- tot en met 39-jarigen is bijna twee derde ingeschaald in LB, bijna een kwart in LD en 14 procent in LC. Bij leraren in de leeftijdscategorie 50 tot en met 59 jaar is dit zo goed als omgekeerd.

Beloningsdifferentiatie op scholen met vmbo en praktijkonderwijs

In oktober 2004 is met de werkgeversorganisatie in het voortgezet onderwijs (VO-raad) een convenant gesloten over de toekenning van extra middelen voor beloningsdifferentiatie in het vmbo. Doel van dit convenant is het werken in het vmbo en het praktijkonderwijs aantrekkelijker te maken. Vanaf 2007 gaat het hierbij om een structureel extra budget van in totaal € 22,4 miljoen voor scholen met deze afdelingen. Voor een gemiddelde school met duizend vmbo-leerlingen betekent dit voor 2007 een extra budget voor beloningsdifferentiatie van € 53.300. Met deze middelen kunnen scholen leraren belonen die zich bijzonder inzetten en bovengemiddelde resultaten halen. Resultaten kunnen bijvoorbeeld zijn: lesuitval verminderen, de eigen inzetbaarheid vergroten, voortijdig schoolverlaten verminderen of verzuim van leerlingen terugdringen.⁶

Eind 2006 waren de afspraken uit het convenant voor een belangrijk deel gehaald. Op dat moment had bijna de helft (45 procent) van de responderende scholen beleid ten aanzien van beloningsdifferentiatie geformuleerd en nog eens 30 procent was daarmee bezig. Meer dan de helft van de responderende scholen (60 procent) past volgens onderzoek van de VO-raad beloningsdifferentiatie in de praktijk toe.⁷ Ze noemen daarvoor de volgende redenen:

- ⋮ Het hoort bij een professionele organisatie.
- ⋮ Het is extra motiverend.
- ⋮ Het is belangrijk voor het behoud van personeel.

Uit het onderzoek van de VO-raad blijkt dat scholen beloningsdifferentiatie op verschillende niveaus toepassen: individueel niveau, combinatie van school- en teamniveau en combinatie van individueel en teamniveau. Verder is gebleken dat iets meer dan 85 procent van de scholen heeft voldaan aan de voorwaarde om de extra middelen in 2005 en 2006 vanuit eigen budget (minimaal) te verdubbelen.

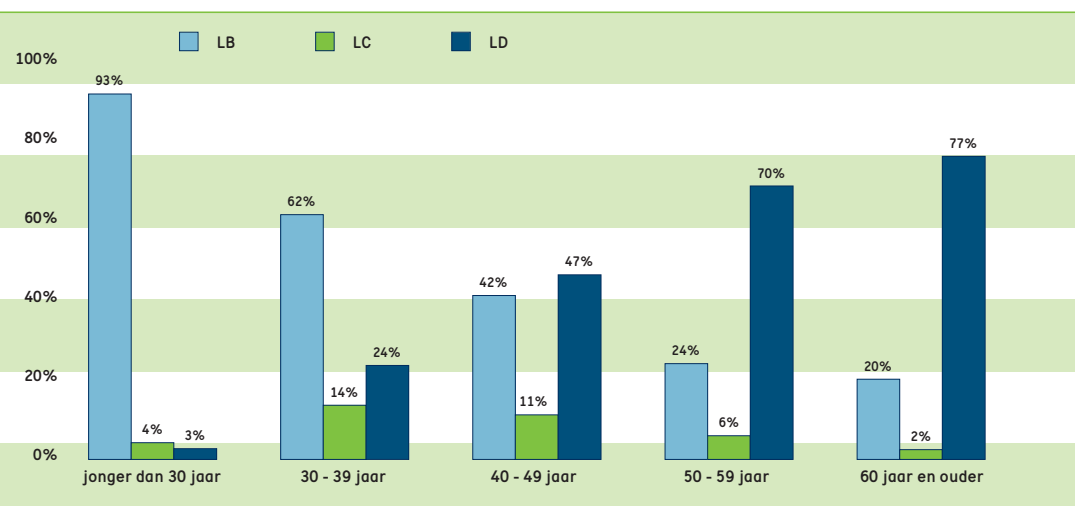
6 De VO-raad heeft ter ondersteuning van de scholen een handleiding laten ontwikkelen voor manieren om incidenteel belonen toe te passen. Zie hiervoor: www.vo-raad.nl.

7 VO-raad, *Rapportage monitor beloningsdifferentiatie, 2007*.

F5.2

Funcieschaalverdeling van leraren die alleen lesgeven in het eerstegraadsgebied, naar leeftijd op basis van personen.

Bron: ministerie van OCW, IPTO VO 2005, bewerking KBA/ResearchNed*



Beloning schoolleider kleine basisschool

Tot voor kort was het verschil tussen de beloningspositie van leraren en schoolleiders in het primair onderwijs klein, terwijl aan schoolleiders beduidend hogere eisen gesteld worden. Dit heeft duidelijk een negatieve invloed gehad op de instroom van schoolleiders, vooral op kleine scholen. Eind 2004 is een convenant afgesloten met de Werkgeversvereniging Primair Onderwijs (WvPO) over de inzet van extra middelen (structureel € 15 miljoen) om de positie te verbeteren van schoolleiders van kleine basisscholen (tot 200 leerlingen). Het doel van het convenant is om de functie van schoolleider aantrekkelijker te maken. Het convenant biedt de scholen maatwerk, zodat de school afhankelijk van de specifieke knelpunten een keuze kan maken uit verschillende instrumenten, bijvoorbeeld

- ⌘ schaal DB toekennen;⁸
- ⌘ een resultaatsgebonden toelage verstrekken;
- ⌘ extra ondersteunend personeel aanstellen;
- ⌘ extra ruimte creëren voor managementtaken.

Deze maatregel heeft ertoe geleid dat meer directeuren beloond worden volgens schaal DB (zie tabel 5.4 en bijlage B5). In 2002 werd een kwart van de directeuren van een kleine basisschool bezoldigd in een DB-schaal. In 2006 is dat gestegen tot bijna 46 procent.

Functie- en beloningsdifferentiatie in het po, vo en mbo

Het huidige onderwijsbestel biedt scholen al veel mogelijkheden voor functie- en/of beloningsdifferentiatie. In hoofdstuk 2 bleek dat onderwijswerkgevers loopbaanontwikkeling en mobiliteit in het personeelsbeleid een redelijk hoge prioriteit geven (hoger dan in de marktsector). Dit is echter niet terug te zien in de tevredenheid van werknemers over loopbaanontwikkelingsmogelijkheden; die is in het onderwijs juist lager dan in de marktsector.

Volgens een recente studie benutten scholen in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs de mogelijkheden tot functie- en beloningsdifferentiatie echter nog maar weinig.⁹ Toch zou functie- en beloningsdifferentiatie ook in deze onderwijssectoren effectief kunnen werken om personeel aan te trekken en te behouden.

Functiedifferentiatie kan meer loopbaanperspectief bieden aan leraren. Meer doorgroeimogelijkheden vormen een prikkel voor de professionele ontwikkeling en zijn aantrekkelijk voor zowel starters als het zittende personeel. Met deze benadering wordt

8 In het basisonderwijs worden schoolleiders ingedeeld volgens schalen DA, DB, DC, DD of DE, met als uitzondering enkele (tijdelijke) inschalingen in leraarschalen.

9 Evers, G.H.M., *Advies omtrent bevordering implementatie functie- en beloningsdifferentiatie in PO, VO en BVE, 2007.*

T5.4

Aandeel directeuren op basisscholen met minder dan 200 leerlingen naar bezoldigingsschaal, op basis van voltijdbanen

bezoldigingsschaal	2002	2006	Mutatie
DA	73,0	50,2	-22,9
DB	24,6	45,8	21,2
DC	1,8	3,1	1,4
DD	0,4	0,6	0,2
DE	0,0	0,2	0,1
LC	0,1	0,0	-0,1
Totaal	100,0	100,0	

bovendien voorkomen dat leraren uitsluitend doorgroeien via managementfuncties. Maar het huidige functiegebouw zou ook beter benut moeten worden, wellicht door te streven naar een ideaaltypische invulling waarbij bijvoorbeeld in het voortgezet onderwijs de helft van de leraarsfuncties op LB-niveau worden vervuld, een kwart op LC-niveau en een kwart op LD-niveau¹⁰.

De gelijkheidscultuur die in het onderwijs heerst, vormt een belangrijke belemmering om beloningsdifferentiatie toe te passen. Dit geldt zowel op basis van economische schaarste (bijvoorbeeld verschillen op de arbeidsmarkt per regio of per vak) als op basis van het functioneren van leraren (bijvoorbeeld naar prestatie, inzet en betrokkenheid). Dat het onderwijs niet differentieert op basis van economische schaarste kan op langere duur schadelijk zijn voor de concurrentiepositie van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Randvoorwaarde voor succesvolle beloningsdifferentiatie is dat de scholen beschikken over een goede beoordelingssystematiek (een valide en betrouwbare beoordelingsgrondslag, beïnvloedbare prestaties, voldoende prikkels, goed leiderschap en handzame richtlijnen). Wellicht kunnen werkende praktijkvoorbeelden van beloningsdifferentiatie het draagvlak voor soortgelijke maatregelen vergroten.

Beloningsdifferentiatie in het buitenland

Anders dan in Nederland is beloningsdifferentiatie, al dan niet in de vorm van prestatiebeloning, in andere landen al wel meer gemeengoed. Hierna volgen een aantal voorbeelden daarvan.

Engeland kent verschillende vormen van beloningsdifferentiatie.¹¹ Enerzijds een extra beloning die betrekking heeft op de arbeidsmarkt, al dan niet in relatie tot de koopkracht. Leraren in Londen krijgen bijvoorbeeld hogere salarissen dan leraren in de rest van het land, omdat de kosten van het levensonderhoud daar hoger zijn. Deze toeslagen variëren (gebaseerd op het maximumsalaris) van bijna 7 procent voor schoolleiders tot bijna 20 procent voor ervaren leraren. Daarnaast kent Engeland ook de Golden Hello's. Dit houdt in dat leraren die lesgeven in tekortvakken (zoals wiskunde, natuurkunde, Engels, moderne vreemde talen of techniek) een eenmalige bonus ontvangen. Deze bonus varieert van £ 2.500 tot £ 5.000.

Anderzijds bestaat er in Engeland een vorm van extra belonen die gericht is op de prestaties van docenten. Het doel van dit Performance Threshold System is goed leraarschap te bevorderen en te belonen. Leraren die het maximumsalaris van hun schaal bereikt hebben, kunnen beloning aanvragen op een hogere, prestatiegerelateerde schaal. Die wordt alleen toegekend als de leraar aan bepaalde standaarden voldoet. Deze eisen zijn echter niet zo hoog en het betreft een permanente opslag. Daarna hoeft de docent niet meer naar de bijzondere standaarden geëvalueerd te worden. Hierdoor lijkt er dus niet echt sprake te zijn van prestatiebeloning.¹²

Israël kent een programma op middelbare scholen waarbij leraren die goed presteren een bonus krijgen. Wanneer leerlingen op een aantal specifieke examens betere resultaten halen, komen leraren in aanmerking voor een bonus. Nadat deze bonusregeling was ingevoerd, zijn de prestaties van leerlingen volgens de onderzoekers verbeterd.¹³

¹⁰ De scholen zelf kennen echter de functieschalen toe. Implementatie van een sectorbrede ideale invulling van de schalen is dus beleidsmatig moeilijk te beïnvloeden, zoals werd ervaren na het advies van de commissie-Van Rijn in 2001.

¹¹ Zie www.teachernet.gov.uk.

¹² SEO, *Beloningsdifferentiatie in het onderwijs*, 2007.

¹³ Lavy, V.C., *Performance Pay and Teachers' Effort, Productivity and Grading Ethics*, 2004.

In de Verenigde Staten is ook een toenemende trend om leraren niet alleen te belonen op basis van ervaringsjaren, maar ook op basis van kwaliteit. In veel staten kunnen leraren in aanmerking komen voor een opslag op hun basissalaris als zij een National Board Certification bezitten. Deze certificering wordt beschouwd als een kwaliteitskenmerk voor leraren. Uit diverse onderzoeken zou blijken dat leerlingen die les krijgen van gecertificeerde leraren beter presteren dan leerlingen die les krijgen van leraren die dit certificaat niet hebben. Inmiddels hebben ongeveer 55.000 leraren in de Verenigde Staten dit certificaat gehaald. Dat komt overeen met bijna 2 procent van alle leraren.¹⁴

Sinds 1995 wordt in Zweden niet meer op nationaal niveau onderhandeld over het salaris van het onderwijspersoneel. Dit gebeurt op lokaal niveau en in sommige gevallen direct tussen de leraar en diens schooldirecteur.¹⁵ Alleen het minimumsalaris en een eenmalige senioriteittoeslag (na vijf jaar) zijn op landelijk niveau vastgesteld. Alle verdere opslagen zijn prestatiegerelateerd, onder toezicht van de vakbond. Het gevolg is dat sommige leraren meer verdienen dan andere leraren. De werknemersorganisaties in Zweden waren aanvankelijk kritisch over dit systeem, maar inmiddels zijn de meeste leden (in 2004 was dat 60 procent) hier positief over. Onder het Zweedse salarissysteem zijn startsalarissen in (rand)stedelijke en zeer afgelegen gebieden ook tot 50 procent hoger dan in de rest van het land.

Ondanks moeilijkheden die er zijn om regionale en prestatiegerelateerde beloningsdifferentiatie in het onderwijs te ontwikkelen en te implementeren, worden deze in verschillende landen dus toch met succes toegepast. Aandacht voor knelpunten is daarbij wel noodzakelijk. Het is vooral belangrijk dat de betrokkenen vooraf duidelijk communiceren over doelstellingen en voorwaarden van het beleid. Bij prestatiebeloning moet ook een transparante en eerlijke manier van (subjectieve) beoordeling worden ontwikkeld, niet in de laatste plaats om vertrouwen te winnen bij partijen die hier sceptisch tegenover staan.

¹⁴ Zie www.nbpts.org.

¹⁵ Strath, A., *Teacher Policy Reforms in Sweden: the Case of Individualised Pay*, 2004.

H6

Sociale zekerheid en pensioenen

In de wetgeving op het gebied van de sociale zekerheid is de afgelopen jaren veel veranderd. In dit hoofdstuk komen de belangrijkste wijzigingen aan de orde, met name die op het terrein van de regelgeving rond arbeidsongeschiktheid.

Paragraaf 6.1 gaat in op de arbeidsomstandigheden en de ontwikkelingen van het ziekteverzuim. Paragraaf 6.2 gaat over de nieuwe regelgeving voor de arbeidsongeschiktheid. In paragraaf 6.3 wordt stilgestaan bij de ontwikkelingen rondom werkloosheid en paragraaf 6.4 beschrijft de ontwikkelingen op pensioengebied. Ten slotte wordt in paragraaf 6.5 ingegaan op de bapo-regeling.

6.1 Arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie

Het beleid op het terrein van arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie (AVR) is geïntensiveerd, en dit heeft tot duidelijke en positieve resultaten geleid. Instellingen zijn zich ook bewuster geworden van het belang hiervan. In 2006 is het verzuim (licht) blijven dalen. Zo is het verzuim in het primair onderwijs gedaald naar 5,8 procent (dit was 5,9 procent in 2005).

In 2005 zijn de zogeheten Arbo'plus'convenanten afgesloten voor de sectoren po, vo en het mbo. Doelstelling is om de psychosociale belasting te reduceren en het verzuimbeleid en re-integratiebeleid te stimuleren. Deze convenanten worden in 2007 afgerond en geëvalueerd. Voor de jaren daarna is het doel de resultaten te borgen en het ontwikkelde beleid, de maatregelen en de instrumenten verder breed in te bedden binnen de onderwijssector. Dit kan gerealiseerd worden door middel van maatwerk per sector, bijvoorbeeld door AVR-onderwerpen op te nemen in decentrale cao's of in de Arbocatalogi. De inzet van het ministerie van OCW is dan ook dat de sectoren volledige verantwoordelijkheid krijgen om het AVR-beleid in te vullen. Dit komt tot uitdrukking in de Arbocatalogi, die sociale partners binnen de sector in de komende periode zelf opzetten en uitvoeren.

Het ministerie van OCW ondersteunt het AVR-beleid via de Stichting Vervangingsfonds voor het primair onderwijs en het Arboservicepunt VO (Arbo VO) voor het voortgezet onderwijs. Deze organisaties ontwikkelen en implementeren het AVR-beleid, het (preventief) verzuimbeleid, en verrichten landelijke adviestaken voor de eigen sector.

T6.1

Ziekteverzuimpercentages in het onderwijs 1999-2006

De cijfers voor basisonderwijs, so, vo, mbo en wo geven het totaal van het ziekteverzuim over de eerste twee ziektejaren, de cijfers voor hbo en onderzoeksinstituten laten alle verzuim langer dan een jaar buiten beschouwing. Het mbo en de onderzoeksinstituten 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, VO-raad, VSNU, HBO-raad, KNAW, WVOI en het Arboservicepunt BVE

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

* De cijfers van de onderzoeksinstituten zijn gecombineerde cijfers afkomstig van de WVOI en de KNAW.

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

Werkdruk

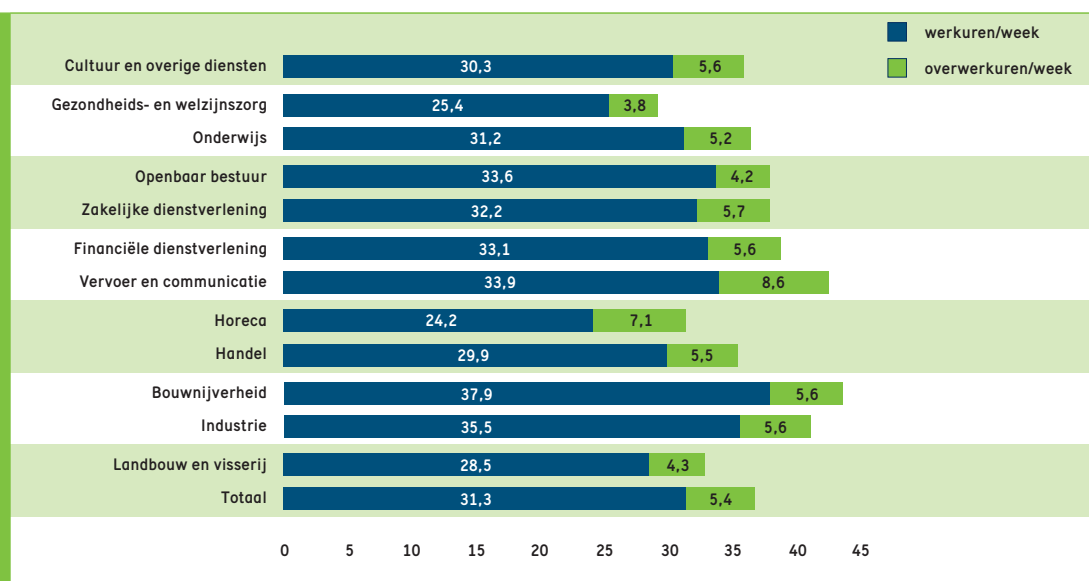
In 2006 werkten de Nederlandse werknemers gemiddeld 31,3 uur volgens contract. Daarnaast werd nog 5,4 uur - betaald en onbetaald - overgewerkt. De langste werkweken worden gemaakt in de bouw en in de industrie, met respectievelijk 37,9 en 35,5 uur per week. Werknemers in het onderwijs zitten ongeveer op het gemiddelde van Nederland (zie figuur 6.1). Ongeveer 46 procent van de werknemers gaf aan het afgelopen jaar nooit in het weekend te hebben gewerkt. Voor de sector onderwijs ligt dit percentage - met 57,4 procent - een stuk hoger.¹

In vrijwel alle sectoren van de Nederlandse economie werkt, naar het oordeel van de werkgevers, 40 tot 50 procent van de werknemers onder tijdsdruk. Het percentage werknemers in de totale economie dat 'geestelijk zwaar werk' en 'werk onder tijdsdruk' doet veranderde nauwelijks tussen 2001 en 2006. Wel zijn er verschillen tussen sectoren. Met name werkgevers in het onderwijs vinden dat het percentage werknemers met geestelijk zwaar werk of werk onder tijdsdruk in die periode flink is gedaald, maar dat neemt niet weg dat het relatief gezien nog steeds erg hoog is (zie tabel 6.2).

1 TNO, *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006, 2007*.

F6.1

Gemiddeld aantal werkuren per week volgens contract en aantal overwerkuren per week



Bron: TNO, *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2007*

T6.2

Percentage werknemers dat naar het oordeel van de werkgever geestelijk zwaar werk doet of onder tijdsdruk werkt, 2001-2006

	Geestelijk zwaar werk		Werken onder tijdsdruk	
	2001	2006	2001	2006
Totale economie	26	22	46	44
Industrie en landbouw	11	12	35	36
Bouwnijverheid	17	13	49	40
Handel, horeca en reparatie	9	9	41	40
Transport	20	11	54	50
Zakelijke dienstverlening	28	25	48	53
Zorg en welzijn	49	45	51	48
Overige dienstverlening	20	17	38	31
Overheid	29	27	46	39
Onderwijs	55	41	60	47

Bron: OSA, *Tendrapport vraag naar arbeid 2006, 2007*

Bijna de helft van de werkgevers heeft de afgelopen twee jaar maatregelen genomen om de werkdruk te verlagen. In de sector onderwijs geldt dit voor bijna twee derde van de werkgevers.²

6.2 Arbeidsongeschiktheid

Deze paragraaf gaat over de ontwikkelingen rond arbeidsongeschiktheid in de sector onderwijs. Daarbij staat de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) centraal. Dit nieuwe stelsel van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen is op 1 januari 2006 in werking getreden.

Volumeontwikkeling WAO en WIA

Het aantal WAO'ers is in 2006 met 9 procent gedaald ten opzichte van 2005. Sinds de 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 onverkort gerespecteerd. De totale uitgaven aan (wettelijke) WAO-uitkeringen in de onderwijssector bedroegen in 2006 bijna € 426 miljoen.

Uit tabel 6.3 blijkt dat het aantal WIA-uitkeringen in het onderwijs nog klein is. Op 1 april 2007 waren er ruim 750. In de komende tientallen jaren zal het WAO-bestand geleidelijk leegstromen, met name omdat uitkeringsgerechtigden de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, en zal het WIA-bestand groeien.

IVA- en WGA-uitkeringen

Een werknemer die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden, krijgt de eerste twee ziektejaren zijn loon doorbetaald (in totaal 170 procent over deze twee jaar). Daarna kan de werknemer - afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling omtrent de arbeidsgeschiktheid - in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WIA. Werknemers die volledig (meer dan 80 procent) én duurzaam arbeidsongeschikt worden bevonden, krijgen een IVA-uitkering: een uitkering op grond van de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten.

Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt (35 tot 80 procent) en werknemers die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, krijgen een WGA-uitkering: een uitkering op grond van de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten. In de eerste fase van de WGA hebben werknemers recht op een loongerelateerde uitkering. Na afloop van die loongerelateerde fase krijgt de werknemer een loonaanvulling als hij ten minste 50 procent van zijn resterende verdien capaciteit benut. De loonaanvulling is qua

² OSA, *Trendrapport Vraag naar arbeid 2006, 2007*.

T6.3

Aantal WAO-uitkeringen 2001-2006, onderwijssector(en), ultimostand, en aantal WIA-uitkeringen op peildatum 1 april 2007

Bron: Ministerie van Binnenlandse

Zaken en Koninkrijksrelaties, *Trendnota*

Arbeidszaken Overheid 2007, 2006; UWW,

Kwartaalrapportage BZK 4^e kwartaal

2006,2007.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	WIA peildatum 01-04-2007
Primair onderwijs	17.708	17.654	17.044	16.553	14.610	14.075	PO+VO 565
Voortgezet onderwijs	11.203	10.961	10.404	9.929	8.640	8.243	
Middelbaar							
Beroepsonderwijs	7.100	7.102	6.738	6.353	5.540	5.271	85
Hoger beroepsonderwijs	2.718	2.727	2.662	2.551	2.220	2.161	44
Wetenschappelijk onderwijs	3.118	3.122	3.047	2.951	2.560	2.496	59
Onderzoeksinstituten	263	256	247	245	210	208	9
Totaal onderwijssector	42.110	41.822	40.142	38.582	33.780	32.454	762

uitkeringshoogte vergelijkbaar met de loongerelateerde uitkering. Benut hij minder dan 50 procent van de restverdiencapaciteit, dan krijgt hij een aanzienlijk lagere vervolgitkering.

Ongeveer vier van de vijf WIA-uitkeringen in het onderwijs zijn WGA-uitkeringen (zie bijlage B6). Dit betreft vrijwel allemaal loongerelateerde uitkeringen. Omdat de duur van de loongerelateerde uitkering afhankelijk is van het arbeidsverleden (aantal gewerkte jaren/ maanden) en arbeidsongeschikten pas vanaf 1 januari 2006 instromen in de WIA, bevinden er zich nog maar weinig uitkeringsgerechtigden in de fase van de loonaanvulling of de vervolgitkering. Overigens leidt een groot deel van de WIA-aanvragen niet tot toekenning van een uitkering: van alle WIA-aanvragen die het UWV in 2006 heeft ontvangen, werd de helft afgewezen. Dit is een landelijk cijfer over alle sectoren.

Ontwikkelingen WAO en WIA

De uitkeringen van volledig arbeidsongeschikte WAO'ers zijn per 1 juli 2007 verhoogd van 70 naar 75 procent van het laatstverdiende loon.³ Eerder - op 1 januari 2007 - is de uitkering van personen in de IVA al verhoogd van 70 naar 75 procent van het laatstverdiende loon, met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2006.⁴

Werkgeverspremie WAO en WIA

De differentiatie van de werkgeverspremie voor de WAO (de zogeheten Pemba) wordt per 1 januari 2008 beëindigd. Dit betreft zowel de individuele premiedifferentiatie voor grote werkgevers als de branchegewijze premiedifferentiatie voor kleine werkgevers. Vanaf 1 januari 2008 betalen alle werkgevers die voor de WAO verzekerd zijn bij het UWV, een uniforme WAO-premie voor de lopende WAO-uitkeringen, naast de basispremie WAO. Doordat de premiedifferentiatie wordt afgeschaft, is het ook niet meer mogelijk om eigenrisicodrager WAO te worden. In het verlengde hiervan is ook besloten dat er geen premiedifferentiatie voor de IVA komt.

Vanaf 1 januari 2007 is wel de premiedifferentiatie bij de WGA ingevoerd en hebben alle werkgevers de mogelijkheid om eigenrisicodrager WGA te worden. Als een werkgever geen eigenrisicodrager is, betaalt hij een basispremie WGA en een gedifferentieerde premie WGA. Eigenrisicodragers betalen alleen de basispremie. De duur van het eigen risico is tien jaar. Ook kunnen werkgevers zich vanaf 1 januari van dit jaar voor de WGA verzekeren bij private verzekeraars. Verzekeren bij het UWV (publieke verzekering) blijft ook nog mogelijk. Uit het regeerakkoord blijkt dat het kabinet voornemens is de uitvoering van de WGA volledig te privatiseren. Dit houdt in dat werkgevers zich niet meer bij het UWV voor de WGA kunnen verzekeren. Over de privatisering is echter nog geen besluit genomen.

De premie voor de IVA wordt volledig door de werkgevers betaald. De WGA-premie wordt daarentegen verdeeld over de werkgevers en de werknemers. Werkgevers die geen eigenrisicodrager zijn kunnen maximaal de helft van de gedifferentieerde WGA-premie verhalen op het nettoloon van de werknemer.

Eigenrisicodragers kunnen maximaal de helft van de WGA-lasten verhalen op de werknemer. De lasten van de WGA zijn de kosten van de WGA-uitkeringen gedeeld door de loonsom.

³ De (wettelijke) WAO-uitkering is gemaximeerd en bedraagt maximaal 75 procent van het maximum dagloon.

⁴ Ook de (wettelijke) IVA-uitkering is gemaximeerd en bedraagt maximaal 75 procent van het maximum dagloon.

WIA: werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn

Werknemers die op grond van de claimbeoordeling WIA minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden bevonden, krijgen geen uitkering. Overigens betreffen niet alle afgewezen WIA-aanvragen werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn. Uit cijfers van het UWV van het eerste halfjaar van 2006 blijkt dat van alle afgewezen WIA-aanvragen 69 procent behoort tot de categorie minder dan 35 procent arbeidsongeschikt. In het Sociaal Akkoord van het najaar van 2004⁵ is afgesproken dat de arbeidsorganisatie voor deze categorie werknemers maatwerkoplossingen moet vinden. In beginsel wordt ervan uitgegaan dat deze werknemers door hun eigen werkgever in dienst worden gehouden of dat deze hen helpt om bij een andere werkgever werk te vinden. Is dit niet mogelijk, dan kan de werknemer ontslagen worden en aanspraak maken op een WW-uitkering en daarna op een bijstandsuitkering.

Voor werknemers in het primair en voortgezet onderwijs die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, is in de Cao PO/VO 2005-2007 een aparte afspraak gemaakt. 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, bijvoorbeeld doordat hij of zij een andere functie gaat vervullen of binnen dezelfde functie een beperktere aanstellingsomvang krijgt, wordt het inkomensverlies van de werknemer voor 65 procent gecompenseerd gedurende een periode van vijf jaar.

In de cao 2005-2007 voor de sector bve zijn geen aanvullende afspraken gemaakt over werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn. Hetzelfde geldt voor de cao van de universiteiten (die loopt tot en met 31 augustus 2007). In de huidige cao voor het hoger beroepsonderwijs (die loopt van 1 januari 2006 tot en met 31 juli 2007) is opgenomen dat werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, op grond van deze arbeidsongeschiktheid niet ontslagen kunnen worden.

Het is niet bekend hoeveel werknemers in het onderwijs behoren tot de categorie minder dan 35 procent arbeidsongeschikt en hoeveel van hen werken bij de eigen of een andere werkgever of ontslagen zijn. Er zijn wel landelijke cijfers uit 2006 bekend.⁶ Van deze categorie werknemers is ruim een derde (35 procent) blijven werken bij de eigen werkgever en heeft 11 procent werk gevonden bij een andere werkgever: bijna de helft (46 procent) werkt dus nog. De resterende 54 procent werkt niet, noch bij de eigen noch bij een andere werkgever. Verder blijkt dat ruim de helft (55 procent) van de onderzochte werknemers geen dienstverband meer heeft bij de oude werkgever en iets minder dan de helft (44 procent) wel. Van degenen die geen dienstverband meer hebben bij de oude werkgever is bijna twee derde (62 procent) ontslagen.

De groep van personen die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is, is nu nog beperkt in omvang, maar zal in de komende jaren naar verwachting (sterk) toenemen. Dit brengt een eigen problematiek met zich mee. Allereerst zullen er voldoende mogelijkheden gecreëerd moeten worden om deze werknemers te re-integreren. In de onderwijssector, met name in het primair en voortgezet onderwijs, zijn deze mogelijkheden beperkt omdat

5 Het Sociaal Akkoord bevat afspraken die het kabinet op 5 november 2004 heeft gemaakt met de Stichting van de Arbeid over de VUT, prepensioenen en levensloop, de WAO en de WIA, de WW, de loonontwikkeling en de kinderopvang.

6 Regioplan, *Minder dan 35% arbeidsongeschikt: blijven werken of toch niet?*, 2007. De steekproef van dit onderzoek bestond uit alle werknemers die in de periode 1 maart tot 2 juli 2006 voor de WIA zijn beoordeeld en minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn verklaard. Van deze werknemers heeft 40 procent uiteindelijk meegewerkt aan het onderzoek: in totaal 1.153 personen.

de functiedifferentiatie beperkt is. In de tweede plaats: als het lukt om deze werknemers een passende baan te geven, dan blijft het naar verwachting een kwetsbare groep met gemiddeld een grotere kans op ziekteverzuim en (langdurige) uitval. Ook een mogelijke toename van ontslagen en WW-instroom is een risico. Dit heeft een financieel aspect (onderwijsinstellingen zijn eigenrisicodrager WW) en is ook een probleem in relatie tot mogelijke toekomstige personeelstekorten.

Bovenwettelijke aanvullingen WAO en WIA

Arbeidsongeschikten met een WAO-uitkering blijven recht houden op de bovenwettelijke aanvullingen op de WAO, te weten 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. De IVA-uitkeringsgerechtigden krijgen een bovenwettelijke aanvulling tot 75 procent van het laatstverdiende loon (ongemaximeerd). Degenen met een loongerelateerde WGA-uitkering krijgen een aanvulling tot 70 procent van het verschil tussen het oude loon en het nieuwe loon, eveneens ongemaximeerd. Als WGA-uitkeringsgerechtigden hun restverdiencapaciteit volledig benutten, krijgen ze een aanvulling tot 80 procent (ongemaximeerd). Het inkomen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten met een WGA-loonaanvulling wordt bovenwettelijk aangevuld tot een niveau van 80 procent van het verschil tussen het laatstverdiende loon (ongemaximeerd) en het huidige loon. De uitkeringsgerechtigden met een WGA-vervolguitkering krijgen gedurende tien jaar een zodanige bovenwettelijke aanvulling dat het totale uitkeringsbedrag (wettelijk plus bovenwettelijk) gelijk is aan het arbeidsongeschiktheidspercentage maal 65 procent van het laatstverdiende loon.

Re-integratiesubsidies

Er zijn verschillende subsidieregelingen om re-integratie van arbeidsongeschikten te stimuleren:

- ⌘ Als een werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst houdt, krijgt hij een eenmalige premiekorting die geldt voor zolang de betrekking duurt, maar maximaal voor één jaar.
- ⌘ Als een werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst neemt, krijgt hij een jaarlijkse premiekorting die geldt voor zolang de dienstbetrekking duurt, maar maximaal voor drie jaar.
- ⌘ Als de kosten om een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer te (her)plaatsen hoger zijn dan de premiekorting, worden de meerkosten vergoed met een subsidie. Dat geldt overigens alleen als het gaat om een arbeidscontract van minimaal zes maanden.
- ⌘ Als een werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte in dienst neemt of houdt, kan hij aanspraak maken op een no-riskpolis. Deze polis verzekert de werkgever voor de kosten van loondoorbetaling mocht de werknemer binnen vijf jaar uitvallen door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

De premiekorting en de no-riskpolis gelden ook voor personen die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, maar niet langer bij hun voormalige werkgever in dienst kunnen blijven en na de UWV-claimbeoordeling bij een andere werkgever in dienst zijn getreden.

Herbeoordeling WAO'ers

Op 1 oktober 2004 is het UWV begonnen om alle WAO-uitkeringsgerechtigden opnieuw te beoordelen: de herbeoordelingsoperatie WAO. Bij de start van deze operatie is bepaald dat alleen de WAO'ers die ouder zijn dan 50 jaar en degenen die al eerder herkeurd zijn, niet worden opgeroepen voor een herbeoordeling. Verder is bepaald dat de opgeroepen uitkeringsgerechtigden worden herbeoordeeld op basis van de strengere criteria van het (op 1 oktober 2004) aangescherpte Schattingsbesluit.

Het huidige kabinet heeft onlangs een aantal wijzigingen in de herbeoordelingsoperatie aangebracht. Zo is besloten dat WAO'ers die bij de invoering van het aangescherpte Schattingsbesluit tussen de 45 en 50 jaar oud waren, niet herbeoordeeld worden op basis van het aangescherpte Schattingsbesluit, maar op basis van het oude Schattingsbesluit. Sinds de start van de operatie heeft het UWV een deel van deze leeftijdscategorie echter al herbeoordeeld. Degenen in deze categorie die als gevolg van de herbeoordeling hun uitkering zijn kwijtgeraakt of een lagere uitkering hebben gekregen, krijgen de mogelijkheid om opnieuw beoordeeld te worden op basis van de criteria van het oude Schattingsbesluit. Mocht de uitkomst van de nieuwe herbeoordeling daartoe aanleiding geven, dan krijgen deze personen een hogere uitkering (met terugwerkende kracht vanaf 22 februari 2007, de dag dat het huidige kabinet is aangetreden).

Een andere wijziging 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. Als laatste 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. De middelen die het UWV ter beschikking heeft voor de re-integratie van herbeoordeelde WAO'ers van wie de uitkering verlaagd of stopgezet is en voor de personen die hulp nodig hebben bij de re-integratie, blijven op hetzelfde niveau. Het UWV kan (landelijk) 72.000 re-integratietrajecten inzetten tegen een gemiddelde nettoprijs van € 4.000,-.

In de onderwijssector moeten in totaal 8.830 WAO'ers herbeoordeeld worden. Eind september 2006 waren ruim 4.700 herbeoordelingen uitgevoerd (53 procent van het totaal). Voor ruim de helft (52 procent) van de herbeoordeelde werknemers verandert er niets: hun arbeidsongeschiktheidspercentage is gelijk gebleven. In 38 procent van de gevallen heeft de herbeoordeling ertoe geleid dat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager werd of de uitkering werd beëindigd. Het betreft ruim 1.800 personen en bij ruim 650 van hen is de uitkering stopgezet. Bij bijna 500 (10 procent) WAO'ers heeft de herbeoordeling tot een hogere uitkering geleid. Deze cijfers kunnen in de toekomst nog veranderen door de bovengenoemde wijzigingen in de herbeoordelingsoperatie, indien (een deel van) de WAO'ers tussen de 45 en 50 jaar, die al herbeoordeeld zijn, opnieuw beoordeeld worden.

6.3 Werkloosheid

Vanaf 1 januari 2001 kan het onderwijspersoneel bij werkloosheid aanspraak maken op de WW. Sinds 1 januari 2002 komt pas in de WW-cijfers tot uitdrukking welk percentage van de uitkeringen bestemd is voor personeel uit het onderwijs.⁷

Het risico om werkloos te worden is in het onderwijs nog altijd aanzienlijk kleiner dan gemiddeld in de arbeidsmarkt. Het instroomrisico in de WW is namelijk de helft van het gemiddelde cijfer van alle sectoren bij elkaar (2,0 procent tegen 4,1 procent).⁸

⁷ UWV, *Informatie sociale verzekeringen naar sectoren 2005, 2006*.

⁸ UWV, *Sector 61, Overheid, onderwijs en wetenschappen, beleidsinformatie 2005, 2007*.

Uitgesplitst naar onderwijssector laten recente WW-gegevens over 2006 zien dat de werkloosheidsinstroom in alle onderwijssectoren is afgenomen.⁹

In 2005 is de instroom in de WW gemeten over alle onderwijssectoren al gestabiliseerd op het niveau van 2004. In de eerste helft van 2005 zagen we een toename in het primair onderwijs die aansluit op de toename die we in 2004 in deze sector zagen (veroorzaakt doordat het OALT-onderwijs is afgeschaft). Deze toename in het primair onderwijs wordt gecompenseerd doordat nieuwe instroom in de andere onderwijssectoren is afgenomen. In 2006 zien we die afnemende lijn zich ook doorzetten in het primair onderwijs, zodat over het geheel een afname van de instroom en lopende uitkeringen valt waar te nemen (zie Figuur 6.2). Voor het primair onderwijs is de afname van de nieuwe instroom 9 procent ten opzichte van 2005. Voor het voortgezet onderwijs is dat 17 procent, voor het middelbaar beroepsonderwijs 27 procent, voor het hoger beroepsonderwijs 26 procent en voor de universiteiten 14 procent.

Re-integratie van werklozen in primair en voortgezet onderwijs

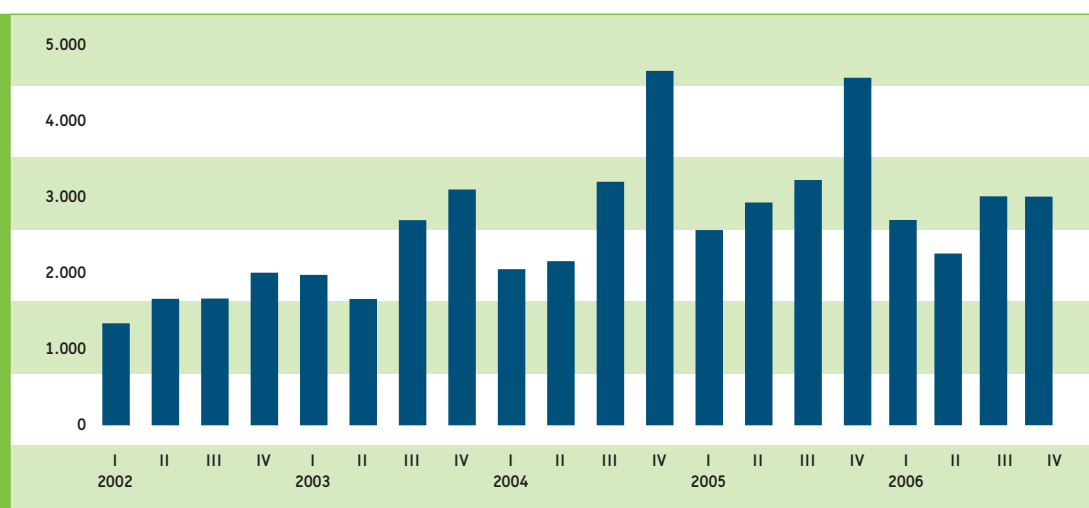
De sectoren primair en voortgezet onderwijs voeren de re-integratie van werklozen zelf uit. In het primair onderwijs fungeert het Participatiefonds daartoe als opdrachtgever van reïntegratietrajecten voor de hele sector. In het voortgezet onderwijs hebben de instellingen zelf de opdrachtgeversrol. Om de re-integratietrajecten voor werklozen te bekostigen, konden de werkgevers tot 1 juli 2005 gebruikmaken van een subsidiemaatregel van het UWV. Vanaf 1 juli 2005 is deze regeling echter geschrapt in het kader van een wetwijziging in de Werkloosheidswet. Nu moeten de werkgevers de bemiddelings- en omscholingstrajecten zelf betalen. Door deze wetwijziging zijn overheidswerkgevers (dus ook alle onderwijswerkgevers) per 1 juli 2005 ook zelf verantwoordelijk geworden voor de re-integratie van hun werkloze ex-werknemers. Belangrijke achtergrond van deze wetwijziging is het eigenrisicodragerschap bij overheids- en onderwijswerkgevers voor werkloosheidskosten. In 2007 worden de ervaringen met deze wetwijziging bij de overheidswerkgevers geëvalueerd.

De sector voortgezet onderwijs was tot 1 januari 2007 verplicht aangesloten bij het Participatiefonds. Tot 1 augustus 2007 bleef het Participatiefonds opdrachtgever voor de re-integratie van werklozen en daarna nog voor degenen die in een re-integratietraject zijn

⁹ UWV, *Kwartaalrapportage BZK 4e kwartaal 2006, 2007*. Beschikbaar gesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: .

F6.2

Het aantal nieuwe werkloosheidsuitkeringen voor onderwijspersoneel per kwartaal, 2002-2006



gestart. De sector voortgezet onderwijs organiseert sinds 1 augustus 2007 zelfstandig het opdrachtgeverschap voor de re-integratie van nieuwe werklozen.

Veranderingen in de WW

Per 1 oktober 2006 is het nieuwe WW-stelsel ingevoerd. Vooruitlopend daarop is per 1 april 2006 de zogenoemde wekeneis verkort, van 26 uit 39 weken naar 26 uit 36 weken. Dat betekent dat een werknemer nu minimaal 26 weken gewerkt moet hebben in een periode van 36 weken, om in aanmerking te komen voor WW.

In het nieuwe WW-stelsel is de maximale duur van de uitkering beperkt tot drie jaar en twee maanden. Daarnaast is de kortdurende uitkering vervangen door een loongerelateerde uitkering van drie maanden. Deze uitkering heeft de eerste twee maanden een hoogte van 75 procent van het laatstverdiende loon. Door deze maatregelen blijven mensen met een kort arbeidsverleden toch toegang houden tot de WW. Zij krijgen dan wel een loongerelateerde uitkering (met een hoger percentage) die geen zes maanden duurt maar slechts drie maanden. Daarnaast worden ouderen geprikkeld eerder terug te keren in het arbeidsproces. De wijzigingen in de WW zijn doorvertaald naar specifieke (aanvullende) uitkeringsregelingen voor het onderwijspersoneel. Daarbij is gefocust op activering en bevordering van de arbeidsparticipatie. Dit betekent concreet dat de aangepaste WW-duur doorwerkt op de totale uitkeringsduur inclusief de aansluitende uitkeringen (BBWO) voor ontslagen personeel uit het primair en voortgezet onderwijs. Bij ontslag op de leeftijd van 50 jaar bestaat een recht op uitkering tot maximaal 63 jaar. Voor 51- en 52-jarigen geldt dit recht tot maximaal 64 jaar. Bij ontslag vanaf 53 jaar blijft dit recht op een uitkering tot maximaal het 65^e jaar.

In het Coalitieakkoord hebben de coalitiepartners afgesproken om een participatietop met sociale partners te houden met als doel afspraken te maken om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Onderdeel daarvan zou moeten zijn het ontslagrecht te versoepelen en de Werkloosheidswet toekomstbestendiger te maken. Daarbij zijn employability en arbeidsmarktflexibiliteit belangrijke thema's in het kader van de verschuiving van baanzekerheid naar werkzekerheid.

Tijdens de participatietop die eind juni 2007 is gehouden, is het versoepelen van het ontslagrecht en het meer toekomstbestendig maken van de Werkloosheidswet echter niet aan de orde geweest. Na de participatietop heeft het kabinet over versoepeling van het ontslagrecht en over het meer flexibel maken van de arbeidsmarkt een voorstel voor advies voorgelegd aan de sociale partners in de Stichting van de Arbeid. Inmiddels is een verdeeld advies uitgebracht. Werknemers zijn tegen het versoepelen van het ontslagrecht. De werkgevers zijn voor.

6.4 Pensioenen

In de pensioenregelingen voor onderwijs en overheid geldt vanaf 1 januari 2004 een voorwaardelijk geïndexeerd middelloonsysteem. Dit betekent dat het pensioen niet meer gebaseerd is op (ongeveer) het laatst verdiende salaris, maar per dienstjaar wordt afgeleid van het dan geldende salaris. Via verlaging van de franchise zijn de gevolgen van de overgang naar middelloon 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 is vanaf 2007 € 9.850. Eenmaal opgebouwde pensioenaanspraken worden geïndexeerd conform 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, levensloop en pensioenakkoord

Per 1 januari 2006 is de fiscale aftrek van VUT- en prepensioenpremies voor iedereen die geboren is op of na 1 januari 1950 vervallen. De ABP-regeling is hieraan aangepast, nadat hierover een akkoord 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.

De franchise en het opbouwpercentage van het pensioen zijn geüniformeerd. Hiermee is de differentiatie naar leeftijdsgroep met ingang van 1 januari 2006 ongedaan gemaakt. Werknemers hebben de mogelijkheid het ouderdomspensioen waar ze aanspraak op kunnen maken vanaf de leeftijd van 60 jaar - in voltijd of in deeltijd - op te nemen.

Overgangsmatregelen

Voor werknemers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder waren, geldt in beginsel een regeling conform 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

Uit VUT-instroomcijfers van het ABP blijkt dat in 2006 de VUT-instroom fors is gedaald in de sectoren primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. Zo daalde de instroom (als percentage van het aantal actieven van het vorig jaar) van de 61- en 62-jarigen van respectievelijk 47 en 60 procent in 2005 naar respectievelijk 22 en 37 procent in 2006. Naast de hogere instroom in 2005 is hier wellicht ook het effect van het amendement-Vendrik¹⁰ zichtbaar. Op basis daarvan worden FPU-uitkeringen (voor werknemers geboren vóór 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 voor ze 65 jaar worden.

Het ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen

Vanaf 2007 geldt een nieuwe regeling voor arbeidsongeschikte werknemers: het ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen (AAOP). Het AAOP sluit aan op de uitkering op grond

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

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 beginsel een WIA-uitkering toe. De AAOP-regeling houdt in dat de betrokkene die onder de WIA valt (WGA of IVA) 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, net als bij de WIA, als uitgangspunt 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.

6.5 Regeling 'bevordering arbeidsparticipatie ouderen'

De Regeling bevordering arbeidsparticipatie ouderen (bapo) biedt onderwijspersoneel (po, vo en mbo) vanaf 52 jaar de mogelijkheid om de werktijd te bekorten. De omvang van het bapo-verlof per jaar is:

- bij een leeftijd van 52 jaar tot en met 55 jaar: maximaal 170 klokuren;
- bij een leeftijd van 56 jaar en ouder: maximaal 340 klokuren.

Werknemers die gebruikmaken van het recht op bapo-verlof dragen bij in de kosten van dat verlof. Voor werknemers met een functie met een maximumschaal van LA of hoger is dat 35 procent.

De bapo-regeling kent ook een spaarvariant. Dit houdt in dat men niet wekelijks korter gaat werken, maar opgebouwde bapo-rechten aan het einde van de loopbaan in één keer kan opnemen. Sinds kort is deze spaarvariant van de bapo beperkt. Een werknemer kan nu alleen nog alleen de eerste drie jaren (52, 53 en 54 jaar) sparen. Deze beperking is aangebracht, omdat de regeling in eerste instantie bedoeld is om het aantal werkuren en daarmee de werklust voor de oudere werknemers in het onderwijs langzaam af te bouwen.

Werknemers maken in toenemende mate gebruik van de bapo-regeling. In het primair onderwijs was dat in 2005 bijna de helft van de 52-plussers. In 2000 was dat nog 41 procent (zie tabel 6.4). In het mbo steeg het aandeel 52-plussers dat deelneemt aan de bapo van 37 procent in 2000 naar 43 procent in 2005. In het voortgezet onderwijs is vooral in 2005 het aandeel bapo-deelnemers flink gestegen. Daarvoor was het redelijk constant. In deze sector neemt meer dan de helft van het personeel dat recht heeft op de bapo, daar ook aan deel. Vooral in de leeftijdsklasse van 56 tot 60 jaar is de deelname groot (zie ook bijlage B6). Waarschijnlijk komt dit ook omdat de leeftijd waarop werknemers met (pre)pensioen

T6.4

Aandeel deelnemers aan bapo-regeling, naar leeftijdscategorie

	Lft.cat.	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Primair onderwijs	52-55	37	38	40	40	41	41
	≥ 56	48	47	49	51	54	56
	≥ 52	41	42	44	45	47	49
	totaal	7	8	9	10	11	12
Voortgezet onderwijs	52-55	43	43	41	40	39	41
	≥ 56	60	61	57	58	60	64
	≥ 52	51	51	49	50	50	54
	totaal	15	16	15	16	16	18
Middelbaar beroepsonderwijs	52-55	32	33	33	33	34	35
	≥ 56	44	46	47	49	51	51
	≥ 52	37	38	39	40	43	43
	totaal	10	11	12	13	15	15

gaan de afgelopen jaren met één jaar naar achteren is geschoven (zie ook hoofdstuk 1). Vanaf 61-jarige leeftijd neemt de deelname af. Dit hangt samen met de uitstroom naar FPU/prepensioenen.

De deelname aan de bapo-regeling verschilt niet alleen naar leeftijd, maar ook naar *functie* en *deeltijdfactor*. Leraren en directeuren nemen vaker aan de regeling deel dan onderwijsondersteunend personeel, evenals fulltimers en werknemers met een grote deeltijdbaan.

Toekomstige bapo-deelname

In het primair en voortgezet onderwijs neemt het bapo-volume (in voltijdbanen) de komende jaren toe, als gevolg van de vergrijzing van het zittende personeel. In het primair onderwijs neemt het volume toe tot 2.800 voltijdbanen in 2011 (dat is 2,6 procent van het totale arbeidsvolume). In het voortgezet onderwijs neemt het volume toe tot 2.270 voltijdbanen (3,6 procent van het arbeidsvolume). Daarna neemt het volume in beide sectoren geleidelijk af. In het mbo zien we een geleidelijke daling van het bapo-volume (zie tabel 6.5).

Bapo en ziekteverzuim

Het verzuimpercentage van leraren die aan de bapo-regeling deelnemen, ligt lager dan dat van leraren die niet aan de bapo-regeling deelnemen, zo blijkt uit een vergelijking van verzuimgegevens over de jaren 2004 en 2005.¹¹ In het voortgezet onderwijs was het verschil in 2004 0,8 procentpunt, in het basisonderwijs 0,9 procentpunt en in het speciaal onderwijs 1,9 procentpunt.

KBA/ResearchNed heeft echter ook een analyse gemaakt van het effect op het ziekteverzuim van het al of niet gaan deelnemen aan de bapo-regeling. Hierbij is gekeken naar het verzuimpercentage in 2004. Uit de analyse blijkt dat het verzuim onder leraren die in 2005 aan de bapo-regeling zijn gaan deelnemen lager ligt dan onder leraren die niet aan de bapo-regeling zijn gaan deelnemen. In het voortgezet onderwijs is het verschil 1,3 procentpunt, in het basisonderwijs 0,3 procentpunt en in het speciaal onderwijs 0,7 procentpunt.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat het lagere verzuim van leraren die deelnemen aan de bapo vooral samenhangt met het feit dat deze leraren voorafgaand aan de bapo ook al een lager verzuim hadden. De bapo heeft dus geen aantoonbaar eigenstandig ziekteverzuimverlagend effect. Het lagere ziekteverzuim van bapodeelnemers komt vooral omdat deelnemers voorafgaand aan de bapo ook al een lager verzuim hadden.

Kortom, de daling van het ziekteverzuim is onder de niet-bapo-deelnemers de afgelopen jaren veel sterker geweest, ofwel de daling van het ziekteverzuim is niet dankzij de bapo gerealiseerd. Daar staat tegenover dat het arbeidsvolume dat met bapo verloren gaat aanmerkelijk hoger is (2,7 procent) dan het nog resterende verschil in ziekteverzuim.

¹¹ Bron: ministerie van OCW, verzuimdata Regioplan 2004 en 2005, bewerking KBA/ResearchNed.

T6.5

Toekomstige BAPO-deelname van leraren en managers (in voltijdbanen en percentage van de werkgelegenheid)

Bron: ministerie van OCW, ramingsmodel Mirror, hoogconjunctuurscenario.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Po	2.581	2.706	2.760	2.807	2.831	2.806
Vo	2.120	2.170	2.194	2.240	2.269	2.272
Mbo	678	662	639	611	595	579
Po	2,3%	2,5%	2,5%	2,6%	2,6%	2,6%
Vo	3,3%	3,4%	3,5%	3,6%	3,6%	3,6%
Mbo	2,8%	2,7%	2,6%	2,5%	2,4%	2,4%

Als de bapo wordt gereduceerd ten gunste van andere werkdrukverlagende maatregelen, kunnen tekorten in de komende jaren daarmee worden bestreden. Toen in het experiment Prick¹² bijvoorbeeld aan docenten gevraagd werd een keuze te maken tussen minder uren voor ouderen, of ondersteuning, kozen ze in het algemeen voor ondersteuning. Slechts een enkeling geeft de voorkeur aan minder werk voor ouderen. Docenten in het basisonderwijs gingen zelfs nog een stap verder: zij vinden bapo veelal meer last geven dan verlichting opleveren. Op de dagen eromheen moet alleen maar extra hard worden gewerkt, zo luidt hun commentaar. In vergelijking daarmee biedt ondersteuning veel meer soelaas, aldus de docenten. Ze plaatsen ondersteuning zelfs boven klassenverkleining.

12 ITS en Intervu, *Assistenten in de school*, 2001.

B1

De onderwijsarbeidsmarkt naar sector

TB.1.1a

Werkgelegenheid (x 1.000)

Primair onderwijs

Peildatum 1 januari, meer gedetailleerde informatie vindt u op www.aandachtsgroepen.nl.

	Voltijdbanen					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	12	12	12	12	12	12
Onderwijzend personeel	97	103	105	105	106	108
Onderwijsondersteunend personeel	5	7	7	7	8	8
Organisatie- en beheerspersoneel	11	13	13	13	13	12
Totaal	126	135	137	137	138	140

	Personen					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	12	12	12	12	12	12
Onderwijzend personeel	130	138	141	142	143	144
Onderwijsondersteunend personeel	8	10	11	12	12	12
Organisatie- en beheerspersoneel	18	20	20	20	20	20
Totaal	168	180	184	186	187	187

TB.1.1b

Werkgelegenheid (x 1.000)

Voortgezet onderwijs

Peildatum 1 januari, meer gedetailleerde informatie vindt u op www.aandachtsgroepen.nl.

	Voltijdbanen					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	4	4	4	4	4	4
Onderwijzend personeel	61	63	63	62	62	65
Onderwijsondersteunend personeel	2	2	2	2	2	2
Organisatie- en beheerspersoneel	13	14	15	16	16	16
Totaal	80	83	84	84	84	86

	Personen					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	4	4	4	4	4	4
Onderwijzend personeel	77	79	79	78	76	77
Onderwijsondersteunend personeel	3	3	3	2	2	2
Organisatie- en beheerspersoneel	17	19	20	21	21	22
Totaal	101	105	106	105	103	105

TB.1.1c

Onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs (x 1.000)

ALLEEN REGULIER DUS EXCLUSIEF

VERVANGING

Peildatum 1 januari, meer gedetailleerde informatie vindt u op www.aandachtsgroepen.nl.

	personen					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Onderwijsassistent	2,2	4,1	4,5	4,8	5,0	5,0
Klassenassistent	3,4	4,1	4,4	4,5	4,5	4,7
Technisch onderwijsassistent	2,1	2,2	2,1	1,8	1,7	1,6

B1

TB.1.1d

Werkgelegenheid (x 1.000)
Middelbaar beroepsonderwijs

Peildatum 1 januari, meer gedetailleerde
informatie vindt u op www.aandachtsgroepen.nl.

Voltijdbanen

	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	1	1	1	1	1
Onderwijzend personeel	31	31	30	31	30
Onderwijsondersteunend personeel	2	3	3	3	3
Organisatie- en beheerspersoneel	9	9	9	10	9
Totaal	44	44	43	45	43

Personen

	2003	2004	2005	2006	2007
Directie	1	1	1	1	1
Onderwijzend personeel	39	39	38	39	37
Onderwijsondersteunend personeel	3	3	4	4	4
Organisatie- en beheerspersoneel	12	12	12	13	12
Totaal	55	56	55	57	54

TB.1.1e

Werkgelegenheid (x 1.000)
Hoger beroepsonderwijs

Bron: Ministerie van OCW, OCW in kerncijfers
2002-2006.

	2001	2002	2003	2004	2005
Onderwijzend personeel	13,1	13,1	13,5	13,5	13,5
Ondersteunend personeel	9,4	9,9	10,4	10,5	11,0
Totaal	22,5	23,0	24,0	23,9	24,5

TB.1.1f

Werkgelegenheid (x 1.000)
Wetenschappelijk onderwijs
(exclusief onderzoekinstellingen)

Bron: Ministerie van OCW, OCW in kerncijfers
2002-2006.

	2001	2002	2003	2004	2005
Wetenschappelijk personeel	20,4	21,2	21,1	20,9	20,3
Ondersteunend personeel	18,2	18,3	17,6	17,5	16,5
Totaal	38,6	39,5	38,7	38,4	36,9

B1

TB.1.2a

Aandeel leraren voortgezet onderwijs over de lesniveaus naar graad (in procenten)

Bron: ministerie van OCW, IPTO VO 2005, bewerking KBA/ResearchNed.

	Vmbo	> 50% Vmbo	< 50% Vmbo	Havo/vwo	Overige combinaties*
1e graads	-	-	-	29,5	0,5
2e graads	100,0	72,3	63,9	23,1	73,2
1e en 2e graads	-	27,7	36,1	47,4	26,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* bv. combinaties als havo/vwo + brugklas, vmbo + praktijkonderwijs

TB.1.2b

Aandeel leraren voortgezet onderwijs over de lesniveaus naar leeftijd (in procenten)

Bron: ministerie van OCW, IPTO VO 2005, bewerking KBA/ResearchNed.

	Vmbo	> 50% Vmbo	< 50% Vmbo	Havo/vwo	Overige combinaties*
< 29	11,0	18,2	18,2	9,2	11,8
30-39	18,9	24,6	22,9	18,0	21,0
40-49	26,0	25,6	27,3	25,1	26,8
50-59	37,3	27,2	27,4	39,5	34,5
> 60	6,9	4,4	4,2	8,2	5,9
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* bv. combinaties als havo/vwo + brugklas, vmbo + praktijkonderwijs

TB.1.3

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

Technische toelichting bij paragraaf 1.3 risicoregio's

De komende jaren dreigen opnieuw tekorten te ontstaan aan onderwijspersoneel, vooral in het voortgezet onderwijs. Regionaal zien we daarbij wel verschillen. Sommige regio's lopen meer risico om geconfronteerd te worden met arbeidsmarktknelpunten dan andere. Op basis van actuele arbeidsmarktgegevens is onderzocht in welke regio's de (potentiële) arbeidsmarktproblemen het grootst zijn.

Voor het primair en voortgezet onderwijs zijn *regionale knelpuntcores* berekend. Deze zijn gebaseerd op gegevens over:

- ⌘ de spanning op de arbeidsmarkt voor leraren in de periode 2007-2011
- ⌘ de spanning op de arbeidsmarkt voor directiepersoneel in de periode 2007-2011 (po)
- ⌘ de vacature-intensiteit voor leraren (2006-2007)¹
- ⌘ het aandeel onbevoegde leraren in 2004 en 2005 (vo)
- ⌘ het beloningsverschil ten opzichte van de markt.

In de analyse zijn de indicatoren eerst gestandaardiseerd. Er zijn zogenaamde z-scores berekend die de afwijking ten opzichte van het landelijk gemiddelde aangeven. Een hoge z-score geeft aan dat het probleem relatief groot is. Een lage z-score duidt erop dat de problemen relatief klein zijn. In tabel 1.4a en 1.4b presenteren we de resultaten.

1 Voor het voortgezet onderwijs is uitgegaan van vacaturecijfers over schooljaar 2005-2006 en 2006-2007.

TB1.4a

Regionale knelpuntcores
primair onderwijs

Regio (23-deling)	spanning managers	spanning leraren	vacatures	belonings- verschil	totaal score
Amsterdam	1,12	2,82	2,67	2,16	8,77
Utrecht	1,98	1,55	2,67	0,59	6,79
Almere	1,70	1,75	1,14	-0,34	4,25
Zuidelijk Noord-Holland	0,37	0,70	0,00	1,17	2,24
Rotterdam	0,82	-0,17	-0,38	1,38	1,64
IJssel/Veluwe	0,94	0,48	0,76	-0,74	1,45
Den Haag	0,01	0,36	0,00	0,92	1,29
Groningen	1,29	0,35	-0,76	-0,46	0,43
Flevoland	1,76	0,87	-1,14	-1,06	0,42
Midden-Nederland	-0,25	0,25	0,38	0,00	0,38
Rijnmond	0,08	-0,39	0,38	0,24	0,32
Haaglanden	-0,12	0,10	-0,38	0,37	-0,04
Noord-Holland Noord	-0,53	0,73	-0,38	-0,40	-0,57
Rijnstreek	-1,22	-0,23	0,38	0,49	-0,59
Friesland	0,53	0,51	-0,76	-1,14	-0,87
Zuidoost-Brabant	0,34	-0,65	-0,38	-0,36	-1,04
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	-0,50	-0,34	0,38	-0,62	-1,08
Drenthe	0,77	-0,45	-0,76	-0,94	-1,38
Zeeland	0,37	-0,89	-0,76	-0,14	-1,42
Midden- en West-Brabant	-0,65	-0,77	-0,76	0,08	-2,10
IJssel-Vecht/Twente	-0,43	-0,60	0,00	-1,12	-2,15
Noordoost-Brabant	-0,30	-1,26	-0,76	-0,15	-2,47
Limburg	-2,24	-1,47	0,00	-0,83	-4,53

B1

TB1.4b

Regionale knelpuntcores
voortgezet onderwijs

Regio (23-deling)	spanning leraren	belonings- verschil	onbevoegde leraren	vacatures	totaal score
Almere	3,61	-0,78	1,34	2,39	6,56
Rijnmond	-0,26	-0,10	1,44	1,74	2,82
Amsterdam	-1,25	2,12	0,82	0,65	2,34
Haaglanden	0,49	0,04	0,44	1,30	2,27
Den Haag	0,00	0,68	1,28	0,00	1,97
Rotterdam	-1,55	1,21	2,27	0,00	1,93
IJssel/Veluwe	0,92	-1,24	0,59	0,87	1,14
Zuidelijk Noord-Holland	0,55	0,97	-0,64	0,22	1,10
Flevoland	0,02	-1,62	0,29	2,39	1,09
Rijnstreek	-0,82	0,18	0,94	0,22	0,52
Utrecht	-0,42	0,30	-0,70	1,09	0,26
Midden- en West-Brabant	0,15	-0,29	-0,16	-0,22	-0,52
Noord-Holland Noord	0,43	-0,85	-0,13	0,00	-0,55
Zuidoost-Brabant	0,55	-0,80	0,34	-0,65	-0,56
Midden-Nederland	-0,08	-0,38	-1,07	0,65	-0,88
Zeeland	-0,93	-0,55	0,98	-0,43	-0,94
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivierenland	0,78	-1,10	-0,80	-0,43	-1,56
IJssel-Vecht/Twente	-0,11	-1,69	-0,19	-0,22	-2,20
Noordoost-Brabant	-0,05	-0,56	-0,42	-1,30	-2,33
Groningen	0,29	-0,92	-1,46	-0,43	-2,52
Drenthe	-0,36	-1,47	-1,24	-0,22	-3,29
Friesland	0,00	-1,71	-1,12	-0,65	-3,48
Limburg	-0,71	-1,34	-0,65	-1,09	-3,79

B4

Leraren in het primair en voortgezet onderwijs en hun opleiding

TB.4.1

Instroom lerarenopleidingen, eerstejaars, per type lerarenopleiding;

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

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

TB.4.2

Aantal gediplomeerden van de lerarenopleidingen

Bron: ministerie van OCW

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

Toelichting bij tabel B.4.1: Definities instroom lerarenopleiding

De afgelopen jaren is geconstateerd dat er nogal wat onduidelijkheid is over de cijfers die gepubliceerd worden over de instroom in de (leraren)opleiding. De cijfers van HBO-raad, het CBS en van het ministerie van OCW verschillen nogal eens van elkaar. Dit kan vooral verklaard worden door het verschil in definitie: wanneer spreken we van instroom in een hbo-opleiding? In deze bijlage zetten we de verschillen op een rijtje.

Zowel HBO-raad als CBS als OCW presenteert kengetallen die gebaseerd zijn op een extract uit het Centraal Register Inschrijvingen Hoger Onderwijs (CRIHO). Dit register wordt beheerd door de IB-Groep. Hogescholen en universiteiten zorgen er zelf voor dat de gegevens daarin correct vermeld worden.

De drie belangrijkste definities die in omloop zijn voor de instroom in een hbo-opleiding:

1. Eerstejaars hbo-Nederland: dit zijn studenten die zich nog niet eerder voor een opleiding in het hoger beroepsonderwijs hebben ingeschreven. Het aantal eerstejaars hbo-Nederland kan beschouwd worden als het aantal 'echte' eerstejaarsstudenten; zij hebben immers nog niet eerder ingeschreven gestaan aan een Nederlandse instelling voor het hoger beroepsonderwijs.
2. Eerstejaars instelling: dit zijn studenten die nog niet eerder aan de desbetreffende instelling ingeschreven zijn geweest. De telling volgens deze definitie geeft aan hoeveel studenten voor het eerst aan een specifieke instelling zijn begonnen. Onder deze groep vallen dus, naast de studenten eerstejaars hbo-Nederland, ook die studenten die eerder bij een andere Nederlandse hbo-instelling ingeschreven hebben gestaan.
3. Eerstejaars studierichting: hieronder vallen studenten die nog niet eerder bij de desbetreffende opleiding zijn ingeschreven. De telling volgens deze definitie geeft aan hoeveel studenten dit jaar voor het eerst aan een bepaalde opleiding zijn begonnen. Onder deze groep vallen dus ook studenten die wel eerder bij een andere opleiding ingeschreven hebben gestaan.

De HBO-raad baseert haar instroomcijfers op de tweede definitie. In de overzichten met de instroom worden inschrijvingen geteld van elke student die actief is op 1 oktober van het desbetreffende studiejaar en sinds 1986 nog niet eerder op die peildatum – ongeacht de bekostigingsstatus – stond ingeschreven bij die hogeschool. De instroomcijfers van de HBO-raad bevat dubbeltellingen, omdat studenten die binnen het hoger beroepsonderwijs omzwaaien vanuit een andere hogeschool opnieuw als instroom geteld worden, terwijl uitzwaaiers naar andere hogescholen er niet vanaf worden getrokken.

In de nota *Werken in het Onderwijs* (en ook in *OCW in Kerncijfers*) wordt de eerste definitie gehanteerd. Het gebruik van deze definitie sluit niet alleen de omzwaai tussen instellingen uit, maar ook de omzwaai tussen studierichtingen binnen het hoger beroepsonderwijs. Wanneer bijvoorbeeld gekeken wordt naar de instroom in de pabo is het nadeel bij de derde definitie dat wel de omzwaai meegenomen wordt vanuit andere hbo-studierichtingen naar de pabo, maar de omzwaai vanuit de pabo naar andere hbo-studierichtingen er niet van wordt afgetrokken.

Naast de verschillen in gehanteerde definities is er nog de kwestie hoe de verschillende partijen omgaan met gelijktijdige, meervoudige inschrijvingen. In standaardoverzichten van de HBO-raad wordt alleen de hoofdschrijving van elke instromende student geteld, maar in de detailtabellen kunnen de nevenschrijvingen (een extra inschrijving van dezelfde student aan dezelfde instelling in het instroomjaar) erbij geselecteerd worden. Net als bij de hoofdschrijvingen geldt dat in zo'n detailoverzicht de nevenschrijvingen voor dezelfde opleiding niet meegeteld worden.

De HBO-raad definieert hoofd- en nevenschrijvingen volgens 'domein soort HO'. Dat wil zeggen dat bij de bepaling van hoofd- en nevenschrijvingen alleen gekeken wordt naar inschrijvingen binnen het hbo, ongeacht gelijktijdige inschrijving(en) in het wo. OCW rekent echter in het algemeen met 'domein HO'. Dat wil zeggen dat bij de bepaling van hoofd- en nevenschrijvingen gekeken wordt naar alle inschrijvingen binnen het hoger onderwijs. Daardoor zouden zelfs bij gelijke eerstejaarsdefinitie de OCW-cijfers voor eerstejaars nog wat lager zijn dan de cijfers van de HBO-raad. Dit geldt niet alleen voor eerstejaars, maar ook voor totale aantallen ingeschrevenen (= hoofdschrijvingen).

B5

Salarissen

TB.5.1

Salarisgegevens sector
Onderwijs en Wetenschap 2007
w (brutomaandsalarissen
in euro's behorende bij een
normbetrekking)

Salarissen loonpeil 1-1-2007

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
Salarisschaal	LA	LB	AA	AB	AC	DA	DB	DC	DC+ Uitloop
Beginsalaris	2171	2251	2173	2224	2273	2492	2589	2688	2688
Eindsalaris	3132	3441	3239	3492	4015	3670	4160	4651	4847
Salarislijn In jaren	18	18	11	13	18	13	15	16	18

Salarissen loonpeil 1-1-2007

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	2251	2251	2224	2273	2589	2688	2688
Eindsalaris	3441	3441 + 220,86*	3492	4015	4160	4651	4847
Salarislijn In jaren	18	18	13	18	15	16	18

Salarissen loonpeil 1-1-2007

SO	Leraar		Adjunct-directeur		Directeur		
	LB	LB + toelage	tot 24 formatie- plaatsen	24 of meer formatie- plaatsen	tot 24 forma tieplaatsen	24 t/m 42 formatie- plaatsen	42 of meer formatie- plaatsen
Salarisschaal	LB	LB + toelage	AB	AC	DB	DC	DC + uitloop
Beginsalaris	2251	2251	2224	2273	2589	2688	2688
Eindsalaris	3441	3441 + 220,86*	3492	4015	4160	4551	4847
Salarislijn in jaren	18	18	13	18	15	16	18

Salarissen loonpeil 1-1-2007

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	2251	2264	2273	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eindsalaris	3441	4015	4567	4015	4567	4953	5443	5979	4953	5443	5979	6569
Salarislijn in jaren	18	18	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Bedraagt het eerste jaar 110,43 euro en vanaf het tweede jaar 220,86 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.5.1

(vervolg)

Salarissen loonpeil 1-1-2007

MBO	Docent		Coördinerend		
	LB	LC	docent	Stafdirecteur*	Voorzitter CvB
Salarisschaal			LD	14	18
Beginsalaris	2266	2279	2288	4094	5478
Eindsalaris	3463	4041	4596	5478	7986
Salarislijn in jaren	18	18	18	12	13

Loonpeil salarissen en salarislijnen op 01-04-2007

HBO	Instructeur			Docent			Lector (oude stijl)	Lector (kennis-kring)	Lector (kennis-kring)
	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Maximumschaal	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Beginsalaris	1955	1930	1930	2571	3234	3704	3844	3909	4166
Eindsalaris	2833	3204	3520	4108	4673	5069	5569	6118	6723
Salarislijn in jaren	14**	14**	16**	16**	16**	14**	15**	16**	16**

Loonpeil salarissen en salarislijnen op 01-04-2007

WO	Hoogleraar A (H2)	Hoogleraar B (H1)	Promovendus (P)***	Student-assistent (SA)(maximaal ½ werktijd)
	Beginsalaris	4697	5233	1956
Eindsalaris	6841	8259	2502	2011
Salarislijn in jaren	14	16	4	3

**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 omvang van de periodiek en wanneer sprake is van een periodieke verhoging, is afhankelijk geworden van een beoordeling. De periodiek bedraagt geen normbedrag meer, 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

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

NB

- ☒ 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.
- ☒ Met ingang van 1 maart 2001 zijn de directieschalen in het PO aangepast en de maximumsalarissen verhoogd.
- ☒ Op basis van CAO-afspraken en de Van Rijn-maatregel is gerekend vanaf 1999 de duur van de salarislijnen voor leraren/docenten in het PO/VO en BVE verkort van 23, 22, 21 en 23 jaar respectievelijk voor de schalen LA, LB, LC en LD tot 18 jaar met ingang van 1 augustus 2002.
- ☒ Naast de vakantie-uitkering van 8,00% in mei ontvangt het personeel over het jaarsalaris een eindejaarsuitkering: Primair onderwijs en Voortgezet onderwijs totaal 4,90% (is inclusief levensloopuitkering 0,80%), Beroeps- en volwasseneneducatie 5,00%, Hoger Beroepsonderwijs 2,00% en Wetenschappelijk onderwijs 3,00%.

* 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 onderhavige voorbeeldfunctie is te beschouwen als de zwaarste staffunctie die in de praktijk voorkomt.

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)

Bijlage B.5.2 Ontwikkeling aandelen functie- en bezoldigingsschalen, naar sector

In de salarisadministratie wordt zowel de bezoldigingsschaal (de schaal waarin wordt betaald) als de functieschaal van leraren geregistreerd. Het beschikbare materiaal geeft geen achtergrond van de motieven voor veranderingen van schaal of binnen een schaal. Onbekend is bijvoorbeeld of de taakinhoud binnen de leraars/docentfunctie is veranderd, of dat de verandering het gevolg is van een beoordeling. Schaal LA komt overeen met de vroegere schaal 9, LB met schaal 10, LC met schaal 11 en schaal LD met schaal 12.

TB.5.2a

Ontwikkeling aandeel leraren basisonderwijs over functie- en bezoldigingsschalen, in personen.

Bron: ministerie van OCW,
bewerking KBA/ResearchNed.

FUNCTIESCHALEN						BEZOLDIGINGSSCHALEN					
	2002	2003	2004	2005	2006		2002	2003	2004	2005	2006
LA	99,4	99,4	99,2	99,2	99,1	LA	98,7	98,7	98,7	98,7	98,6
LB	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	LB	0,8	0,8	0,9	0,9	1,0
LC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	LC	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Anders	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	Anders	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TB.5.2b

Ontwikkeling aandeel leraren basisonderwijs over functie- en bezoldigingsschalen, in voltijdbanen.

Bron: ministerie van OCW,
bewerking KBA/ResearchNed.

FUNCTIESCHALEN						BEZOLDIGINGSSCHALEN					
	2002	2003	2004	2005	2006		2002	2003	2004	2005	2006
LA	99,3	99,3	99,1	99,1	99,0	LA	98,5	98,5	98,4	98,4	98,4
LB	0,6	0,6	0,7	0,8	0,9	LB	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2
LC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	LC	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Anders	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	Anders	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TB.5.2c

Ontwikkeling aandeel leraren speciaal (basis)onderwijs over functie- en bezoldigingsschalen, in personen.

Bron: ministerie van OCW,
bewerking KBA/ResearchNed.

FUNCTIESCHALEN						BEZOLDIGINGSSCHALEN					
	2002	2003	2004	2005	2006		2002	2003	2004	2005	2006
LA	0,3	0,3	0,1	0,1	0,2	LA	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
LB	99,2	98,9	98,9	98,9	98,7	LB	97,3	97,3	97,4	97,6	97,6
LC	0,3	0,6	0,7	0,7	0,9	LC	2,0	2,2	2,1	1,9	1,8
LD	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	LD	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Anders	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	Anders	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TB.5.2d

Ontwikkeling aandeel leraren speciaal (basis)onderwijs over functie- en bezoldigingsschalen, in voltijdbanen.

Bron: ministerie van OCW,
bewerking KBA/ResearchNed.

FUNCTIESCHALEN						BEZOLDIGINGSSCHALEN					
	2002	2003	2004	2005	2006		2002	2003	2004	2005	2006
LA	0,3	0,2	0,1	0,1	0,2	LA	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
LB	99,2	98,9	98,8	98,8	98,5	LB	97,1	97,0	97,1	97,3	97,4
LC	0,3	0,7	0,9	0,9	1,0	LC	2,3	2,5	2,4	2,2	2,1
LD	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	LD	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Anders	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	Anders	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

B5

TB.5.2e

Ontwikkeling aandeel leraren voortgezet onderwijs over functie- en bezoldigingsschalen, in personen.

Bron: ministerie van OCW,
bewerking KBA/ResearchNed.

FUNCTIESCHALEN						BEZOLDIGINGSSCHALEN					
	2002	2003	2004	2005	2006		2002	2003	2004	2005	2006
LB	81,2	81,1	78,8	76,4	75,8	LB	68,4	69,6	68,6	67,1	67,6
LC	1,4	1,9	4,8	8,5	10,1	LC	12,2	11,6	13,0	14,9	15,3
LD	17,2	16,7	16,1	14,8	13,7	LD	19,0	18,5	18,0	17,6	16,7
LE	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	LE	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Anders	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3	Anders	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TB.5.2.f

Ontwikkeling aandeel leraren voortgezet onderwijs over functie- en bezoldigingsschalen, in voltijdbanen

Bron: ministerie van OCW,
bewerking KBA/ResearchNed.

FUNCTIESCHALEN						BEZOLDIGINGSSCHALEN					
	2002	2003	2004	2005	2006		2002	2003	2004	2005	2006
LB	79,7	79,5	76,9	74,3	73,6	LB	65,9	67,0	65,9	64,3	65,0
LC	1,6	2,2	5,4	9,5	11,2	LC	13,4	12,8	14,3	16,4	16,8
LD	18,4	18,0	17,4	16,0	14,8	LD	20,3	19,9	19,3	18,8	17,8
LE	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	LE	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2
Anders	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3	Anders	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TB.5.2g

Ontwikkeling aandeel leraren middelbaar beroepsonderwijs over functie- en bezoldigingsschalen, in personen.

Bron: ministerie van OCW,
bewerking KBA/ResearchNed.

FUNCTIESCHALEN						BEZOLDIGINGSSCHALEN					
	2002	2003	2004	2005	2006		2002	2003	2004	2005	2006
LA	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	LA	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
LB	45,8	45,6	45,3	43,4	44,4	LB	42,1	42,0	41,8	40,8	41,8
LC	49,8	50,0	49,9	51,8	50,7	LC	46,8	47,1	47,1	48,5	47,8
LD	4,2	4,2	4,3	4,1	3,9	LD	10,7	10,4	10,4	9,9	9,3
LE	0,1	0,1	0,2	0,2	0,4	LE	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5
Anders	0,1	0,1	0,3	0,3	0,5	andere	0,1	0,1	0,3	0,3	0,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TB.5.2h

Ontwikkeling aandeel leraren middelbaar beroepsonderwijs over functie- en bezoldigingsschalen, in voltijdbanen.

Bron: ministerie van OCW,
bewerking KBA/ResearchNed.

FUNCTIESCHALEN						BEZOLDIGINGSSCHALEN					
	2002	2003	2004	2005	2006		2002	2003	2004	2005	2006
LA	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	LA	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
LB	41,7	41,5	41,5	39,9	41,0	LB	38,3	38,2	38,2	37,4	38,6
LC	53,6	53,7	53,3	54,9	53,6	LC	50,3	50,4	50,2	51,4	50,5
LD	4,4	4,5	4,6	4,5	4,3	LD	11,0	10,9	10,8	10,4	9,8
LE	0,1	0,2	0,2	0,3	0,5	LE	0,4	0,4	0,5	0,5	0,7
Anders	0,1	0,1	0,2	0,3	0,5	Anders	0,1	0,1	0,2	0,3	0,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

B5

TB.5.2i

Ontwikkeling aandeel
schoolleiders kleine
basisscholen over functie- en
bezoldigingsschalen, in personen.

Bron: ministerie van OCW,
bewerking KBA/ResearchNed.

FUNCTIESCHALEN

	2002	2003	2004	2005	2006
DA	74,1	70,8	69,8	60,2	52,2
DB	16,7	20,3	21,3	31,1	39,1
DC	2,6	3,2	3,7	3,8	4,2
DD	0,4	0,5	0,6	0,7	0,6
DE	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
LA	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
LB	6,0	5,0	4,4	4,1	3,6
LC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

BEZOLDIGINGSSCHALEN

	2002	2003	2004	2005	2006
DA	70,9	68,2	66,2	57,0	47,8
DB	25,8	27,7	29,1	37,8	46,9
DC	2,6	3,3	3,9	4,2	4,5
DD	0,4	0,5	0,6	0,7	0,6
DE	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
LA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
LB	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
LC	0,2	0,2	0,1	0,1	0,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TB.5.2j

Ontwikkeling aandeel
schoolleiders kleine
basisscholen over functie-
en bezoldigingsschalen, in
voltijdbanen.

Bron: ministerie van OCW,
bewerking KBA/ResearchNed.

FUNCTIESCHALEN

	2002	2003	2004	2005	2006
DA	76,7	74,1	73,2	63,4	55,1
DB	15,0	18,0	18,9	29,1	37,5
DC	1,8	2,1	2,4	2,4	2,8
DD	0,4	0,5	0,6	0,7	0,6
DE	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2
LA	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
LB	6,0	5,2	4,6	4,2	3,8
LC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

BEZOLDIGINGSSCHALEN

	2002	2003	2004	2005	2006
DA	73,0	71,0	69,4	59,8	50,2
DB	24,6	26,0	27,3	36,4	45,8
DC	1,8	2,2	2,5	2,8	3,1
DD	0,4	0,5	0,6	0,7	0,6
DE	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2
LA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
LB	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
LC	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

B5

TB.5.3a

Funcieschaal leraren havo/vwo,
naar leeftijd en lesgraad

Bron: ministerie van OCW, IPTO 2005 VO,
bewerking KBA/ResearchNed

		Schaal LB	Schaal LC	Schaal LD	Totaal
< 29	1 ^e graads	93,0	4,3	2,7	100
	2 ^e graads	98,2	1,5	0,2	100
	1 ^e en 2 ^e graads	96,0	3,4	0,6	100
30-39	1 ^e graads	62,3	13,8	23,9	100
	2 ^e graads	89,3	8,5	2,2	100
	1 ^e en 2 ^e graads	78,3	13,9	7,7	100
40-49	1 ^e graads	41,7	11,4	46,9	100
	2 ^e graads	85,3	9,7	5,0	100
	1 ^e en 2 ^e graads	58,4	14,0	27,6	100
50-59	1 ^e graads	24,4	6,0	69,5	100
	2 ^e graads	75,6	8,8	15,4	100
	1 ^e en 2 ^e graads	37,7	7,4	54,9	100
> 60	1 ^e graads	20,4	2,5	77,0	100
	2 ^e graads	72,5	7,5	19,9	100
	1 ^e en 2 ^e graads	28,6	3,4	67,8	100

TB.5.3b

Funcieschaal leraren vmbo,
naar leeftijd*

* Deze gegevens zijn gebaseerd op leraren die
alleen in het vmbo lesgeven.

Bron: ministerie van OCW, IPTO VO 2005,
bewerking KBA/ResearchNed

		Schaal LB	Schaal LC	Schaal LD	Totaal
< 29		97,3	1,6	0,2	100
30-39		93,2	6,0	0,8	100
40-49		86,6	11,5	1,8	100
50-59		83,7	13,4	2,8	100
> 60		87,2	9,9	2,8	100

B6

Sociale zekerheid en pensioenen

TB6.1

Aantal IVA- en WGA-uitkeringen:
stand per 1 april 2007,
onderwijssector(en)

	IVA-uitkering	WGA Loongerelateerde uitkering	WGA Loon- aanvulling en WGA vervolguitkering	Totaal
Primair en voortgezet onderwijs	96	462	7	565
Middelbaar beroepsonderwijs	13	72	0	85
Hoger beroepsonderwijs	6	38	0	44
Wetenschappelijk onderwijs	9	49	1	59
Onderzoekinstellingen	2	7	0	9
Totaal Onderwijs	126	628	8	762

Bron: UWV, bewerking sectorindeling door ABP

Literatuurlijst

AVS, *Kadernieuws extra*, november 2006, 2006, Utrecht

AStri, *Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2006*, 2006, Leiden

CBS, *Jaarboek 2007*, 2007, Voorburg

CBS, *Webmagazine 25 juni 2007*, 2007, Voorburg

Centraal Planbureau, *MEV 2008*, 2007

Dengerink, Koster, Lunenberg en Korthagen, *lerarenopleiders maken werk van hun professionele ontwikkeling, VELON tijdschrift (jaargang 2007, editie 1, 15 februari 2007)*, 2007, Eindhoven

ECORYS, *Loopbaanmonitor 2005; onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van de lerarenopleiding in 2003 en 2004*, 2005, Rotterdam

ECORYS en RISBO, *Loopbaanmonitor 2007; onderzoek naar de loopbanen van afgestudeerden van de lerarenopleiding in 2004, 2005 en 2006*, Rotterdam, nog te verschijnen

ECORYS en RISBO, *Loopbanen van leraren door de tijd heen*, Rotterdam, nog te verschijnen

EIM, *Schoolleiders in Nederland*, landenrapport voor de OESO, 2007, Zoetermeer

Evers, prof. dr. G.H.M., *Advies omtrent bevordering implementatie functie- en beloningsdifferentiatie in po, vo en bve*, 2007, Tilburg

HBO-raad en RWI, *Kennistekort in Nederland*, 2006, Den Haag

ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2006*, 2007, Nijmegen

ITS, *Aandachtsgroepenmonitor 2007*, Nijmegen, nog te verschijnen

ITS, *Verdeling van taken, en verantwoordelijkheden. Onderzoek onder schoolleiders en bovenschools directeurs in het primair onderwijs*, 2007, Nijmegen

ITS, *hoe vergaat het de onderwijsassistent? Arbeidsmarkt- en beroepsperspectief van de onderwijsassistenten in het primair onderwijs*, 2007, Nijmegen

ITS en Intervu, *Assistenten in de school*, 2001, Nijmegen en Amsterdam

Lavy, V.C., *Performance Pay and Teachers' Effort, Productivity and Grading Ethics*, 2004, Jeruzalem,

LPBO, *Beroep: onderwijsondersteuner*, 2007, Utrecht

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Trendnota 2008*, 2007, Den Haag

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Kerngegevens Overheidspersoneel 2006*, 2005, Den Haag

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Loontevredenheid overheidspersoneel. De betekenis van de primaire arbeidsvoorwaarden voor de mobiliteit van het overheidspersoneel*, Den Haag, nog te verschijnen

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, *Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel 2006*, 2007, Den Haag

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Nota Werken in het onderwijs 2006*, 2005, Den Haag

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Nota Werken in het onderwijs 2007*, 2006, Den Haag

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *OCW in Kerncijfers 2002-2006*, 2006, Den Haag

Ministerie van SZW, *Monitor Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen op OndernemingsNiveau*, 2005, Den Haag

Oberon, *Zicht op resultaat. Evaluaties van brede scholen in Nederland*, 2006, Utrecht

Onderbouw VO, *Monitor onderbouw 2006*, Zwolle

Onderwijsinspectie, *Onderwijsverslag 2005-2006*, 2007, Utrecht

Onderwijsinspectie, *Ontstaan en ontwikkeling zeer zwakke scholen in het basisonderwijs*, 2006, Utrecht

OSA, *Tendrapport Aanbod van arbeid 2005*, 2006, Tilburg

OSA, *Tendrapport Vraag naar arbeid 2006*, 2007, Tilburg

Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer PO 2006-2007*, Amsterdam, nog te verschijnen

Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer VO 2006-2007*, Amsterdam, nog te verschijnen

Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer BVE 2006-2007*, Amsterdam, nog te verschijnen

Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer PO 2006-2007 (tussenrapportage 3e kwartaal 2006)*, 2007, Amsterdam

Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer VO 2006-2007 (tussenrapportage 3e kwartaal 2006)*, 2007, Amsterdam

Regioplan, *Arbeidsmarktbarometer BVE 2006-2007 (tussenrapportage 3e kwartaal 2006)*, 2007, Amsterdam

Regioplan, *Onderwijsmeter 2007*, 2007, Amsterdam

Regioplan, *Verzuim onder personeel 2006*, Amsterdam, nog te verschijnen

Regioplan, *Minder dan 35% arbeidsongeschikt: blijven werken of toch niet?*, 2007, Amsterdam

Rijksuniversiteit Groningen/UOOG, *duale trajecten en zijinstroom, studiemotieven en ervaringen van studenten van de lerarenopleiding in hun praktijkperiode*, 2007, Groningen

ROA en CHEPS, *WO-monitor 2004 - 2005*, 2007, Maastricht en Enschedé

RWI, *Arbeidsmarktanalyse 2007*, 2007, Den Haag

SEO, *Studie & Werk 2007*, 2007, Amsterdam

SEO, *Beloningsdifferentiatie in het onderwijs*, 2007, Amsterdam

Strath, A., *Teacher Policy Reforms in Sweden: the Case of Individualised Pay*, notitie voor de UNESCO, 2004, Parijs

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

Vermeeren, B., *Schoolgrootte en arbeidssatisfactie. Een onderzoek naar de relatie tussen de grootte van scholen en de mate van arbeidssatisfactie van leraren in het voortgezet onderwijs*, 2007, Rotterdam

VO-raad, *Rapportage monitor beloningsdifferentiatie*, 2007, Utrecht

Trefwoordenregister

Academici, [6](#), [19](#)
 Alloctonen, [52](#), [53](#)
 Arbeidsmarktramingen, [6](#), [15](#), [16](#), [54](#)
 Arbeidsomstandigheden, [67](#)
 Arbeidsongeschiktheid, [9](#), [67](#), [69](#), [71](#), [72](#), [77](#)
 ArbeidsongeschiktheidsPensioen (AAOP), [76](#)
 Arbeidstevredenheid, [27](#), [38](#), [41](#)
 Arbo'plus'convenant, [67](#)
 Associate Degree, [21](#)
 Bapo, [10](#), [77](#), [78](#), [79](#)
 Beloningsdifferentiatie, [9](#), [61](#), [63](#), [64](#), [65](#), [66](#)
 Bemiddelings- en omscholingstrajecten, [74](#)
 Benchmarking, [28](#)
 Benoembaar, [34](#), [35](#)
 Beoordelingssystematiek, [65](#)
 Bevoegdheid, [6](#), [16](#), [17](#), [34](#), [49](#), [58](#)
 Bovenwettelijke aanvullingen, [9](#), [59](#), [72](#)
 Contractloonontwikkeling, [8](#), [9](#), [57](#), [58](#)
 Decentralisatie, [57](#)
 Deeltijd, [18](#), [19](#), [47](#)
 Deeltijdpensioen, [76](#)
 Eigenrisicodragerschap, [70](#), [72](#), [74](#)
 Eindejaarsuitkering, [8](#), [58](#), [89](#)
 FPU-regeling, [16](#), [76](#), [78](#)
 Functiebouwwerk, [61](#), [89](#)
 Functiedifferentiatie, [39](#), [45](#), [61](#), [62](#), [64](#), [72](#)
 Functioneringsgesprekken, [6](#), [27](#), [30](#), [31](#), [32](#)
 Geschiktheidsverklaringen, [51](#)
 Herplaatsingstoelage (HPT), [72](#)
 Invaliditeitspensioen (IP), [72](#)
 Inzetgarantie, [9](#), [59](#)
 IVA-uitkering, [69](#), [72](#), [94](#)
 Jaarverslag, [28](#)
 Kernteams, [20](#)
 Landelijk Platform Beroepen in het Onderwijs (LPBO), [21](#)
 Leraar in opleiding (lio), [34](#), [51](#)
 Lerarenopleiders, [49](#), [51](#), [52](#)
 Levensloopbijdrage, [59](#)
 Loontevredenheid, [9](#), [29](#), [59](#), [60](#), [61](#)
 Lumpsum, [28](#), [51](#)
 Medezeggenschap, [28](#), [29](#), [43](#), [61](#)
 Middelloonsysteem, [75](#)
 Mobiliteit, [15](#), [29](#), [64](#)
 Nascholing, [34](#), [35](#), [37](#)
 Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA), [37](#)
 Netwerkbijeenkomsten, [28](#)
 OESO, [27](#)
 Onbevoegd, [17](#), [34](#), [35](#), [84](#), [85](#)
 Onderwijs in Cijfers (OIC), [7](#), [33](#)

Onderwijsassistenten, [5](#), [20](#), [21](#), [51](#), [53](#)
Onderwijsinspectie, [20](#), [28](#), [33](#), [51](#)
Opleidingsfonds, [37](#)
Participatiefonds, [74](#)
Participatietop, [75](#)
Pemba, [70](#)
Personeelsbeleid, [7](#), [27](#), [29](#), [32](#), [64](#)
Prestatiebeloning, [9](#), [60](#), [61](#), [65](#), [66](#)
Referentiesystematiek, [57](#)
Register Directeuren Onderwijs (RDO), [37](#)
Re-integratie, [58](#), [67](#), [71](#), [72](#), [73](#), [74](#), [75](#)
Scholingsbudget, [34](#), [35](#)
Schoolleider, [6](#), [9](#), [14](#), [16](#), [22](#), [23](#), [27](#), [28](#), [37](#), [44](#), [45](#), [58](#), [64](#), [65](#), [92](#)
Vooraanmeldingen, [53](#)
WAO, [69](#), [70](#), [72](#), [73](#)
Werkdruk, [47](#), [68](#), [69](#), [79](#)
Werkloosheid, [9](#), [15](#), [58](#), [59](#), [67](#), [73](#), [74](#), [75](#)
Wet beroepen in het onderwijs (Wet BIO), [34](#)
WIA, [9](#), [58](#), [69](#), [70](#), [71](#), [72](#), [77](#)
Ziekteverzuim, [10](#), [31](#), [67](#), [72](#), [78](#)
Zijinstromer, [16](#), [17](#), [34](#), [39](#), [49](#), [51](#)