

# Aandachtsgroepenmonitor 2004

*Resultaten van een onderzoek naar de inzet van personeel  
in het onderwijs en beloningsdifferentiatie.*

Sil Vrielink  
Huub Braam  
Froukje Wartenbergh-Cras  
Rianne Kloosterman

Nijmegen, december 2004



ITS  
Toernooiveld 5  
6525 ED Nijmegen  
024-3653500

Onderzoek, uitgevoerd door ITS in opdracht van het  
ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.



## Voorwoord

De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt is afgelopen schooljaar afgenomen. Dit heeft duidelijk consequenties voor de inzet van personeel. Zo blijkt bijvoorbeeld dat het aantal zijinstromers in het primair onderwijs sterk is afgenomen en pas afgestudeerden vaker zijn aangewezen op een invalbaan.

Om een goed beeld te krijgen van de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt laat het ministerie van OCW jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén daarvan is de *Aandachtsgroepenmonitor*. Dit betreft in 2004 een onderzoek naar de inzet van bijzondere categorieën personeel in het onderwijs (de zogenaamde aandachtsgroepen) en naar beloningsdifferentiatie. In 2003 is de eerste meting van de *Aandachtsgroepenmonitor* uitgevoerd. In dit rapport doen we verslag van de tweede meting.

Het onderzoek is uitgevoerd door Huub Braam, Froukje Wartenbergh en Rianne Kloosterman. Daarnaast is een bijdrage geleverd door Dana Uerz, Eva van der Boom, Leonard Houben en Hans van Gennip.

We bedanken hierbij alle respondenten voor hun medewerking aan het onderzoek. In het bijzonder bedanken we degenen die tijd hebben vrijgemaakt om in een interview uitleg te geven over beloningsdifferentiatie. Verder bedanken we de medewerkers van de directie AP van het ministerie van OCW.

Nijmegen, december 2004

Sil Vrielink (projectleider)



# Inhoud

1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Opzet kwantitatieve foto	2
1.3 Verdiepingsstudie naar beloningsdifferentiatie	3
1.4 Opbouw van het rapport	4
2 Aandachtsgroepen in het onderwijs	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Diversiteit in het management	5
2.3 Nieuwe leraren	9
2.4 Ondersteunend personeel in het onderwijs	16
2.5 Flexibele arbeid in het onderwijs	22
2.6 Onbevoegden in het voortgezet onderwijs	32
2.7 Werkloosheid in het onderwijs	32
3 Beloningsdifferentiatie	35
3.1 Inleiding	35
3.2 Ontwikkelingen	35
3.3 Werknemers over beloningsdifferentiatie	40
3.4 Werkgevers over beloningsdifferentiatie	44
4 Samenvatting	53
4.1 Achtergrond	53
4.2 Aandachtsgroepen in het onderwijs	53
4.3 Beloningsdifferentiatie	56
4.4 Conclusie	57
Literatuur	59
Bijlage 1 – Responsverantwoording besturenenquête	65
Bijlage 2 – Populatieschattingen aandachtsgroepen	69
Bijlage 3 – Tabellen bij hoofdstuk 2	71
Bijlage 4 – Beloningsdifferentiatie	77



# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond

De onderwijsarbeidsmarkt is de laatste jaren sterk in beweging. In de periode 1999-2002 was de spanning op de arbeidsmarkt hoog en deden zich vooral in het primair en voortgezet onderwijs grote problemen voor in de personeelsvoorziening. Afgelopen schooljaar (2003-2004) is de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt omgeslagen. De verwachting is echter dat de tekorten de komende jaren weer toenemen door de uitstroom van ouder personeel en de groei van het aantal leerlingen.

Onder invloed van deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en door nieuwe inzichten over de organisatie van het onderwijs verandert de inzet van personeel in het onderwijs. Scholen zetten steeds vaker ondersteunend personeel in, in het primaire proces en schakelen ook steeds vaker lio's in. Door de verminderde spanning op de arbeidsmarkt is instroom van zij-instromers echter afgenomen en zijn ook minder flexwerkers ingezet.

Om een goed beeld te hebben van de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt en de inzet van personeel laat het ministerie van OCW jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén van die onderzoeken is de *Aandachtsgroepenmonitor*. Dit betreft in 2004 een onderzoek naar de inzet van bijzondere categorieën personeel in het onderwijs (de zogenoemde *aandachtsgroepen*) en naar beloningsdifferentiatie. Het onderzoek valt dus uiteen in twee delen:

1. een *kwantitatief onderzoek (kwantitatieve foto)* naar aandachtsgroepen in po, vo en bve
2. een *verdiepingsstudie* naar beloningsdifferentiatie in het onderwijs

In dit rapport wordt verslag gedaan van beide deelonderzoeken. Een groot deel van de kwantitatieve gegevens over personeel in het onderwijs is verder opgenomen op de webfoto: [www.aandachtsgroepen.nl](http://www.aandachtsgroepen.nl).

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we in op de onderzoeksopzet van beide deelonderzoeken.

## 1.2 Opzet kwantitatieve foto

Om een zo compleet mogelijk kwantitatief beeld te krijgen van al het personeel in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en bve-sector zijn gegevens uit verschillende bronnen geanalyseerd.

### *CASO-gegevens*

De belangrijkste bron van informatie over personeel in het onderwijs is CASO. Dit is de centrale salarisadministratie van het onderwijs. In CASO zitten de personeelsgegevens van praktisch alle instellingen in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector (inclusief aoc). Een grote uitzondering is de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). Dit bestuur is op 1 januari 2004 overgestapt naar RAET. We hebben daarom voor dit bestuur de CASO-gegevens van december 2003 gebruikt. Voor de overige instellingen die niet in CASO zitten, is gecorrigeerd door een weging toe te passen.

In het onderzoek hanteren we (net als vorig jaar) de peildatum *1 januari*. Dat geldt voor praktisch alle aandachtsgroepen, met uitzondering van de leraren in opleiding (lio's). Om een goed beeld te schetsen van het aantal LIO's in het schooljaar 2003/2004 maken we gebruik van CASO-gegevens met peildatum 1 januari en 1 maart.

Op basis van CASO kan geen volledig beeld worden geschetst van al het onderwijspersoneel. Dit komt in de eerste plaats omdat niet alle personeel via CASO wordt betaald. Daarnaast speelt mee dat in de CASO-bestanden over een aantal belangrijke aandachtsgroepen informatie ontbreekt. Om in deze lacune te voorzien, is met behulp van een *schriftelijke enquête* aanvullende informatie verzameld.

### *Schriftelijke enquête*

Voor het verzamelen van informatie over bovenschoolse directeuren, onbevoegde directeuren in het primair onderwijs, lerarenondersteuners, zij-instromers, ID-werknemers, WIW'ers, interim-managers, freelancers (ZZP'ers) en uitzendkrachten is een schriftelijke enquête uitgezet onder schoolbesturen (po en vo) en bve-instellingen. In deze enquête is per aandachtsgroep gevraagd naar het aantal personen (en fte). In verband met de bezuiniging op het budget voor gesubsidieerde arbeid is daarnaast ook een aantal specifieke vragen gesteld over de doorstroming van ID-werknemers en de plaatsing in het RDDF.

In het primair onderwijs zijn 1000 besturen aangeschreven. Hiervan hebben er circa 390 gerespondeerd. In het voortgezet onderwijs zijn ongeveer 360 schoolbesturen benaderd en hebben er uiteindelijk 130 (36%) gerespondeerd. De respons valt daarmee lager uit dan vorig jaar. Dit komt vermoedelijk omdat het veldwerk in juni is uitgevoerd<sup>1</sup>. Er is één keer schriftelijk en één keer telefonisch gerappelleerd.

In de bve-sector zijn alle instellingen (roc's, aoc's, vakscholen en overige instellingen) benaderd. In overleg met de opdrachtgever is besloten om de enquêtes in deze sector te versturen naar de hoofden personeelszaken. Eind mei zijn in totaal 71 hoofden aangeschreven. Hiervan hebben er uiteindelijk 31 gerespondeerd. Een uitgebreide responsverantwoording van dit deel van het onderzoek is te vinden in bijlage 1.

---

<sup>1</sup> De reden hiervoor is dat pas in mei opdracht is verleend voor de *Aandachtsgroepenmonitor 2004*.



### *Sociale Zekerheid: WAO'ers en WW'ers*

In de aandachtsgroepenmonitor is verder nog gekeken naar het aantal *arbeidsongeschikten* (WAO'ers) en *werklozen* (wachtgelders en WW'ers). De gegevens over arbeidsongeschikten zijn afkomstig van het ministerie van BZK (*Kerngegevens Overheidspersoneel*) en hebben betrekking op het einde van het jaar (ultimogegevens). De gegevens over werklozen komen van het UWV, en zijn opgenomen in het WIS. Ook deze gegevens hebben betrekking op de ultimo-stand.

### **1.3 Verdiepingsstudie naar beloningsdifferentiatie**

Om meer inzicht te krijgen in vormen van en gronden voor beloningsdifferentiatie is een verdiepingsstudie uitgevoerd. De aandacht is hierin zowel gericht op het werkgeversperspectief, als op het werknemersperspectief.

Voor de verdiepingsstudie zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. In hoeverre wordt binnen het onderwijs (po, vo, bve) gebruik gemaakt van verschillende vormen van beloningsdifferentiatie?
  - Zijn er regionale of sectorale verschillen in beloningsdifferentiatie?
  - Zijn er verschillen in beloningsdifferentiatie naar functie, schooltype en/of schoolgrootte/ bestuursgrootte?
2. In hoeverre hebben schoolbesturen beleid ten aanzien van beloningsdifferentiatie en in hoeverre passen schoolbesturen beloningsdifferentiatie toe?
3. Wat zijn de gronden voor het toepassen van beloningsdifferentiatie?
4. Hoe denken werknemers over beloningsdifferentiatie? Welk belang hechten zij aan bonussen en gratificaties, e.d.?

#### *Onderzoeksopzet*

Om een goed beeld te schetsen van vormen en gronden voor beloningsdifferentiatie is een onderzoek uitgevoerd dat bestond uit vier delen:

- een analyse van CASO-gegevens;
- een schriftelijke enquête onder besturen;
- telefonische interviews met directeuren/ P&O-medewerkers;
- een analyse van gegevens uit het *personeelsonderzoek 2003 en 2004*.

In het vervolg van deze paragraaf gaan we in op de opzet van deze deelonderzoeken.

#### *Analyse CASO-gegevens*

Voor het beantwoorden van onderzoeksvraag één zijn enkele secundaire analyses uitgevoerd op basis van CASO-gegevens. In deze analyses is gekeken naar de ontwikkeling in de beloning van personeel en het gebruik van toelagen en gratificaties. Daarbij is onderscheid gemaakt naar subsector (po, vo en bve), functie en regio.

#### *Besturenenquête*

Om na te gaan in hoeverre schoolbesturen beleid hebben ten aanzien van beloningsdifferentiatie en in hoeverre zij vormen van beloningsdifferentiatie toepassen, is in de besturenenquête een aantal extra vragen opgenomen. De aandacht is daarbij gericht op zowel incidentele als structurele vormen van beloningsdifferentiatie.

#### *Telefonische interviews directeuren/ P&O-medewerkers*

Om inzicht te krijgen in de gronden voor beloningsdifferentiatie zijn telefonische interviews gehouden met directeuren en/of hoofden P&O die beloningsdifferentiatie hebben toegepast. Op basis van gegevens uit de besturenenquête zijn werkgevers geselecteerd waar beloningsdifferentiatie wordt toegepast. In alledrie de sectoren zijn 15 interviews gehouden (45 totaal).

In de interviews is uitgebreid ingegaan op de redenen om beloningsdifferentiatie toe te passen en op de voorwaarden om voor een extra periodiek of een gratificatie in aanmerking te komen. Ook wordt gevraagd naar de voors en tegens van beloningsdifferentiatie en eventuele problemen bij de invoering en de toepassing.

#### *Personeelsonderzoek 2003 en 2004*

Voor het beantwoorden van onderzoeksvraag vier zijn analyses uitgevoerd op gegevens uit het *personeelsonderzoek 2003 en 2004* (van BZK). In het *personeelsonderzoek 2003* is aan werknemers in het onderwijs gevraagd wat zij vinden van verschillende beloningsvormen (teambeloning, competentiebeloning, gratificaties, e.d.). Ook is gevraagd welk belang men hecht aan bonussen/gratificaties en bepaalde tegemoetkomingen en vergoedingen. In het *personeelsonderzoek 2004* is dit laatste ook gevraagd en is bovendien nagegaan of men er zelf gebruik van kan maken. Op basis van deze gegevens schetsen we in hoofdstuk drie een beeld van hoe werknemers over beloningsdifferentiatie denken en welk belang zij hechten aan bonussen en gratificaties.

### **1.4 Opbouw van het rapport**

In de volgende hoofdstukken gaan we in op de resultaten van de *aandachtsgroepenmonitor*. In hoofdstuk twee schetsen we een beeld van enkele bijzondere categorieën personeel in het onderwijs. Dit beeld is niet volledig, maar geeft wel inzicht in de diversiteit van het onderwijspersoneel en de ontwikkelingen daarin. Voor een totaaloverzicht van alle aandachtsgroepen in het onderwijs verwijzen we naar de zogenaamde *webfoto*: [www.aandachtsgroepen.nl](http://www.aandachtsgroepen.nl). In hoofdstuk drie gaan we in op de resultaten van de verdiepingsstudie naar beloningsdifferentiatie en in hoofdstuk vier geven we de samenvatting en conclusies.

Ten behoeve van de leesbaarheid van dit rapport is een belangrijk deel van de tabellen opgenomen in de bijlagen. In bijlage 1 is informatie opgenomen over de steektrekking en de respons en in bijlage 2 zijn populatieschattingen opgenomen over enkele aandachtsgroepen.

## 2 Aandachtsgroepen in het onderwijs

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de inzet van enkele bijzondere categorieën personeel in het onderwijs. Het gaat daarbij om groepen waar bijzondere belangstelling voor bestaat binnen het ministerie van OCW en waar het beleid zich op richt. We benadrukken dat we in dit hoofdstuk géén totaaloverzicht geven van alle groepen personeel in het onderwijs<sup>2</sup>. Wel behandelen we dat we een aantal *aandachtsgroepen* waarover nog betrekkelijk weinig informatie beschikbaar is.

In het onderzoek is gebruik gemaakt van een aantal verschillende bronnen met gegevens over personeel in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector (zie hoofdstuk 1). Op basis van CASO-gegevens en gegevens uit de besturenenquête gaan we in paragraaf 2.2 in op de diversiteit in het management. In paragraaf 2.3 gaan we in op de inzet van zij-instromers en leraren in opleiding en in paragraaf 2.4 op de inzet van ondersteunend personeel. We kijken daarbij ook naar de ontwikkeling in het aantal ID-werknemers en WIW'ers. In paragraaf 2.5 richten we de aandacht op de inschakeling van het flexibel personeel in het onderwijs (invallers, uitzendkrachten, etc.) en in paragraaf 2.6 op de ontwikkeling van het aantal werklozen (WW'ers).

### 2.2 Diversiteit in het management

Scholen en schoolbesturen krijgen steeds meer zeggenschap over de wijze waarop zij het onderwijs vormgeven. Ook krijgen zij meer verantwoordelijkheden op financieel terrein en op het terrein van personeel en organisatie. Van het management vraagt dit de nodige professionaliteit.

In deze paragraaf gaan we in op de diversiteit in het management. We kijken hierbij alleen naar het primair en voortgezet onderwijs. De bve-sector laten we buiten beschouwing omdat hiervoor geen valide gegevens beschikbaar zijn over de functie-indeling (in CASO).

#### 2.2.1 Ontwikkeling aantal directeuren

Het totaal aantal managers in onderwijs is de afgelopen jaren niet noemenswaardig veranderd (zie tabel 2.1). Dit geldt zowel voor het primair onderwijs als het voortgezet onderwijs. Er zijn echter wel duidelijke verschillen naar functiegroep. In het primair onderwijs is het aantal directeuren in de afgelopen twee jaren iets toegenomen en het aantal adjunct-directeuren iets afgenomen (van 4.176 naar 3.999). In het voortgezet onderwijs is zowel het aantal directeuren (rectoren) als het aantal adjunct-directeuren (conrectoren) afgenomen. Dit heeft vermoedelijk te maken met de schaalvergroting in deze sector.

---

<sup>2</sup> Voor een overzicht van *alle* aandachtsgroepen in het onderwijs verwijzen we naar de webfoto: [www.aandachtsgroepen.nl](http://www.aandachtsgroepen.nl).

Opmerkelijk is dat in het voortgezet onderwijs de categorie *overige directiepersoneel* sterk is gegroeid. Deze groep nam met ruim 700 personen toe. Vermoedelijk betreft dit vaak middenmanagers.

Tabel 2.1 – Ontwikkeling aantal directeuren in po en vo

	primair onderwijs			voortgezet onderwijs		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
<i>personen</i>						
directeur	8.025	8.347	8.511	959	821	711
adjunct-directeur	4.176	4.152	3.999	1.572	1.321	1.175
overig directiepersoneel	166	134	146	1.636	2.199	2.419
totaal	12.367	12.633	12.656	4.167	4.341	4.304
<i>fte</i>						
directeur	7.676	7.913	7.969	943	812	702
adjunct-directeur	4.027	4.016	3.833	1.541	1.294	1.150
overig directiepersoneel	144	123	130	1.561	2.107	2.331
totaal	11.847	12.052	11.932	4.045	4.213	4.183

Bron: CASO

### 2.2.2 Bovenschoolsmanagement

In deze paragraaf gaan we in op de inzet van bovenschoolsdirecteuren in het primair en voortgezet onderwijs. We baseren ons hierbij op gegevens uit de besturenenquête (2003 en 2004)<sup>3</sup> en gegevens uit CASO (voor het primair onderwijs).

Op basis van CASO-gegevens is een schatting gemaakt van het aantal bovenschoolsdirecteuren in het primair onderwijs. We hebben daarbij gebruik gemaakt van salarisgegevens, omdat in CASO de functie van bovenschoolsdirecteur niet apart wordt onderscheiden. Tot de bovenschoolse directie zijn alle directeuren gerekend met een niet-normfunctie (schaal DD en DE). Daarnaast is een deel van de ‘meerhoofdige schoolleiding’ meegeteld<sup>4</sup>. Voor het voortgezet onderwijs is een populatieschatting gemaakt van het aantal bovenschoolsdirecteuren op basis van enquêtegegevens<sup>5</sup>.

Het aantal bovenschoolsdirecteuren vertoont een stijgende lijn (zie tabel 2.2). In het primair onderwijs is het aantal bovenschoolsdirecteuren tussen 1 januari 2003 en 1 januari 2004 met bijna zeven procent toegenomen. In het voortgezet onderwijs is het aantal bovenschoolsdirecteuren nog sterker gestegen (van 170 naar 245 personen). Hieruit kunnen we afleiden dat in het kader van de professionalisering van het management, steeds meer managementtaken op bovenschoolsniveau worden neergelegd.

3 De standgegevens hebben betrekking op 1 januari 2003 en 2004 en de stroomgegevens op kalenderjaar 2002 en 2003.

4 Op scholen met meer dan één directeur, zijn alle directeuren minus één tot de bovenschoolse directie gerekend.

5 Het gaat hierbij om schattingen met een onder- en een bovengrens (zie bijlage 2).

Tabel 2.2 – Populatieschattingen bovenschoolsdirecteuren

	personen		fte	
	2003	2004	2003	2004
primair onderwijs	670	715	646	673
voortgezet onderwijs	170	243	166	202

Bron: CASO (primair onderwijs) en Besturenenquête ITS (voortgezet onderwijs)

De inzet van bovenschoolsdirecteuren hangt nauw samen met de omvang van het schoolbestuur (zie tabel 2.3). Besturen met veel scholen hebben vaker bovenschoolse directeuren in dienst dan besturen met weinig scholen. Dit geldt zowel voor het primair onderwijs als het voortgezet onderwijs.

Tabel 2.3 – Besturen met één of meer bovenschoolsdirecteuren, naar bestuursomvang

bestuursgrootte	po	vo
klein	3,3%	21,6%
middel	51,9%	53,3%
groot	80,4%	70,6%
totaal	36,6%	31,8%

Bron: Besturenenquête ITS

Om een beeld te krijgen van het takenpakket van bovenschools directeuren is aan de besturen in het primair en voortgezet onderwijs gevraagd welke taken vanuit het bestuur en/of vanuit de scholen zijn overgedragen aan de bovenschools directeuren. Het blijkt dat bovenschools directeuren een groot aantal taken vervullen (zie tabel 2.4). De meest genoemde zijn personeelsbeleid, financieel beleid en overleg met de gemeente.

Tabel 2.4 – Taken overgedragen aan bovenschools directeuren, 2004 (in %)\*

	po	vo
onderwijskundig beleid	65,8	69,3
kwaliteitsbeleid	80,8	79,8
financieel beleid	85,2	90,4
personeelsbeleid	91,0	81,6
huisvesting	85,6	86,1
contacten met de gemeente	85,6	91,2
contacten met het ministerie	79,8	78,2
anders	15,9	1,8

Bron: Besturenenquête ITS

\* In de enquête kon meer dan één taak worden aangekruist. Er is gepercenteerd op het totaal aantal cases. De percentages tellen daarom niet op tot 100.

### *In- en uitstroom van bovenschoolsdirecteuren*

In de enquête is besturen niet alleen gevraagd naar het aantal bovenschoolsdirecteuren dat zij in dienst hebben, maar ook naar de in- en uitstroom. Omdat het aantal besturen waar nieuwe directeuren zijn aangesteld zeer beperkt is, hebben we géén populatieschattingen gemaakt van de instroom. Ook van de uitstroom hebben we dat niet gedaan. Wel hebben we gekeken naar de herkomst en de bestemming van degene die nieuw zijn aangesteld of zijn vertrokken.

Uit de arbeidsmarktbarometers van Regioplan is bekend dat directeuren in het primair en voortgezet onderwijs voor een belangrijk deel worden gerekruteerd uit de eigen kring. Dit geldt ook voor bovenschoolsdirecteuren. Een ruime meerderheid (circa 60%) van de nieuwe directeuren in het primair en voortgezet onderwijs werkte in een andere functie al bij het bestuur. Daarnaast is in deze sectoren een aanzienlijk deel van de nieuwe directeuren (circa 20%) afkomstig van een ander bestuur in dezelfde sector. Een klein deel komt uit een andere onderwijssector of het bedrijfsleven.

Van de bovenschoolsdirecteuren die in 2003 zijn uitgestroomd, is het grootste deel (circa 60%) gestopt met werken. Daarnaast is een deel gaan werken bij een ander schoolbestuur en is een deel uitgestroomd naar het hoger onderwijs en de overheidssector.

### **2.2.3 Bazen van buiten**

Sinds 30 mei 2002 kunnen in het primair onderwijs (adjunct-)directeuren worden aangesteld die niet beschikken over een onderwijsbevoegdheid (2002a)<sup>6</sup>. Voorwaarde is wel dat zij vrijgesteld zijn van lesgeven. De regering hoopt door deze verruiming van de benoemingsmogelijkheden het groeiende tekort aan directeuren in te dammen en een bijdrage te leveren aan modern personeelsbeleid.

Op basis van gegevens uit de schriftelijke enquête zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal *onbevoegde directeuren* in het primair onderwijs. Hieruit blijkt dat het aantal directeuren zonder onderwijsbevoegdheid afgelopen jaar is toegenomen (van 130 naar 162 personen)<sup>7</sup>. Ongeveer de helft hiervan is bovenschools directeur. De overige helft is (adjunct-)directeur.

In paragraaf 2.2.2 hebben we gezien dat grote besturen vaker over bovenschools directeuren beschikken dan kleine. Uit tabel 2.5 blijkt dat dit ook geldt voor onbevoegde directeuren. Van de kleine besturen heeft maar een fractie een onbevoegde directeur in dienst. Van de grote besturen is dat bijna 20 procent. Het zijn dus vooral de grote schoolbesturen die de verruiming van de benoemingsmogelijkheden aangrijpen om *bazen van buiten* aan te stellen.

---

6 Formeel dienen directeuren in het primair onderwijs nog te beschikken over een bewijs van bekwaamheid. Vooruitlopend op de *Wet op de beroepen in het onderwijs* (waarin de mogelijkheid wordt geïntroduceerd om een (adjunct-)directeur te benoemen zonder onderwijsbevoegdheid) worden onbevoegde directeuren gedoojd.

7 Dit komt neer op ongeveer één procent van alle directeuren in het primair onderwijs.

Tabel 2.5 – Inzet onbevoegde directeuren naar bestuursomvang (in %)

	% onbevoegde directeuren	% besturen met een onbevoegde directeur
klein	18,8%	3,9%
middel	17,2%	6,3%
groot	64,1%	18,4%
totaal	100,0%	8,3%

Bron: Besturenenquête ITS

Gevraagd naar de redenen waarom zij een onbevoegde directeur aanstellen, antwoorden besturen dat deze vooral zijn aangesteld vanwege hun managementkwaliteiten, hun leiderschap en hun ervaring op financieel en organisatorisch terrein. *‘Management is een vak apart’*, schrijft één van de respondenten. *‘Een goede coach hoeft zelf géén uitmuntende voetballer te zijn’*.

## 2.3 Nieuwe leraren

De spanning op de arbeidsmarkt voor leraren is afgelopen jaar duidelijk afgenomen. Dat geldt zowel voor het primair onderwijs als het voortgezet onderwijs. Uit onderzoek van Regioplan (Rigter, 2004; Berndsen, 2004) blijkt dat het aantal vacatures in 2003 fors is gedaald en ook het ziekteverzuim verder is teruggelopen. Voor de instroom van nieuwe leraren heeft dit duidelijk consequenties. In deze paragraaf gaan we in op twee groepen ‘nieuwe’ leraren: *zij-instromers* en *leraren in opleiding*.

### 2.3.1 Zij-instromers in het beroep

In deze paragraaf gaan we in op de instroom van zij-instromers in het primair en voortgezet onderwijs. We maken hiervoor gebruik van gegevens van de Inspectie van het Onderwijs over het aantal geschiktheidverklaringen en subsidiegegevens van Cfi.

In augustus 2000 is de *Interimwet zij-instroom primair en voortgezet onderwijs* in werking getreden. Daarmee is het mogelijk geworden om leraar te worden zonder de reguliere lerarenopleiding te hebben gevolgd. Voorwaarde is wel dat men beschikt over:

- een diploma van een (relevante) hbo- of wo-opleiding;
- (relevante) beroeps- of maatschappelijke ervaring;
- een geschiktheidverklaring van een assessmentcentre.

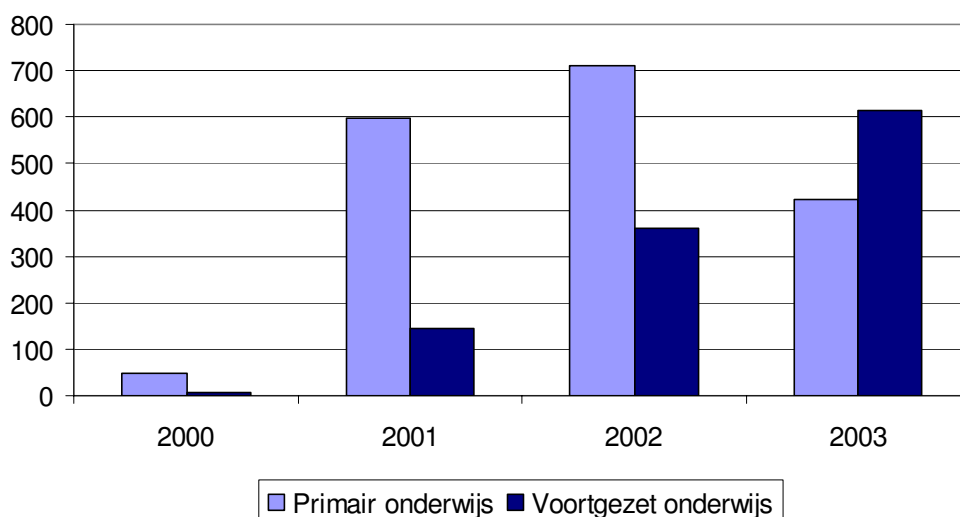
Mensen die als *zij-instromer in het beroep* aan de slag willen, dienen eerst deel te nemen aan een assessment. Daarin wordt vastgesteld of men over voldoende competenties beschikt (geschikt is) om direct als leraar te starten. Om na te gaan hoeveel zij-instromers in het onderwijs zijn gaan werken, baseren we ons op het aantal *geschiktheidverklaringen* dat is uitgereikt. De gegevens hierover zijn afkomstig van de Inspectie van het Onderwijs (Baten en Van der Heijden, 2004).

### *Aantal geschiktheidverklaringen*

Uit gegevens van de onderwijsinspectie blijkt dat in de periode augustus 2000 - december 2003 ongeveer 2.930 geschiktheidverklaringen zijn uitgereikt<sup>8</sup>. In 2000 zijn 56 geschiktheidverklaringen uitgereikt, in 2001 ongeveer 740 en in 2002 ruim 1.070. In 2003 zijn er in totaal 1.054 geschiktheidverklaringen uitgereikt (436 in het po en 618 in het vo). Het aantal zij-instromers is afgelopen jaar dus iets afgenomen.

De ontwikkeling in het aantal geschiktheidverklaringen verschilt sterk naar subsector (zie figuur 2.1). In het primair onderwijs is, mede onder invloed van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, het aantal geschiktheidverklaringen in 2003 sterk afgenomen. Dit is vooral in de tweede helft van het jaar gebeurd (Baten en Van der Heijden, 2004). In het voortgezet onderwijs is het aantal geschiktheidverklaringen in 2003 juist fors toegenomen.

*Figuur 2.1 – Aantal uitgereikte geschiktheidverklaringen*



De terugval van het aantal zij-instromers in het primair onderwijs is overigens niet verwonderlijk, wanneer we kijken naar de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Uit de Arbeidsmarktbarometer (Rigter e.a., 2004) blijkt, dat het aantal vacatures voor leraren in 2003 fors is gedaald. Ook ander onderzoek laat zien dat de spanning op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs afgelopen jaar is afgenomen. De verminderde instroom van zij-instromers lijkt dan ook vooral een tijdelijk verschijnsel. Wanneer de spanning op de arbeidsmarkt in de komende jaren weer toeneemt, zal de vraag naar zij-instromers stijgen.

### *Inzet van zij-instromers*

Om de zij-instroom van leraren in het onderwijs te bevorderen, verstrekt de minister van OCW een subsidie aan besturen die een zij-instromer hebben benoemd of aangesteld (Ministerie van

<sup>8</sup> Dit is inclusief de 30 geschiktheidverklaringen van de besturenraad, maar exclusief de geschiktheidverklaringen van de proefassessments (22 in het primair en 38 in het voortgezet onderwijs) en vmbo-pilot in Rotterdam (18 vo).



OCW, 2001). Deze subsidie is bedoeld als bijdrage in de kosten van de aanstelling van een zij-instromer en kan worden besteed aan:

- het geschiktheidsonderzoek;
- de scholing- en begeleiding van zij-instromers, en
- de verletkosten in verband met de scholing.

Op basis van de subsidiegegevens (Cfi) gaan we hierna in op de inzet van zij-instromers in het primair onderwijs en de uitstroom van zij-instromers uit het onderwijs. Voor het voortgezet onderwijs maken we gebruik van IPTO-gegevens en subsidiegegevens.

De inzet van (gesubsidieerde) zij-instromers is niet gelijk verdeeld over het land. Er zijn duidelijke regionale verschillen (zie tabel B3.1 in bijlage 3). Veruit de meeste zij-instromers werken in de Randstad (Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht). Dit geldt zowel voor het primair onderwijs (ca. 75%) als het voortgezet onderwijs (ca. 60%). Een aanzienlijk deel van de zij-instromers werkt in één van de vier grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht). In het primair onderwijs betreft dit ongeveer 30 procent en in het voortgezet onderwijs 14 procent. Op zich is dit niet zo verwonderlijk. De spanning op de arbeidsmarkt is hier namelijk het grootst (Rigter, 2003; Berndsen, 2003) en het aanbod van bevoegde leraren relatief klein. Uit de besturenenquête blijkt dat dit laatste (géén aanbod van bevoegde leraren) de belangrijkste reden is om een zij-instromer aan te stellen. Slechts een beperkt aantal besturen geeft aan een zij-instromer te hebben aangesteld omdat deze over specifieke praktijkervaring beschikt.

De inzet van zij-instromers verschilt niet alleen naar regio, maar ook naar subsector en vak. In het primair onderwijs werken relatief veel zij-instromers in het speciaal onderwijs (zie tabel B3.2). Dit betreft vermoedelijk mensen met een specifieke opleidingsachtergrond (b.v. zorg, jeugdhulpverlening) en werkervaring. In het basisonderwijs zijn zij-instromers duidelijk oververtegenwoordigd op scholen met veel gewichtenleerlingen. Het aandeel dat op een witte school werkt is relatief beperkt (zie tabel B3.3).

Kijken we naar het voortgezet onderwijs, dan zien we dat de meeste zij-instromers (circa 85%) werken op een brede scholengemeenschap. Een klein deel werkt op een school voor praktijkonderwijs (4%) of vmbo (6%). Opmerkelijk is verder dat de zij-instromers in het voortgezet onderwijs relatief vaak lesgeven in een tekortvak. In vergelijken met andere leraren, geven zij-instromers relatief vaak wiskunde, natuurkunde en economie (zie tabel B3.4 in bijlage 3). Ook geven zij relatief vaak les in één van de beroepsgericht vakken in het vmbo. Dit geldt in het bijzonder voor vakken als: verkooppraktijk, handel & administratie, zorg&welzijn, elektrotechniek, verzorging en gezondheidskunde. In de enquête wordt in dit verband door enkele besturen opgemerkt dat men bewust voor een zij-instromer heeft gekozen vanwege de praktijkkennis.

#### *Uitstroom van zij-instromers*

Uit berichten in de pers komt het beeld naar voren dat veel zij-instromers afhaken vanwege de werkdruk en de slechte begeleiding. Of dat beeld waar is, is echter niet bekend. In de enquête is daarom aan alle besturen gevraagd hoeveel zij-instromers in 2003 hun dienstverband hebben beëindigd. Ook is gevraagd hoeveel zij-instromers zijn overgestapt naar een andere school (binnen of buiten het bestuur). Uit populatieschattingen blijkt dat in het primair onderwijs onge-

veer 55 zij-instromers van school zijn veranderd en bijna 40 zijn uitgestroomd. In het voortgezet onderwijs zijn dit er respectievelijk 55 (overstap) en 53 (vertrek).

Tabel 2.6 – Populatieschatting aantal zij-instromers die zijn vertrokken naar een andere school en zijn uitgestroomd uit het onderwijs

	vertrek andere school	uitstroom
primair onderwijs	56	37
voortgezet onderwijs	56	53

Bron: Besturenenquête ITS

Om een indruk te krijgen van het *uitstroompercentage* zijn ook enkele analyses uitgevoerd op basis van IPTO- en CASO-gegevens. Hierbij zijn gegevens van twee opeenvolgende jaren vergeleken. Gekeken is welk deel van de (gesubsidieerde) zij-instromers in de loop van het jaar is vertrokken.

In het primair onderwijs bedroeg de uitval tussen 1 januari 2002 en 1 januari 2003 ongeveer 10 procent (37 van de 359 gesubsidieerde zij-instromers). In 2003 was dit ongeveer 8 procent (45 van de 665 gesubsidieerde zij-instromers). De uitstroom van zij-instromers ligt daarmee iets boven het landelijk gemiddelde voor leraren (Berndsen e.a., 2004).

In het voortgezet onderwijs is op basis van IPTO-gegevens de uitstroom bepaald. Het blijkt dat in 2003 bijna 11 procent van de zij-instromers die op 1 oktober 2002 in het onderwijs werkten, is uitgestroomd (29 van de 274 zij-instromers). In 2002 was de uitstroom iets lager (9,4 procent). De uitstroom van zij-instromers ligt hiermee ongeveer op het niveau van de jonge leraren (Berndsen e.a., 2004).

### 2.3.2 Leraren in opleiding

Sinds een aantal jaar bestaat in het onderwijs de mogelijkheid om lio's (leraren in opleiding) aan te stellen. Lio's zijn vierdejaarsstudenten van de lerarenopleiding die leren en werken combineren. Zij worden aangesteld op een leerarbeidsplaats en krijgen bij de school een tijdelijk dienstverband van vijf maanden bij een volledige werkweek (blokmodel) of tien maanden voor een werktijdfactor van 0,5 (lintmodel). Binnen deze betrekkingssomvang is de lio voor gemiddeld 50% belast met leeractiviteiten en voor gemiddeld 50% met werkactiviteiten.

In deze paragraaf gaan we in op het aantal lio's in het primair en voortgezet onderwijs. Op basis van CASO-gegevens geven we eerst een overzicht van de ontwikkelingen in de afgelopen drie schooljaren (2001/'02, 2002/'03 en 2003/'04)<sup>9</sup>. Daarna gaan we in op de inzet van lio's en de doorstroming van lio's naar een baan in het onderwijs.

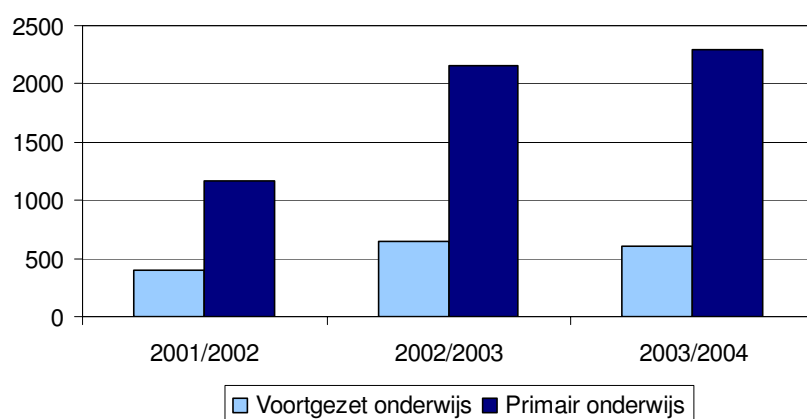
<sup>9</sup> Het aantal LIO's varieert gedurende het jaar, omdat zij tijdelijk worden aangesteld en kunnen kiezen uit twee modellen (blokmodel en lintmodel). Om een goed beeld te schetsen van het aantal lio's hebben we gebruik gemaakt van CASO-gegevens met peildatum 1 januari en 1 maart. We baseren ons op het totale aantal lio's op beide peildata.

### *Ontwikkeling aantal leraren in opleiding*

Het aantal lio's in het primair en voortgezet onderwijs is in de afgelopen drie schooljaren fors gestegen (zie figuur 2.2). Vooral in het schooljaar 2002/2003 is het aantal lio's sterk toegenomen (po: 86% en vo 62%). In het schooljaar 2003/2004 is de stijging in het primair onderwijs beperkt (6%). In het voortgezet onderwijs is zelfs sprake van een lichte daling (-6%)<sup>10</sup>. Dit komt vermoedelijk door de omslag op de arbeidsmarkt.

In het primair onderwijs zijn er in het schooljaar 2003/2004 bijna 2.300 leraren in opleiding. In het schooljaar 2001/2002 waren dat er ongeveer 1.200. Het aantal lio's is in twee jaar tijd dus bijna verdubbeld. In het voortgezet onderwijs is het aantal lio's in dezelfde periode toegenomen van 398 naar 606 (personen).

*Figuur 2.2 – Aantal leraren in opleiding, naar sector en schooljaar*



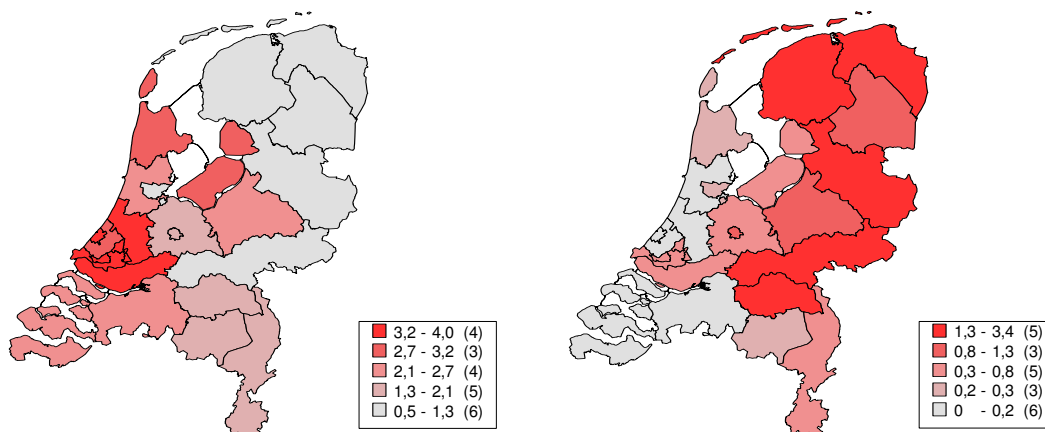
Bron: CASO

### *Inzet leraren in opleiding*

De inzet van lio's verschilt duidelijk naar regio. In het primair onderwijs worden in het westen van het land (Noord- en Zuid-Holland en Flevoland) relatief veel lio's ingezet (zie kaart 2.1). In het noorden en oosten van het land is het aantal lio's per 100 leraren beperkt. Opmerkelijk is dat in de gemeenten Amsterdam en Utrecht relatief weinig lio's worden ingezet. De spanning op de arbeidsmarkt ligt in deze gemeenten boven het landelijke gemiddelde. Het is dan ook onduidelijk waarom er niet meer lio's worden aangesteld.

<sup>10</sup> Het aantal lio's in het voortgezet onderwijs is in 2004 mogelijk iets onderschat. Dit komt omdat we voor de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) géén volledige gegevens hebben. We hebben alleen de gegevens van december 2003 meegenomen voor 2004 (52 lio's). Gegevens over januari en maart 2004 waren niet beschikbaar omdat OMO uit CASO is getreden.

Kaart 2.1 – Aantal lio's per 100 leraren, in het po (links) en vo (rechts)



Bron: CASO

Ook in het voortgezet onderwijs zijn er duidelijke regionale verschillen in de inzet van lio's. Het ruimtelijk patroon is echter heel anders dan in het primair onderwijs (zie kaart 2.2). In het voortgezet onderwijs worden relatief veel lio's ingezet in het noorden en oosten van het land en juist weinig in het westen (Noord- en Zuid-Holland en Zeeland).

#### *De arbeidsmarktpositie van lio's*

Wat is de arbeidsmarktpositie van lio's op de onderwijsarbeidsmarkt? Om hier antwoord op te geven, is allereerst onderzocht hoeveel lio's één jaar na hun afloop van hun lio-schap in het onderwijs werken. In de analyse is de doorstroming van twee cohorten (2001/'02 en 2002/'03) bekeken. Voor de lio's die in het onderwijs zijn gaan werken, is verder gekeken in wat voor soort banen zij terecht zijn gekomen.

In het primair onderwijs stromen relatief meer lio's door naar een baan dan in het voortgezet onderwijs (zie tabel 2.7). Van de lio's die afgelopen schooljaar in het primair onderwijs werkten, werkt ruim 80 procent nog altijd in het onderwijs. Van degenen die in het voortgezet onderwijs als lio werkzaam waren, is dit ongeveer tweederde.

Het aandeel lio's dat doorstroomt naar een baan in het onderwijs is afgelopen jaar iets afgenomen. Van de lio's die in 2001/'02 een leerarbeidsplaats hadden in het primair onderwijs, werkte 84 procent één jaar later in het onderwijs. Van het cohort 2002/'03 is dit 81 procent. Ook in het voortgezet onderwijs is het doorstroompercentage afgenomen (van 66 naar 64 procent). Dit hangt vermoedelijk samen met de verminderde spanning op de arbeidsmarkt. Door de stijging van het aantal lio's, is de doorstroom absoluut gezien wel toegenomen.

Tabel 2.7 – Percentage lio's dat één jaar na het lio-schap in het onderwijs werkt (%)

	cohort 2001/2002	cohort 2002/2003
primair onderwijs	84,2%	81,1%
voortgezet onderwijs	66,4%	64,2%

Bron: CASO

De meeste lio's die in het onderwijs gaan werken, treden in dienst bij het schoolbestuur waar zij als lio werkten. Van degene die in 2002/'03 in het primair onderwijs actief waren, werkt ongeveer tweederde bij hetzelfde bestuur. In het voortgezet onderwijs is dit ruim de helft. Een belangrijk deel van de lio's werkt op de school waar men een leerarbeidsplaats had.

De lio's die doorstromen naar een baan in het onderwijs, starten hun carrière in de meeste gevallen als leraar (po: 95% en vo: 97%). Een klein deel start als onderwijsassistent of klassenassistent. Verder blijkt dat de meeste lio's (ruim 90%) een tijdelijk contract krijgen (zie tabel 2.8). Slechts een klein deel heeft één jaar na de lio-periode een vaste aanstelling.

Tabel 2.8 – Type arbeidscontract van lio's één jaar na het lio-schap (in %)

	primair onderwijs		voortgezet onderwijs	
	cohort 2001/2002	cohort 2002/2003	cohort 2001/2002	cohort 2002/2003
vast	10,4%	9,1%	6,1%	9,1%
tijdelijk	89,6%	90,9%	93,9%	91,3%

Bron: CASO

De meeste lio's vervullen een reguliere baan (zie tabel 2.9). Een beperkt deel vervult een tijdelijke baan in verband met vervanging. In het voortgezet onderwijs vervult circa 90 procent een reguliere baan. In het primair onderwijs is dat ruim 75 procent. Opmerkelijk is dat het aandeel lio's met een reguliere baan in het primair onderwijs is afgenomen, van 85 procent in schooljaar 2002/'03 naar 77 procent in 2003/'04. Ook dit hangt vermoedelijk samen met de omslag op de onderwijsarbeidsmarkt. De kansen voor lio's om direct na afstuderen een reguliere baan te bemachtigen, zijn hierdoor afgenomen.

Tabel 2.9 – Soort baan van lio's één jaar na het lio-schap (in %)

	primair onderwijs		voortgezet onderwijs	
	cohort 2001/2002	cohort 2002/2003	cohort 2001/2002	cohort 2002/2003
regulier	84,6%	76,8%	93,9%	92,1%
vervangings	15,4%	23,2%	6,1%	7,9%

Bron: CASO

## 2.4 Ondersteunend personeel in het onderwijs

In de afgelopen jaren zijn tal van maatregelen genomen om het onderwijs aantrekkelijker te maken om in te werken. Een belangrijk deel daarvan is erop gericht om meer ondersteunend personeel in te zetten in het primaire proces. Het achterliggende idee hierbij is, dat de inzet van onderwijsondersteuners een bijdrage kan leveren aan de vermindering van de werkdruk van leraren. Het biedt bovendien de mogelijkheid om het onderwijs anders te organiseren.

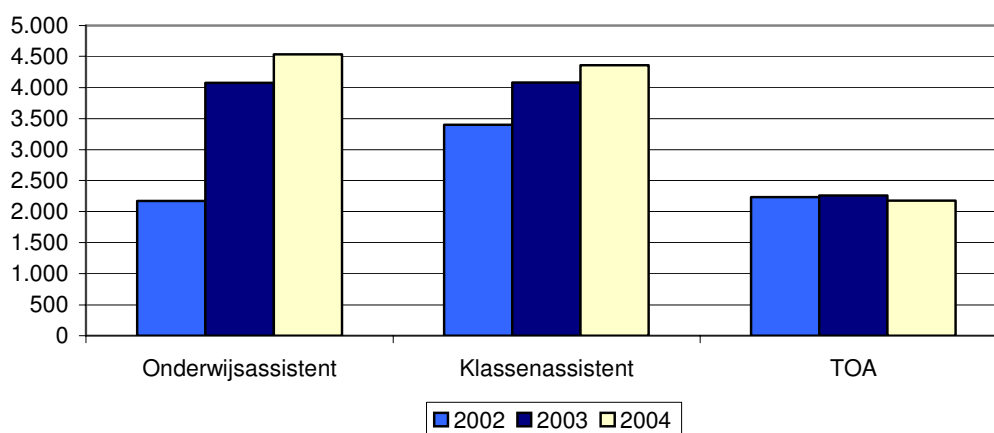
In deze paragraaf gaan we in op de ontwikkeling van het aantal onderwijsondersteuners en de inzet van ID-werknemers en WIW'ers. We baseren ons hierbij op CASO-gegevens (peildatum 1 januari) en de gegevens uit de besturenenquête.

### 2.4.1 Inzet van ondersteunend personeel

#### *Inzet van assistenten*

Op basis van CASO-gegevens is gekeken hoe het aantal onderwijsassistenten zich ontwikkelde tussen 2002 en 2004<sup>11</sup>. Om een goed beeld te krijgen van het aantal onderwijsondersteuners in het onderwijs hebben we daarnaast ook gekeken naar het aantal klassenassistenten en technisch onderwijsassistenten.

Figuur 2.3 – Inzet onderwijsondersteuners in het primair en het voortgezet onderwijs



Bron: CASO

Uit de cijfers blijkt dat het aantal *onderwijsassistenten* sinds januari 2002 meer dan verdubbeld is (zie figuur 2.3). Waren er op 1 januari 2002 nog 2.173 onderwijsassistenten, op 1 januari 2004 waren dat er al 4.531, een toename van 2.358 (zie tabel B3.6 in bijlage 3). De stijging komt overigens hoofdzakelijk door het primair onderwijs. In het voortgezet onderwijs is het aantal onderwijsassistenten zeer gering (23 op 1 januari 2004).

<sup>11</sup> Voor de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO) zijn we uitgegaan van de gegevens van 1 januari 2003 en 1 december 2003, omdat dit bestuur per 1 januari uit CASO is gestapt.

Ook het aantal *klassenassistenten* is duidelijk toegenomen. Tussen 1 januari 2002 en 1 januari 2004 steeg het aantal klassenassistenten in het primair onderwijs van 3.359 naar 4.257. In het voortgezet onderwijs nam het aantal klassenassistenten in deze periode met 65 toe. Het aantal *technisch onderwijsassistenten* (toa's) nam daarentegen in het voortgezet onderwijs iets af (zie tabel B3.6).

#### *Inzet van lerarenondersteuners*

Op basis van afspraken in de CAO Onderwijs 2000-2002 is een aantal nieuwe *voorbeeldfuncties* ontwikkeld voor functies die direct verband houden met het primaire proces. Eén daarvan betreft de functie van *lerarenondersteuner* (OCW, 2002b). Dit is een functie die inhoudelijk zwaarder is dan die van onderwijs- en klassenassistent, en ook hoger wordt gewaardeerd (schaal zeven).

In de schriftelijke enquête is aan besturen in het primair onderwijs gevraagd hoeveel lerarenondersteuners zij op 1 januari in dienst hadden. Op basis hiervan zijn populatieschattingen gemaakt van het totaal aantal lerarenondersteuners in het primair onderwijs. Hieruit blijkt dat het aantal lerarenondersteuners afgelopen jaar sterk is gestegen (van 455 naar 640 personen). Het aantal voltijdbanen is toegenomen van 300 naar 475 fte.

*Tabel 2.10 – Populatieschatting aantal lerarenondersteuners in het primair onderwijs (in personen en fte)*

	2003	2004
personen	455	642
fte	304	473

Bron: Besturenenquête ITS

Gevraagd naar de redenen om een lerarenondersteuner aan te stellen, geven besturen aan dat ze dit vooral doen om de werkdruk van leraren te verminderen en het onderwijs anders te organiseren ('meer handen in de klas'). Daarnaast speelt voor sommige besturen mee dat men assistenten die een opleiding aan de pabo volgen, extra wil belonen.

Al met al kunnen we concluderen dat vooral in het primair onderwijs meer onderwijsondersteuners worden ingezet in het onderwijsproces. In het voortgezet onderwijs is het aantal ondersteuners in de afgelopen jaren niet veel gewijzigd. Het is overigens mogelijk dat in deze sector wel meer instructeurs zijn aangesteld. Omdat deze in CASO niet als zodanig staan geregistreerd, kunnen we dit echter niet nagaan.

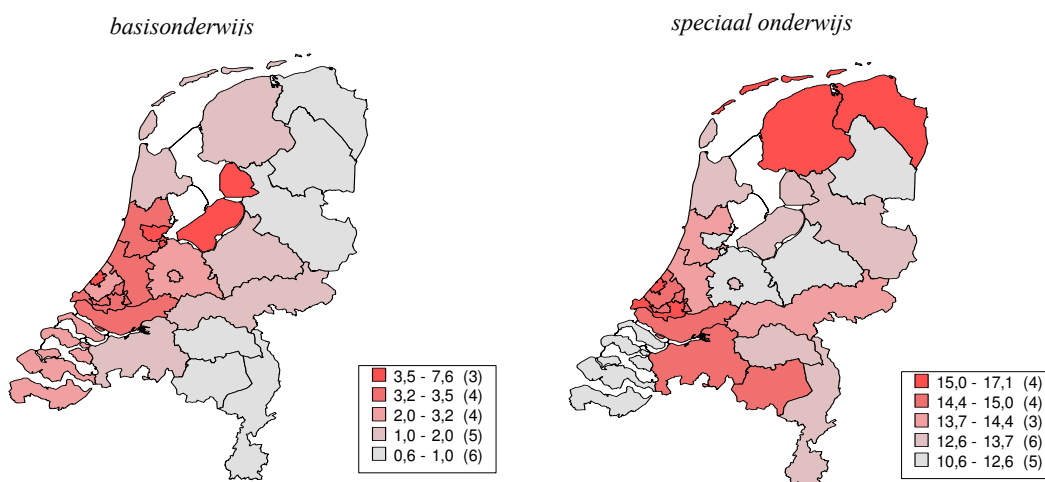
#### *Regionale verschillen*

De inzet van assistenten is niet overal even groot. Vooral in het basisonderwijs zijn er duidelijke regionale verschillen (zie kaart 2.2). Het blijkt dat in het westen van het land (Noord- en Zuid-Holland en Flevoland) en vooral in de grote steden (Amsterdam, Rotterdam en Den Haag) relatief veel assistenten worden ingezet. In het noorden, oosten en zuiden van het land is het aandeel assistenten beperkt. Deze regionale verschillen kunnen voor een deel worden verklaard

door de aanwezigheid van achterstandsscholen. Het blijkt namelijk dat op scholen met veel gewichtenleerlingen meer assistenten werken dan op witte scholen, zonder gewichtenleerlingen (zie tabel B3.8 in bijlage 3). Op zich is dit niet gek, aangezien de achterstandsscholen ook meer financiële middelen hebben om assistenten aan te stellen.

In het speciaal onderwijs (sba en wec) worden relatief meer assistenten ingezet dan in het basisonderwijs. Dit komt vooral omdat de leerlingen in het speciaal onderwijs meer zorg en aandacht nodig hebben. Vanouds treffen we hier dan ook meer ondersteuners aan in het primaire proces. Regionaal zijn er in het speciaal onderwijs geen duidelijke verschillen (zie kaart 2.2). In het noorden (Groningen, Friesland) en het zuiden van het land (West-Brabant) worden weliswaar meer assistenten ingezet dan in Utrecht, Gelderland en Drenthe. Het is echter niet duidelijk, hoe dit komt.

Kaart 2.2 – Aandeel assistenten in het primair onderwijs, naar regio (fte)



Bron: CASO

#### Type arbeidscontract onderwijsassistenten

Het aandeel onderwijsassistenten met een vaste aanstelling is het afgelopen jaar aanzienlijk toegenomen (zie tabel 2.11). Op 1 januari 2003 had 40 procent van de assistenten in het primair onderwijs een vaste aanstelling. Eén jaar later (2004) was dat bijna 56 procent. Onderwijsassistenten krijgen dus steeds meer een vaste plek binnen het team. Klassenassistenten – vooral actief in het speciaal onderwijs – hebben al veel langer een vaste plek in het onderwijs. Zo'n tachtig procent hiervan heeft een vaste baan.



Tabel 2.11 – Po: type arbeidscontract van onderwijs- en klassenassistenten (in %)

	2002	2003	2004
<i>onderwijsassistenten</i>			
vast	44,5%	40,1%	55,9%
tijdelijk	55,5%	59,9%	44,1%
<i>klassenassistenten</i>			
vast	80,1%	76,0%	82,3%
tijdelijk	19,9%	24,0%	17,7%

Bron: CASO

Het aandeel technisch onderwijsassistenten met een vaste aanstelling ligt nog hoger. Ongeveer 87 procent van de toa's in het voortgezet onderwijs heeft een vaste baan. De rest heeft een tijdelijke aanstelling.

Tabel 2.12 – Vo: type arbeidscontract van toa's (in %)

	2002	2003	2004
<i>technisch onderwijsassistenten</i>			
vast	84,5%	84,0%	87,2%
tijdelijk	15,5%	16,0%	12,8%

Bron: CASO

## 2.4.2 Gesubsidieerde arbeid in het onderwijs

Eind 2002 is door het Kabinet besloten om het beleid ten aanzien van *gesubsidieerde arbeid* ingrijpend te wijzigen. De focus is daarbij gericht op de doorstroming van ID-werknemers (en WIW'ers) naar een reguliere baan. Daarnaast is besloten om het budget voor reïntegratie te decentraliseren naar de gemeenten.

Om de doorstroom van ID-werknemers naar een reguliere baan te bevorderen, is begin 2003 de *Tijdelijke Stimuleringsregeling regulier maken 10.000 ID-banen* in werking getreden. Werkgevers die een ID-baan omzetten in een reguliere baan, konden op grond van deze regeling een eenmalige subsidie ontvangen. Per 1 juli 2004 is de termijn voor het aanvragen van een subsidie echter verlopen.

In het vervolg van deze paragraaf gaan we in op de inzet van ID-werknemers en WIW'ers.

### *Inzet van ID-werknemers*

Met ingang van 1 januari 2004 is het *Besluit In- en Doorstroombanen* vervallen. Het totaal aantal ID-werknemers in het onderwijs is daardoor sterk afgenomen. Dit geldt voor alle sectoren (zie tabel 2.13)<sup>12</sup>. Uit tabel 2.13 blijkt dat vooral het aantal ID-werknemers met een tijdelijk

<sup>12</sup> Tabel B3.7 in bijlage 3 geeft de verdeling in voltijdbanen (fte).

contract sterk is gedaald. In het voortgezet onderwijs en in de bve-sector is het aantal ID-werknemers met een vaste aanstelling ook iets afgenomen. In het primair onderwijs is deze groep juist toegenomen (van 5.649 naar 6.136), vooral door de omzetting van tijdelijke contracten in vaste<sup>13</sup>.

Tabel 2.13 – Inzet ID-werknemers, naar type aanstelling en sector (in personen)

	2002	2003	2004
<i>primair onderwijs</i>			
vast	4.479	5.649	6.136
tijdelijk	1.975	1.790	672
totaal	6.453	7.439	6.808
<i>voortgezet onderwijs</i>			
vast	838	964	922
tijdelijk	391	346	151
totaal	1.229	1.310	1.073
<i>bve-sector</i>			
vast	--	276	238
tijdelijk	--	75	50
totaal	--	351	288

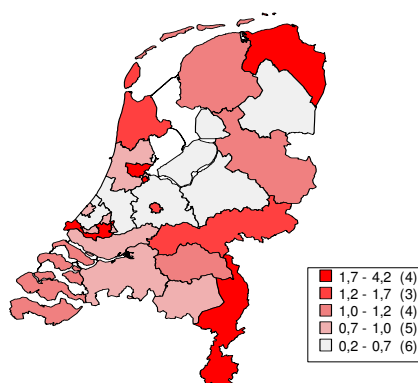
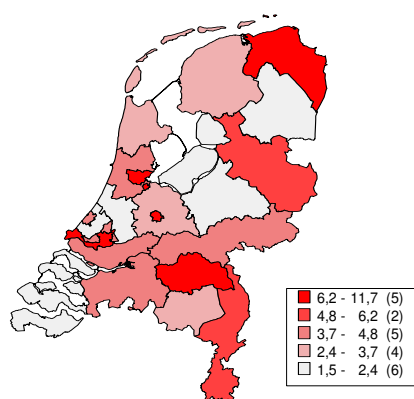
Bron: CASO

Het aandeel ID-werknemers is niet overal even groot. Er zijn duidelijke regionale verschillen in het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs (zie kaart 2.3). Het blijkt dat vooral in de grote steden (Amsterdam, Rotterdam en Utrecht) en in Groningen veel ID-werknemers werken. Daarnaast worden relatief veel ID-werknemers ingezet in het oosten en het zuiden van het land.

Kaart 2.3 – Aandeel ID'ers in het primair en het voortgezet onderwijs, naar regio (fte)

*primair onderwijs*

*voortgezet onderwijs*



Bron: CASO

<sup>13</sup> Van circa 900 ID-werknemers in het po is het tijdelijke contract omgezet in een vast contract. Daar tegenover staat dat circa 500 ID-werknemers met een vaste baan zijn vertrokken of van functie veranderd.

Naast regionale verschillen, zijn er ook duidelijke verschillen naar schoolsoort. Dit geldt vooral voor het basisonderwijs. Het blijkt dat vooral op achterstandsscholen relatief veel ID-werknemers worden ingezet (zie B3.8 in bijlage 3). Op witte scholen (zonder gewichtleerlingen) is het aandeel ID-werknemers beperkt. In het speciaal onderwijs zien we een soortgelijk patroon. Op scholen met veel cumi-leerlingen werken relatief meer ID-werknemers dan op scholen zonder cumi-leerlingen.

In het voortgezet onderwijs zijn de verschillen naar schoolsoort beperkt. Circa driekwart van de ID-werknemers in het voortgezet onderwijs werkt op een brede scholengemeenschap (zie tabel B3.9). Een beperkte groep (circa 10%) werkt op een school voor vmbo of praktijkonderwijs.

#### *Inzet van WIW'ers*

Met ingang van 1 januari 2004 is de *Wet inschakeling werkzoekenden* (WIW) vervallen. Het aantal WIW'ers is daardoor in het afgelopen jaar sterk afgenomen. Dit geldt voor alle sectoren (zie tabel 2.9). In het primair onderwijs is het aantal WIW'ers tussen 1 januari 2003 en 1 januari 2004 ongeveer 37 procent gedaald (van 920 naar 575 personen)<sup>14</sup>. In het voortgezet onderwijs en de bve-sector is het aantal WIW'ers nog sterker teruggelopen (met respectievelijk 43 en 75%). Dit betekent dat een belangrijk deel van het additionele werk in het onderwijs is verdwenen. Wat de consequenties daarvan precies zijn, is niet bekend. Maar aangezien de meeste WIW'ers een OBP-functie vervullen, is het aannemelijk dat de inkrimping vooral effect heeft op de uitvoering van beheerstaken (toezichthouder, conciërge, etc.).

*Tabel 2.14 – Populatieschattingen WIW'ers, naar functie en sector (in personen)*

	po		vo		bve	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
WIW'ers OOP	14%	13%	19%	11%	12%	4%
WIW'ers OBP	86%	87%	81%	89%	88%	96%
totaal WIW'ers	918	576	432	246	211	50

Bron: Besturenenquête ITS (2003 en 2004)

#### *ID-werknemers in reguliere banen?*

Het beleid van het kabinet is er – zoals gezegd – op gericht om het aantal gesubsidieerde banen te verminderen en om te zetten in reguliere banen. De gemeentelijke budgetten worden daarom gekort. Tot 1 juli 2004 konden werkgevers een subsidie ontvangen voor het omzetten van ID-banen in reguliere arbeidsplaatsen. Uit de enquête blijkt dat ongeveer 40 procent van de besturen in het primair en voortgezet onderwijs met een ID-werknemer dit afgelopen jaar heeft gedaan, of voor de zomervakantie van plan was te doen.

De besturen die één of meer ID-medewerkers in een reguliere baan aanstelden, hebben dit vooral betaald uit de stimuleringssubsidie van SZW, de aanvullende subsidie van OCW en/of het schoolbudget. In het voortgezet onderwijs is daarnaast gebruik gemaakt van de lumpsum. In het

<sup>14</sup> De gegevens zijn gebaseerd op een populatieschatting met een onder- en een bovengrens (zie bijlage 2).

primair onderwijs zijn de voormalige ID-werknemers vooral aangesteld als conciërge, administratief medewerker, of onderwijsassistent. In het voortgezet onderwijs zijn zij daarnaast ook doorgestroomd naar diverse andere functies (kantine medewerker, toezichthouder, e.d.).

Als gevolg van de bezuinigingen op de budgetten voor gesubsidieerde arbeid, wordt een deel van de ID-werknemers met ontslag bedreigd. Bijna een kwart van de besturen is van plan in het schooljaar 2004/2005 één of meer ID'ers om financiële redenen te ontslaan. Hiervan is de meerderheid voornemens om ID-werknemers in het *risicodragend deel van de formatie* te plaatsen. Het ontbreken van financiële middelen wordt als belangrijkste reden hiervoor genoemd, gevolgd door onzekerheid over het gemeentelijk beleid. Ook geeft de helft van de besturen als reden voor het voorgenomen ontslag aan de competenties van de ID-werknemer onvoldoende te vinden in vergelijking tot de loonkosten.

Driekwart van besturen in het po en tweederde van de besturen in het vo heeft contact gezocht met de gemeente om gezamenlijke een oplossing te zoeken voor het behoud van ID-werknemers. De meeste van hen weet echter nog niet of de gemeente van plan is om de ID-werknemers die ontslagen moeten worden, elders te plaatsen. Bijna tweederde van de besturen staat positief tegenover een arbeidspool met wisselende werknemers. Degene die hier geen gebruik van willen maken, geven als belangrijkste reden dat de continuïteit van de werkzaamheden niet voldoende wordt gewaarborgd via een dergelijke constructie.

## **2.5 Flexibele arbeid in het onderwijs**

In de vorige paragrafen hebben we gekeken naar de inzet van het *reguliere personeel* in het onderwijs. In deze paragraaf gaan we in op het personeel dat *flexibele arbeid* verricht. Het gaat dan om invallers die tijdelijk worden aangesteld en om mensen die extern worden ingehuurd (interim-managers, freelancers en uitzendkrachten).

Voor een goed functionerende onderwijsorganisatie is het van belang dat het aantal werknemers snel kan worden aangepast aan fluctuaties in de vraag naar personeel. In de praktijk blijkt dat soms lastig en ontstaan er problemen in de personeelsvoorziening wanneer leraren ziek worden. Het lukt scholen dan namelijk niet altijd om tijdig een invaller te vinden, waardoor soms zelfs klassen naar huis moeten worden gestuurd.

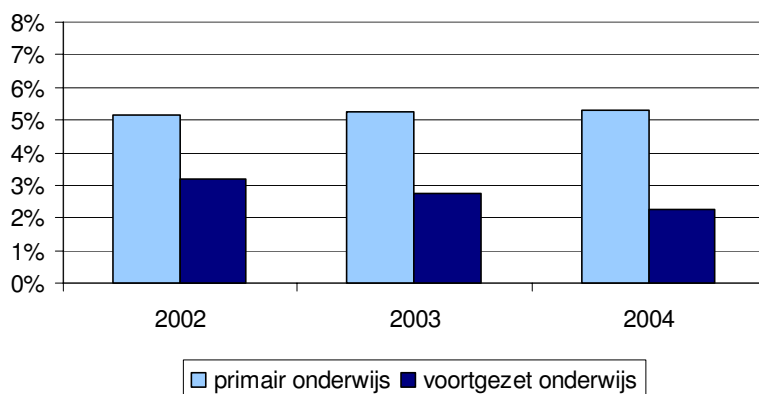
### **2.5.1 Invallers in het primair en voortgezet onderwijs**

In deze paragraaf gaan we nader in op de inzet van invallers in het primair en voortgezet onderwijs. We baseren ons hierbij op CASO-gegevens van januari. De cijfers in deze paragraaf geven dus een momentopname weer.

De vraag naar leraren is in de afgelopen drie jaren toegenomen. Vooral in het primair onderwijs is de werkgelegenheid gegroeid (circa 7%). In het voortgezet onderwijs nam de werkgelegenheid voor leraren tussen 2002 en 2004 met ongeveer drie procent toe. Kijken we naar het *vervangingsvolume*, dan zien we een gedifferentieerd beeld. In het primair onderwijs is het vervangingsvolume duidelijk toegenomen (van 4.960 naar 5.455 fte) en in het voortgezet onderwijs

sterk afgenomen (van 1.930 naar 1.420 fte). Relatief gezien, is er in het primair onderwijs niet veel veranderd (zie figuur 2.4). Het aandeel vervanging bedraagt in deze sector ongeveer 5,3 procent. In het voortgezet onderwijs is het aandeel vervanging in afgelopen drie jaar afgenomen van 3,2 naar 2,3 procent. Dit betekent dat er in het voortgezet onderwijs relatief minder invalers worden ingezet bij ziekte en verlof.

Figuur 2.4 – Ontwikkeling vervangingsvolume in percentage van de werkgelegenheid (leraren)



Bron: CASO

Uit onderzoek van Regioplan is bekend dat het ziekteverzuim in het primair en voortgezet onderwijs de afgelopen jaren sterk is gedaald. Opmerkelijk is nu dat dit in het primair onderwijs niet en in het voortgezet onderwijs wel tot een daling van het vervangingsvolume heeft geleid.

#### *Invallers nader beschouwd*

Leraren die invalwerk doen, vormen geen goede afspiegeling van de leraren met een reguliere baan. Tabel 2.15 laat zien dat vervanging relatief vaak door vrouwen wordt gedaan. In het primair onderwijs is bijna 90 procent van de invalers vrouw en in het voortgezet onderwijs circa 50 procent. Bij het reguliere personeel ligt dit aandeel lager (respectievelijk 81 en 43 procent).

Tabel 2.15 – Regulier en vervangingspersoneel naar sector en geslacht (in personen)

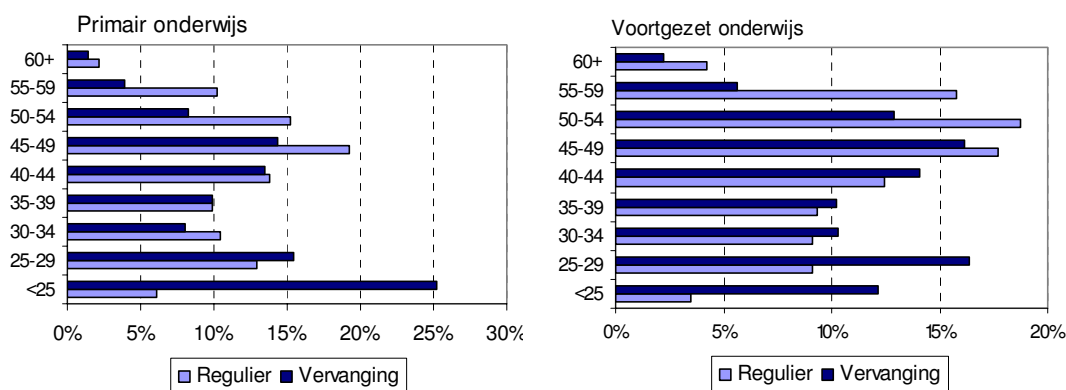
	primair onderwijs		voortgezet onderwijs	
	regulier	vervanging	regulier	vervanging
man	18,7%	10,8%	57,4%	50,1%
vrouw	81,3%	89,2%	42,6%	49,9%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: CASO

Figuur 2.5 laat verder zien dat invalwerk vooral door jongeren wordt gedaan. Dit geldt zowel voor het primair onderwijs als het voortgezet onderwijs. In het primair onderwijs wordt bijna de

helft van al het invalwerk gedaan door leraren jonger dan 30 jaar. In het voortgezet onderwijs verzorgt deze groep ongeveer eenderde van het invalwerk. Opmerkelijk is verder dat het aandeel jonge invallers in het primair onderwijs afgelopen jaar sterk is gestegen (van 43% naar 50%). Dit komt vermoedelijk door de omslag op de arbeidsmarkt. Jonge leraren zijn daardoor nu vaker aangewezen op een invalbaan dan enkele jaren geleden, toen de markt nog krap was.

Figuur 2.5 – Leeftijdverdeling van regulier personeel en vervangers (in personen)



Bron: CASO

### Interne vervanging

Ruim de helft van alle invallers in het primair onderwijs heeft ook een reguliere baan in het onderwijs. Dit betreft praktisch altijd een deeltijdbaan. In de meeste gevallen (90%) werkt men bij dezelfde school. Een beperkt deel van deze invallers (circa 5%) werkt op een andere school van het bestuur of bij een andere werkgever (circa 5%). In de afgelopen jaren is dit beeld niet of nauwelijks veranderd. Hieruit kunnen we opmaken dat een belangrijk deel van het invalwerk door het eigen personeel wordt gedaan (interne vervanging)<sup>15</sup>.

In het voortgezet onderwijs verricht driekwart van de leraren die invallen ook reguliere arbeid. In praktisch alle gevallen (96%) doet men dat op de eigen school. In totaal verzorgt deze groep *interne vervangers* zo'n 56 procent het vervangingswerk (fte). De invallers die géén reguliere baan hebben, verrichten (in januari) ongeveer 44 procent van al het invalwerk.

### 2.5.2 Flexwerkers

In deze paragraaf gaan we in op de inzet van *interim-managers*, *freelancers* en *uitzendkrachten*. Tot nog toe is hierover betrekkelijk weinig bekend. Dit komt vermoedelijk vooral omdat deze groepen personeel niet via CASO worden betaald, maar door besturen en instellingen zelf. Op basis van gegevens uit de schriftelijke enquête presenteren we in deze paragraaf populatieschattingen van het aantal *flexwerkers* in het onderwijs.

<sup>15</sup> Circa 35% van het invalwerk (fte) wordt door leraren gedaan met een reguliere baan.

### *Interim managers in het onderwijs*

Interim-managers zijn managers die extern worden ingehuurd om (tijdelijk) managementtaken uit te voeren. In het onderwijs gebeurt dit nog betrekkelijk weinig. In het afgelopen jaar (2003) zijn circa 250 interim-managers ingehuurd in het primair onderwijs en ongeveer 50 in het voortgezet onderwijs. In de bve-sector waren dit er ongeveer 30. Omdat de meeste interim-managers maar voor een beperkte periode worden ingehuurd (gemiddeld 27 weken<sup>16</sup>), ligt het aantal voltijdbanen (fte) dat zij vervullen nog lager (zie tabel 2.16). Al met al wordt dan ook maar een klein deel van het directiewerk door interim-managers gedaan<sup>17</sup>.

*Tabel 2.16 – Populatieschattingen aantal interim-managers (in personen en fte)*

	personen		fte	
	2002	2003	2002	2003
primair onderwijs	302	248	146	126
voortgezet onderwijs	48	47	22	20
bve-sector	48	26	23	23

Bron: Besturenenquête ITS

Uit de analyses blijkt overigens dat het percentage besturen/instellingen dat afgelopen jaar een interim-manager heeft ingehuurd in de bve-sector duidelijk hoger ligt dan in de andere sectoren (bve: 27%, po: 13% en vo: 11%). Dit komt vermoedelijk vooral door de grotere financiële draagkracht. In het primair onderwijs zien we dat interim-managers vooral zijn ingehuurd door grote besturen. Ruim de helft van de interim-managers is ingehuurd door besturen met meer dan vijf scholen (zie tabel 2.17).

Uit de enquête komt verder naar voren dat de interim-managers om zeer uiteenlopende redenen zijn ingehuurd. Een belangrijk deel van de interim-managers is ingehuurd ter vervanging van een zieke directeur of ter overbrugging van de periode tussen het vertrek van een directeur en de aanstelling van een nieuwe. Daarnaast worden interim-managers ingehuurd voor het plegen van een snelle interventie of een reorganisatie.

*Tabel 2.17 – Po: inzet interim-managers naar bestuursomvang (in %)*

	% interim-managers	% besturen dat interim-manager heeft ingehuurd
klein	9,4%	2,8%
middel	37,2%	17,5%
groot	53,4%	25,2%
totaal	100,0%	12,8%

Bron: Besturenenquête ITS

<sup>16</sup> De spreiding rond dit gemiddelde is echter groot (sd. = 14,2 weken).

<sup>17</sup> Ongeveer één procent van alle directeuren in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector is interim-manager.

### *Freelancers en ZZP'ers in het onderwijs*

Freelancers zijn personen die voor zichzelf werken en tegen betaling arbeid verrichten<sup>18</sup>. Omdat de meeste van hen geen personeel in dienst hebben, noemt men ze ook wel *zelfstandigen zonder personeel* (zzp). Net als over interim-managers is over freelancer in het onderwijs nog weinig bekend. Dit komt in elk geval voor een deel omdat zij niet via CASO worden betaald.

Het aantal freelancers dat in het onderwijs wordt ingehuurd, is beperkt (zie tabel 2.18). Dat geldt zeker voor het primair en voortgezet onderwijs. Afgelopen jaar (2003) zijn er ongeveer 60 freelancers ingehuurd in het primair onderwijs en ongeveer 40 in het voortgezet onderwijs. In de bve-sector zijn meer freelancers ingehuurd (circa 160). Omdat freelancers over het algemeen maar voor een beperkte periode worden ingehuurd, ligt het aantal voltijdbanen dat zij bezetten veel lager (zie tabel 2.18)<sup>19</sup>. Het gaat al met al dus om een zeer kleine groep personeel.

*Tabel 2.18 – Populatieschattingen aantal freelancers in 2002 (personen en fte)*

	personen		fte	
	2002	2003	2002	2003
primair onderwijs	78	61	11	6
voortgezet onderwijs	31	40	6	5
bve-sector	149	162	31	40

Bron: Besturenenquête ITS

In het primair onderwijs worden freelancers hoofdzakelijk ingehuurd om organisatie en beheers-taken (OBP) uit te voeren. Ook in het voortgezet onderwijs is dat het geval, al geeft een deel van de freelancers (circa 33%) daar ook les. In de bve-sector zien we een ander patroon. Het grootste deel (circa 80%) van de freelancers wordt daar ingehuurd om onderwijs te geven.

De redenen waarom besturen freelancers inhuren, zijn divers. In het primair en voortgezet on-derwijs wordt het inhuren van specifieke kennis en het tijdelijk inspringen bij pieken het meest genoemd. In de bve-sector worden freelancers vooral ingehuurd om contractonderwijs te geven en om financiële verplichtingen te voorkomen. Daarnaast wordt aangegeven dat men freelancers inhurt vanwege hun specifieke expertise.

### *Inzet van uitzendkrachten*

Het inhuren van (tijdelijk) personeel via een uitzendbureau kan een oplossing zijn voor de ver-vulling van tijdelijke vacatures die ontstaan door bijvoorbeeld ziekte en verlof. In de praktijk gebeurt dit echter nog niet zo vaak; zeker niet in het primair onderwijs. Afgelopen jaar (2003) werd door slechts één procent van de besturen in het primair onderwijs een uitzendleraar inge-huurd. In het voortgezet onderwijs was dat ongeveer 11 procent en in de bve-sector bijna 47 procent. Deze verschillen hangen vermoedelijk nauw samen met de bekostiging (declaratie versus lumpsum) en de financiële draagkracht.

<sup>18</sup> Freelancers die zijn ingehuurd om managementtaken uit te voeren, zijn gerekend tot het interim-management.

<sup>19</sup> Het gemiddeld aantal uren dat freelancers zijn ingehuurd, verschilt tussen de sectoren. In het primair onderwijs gaat het om 159 uur, in het voortgezet onderwijs om 208 uur en in de bve-sector om 407 uur.



Om een beeld te krijgen van het totaal aantal *uitzendleraren* dat afgelopen jaar is ingehuurd, zijn populatieschattingen gemaakt voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector (zie tabel 2.19). Hieruit blijkt dat in het primair onderwijs circa 30 uitzendleraren zijn ingehuurd en in het voortgezet onderwijs ongeveer 125 (circa 15 fte). In de bve-sector zijn aanzienlijk meer uitzendleraren ingehuurd (circa 475 personen). Opmerkelijk is bovendien dat het aantal uitzendleraren in deze sector afgelopen jaar is toegenomen, terwijl het in de andere sectoren is gedaald. Wat de oorzaak hiervan is, is niet precies bekend. Wel weten we uit de enquête dat uitzendleraren vooral worden ingehuurd om invalwerk te doen en om financiële verplichtingen te voorkomen.

Tabel 2.19 – Populatieschattingen aantal uitzendkrachten in 2002 en 2003 (personen en fte)

	personen		fte	
	2002	2003	2002	2003
<i>uitzendleraren</i>				
primair onderwijs	41	32	4	1
voortgezet onderwijs	92	126	29	15
bve-sector	360	477	167	227
<i>uitzendkrachten OOP</i>				
primair onderwijs	16	25	1	3
voortgezet onderwijs	31	15	6	3
bve-sector	56	116	22	40
<i>uitzendkrachten OBP</i>				
primair onderwijs	75	96	5	10
voortgezet onderwijs	167	192	32	41
bve-sector	534	477	209	166

Bron: Besturenenquête ITS

Scholen huren niet alleen leraren in bij een uitzendbureau, maar vooral ook ondersteunend personeel (zie tabel 2.19). In het primair onderwijs zijn afgelopen jaar ongeveer 125 uitzendkrachten ingehuurd bij een uitzendbureau. In het voortgezet onderwijs waren dat er ongeveer 210 en in de bve-sector bijna 480. Het grootste deel (80 à 90%) van deze uitzendkrachten is ingehuurd voor het uitvoeren van organisatie en beheerstaken (OBP). Een klein deel (10 à 20%) is ingehuurd voor ondersteunend werk in het primaire proces (OOP).

## 2.6 Onbevoegden in het voortgezet onderwijs

Het terugdringen van het aantal onbevoegden in het voortgezet onderwijs is een actueel thema voor OCW en de schoolbesturen. In verschillende regio's zijn initiatieven ontplooid om onbevoegde leraren (op) te scholen. In deze paragraaf wordt dieper ingegaan op het aantal on(der)bevoegde leraren, op basis van gegevens uit de IPTO 2003.

Voor het vaststellen van de bevoegdheid is ten eerste ernaar gekeken of de behaalde akte overeenkomt met het gegeven vak<sup>20</sup>. Naast de vaststelling of de akte overeenkomt met het vak en de graad waarin iemand lesgeeft, zijn de relevante wettelijke bepalingen meegenomen<sup>21</sup>. In een aantal specifieke gevallen worden leraren namelijk als bevoegd aangemerkt door de Inspectie, ook al hebben zij niet de specifieke akte/graad voor het desbetreffende vak. Daarnaast kunnen leraren dispensatie krijgen om les te geven in vakken waarvoor zij niet bevoegd zijn, waarvoor geen goedkeuring van de Inspectie vereist is. Ook wordt in artikel 3a van het Besluit onderwijsbevoegdheden WVO/OWVO erin voorzien dat tweedegraads leraren één jaar les mogen geven in de bovenbouw. Deze groepen leraren worden in dit stuk als *bevoegd* aangemerkt. De leraren die lesgeven in een ander vak dan waarvoor ze een akte hebben behaald en niet in aanmerking komen voor een bevoegdheidstoekenning op grond van de wettelijke bepalingen, worden als *onderbevoegd* beschouwd. Daarnaast wordt de categorie *onbevoegd* onderscheiden: deze betreffen leraren die geen akte hebben *en* die geen vrijstelling is verleend.

De problematiek van onbevoegden kan vanuit verschillende oogpunten worden bekeken. Zo maakt het uit, of het gaat om lesuren of leraren. Op persoonsniveau bekeken is 85 procent van de leraren in het voortgezet onderwijs volledig bevoegd voor *alle* lessen waarin zij lesgeven. Daarnaast is zes procent bevoegd voor een deel van de door hen gegeven lessen. Tien procent is voor geen enkele les volledig bevoegd. Als naar het aandeel lesuren<sup>22</sup> wordt gekeken die door on(der)bevoegde leraren worden gegeven, blijkt deze iets gunstiger te liggen. Dertien procent van de lesuren in het voortgezet onderwijs wordt door on(der)bevoegde leraren gegeven.

Daarnaast is het interessant om te zien of er verschillen zijn naar vakgebied, schoolsoort en regio. In deze paragraaf worden deze onderwerpen nader uitgewerkt. Het aantal *lesuren* dat door on(der)bevoegde leraren wordt gegeven, wordt als uitgangspunt genomen aangezien dit wezenlijker is voor het onderwijs. Zij-instromers en lio's zijn daarbij buiten beschouwing gelaten.

#### *Verschillen per vak*

Leerlingen krijgen in de onderbouw vaker les van bevoegde leraren dan in de bovenbouw (88 c.q. 81 procent van de lessen). Als naar de vakken wordt gekeken, blijkt het percentage lessen dat door volledig bevoegde leraren wordt gegeven sterk te verschillen. In de bijlage (tabel B3.10) is een overzicht opgenomen van alle vakken en het percentage lessen gegeven door bevoegde leraren. In tabel 2.20 wordt een overzicht gegeven van de twintig vakken die het vaakst gegeven worden naar bevoegdheid. Hierbij gaat het alleen om de leraren, zij-instromers en lio's worden buiten beschouwing gelaten.

---

20 De leraren van wie niet bekend is welk vak zij geven of voor wie 'niet van toepassing' is ingevuld, zijn buiten de analyses gelaten. De grootste groep betreft leraren op de praktijkscholen/afdelingen voor praktijkonderwijs: het merendeel is groepsleerleraar en geen vakleerleraar.

21 Voor het bepalen van de mate van bevoegdheid zijn meegenomen: het Besluit onderwijsbevoegdheden WVO/OWVO, de Regeling Bewijzen van bekwaamheid OWVO en de Regeling onderwijsbevoegdheid CKV 2 en 3. In IPTO kunnen deze dispensaties en bevoegdheidstoekenningen per leraar en vak worden aangegeven. Indien deze dispensatie/bevoegdheidstoekenning niet via de inspectie is verkregen, wordt in dit stuk de leraar voor het desbetreffende vak als onderbevoegd beschouwd. Dit geldt niet voor de regelingen waarbij de dispensatie/bevoegdheidstoekenning niet via de inspectie verkregen dient te worden.

22 Omdat de duur van de lessen kan verschillen, is in de IPTO-enquête tevens de vraag opgenomen hoeveel minuten één 'lesuur' duurt. Voor de vergelijkbaarheid zijn de lesuren omgerekend naar een duur van 50 minuten. Deze omvang wordt verreweg het vaakst gehanteerd in het voortgezet onderwijs.

Tabel 2.20 – Percentage lessen naar bevoegdheid, voor de vaakst gegeven vakken\* (exclusief zij-instromers en lio's)

	% bevoegd	% onderbevoegd	% onbevoegd	N lessen
Nederlands	91,0	1,2	7,8	125.846
wiskunde (a/b)	85,4	1,6	13,1	117.557
Engels	89,3	1,0	9,6	95.958
lichamelijke opvoeding	96,7	0,1	3,2	81.937
Duits	90,2	0,9	9,0	54.395
geschiedenis (en staatsinrichting)	90,0	1,6	8,4	50.035
biologie	89,2	1,6	9,2	50.007
Frans	91,5	0,4	8,0	49.714
aardrijkskunde	88,7	1,7	9,6	43.893
algemene economie	75,1	4,8	20,2	41.308
natuurkunde	86,5	1,9	11,6	32.338
techniek (bavo)	79,4	1,5	19,1	28.011
tekenen	92,5	1,3	6,1	26.616
godsdienst**	100,0	0,0	0,0	19.989
muziek	88,8	0,6	10,6	19.226
handvaardigheid i (handarbeid)	90,8	1,3	7,9	19.222
maatschappijleer	75,4	9,5	15,1	18.955
verzorging	78,1	2,9	19,0	18.909
scheikunde	92,2	1,2	6,6	18.480
natuurkunde/ scheikunde (bavo)	78,4	2,2	19,4	17.376
totaal 20 vakken	87,5	1,9	10,7	929.774
totaal algemeen	87,3	2,2	10,5	1.090.403

Bron: IPTO

\* Betreft de 'top 20' van de vakken met de meeste lessen.

\*\* Voor godsdienst is geen specifieke akte vereist.

Na godsdienst, waarvoor geen specifieke akte is vereist, zijn lichamelijke oefening, tekenen en scheikunde de vakken die het meest door bevoegde leraren worden gegeven. Algemene economie, maatschappijleer en verzorging zijn de drie vakken waarin het minst vaak bevoegd wordt lesgegeven.

#### *Verschillen per leergebied (onderbouw)*

De onderbouw van het voortgezet onderwijs is in beweging. Met ingang van het schooljaar 2006/2007 gaan er nieuwe kerndoelen gelden als richtsnoer voor het onderwijs in de eerste twee leerjaren. Deze kerndoelen zullen globaler zijn dan de huidige en scholen meer ruimte bieden voor eigen keuzes bij de vormgeving van het onderwijsprogramma. De nieuwe kerndoelen worden deels geordend in leergebieden; de volgende leergebieden worden daarbij te onderscheiden:

1. Mens en natuur: Dit omvat elementen uit de vakken biologie, natuur- en scheikunde, techniek en verzorging.
2. Mens en maatschappij: Elementen uit de vakken aardrijkskunde en geschiedenis.
3. Kunst en cultuur: Elementen uit de beeldende vakken en muziek, dans en drama.
4. Bewegen en sport: Elementen uit lichamelijke opvoeding.

Voor het bepalen van de bevoegdheid per leergebied, zijn de relevante lessen in de onderbouw samengevoegd. Alleen het vierde leergebied, 'Bewegen en sport', is geen samenstelling van vakken en wordt alleen bepaald door 'Lichamelijke opvoeding'. In tabel 2.21 is te zien dat het percentage lessen dat door volledig bevoegde leraren wordt gegeven het hoogst is voor 'Bewegen en sport'. 'Mens en natuur' kent relatief gezien de meeste lessen die door niet (volledig) bevoegde leraren wordt gegeven.

*Tabel 2.21 – Percentage lessen naar bevoegdheid per leergebied (onderbouw, exclusief zij-instromers en lio's)*

	% bevoegd	% onderbevoegd	% onbevoegd	totaal
mens en natuur	84,2	1,2	14,6	100
mens en maatschappij	87,9	1,6	10,5	100
kunst en cultuur	90,3	0,9	8,8	100
bewegen en sport	96,3	0,1	3,6	100
totaal	88,2	1,1	10,7	100

Bron: IPTO

#### *Verschillen per schoolsoort (gpl-groep)*

Ook per schoolsoort zijn grote verschillen zichtbaar. Op scholen voor vmbo wordt het vaakst lesgegeven door onbevoegde leraren en op scholen voor havo/vwo het minst.

*Tabel 2.22 – Percentage lessen naar bevoegdheid per gpl-groep (exclusief zij-instromers en lio's)*

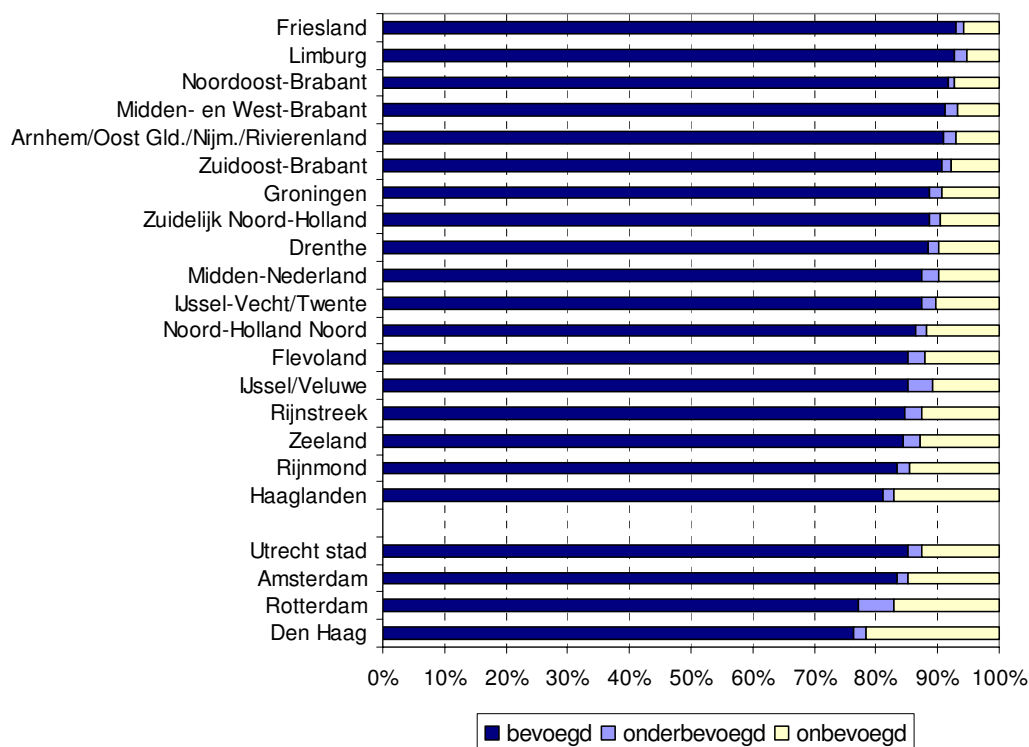
	% bevoegd	% onderbevoegd	% onbevoegd	totaal
vmbo	84,4	3,4	12,2	100
havo/vwo	91,5	2,2	6,3	100
mavo/havo/vwo	90,4	2,5	7,1	100
vmbo/havo/vwo	86,4	2,1	11,5	100
praktijkonderwijs	86,6	0,0	13,4	100
totaal	87,3	2,2	10,5	100

Bron: IPTO

#### *Regionale verschillen*

Er zijn behoorlijke regionale verschillen in het aandeel on(der)bevoegde leraren. Als vuistregel geldt dat in de grote steden (G4) en de regio's daarom heen relatief gezien de meeste lessen door on(der)bevoegde leraren wordt gegeven (zie figuur 2.6). Verrassend is het hoge aandeel lessen in Zeeland dat door onbevoegde leraren wordt gegeven.

Figuur 2.6 – Percentage lessen naar bevoegdheid per rba-gebied (exclusief zij-instromers en lio's)



#### Lessen bevoegde leraren op schoolniveau

Ook op schoolniveau kan worden bekeken hoe groot het aandeel lessen is dat door volledig bevoegde leraren wordt gegeven. Voor het gehele voortgezet onderwijs geldt dat op 35 procent van de scholen de lessen voor minstens 90 procent wordt gegeven door volledig bevoegde leraren. Op de brede scholengemeenschappen (vmbo/havo/vwo) wordt deze grens door slechts 28 procent van de scholen gehaald. De scholen voor havo/vwo laten het meest gunstige beeld zien. Van deze groep wordt op de helft van de scholen de lessen voor minstens 90 procent door volledig bevoegde leraren gegeven en op slechts zeven procent van de scholen wordt minder dan 80 procent van de lessen gegeven door bevoegde leraren.

Tabel 2.23 – Percentage scholen naar aandeel lessen dat door volledig bevoegde leraren wordt gegeven, per gpl-groep

	min. 90% bevoegde lessen	80-90% bevoegde lessen	<80% bevoegde lessen	totaal
praktijkonderwijs	50,0	33,3	16,7	100
vmbo	43,6	35,9	20,5	100
havo/vwo	50,0	43,1	6,9	100
mavo/havo/vwo	36,5	54,8	8,7	100
vmbo/havo/vwo	27,9	53,6	18,5	100
totaal	35,1	49,7	15,2	100

Bron: IPTO

## 2.7 Werkloosheid in het onderwijs

Sinds 1 januari 2001 is de WW van toepassing op het onderwijspersoneel. Werknemers die sindsdien worden ontslagen, ontvangen in beginsel een WW-uitkering. Voorwaarde is wel dat zij voldoen aan de zogenoemde referentie-eisen. Werknemers die voor 2001 zijn ontslagen, hebben nog steeds recht op een uitkering conform het BWOO (de oude wachtgeldregeling).

In deze paragraaf gaan we kort in op de ontwikkeling van het aantal wachtgelders en WW'ers in de afgelopen twee jaren. We maken hierbij gebruik van gegevens van het UWV.

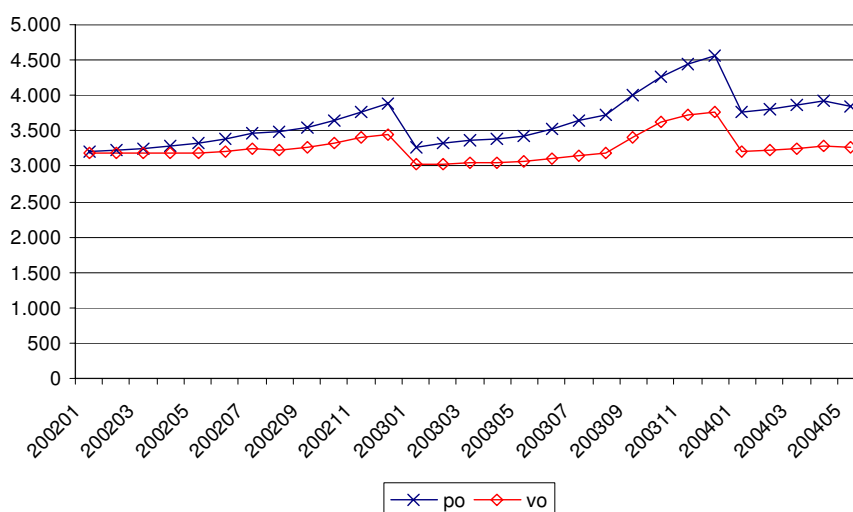
### *Ontwikkeling aantal werklozen*

Sinds de invoering van de WW (1 januari 2001) vindt er géén nieuwe instroom meer plaats in de wachtgeldregeling (BWOO). Het aantal wachtgelders in het onderwijs is daardoor sterk afgenomen. In het primair onderwijs daalde het aantal wachtgelders tussen januari 2002 en mei 2004 van 2.900 naar 1.640 personen. In het voortgezet onderwijs nam het aantal wachtgelders in dezelfde periode af van 2.940 naar 1.825.

Het aantal WW'ers is echter duidelijk toegenomen, vooral in het primair onderwijs. Tussen januari 2002 en juli 2004 groeide het aantal WW'ers in deze sector met bijna 2.100 personen<sup>23</sup>. In het voortgezet onderwijs nam het aantal WW'ers in deze periode met circa 1.340 personen toe (van 250 naar 1.590).

Kijken we naar de ontwikkeling van het totaal aantal werklozen (WW en BWOO), dan zien we een gedifferentieerd beeld. In het primair onderwijs is het aantal werklozen duidelijk toegenomen, met name in de tweede helft van 2003 (zie figuur 2.7). In het voortgezet onderwijs is het aantal werklozen redelijk stabiel. Het aantal werklozen toont in deze sector wel enige fluctuaties door het jaar heen, maar er is geen duidelijke trend (zie figuur 2.7).

*Figuur 2.7 – Ontwikkeling aantal werklozen (WW en BWOO) naar sector (personen)*



Bron: WIS

<sup>23</sup> De sectorindeling die UWV hanteert sluit niet exact aan bij die van OCW. De cijfers zijn daardoor mogelijk wat vertekend.

Het aantal WW'ers in het onderwijs fluctueert overigens sterk gedurende het jaar. Er is een duidelijk seizoenpatroon te zien, met een piek aan het eind van het jaar en een terugval in januari. Deze terugval van het aantal werklozen komt vooral doordat in januari de kortdurende uitkeringen aflopen die na de voorgaande zomervakantie zijn toegekend.

Opmerkelijk is overigens dat de werkloosheid in het onderwijs in de tweede helft van 2003 sterker is gestegen dan in 2002 (zie figuur 2.7). Dit komt vooral door de groei van het aantal werklozen met een kortdurende uitkering. Voor een deel betreft dit mensen waar het tijdelijke contract niet van is verlengd.

#### *Regionale verschillen in werkloosheid*

De omvang van de werkloosheid (WW) is niet overal even groot. Er zijn duidelijke regionale verschillen in het werkloosheidspercentage (WW-volume gedeeld door arbeidsvolume)<sup>24</sup>. In het primair en voortgezet onderwijs is de werkloosheid relatief hoog in: Groningen, Friesland, Drenthe, Zeeland en Zuidoost-Gelderland. In de Randstad is de werkloosheid relatief laag. Dit geldt in het bijzonder voor: Rotterdam, Den Haag, Rijnmond, Haaglanden, Utrecht, Zuidelijk Noord-Holland en Flevoland. Opmerkelijk is dat de werkloosheid in de gemeenten Amsterdam en Utrecht (vo) boven het landelijke gemiddelde ligt.

*Tabel 2.24 – Regionale verschillen in werkloosheid (in %)*

	po	vo	totaal
Groningen	1,9%	2,3%	2,1%
Friesland	1,8%	1,7%	1,8%
Drenthe	2,5%	2,5%	2,5%
IJssel-Vecht/Twente	1,1%	1,0%	1,1%
IJssel/Veluwe	1,1%	1,0%	1,1%
Arnhem/Oost Gld./Nijm./Rivierenland	1,5%	1,6%	1,5%
Flevoland	1,1%	0,8%	1,0%
Midden-Nederland	1,0%	1,1%	1,1%
Noord-Holland Noord	1,1%	1,5%	1,3%
Zuidelijk Noord-Holland	0,8%	1,2%	0,9%
Rijnstreek	1,0%	1,1%	1,0%
Haaglanden	0,8%	0,6%	0,7%
Rijnmond	0,8%	1,1%	0,9%
Zeeland	1,6%	1,4%	1,5%
Midden- en West-Brabant	1,2%	1,3%	1,2%
Noordoost-Brabant	1,0%	0,8%	0,9%
Zuidoost-Brabant	1,3%	1,1%	1,2%
Limburg	1,6%	1,2%	1,4%
Utrecht stad	1,1%	2,2%	1,5%
Amsterdam	1,3%	1,3%	1,3%
Den Haag	1,0%	0,7%	0,9%
Rotterdam	0,5%	0,9%	0,7%
totaal	1,2%	1,2%	1,2%

Bron: WIS

24 We zijn uitgegaan van de werkloosheid eind 2003 (ultimo) en het arbeidsvolume begin 2004 (primo).





## 3 Beloningsdifferentiatie

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk vindt u de resultaten van de verdiepingsstudie naar beloningsdifferentiatie. In deze verdiepingsstudie kijken we naar de ontwikkeling in verschillende vormen van beloningsdifferentiatie, geven we inzicht in hoe frequent hiervan gebruik wordt gemaakt, op welke manier scholen er vorm aan geven en waarom. Beloningsdifferentiatie wordt in de *Nota werken in het onderwijs 2005* gedefinieerd als: *het toekennen van extra bonussen, toelagen, periodieken, premies of onkostenvergoedingen in verband met goed functioneren, het leveren van een bijzondere prestatie of het uitvoeren van bijzondere taken, of het honoreren van relevante (onbetaalde) ervaring bij (her)indiensttreding*. Doel van beloningsdifferentiatie is het optimaliseren van de inzet van personeel en kan eveneens ingezet worden om personeel in een krappe arbeidsmarkt te werven en behouden.

Met deze verdiepingsstudie bouwen we voort op een uitkomst van de verdiepingsstudie naar functiedifferentiatie (Aandachtsgroepenmonitor 2003). Driekwart van de leraren maakte daarin kenbaar extra beloning van specifieke taken zeer wenselijk te vinden. Daartegenover stond dat slechts hooguit een vijfde van de scholen (in po nog minder dan in vo en bve) hun leraren met specifieke taken feitelijk extra beloonden. Het ministerie kreeg hierdoor behoefte aan meer kwalitatieve informatie over beloningsdifferentiatie.

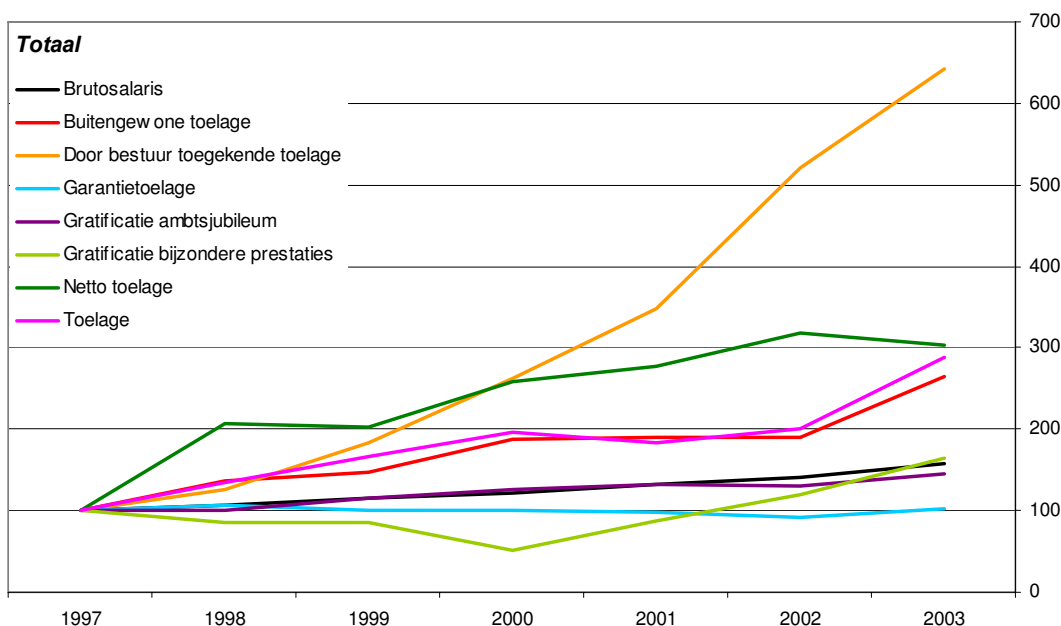
In dit hoofdstuk combineren we kwantitatieve gegevens over beloningsdifferentiatie met informatie die we kregen uit gesprekken met schooldirecteuren. We beginnen het hoofdstuk met een paragraaf over ontwikkelingen in beloningsdifferentiatie. Daarna zullen we achtereenvolgens ingaan op beloningsdifferentiatie vanuit werknemers- en werkgeversperspectief.

### 3.2 Ontwikkelingen

Met de invoering van schoolbudgetten is er voor scholen meer ruimte gekomen om beloningsdifferentiatie toe te passen. Uit CASO-gegevens blijkt dat in de afgelopen jaren het totale bedrag dat aan toelagen en gratificaties wordt besteed duidelijk is toegenomen (zie figuur 3.1), al maakt het nog altijd een klein deel van de totale loonkosten uit. In totaal is er in 2003 voor de sectoren po, vo en bve 69 miljoen euro (tegenover 56 miljoen in het jaar daarvoor) aan toelagen uitgekeerd.

We zien de meeste trends zich voortzetten: het bedrag dat besteed wordt aan door besturen toegekende toelagen, neemt relatief het sterkst toe. Bij gratificaties voor bijzondere prestaties zien we ook een duidelijk stijgende lijn.

Figuur 3.1 – Indexcijfers brutosalaris en toelagen voor totaal<sup>25</sup> po, vo en bve (1997=100)



Bron: CASO

In het primair onderwijs (2003: 0,34%) maken toelagen minder dan in het voortgezet onderwijs (2003: 0,56%) en de bve-sector (2003: 0,75%) deel uit van de loonkosten (tabel 3.1). Dit is vermoedelijk doordat scholen in het vo en de bve binnen de lumpsum hiervoor meer ruimte hebben, dan de scholen in het po waar het formatiebudgetsysteem geldt.

Het aandeel flexibele beloningscomponenten binnen de totale loonkosten ligt voor directeuren de afgelopen zeven jaar structureel hoger dan voor leraren (ongeveer dubbel zo hoog). Directeuren in het speciaal onderwijs ontvingen de afgelopen twee jaar relatief het meest aan toelagen. Een uitsplitsing naar functie in de bve-sector is niet mogelijk. Door een functieherdefiniëring in deze sector zijn cijfers niet over de jaren vergelijkbaar.

<sup>25</sup> In bijlage 4 zijn de figuren ook per sector weergegeven, figuur B4.1 t/m B4.3

Tabel 3.1 – Toelagen als percentage van totale loonkosten, naar sector en voor totaal

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<i>bao</i>							
leraren	0,18%	0,17%	0,19%	0,23%	0,24%	0,24%	0,25%
directie	0,43%	0,42%	0,52%	0,53%	0,58%	0,59%	0,68%
totaal	0,25%	0,24%	0,27%	0,31%	0,32%	0,32%	0,33%
<i>so</i>							
leraren	0,18%	0,17%	0,23%	0,28%	0,27%	0,32%	0,36%
directie	0,63%	0,63%	0,88%	0,78%	0,81%	1,15%	1,14%
totaal	0,25%	0,24%	0,31%	0,34%	0,33%	0,41%	0,42%
<i>po totaal</i>	<i>0,25%</i>	<i>0,24%</i>	<i>0,28%</i>	<i>0,31%</i>	<i>0,32%</i>	<i>0,33%</i>	<i>0,34%</i>
<i>vo</i>							
leraren	0,33%	0,47%	0,53%	0,53%	0,45%	0,46%	0,48%
directie	0,85%	0,93%	0,85%	1,11%	0,95%	1,01%	0,93%
totaal	0,41%	0,55%	0,59%	0,61%	0,54%	0,55%	0,56%
<i>bve</i>	<i>0,71%</i>	<i>0,92%</i>	<i>0,88%</i>	<i>0,98%</i>	<i>0,87%</i>	<i>0,83%</i>	<i>0,75%</i>

Bron: CASO

Ook regionaal zijn er verschillen (tabel 3.2, en tabel B4.1 en B4.2 in bijlage 4). We zien dat in de grote steden toelagen een beduidend hoger aandeel van de totale loonkosten uitmaken. Steden waar over de hele linie bekeken relatief de meeste toelagen worden toegekend zijn: Utrecht, Amsterdam en Almere, maar ook regio Haaglanden steekt boven de andere gebieden uit. Regio's die ten opzichte van het landelijk gemiddelde duidelijk minder toelagen toekennen zijn: IJssel/Veluwe, Flevoland (excl. Almere), Noord-Holland Noord en Midden- en West-Brabant. Mogelijke verklaringen voor deze regionale verschillen zijn: de aanwezigheid van grotere besturen met meer financiële ruimte, extra middelen om lerarentekorten op te vangen en/of een budget vanuit het grotestedenbeleid.

Tabel 3.2 – Toelagen als percentage van totale loonkosten, voor totaal po en vo naar functie en regio

	directie		leraren		totaal	
	%	verschil met landelijk	%	verschil met landelijk	%	verschil met landelijk
Groningen	0,74%	-0,03	0,36%	0,01	0,41%	0,02
Friesland	0,63%	-0,15	0,38%	0,03	0,41%	0,02
Drenthe	0,49%	-0,29	0,32%	-0,03	0,34%	-0,05
IJssel-Vecht/Twente	0,55%	-0,22	0,31%	-0,04	0,34%	-0,05
IJssel/Veluwe	0,70%	-0,07	0,28%	-0,07	0,32%	-0,07
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivieren	0,78%	0,01	0,29%	-0,06	0,34%	-0,05
Flevoland	0,61%	-0,16	0,20%	-0,15	0,25%	-0,14
Midden-Nederland	0,81%	0,04	0,33%	-0,02	0,38%	-0,01
Noord-Holland Noord	0,45%	-0,32	0,25%	-0,10	0,28%	-0,11
Zuidelijk Noord-Holland	0,71%	-0,06	0,37%	0,02	0,40%	0,01
Rijnstreek	0,84%	0,07	0,32%	-0,03	0,38%	-0,01
Haaglanden	0,91%	0,14	0,49%	0,14	0,54%	0,15
Rijnmond	0,83%	0,06	0,37%	0,02	0,42%	0,03
Zeeland	0,64%	-0,13	0,38%	0,03	0,41%	0,02
Midden- en West-Brabant	0,63%	-0,14	0,28%	-0,07	0,32%	-0,07
Noordoost-Brabant	0,81%	0,04	0,28%	-0,07	0,34%	-0,05
Zuidoost-Brabant	0,96%	0,19	0,28%	-0,07	0,35%	-0,04
Limburg	0,99%	0,22	0,34%	-0,01	0,40%	0,01
Utrecht stad	0,92%	0,15	0,62%	0,27	0,65%	0,26
Amsterdam	1,03%	0,26	0,56%	0,21	0,60%	0,21
's-Gravenhage	0,97%	0,20	0,38%	0,03	0,44%	0,05
Rotterdam	0,99%	0,22	0,41%	0,06	0,47%	0,08
Almere	1,18%	0,41	0,57%	0,22	0,63%	0,24
landelijk	0,77%		0,35%		0,39%	

Bron: CASO

### Seniorleraar

In de verlengde CAO Onderwijs (PO, VO, BVE) 2000-2002 zijn voor het primair onderwijs afspraken gemaakt over de invoering van een hoger gewaardeerde leraarsfunctie op Lb-niveau<sup>26</sup>: de seniorleraar. In de brochure 'Kiezen uit Kansen' (2002) is het veld hierover geïnformeerd. In het basisonderwijs zien we nog slechts een beperkt percentage leraren in een Lb-functies. In het speciaal onderwijs (sbo/wec) zitten vrijwel alle leraren in een Lb-functie (tabel 3.3). Doordat we geen toelagecijfers op individueel niveau hebben, kunnen we geen uitspraak doen over de mate waarin seniorleraren worden ingezet. Een beperkt deel is hoger ingeschaald.

In de genoemde CAO is voor het voortgezet onderwijs en de bve-sector vastgelegd dat decentrale partijen afspraken maken over de invoering van hoger gewaardeerde leraarsfuncties. Voor het voortgezet onderwijs heeft dat geleid tot afspraken in de decentrale CAO VO 2003 over de invoering van FUWA-VO en van een nieuw functiebouwwerk met gedifferentieerde leraars-

26 Seniorleraar in het speciaal onderwijs wordt in principe beloond met een Lb-functie met toelage.

functies op Lb-, Lc- en Ld-niveau. Met ingang van 1 augustus 2004 zou twaalf procent van de Lb-docenten moeten zijn benoemd in een Lc-functie. De termijn is inmiddels verlengd naar 1 mei 2005. Er blijkt inmiddels dat er van enige differentiatie sprake is (tabel 3.3): ongeveer eenzevende van de leraren in het voortgezet onderwijs vinden we terug in salarisschaal 11 (Lc). Echter niet al deze leraren zijn afkomstig uit schaal Lb, een deel van de eerstegraadsleraren begint in schaal Lc om daarna pas door te groeien naar Ld, zo blijkt uit interviews met schooldirecteuren. Op die manier kan geld worden vrijgemaakt voor meer Lc-functies.

Tabel 3.3 – Verdeling van leraren over salarisschalen, in %

	bao		so		vo	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
La (9)	98,7%	98,6%	0,2%	0,2%		
Lb (10)	1,1%	1,2%	97,3%	97,2%	61,0%	62,6%
Lc (11)	0,2%	0,2%	2,2%	2,3%	15,2%	14,4%
Ld (12)			0,2%	0,2%	23,4%	22,7%
Le (13)					0,2%	0,3%

Bron: CASO – 1 januari

Op categoriale vmbo-scholen zien we dat inmiddels bijna eenvijfde van de leraren in salarisschaal Lc zit (tabel 3.4), een schaal hoger dan een aantal jaren geleden gebruikelijk was. Ook bij op brede scholengemeenschappen wordt geregeld gebruik gemaakt van Lc-functies. In het praktijkonderwijs wordt het minst afgeweken van de ‘oude’ salarisschaalindeling.

Tabel 3.4 – Verdeling van leraren over salarisschalen, verbijzonderd voor de diverse schooltypen in het voortgezet onderwijs, in %

	praktijkonderwijs		vmbo		havo/vwo		vmbo-t/havo/vwo		vmbo/havo/vwo	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Lb (10)	98,1%	98,1%	80,7%	80,1%	52,3%	53,4%	62,6%	63,9%	69,2%	70,1%
Lc (11)	1,7%	1,7%	18,5%	18,9%	5,7%	5,7%	8,6%	8,3%	13,1%	12,4%
Ld (12)	0,1%	0,2%	0,7%	1,0%	41,8%	40,7%	28,5%	27,3%	17,4%	17,1%
Le (13)						0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%

Bron: CASO – 1 januari

Uit gesprekken met directeuren in het basisonderwijs komt naar voren dat er in hun scholen nog geen leraren tot seniorleraar in schaal Lb zijn aangesteld. Als reden wordt gebrek aan tijd genoemd. *‘We hebben in school eigenlijk geen tijd om deze zaken rustig uit te dokteren’*. In het voortgezet onderwijs geven directeuren aan drukdoende te zijn met het seniorleraarschap. In de bve-sector bestaat functiedifferentiatie al langer.

Er zijn een aantal jaren geleden criteria ontwikkeld door bureau Berenschot waarin gepoogd is het excellent functioneren van leraren aan te geven. Sommige directeuren hanteren deze toets-

steen als zij in de klas gaan kijken naar het functioneren van de leerkracht. Diverse directeuren vinden dat iemand die langer voor de klas staat en meer ervaring heeft, niet automatisch in aanmerking komt voor beloning als seniorleraar. Voorwaarde voor seniorschap vinden de geïnterviewde basisschooldirecteuren dat het werk schoolbreed betekenis heeft en ideeën kan uitdragen. Het moet een specialist zijn van wie iedereen binnen de school kan profiteren, zoals de intern begeleider of intern coördinator leerlingzorg, de ict-coördinator en de bouwcoördinator. Beloningsdifferentiatie zou dan hand-in-hand moeten gaan met functiedifferentiatie. In de praktijk blijkt dat tot nu toe degenen die dit soort functies/taken vervullen, geen extra beloning krijgen, maar taakuren.

---

*Een basisschooldirecteur vindt het begrip 'excellent functioneren' lastig. Hij vindt het een normaal gegeven dat iedereen zijn of haar werk in de klas zo goed mogelijk doet. Je wordt er immers voor betaald. Ouderen functioneren niet per definitie excellenter dan jongere leerkrachten. Bij het leraar zijn gaat het vooral over houding, persoonskenmerken, hart voor kinderen hebben.*

---

Uit de gesprekken in de bve komt naar voren dat het functiewaarderingsstelsel niet altijd even helder is, waardoor inschaling soms moeilijk is. Het criterium 'breed inzetbaar' geldt voor iedere docent en vormt volgens betrokkenen dan ook geen bruikbare grond voor een hogere inschaling. Zonder verdere verfijningen wordt het stelsel in een aantal gevallen niet goed hanteerbaar gevonden. Op een van de roc's is een aantal jaren geleden besloten alle docenten in een Lc-schaal te plaatsen. Hierop is men inmiddels teruggekomen omdat de kosten te hoog opliepen en men niet de indruk had dat de docenten hierdoor extra gemotiveerd waren. Nu laat men de docenten starten in Lb en pas bij goed functioneren worden ze ingeschaald in Lc. Een ander roc geeft aan dat de prioriteiten nu liggen bij het creëren van diverse schalen voor onderwijsondersteund personeel. Bijvoorbeeld de functie van trainer (tussen instructeur en docent in). Zowel in het voorgezet onderwijs als in de bve-sector geldt dat men eerst het onderwijs en de daarbij behorende organisatie wil aanpassen en daarna het functiebouwwerk en de inschalingen inpassen.

### 3.3 Werknemers over beloningsdifferentiatie

Hoe denken *werknemers* in het onderwijs zelf over hun arbeidsvoorwaarden? Welk belang hecht men aan bonussen en gratificaties, en welk belang aan een 13<sup>e</sup> maand/eindejaarsuitkering, welke andere arbeidsvoorwaarden vinden zij nog belangrijker? In deze paragraaf gaan we hier nader op in. We maken hierbij gebruik van gegevens uit het *personeelonderzoek 2003 en 2004* van BZK.

#### *Opvattingen over arbeidsvoorwaarden*

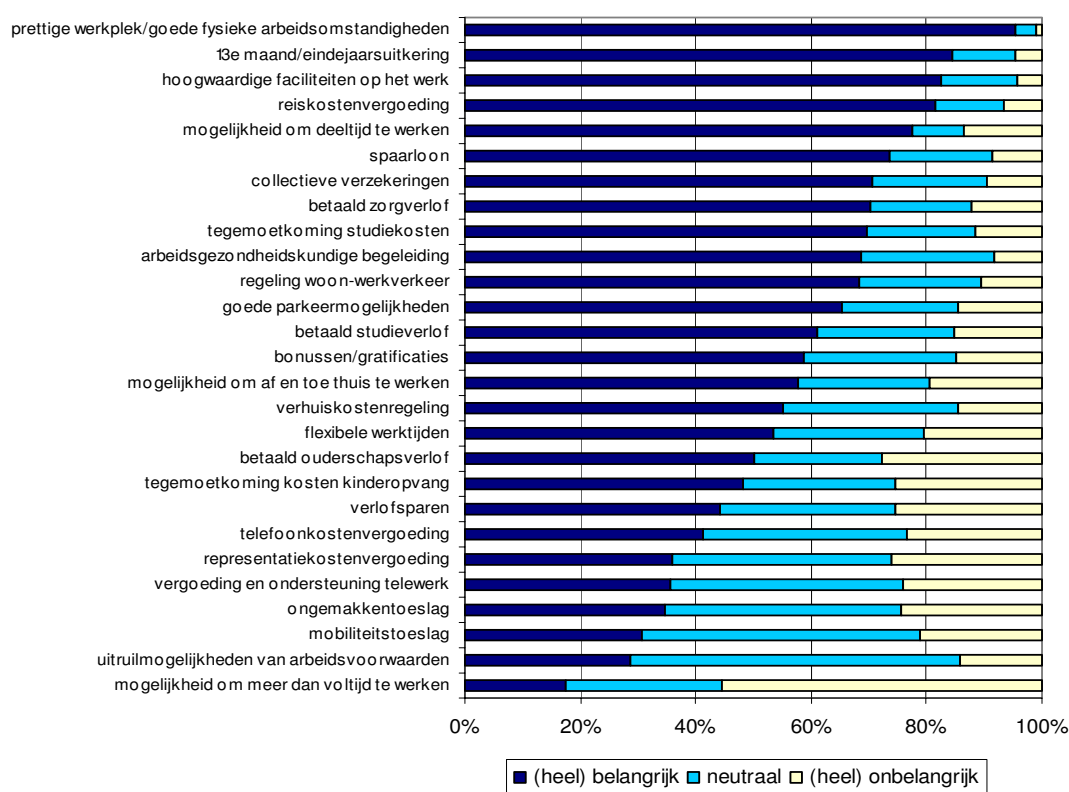
Werknemers in het onderwijs zijn over het algemeen heel tevreden met het werk dat ze doen. Vooral over de inhoud van het werk, de mate van zelfstandigheid en de sfeer op het werk is men tevreden (Vrieling, Kloosterman en Van Kessel, 2004). Over de beloning, de wijze van leidinggeven en de werkplek lopen de meningen uiteen. Ontevreden zijn werknemers in het onderwijs vooral over de werkdruk en de financiële doorgroeimogelijkheden.

Onvrede over het werk dat men doet, hoeft op zich niet erg te zijn. Iedereen is wel eens ontevreden over z'n werk, maar dat is meestal nog geen reden om op zoek te gaan naar een andere

baan. Dat wordt anders wanneer men ontevreden is over aspecten van het werk die men belangrijk vindt. Onvrede kan dan wel leiden tot vertrek.

Werknemers in het onderwijs hechten overduidelijk het meeste belang aan de fysieke arbeidsomstandigheden op de werkplek (95%) en een 13<sup>e</sup> maand of eindejaarsuitkering, zie figuur 3.2. Daarnaast wordt veel belang gehecht aan hoogwaardige faciliteiten op het werk en een reiskostenvergoeding. Aan een mobiliteitstoeslag, een CAO à la carte, waarmee arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uitgeruild kunnen worden, en de mogelijkheid om meer dan voltijd te werken, wordt weinig belang gehecht. Ook vorig jaar stond het belang dat onderwijspersoneel hecht aan een prettige werkplek met stip bovenaan de lijst. En ook toen gaven de werknemers beduidend minder om uitruilmogelijkheden van arbeidsvoorwaarden.

Figuur 3.2 – Opvattingen over arbeidsvoorwaarden/vergoedingen (in %)



Bron: Personeelonderzoek 2004, alleen sectoren po, vo en bve

#### Verschillen naar sector

We zien dat werknemers in het primair onderwijs meer dan in de overige sectoren belang hechten aan arbeidsvoorwaarden die de combinatie werk en ouderschap mogelijk maken: de mogelijkheid om deeltijd te werken, betaald ouderschapsverlof, betaald zorgverlof en een tegemoetkoming kinderopvang (zie tabellenbijlage). Dit hangt ontegenzeggelijk samen met het grotere aandeel vrouwen in deze sector in vergelijking met het voortgezet onderwijs en de bve-sector (tabel B4.3 in bijlage 4).

Werknemers in de bve-sector hechten relatief veel belang aan de mogelijkheid om af en toe thuis te werken, flexibele werktijden, regeling woon-werkverkeer, vergoeding en ondersteuning telewerk, mobiliteitstoelage en ongemaktoeslag.

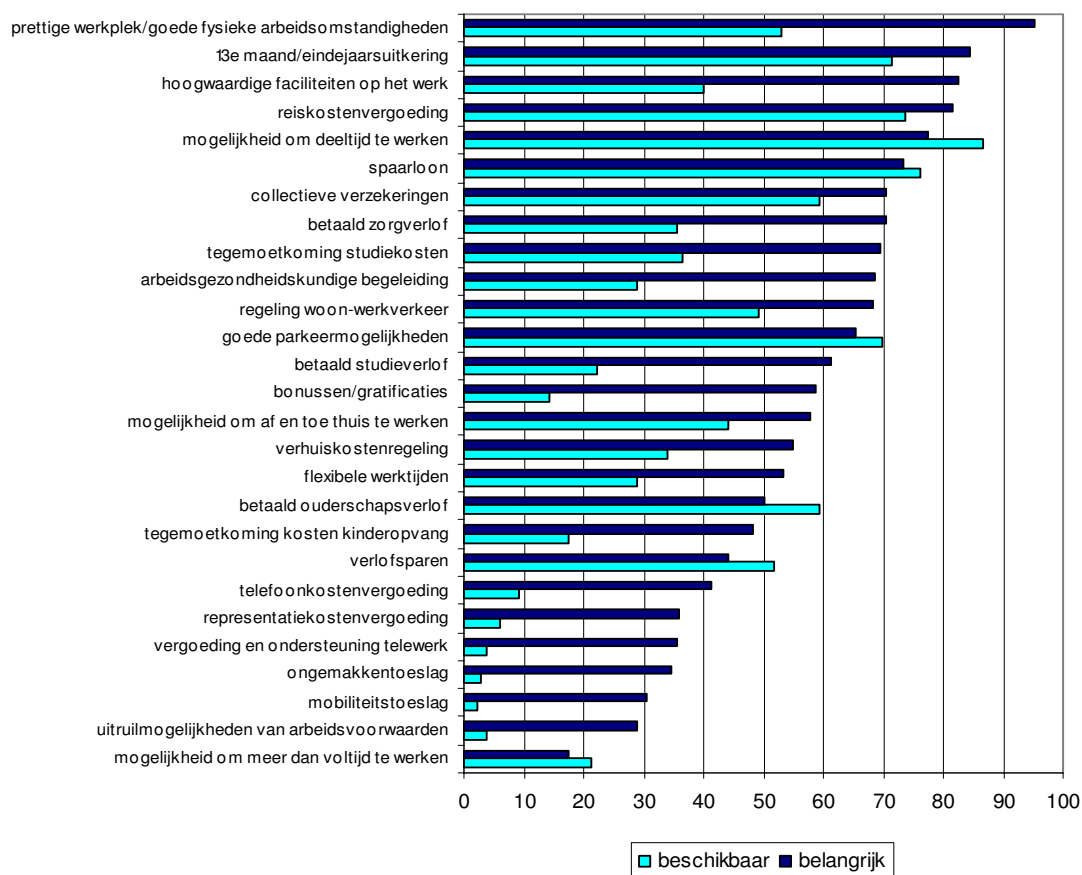
#### *Bonussen en gratificaties*

Bijna tweederde van de onderwijswerknemers vindt bonussen en gratificaties (erg) belangrijk. Ongeveer eenvijfde hecht er minder tot geen belang aan. In het primair onderwijs hechten directieleden meer dan leraren en onderwijsondersteunend personeel aan bonussen/gratificaties. In voortgezet onderwijs en bve-sector zijn de verschillen naar functie minder groot, maar ook hier hecht het onderwijzend personeel het minst aan bonussen en gratificaties (tabel B4.4 in bijlage 4).

#### *Het belang van arbeidsvoorwaarden gerelateerd aan het beschikbaar zijn daarvan*

In figuur 3.3 hebben we zowel het belang dat werknemers hechten aan de verschillende arbeidsvoorwaarden weergegeven, als de mate waarin men daarvan gebruik kan maken (zie ook tabel B4.5 in bijlage 4).

*Figuur 3.3 – Belang dat onderwijspersoneel geeft aan arbeidsvoorwaarden in vergelijking met de mogelijkheid om daar zelf van gebruik te maken (in %)*



Bron: Personeelsonderzoek 2004, alleen sectoren po, vo en bve



Bijna alle werknemers geven aan een prettige werkplek met goede fysieke arbeidsomstandigheden (zeer) belangrijk te vinden. Echter, iets meer dan de helft beschikt hier ook daadwerkelijk over. De werkplek als voornaamste verbeterpunt wordt nogmaals onderstreept als we kijken naar het belang en de beschikbaarheid van hoogwaardige faciliteiten op het werk: ook hier is grote discrepantie tussen bestaande en gewenste situatie. Uit de figuur volgen ook verbeterpunten op het gebied van differentiële beloning: grote verschillen (20% en meer) tussen het belang en het beschikbaar zijn, zien we bij ‘bonussen/gratificaties’, ‘telefoonkostenvergoeding’, ‘vergoeding en ondersteuning telewerk’, ‘ongemakkentoeslag’ en ‘mobiliteitstoeslag’.

Overigens moet bij figuur 3.3 opgemerkt worden dat een aantal voorwaarden en voorzieningen in de CAO zijn vastgelegd, bijvoorbeeld het verlofsparen, betaald ouderschapsverlof en zorgverlof. Opmerkelijk dat dan toch een groot deel van de werknemers aangeeft dat zij van die voorwaarden geen gebruik kunnen maken of daar niet van op de hoogte zijn.

#### *Verbeter-toptien*

In het personeelsonderzoek 2004 is eveneens gevraagd welke arbeidsvoorwaarden men het liefst verbeterd zou willen zien. In tabel 3.5 geven we de tien meest genoemde. De aanvoerder van de top-10 is overduidelijk: bijna 40 procent van de werknemers geeft aan dat een verbetering van de werkplek zeer gewenst is, op plaats vier geeft nog eens eenzesde aan dat er ook verbeteringen gewenst zijn in de hoogwaardige faciliteiten op het werk. Op de tweede en derde plaats staan arbeidsvoorwaarden met betrekking tot beloning: telkens ongeveer (bijna) een kwart van de werknemers in onderwijs ziet de bonussen en eindejaarsuitkeringen liefst verbeterd. Voorgelegd als stelling (niet in tabel of figuur) geeft bijna driekwart van het onderwijspersoneel aan dat individuele prestatie onvoldoende meetelt bij de beloning.

*Tabel 3.5 – De tien meest genoemde verbeterpunten wat betreft arbeidsvoorwaarden/voorzieningen. Meerdere antwoorden mogelijk: percentages tellen niet op tot 100%*

	%
prettige werkplek/ goede fysieke arbeidsomstandigheden	38,5%
bonussen/gratificaties	23,5%
13e maand/eindejaarsuitkering	21,5%
hoogwaardige faciliteiten op de werkplek	16,3%
arbeidsgezondheidskundige begeleiding	13,4%
betaald zorgverlof	13,2%
reiskostenvergoeding	10,9%
betaald studieverlof	10,8%
mogelijkheid om af en toe thuis te werken	10,3%
tegemoetkoming kosten kinderopvang	10,3%

Bron: Personeelsonderzoek 2004, alleen sectoren po, vo en bve

### *Extra beloning bijzondere taken*

De meeste leraren (67 à 77%) vinden het een goed idee om bijzondere taken extra te belonen. Ook is een ruime meerderheid (60 à 70%) voorstander van prestatiebeloning. Over de invoering van teambeloning en competentiebeloning is men minder enthousiast (zie tabel 3.6).

*Tabel 3.6 – Percentage leraren dat voor invoering van beloningsdifferentiatie is, naar specifieke taken en naar sector*

	po	vo	bve
<i>extra beloning voor een bijzondere taak</i>			
geen specifieke taken	62,0%	72,7%	64,1%
wel specifieke taken	74,9%	78,3%	71,0%
<b>totaal</b>	<b>67,4%</b>	<b>77,2%</b>	<b>69,9%</b>
<i>extra beloning voor een bijzondere prestatie</i>			
geen specifieke taken	55,0%	62,7%	62,5%
wel specifieke taken	63,4%	70,8%	65,0%
<b>totaal</b>	<b>59,2%</b>	<b>70,0%</b>	<b>64,8%</b>
<i>teambeloning</i>			
geen specifieke taken	38,5%	18,0%	16,6%
wel specifieke taken	37,6%	20,0%	23,1%
<b>totaal</b>	<b>38,1%</b>	<b>19,8%</b>	<b>22,5%</b>
<i>competentiebeloning</i>			
geen specifieke taken	36,5%	35,8%	38,3%
wel specifieke taken	49,6%	52,4%	48,3%
<b>totaal</b>	<b>43,0%</b>	<b>50,8%</b>	<b>47,4%</b>

Bron: Personeelsonderzoek 2003

### **3.4 Werkgevers over beloningsdifferentiatie**

In de vorige paragrafen zagen we dat veel leraren belang hechten aan bonussen en gratificaties en dat zij in overgrote meerderheid het extra belonen van bijzondere taken en bijzondere prestaties een goed idee vinden. In gesprekken met directeuren en personeelsfunctionarissen is gepeild wat de (eerste) ervaringen met beloningsdifferentiatie zijn.

De meeste geïnterviewde directeuren staan welwillend ten opzichte van extra beloning voor personeelsleden die bovenmatig presteren. Het is een middel om mensen te motiveren en waarderen. Bij bepaalde vakken en functies kunnen ook arbeidsmarktoverwegingen een rol spelen. Er bestaat ook aarzelingen ten aanzien beloningsdifferentiatie. Een directeur van een montessoribasischool: *'Ieder teamlid heeft zijn of haar werk en takenpakket en krijgt daarvoor salaris en taakuren. Onze school heeft teambuilding hoog in het vaandel staan, invoering van beloningsdifferentiatie zou dit streven volledig doorkruisen. Als iemand onder de maat zou functioneren dan wordt dat tijdig gesignaleerd en bij het beoordelingsgesprek aan de orde gesteld'*.

Er zijn ongeveer vijftien gesprekken gevoerd per sector (primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de bve-sector). Uiteraard bieden de uitkomsten van deze gesprekken geen representatief beeld, wel laten ze zien hoe scholen proberen greep te krijgen op deze nieuwe materie.

In het vervolg van deze paragraaf zullen we de kwalitatieve informatie uit de gesprekken combineren met de kwantitatieve gegevens die we via de besturenenquête verkregen. We gaan achtereenvolgens in op incidentele en structurele beloningsdifferentiatie, criteria en procedures en sluiten af met effecten en succesfactoren.

### 3.4.1 Incidentele beloningsdifferentiatie

Beloningsdifferentiatie wordt in de praktijk nog niet vaak toegepast en ook in het schoolbeleid is er niet veel over vastgelegd (tabel 3.7). In de besturenenquête werden de volgende vormen van incidentele beloning voorgelegd: eenmalige gratificaties, toelagen voor bijzondere prestaties, toelagen om reden van werving en behoud, waarnemingstoelagen.

Tabel 3.7 – Percentage besturen dat beleid heeft geformuleerd voor **incidentele** beloningsdifferentiatie, en beloningsdifferentiatie daadwerkelijk toepast, naar sector

	bao	so	vo	bve
beleid	41,1%	40,5%	42,0%	58,1%
toegepast	45,7%	43,6%	51,3%	67,7%

Bron: Besturenenquête ITS

In primair en voortgezet onderwijs geeft de meerderheid van de besturen aan dat er hun scholen geen incidentele beloningsdifferentiatie voorkomt. In de bve-sector is het duidelijk wel gebruikelijker personeel individueel een toelage of een gratificatie te geven. Meest voorkomende vormen van incidentele beloningsdifferentiatie (niet in tabel) zijn:

po: eenmalige gratificaties,

vo: waarnemingstoelagen, toelagen om reden van werving en behoud,

bve: waarnemingstoelagen.

Het beeld dat uit de gesprekken met directeuren naar voren komt, sluit aan bij dat in tabel 3.7. We treffen voorboden van en aanzetten tot differentiële beloning van personeel aan, maar van uitgewerkte beleidslijnen en systematische invoering is veelal geen sprake. Een serieuze bottleneck bij de beleidsvorming noemen veel directeuren het formuleren van harde criteria. We komen hier later op terug.

In de bve-sector wordt door diverse respondenten aangegeven dat waarnemingstoelagen voor alle geledingen worden gehanteerd, van conciërge tot directie.

---

*Bij langdurige ziekte van een locatielider heeft de leerkracht die verving, een bonusbedrag gekregen plus dezelfde onkostenvergoeding die de locatielider gehad zou hebben. Op een andere school doet de directeur een extern project en neemt een leerkracht tijdelijk voor 1½ dag directietaken over. Zij was al bouwcoördinator en staat ook voor de klas. De directeur vond dat zij een zetje in de rug goed kan gebruiken: het bestuur heeft ingestemd om deze leerkracht voor een jaar een periodiek extra te geven.*

---

Het aanwijzen van personeelsleden die in aanmerking komen voor een incidentele beloning, wordt als lastig gezien. Een basisschooldirecteur heeft besloten - hangende de discussie op bestuursniveau - enkel met een *groepsbeloning* te werken. Het team gaat uiteten, ontvangt een cadeautje, en een attentie met kerstmis.

In de gesprekken hoorden we de volgende gronden voor incidentele beloning:

- *bijzondere prestaties* binnen een taakgebied.  
Voorbeelden: trekker of motor van een project zijn zoals het nieuw vormgeven en starten van een opleiding; extra inzet of betrokkenheid; overnemen van lessen, invallen.
- de uitvoering van *extra taken* waar formeel geen taakuren voor staan.  
Voorbeelden: deelname aan een IPB-werkgroep, kampbegeleiding, wervingsvoorlichting op basisscholen, coördinatie.
- *extra taken*: het overnemen van taken die formeel tot een andere schaal behoren.  
Voorbeeld: 's avonds lesgeven in 'de contractpoot'.
- *extra taken* die niet tot de normale leerkrachttaken behoren.  
Voorbeelden: het schrijven van een leerplan, leerlijnen ontwikkelen, plan van aanpak ontwikkelen voor speciale problematiek.
- *werving en behoud van personeel*: het toekennen van toelagen voor versneld opbouwen periodiek.  
Voorbeeld: extra bonus voor het behouden van een directeur.
- bonus bij *behalen cursus/diploma*.  
Voorbeeld: een vo-school probeert mensen via beloning te motiveren door te stromen van toa naar bevoegd docent.
- *compensatie* verlies uitkering.  
Voorbeeld: mensen uit de WW en nu werkzaam binnen het roc worden ingeschaald op basis van het laatste verdiende loon. Omdat ze dan inleveren door het betalen van premies wordt dit met een toelage (periodiekverhoging) gecompenseerd.

### **3.4.2 Structurele beloningsdifferentiatie**

Scholen hebben de afgelopen jaren extra ruimte gekregen voor functie- en beloningsdifferentiatie, waarmee salarisverschillen die op grond van het functioneren niet (meer) gerechtvaardigd worden geacht, kunnen worden verkleind of weggenomen.

In de besturenenquête is gevraagd in hoeverre schoolbesturen beleid hebben voor structurele beloningsdifferentiatie en in hoeverre diverse vormen daarvan binnen de scholen onder het bestuur worden toegepast. De volgende vormen van structurele beloningsdifferentiatie zijn voorlegd: extra periodieke verhoging, onthouding daarvan, extra beloning voor bijzondere taak, extra vergoeding, teambeloning, competentiebeloning.

Tabel 3.8 – Percentage besturen dat beleid heeft geformuleerd voor **structurele** beloningsdifferentiatie, en beloningsdifferentiatie daadwerkelijk toepast, naar sector.

	bao	so	vo	bve
beleid	43,1%	48,3%	45,3%	48,4%
toegepast	47,6%	49,4%	48,2%	64,5%

Bron: Besturenenquête ITS

Bij een meerderheid van de besturen is structurele beloningsdifferentiatie nog niet gewoon (tabel 3.8). In de bve-sector loopt men duidelijk voor op de andere sectoren. Op bijna tweederde van de bve-instellingen worden vormen van structurele beloningsdifferentiatie toegepast, terwijl dit in po en vo bij minder dan de helft van de besturen gebeurt. De meest voorkomende vorm van structurele beloningsdifferentiatie is de extra beloning voor een bijzondere taak (niet in tabel).

In de interviews wordt eveneens een extra beloning voor bijzondere taken het vaakst genoemd als toepassing van structurele beloningsdifferentiatie. Het onthouden van de jaarlijkse periodieke verhoging op basis van een beoordeling wordt door de directeuren in de interviews slechts éénmaal gemeld. Datzelfde geldt voor competentiebeloning. In de bve-sector komt het voor dat een hogere salarisschaal wordt geboden, wel meestal in vorm van een toelage. Een rode draad in de gesprekken is dat structurele beloningsdifferentiatie vooral gekoppeld zouden moeten zijn aan functies, zo nodig moeten die worden gecreëerd.

---

*Een bestuur wil een 'dubbeldirecteur' structureel hoger belonen. Het gaat om een directeur van twee scholen met apart functionerende teams, leerlingen en ouders. De directeur heeft bij haar komst bedongen dat haar salaris hoger zou worden dan strikt volgens de CAO (schaal Dc). Twee aparte scholen runnen is lastiger dan één school runnen met hetzelfde aantal leerlingen. Het blijkt nu al meer dan een jaar niet te lukken deze structurele verhoging administratief door te voeren. Bij het beoogde salaris hoort volgens het systeem een leerlingenaantal van 400 of meer leerlingen. Het geautomatiseerde systeem van het onderwijsbureau kan het verlangde salaris niet overmaken. Beide scholen komen net drie leerlingen tekort om de 400 te halen. Er is nu een tijdelijke constructie bedacht: de directeur heeft een extra werktijdfactor gekregen, zodat ze nu voor het systeem structureel overwerkt waardoor een toelage kan worden toegekend. Deze toeslag geldt echter niet voor pensioenopbouw. Als te zijner tijd een en ander geregeld is, is het de bedoeling met terugwerkende kracht dit recht te trekken.*

---

### *Speciale taken*

Op basisscholen zijn er leerkrachten met speciale taken, zoals intern begeleider, ict-coördinator, bouwcoördinator. Op de meeste van de geïnterviewde scholen zijn aan deze taken geen functies gekoppeld. Het enige is dat voor deze taken tijd is vrijgemaakt. Zo ontvangen bouwcoördinatoren die soms leiding geven aan veel leerkrachten, niets extra's. Ze worden gewoon als leraar betaald. Dat is volgens sommige directeuren niet reëel, want deze mensen nemen verantwoordelijkheid, geven leiding en doorbreken waar nodig starre denk- en werkpatronen. Bovendien volgen ze daarvoor vaak zware cursussen om zich verder te ontwikkelen, wat ook niet wordt gehonoreerd. Een directeur: 'het lijkt me een goede zaak om aan dit soort taken, zeker als een cursus succesvol is afgerond, een hogere inschaling te koppelen.'

In het voortgezet onderwijs vonden we voorbeelden van leraren met extra taken zoals leerjaar-coördinatoren die een toelage kregen waarvan de hoogte afhankelijk is van het aantal klassen dat eronder valt.

In de bve geven directeuren aan dat het speciale taken extra beloond worden zodra die de organisatie structureel wat opleveren, taken die behoren bij een hogere functieschaal, zoals coaching, coördinatie, projectleiding. In één roc bijvoorbeeld krijgen personen die een opleiding nieuw leven inblazen of een onderwijsvernieuwing tot stand brengen, een toelage. Er wordt soms een hogere schaal toegekend als dit formeel volgens FUWA-BVE niet kan, maar in praktijk wel passend is. Een teamleider van een team dat formeel te klein is om in aanmerking te komen voor die schaal, ontvangt een vaste toelage tot het niveau van die schaal.

---

*Een roc-directeur geeft als voorbeeld dat beveiligingsbeambten op de unit techniek van één van de locaties, meer dan op andere locaties met een lastig leerlingenpubliek worden geconfronteerd. Zij hebben relatief vaak te maken met incidenten. De werksituatie voor deze beambten is daardoor zwaarder dan elders. Hiervoor wordt gecompenseerd door beveiligingsbeambten op deze locatie een jaarlijkse toelage toe te kennen, waarmee het salaris feitelijk één schaal wordt opgehoogd (schaal 5 in plaats van schaal 4). Deze regeling geldt alleen voor de betreffende unit en locatie, maar is wel goedgekeurd door het College van Bestuur.*

---

### *Tekortvakken*

In de gesprekken is eveneens het structureel anders belonen van personeel in tekortvakken aan de orde gebracht. Voor onze gesprekspartners in de drie sectoren speelt de problematiek van de tekortvakken op dit moment nauwelijks of niet. We troffen slechts enkele voorbeelden aan.

Op een basisschool waar het vervullen van een vacature lastig bleek, heeft een collega alle reiskosten vergoed gekregen.

Een school voor voortgezet onderwijs in de randstad die geen docent klassieke talen kon vinden, kon een (Ld-)docent van elders aantrekken op voorwaarde dat zijn verhuiskosten volledig vergoed zouden worden. Het hoofd PZ zag dit als een forse investering voor deze functie, maar wel noodzakelijk voor het werven van iemand voor dat tekortvak. Overigens meldt een andere v-directeur hoe het voor zijn vmbo-instelling buiten Amsterdam in het verleden moeilijker was docenten te vinden doordat in Amsterdam wervingstoelages werden gegeven aan vmbo-docenten.

Vrijwel alle bve-instellingen geven aan dat de situatie minder urgent is dan in voorgaande jaren. Toch komen arbeidsmarkttoelagen nog wel voor. Het gaat dan vooral om de praktijkvakken. Voor een aantal zeer specialistische vakken (bijvoorbeeld elektrotechniek, bloemschikken, videotechniek en soms ook talen) is het nog lastig om docenten te vinden. De kandidaten hebben vaak zeer veel praktijkervaring, maar ontberen meestal onderwijservaring. Ook blijken de lonen voor deze groep gunstiger in het bedrijfsleven dan in het onderwijs. Wanneer alleen wordt gelet op onderwijservaring zouden deze mensen te laag ingeschaald worden en is een overstap naar het onderwijs minder aantrekkelijk. Daarvoor wordt dan gecompenseerd bij de inschaling. De meeste bve-instellingen met wie we spraken, gaan daarvoor uit van het laatstverdiende loon en hanteren voor de inschaling de regeling voor het omgaan met loonverschillen uit de oude CAO. Een aoc hanteert bijvoorbeeld als uitgangspunt dat relevante werkervaring voor 75% mee moet tellen bij de inschaling. Zo stelden zij dit jaar bijvoorbeeld een docente bloemschikken aan die al tien jaar een eigen bloemenzaak heeft gehad en nu de overstap naar het onderwijs wilde maken. De tien jaar werkervaring is bij de inschaling meegerekend als  $(0,75 \times 10)$  7,5 jaar onderwijservaring.

### 3.4.3 Criteria en procedures

#### *Criteria voor extra beloning*

De voorkeur voor meetbare en zichtbare criteria wordt gedeeld door de basisschooldirecteuren met wie we spraken. Genoemd zijn:

- diplomabezit (aanvullend);
- het aantal gevolgde cursussen/nascholingsactiviteiten;
- hoe lang men voor de groep staat;
- investeren van extra tijd;
- taken uitvoeren die niet standaard bij de functie behoren;
- uitvoeren van activiteiten met schoolbrede betekenis.

Centraal staan dus het bijhouden van het vak, verdere ontwikkeling, de schoolbrede betekenis en de extra inspanning. Dit vinden directeuren redelijk tot goed zichtbaar en meetbaar. Toch is het vaststellen van overschrijding van de tijd die vastligt in de normjaartaak één ding, het wegen hiervan een ander ding. Komt iemand die aanmerkelijk meer tijd stopt in een taak, in aanmerking voor differentiële beloning (zelfs als dit vastgesteld wordt met de verplichte arbeidstijdenregistratie)? Een directeur merkt op dat incidenteel belonen vraagt om een glasheldere systematiek. Draagvlak is een voorwaarde.

Scholen in het voortgezet onderwijs waar FUWA-VO - als variant van FUWASYS - al is ingevoerd, hanteren bij beloningsdifferentiatie de criteria uit het Berenschot-model (of van een eigen model). Als er nog geen FUWA-VO is geïmplementeerd, houdt men binnen de functioneringsgesprekken criteria aan als verantwoordelijkheid kunnen dragen en vakoverschrijdend handelen. Geïnterviewde directeuren in de bve-sector hanteren meestal de criteria uit FUWA-BVE. Sommige instellingen echter willen juist niet alleen gebonden zijn aan harde criteria voor beloningsdifferentiatie en kijken vooral naar inzet en betrokkenheid.

#### *Wie beslist?*

We vroegen in de interviews ook naar wie er over het algemeen beslist over het toekennen van extra beloning. In het basisonderwijs blijkt de locatieleider of directeur veelal degene die – als er al sprake is van differentiële beloning – mensen hiervoor voordraagt of zelf hierover beslist. Soms is een personeelsfunctionaris betrokken bij de uitvoering. Voorstellen voor algemene regelingen worden dikwijls bovenschools ontwikkeld. Dat kan zijn door een werkgroep van directeuren of anderen, ook speelt het bovenschools management hierbij een rol. Regelingen worden ter goedkeuring voorgelegd aan de MR of de GMR.

In het voortgezet onderwijs draagt de directeur, hoofd PZ of de directiegevoende iemand voor een extra beloning voor. De rector of centrale directie beslist. In sommige scholen worden aan het eind van het jaar de besluiten ter kennisgeving aan de MR voorgelegd. Op één school troffen we een uitzondering op deze regel aan: collega's dragen iemand voor, waarbij die persoon bovendien meer dan gemiddeld moet scoren op de leerlingenenquête.

In de bve-sector draagt de unit-, locatie- of afdelingsdirecteur voor of het hoofd van de betreffende dienst bij het onderwijsondersteunend personeel. Het College van Bestuur beslist doorgaans waarbij de MR wordt geïnformeerd.

In de interviews werd eveneens gemeld dat in grotere onderwijsorganisaties als roc's en scholen voor voortgezet onderwijs het verschil speelt in centraal en decentraal niveau. Op centraal niveau willen vooral personeelszaken en de (G)MR zaken veelal procedureel vastleggen. Op

decentraal niveau, dicht bij het werkproces, willen leidinggevendenden meer ruimte om naar eigen inzicht te kunnen handelen. Dit blijft een spanningsveld.

#### *Financiering*

Voor de financiering van beloningsdifferentiatie wordt in het voortgezet onderwijs en de bve-sector gebruik gemaakt van de lumpsum. In het basisonderwijs ervaart men de financiële ruimte voor beloningsdifferentiatie als beperkt. Overigens krijgen enkele scholen van hun bestuur extra middelen voor differentiatie in beloning.

Het komt voor dat mensen in hun adv-tijd op verzoek dingen voor school doen, dit wordt dan gewoon uitbetaald (kan tot 120 procent). Er is weinig geld voor gratificaties. Soms regelen basisscholen wat creatief met een (tijdelijke) administratieve uitbreiding van uren.

### **3.4.4 Effecten en voorwaarden**

#### *Effecten*

Gesprekspartners uit het voortgezet onderwijs zien als positief effect van beloningsdifferentiatie dat het gemakkelijker wordt mensen te vinden voor de uitvoering van bepaalde taken. Bena-drukt wordt dat differentiële beloning alleen effectief blijft als er sprake is van een incidentele toekenning.

Bve-instellingen hebben met differentiële beloning meestal als oogmerken personeelsleden te motiveren, recht te doen aan hun werk en hen te waarderen. Een extra beloning geeft mensen een goed gevoel, motiveert. Soms is het doel mensen binnen te halen; dat werkt dan ook.

Soms ervaart men ook *negatieve* effecten die vooral te maken hebben met gewekte verwachtingen. Een directeur in het voortgezet onderwijs signaleert dat na een promotie of beloning minder wordt gepresteerd en dat de motivatie vermindert, en dat niet alleen voor degenen die niet zijn bevorderd. Als een toelage wordt toegekend om reden van werving, heeft degene ook een hogere schaal als de arbeidsmarkt minder krap is, wat onvrede bij anderen wekt.

Zowel in voortgezet onderwijs en de bve-sector waarschuwt een deel van de gesprekspartners voor een te sterke nadruk op geld. Ze vinden dat het vak intrinsieke waarde heeft en dat scholen het risico lopen dat als je alles vastlegt en in geld uitdrukt, docenten daar ook op focussen ('wat schuift het'). Als mensen alleen gaan werken voor het geld, schiet het zijn doel voorbij.

#### *Scheve ogen*

Scholen voor voortgezet onderwijs die beleid hebben ontwikkeld over differentiële beloning, lijken minder bang voor scheve ogen onder hun personeel en durven dit ook naar hun personeel te communiceren dan scholen waar dit niet het geval is.

Bve-instellingen bewandelen uiteenlopende wegen om scheve ogen te voorkomen. Sommige geven er geen ruchtbaarheid aan om tumult te voorkomen. Andere zorgen er voor dat de differentiële beloning aantoonbaar is verdiend ('harde criteria' of 'evident geval') en zijn daar dan open over. Ook als niet-harde criteria centraal staan, durven sommige instellingen - in tegenstelling tot het voortgezet onderwijs - daar open over te zijn; ze voorzien ook minder problemen.

#### *Mentaliteitsverandering*

*'In het bedrijfsleven wordt altijd al naar inzet beloond, in het onderwijs vraagt dat nog een heel acceptatieproces.'* Deze directeur verwacht dat er een flinke informatiestroom op scholen moet



worden losgelaten. Onderwijsland is conservatief ingesteld, het idee van *'gelijke monniken, gelijke kappen'* leeft hier sterk.

Een beleidsmedewerker van zeven nutsscholen: *'Je kunt op je klompen aanvoelen dat er heisa van kan komen. A vindt zich nu eenmaal beter dan B. Het moet als vanzelfsprekend ervaren gaan worden. Je moet zo 'n beslissing goed kunnen onderbouwen, zodanig dat mensen accepteren dat er verschillen zijn in de beloningssfeer.'* De introductie van differentiële beloning markeert volgens sommigen een omslag van een 'collegiale' onderwijsinstelling naar een 'professionele' organisatie waarin resultaten centraal staan. Anderen hebben om die redenen hun bedenkingen bij dit personeelsinstrument.

### *Succesfactoren*

Uit de gevoerde gesprekken komt een aantal factoren naar voren die kunnen helpen bij het succesvol invoeren van een systeem van differentiële beloning:

- *voorlichting*: angst voor scheve ogen zou kunnen afnemen als leraren van andere scholen of collega's horen dat differentiële beloning goed kan uitpakken. Een directeur vermoedt dat er in ambtelijk Nederland vast al goedwerkende beoordelingssystemen zijn met het oog op differentiële beloning.
- *geïntegreerd beleid*: differentiële beloning moet niet als geïsoleerd verschijnsel worden behandeld, maar ingekaderd binnen het integraal personeelsbeleid en competentie management. Vooral in de bve-sector is benadrukt dat de bezinning over de inrichting van het onderwijs een eind op dreef moet zijn voordat het functiebouwwerk en beloningsgronden goed kunnen uitkristalliseren. Een adjunct in het speciaal basisonderwijs noemde een voorval toen twee mensen op hun eigen verzoek qua functie zijn geherwaardeerd. Dit leidde tot negatieve reacties omdat ad hoc en niet vanuit het functiebouwwerk werd gedacht.
- *glasheldere criteria en procedure*: voorwaarde is dat voor iedereen de procedure en criteria helder en duidelijk zijn en niet uitlokken tot discussie. Harde criteria (gekoppeld aan instellingsbeleid) achten de meeste van onze gesprekspartners noodzakelijk. Een minderheid (bve) vindt juist dat belonen voor een deel een subjectief karakter moet hebben om kwalitatief beleid en maatwerk te kunnen leveren. De beslissing moet dan wel worden onderbouwd. Er wordt verschillend gedacht over de mate van openheid die moet worden betracht. Sommigen zweren bij volledige openbaarheid, anderen vinden dat in bepaalde gevallen de extra beloning niet aan anderen hoeft te worden meegedeeld.
- *risico's en valkuilen*: sommige directeuren waarschuwen ervoor dat geld in het onderwijs niet te belangrijk wordt gemaakt (vo). Ook dient ervoor gewaakt te worden dat mensen extra beloning niet als gegeven recht gaan beschouwen. Het eenmalige karakter dient gehandhaafd te blijven.

### *Leiderschap*

Directeuren meldden tot slot met enige regelmaat in de interviews: differentiële beloning vraagt een leiding met lef om haar nek uit te steken. Zeker in de aanloopfase kan de leidinggevende veel gemor verwachten. Duidelijke beleidslijnen en een heldere procedure kunnen hierbij een belangrijke steun in de rug zijn. De schoolleiding kan dan goed beargumenteren wanneer iemand in aanmerking komt.

De schoolleiding moet bedacht zijn op diverse valkuilen. Diverse gesprekspartners wijzen erop dat sommige personeelsleden hun prestaties erg kunnen 'oppompen', anderen doen prima werk in stilte en op de achtergrond. Zo zijn er leraren die dagelijks zorgen voor een goede sfeer in het team en op school en er zijn collega's die gedurende enkele weken zeer zichtbare activiteiten

organiseren zoals een reünie en daarmee korte tijd de show stelen. *‘Het is zaak dat de directie haarscherp weet wat er in de organisatie speelt en wat de kwaliteiten en potenties van alle mensen zijn. Daarop kunnen we dan inspelen.’* Een directeur van een basisschool vraagt ook de andere leden van het managementteam de personeelsleden te volgen in hun doen en presteren. *‘Het is nodig dat we er uit diverse hoeken naar kijken’.*

Een andere valkuil is dat een leidinggevende zich bewust moet worden van zijn stokpaardjes, omdat hij anders ongemerkt bepaalde zaken te sterk naar voren haalt en andere over het hoofd ziet. Zo signaleert een directeur basisonderwijs bij zichzelf dat ze het schrijven van een beleidsstuk beloningswaardiger vindt dan het organiseren van een goed sinterklaasfeest. Ze is geneigd intellectuele inspanning subjectief gezien zwaarder te wegen dan praktisch werk.

## 4 Samenvatting

### 4.1 Achtergrond

De onderwijsarbeidsmarkt is de laatste jaren sterk in beweging. In de jaren 1999-2002 was de spanning op de arbeidsmarkt hoog en deden zich vooral in het primair en voortgezet onderwijs problemen voor in personeelsvoorziening. Afgelopen jaar (2003) is de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt omgeslagen. De verwachting is echter dat de tekorten de komende jaren weer toenemen.

Onder invloed van deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en door nieuwe inzichten over de organisatie van het onderwijs verandert de inzet van personeel in het onderwijs. Scholen zetten steeds vaker ondersteunend personeel in, in het primaire proces en schakelen ook steeds vaker lio's in. Door de verminderde spanning op de arbeidsmarkt is de instroom van zij-instromers echter afgenomen en zijn ook minder flexwerkers ingezet.

Om een goed beeld te krijgen van de onderwijsarbeidsmarkt laat het ministerie van OCW jaarlijks een groot aantal onderzoeken uitvoeren. Eén daarvan is de *Aandachtsgroepenmonitor*. Dit betreft een onderzoek naar de inzet van bijzondere categorieën personeel in het onderwijs (de zogenoemde aandachtsgroepen) en naar beloningsdifferentiatie. Afgelopen jaar (2003) is de eerste meting van de *Aandachtsgroepenmonitor* uitgevoerd. In dit rapport doen we verslag van de tweede meting.

### 4.2 Aandachtsgroepen in het onderwijs

In hoofdstuk twee hebben we een overzicht gegeven van het personeel in het onderwijs. De aandacht is daarbij vooral gericht op enkele bijzondere categorieën. Voor een overzicht van *alle* personeel in het onderwijs verwijzen we naar de webfoto: [www.aandachtsgroepen.nl](http://www.aandachtsgroepen.nl).

#### *Diversiteit in het management*

Door de decentralisatie van het beleid krijgen scholen en besturen steeds meer verantwoordelijkheden. Dit vraagt de nodige professionaliteit van het management in het onderwijs.

In de afgelopen jaren is het totaal aantal managers in het onderwijs niet veel veranderd. Wel is de verdeling naar functiegroep gewijzigd. In het primair onderwijs is het aantal (bovenschools) directeuren duidelijk toegenomen en het aantal adjunct-directeuren afgenomen. In het voortgezet onderwijs is het aantal rectoren en conrectoren afgenomen en het middenmanagement (overig directiepersoneel) sterk gegroeid. Het onderwijsveld hoopt hiermee beter sturing te kunnen geven aan de onderwijskundige en personele organisatie.

Sinds mei 2002 kunnen in het primair onderwijs directeuren worden aangesteld die niet beschikken over een onderwijsbevoegdheid. Uit populatieschattingen blijkt dat het aantal onbevoegde directeuren in 2003 iets is toegenomen (van 130 naar 160). Vooral de grote besturen

hebben de verruiming van de benoemingsmogelijkheden aangegrepen om *bazen van buiten* aan te stellen.

#### *Nieuwe leraren*

De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt is afgelopen jaar (2003) duidelijk afgenomen. Dit heeft vooral consequenties voor de kansen van nieuwe leraren, zo blijkt uit het onderzoek. In het primair onderwijs is het aantal zij-instromers in 2003 sterk afgenomen en treffen we de nieuwe zij-instroom vooral aan in de Randstad, waar spanning op de arbeidsmarkt het grootst is. In het voortgezet onderwijs is het aantal zij-instromers in 2003 fors toegenomen en zien we dat zij relatief vaak lesgeven in een tekortvak.

Het aantal leraren in opleiding (lio's) is in het schooljaar 2002/2003 sterk toegenomen. Afgelopen schooljaar is het aantal lio's gestabiliseerd. Dit geldt zowel voor het primair onderwijs als het voortgezet onderwijs. Verder blijkt dat de lio's die na hun afstuderen aan de slag gaan in het onderwijs vaker zijn aangewezen op invalwerk. Dit geldt vooral voor de lio's in het primair onderwijs. Ongeveer een kwart van de lio's die afgelopen schooljaar in het po is gaan werken, is aangesteld als vervanger. In schooljaar 2002/2003 was dat 15 procent.

#### *Meer ondersteunend personeel*

In de afgelopen jaren zijn tal van maatregelen genomen om het onderwijs aantrekkelijker te maken om in te werken. Een belangrijk deel daarvan is erop gericht om meer ondersteunend personeel in te zetten in het primaire proces. Het blijkt dat vooral in het primair onderwijs meer onderwijsondersteuners worden ingezet. In de afgelopen twee jaren nam het aantal onderwijsassistenten met bijna 2.400 personen toe en het aantal klassenassistenten met bijna 900. Daarnaast steeg ook het aantal lerarenondersteuners (schaal 7) in het primair onderwijs. In het voortgezet onderwijs is het aantal ondersteuners de laatste jaren niet wezenlijk veranderd.

Opvallend is verder de sterke stijging van het aandeel onderwijsassistenten met een vaste aanstelling. Afgelopen jaar steeg dit aandeel van 40 naar 56 procent. Hieruit kunnen we opmaken dat onderwijsassistenten in het primair onderwijs steeds meer een vaste plek krijgen in het team.

#### *Gesubsidieerde arbeid*

Eind 2002 is door het Kabinet besloten om het beleid ten aanzien van gesubsidieerde arbeid ingrijpend te wijzigen. Speerpunt van beleid is de doorstroom van ID-werknemers (en WIW'ers) naar een reguliere baan.

Met ingang van 1 januari 2004 is het *Besluit In- en Doorstroombanen* vervallen. Het aantal ID-werknemers met een tijdelijk contract is daardoor sterk afgenomen. In het voortgezet onderwijs en de bve-sector is daarnaast ook het aantal ID-werknemers met een vaste aanstelling gedaald. In het primair onderwijs is dit niet gebeurd. Het aantal ID-werknemers met een vaste baan is daar juist toegenomen.

Tegelijk met de invoering van *Wet Werk en Bijstand* is op 1 januari 2004 de *Wet inschakeling werkzoekenden* vervallen. Het aantal WIW'ers is hierdoor afgelopen jaar sterk afgenomen. Dit geldt voor alle onderwijssectoren. Een belangrijk deel van het additionele werk is hierdoor verdwenen.

Als gevolg van de bezuinigingen op de budgetten voor gesubsidieerde arbeid, wordt een deel van de ID-werknemers met ontslag bedreigd. Bijna een kwart van de besturen is van plan dit schooljaar (2004/2005) één of meer ID'ers te ontslaan om financiële redenen. Het grootste deel van de besturen heeft contact gezocht met de gemeente om gezamenlijk een oplossing te zoeken voor het behoud van ID-werknemers. Voor de zomervakantie wist men echter vaak nog niet of gemeente van plan was de ID'ers die ontslagen moeten worden elders te plaatsen.

#### *Flexibele arbeid in het onderwijs*

Voor een goed functionerende onderwijsorganisatie is het van belang dat er naast *regulier personeel* ook voldoende *flexibel personeel* beschikbaar is, om tijdelijk in te kunnen springen. In de afgelopen jaren was dit niet altijd het geval en ontstonden er dikwijls invalproblemen wanneer een leraar ziek werd.

Uit onderzoek van Regioplan is bekend dat het ziekteverzuim in het onderwijs de afgelopen jaren sterk is gedaald. Het aandeel vervanging is in het primair onderwijs echter niet veranderd. Hieruit kunnen we afleiden dat het beter lukt om vervanging te realiseren. In het voortgezet onderwijs is het aandeel vervanging wel duidelijk afgenomen. Dit betekent dat er in het voortgezet onderwijs relatief minder invallers worden ingezet bij ziekte en verlof.

Opmerkelijk is verder dat het aandeel jonge invallers (tot 30 jaar) in het primair onderwijs afgelopen jaar sterk is gestegen (van 43% naar 50%). Dit komt vermoedelijk door de omslag op de arbeidsmarkt. Jonge leraren zijn daardoor nu vaker aangewezen op een invalbaan dan enkele jaren geleden, toen de markt nog krap was.

Kijken we naar het aantal freelancers en uitzendkrachten in het onderwijs, dan zien we vooral in de bve-sector een groei. In deze sector worden regelmatig flexwerkers ingehuurd om contractonderwijs te geven en om financiële verplichtingen te voorkomen.

#### *On(der)bevoegde leraren*

Het terugdringen van onbevoegden in het voortgezet onderwijs is één van de speerpunten in het veld. In 2003 heeft 85 procent van de leraren in het voortgezet onderwijs alleen bevoegd lesgegeven. Als gekeken wordt naar lesuren, blijkt 87 procent ervan door bevoegde leraren gegeven te zijn. Wel zijn er grote verschillen naar regio en schoolsoort. In de vier grote steden en de regio's eromheen zijn relatief de meeste lesuren door onbevoegde leraren gegeven. Daarnaast heeft Zeeland met vrij veel onbevoegde leraren te maken. Ook per schoolsoort zijn grote verschillen zichtbaar. Op scholen voor vmbo is het vaakst lesgegeven door onbevoegde leraren en op scholen voor havo/vwo het minst.

#### *Werkloosheid in het onderwijs*

Sinds 1 januari 2001 is de WW van toepassing op het onderwijs. Werknemers die sindsdien worden ontslagen, ontvangen als ze aan de referte-eisen voldoen een WW-uitkering. Werknemers die voor 2001 zijn ontslagen, hebben nog steeds recht op een BWO-uitkering. Uit gegevens van de UWV blijkt dat het aantal wachtgelders in het onderwijs de afgelopen jaren sterk is afgenomen. Het aantal WW'ers is echter duidelijk toegenomen, in het bijzonder in het primair onderwijs. Vooral in de tweede helft van 2003 is de werkloosheid in het po fors toegenomen door de groei van het aantal kortdurende uitkeringen. Hieruit kunnen we opmaken dat de onderwijsarbeidsmarkt afgelopen schooljaar ruimer is geworden.

De werkloosheid is overigens niet overal even groot. Er zijn duidelijke regionale verschillen. Het blijkt dat de werkloosheid in de Randstad relatief laag is. Dit is niet verwonderlijk, aangezien de spanning op de arbeidsmarkt daar het hoogst is.

### 4.3 Beloningsdifferentiatie

We zien dat beloningsdifferentiatie binnen het onderwijs niet wijdverbreid is, maar wel aan terrein wint. Extra toelagen maken een steeds groter deel uit van de totale loonkosten. Er zijn daarbij verschillen naar functie, sector en regio. Directieleden krijgen relatief het grootste aandeel aan toelagen, de bve-sector loopt daarbij duidelijk voorop en in het land vinden we relatief de meeste toelagen terug in drie grote steden: Utrecht, Almere en Amsterdam. Naast het aandeel van de extra toelagen, vinden we ook variatie in salarisschalen. In het voortgezet onderwijs zien we vaker Lc-functies dan enkele jaren geleden gebruikelijk was. Op vmbo-scholen zien we dat bijna een vijfde van de leraren in salarisschaal Lc zit. Eerstegraders in het voortgezet onderwijs krijgen niet meer automatisch schaal Ld (12), waardoor meer geld vrij komt voor Lc-functies.

De meeste leraren (67 à 77%) vinden het een goed idee om bijzondere taken extra te belonen. Ook is een ruime meerderheid voorstander van prestatiebeloning, waarbij bijzondere prestaties extra worden beloond. Over de invoering van teambeloning en competentiebeloning is men minder enthousiast.

Nog belangrijker vinden de werknemers in het onderwijs een goede werkplek met hoogwaardige faciliteiten. Hierover beschikt in de praktijk minder dan de helft van de werknemers. De verbetering hiervan moet daarom in hun ogen de hoogste prioriteit krijgen. Het geven van bonussen en gratificaties komt in de verbeteropties op een tweede plaats.

De meeste geïnterviewde directeuren staan welwillend ten opzichte van beloningsdifferentiatie. Daarbij wordt met name gedacht aan extra beloning voor leraren die specifieke taken (functies) vervullen die schoolbreed betekenis hebben. Zij zien dit als een middel om mensen te motiveren en te waarderen. In de praktijk wordt echter nog vaak volstaan met extra taakuren en soms een toelage. Extra beloning voor een seniorleraar wordt nog weinig toegepast, ofschoon veel directeuren een dergelijke functie wel in het leven willen roepen. Daarbij wordt eerder gedacht aan een specialist van wie iedereen binnen de school kan profiteren (zoals intern begeleider, ict-coördinator, bouwcoördinator), dan aan een leraar die het langst voor de klas staat.

Voor werving en behoud van personeel bij bepaalde vakken en functies spelen ook arbeidsoverwegingen een rol. In primair en voortgezet onderwijs geeft de meerderheid van de besturen aan geen incidentele en/of structurele beloningsdifferentiatie toe te passen. Van uitgewerkte beleidslijnen en systematische invoering is veelal nog minder sprake. In de bve-sector is het duidelijk wel gebruikelijker personeel een toelage of een gratificatie te geven. In het primair onderwijs gaat het meestal om eenmalige gratificaties, in voortgezet onderwijs en de bve-sector om waarnemings-toelagen en toelagen om reden van werving.

Structurele beloningsdifferentiatie gebaseerd op functies leidt doorgaans niet tot scheve ogen, terwijl bij incidentele beloningsdifferentiatie dit gevaar wel op de loer ligt. Transparantie en objectieve criteria worden derhalve noodzakelijk geacht.

#### 4.4 Conclusie

De spanning op de onderwijsarbeidsmarkt is afgelopen jaar duidelijk afgenomen. Dit komt onder meer tot uitdrukking in een daling van het aantal zij-instromers in het primair onderwijs en een stijging van het percentage lio's dat na afstuderen invalwerk doet. Ook zien we, met name in de tweede helft van 2003, een sterke toename van de werkloosheid. Ondanks het ruimere aanbod aan leraren, zien we dat in het primair onderwijs de trend om meer ondersteuners te benoemen, doorzet. In het basisonderwijs krijgen steeds meer onderwijsassistenten een vaste aanstelling.

Het totale bedrag dat wordt besteed aan toelagen en gratificaties is in de afgelopen jaren duidelijk gestegen, maar maakt nog altijd een klein deel van de totale loonkosten uit. Extra beloning wordt door een ruime meerderheid van de werknemers positief beoordeeld. Ook directeurs staan welwillend ten opzichte van beloningsdifferentiatie. In de praktijk wordt beloningsdifferentiatie echter nog maar weinig toegepast en is er ook géén beleid geformuleerd. In veel scholen is men bezig dit beleid te ontwikkelen. Naar verwachting zal de komende jaren in het onderwijs meer gedifferentieerd worden in beloning, met name voor degenen die speciale taken vervullen binnen de school. Door koppeling van extra beloning aan specifieke taken krijgt functiedifferentiatie vorm.





## Literatuur

- Aa, R. van der, e.a. (2003). *De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het primair en voortgezet onderwijs: prognoses 2003-2011*. Rotterdam: Ecorys-NEI.
- Baten, J.W. en T. van der Heijden (2004). *Beschrijving aantal geschiktheidverklaringen zij-instroom*. Paper voor de ORD 2004. De Meern: Inspectie van het Onderwijs.
- Berndsen, F.E.M. e.a. (2004). *Arbeidsmarktbarometer voortgezet onderwijs 2003-2004. Vacatures in het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2003*. Amsterdam: Regioplan.
- Imhoff, E. van (2003). *Wachtgeldrapport 2002*. NIDI. Den Haag.
- Inspectierapport nr. 2003-13 (herziene uitgave). *De evaluatie van het zij-instroomtraject in het primair onderwijs. Inspectie van het Onderwijs*. Utrecht.
- Inspectierapport (2002). *De evaluatie van het zij-instroomtraject in het voortgezet onderwijs. Inspectie van het Onderwijs*. Utrecht.
- Kuijk, J. van, H.S. Vrieling en F. Wartenbergh-Cras (2003). *Aandachtsgroepenmonitor 2003*. Nijmegen: ITS.
- Ministerie van BZK (2001). *De arbeidsmarkt in de collectieve sector. Investeren in mensen en kwaliteit*. Den Haag: BZK.
- Ministerie van OCenW (2001c). In: Uitleg Gele Kamer (nr. 18a, deel 1). *Subsidieregeling zij-instromers 2001-2002 voor primair onderwijs en voortgezet onderwijs met declaratiebepaling*. Zoetermeer: OCenW.
- Ministerie van OCenW (2002a). Brief aan de Tweede Kamer (30 mei 2002): *Tekort schoolleiders primair onderwijs*. Zoetermeer: OCenW.
- Ministerie van OCenW (2002b). *Functiedifferentiatie binnen het primaire proces: Kiezen uit kansen*. Zoetermeer: OCenW.
- Ministerie van OCW (2003a). *Regeling uitzendkrachten in het onderwijs [Kamerstukken 28643]*. Zoetermeer: OCW.
- Ministerie van OCW (2003b). *Nota werken in het onderwijs '04*. Zoetermeer: OCW.
- Ministerie van OCW (2004). *Nota werken in het onderwijs 2005*. Zoetermeer: OCW.
- Rigter, J.A.E. e.a. (2004). *Arbeidsmarktbarometer primair onderwijs 2003-2004. Vacatures in het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2003*. Amsterdam: Regioplan.
- Vrieling, H.S., R. Kloosterman en N. van Kessel (2004). *Arbeidssatisfactie in de loopbaan*. Nijmegen: ITS.



## Lijst van afkortingen

aoc	<i>agrarisch opleidingscentrum</i>
bao	<i>basisonderwijs</i>
bve	<i>beroepsonderwijs en volwasseneneducatie</i>
BWOO	<i>Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekpersoneel</i>
BZK	<i>Ministerie van Buitenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties</i>
CASO	<i>Commissie Automatisering Salarisadministratie Onderwijs</i>
fte	<i>fulltime-equivalent</i>
FUWA-BVE	<i>functiewaardering in de bve-sector</i>
FUWASYS	<i>functiewaarderingssysteem</i>
FUWA-VO	<i>functiewaardering in het voortgezet onderwijs</i>
(G)MR	<i>(Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad</i>
hbo	<i>hoger beroepsonderwijs</i>
IPTO	<i>Integrale Personeelstelling Onderwijsgevenden</i>
O&O-fonds	<i>Opleidings- en Ontwikkelingsfonds</i>
OBP	<i>Organisatie en Beheerspersoneel</i>
OCW	<i>Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap</i>
OOP	<i>Onderwijsondersteunend Personeel</i>
P&O	<i>Personeel en Organisatie</i>
po	<i>primair onderwijs</i>
pro	<i>praktijkonderwijs</i>
PZ	<i>Personeelszaken</i>
RDDF	<i>Risicodragend deel van de formatie</i>
roc	<i>regionaal opleidingscentrum</i>
sbao	<i>speciaal basisonderwijs</i>
SZW	<i>Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid</i>
toa	<i>technisch onderwijsassistent</i>
UWV	<i>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</i>
vmbo	<i>voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs</i>
vo	<i>voortgezet onderwijs</i>
WAO	<i>Wet Arbeidsongeschiktheid</i>
wec	<i>Wet op de Expertisecentra</i>
Wet BIO	<i>Wet op de Beroepen in het Onderwijs</i>
WIS	<i>Wachtgeldinformatiesysteem</i>
WIW	<i>Wet Inschakeling Werkzoekenden</i>
wo	<i>wetenschappelijk onderwijs</i>
WW	<i>Werkloosheidswet</i>



## Bijlagen



## Bijlage 1 – Responsverantwoording besturenenquête

### *Primair onderwijs*

Voor het verzamelen van informatie over aandachtsgroepen in het primair onderwijs is een steekproef van 1000 schoolbesturen benaderd. Deze besturen waren niet representatief voor de totale populatie<sup>27</sup>. Besturen in het speciaal onderwijs<sup>28</sup> waren oververtegenwoordigd om valide uitspraken te kunnen doen over de diverse categorieën personeel in het speciaal onderwijs. Door middel van weging is voor deze steekproefafwijking gecorrigeerd.

Van de 1000 besturen die zijn aangeschreven, heeft uiteindelijk 39 procent gerepsondeerd. De respons valt daarmee lager uit dan vorig jaar (48%). De belangrijkste reden voor de tegenvallende respons is vermoedelijk de periode in het jaar. Het veldwerk is dit jaar in juni uitgevoerd, wat een drukke periode is in het schooljaar<sup>29</sup>. Oorzaak hiervan is dat de opdracht pas in april is verleend.

Onderstaande tabellen laten zien dat de besturen die hebben gerepsondeerd geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn significante verschillen naar in de verdeling naar subsector en regio (zie tabel B1.1 en B1.2). In de analyses is voor deze afwijkingen gecorrigeerd door een weging toe te passen.

*Tabel B1.1 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar subsector*

	populatie		respons	
basisonderwijs	1455	88,7%	314	80,9%
speciaal onderwijs (sbaow/wec)	185	11,3%	74	19,1%

*Tabel B1.2 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

	populatie		respons	
noord	198	12,1%	55	14,2%
oost	393	24,0%	108	27,8%
west	794	48,4%	153	39,4%
zuid	255	15,5%	72	18,6%

27 Besturen die zowel scholen voor primair onderwijs als scholen voor voortgezet onderwijs onder hun hoede hebben, zijn meegenomen in de steekproef voor voortgezet onderwijs.

28 Besturen die zowel basisscholen als scholen voor speciaal onderwijs onder hun hoede hebben, zijn op basis van het aantal leerlingen ingedeeld.

29 Vorig jaar is het veldwerk in april/mei uitgevoerd.

Tabel B1.3 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

	populatie		respons	
gemeentelijk	327	19,9%	71	18,3%
rooms-katholiek	280	17,1%	77	19,8%
protestants-christelijk	621	37,9%	149	38,4%
algemeen-bijzonder	278	17,0%	62	16,0%
overig bijzonder	134	8,2%	29	7,5%

Tabel B1.4 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte

	populatie		respons	
1 school	770	47,0%	170	43,8%
2 scholen	159	9,7%	33	8,5%
3 scholen	117	7,1%	22	5,7%
4-5 scholen	155	9,5%	36	9,3%
6-10 scholen	214	13,0%	64	16,5%
> 10 scholen	225	13,7%	63	16,2%

#### Voortgezet onderwijs

Eind mei 2004 waren er 382 besturen actief in het voortgezet onderwijs, waarvan 12 roc's met een vmbo-afdeling. Deze laatste groep besturen is in dit onderzoek tot de bve-sector gerekend. Van de overige 370 besturen zijn er 357 aangeschreven. Eind mei hebben al deze besturen een enquête gekregen. Uiteindelijk hebben (na een schriftelijk en telefonisch rappel) 129 besturen (36%) gerespondeerd. De respons valt daarmee – net als in het primair onderwijs – lager uit dan vorig jaar. Dit komt vermoedelijk vooral doordat het veldwerk in juni is uitgevoerd<sup>30</sup>, als gevolg de opdrachtverlening in april.

Uit de responsanalyse blijkt dat de besturen die hebben gerespondeerd een goede afspiegeling vormen van de totale populatie wat betreft de verdeling regio en denominatie (zie tabel B1.5 en B1.6). De verdeling naar bestuursgrootte wijkt echter af. Grote schoolbesturen zijn ondervertegenwoordigd in de responsgroep (zie tabel B1.7). In de analyses is voor deze afwijking gecorrigeerd door een weging toe te passen.

Tabel B1.5 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio

	populatie		respons	
noord	55	14,9%	23	17,8%
oost	81	21,9%	30	23,3%
west	185	50,0%	59	45,7%
zuid	49	13,2%	17	13,2%

30 Vorig jaar is het veldwerk in april/mei uitgevoerd.



Tabel B1.6 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie

	populatie		respons	
gemeentelijk	105	28,4%	29	22,5%
rooms-katholiek	63	17,0%	24	18,6%
protestants-christelijk	93	25,1%	40	31,0%
algemeen-bijzonder	59	15,9%	20	15,5%
overig bijzonder	50	13,5%	16	12,4%

Tabel B1.7 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar bestuursgrootte

	populatie		respons	
1 school	280	75,7%	98	76,0%
2 scholen	42	11,4%	21	16,3%
3-4 scholen	27	7,3%	9	7,0%
5-36 scholen	21	5,7%	1	0,8%

#### Bve-sector

Voor het onderzoek naar aandachtsgroepen zijn alle bve-instellingen (roc's, aoc's, vakscholen en overige instellingen) benaderd. In overleg met de opdrachtgever is besloten om de enquêtes in de bve-sector te versturen aan de hoofden personeelszaken. Eind mei zijn in totaal 72 hoofden aangeschreven. Hiervan hebben er uiteindelijk – na een schriftelijk en telefonische rappel – 31 gerespondeerd. De respons komt daarmee uit op ongeveer 43 procent.

Uit de responsanalyse blijkt dat de instellingen die hebben gerespondeerd een redelijke afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn geen significante verschillen in de verdeling naar type instelling, regio en schoolgrootte (zie tabel B1.8, B1.9, B1.10).

Tabel B1.8 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar type instelling

	populatie		respons	
aoc	12	16,7%	5	16,1%
bve	60	83,3%	26	83,9%

Tabel B1.9 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte\*

	populatie		respons	
klein	24	33,3%	12	38,7%
middel	24	33,3%	9	29,0%
groot	24	33,3%	10	32,3%

\* De indeling is gebaseerd op het aantal deelnemers in schooljaar 2003/2004.

*Tabel B1.10 – Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio*

	populatie		respons	
noord	8	11,1%	3	9,7%
oost	18	25,0%	6	19,4%
west	31	43,1%	11	35,5%
zuid	15	20,8%	11	35,5%

## Bijlage 2 – Populatieschattingen aandachtsgroepen

In deze bijlage presenteren we populatieschattingen voor de aandachtsgroepen in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de bve-sector. Bij de berekening daarvan zijn symmetrische 95 procent betrouwbaarheidsintervallen gehanteerd.

Op grond van gegevens uit de schriftelijke enquêtes zijn populatieschattingen gemaakt van het aantal *personen* en het aantal *fte*. In verband met de interpretatie van de cijfers willen we twee dingen opmerken:

De cijfers over *onbevoegde directeuren*, *lerarenondersteuners*, *zij-instromers* en *wiw'ers* hebben betrekking op de situatie van 1 januari 2004. De cijfers over het aantal *interim-managers*, *freelancers*, *uitzendleraren* en *uitzendkrachten* (OOP/OBP) hebben betrekking op het aantal ingehuurde personen (contracten) in het kalenderjaar 2003. Omdat *flexwerkers* gedurende een jaar vaak voor meer werkgevers werken, zijn de werkelijke aantallen *interim-managers*, *freelancers* en *uitzendkrachten* vermoedelijk kleiner dan in de tabellen staan vermeld.

Tabel B2.1 – Primair onderwijs: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)

	schatting	ondergrens	bovengrens
onbevoegde directeuren	162	110	214
lerarenondersteuners	642	375	910
zij-instromers in het beroep	654	503	805
wiw'ers	576	436	716
interim-managers	248	188	308
freelancers	61	27	96
uitzendleraren	32	0	69
uitzendkrachten OOP/OBP	121	47	195

Bron: Besturenenquête ITS

Tabel B2.2 – Primair onderwijs: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)

	schatting	ondergrens	bovengrens
lerarenondersteuners	473	248	698
zij-instromers in het beroep	492	363	620
wiw'ers	481	360	601
interim-managers *	126	92	159
freelancers	6	1	11
uitzendleraren	1	0	3
uitzendkrachten OOP/OBP	12	5	20

Bron: Besturenenquête ITS

\* Bij de schatting van het aantal fte zijn we er vanuit gegaan dat een jaar bestaat uit 52 weken.

Tabel B2.3 – Voortgezet onderwijs: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)

	schatting	ondergrens	bovengrens
bovenschools directeuren	243	177	308
zij-instromers in het beroep	752	582	923
wiw'ers	246	155	337
interim-managers	47	27	66
freelancers	40	17	63
uitzendleraren	126	52	200
uitzendkrachten OOP/OBP	207	134	280

Bron: Besturenenquête ITS

Tabel B2.4 – Voortgezet onderwijs: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)

	schatting	ondergrens	bovengrens
bovenschools directeuren	202	153	251
zij-instromers in het beroep	569	440	699
wiw'ers	204	128	281
interim-managers *	20	11	30
freelancers	5	2	8
uitzendleraren	15	6	24
uitzendkrachten OOP/OBP	44	24	65

Bron: Besturenenquête ITS

\* Bij de schatting van het aantal fte zijn we er vanuit gegaan dat een jaar bestaat uit 52 weken.

Tabel B2.5 – Bve-sector: populatieschattingen aandachtsgroepen (in personen)

	schatting	ondergrens	bovengrens
interim-managers	26	13	39
wiw'ers	50	18	81
freelancers	162	84	240
uitzendleraren	477	162	793
uitzendkrachten OOP/OBP	593	247	940

Bron: Besturenenquête ITS

Tabel B2.6 – Bve-sector: populatieschattingen aandachtsgroepen (in fte)

	schatting	ondergrens	bovengrens
interim-managers *	20	9	31
wiw'ers	42	16	68
freelancers	40	6	74
uitzendleraren	227	27	428
uitzendkrachten OOP/OBP	207	92	322

Bron: Besturenenquête ITS

\* Bij de schatting van het aantal fte zijn we er vanuit gegaan dat een jaar bestaat uit 52 weken.

### Bijlage 3 – Tabellen bij hoofdstuk 2

Tabel B3.1 – Regionale verdeling van (gesubsidieerde) zij-instromers (in %)

	primair onderwijs*		voortgezet onderwijs**	
	2003	2004	2002	2003
Groningen	0,5	0,6	0,5	0,5
Friesland	0,3	0,0	1,2	0,5
Drenthe	0,0	0,0	0,7	0,7
IJssel-Vecht/Twente	1,4	2,9	5,9	5,0
IJssel/Veluwe	2,4	2,9	5,3	5,0
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivieren	3,6	4,1	5,7	5,1
Flevoland	5,4	2,0	2,3	2,6
Midden-Nederland	15,1	12,1	9,2	8,9
Noord-Holland Noord	1,8	1,8	4,1	7,0
Zuidelijk Noord-Holland	13,0	16,2	11,0	8,2
Rijnstreek	4,5	4,5	6,4	5,2
Haaglanden	6,9	4,5	3,7	5,0
Rijnmond	6,3	7,4	6,6	10,8
Zeeland	0,6	1,0	1,2	1,5
Midden- en West-Brabant	3,5	3,9	5,9	6,3
Noordoost-Brabant	2,0	3,7	3,7	3,8
Zuidoost-Brabant	1,8	2,7	6,7	5,5
Limburg	0,8	1,0	4,3	4,2
Utrecht stad	3,8	5,1	1,6	2,1
Amsterdam	15,2	13,1	8,5	6,8
's-Gravenhage	8,4	5,7	1,6	2,1
Rotterdam	2,9	4,7	3,7	3,2
totaal (= 100%)	664	488	563	842

\* Bron: subsidiegegevens (Cfi)

\*\* Bron: ip-to-gegevens in combinatie met subsidiegegevens (Cfi)

Tabel B3.2 – Gesubsidieerde zij-instromers en leraren naar subsector (in personen): 2004

	overige leraren		zij-instromers		Odds
bao	110.506	86,6%	387	79,1%	0,91
sbao	6.679	5,2%	28	5,7%	1,09
wec	10.466	8,2%	74	15,1%	1,85
totaal	127.651	100,0%	489	100%	

Tabel B3.3 – *ba0: gesubsidieerde zij-instromers en leraren naar leerlingpopulatie (in personen)*

	overige leraren		zij-instromers		Odds
géén gewichten-lrl.	62.024	56,0%	173	44,6%	0,80
< 50% gewichten-lrl.	29.581	26,7%	127	32,7%	1,22
> 50% gewicht-lrl.	11.275	10,2%	47	12,1%	1,19
>= 70% 1.90-lrl.	7.820	7,1%	41	10,6%	1,50
<b>totaal</b>	<b>110.700</b>	<b>100,0%</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>	

Tabel B3.4 – *Verdeling van leraren (zij-instromers vs. rest) naar vak (in uren)\**

	zij-instromers	overige leraren	Odds
wiskunde /wis-a/wis-b	13,0	10,3	1,3
algemene economie	10,4	3,5	2,9
Nederlands	6,6	11,1	0,6
Engels	6,0	8,4	0,7
Duits	5,3	4,7	1,1
natuurkunde	5,3	2,8	1,9
Frans	3,8	4,3	0,9
Natuurkunde/scheikunde (bavo)	3,7	1,5	2,5
aardrijkskunde	3,4	3,8	0,9
biologie	3,3	4,4	0,7
verzorging	3,2	1,6	1,9
overige vakken	3,0	2,3	1,3
zorg en welzijn	2,9	1,0	3,0
techniek (bavo)	2,6	2,4	1,1
handel en administratie	2,5	0,7	3,5
maatschappijleer	2,2	1,6	1,3
geschiedenis (+si)	2,0	4,4	0,4
elektr. techniek	1,7	0,7	2,6
scheikunde	1,6	1,6	1,0
bedrijfseconomie	1,4	0,8	1,8
counsel./begel.uren enz.	1,3	1,8	0,7
informatiekunde	1,3	1,0	1,2
lich. opvoeding	1,1	7,2	0,2
godsdienst	1,1	1,8	0,6
muziek	1,0	1,7	0,6
bedr. admin.	0,9	0,3	3,7
bouwtechniek	0,9	1,1	0,8
verkooppraktijk	0,9	0,2	4,4
mech. techniek	0,7	0,8	0,9
gezondheidskunde	0,7	0,4	1,9
anw	0,7	0,6	1,2
cons. techniek	0,5	0,5	1,0
motorv. techniek	0,5	0,4	1,2

Vervolg Tabel B3.4 – Verdeling van leraren (zij-instromers vs. rest) naar vak (in uren)\*

	zij-instromers	overige leraren	Odds
huishoudkunde	0,5	0,3	1,4
kantoorpraktijk	0,4	0,2	2,0
na/sch/bio (basvrm)	0,4	0,2	2,3
mabevo	0,4	0,2	2,4
praktische sectororiëntatie	0,4	0,2	1,8
h v i (h.arbeid)	0,3	1,7	0,2
drama	0,3	0,3	1,2
klassieke talen	0,3	1,3	0,3
ckv1 (clt/knstz vrm)	0,2	0,5	0,4
ak/gs/si/eco (basvrm)	0,1	0,5	0,3
ckv3 (beeldende vrm)	0,1	0,6	0,2
verpleegkunde	0,1	0,0	-
verkoopbevordering	0,1	0,0	3,6
2+ vakken beeld. vrm	0,1	0,3	0,4
tekenen	0,1	2,3	0,0
Spaans	0,1	0,1	0,7
filosofie/wijsbeg.	0,1	0,1	0,9

\* Bron: bewerking IPTO-gegevens 2003

Tabel B3.5 – Vo: zij-instromers en leraren, naar schoolsoort (in personen)

	Overige leraren		zij-instromers		Odds
pro	2.501	3,2%	33	3,9%	1,21
vmbo	4.865	6,3%	50	5,9%	0,94
havo/vwo	5.101	6,6%	39	4,6%	0,70
vmbo-t/havo/vwo	10.985	14,2%	128	15,2%	1,07
vmbo/havo/vwo	53.716	69,6%	593	70,3%	1,01
totaal	77.168	100,0%	843	100,0%	

Tabel B3.6 – Onderwijsondersteuners in het primair en voortgezet onderwijs, naar schooljaar

	2001/2002		2002/2003		2003/2004	
	personen	fte	personen	fte	personen	fte
<i>onderwijsassistenten</i>						
primair onderwijs	2.165	1.303	4.052	2.492	4.508	2.690
voortgezet onderwijs	8	5	19	15	23	19
totaal	2.173	1.308	4.072	2.507	4.531	2.709
<i>klassenassistenten</i>						
primair onderwijs	3.359	2.359	3.988	2.843	4.257	2.971
voortgezet onderwijs	37	23	89	59	102	70
totaal	3.396	2.382	4.077	2.902	4.358	3.041
<i>technisch onderwijsassistenten</i>						
primair onderwijs	242	204	261	228	289	240
voortgezet onderwijs	1.992	1.707	2.001	1.682	1.892	1.591
totaal	2.234	1.911	2.262	1.909	2.180	1.831

Tabel B3.7 – Inzet ID-werknemers, naar schoolsector (in fte)

	2002	2003	2004
<i>primair onderwijs</i>			
vast	4.076	5.081	5.471
tijdelijk	1.660	1.525	582
totaal	5.736	6.606	6.053
<i>voortgezet onderwijs</i>			
vast	772	893	848
tijdelijk	345	316	133
totaal	1.117	1.209	981
<i>bve-sector</i>			
vast	--	260	224
tijdelijk	--	70	46
totaal	--	330	270

Tabel B3.8 – Bao: inzet assistenten en ID-werknemers, naar leerlingpopulatie (in fte)

	verdeling assistenten	aantal assistenten per 100 fte	verdeling ID'ers	aantal ID'ers per 100 fte
géén gewichten-lrl.	37,1%	1,6	53,1%	4,1
< 50% gewichten-lrl.	25,3%	2,1	26,9%	5,9
>= 50% gewichten-lrl.	16,1%	3,4	11,2%	7,6
> 70% 1.9-lrl.	21,5%	5,6	8,7%	11,1
totaal	100%	2,3	100%	5,7

Tabel B3.9 – Vo: inzet toa's en ID-werknemers, naar schoolsoort (in fte)

	verdeling toa's	aantal toa's per 100 fte	verdeling ID'ers	aantal ID'ers per 100 fte
pro	7,8%	5,0	3,5%	1,8
vmbo	0,7%	0,3	6,1%	2,1
havo/vwo	11,8%	3,7	6,2%	1,4
vmbo-t/havo/vwo	19,7%	2,8	13,7%	1,4
vmbo/havo/vwo	60,1%	1,6	70,5%	1,0
totaal	100%	2,0	100%	1,2



Tabel B3.10 – Percentage lesuren naar bevoegdheid per vak

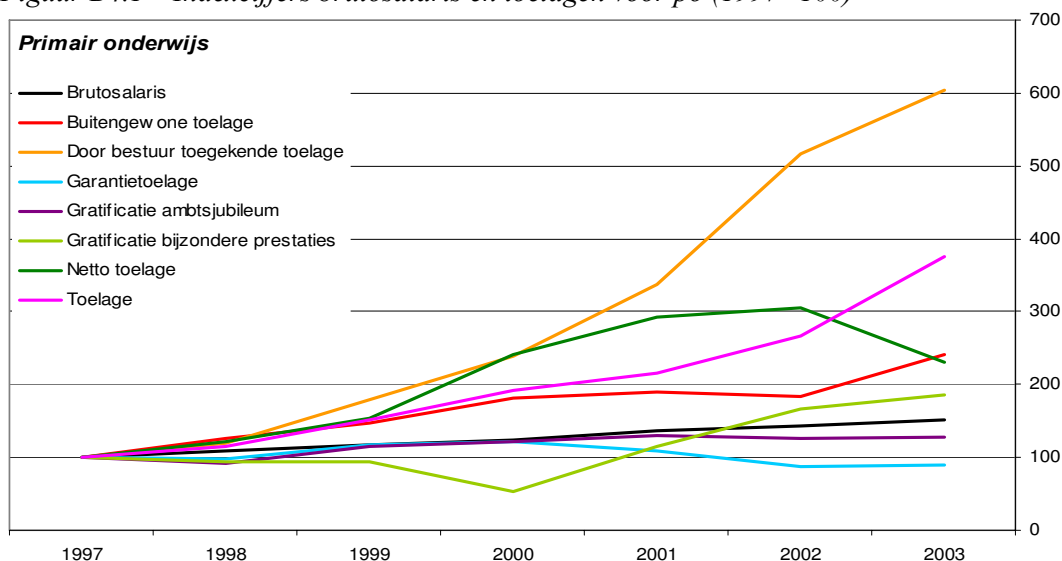
	% bevoegd	% onderbevoegd	% onbevoegd	N lesuren
Nederlands	91,0	1,2	7,8	125.846
wiskunde (A/B)	85,4	1,6	13,1	117.557
Engels	89,3	1,0	9,6	95.958
lichamelijke opvoeding	96,7	0,1	3,2	81.937
Duits	90,2	0,9	9,0	54.395
geschiedenis (en staatsinrichting)	90,0	1,6	8,4	50.035
biologie	89,2	1,6	9,2	50.007
Frans	91,5	0,4	8,0	49.714
aardrijkskunde	88,7	1,7	9,6	43.893
algemene economie	75,1	4,8	20,2	41.308
natuurkunde	86,5	1,9	11,6	32.338
techniek (bavo)	79,4	1,5	19,1	28.011
tekenen	92,5	1,3	6,1	26.616
godsdienst	100,0	0,0	0,0	19.989
muziek	88,8	0,6	10,6	19.226
handvaardigheid I (handarbeid)	90,8	1,3	7,9	19.222
maatschappijleer	75,4	9,5	15,1	18.955
verzorging	78,1	2,9	19,0	18.909
scheikunde	92,2	1,2	6,6	18.480
natuurkunde/scheikunde (bavo)	78,4	2,2	19,4	17.376
klassieke talen	79,2	3,5	17,4	14.298
informatiekunde	81,0	5,5	13,4	11.817
zorg en welzijn	85,7	1,4	12,8	11.110
pr bouwtechniek	83,4	0,5	16,2	9.835
bedrijfseconomie	81,6	8,6	9,8	9.648
handel en administratie	74,9	2,4	22,7	8.314
CKV3 (beeldende vorming)	68,1	26,0	5,9	7.185
pr mech. techniek	88,4	0,6	11,0	7.183
ANW	91,6	2,8	5,6	6.459
pr elektr. techniek	82,1	0,5	17,4	5.438
CKV1 (clt/knstz vorming)	93,5	3,0	3,6	5.267
AK/GS/SI/ECO (bavo)	90,3	3,7	6,0	5.163
pr cons. techniek	84,2	0,6	15,2	4.819
gezondheidskunde	80,4	0,5	19,1	4.111
huishoudkunde	82,2	1,5	16,4	4.017
pr motorvoertuigtechniek	77,0	1,3	21,7	3.528
vt bouwtechniek	86,9	0,3	12,8	3.353
drama	77,6	3,6	18,8	3.127
bedrijfsadministratie	71,8	1,5	26,7	3.048
2+ vakken beeldende vorming	50,6	46,2	3,2	2.888
kantoorpraktijk	69,3	3,3	27,4	2.572
uiterlijke verzorging	100,0	0,0	0,0	2.565
handvaardigheid II (text wrkv)	94,8	0,0	5,2	2.551
verkooppraktijk	59,2	2,0	38,8	2.357
na/SCH/BIO (bavo)	79,4	1,9	18,7	2.288
vt elektr. techniek	86,5	1,0	12,6	2.269
vt mech. techniek	90,7	0,0	9,3	2.063
agrarische vakken	86,8	0,0	13,2	1.719

Vervolg Tabel B3.10 – Percentage lesuren naar bevoegdheid per vak

	% bevoegd	% onderbevoegd	% onbevoegd	N lesuren
Spaans	81,9	1,6	16,5	1.412
vt cons. techniek	86,2	0,0	13,8	1.406
vt motorvoertuigtechniek	75,9	0,9	23,2	1.336
pr installatietechniek	83,5	1,3	15,2	1.073
filosofie/wijsbegeerte	74,6	13,6	11,8	1.070
machineschrijven	85,0	1,9	13,1	960
transport&logistiek	68,9	4,9	26,2	767
pr graf. techniek	71,9	0,0	28,1	415
verkoopbevoordering	64,3	0,0	35,7	414
dans	74,1	5,6	20,4	380
pr textiel	90,2	7,3	2,4	351
letterkunde	97,2	1,9	0,9	318
Fries	100,0	0,0	0,0	299
vt grafische techniek	66,7	0,0	33,3	266
kunst- en cultuurgeschiedenis	66,7	28,0	5,3	225
vt Installatietechniek	85,7	0,0	14,3	212
Turks	95,7	0,0	4,3	178
etaleren	73,7	0,0	26,3	176
Arabisch	83,3	0,0	16,7	124
theorie textiel	93,3	6,7	0,0	79
warenkennis	45,5	36,4	18,2	59
reclametekenen	77,8	0,0	22,2	40
Marokkaans	100,0	0,0	0,0	30
Russisch	75,0	0,0	25,0	30
verpleegkunde	0,0	0,0	100,0	19
Totaal	87,3	2,2	10,5	1.090.403

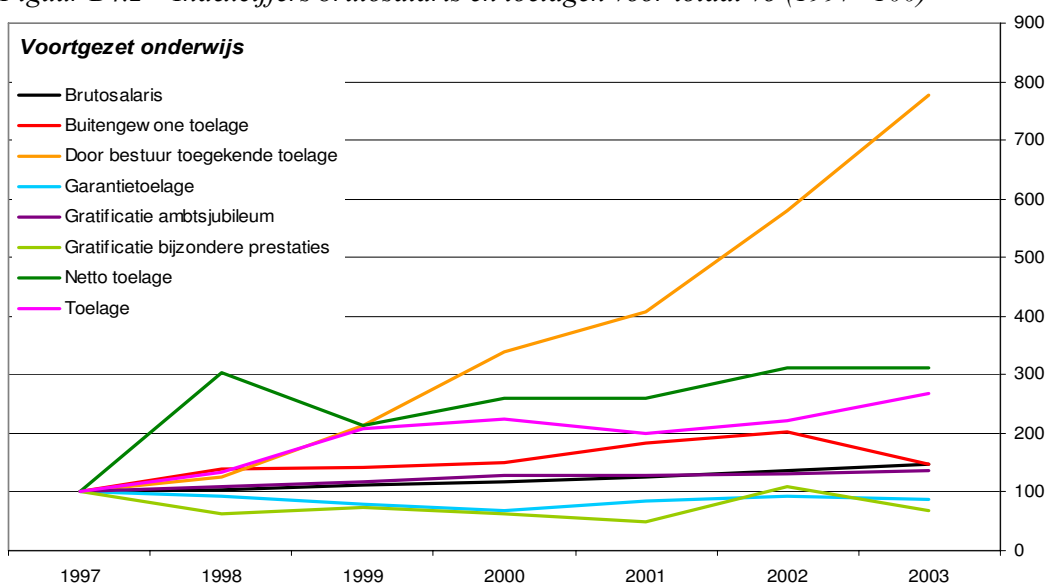
## Bijlage 4 – Beloningsdifferentiatie

Figuur B4.1 – Indexcijfers brutosalaris en toelagen voor po (1997=100)



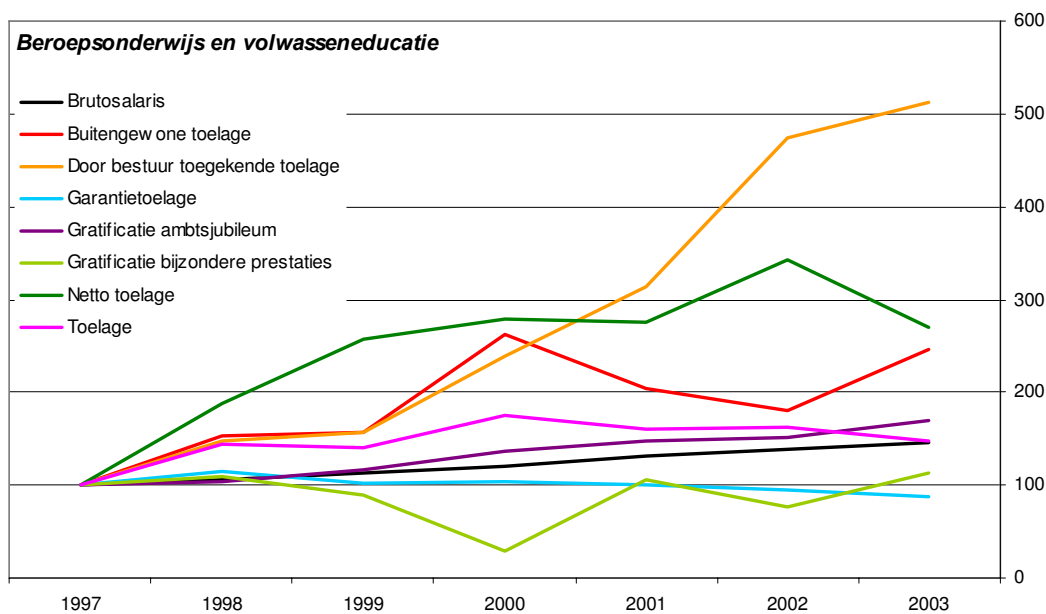
Bron: CASO7

Figuur B4.2 – Indexcijfers brutosalaris en toelagen voor totaal vo (1997=100)



Bron: CASO

Figuur B4.3 – Indexcijfers brutosalaris en toelagen voor totaal bve (1997=100)



Bron: CASO

Tabel B4.1 – Toelagen als percentage van totale loonkosten, voor po naar functie en regio

	directie		leraren		totaal	
	%	verschil met landelijk	%	verschil met landelijk	%	verschil met landelijk
Groningen	0,67%	-0,04	0,34%	0,09	0,39%	0,05
Friesland	0,70%	-0,01	0,33%	0,07	0,39%	0,05
Drenthe	0,53%	-0,18	0,19%	-0,06	0,24%	-0,10
IJssel-Vecht/Twente	0,50%	-0,21	0,19%	-0,07	0,23%	-0,11
IJssel/Veluwe	0,70%	-0,01	0,19%	-0,06	0,26%	-0,08
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivieren	0,79%	0,08	0,21%	-0,04	0,29%	-0,05
Flevoland	0,61%	-0,10	0,16%	-0,10	0,22%	-0,12
Midden-Nederland	0,77%	0,06	0,25%	-0,01	0,32%	-0,02
Noord-Holland Noord	0,45%	-0,26	0,19%	-0,06	0,23%	-0,11
Zuidelijk Noord-Holland	0,66%	-0,04	0,27%	0,02	0,32%	-0,02
Rijnstreek	0,74%	0,03	0,22%	-0,03	0,29%	-0,05
Haaglanden	0,57%	-0,14	0,32%	0,06	0,35%	0,01
Rijnmond	0,72%	0,02	0,25%	0,00	0,31%	-0,03
Zeeland	0,52%	-0,19	0,25%	-0,01	0,29%	-0,05
Midden- en West-Brabant	0,52%	-0,19	0,18%	-0,07	0,22%	-0,12
Noordoost-Brabant	0,77%	0,06	0,21%	-0,04	0,28%	-0,06
Zuidoost-Brabant	0,83%	0,12	0,22%	-0,04	0,30%	-0,04
Limburg	0,78%	0,07	0,18%	-0,08	0,25%	-0,09
Utrecht stad	0,89%	0,18	0,54%	0,29	0,58%	0,24
Amsterdam	1,08%	0,37	0,49%	0,24	0,55%	0,21
's-Gravenhage	1,00%	0,29	0,32%	0,07	0,40%	0,06
Rotterdam	0,89%	0,19	0,33%	0,07	0,39%	0,05
Almere	1,18%	0,47	0,38%	0,13%	0,48%	0,14%
landelijk	0,71%		0,26%		0,34%	

Bron: CASO

Tabel B4.2 – Toelagen als percentage van totale loonkosten, vo naar functie en regio

	directie		leraren		totaal	
	%	verschil met landelijk	%	verschil met landelijk	%	verschil met landelijk
Groningen	0,94%	0,01	0,39%	-0,09	0,44%	-0,12
Friesland	0,41%	-0,52	0,44%	-0,04	0,44%	-0,12
Drenthe	0,36%	-0,57	0,54%	0,06	0,52%	-0,04
IJssel-Vecht/Twente	0,66%	-0,27	0,49%	0,01	0,51%	-0,05
IJssel/Veluwe	0,72%	-0,22	0,39%	-0,09	0,41%	-0,15
Arnhem-Oost Gld./Nijm. Rivieren	0,76%	-0,17	0,41%	-0,08	0,44%	-0,12
Flevoland	0,63%	-0,30	0,29%	-0,19	0,32%	-0,24
Midden-Nederland	0,91%	-0,02	0,44%	-0,04	0,48%	-0,08
Noord-Holland Noord	0,43%	-0,51	0,34%	-0,14	0,35%	-0,21
Zuidelijk Noord-Holland	0,85%	-0,08	0,52%	0,03	0,54%	-0,02
Rijnstreek	1,12%	0,19	0,46%	-0,02	0,52%	-0,04
Haaglanden	1,51%	0,58	0,70%	0,22	0,78%	0,22
Rijnmond	1,08%	0,15	0,55%	0,06	0,59%	0,03
Zeeland	1,05%	0,12	0,56%	0,08	0,60%	0,04
Midden- en West-Brabant	0,92%	-0,01	0,43%	-0,06	0,47%	-0,09
Noordoost-Brabant	0,91%	-0,02	0,38%	-0,11	0,42%	-0,14
Zuidoost-Brabant	1,28%	0,35	0,36%	-0,12	0,44%	-0,12
Limburg	1,61%	0,68	0,55%	0,07	0,62%	0,06
Utrecht stad	1,00%	0,07	0,76%	0,27	0,78%	0,22
Amsterdam	0,91%	-0,02	0,66%	0,18	0,68%	0,12
's-Gravenhage	0,91%	-0,02	0,47%	-0,01	0,52%	-0,04
Rotterdam	1,19%	0,26	0,53%	0,05	0,59%	0,03
Almere	1,16%	0,23	0,85%	0,36	0,87%	0,31
landelijk	0,93%		0,48%		0,56%	

Bron: CASO

Tabel B4.3 – Percentage werknemers dat belang hecht aan de volgende arbeidsvoorwaarden/  
vergoedingen, naar sector (in %)

	po	vo	bve	totaal
mogelijkheid om deeltijd te werken	83%	70%	73%	77%
mogelijkheid om meer dan voltijd te werken	16%	20%	19%	18%
mogelijkheid om af en toe thuis te werken	53%	57%	69%	58%
flexibele werktijden	44%	55%	73%	53%
verlofsparen	40%	46%	51%	44%
betaald ouderschapsverlof	55%	43%	44%	50%
betaald zorgverlof	74%	63%	65%	70%
betaald studieverlof	62%	57%	59%	61%
tegemoetkoming studiekosten	72%	63%	67%	70%
collectieve verzekeringen	69%	68%	72%	71%
bonussen/gratificaties	57%	58%	61%	59%
13e maand/eindejaarsuitkering	84%	84%	83%	85%
spaarloon	72%	73%	74%	74%
tegemoetkoming kosten kinderopvang	51%	41%	45%	48%
representatiekostenvergoeding	33%	35%	42%	36%
reiskostenvergoeding	76%	84%	90%	82%
regeling woon-werkverkeer	62%	68%	81%	68%
telefoonkostenvergoeding	34%	45%	52%	41%
vergoeding en ondersteuning telewerk	28%	36%	49%	36%
mobiliteitstoelage	25%	28%	43%	31%
ongemaktoeslag	29%	34%	45%	35%
verhuiskostenregeling	53%	55%	54%	55%
arbeidsgezondheidskundige begeleiding	66%	66%	72%	69%
prettige werkplek/goede fysieke arbeidsomstandigheden	94%	95%	96%	95%
hoogwaardige faciliteiten op het werk	76%	86%	88%	82%
goede parkeermogelijkheden	60%	68%	73%	65%
uitruilmogelijkheden van arbeidsvoorwaarden	22%	26%	38%	29%

Bron: Personeelonderzoek 2004, alleen sectoren po, vo en bve

Tabel B4.4 – Belang: bonussen/gratificaties naar sector en functiecategorie (in %)

	(Heel) belangrijk	Neutraal	(Heel) onbelangrijk
<i>po</i>			
directie	70,3%	19,6%	10,1%
onderwijzend personeel	56,2%	27,4%	16,4%
OOP	60,8%	27,8%	11,4%
<i>vo</i>			
directie	65,0%	17,6%	17,5%
onderwijzend personeel	57,1%	27,3%	15,6%
OOP	64,1%	25,5%	10,4%
<i>bve</i>			
directie	66,6%	20,3%	13,1%
onderwijzend personeel	56,6%	26,2%	17,2%
OOP	68,6%	20,4%	11,0%

Bron: Personeelsonderzoek 2004, alleen sectoren po, vo en bve



Tabel B4.5 – Mogelijkheid om zelf van arbeidsvoorwaarden/vergoedingen gebruik te maken, in %

	po	vo	bve	totaal
mogelijkheid om deeltijd te werken	89,0%	84,6%	82,3%	86,6%
mogelijkheid om meer dan voltijd te werken	16,5%	32,0%	17,3%	21,3%
mogelijkheid om af en toe thuis te werken	39,1%	43,7%	60,1%	44,0%
flexibele werktijden	20,1%	31,5%	51,3%	28,8%
verlofsparen	49,8%	59,0%	44,7%	51,7%
betaald ouderschapsverlof	62,8%	58,9%	49,4%	59,4%
betaald zorgverlof	35,6%	36,9%	32,9%	35,5%
betaald studieverlof	20,7%	24,9%	23,2%	22,4%
tegemoetkoming studiekosten	38,1%	34,6%	34,6%	36,4%
collectieve verzekeringen	55,7%	61,9%	66,6%	59,4%
bonussen/gratificaties	13,3%	15,6%	14,9%	14,3%
13e maand/eindejaarsuitkering	70,0%	74,2%	71,8%	71,6%
spaarloon	72,6%	79,7%	81,0%	76,2%
tegemoetkoming kosten kinderopvang	16,0%	16,4%	23,7%	17,4%
representatiekostenvergoeding	4,9%	7,2%	6,8%	5,9%
reiskostenvergoeding	65,1%	81,8%	86,7%	73,8%
regeling woon-werkverkeer	39,9%	55,6%	67,7%	49,3%
telefoonkostenvergoeding	7,1%	10,7%	12,4%	9,1%
vergoeding en ondersteuning telewerk	3,1%	4,7%	4,1%	3,7%
mobiliteitstoelage	1,7%	2,9%	3,3%	2,3%
ongemaktoeslag	1,4%	3,2%	6,5%	2,8%
verhuiskostenregeling	31,1%	39,4%	33,9%	34,1%
arbeidsgezondheidskundige begeleiding	26,0%	32,0%	31,9%	28,8%
prettige werkplek/goede fysieke arbeidsomstandigheden	53,9%	53,0%	50,4%	53,1%
hoogwaardige faciliteiten op het werk	32,6%	47,2%	49,5%	39,9%
goede parkeermogelijkheden	66,9%	75,8%	69,4%	70,0%
uitruilmogelijkheden van arbeidsvoorwaarden	4,0%	3,7%	3,3%	3,8%

Bron: Personeelonderzoek 2004, alleen sectoren po, vo en bve

