



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Tussenmeting versterking functiemix 2011

Eindrapport

Djoerd de Graaf
Emina van den Berg
Renza Dosker
Aenneli Houkes
Jessica Pass
Maikel Volkerink

December 2011

Tussenmeting versterking functiemix 2011

Eindrapport

Djoerd de Graaf
Emina van den Berg
Renza Dosker
Aenneli Houkes
Jessica Pass
Maikel Volkerink

December 2011

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2011-57

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	i
1 Inleiding.....	1
2 PO: promoties vinden plaats.....	3
2.1 Doelstellingen PO	3
2.2 Promotiecriteria in convenant	4
2.3 Promotiecriteria in CAO	5
2.4 Promotiecriteria op schoolniveau	7
2.4.1 Uitwerking promotiecriteria	7
2.4.2 Uitvoering promotiecriteria.....	13
2.5 Communicatie omtrent promotiecriteria.....	16
2.5.1 Uitwerking promotiecriteria.....	16
2.5.2 Uitvoering promotiecriteria.....	18
3 VO: ontwikkeling zet door.....	21
3.1 Doelstellingen VO.....	21
3.2 Promotiecriteria in convenant.....	22
3.3 Promotiecriteria in CAO	23
3.4 Promotiecriteria op schoolniveau	26
3.4.1 Uitwerking promotiecriteria.....	26
3.4.2 Uitvoering promotiecriteria.....	32
3.5 Communicatie omtrent promotiecriteria.....	36
3.5.1 Uitwerking promotiecriteria.....	36
3.5.2 Uitvoering promotiecriteria.....	38
4 BVE: aan de slag gegaan	41
4.1 Doelstellingen BVE.....	41
4.2 Promotiecriteria in convenant.....	42
4.3 Promotiecriteria in CAO	43
4.4 Promotiecriteria op schoolniveau	43
4.4.1 Uitwerking promotiecriteria.....	44

4.4.2	Uitvoering promotiecriteria.....	49
4.5	Communicatie omtrent promotiecriteria.....	54
4.5.1	Uitwerking promotiecriteria.....	54
4.5.2	Uitvoering promotiecriteria.....	55
5	HBO: functiemix leeft niet	59
5.1	Inleiding.....	59
5.2	Promotiecriteria in convenant.....	60
5.3	Promotiecriteria op schoolniveau	62
5.3.1	Uitwerking promotiecriteria.....	62
5.3.2	Uitvoering promotiecriteria.....	68
5.4	Communicatie omtrent promotiecriteria.....	72
5.4.1	Uitwerking promotiecriteria.....	72
5.4.2	Uitvoering promotiecriteria.....	73
6	Conclusies anno 2011	77
6.1	Uitwerking promotiecriteria.....	77
6.2	Uitvoering promotiecriteria	82
Bijlage A	Respons enquête TCL.....	87
Bijlage B	Tabellen VO naar schooltype	89
Bijlage C	Analyse gepromoveerden	97
Bijlage D	Geïnterviewde scholen in 2011.....	101

Samenvatting

Het PO en VO zijn het verst gevorderd met het promoveren van leraren naar hogere salarisschalen. In het proces er naar toe heeft de BVE-sector het afgelopen jaar grote stappen gezet. Het HBO blijft enigszins achter. Net als afgelopen jaar hebben nieuw opgestelde promotiecriteria met name betrekking op goed functioneren, specifieke taken en een onderwijsrelevant diploma. Ze zijn volgens docenten eerlijker dan de voorheen gehanteerde criteria. Docenten blijven na promotie doorgaans docenten. Ze staan nog steeds een belangrijk deel van de tijd voor de klas.

De sectorale convenanten LeerKracht van Nederland zijn nu een paar jaar van kracht. Eén van de beloningsafspraken uit de convenanten betreft de versterking van de functiemix. Schoolbesturen ontvangen extra geld om meer leraren in een hogere loonschaal te kunnen belonen. Het gaat daarbij om scholen in het primair onderwijs (PO), het voortgezet onderwijs (VO), de beroeps- en volwasseneneducatie (BVE)¹ en het hoger beroepsonderwijs (HBO). Vorig jaar waren het PO en het VO aan de slag gegaan met het proces van versterking van de functiemix. De BVE en het HBO waren veel minder ver gevorderd in dat proces. Wat is de situatie anno 2011?

Ontwikkeling per sector

Het **PO** heeft sinds afgelopen jaar een nieuwe stap gezet. De scholen zijn niet meer alleen bezig met het treffen van voorbereidingen, de plannen worden steeds meer geïmplementeerd. Vrijwel elke school heeft nu promotiecriteria opgesteld. Bijna elke leraar is nu op de hoogte van de functiemix. En er vinden daadwerkelijk promoties plaats.

Ook de ontwikkeling in het **VO** heeft zich doorgezet. Inmiddels zijn bij vrijwel alle VO-scholen promotiecriteria opgesteld. Dat resulteerde in een groot aantal promoties. De bekendheid onder docenten heeft dan ook een nieuwe sprong gemaakt.

In de **BVE**-sector is de onduidelijkheid rondom de salarismix-afspraken grotendeels weggenomen. Steeds meer instellingen in de Randstadregio's zijn aan de slag gegaan met de versterking van de salarismix. Nieuwe promotiecriteria zijn opgesteld en ook de communicatie naar docenten toe is verbeterd.

In het **HBO** is weinig veranderd sinds vorig jaar. Veel hogeschole hielden de afgelopen jaren het promotieproces al geprofessionaliseerd. De verschillen tussen de schalen waren duidelijker geworden en de gesprekscyclus met leraren was verbeterd. Dat de versterking van de functiemix dit proces een impuls geeft is bij de meeste docenten onbekend.

Promotiecriteria

Vooraf goed functioneren en het uitvoeren van specifieke taken zijn aanleiding voor promotie in het kader van de functiemix. Tot de opgestelde promotiecriteria behoort ook een onderwijsrelevante opleiding. In de praktijk promoveren nog weinig docenten vanwege het behalen van een nieuw diploma. Een dergelijk opleiding is ook niet zomaar afgerond. Promoties op basis van anciënniteit komen bij de versterking van de functiemix niet veel voor.

¹ De functiemix wordt in de BVE salarismix genoemd.

De nieuwe promotiecriteria zijn transparanter. Dat is van groot belang. Het helpt mee het heersende gevoel weg te nemen dat het promotieproces oneerlijk is. Net als vorig jaar blijkt dat op scholen en instellingen met nieuwe promotiecriteria leraren veel vaker aangeven dat iedereen een eerlijke kans heeft op een schaalpromotie.

Gepromoveerde leraren blijven in het VO en het HBO leraar. Ze staan nog steeds een groot deel van hun tijd voor de klas. Dat was bij promoties voorafgaande aan de versterking van de functiemix vaak anders. In het PO ligt dat in de eerste promotieronde anders. Uit een analyse van enquêtes onder leraren in het PO blijkt dat het niet altijd leraren met vooral lesgevende taken zijn die de promoties hebben gekregen.² En uit interviews met PO-scholen komt bijvoorbeeld naar voren dat veel intern begeleiders in een hogere schaal terecht zijn gekomen.

De meeste scholen willen de invoering van de functiemix als kapstok gebruiken voor het (verder) professionaliseren van de gesprekkencyclus, maar hieraan is nog niet altijd een concrete invulling gegeven. De promotiecriteria komen nog niet standaard terug in de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Tussenmeting

Dit rapport beschrijft de derde meting van het proces rondom de versterking van de functiemix, in het jaar van de tussendoelstellingen voor het PO en het VO. Opnieuw heeft SEO een grootschalige enquête onder het onderwijspersoneel geanalyseerd. Bovendien heeft SEO nieuwe interviews gehouden bij tien PO-scholen, elf VO-scholen, vijf BVE-instellingen en drie HBO-instellingen. De einddoelstellingen voor het PO, VO en BVE moeten in 2014 zijn gehaald. Conditioneel op het behalen van de tussendoelstellingen voor 2011 zal de functiemix zich ook de komende jaren dus blijven ontwikkelen. Hoofdstuk 6 geeft uitgebreid antwoord op de onderzoeksvragen anno 2011.

² Analyses gebaseerd op de TCL betreffende gepromoveerde docenten zijn alleen uitgevoerd voor het PO, VO en HBO. Voor de BVE was het aantal gepromoveerde docenten in de steekproef niet groot genoeg.

1 Inleiding

Begin oktober 2011 was een belangrijk meetmoment voor de versterking van de functiemix. Op die datum diende een aantal onderwijssectoren aan de tussendoelstelling te voldoen. Er moeten voldoende docenten zijn doorgestroomd naar hogere salarisschalen. Los van het werkelijke aantal promoties kan de vraag worden gesteld in hoeverre de verschillende sectoren vorderingen maken in het proces er naar toe. Zijn er nieuwe promotiecriteria opgesteld? Zorgen die voor een eerlijker promotieproces dan voorheen? En hoe staat het met de communicatie richting docenten?

Vorig jaar hadden het primair onderwijs (PO) en het voortgezet onderwijs (VO) flinke stappen gezet met het benoemen van meer leraren in hogere salarisschalen. De beroeps- en volwasseneneducatie (BVE)³ en het hoger beroepsonderwijs (HBO) bleven achter. Nieuw opgestelde promotiecriteria hebben betrekking op specifieke taken en verantwoordelijkheden, opleiding en goed functioneren. Ze zijn volgens docenten eerlijker dan voorheen gehanteerde criteria. Zo bleek uit een enquête onder onderwijspersoneel en interviews met MR- en directieleden.

De directie Leraren van het ministerie van OCW wil graag weten welke leraren met de functiemix-middelen doorstromen naar een hogere salarisschaal. Tevens wil ze graag inzicht in de promotiecriteria op basis waarvan die doorstroom plaatsvindt. Zowel de uitwerking (bijv. gemaakte afspraken, rol MR) als de uitvoering (bijv. naleving afspraken, inzichtelijkheid voor leraren) van de promotiecriteria zijn daarbij van belang.⁴

SEO Economisch Onderzoek is gevraagd deze onderwerpen te onderzoeken. Het voorliggende rapport schetst het beeld anno 2011. Opnieuw is een grootschalige enquête gehouden onder het onderwijspersoneel. Bovendien heeft SEO nogmaals interviews gehouden, nu bij tien PO-scholen, elf VO-scholen, vijf Randstedelijke BVE-instellingen en drie hogescholen.⁵

³ De functiemix wordt in de BVE salarismix genoemd.

⁴ De precieze onderzoeksvragen staan vermeld in Hoofdstuk 6, inclusief de antwoorden anno 2011.

⁵ Het meewerken aan deze interviews was vrijwillig. Ze vonden plaats in het voorjaar/begin zomer van 2011.

Funciemix

Het actieplan LeerKracht van Nederland bevat voorstellen voor een betere beloning, een sterkere positie van de leraar en een professioneler personeelsbeleid binnen de school. Op basis van het actieplan hebben de minister en de sociale partners in het onderwijs afspraken gemaakt over de uitvoering van de voorstellen. Dat heeft geresulteerd in de sectorale convenanten LeerKracht van Nederland. Eén van de beloningsafspraken uit de convenanten betreft de versterking van de funciemix. Schoolbesturen ontvangen extra geld om meer leraren in een hogere loonschaal te kunnen belonen. Het gaat daarbij om scholen in het PO, het VO, de BVE en het HBO. Voor het PO en het VO zijn voor 2014 (HBO: 2012) streefpercentages opgesteld met betrekking tot de verdeling van de leraren over de loonschalen, inclusief tussendoelen in 2011. Sommige sectoren ontvangen hiervoor sinds 2009 extra geld, andere sectoren vanaf 2010. De tweede tranche van het geld komt beschikbaar als de sectoren de tussendoelen halen. Het beleid omtrent de funciemix geldt uitsluitend voor docenten, dus niet voor directieleden of onderwijsondersteunend personeel.

2 PO: promoties vinden plaats

Tot voor kort bielden scholen in het PO zich niet of nauwelijks bezig met promoties. Is dat met de versterking van de functiemix inmiddels veranderd? Zijn er nieuwe promotiecriteria opgesteld? In hoeverre zijn leraren daarmee bekend? En leiden die inmiddels tot promoties?

Vorig jaar bleek dat steeds meer scholen voorbereidingen troffen voor de functiemix. Het nieuwe promotiebeleid met bijbehorende criteria kreeg steeds meer vorm. De daadwerkelijke promoties moesten wel nog plaats vinden. Met het meetpunt van de tussendoelstelling voor de deur (oktober 2011) was het de vraag hoe de scholen in het PO er in het proces van versterking van de functiemix voor staan.

Net als vorig jaar is een grootschalige enquête gehouden onder het onderwijspersoneel. Deze TCL-enquête (zie Bijlage A) schetst onder andere de ontwikkeling van de versterking van de functiemix. Daarnaast hield SEO interviews met directeuren en MR-leden bij tien PO-scholen binnen en buiten de Randstad, inclusief 2 S(B)O-scholen. Het PO heeft sinds afgelopen jaar een nieuwe stap gezet. De scholen zijn niet meer alleen bezig met het treffen van voorbereidingen, de plannen worden steeds meer geïmplementeerd. Vrijwel elke school heeft nu criteria opgesteld. Bijna elke leraar is nu op de hoogte van de functiemix. Ook vinden er daadwerkelijk promoties plaats.

2.1 Doelstellingen PO

Het PO omvat twee typen onderwijs: regulier basisonderwijs (BO) en speciaal (basis)onderwijs, S(B)O. De subsector S(B)O bestaat op haar beurt uit scholen voor speciaal basisonderwijs (SBO) en scholen voor speciaal onderwijs (SO). Het SBO is er voor leerlingen met lage intelligentie en/of een leerachterstand die niet kunnen meekomen op de reguliere basisscholen. Het speciaal onderwijs (SO) verzorgt onderwijs voor leerlingen met zintuiglijke, lichamelijke of verstandelijke handicap en voor leerlingen met psychiatrische of gedragsproblematiek.

Leraren die voor de helft of meer van de 930 lesuren per schooljaar lesgeven (deeltijders naar rato) zijn ingedeeld in specifieke loonschalen voor leraren (L-schalen). De schaalindeling van leraren in het BO en het S(B)O verschilt.⁶ Het BO kent hoofdzakelijk leraren op LA-niveau. Het resterende deel van de leraren is ingeschaald in LB en een enkeling in LC. In het S(B)O zijn bijna alle leraren ingedeeld in schaal LB. De andere leraren zitten in schaal LA en LC.

Gegeven de verschillen tussen het BO en het S(B)O zijn er aparte doelstellingen met betrekking tot de functiemix geformuleerd. Conditioneel op het behalen van de tussendoelen in 2011 is de doelstelling voor het BO de volgende functiemix in 2014: 58 procent van de leraren in schaal LA, 40 procent in schaal LB en 2 procent in schaal LC. In het S(B)O moet in 2014 een functiemix worden bereikt van 86 procent in schaal LB en 14 procent in LC. Leraren die benoemd willen worden in een hogere functie kunnen hierop solliciteren. Tabel 2.1 geeft de huidige functiemix en

⁶ Zie <http://functiemix.minocw.nl>.

de doelstellingen weer. Sinds de middelen per augustus 2010 beschikbaar kwamen is de functiemix duidelijk versterkt in het PO. Wel moest in maart het percentage LB'ers in het BO nog behoorlijk toenemen om de oktoberdoelstelling te behalen. Aangezien veel promoties plaatsvinden aan het begin van een nieuw schooljaar was dat niet onmogelijk.

Tabel 2.1 Functiemix flink versterkt, doelstelling basisonderwijs in maart nog niet gehaald

Realisaties functiemix (t/m maart 2011) en doelstellingen (okt 2011 en okt 2014), naar subsector						
Basisonderwijs	okt 2008	mrt 2009	mrt 2010	mrt 2011	okt 2011*	okt 2014*
LA	98,5%	98,4%	97,9%	92,3%	83%	58%
LB	1,4%	1,5%	2,1%	7,6%	16%	40%
LC	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	1%	2%
Speciaal (basis)onderwijs						
LA	0,4%	0,5%	0,4%	0,2%	0%	0%
LB	97,8%	97,6%	97,5%	95,6%	95,5%	86%
LC	1,8%	1,9%	2,1%	4,2%	4,5%	14%

* Doelstellingen

Bron: CentERdata, memo Tabellen functiemix oktober 2006 t/m maart 2011 (2011)

De streefpercentages zijn gemiddelden. Deze gemiddelden gelden alleen op bestuursniveau. Individuele scholen hebben eigen streefpercentages. Deze streefpercentages op schoolniveau kunnen lager zijn dan die op bestuursniveau. Wel geldt dat een dergelijke lagere realisatie van de versterking van de functiemix op een school alleen wordt goedgekeurd als deze wordt gecompenseerd door een hogere realisatie op een andere school die onder hetzelfde bestuur valt. De exacte rekenformules voor het bepalen van de streefpercentages op individuele scholen (gebaseerd op het aantal leerlingen per school) zijn opgenomen in het convenant.

2.2 Promotiecriteria in convenant

Het convenant LeerKracht van Nederland zet in op het onderscheidend maken van de LB-functie ten opzichte van de LA-functie. De invulling van de LA-functie blijft ongewijzigd. Het onderscheid tussen de LA- en de LB-functie bestaat uit een verschil in werk- en denkniveau (extra opleidingseisen) en mate van complexiteit (ruimer takenpakket). Meer concreet formuleert het convenant dat de volgende elementen in de beschrijving van de voorbeeldfunctie schaal LB moeten worden opgenomen:

- een opleidingsniveau HBO+ door het volgen van relevante cursussen, master-classes of HBO-masters (allen aansluitend op de Kwaliteitsagenda Primair Onderwijs),
- (mede)verantwoordelijkheid bij het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van onderwijskundig beleid,
- het signaleren, analyseren en initiëren van onderwijsvernieuwing.

In het convenant is niet vastgelegd wat relevante HBO+-opleidingen zijn of wat de andere twee criteria precies inhouden. Overigens worden in het convenant geen aparte doelstellingen geformuleerd ten aanzien van promotie in het S(B)O.

2.3 Promotiecriteria in CAO

De doelstellingen uit het convenant zijn uitgewerkt in de CAO-PO 2009, die liep van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009 en inmiddels stilzwijgend is verlengd tot 1 januari 2012. De CAO kent een apart hoofdstuk waarin de eisen met betrekking tot de functiemix zijn uitgewerkt. De meest relevante artikelen zijn de volgende.

De functiemix is van toepassing op leraren. De CAO schrijft het volgende over leraren: *“van belang is dat een leraar voldoet aan de eisen van de Wet op het primair onderwijs (WPO/WEC) en Wet Beroepen in het onderwijs (Wet BIO), didactische en pedagogische verantwoordelijkheid draagt voor een groep én tenminste de helft van de 930 lessen per jaar les geeft (deeltijders naar rato).”*⁷

De implementatie van het beleid omtrent de functiemix krijgt uitgebreid aandacht in de CAO. Vooral de streefpercentages voor scholen worden nauwgezet beschreven. Over de implementatie op de scholen is de volgende procedure vastgelegd. Ieder jaar, voor 1 augustus, dient de werkgever samen met de MR het functieboek op zowel bestuurs- als schoolniveau aan te passen, met inachtneming van de afspraken over de functiemix. Uiteraard mogen leraren niet zomaar promotie krijgen, maar moeten ze voldoen aan de gedetailleerde eisen uit de FUWA (functiewaardering). Wel is het mogelijk nieuwe functies te ontwikkelen. Deze moeten dan worden goedgekeurd door een gecertificeerd adviseur⁸, zodat de juiste schaal voor de functie wordt gekozen.

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor een hogere schaal komen slechts marginaal aan bod in de CAO. De vereiste voorwaarden voor een LB-functie uit het convenant zijn integraal overgenomen en verder wordt verwezen naar de functieomschrijvingen in de FUWA-PO.⁹

⁷ Zie CAO-PO 2009, pagina's 51 en 52.

⁸ Deze adviseur wordt gecertificeerd door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs.

⁹ Het rapport 'Startmeting versterking functiemix' gaat nader op deze FUWA-PO in.

Scholen aan het woord

De scholen in het PO hebben gemengde gevoelens bij de versterking van de functiemix. Meer geld is welkom, helemaal om goede leraren te belonen. Tegelijkertijd stuiten veel scholen op problemen bij het toepassen van de regeling en vinden scholen het lastig de extra financiële lasten te dragen. De invoering verloopt daardoor soms moeizaam. Zo blijkt uit interviews met directeuren en MR-leden van 10 PO-scholen binnen en buiten de Randstad, inclusief 2 S(B)O-scholen.

De meeste PO-scholen vinden de functiemix een goed middel om doorgroei van leerkrachten mogelijk te maken. Leraren die in zichzelf investeren middels een opleiding of zich uitzonderlijk inzetten kunnen worden beloond. Ook het extra geld is welkom. Scholen zijn onzeker over hun financiële situatie de komende tijd. Wel vragen sommige scholen zich af of het geld besteed zou moeten worden aan de versterking van de functiemix. *“De extra middelen zouden we liever willen gebruiken om mensen die eruit moeten in de school te houden.”* De scholen vinden de functiemix ook geen vetpot. Ze stellen dat ze altijd zelf geld moeten bijleggen om de hogere salarissen te betalen. Conform het Convenant dragen werkgevers vanuit de Van Rijn-middelen 25 procent bij aan de invoering van de functiemix. Maar daarnaast is het voor scholen soms lastig het juiste aantal fte uit de doelstelling te laten promoveren. Stel bijvoorbeeld dat een school 1,2 fte moet promoveren om de tussendoelstelling te behalen. Dat betekent dat bij voltijds aanstellingen in feite 2 personen moeten worden aangesteld in een LB-functie. De school moet dan (naast de functiemix-middelen) voor 0,8 fte zelf aan extra salaris aanvullen. Ook zijn sommige scholen nog altijd onzeker of de regeling wel structureel is. Docenten zelf worden ook niet rijk van een promotie. In het PO komt de salarisverhoging bij een promotie van LA naar LB neer op circa 100 euro netto per maand. Daartegenover staat wel een forser takenpakket.

Scholen vinden het lastig om werkbare promotiecriteria vorm te geven, die stroken met de eisen in het convenant. Voor sommige scholen is het bijvoorbeeld niet duidelijk wat het vereiste criterium HBO+ inhoudt. Gaat het om een HBO+-diploma, of is een HBO+-werk- en denkniveau voldoende? Ook hebben scholen problemen met de praktische invulling van het criterium dat een leerkracht 50 procent van de tijd voor de klas dient te staan. Vaak kunnen hierdoor onder meer intern begeleiders niet in aanmerking komen voor de functiemix. De intern begeleiders zijn volgens veel scholen juist de mensen die in aanmerking zouden moeten komen voor een hogere schaal. Ze hebben vaak extra diploma's en een hoge toegevoegde waarde. Daarom heeft een aantal scholen (vaak op bestuursniveau) ervoor gezorgd dat de 50-procent norm in sommige gevallen niet strikt gehanteerd wordt.

Een ander punt van zorg voor scholen is hoe zij de functiemix moeten inpassen in hun taakbeleid. Extra taken voor de een betekent ook dat taken (bijvoorbeeld tijd voor de klas) door anderen moeten worden opgevangen. Ook niet-gepromoveerde docenten krijgen dan te maken met taakverzwaring. Dit zorgt voor onrust en weerstand. Ook vragen enkele scholen zich af wat ze moeten doen als de behoefte aan de extra beloonde taken afneemt. *“Moet iemand die vanwege die taken is gepromoveerd dan gedwongen een schaal omlaag worden gezet?”*

Niet alle scholen zijn even ver met het versterken van de functiemix. Een klein half jaar voor de eerste tussenmeting waren er nog altijd scholen waar geen promoties hadden plaatsgevonden.

Een deel daarvan onderneemt geen actie omdat het bestuur via andere scholen aan de opgelegde doelstelling kan voldoen, maar het komt ook voor dat een school de functiemix bewust in de ijskast zet. Zo geeft een geïnterviewde school de regeling te onzeker te vinden. Andere scholen hebben het tussendoel al behaald. Voor de lange termijn vragen veel scholen zich wel af of ze voldoende mensen in dienst hebben die kunnen en willen promoveren. “*Het is onzinnig om te denken dat van elke 10 leraren er 4 excellent zijn.*” Wellicht dienen scholen de promotiecriteria soepeler te hanteren. Op die manier blijft ook het einddoel haalbaar, al dan niet gecompenseerd door andere scholen binnen het bestuur.

2.4 Promotiecriteria op schoolniveau

Het vastleggen van promotiecriteria in het convenant en in de CAO vormen de eerste stappen. De laatste stappen zetten de scholen zelf. De nieuwe criteria moeten scholen uitwerken en opnemen in hun promotiebeleid om voldoende leraren te laten promoveren. Vorig jaar hadden scholen hier een begin meegemaakt. Hoe ver zijn ze daar nu mee? De TCL-enquête schetst het onderstaande beeld. Gezien de verschillende functiemix-doelstellingen voor het BO en S(B)O maken de tabellen in dit hoofdstuk onderscheid naar deze twee schooltypen.

2.4.1 Uitwerking promotiecriteria

Een eerste indicatie voor de uitwerking van promotiecriteria op schoolniveau is de bekendheid met de versterking van de functiemix (Tabel 2.2).

Tabel 2.2 Bekendheid versterking functiemix opnieuw toegenomen

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?					
	2009*	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Directieleden				(N=266)	(N=45)
ja	94%	98%	99%	99%	96%
nee	6%	2%	1%	1%	4%
Leden P(G)MR¹⁰				(N=522)	(N=64)
ja	74%	85%	91%	92%	85%
nee	26%	15%	9%	8%	15%

* In 2009 werd gevraagd of men op de hoogte was van de toekomstige verandering van de salarislijnen

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Vrijwel alle directieleden en een grote meerderheid van de MR-leden (91 procent) zijn op de hoogte van de maatregelen ter versterking van de functiemix. Deze percentages zijn weer hoger dan vorig jaar. De MR speelt een rol bij de uitwerking van de promotiecriteria op schoolniveau. Zij kijken mee bij het aanpassen van het functieboek. Tabel 2.3a toont of de MR al aandacht heeft geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix.

¹⁰ Personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad. Een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad is het overkoepelende orgaan van medezeggenschapsraden in één bestuur.

Tabel 2.3a Nieuwe functiemix bij vrijwel elke MR op de agenda (geweest)

Is er binnen de P(G)MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte, antwoord 'ja' in Tabel 2.2)					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Leden P(G)MR				(N=481)	(N=55)
Ja, er is over gesproken	45%	69%	75%	75%	78%
Ja, het staat op de agenda	11%	18%	12%	11%	20%
Nee, nog niet besproken	39%	11%	8%	9%	0%
Ik weet niet of het besproken is	5%	2%	5%	5%	2%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Bijna negentig procent van de MR-leden (die afweten van de functiemix-maatregelen) geeft aan dat de functiemix of al besproken is (75 procent), dan wel op de agenda staat (12 procent). Als er over is gesproken, dan heeft dat doorgaans geresulteerd in een plan of zelfs in staand beleid (niet weergegeven). Vorig jaar was de MR meestal nog niet verder dan een verkenning van de functiemix.¹¹ Logischerwijs geven ook bijna alle directieleden aan dat er stappen zijn gezet voor de invoering van de functiemix in de school (Tabel 2.3b). Ook bij hen blijft het zelden bij een verkenning (ruim tien procent), maar is de realisatie van de functiemix al verwerkt in een plan (ruim twintig procent) of een integraal onderdeel van beleid (circa 65 procent).

Tabel 2.3b Op nagenoeg elke school heeft de directie stappen gezet voor versterking functiemix

Heeft u al stappen gezet met de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte, antwoord 'ja' in Tabel 2.2)*			
	2011		
	Totaal	BO	S(B)O
Directieleden		(N=264)	(N=43)
Ja, er is over gesproken	93%	94%	93%
Ja, het staat op de agenda	5%	5%	7%
Nee, nog niet besproken	1%	1%	0%
Ik weet niet of het besproken is	0%	0%	0%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet aan directieleden gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd TCL (2011)

Volgens 94 procent van de directieleden zijn dan ook promotiecriteria opgesteld (Tabel 2.4), een behoorlijk groter deel dan vorig jaar.

¹¹ In de TCL-enquêtes (2010 en 2011) is de antwoordcategorie 'Ja, er is over gesproken' uit de SCL-enquête (2009) gesplitst in 'We zijn op dit moment de realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school aan het verkennen', 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is verwerkt in een plan' en 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is een integraal onderdeel van het beleid'.

Tabel 2.4 De afgelopen jaren steeds meer scholen met (nieuwe) promotiecriteria

Heeft de schoolleiding criteria opgesteld op basis waarvan personeelsleden kunnen worden bevorderd naar een hogere salarisschaal?					
	2009*	2010	2011	BO	S(B)O
	Totaal	Totaal	Totaal		
Directieleden**				(N=266)	(N=45)
ja	--	80%	94%	94%	89%
nee	--	17%	4%	3%	11%
weet niet	--	3%	3%	3%	0%
Onderwijzend personeel				(N=2192)	(N=414)
ja	5%	44%	61%	62%	52%
nee	45%	31%	16%	15%	20%
weet niet	50%	26%	23%	23%	28%
Leden P(G)MR				(N=522)	(N=64)
ja	5%	53%	67%	67%	64%
nee	82%	32%	18%	18%	17%
weet niet	13%	15%	15%	15%	18%

* In 2009 werd gevraagd of de MR criteria had opgesteld

** In 2009 was deze vraag niet aan directieleden voorgelegd

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Daarmee zijn volgens directieleden dus op vrijwel alle scholen promotiecriteria opgesteld. Het onderwijzend personeel en de MR-leden zijn daar nog niet altijd van op de hoogte. Van hen geeft zo'n tweederde aan dat de schoolleiding promotiecriteria heeft opgesteld. Ook die percentages zijn een stuk hoger dan vorig jaar. De versterking van de functiemix vormde doorgaans de aanleiding voor het opstellen van de (nieuwe) promotiecriteria (Tabel 2.5).

Tabel 2.5 Versterking functiemix was aanleiding voor opstellen (nieuwe) promotiecriteria

Zijn deze criteria opgesteld in het kader van de versterking van de functiemix?* (Mits opgesteld, antwoord 'ja' in Tabel 2.4)			
	2011	BO	S(B)O
	Totaal		
Directieleden		(N=250)	(N=40)
ja	95%	96%	88%
nee	2%	2%	3%
weet niet	3%	3%	10%
Onderwijzend personeel		(N=1369)	(N=214)
ja	69%	70%	64%
nee	3%	2%	4%
weet niet	28%	27%	32%
Leden P(G)MR		(N=351)	(N=42)
ja	81%	81%	84%
nee	3%	3%	5%
weet niet	16%	16%	12%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tevredenheid

Dat scholen verder zijn met het proces om de functiemix te versterken, betekent niet dat iedereen de nieuwe promotiecriteria omarmt (Tabel 2.6).

Tabel 2.6 Iets meer docenten tevreden dan ontevreden met promotiecriteria vanwege functiemix

In hoeverre bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria?* (Mits opgesteld, antwoord 'ja' in Tabel 2.4, en in 2011 opgesteld in het kader van functiemix, antwoord 'ja' in Tabel 2.5)					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Onderwijzend personeel				(N=963)	(N=136)
tevreden	43%	29%	36%	36%	35%
niet tevreden	26%	31%	30%	32%	26%
weet niet/neutral	30%	40%	34%	32%	39%
Leden P(G)MR				(N=286)	(N=35)
tevreden	47%	29%	41%	37%	38%
niet tevreden	26%	37%	33%	34%	31%
weet niet/neutral	26%	34%	26%	29%	31%

* In 2009 is gevraagd of men wel of niet tevreden was. Vanaf 2010 is een (gehercodeerde) 5-puntsschaal gebruikt. In 2011 is bovendien de selectie gemaakt van alleen de voor de functiemix opgestelde criteria.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Iets meer leraren en MR-leden zijn tevreden dan ontevreden over de nieuwe promotiecriteria vanwege de functiemix. Toch is het ontevreden deel met ongeveer een derde niet gering. Waar die ontevredenheid precies uit bestaat is niet gevraagd. Het is onwaarschijnlijk dat leraren de criteria oneerlijk vinden. Net als in eerdere jaren blijkt dat op scholen met nieuwe promotiecriteria leraren veel vaker van mening zijn dat alle leraren een eerlijke kans hebben om te promoveren (zie Tabel 2.8a).

Promotiecriteria

Voor een twintigtal criteria hebben zowel directieleden als leraren aangegeven of deze vaak, regelmatig, af en toe of nooit worden gehanteerd bij het bevorderen van leraren. Respectievelijk Tabel 2.7a (directieleden) en Tabel 2.7b (onderwijzend personeel) tonen de antwoorden. De antwoorden zijn alleen weergegeven voor de directieleden en leraren die aangeven dat er in het kader van de functiemix (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld op hun school (antwoorden 'ja' in Tabel 2.4 en Tabel 2.5). De rijpercentages tellen niet op tot 100 procent. Dat komt doordat niet iedereen wist hoe vaak het specifieke criterium wordt toegepast. De kolompercentages tellen op tot meer dan 100 procent, aangezien alle criteria apart zijn beoordeeld. De laatste kolom in de tabellen geeft een gemiddelde score weer voor elk criterium. Deze score zegt op zichzelf niets, maar plaatst de frequentie van het gebruik van elk van de promotiecriteria in perspectief: hoe hoger de score, hoe vaker het criterium wordt gehanteerd.¹²

¹² De score is als volgt geconstrueerd: het percentage vaak is vermenigvuldigd met 3 punten, het percentage regelmatig met 2 punten en het percentage af en toe met 1 punt.

Tabel 2.7a Volgens directieleden gehanteerde criteria stroken met convenant

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Directieleden, mits nieuwe criteria in het kader van de functiemix, antwoorden 'ja' in Tabel 2.4 en Tabel 2.5, N=301)					
	Vaak/altijd (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	43%	27%	16%	11%	1,97
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	40%	30%	11%	16%	1,91
Goed functioneren	43%	20%	13%	21%	1,80
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	24%	31%	22%	18%	1,55
Persoonlijke inzet	26%	21%	20%	29%	1,41
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	22%	24%	27%	24%	1,41
Vervullen managementtaken	13%	31%	26%	25%	1,27
Behalen WO-master	16%	17%	22%	33%	1,04
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	15%	18%	21%	37%	1,04
Buitengewone verdiensten voor de school	12%	19%	23%	41%	0,96
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	14%	18%	16%	49%	0,93
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	4%	12%	16%	62%	0,53
Aantal dienstjaren	2%	3%	7%	81%	0,20
Goede relatie met directie	3%	3%	6%	83%	0,19
Structureel lesgeven in de bovenbouw	0%	4%	8%	82%	0,17
Einde van de schaal	1%	2%	6%	81%	0,15
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	2%	7%	84%	0,13
Extra (inval)lessen geven	0%	1%	8%	86%	0,12
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	1%	1%	4%	89%	0,08
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	1%	3%	86%	0,05

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

De promotiecriteria zoals vastgelegd in het convenant en de CAO spelen volgens de directieleden de belangrijkste rol bij het bevorderen van leraren. De meest voorkomende promotiecriteria bestaan uit het behalen van een onderwijsrelevant diploma en actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling. Logischerwijs wordt bij promotie ook vaak gekeken naar goed functioneren en persoonlijke inzet. Criteria als 'goede relatie met de directie', of 'oudste rechten' spelen in veel mindere mate een rol. Leraren schetsen een soortgelijk beeld over de gehanteerde promotiecriteria (Tabel 2.7b).

Tabel 2.7b Criteria uit convenant ook volgens leraren het meest gehanteerd

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Onderwijzend personeel, mits nieuwe criteria vanwege functiemix, antwoorden 'ja' in Tabel 2.4 en Tabel 2.5, N=1100)					
	Vaak/altijd (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	31%	19%	14%	18%	1,45
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	20%	23%	19%	20%	1,24
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	19%	25%	17%	23%	1,24
Vervullen managementtaken	18%	21%	20%	21%	1,15
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	18%	24%	12%	26%	1,15
Goed functioneren	23%	15%	8%	36%	1,09
Persoonlijke inzet	15%	18%	12%	39%	0,93
Behalen WO-master	16%	14%	11%	27%	0,86
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	9%	14%	10%	47%	0,64
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	9%	13%	11%	41%	0,64
Buitengewone verdiensten voor de school	8%	13%	12%	41%	0,63
Goede relatie met directie	4%	9%	8%	54%	0,40
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	3%	8%	7%	62%	0,31
Aantal dienstjaren	2%	4%	7%	64%	0,18
Structureel lesgeven in de bovenbouw	1%	2%	5%	70%	0,13
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	1%	3%	4%	65%	0,13
Extra (inval)lessen geven	1%	3%	5%	68%	0,13
Einde van de schaal	1%	2%	4%	57%	0,12
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	2%	4%	70%	0,10
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	1%	2%	71%	0,05

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Voorafgaand aan de versterking van de functiemix speelden volgens het onderwijzend personeel oneigenlijke criteria wel degelijk een belangrijke rol bij promoties. Zo vormden 'oudste rechten' en 'aantal dienstjaren' bij de leraren de top van het lijstje met de relatief vaak voorkomende criteria. En ook een goede relatie met de directie was volgens hen een belangrijk promotiecriteria. Daar is nu geen sprake meer van.¹³ Leraren geven net als de directieleden (nieuw) opgestelde promotiecriteria aan die stroken met de criteria in het convenant. Ook bij de open antwoorden noemen leraren minder dan voorheen 'achterkamertjespolitiek' of een 'geheimzinnige procedure'. De gang van zaken rondom promoties is transparanter geworden.

¹³ In tegenstelling tot in de SCL-enquête (2009) lichtten de TCL-enquêtes (2010, 2011) de term schaalpromotie nader toe. In de SCL-enquête bleek een aantal leraren deze term te verwarren met het krijgen van een extra periodiek. Ook deze toelichting kan bijgedragen aan het minder vaak noemen van 'aantal dienstjaren' als belangrijk promotiecriteria.

2.4.2 Uitvoering promotiecriteria

Op papier is het promotieproces duidelijker geworden dan voor de invoering van de functiemix. Toch is het onderwijzend personeel op het eerste gezicht nog niet overtuigd dat in de praktijk alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie (Tabel 2.8).

Tabel 2.8 Nog steeds twijfel over eerlijke kansen op schaalpromotie, met name in S(B)O

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?					
	2009	2010	2011	BO	S(B)O
	Totaal	Totaal	Totaal		
Onderwijzend personeel				(N=2191)	(N=414)
ja	31%	32%	37%	38%	28%
nee	26%	31%	34%	33%	38%
weet niet/geen mening	44%	37%	29%	28%	34%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Ongeveer een derde van de leraren geeft aan dat niet alle leraren een eerlijke kans hebben op schaalpromotie. In het S(B)O is dat percentage nog wat groter. Het percentage dat vindt dat alle leraren juist wel een eerlijke kans hebben, is ongeveer even groot als het ontevreden deel. Ten opzichte van vorig jaar is hierin weinig veranderd. Nog eens bijna een derde van de leraren heeft geen mening over eerlijke kansen op schaalpromotie. Dit deel is wel kleiner geworden ten opzichte van vorige jaren. Dat heeft waarschijnlijk te maken met de extra aandacht voor promoties binnen scholen. Als wordt ingezoomd op alleen de scholen met nieuwe promotiecriteria vanwege de functiemix, dan geven leraren veel vaker aan dat iedereen een eerlijke kans heeft (Tabel 2.8a). Van hen is ruim de helft tevreden en zo'n 30 procent ontevreden. Het transparantere promotieproces sorteert dus effect.

Tabel 2.8a Met (nieuwe) promotiecriteria minder twijfel over eerlijke kans op schaalpromotie

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?*			
	Nieuwe criteria in kader functiemix?		
	Ja	Nee	Weet niet
Onderwijzend personeel	(N=1099)	(N=43)	(N=441)
Ja	54%	12%	35%
Nee	29%	70%	37%
weet niet	17%	19%	28%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet gesteld. En alleen wanneer de schoolleiding criteria voor bevordering heeft opgesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Het grootste deel van de leraren in het PO wil doorstromen naar een hogere salarisschaal (Tabel 2.9), al lijkt dat deel wat af te nemen. De reden voor die geringe afname is niet bekend. Wellicht zien leraren nu om zich heen wat de promotie in de praktijk inhoudt. Het komt in elk geval niet doordat een aantal leraren nu al promotie heeft gemaakt (Tabel 2.10) en daarom niet verder wil doorgroeien. Ook bij de niet-gepromoveerden is het aandeel dat wil doorstromen wat lager dan vorig jaar.

Tabel 2.9 Wens schaalpromotie neemt af

Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?¹⁴					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Onderwijzend personeel				(N=2190)	(N=414)
ja	80%	68%	59%	58%	63%
nee	8%	15%	24%	24%	19%
weet niet	12%	17%	18%	18%	18%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Tabel 2.10 Belangrijke toename schaalpromoties, met name vanwege versterking functiemix

Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal? (Onderwijzend personeel)					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Gepromoveerd?				(N=2191)	(N=414)
ja	1%	1%	6%	6%	7%
nee	99%	99%	94%	94%	93%
Zo ja, heeft in het kader van de versterking van de functiemix?*				(N=124)	(N=18)**
ja	--	51%	87%	87%	--
nee	--	38%	8%	7%	--
weet niet	--	11%	5%	6%	--

* In 2009 was deze vraag niet gesteld

** Te weinig waarnemingen voor nadere onderverdeling

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Ten opzichte van vorig jaar heeft het aantal promoties een vlucht genomen. De promoties vinden ook bijna altijd plaats in het kader van de functiemix.

Welke leraren promoveren in het kader van de nieuwe functiemix?

Ervaren leraren promoveren in het PO het meest in het kader van de nieuwe functiemix. Leraren die minder dan vijf jaar werkervaring hebben in de sector promoveren minder vaak, overigens net als de leraren die juist heel lang in de sector werken (30 jaar of meer). Wat niet helpt is het werken in een kleine deeltijd baan van minder dan drie dagen in de week. Voor deze deeltijders is er kennelijk te weinig tijd om de specifieke taken te verrichten die met de promotie samenhangen. Tot nu toe zijn het niet altijd leraren met vooral lesgevende taken die de promoties krijgen. Degenen die minder tijd voor de klas doorbrennen, hebben de grootste kans om te promoveren. Dat blijkt ook uit de interviews. Scholen geven bijvoorbeeld aan dat in de eerste ronde intern begeleiders vaak in een hogere schaal terecht zijn gekomen. Verder hebben leraren die momenteel een opleiding volgen een grotere kans op promotie. Zie Bijlage C voor de technische details van de PO-analyse.

¹⁴ Zoals gemeld lichtte de TCL-enquête schaalpromotie nader toe. Dat gebeurde vorig jaar in de SCL-enquête niet. Wellicht dat hierdoor sprake lijkt te zijn van een lichte afname in de wens om door te stromen. Sommige leraren willen misschien wel een extra periodiek, maar hoeven niet naar een hogere schaal.

Als docenten volgens eigen zeggen zijn gepromoveerd om de functiemix te versterken, welke criteria lagen daar dan aan ten grondslag? Tabel 2.11 geeft dit weer.

Tabel 2.11 Goed functioneren is het belangrijkste promotie criterium volgens leraren die in het kader van de functiemix zijn gepromoveerd

Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd? (mits in kader versterking functiemix, N = 124)	
Criterion	Percentage
Goed functioneren	68%
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	58%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	55%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	55%
Persoonlijke inzet	48%
Vervullen managementtaken	42%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	30%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	29%
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	27%
Buitengewone verdiensten voor de school	19%
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	15%
Behalen WO-master	12%
Structureel lesgeven in de bovenbouw	6%
Goede relatie met directie	4%
Extra (inval)lessen geven	4%
Einde van de schaal	2%
Aantal dienstjaren	1%
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%
Geen van deze criteria	1%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	0%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Goed functioneren is het meest gehanteerde criterium volgens gepromoveerden in het kader van de functiemix. Daarnaast spelen de in het convenant en de CAO vastgelegde criteria een rol. In tegenstelling tot voorheen komen promoties puur op basis van het aantal dienstjaren bij de versterking van de functiemix nauwelijks meer voor.¹⁵

¹⁵ In tegenstelling tot de SCL-enquête (2009) lichten de TCL-enquêtes (2010, 2011) de term schaalpromotie nader toe. In de SCL-enquête bleek een aantal leraren deze term te verwarren met het krijgen van een extra periodiek. Ook deze toelichting kan bijgedragen aan het minder vaak noemen van 'aantal dienstjaren' als belangrijk promotie criterium.

Scholen aan het woord

Het bestuur van de geïnterviewde scholen neemt bij het opstellen van de promotiecriteria vaak het voortouw, soms gesteund door een externe partij (adviesbureau). Directieleden kunnen veelal binnen de gestelde criteria eigen accenten aanbrengen. Ook de (G)MR-leden zijn bij het proces betrokken, alhoewel het ouderdeel van de MR vaak een zeer beperkte inbreng heeft. Veel scholen hanteren de volgende promotiecriteria uit het convenant en de CAO: HBO+-niveau en de helft van de tijd voor de klas. Daaraan voegen scholen specifieke criteria toe. Dit betreft vaak een bepaalde specialisatie, zoals ICT, zorg, rekenen of taal, of volledige functies als bouwcoördinator of intern begeleider. In lijn dus met de in het convenant genoemde onderwijsvernieuwing en verantwoordelijkheid voor onderwijskundig beleid. Een enkele keer speelt ook anciënniteit een rol, of moeten docenten overstappen naar een andere school binnen het bestuur. De criteria worden vervolgens in een functieomschrijving opgenomen waarvoor een interne vacature wordt opgesteld. Alle leerkrachten kunnen op deze vacature solliciteren, maar over het algemeen wordt dit door een beperkt aantal leerkrachten gedaan. Op de meeste scholen vindt daarna een sollicitatiegesprek plaats met de directeur van de school en eventueel een collega-directeur uit het bestuur en iemand van personeelszaken. Door meerdere personen te betrekken bij de gesprekken betuigen de scholen het idee van vriendsjespolitiek.

Volgens veel scholen was het van te voren duidelijk wie als eersten benoemd zouden worden in een LB-functie. Die leraren voerden al extra werkzaamheden uit. De leerkrachten die in de eerste ronde benoemd worden, zijn dus vaak mensen van wie iedereen vond dat ze een extraatje zouden mogen krijgen. Scholen geven aan dat ze de criteria helder proberen te maken en de sollicitatieprocedure zo transparant mogelijk. Dat neemt niet weg dat volgens de scholen bij een keuze uit meerdere, gelijkwaardige kandidaten subjectiviteit altijd een rol zal blijven spelen.

2.5 Communicatie omtrent promotiecriteria

Er zijn vaker promotiecriteria opgesteld dan vorig jaar. Is de communicatie van deze promotiecriteria naar de leraren toe ook verbeterd? Hierover zijn in de TCL-enquête enkele specifieke vragen gesteld, zowel wat betreft de communicatie over de uitwerking als de communicatie over de uitvoering van de promotiecriteria.

2.5.1 Uitwerking promotiecriteria

Is het onderwijspersoneel überhaupt op de hoogte van de maatregelen ter versterking van de functiemix? Tabel 2.12 toont het antwoord op deze vraag.

Tabel 2.12 Bekendheid functiemix opnieuw toegenomen bij leraren

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?					
	2009*	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Onderwijzend personeel				(N=2192)	(N=414)
ja	63%	76%	85%	87%	78%
nee	37%	24%	15%	13%	22%

* In 2009 werd gevraagd of men op de hoogte was van de toekomstige verandering van de salarislijnen

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Van het onderwijzend personeel weet 85 procent af van de maatregelen. Dat is een groter deel dan vorig jaar en daarmee een eerste indicatie van een verbeterde communicatie. Het ministerie van OCW werkt actief mee om de bekendheid van de functiemix verder te vergroten. Samen met de sociale partners is OCW de communicatiecampagne 'Functiemix, het kan in het onderwijs' gestart. Tabel 2.13 geeft weer in hoeverre leraren hier bekend mee zijn.

Tabel 2.13 Driekwart van leraren bekend met de communicatiecampagne

Heeft u gehoord van de communicatiecampagne 'Functiemix, het kan in het onderwijs'?			
	Totaal	BO	S(B)O
Onderwijzend personeel		(N=2192)	(N=414)
ja, van gehoord	59%	59%	58%
ja, ik ken de inhoud	16%	17%	15%
nee	25%	24%	26%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet gesteld.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Driekwart van de leraren heeft gehoord van de campagne, van wie 16 procent ook de inhoud kent. Ook meer scholen communiceren over de functiemix (Tabel 2.14).

Tabel 2.14 Ook communicatie vanuit scholen neemt toe

Is er vanuit de school (schoolleiding of P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix?					
	2009*	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Onderwijzend personeel				(N=2192)	(N=414)
Ja	27%	71%	81%	83%	72%
Nee	58%	18%	10%	9%	15%
Weet niet	15%	11%	9%	8%	13%
Leden P(G)MR				(N=522)	(N=64)
Ja	44%	79%	87%	88%	82%
Nee	47%	17%	8%	8%	10%
Weet niet	10%	4%	5%	4%	9%

* In 2009 is gevraagd naar de communicatie vanuit de P(G)MR.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Volgens bijna negentig procent van de MR-leden en zo'n tachtig procent van het onderwijzend personeel is door de school gecommuniceerd over de nieuwe functiemix. Daarmee is de communicatie over versterking van de functiemix verder toegenomen.

Als er is gecommuniceerd, is zo'n tweederde van de leraren en MR-leden daar tevreden over (Tabel 2.15). Een goede communicatie over de criteria is belangrijk. Leraren - in welke sector dan ook - die tevreden zijn over de communicatie over de promotiecriteria, zijn ook veel meer tevreden over de promotiecriteria zelf. Hierbij moet worden opgemerkt, dat de leraren die de nieuwe promotiecriteria zien zitten automatisch ook meer tevreden zullen zijn over de communicatie erover.

Tabel 2.15 Ruime meerderheid tevreden over de communicatie

In hoeverre bent u tevreden over de communicatie? (Mits er is gecommuniceerd, antwoord 'ja' in Tabel 2.14)*			
	2011		
	Totaal	BO	S(B)O
Onderwijzend personeel		(N=1815)	(N=298)
(Zeer of enigszins) tevreden	65%	67%	56%
(Zeer of enigszins) ontevreden	14%	14%	20%
Niet tevreden, niet ontevreden	21%	20%	24%
Leden P(G)MR		(N=457)	(N=53)
(Zeer of enigszins) tevreden	71%	71%	68%
(Zeer of enigszins) ontevreden	14%	13%	19%
Niet tevreden, niet ontevreden	15%	15%	13%

* Deze vraag is in 2011 voor het eerst (in deze vorm) gesteld.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

2.5.2 Uitvoering promotiecriteria

Tabel 2.16 laat zien, dat in formele gesprekken tussen leraren en leidinggevenden promotiecriteria zeker nog niet standaard aan de orde komen.

Tabel 2.16 Schaalpromotie volgens onderwijzend personeel niet vaker op agenda in formele gesprekken

Komt in een formeel gesprek met uw leidinggevende 'bevordering naar een hogere salarisschaal' aan de orde? En worden daar concrete afspraken over gemaakt? (Onderwijzend personeel)					
	2009	2010	2011*		
	Totaal	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Wordt besproken?				(N=1726)	(N=297)
ja	9%	24%	18%	20%	10%
nee	82%	65%	79%	78%	89%
niet van toepassing	10%	11%	3%	3%	1%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)				(N=337)	(N=30)
ja	31%	41%	48%	48%	43%
nee	61%	51%	42%	42%	43%
niet van toepassing	8%	8%	10%	10%	13%

* In 2011 is aan het onderwijzend personeel niet alleen naar 'bevordering van de salarisschaal' gevraagd, maar ook naar 10 andere potentiële onderwerpen tijdens formele gesprekken. Dat heeft gevolgen voor de respons en wellicht ook voor de gegeven antwoorden.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Ongeveer twintig procent van de leraren geeft aan dat schaalpromotie wordt besproken in een formeel gesprek (functionerings- of beoordelingsgesprek). En als het wordt besproken, dan leidt dat in ongeveer de helft van de gevallen tot concrete afspraken. Die percentages zijn nog niet hoog, maar een stuk hoger dan voorafgaand aan de nieuwe functiemix (2009). Het PO heeft ook

een grote inhaalslag te maken. In het verleden kwamen promoties immers nauwelijks voor. Van de leraren die de afgelopen tijd daadwerkelijk zijn gepromoveerd in het kader van de functiemix kwam schaalpromotie (logischerwijs) veel vaker aan de orde tijdens formele gesprekken, namelijk in zeventig procent van de gevallen (niet weergegeven).

Het deel van de directieleden dat aangeeft dat schaalpromotie aan de orde komt tijdens een functionerings- of beoordelingsgesprek is groter dan vorig jaar (Tabel 2.17).

Tabel 2.17 Volgens steeds meer directieleden komt schaalpromotie aan de orde in formele gesprekken met medewerkers

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directieleden)					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Wordt besproken?				(N=266)	(N=45)
ja	32%	64%	72%	72%	58%
nee	47%	29%	20%	19%	33%
niet van toepassing	21%	7%	8%	9%	9%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)				(N=192)	(N=26)
ja	54%	81%	83%	83%	85%
nee	46%	18%	15%	15%	15%
niet van toepassing	—*	1%	2%	2%	0%

* In 2009 was deze antwoordcategorie niet aanwezig

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Ruim zeventig procent van de directieleden geeft aan dat ze tijdens formele gesprekken met het onderwijzend personeel over schaalpromotie praten. En als ze schaalpromotie de revue laten passeren, dan maken ze daar in ruim tachtig procent van de gevallen concrete afspraken over.

Scholen aan het woord

Op iedere geïnterviewde school zijn docenten geïnformeerd over de functiemix. De manier waarop varieert. De meest voorkomende informatiekanaal zijn nieuwsbrieven, informatiebijeenkomsten en teamvergaderingen. Vaak loopt de informatie via het schoolbestuur of de directie. Maar er zijn ook externe adviesbureaus ingeschakeld om het personeel wegwijs te maken in het functieprofiel van een LB-functie.

Bij een aantal scholen is de functiemix aanleiding om promotiecriteria in de functioneringsgesprekken op te nemen, of om überhaupt functioneringsgesprekken standaard in te voeren. Vaak worden die functioneringsgesprekken nu alleen gevoerd met nieuw personeel, dat nog op een tijdelijk contract werkt.

Het PO heeft sinds afgelopen jaar een nieuwe stap gezet. De scholen zijn niet meer alleen bezig met het treffen van voorbereidingen, de plannen worden ook steeds meer geïmplementeerd. Vrijwel elke school heeft nu promotiecriteria opgesteld. Bijna elke leraar is op de hoogte van de functiemix. En er vinden daadwerkelijke promoties plaats.

3 VO: ontwikkeling zet door

Het VO was vorig jaar het verst gevorderd in het proces van versterking van de functiemix. Heeft die ontwikkeling zich doorgezet?

Voor de VO-scholen waren de functiemix-middelen het eerst beschikbaar (januari 2009 voor de Randstadregio's). Het is dan ook niet verwonderlijk dat VO-scholen vorig jaar het meest bezig waren met de functiemix. Scholen maakten werk van een beter promotiebeleid. De promoties in het kader van de functiemix kwamen op gang. Wel moesten schaalpromoties bij de meeste scholen nog een structurele plaats krijgen in de formele gesprekken met het personeel. De vraag is of de VO-sector opnieuw een stap heeft gezet.

De TCL-enquête geeft aan hoever de VO-scholen momenteel zijn in het proces van versterking van de functiemix. Bovendien heeft SEO interviews gehouden met rectoren/hoofden P&O en MR-leden van elf scholen, verspreid over het land, stedelijkheidsgraad en type scholen.¹⁶

De ontwikkeling in de VO-sector heeft zich doorgezet. Inmiddels zijn bij vrijwel alle VO-scholen promotiecriteria opgesteld. Dat resulteerde in een groot aantal promoties. De bekendheid onder docenten heeft dan ook een nieuwe sprong gemaakt. Toch staan schaalpromoties nog niet standaard op de agenda van de formele gesprekken.

3.1 Doelstellingen VO

Net als het PO is het VO gedifferentieerd naar schooltype. Het convenant onderscheidt vier typen: VMBO, HAVO/VWO (inclusief gymnasia), smalle schoolgemeenschappen (VMBO-t/HAVO/VWO) en brede schoolgemeenschappen (VMBO/HAVO/VWO). In tegenstelling tot het PO is in het VO de groei-doelstelling voor het percentage leraren in de hogere schalen voor elk schooltype identiek. Voor de functiemix zijn drie schalen van belang: LB, LC en LD. De ook in het VO voorkomende schaal LE voor promovendi valt buiten de doelstellingen voor de functiemix. De schaal LA bestaat niet in het VO.

De laagste schaal (schaal LB) kwam het meest voor in de functiemix van 2008 (64 procent). De aandelen van de twee andere schalen waren met zo'n 19 procent (LC) en 17 procent (LD) ongeveer even groot.¹⁷ De bedoeling is om deze mix anders vorm te geven door meer docenten te laten doorstromen naar de schalen LC en LD. In 2014 moet de volgende functiemix zijn gerealiseerd: 33 procent van de leraren in schaal LB, 38 procent in schaal LC en 29 procent in schaal LD. Daarbij zijn er aparte doelstellingen bepaald voor scholen binnen en buiten de Randstadregio's¹⁸. In de Randstadregio's zijn hogere percentages voor de hogere schalen vastgesteld. Tabel 3.1 laat de ontwikkeling in de functiemix in de laatste jaren zien en de

¹⁶ Voor een vollediger beeld is daarnaast met een schoolbestuur gesproken.

¹⁷ Zie <http://functiemix.minocv.nl>.

¹⁸ De Randstadregio's bestaan uit de vier grote steden en Almere, plus de omliggende RPA-gebieden Zuidelijk Noord-Holland, Rijn-Gouwe, Haaglanden, Rijnmond, Gooi en Vechtstreek, Eemland en Utrecht-Midden.

doelstelling voor 2014. Ook de tussendoelstelling voor 2011 is vermeld. De VO-scholen waren in maart 2011 op de goede weg om de eerste tussendoelstelling te halen. Alleen het percentage LC-docenten in de Randstadregio's bleef nog wat achter. Veel promoties vinden plaats aan het begin van het nieuwe schooljaar. Het bereiken van het tussendoel was dus nog goed mogelijk.

Tabel 3.1 VO-sector zet flinke stappen op weg naar eerste tussendoelstelling functiemix

Realisaties functiemix (t/m maart 2011) en doelstellingen (okt 2011 en okt 2014), Nederland en naar regio						
Totaal Nederland	okt 2008	mrt 2009	mrt 2010	mrt 2011	okt 2011*	okt 2014*
LB	64,1%	63,0%	59,1%	54,6%	52%	33%
LC	18,7%	19,8%	23,7%	26,4%	29%	38%
LD	16,9%	16,9%	16,9%	18,7%	19%	29%
LE	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	--	--
Randstad						
LB	63,8%	61,6%	53,7%	46,2%	36%	16%
LC	19,6%	21,9%	29,5%	35,0%	45%	55%
LD	16,2%	16,2%	16,6%	18,5%	19%	29%
LE	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	--	--
Buiten Randstad						
LB	64,3%	63,9%	62,9%	60,2%	62%	44%
LC	18,1%	18,4%	19,8%	20,8%	19%	27%
LD	17,3%	17,4%	17,1%	18,8%	19%	27%
LE	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	--	--
* Doelstellingen						

Bron: CentERdata, memo Tabellen functiemix oktober 2006 t/m maart 2011 (2011); OCW (2011)

De landelijke doelstellingen zijn gemiddelden. Het zijn geen streefcijfers waaraan iedere school moet voldoen vanwege de grote huidige verschillen in de functiemix tussen de scholen. Op basis van de doelstellingen zijn groeipercentages voor de Randstadregio's en de niet-Randstadregio's afgeleid.¹⁹ Deze groeipercentages zijn de doelen voor de scholen in de desbetreffende regio's. Een school met momenteel relatief veel leraren in hogere schalen, mag (moet) dus procentueel een even grote groei doormaken als scholen met momenteel relatief weinig leraren in hogere schalen. De exacte rekenformules voor de scholen zijn opgenomen in het convenant.

3.2 Promotiecriteria in convenant

In het convenant is vastgelegd *“het criterium ‘opleiding’ mee te wegen bij functiivaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden”*. De bijlage maakt melding van de volgende nadere afspraken tussen sociale partners, die moesten worden verankerd in de CAO:

¹⁹ Deze groeipercentages (in procentpunten) voor 2011 bedragen voor Randstadregio's: -30% LB, +29% LC en +1% LD en voor niet-Randstadregio's: -3% LB, +2% LC en +1% LD. Voor 2014 zijn de groeipercentages voor Randstadregio's: -50% LB, +39% LC en +11% LD en voor niet-Randstadregio's: -21% LB, +10% LC en +11% LD. Voor LE zijn geen groeipercentages vastgelegd.

- Bij een promotie blijft de leraar leraar. Dat betekent dat men alleen promotie maakt binnen de lerenschalen wanneer men overwegend (meer dan ongeveer zestig procent) is belast met een lestaak.
- Voor een schaal LC kan men zich kwalificeren door aan één of meer van onderstaande criteria te voldoen:
 1. extra opleiding(en) of in de praktijk door werkervaring verworven expertise op pedagogisch-didactisch gebied / op het gebied van zorgbreedte,
 2. een meervoudige tweedegraads bevoegdheid,
 3. een eerstegraads bevoegdheid.
- Ook wat betreft de promotie naar de LD-functie op basis van de eerstegraads bevoegdheid wordt verwezen naar nadere afspraken tussen de sociale partners, oftewel de CAO-VO.

Kortom, leraren met een extra opleiding of hogere bevoegdheid kunnen zich kwalificeren voor een hogere schaal, al kan het ook via een andere weg. Promotie van schaal LB naar schaal LC is bijvoorbeeld ook mogelijk bij gebleken competentie in de onderwijspraktijk. Daarbij is in het convenant vastgelegd dat de verworvenheden verder dienen te worden geëxpliciteerd in de FUWA, zodat er een duidelijk onderscheid kan worden gemaakt tussen de LB- en LC-functie.

3.3 Promotiecriteria in CAO

De promotiecriteria in het convenant zijn niet of nauwelijks uitgewerkt in de CAO-VO 2008-2010 van februari 2009, die liep vanaf juli 2008 tot en met augustus 2010. Het hoofdstuk omtrent functies en functiewaardering is kort. Voor de functieomschrijvingen wordt verwezen naar de FUWA-VO 2002. De relevante passages uit de CAO en de nieuwe CAO-VO 2011-2012 zijn hieronder samengevat.

In de CAO wordt de functie leraar niet uitdrukkelijk gedefinieerd. Wel geeft een artikel over de functiemix aan dat de middelen voor de functiemix alleen gelden voor leraren met lesgeven als hoofdtaak (meer dan circa zestig procent van de contracturen). Dit is rechtstreeks afgeleid uit het convenant.

De passage in de CAO-VO over de implementatie van het beleid rondom de functiemix op scholen is vergelijkbaar met die in het PO. Ieder jaar bepaalt de werkgever in samenspraak met de MR de nieuwe functiemix. Daarbij laat men zich leiden door de eisen zoals afgesproken in het convenant. Wel is er een waarborging dat er geen functies worden gecreëerd om aan de verplichtingen te voldoen. De functies moeten in lijn zijn met de voorbeeldfuncties uit de FUWA. Mochten de functies hiervan afwijken en wil men toch een Lerarenfunctie (L-functie) gebruiken, dan moet dit worden goedgekeurd door een gecertificeerd adviseur.²⁰

Wat betreft de functieomschrijvingen wordt dus verwezen naar de FUWA.²¹ Het entreerecht voor schaal LD is wel verankerd in de CAO-VO 2008-2010. Die CAO meldt dat vanaf 1 augustus 2014 iedere leraar met eerstegraads bevoegdheid, die structureel les geeft in de bovenbouw, het recht heeft op schaal LD. Zowel leraren als de schoolleiding maakten duidelijk

²⁰ Deze adviseur wordt gecertificeerd door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs.

²¹ Het rapport 'Startmeting versterking functiemix' gaat nader op deze FUWA-VO in.

grote problemen te hebben met de uitvoering van een entreerecht dat al geldt bij één uur structureel lesgeven in de bovenbouw LD (zie bijvoorbeeld Tussenmeting versterking functiemix 2011). Scholen kregen de neiging om docenten te verdelen over uitsluitend onderbouw en bovenbouw, wat voor beide partijen onaantrekkelijk is. In mei 2011 hebben de VO-raad, CNV Onderwijs en CMHF een onderhandelaarsakkoord afgesloten over de CAO voor het voorgezet onderwijs 2011-2012. Deze CAO VO geldt vanaf 1 augustus 2011 tot 1 augustus 2012. Inmiddels is het akkoord uitgewerkt naar concrete CAO-teksten. In deze nieuwe CAO is het entreerecht aangepast: “*vanaf 1 augustus 2014 heeft elke docent met een eerstegraads bevoegdheid, die structureel 50% of meer van zijn lessen geeft in een of meer van de jaren 4 en 5 HAVO en/of 4,5 en 6 VWO recht op een LD-functie.*”²² Eerstegraads docenten moeten nu dus ten minste de helft van de tijd in de bovenbouw lesgeven om aanspraak te kunnen maken op het entreerecht.

²² Niet alle onderwijsbonden hebben hun handtekening gezet onder het onderhandelaarsakkoord over de CAO. De reden hiervoor betrof niet de aanpassing van het entreerecht.

Scholen aan het woord

Scholen in het VO vinden het idee om docenten beter te belonen prima. De manier waarop dat nu gaat - via de functiemix - wordt wisselend ontvangen. Dat blijkt uit interviews met rectoren/hoofden P&O en MR-leden van elf scholen, verspreid over het land, stedelijkheidsgraad en type scholen.²³ *“We zitten er dubbel in.”*

Docenten vinden het positief dat er eindelijk iets aan hun salarispositie gebeurt. Er is meer geld beschikbaar voor salarissen en het geld moet ook daadwerkelijk aan salarissen worden besteed. Een MR-lid verwoordt dit als volgt: *“Ik vind het – eindelijk, na jaren – een zeer waardevolle toevoeging aan de waardering van het vak van docent”*. Directieleden geven aan dat zij er een instrument mee in handen hebben om de kwaliteit van docenten te verhogen. Een directrice stelt: *“Ik eiste al veel van docenten. Door de functiemix krijg ik de middelen in handen om mensen ervoor te belonen.”* Een deel van de docenten beaamt dit. *“Hiervoor maakte het niet uit of iemand heel goed of heel slecht functioneerde. Nu wordt beloofd op basis van goed functioneren. Dat geeft een extra prikkel. Je kunt ergens voor gaan als docent.”*

Bij de functiemix-regeling plaatsen de scholen een aantal kanttekeningen. De belangrijkste is de financiering op lange termijn. Scholen gaan deze nieuwe salarisverplichtingen langdurig aan. Bevorderingen kunnen niet weer teniet worden gedaan. Zij hopen dat ‘Den Haag’ deze langdurige verplichting eveneens voelt. *“Ik ben wel bezorgd over wat er met de financiën gebeurt na 2014. Het is een goed initiatief, maar het zou erg jammer zijn als het strandt op een tekort aan middelen. De overheid moet zich hierin als betrouwbare partner opstellen”*. Sowiezo vragen sommige scholen zich af of de functiemix-middelen op lange termijn afdoende zijn. *“Als we doorgaan met het halen van het streefpercentage hebben we over één of twee jaar een financieel probleem. Als we de streefpercentages niet halen krijgen we het geld niet en hebben we direct een financieel probleem. De financieel verantwoordelijke van onze school krijgt hier grijze haren van.”*

Tot voor kort speelde ook het entreerecht een rol bij de financiële zorgen. De grootste zorgen hierover zijn gedurende de interviewperiode echter weggenomen, toen de contouren van de nieuwe CAO duidelijk werden. Tegen het entreerecht in de oude CAO was veel weerstand, zowel vanuit de directies als vanuit het personeel. Veel scholen laten hun docenten zowel in de onder- als in de bovenbouw lesgeven, met als gevolg dat bij het oude entreerecht vrijwel alle eerstegraadsdocenten een LD-functie hadden moeten krijgen. Dat is financieel niet haalbaar. Dus hadden scholen onwenselijke alternatieven moeten verzinnen. *“De enige oplossing die ik voor ons kan bedenken is dat mij een knip in ons docententeam maken zodat maar een deel vrijwel uitsluitend in de bovenbouw lesgeeft, maar dit maakt de baan voor deze leraren natuurlijk een stuk minder attractief en heeft uiteindelijk consequenties voor de werkdruk van docenten en de kwaliteit van het onderwijs.”* Met de nieuwe CAO zijn de grootste problemen verholpen. Toch geven enkele scholen aan dat tweedegraders die voldoen aan de competenties van LD-docenten ook bij het aangepaste entreerecht minder kans maken. De school moet immers al veel eerstegraders benoemen en heeft zo geen geld meer over voor de tweedegraders. Sommige scholen reserveren daarom toch plaatsen voor tweedegraders. Ook volgens de geïnterviewde gymnasia, met veel eerstegraders, is de aanpassing nog niet afdoende.

Een andere kanttekening die sommige directieleden maken, zijn de rigide streefcijfers van de

²³ Voor een vollediger beeld is daarnaast met een schoolbestuur gesproken.

functiemix. Hierdoor komt volgens sommige scholen de kwaliteitsverhoging op termijn in gevaar. *“Om aan de doelstellingen van de tussenmeting in 2011 te kunnen voldoen, moet je eigenlijk veel te veel leraren promoveren en daardoor veel criteria meteen weer loslaten. Concreet betekent dit dat bij ons alle bevoegde leraren naar LC promoveren, ongeacht de criteria. Ook moeten LD-posities gecreëerd worden waar eigenlijk op dit moment geen behoefte aan is. Zo voelt een promotie voor de individuele leraar zelf ook niet meer erg speciaal. Het onderscheid in kwaliteit dat je eigenlijk wilde maken vervaagt dus.”* Voorgaande speelt met name in de Randstad waar meer leraren moeten promoveren. Andere scholen hebben het lastig door een veranderend personeelsbestand. *“De werkelijkheid haalt ons alweer in doordat het personeelsbestand wijzigt. Zowel door natuurlijk verloop (meestal LD'ers) als door het stopzetten van tijdelijke contracten (meestal LB'ers) verandert het personeelsbestand. De streefpercentages zijn daarom niet realistisch meer.”* Toch zijn de meeste scholen ervan overtuigd dat ze het tussen- en einddoel van de functiemix gaan halen.

3.4 Promotiecriteria op schoolniveau

Het convenant en de CAO schetsen de contouren van de promotiecriteria. Uiteindelijk gaat het erom wat de scholen ermee doen. Verleden jaar had de versterking van de functiemix op de VO-scholen een vlucht genomen. Hebben de VO-scholen sinds die tijd opnieuw vooruitgang geboekt? De TCL-enquête schetst het onderstaande beeld. Gezien de verschillen in functiemix-middelen en streefpercentages tussen de scholen binnen en buiten de Randstadregio's maken de tabellen in dit hoofdstuk onderscheid naar deze twee regio's.

3.4.1 Uitwerking promotiecriteria

Als scholen bezig zijn met de uitwerking van de promotiecriteria, zijn ze in ieder geval van de maatregelen omtrent de functiemix op de hoogte. Tabel 3.2 toont in hoeverre dat het geval is bij directie- en MR-leden.

Tabel 3.2 Bekendheid versterking functiemix zeer groot

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?					
	2009*	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Directieleden				(N=119)	(N=156)
ja	95%	97%	97%	97%	97%
nee	5%	3%	3%	3%	3%
Leden P(G)MR				(N=134)	(N=217)
ja	84%	81%	89%	92%	87%
nee	17%	19%	11%	8%	13%

* In 2009 werd gevraagd of men op de hoogte was van de toekomstige verandering van de salarislijnen

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Bijna alle scholen weten van de versterking van de functiemix af. Dat geldt zowel voor de directieleden als voor de MR-leden. Tabel 3.3a laat zien, dat bijna alle MR-leden die ervan af weten ook bezig zijn met de invoering van de nieuwe functiemix.

Tabel 3.3a P(G)MR nu bijna overal bezig met nieuwe functiemix

Is er binnen de P(G)MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte, antwoord 'ja' in Tabel 3.2)					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Leden P(G)MR				(N=125)	(N=190)
Ja, er is over gesproken	69%	82%	84%	83%	84%
Ja, het staat op de agenda	15%	13%	8%	11%	7%
Nee, nog niet besproken	11%	3%	2%	1%	4%
Ik weet niet of het besproken is	5%	3%	5%	5%	5%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Volgens 84 procent van de MR-leden die bekend zijn met de versterking van de functiemix, is over de nieuwe functiemix gesproken. Daarnaast staat het bij zo'n tien procent nog op de agenda. Vrijwel iedere school is dus bezig met het nieuwe promotieproces. Dat was vorig jaar ook het geval. Toch zijn er nieuwe stappen gezet. MR-leden die over de functiemix hebben gesproken geven veel vaker dan vorig jaar aan dat de nieuwe functiemix nu ook integraal onderdeel uitmaakt van beleid (zestig procent). Daarnaast geeft een derde aan dat de nieuwe functiemix is verwerkt in een plan (niet weergegeven).²⁴ Het moment van verkenning van de functiemix is de MR voorbij. De directieleden schetsen een soortgelijk beeld (Tabel 3.3b).

Tabel 3.3b Op nagenoeg elke school heeft directie stappen gezet voor invoering functiemix

Heeft u al stappen gezet met de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte, antwoord 'ja' in Tabel 2.2)*			
	2011		
	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Directieleden		(N=116)	(N=152)
Ja, er is over gesproken	91%	90%	93%
Ja, het staat op de agenda	6%	9%	3%
Nee, nog niet besproken	3%	2%	3%
Ik weet niet of het besproken is	0%	0%	1%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet aan de directieleden gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Bijna alle directieleden hebben over de functiemix gesproken. Van hen geeft zeventig procent aan, dat de functiemix onderdeel uitmaakt van beleid en zo'n twintig procent dat de functiemix is verwerkt in een plan. Bijna overal zijn dan ook nieuwe promotiecriteria opgesteld (Tabel 3.4).

²⁴ In de TCL-enquête is de antwoordcategorie 'Ja, er is over gesproken' uit de SCL-enquête gesplitst in 'We zijn op dit moment de realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school aan het verkennen', 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is verwerkt in een plan' en 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is een integraal onderdeel van het beleid'

Tabel 3.4 Promotiecriteria bijna overal opgesteld, met name in Randstad

Heeft de schoolleiding criteria opgesteld op basis waarvan personeelsleden kunnen worden bevorderd naar hogere salarisschaal?					
	2009*	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Directieleden**				(N=119)	(N=156)
ja	--	85%	93%	97%	90%
nee	--	12%	5%	2%	8%
weet niet	--	3%	1%	1%	2%
Onderwijzend personeel				(N=1296)	(N=2036)
ja	20%	57%	71%	80%	66%
nee	30%	19%	11%	8%	13%
weet niet	50%	25%	17%	12%	21%
Leden P(G)MR				(N=134)	(N=217)
ja	30%	68%	82%	86%	79%
nee	54%	17%	10%	6%	13%
weet niet	15%	14%	8%	8%	9%

* In 2009 werd gevraagd of de MR criteria had opgesteld

** In 2009 was deze vraag niet aan directieleden voorgelegd

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Er zijn dit jaar nog weer vaker promotiecriteria opgesteld dan vorig jaar. Zoals verwacht lopen de Randstadregio's voorop. Daar zijn de gelden al een jaar langer beschikbaar. De versterking van de functiemix is volgens de directieleden de aanleiding voor de nieuwe criteria, al weet ruim een derde van de docenten en zo'n twintig procent van de MR-leden dat niet (Tabel 3.5).

Tabel 3.5 Versterking functiemix aanleiding voor nieuwe criteria

Zijn deze criteria opgesteld in het kader van de versterking van de functiemix?* (Mits opgesteld, antwoord 'ja' in Tabel 3.4)			
	2011		
	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Directieleden		(N=116)	(N=141)
ja	91%	88%	94%
nee	4%	5%	3%
weet niet	5%	7%	4%
Onderwijzend personeel		(N=1031)	(N=1345)
ja	59%	61%	57%
nee	6%	6%	5%
weet niet	36%	33%	38%
Leden P(G)MR		(N=117)	(N=171)
ja	74%	74%	74%
nee	7%	8%	6%
weet niet	19%	18%	20%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Samengevat blijkt dat VO-scholen opnieuw vooruitgang hebben geboekt met de versterking van de functiemix. De functiemix maakt steeds vaker onderdeel uit van het beleid, of is op z'n minst verwerkt in een plan en er zijn op bijna alle scholen nieuwe promotiecriteria opgesteld. VMBO-scholen lopen nog wat achter. De MR heeft op die scholen minder vaak over de functiemix gesproken. De schoolleiding heeft minder vaak criteria opgesteld (zie Bijlage B).

Tevredenheid

Tabel 3.6 laat zien dat met de toegenomen aandacht voor de versterking van de functiemix nu ook de tevredenheid met de promotiecriteria lijkt toe te nemen.

Tabel 3.6 Meer tevredenheid dan ontevredenheid met promotiecriteria vanwege functiemix, met name onder MR-leden

In hoeverre bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria?* (Mits opgesteld, antwoord 'ja' in Tabel 3.4, en in 2011 opgesteld in het kader van de functiemix, antwoord 'ja' in Tabel 3.5)					
	2009*	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel				(N=633)	(N=767)
tevreden	38%	34%	39%	43%	36%
niet tevreden	39%	31%	33%	31%	36%
weet niet/neutraal	23%	35%	27%	26%	29%
Leden P(G)MR				(N=87)	(N=126)
tevreden	49%	28%	50%	55%	47%
niet tevreden	30%	39%	25%	23%	26%
weet niet/neutraal	21%	33%	25%	21%	27%

* In 2009 is gevraagd of men wel of niet tevreden was. Vanaf 2010 is een (gehercodeerde) 5-puntsschaal gebruikt. In 2011 is bovendien de selectie gemaakt van alleen de voor de functiemix opgestelde criteria.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

De tevredenheid over de promotiecriteria is onder MR-leden flink gestegen (van 28 procent tevreden naar 50 procent). Op havo/vwo-scholen lijken MR-leden zelfs nog tevredener; zie Bijlage B. Net als vorig jaar blijkt dat als er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld, de leraren veel vaker van mening zijn dat alle leraren een eerlijke kans hebben om te promoveren (zie Tabel 3.8a).

Promotiecriteria

Voor de sector VO bleek afgelopen jaren al uit de enquête dat de promotiecriteria in lijn zijn met de bijlage in het convenant (afspraken tussen sociale partners). Zowel directieleden als leraren gaven aan dat promotiecriteria die aansluiten op 'expertise op pedagogisch/didactisch gebied' en (in mindere mate) een extra opleiding vaak worden toegepast. Ook dit jaar is dat terug te zien.

Tabel 3.7a (directieleden) en Tabel 3.7b (onderwijzend personeel) laten zien in welke mate de 23 voorgedragen promotiecriteria momenteel worden gehanteerd op de VO-scholen. Dit zijn de antwoorden van alleen de respondenten die eerder hebben aangegeven dat er (nieuwe) promotiecriteria in het kader van de functiemix zijn opgesteld (antwoorden 'ja' in Tabel 3.4 en Tabel 3.5). De percentages tellen niet op tot 100 procent. Dat komt doordat een deel van de directieleden en het onderwijzend personeel niet wist hoe vaak het specifieke criterium wordt toegepast. De kolompercentages tellen op tot meer dan 100 procent, aangezien alle criteria apart zijn beoordeeld. De score in de laatste kolom plaatst de frequentie van het gebruik van elk van de promotiecriteria in perspectief: hoe hoger de score, hoe vaker het criterium wordt gehanteerd.²⁵

²⁵ De score is als volgt geconstrueerd: het percentage vaak is vermenigvuldigd met 3 punten, het percentage regelmatig met 2 punten en het percentage af en toe met 1 punt.

Tabel 3.7a Volgens directieleden zijn participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling en goed functioneren de meest gehanteerde promotiecriteria

	Vaak/altijd (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	32%	41%	19%	5%	1,98
Goed functioneren	38%	29%	12%	18%	1,82
Persoonlijke inzet	24%	30%	22%	22%	1,53
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	21%	30%	22%	22%	1,44
Buitengewone verdiensten voor de school	14%	23%	28%	32%	1,15
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	7%	26%	32%	31%	1,06
Behalen eerste graad	12%	24%	21%	38%	1,04
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	8%	22%	34%	32%	1,03
Vervullen managementtaken	10%	21%	29%	35%	1,02
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	15%	19%	19%	39%	1,01
Structureel lesgeven in de bovenbouw	15%	19%	17%	43%	0,99
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	6%	21%	32%	33%	0,93
Behalen WO-master	8%	17%	20%	46%	0,77
Behalen (extra) tweede graad - meervoudige graad	5%	13%	21%	50%	0,63
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	3%	14%	23%	55%	0,60
Aanstelling in een tekortvak	3%	8%	25%	58%	0,48
Aantal dienstjaren	5%	5%	15%	68%	0,41
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	3%	7%	14%	70%	0,38
Einde van de schaal	0%	3%	15%	76%	0,23
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	5%	6%	80%	0,18
Goede relatie met directie	0%	2%	7%	83%	0,12
Extra (inval)lessen geven	0%	1%	10%	82%	0,12
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%	2%	5%	88%	0,09

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Volgens directieleden in het VO spelen de in het convenant genoemde promotiecriteria een rol bij het bevorderen van leraren. Het criterium actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling voert de lijst aan. Dit criterium ligt in het verlengde van het criterium ‘expertise op pedagogisch-didactisch gebied/op het gebied van zorgbreedte’. Op enige afstand volgen het behalen van onderwijsrelevante diploma’s, waaronder een eerstegraads bevoegdheid. Opvallend is dat persoonlijke inzet en met name goed functioneren nu zeer hoog scoren. Een belangrijke gedachte achter het Actieplan LeerKracht van Nederland is ook dat de goed functionerende docenten extra beloning krijgen. Minder prestatiegerelateerde criteria als anciënniteit en een goede relatie met de directie zijn niet of nauwelijks van belang volgens de directieleden. Directieleden kregen in de enquête de gelegenheid ook andere op hun school gehanteerde criteria aan de bovenstaande lijst toe te voegen. Vooral coaching werd daarbij als aanvullend criterium genoemd.

Tabel 3.7b Leraren noemen dezelfde veel gehanteerde criteria als directieleden

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Onderwijzend personeel, mits nieuwe criteria vanwege functiemix, antwoord 'ja' in Tabel 3.5, N=1400)					
	Vaak/altijd (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	25%	32%	20%	8%	1,60
Goed functioneren	27%	24%	18%	17%	1,46
Persoonlijke inzet	19%	25%	21%	18%	1,27
Vervullen managementtaken	17%	28%	21%	14%	1,27
Buitengewone verdiensten voor de school	13%	22%	22%	18%	1,04
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	12%	23%	22%	25%	1,03
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	10%	23%	22%	21%	0,99
Structureel lesgeven in de bovenbouw	13%	19%	15%	32%	0,93
Behalen eerste graad	13%	18%	16%	26%	0,90
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	10%	18%	21%	22%	0,87
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	12%	14%	18%	23%	0,82
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	6%	18%	23%	22%	0,78
Behalen WO-master	8%	13%	15%	27%	0,67
Goede relatie met directie	7%	11%	14%	33%	0,58
Behalen (extra) tweede graad - meervoudige graad	6%	11%	13%	33%	0,52
Aantal dienstjaren	7%	9%	13%	45%	0,50
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	5%	8%	15%	43%	0,46
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	4%	7%	13%	50%	0,40
Aanstelling in een tekortvak	3%	7%	14%	37%	0,37
Einde van de schaal	3%	5%	7%	45%	0,25
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	1%	4%	6%	56%	0,18
Extra (inval)lessen geven	1%	3%	6%	61%	0,15
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	1%	4%	65%	0,08

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

De top drie van meest gehanteerde criteria volgens het onderwijzend personeel komt overeen met de top drie volgens directieleden. Op een gedeelte derde plek staat bij leraren ook het vervullen van managementtaken. Vorig jaar stond dit criterium nog eerste. Het lijkt er dus op dat managementtaken met de invoering van de nieuwe promotiecriteria minder belangrijk zijn geworden bij promoties. Het is ook het doel van het convenant dat leraren leraren blijven. Een ander verschil met de directieleden is dat bij leraren een goede relatie met de directie hoger scoort in de ranglijst. Bij de open vraag naar andere op school gehanteerde criteria noemt een aantal docenten vriendjespolitiek. Dergelijke niet op prestatie gebaseerde criteria spelen een (veel) kleinere rol dan voor de invoering van de functiemix.

3.4.2 Uitvoering promotiecriteria

Er is meer aandacht voor versterking van de functiemix dan voorheen. De met het convenant overeenkomstige promotiecriteria worden al vaak toegepast. Dat betekent niet dat de uitvoering al vlekkeloos verloopt. Net als vorig jaar is gevraagd of leraren van mening zijn dat het promotieproces op hun school eerlijk verloopt (Tabel 3.8).

Tabel 3.8 Nog steeds vindt behoorlijk groot deel van de leraren dat niet iedereen een eerlijke kans heeft op schaalpromotie

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?					
	2009	2010	2011	Buiten Randstad	
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Randstad
Onderwijzend personeel				(N=1296)	(N=2036)
ja	22%	27%	31%	37%	27%
nee	50%	46%	44%	39%	47%
weet niet/geen mening	28%	28%	25%	23%	25%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Iets minder dan de helft van de leraren in het VO vindt dat niet iedereen een eerlijke kans heeft op een schaalpromotie. Bijna een derde vindt het proces wel eerlijk. In de Randstadregio's is men het meest positief: 37 procent van de leraren op scholen in die regio's vindt dat er sprake is van een eerlijke kans ten opzichte van 27 procent buiten de Randstadregio's. Dat komt mede doordat er in de Randstadregio's vaker nieuwe criteria zijn opgesteld. Op scholen met nieuwe promotiecriteria geven leraren veel vaker aan dat iedereen een eerlijke kans heeft (Tabel 3.8a).

Tabel 3.8a Met (nieuwe) promotiecriteria minder twijfel over eerlijke kans op schaalpromotie

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?*			
	Nieuwe criteria in kader functiemix?		
	Ja	Nee	Weet niet
Onderwijzend personeel	(N=1400)	(N=111)	(N=845)
ja	47%	15%	28%
nee	36%	76%	47%
weet ik niet	17%	8%	25%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet gesteld. En alleen wanneer de schoolleiding criteria voor bevordering heeft opgesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Het overgrote deel van de leraren wil graag promoveren naar een hogere salarisschaal (Tabel 3.9). Het deel dat daadwerkelijk promoveert is uiteraard veel kleiner (Tabel 3.10). Er is sprake van een behoorlijke groei van het aantal promoties. Dat komt vooral door een toename in de Randstadregio's (28 procent tegenover 18 procent vorig jaar, niet weergegeven). In de Randstadregio's mogen ook veel meer promoties plaatsvinden in het kader van de functiemix. Het deel van de promoties dat plaats vindt in het kader van de functiemix is in de regio's nagenoeg gelijk: zo'n tachtig procent. Ook dat aandeel is veel groter dan vorig jaar (53 procent over beide regio's samen). In het afgelopen jaar zijn zichtbaar vorderingen gemaakt met de versterking van de functiemix.

Tabel 3.9 Veel leraren willen graag promoveren

Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel				(N=1296)	(N=2036)
ja	78%	76%	70%	72%	69%
nee	14%	16%	21%	22%	21%
weet niet	8%	8%	8%	5%	10%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Tabel 3.10 Schaalpromotie neemt toe, vooral in Randstad

Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal? (Onderwijzend personeel)					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Gepromoveerd?				(N=1296)	(N=2036)
ja	9%	12%	18%	28%	12%
nee	91%	88%	82%	72%	88%
Zo ja, in het kader van de versterking van de functiemix?*				(N=248)	(N=153)
ja	--	53%	79%	79%	80%
Nee	--	27%	8%	7%	9%
weet niet	--	20%	13%	14%	12%

* In 2009 was deze vraag niet gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Welke leraren promoveren in het kader van de nieuwe functiemix?

Net als in het PO promoveren in het VO met name de redelijk ervaren leraren in het kader van de nieuwe functiemix, leraren met zo tussen de 10 en 20 jaar werkervaring in de sector. Ook leraren die lesgeven in de Randstadregio's hebben een grotere kans op promotie. Een opleiding die een bachelor overstijgt helpt ook, bijvoorbeeld een eerstegraads bevoegdheid, net als lesgeven in de bovenbouw. Logischerwijs zijn het verder vooral de leraren met een vast contract die promoveren. Een kleine deeltijd baan verkleint de kans op een promotie, bijvoorbeeld een baan van minder dan drie dagen in de week. Dat zou samen kunnen hangen met de specifiek te verrichten taken in een hogere schaal. In een kleine deeltijd baan is het lastiger om daar tijd voor vrij te maken. Toch zorgt minder lesgeven in het VO niet aantoonbaar voor een grotere kans op een promotie in het kader van de nieuwe functiemix. Dat was voorheen anders (zie Startmeting versterking functiemix). Het lesgeven ging destijds waarschijnlijk ten koste van andere taken die leraren moesten verrichten om in aanmerking te komen voor een hogere schaal. Bij promoties in het kader van de nieuwe functiemix lijkt dat in het VO niet doorslaggevend. Zie Bijlage C voor de technische details van de VO-analyse.

Als docenten volgens eigen zeggen zijn gepromoveerd om de functiemix te versterken, welke criteria lagen daar dan aan ten grondslag? Tabel 3.11 geeft dit weer.

Tabel 3.11 Promoties in kader versterking functiemix met name vanwege functioneren en inzet

Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd? (Mits in kader versterking functiemix, antwoord 'ja' in Tabel 3.10, N = 318)	
criterium	Percentage
Goed functioneren	79%
Persoonlijke inzet	66%
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	58%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	45%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	36%
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	31%
Structureel lesgeven in de bovenbouw	28%
Buitengewone verdiensten voor de school	26%
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	14%
Aantal dienstjaren	14%
Vervullen managementtaken	12%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	9%
Behalen eerste graad	9%
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	8%
Goede relatie met directie	7%
Einde van de schaal	7%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	4%
Aanstelling in een tekortvak	4%
Extra (inval)lessen geven	3%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	3%
Behalen (extra) tweede graad - meervoudige graad	3%
Behalen WO-master	3%
Geen van deze criteria	2%
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Goed functioneren en persoonlijke inzet springen erboven uit bij de meest genoemde promotieredenen in het kader van functiemix. Voor de nieuwe functiemix komen dus vooral de goed functionerende docenten in een hogere schaal terecht. Daarnaast speelt expertise op pedagogisch-didactisch gebied en op het gebied van zorgbreedte een rol, getuige de vele promoties vanwege actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling en het vervullen van specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.). Promoties (mede) op basis van het aantal dienstjaren komt nog steeds voor (14 procent).

Scholen aan het woord

In het VO is de versterking van de functiemix al ver gevorderd. Op alle bevraagde scholen zijn implementatieplannen opgesteld en door de medezeggenschapsraden goedgekeurd. Ook hebben alle scholen minimaal één ronde met bevorderingen achter de rug en zijn ze bezig de nieuwe procedures te evalueren en waar nodig bij te stellen.

Het schoolbestuur bepaalt meestal de te behalen functiemixpercentages, net als de contouren van de te hanteren criteria. De schooldirecties hebben daarna de beleidsvrijheid deze criteria concreet voor de individuele situatie uit te werken en de precieze procedure op school vast te stellen. Op bijna alle scholen is het schoolspecifieke invoeringsplan aan de MR voorgelegd voor toestemming. Sommige scholen hebben zelfs voor een intensievere betrokkenheid van leraren gekozen door de MR actief te laten mee ontwikkelen. Het bestuur heeft vervolgens een monitorende (vooral met kijk op de te behalen tussen- en einddoelen) en adviserende rol.

Eénpitters bepalen meer zelf. Eén van de gesproken éénpitters heeft de eerste ronde volledig beleidsarm ingekleed en alleen het entreerecht gehanteerd. Twee andere gesproken éénpitters hebben de functiemix juist zeer beleidsrijk aangepakt. Zo heeft één van deze scholen ervoor gekozen een groep docenten de criteria zelf op te laten stellen, onder begeleiding van de directeur en het hoofd personeelszaken. Immers, aldus de directeur: *“wie een les kan beschrijven op drie niveaus, kan ook een set competenties beschrijven”*. De andere éénpitter met een beleidsrijke invulling van de functiemix heeft een promotiejaar ingesteld. Er zijn geen sollicitatiegesprekken (*“die werken toch alleen maar demotiverend”*), maar docenten mogen zich voor het promotiejaar aanmelden. In dat jaar kunnen ze zich bewijzen. Samen met hen worden extra taken uitgezocht, met een daaraan gekoppeld persoonlijk ontwikkelplan. Docenten hebben dus veel vrijheid om zelf met goede ideeën te komen. Het voordeel hiervan is, aldus zowel de MR als de directie, dat docenten zich echt kunnen bewijzen en niet afhankelijk zijn van toevallig toebedeelde taken. Tijdens het jaar krijgen ze regelmatig *coaching* van de conrector. Daarnaast worden er cursussen uitgezocht die passen bij de door te maken ontwikkeling. Ook bij de keuze van die opleiding denken docenten zelf mee.

Alle gesproken scholen geven aan dat de promotiecriteria een uitwerking vormen van de FUWA, aangevuld met de competentieprofielen uit de wet BIO. Scholen gaan daar op twee verschillende manier mee om. Bij sommige scholen dienen docenten aan een vooraf bepaald competentieprofiel te voldoen, bijvoorbeeld coacher-LC, of onderwijsontwikkelaar-LD. Bij andere scholen kan iedereen promoveren die aan één of meer competenties uit de wet BIO voldoet, waarbij niet vooraf is vastgesteld welke. Met name bij LD-functies komt het ook voor dat bij tekortvakken posities worden vergeven aan docenten van buiten de school. Een enkele school geeft aan ook anciënniteit mee te laten wegen.

Op de meeste gesproken scholen kunnen docenten solliciteren op de functies in de hogere schalen. Doorgaans dienen docenten daarvoor een portfolio aan te maken, met bijvoorbeeld de motivatie voor de sollicitatie, verslagen van functioneringsgesprekken, beoordeling door collega's en leerlingenenquêtes. Vervolgens vindt er een gesprek plaats met de directeur, waarbij soms ook iemand van P&O aanwezig is of zelfs een andere docent. Om docenten die zijn afgewezen gemotiveerd te houden wordt in een persoonlijk gesprek de reden toegelicht. De ene

school besteedt hier meer aandacht aan dan de andere. Soms vindt het gesprek alleen plaats als een docent aangeeft daar behoefte aan te hebben. Enkele gesproken scholen kiezen bewust voor benoeming, waarbij dus niet alle docenten de mogelijkheid krijgen om te solliciteren. Dit laatste heeft als voordeel dat bestaand personeel niet (expliciet) wordt afgewezen. Om dezelfde reden werken scholen soms met een wachtkamer. Docenten die wel geschikt zijn, maar voor wie nog geen ruimte is, krijgen de belofte dat ze in een volgende ronde de stap mogen maken. Dat zorgt ervoor dat ze niet gedemotiveerd raken. Andere scholen kiezen juist bewust niet voor zo'n wachtkamer. Ze zijn bang dat de desbetreffende docenten achterover gaan leunen.

De met de versterking van de functiemix aangescherpte promotieprocedure vinden de scholen doorgaans eerlijker, en met name duidelijker, dan voorheen. Toch is niet iedereen tevreden. Zo vragen sommige docenten zich af of er überhaupt onderscheid tussen docenten gemaakt moet worden. Dat kan namelijk tot scheve gezichten leiden. *“De kwaliteitsverschillen tussen docenten zijn niet zo groot dat het zo'n groot salarisverschil rechtvaardigt”*, aldus een MR-lid. Irritatie kan ook ontstaan doordat sommige oudere docenten evenveel verdienen (in dezelfde schaal zitten), maar geen extra taken hoeven te verrichten. Daarnaast ligt demotivatie op de loer bij degenen die afgewezen zijn, met name bij ouderen die niet gewend zijn dat de school hen de maat neemt. *“Wie al 25 jaar trouw werkt op een school en binnen drie jaar twee keer afgewezen wordt, raakt niet direct gemotiveerd door allerlei dingen die hij nog kan te gaan verbeteren.”* Ook komt het voor dat er kritiek is op de procedure. Ouderen vinden soms dat ze in het nadeel zijn doordat jongeren meer getraind zijn in het maken van een portfolio. Als scholen anciënniteit mee laten spelen, zijn het logischerwijs juist de jongeren die bezwaar maken. Het blijft voor scholen lastig objectieve criteria te hanteren die voor iedereen aanvaardbaar zijn. Al benadrukken de meeste scholen dat nu ten minste is nagedacht over een systeem waarbij de promoties plaatsvinden op grond van kwaliteit.

3.5 Communicatie omtrent promotiecriteria

Ten opzichte van vorig jaar zijn nog meer scholen bezig met de versterking van de functiemix. Betekent dit ook dat leraren beter geïnformeerd zijn? Enkele vragen in de TCL-enquête gaan hierop in.

3.5.1 Uitwerking promotiecriteria

Wat betreft de communicatie omtrent de promotiecriteria is in eerste instantie van belang of het onderwijzend personeel überhaupt op de hoogte is van de versterking van de functiemix (Tabel 3.12).

Tabel 3.12 Bekendheid functiemix heeft bij leraren een sprong gemaakt

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?					
	2009*	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel				(N=1296)	(N=2036)
Ja	74%	66%	76%	79%	74%
Nee	26%	34%	24%	21%	26%

* In 2009 werd gevraagd of men op de hoogte was van de toekomstige verandering van de salarislijnen

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Driekwart van het onderwijzend personeel is op de hoogte van de genomen maatregelen ter versterking van de functiemix. Een duidelijke toename ten opzichte van vorig jaar. Het ministerie van OCW werkt middels de communicatiecampagne 'Functiemix, het kan in het onderwijs' actief mee aan de vergroting van de bekendheid. Tabel 3.13 laat zien in hoeverre deze campagne docenten bereikt.

Tabel 3.13 Meer dan de helft van de leraren is bekend met de communicatiecampagne

Heeft u gehoord van de communicatiecampagne 'Functiemix, het kan in het onderwijs'? *			
	2011		
	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel		(N=1296)	(N=2036)
ja, van gehoord	50%	48%	51%
ja, ik ken de inhoud	11%	11%	11%
Nee	39%	41%	38%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet gesteld.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Zo'n zestig procent van het onderwijzend personeel is bekend met de communicatiecampagne. Al kent maar circa tien procent ook echt de inhoud. Ook via de scholen ontvangen docenten informatie (Tabel 3.14).

Tabel 3.14 Ruim tweederde leraren geeft aan via de school informatie te hebben ontvangen over de functiemix

Is er vanuit de school (schoolleiding of P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix?					
	2009*	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel				(N=1296)	(N=2036)
Ja	43%	63%	69%	73%	67%
Nee	43%	18%	13%	10%	15%
Weet niet	14%	19%	17%	17%	18%
Leden P(G)MR				(N=134)	(N=217)
Ja	68%	75%	82%	87%	79%
Nee	32%	15%	8%	7%	8%
Weet niet	10%	10%	10%	4%	13%

* In 2009 is gevraagd naar de communicatie vanuit de P(G)MR

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Volgens ruim tweederde van de leraren en ruim tachtig procent van de MR-leden is door de school gecommuniceerd over de nieuwe functiemix. Verreweg het grootste deel van hen is tevreden over deze communicatie (Tabel 3.15). VMBO-scholen lopen achter wat de communicatie van de nieuwe functiemix betreft. VMBO-leraren zijn er dan ook minder vaak van op de hoogte (zie Bijlage B).

Tabel 3.15 Gros leraren tevreden over de communicatie

In hoeverre bent u tevreden over de communicatie? (Mits er is gecommuniceerd, antwoord 'ja' in Tabel 3.14)*	2011		
	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel		(N=944)	(N=1365)
(Zeer of enigszins) tevreden	61%	66%	57%
(Zeer of enigszins) ontevreden	17%	16%	19%
Niet tevreden, niet ontevreden	22%	19%	24%
Leden P(G)MR		(N=118)	(N=172)
(Zeer of enigszins) tevreden	77%	81%	74%
(Zeer of enigszins) ontevreden	10%	12%	9%
Niet tevreden, niet ontevreden	13%	7%	17%

* Deze vraag is in 2011 voor het eerst (in deze vorm) gesteld.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

3.5.2 Uitvoering promotiecriteria

Leraren inlichten over de nieuwe functiemix is vers één, ze inlichten over hun specifieke promotiekansen is waar het uiteindelijk om gaat. Tabel 3.16 toont of de promotiecriteria van leraren aan de orde komen tijdens een formeel gesprek met de direct leidinggevende.

Tabel 3.16 Promotie komt volgens leraren nog steeds niet standaard aan de orde in hun formele gesprekken

Komt in een formeel gesprek met uw leidinggevende 'bevordering naar een hogere salarisschaal' aan de orde? En worden daar concrete afspraken over gemaakt? (Onderwijzend personeel)	2009	2010	2011*		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Wordt besproken?				(N=896)	(N=1367)
ja	19%	28%	25%	29%	23%
nee	68%	59%	73%	69%	75%
niet van toepassing	13%	13%	2%	2%	2%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)				(N=257)	(N=311)
ja	36%	43%	44%	49%	40%
nee	59%	53%	50%	43%	56%
niet van toepassing	5%	4%	5%	7%	4%

* In 2011 is aan het onderwijzend personeel niet alleen naar 'bevordering van de salarisschaal' gevraagd, maar ook naar 10 andere potentiële onderwerpen tijdens formele gesprekken. Dat heeft gevolgen voor de respons en wellicht ook voor de gegeven antwoorden.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Schaalpromotie komt niet structureel aan bod tijdens een formeel gesprek met een direct leidinggevende. Volgens slechts een kwart van de docenten komt dit onderwerp aan de orde. Wanneer schaalpromotie wordt besproken, leidt dit in 44 procent van de gevallen tot concrete

afspraken. De percentages zijn logischerwijs hoger bij leraren die in de afgelopen twee jaar zijn gepromoveerd (60 procent 'ja wordt besproken', 69 procent 'ja, leidt tot concrete afspraken', beide niet weergegeven).

Tabel 3.17 Volgens tachtig procent directieleden komt promotie wel voor in (sommige) formele gesprekken

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directieleden)					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Wordt besproken?				(N=119)	(N=156)
ja	51%	71%	79%	86%	74%
nee	33%	23%	18%	11%	23%
niet van toepassing	16%	6%	3%	3%	3%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)				(N=102)	(N=116)
ja	76%	76%	75%	77%	73%
nee	24%	22%	20%	20%	21%
niet van toepassing	--*	2%	5%	3%	6%

* In 2009 was deze antwoordcategorie niet aanwezig

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Volgens bijna tachtig procent van de directieleden komt schaalpromotie tijdens formele gesprekken wel degelijk aan de orde (Tabel 3.17). Dat percentage is veel hoger dan bij het onderwijzend personeel. Waarschijnlijk spreken directieleden met de ene docent wel over promotie en met de ander niet. Net als vorig jaar geeft driekwart van de directieleden (die schaalpromotie bespreken) aan dat daar ook concrete afspraken over worden gemaakt.

Scholen aan het woord

In alle door ons gesproken scholen zijn de docenten op de hoogte gebracht van de functiemix en de schoolspecifieke invulling hiervan. Dit gebeurde vaak zowel door het bestuur als door de schoolleiding. Op sommige scholen is daarnaast door de MR aanvullende informatie verstrekt. Veel gebruikte communicatiemiddelen zijn brochures en presentaties.

Een aantal scholen geeft aan de nieuwe procedures in de gesprekkencyclus van de school te willen verwerken. Bij die scholen is het de bedoeling dat de functionerings- en beoordelingsgesprekken op de lange termijn de sollicitatiegesprekken overbodig maken en een mogelijke promotie gekoppeld is aan de uitkomsten van het beoordelingsgesprek. Op een enkele school vormt een goede beoordeling in het beoordelingsgesprek tegenwoordig al een voorwaarde om in aanmerking te komen voor bevordering. Daarnaast geven sommige scholen aan dat een promotie momenteel een onderwerp vormt dat leraren zelf aan de orde kunnen stellen tijdens formele gesprekken.

Inmiddels zijn bij vrijwel alle VO-scholen promotiecriteria opgesteld. Steeds meer promoties vinden plaats. De bekendheid onder docenten heeft dan ook een nieuwe sprong gemaakt. De ontwikkeling in de VO-sector heeft zich doorgezet.

4 BVE: aan de slag gegaan

De afspraken in de BVE-sector omtrent de salarismix²⁶ kwamen moeizaam tot stand. Vorig jaar wisten instellingen daardoor vaak niet goed waar ze aan toe waren. Is daar inmiddels verandering in gekomen? Houden ze zich nu actief bezig met de salarismix? En in hoeverre is het onderwijzend personeel daarvan op de hoogte?

In de BVE-sector is de laatste jaren sprake geweest van een daling van het aandeel leraren in de hogere salarisschalen. Het halen van de salarismix-doelstellingen is daardoor een hele klus. Vorig jaar bleek bovendien dat de onduidelijkheid rondom de salarismix-afspraken groot was. Dat leek een aantal instellingen te vertragen in het nemen van maatregelen. Het onderwijzend personeel was dan ook nog steeds nauwelijks op de hoogte gebracht van de versterking van de salarismix. Wat is de huidige stand van zaken?

De TCL-enquête geeft weer hoe ver BVE-instellingen nu zijn met het proces van versterking van de salarismix. Daarnaast hield SEO interviews met directieleden en OR-leden bij vijf Randstedelijke BVE-instellingen. De onduidelijkheid rondom de salarismix-afspraken is grotendeels weggenomen. Steeds meer instellingen in de Randstadregio's zijn dan ook aan de slag gegaan met de versterking van de salarismix. Nieuwe promotiecriteria zijn opgesteld en ook de communicatie naar de docenten is verbeterd.

4.1 Doelstellingen BVE

De 70 Nederlandse Regionale Opleidingencentra (ROC's), Agrarische Opleidingencentra (AOC's) en vakscholen vormen samen de sector BVE. De sector kent twee typen onderwijs. In het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) staat de voorbereiding op de beroepspraktijk of een vervolgopleiding centraal. Het MBO is verreweg de grootste tak van de BVE. De andere tak, de volwasseneneducatie, spitst zich toe op opleidingen die cursisten voorbereiden op het meedraaien in de Nederlandse maatschappij (zoals Nederlands voor anderstaligen en inburgeringscursussen) of op het beginnen met een (beroeps)opleiding.²⁷

De functiemix wordt in de BVE salarismix genoemd. In deze sector wijkt de functieschaal waarin een medewerker is aangesteld in de praktijk nogal eens af van de salarisschaal van de medewerker.²⁸ De verdeling over de functie- en salarisschalen is daardoor verschillend. Aangezien de functiemix-doelstellingen de verdeling van docenten over salarisschalen betreffen, is in de BVE-sector gekozen voor de term salarismix.

Op basis van het convenant hebben de sociale partners CAO-afspraken gemaakt over de verdeling van het budget tussen de salarismix en de inkorting van de carriërepatronen in de Randstadregio's (28 BVE-instellingen). Buiten de Randstadregio's wordt dit budget volledig ingezet voor inkorting van de carriërelijnen. Geen investering in de salarismix dus, maar een

²⁶ In de BVE-sector wordt de functiemix salarismix genoemd.

²⁷ Zie <http://www.mboraad.nl>.

²⁸ Hierin is de BVE-sector overigens niet uniek.

stabiel blijvende verhouding tussen de salarisschalen. In de Randstadregio's is het lerarentekort het grootst. Het convenant stelt daarom extra geld beschikbaar voor de instellingen in de Randstadregio's. Een kwart hiervan is bestemd voor werkdrukverlichting. Driekwart wordt ingezet voor de verhoging van het aandeel leraren in LC en LD. Dit is uitgewerkt in de Regeling versterking salarismix.

De sector BVE kent een aanzienlijke trend van lagere inschaling bij de invulling van vacatures. Veel uittredende oudere én hoogingeschaalde docenten verlaten de sector en de vrijgekomen plaatsen worden opgevuld door jonge laagingeschaalde docenten. De omvang van deze ontwikkeling is zodanig dat er serieus sprake is van een daling van het aandeel leraren in de hogere salarisschalen. Tabel 4.1 toont realisaties van de salarismix, binnen en buiten de Randstadregio's. De daling, ook ten opzichte van de startmeting in 2008, is hierin terug te lezen. De versterking van de salarismix wordt in de sector BVE beoogd vanaf het studiejaar 2011/2012. In maart 2011 moesten overigens de promoties die veelal ingaan aan het begin van het schooljaar nog plaatsvinden.

Tabel 4.1 Tot maart 2011 nog geen versterking van salarismix in BVE, beoogd vanaf 2011/2012

Realisaties salarismix, Nederland en naar regio				
Totaal Nederland	okt 2008	mrt 2009	mrt 2010	mrt 2011
LB	44,6%	47,2%	48,6%	48,3%
LC	45,5%	45,2%	44,2%	45,2%
LD	9,1%	7,5%	7,0%	6,4%
LE	0,8%	0,2%	0,1%	0,1%
Randstad				
LB	53,0%	56,2%	56,8%	56,6%
LC	38,3%	36,8%	37,0%	37,5%
LD	7,9%	6,7%	6,1%	5,7%
LE	0,8%	0,3%	0,2%	0,2%
Buiten Randstad				
LB	39,2%	39,6%	42,0%	42,9%
LC	50,1%	52,1%	50,1%	50,2%
LD	9,9%	8,1%	7,7%	6,8%
LE	0,9%	0,2%	0,1%	0,1%

Bron: CentERdata, memo Tabellen functiemix oktober 2006 t/m maart 2011 (2011)

4.2 Promotiecriteria in convenant

Over de promotiecriteria is in het convenant (tripartiet) afgesproken dat *“het criterium ‘opleiding’ zal meevagen bij de functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden”*.²⁹ Dit is de enige opmerking over promotiecriteria in het convenant. Instellingen (directie

²⁹ Definitief akkoord Convenant LeerKracht van Nederland, Sector Beroeps onderwijs en Volwasseneneducatie van 10 december 2008, pagina 6.

en OR) zijn zelf verantwoordelijk voor het opstellen van hun promotiebeleid en daarmee dus ook voor de keuze van specifieke promotiecriteria.

4.3 Promotiecriteria in CAO

De salarismix-afspraken uit het convenant zijn niet volledig verankerd in de verlengde CAO BVE 2007-2009 van maart 2010, die liep vanaf januari 2010 tot en met oktober 2010 en in februari 2011 is verlengd tot en met april 2011. Wat betreft de salarismix blijft het bij één artikel (en bijbehorende toelichting): *“De werkgevers van de desbetreffende instellingen besteden 25% van de beschikbare middelen voor beloning tekortregio’s aan meer instructeur- en/of LB- en/of LC- en/of LD- en/of LE-functies. De overige 75% van deze toegekende middelen wordt benut voor meer LC- en/of LD- en/of LE-functies”*.³⁰

Instellingen aan het woord

Een jaar geleden kenmerkte de invoering van de salarismix in de BVE zich vooral door veel onduidelijkheid. Dat ging gepaard met een afwachtende houding van de BVE-instellingen. Daar is dit jaar verandering in gekomen. Bij veel instellingen zijn de plannen voor de salarismix in een stroomversnelling geraakt. Zo blijkt uit interviews met directieleden en OR-leden bij vijf Randstedelijke BVE-instellingen, waaronder twee vakinstellingen.

Kort na de invoering van de salarismix waren veel instellingen niet overtuigd van de looptijd van de beschikbare gelden. Sterker nog: de precieze doelstelling was vaak niet bekend. Nu duidelijk is dat de gelden structureel beschikbaar worden gesteld en waarvoor het geld gebruikt mag worden, hebben de instellingen de beschikbare middelen omgerekend naar het aantal mogelijke promoties. De meeste instellingen hebben naar aanleiding van de plannen goedkeuring ontvangen van het ministerie en brengen de plannen nu ten uitvoer. Een enkele instelling wacht nog op goedkeuring, maar is hierop vooruitlopend wel al begonnen met de eerste promoties.

De invoering van de salarismix zien de instellingen als een positieve ontwikkeling. Ze ervaren de maatregel als een hoognodige blijk van waardering voor het beroep van docent en als tegenbeweging tegen alle negatieve geluiden over de kwaliteit van het onderwijs en de bezuinigingen. Het idee om kwaliteit van docenten te belonen krijgt brede steun binnen de BVE. Wel geven scholen aan dat veel stappen recent zijn gezet en dat binnen de instellingen wellicht nog discussies zullen losbarsten.

4.4 Promotiecriteria op schoolniveau

Verleden jaar was er nog nauwelijks aandacht voor de nieuwe salarismix in de BVE, ook niet in de Randstadregio’s. De onduidelijkheid rondom de afspraken weerhield een aantal instellingen om maatregelen te treffen. Aangezien de geïnterviewde instellingen aangeven dat de onduidelijkheid goeddeels is wegenomen, is het interessant om te zien of de instellingen nu wel aan de slag zijn gegaan met de salarismix. De TCL-enquête schetst het onderstaande beeld. Alleen de instellingen in de Randstadregio’s ontvangen salarismix-middelen. De tabellen in dit hoofdstuk maken daarom onderscheid naar instellingen binnen en buiten de Randstadregio’s.

³⁰ Artikel B-17 van Verlengde CAO BVE 2007-2009 van maart 2010.

4.4.1 Uitwerking promotiecriteria

Een eerste indicatie voor de uitwerking van de promotiecriteria op schoolniveau is de bekendheid met de maatregelen die zijn genomen ter versterking van de salarismix (Tabel 4.2).

Tabel 4.2 Grote bekendheid maatregelen, vooral in de Randstad

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?					
	2009*	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Directieleden				(N=88)	(N=124)
Ja	74%	65%	80%	93%	71%
Nee	26%	35%	20%	7%	29%
Leden P(G)MR³¹				(N=79)	(N=167)
Ja	58%	49%	54%	79%	42%
Nee	42%	51%	46%	21%	58%

* In 2009 werd gevraagd of men op de hoogte was van de *toekomstige verandering van de salarislijnen*

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

De nieuwe maatregelen zijn in de Randstadregio's nu algemeen bekend. Bijna alle directieleden en vier vijfde van de MR-leden zijn op de hoogte.³² Deze percentages zijn een stuk hoger dan vorig jaar. Destijds was zo'n tweederde van de directie- en MR-leden in de Randstadregio's bekend met de maatregelen. Buiten de Randstadregio's is niet veel veranderd in de bekendheid. Voor deze regio zijn er ook gelden beschikbaar gesteld voor de salarismix.

Tabel 4.3 toont of de MR-leden die op de hoogte zijn van de salarismix er al over hebben gesproken.

Tabel 4.3 Nieuwe salarismix ook steeds vaker besproken binnen de MR

Is er binnen de P(G)MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte, antwoord 'ja' in Tabel 4.2)					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Leden P(G)MR				(N=63)	(N=73)
Ja, er is over gesproken	32%	38%	45%	53%	37%
Ja, het staat op de agenda	14%	33%	25%	22%	28%
Nee, nog niet besproken	38%	8%	7%	6%	9%
Ik weet niet of het besproken is	16%	21%	23%	20%	26%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

De aandacht voor de invoering van de nieuwe salarismix binnen de MR is ook in de BVE toegenomen. Het percentage MR-leden dat (mits op de hoogte) over de maatregelen heeft gesproken is weliswaar niet zo veel toegenomen (in Randstadregio's vorig jaar 45 procent, nu 53

³¹ Officieel kent de BVE-sector sinds kort een OR.

³² Bij alle directieleden in de Randstad zou de salarismix bekend moeten zijn. Alle BVE-instellingen in de Randstad zijn benaderd om een plan van aanpak in te dienen bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, dit in overleg met de MR. Dit is ook door, op een enkeling na, alle instellingen gedaan. Blijkbaar waren ten tijde van de enquête in het voorjaar van 2011 niet alle directie- en P(G)MR-leden daarvan op de hoogte.

procent), de manier waarop de MR-leden met de maatregelen bezig zijn is wel intensiever. Vorig jaar was de nieuwe salarismix nog zelden verwerkt in een plan of integraal onderdeel van het beleid.³³ Dat is dit jaar anders. Volgens zo'n twintig procent van de MR-leden betreft het nog een verkenning. Volgens de rest zijn er al plannen gemaakt, of is er beleid gevormd (niet weergegeven). Ook directieleden zetten stappen voor de versterking van de salarismix (Tabel 4.3b).

Tabel 4.3b Binnen Randstad zetten directies stappen voor versterking salarismix

	2011		
	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Directieleden		(N=82)	(N=88)
Ja, er is over gesproken	65%	84%	47%
Ja, het staat op de agenda	14%	9%	18%
Nee, nog niet besproken	11%	5%	17%
Ik weet niet of het besproken is	11%	2%	18%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet aan de directieleden gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op en TCL (2011)

In de Randstadregio's geeft 84 procent van de directieleden die (in Tabel 4.2) hebben aangegeven op de hoogte te zijn van maatregelen ter versterking van de salarismix aan over de invoering van de salarismix te hebben gesproken. En ook bij hen gaat het daarbij doorgaans verder dan een verkenning. Het aandeel respondenten dat in de sector BVE aangeeft dat er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld is dan ook toegenomen (Tabel 4.4). Directie- en MR-leden in de Randstadregio's geven en masse aan dat deze criteria in het kader van de salarismix zijn opgesteld (Tabel 4.5).

³³ In de TCL-enquête is de antwoordcategorie 'Ja, er is over gesproken' uit de SCL-enquête gesplitst in 'We zijn op dit moment de realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school aan het verkennen', 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is verwerkt in een plan' en 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is een integraal onderdeel van het beleid'.

Tabel 4.4 Steeds vaker nieuwe promotiecriteria, met name in de Randstad

Heeft de schoolleiding criteria opgesteld op basis waarvan personeelsleden kunnen worden bevorderd naar hogere salarisschaal?					
	2009*	2010	2011		Buiten Randstad
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	
Directieleden**				(N=88)	(N=124)
ja	--	62%	68%	81%	60%
nee	--	21%	17%	7%	24%
weet niet	--	17%	15%	13%	16%
Onderwijzend personeel				(N=966)	(N=1587)
Ja	7%	24%	38%	52%	29%
nee	29%	32%	26%	21%	29%
weet niet	64%	44%	37%	27%	43%
Leden P(G)MR				(N=79)	(N=167)
ja	9%	29%	38%	64%	25%
nee	60%	27%	27%	16%	32%
weet niet	31%	44%	36%	20%	43%

* In 2009 werd gevraagd of de MR criteria had opgesteld

** In 2009 was deze vraag niet aan directieleden voorgelegd

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

In alle geledingen is het aandeel dat aangeeft dat er promotiecriteria zijn opgesteld groter dan vorig jaar. Logischerwijs vindt die groei vooral plaats in de Randstadregio's. Het aandeel onderwijzend personeel en MR-leden met nieuwe criteria in de Randstadregio's is meer dan verdubbeld. Ook al doordat het percentage dat niet zeker weet of er nieuwe criteria zijn nagenoeg is gehalveerd. Er is kennelijk meer duidelijkheid gekomen. Alles wijst erop dat de Randstedelijke BVE-sector aan de slag is gegaan met de salarismix.

Tabel 4.5 Versterking salarismix in de Randstad veelal aanleiding voor nieuwe criteria

Zijn deze criteria opgesteld in het kader van de versterking van de functiemix?* (Mits opgesteld, antwoord 'ja' in Tabel 4.4)			
	2011		Buiten Randstad
	Totaal	Randstad	
Directieleden		(N=71)	(N=74)
ja	61%	85%	39%
nee	15%	7%	23%
weet niet	23%	8%	38%
Onderwijzend personeel		(N=504)	(N=455)
ja	38%	53%	20%
nee	12%	9%	15%
weet niet	51%	38%	65%
Leden P(G)MR		(N=51)	(N=43)
ja	58%	80%	30%
nee	11%	6%	17%
weet niet	32%	14%	54%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tevredenheid

Als de criteria zijn opgesteld, dan is meer dan een derde van het onderwijzend personeel daar tevreden over (Tabel 4.6). Daarmee is het aandeel dat tevreden is nu ongeveer even groot als het aandeel dat ontevreden is.

Tabel 4.6 Nu ongeveer even groot deel tevreden als ontevreden met criteria

In hoeverre bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings)criteria?* (Mits opgesteld, antwoord 'ja' in Tabel 4.4, en opgesteld in het kader van functiemix, antwoord 'ja' in Tabel 4.5)					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel				(N=269)	(N=93)
tevreden	43%	36%	36%	35%	40%
niet tevreden	34%	21%	31%	31%	30%
weet niet/neutraal	24%	44%	33%	35%	30%
Leden P(G)MR**				(N=41)	(N=14)
tevreden	--	--	31%	31%	--
niet tevreden	--	--	31%	34%	--
weet niet/neutraal	--	--	38%	34%	--

* In 2009 is gevraagd of men wel of niet tevreden was. Vanaf 2010 is een (gehercodeerde) 5-puntsschaal gebruikt. In 2011 is bovendien de selectie gemaakt van alleen de voor de salarismix opgestelde criteria.
-- Te weinig waarnemingen voor een uitsplitsing.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Net zoals vorig jaar blijkt dat als er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld, docenten veel vaker van mening zijn dat alle docenten een eerlijke kans hebben om te promoveren (zie Tabel 4.8a).

Promotiecriteria

Vorig jaar bleken de veelvuldig toegepaste criteria in de BVE in het verlengde te liggen van de in het convenant genoemde criteria 'opleiding' en 'het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden'. Daarnaast ging het vooral om goed functioneren. Is dat beeld hetzelfde gebleven?

Tabel 4.7a en Tabel 4.7b tonen welke promotiecriteria momenteel worden toegepast op BVE-instellingen volgens respectievelijk de directieleden en het onderwijzend personeel. Dit zijn de antwoorden van alleen de respondenten die eerder hebben aangegeven dat er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld in het kader van de salarismix (Tabel 4.4 en Tabel 4.5). De rijpercentages tellen niet op tot 100 procent. Dat komt doordat een deel van de directieleden en het onderwijzend personeel niet wist hoe vaak het specifieke criterium wordt toegepast. De kolompercentages tellen op tot meer dan 100 procent, aangezien alle criteria apart zijn beoordeeld. De laatste kolom in de tabellen geeft een gemiddelde score weer voor elk criterium. Deze score zegt op zichzelf niets, maar plaatst de frequentie van het gebruik van elk van de promotiecriteria in perspectief: hoe hoger de score, hoe vaker het criterium wordt gehanteerd.³⁴

³⁴ De score is als volgt geconstrueerd: het percentage vaak is vermenigvuldigd met 3 punten, het percentage regelmatig met 2 punten en het percentage af en toe met 1 punt.

Tabel 4.7a Volgens directieleden promoveren vooral goede docenten en docenten met specifieke taken en verantwoordelijkheden

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Directieleden; mits nieuwe criteria in kader versterking functiemix, antwoord 'ja' in Tabel 4.5, N=89)

	Vaak/altijd (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	24%	45%	16%	8%	1,76
Goed functioneren	30%	34%	17%	12%	1,75
Persoonlijke inzet	17%	37%	17%	18%	1,42
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	25%	25%	16%	25%	1,39
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	9%	35%	25%	20%	1,21
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	4%	36%	27%	25%	1,12
Vervullen managementtaken	8%	29%	24%	30%	1,06
Buitengewone verdiensten voor de school	6%	25%	36%	21%	1,02
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	9%	26%	22%	28%	1,01
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	8%	25%	22%	33%	0,96
Goede studentevaluaties	6%	24%	19%	36%	0,83
Behalen WO-master	7%	17%	24%	37%	0,78
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen (mbo)	4%	13%	18%	52%	0,58
Einde van de schaal	4%	6%	15%	66%	0,39
Aantal dienstjaren	2%	8%	16%	64%	0,38
Aanstelling in een tekortvak	2%	1%	25%	52%	0,34
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	4%	4%	9%	70%	0,31
Extra (inval)lessen geven	1%	6%	13%	70%	0,28
Goede relatie met directie	1%	4%	6%	69%	0,18
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	1%	12%	70%	0,18
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	2%	8%	67%	0,12

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Net als vorig jaar worden vooral goede en participerende docenten beloond. Zo blijkt uit de hoge positie van goed functioneren, persoonlijk inzet en actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling. Ook het behalen van een onderwijsrelevant HBO+-diploma staat hoog in de ranglijst. De in het convenant genoemde criteria 'opleiding' en 'werkzaamheden en verantwoordelijkheden' worden dus inderdaad veelvuldig toegepast. Dat kan ook bijna niet anders gezien deze brede begrippen. Bij de open vraag naar nog meer toegepaste criteria geeft een deel van de directieleden aan dat een coördinerende taak mee kan spelen om een promotie te krijgen.

Tabel 4.7b Docenten: top meest gehanteerde criteria hetzelfde als bij directieleden

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Onderwijzend personeel; mits nieuwe criteria in kader versterking functiemix, antwoord 'ja' in Tabel 4.5, N=362)

	Vaak/altijd (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	19%	26%	17%	15%	1,26
Goed functioneren	20%	19%	15%	22%	1,14
Vervullen managementtaken	14%	21%	23%	14%	1,07
Persoonlijke inzet	14%	22%	17%	21%	1,03
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	14%	16%	18%	16%	0,93
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	10%	19%	16%	24%	0,83
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	10%	18%	14%	24%	0,80
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	11%	16%	15%	23%	0,79
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	9%	16%	20%	17%	0,79
Buitengewone verdiensten voor de school	7%	15%	15%	20%	0,66
Behalen WO-master	7%	9%	14%	18%	0,53
Aantal dienstjaren	6%	8%	11%	35%	0,43
Goede studentevaluaties	4%	10%	12%	34%	0,43
Goede relatie met directie	5%	8%	12%	28%	0,42
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen (mbo)	2%	6%	11%	42%	0,31
Einde van de schaal	3%	2%	12%	38%	0,26
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	3%	4%	9%	35%	0,25
Extra (inval)lessen geven	1%	4%	7%	49%	0,19
Aanstelling in een tekortvak	0%	4%	9%	35%	0,18
Lesgeven op meerdere vestigingen	2%	4%	4%	50%	0,17
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	1%	2%	42%	0,05

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Net als vorig jaar worden de door de directieleden genoemde criteria ook aangegeven door de leraren. Hoewel de volgorde licht anders is, staan dezelfde criteria binnen de top tien. De top twee komt volledig overeen. Wel is in de perceptie van de docent het promotie criterium 'het vervullen van managementtaken' van groter belang dan volgens de directieleden. Net als directieleden geven ook docenten bij de open vraag aan, dat coördinerende taken een reden kunnen zijn voor promotie.

4.4.2 Uitvoering promotiecriteria

De docenten in de BVE vinden in de praktijk nog steeds dat niet alle leraren eerlijke kansen hebben op een schaalpromotie (Tabel 4.8).

Tabel 4.8 Helft docenten vindt kansen op schaalpromotie niet eerlijk verdeeld

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel				(N=966)	(N=1587)
Ja	16%	19%	18%	20%	17%
nee	51%	48%	49%	50%	49%
weet niet/geen mening	33%	33%	33%	31%	34%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

De helft van het onderwijzend personeel vindt niet dat alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie. Sterker nog, slechts een kleine twintig procent geeft aan dat alle docenten wel een eerlijke kans hebben. Een derde laat zich er niet over uit. Ten opzichte van vorig jaar is er nagenoeg niets veranderd. Het beeld is compleet anders bij de leraren die aangegeven dat er op hun school (nieuwe) criteria zijn opgesteld. Deze docenten zijn veel vaker van mening dat de kansen eerlijk zijn voor iedereen (Tabel 4.8a).

Tabel 4.8a Met (nieuwe) promotiecriteria minder twijfel over eerlijke kans op schaalpromotie

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie? *			
	Nieuwe criteria in kader functiemix?		
	Ja	Nee	Weet niet
Onderwijzend personeel	(N=362)	(N=112)	(N=485)
ja	43%	11%	24%
nee	37%	70%	45%
weet ik niet	21%	20%	31%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet gesteld. En alleen wanneer de schoolleiding criteria voor bevordering heeft opgesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

De meeste leraren willen wel graag doorstromen naar een hogere salarisschaal (Tabel 4.9).

Tabel 4.9 Ruime meerderheid wil promoveren naar hogere schaal

Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel				(N=966)	(N=1586)
ja	75%	72%	69%	69%	69%
nee	16%	18%	21%	22%	21%
weet niet	9%	9%	10%	9%	10%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Zo'n zeventig procent van het onderwijzend personeel geeft aan te willen doorstromen. In de praktijk stroomt slechts een heel beperkt deel door (Tabel 4.10). In de afgelopen twee jaar is naar eigen zeggen zeven procent van het onderwijzend personeel gepromoveerd naar een hogere salarisschaal. Dat deel is niet toegenomen ten opzichte van een jaar eerder. Wel vinden de

promoties vaker plaats in het kader van de salarismix (in 2010: 26 procent en in 2011: 42 procent).

Tabel 4.10 Promoties in kader salarismix komen maar beperkt voor

Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal? (Onderwijzend personeel)					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Gepromoveerd?				(N=966)	(N=1586)
ja	5%	7%	7%	8%	6%
nee	95%	93%	93%	92%	94%
Zo ja, in het kader van de versterking van de functiemix?*				(N=58)	(N=44)
ja	--	26%	42%	59%	20%
nee	--	41%	33%	26%	43%
weet niet	--	33%	25%	16%	36%

* In 2009 was deze vraag niet gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Als docenten promoveren in het kader van de versterking van de salarismix, op basis van welke criteria vindt de benoeming dan plaats? Tabel 4.11 geeft dit weer. De leraren die zijn gepromoveerd vanwege de versterking van de salarismix, hebben dat naar eigen zeggen vooral te danken aan hun goede functioneren. Zo blijkt uit de hoge positie van 'goed functioneren' en 'persoonlijke inzet'. Daarnaast spelen specifieke taken en verantwoordelijkheden een rol. Circa drie kwart geeft aan (mede) gepromoveerd te zijn vanwege actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling. De promoties in het kader van de versterking van de salarismix zijn dus in lijn met het convenant. Wel staan de criteria die te maken hebben met het voltooiën van een onderwijsrelevante opleiding vrij laag in de lijst. Een opleiding is uiteraard ook niet één-twee-drie afgerond. Wellicht dat deze criteria in de komende jaren een grotere rol gaan spelen.

Tabel 4.11 Vooral goed functionerende docenten en docenten met specifieke taken promoveren in kader van salarismix

Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd?	
(Mits in kader versterking salarismix, antwoord 'ja' in Tabel 4.5, N = 43)	
criterium	Percentage
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	74%
Goed functioneren	67%
Persoonlijke inzet	63%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	47%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	47%
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	37%
Vervullen managementtaken	28%
Buitengewone verdiensten voor de school	28%
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen (mbo)	21%
Goede studentevaluaties	19%
Aantal dienstjaren	14%
Extra (inval)lessen geven	12%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	9%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	9%
Goede relatie met directie	9%
Einde van de schaal	9%
Lesgeven op meerdere vestigingen	7%
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	2%
Geen van deze criteria	2%
Aanstelling in een tekortvak	0%
Behalen WO-master	0%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Instellingen aan het woord

De geïnterviewde BVE-instellingen zijn aan de slag gegaan met het benoemen van docenten in de LC- en LD-schaal. De besturen nemen over het algemeen de voorttrekkersrol in dit proces. Ze stellen vaak een projectgroep samen met HR-managers, bestuursleden en eventueel OR-leden. Deze projectgroep houdt zich onder meer bezig met het opstellen van de competentieprofielen.

De vertegenwoordiging van docenten bestond tot voor kort uit een medezeggenschapsraad, maar inmiddels kent de BVE een ondernemingsraad (OR). OR-leden geven aan dat zij met deze wijziging minder bevoegdheden hebben gekregen. Toch is de OR volgens zowel bestuursleden als OR-leden zelf inhoudelijk betrokken bij de invoering van de salarismix. De OR speelde in de beginfase zelfs vaak een activerende rol, toen veel besturen nog een afwachterende houding innamen.

De promoties vinden veelal plaats per augustus 2011, of met terugwerkende kracht vanaf januari 2011. In veel gevallen zijn hiervoor promotiecriteria opgesteld in de vorm van competentieprofielen. Als ze al bestonden, zijn ze in het kader van de salarismix aangescherpt of uitgebreid. Op sommige instellingen worden alleen de contouren van profielen instellingsbreed geschetst, bijvoorbeeld brede inzetbaarheid of excellente docenten. De precieze invulling van de functies wordt vervolgens aan de afdelingen (teams) zelf overgelaten. Op andere instellingen krijgen LC- en LD-docenten wel instellingsbreed expliciete functieomschrijvingen mee. Bijvoorbeeld voor LC-docenten programmaontwikkeling en examinering en voor LD-docenten (onderzoek ten behoeve van) onderwijsontwikkeling en het introduceren van nieuwe methodes.

Alle geïnterviewde instellingen vereisen van zowel de LC-docenten als LD-docenten dat ze minimaal een deel van de tijd voor de klas staan. Zo wordt bijvoorbeeld over de LD-functie gezegd dat deze *'benuut midden in het onderwijs wordt gezet'* en *'beslist geen bureaufunctie is'*. Wel zijn de docenten op sommige instellingen bang dat de LC- en LD-functies in de praktijk toch te veel managementtaken zullen bevatten.

Opvallend is dat ondanks dat in het convenant is afgesproken dat het *critterium opleiding in samenhang met het stelsel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden zal meewegen bij de functiewaardering* een enkele instelling aangeeft dat de promoties puur op basis van anciënniteit plaats vinden en dat dit ook de enige echte objectieve maatstaf kan zijn. Het lijkt hier echter een uitzondering op de regel te betreffen. De andere instellingen geven in lijn met de afspraken aan dat opleiding een belangrijk criterium is of in ieder geval meespeelt bij de promotie. Voor de LC-functie is vaak een HBO-opleiding nodig, voor de LD-functie een master.

De geïnterviewde instellingen menen dat docenten een eerlijker kans hebben op schaalpromotie dan voorheen. De selectie vindt nu meer plaats op basis van kwaliteit. Voorheen waren er sowieso minder kansen om te promoveren. Op de meeste instellingen wordt door docenten gesolliciteerd op de LC- en LD-functies. Dit gebeurt vaak aan de hand van een portfolio of online sollicitatieformulieren, waarin docenten werkervaring en opleiding uiteenzetten. Ook gebruiken ze andere informatie om hun kwaliteiten te bewijzen, bijvoorbeeld leerlingenenquêtes. Bij de sollicitatiegesprekken zijn doorgaans meerdere leidinggevenden aanwezig en in sommige

gevallen een OR-lid voor een zo eerlijk mogelijk proces. Wel wordt de kanttekening gemaakt, dat er nog geen compleet beeld te geven is omtrent de eerlijkheid rondom de huidige promoties. De nieuwe promotieprocedure staat nog in de kinderschoenen.

4.5 Communicatie omtrent promotiecriteria

In vergelijking met vorig jaar is de BVE-sector duidelijk meer bezig met de versterking van de salarismix. Het ligt voor de hand dat dit ook gevolgen heeft voor de communicatie naar de leraren. Enkele vragen in de TCL-enquête gaan hierop in.

4.5.1 Uitwerking promotiecriteria

Een goede eerste indicator van de communicatie rondom de versterking van de salarismix is in hoeverre leraren hier überhaupt van op de hoogte zijn (Tabel 4.12).

Tabel 4.12 Ruim helft docenten nog onbekend met maatregelen versterking salarismix; bekendheid neemt wel toe

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?					
	2009*	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel				(N=966)	(N=1587)
ja	50%	26%	41%	58%	30%
nee	50%	74%	59%	42%	70%

* In 2009 werd gevraagd of men op de hoogte was van de toekomstige verandering van de salarislijnen

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Ruim veertig procent van de leraren blijkt hiervan weet te hebben. Dit is aanzienlijk meer dan verleden jaar. Een stijging die vrijwel volledig komt door een toegenomen bekendheid in de Randstadregio's. Daar weet nu bijna zestig procent van de docenten af van de maatregelen in het kader van de salarismix, ten opzichte van een kwart vorig jaar (niet weergegeven). Deels komt die bekendheid door de communicatiecampagne 'Functiemix, het kan in het onderwijs', die OCW en de sociale partners samen zijn gestart (Tabel 4.13).

Tabel 4.13 Ruim een derde van de docenten bekend met de communicatiecampagne

Heeft u gehoord van de communicatiecampagne 'Functiemix, het kan in het onderwijs'?			
	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel		(N=966)	(N=1587)
ja, van gehoord	32%	39%	28%
ja, ik ken de inhoud	5%	9%	2%
nee	63%	52%	70%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet gesteld.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Ruim een derde van de docenten in de BVE-sector is bekend met de communicatiecampagne. Al kent maar 5 procent ook echt de inhoud. Zijn de instellingen zelf ook actief met het communiceren over de salarismix? Tabel 4.14 gaat hierop in.

Tabel 4.14 Vanuit instellingen in Randstad steeds meer communicatie, maar nog niet overal

Is er vanuit de school (schoolleiding of P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix?					
	2009*	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel				(N=966)	(N=1587)
ja	17%	14%	26%	49%	12%
nee	60%	47%	42%	29%	50%
weet niet	23%	39%	32%	22%	38%
Leden P(G)MR				(N=79)	(N=167)
ja	23%	35%	34%	56%	23%
nee	48%	50%	39%	28%	44%
weet niet	28%	16%	27%	16%	33%

** In 2009 is gevraagd naar de communicatie vanuit de P(G)MR

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Van het onderwijzend personeel geeft dit jaar een kwart aan vanuit de instelling te hebben vernomen van de nieuwe salarismix. Dat lijkt weinig, maar is ten opzichte van een jaar eerder toch bijna een verdubbeling. Een groei die op het conto komt van de instellingen in de Randstadregio's. Daar is nu ongeveer de helft van het onderwijzend personeel ingelicht. Het percentage onder MR-leden is iets groter, al is dat deel niet toegenomen. Als er is gecommuniceerd, is de meerderheid van de docenten en de MR-leden daar tevreden over (Tabel 4.15).

Tabel 4.15 Meerderheid wel tevreden over de communicatie

In hoeverre bent u tevreden over de communicatie? (Mits er is gecommuniceerd, antwoord 'ja' in Tabel 4.14)				
	2011*			
	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	
Onderwijzend personeel		(N=477)	(N=196)	
(Zeer of enigszins) tevreden	51%	51%	50%	
(Zeer of enigszins) ontevreden	26%	27%	23%	
Niet tevreden, niet ontevreden	23%	21%	27%	
Leden P(G)MR		(N=45)	(N=53)	
(Zeer of enigszins) tevreden	58%	61%	55%	
(Zeer of enigszins) ontevreden	25%	27%	21%	
Niet tevreden, niet ontevreden	17%	12%	23%	

* Deze vraag is in 2011 voor het eerst (in deze vorm) gesteld.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

4.5.2 Uitvoering promotiecriteria

Docenten krijgen in de praktijk te maken met de promotiecriteria tijdens formele gesprekken met hun leidinggevende. Tenminste, dat is de bedoeling. Tabel 4.16 en Tabel 4.17 tonen hoe vaak dat gebeurt volgens respectievelijk het onderwijzend personeel en de directieleden.

Tabel 4.16 Schaalpromotie volgens docenten geen standaard onderwerp tijdens formele gesprekken

Komt in een formeel gesprek met uw leidinggevende 'bevordering naar een hogere salarisschaal' aan de orde? En worden daar concrete afspraken over gemaakt? (Onderwijzend personeel)					
	2009	2010	2011*		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Wordt besproken?				(N=675)	(N=1123)
ja	17%	23%	17%	23%	13%
nee	75%	69%	82%	76%	85%
niet van toepassing	8%	8%	2%	1%	2%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)				(N=154)	(N=147)
ja	38%	43%	46%	49%	42%
nee	58%	53%	49%	45%	54%
niet van toepassing	5%	4%	5%	6%	4%

* In 2011 is aan het onderwijzend personeel niet alleen naar 'bevordering van de salarisschaal' gevraagd, maar ook naar 10 andere potentiële onderwerpen tijdens formele gesprekken. Dat heeft gevolgen voor de respons en wellicht ook voor de gegeven antwoorden.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Bijna twintig procent van het onderwijzend personeel zegt dat schaalpromotie tijdens formele gesprekken wordt besproken. En als het wordt besproken leidt dat in iets minder dan de helft van die gevallen tot concrete afspraken. Schaalpromotie is volgens docenten dus nog steeds geen standaard onderwerp tijdens formele gesprekken. Leraren die in de afgelopen twee jaar naar eigen zeggen zijn gepromoveerd in het kader van de salarismix geven logischerwijs vaker aan dat promotie aan de orde komt in een formeel gesprek (62 procent, niet weergegeven). De directie schetst een min of meer vergelijkbaar beeld als de gepromoveerde docenten (Tabel 4.17). Directieleden hebben het waarschijnlijk met sommige leraren wel en met andere leraren niet over schaalpromotie. In de Randstadregio's is bij de directieleden een lichte groei in het percentage waarneembaar ten opzichte van vorig jaar (2010: 69 procent, 2011: 81 procent).

Tabel 4.17 Ruime meerderheid directieleden bespreekt promoties tijdens formele gesprekken

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directieleden)					
	2009	2010	2011		
	Totaal	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Wordt besproken?				(N=88)	(N=124)
ja	59%	68%	70%	81%	62%
nee	26%	20%	23%	11%	31%
niet van toepassing	16%	12%	8%	8%	7%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)				(N=71)	(N=77)
ja	83%	93%	79%	85%	74%
nee	17%	7%	16%	10%	22%
niet van toepassing*	--	0%	5%	6%	4%

* In 2009 bestond deze antwoordcategorie niet

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Instellingen aan het woord

De meeste instellingen geven aan dat docenten aan het begin van het proces niet of nauwelijks op de hoogte zijn gebracht van de versterking van de salarismix. Dat had te maken met de onduidelijkheid die toen nog bestond rondom de doelstellingen en de middelen. Om verwarring te voorkomen en om geen valse beloftes te doen, is er vaak maar niets gecommuniceerd. Op het moment dat de duidelijkheid er wel was, stelden ze alle informatie meestal in één pakket beschikbaar aan de docenten. Zo werden de achtergrond van de salarismix, de promotiecriteria en de formatieruimte tegelijkertijd gecommuniceerd.

De intensiteit van de communicatie verschilt sterk tussen instellingen. Op enkele instellingen is alleen via het intranet gecommuniceerd. Bij andere instellingen wordt de salarismix gezien als een onderdeel van de arbeidsvoorwaarden en wordt er dus veel belang aan gehecht dat alle docenten volledig op de hoogte zijn, bijvoorbeeld via een voorlichtingsbijeenkomst. Eén instelling gaf aan dat de docenten alle info op naam in hun postvak hebben ontvangen.

De meeste instellingen willen de invoering van de salarismix als kapstok gebruiken voor het (verder) professionaliseren van de gesprekkencyclus, maar een concrete invulling aan deze plannen is er nog niet gegeven. De promotiecriteria komen nog niet standaard terug in de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De BVE-sector is het afgelopen jaar aan de slag gegaan met de versterking van de salarismix. Steeds meer instellingen in de Randstadregio's hebben werk gemaakt van nieuwe promotiecriteria. Ook de communicatie er over naar de docenten is verbeterd.

5 HBO: functiemix leeft niet

Elke HBO-instelling heeft haar functiemix-doelstelling vastgelegd in een convenant. Komt daarmee het proces van de versterking van de functiemix op gang? Is het promotieproces gewijzigd en zijn de docenten hiervan op de hoogte?

Het functiemix-proces in het HBO verschilt van het proces in andere sectoren. De CAO voor de HBO-sector gaat niet in op versterking van de functiemix.³⁵ Het sectorbrede convenant stelt dat besturen op instellingsniveau in overeenstemming met de P(G)MR of via lokaal CAO-overleg meerjarig beleid voor een aanpassing van de gewenste functiemix van de hogeschool formuleren. Afspraken hieromtrent zijn gemaakt door individuele hogescholen in overleg met de lokale bonden. Het resultaat van de bipartiete overleggen is vastgelegd in instellingsconvenanten. Hierin komen de streefpercentages voor het functiehuis van de instelling aan de orde. Ook is hierin afgesproken wat de instellingen doen bij onderbenutting van de functiemix-middelen, namelijk het inzetten van de budgetten voor scholing van docenten. Over promotiecriteria zijn geen specifieke afspraken gemaakt, hoewel sommige instellingsconvenanten wel de verbinding leggen met (het opstellen van) een strategisch personeelsplan.

Vorig jaar waren geïnterviewde HBO-instellingen kritisch over het proces rondom de versterking van de functiemix. Ze vonden dat instellingen het beste zelf kunnen bepalen welke functiemix ideaal is. Overheidsbemoeienis was volgens hen niet nodig. Aan de promotiecriteria hadden hogescholen vooral gewerkt in het kader van de functieverwaarding. Ook was de gesprekscyclus met docenten verbeterd. Het een en ander ging veelal buiten de versterking van de functiemix om. Daar wisten dan ook weinig leraren vanaf.

De TCL-enquête toont hoe ver de HBO-instellingen nu zijn in het proces van versterking van de functiemix. Bovendien heeft SEO opnieuw interviews gehouden met directeuren P&O en MR-leden bij drie HBO-instellingen. Ten opzichte van vorig jaar is weinig veranderd. Volgens hogescholen geeft de versterking van de functiemix een impuls aan de professionalisering van het promotieproces, maar de functiemix zelf leeft niet of nauwelijks bij het onderwijzend personeel.

5.1 Inleiding

De sector HBO kent ruim 40 instellingen, waarvan een groot deel met meerdere vestigingen. Anders dan de andere sectoren kent het HBO geen verbijzondering naar subsectoren. Ook identificeert het convenant geen tekortregio met eigen doelstellingen, zoals de Randstadregio's.

Het HBO kent een brede functiemix die loopt in numerieke schalen van schaal 9 tot en met 13+. Deze systematiek is overeenkomstig met de schalen LA tot en met LE. Tabel 5.1 geeft de verdeling over schalen weer zoals die was in 2008, 2009 en 2010, en de doelstelling voor 2012 zoals omschreven in het sectorbrede convenant.³⁶ Hoewel volgens de doelstelling het aandeel in

³⁵ De in november 2007 afgesloten CAO liep vanaf augustus 2007 tot en met juli 2010. In juni 2010 is deze verlengd tot en met januari 2012. Daarbij zijn geen specifieke afspraken over de functiemix gemaakt.

³⁶ Definitief akkoord Convenant LeerKraft van Nederland, Sector Hoger beroeps onderwijs van 17 november 2008, pag. 5.

schaal 12 afneemt, is er wel sprake van een versterking van de functiemix. Zo is het streefpercentage docenten in schaal 13+ met 10 procent het grootst van alle sectoren.

Tabel 5.1 Realisaties functiemix (tot en met 2010) en gemiddelde doelstelling (2012)

	okt 2008	okt 2009	okt 2010	2012 (doelst.)
Schaal 9	5,1%	5,3%	4,9%	5%
Schaal 10	9,0%	9,1%	9,2%	5%
Schaal 11	36,2%	37,0%	38,5%	40%
Schaal 12	45,6%	44,7%	42,9%	40%
Schaal 13+	4,0%	3,9%	4,5%	10%

Bron: CentERdata, memo Tabellen functiemix oktober 2006 t/m maart 2011 (2011)

In het convenant zijn alleen de sectorgemiddelde doelstellingen voor de functiemix in 2012 verankerd. De ontwikkeling op instellingsniveau is het resultaat van overleg.

5.2 Promotiecriteria in convenant

In het convenant voor het HBO is net als in het BVE-convenant tripartiet afgesproken dat *“het criterium ‘opleiding’ zal meevergen bij de functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden.”* Deze promotiecriteria zijn niet verder uitgewerkt. Wel wordt in het kader van een andere beloningsmaatregel – het reserveren van middelen voor scholingprogramma’s voor docenten – de doelstelling geuit dat op termijn 70 procent van de docenten een kwalificatie op masterniveau heeft.

Instellingen aan het woord

Hogescholen vinden het positief dat er met de functiemix meer aandacht komt voor het vak van docent en dat actieve docenten extra kunnen worden beloond. Wel is er kritiek op de manier waarop. Zo blijkt uit interviews met directeuren P&O en MR-leden bij drie hogescholen. Een bevestiging van het beeld van vorig jaar, toen vijf hogescholen zijn bezocht.

Hogescholen zien de positieve kanten van de invoering van de functiemix. Het leidt tot meer aandacht voor de docenten. Er wordt nagedacht over verdieping in het formatiebestand, met concrete functieprofielen. Gecombineerd met het extra geld geeft dat de mogelijkheid om docenten die meer doen dan anderen te waarderen met een hoger loon. *“Met name voor docenten in schaal 11 is dat fijn. Die zaten vast in hun functie. Met de functiebeoordering zijn salarissen in schaal 12 ingenomen door oudere docenten. Ze verrichten niet de taken voor iemand in die schaal, maar hebben wel de salarisgarantie. Nu is er eindelijk ruimte om goede docenten vanuit schaal 11 door te laten stromen.”*

Aan de uitvoering van de functiemix kleeft volgens de hogescholen een aantal nadelen. Zo vinden sommige hogescholen het lastig om met de nulmeting om te gaan. Een enkele keer vanwege *“het gebruikersvriendelijke rekenmodel”*, maar ook omdat de strikte datum van 1 oktober 2008 ongunstig kan uitpakken. Bijvoorbeeld omdat een hogeschool net voor die datum veel docenten in een hogere schaal heeft aangenomen. Ook kunnen docenten met een salarisgarantie lastig zijn voor de vooruitgang ten opzichte van de nulmeting. Ze tellen bij promoties namelijk niet mee voor de versterking van de functiemix. Ze hebben immers al het salaris van de hogere schaal. Het betreft dan alleen een functiepromotie en geen salarispromotie. Andersom betekent het vertrek van docenten met een salarisgarantie wel een teruggang ten opzichte van de nulmeting. Het aandeel docenten met een salaris in een hogere schaal neemt dan immers af. Al geeft een hogeschool aan, dat ze met de bonden hebben afgesproken dat ze een dergelijke teruggang niet mee hoeven te rekenen. Sommige hogescholen vinden het daarnaast onduidelijk in hoeverre het geld ingezet kan worden voor scholing.

Een ander bezwaar van een aantal hogescholen betreft de summere uitwerking van de criteria in het convenant. Alhoewel ze van mening zijn dat hogescholen zelf de regie moeten blijven voeren, geeft het convenant ze weinig waarborgen voor een daadwerkelijke kwaliteitsverbetering. Het zou moeten gaan om een echte taakverzwaring van docenten, bijvoorbeeld het doen van onderzoek of werken aan curriculumvernieuwing. *“Over dergelijke criteria zie je weinig terug in het convenant. Het lijkt snel in elkaar te zijn gedraaid.”* Door een gebrek aan waarborgen kunnen behoudende hogescholen het geld zo besteden, dat ze er zo min mogelijk last van hebben. *“Er werd meteen een zak met geld op tafel gezet zonder de voorbehouden van een professionaliseringslag. Daarmee kan het puur een financiële kwestie worden.”*

5.3 Promotiecriteria op schoolniveau

De afspraken in de instellingsconvenanten vormen de opmaat voor een steviger promotiebeleid bij de hogescholen. Voldoende docenten dienen in hogere salarisschalen terecht te komen. Daarvoor zijn transparante promotiecriteria nodig. De functiehervorderingsoperatie heeft daar al veranderingen in aangebracht. Sinds het najaar van 2009 zijn de functiemix-middelen beschikbaar. In hoeverre vormt de versterking van de functiemix een aanzet voor een beter promotiebeleid? De TCL-enquête schetst het volgende beeld.

5.3.1 Uitwerking promotiecriteria

Een eerste graadmeter voor een uitwerking van promotiecriteria is het deel van de directieleden en de MR dat afweert van de functiemix-maatregelen. Tabel 5.2 toont deze percentages.

Tabel 5.2 Bekendheid maatregelen functiemix niet verder toegenomen

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?			
	2009*	2010	2011
	Totaal	Totaal	Totaal
Directieleden			(N=137)
ja	79%	83%	83%
nee	21%	17%	17%
Leden P(G)MR			(N=178)
ja	59%	48%	46%
nee	41%	52%	54%

* In 2009 werd gevraagd of men op de hoogte was van de *toekomstige verandering van de salarislijnen*

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

De maatregelen omtrent de functiemix zijn onder directieleden ruim bekend, 83 procent is op de hoogte, hetzelfde percentage als vorig jaar. De bekendheid onder de MR-leden is met nog geen vijftig procent matig. Zij speelden bij de instellingsconvenanten ook geen actieve rol.

Zijn de MR-leden die wel van de beloningsmaatregelen op de hoogte zijn al aan de slag gegaan met de invoering van de nieuwe functiemix? Tabel 5.3 geeft weer of de MR er al over heeft gesproken.

Tabel 5.3 Binnen MR nauwelijks meer aandacht gekomen voor versterking functiemix

Is er binnen de P(G)MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte, antwoord 'ja' in Tabel 5.2)			
	2009	2010	2011
	Totaal	Totaal	Totaal
Leden P(G)MR			(N=83)
Ja, er is over gesproken	44%	56%	34%
Ja, het staat op de agenda	13%	14%	20%
Nee, nog niet besproken	35%	23%	25%
Ik weet niet of het besproken is	9%	8%	21%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Slechts een derde van de MR-leden die op de hoogte zijn van de maatregelen geeft aan deze te hebben besproken binnen de MR. Dat is een daling ten opzichte van vorig jaar. Volgens een vijfde staat het wel op de agenda. Wanneer de functiemix is besproken, is deze vaak een integraal

onderdeel van het beleid (bijna de helft), of tenminste verwerkt in een plan (bijna veertig procent).³⁷ Volgens de directieleden zijn er al wel degelijk stappen gezet (Tabel 3.5b).

Tabel 5.3b Volgens grote meerderheid directieleden zijn er al wel stappen gezet

Heeft u al stappen gezet met de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte, antwoord 'ja' in Tabel 5.2)*		2011
		Totaal
Directieleden		(N=114)
Ja, er is over gesproken		75%
Ja, het staat op de agenda		11%
Nee, nog niet besproken		7%
Ik weet niet of het besproken is		7%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet aan de directieleden gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Volgens driekwart van de directieleden (die van de maatregelen op de hoogte zijn) is over de functiemix gesproken. En als er over gesproken is, dan heeft dat in driekwart van de gevallen al geleid tot concreet beleid. Tabel 5.4 bevestigt dat er vaker promotiecriteria zijn opgesteld.

Tabel 5.4 Aandeel hogescholen met nieuwe promotiecriteria blijft ongeveer gelijk

Heeft de schoolleiding criteria opgesteld op basis waarvan personeelsleden kunnen worden bevorderd naar hogere salarisschaal?			
	2009*	2010	2011
	Totaal	Totaal	Totaal
Directieleden**			(N=137)
ja	--	64%	69%
nee	--	20%	16%
weet niet	--	16%	15%
Onderwijzend personeel			(N=2129)
ja	11%	32%	27%
nee	22%	22%	22%
weet niet	67%	46%	51%
Leden P(G)MR			(N=178)
ja	17%	28%	32%
nee	63%	34%	27%
weet niet	20%	38%	41%

* In 2009 werd gevraagd of de MR criteria had opgesteld
** In 2009 was deze vraag niet aan directieleden voorgelegd

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Van de directieleden maakt zo'n zeventig procent melding van opgestelde promotiecriteria. Een aanzienlijk percentage, maar vergelijkbaar met een jaar eerder. Bij het onderwijzend personeel en de MR-leden lijkt de functiemix niet echt te leven. Zo'n dertig procent van hen geeft aan dat er binnen de schoolleiding criteria zijn opgesteld ten aanzien van promoties. De onbekendheid met het opstellen van promotiecriteria is ook groot bij het onderwijzend personeel (circa de helft) en bij MR-leden (41 procent). En zelfs als het personeel bekend is met de nieuwe criteria, dan zijn ze

³⁷ In de TCL-enquête is de antwoordcategorie 'Ja, er is over gesproken' uit de SCL-enquête gesplitst in 'We zijn op dit moment de realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school aan het verkennen', 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is verwerkt in een plan' en 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is een integraal onderdeel van het beleid'

er vaak niet van op de hoogte of de criteria zijn opgesteld in verband met de versterking van de functiemix (Tabel 5.5).

Tabel 5.5 Volgens meerderheid directieleden zijn criteria in kader van de functiemix opgesteld; het overige personeel is daarvan nauwelijks op de hoogte

Zijn deze criteria opgesteld in het kader van de versterking van de functiemix? (Mits opgesteld, antwoord 'ja' in Tabel 5.4)		2011
		Totaal
Directieleden		(N=95)
	ja	67%
	nee	18%
	weet niet	15%
Onderwijzend personeel		(N=578)
	ja	19%
	nee	12%
	weet niet	69%
Leden P(G)MR		(N=57)
	ja	38%
	nee	10%
	weet niet	52%

* In 2009 en 2010 was deze vraag niet gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Ongeveer de helft van de MR-leden en zeventig procent van het onderwijzend personeel weet niet of de nieuwe criteria te maken hebben met de versterking van de functiemix. Logischerwijs is dat wel bekend bij de meeste directieleden. Volgens tweederde zijn de nieuwe criteria inderdaad opgesteld in het kader van de nieuwe functiemix.

De versterking van de functiemix zet hogescholen wel degelijk aan tot een nieuw promotiebeleid, al is er niet veel veranderd ten opzichte van vorig jaar. Ook lijkt het onderwijzend personeel niet op de hoogte van de ontwikkelingen.

Tevredenheid

Als de criteria zijn opgesteld, dan is circa een derde van het onderwijzend personeel daar tevreden over (Tabel 5.6). Daarmee is het aandeel dat tevreden is iets groter dan het aandeel dat ontevreden is. Bij de MR-leden is het tevreden deel nagenoeg even groot als het ontevreden deel.

Tabel 5.6 Deel docenten dat tevreden is over criteria iets groter dan ontevreden deel

In hoeverre bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria?* (Mits opgesteld, antwoord 'ja' in Tabel 5.4, en voor 2011 opgesteld in het kader van de functiemix, antwoord 'ja' in Tabel 5.5)			
	2009*	2010	2011
	Totaal	Totaal	Totaal
Onderwijzend personeel			(N=110)
tevreden	36%	32%	34%
niet tevreden	37%	26%	27%
weet niet/neutraal	27%	41%	39%
Leden P(G)MR			(N=21)
tevreden	45%	36%	28%
niet tevreden	37%	21%	29%
weet niet/neutraal	18%	43%	43%

* In 2009 is gevraagd of men wel of niet tevreden was. Vanaf 2010 is een (gehercodeerde) 5-puntsschaal gebruikt. In 2011 is bovendien de selectie gemaakt van alleen de voor de functiemix opgestelde criteria.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Promotiecriteria

Vorig jaar bleken de in het convenant genoemde criteria als 'opleiding' en 'het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden' al veel toegepaste promotiecriteria in het HBO. Maar ook goed functioneren in het algemeen ('goed functioneren', 'inzet' en 'behalen persoonlijke doelstellingen') werd in het HBO vaak gebruikt als criterium. Is dat nog steeds het geval?

Tabel 5.7a (directieleden) en Tabel 5.7b (onderwijzend personeel) tonen welke promotiecriteria momenteel vooral worden toegepast op HBO-instellingen. Dit betreffen de antwoorden van alleen de respondenten die hebben aangegeven dat er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld in het kader van de functiemix (Tabel 5.4 en Tabel 5.5). De percentages tellen niet op tot 100 procent. Dat komt doordat een deel van de directieleden en het onderwijzend personeel niet wist hoe vaak het specifieke criterium wordt toegepast. De kolompercentages tellen op tot meer dan 100 procent, aangezien alle criteria apart zijn beoordeeld. De laatste kolom in de tabellen geeft een gemiddelde score weer voor elk criterium. Deze score zegt op zichzelf niets, maar plaatst de frequentie van het gebruik van elk van de promotiecriteria in perspectief: hoe hoger de score, hoe vaker het criterium wordt gehanteerd.³⁸

³⁸ De score is als volgt geconstrueerd: het percentage vaak is vermenigvuldigd met 3 punten, het percentage regelmatig met 2 punten en het percentage af en toe met 1 punt.

Tabel 5.7a Volgens directieleden promoveren vooral goede docenten en docenten met specifieke taken en verantwoordelijkheden

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Directieleden, mits nieuwe criteria in kader versterking functiemix, antwoord 'ja' in Tabel 5.5, N=64)					
	Vaak/altijd (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	22%	48%	19%	9%	1,81
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	27%	36%	20%	14%	1,72
Goed functioneren	22%	38%	23%	14%	1,64
Behalen WO-master	17%	30%	27%	19%	1,38
Vervullen managementtaken	6%	39%	39%	13%	1,36
Persoonlijke inzet	13%	28%	28%	22%	1,22
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	17%	20%	23%	30%	1,16
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	9%	22%	34%	25%	1,06
Goede studentevaluaties	9%	27%	25%	28%	1,06
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	6%	25%	27%	33%	0,95
Buitengewone verdiensten voor de school	3%	23%	38%	27%	0,94
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	6%	19%	23%	42%	0,80
Einde van de schaal	2%	6%	9%	69%	0,27
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	6%	11%	61%	0,23
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	0%	6%	11%	75%	0,23
Aantal dienstjaren	0%	3%	9%	78%	0,16
Aanstelling in een tekortvak	0%	2%	13%	69%	0,16
Extra (inval)lessen geven	0%	2%	13%	73%	0,16
Goede relatie met directie	0%	3%	5%	81%	0,11
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%	2%	5%	75%	0,08

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Ten opzichte van vorig jaar is het beeld onder de directieleden nauwelijks veranderd. De top zes bestaat uit dezelfde criteria. Het criterium 'behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen' is wel wat geklommen in de ranglijst. Opnieuw blijken de in het convenant genoemde 'opleiding' en vooral 'werkzaamheden en verantwoordelijkheden' veel toegepaste promotiecriteria in het HBO. Daarnaast worden vooral de goede docenten beloond. Anciënniteit of 'goede relatie met directie' speelt volgens de directieleden vrijwel geen rol. Bij de open vraag welke criteria nog meer van belang zijn, noemen directieleden met name twee criteria die in het verlengde liggen van 'opleiding' en 'werkzaamheden en verantwoordelijkheden'. Een aantal directieleden geeft aan dat een wetenschappelijke promotie (dr.) tot schaalpromotie leidt. Andere directieleden wijzen vooral op coördinerende taken. Tabel 5.7b toont welke promotiecriteria volgens het onderwijzend personeel frequent worden gehanteerd.

Tabel 5.7b Docenten: vervullen managementtaken belangrijk promotiecriteria

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Onderwijzend personeel, mits nieuwe criteria in kader versterking functiemix, antwoord 'ja' in Tabel 5.5, N=110)

	Vaak/altijd (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Vervullen managementtaken	22%	39%	20%	4%	1,64
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	23%	25%	25%	14%	1,44
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	16%	23%	28%	19%	1,23
Goed functioneren	14%	29%	20%	23%	1,19
Behalen WO-master	14%	21%	23%	18%	1,05
Persoonlijke inzet	8%	25%	21%	23%	0,95
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	8%	23%	20%	17%	0,90
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	10%	18%	17%	20%	0,84
Buitengewone verdiensten voor de school	7%	15%	24%	21%	0,75
Goede studentevaluaties	7%	17%	18%	31%	0,75
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	9%	13%	21%	25%	0,74
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	6%	17%	15%	30%	0,68
Goede relatie met directie	5%	10%	14%	39%	0,47
Einde van de schaal	2%	6%	16%	36%	0,35
Aantal dienstjaren	2%	3%	18%	49%	0,29
Aanstelling in een tekortvak	2%	5%	11%	41%	0,25
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	2%	5%	5%	54%	0,20
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	0%	4%	10%	53%	0,17
Extra (inval)lessen geven	0%	4%	7%	50%	0,15
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	0%	4%	58%	0,06

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Docenten zijn het voor het grootste deel eens met de directieleden over welke promotiecriteria het meest worden gehanteerd. De top zes bestaat uit dezelfde criteria. Wel is er een verschil in volgorde. In tegenstelling tot de directieleden is volgens het onderwijzend personeel het vervullen van managementtaken met afstand het meest gehanteerde criterium. Dat was ook in voorgaande jaren het geval. Het onderwijzend personeel is het met directieleden eens dat het aantal dienstjaren en een goede relatie met de directie een relatief bescheiden rol speelt. Al komt met name het laatste 'criterium' wel voor. Een aantal docenten bevestigt dat nog eens bij de (open) vraag naar andere dan bovenstaande criteria. Wel moet worden opgemerkt dat een goede relatie met de directie verhoudingsgewijs minder vaak als reden voor promotie wordt aangevoerd dan voor de invoering van de nieuwe promotiecriteria. Naast 'vriendjespolitiek' werden bij de open vraag de volgende criteria regelmatig genoemd: een commerciële instelling, het behalen van een doctoraat, het beoefenen van onderzoeksfuncties en coördinerende taken.

5.3.2 Uitvoering promotiecriteria

De docenten vinden in de praktijk nog steeds dat niet alle leraren eerlijke kansen hebben op een schaalpromotie (Tabel 5.8).

Tabel 5.8 Docenten trekken eerlijke kans op promotie nog steeds in twijfel

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?			
	2009	2010	2011
	Totaal	Totaal	Totaal
Onderwijzend personeel			(N=2129)
ja	21%	20%	20%
nee	44%	37%	40%
weet niet/geen mening	34%	43%	40%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Het aandeel docenten dat van mening is dat *niet* alle leraren een eerlijke kans hebben is met 40 procent twee keer zo groot als het aandeel leraren dat vindt dat er *wel* sprake is van een eerlijke kans. Nieuwe promotiecriteria kunnen hier verbetering in aan brengen. Dat blijkt uit de mening van de subgroep op scholen met (nieuw) opgestelde promotiecriteria. Bij hen is het deel dat de kansen eerlijk verdeeld acht groter dan het deel dat de kansen oneerlijk vindt (Tabel 5.8a).

Tabel 5.8a Met (nieuwe) promotiecriteria minder twijfel over eerlijke kans op schaalpromotie

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie? *			
	Nieuwe criteria in kader functiemix?		
	Ja	Nee	Weet niet
Onderwijzend personeel	(N=110)	(N=71)	(N=397)
ja	44%	31%	32%
nee	31%	59%	40%
weet ik niet	25%	10%	28%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet gesteld. En alleen wanneer de schoolleiding criteria voor bevordering heeft opgesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tweederde van de docenten wil doorstromen naar een hogere salarisschaal (Tabel 5.9). Het deel dat daadwerkelijk promoveert is veel kleiner (Tabel 5.10).

Tabel 5.9 Ruime meerderheid docenten wil graag promoveren

Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?			
	2009	2010	2011
	Totaal	Totaal	Totaal
Onderwijzend personeel			(N=2129)
ja	69%	74%	67%
nee	21%	16%	21%
weet niet	10%	10%	12%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Tabel 5.10 Promoties volgens docenten niet vaak vanwege functiemix

Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal? (Onderwijzend personeel)			
	2009	2010	2011
	Totaal	Totaal	Totaal
Gepromoveerd?			(N=2129)
ja	14%	13%	13%
nee	86%	87%	87%
Zo ja, in het kader van de versterking van de functiemix?*			(N=158)
ja	--	21%	20%
nee	--	36%	34%
weet niet	--	43%	46%

* In 2009 was deze vraag niet gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

In de afgelopen twee jaar is naar eigen zeggen 13 procent van het onderwijzend personeel gepromoveerd naar een hogere salarisschaal. Vergeleken met het PO en de BVE is het percentage gepromoveerden hoog. Het deel dat daarvan in het kader van de functiemix promoveert is juist weer relatief laag met 20 procent. Dat komt ook doordat in het HBO een groot deel van de docenten niet weet (46%) of hun promotie te maken had met de versterking van de functiemix.

Welke docenten promoveren in het kader van de nieuwe functiemix?

In het HBO hebben de zeer ervaren docenten de kleinste kans om te promoveren in het kader van de functiemix. Docenten die minder dan 10 jaar werkervaring in de sector hebben promoveren vaker dan docenten met meer dan 20 jaar werkervaring. Ook docenten die momenteel een opleiding volgen, hebben een grotere kans op promotie. Logischerwijs zijn het verder met name de leraren met een vast contract die promoveren. Een kleine deeltijdbaan verkleint de kans op een promotie, bijvoorbeeld een baan van minder dan drie dagen in de week. Wellicht omdat docenten in een hogere schaal extra taken dienen te verrichten. In een kleine deeltijdbaan is het lastiger om daar tijd voor vrij te maken. Toch zorgt minder lesgeven in het HBO, net als in het VO, niet aantoonbaar voor een grotere kans op een promotie in het kader van de nieuwe functiemix. Zie Bijlage C voor de technische details van de HBO-analyse.

Tabel 5.11 geeft weer op basis van welke criteria promoties hebben plaatsgevonden. Het gaat daarbij specifiek om die docenten die naar eigen zeggen zijn gepromoveerd in het kader van de versterking van de functiemix. Gepromoveerden in het kader van de functiemix geven aan dat ze hun promotie dankten aan goed functioneren en het vervullen van specifieke werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Op basis van het andere criterium in het convenant, opleiding, vinden minder vaak promoties plaats. Er gaat ook tijd overheen voordat een opleiding is afgerond.

Tabel 5.11 Promoties in kader functiemix vooral vanwege goed functioneren en extra taken en verantwoordelijkheden

Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd?	
(Mits in kader versterking functiemix, antwoord 'ja' in Tabel 5.10, N = 31)	
criterium	Percentage
Persoonlijke inzet	65%
Goed functioneren	61%
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	55%
Behalen afgesproken persoonlijke doelstellingen	42%
Vervullen managementtaken	42%
Goede studentevaluaties	39%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz)	26%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	19%
Buitengewone verdiensten voor de school	13%
Geen van deze criteria	13%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	10%
Einde van de schaal	6%
Behalen WO-master	6%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	3%
Goede relatie met directie	3%
Aanstelling in een tekortvak	3%
Aantal dienstjaren	0%
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%
Extra (inval)lessen geven	0%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	0%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Instellingen aan het woord

De geïnterviewde hogescholen hebben gewerkt aan een nieuw functiehuis. Doorgaans hebben de directie P&O en het bestuur de criteria en doelstellingen opgesteld, samen met de bonden. Daarbij werd ook de MR betrokken, in een adviserende rol. Vervolgens konden de directies van de afdelingen ermee aan de slag en eventueel wat aanpassingen aanbrengen. Een enkele keer werd ook een extern bureau in de arm genomen om de taken bij de functies te omschrijven.

Voorbeelden van criteria om door te groeien die door de instellingen worden genoemd, zijn:

- een zwaarder inhoudelijk takenpakket, waaronder een grotere rol in de onderwijsontwikkeling binnen een opleiding;
- een grotere rol in de coördinatie van het onderwijs;
- een grotere onderzoeksrol;
- een gezichtsbepalende rol voor de instelling richting het werkveld (business genereren).

Een masteropleiding of een PhD helpt om de promotie te bewerkstelligen, maar is doorgaans niet verplicht.

Promoties naar schaal 11 en naar schaal 12 hebben op grote schaal plaats gevonden. Het ging soms ook om achterstallig onderhoud. Docenten die eigenlijk al voldeden aan de normen van een hogere functie, kregen ook daadwerkelijk promotie. *“Deze gepromoveerde docenten zijn eerder jong dan oud. De ouderen zitten immers vaker met een salarisgarantie in een lagere schaal.”* Promoties naar schaal 13 zijn moeilijker te realiseren. Die functies waren niet gangbaar en moeten vaak nieuw worden ingevuld. Dat heeft tijd nodig. Hogescholen zoeken het in hogeschooloverstijgende werkzaamheden en onderzoek op hoog niveau. Voor de managers van docenten zijn dergelijke kwaliteiten lastig te beoordelen, wat het benoemen moeilijk maakt. Een hogeschool geeft aan dat daarom docenten die naar deze functie solliciteren worden beoordeeld door een ballotagecommissie met onder meer lectoren. Managers hebben er bovendien soms moeite mee dat het loonniveau in schaal 13 min of meer gelijk is aan wat zij zelf krijgen.

Volgens de meeste hogescholen hebben docenten eerlijke kansen om te promoveren. Wel kan het zijn dat bij de ene afdeling (academie, domein, *school*) het aantal promotieplaatsen net wat groter is dan bij de andere. De afdelingen verschillen in type onderwijs, organisatie en arbeidsmarktpositie en hebben daardoor afwijkende doelstellingen voor de functiemix. Bij de meeste hogescholen hebben de afdelingen veel eigen bevoegdheid. Toch is er soms onvrede onder docenten, met name bij docenten die het niet zijn geworden. Helemaal bij kleinere hogescholen kan dat een rol spelen. Bij die hogescholen kennen de docenten elkaar beter. *“Sommige docenten hebben moeite met erkende ongelijkheid.”* Ook zijn er soms klachten dat de promotiecriteria nog niet objectief genoeg zijn.

5.4 Communicatie omtrent promotiecriteria

De communicatie over het promotiebeleid lijkt nog niet op gang te komen bij hogescholen. Veel docenten geven aan niet te weten of er promotiecriteria zijn opgesteld. De gepromoveerden weten vaak niet of dat in het kader van de functiemix was. Een aantal vragen van de TCL-enquête ging specifiek op de communicatie in.

5.4.1 Uitwerking promotiecriteria

Is het onderwijspersoneel überhaupt op de hoogte van de maatregelen ter versterking van de functiemix? Tabel 5.12 toont het antwoord op deze vraag.

Tabel 5.12 Docenten nog nauwelijks op de hoogte van maatregelen versterking functiemix

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?			
	2009*	2010	2011
	Totaal	Totaal	Totaal
Onderwijzend personeel			(N=2129)
ja	40%	28%	31%
nee	60%	72%	69%

* In 2009 werd gevraagd of men op de hoogte was van de *toekomstige verandering van de salarislijnen*

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Van het onderwijzend personeel is slechts 31 procent op de hoogte. De communicatiecampagne van OCW en de sociale partners 'Functiemix, het kan in het onderwijs' is bij docenten in het HBO dan ook nauwelijks bekend (Tabel 5.13).

Tabel 5.13 Communicatiecampagne onbekend onder docenten

Heeft u gehoord van de communicatiecampagne 'Functiemix, het kan in het onderwijs'? *		2011
		Totaal
Onderwijzend personeel		(N=2129)
ja, van gehoord		21%
ja, ik ken de inhoud		3%
nee		76%

* In 2009 en 2010 is deze vraag niet gesteld

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Driekwart van de docenten heeft nooit van de campagne gehoord. En de docenten die de campagne kennen, zijn vrijwel allemaal onbekend met de inhoud. Ook vanuit de hogescholen is er nauwelijks over de functiemix gecommuniceerd (Tabel 5.14).

Tabel 5.14 Ook door hogescholen zijn docenten nauwelijks op de hoogte gesteld over de nieuwe functiemix

Is er vanuit de school (schoolleiding of P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix?			
	2009*	2010	2011
	Totaal	Totaal	Totaal
Onderwijzend personeel			(N=2129)
ja	13%	17%	13%
nee	65%	42%	42%
weet niet	23%	41%	46%
Leden P(G)MR			(N=178)
ja	34%	31%	26%
nee	50%	44%	42%
weet niet	16%	25%	31%
* In 2009 is gevraagd naar de communicatie vanuit de P(G)MR			

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Van het onderwijzend personeel geeft maar 13 procent aan vanuit de hogeschool te hebben vernomen over de nieuwe functiemix. Ook MR-leden geven aan dat er weinig communicatie is geweest. Slechts een kwart zegt dat er over is gecommuniceerd. Als er communicatie heeft plaatsgevonden, is ongeveer de helft van het onderwijzend personeel en de MR-leden daar tevreden over (Tabel 5.15). Van communicatie over de functiemix is nog steeds nauwelijks sprake.

Tabel 5.15 Wanneer er communicatie heeft plaatsgevonden is de tevredenheid groot

In hoeverre bent u tevreden over de communicatie?*		2011
(Mits er is gecommuniceerd, antwoord 'ja' in Tabel 5.14)		Totaal
Onderwijzend personeel		(N=272)
(Zeer of enigszins) tevreden		46%
(Zeer of enigszins) ontevreden		20%
Niet tevreden, niet ontevreden		33%
Leden P(G)MR		(N=47)
(Zeer of enigszins) tevreden		56%
(Zeer of enigszins) ontevreden		21%
Niet tevreden, niet ontevreden		23%
* Deze vraag is in 2011 voor het eerst (in deze vorm) gesteld.		

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

5.4.2 Uitvoering promotiecriteria

Nog niet veel docenten in het HBO weten af van de nieuwe functiemix. De situatie is nauwelijks veranderd ten opzichte van 2009. Spelen de promotiecriteria in de praktijk wel een rol in het HBO? Tabel 5.16 laat zien of schaalpromotie volgens leraren tijdens formele gesprekken aan de orde komt.

Tabel 5.16 Schaalpromotie nog niet standaard aan de orde tijdens formele gesprekken

Komt in een formeel gesprek met uw leidinggevende 'bevordering naar een hogere salarisschaal' aan de orde? En worden daar concrete afspraken over gemaakt? (Onderwijzend personeel)*			
	2009	2010	2011
	Totaal	Totaal	Totaal
Wordt besproken?			(N=1943)
ja	33%	42%	26%
nee	59%	51%	72%
niet van toepassing	8%	7%	2%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)			(N=496)
ja	51%	47%	48%
nee	43%	47%	48%
niet van toepassing	6%	5%	4%

* In 2011 is aan het onderwijzend personeel niet alleen naar 'bevordering van de salarisschaal' gevraagd, maar ook naar 10 andere potentiële onderwerpen tijdens formele gesprekken. Dat heeft gevolgen voor de respons en wellicht ook voor de gegeven antwoorden.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Ongeveer een kwart van de leraren geeft aan dat schaalpromotie wordt besproken in een formeel gesprek (functionerings- of beoordelingsgesprek). En als het wordt besproken, dan leidt dat in de helft van de gevallen tot concrete afspraken. Bij de docenten die in de afgelopen twee jaar daadwerkelijk zijn gepromoveerd in het kader van de versterking van de functiemix, liggen de percentages logischerwijs een stuk hoger. Bijna tachtig procent van hen zegt dat schaalpromotie in een formeel gesprek aan de orde komt (niet weergegeven). Komt schaalpromotie ter sprake dan resulteert dat volgens bijna alle gepromoveerden ook in concrete afspraken. Volgens de directieleden zijn de percentages nog hoger (zie Tabel 5.17).

Tabel 5.17 Wel bespreekt gros directieleden (soms) schaalpromotie tijdens formele gesprekken

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directieleden)			
	2009	2010	2011
	Totaal	Totaal	Totaal
Wordt besproken?			(N=137)
ja	87%	92%	88%
nee	5%	5%	4%
niet van toepassing	8%	3%	8%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)			(N=121)
ja	92%	94%	94%
nee	8%	6%	5%
niet van toepassing	--*	0%	1%

* In 2009 was deze antwoordcategorie niet aanwezig

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op SCL (2009) en TCL (2010, 2011)

Volgens slechts 4 procent van de directieleden komt schaalpromotie niet aan de orde tijdens formele gesprekken. Bovendien leiden de gesprekken ook volgens vrijwel alle directieleden (94 procent) tot concrete afspraken. Dat zijn in vergelijking met andere sectoren zeer hoge percentages.

Instellingen aan het woord

Volgens de geïnterviewde hogescholen zouden alle docenten kunnen weten van de functiemix. Ze hebben erover gecommuniceerd via bijvoorbeeld het personeelsblad, een voordichtingsdag of Intranet. Vooral rondom de sollicitatieprocedures krijgt het aandacht. Ook de MR of het bestuur verstrekt soms informatie. Toch zegt de MR een enkele keer dat de communicatie beter kan, bijvoorbeeld omdat de informatie op intranet moeilijk te vinden is. Overigens geven sommige hogescholen aan, dat niet zozeer ‘functiemix’ een geveleugeld begrip is, maar ‘Plasterk-gelden’ of ‘professionele ruimte’.

De afgelopen tijd hebben veel hogescholen de formele gesprekken met het personeel steviger op de agenda geplaatst. Aan het begin van het jaar vindt meestal een planningsgesprek plaats, waarin de taken voor het komende jaar worden doorgenomen. Later in het jaar volgen de functioneringsgesprekken en soms ook aparte beoordelingsgesprekken. Het is de bedoeling dat de functieprofielen een belangrijker onderdeel gaan uitmaken van de gesprekken. Een enkele keer is de gesprekkencyclus zelfs expliciet opgenomen in het promotieproces. *“Docenten krijgen bij het functioneringsgesprek de vraag voorgelegd of ze wel of niet een schaal hoger willen. Zo ja, dan moeten ze een portfolio aanmaken met bewijslast van hun functioneren. Bij het beoordelingsgesprek krijgen ze vervolgens te horen of ze de promotie wel of niet krijgen, met toelichting uiteraard.”*

Veel HBO-instellingen hebben de afgelopen jaren het promotieproces geprofessionaliseerd. De verschillen tussen de schalen zijn duidelijker geworden en de gesprekscyclus met leraren is verbeterd. Dat de versterking van de functiemix dit proces een impuls geeft, is bij de meeste docenten onbekend.

6 Conclusies anno 2011

Zes vragen staan centraal in de monitor van de versterking van de functiemix. Drie over de uitwerking van de promotiecriteria, drie over de uitvoering. De samenvatting aan het begin van dit rapport somt de hoofdconclusies op van het onderzoek. Dit hoofdstuk gaat uitgebreid in op elk van de onderzoeksvragen. Wat zijn de antwoorden anno 2011?

6.1 Uitwerking promotiecriteria

Hoe zijn de convenantafspraken ten aanzien van de promotiecriteria uitgewerkt en vastgelegd in sectorale CAO's?

Het convenant geeft een eerste schets van de criteria die aan de promoties in het PO zijn verbonden. De FUWA-PO (functiewaardering), waarnaar wordt verwezen in de CAO-PO, is preciezer over de functie-eisen. In het algemeen kan promotie in het PO plaatsvinden op basis van de criteria extra kennis (HBO+-niveau) en actieve betrokkenheid bij onderwijsvernieuwing en beleidsontwikkeling. In de hogere schalen wordt verwacht dat leraren zelf initiatief nemen in onderwijsvernieuwing en in staat zijn betrokken partijen (collega's, directie en anderen in een samenwerkingsverband) te informeren en te begeleiden. Ondanks de uitgebreide FUWA is het aantal concrete eisen beperkt en geven de omschrijvingen (bijvoorbeeld een cursus op HBO+-niveau) ruimte aan scholen om zelf te bepalen wanneer een leraar voldoende vaardig is en genoeg kennis heeft om zich te kwalificeren voor een hogere functie. Het uitgangspunt is dat de werkzaamheden in hogere schalen onderscheidend zijn qua niveau en complexiteit.

In het VO-convenant is alleen vastgelegd "*het criterium 'opleiding' mee te wegen bij functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden*". De bijlage bij het convenant maakt melding van verdere afspraken tussen sociale partners: leraren met een extra opleiding of hogere bevoegdheid kunnen zich kwalificeren voor een LC-functie, al kan het ook via in de praktijk door werkervaring verworven expertise op pedagogisch didactisch gebied/op het gebied van zorgbreedte. Dit is nader beschreven in de FUWA-VO. De LC-docent onderscheidt zich volgens de FUWA-VO van de LB-docent onder meer door een werk- en denkniveau HBO+/WO (in plaats van HBO), meer vakinhoudelijke kennis, of een breder pakket aan pedagogisch-didactische verantwoordelijkheden en taken. Uiteraard is het uiteindelijk aan de scholen om te bepalen in hoeverre docenten hieraan voldoen. Op grond van een afspraak tussen sociale partners bestaat duidelijkheid over welke leraren *in ieder geval* in de LD-schaal terecht moeten komen, namelijk leraren die met een eerstegraads bevoegdheid structureel ten minste de helft van de tijd lesgeven in de bovenbouw. Dit entreerecht is verankerd in de CAO en moet vanaf 1 augustus 2014 voor iedere desbetreffende docent gelden. Het betreft overigens een aanpassing ten opzichte van het eerder vastgelegde entreerecht. Eerder was het entreerecht onafhankelijk van het deel van de tijd dat eerstegraads docenten in de bovenbouw lesgeven.

Het BVE- en het HBO-convenant noemen alleen het promotiecriterium opleiding in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden. De CAO's in deze sectoren

werken de criteria niet verder uit. Ook de HBO-instellingsconvenanten gaan niet in op specifieke promotiecriteria, hoewel sommige convenanten wel de verbinding leggen met (het opstellen van) een strategisch personeelsplan.

Hoe zijn de afspraken vervolgens uitgewerkt en vastgesteld op schoolniveau? In welke mate is de prestatie van de leraar van belang? En de kwalificatie? Of anciënniteit?

Een eerste indicatie voor de uitwerking op schoolniveau is het deel van de directie- en MR-leden dat op de hoogte is van de maatregelen ter versterking van de functiemix. Tabel 6.1 toont dat in het PO en VO vrijwel alle directieleden en het gros van de MR-leden hiervan weten. Daarmee is de bekendheid onder de MR-leden het afgelopen jaar verder toegenomen. Bij de Randstedelijke BVE-instellingen is de bekendheid enorm gestegen. Vorig jaar wist tweederde van de directie- en MR-leden hiervan af, nu ruim negentig procent van de directieleden en bijna tachtig procent van de MR-leden. De onduidelijkheid van vorig jaar is goeddeels weggenomen. Het HBO blijft wat achter. De directie is wel op de hoogte, de MR veelal niet. De MR was ook niet officieel betrokken bij het afsluiten van de instellingsconvenanten. Deze zijn het resultaat van overleg tussen de instellingen en de lokale bonden.

Tabel 6.1 Maatregelen versterking functiemix nu in elke sector bekend

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?				
	PO	VO	BVE (Randstad)	HBO
Directieleden				
ja	99%	97%	93%	83%
nee	1%	3%	7%	17%
Leden P(G)MR				
ja	91%	89%	79%	46%
nee	9%	11%	21%	54%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Hetzelfde patroon is zichtbaar bij de vraag of de directie al stappen heeft gezet in het proces van versterking van de functiemix, mits ze op de hoogte zijn van de maatregelen (Tabel 6.2). PO en VO lopen opnieuw voorop. De BVE neemt een middenpositie in en het HBO is het minst ver gevorderd. Toch is ook volgens driekwart van de directieleden in het HBO (die afweten van de functiemix) gesproken over de functiemix. Uit een aanvullende vraag blijkt dat de grote meerderheid van hen aangeeft dat dit heeft geresulteerd in concreet beleid.

Tabel 6.2 Bijna elke directie is (mits op de hoogte) nu ook bezig met de nieuwe functiemix, PO en VO lopen voorop

Heeft u al stappen gezet met de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel 6.1)				
	PO	VO	BVE (Randstad)	HBO
Directieleden				
Ja, er is over gesproken	93%	91%	84%	75%
Ja, het staat op de agenda	5%	6%	9%	11%
Nee, nog niet besproken	1%	3%	5%	7%
Ik weet niet of het besproken is	0%	0%	2%	7%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Promotiecriteria zijn volgens directieleden nu dan ook bijna overal opgesteld in het PO, VO en vaak (tachtig procent) in de Randstedelijke BVE-instellingen (Tabel 6.3). Ook binnen het HBO is gewerkt aan nieuwe promotiecriteria (circa tweederde). Dat is voor elke sector een toename, maar vooral in de BVE. Voor het PO is het nadenken over promotiecriteria een grote stap. Van oudsher is de functiemobiliteit in deze sector laag. In de BVE en het HBO is het personeelsbeleid al langer gericht op het creëren van meer dynamiek. Daarbij richten de instellingen een nieuw functiebouwwerk in, zoals bij het functieherwaarderingsproces in het HBO van enige tijd geleden. De versterking van de functiemix geeft een extra prikkel om hier goed over na te denken.

Tabel 6.3 Promotiecriteria nu bijna overal opgesteld, met name in PO en VO

Zijn er binnen de schoolleiding criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?				
	PO	VO	BVE (Randstad)	HBO
Directieleden				
ja	94%	93%	81%	69%
nee	4%	5%	7%	16%
weet niet	3%	1%	13%	15%
Onderwijzend personeel				
ja	61%	71%	52%	27%
nee	16%	11%	21%	22%
weet niet	23%	17%	27%	51%
Leden P(G)MR				
ja	67%	82%	64%	32%
nee	18%	10%	16%	27%
weet niet	15%	8%	20%	41%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

De opgestelde promotiecriteria zijn doorgaans in lijn met het convenant. De meest gehanteerde criteria bestaan uit het behalen van een onderwijsrelevant diploma (met name in het PO) en uit specifieke taken en verantwoordelijkheden, zoals remedial teaching en een mentorschap. Vooral actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling is als specifieke taak een belangrijk promotie criterium. Verder geven met name docenten aan dat ook het vervullen van managementtaken een rol speelt. Daarbij zouden leraren wel leraren moeten blijven. Een belangrijke gedachte achter het Actieplan LeerKracht van Nederland is immers dat goed functionerende docenten extra beloning krijgen. In dat opzicht is het bemoedigend dat persoonlijke inzet en goed functioneren zeer belangrijk zijn voor promoties. In het HBO spelen ook meer dan eens een onderzoeksrol of een commerciële rol mee bij promoties. Minder prestatiegerelateerde criteria als anciënniteit en een goede relatie met de directie zijn veel minder van belang (geworden). De gang van zaken rondom promoties is transparanter geworden.

Niet alle leraren zijn even tevreden over de nieuwe promotiecriteria in het kader van de functiemix (zie Tabel 6.4). Het tevreden deel is maar net iets groter dan het ontevreden deel. De enquête biedt geen mogelijkheden de ontevredenheid te duiden. Het is onwaarschijnlijk dat leraren de criteria oneerlijk vinden. Als er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld in het kader van de functiemix, zijn de leraren veel vaker van mening dat alle leraren een eerlijke kans hebben om te promoveren.

Tabel 6.4 Deel docenten dat tevreden is over promotiecriteria wat groter dan ontevreden deel

In hoeverre bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria? (Mits opgesteld in het kader van de versterking functiemix)				
	PO	VO	BVE (Randstad)	HBO
Onderwijzend personeel				
tevreden	36%	39%	35%	34%
niet tevreden	30%	33%	31%	27%
weet niet /neutraal	34%	27%	35%	39%
Leden P(G)MR				
tevreden	40%	50%	31%	28%
niet tevreden	33%	25%	34%	29%
weet niet /neutraal	27%	25%	34%	43%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Hoe is dit proces op scholen verlopen? Welke rol heeft de MR hierbij gespeeld en zijn leraren hierbij betrokken? In welke mate is door het schoolbestuur en/of MR hierover gecommuniceerd naar de leraren?

In hoeverre leraren zijn betrokken bij het proces van versterking van de functiemix op scholen is niet gevraagd in de enquête. Wel is bekend of het onderwijzend personeel op de hoogte is van de maatregelen ter versterking van de functiemix. Ook onder de leraren is de bekendheid het grootst in het PO en het VO (Tabel 6.5). In die sectoren weet driekwart of meer van de versterking van de functiemix, een toename van zo'n tien procentpunt ten opzichte van een jaar eerder. In de BVE (Randstad) is bijna zestig procent ermee bekend. Minder dan in het PO en VO, maar een enorme verbetering in vergelijking met vorig jaar. Toen wist een kwart van de leraren af van de salarismix. In het HBO ligt dat anders. Nog geen derde van de docenten is op de hoogte van de genomen maatregelen. Geïnterviewde hogescholen geven aan dat de functiemix geen gevleugeld begrip is bij docenten. Er mee samenhangende termen als 'Plasterk-gelden' en 'professionele ruimte' leven veel meer.

Tabel 6.5 Weinig docenten in HBO weten af van maatregelen versterking functiemix

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?				
	PO	VO	BVE (Randstad)	HBO
Onderwijzend personeel				
Ja	85%	76%	58%	31%
Nee	15%	24%	42%	69%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

In de enquête is ook gevraagd of de MR actief bezig is met de nieuwe functiemix (Tabel 6.6). Opnieuw is het proces het verst gevorderd in het PO en VO, volgt de BVE op enige afstand en is de MR in het HBO het minst betrokken bij de functiemix.

Tabel 6.6 MR in PO en VO vaak actief bij functiemix, in BVE en vooral HBO veel minder

Is er binnen de P(G)MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix?				
	PO	VO	BVE (Randstad)	HBO
Leden P(G)MR				
Ja, er is over gesproken	75%	84%	53%	34%
Ja, het staat op de agenda	12%	8%	22%	20%
Nee, nog niet besproken	8%	2%	6%	25%
Ik weet niet of het besproken is	5%	5%	20%	21%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Volgens de bevroegde PO- en VO-scholen bepaalt het schoolbestuur meestal de te behalen functiemixpercentages, net als de contouren van de te hanteren promotiecriteria. Directieleden kunnen veelal binnen de gestelde criteria eigen accenten aanbrengen. Ook de (G)MR-leden zijn bij het proces betrokken, alhoewel in het PO het ouderdeel van de MR vaak een zeer beperkte inbreng heeft. Sommige VO-scholen hebben voor een intensievere betrokkenheid van leraren gekozen door de MR actief te laten mee ontwikkelen. Het bestuur heeft vervolgens een monitorende rol (vooral met kijk op de te behalen tussen- en einddoelen) en adviserende rol.

Ook volgens de geïnterviewde BVE-instellingen nemen de besturen over het algemeen de voortrekkersrol in dit proces. Ze stellen vaak een projectgroep samen met HR-managers, bestuursleden en eventueel OR-leden. Deze projectgroep houdt zich onder meer bezig met het opstellen van de competentieprofielen. De vertegenwoordiging van docenten bestond tot voor kort uit een medezeggenschapsraad, maar inmiddels kent de BVE een ondernemingsraad (OR). OR-leden geven aan dat zij met deze wijziging minder bevoegdheden hebben gekregen. Toch is de OR volgens zowel bestuursleden als OR-leden zelf inhoudelijk betrokken bij de invoering van de salarismix. De OR speelde in de beginfase zelfs vaak een activerende rol, toen veel besturen nog een afwachende houding innamen.

Bij de geïnterviewde hogescholen hebben de directie P&O en het bestuur doorgaans de criteria en doelstellingen opgesteld, samen met de bonden. Daarbij werd ook de MR betrokken, in een adviserende rol. Vervolgens konden de directies van de afdelingen ermee aan de slag en eventueel wat aanpassingen aanbrengen. Een enkele keer werd ook een extern bureau in de arm genomen om de taken bij de functies te omschrijven.

De communicatie rondom de nieuwe functiemix moet in de BVE en vooral in het HBO nog beter op gang komen. Het PO en VO zijn hierin veel verder. Daar is het personeel over het algemeen al ingelicht (zie Tabel 6.7).

Tabel 6.7 In PO en VO personeel meestal ingelicht, in BVE en vooral HBO veel minder vaak

Is er vanuit de school (schoolleiding of P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix?				
	PO	VO	BVE (Randstad)	HBO
Onderwijzend personeel				
ja	81%	69%	49%	13%
nee	10%	13%	29%	42%
weet niet	9%	17%	22%	46%
Leden P(G)MR				
ja	87%	82%	56%	26%
nee	8%	8%	28%	42%
weet niet	5%	10%	16%	31%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Zowel in het PO als in het VO is verreweg het grootste deel van de leraren en de MR-leden tevreden over de communicatie (niet weergegeven). In de BVE en het HBO is dat ongeveer de helft. Een goede communicatie over de functiemix is belangrijk. Leraren - in welke sector dan ook - die naar tevredenheid zijn ingelicht over de functiemix, zijn ook veel meer tevreden over de promotiecriteria. Daarbij moet worden opgemerkt dat leraren die de nieuwe promotiecriteria zien zitten automatisch ook meer tevreden zullen zijn over de communicatie erover.

6.2 Uitvoering promotiecriteria

Welke leraren zijn daadwerkelijk naar een hogere loonschaal gepromoveerd en op basis van welke criteria? Hebben alle leraren een eerlijke kans om naar een hogere schaal te promoveren of promoveren leraren wellicht ook om niet legitieme redenen (bijv. vriendjespolitiek of oudste rechten)?

Ervaren docenten die niet te lang in het onderwijs werken promoveren het meest in het kader van de nieuwe functiemix. Leraren die weinig werkervaring hebben in de sector promoveren minder vaak, net als de leraren die juist heel lang in de sector werken.³⁹ De kans op promotie is ook kleiner voor docenten die in een kleine deeltijd baan van minder dan drie dagen in de week werken. Voor deze deeltijders is er kennelijk te weinig tijd om de specifieke taken te verrichten die met de promotie samenhangen. Toch zorgt minder lesgeven in het VO en HBO niet aantoonbaar voor een grotere kans op een promotie. Dat was voorheen anders (zie Startmeting versterking functiemix). Het lesgeven ging destijds waarschijnlijk ten koste van andere taken die leraren moesten verrichten om in aanmerking te komen voor een hogere schaal. Bij promoties in het kader van de nieuwe functiemix lijkt dat in het VO en HBO niet doorslaggevend. In het PO daarentegen zijn het niet altijd de leraren met vooral lesgevende taken die de promoties krijgen. Degenen die minder tijd voor de klas doorbrengen hebben de grootste kans om te promoveren. Dat blijkt ook uit interviews. PO-scholen geven aan dat in de eerste ronde vaak bijvoorbeeld interne begeleiders in een hogere schaal terecht zijn gekomen. Logischerwijs zijn het verder vooral de leraren met een vast contract die promoveren, net als leraren die momenteel een opleiding volgen (PO en HBO), of al een opleiding hebben afgerond die de bachelor overstijgt (VO).

³⁹ Analyses betreffende de gepromoveerde docenten zijn alleen uitgevoerd voor het PO, VO en HBO. Voor de BVE was het aantal gepromoveerde docenten in de steekproef niet groot genoeg.

De gehanteerde criteria komen overeen met de opgestelde criteria. Vooral goed functioneren en het uitvoeren van specifieke taken zijn aanleiding voor promotie in het kader van de functiemix. Zo geven in ieder geval de gepromoveerden zelf aan. Bij de specifieke taken gaat het om actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling en taken zoals intern begeleider en coach. Specifieke verantwoordelijkheden kunnen een rol spelen, maar dat gebeurt minder vaak. Promoties op basis van een onderwijsrelevante opleiding komen, met uitzondering van het PO, nog niet regelmatig voor. Er gaat natuurlijk ook tijd overheen voordat die opleidingen zijn afgerond. Promoties (mede) op basis van anciënniteit is bij de versterking van de functiemix nauwelijks aan de orde, in het VO en de BVE met 14 procent nog het meest.

De met de versterking van de functiemix aangescherpte promotieprocedure vinden de geïnterviewde scholen doorgaans eerlijker en met name duidelijker dan voorheen. Ook was het volgens veel geïnterviewde PO-scholen van te voren al duidelijk wie als eersten benoemd zouden worden in een LB-functie. Die leraren voerden al specifieke werkzaamheden uit. Toch is niet iedereen tevreden. Zo vragen sommige docenten zich af of er überhaupt onderscheid tussen docenten gemaakt moet worden. Dat kan namelijk tot scheve gezichten leiden. *“Sommige docenten hebben moeite met erkende ongelijkheid.”* Irritatie kan ook ontstaan doordat sommige oudere docenten evenveel verdienen (in dezelfde schaal zitten), maar geen extra taken hoeven te verrichten. Of doordat bij hogescholen de ene afdeling meer docenten mag promoveren dan de ander. Daarnaast ligt demotivatie op de loer bij degenen die afgewezen zijn, met name bij ouderen die niet gewend zijn dat de school hen de maat neemt. *“Wie al 25 jaar trouw werkt op een school en binnen drie jaar twee keer afgewezen wordt, raakt niet direct gemotiveerd door allerlei dingen die hij nog kan te gaan verbeteren.”* Ook komt het voor dat er kritiek is op de procedure. Ouderen vinden soms dat ze in het nadeel zijn doordat jongeren meer getraind zijn in het maken van een portfolio. Als scholen anciënniteit mee laten spelen, zijn het logischerwijs juist de jongeren die bezwaar maken. Het blijft voor scholen lastig objectieve criteria te hanteren die voor iedereen aanvaardbaar zijn. Al benadrukken de meeste scholen dat nu ten minste is nagedacht over een systeem waarbij de promoties plaatsvinden op grond van kwaliteit.

Voor alle sectoren geldt dat leraren duidelijke promotiecriteria op prijs stellen. Zoals gemeld zijn leraren op scholen met in het kader van de functiemix opgestelde promotiecriteria veel vaker van mening dat alle leraren een eerlijke kans op schaalpromotie hebben. Momenteel vinden nog steeds veel leraren de procedure rondom schaalpromotie oneerlijk verlopen (Tabel 6.8).

Tabel 6.8 Nog altijd twijfel over eerlijke kansen op schaalpromotie

	Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?			
	PO	VO	BVE (Randstad)	HBO
Onderwijzend personeel				
ja	37%	31%	20%	20%
nee	34%	44%	50%	40%
weet niet/ geen mening	29%	25%	31%	40%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

In hoeverre komen de gebruikte criteria overeen met de doelstellingen van de school en de uitgangspunten uit het convenant?

Scholen zien de positieve kanten van de invoering van de functiemix. Het leidt tot meer aandacht voor de docenten. Er wordt nagedacht over verdieping in het formatiebestand, met concrete functieprofielen. Gecombineerd met het extra geld geeft dat de mogelijkheid om docenten die meer doen dan anderen te waarderen met een hoger loon. *“Hiervoor maakte het niet uit of iemand heel goed of heel slecht functioneerde. Nu wordt beloond op basis van goed functioneren. Dat geeft een extra prikkel. Je kunt ergens voor gaan als docent.”* Tegelijkertijd stuiten scholen soms op problemen bij het toepassen van de regeling.

De geïnterviewde PO-scholen vinden het lastig om werkbare promotiecriteria vorm te geven, die stroken met de eisen in het convenant. Voor sommige scholen is het bijvoorbeeld niet duidelijk wat het vereiste criterium HBO+ inhoudt. Gaat het om een HBO+-diploma, of is een HBO+-werk- en denkniveau voldoende? Ook hebben scholen problemen met de praktische invulling van het criterium dat een leerkracht vijftig procent van de tijd voor de klas dient te staan. Vaak kunnen hierdoor onder meer intern begeleiders niet in aanmerking komen voor de functiemix. De intern begeleiders zijn volgens veel scholen juist de mensen die in aanmerking zouden moeten komen voor een hogere schaal. Ze hebben vaak extra diploma's en een hoge toegevoegde waarde. Daarom heeft een aantal scholen (vaak op bestuursniveau) ervoor gezorgd dat de 50-procent norm in sommige gevallen niet strikt gehanteerd wordt. Sowiezo vragen sommige PO- en VO-scholen zich af of ze wel voldoende mensen hebben die aan de eisen kunnen voldoen. Dat zou kunnen betekenen dat ze in de toekomst flexibeler met de criteria om moeten gaan.

De bevroegde VO-scholen hebben momenteel weinig moeite met het toepassen van de uitgangspunten van het convenant. Al waren VO-scholen tot voor kort slecht te spreken over het entreerecht. De grootste zorgen hierover zijn gedurende de interviewperiode weggenomen, toen de contouren van de nieuwe CAO duidelijk werden. Tegen het entreerecht in de oude CAO was veel weerstand, zowel vanuit de directies als vanuit het personeel. Veel scholen laten hun docenten zowel in de onder- als in de bovenbouw lesgeven, met als gevolg dat bij het oude entreerecht vrijwel alle eerste-graadsdocenten een LD-functie hadden moeten krijgen. Met de nieuwe CAO zijn de grootste problemen verholpen. Toch geven enkele scholen aan dat tweedegraders die voldoen aan de competenties van LD-docenten ook bij het aangepaste entreerecht minder kans maken. De school moet immers al veel eerstegraders benoemen en heeft zo geen geld meer over voor de tweedegraders. Sommige scholen reserveren daarom toch plaatsen voor tweedegraders. Ook volgens de geïnterviewde gymnasia, met veel eerstegraders, is de aanpassing nog niet afdoende.

Logischerwijs zijn de opgestelde promotiecriteria in de BVE en het HBO doorgaans in lijn met de convenanten. Dat kan ook bijna niet anders, aangezien de convenanten brede definities hanteren voor te gebruiken promotiecriteria. Wel vinden HBO-instellingen het lastig om promoties naar schaal 13 te realiseren. De functies waren niet gangbaar en moeten vaak nieuw worden ingevuld. Dat heeft tijd nodig. Hogescholen zoeken het in hogeschooloverstijgende werkzaamheden en onderzoek op hoog niveau. Voor de managers van docenten zijn dergelijke kwaliteiten lastig te beoordelen, wat het benoemen moeilijker maakt. Ook vinden instellingen het

soms onduidelijk hoe ze om moeten gaan met de nulmeting, de functiemix op 1 oktober 2008, en in hoeverre de functiemix-gelden kunnen worden ingezet voor scholing.

Met name PO-scholen geven verder aan dat de functiemix-middelen geen vetpot zijn. Ook in andere sectoren maken scholen zich zorgen om de financiering op lange termijn. *“Ik ben wel bezorgd over wat er met de financiën gebeurt na 2014. Het is een goed initiatief, maar het zou erg jammer zijn als het strandt op een tekort aan middelen. De overheid moet zich hierin als betrouwbare partner opstellen”.*

In hoeverre zijn de criteria en de beoordelingsmethodieken inzichtelijk voor leraren? In hoeverre komen deze aan bod tijdens functionerings- of beoordelingsgesprekken?

Leraren op de geïnterviewde PO- en VO-scholen weten af van de versterking van de functiemix en de opgestelde procedures en criteria. De informatie is onder meer verstrekt via gezamenlijke bijeenkomsten met het personeel, vergaderingen in kleine kring en via nieuwsbulletins of aparte brochures. Docenten op geïnterviewde BVE-instellingen zijn recent op de hoogte gebracht van de versterking van de salarismix, al deden sommige instellingen dat alleen via het intranet. De docenten op de geïnterviewde HBO-instellingen zouden ook af kunnen weten van de functiemix. Er is over gecommuniceerd. Toch leeft de functiemix niet op de werkvloer. Dat komt mede doordat de nieuwe inrichting van de functies bij veel hogescholen al is begonnen voor de versterking van de functiemix. Docenten zijn wel op de hoogte gebracht van dat functieherwaarderingsproces, maar niet van de functiemix. Of een promotie plaatsvindt in het kader van de versterking van de functiemix is voor hen daardoor ook niet altijd duidelijk.

Het bespreken van schaalpromoties tijdens formele gesprekken is nog geen gemeengoed in het onderwijs (Tabel 6.9).

Tabel 6.9 Volgens veel docenten staat schaalpromotie niet standaard op de agenda in formele gesprekken

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) respectievelijk direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over?				
	PO	VO	BVE (Randstad)	HBO
Directieleden				
Ja, wordt besproken	72%	79%	81%	88%
Indien ja: leidt tot concrete afspraken	83%	75%	85%	94%
Onderwijzend personeel				
Ja, wordt besproken	18%	25%	23%	26%
Indien ja: leidt tot concrete afspraken	48%	44%	49%	48%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Schaalpromotie komt volgens een klein deel van de docenten aan de orde tijdens functionerings- en beloningsgesprekken. Directieleden geven veel vaker aan dat schaalpromotie wordt besproken. Met de ene docent praten ze kennelijk wel en met andere de andere niet over schaalpromotie.

De meeste scholen willen de invoering van de functiemix als kapstok gebruiken voor het (verder) professionaliseren van de gesprekkencyclus, maar hieraan is nog niet altijd een concrete invulling gegeven. De promotiecriteria komen nog niet standaard terug in de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Tussenmeting

Voor het PO en het VO is 2011 het jaar van de eerste tussendoelstelling. Deze sectoren zijn dan ook het verst gevorderd met de versterking van de functiemix. Ook de BVE-sector (Randstad) heeft het afgelopen jaar veel werk gemaakt van het proces naar versterking van de functiemix toe. In het HBO leeft de functiemix minder sterk. De einddoelstellingen voor het PO en het VO moeten in 2014 worden behaald. Conditioneel op het halen van de tussendoelstellingen zal de functiemix zich de komende jaren dus blijven ontwikkelen.

Bijlage A Respons enquête TCL

Dit onderzoeksrapport is gebaseerd op de (tweede meting van) ‘Tussenmeting Convenant LeerKracht (TCL)’. De gegevens zijn verzameld via een digitale vragenlijst, uitgezet onder 50 duizend onderwijswerknemers (alle functiegroepen) in PO, VO, BVE en HBO. Dit vond plaats tussen half mei 2011 en half juni 2011. Ruim 15 duizend onderwijswerknemers hebben de vragenlijst geheel ingevuld, een responspercentage van 30 procent. Deze bijlage toont het aantal respondenten na dataschoning, uitgesplitst naar functiegroep, (sub)sector en eventueel regio.⁴⁰ De gegevens in het hoofdrapport zijn naar deze onderverdelingen weergegeven. Overigens is de steekproef in de analyses door middel van weegfactoren representatief gemaakt voor de populatie.

Tabel A.1 Responsaantallen voor PO

	BO	S(B)O	Totaal
Directieleden	266	45	340
Onderwijzend personeel	2192	414	2608
MR-leden	522	64	589

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel A.2 Responsaantallen voor VO

	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Randstad	Buiten Randstad	Totaal
Directieleden	65	30	63	110	119	156	275
Onderwijzend personeel	966	638	804	844	1296	2036	3332
MR-leden	110	70	70	93	134	217	351

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel A.3 Responsaantallen voor BVE

	Randstad	Buiten Randstad	Totaal
Directieleden	88	124	212
Onderwijzend personeel	966	1587	2553
MR-leden	79	167	246

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel A.4 Responsaantallen voor HBO

	Totaal
Directieleden	137
Onderwijzend personeel	2129
MR-leden	178

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

⁴⁰ Het totaal is in enkele gevallen groter dan de optelsom van de uitsplitsingen. In die gevallen was er te weinig info om de respondent in te delen in een categorie van de uitsplitsingen, bijvoorbeeld vanwege het niet beantwoorden van een specifieke vraag.

Bijlage B Tabellen VO naar schooltype

Het convenant onderscheidt vier schooltypen in het VO: VMBO, HAVO/VWO (inclusief gymnasia), smalle schoolgemeenschappen (VMBO-t/HAVO/VWO) en brede schoolgemeenschappen (VMBO/HAVO/VWO). Deze bijlage toont de tabellen uit Hoofdstuk 3 nogmaals, maar dan uitgesplitst naar schooltype. De nummers corresponderen met de tabellen in Hoofdstuk 3.

Tabel B.2 Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Directieleden		(N=65)	(N=30)	(N=63)	(N=110)
ja	97%	98%	100%	98%	95%
nee	3%	2%	0%	2%	5%
Leden P(G)MR		(N=110)	(N=70)	(N=70)	(N=93)
ja	89%	89%	89%	94%	85%
nee	11%	11%	11%	6%	15%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.3a Is er binnen de P(G)MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel B.2)

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Leden P(G)MR		(N=98)	(N=63)	(N=66)	(N=80)
Ja, er is over gesproken	84%	73%	89%	85%	91%
Ja, het staat op de agenda	8%	16%	5%	8%	4%
Nee, nog niet besproken	2%	6%	3%	0%	0%
Ik weet niet of het besproken is	5%	4%	4%	8%	5%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.3b Heeft u al stappen gezet met de de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel B.2)

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Directieleden		(N=64)	(N=30)	(N=62)	(N=105)
Ja, er is over gesproken	91%	84%	80%	97%	95%
Ja, het staat op de agenda	6%	8%	20%	2%	4%
Nee, nog niet besproken	3%	8%	0%	2%	1%
Ik weet niet of het besproken is	0%	0%	0%	0%	4%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.4 Heeft de schoolleiding criteria opgesteld op basis waarvan personeelsleden kunnen worden bevorderd naar hogere salarisschaal?

		2011				
		Totaal	VMBO	HAVO/ VVO	Smalle SGS	Brede SGS
Directieleden			(N=65)	(N=30)	(N=63)	(N=110)
	ja	93%	85%	90%	98%	96%
	nee	5%	11%	10%	2%	3%
	weet niet	1%	5%	0%	0%	1%
Onderwijzend personeel			(N=966)	(N=638)	(N=804)	(N=844)
	ja	71%	63%	76%	76%	74%
	nee	11%	16%	9%	10%	10%
	weet niet	17%	22%	15%	15%	17%
Leden P(G)MR			(N=110)	(N=70)	(N=70)	(N=93)
	ja	82%	75%	79%	88%	85%
	nee	10%	15%	12%	7%	7%
	weet niet	8%	10%	10%	5%	8%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.5 Zijn deze criteria opgesteld in het kader van de versterking van de functiemix? (Mits opgesteld; zie Tabel B.4)?

		2011				
		Totaal	VMBO	HAVO/ VVO	Smalle SGS	Brede SGS
Directieleden			(N=55)	(N=27)	(N=62)	(N=106)
	ja	91%	93%	89%	90%	90%
	nee	4%	4%	7%	5%	3%
	weet niet	5%	4%	4%	5%	7%
Onderwijzend personeel			(N=604)	(N=484)	(N=610)	(N=622)
	ja	59%	60%	61%	58%	57%
	nee	6%	8%	4%	5%	5%
	weet niet	36%	33%	35%	37%	37%
Leden P(G)MR			(N=82)	(N=55)	(N=62)	(N=81)
	ja	74%	70%	79%	75%	74%
	nee	7%	8%	9%	6%	5%
	weet niet	19%	22%	13%	19%	21%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.6 In In hoeverre bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria?
(Mits opgesteld en in kader van functiemix; zie Tabel B.4 en Tabel B.5)

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Onderwijzend personeel		(N=360)	(N=297)	(N=355)	(N=359)
tevreden	39%	38%	42%	38%	40%
niet tevreden	33%	34%	30%	35%	34%
weet niet/neutral	27%	28%	28%	27%	27%
Leden P(G)MR		(N=58)	(N=43)	(N=47)	(N=60)
tevreden	50%	46%	63%	52%	44%
niet tevreden	25%	24%	20%	25%	28%
weet niet/neutral	25%	30%	17%	23%	28%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.7a Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren?

Criterion C1	Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau
Criterion C2	Aantal dienstjaren
Criterion C3	Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen
Criterion C4	Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)
Criterion C5	Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling
Criterion C6	Goede relatie met directie
Criterion C7	Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten
Criterion C8	Structureel lesgeven in de bovenbouw
Criterion C9	Aanstelling in een tekortvak
Criterion C10	Einde van de schaal
Criterion C11	Behalen (extra) tweede graad / meervoudige graad
Criterion C12	Behalen eerste graad
Criterion C13	Behalen persoonlijke doelstellingen in functionerings- of beoordelingsgesprekken
Criterion C14	Lesgeven op meerdere vestigingen
Criterion C15	Extra (inval)lessen geven
Criterion C16	Goed functioneren
Criterion C17	Behalen WO-master
Criterion C18	Persoonlijke inzet
Criterion C19	Lesgeven in het tweetalig onderwijs
Criterion C20	Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen
Criterion C21	Vervullen managementtaken
Criterion C22	"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"
Criterion C23	Buitengewone verdiensten voor de school

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd TCL

Tabel B.7b Gehanteerde promotie (benoemings) criteria naar type onderwijs (Directieleden)

	VMBO (N=51)					HAVOVVVO (N=24)					Smalle SGS (N=56)					Brede SGS (N=96)				
	Vaak/altijd	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet	Vaak/altijd	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet	Vaak/altijd	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet	Vaak/altijd	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet
C1	20%	18%	16%	39%	8%	13%	8%	21%	54%	4%	11%	29%	7%	43%	11%	17%	16%	26%	32%	9%
C2	8%	2%	8%	75%	8%	13%	17%	29%	42%	0%	5%	7%	23%	59%	5%	2%	3%	13%	77%	5%
C3	6%	24%	27%	37%	6%	4%	17%	29%	50%	0%	13%	16%	29%	36%	7%	3%	24%	38%	25%	10%
C4	6%	25%	27%	35%	6%	0%	25%	38%	38%	0%	16%	23%	32%	29%	0%	4%	28%	32%	30%	5%
C5	35%	41%	14%	4%	6%	21%	38%	38%	4%	0%	38%	38%	16%	9%	0%	29%	45%	20%	2%	4%
C6	0%	4%	10%	75%	12%	0%	0%	0%	96%	4%	2%	2%	9%	80%	7%	0%	2%	6%	86%	5%
C7	10%	31%	27%	25%	6%	4%	25%	29%	42%	0%	11%	21%	36%	27%	5%	6%	17%	36%	38%	3%
C8	4%	6%	6%	76%	8%	25%	38%	8%	29%	0%	29%	23%	20%	25%	4%	8%	21%	24%	39%	8%
C9	2%	2%	6%	78%	12%	0%	4%	42%	54%	0%	5%	14%	25%	50%	5%	1%	7%	30%	54%	7%
C10	0%	4%	12%	75%	10%	0%	8%	42%	50%	0%	2%	2%	14%	79%	4%	0%	3%	10%	80%	6%
C11	10%	12%	14%	51%	14%	4%	4%	8%	79%	4%	2%	18%	18%	52%	11%	5%	15%	29%	41%	10%
C12	8%	6%	8%	67%	12%	13%	21%	42%	25%	0%	11%	38%	18%	27%	7%	16%	24%	25%	31%	4%
C13	24%	27%	16%	25%	8%	17%	29%	21%	33%	0%	36%	29%	23%	13%	0%	11%	34%	21%	25%	8%
C14	2%	8%	2%	78%	10%	0%	0%	13%	88%	0%	0%	0%	4%	93%	4%	0%	0%	4%	90%	6%
C15	0%	0%	16%	73%	12%	0%	0%	8%	92%	0%	0%	4%	11%	79%	7%	0%	1%	7%	86%	5%
C16	43%	25%	10%	18%	4%	38%	29%	4%	29%	0%	46%	27%	9%	2%	28%	30%	19%	18%	4%	
C17	6%	12%	10%	61%	12%	4%	25%	17%	54%	0%	5%	21%	25%	36%	13%	13%	16%	23%	40%	9%
C18	27%	22%	27%	20%	4%	29%	17%	21%	33%	0%	23%	39%	18%	20%	0%	20%	33%	22%	22%	3%
C19	0%	0%	2%	82%	16%	0%	4%	0%	96%	0%	0%	9%	4%	82%	5%	1%	6%	10%	73%	9%
C20	4%	20%	10%	59%	8%	0%	4%	13%	83%	0%	2%	9%	30%	55%	4%	4%	18%	27%	46%	5%
C22	8%	27%	29%	25%	10%	0%	21%	33%	46%	0%	13%	18%	29%	38%	4%	11%	20%	29%	38%	2%
C21	2%	6%	6%	76%	10%	4%	17%	13%	67%	0%	5%	5%	16%	70%	4%	3%	6%	18%	69%	4%
C23	22%	14%	27%	31%	6%	0%	17%	33%	46%	4%	16%	30%	20%	32%	2%	11%	25%	29%	30%	4%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL

Tabel B.7c Gehanteerde promotie (benoerings) criteria naar type onderwijs (Onderwijzend personeel)

	VMBO (N=360)					HAVOVWO (N=297)					Smalle SGS (N=355)					Brede SGS (N=359)				
	Vaak/altijd	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet	Vaak/altijd	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet	Vaak/altijd	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet	Vaak/altijd	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet
C1	13%	14%	14%	27%	32%	16%	13%	19%	20%	32%	11%	15%	16%	22%	36%	8%	16%	22%	21%	33%
C2	8%	6%	8%	54%	24%	9%	10%	19%	36%	26%	8%	11%	12%	39%	30%	3%	7%	13%	48%	30%
C3	6%	22%	20%	24%	28%	8%	19%	25%	19%	30%	5%	18%	20%	22%	35%	4%	15%	29%	21%	31%
C4	16%	23%	18%	28%	16%	11%	26%	20%	23%	20%	9%	22%	25%	23%	21%	9%	21%	26%	26%	19%
C5	30%	28%	19%	9%	13%	27%	36%	17%	7%	13%	22%	34%	19%	7%	17%	22%	31%	24%	8%	15%
C6	12%	11%	12%	37%	29%	5%	13%	13%	31%	39%	8%	10%	14%	28%	40%	5%	11%	16%	35%	33%
C7	14%	23%	21%	22%	19%	12%	25%	24%	17%	23%	8%	25%	19%	22%	26%	6%	21%	23%	22%	28%
C8	4%	8%	9%	53%	26%	23%	25%	18%	20%	15%	17%	22%	17%	25%	18%	11%	22%	18%	25%	24%
C9	1%	3%	9%	49%	39%	5%	11%	16%	33%	35%	3%	11%	14%	32%	40%	3%	5%	17%	33%	42%
C10	4%	5%	6%	50%	35%	2%	5%	9%	43%	40%	2%	5%	7%	41%	45%	1%	5%	6%	48%	39%
C11	7%	13%	11%	36%	33%	7%	9%	12%	32%	40%	5%	12%	14%	32%	39%	3%	11%	16%	32%	38%
C12	6%	9%	10%	40%	36%	22%	22%	17%	19%	21%	15%	19%	17%	24%	26%	10%	23%	20%	21%	26%
C13	12%	17%	24%	25%	22%	12%	23%	21%	15%	29%	8%	17%	19%	20%	34%	8%	14%	21%	25%	32%
C14	0%	1%	6%	64%	29%	1%	1%	4%	68%	26%	0%	1%	3%	61%	36%	1%	1%	4%	68%	26%
C15	2%	4%	9%	62%	23%	0%	3%	9%	56%	32%	0%	3%	3%	59%	35%	0%	2%	6%	66%	26%
C16	28%	23%	15%	19%	15%	31%	28%	17%	11%	13%	27%	21%	19%	18%	15%	22%	25%	20%	18%	16%
C17	6%	9%	11%	36%	39%	13%	16%	16%	22%	33%	8%	14%	13%	28%	38%	7%	13%	20%	23%	36%
C18	25%	22%	19%	21%	13%	20%	31%	17%	17%	16%	17%	25%	21%	16%	21%	14%	23%	25%	19%	19%
C19	0%	2%	3%	58%	37%	1%	5%	5%	60%	29%	2%	4%	6%	55%	33%	2%	5%	9%	51%	33%
C20	6%	10%	11%	52%	21%	3%	3%	11%	55%	28%	3%	5%	12%	50%	30%	3%	10%	16%	47%	24%
C22	13%	26%	21%	17%	23%	16%	30%	22%	15%	17%	21%	29%	19%	11%	20%	16%	27%	21%	16%	20%
C21	4%	3%	10%	57%	26%	7%	12%	19%	34%	27%	7%	10%	14%	37%	32%	4%	6%	17%	43%	31%
C23	16%	23%	19%	20%	21%	11%	21%	24%	17%	27%	11%	25%	18%	19%	27%	11%	18%	28%	16%	26%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL

Tabel B.8 Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaaipromotie?

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Onderwijzend personeel		(N=966)	(N=638)	(N=804)	(N=844)
ja	31%	30%	37%	29%	29%
nee	44%	46%	39%	44%	46%
weet niet/geen mening	25%	24%	24%	27%	25%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.9 Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Onderwijzend personeel		(N=966)	(N=638)	(N=804)	(N=844)
ja	70%	72%	66%	73%	70%
nee	21%	19%	27%	21%	20%
weet niet/geen mening	8%	9%	6%	7%	10%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.10 Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd (benoemd) naar een hogere salarisschaal?

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Gepromoveerd?		(N=966)	(N=638)	(N=804)	(N=844)
ja	18%	14%	22%	21%	19%
nee	82%	86%	78%	79%	81%
Zo ja, in kader versterking functiemix?		(N=92)	(N=98)	(N=114)	(N=90)
ja	79%	78%	83%	78%	79%
nee	8%	10%	8%	5%	7%
weet niet	13%	12%	9%	17%	14%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.12 Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Onderwijzend personeel		(N=966)	(N=638)	(N=804)	(N=844)
ja	76%	70%	80%	77%	79%
nee	24%	30%	20%	23%	21%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.13 Heeft u gehoord van de communicatiecampagne 'Functiemix, het kan in het onderwijs'?

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Onderwijzend personeel		(N=966)	(N=638)	(N=804)	(N=844)
ja, van gehoord	50%	52%	49%	49%	50%
ja, ik ken de inhoud	11%	11%	10%	10%	13%
nee	39%	38%	41%	41%	37%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.14 Is er vanuit de school (schoolleiding of P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix?

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Onderwijzend personeel		(N=966)	(N=638)	(N=804)	(N=844)
a	69%	60%	74%	73%	74%
nee	13%	19%	10%	12%	10%
weet niet	17%	21%	16%	16%	16%
Leden P(G)MR		(N=82)	(N=57)	(N=45)	(N=122)
ja	82%	74%	87%	84%	83%
nee	8%	14%	9%	4%	5%
weet niet	10%	12%	4%	12%	12%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.15 In hoeverre bent u tevreden over de communicatie?
(Mits er is gecommuniceerd, zie Tabel B.14)

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Onderwijzend personeel		(N=576)	(N=471)	(N=583)	(N=623)
(zeer of enigszins) tevreden	61%	59%	64%	62%	58%
(zeer of enigszins) ontevreden	17%	20%	16%	16%	18%
niet tevreden, niet ontevreden	22%	21%	20%	22%	24%
Leden P(G)MR		(N=82)	(N=62)	(N=59)	(N=79)
(zeer of enigszins) tevreden	77%	70%	81%	85%	75%
(zeer of enigszins) ontevreden	10%	12%	13%	10%	6%
niet tevreden, niet ontevreden	13%	17%	6%	5%	19%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.16 Komt in een formeel gesprek met uw leidinggevende 'bevordering naar een hogere salarisschaal' aan de orde? En worden daar concrete afspraken over gemaakt? (Onderwijzend personeel)

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Wordt besproken?		(N=686)	(N=415)	(N=536)	(N=573)
ja	25%	23%	27%	25%	26%
nee	73%	74%	72%	73%	72%
niet van toepassing	2%	4%	1%	2%	2%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken?		(N=158)	(N=111)	(N=133)	(N=149)
ja	44%	45%	42%	48%	42%
nee	50%	51%	52%	44%	52%
niet van toepassing	5%	4%	5%	8%	5%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Tabel B.17 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directieleden)

	2011				
	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Wordt besproken?		(N=65)	(N=30)	(N=63)	(N=110)
ja	79%	68%	80%	87%	81%
nee	18%	29%	20%	13%	14%
niet van toepassing	3%	3%	0%	0%	5%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken?		(N=44)	(N=24)	(N=55)	(N=89)
ja	75%	82%	67%	71%	75%
nee	20%	13%	33%	22%	20%
niet van toepassing	5%	5%	0%	7%	4%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

Bijlage C Analyse gepromoveerden

Tabel C.1 Resultaten logit regressie voor kans op functiemix-promotie (leraren, sector PO)

	Coëfficiënt	St. fout
N = 2412 (waarvan 117 gepromoveerden via functiemix) ⁴¹		
R ² = 0,09		
Intercept	-1,188 ***	0,394
Geslacht (vrouw t.o.v. man)	-0,125	0,270
Etniciteit (allochtoon t.o.v. autochtoon)	-0,297	0,439
Meerdere banen (t.o.v. 1 baan)	0,074	0,446
Jaren werkzaam (t.o.v. 11 tot en met 20 jaar)		
5 jaar of minder	-0,979 **	0,443
6 tot en met 10 jaar	-0,171	0,296
21 tot en met 30 jaar	-0,081	0,301
meer dan 30 jaar	-0,516 *	0,266
Regio (Randstad t.o.v. buiten Randstad)	0,322	0,198
Schoolsoort S(B)O (t.o.v. regulier basisonderwijs)	-0,496	0,359
Omvang school (t.o.v. 50 werknemers of minder)		
26 tot en met 50 werknemers	-0,254	0,222
meer dan 50 werknemers	0,110	0,375
Omvang baan (t.o.v. voltijd)		
kleiner dan 0,6 fte	-1,373 ***	0,404
0,6 fte tot 1 fte	-0,210	0,221
Percentage lesuren van contracturen	-2,193 ***	0,444
Flexibel of tijdelijk arbeidscontract (t.o.v. vast contract)	-1,303	1,030
Opleiding HBO+ (t.o.v. HBO-niveau of lager)	0,493	0,367
Volgt momenteel een opleiding (t.o.v. volgt geen opleiding)	0,786 ***	0,224
*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau		

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

⁴¹ Docenten die aangeven via een andere weg te zijn gepromoveerd, zijn niet meegenomen in de analyse. Dat geldt ook voor degenen die niet weten of de promotie plaatsvond in het kader van de versterking van de functiemix.

Tabel C.2 Resultaten logit regressie voor kans op functiemix-promotie (leraren, sector VO)

N = 2766 (waarvan 306 gepromoveerden via functiemix) ⁴²		
R ² = 0,14		
	Coëfficiënt	St. fout
Intercept	-2,672 ***	0,303
Geslacht (vrouw t.o.v. man)	0,173	0,144
Etniciteit (allochtoon t.o.v. autochtoon)	-0,355 *	0,205
Meerdere banen (t.o.v. 1 baan)	-0,627 **	0,300
Jaren werkzaam (t.o.v. 11 tot en met 20 jaar)		
5 jaar of minder	-0,681 ***	0,228
6 tot en met 10 jaar	-0,474 ***	0,178
21 tot en met 30 jaar	-0,332 *	0,189
meer dan 30 jaar	-0,426 **	0,203
Regio (Randstad t.o.v. buiten Randstad)	1,179 ***	0,136
Bovenbouw (t.o.v. onderbouw)	0,647 *	0,188
Schoolsoort (t.o.v. VMBO)		
HAVO/VWO	0,223	0,245
Smalle scholengemeenschap	0,019	0,221
Brede scholengemeenschap	0,057	0,213
werkzaam op meerdere schoolsoorten	-0,122	0,497
Omvang school (t.o.v. 50 werknemers of minder)		
51 tot en met 100 werknemers	-0,031	0,200
Meer dan 100 werknemers	0,304	0,203
Omvang baan (t.o.v. voltijd)		
kleiner dan 0,6 fte	-0,511 *	0,277
0,6 fte tot 1 fte	-0,095	0,153
Percentage lesuren van contracturen	-0,301	0,389
Flexibel of tijdelijk arbeidscontract (t.o.v. vast contract)	-3,817 ***	1,013
Opleiding (t.o.v. HBO-niveau of lager)		
HBO+, anders dan eerstegraads bevoegdheid	0,659 ***	0,190
Eerstegraads bevoegdheid	0,429 **	0,186
Volgt momenteel een opleiding (t.o.v. volgt geen opleiding)	0,091	0,178

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

⁴² Docenten die aangeven via een andere weg te zijn gepromoveerd, zijn niet meegenomen in de analyse. Dat geldt ook voor degenen die niet weten of de promotie plaatsvond in het kader van de versterking van de functiemix.

Tabel C.3 Resultaten logit regressie voor kans op functiemix-promotie (docenten, sector HBO)

N = 2951 (waarvan 82 gepromoveerden [wellicht] via functiemix) ⁴³		
R ² = 0,14		
	Coëfficiënt	St. fout
Intercept	-2,769 ***	0,469
Geslacht (vrouw t.o.v. man)	0,504 **	0,257
Etniciteit (allochtoon t.o.v. autochtoon)	-0,035	0,342
Meerdere banen (t.o.v. 1 baan)	0,402	0,314
Jaren werkzaam (t.o.v. 6 tot en met 10 jaar)		
5 jaar of minder	0,469	0,300
11 tot en met 20 jaar	-0,196	0,342
meer dan 20 jaar	-1,018 **	0,418
Regio (Randstad t.o.v. buiten Randstad)	0,330	0,234
Omvang school (t.o.v. 100 werknemers of minder)		
101 tot en met 500 werknemers	-0,276	0,323
501 tot en met 1000 werknemers	0,069	0,390
Meer dan 100 werknemers	-0,158	0,322
Omvang baan (t.o.v. voltijd)		
kleiner dan 0,6 fte	-1,055 **	0,518
0,6 fte tot 1 fte	-0,147	0,269
Percentage lesuren van contracturen	-0,318	0,576
Flexibel of tijdelijk arbeidscontract (t.o.v. vast contract)	-1,815 ***	0,611
Opleiding (t.o.v. HBO-niveau of lager)		0,267
HBO+, anders dan eerstegraads bevoegdheid	-0,222	0,369
Eerstegraads bevoegdheid	-0,292	0,264
Volgt momenteel een opleiding (t.o.v. volgt geen opleiding)	0,478 *	0,469

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2011), gebaseerd op TCL (2011)

⁴³ Docenten die aangeven via een andere weg te zijn gepromoveerd, zijn niet meegenomen in de analyse. Wel degenen die niet weten of de promotie plaatsvond in het kader van de versterking van de functiemix. Anders was het aantal gepromoveerden te klein voor een betrouwbare analyse.

Bijlage D Geïnterviewde scholen in 2011

Primair onderwijs (PO)

De Amstelschool	Ouderkerk aan de Amstel
De Dapper	Amsterdam
De Schakel	Amstelveen
De Vlierboom	Den Haag
De Wagemaker	Landsmeer
Josefschool	Aalsmeer
OBS Jeroen Bosch	Heerhugowaard
OBS Jules Verne	Hoorn
SO Van Koetsveld	Amsterdam
't Schrijverke	Lelystad

Voortgezet onderwijs (VO)

Bonavonteracollege	Leiden
Carolus Clusius College	Zwolle
CSG Groene Hart	Alphen aan den Rijn
Dalton College Den Haag	Den Haag
Fioretticollege	Lisse
Haganum	Den Haag
Nuborgh	Elburg
RSG Enkhuizen	Enkhuizen
Sancta Maria	Haarlem
Scholengemeenschap Rijk van Nijmegen	Nijmegen
Stedelijk Gymnasium Nijmegen	Nijmegen
Zelfstandig Gymnasium Apeldoorn	Apeldoorn

Beroeps- en volwasseneneducatie (BVE)

HMC (Hout- en Meubileringscollege) Rotterdam	Rotterdam
Mediacollege Amsterdam	Amsterdam
Nova College	Haarlem
Regiocollege Zaandam	Zaandam
ROC Mondriaan	Den Haag

Hoger beroepsonderwijs (HBO)

Hanzehogeschool	Groningen
Hogeschool IPABO	Amsterdam
Hogeschool Rotterdam	Rotterdam

66. Taakbesteding en taakbelasting van leraren
67. Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het Primair Onderwijs
68. Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het Voortgezet Onderwijs
69. Taakbesteding en taakbelasting van docenten in de BVE-sector
70. Taakbelasting van OOP in het Basisonderwijs
71. Zij-instroom in het beroep
72. Het leraarschap als nieuwe kans
73. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001 - 2002: tussenrapport
74. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2001 - 2002: tussenrapport
75. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001 - 2002: tussenrapport
76. Monitor decentrale budgetten 2001 - 2002
77. Wervings- en bindingspremies in Onderwijs, Zorg en Welzijn
78. Effectiviteit reiskostenregeling in Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs en BVE-sector
79. Reële reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt onderwijspersoneel
80. Vaklieden voor de klas
81. Uitstroom uit het wachtgeld, bemiddeld of onbemiddeld
82. Duobanen voor schoolleiders in het Primair Onderwijs
83. Na(ar) de lerarenopleiding: onderwijsmonitor 2001
84. Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2001
85. Oud en Wijs in het Onderwijs
86. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001 - 2002: eindrapport
87. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2001 - 2002: eindrapport
88. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001 - 2002: eindrapport
89. Model Microsimulatie Primair en Voortgezet Onderwijs
90. Attracting, developing and retaining effective teachers
92. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
93. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
94. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002 - 2003: eindrapport
95. Evaluatie van het convenant tussen de minister van OCenW en SBO
96. Personeelsvoorziening en schoolkwaliteit in het Basis- en Voortgezet Onderwijs: eindrapport
97. De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het Primair en Voortgezet Onderwijs: prognoses 2003 - 2011
98. Teambeloning binnen de BVE: eindrapport
99. Monitor decentrale budgetten 2002 - 2003: eindrapport
100. Aandachtsgroepenmonitor 2003: eindrapport
101. Functiedifferentiatie in het onderwijs: eindrapport
102. Verzuim onder personeel in het onderwijs 2002: eindrapport
103. Wachtgeldrapport 2002: eindrapport
104. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
105. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
106. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002 - 2003: eindrapport
107. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
108. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
109. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003 - 2004: eindrapport
110. Loopbaanmonitor onderwijs: eindrapport
111. Arbeidssatisfactie in de loopbaan: eindrapport
112. Monitor decentrale budgetten 2003 - 2004: eindrapport
113. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
114. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
115. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003 - 2004: eindrapport
116. Verzuim onder personeel in het onderwijs 2003: eindrapport
117. Aandachtsgroepenmonitor 2004: eindrapport
118. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004 - 2005: eindrapport
119. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2004 - 2005
120. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004 - 2005: eindrapport
121. Opdrachtgeverschap reïntegratie in het Primair en Voortgezet Onderwijs: eindrapport
122. Evaluatie van het Project Introductie van Mediation in de Onderwijssector: eindrapport
123. Bevoegd zijn en bekwaam blijven: eindrapport
124. Loopbaanmonitor onderwijs 2005: eindrapport
125. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004 - 2005: eindrapport
126. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2004 - 2005: eindrapport
127. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004 - 2005: eindrapport
128. Lesuitval in het Voortgezet Onderwijs 2004 - 2005: eindrapport
129. Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2004: eindrapport
130. Aandachtsgroepenmonitor 2005: eindrapport
131. Verdiepingsthema's aandachtsgroepenmonitor 2005: eindrapport
132. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2005 - 2006: eindrapport
133. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2005 - 2006: eindrapport

134. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2005 - 2006: eindrapport
135. Monitor Arbeid, Zorg en Levensloop in het onderwijs 2005: eindrapport
136. Vroegtijdig uittreden of door tot 65 in het onderwijs?: eindrapport
137. Vrouwen in de schoolleiding in het basisonderwijs: eindrapport
138. Evaluatie pilots 'langer doorwerken in het onderwijs' en Nestor pilot: eindrapport
139. Gebruikers- en behoefteonderzoek Nota Werken in het Onderwijs: eindrapport
140. De betrokkenheid van de leraar bij onderwijsinnovaties: eindrapport
141. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel tot 2015: eindrapport
142. Verzuim en vervanging in het onderwijs 2005: eindrapport
143. Onderwijstijd en lesuitval in het Voortgezet Onderwijs 2005 - 2006: eindrapport
144. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2005 - 2006: eindrapport
145. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2005 - 2006: eindrapport
146. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2005 - 2006: eindrapport
147. Loopbaanmonitor Onderwijs 2006: eindrapport
148. Exploratie van beloningsverschillen in het onderwijs 2001 - 2004
149. Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2006
150. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2006 - 2007
151. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2006 - 2007
152. Arbeidsmarktbarometer BVE-Sector 2006 - 2007 Vacatures in het 3e kwartaal van 2006
153. Aandachtgroepenmonitor 2006
154. Remediërende programma's rekenen en taal
155. Bovenschoolse netwerken van docenten: eindrapport
156. Doorstroom leraren primair onderwijs naar voortgezet onderwijs
157. Duale trajecten en zijinstroom
158. Verzuim en vervanging in het Primair onderwijs 2006
159. Arbeidsmarktbarometer Primair onderwijs
160. Arbeidsmarktbarometer MBO
161. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs
162. Onderwijstijd en lesuitval in het Voortgezet Onderwijs 2006 - 2007
163. Taal- en rekenproblematiek Pabo-instromers
164. Monitor arbeid, zorg en levensloop in het onderwijs 2007
165. Loopbaanmonitor Onderwijs 2007
166. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2007 - 2008
167. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2007 - 2008
168. Arbeidsmarktbarometer MBO 2007 - 2008
169. Aandachtgroepenmonitor 2007
170. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2007 - 2015
171. Wat leraren bindt aan het onderwijs
172. Monitor 'Professionele arbeidsorganisatie' voor de onderwijssectoren PO, VO en BVE
173. Loopbanen van leraren door de tijd heen
174. Verzuim en vervanging in het Primair Onderwijs 2007
175. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2007 - 2008
176. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs
177. Arbeidsmarktbarometer MBO 2007 - 2008 Vacatures in het schooljaar 2007 - 2008: eindrapport
178. Onderwijstijd en lesuitval in het Voortgezet Onderwijs 2007 - 2008: eindrapport
179. Re-integratie en herplaatsing van werknemers in het Primair en Voortgezet Onderwijs die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard
180. Tijdsbesteding leraren Voortgezet Onderwijs: eindrapport
181. Loopbaanmonitor onderwijs 2008
182. Professionalisering in de BVE-sector
183. Evaluatie van het pilot project 'Wijs grijs in het onderwijs'
184. Verzuim en vervanging in het Primair Onderwijs 2008
185. Arbeidsbarometer po, vo, mbo 2008/2009
186. Loopbaanmonitor onderwijs 2009
187. Startmeting versterking functiemix
188. Teaching and learning international survey (Talis)
189. De zeggenschap van leraren
190. Professionalisering van leraren
191. Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2009-2010 Vacatures derde kwartaal 2009
192. Tussenmeting versterking functiemix 2010
193. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel 2010-2020
194. Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2009-2010 Jaarrapportage
195. Arbeidsmarktbarometer po, vo, mbo 2010 / 2011 Vacatures derde kwartaal 2010
196. Loopbaanmonitor onderwijs 2010
197. Monitor Convenant Leerkracht 2010 - Eindrapport
198. Arbeidsmarktbarometer po, vo en mbo 2010/2011 - Jaarrapport
199. Tussenmeting Convenant - Leerkracht 2011
200. Tussenmeting versterking functiemix 2011

Het op de omslag genoemde onderzoeksbureau is verantwoordelijk voor de gepubliceerde onderzoekresultaten.

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

Uitgave: december 2011

Zie ook: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/onderwijspersoneel

Vormgeving: Bureau "Wim Zaat", Moerkapelle

Downloaden: www.rijksoverheid.nl of bel:

Tel. 0800 8051 (gratis)

ISBN: 978-90-591-0148-7

OCW/41100/108DW20126004