

Vergaderjaar 2009–2010

**27 923**

**Werken in het onderwijs**

**Nr. 97**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 mei 2010

*Met uw Kamer is afgesproken dat tweemaal per jaar gerapporteerd wordt over de voortgang van het actieplan Leerkracht. Dit gebeurt via een voortgangsbrief in het voorjaar en via een jaarrapportage in september, die geïntegreerd is in de nota Werken in het Onderwijs. Deze brief (zie bijlage) rapporteert over de voortgang die gemaakt is sinds het verschijnen van de nota Werken in het Onderwijs 2010, op 15 september 2009 (Kamerstuk 27 923, nr. 88).*

Met deze voortgangsbrief wordt tevens voldaan aan de volgende toezeggingen die gedaan zijn bij het Algemeen Overleg op 19 november 2009 en die ik hiermee als afgedaan beschouw:

- Informatie over het gebruik van de lerarenbeurs in het vmbo.
- Nascholing rekenen en taal stimuleren analoog aan primair onderwijs.
- Vertrek van jonge leraren binnen vijf jaar.
- De functiemix en de geschillencommissie.
- Bevoegdheid: op de website worden zo spoedig mogelijk de gegevens van de nog ontbrekende 40 VO-scholen toegevoegd.

De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
J. M. van Bijsterveldt-Vliegenthart

## 1. De (onderwijs)arbeidsmarkt

Met het actieplan LeerKracht van Nederland wil het kabinet de positie van leraren in het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs versterken. De overheid heeft samen met werkgevers- en werknemersorganisaties dit actieplan nader uitgewerkt in convenanten, waarna de sociale partners de afspraken hieruit hebben vastgelegd in de sectorale cao's. Het actieplan en de convenanten omvatten maatregelen voor een betere beloning, meer scholingsmogelijkheden en meer zeggenschap voor leraren. De extra investeringen die hiervoor nodig zijn, nemen jaarlijks toe. In 2010, het tweede jaar van het actieplan, bedragen deze extra investeringen € 611 miljoen. Dat loopt op tot € 1 027 miljoen in 2020.

### Investeringen in de leraar: een internationale impressie

Niet alleen in Nederland maar ook in veel andere (OESO-)landen staat het verbeteren van de kwaliteit van de leraar hoog op de politieke agenda. Ter illustratie wordt in deze paragraaf een aantal initiatieven genoemd in met Nederland vergelijkbare Europese landen alsmede de Verenigde Staten, als groot en belangrijk lid van de OESO.

In de Verenigde Staten wordt de komende jaren ook volop geïnvesteerd in het onderwijs. Vooral de verslechterde leerlingprestaties<sup>1</sup> hebben hier een belangrijke rol bij gespeeld. President Obama heeft daarvoor een wijziging van de wetten voor het primair en voortgezet onderwijs voorgesteld<sup>2</sup>. Het betreft onder andere eindtermen van het secundair onderwijs verbeteren en standaardiseren, de effectiviteit en kwaliteit van leraren en schoolleiders verbeteren en leraren belonen op basis van onderwijsprestaties van leerlingen. De maatregelen houden onder andere in dat slecht presterende schoolbesturen worden gekort (slecht presterende scholen komen op een waarschuwingslijst) en bovengemiddeld presterende scholen worden beloond. Het nieuwe «opbrengstgericht werken» moet een nationale basis krijgen.

De Zweedse overheid lanceert een met het actieplan Leerkracht vergelijkbare agenda om met extra investeringen de aantrekkelijkheid van het leraarsberoep te vergroten, in het bijzonder de status van het beroep en de kwaliteit van de leraar. Daarnaast wordt geïnvesteerd in plannen om jongeren meer te interesseren voor het beroep van leraar. Verder wil de Zweedse overheid het aandeel bevoegde leraren vergroten, vooral door gerichte scholingstrajecten voor onbevoegde leraren. Daarnaast is men voornemens de lerarenopleidingen te hervormen («Top of the class – new teacher education programmes»). Bestaande opleidingen voor Bachelor en Master of Education worden dan vervangen door vier beroepsopleidingen: voor voorschoolse educatie, basisonderwijs, vakleraren en het beroepsonderwijs. De opzet en inhoud van de nieuwe opleidingen moet zorgen voor meer duidelijkheid in de drie componenten van het opleiden tot het leraarsberoep: vakspecifieke opleiding, een stage en een onderwijskundig opleidingsdeel. De nieuwe opleidingen moeten daarom in hun curriculum duidelijke vaardigheden en kennis formuleren die de studenten aan het einde van de opleiding moeten beheersen. Eén van de beoogde effecten is het vergemakkelijken van de zij-instroom in het onderwijs.

In Noorwegen investeert men vooral extra in het opleiden van leraren. Daar wordt in 2010 een nieuw opleidingsprogramma opgezet voor leraren in het basis- en voortgezet onderwijs. In Finland wordt in 2010 gestart met het programma OSAAVA. Dit programma richt zich op het bij- en nascholen van onderwijzend personeel, en maakt gesubsidieerde (bij)scholing van 34 000 leraren mogelijk. Doel van dit programma is het bieden van

<sup>1</sup> Aanzienlijke daling in de ranglijst van het PISA-onderzoek van de OESO.

<sup>2</sup> U.S. Department of Education: a blueprint for reform. Zie <http://www2.ed.gov/policy/elsec/leg/blueprint/blueprint.pdf>

mogelijkheden aan onderwijzend personeel voor het voortdurend ontwikkelen van hun professionele competenties.

### **Daling vacatures**

Na een forse daling van de economische groei in 2009 klimt in Nederland de economie weer langzaam uit een dal. Dat neemt echter niet weg dat de werkloosheid nog steeds stijgt en het aantal vacatures laag is. Ook in het onderwijs is sprake van een lichte daling van het aantal openstaande vacatures. In vergelijking met het derde kwartaal 2008 is het aantal openstaande vacatures voor leraren (po, vo en mbo) in het derde kwartaal 2009 gedaald, van 1.200 naar 800 (zie bijlage). Daarmee is het aantal openstaande vacatures ongeveer op het niveau van 2006. De vacatures die ontstaan komen vooral door leraren die definitief uitstromen naar (pre)pensioen<sup>1</sup>.

### **Nieuwe ramingen: een snel oplopende vraag naar leerkrachten**

In het onderwijs werken relatief veel mensen die ouder zijn dan 50 jaar. Gemiddeld voor de gehele arbeidsmarkt is ongeveer 25 procent van de werknemers 50 jaar of ouder tegenover ongeveer 40 procent in het funderend onderwijs en ruim 50 procent in het middelbaar beroepsonderwijs<sup>2</sup>.

#### *Onderwijsarbeidsmarktramingen: V- en W-scenario*

In de raming worden twee scenario's onderscheiden. Het eerste scenario gaat uit van een beweging richting hoogconjunctuur in het gebruikelijke tempo van herstel vanuit een conjunctuurdal (V-patroon). Dit scenario wordt ook gebruikt door het Centraal Planbureau (CPB). Het andere scenario gaat uit van een eerste groei, waarna weer een terugslag volgt, gevolgd door het «reguliere» conjunctuurverloop (W-patroon). Het scenario waarbij de economie eerst enige tijd in het conjunctuurdal blijft zitten en er pas over een paar jaar weer sprake is van economische groei (U-patroon) wordt op dit moment door CentER minder realistisch geacht, gezien de huidige economische ontwikkeling. Vandaar dat in de nieuwe ramingen het V- en W-scenario zijn uitgewerkt.

In de vorige ramingen (2006) werd vanaf 2010 een groot tekort aan leraren verwacht, met name in het voortgezet onderwijs<sup>3</sup>. Dat er nu nog geen groot tekort is komt enerzijds door de economische recessie en anderzijds door maatregelen uit het actieplan Leerkracht om het beroep van leraar aantrekkelijker te maken. Daarnaast werken veel oudere leerkrachten langer door dan een paar jaar geleden nog werd verwacht.

De gemiddelde uittredeleeftijd naar pensioen is in korte tijd met bijna twee jaar gestegen, van gemiddeld 60,4 jaar in de periode 1994–2002 tot 61,9 jaar in 2008<sup>4</sup>. Dit hangt samen met de omvorming van de (collectieve) VUT-regeling naar de (meer individuele) FPU-regeling. Ook zijn soms andere – voor de kwaliteit van het onderwijs minder gunstige – uitwegen gezocht zoals onbevoegd lesgeven.

De uitkomsten van de nieuwe raming<sup>5</sup> laten zien dat er in de komende jaren in zowel het V- als het W-scenario (zie kader) een grote vraag naar leerkrachten ontstaat. De grote uitstroom naar pensioen is een paar jaar in de tijd verschoven. Deze uitstroom van leerkrachten leidt tot een enorme vervangingsvraag. Daarnaast zijn de verwachtingen van het aantal leerlingen naar boven bijgesteld. Meer leerlingen betekent een grotere behoefte aan leerkrachten. Verder is ook het speciaal onderwijs de laatste jaren flink gegroeid. In deze sector zijn er naar verhouding minder leerlingen per leraar dan in het reguliere onderwijs. Afhankelijk van het scenario wordt in het primair onderwijs in 2018 een tekort aan leraren verwacht van 1600 à 1900 voltijdbanen (zie figuur 1). In het voortgezet

<sup>1</sup> ResearchNed/ECORYS, Arbeidsmarktbarometer 2009–2010 (3<sup>e</sup> kwartaal), nog te verschijnen.

<sup>2</sup> CBS, Statline.

<sup>3</sup> ECORYS en CentERdata, De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel tot 2015, 2006.

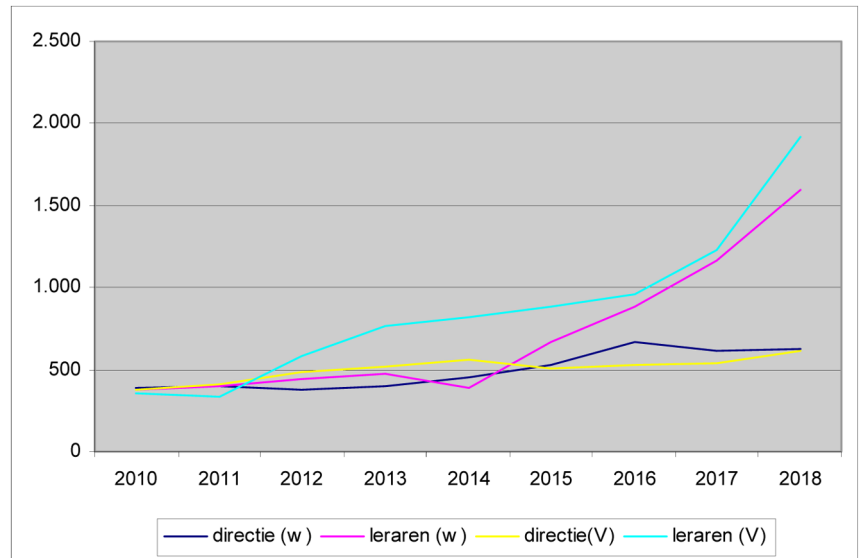
<sup>4</sup> ABP, Jaarverslag 2008.

<sup>5</sup> CentERdata, Arbeidsmarktramingen, nog te verschijnen.

onderwijs loopt na 2010 het tekort aan leerkrachten in beide scenario's snel op tot 6000 à 7000 voltijdbanen in 2015 (zie figuur 2). Deze verwachtingen over de onderwijsarbeidsmarkt worden overigens ondersteund door het ROA. Ook dit bureau verwacht de komende jaren een groot tekort aan leerkrachten<sup>1</sup>. De maatregelen zoals neergelegd in het actieplan Leerkracht zijn er op gericht om de wervingspositie van het onderwijs te verbeteren en op deze wijze een bijdrage te leveren aan het voorkomen van de geschetste verwachtingen.

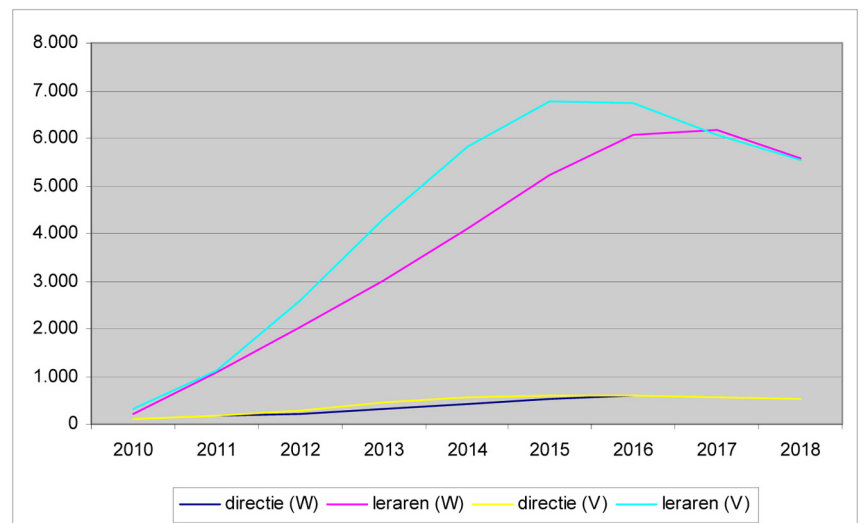
In het primair onderwijs loopt in beide scenario's het tekort aan schoolleiders op tot iets meer dan 500 in 2015. In het voortgezet onderwijs wordt in 2015, afhankelijk van het scenario, een tekort verwacht van 550 à 600 schoolleiders.

**Figuur 1: verwacht tekort aan leraren en directiepersoneel in het primair onderwijs (in voltijdbanen) bij het V- en W-scenario.**



Bron: CentERdata, Arbeidsmarktramingen (nog te verschijnen)

**Figuur 2: verwacht tekort aan leraren en directiepersoneel in het voortgezet onderwijs (in voltijdbanen) bij het V- en W-scenario.**



Bron: CentERdata, Arbeidsmarktramingen (nog te verschijnen)

<sup>1</sup> ROA, De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014.

Op dit moment zijn er nog geen regionale gegevens beschikbaar. Het streven is om in de nota Werken in het onderwijs 2011, die verschijnt in september 2010, regionale ramingen te presenteren.

### **Stichting van het onderwijs**

Op 22 maart jl. hebben de sociale partners in het onderwijs de Stichting van het Onderwijs opgericht. De werknemers- en werkgeversorganisaties hebben hiermee een platform geïntroduceerd, gericht op structureel overleg met de overheid. Het eerste bestuur van de Stichting van het Onderwijs bestaat uit voorzitters/bestuurders van de tien werkgevers- en werknemersorganisaties. Voorzitter is de heer Noorda (VSNU). De Stichting van het Onderwijs komt voort uit het «Advies LeerKracht!» (2007) van de Commissie Leraren onder leiding van de heer Rinnooy Kan. De commissie signaleerde een grote versnippering aan organisaties in het onderwijs en stelde voor de slagkracht te vergroten door een breed platform in het leven te roepen.

### **Vertrek van leraren binnen vijf jaar**

In het onderwijs maakt men zich al een tijdje zorgen over het feit dat veel jonge leraren het beroep van leraar al weer snel voor gezien zouden houden. Ongeveer 25 procent van de docenten zou het onderwijs binnen vijf jaar verlaten. In het Algemeen Overleg op 19 november 2009 is toegezegd dat hier nader onderzoek naar zou worden verricht. Inmiddels zijn de resultaten bekend. Het blijkt dat circa 10 procent van de starters in het primair onderwijs in het eerste jaar na indiensttreding vertrekt. In het voortgezet onderwijs ligt het vertrek onder starters hoger. Circa 18 procent van de starters in het voortgezet onderwijs vertrekt in het eerste jaar<sup>1</sup>.

Wanneer de cijfers over vertrek in het eerste jaar worden uitgedrukt in voltijdbanen ontstaat een iets gunstiger beeld (8 procent in het primair onderwijs en 15 procent in het voortgezet onderwijs). Vertrek uit de sector wil overigens nog niet zeggen dat men het onderwijs de rug toe keert. Het komt tamelijk vaak voor dat leraren overstappen tussen onderwijssectoren. Als we de cijfers hiervoor «schonen» dan verlaat in het eerste jaar in het primair onderwijs 5 à 6 procent het onderwijs geheel. In het voortgezet onderwijs is dat ongeveer 8 procent.

Al met al komt uit de analyses een genuanceerd beeld naar voren over het vertrek onder starters. Het beeld dat circa een kwart van de startende leraren binnen vijf jaar het onderwijs verlaat, geldt alleen voor het voortgezet onderwijs: 20 à 25 procent verlaat het onderwijs in de eerste vijf jaar. Onder starters in het primair onderwijs is het vertrek aanmerkelijk kleiner (ca. 14 à 15 procent), vooral onder vrouwen. Opvallend is verder dat het grootste vertrek optreedt in het eerste jaar na indiensttreding.

Maar ook vertrek binnen vijf jaar betekent niet dat men definitief verloren is voor het onderwijs. Uit onderzoek<sup>2</sup> blijkt dat veel leraren na verloop van tijd weer terugkeren in het onderwijs. De in- en uitstroom van afgestudeerden uit een bepaald cohort houden elkaar na verloop van tijd in evenwicht. Leraren die weer (of alsnog) in het onderwijs gaan werken vervangen degenen die stoppen met werken in het onderwijs.

Een goede begeleiding van starters zorgt ervoor dat zij het onderwijs minder snel verlaten. Beginnende leraren die hun begeleiding als onvoldoende ervaren, stromen vaker uit dan beginnende leraren die tevreden zijn over hun begeleiding. Het verschil in personeelsverloop tussen deze twee groepen is ongeveer 10 procentpunt. Dit geldt zowel voor beginnende leraren van de lerarenopleiding basisonderwijs als de lerarenopleiding voortgezet onderwijs.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Bron: ministerie van OCW, bewerking ResearchNed.

<sup>2</sup> ECORYS/RISBO, Loopbanen van leraren door de tijd heen, 2008.

<sup>3</sup> ECORYS/RISBO, Wat leraren bindt aan het onderwijs, 2008.

Van de startende leraren in het primair en voortgezet onderwijs (leraren jonger dan 30 jaar) is ongeveer 60 procent in het geheel niet op zoek naar een andere baan. Bijna een kwart kijkt een beetje om zich heen en ongeveer één op de zes is intensief op zoek naar iets anders. Starters die tevreden zijn over de wijze waarop ze wegwijs worden gemaakt binnen de school zijn minder vaak op zoek naar een baan dan de starters die daar ontevreden over zijn.<sup>1</sup>

Naast begeleiding speelt ook de aard van het diensverband een belangrijke rol bij het wel of niet actief op zoek zijn naar een andere baan. Het zal geen verwondering wekken dat starters met een tijdelijk contract vaker intensief op zoek naar een andere baan dan starters met een vast contract.

## 2. Stand van zaken salarismaatregelen

De uitvoering van de salarismaatregelen uit het convenant is in volle gang. De maatregelen scheppen voor docenten een beter carrièreperspectief en hun beloning wordt meer concurrerend met vergelijkbare beroepen in de marktsector en geven uiting aan de maatschappelijke waardering voor de docenten. In dit hoofdstuk zal de stand van zaken beschreven worden ten aanzien van deze salarismaatregelen in de diverse sectoren. Begonnen wordt met een beschrijving van de ontwikkelingen in het voortgezet onderwijs. In deze sector is al begin vorig jaar geld beschikbaar gekomen voor de versterking van de functiemix. En het werkt. In het primair onderwijs krijgen scholen per 1 augustus 2010 geld voor de versterking van de functiemix en in het mbo hebben scholen eind 2009 geld gekregen.

Op basis van de financiële gegevens (tot oktober) 2009 is gekeken naar de uitputting van de beschikbare beloningmiddelen<sup>2</sup>. Definitieve cijfers komen beschikbaar in juni 2010, waarover in de nota Werken in het onderwijs in september zal worden gerapporteerd. Onderstaande cijfers zijn dus indicatief.

Uit de berekeningen blijkt dat de scholen in het primair onderwijs vrijwel alle middelen (zullen) inzetten. In 2009 is in het primair onderwijs € 127 miljoen voor de invoering van de beloningsmaatregelen aan de scholen ter beschikking gesteld. Aan de inkorting van de carrièrelijn voor leraren waren de scholen in het primair onderwijs circa € 46 miljoen kwijt. De toekenning van de schaaluitloop aan leraren aan het einde van hun schaal kostte € 48 miljoen<sup>3</sup> en de directeurstoelage € 34 miljoen.

In het voortgezet onderwijs is € 91 miljoen in 2009 beschikbaar gekomen voor extra beloning van leraren. Uit de berekeningen blijkt dat de scholen dit budget 2009 voor circa 90% structureel uitputten. Het vergroten van de periodiekstappen voor leraren kost de scholen in het voortgezet onderwijs circa € 31 miljoen. De toekenning van het schaaluitloopbedrag aan leraren die het einde van hun schaal hebben bereikt zal circa € 34 miljoen kosten. Tenslotte hebben scholen in de Randstadregio's afzonderlijk budget ontvangen om leraren te promoveren naar een hogere loonschaal. Zoals elders in deze rapportage blijkt, is bij deze scholen de functiemix ook daadwerkelijk substantieel verbeterd.

In 2009 is in het middelbaar beroepsonderwijs € 47 miljoen voor de invoering van de beloningsmaatregelen aan de instellingen ter beschikking gesteld. De inkorting van de carrièrelijn voor leraren kost de mbo-instellingen bijna € 9 miljoen. De kosten van een bindingstoelage aan leraren kunnen (nog) niet worden bepaald. De middelen ter verbetering van de salarismix bij mbo-instellingen in de Randstadregio's zijn in

---

<sup>1</sup> Ministerie van BZK, Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008, bewerking ResearchNed.

<sup>2</sup> De in het convenant afgesproken middelen zijn opgehoogd in verband met de loonbijstelling.

<sup>3</sup> De bedragen zijn omgerekend naar jaarbasis uitgaande van volledige toekenning.

november 2009 ter beschikking gesteld en komen daarom niet in de beschikbare cijfers tot uiting.

## 2.1 Voortgezet onderwijs

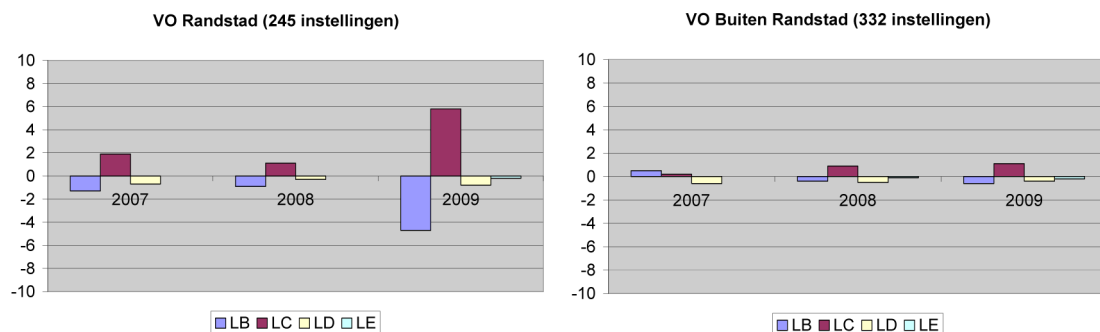
Het budget voor de extra beloningsmaatregelen in het voortgezet onderwijs (inkorten carrièrelijn, schaaluitloop, en versterken functiemix) bedraagt in 2010 bijna € 180 miljoen.

### *Versterking functiemix in Randstadregio's goed van start*

In maart 2009 hebben scholen in het voortgezet onderwijs in de Randstadregio's voor het eerst geld ontvangen voor de versterking van de functiemix. En het blijkt dat het werkt. Veel leraren zijn er in salaris(schaal) op vooruit gegaan (zie figuur 3). In de Randstadregio's is in één jaar tijd een flinke stijging te zien van het aandeel leraren in schaal LC (5,8 procentpunt). Dat is verheugend nieuws. Een aantal scholen heeft nog geen werk gemaakt van het versterken van de functiemix. Als ook deze scholen aan de slag gaan, zit de sector volledig op het spoor ten aanzien van de doelstellingen. Er zijn hierbij nog twee aandachtspunten. In de eerste plaats zijn het vooral leraren die werkzaam zijn op een havo/vwo-school, die de mogelijkheid hebben gehad om promotie te maken naar een hogere salarisschaal. Bij leraren op vmbo-scholen is de stijging van leraren in LC geringer (zie tabel 1). Op deze scholen moet nu en in de komende periode nog een flinke slag worden gemaakt. Ook is er nog altijd een lichte daling van het aandeel leraren in de LD-schaal. Scholen/besturen realiseren zich nog onvoldoende dat de uitstroom van LD-docenten (vooral naar pensioen) vervangen dient te worden door nieuwe LD-docenten.

Van groot belang bij de uitvoering van meer hogere schalen voor leraren is transparantie. Leraren stellen duidelijke promotiecriteria op prijs. Leraren op scholen waar al nieuwe promotiecriteria zijn opgesteld, vinden twee keer zo vaak dat alle leraren een eerlijke kans op schaalpromotie hebben dan leraren op scholen zonder nieuwe criteria<sup>1</sup>. Een goede dialoog tussen directie, medezeggenschap en leraren blijkt dus de weg te zijn om draagvlak te creëren voor transparante promotiecriteria.

**Figuur 3: jaarlijkse procentuele verandering per salarisschaal leraren (op basis van fte)**



Bron: ministerie van OCW, bewerking CentErdata.

<sup>1</sup> SEO, Startmeting versterking functiemix, 2010.



**Tabel 1: aandeel leraren in salarisschaal (in aandeel voltijdbanen) naar schooltype in het voortgezet onderwijs in de Randstadregio's, peildatum 1 oktober**

	LB	LC	LD	LE	Totaal
<b>HAVO/VWO</b>					
2008	42,3	26,7	30,7	0,3	100
2009	33,1	35,7	31,1	0,2	100
<b>VMBO-t/HAVO/VWO</b>					
2008	61,4	16,2	21,7	0,7	100
2009	56,1	22,6	21,0	0,3	100
<b>VMBO/HAVO/VWO</b>					
2008	65,1	19,6	14,9	0,4	100
2009	60,4	25,4	14,0	0,2	100
<b>VMBO</b>					
2008	76,5	19,1	3,9	0,6	100
2009	76,8	19,9	3,0	0,3	100
<b>Praktijkonderwijs</b>					
2008	89,0	9,5	1,5	0,0	100
2009	87,6	11,1	1,2	0,1	100

Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata

## 2.2 Primair onderwijs

Het budget voor het bekostigen van de extra beloningsmaatregelen in het primair onderwijs (inkorten carrièrelijn, schaaluitloop, toelage voor (adjunct-)directeuren en het versterken van de functiemix) is in 2010 ruim € 176 miljoen. Met de eerste drie maatregelen is in 2009 al een start gemaakt. Voor de versterking van de functiemix ontvangen scholen in het primair onderwijs vanaf 1 augustus 2010 voor het eerst geld. Vandaar dat in deze sector nu nog geen ontwikkelingen in de functiemix zichtbaar zijn, behalve wellicht een klein «aankondigingseffect» (zie bijlage B1). Voor deze sector zijn pas vanaf de voortgangsrapportage in 2011 de eerste resultaten te melden over het versterken van de functiemix.

### *Oplossing kleine scholenproblematiek*

In de voorbereiding op de versterking van de functiemix in het primair onderwijs werd geconstateerd dat dit problemen op zou kunnen leveren voor kleine scholen/schoolbesturen. Als schoolbesturen bijvoorbeeld zo klein zijn dat zij in 2010 een formatieve ruimte hebben voor de hogere leraarsfunctie van minder dan werktijdfactor 1, kunnen deze besturen ervoor kiezen de middelen van 2010–2011 te sparen om ervoor te zorgen dat in augustus 2011 aan de dan geldende percentages wordt voldaan. Daarnaast kunnen schoolbesturen die scholen hebben die zo klein zijn dat de formatieve ruimte in 2010 op schoolniveau minder is dan werktijdfactor 1 ervoor kiezen de formatieve ruimte te verschuiven tussen scholen, zodanig dat de vacatures die ontstaan goed kunnen worden vervuld. Deze schoolbesturen dienen wel jaarlijks aan de percentages op bestuursniveau te voldoen.<sup>1</sup>

### *Akkoord over inzet middelen arbeidsvoorwaardenontwikkeling primair onderwijs 2009*

Op 6 november 2009 is met de werknemersorganisaties een akkoord bereikt om de maatregelen uit het Actieplan/Convenant Leerkracht te intensiveren: het akkoord «versterking arbeidspositie personeel primair onderwijs». Hierbij zijn de beschikbare middelen voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling in het primair onderwijs in 2009 volledig ingezet en daarmee geheel ten goede gekomen aan het personeel in deze sector<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Naast deze oplossingen zijn ook andere varianten mogelijk. Over de exacte uitwerking hiervan vindt nog overleg plaats tussen sociale partners en het ministerie van OCW.

<sup>2</sup> De arbeidsvoorwaardenmiddelen zijn met ingang van 1 januari 2009 ingezet voor een intensivering van de effecten van de maatregel inkorting salarisschalen voor leraren, via een gedifferentieerde verhoging van de schaalbedragen. Daarnaast zijn de bindings-toelage voor leraren, de bedragen in de salarisschalen voor adjunct-directeuren en de maandelijkse toelage voor directeuren verhoogd. Ook wordt de eenmalige nominale uitkering ter gelegenheid van de dag van de Leraar voortgezet via een verhoging van de bestaande jaarlijkse uitkering in oktober. Voor het onderwijsondersteunend personeel is de jaarlijkse specifieke uitkering verhoogd. Tot slot zijn onevenwichtigheden in het loonbouw weggewerkt door middel van een verhoging van de voor het onderwijsondersteunend personeel geldende bedragen vanaf salarisschaal 9 en een verhoging van de schaalbedragen voor de directeuren in de schalen DD en DE.



### *2.3 Middelbaar beroepsonderwijs*

Het budget voor de extra beloningsmaatregelen in het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie (inkorten carrièrelijn, extra periodiek en versterken salarismix) is in 2010 ruim € 70 miljoen.

Instellingen in het mbo hebben eind 2009 de financiële middelen gekregen voor het versterken van de salarismix. Dat komt omdat pas in een laat stadium definitieve afspraken zijn gemaakt over de levering van de personeelsgegevens, die noodzakelijk zijn voor de monitoring van de afspraken uit het convenant. Eén van de afspraken in het mbo betreft versterking van de salarismix in de Randstad. Aangezien in deze rapportage alleen cijfers van het meetmoment oktober 2009 beschikbaar zijn kan ook nog niet worden bepaald of de extra middelen hebben geleid tot een versterking van de salarismix.

#### *Dubbele daling*

In de Randstadregio's laten instellingen in het mbo in 2009 een verdergaande daling zien van het aandeel leraren in schaal LC. In deze sector is het aandeel leraren dat betaald wordt volgens schaal LB flink toegenomen (4 procentpunt), ten koste van het aandeel leraren in schaal LC en LD (een afname van respectievelijk 2,4 en 1,5 procentpunt, zie figuur 4). De cijfers laten een aan de convenantsafspraken tegengestelde beweging zien. Dat betekent dat mbo-instellingen in de Randstadregio's nog flink wat werk moeten verzetten om aan de afgesproken verbetering van de salarismix in 2011 te voldoen.

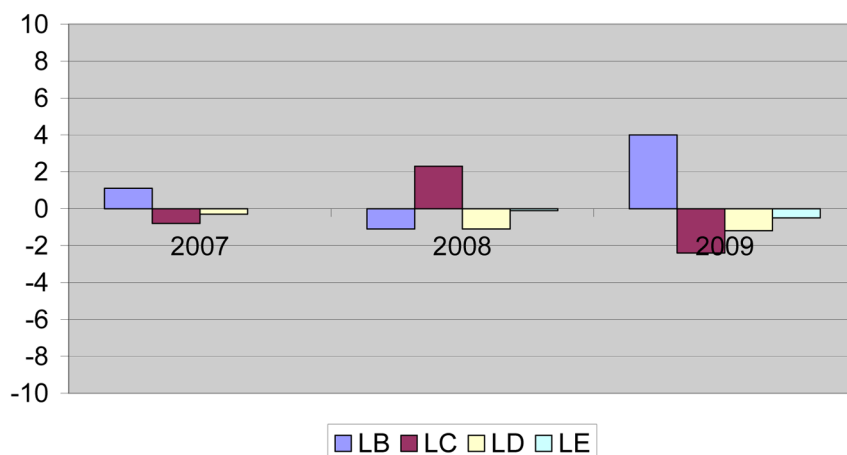
Naast deze daling van het aandeel leraren in de hogere salarisschalen is in het middelbaar beroepsonderwijs bovendien nog sprake van een veranderende samenstelling van het personeelsbestand: het aandeel leraren neemt af, het aandeel ondersteuners neemt toe. In 2009 was het aandeel leraren 3,1 procentpunt lager dan in 2008, terwijl het aandeel ondersteuners juist toenam met 3,3 procentpunt.

Een aantal mbo-instellingen maakte zich zorgen over de betaalbaarheid van de afspraken uit het convenant. In een gezamenlijk overleg tussen MBO Raad, vertegenwoordigers van deze instellingen en het ministerie van OCW zijn deze zorgen bij hen weggenomen. Verwacht wordt dat de mbo-instellingen in de Randstadregio's de komende periode hard aan de slag gaan om de salarismix te versterken.

#### *Gegevens functiemix mbo-instellingen nu ook op website*

In 2008 is de website [www.functiemix.nl](http://www.functiemix.nl) openbaar gemaakt. Op deze website stonden tot nu toe alleen de functiemixgegevens van de scholen in het primair en voortgezet onderwijs. Vanaf nu zijn daar de salarismixgegevens van alle mbo-instellingen aan toegevoegd. Voor de instellingen die binnen de Randstadregio's vallen worden te zijner tijd ook de mogelijke groeipercentages voor het aandeel leraren in hogere schalen per individuele instelling opgenomen.

**Figuur 4: jaarlijkse procentuele verandering per salarisschaal leraren (op basis van fte)  
MBO Randstad (21 instellingen)**



Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata

#### 2.4 Hoger beroepsonderwijs

Het budget voor de extra beloningsmaatregelen in het hoger beroepsonderwijs (versterken functiemix) is in 2010 € 28 miljoen. De gegevenslevering in de hbo-sector kent een iets ander ritme dan in de andere sectoren. In deze sector is de HBO-raad verantwoordelijk voor de tijdige aanlevering van de informatie. De jaarlijkse deadline voor de peildatum van 1 oktober is vastgesteld op 1 juni van het volgende jaar. Dit betekent dat de HBO-raad op 1 juni 2010 de gegevens over 1 oktober 2009 moet indienen. De ontwikkeling van de functiemix zal vermeld worden in de nota Werken in het onderwijs 2011 en daarna ook te raadplegen zijn via de website [www.functiemix.nl](http://www.functiemix.nl). Op deze website komen naast de nulmeting, de cijfers over 2009 en de sectordoelstelling, ook de doelstellingen per instelling te staan.

In het hoger beroepsonderwijs zijn de convenantsafspraken over de functiemix uitgewerkt in individuele instellingsconvenanten. Alle 39 instellingen hebben afspraken gemaakt over:

- de streefformatie voor 2012
- de besteding van functiemixmiddelen om de streefformatie te bereiken

Instellingen hadden tot 15 oktober 2009 de tijd om hun convenant ter kennisname naar het ministerie te sturen. Na ontvangst van alle 39 convenanten zijn de functiemixmiddelen voor 2009 halverwege november 2009 aan de instellingen overgemaakt. Overigens is inmiddels gebleken dat in een deel van de gevallen een verschil is opgetreden tussen de gegevens uit de geaccordeerde nulmeting op basis van de gegevens van de HBO-raad en de gegevens die individuele instellingen hebben opgenomen in de instellingsconvenanten. Uiteindelijk is de doelstelling op basis van de overeengekomen nulmeting leidend. Met betrekking tot de functiemix is het wel mogelijk om op individueel instellingsniveau af te wijken van de streefpercentages uit het convenant, mits er een gelijkwaardige groei in schalen wordt gerealiseerd.

## *2.5 Communicatietraject versterking functiemix*

Afgelopen jaar is door alle convenantpartijen al flink ingezet op communicatie over de functiemix. Zo zijn er brochures uitgebracht voor scholen in het primair en voortgezet onderwijs en zijn in deze sectoren ook (regionale) bijeenkomsten georganiseerd. Daarnaast is er de website [www.functiemix.nl](http://www.functiemix.nl). De meeste betrokken organisaties hebben een helpdeskfunctie waar individuele vragen kunnen worden beantwoord. Deze aanpak neemt veel zorgen en onduidelijkheid weg bij scholen, maar een extra impuls om scholen te informeren over de functiemix is nodig. Met behulp van een groter opgezet communicatie- en begeleidingstraject krijgen scholen in het primair en voortgezet onderwijs begeleiding bij de implementatie van de functiemix, zodat zij in 2011 aan de tussendoelstelling kunnen voldoen.

Om in korte tijd deze omvangrijke communicatiecampagne tot een succes te maken wordt er nauw samengewerkt met onder andere de werknemers- en de werkgeversorganisaties, omdat ook deze partijen verantwoordelijk zijn voor het slagen van de convenantsafspraken. Omdat scholen in het voorjaar de formatieplannen voor het nieuwe schooljaar maken, zal juist in die maanden de communicatie worden geïntensiveerd.

In het middelbaar beroepsonderwijs wordt, gezien de grote onderlinge verschillen tussen de instellingen in deze sector, vooral op instellingsniveau aandacht besteed aan de versterking van de salarismix voor leraren. Daarbij is met name de instellingsspecifieke uitwerking van de salarismix aan de hand van het beschikbare budget aan de orde. De instellingen krijgen zo een goed beeld van de maximaal haalbare versterking van de salarismix voor hun roc.

## *2.6 Geschillen functiemix*

Bij geschillencommissies zijn weinig zaken aan de orde geweest, die verband houden met de functiemix. Dit blijkt uit navraag bij de Stichting Onderwijsgeschillen, het Bureau van de Geschillen-, Bezwaren- en Klachtencommissies Katholiek Onderwijs en de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Christelijk en Algemeen Bijzonder Primair en Voortgezet Onderwijs.

Ook blijkt dat het moeilijk is om zaken die verband houden met de functiemix te scheiden van andere zaken die de functiewaardering betreffen. De Stichting Onderwijsgeschillen heeft in februari 2010 een «beleidslijn bezwaren en de functiemix» vastgesteld. De beleidslijn betreft de behandeling van bezwaren van werknemers tegen een door hun werkgever afgewezen schaalpromotie. De Stichting concludeert dat een bezwaar van een werknemer die niet in aanmerking is gekomen voor een nieuwe of extra functie die de werkgever beschikbaar heeft gesteld in het kader van de functiemix, niet door de Commissie in behandeling kan worden genomen.

## **3. Kwaliteit van onderwijspersoneel**

De kwaliteit van goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de leraar. Leraren dienen te beschikken over een onderwijsbevoegdheid; een belangrijke waarborg voor de kwaliteit van leraren. In de periode 2006–2008 is het aandeel lessen dat door daartoe gekwalificeerde docenten in het voortgezet onderwijs werd gegeven licht afgenomen. Op het niveau van de lessen werd in 2008 volgens de integrale personeelstelling onderwijs (IPTO) 82 procent van de lessen gegeven door gekwalificeerde docenten. Gekwalificeerde docenten zijn bevoegde

leraren of benoembare<sup>1</sup> leraren. In 2008 werd bijna één op de vijf lessen (18,1%) gegeven door een onbevoegde docent of door een docent die lesgeeft op basis van artikel 33.3 van de WVO<sup>2</sup>. Driekwart (75,3%) van de lessen werd gegeven door een bevoegd docent en 6,6 procent door een benoembare docent. In 2006 werd 83 procent van de lessen gegeven door gekwalificeerde docenten (zie ook tabel 2).

**Tabel 2: mate van bevoegdheid in het voortgezet onderwijs op het niveau van de lessen (in %, exclusief praktijkonderwijs)**

	2006	2007	2008
<b>Gekwalificeerde docenten</b>	<b>83,0</b>	<b>83,1</b>	<b>81,9</b>
– Bevoegd	77,4	76,1	75,3
– Benoembaar	5,6	7,0	6,6
<b>– Onbevoegd of benoembaar op grond van artikel 33.3</b>	<b>17,0</b>	<b>16,9</b>	<b>18,1</b>
	100,0	100,0	100,0

Bron IPTO VO 2006, 2007 en 2008, bewerking Regioplan

### *Website met bevoegdheidsgegevens per school*

Sinds november 2009 staan de bevoegdheidsgegevens van bijna alle scholen in het voortgezet onderwijs op de website [www.bevoegd.nl](http://www.bevoegd.nl). Op deze website ontbreken nog de gegevens van ongeveer 40 scholen. In het voorjaar van 2010 zijn de gegevens over 2009 bij de scholen opgevraagd. Van de scholen die nog ontbreken op de website worden ook de gegevens van 2008 (nogmaals) opgevraagd, zodat scholen alles in één keer kunnen aanleveren. Dit is om scholen niet onnodig te belasten. De gegevens zijn in september 2010 beschikbaar. Dan wordt ook de website bijgewerkt en kunnen naar verwachting de gegevens van alle scholen worden weergegeven.

### **De lerarenbeurs: het loopt storm**

Om individuele leraren in staat te stellen hun professionele niveau te verhogen, zich verder te specialiseren of zich breder te ontwikkelen, is in 2008 gestart met de Lerarenbeurs. Leraren kunnen eenmaal in hun onderwijsloopbaan een subsidie ontvangen voor het volgen van een door hen zelf te kiezen opleiding. Bijna 14 000 leraren maken inmiddels gebruik van de Lerarenbeurs.

Op 1 april j.l. is de vierde inschrijvingsronde voor de lerarenbeurs van start gegaan. De inschrijving loopt tot nu toe zeer voorspoedig. Eind april waren er ongeveer vierduizend aanmeldingen en naar verwachting zal ook nu het aantal aanvragen ver uitstijgen boven het aantal beschikbare beurzen<sup>3</sup>. Ook uit onderzoek<sup>4</sup> blijkt dat de lerarenbeurs heel populair is onder leraren. Het zijn vooral leraren die voornamelijk lesgeven in het vwo en het vmbo die wat vaker gebruik van de Lerarenbeurs dan leraren die hoofdzakelijk lesgeven op de havo (zie bijlage B9).

Het Centraal Planbureau heeft recentelijk onderzoek gedaan naar het effect van de lerarenbeurs op de deelname van leraren aan hoger onderwijs<sup>5</sup>. Het CPB heeft het scholingsgedrag van de inschrijvers op de beurs die (net) wel een beurs kregen vergeleken met zij die na het tijdstip van overtekening net buiten de boot vielen. Het CPB komt tot de conclusie dat voor wat betreft lange opleidingen er sprake is van «additionaliteit» van 20 procent, dat wil zeggen dat 80 procent van de deelnemers ook zonder beurs de beoogde studie doet. In het geval van kortlopende opleidingen ligt dat laatste percentage nog hoger. Dat aanvragers die niet op inhoudelijke gronden, maar op tijdstip van aanvragen afvallen alsnog de studie op kosten van de werkgever of zelfs voor eigen rekening volgen

<sup>1</sup> De volgende groepen vallen onder de categorie benoembaar:

- personen die lesgeven en tegelijkertijd een lerarenopleiding volgen zoals zij-instromers en lio's;

- leraren die op grond van artikel 35a van de WVO lesgeven in het eerstegraadsgebied met een tweedegraadsbevoegdheid (binnen eigen vak en korter dan vier jaar).

Artikel 33, vijfde lid van de WVO schrijft voor onder welke voorwaarden leraren in de eerste twee leerjaren in teams kunnen werken aan vakoverstijgende programmaonderdelen. Uit de IPTO-tellingen is niet altijd duidelijk in hoeverre leraren op basis hiervan werkzaamheden verrichten dan wel of zij op basis van een ander WVO-voorschrift werkzaam zijn in een bij IPTO wel bekend leergebied.

<sup>2</sup> Op grond van artikel 33.3 van de WVO mogen schoolbesturen in noodgevallen tijdelijk onder specifieke voorwaarden onbevoegde docenten inzetten. Met ingang van de inwerkingtreding van de Wet BIO in 2006 kunnen scholen op eigen gezag besluiten dit te doen, dus zonder dat de school daarvan melding hoeft te maken bij de Inspectie van het Onderwijs. Hierdoor is er bij de gegevenslevering geen onderscheid meer te maken tussen leraren die buiten de kaders van de wet onbevoegd zijn aangesteld en personen die benoembaar zijn, omdat ze tijdelijk lesgeven onder de voorwaarden van artikel 33.3 WVO.

<sup>3</sup> De definitieve cijfers over deze vierde aanvraagronde welke loopt tot 13 mei zullen worden vermeld in de nota Werken in het onderwijs, die in september 2011 verschijnt.

<sup>4</sup> Dit betreft steekproefinformatie. Vanaf 2010 vraagt DUO via het aanvraagformulier voor de Lerarenbeurs aan beursaanvragers uit het voortgezet onderwijs in welk type onderwijs zij hoofdzakelijk lesgeven. Vanaf dat moment valt er op basis van de aanmeldingen nog meer te zeggen over de deelname van leraren in de verschillende onderwijstypes binnen het voortgezet onderwijs.

<sup>5</sup> CPB, Het effect van de lerarenbeurs op scholingsdeelname docenten, 2010.

hoeft geen bevreemding op te wekken. Ze hebben er immers al veel moeite voor gedaan (het vliegwieleffect). Ook moet worden bedacht dat er geen voor- en nameting is gedaan. Er is geen vergelijking gemaakt van de deelname van leraren aan bij-, na- en opscholing voor de invoering van de lerarenbeurs met de situatie nu. Kortom, op basis van deze studie alleen kan niet eenduidig worden vastgesteld in hoeverre het aantal leraren dat in een opleiding investeert is toegenomen (volume-effect). Verder is de lerarenbeurs uiteraard ook bedoeld als verbetering van de secundaire arbeidsvoorwaarden voor docenten zodat ze juist die opleiding niet uit eigen zak moeten betalen. Tenslotte, is de studie is een momentopname. Enkel de eerste/tweede tranche is geanalyseerd. De verwachting is dat de meest gemotiveerden als eerste zijn gestart, met dus een lage(re) kans op additionaliteit van de maatregel. Men moet uiterst voorzichtig zijn om grond van een enkel meetmoment al te drastische conclusies te trekken. De studie van het CPB biedt ook enkele nuttige aanknopingspunten om de effectiviteit van de beurs te verbeteren, vooral als het gaat om het honoreren van kortlopende opleidingen en de financiering van reeds lopende opleidingen.

Zeker mag niet uit het oog worden verloren dat de lerarenbeurs ook nog andere doelen dient. Het brengt immers leraren in positie als het gaat om hun eigen professionele ontwikkeling en loopbaan. In maar liefst tweederde van de aanvragen ligt het initiatief uitsluitend bij de docent (SCL, 2009) en nog eens een kwart in gezamenlijkheid met de werkgever. Ook leraren die (nog) geen beurs hebben aangevraagd hebben veelal waardering voor de lerarenbeurs. Ruim tweederde van de leraren geeft aan dat de lerarenbeurs een toegevoegde waarde heeft ten opzichte van de normale opleidingsmogelijkheden op de school/instelling. De Lerarenbeurs maakt dus integraal onderdeel uit van een samenhangend pakket maatregelen om het aanzien van het beroep leraar te verhogen en de aantrekkelijkheid ervan te versterken.

### **Krachtig Meesterschap goed op koers**

Om de leraar in staat te stellen voldoende kwaliteit te leveren, investeert het kabinet gericht in de opleiding en scholing van leraren. Hiervoor is, conform de voornemens uit de kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren 2008–2011 (Krachtig Meesterschap), een aantal belangrijke stappen gezet. Zo wordt in de lerarenopleidingen door middel van de ontwikkeling van kennisbases en bijbehorende toetsen de balans tussen het «kennen» en het «kunnen» versterkt. Inmiddels zijn voor de opleidingen tot leraar basisonderwijs de kennisbases voor taal en rekenen-wiskunde gereed.

Daarnaast zijn de vakkennisbases van een groot aantal tweedegraads lerarenopleidingen beschreven. Na de aanbieder van deze kennisbases in december 2009 zijn de instellingen begonnen met de implementatie. Daarnaast werken redactiecommissies onder leiding van de HBO-raad aan de overige kennisbases en aan kennistoetsen. De planning is erop gericht om het ontwikkelprogramma eind 2012 te ronden. De leerlingen die in het studiejaar 2010–2011 instromen, krijgen in een pilot-situatie te maken met de nieuwe kennistoetsen. Voor de (aankomend) studenten die instromen in het studiejaar 2011–2012 zullen de nieuwe kennistoetsen verplicht zijn. De toetsen worden afgenomen aan het einde van de propedeuse en voorafgaand aan «Leraar in Opleiding – stage» die meestal aan het einde van de opleiding plaatsvindt.

### *Opleiden in de school*

Het «opleiden in de school» is in 2009 structureel geregeld. Opleidingscholen zijn partnerschappen van scholen en lerarenopleidingen. In april 2009 is de structurele regeling tegemoetkoming kosten opleidingsschool

in werking getreden. In totaal zijn er 83 aanvragen ter beoordeling ingediend bij de NVAO. Uiteindelijk is aan 54 opleidingsscholen subsidie toegekend. Voor de academische opleidingsscholen<sup>1</sup> is een verdiepingsslag nodig om inzicht te krijgen in de gewenste aanvullende kwaliteitscriteria, randvoorwaarden en kosten. Hiervoor zijn in 2009 22 academische opleidingsscholen geselecteerd. Academische opleidingsscholen verbinden het opleiden in de school nadrukkelijk met schoolontwikkeling, innovatie en onderzoek.

#### *Zij-instroom*

In 2009 is het ministerie van OCW gestart met een subsidieregeling voor zij-instroom. Dit leverde in 2009 416 extra leraren op die direct inzetbaar zijn voor de klas en binnen twee jaar een onderwijsbevoegdheid halen.

#### *Educatieve minor*

Om het aantal academici in het onderwijs te vergroten, is onder meer de educatieve minor geïntroduceerd. De wijziging van de WVO om een onderwijsbevoegdheid te kunnen verlenen aan diegenen die met goed gevolg een vakbachelor hebben afgerond met daarbinnen een educatieve minor, is op 25 maart jl. goedgekeurd door de Tweede Kamer en op 17 april door de Eerste Kamer. In het studiejaar 2009-2010 hebben zich in totaal 275 studenten voor de educatieve minor ingeschreven. Middelbare scholen die stageplekken bieden aan studenten die via deze opleiding leraar willen worden, krijgen voor hun begeleiding een financiële vergoeding. Hiervoor is in totaal € 4 miljoen beschikbaar. Met dit bedrag kunnen ruim duizend educatieve minorstagiairs worden begeleid.

#### *Eerst de klas*

In 2009 is het project «eerst de klas» gestart, een gezamenlijk gedragen initiatief van het onderwijs, het bedrijfsleven en de overheid. Negentien excellente pas afgestudeerde academici werken in het voortgezet onderwijs, worden opgeleid tot eerstegraads docent en ontvangen een leiderschapstraining in het bedrijfsleven. In april is de selectie van 40 kandidaten voor de tweede tranche gestart.

#### *Beroepsgroep leraren*

Om leraren te kunnen ondersteunen in hun professionele ontwikkeling is het belangrijk dat er een sterkere samenwerking van beroepsverenigingen van leraren is. De Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL) wordt omgevormd tot een coöperatief verband. De beroepsorganisaties en hun leden zullen zorgdragen voor de uitvoering van de gezamenlijk geformuleerde ambities inzake kwaliteitsborging en promotie van het lerarenberoep. Ook leraren die niet zijn aangesloten bij een of meer van de organisaties die in het coöperatieve verband participeren kunnen meewerken aan de uitvoering van het werkprogramma. Door het bestuur van het SBL wordt nu gewerkt aan de concretisering van de omvorming.

#### *Lerarenregister*

De voorbereidingen voor het instellen van een privaatrechtelijk register voor leraren in het voortgezet onderwijs, primair onderwijs en het (voorbereidend) beroepsonderwijs zijn in volle gang. In 2011 worden de registers opengesteld.

#### *Monitoring Krachtig Meesterschap*

De inspectie verzorgt een monitor van de uitvoering van de kwaliteitsagenda en zal hierover jaarlijks in het najaar rapporteren.

---

<sup>1</sup> De academische opleidingsschool verbindt het opleiden van leraren met het in het kader van die opleiding verrichten (voor een belangrijk deel door de leraar in opleiding) van praktijkgericht onderzoek en het bevorderen van schoolontwikkeling en innovatie. De academische opleidingsschool legt daarbij relaties met op onderzoek en innovatie gerichte organisaties.

### **Nascholing rekenen en taal**

Tijdens het Algemeen Overleg Leraren van 19 november 2009 is toegezegd om na te gaan in hoeverre het gebruik van nascholingsmiddelen ten behoeve van rekenen en taal in andere sectoren dan het primair onderwijs kan worden gestimuleerd. Dit naar analogie van het KNAW-rapport rekenonderwijs op de basisschool.

Bekwaamheidsonderhoud van leraren is de verantwoordelijkheid van de werkgever, hiervoor zijn reguliere nascholingsmiddelen beschikbaar in de lumpsum. Het aanbod van nascholing gaat via verschillende marktpartijen. Het ministerie van OCW kan via onderstaande lijnen invloed uitoefenen op de besteding van deze middelen:

1. Het zo goed mogelijk volgen van de inzet van de reeds vrijgemaakte additionele middelen voor taal en rekenen in deze kabinetsperiode en, of deze middelen voldoende worden ingezet voor professionalisering van zittend personeel.
2. Afspraken maken met de sociale partners over het stimuleren van hun leden tot de besteding van de reguliere nascholingsmiddelen (in de lumpsum), met name voor taal en rekenen.
3. Onderzoek doen naar de besteding van nascholingsmiddelen op dit thema.
4. Investeren in het hanteren van het referentiekader taal en rekenen (het spreken van dezelfde «taal») via de Steunpunten, door scholen actief te benaderen.
5. Werkgevers en werknemers stimuleren dat zij afspraken maken met lerarenopleidingen om nascholingsmodules en toetsen aan te bieden aan afgestudeerden (terugkomdagen).
6. Bezien welke mogelijkheden er zijn om deskundigheidsbevordering op het gebied van taal en rekenen te verbinden met de introductie van een lerarenregister.



## BIJLAGE

**Tabel B1: aandeel leraren basisonderwijs en speciaal (basis)onderwijs naar salarisschaal (in aandeel voltijdbanen. Peildatum 1 oktober)**

	Niveau				Mutatie (t.o.v. voorgaand jaar)		
	2006	2007	2008	2009	2007	2008	2009
	%						
<b>BAO</b>							
LA	98,7	98,7	98,5	98,2	0,0	-0,2	-0,3
LB	1,1	1,2	1,4	1,8	0,1	0,2	0,4
LC	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0			
<b>S(B)O</b>							
LA	0,1	0,2	0,7	0,4	0,1	0,5	-0,3
LB	97,9	97,8	97,5	97,5	-0,1	-0,3	0,0
LC	2,0	2,0	1,8	2,1	0,0	-0,2	0,3
	100,0	100,0	100,0	100,0			

Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata.

**Tabel B2: aandeel leraren voortgezet onderwijs naar salarisschaal (in aandeel voltijdbanen), peildatum 1 oktober**

	Niveau				Mutatie (t.o.v. voorgaand jaar)		
	2006	2007	2008	2009	2007	2008	2009
<b>Randstad</b>							
LB	65,6	64,3	63,4	58,7	-1,3	-0,9	-4,7
LC	16,5	18,4	19,5	25,3	1,9	1,1	5,8
LD	17,6	16,9	16,6	15,8	-0,7	-0,3	-0,8
LE	0,4	0,4	0,4	0,2	0,0	0,0	-0,2
	100,0	100,0	100,0	100,0			
<b>Buiten Randstad</b>							
LB	63,8	64,3	63,9	63,3	0,5	-0,4	-0,6
LC	17,3	17,5	18,4	19,5	0,2	0,9	1,1
LD	18,5	17,9	17,4	17,0	-0,6	-0,5	-0,4
LE	0,4	0,4	0,3	0,1	0,0	-0,1	-0,2
	100,0	100,0	100,0	100,0			
<b>Totaal</b>							
LB	64,5	64,3	63,7	61,5	-0,2	-0,6	-2,2
LC	17,0	17,8	18,8	21,8	0,8	1,0	3,0
LD	18,1	17,5	17,1	16,5	-0,6	-0,4	-0,6
LE	0,4	0,4	0,4	0,2	0,0	0,0	-0,2
	100,0	100,0	100,0	100,0			

Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata.

**Tabel B3: leraren middelbaar beroepsonderwijs (inclusief AOC's) naar salarisschaal (in aandeel voltijdbanen), peildatum 1 oktober**

	Niveau				Mutatie (t.o.v. voorgaand jaar)		
	2006	2007	2008	2009	2007	2008	2009
<b>Randstad</b>							
LB	49,9	51,0	49,9	53,9	1,1	-1,1	4,0
LC	39,3	38,5	40,8	38,4	-0,8	2,3	-2,4
LD	9,6	9,3	8,2	7,0	-0,3	-1,1	-1,2
LE	1,3	1,3	1,2	0,7	0,0	-0,1	-0,5
	100,0	100,0	100,0	100,0			
<b>Buiten Randstad</b>							
LB	35,7	36,4	37,3	39,0	0,7	0,9	1,7

	Niveau				Mutatie (t.o.v. voorgaand jaar)		
	2006	2007	2008	2009	2007	2008	2009
LC	51,9	51,3	51,1	52,4	-0,6	-0,2	1,3
LD	11,1	11,1	10,4	8,0	0,0	-0,7	-2,4
LE	1,3	1,3	1,2	0,6	0,0	-0,1	-0,6
	100,0	100,0	100,0	100,0			
<b>Totaal</b>							
LB	41,3	42,6	42,0	45,9	1,3	-0,6	3,9
LC	46,9	45,8	47,2	46,0	-1,1	1,4	-1,2
LD	10,5	10,3	9,6	7,5	-0,2	-0,7	-2,1
LE	1,3	1,3	1,2	0,6	0,0	-0,1	-0,6
	100,0	100,0	100,0	100,0			

Bron: ministerie van OCW, bewerkt door CentERdata.

**Tabel B4: gemiddeld aantal openstaande vacatures in derde kwartaal**

	2005/3	2006/3	2007/3	2008/3	2009/3
<b>Primair onderwijs (totaal)</b>	<b>420</b>	<b>620</b>	<b>650</b>	<b>1 030</b>	<b>680</b>
Directiepersoneel	180	190	160	250	190
Leraren	190	310	350	620	420
Onderwijsondersteunend personeel	50	120	140	160	70
<b>Voortgezet onderwijs (totaal)</b>	<b>200</b>	<b>350</b>	<b>570</b>	<b>360</b>	<b>340</b>
Directiepersoneel	20	30	40	30	50
Leraren	140	280	400	300	240
Onderwijsondersteunend personeel	40	40	130	30	50
<b>Middelbaar beroeps-onderwijs (totaal)</b>	<b>390</b>	<b>500</b>	<b>620</b>	<b>550</b>	<b>250</b>
Directiepersoneel	20	30	20	10	30
Leraren	190	260	340	280	140
Onderwijsondersteunend personeel	180	210	260	260	80
<b>Totaal po, vo en mbo waarvan alleen leraren</b>	<b>1 010</b>	<b>1 470</b>	<b>1 840</b>	<b>1 940</b>	<b>1 270</b>
	520	850	1 090	1 200	800

Bron: ResearchNed en ECORYS, arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo.

**Tabel B5: instroom van eerstejaars lerarenopleiding basisonderwijs**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Totaal</b>	<b>9 390</b>	<b>8 690</b>	<b>8 550</b>	<b>7 670</b>	<b>6 880</b>	<b>6 730</b>
<i>voltijd</i>	7 710	7 330	7 450	6 750	6 070	5 910
<i>deeltijd</i>	1 680	1 360	1 100	920	810	820

Bron: ministerie van OCW (1 cijfer HO)

**Tabel B6: instroom van eerstejaars lerarenopleiding voortgezet onderwijs**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Totaal</b>	<b>5 630</b>	<b>5 270</b>	<b>5 510</b>	<b>5 490</b>	<b>5 390</b>	<b>5 900</b>
<i>Hbo-voltijd</i>	4 070	4 040	4 230	4 240	4 160	4 500
<i>Hbo-deeltijd</i>	1 560	1 230	1 280	1 250	1 230	1 400

Bron: ministerie van OCW (1 cijfer HO)

**Tabel B7: ingeschreven universitaire lerarenopleiding**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Totaal</b>	<b>1 020</b>	<b>1 050</b>	<b>1 040</b>	<b>1 080</b>	<b>1 100</b>	<b>1 290</b>

Bron: ministerie van OCW (1 cijfer HO)

**Tabel B8: leraren po, vo, mbo en hbo naar wel/geen lerarenbeurs, 2009**

	Totaal	Met lerarenbeurs (tranche 1 en 2)	
Primair onderwijs (po)	135 010	6 056	4,5%
Voortgezet onderwijs (vo)	76 439	3 363	4,4%
Middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (mbo/bve)	33 446	1 088	3,3%
Hoger beroepsonderwijs (hbo)	25 990	909	3,5%
<b>Totaal</b>	<b>270 885</b>	<b>11 416</b>	<b>4,2%</b>

Bron: ministerie van OCW, Startmeting Convenant Leerkracht, 2009

**Tabel B9: leraren vo naar voornaamste afdeling en wel/geen lerarenbeurs, 2009**

	Totaal	Met lerarenbeurs (1e of 2e tranche)	
Vmbo-kb, vmbo-bb, vmbo-gl	24 042	1 054	4,4%
Vmbo-tl	12 664	707	5,6%
Havo	15 493	521	3,4%
Vwo	20 540	1 004	4,9%
Praktijkonderwijs	3 700	76	2,1%
<b>Totaal</b>	<b>76 439</b>	<b>3 363</b>	<b>4,4%</b>
Vmbo	36 706	1 761	4,8%

Bron: ministerie van OCW, Startmeting Convenant Leerkracht, 2009