

Convenant LeerKracht van Nederland

Inhoudsopgave

Overwegingen

Paragraaf 1: Algemeen deel

Paragraaf 2: Afspraken per sector

- 2.1 Primair onderwijs
- 2.2 Voortgezet onderwijs
- 2.3 Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
- 2.4 Hoger beroepsonderwijs

Paragraaf 3: Financieel kader

Bijlagen

- A. Informatie per sector
- B. Overzicht personeelsgegevens

De sociale partners in het onderwijs en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Overwegende dat

- de kwaliteit van het onderwijs en de voortdurende verbetering daarvan hoog op de agenda staat omdat goed onderwijs van groot belang is voor onze samenleving, cultuur en economie; dat de inspanningen van de gehele onderwijssector er dan ook dagelijks op zijn gericht het onderwijs goed en zo mogelijk nog beter te laten zijn;
- het tekort aan leraren en schoolleiders PO de komende jaren toeneemt en dat er naar onderwijssectoren verschillen zijn in de mate en vorm waarin het lerarentekort zich manifesteert; aangezien leraren cruciaal zijn voor het verzorgen van onderwijs, het oplopende tekort een toenemende bedreiging vormt voor de kwaliteit van ons onderwijs;
- de aanpak van het lerarentekort de gezamenlijke aandacht vraagt van sociale partners en de minister van OCW, die gericht is op versterking van de kwaliteit en aantrekkelijkheid van het beroep van leraar; dat sociale partners en de minister van OCW daarom in dit convenant instrumenten afspreken waarvan de resultaten bij de leraar terechtkomen;
- doordat door het lerarentekort druk kan ontstaan op de kwaliteit van ons onderwijs, door sociale partners en de minister van OCW ten aanzien van de realisatie van de afspraken uit dit convenant de komende periode nauwgezet vinger aan de pols zal worden gehouden;
- met de instrumenten uit dit convenant een extra investering is gemoeid, die bovenop de reguliere arbeidsvoorwaardenruimte komt die het kabinet jaarlijks beschikbaar stelt voor de algemene salarisontwikkeling in de onderwijssectoren;
- aanvullend op de belangrijke impuls die dit convenant geeft aan de aanpak van het dreigende lerarentekort, zullen partijen zo nodig tot nadere initiatieven komen.

Komen overeen:

- a) algemene afspraken tussen sociale partners en de minister van OCW gericht op een aantrekkelijker leraarsberoep; deze zijn verwoord in paragraaf 1 van dit convenant;
- b) afspraken per onderwijssector; deze zijn verwoord in paragraaf 2 van dit convenant;
- c) de inzet van financiële middelen zoals weergegeven in paragraaf 3 van dit convenant.

Het convenant is waar nodig voorzien van nadere detaillering en toelichting in de bijlage die als onlosmakelijk onderdeel van dit convenant wordt gezien.

De convenantafspraken en de uitwerkingen ervan - voor zover vallend onder de verantwoordelijkheid van de minister van OCW - die uitvoeringstechnische consequenties hebben, worden onderworpen aan een uitvoeringstoets en worden getoetst in het licht van deregulering. Mocht dit ertoe leiden dat onderdelen van het akkoord niet kunnen worden uitgevoerd, dan zal opnieuw overleg worden gevoerd.

Deze convenantafspraken hebben het karakter van een onderhandelaarsakkoord. Op basis van een terugkoppeling naar hun achterban, stellen partijen uiterlijk 29 mei 2008 vast of het onderhandelaarsakkoord kan worden omgezet in een definitief akkoord.

Getekend d.d. 16 april 2008, Den Haag

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

R. H. A. Plasterk

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

J. M. van Bijsterveldt-Vliegenthart

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

S. A. M. Dijkema

Algemene Centrale van Overheidspersoneel

W. T. G. Dresscher

Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen

H. K. Evers

Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel – CNV Onderwijs

M. R. J. Rog

Ambtenarencentrum - AVS

A. J. F. Duif

Werkgeversvereniging Primair Onderwijs / PO-raad

S. J. Steen

C. Kervezee

VO-raad

S. Slagter

MBO Raad

J. P. C. M. van Zijl

HBO-raad

D. Terpstra

Paragraaf 1. Algemeen deel

Sociale partners en de minister van OCW spreken af dat voor de versterking van de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar het nodig is:

- de positie van de leraar in de school nader te regelen;
- de beloning van de leraar te verbeteren door onder andere een sterkere koppeling tussen opleiding en carrièremogelijkheden en
- de inzetbaarheid van de leraar in het onderwijsproces te optimaliseren.

1.1 Sterkere positie van de leraar

Een sterkere positie van de leraar in de school begint bij de erkenning dat de leraar in de dagelijkse onderwijspraktijk over professionele ruimte moet beschikken om zijn werk goed te kunnen doen. Sociale partners en de minister van OCW onderschrijven dat beginsel en spreken af dat de positie van de leraar in de school wordt versterkt door deze professionele ruimte – de interne zeggenschap van de leraar ten aanzien van het ontwerp en de uitvoering van het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid van de school – onderdeel wordt van de zorg van het bevoegd gezag voor goed bestuur. Professionele ruimte behelst tevens rekenschap geven over de kwaliteit van het werk.

In lijn daarmee wordt in het wettelijk kader verankerd:

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

Partijen spreken af dat de uitgangspunten uit het wettelijk kader nader uitgewerkt zullen worden in een professioneel statuut. In het professioneel statuut worden ook afspraken gemaakt over het professioneel handelen van de leraar in relatie tot bestuur en management en de wijze waarop daarover het overleg in de instelling is georganiseerd, bijvoorbeeld in een 'lerarenraad' of onderwijsteams. Voor HBO zullen per hogeschool afspraken worden gemaakt over de professionele ruimte, die aansluiten bij de situatie op de universiteiten.

De Inspectie van het Onderwijs zal op basis van het risicogericht toezicht in PO, VO en BVE rapporteren over de ontwikkeling ten aanzien van de professionele ruimte voor leraren in de school.

Partijen zullen op basis van bovenstaande intenties nader overleg voeren over dit onderwerp voor de sectoren PO en VO.

1.2 Een betere beloning

Belangrijk onderdeel van een aantrekkelijk leraarsberoep is een goede beloning. Sociale partners en de minister van OCW spreken daarom af:

- meer loopbaanmogelijkheden binnen het beroep te realiseren;

- het criterium 'opleiding' mee te wegen bij functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden;
- te komen tot kortere salarislijnen.

De inzet van gelden die hiermee is gemoeid, vertaalt zich in een snellere salariscroei voor leraren én in meer leraarsfuncties op een hoger functieniveau ('functiemix'). Tezamen genomen wordt met deze instrumenten nog binnen deze kabinetsperiode een forse stap gezet in de richting van een aantrekkelijker beloning en een aantrekkelijker leraarsberoep.

Partijen hechten eraan dat het onderwijspersoneel – vooruitlopend op de beloningsmaatregelen voor leraren – al in oktober 2008 een beloning ontvangen in de vorm van een eenmalige nominale uitkering van € 200.¹

1.3 Optimale inzetbaarheid

De gemiddelde instroomleeftijd van leraren in de vut/fpu is sinds 2005 met 1 jaar gestegen. De meeste leraren blijven tot hun 62ste jaar actief in het onderwijs. Sociale partners zetten hun streven voort om ouderen langer in het onderwijsproces te laten functioneren. Daarbij is het van belang dat seniorenregelingen zo zijn ingericht dat ouderen niet alleen worden gestimuleerd om tot hogere leeftijd in het arbeidsproces te blijven, maar ook worden gestimuleerd om de bij hun belastbaarheid passende arbeidstijd beschikbaar te zijn. Daarnaast zou een sectorale regeling voor levensfasebewust personeelsbeleid recht moeten doen aan de solidariteitsverdeling tussen jong en oud. Sociale partners zullen in hun CAO-overleg vóór 1 januari 2010 afspraken maken over het realiseren van een regeling tegen de achtergrond van bovengenoemde uitgangspunten, voor zover dit niet reeds is gebeurd. Om de kwaliteit van de nieuwe regelingen voor leeftijdsfasebewust personeelsbeleid te verhogen zijn partijen overeengekomen dat de taakstelling oplopend tot 100 mln euro die in het actieplan Leerkracht van Nederland is opgenomen niet zal worden toegepast.

1.4 Scholingsfonds

De kwaliteit van het onderwijs is gebaat bij méér beschikbare leraren met een hogere kwalificatie. Om die reden komen sociale partners en de minister van OCW overeen een scholingsfonds in te stellen. Elke leraar wordt in de gelegenheid gesteld eens in zijn loopbaan een beroep te doen op het scholingsfonds om zich op te scholen naar een hoger kwalificatieniveau. Het fonds verstrekt met ingang van de zomer van 2008 subsidie voor de opleidingskosten en de vervangingskosten tijdens het studieverlof. Bij de verdere uitwerking zullen de sociale partners worden betrokken.

1.5 Meer diversiteit

Sociale partners streven naar een personeelsbestand dat een betere afspiegeling is van de Nederlandse bevolking en naar het aanboren van onbenut arbeidspotentieel. Sociale partners zetten zich daarom in om het aandeel vrouwelijke managers, allochtone leraren en, in het primair onderwijs, mannelijke leraren (verder) te verhogen.

Sociale partners zetten zich er tevens voor in dat meer vrouwen in- en doorstromen naar managementfuncties. Daarbij zal worden aangesloten bij de afspraken in het

¹ Voor deeltijders geldt een bedrag naar rato van de dienstbetrekking. Wat betreft de doorwerking van de uitkering wordt de systematiek gevolgd die in de CAO-PO 2007-2009 is overeengekomen voor de in oktober uit te betalen jaarlijkse nominale uitkering.

Convenant Professionalisering (juni 2006) en de doelstellingen van de Wet evenredige vertegenwoordiging (WEV) .

1.6 Kwaliteitsagenda lerarenopleidingen

Voor voldoende, goede leraren zijn sterke lerarenopleidingen - die in staat zijn te voorzien in een diversiteit aan opleidingstrajecten - een absolute voorwaarde. De staatssecretaris van Onderwijs zal – na consultatie van het veld (inclusief sociale partners) - een kwaliteitsagenda lerarenopleidingen opstellen en deze voor de zomer van 2008 aanbieden aan de Tweede Kamer.

1.7 Stichting van het Onderwijs

Sociale partners werken aan het instellen van een platform van werkgevers en werknemers van alle onderwijssectoren dat optreedt als gesprekspartner van de overheid over sectoroverstijgende aangelegenheden. Het voorstel daartoe wordt eind april 2008 verwacht.

1.8 Informatie-uitwisseling en monitoring

Partijen zijn het er over eens dat monitoring nodig is van uitvoering en bereikte resultaten van de met dit convenant afgesproken instrumenten en de inzet van additionele gelden die daarmee is gemoeid. Tijdige, volledige en accurate levering van de (wettelijk) verplichte gegevens is voor individuele instellingen daarom een voorwaarde voor het ontvangen van middelen uit dit convenant. Deze gegevens zullen bijdragen aan het verticaal en horizontaal afleggen van verantwoording. Werkgevers zeggen toe hun volledige medewerking te verlenen aan (evaluerend) onderzoek en hun leden hierop aan te spreken. In de bijlage bij het convenant is een toelichting op deze afspraak opgenomen. Over het vermijden van administratieve lasten bij het leveren van deze gegevens vindt overleg plaats met de werkgeversorganisaties.

Paragraaf 2. Afspraken per sector

2.1 Primair onderwijs

2.1.1 Een betere beloning

Sociale partners en de minister van OCW komen voor de leraren in het primair onderwijs de volgende afspraken over een betere beloning^{2 3} overeen.

A. Meer loopbaanmogelijkheden ('functiemix')

Ten aanzien van de functiemix van leraren primair onderwijs spreken partijen af dat per 1 augustus 2010 een start gemaakt wordt met de invoering van meer hogere leraarsfuncties. In 2014 wordt in het basisonderwijs een functiemix bereikt van 58% in schaal LA, 40% in schaal LB en 2% in schaal LC.

In het speciaal (basis) onderwijs wordt een functiemix bereikt van 90% in schaal LB, 7% in schaal LC, 2% in schaal LD en 1% in schaal LE⁴.

Partijen spreken af dat, naast een bijdrage vanuit de convenantmiddelen, de werkgevers vanuit de Van Rijn-middelen zullen bijdragen aan de invoering van de functiemix. Hiervoor is de volgende verdeling afgesproken in procentpunten.

	2010	2011	2012	2013	2014
OCW BO reeks LB	6	12	18	24	30
Werkgeversbijdrage BO reeks LB	2	4	6	8	10

B. Criteria bij functiewaardering

Om de LB-functie op te waarderen en meer discriminerend te maken ten opzichte van de LA-functie dienen sociale partners de beschrijving van de voorbeeldfunctie LB te herformuleren. De LA-functie dient ongewijzigd te blijven om deze functie te positioneren zowel ten opzichte van de LB-functie als de onderwijsondersteunende functies. In de beschrijving van de voorbeeldfunctie schaal LB dienen sociale partners de volgende onderdelen op te nemen:

- een opleidingsniveau HBO+ door: relevante cursussen, master-classes, danwel HBO-masters; in aansluiting op de Kwaliteitsagenda primair onderwijs onder andere op de deelgebieden rekenen en taal, zorg en achterstand;
- (mede)verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van, het uitdragen van en verdedigen van onderwijskundig beleid;

² Een toelichting op deze afspraken is opgenomen in de bijlage bij dit convenant.

³ Op basis van de huidige verantwoordelijkheidsverdeling op het terrein van de arbeidsvoorwaardenvorming wordt ingevolge artikel 37 van de Wet op het primair onderwijs en artikel 37 van de Wet op de expertisecentra door de Minister van OCW afzonderlijk overleg gevoerd met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel en, voor zover zij daarbij belang heeft met de Werkgeversvereniging Primair Onderwijs, over de zogeheten protocolonderwerpen, te weten de algemene salarisontwikkeling, de uitgangspunten voor functiewaardering, de vaststelling van de arbeidsduur en de bovenwettelijke sociale zekerheid. Voor zover de in dit convenant gemaakte afspraken betrekking hebben op de hierboven vermelde protocolonderwerpen, zullen deze afspraken worden bekrachtigd in de Sectorcommissie Onderwijspersoneel en het Werkgeversoverleg als bedoeld in het Overlegbesluit onderwijspersoneel en zullen deze afspraken worden geformaliseerd in het Kaderbesluit Rechtspositie PO.

⁴ De percentages voor de schalen LD en LE worden omgezet in een hoger percentage LC ten behoeve van het speciaal onderwijs.

- het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en hiervoor concepten aanleveren.

Uitgangspunt blijft hierbij dat de werkzaamheden van de leraar in LB onderscheidend zijn qua niveau en complexiteit ten opzichte van de werkzaamheden van de leraar in LA.

C. Kortere salarislijnen

Partijen spreken af dat, gegeven de beschikbare middelen:

- per 1 januari 2009 de schalen LA, LB, LC, LD en LE worden ingekort van 18 naar 17 jaar en per 1 januari 2010 naar 16 jaar; in 2011 worden de carrièrelijnen verder ingekort naar 15 jaar;
- de stappen in de carrièrelijn van de schalen LA t/m LD krijgen na de vierde periodiek een progressief verloop;
- in het kader van dit convenant, de bovengenoemde door sociale partners in het primair onderwijs voorgestelde lengte van de carrièrepatronen aanvaardbaar is in combinatie met de afspraken over de functiemix en schaaluitloop voor deze sector;
- de leraar in een LA-functie in het basisonderwijs en de leraar in een LB-functie in het speciaal (basis) onderwijs die het maximum van resp. de schalen LA en LB heeft bereikt, na een eenmalig beoordelingsmoment van goed functioneren vanaf 1 januari 2009 een schaal-uitloopbedrag van € 850 op jaarbasis ontvangt⁵.

D. (Adjunct-)directeuren

Met ingang van 1 januari 2009 worden werkgevers in het primair onderwijs in staat gesteld om de directeur van iedere school in schaal DA tot en met DC + uitloop een toelage van 275 euro per maand toe te kennen. Hetgeen daarover is vastgelegd in het verslag van het tripartiete overleg wordt opgenomen in de decentrale CAO-PO. Vanaf 1 augustus 2010 wordt een budget beschikbaar gesteld om de salarispositie van adjunct-directeuren in schaal AA te verbeteren⁶.

Borging

Sociale partners spreken af in het kader van de borging van de functiemix te komen tot een "sleutel" op zowel brinnummerniveau als bestuursniveau om op deze manier het gewenste volume aan LB- resp. LC-functies vast te stellen. Daarbij wordt uitgegaan van verschillende sleutels per schoolsoort. De uitwerking van deze sleutels is opgenomen in de bijlage.

De P(G)MR kan in het basisonderwijs via het bestuursformatieplan met het schoolbestuur afspreken dat het aantal LC-functies – budgettair neutraal - worden omgeruild voor meer LB-functies.

Sociale partners spreken in de CAO-PO af hoe bovengenoemde informatie verstrekt wordt aan de vakorganisaties.

⁵ Het genoemde bedrag is incl. vakantie- en eindejaarsuitkering. Over het moment van uitbetaling worden nadere afspraken gemaakt. Voor deeltijders geldt een bedrag naar rato van de omvang van de dienstbetrekking op die datum.

⁶ De intentie is het schrappen van schaal AA opdat schaal AB de voor de adjunct-directeuren laagst geldende schaal wordt. Onderzocht wordt of deze intentie kan worden gerealiseerd binnen het beschikbare budget.

Definitie leraar

Sociale partners spreken af dat de functiemix uitsluitend voor leraren geldt. In het kader van deze functiemix is een leraar diegene die voldoet aan de eisen van de WPO/WEC en de Wet BIO, die pedagogische en didactische verantwoordelijkheid draagt voor een groep leerlingen en die voor de helft of meer van de 930 lesuren per schooljaar (deeltijders naar rato) lesgeeft.

Monitoring door OCW

Partijen spreken af dat in het kader van monitoring van de inzet van convenantsmiddelen per instelling jaarlijks wordt bekeken of de convenantmiddelen voor het functiegebouw herkenbaar zijn toegevoegd aan de gemiddelde loonsom van de leraarformatie (zie ook paragraaf 1.8).

Toekenning tweede tranche

Partijen maken nadere afspraken over de te realiseren tussendoelen en gevolgen daarvan.

Informatieverstrekking P(G)MR

De sociale partners spreken af dat de schoolbesturen de P(G)MR uit eigen beweging informeren over

- relevante data met betrekking tot de functiemix en het te voeren beleid;
- de omvang van het beschikbare budget dat als herkenbare component in de lumpsum is opgenomen⁷.

De bovenstaande afspraken zoals genoemd in paragraaf 2.1. inclusief de bijlagen worden vastgesteld in de decentrale CAO-PO per 1 januari 2009.

2.1.2 Optimale inzetbaarheid

Optimaliseren arbeidsduur

Sociale partners in het primair onderwijs zullen bevorderen dat scholen en leerkrachten optimaal gebruik maken van de mogelijkheden die de cao biedt om meer te werken en de individuele arbeidsduur te verhogen. Daarbij zal met name gestreefd worden naar een grotere participatie van leerkrachten die in deeltijd werken.

Verminderen van werkdruk/werkbelasting

De Kwaliteitsagenda Primair Onderwijs draagt door duidelijker prioriteitstelling in de opdracht van de school, bij aan vermindering van werkdruk. Daarnaast zullen sociale partners in het primair onderwijs scholen ondersteunen bij de aanpak van werkdruk door hierover sectorale afspraken maken. Deze afspraken hebben betrekking op:

- preventie van uitval vanwege werkdruk door het inventariseren en vroegtijdig signaleren van risicofactoren in het kader van arbobeleid;
- in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid afspraken te maken over werkdrukverlagende maatregelen op werknemersniveau;
- een evenwichtiger verdeling van de werkbelasting over het personeel door een zorgvuldig taakbeleid en een efficiënte organisatie van het werk;

⁷ Zie ook bijlage/toelichting over het vaststellen van schoolbeleid met betrekking tot de functiemix.

- de mogelijkheden voor leerkrachten om de organisatie van het werk en de inrichting van het primaire proces mede vorm te geven.

Inzet conciërges en/of administratieve medewerkers

Sociale partners in het primair onderwijs en de minister van OCW onderschrijven het belang van de inzet van ondersteunend personeel voor de verlaging van de werkdruk van de leraar en de schoolleiding. Dit draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs en aan de aantrekkelijkheid en kwaliteit van het leraarsberoep. Om te bereiken dat er meer conciërges en of administratieve medewerkers in het basisonderwijs komen, hebben sociale partners in het primair onderwijs en de minister van OCW een regeling afgesproken voor een loonkostensubsidie voor het aanstellen van deze functionarissen. Op grond hiervan kunnen minimaal 1550 ondersteuners structureel worden aangesteld. Met genoemde regeling wordt reeds in 2008 een belangrijke stap gezet in de verlaging van de werkdruk van leraren en schoolleiders.

2.2 Voortgezet onderwijs

2.2.1 Een betere beloning

Sociale partners en de minister van OCW komen overeen voor de leraren in het voortgezet onderwijs op de volgende wijze in te zetten op een betere beloning⁸.

A. Meer loopbaanmogelijkheden ('functiemix')

Het verbeteren van het loopbaanperspectief en het belonen van kwaliteit versterkt de aantrekkingskracht van het beroep. Om die reden spreken partijen af dat de invulling van hogere leraarfuncties op sectorniveau de volgende ontwikkeling zal kennen⁹:

Salarisschaal	LA	LB	LC	LD	LE
Huidige situatie (2006)	n.v.t.	65%	17%	18%	0%
Situatie in 2014	n.v.t.	44%	27%	29%	0%

Het extra budget is afgestemd op de realisering van deze ontwikkeling en komt vanaf 2010 beschikbaar.

B. Opleiding als criterium bij functiewaardering

De VO-raad en centrales maken in de CAO-VO afspraken over de herijking van het functiewaarderingssysteem, ten behoeve van duidelijke criteria voor het benoemen van leraren in hogere salarisschalen op basis van functie en opleiding. In bijlage A wordt dit verder uitgewerkt.

C. Kortere salarislijnen

Partijen spreken af dat

- per 1 januari 2009 de schalen LB, LC, LD en LE worden ingekort van 18 naar 17 jaar, per 2010 naar 16 jaar en per 2011 naar 15 jaar; daarna worden de carrièrelijnen verder ingekort tot uiteindelijk 12 jaar in 2014;
- de stappen in de carrièrelijn van de schalen LA tot en met LD krijgen na de vierde periodiek een progressief verloop;
- een koppeling wordt aangebracht tussen het toekennen van periodieken en de cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken; dit moet operationeel zijn op het moment dat de salarislijnen zijn ingekort tot 12 jaar;
- aan de leraar die het maximum van de salarisschaal heeft bereikt, wordt vanaf 1 januari 2009 een schaal-uitloopbedrag van € 1000 op jaarbasis toegekend¹⁰.

De afspraken over de inkorting van de carrièrelijnen worden vastgesteld in de decentrale CAO-VO per 1 augustus 2008.

D. Beloning in tekortregio's

In het kader van dit convenant komen per 1 januari 2009 extra middelen beschikbaar voor het realiseren van een nieuw functiegebouw van VO leraren in de

⁸ Een toelichting op deze afspraken is opgenomen in de bijlage bij dit convenant.

⁹ Exclusief regionale beloning.

¹⁰ Het genoemde bedrag is incl. vakantie- en eindejaarsuitkering. Voor deeltijders geldt een bedrag naar rato van de omvang van de dienstbetrekking op die datum. De nadere uitwerking geschiedt conform de voorwaarden van de huidige bindingstoelage met een eenmalig toetsingsmoment.

Randstadregio's (de vier grote steden, Almere, en de omliggende regio's, te weten de RPA gebieden Zuidelijk Noord-Holland, Rijn-Gouwe, Haaglanden, Rijnmond, Gooi en Vechtstreek, Eemland en Utrecht-Midden). Het extra budget moet VO instellingen in deze regio's in staat stellen de volgende ontwikkeling van het functiegebouw te realiseren:

Salarisschaal	LA	LB	LC	LD
G4 en Almere en omliggende RPA's in 2006	n.v.t.	67%	16%	17%
G4 en Almere en omliggende RPA's in 2014	n.v.t.	16%	55%	29%

Naast de ontwikkeling op sectorniveau zal de ontwikkeling van het functiegebouw ook apart worden gemonitord voor gebieden met regionale beloning.

Borging

Sociale partners zullen in het kader van de borging van de functiemix nadere afspraken vastleggen in de CAO-VO. Deze afspraken zijn opgenomen in de bijlage en hebben betrekking op de bestemming van het budget, de inzet van LC en LD-functies, de ingroei naar de nieuwe functiemix, de herijking van het functiewaarderingssysteem (FUWA-VO), de betrokkenheid van de P(G)MR, de verantwoording en de naleving van deze cao-afspraken.

De minister van OCW gaat er vanuit dat deze afspraken passen binnen de budgetten van de scholen.

Monitoring door OCW

Partijen spreken af dat in het kader van monitoring van de inzet van convenantmiddelen per instelling jaarlijks wordt bekeken of de convenantmiddelen voor het functiegebouw herkenbaar zijn toegevoegd aan de gemiddelde loonsom van de leraarformatie (zie ook paragraaf 1.8). Zodra blijkt dat de realisatie achterblijft bij de overeengekomen streefcijfers vindt tripartiet overleg plaats over de wijze waarop de streefcijfers gehaald kunnen worden.

Toekenning tweede tranche

De additionele middelen voor deze convenantafspraken worden gefaseerd verstrekt. Na een initiële verstrekking van financiële middelen zullen aanvullende convenantmiddelen worden verstrekt als de sector tussendoelen heeft bereikt. Partijen spreken af dat, indien op sectorniveau de tussendoelen zijn bereikt, de tweede tranche van het budget beschikbaar komt voor de sector aan het begin van schooljaar 2012-2013.

In de Randstadregio's wordt in 2011 minimaal een functiemix bereikt van LB 36%, LC 45% en LD 19%. De overige regio's behalen ten minste een functiemix van LB 62%, LC 19% en LD 19%¹¹. Indien de sector op meetdatum 1 augustus 2011 deze

¹¹ In 2011 wordt dientengevolge landelijk (inclusief regiotoeslag) minimaal een functiemix bereikt van LB 52%, LC 29% en LD 19%.

tussendoelen niet heeft bereikt, dan wordt het aanvullend functiemix budget afgestemd op het op dat moment gerealiseerde functiemix.

Informatieverstrekking (G)MR

De sociale partners spreken af in de CAO-VO dat de schoolbesturen de (G)MR uit eigen beweging informeren over relevante data met betrekking tot de functiemix en het te voeren beleid, alsmede over de bekostigingsbrief waarin de convenantmiddelen als een - op school/brinnummer niveau - herkenbaar budget zijn opgenomen.

2.2.2 Optimale inzetbaarheid

Optimaliseren arbeidsduur

Sociale partners in het voortgezet onderwijs zullen bevorderen dat scholen en leerkrachten optimaal gebruik maken van de mogelijkheden die de cao biedt om meer te werken en de individuele arbeidsduur te verhogen. Daarbij zal met name gestreefd worden naar een grotere participatie van leerkrachten die in deeltijd werken.

Verminderen van werkdruk/werkbelasting

Sociale partners in het voortgezet onderwijs zijn de CAO Voortgezet Onderwijs (CAO VO) 2007-2008 overeengekomen met de volgende afspraak:

"Partijen zullen op korte termijn het overleg hervatten over een nieuw af te sluiten CAO, die (uiterlijk) moet ingaan op 1 juli 2008, waarbij naast de salarisparagraaf (inclusief de dertiende maand) andere arbeidsvoorwaarden, waaronder taakbeleid, werkdruk en professionalisering, hoge prioriteit hebben en onderdeel uitmaken van de af te sluiten CAO Voortgezet Onderwijs teneinde de werkdruk in het voortgezet onderwijs te verlagen."

2.3 Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

2.3.1 Een betere beloning

Sociale partners in de bve-sector en de minister van OCW komen overeen voor de leraren in de bve sector in te zetten op een betere beloning¹².

A. Kortere salarislijnen en doorstroming en vergroting van de carrièremogelijkheden ('functiemix')

Vertrekpunt van partijen is dat sociale partners in de bve-sector in het kader van de CAO BVE uitwerken hoe de beloningsinstrumenten van leraren genoemd in het Actieplan LeerKracht van Nederland worden geïntegreerd in de ontwikkeling van het salaris- en functiegebouw in de bve-sector. Sociale partners hebben daartoe afspraken gemaakt die zijn opgenomen in de bijlage.

De onderstaande afspraken ter uitwerking van het actieplan sluiten aan bij de ambities die sociale partners hebben uitgesproken t.a.v. de modernisering van het loongebouw via een inkorting en een harmonisatie van de salarislijnen van het onderwijsgevend en het onderwijsondersteunend personeel.

In het kader van de uitwerking van het actieplan spreken partijen de volgende ankerpunten af:

- de huidige carrièrepatronen van leraren worden vanaf 2009 jaarlijks ingekort (van 18 jaar in 2008 naar uiteindelijk 12 jaar in 2014); sociale partners maken in de CAO-BVE afspraken over de wijze waarop deze inkorting gerealiseerd wordt;
- er wordt een koppeling aangebracht tussen het toekennen van periodieken en de cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken;
- inzet is de komende jaren te komen tot meer doorstroming en vergroting van de carrièremogelijkheden voor leraren; sociale partners willen meer hogere functies in het primaire proces; de middelen uit het Actieplan worden benut voor een verhoging van het aantal functies in de reeks LB – LE schalen; de procentuele verhoging op sectorniveau van deze functiereeks wordt als volgt bepaald: (middelen Actieplan/personele lasten LB – LE)* 100%; de resultaten hiervan zullen getoond worden in de 'Benchmark mbo'; de 0-meting gebeurt op basis van het aantal functies in de reeks LB – LE schalen in de Benchmark MBO 2007;
- sociale partners zullen afspraken maken over de verdeling van het beschikbare budget tussen respectievelijk de inkorting van de carrièrepatronen en de functiemix.

B. Beloning in tekortregio's

In het kader van dit convenant komen extra middelen beschikbaar voor het realiseren een beloningsimpuls voor BVE leraren in de Randstadregio's (de vier grote steden, Almere, en de omliggende regio's, te weten de RPA gebieden Zuidelijk Noord-Holland, Rijn-Gouwe, Haaglanden, Rijnmond, Gooi en Vechtstreek, Eemland en Utrecht-Midden).

Gezien de drempelloze instroom van deelnemers en de invoering van een kwalificatieplicht is de begeleiding- en aanvullende zorgtaken die van het onderwijs

¹² Een toelichting op deze afspraken is opgenomen in de bijlage bij dit convenant.

worden gevraagd sterk toegenomen. Sociale partners spreken af dat deze specifieke middelen in de genoemde regio's zullen worden ingezet om extra functies voor onderwijsgeevenden (25% van het budget) op alle niveaus en meer functies op hoger niveau (75% van het budget) te realiseren, waarbij de zwaarte van de functie en de gevraagde competenties maatgevend zijn voor het salarisniveau van de functie. Sociale partners geven (1 juli 2008) aan welke resultaten de komende jaren concreet bereikt worden.

C. Monitoring, tussendoel en informatieverstrekking

Monitoring door OCW

Partijen spreken af dat in het kader van monitoring van de inzet van convenantmiddelen per instelling jaarlijks wordt bekeken of de convenantmiddelen voor het functiegebouw volledig en herkenbaar zijn toegevoegd aan de gemiddelde geschoonde (dwz.: exclusief bijzondere beloningen) loonsom van de leraarformatie (zie ook paragraaf 1.8), met uitzondering van de € 10 mln. die in de Randstadregio's voor werkdrukverlichting voor onderwijsgeevenden beschikbaar komt. De werkdrukmiddelen dienen wel herkenbaar te worden besteed aan extra formatie in het primaire proces. Met dit bedrag kunnen in de Randstadregio's bijvoorbeeld circa 200 leraren extra in schaal LC worden aangesteld ter verlaging van de werkdruk. Voor de verschillende maatregelen worden bedragen beschikbaar gesteld.¹³

Toekenning tweede tranche

De additionele middelen voor deze convenantsafspraken worden gefaseerd verstrekt. Na een initiële verstrekking van financiële middelen zullen aanvullende convenantmiddelen worden verstrekt als de sector tussendoelen heeft bereikt. Partijen spreken af dat, indien op sectorniveau de tussendoelen zijn bereikt, de tweede tranche van het budget beschikbaar komt voor de sector aan het begin van schooljaar 2012-2013. De tweede tranche wordt verstrekt als blijkt dat de verstrekte middelen ten behoeve van versterking van de functiemix volledig en herkenbaar in de geschoonde gemiddelde loonsom van de leraarsformatie zijn toegevoegd.

Indien de sector de te realiseren ophoging van de functies in de reeks LB-LE-schalen op de meetdatum (1 augustus 2011) niet heeft gerealiseerd dan zullen de aanvullende convenantmiddelen voor dit doel op instellingsniveau worden afgestemd op de op dat moment op instellingsniveau gerealiseerde ophoging van de verdeling van de docenten over de reeks LB-LE-schalen.

2.3.2 Optimale inzetbaarheid

Optimaliseren arbeidsduur

Sociale partners in de bve-sector zullen bevorderen dat instellingen en leraren optimaal gebruik maken van de mogelijkheden die de cao biedt om meer te werken en de individuele arbeidsduur te verhogen. Daarbij zal met name gestreefd worden naar een grotere participatie van leraren die in deeltijd werken.

¹³ Met het overige beschikbare bedrag (31 miljoen) kunnen circa 2.000 leraren doorgroeien van LB naar LC, en circa 750 leraren van LC naar LD.

Met de voor het functiegebouw beschikbare convenantmiddelen (inclusief regionale middelen die voor functiemix bestemd zijn) kan de gemiddelde functiemix van 2006 (38% LB, 51% LC, 10% LD, 1% LE) bijvoorbeeld worden opgehoogd tot, in 2014: 25% LB, 61% LC, 12% LD, 2% LE.

Vermindering van werkdruk/werkbelasting

Leraren in de bve-sector ervaren evenals hun collega's in andere onderwijssectoren een hoge werkdruk. Bve-instellingen zijn momenteel doende de organisatie van het primaire proces aan te passen in verband met de invoering van competentiegericht onderwijs. Hiervoor zijn middelen gereserveerd in de strategische agenda voor de bve-sector. Deze middelen zijn bedoeld om extra handen in het primaire proces te realiseren in het kader van invoering en onderhoud van competentiegericht beroepsonderwijs. Het gaat dan om extra capaciteit die nodig is vanwege onderwijs in kleinere groepen en meer praktijkopdrachten. De oploop in de reeks dient ertoe om na realisatie van de lopende implementatie (per 1/8/2010) ook op termijn de nieuwe inrichting te kunnen blijven onderhouden. Daarmee wordt voorkomen dat de thans ervaren werkdruk verder oploopt. Daarom houden de middelen - behorende tot het financieel kader van de strategische agenda bve - het structurele niveau van €32,9 miljoen vanaf 2011¹⁴.

¹⁴ Deze middelen maken geen onderdeel uit van de convenantmiddelen Actieplan.

2.4 Hoger beroepsonderwijs

2.4.1 Sterkere positie van de leraar

Sociale partners in het hbo hebben in het manifest 'De toekomst van het hoger beroepsonderwijs' in de zomer van 2007 onderschreven dat de professionaliteit van de leraar – die in deze sector tot uiting komt in de kwaliteit van het onderwijs en maatschappelijke contacten met afnemers als het bedrijfsleven – van groot belang is voor de hbo-sector. In het manifest zijn belangrijke ijkpunten van de professionele ruimte van leraren aangeduid (zie ook paragraaf 1).

Sociale partners van de hbo-sector onderschrijven dan ook het beginsel dat de leraar professionele ruimte toekomt waarbinnen hij of zij uitvoering kan geven aan het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid van de instelling. Erkend wordt voorts dat deze ruimte wordt benut in samenwerking met collega's en binnen de vigerende beleidskaders van de instelling.

Sociale partners van de hbo-sector spreken af dat deze pijlers van de leraar als professional door bestuur, management en leraren hbo nader worden geoperationaliseerd in afspraken op instellingsniveau (professioneel statuut).

Sociale partners van de hbo-sector en de minister van OCW spreken voorts af dat zij nader overleg voeren over de vraag hoe de pijlers van de professionele ruimte worden verankerd in de WHW; de voorkeur van sociale partners gaat uit naar een verankering waarbij de WHW-bepalingen rondom de professionele autonomie aan universiteiten op een bij het hbo passende wijze van toepassing worden op hogescholen. Dit overleg wordt afgerond met eindconclusies voor 1 november 2008.

2.4.2 Een betere beloning

Sociale partners en de minister van OCW streven naar verbetering van de concurrentiepositie van het onderwijs o.a. door verbetering van de loopbaanmogelijkheden van docenten in het hbo door beloning van opleiding en kwaliteit. Zij streven naar de volgende gemiddelde invulling van docentfuncties op brancheniveau. De verbeterde functiemix wordt uiterlijk in 2012 bereikt.

Salarisschaal	LA	LB	LC	LD	LE
huidige situatie	8%	9%	31%	48%	4%
situatie in 2012	5%	5%	40%	40%	10%

Hiervoor stelt de Minister van OCW een oplopend budget beschikbaar dat in 2010 het niveau bereikt van structureel €26 miljoen. Bij de salarisschalen wordt aangetekend dat het gaat om de daadwerkelijke salarisbetalingen (inclusief toeslagen) en dat bij functieniveau LE een verdeling over meerdere hogere functieschalen is meegenomen.

Sociale partners van de hbo-sector overleggen de komende maanden over de kwantitatieve uitkomsten van de functieordening die is gerealiseerd op basis van een cao-afpraak in 2002-2003. Op basis daarvan trekken zij conclusies die kunnen leiden tot een aanpassing van de hierboven genoemde gemiddelde functiemix, waarbij het voor de hand ligt dat de aandelen LD en LE communicerende vaten zijn. Zij informeren de Minister van OCW (1 juli 2008) over de uitkomst van hun overleg over de

kwantitatieve uitkomsten die daarmee samenhangen. Daarbij geldt het eerder genoemde budget van € 26 miljoen als randvoorwaarde.

De functiemixen op hogeschool niveau kunnen afwijken van het landelijk gemiddelde. Op elke hogeschool worden in goed overleg met betrokken partijen afspraken gemaakt over de meerjarige ontwikkeling van de functiemix. Om te borgen dat de voorgenomen verbetering van de functiemix bij elke hogeschool plaatsvindt hebben sociale partners afspraken gemaakt over de borging.

Afspraken over opscholing

In het kader van de afspraken in dit convenant streven de partners naar verhoging van het gemiddelde kwalificatieniveau van de docenten in het hbo. Daarbij stellen partijen zich tot doel dat 70% van de docenten op termijn een kwalificatie op master-niveau zal hebben bereikt. Dit zal een majeure inspanning vergen. De Minister van OCW is bereid om daarvoor binnen het scholingsfonds voor de docenten in het hbo een trekkingsrecht te realiseren. Hiermee is voor het HBO een bedrag oplopend tot € 12 miljoen in 2012 gemoeid, waarbij wordt aangetekend dat hiervoor de regeling voor het scholingsfonds leidend is. Daarnaast stelt de minister over een periode van vijf jaar nog eens € 14 miljoen beschikbaar. Dit bedrag wordt over die jaren verdeeld en toegevoegd aan het hbo-budget. Sociale partners in het hbo zullen over de bestemming van die middelen nadere afspraken maken. De Ministerie van OCW wordt over deze afspraken (1 juli 2008) geïnformeerd. Daarenboven zullen zij zelf ook middelen vrijmaken om te verzekeren dat docenten voldoende ruimte krijgen om een hoger kwalificatieniveau te verwerven.

Borging

Sociale partners van de hbo-sector spreken voor het relevante schaaldomein (achtereenvolgens hbo-schalen 9 en lager, 10, 11, 12, en 13 en hoger) de volgende gemiddelde functiemix af (tevens basis voor de aanvullende bekostiging oplopend tot €26 miljoen in 2010):

Primair	2006	2012
LA	8%	5%
LB	9%	5%
LC	31%	40%
LD	48%	40%
LE	4%	10%

Sociale partners spreken in de CAO-HBO af dat besturen op instellingsniveau in overeenstemming met de (P)MR/lokaal cao-overleg meerjarig beleid formuleren voor een aanpassing van de functiemix van de hogeschool. De Minister van OCW wordt (vóór 1 november 2008) van dit overleg op hogeschoolniveau geïnformeerd. In de bijlage zijn de nadere procesafspraken tussen sociale partners in het hbo opgenomen.

Naleving

In het Actieplan Leerkracht van Nederland is opgenomen dat het vervolg van de uitkering van de convenantmiddelen pas wordt gerealiseerd als de sector de tussendoelen heeft bereikt voor wat betreft de bezetting van hogere salarisschalen in 2011.

Sociale partners spreken af dat, voorafgaande aan de verdeling van de tweede tranche, de instellingen zullen rapporteren over de bereikte resultaten. Indien op sectorniveau de afgesproken tussendoelen zijn bereikt zal een tweede tranche van het budget beschikbaar komen voor de sector aan het begin van schooljaar 2011-2012. Meetdatum voor dit tussendoel is (1 november 2010). Instellingen verantwoorden op de overeengekomen meetmomenten in hun jaarverslag aan de hand van (salaris)gegevensbestanden over de besteding van de functiemix-middelen.

Indien een hogeschool op de meetdatum de tussendoelen niet heeft bereikt, dan zal er op lokaal niveau met de betrokken partijen (PMR en lokaal cao-overleg) overleg plaatsvinden over een aanpassing van het meerjarenplan en zullen partijen de minister van OCW dienovereenkomstig informeren.

Monitoring door OCW

De minister van OCW zal in het kader van de monitoring van het actieplan per HBO-instelling jaarlijks, op basis van de gegevens van de salarisadministraties, nagaan of de convenantmiddelen voor het functiegebouw volledig en herkenbaar zijn toegevoegd aan de gemiddelde loonsom van de leraarformatie (zie ook paragraaf 1.8).

Paragraaf 3. Financieel kader: algemeen en per sector

Bedragen x €1 miljoen							
Actielijn	onderdeel/sector	2009	2010	2011	2012	2020	
Een sterker beroep	scholingsfonds	25	40	59	85	82	
	overig	40	58	58	56	56	
		65	99	117	141	138	
Een betere beloning	PO	122	163	186	201	288	
	VO	88	172	205	238	389	
		<i>wv. regionaal</i>	12	50	50	50	58
	BVE	45	70	75	75	131	
		<i>wv. regionaal</i>	15	35	35	35	41
	HO	15	26	26	26	26	
		270	431	492	540	834	
Een professionelere school	conciërges	20	20	20	20	20	
	overig	36	36	36	5	25	
		56	56	56	25	45	
Overige maatregelen		20	25	23	21	10	
Totaal kosten		411	611	688	727	1.027	

Voor een deel van de maatregelen en het dekkingspakket geldt dat deze ingaan na deze kabinetsperiode. Voor maatregelen na 2011 is in principe dekking voorzien, maar de maatregelen en dekking zullen door een nieuw kabinet vanzelfsprekend moeten worden bevestigd.

Bijlage

A. Informatie per sector

Primair onderwijs

Afspraken van sociale partners tot borging van de functiemix primair onderwijs.

Afgesproken is in het kader van de functiemix te komen tot een 'sleutel' op zowel brinnummerniveau als bestuursniveau om op deze manier het aantal LB- resp. LC-functies vast te stellen.

Daarbij wordt uitgegaan van de volgende sleutels per schoolsoort:

Basisonderwijs:

op brinnummerniveau:

L = aantal leerlingen

$0,3 (L/22 - 2) = \text{LB-fte's}$. Indien $L < 98$ dan geldt $0,3 (L/22 - 1) = \text{LB-fte's}$.

op bestuursniveau¹⁵:

$0,4 (\text{aantal fte LA}) = \text{LB-fte's}$.

$0,02 (\text{aantal fte LA}) = \text{LC-fte's}$.

Speciaal basisonderwijs:

op brinnummerniveau:

L = aantal leerlingen

$X (L/14 - 2) = \text{LC-fte's}$. Indien $L < 100$ dan geldt $X (L/14 - 1) = \text{LC-fte's}$.

op bestuursniveau:

$X (\text{aantal fte LB}) = \text{LC-fte's}$.

Voortgezet speciaal onderwijs:

op brinnummerniveau:

L = aantal leerlingen

$X (L/7 - 2) = \text{LC-fte's}$. Indien $L < 50$ dan geldt $X (L/7 - 1) = \text{LC-fte's}$.

op bestuursniveau:

$X (\text{aantal fte LB}) = \text{LC-fte's}$.

Speciaal onderwijs:

op brinnummerniveau:

L = aantal leerlingen

$X (L/12 - 2) = \text{LC-fte's}$. Indien $L < 50$ dan geldt $X (L/12 - 1) = \text{LC-fte's}$.

op bestuursniveau:

$X (\text{aantal fte LB}) = \text{LC-fte's}$.

¹⁵ Met fte's wordt bedoeld: feitelijk aantal fte's naar bezoldigingsschaal.

Informatie t.b.v. schoolbeleid m.b.t. de functiemix in PO

Besturen zullen eigen beleid moeten vaststellen ten aanzien van de functiemix, in samenhang met de leraar-leerling ratio. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de eventuele inzet van flexleerkrachten. Om de besturen in staat te stellen om eigen beleid vast te stellen t.a.v. de functiemix, en om de P(G)MR in staat te stellen om een adequate rol te spelen in het besluitvormingsproces, zal jaarlijks door MinOCW/Cfi per schoolbestuur op internet het volgende gepubliceerd worden:

- de gerealiseerde functiemix op brinnummer en bestuursniveau;
- de leraar-leerling ratio;
- de gemiddelde loonsom per leraar in het afgelopen jaar; en
- de te behalen gemiddelde loonsom per leraar, op basis van het 'functiemix budget' dat in het komend jaar voor de instelling beschikbaar zal komen.

Een eerste 'nulmeting' van deze indicatoren zal beschikbaar komen op Prinsjesdag 2008.

Inkorting salarislijnen en verhoging maximumsalaris

- De salarisschalen voor leraren (LA, LB, LC, LD en LE) worden per 1 januari 2009 ingekort van 18 jaar naar 17 jaar, per 1 januari 2010 naar 16 jaar en per 1 januari 2011 naar 15 jaar.
- Dit betekent dat leraren op 1 januari 2009, 1 januari 2010 en 1 januari 2011 worden ingepast in de nieuwe salarisschalen die per die datum gaan gelden. Deze inpassing zorgt er voor dat voor het merendeel van de leraren per die datum een hoger salarisbedrag gaat gelden. Daarnaast bereiken de leraren eerder het maximumsalaris.
- Voorbeeld (op loonpeil 1 augustus 2007):
De bedragen zijn nog indicatief; de definitieve vaststelling van de salarisbedragen moet nog plaatsvinden. Een leraar is acht jaar werkzaam in het basisonderwijs en wordt in december 2008 betaald volgens het schaalbedrag € 2535 (schaal LA, salarisnummer 8). Op 1 januari 2009 wordt het salaris van deze leraar vastgesteld op € 2559 (schaal LA, salarisnummer 8). Op 1 augustus 2009 ontvangt de leraar de jaarlijkse periodieke verhoging en geldt voor hem vanaf die datum het schaalbedrag € 2614 (schaal LA, salarisnummer 9). Per 1 januari 2010 wordt het salaris vastgesteld volgens het schaalbedrag € 2642 (schaal LA, salarisnummer 9). Op 1 augustus 2010 ontvangt de leraar de jaarlijkse periodieke verhoging en geldt voor hem vanaf die datum het schaalbedrag € 2707 (schaal LA, salarisnummer 10). Per 1 januari 2011 wordt het salaris vastgesteld volgens het schaalbedrag € 2745 (schaal LA, salarisnummer 10)
Op grond van de huidige salarislijnen zou de leraar op 1 augustus 2018 het maximumsalaris bereiken; door de verkorting van de salarislijnen zal de leraar op 1 augustus 2015 het maximumsalaris bereiken.

De nieuwe salarisschalen worden zo ingericht dat naar mate de leraar langer werkzaam is, de salarisstappen (vanaf de vijfde periodiek) steeds groter worden.

Voortgezet onderwijs

Uitwerking functiemix VO (inclusief regionale beloning) op schoolniveau

De ontwikkeling van de functiemix op bestuursniveau dient overeen te komen met de ontwikkeling op sectorniveau.

Ontwikkeling per schoolsoort VO

De samenstelling van de leraarformatie verschilt sterk per schoolsoort. Afhankelijk van schoolsoort betekent dit op bestuursniveau de volgende ontwikkeling:

Aandeel leraren per bezoldigingsschaal, per schoolsoort, landelijk gemiddeld, 2006			
	fte_LB	fte_LC	fte_LD
vmbo/havo/vwo	65%	18%	17%
vmbo-t/havo/vwo	58%	15%	26%
havo/vwo	44%	17%	38%
vmbo	84%	14%	2%
VO totaal	65%	17%	18%

Aandeel leraren per bezoldigingsschaal buiten de Randstadregio's, per schoolsoort, 2014			
	fte_LB	fte_LC	fte_LD
vmbo/havo/vwo	44%	28%	28%
vmbo-t/havo/vwo	38%	25%	37%
havo/vwo	24%	27%	49%
vmbo	64%	24%	13%
VO totaal (buiten Randstadregio's)	44%	27%	29%

Aandeel leraren per bezoldigingsschaal in de Randstadregio's, per schoolsoort, 2014			
	fte_LB	fte_LC	fte_LD
vmbo/havo/vwo	19%	56%	25%
vmbo-t/havo/vwo	11%	54%	35%
havo/vwo	4%	50%	46%
vmbo	35%	53%	12%
VO totaal (Randstadregio's)	16%	55%	29%

Informatie t.b.v. schoolbeleid m.b.t. de functiemix

Besturen zullen eigen beleid moeten vaststellen ten aanzien van de functiemix, in samenhang met de leraar-leerling ratio. Om de besturen in staat te stellen om eigen beleid vast te stellen t.a.v. de functiemix, en om de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad (GMR) in staat te stellen om een adequate rol te spelen in het besluitvormingsproces, zal jaarlijks door MinOCW/Cfi per schoolbestuur op internet het volgende gepubliceerd worden:

- de gerealiseerde functiemix;
- de leraar-leerling ratio;
- de gemiddelde loonsom per leraar in het afgelopen jaar; en

- de te behalen gemiddelde loonsom per leraar, op basis van het 'functiemix budget' dat in het komend jaar voor de instelling beschikbaar zal komen.

Een eerste 'nulmeting' van deze indicatoren zal beschikbaar komen op Prinsjesdag 2008.

Nadere afspraken tussen sociale partners ten aanzien van de functiemix die zullen worden verankerd in de CAO-VO

Doelbestemming

Het extra budget voor de invulling van meer hogere leraarsfuncties is uitsluitend bestemd voor de realisatie van meer OP-formatie in de schalen LC en LD en dient daar ook elk jaar volledig voor te worden ingezet.

De extra formatie op grond van het budget voor de functiemix wordt uitsluitend toegekend aan leraren met lesgeven als hoofdtaak, dat wil zeggen dat zij in overwegende mate (bedoeld is meer dan ca. 60 %) zijn belast met een lestaak. Als gevolg van de versterkte functiemix mag de leerling-leraar ratio niet negatief worden beïnvloed.

Invulling functiemix

Sociale partners zullen in de CAO landelijke streefcijfers opnemen over de te realiseren functiemix. Hiervoor worden per schoolsoortgroep (1 t/m 4) en regio percentages in de CAO opgenomen. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR jaarlijks het volume aan functies vast dat omgezet wordt in hogere functies. Daarbij wordt zowel recht gedaan aan de bestaande functiemix als aan de landelijk overeengekomen streefcijfers.

De werkgever en P(G)MR geven per functiegroep (LC of LD) aan hoeveel functies in dat jaar gerealiseerd worden.

LD functie

Leraren met een eerstegraads bevoegdheid, die ongeacht de omvang, in de bovenbouw structureel lesgeven hebben recht op een LD functie. Partijen zullen dit recht in de CAO verankeren.

LC functie

Een werknemer die aan onderstaande criteria voldoet kwalificeert zich daarmee om in aanmerking te kunnen komen voor een LC functie.

1. Extra opleiding(en) of in de praktijk door werkervaring verworven expertise op pedagogisch-didactisch gebied / op het gebied van zorgbreedte, dan wel
2. een meervoudige tweedegraads bevoegdheid of
3. een eerstegraads bevoegdheid.

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zich dieper en / of breder te ontwikkelen om aan bovenstaande criteria te voldoen.

Aan de hand van nog nader te ontwikkelen criteria wordt tussen de LB- en LC-functie onderscheid gemaakt in daadwerkelijk uitgevoerde lesgevende werkzaamheden.

Wanneer de werknemer door de werkgever de bij een LC-functie behorende werkzaamheden krijgt opgedragen dient de werkgever de werknemer ook in een LC-functie te benoemen.

Herijking functiewaarderingssysteem (FUWA VO 2002)

Sociale partners hebben geconstateerd dat het gebruik van FUWA binnen de sector op veel problemen stuit. Sociale partners zullen daarom op korte termijn overleggen of en zo ja op welke wijze FUWA beter op de onderwijssituatie toegesneden en meer gebruiksvriendelijk kan worden gemaakt en er handreikingen voor het gebruik er van kunnen worden opgesteld.

De werkgever verplicht zich om, met inachtneming van hetgeen hiervoor bepaald is ten aanzien van de LC en LD-functie, in overleg met de PMR binnen FUWA-VO een geactualiseerde functiebeschrijving voor de OP-functies LB, LC en LD tot stand te brengen.

Ingroei naar nieuwe functiemix

Zolang nog niet het volledige budget beschikbaar is voor de te realiseren functiemix kan er nog geen sprake zijn van een ongeclausuleerd recht op toewijzing van een LD-functie. De LD-functies zullen stapsgewijs moeten worden uitgegeven. In overleg met de PMR zal de werkgever beleid ontwikkelen met betrekking tot de toewijzing van deze functies, met dien verstande dat de beschikbare ruimte steeds volledig wordt ingezet.

Ondersteuning P(G)MR

Sociale partners stellen op basis van het door de CAO-partijen geautoriseerde verantwoordingsmodel een instrument op waarmee de P(G)MR kan nagaan dat het beschikbare budget uitsluitend en volledig is ingezet voor het realiseren van de overeengekomen verbetering van de functiemix. Het instrument wordt als bijlage in de CAO opgenomen.

Verantwoording

De werkgever legt verantwoording af aan de P(G)MR en in het jaarverslag over de realisatie van het gewenste functiebouwwerk. Partijen maken nadere afspraken over de wijze waarop deze gegevens voor partijen toegankelijk worden gemaakt.

Naleving CAO

Sociale partners zullen in het algemeen en ter controle op de invoering van de functiemix een zowel een reactief als proactief beleid voeren ten aanzien van de naleving van de CAO.

Inkorting salarislijnen en verhoging maximumsalaris

- De salarisschalen voor leraren (LB, LC, LD en LE) worden per 1 januari 2009 ingekort van 18 jaar naar 17 jaar, per 1 januari 2010 naar 16 jaar en per 1 januari 2011 naar 15 jaar.
- Dit betekent dat leraren op 1 januari 2009, 1 januari 2010 en 1 januari 2011 worden ingepast in de nieuwe salarisschalen die per die datum gaan gelden. Deze inpassing zorgt er voor dat voor het merendeel van de leraren per die datum een hoger salarisbedrag gaat gelden. Daarnaast bereiken de leraren eerder het maximumsalaris.
- De salarislijnen daarna verder ingekort tot uiteindelijk 12 jaar in 2014.
- Voorbeeld (op loonpeil 1 juli 2007):
Een leraar is 6 jaar werkzaam in het voortgezet onderwijs en wordt in december 2008 betaald volgens het schaalbedrag € 2577 (schaal LB, salarisnummer 6). Op 1 januari 2009 wordt het salaris van deze leraar vastgesteld op € 2591 (schaal LB,

salarisnummer 6). Op 1 augustus 2009 ontvangt de leraar de jaarlijkse periodieke verhoging en geldt voor hem vanaf die datum het schaalbedrag € 2652,- (schaal LB, salarisnummer 7). Per 1 januari 2010 wordt het salaris vastgesteld volgens het schaalbedrag € 2680 (schaal LB, salarisnummer 7). Op 1 augustus 2010 ontvangt de leraar de jaarlijkse periodieke verhoging en geldt voor hem vanaf die datum het schaalbedrag € 2757,- (schaal LB, salarisnummer 8). Per 1 januari 2011 wordt het salaris vastgesteld volgens het schaalbedrag € 2773 (schaal LB, salarisnummer 8).

Op grond van de huidige salarislijnen zou de leraar op 1 augustus 2018 het maximumsalaris bereiken; door de verkorting van de salarislijnen naar uiteindelijk 12 jaar zal de leraar op 1 augustus 2014 het maximumsalaris bereiken.

- De nieuwe salarisschalen worden zo ingericht dat naar mate de leraar langer werkzaam is, de salarisstappen (vanaf de vijfde periodiek) steeds groter worden.

Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

Inkorting salarislijnen en verhoging van maximumsalaris

Sociale partners hebben overeenstemming bereikt over het in twee stappen inkorten van de carrièrelijnen voor de docentfuncties LB, LC en LD en het toevoegen van een LE-functie met een soortgelijk carrièrepatroon.

Het inkorten van de carrièrelijnen willen sociale partners tevens aangrijpen om een aantal onevenwichtigheden in het loongebouw weg te werken. Dit leidt uiteindelijk tot de volgende voorstellen voor de docentschalen LB t/m LE:

Tussentijdse minima en maxima OP-functies LB t/m LE (vanaf 01-01-2009)

Schaal	LB	LC	LD	LE
Minima	2320 (+ 0)	2525 (+191)	2749 (+ 406)	2994 (+ 0)
Maxima	3661 (+115)	4151 (+14)	4707 (+0)	5105 (+33)
Aantal treden	14	15	15	16
Gem. periodiek	103	116	140	141

Definitieve minima en maxima OP-functies LB t/m LE (vanaf 01-01-2013)

Schaal	LB	LC	LD	LE
Minima	2438 (+ 118)	2791 (+457)	3196 (+ 853)	3659 (+ 665)
Maxima	3661 (+115)	4151 (+14)	4707 (+0)	5105 (+33)
Aantal treden	12	12	12	13
Gem. periodiek	111	124	137	121

De tussenliggende treden komen tot stand door het salaris steeds met een vast percentage te verhogen.

De lumpsum van de sector wordt in de jaren 2009 tot en met 2020 verhoogd. Bestedingsdoel is zowel de verkorting van de carrièrelijnen (en alles wat daarmee samenhangt) als de verhoging van het gemiddelde functieniveau voor docenten (de functiemix).

Bij de besteding van de middelen wordt rekening gehouden met de – gelet op de beschikbare middelen – gewenste balans tussen de benodigde middelen voor de inkorting van de carrièrepatronen en voor de ambities op het gebied van doorstroming en vergroting carrièremogelijkheden.

Sociale partners streven ernaar de carrièrelijnen voor het OBP in de range S-10 t/m S-13 gelijk te maken aan die voor docenten in de qua zwaarte vergelijkbare functies LB t/m LE.

De bindingstoelagen

In het overleg met de MBO Raad is consensus bereikt op het voorstel iedereen een extra periodiek te geven als men 5 jaar lang bezoldigd is volgens het maximumsalaris van zijn functieschaal. Toekenning van deze periodiek is gebonden aan dezelfde voorwaarden als die verbonden zijn aan de reguliere periodieken.

Hoger beroepsonderwijs

De schaalverdeling die in het Actieplan als vertrekpunt wordt geschetst is een mix van garantie en functieschalen, maar vormt als weergave van de nu betaalde salarissen voor de berekening een logisch uitgangspunt. Voor de schalen boven schaal 12 moet een subverdeling over de schalen 13 tot en met 16 gehanteerd worden. Daarbij gaan sociale partners uit van een verdeling over de schalen 13 t/m 16 van respectievelijk 60, 30, 7 en 3 procent. Daarbij worden de bestaande lectoraten buiten beschouwing gelaten.

Voor een verdubbeling van het aantal functies boven schaal 12 treedt er natuurlijk een verschuiving op in de onderliggende schalen. De wijziging in de gemiddelde functiemix voor het relevante schaaldomein (achtereenvolgens hbo-schalen 9 en lager, 10, 11, 12, en 13 en hoger) ziet er dan uit als volgt: (tevens basis voor de aanvullende bekostiging oplopend tot € 26 miljoen in 2010)

Primair	2006	2012
LA	8%	5%
LB	9%	5%
LC	31%	40%
LD	48%	40%
LE	4%	10%

Procesafspraken

Sociale partners in het hbo zullen op korte termijn de kwantitatieve uitkomsten van de nieuwe functieordening bespreken en aan de hand daarvan conclusies trekken. Deze conclusies kunnen van invloed zijn op de functiemix, zoals die hierboven beschreven is. Daarbij kan zich bijvoorbeeld een verschuiving voordoen tussen LD en LE. Nadat daarover in cao-overleg een conclusie is bereikt zullen partijen het Ministerie van OCW informeren.

HBO-raad en de vakbonden spreken in de CAO-HBO af dat besturen op instellingsniveau in overeenstemming met de (P)MR/lokaal cao-overleg meerjarig beleid formuleren voor een aanpassing van de functiemix van de hogeschool. Over een precieze rolverdeling tussen (P)MR en lokaal overleg zullen partijen nog overleg voeren. De Minister van OCW wordt (1 november 2008) over de uitkomst van dit overleg op hogeschoolniveau geïnformeerd. Partijen komen in de CAO overeen dat instellingen de middelen die worden toegekend ten behoeve van de functiemix daarvoor uitputtend zullen inzetten. De ontwikkeling van de functiemix op instellingsniveau dient bij te dragen aan de ontwikkeling op sectorniveau.

Op instellingsniveau zullen (onder gelijkblijvende OP/OOP ratio) de functiemixen afhankelijk van de reeds aanwezige percentages in de richting van de functiemix 2012 worden aangepast. De functiemixen LD en LE werken daarbij als communicerende vaten.

Uitgangspunt zijn de salarisbetalingen (ijkpunt 2006), niet de huidige waarderingsresultaten. Dit betekent bijvoorbeeld dat het betaalde salaris op het niveau LD kan inhouden dat een docent een functie op schaalniveau LC heeft, maar een toeslag krijgt die in financiële termen equivalent is aan niveau LD. De toeslag kan

voortvloeien uit een garantie op een eerder salarisperspectief, maar kan bijvoorbeeld ook de vorm hebben van een arbeidsmarkttoeslag die verstrekt wordt gedurende een opscholingstraject dat de medewerker kwalificeert voor een hoger functieniveau. Bovenstaande uitgangspunten worden in een afspraak tussen cao-partijen vastgelegd en leidt op hogeschoolniveau tot een afzonderlijke meerjarige afspraken over aanpassing van de functiemixen

Om de besturen in staat te stellen om het eigen beleid vast te stellen t.a.v. de functiemix, en om de (P)MR en het lokaal cao overleg in staat te stellen om een adequate rol te spelen in het besluitvormingsproces, zal het bestuur in het sociaal jaarverslag rapporteren over de bereikte resultaten. Daarbij wordt ten minste melding gemaakt van:

- de gerealiseerde functiemix op instellingsniveau;
- de opbouw van de totale personeelsformatie in fte per functieschaal (onderscheiden naar op-oo);
- de totale loonsom en het relatieve aandeel in de totale loonsom van alle functieschalen (onderscheiden naar op-oo).

In de afspraak tussen cao-partijen wordt opgenomen dat de besturen de (P)MR en het lokaal cao overleg uit eigen beweging informeren over deze indicator en het te voeren beleid, alsmede de beschikking rijksbijdrage waarin de convenantmiddelen als een herkenbaar budget zijn opgenomen. Een eerste 'nulmeting' van de functiemix zal beschikbaar komen op prinsjesdag. In het tripartiete overleg wordt een definitie geformuleerd ten aanzien van het begrip leerkracht voor wat betreft (de monitoring van) de functiemix.

B. Overzicht personeelsgegevens^{16 17}

Ten behoeve van verschillende doeleinden, zoals het maken van ramingen van het lerarentekort, verzamelt OCW/CFI personeelsgegevens. Voor de monitoring van het actieplan is tijdige, volledige en accurate levering van deze gegevens noodzakelijk. Een voortzetting van leveringen via salarisverwerkers en/of administratiekantoren draagt bij aan een soepel en geautomatiseerd proces. Over het vermijden van administratieve lasten bij het leveren van deze gegevens vindt overleg plaats met de werkgeversorganisaties. De personele gegevens hebben betrekking op:

- de persoon
- de arbeidsrelatie
- de functie en betrekkingssomvang
- de hoogte en samenstelling van het salaris en de loonkosten
- de perioden van verlof
- de implementatie van de wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- de verrekening van loonvervangende uitkeringen en toelagen die door of voor het personeel van uitkeringsinstanties worden ontvangen

Onderdeel Persoon:

Personeelsnummer en code salarisadministratie

Peilmaand en extractiedatum

Geslacht en geboortedatum

Bevoegdheid (of opleiding) per vak en jaartal behalen bevoegdheid

Onderdeel Arbeidsrelatie:

Bovenschoolse functie

Organisatienummer bevoegd gezag en -school, volgnummer

Begindatum en einddatum arbeidsrelatie

Aard arbeidsrelatie

Betrekkingssomvang

BAPO-omvang

Functieschaal

Brutosalaris bij normbetrekking

Salarisschaal, salarisnummer en eindnummer

Functiecategorie

Vervanger, Vervanging tlv VF

Gesubsidieerde baan

Financieringsbron

Vak en aantal uren onderwijs

¹⁶ Deze gegevens zijn of zullen nader worden uitgewerkt in de verschillende wettelijke kaders: Voor instellingen in het primair onderwijs op grond van artikel 178a, derde lid, van de Wet op het primair onderwijs, artikel 164a, derde lid, van de Wet op de expertisecentra, artikel 11a, tweede lid, van het Besluit bekostiging WPO, artikel 10b, tweede lid, van het Besluit bekostiging WEC en artikel 4 van het Besluit informatievoorziening WPO/WEC en artikel 2, vierde lid van de regeling structurele gegevensleveringen WPO/WEC; Voor het voortgezet onderwijs op grond van artikel 103a, derde lid van de Wet op het voortgezet onderwijs en artikel 2 van het Besluit informatievoorziening WVO.; Voor BVE op grond van artikel 2.5.5, tweede lid, van de Wet educatie en beroepsonderwijs en artikel 5.2.1 derde lid, van het Uitvoeringsbesluit WEB.

¹⁷ Voor de HBO-sector wordt aangesloten bij bestaande uitwisseling van gegevens op het gebied van personeel. De HBO-raad stelt OCW deze gegevens beschikbaar voor monitoring van het actieplan.

Onderdeel Loon, toelagen en kortingen:

Bedrag en soort loon, toelage of korting

Jaar en de maand waarop het betrekking heeft

Onderdeel Verlofgegevens (waaronder ziekteverlof):

Begindatum en einddatum verlof

Omvang en soort verlof

Onderdeel "in mindering te brengen uitkeringen":

Organisatienummer school, -bevoegd gezag en -administratiekantoor

Maand waarin de levering gedaan wordt

Jaar waarop de melding betrekking heeft

Uitkeringsbedrag

Onderdeel WIA:

Organisatienummer bevoegd gezag

Peiljaar

Aantal personen 1 tot 35% arbeidsongeschikt

Behoud 35min en uitplaatsing 35min

Instroom WGA en behoud WGA