

De voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Den Haag  
7 oktober 2004

Ons kenmerk  
AP/OKP/2004/46659

Uw brief van  
13 september 2004

Onderwerp  
Lijst van vragen

Bijlage(n)  
Rapport Teambeloning binnen de BVE

Hierbij zend ik u de antwoorden op de schriftelijke vragen van de Vaste Commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over mijn brief van 18 juni 2004 inzake het Beleidsplan Onderwijspersoneel 'Een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt' (Kamerstuk 29 200 VIII, nr. 151).

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

(Maria J.A. van der Hoeven)

1. *Kunt u toelichten waarom er geen expliciete informatie is opgenomen met betrekking tot het onderwijspersoneel in het speciaal basisonderwijs en het speciaal voortgezet onderwijs?*

Ik heb ervoor gekozen om overlappen tussen de Koersen PO en VO en het Beleidsplan Onderwijspersoneel zoveel mogelijk te voorkomen. De maatregelen die ik in het Beleidsplan Onderwijspersoneel aankondig voor het primair onderwijs gelden uiteraard ook voor het speciaal basisonderwijs en het speciaal (voortgezet) onderwijs. Expliciete informatie over het speciaal basisonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs is opgenomen in de Koers Primair Onderwijs.

2. *Wanneer treedt het Landelijk Platform voor de Onderwijsberoepen in werking?*

Gehoord uw Kamer (oktober 2003 en februari 2004) en met in acht neming van de twee tijdens de behandeling van de Wet op de beroepen in het onderwijs (WBIO) aanvaarde moties (februari 2004), zal ik het platform eind 2004 samenstellen. Een brief over de inrichting en werking van het platform heb ik u op 17 september 2004, kenmerk AP/OKP/2004/41719, gezonden.

3. *Welke aanwijzingen heeft u dat het tekort aan onderwijspersoneel op dit moment minder nijpend is dan in de afgelopen periode? Wat is uw oordeel over de cijfers van het Algemene Onderwijs Verbond (AOB) met betrekking tot de oplopende werkloosheid in het onderwijs (zie onder andere het persbericht van de AOB d.d. 8 september 'werkloosheid in onderwijs stijgt 2x dan gemiddeld')?*

Het aantal openstaande onderwijsvacatures bedroeg gemiddeld in het schooljaar 2002-2002 2.900, in het schooljaar 2002-2003 2.430, en in het schooljaar 2003-2004 1.200. Gedetailleerdere vacaturegegevens vindt u desgewenst in paragraaf 2.3 van 'Werken in het Onderwijs 2005', op Prinsjesdag aan u toegezonden.

In het onderwijs is de WW pas sinds 2001 van kracht. Op dat moment waren er 0 WW'ers afkomstig uit het onderwijs, nu zijn dat er ruim 6.000. Het aantal rechthebbenden op de oude wachtgeldregeling (BWO) is in dezelfde periode echter navenant gedaald. De AOB heeft uitsluitend de stijging van het aantal uit het onderwijs afkomstige WW- gerechtigden in haar analyse betrokken, zonder rekening te houden met de evenredige daling van het aantal wachtgelders. De cijfers van het AOB zijn naar mijn oordeel niet correct, zoals ik reeds op 9 september heb gemeld op [www.minocw.nl](http://www.minocw.nl) in het bericht [http://www.minocw.nl/werkinonderwijs/doc/2004/werkloosheid\\_onderwijspersoneel.pdf](http://www.minocw.nl/werkinonderwijs/doc/2004/werkloosheid_onderwijspersoneel.pdf).

Het totaal aantal werkloze personen afkomstig uit het onderwijs (totaal van WW en wachtgeld) is in de afgelopen jaren niet gestegen, zoals de AOB suggereert, maar juist gedaald, zoals blijkt uit onderstaande tabel (nb. het cijfer voor oktober 2003 ontbreekt in deze gegevens):

	2000	2001	2002	2003	2004
januari	21.241	18.844	15.143	11.966	11.217
februari	20.710	18.102	14.942	11.814	11.089
maart	20.475	17.566	14.744	11.725	10.944
april	20.092	17.152	14.562	11.560	10.795
mei	19.785	16.808	14.387	11.316	10.400
juni	19.765	16.465	14.234	11.351	.
juli	19.769	16.190	13.995	11.205	.
augustus	19.665	16.071	13.569	10.888	.
september	20.492	15.921	13.527	11.238	.
oktober	20.043	15.642	13.352	.	.
november	19.617	15.550	13.180	11.279	.
december	19.285	15.412	12.987	11.096	.

In een speech van AOB-voorzitter Dresscher wordt gesproken over een structurele daling van de werkgelegenheid in 2005-2006 van 1,5-2 procent in het voortgezet onderwijs en 3 procent in het primair onderwijs. De cijfers zijn ontleend aan mijn brief van 18 juni 2004 inzake de koersdocumenten en het beleidsplan Onderwijspersoneel. De cijfers gelden echter niet voor de gehele onderwijsarbeidsmarkt, maar hebben betrekking op de G4. De tekst is op dit punt echter niet zonneklaar. Kennelijk heeft dat AOB-voorzitter Dresscher op het verkeerde been gezet.

Inmiddels is bij de Algemene Politieke Beschouwingen de motie Verhagen c.s. aanvaard, waarin (onder meer) wordt voorgesteld de bezuinigingen op het onderwijsachterstandenbeleid ongedaan te maken. Rekening houdend met het werkgelegenheidseffect van deze motie, verandert de lichte daling van de totale onderwijswerkgelegenheid in 2005 in een lichte groei van 0,3%. Per saldo verdwijnen de komende jaren dus geen banen uit het onderwijs maar komen er elk jaar banen bij.

4. *Welke aanwijzingen heeft u dat de ontwikkeling met betrekking tot de onderwijsarbeidsmarkt wel meevalt, ondanks de werkloosheid die ontstaat door beleid, zoals het verdwijnen van docenten in Onderwijs in Allochtone Levende Talen (OALT), het verdwijnen van additionele banen en de vergrijzing?*

Naast wijziging in het beleid is de autonome verandering in het aantal leerlingen (demografie) bepalend voor de omvang van de werkgelegenheid. Het resultaat voor het werkgelegenheidssaldo is voor de jaren 2004-2008 positief.

Door aanvaarding van de motie Verhagen c.s. bij de Algemene Politieke Beschouwingen, waarin (onder meer) is voorgesteld de GOA-bezuiniging ongedaan te maken, is de negatieve werkgelegenheidsontwikkeling in het onderwijs die was voorzien voor 2005 omgezet in een groei van 0,3%. In de jaren daarna is de werkgelegenheidsgroei ca. 1 % per jaar.

5. *Wat is de stand met betrekking tot de absorptie van onderwijsassistenten sport in het onderwijs? Wat is er waar van de berichten van het Centraal Instituut Opleiding Sportleiders (CIOS) dat deze onderwijsassistenten geen baan vinden in het onderwijs?*

Ik beschik niet over informatie die specifiek betrekking heeft op de werkgelegenheid van onderwijsassistenten sport (lichamelijke opvoeding) in het primair onderwijs.

Voor een CIOS-afgestudeerde die leraar wil worden, is de weg van zij-instroom in het beroep vaak niet goed begaanbaar. Doorgaans is hij immers niet in het bezit van een HO-getuigschrift dat toegang geeft tot een geschiktheidsonderzoek, het begin van een zij-instroomtraject. In de voortgangsrapportage Maatwerk 3 (paragraaf 3.3) van september 2001 is hieraan aandacht besteed. De gedachte was dat het voor de CIOS-afgestudeerde een begaanbare weg zou kunnen zijn als hij in een maatwerktraject het getuigschrift van de Academie voor lichamenlijk opvoeding kan behalen en intussen als onderwijsassistent in zijn vakgebied wordt aangesteld. In de voortgangsrapportage is daarom aangegeven dat met betrokken sportopleidingen (CIOS en ALO) overleg werd gevoerd om ook daadwerkelijk te bevorderen dat voor de afgestudeerden aan het CIOS op hen toegesneden opleidingstrajecten beschikbaar zijn waardoor zij kunnen doorstromen naar de functie van vakleraar lichamenlijke oefening.

Dat overleg heeft geresulteerd in het door het ALODO (Academie voor Lichamenlijk Opvoeding Directeuren Overleg) opgestelde rapport 'Maatwerk opleidingen aan ALO's' met de ondertitel 'Een voorstel tot aansluiting van de onderwijsprogramma's MBO en HBO- Sport en Bewegen' (Amsterdam, april 2004). Bij brief van 10 augustus 2004 (kenmerk HO/BL/2004/26913) heb ik dat rapport ter kennisneming gezonden aan uw Kamer. Maatwerktrajecten in de opleiding zijn dus beschikbaar, maar dat wil niet zeggen dat een ieder die daaraan deelneemt ook tegelijk een aanstelling als onderwijsassistent heeft. Het is immers aan de schoolbesturen of zij al of niet een onderwijsassistent in dienst nemen.

*6. Zijn de recentere ontwikkelingen met betrekking tot de werkloosheid onder jonge leerkrachten in overeenkomst met uw onderzoek uit 2003? Hoe verklaart u de werkloze jonge leerkrachten die geen baan kunnen vinden? Heeft u hiervoor een oplossing, alvorens deze leerkrachten een andere beroepskeuze maken?*

Door de economische recessie vertrekken minder leraren naar een baan in de marktsector, maar er keren ook meer mensen vanuit andere sectoren terug naar het onderwijs. Als er meer personeel beschikbaar is, dan is het voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt minder gemakkelijk om een passende baan te vinden. Dit betekent dan ook dat de banen niet meer overal voor het grijpen liggen.

Ondanks de gewijzigde economische omstandigheden vonden studenten die in 2003 afstudeerden aan de lerarenopleiding nog vrij gemakkelijk een baan. Dit blijkt inderdaad uit de 'Loopbaanmonitor onderwijs 2004'. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding basisonderwijs werkte ruim 80 procent direct na afstuderen. Ongeveer 10 procent ging verder studeren, en één procent was werkloos. De rest ging voor een periode naar het buitenland of vervulde zorgtaken. Van de afgestudeerden van de lerarenopleiding voortgezet onderwijs ging bijna 68 procent direct na de studie aan de slag in het onderwijs. Ongeveer 15 procent kreeg een baan buiten het onderwijs, 3 procent was werkloos, en de overige 14 procent studeerde verder, ging op reis of vervulde zorgtaken. Voor diegenen die niet direct zijn gaan werken, was het in vergelijking met voorgaande jaren wel moeilijker om tijdens het schooljaar 2003-2004 een baan te vinden.

Net als andere sectoren kan het onderwijs geen baangarantie afgeven. Wel geeft een diploma van de lerarenopleiding nog steeds een goede kans op een baan. Dat geldt zeker voor hen die zo nodig bereid zijn om ook buiten hun eigen regio aan de slag te gaan.

Binnenkort start een vergelijkbaar onderzoek onder afgestudeerden uit het jaar 2004. De eerste resultaten van dit onderzoek verwacht ik begin november 2004.

7. *Heeft u onderzocht wat de redenen zijn voor de grote verschillen in tekorten tussen de vier grote gemeenten (G4) en de rest van Nederland?*

Er is geen recent specifiek onderzoek naar de verschillen in tekorten tussen de grote steden en de rest van Nederland voorhanden (het laatste specifieke onderzoek dateert van 2001). Wel zijn een aantal belangrijke aspecten bekend. Zo is de vraag naar onderwijsgevend personeel in de grote steden groter door een relatief hoog aandeel achterstandsl leerlingen. Scholen hebben als gevolg daarvan een grotere formatie en daarmee een grotere vraag naar onderwijspersoneel. Bovendien is de concurrentie met andere bedrijven en instellingen om de hoger opgeleiden in de grote steden vaak heviger dan elders.

Verder is uit onderzoek bekend dat juist de achterstandsscholen (die in de grote steden zijn oververtegenwoordigd) meer moeite hebben om onderwijspersoneel te vinden en te behouden (Arbeidsmarktbarometer PO, VO en BVE). De uitstroom van leraren is het grootst in de vier grote steden. In 2001 was de uitstroom van leraren in het primair onderwijs in de vier grote steden 6,7% tegen 5,3% voor heel Nederland. Ook in het voortgezet onderwijs was in 2001 de uitstroom van leraren in de vier grote steden hoger dan voor Nederland totaal; respectievelijk 8,2% en 7,3%. Deze hogere uitstroom van leraren in de vier grote steden betekent dat daar ook meer vacatures ontstaan dan in de rest van Nederland.

Uit regionale analyses ten behoeve van de arbeidsmarkttramingen (MIRROR) blijkt verder dat de grote steden onderwijspersoneel verliezen aan andere (omliggende) regio's. Waarschijnlijk hangt dit samen met bijvoorbeeld betere huisvesting, minder overlast, gemakkelijker leerlingen. Factoren die (met name in de fase van gezinsvorming) een belangrijke rol spelen in de beslissingen rondom wonen en werken.

8. *Waarom is de gemiddelde aanstellingsomvang van beginnende leraren 0,7? Zou deze omvang hoger kunnen liggen?*

De gemiddelde aanstellingsomvang is de uitkomst van de 'match' tussen de wensen en mogelijkheden van beginnende leraren en de onderwijsinstellingen die beginnende leraren in dienst nemen. Uit onderzoek blijkt dat beginnende leraren een gemiddelde aanstellingsomvang hebben van 0,7. In het onderwijs werken veel vrouwen, waarvan velen in deeltijd willen werken, hetgeen de geconstateerde gemiddelde aanstellingsomvang goeddeels verklaart.

De gemiddelde aanstellingsomvang zal wellicht in beperkte zin kunnen stijgen. In regio's met een krappere arbeidsmarkt is die aanstellingsomvang gemiddeld ruim 0,8. In deze regio's is een groot beroep gedaan op leraren om langer te werken. Beleidsmatig is ook het nodige gedaan om langer werken te stimuleren. Maar feit blijft dat één van de gunstige wervingsfactoren van de sector onderwijs juist de ruime mogelijkheid om in deeltijd te werken is.

9. *Kunt u met cijfers onderbouwen dat uw verwachting om de (landelijke) doelstellingen ten aanzien van aantallen leraren te behalen realistisch is?*

Deze berekening is terug te vinden in de nota 'Werken in het Onderwijs 2004', d.d. september 2003, pagina 15. Berekend is dat in de periode 2003/04 – 2006/07 het benodigde personeel voor de onderwijssector 52.000 fte's bedroeg, en dat door de som van autonome ontwikkelingen, reeds ingezet beleid en intensiveringen van Balkenende I nog een potentieel tekort van 10.400 resulteert. De intensiveringen van Balkenende II brengen dit potentiële tekort terug tot 2.200 fte's.

De getroffen beleidsmaatregelen en de verruiming van de arbeidsmarkt hebben ertoe geleid dat de uitstroom uit het onderwijs sterk is teruggedrongen. Ook de instroom (anders dan zij-instroom) is fors gestegen. De grote instroom en de fikse daling van de uitstroom heeft er voor gezorgd dat (veel eerder dan verwacht) het huidige tekort van 1.200 onder de streefwaarde van 2.200 ligt. De verdere effectuering van de beleidsmaatregelen (enveloppemiddelen op het thema arbeidsmarkt en personeel) moet ertoe leiden dat de oploop in de vraag naar onderwijspersoneel de komende jaren ook vervuld kan worden. De huidige cijfers sterken de verwachting dat dit ook de komende jaren zal lukken.

*10. Wanneer vinden de gesprekken plaats tussen de staatssecretaris van OCW en de relevante partijen over de prestatieafspraken in de sectoren HO en BVE? Met welke sectoren wil u nog meer volgens prestatieafspraken gaan werken?*

Op dit moment lopen de eerste ambtelijk verkennende gesprekken met relevante bestuurlijke partijen uit de bve-sector. De instellingen ontvangen dit najaar een uitnodigingsbrief om hun regionale ambities transparant te maken. Het is niet de bedoeling prestatieafspraken te maken tussen de staatssecretaris van OCW en de instellingen; de staatssecretaris vraagt slechts aan de instellingen ambities en prestaties op maatschappelijke speerpunten transparant te maken, en gaat deze benchmarken.

In het hoger onderwijs wordt dit jaar gebruikt om eerste ervaringen met prestatieafspraken op te doen, onder andere met de pilot bèta/techniek. Die ervaringen zullen worden gebruikt om in 2005 tot meer omvattende afspraken te komen tussen overheid en instellingen. Daarnaast staan ook de bilaterale overleggen die de staatssecretaris dit najaar voert met de instellingen steeds meer in het teken van de prestatieafspraken. In oktober zal de eerste 'Kennis in Kaart' op instellingsniveau worden verspreid onder de hogescholen en universiteiten. Met de koepels is daarover overlegd. De instellingen wordt vervolgens gevraagd om met concrete voorstellen te komen voor een afspraak. Over deze voorstellen vindt vervolgens overleg plaats.

Voor de sectoren primair en voortgezet onderwijs is de benadering van prestatieafspraken nog niet aan de orde.

*11. Door wie worden bestelindicatoren ontwikkeld? Wordt hier overleg over gepleegd met de praktijk?*

Met de versterking van de autonome instellingen komt voor de overheid meer accent te liggen op de verantwoordelijkheid voor het adequaat functioneren van het stelsel. Om deze verantwoordelijkheid te ondersteunen, is een set van indicatoren in ontwikkeling dat op een aantal hoofdaspecten als toegankelijkheid, doelmatigheid en kwaliteit helpt zicht te bieden in het functioneren van het stelsel. De indicatoren hebben een signalerende functie en zullen bij de verantwoording worden gepresenteerd.

Het gaat vooral om een selectie van bekende indicatoren uit publicaties als begroting, financieel jaarverslag, OCW in Kerncijfers, Onderwijsverslag, Koersdocumenten en internationale publicaties. OCW maakt een eerste selectie. Deze selectie wordt voorgelegd aan experts met kennis in de theorie en de praktijk over het gebruik van dergelijke indicatoren. Ook het veld zal worden geconsulteerd. De set bestelindicatoren zal vervolgens aan uw Kamer worden voorgelegd.

12. *Ontvangen de gemeenten in de regio, de werkgevers en opleidingen een budget voor het oplossen van arbeidsmarktknelpunten? Zo ja, om welk budget gaat het en waar komt het vandaan?*

Onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs in zogenaamde risicoregio's kunnen in aanmerking komen voor extra financiële ondersteuning. In de nota Werken in het Onderwijs 2005 (d.d. 21 september 2004) is beschreven welke regio's risicoregio zijn. De financiële ondersteuning is bedoeld voor de gezamenlijke onderwijsinstellingen. Zij worden uitgenodigd om samen met opleidingen, gemeenten en bedrijfsleven in de regio een integraal plan op te stellen om kwalitatieve en/of kwantitatieve personele tekorten op te lossen.

Het gaat om € 1,2 mln. in 2004, oplopend tot € 6,1 mln. in 2005 en € 7,8 mln. in 2006.<sup>1</sup> Deze middelen zullen op basis van de werkgelegenheid verdeeld worden. Ook een deel van de budgetten 'Opleiden in de school' en 'Bekwaamheidsdossiers' komt ten goede aan de samenwerking in de regio's. Het budget is afkomstig uit de bij het Hoofdlijnenakkoord 2003 beschikbaar gestelde extra middelen.

13. *Hoe wilt u bereiken dat in 2007 de onderwijsarbeidsmarkt in alle regio's in evenwicht is, terwijl in het schooljaar 2007- 2008 het lerarentekort juist op zijn hoogtepunt zal zijn? Hoeveel financiële steun krijgen de werkgevers in het primair onderwijs (PO), het voortgezet onderwijs (VO) en de BVE in de regio's hiervoor van het Rijk?*

We spreken van een evenwicht wanneer onderwijsinstellingen in staat zijn om conjuncturele schommelingen op de onderwijsarbeidsmarkt op te vangen en zowel kwantitatieve als kwalitatieve problemen weten te voorkomen. Het doel is dus dat regio's in staat zijn de verwachte tekorten in 2007-2008 af te wenden door regionale samenwerking en goed personeelsbeleid.

Onderwijsinstellingen voor primair en voortgezet onderwijs in zogenaamde risicoregio's kunnen in aanmerking komen voor extra financiële ondersteuning. Zie ook mijn antwoord op vraag 12. Voor de regio's waarin de personeelsproblematiek zich nu niet zo doet voelen, reken ik erop dat de werkgevers in het primair en voortgezet onderwijs zelf het initiatief nemen om zich voor te bereiden op de situatie in 2007-2008 en dat zij op eigen kracht tot regionale samenwerking zullen komen.

Voor de sector Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie is een regionale differentiatie niet mogelijk, aangezien er geen regionale arbeidsmarktgegevens beschikbaar zijn. De instellingen hebben een dusdanige omvang en spreiding dat ze het niveau van één arbeidsmarktregio overstijgen.

14. *Wat doet u indien Mirror (een simulatiemodel voor de onderwijsarbeidsmarkt), dat immers nog niet getest is, anders uitpakt dan verwacht?*

Mirror is een instrument om ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt te kunnen voorspellen. Daarmee wordt het voor (samenwerkende) onderwijsinstellingen scholen eenvoudiger personeelsplanningen te maken.

---

<sup>1</sup> Voor de enveloppemaatregelen geldt dat de oploop in de mee rjarige reeksen ten opzichte van 2005 ter indicatie is opgenomen. Dit betekent dat voor de oploop nog geen bestuurlijke of juridische verplichtingen worden aangegaan; deze middelen zijn beleidsmatig gereserveerd. Op de derde dinsdag van september kunnen vervolgens in de OCW-begroting de maatregelen financieel vertaald worden.

De gegevens die het model genereert, zijn afhankelijk van het arbeidsmarktgedrag en het beleid zoals dat in het verleden heeft plaatsgevonden, met daarin verwerkt de verwachtingen ten aanzien van de werkgelegenheidsontwikkelingen op basis van de geraamde leerlingenaantallen. Momenteel wordt het model getest en gevalideerd door de betrokken onderzoeks- en adviesinstelling. Ik heb alle vertrouwen in de uitkomsten.

*15. Welke aanwijzingen heeft u dat de investeringen voor de periode 2004-2006 voldoende zijn om tot regionale samenwerking te komen zodat men in 2007 dit op eigen kracht kan?*

Het verloop van de samenwerking in de vier grote steden (G4) wekt het vertrouwen dat een vergelijkbaar samenwerkingsverband in meerdere regio's van de grond kan komen. In 2003 zijn er met ondersteuning van het SBO 29 samenwerkingsverbanden in de rest van Nederland gerealiseerd. Ik heb het SBO gevraagd ook de komende periode de regionale samenwerkingsverbanden, waar nodig, te blijven ondersteunen. Ik ga er overigens vanuit dat naast de ondersteuning en facilitering die het ministerie biedt, bij de samenwerkende onderwijsinstellingen en gemeenten ook een eigen verantwoordelijkheid ligt om te anticiperen op de ontwikkelingen in de regionale onderwijsarbeidsmarkt.

*16. Worden er maatregelen genomen om onderwijsinstellingen te leren een meerjaren personeelsplanning te maken? Wat gaat u ondernemen teneinde onderwijsinstellingen dit gemakkelijker te maken?*

In 2005 worden samen met een aantal onderwijsinstellingen goede voorbeelden ontwikkeld van meerjarige personeelsplanningen. Deze goede voorbeelden worden beschikbaar gesteld voor andere onderwijsinstellingen. In overleg met de werkgevers- en schoolleidersorganisaties zal ik een plan ontwikkelen voor de verspreiding van deze good practices. Met de Inspectie voer ik overleg over de wijze waarop de ontwikkeling van een meerjarige personeelsplanning kan worden meegenomen in het stimulerend toezicht.

*17. Kunt u de bevindingen doen toekomen van het experiment van twee Regionale opleidingscentra (ROC's) inzake teambeloning?*

In de bijlage treft u het rapport 'Teambeloning binnen de BVE' (d.d. mei 2003) aan over de beide experimenten.

*18. Op welke termijn worden de resultaten van de experimenten van functiedifferentiatie in het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE (zijnde onder andere de projecten (Team)onderwijs op maat, Tompuls en Lesgeven anders organiseren) kenbaar gemaakt aan de Kamer?*

De ontwikkelingen op het terrein van functiedifferentiatie in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE zijn gevolgd via twee monitors: de monitor decentrale schoolbudgetten en de aandachtsgroepenmonitor. Resultaten van beide monitors zijn opgenomen in de nota Werken in het onderwijs 2005 die samen met de begroting 2005 is gezonden aan de Tweede Kamer.

Aan het project (Team)onderwijs op maat is dit jaar een vervolg gegeven met als doel dat alle scholen voor primair onderwijs op basis van hun eigen onderwijskundige visie en context een bewuste keuze maken voor de inrichting van hun onderwijs, met een organisatie die optimaal aansluit bij die visie en het daartoe noodzakelijke personeelsbeleid, het zogenaamde 'onderwijs anders organiseren'-beleid. Tot het einde van het schooljaar 2004-2005 wordt de TOM-gedachte verspreid naar alle scholen en ondersteunende instellingen in het primair onderwijs.



19. *Welk vervolg geeft u aan de positieve instelling van de deelnemers aan de diverse koersgesprekken ten opzichte van het werken in teams en de inzet van verschillende competenties?*

Er wordt een vervolg gegeven aan (Team)onderwijs op maat met als doel dat alle scholen voor primair onderwijs op basis van hun eigen onderwijskundige visie en context een bewuste keuze maken voor de inrichting van hun onderwijs, met een organisatie die optimaal aansluit bij die visie en het daartoe noodzakelijke personeelsbeleid, het zogenaamde 'onderwijs anders organiseren'-beleid. In het kader van het deltaplan bèta/techniek wil ik stimuleren dat docenten van verschillende exacte vakken in het voortgezet onderwijs met elkaar samenwerken in teams. Met de Wet op de beroepen in het onderwijs schep ik randvoorwaarden voor onderwijsinstellingen om keuzes te maken over de inzet van hun onderwijspersoneel. Voor het onderhoud van de bekwaamheid van het personeel stel ik extra middelen beschikbaar (oplopend tot € 29,2 miljoen in 2007).<sup>2</sup> Tevens krijgen de onderwijsinstellingen middelen voor de invoering van integraal personeelsbeleid (oplopend tot € 95,3 miljoen in 2009).

20. *Welke oorzaak ligt ten grondslag aan het ontbreken van een éénduidig beleid en criteria voor beloningsdifferentiatie?*

Op grond van de CAO BVE dient de werkgever die wil overgaan tot beloningsdifferentiatie hiervoor beleid te formuleren. In dit beleid dient te worden aangegeven welke beloningsvormen de werkgever hanteert en in welke gevallen extra beloning kan worden toegekend. Over het beleid inzake beloningsdifferentiatie dient de werkgever overleg te voeren met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR). In de praktijk blijkt dat het voor de instellingen een lastige opgave is om beleid ten aanzien van beloningsdifferentiatie te formuleren. Het gaat dan met name om de vraag wat de instelling met de invoering van beloningsdifferentiatie wil bereiken en welke variabele beloningsvormen daaraan kunnen bijdragen. De Bve Raad heeft initiatieven genomen om de gedachtevorming over beloningsdifferentiatie in de sector een nieuwe impuls te geven.

21. *Bevat het deltaplan voor Bèta en techniek ook de mogelijkheid om docenten van andere onderwijssectoren (bijvoorbeeld hogescholen en universiteiten) een deel van het onderwijs te laten verzorgen?*

In het kader van het deltaplan bèta/techniek wordt ingezet op het uitbreiden van regionale netwerken tussen universiteiten/hogescholen en onderwijs in de regio. Doel is om op korte termijn deze netwerken tot stand te laten komen, zodat in de periode 2004-2007 de samenwerking tussen het voortgezet en hoger onderwijs verbeterd wordt en meer leerlingen kiezen voor een bèta/technische opleiding in het hoger onderwijs. Onderdeel van die netwerkvorming kan ook zijn dat docenten van de verschillende instellingen bij elkaar het onderwijs verzorgen. Ik juich dat toe, omdat dit een impuls kan zijn voor onderwijsvernieuwing. Dat gebeurt overigens in de praktijk al, bijvoorbeeld in het door het deltaplan ondersteunde junior college in Utrecht.

Tevens gaan onderwijsinstellingen in het kader van het deltaplan bèta/techniek aan de slag met het anders organiseren van het onderwijs. Doel is dat onderwijsinstellingen in het voortgezet onderwijs structurele aanpassingen doen in hun organisatie en personeelsbeleid. Dit kan betekenen dat collegadocenten uit het hoger onderwijs een deel van het onderwijs verzorgen.

---

<sup>2</sup> Zie voetnoot 1.

22. *Worden er in het kader van het deltaplan Bèta en techniek meer academici aangesteld? Kunt u een overzicht geven van de ontwikkeling in het aantal academici dat leraar is geworden? In hoeverre is hun beloning marktconform?*

Het aanstellen van meer academie is geen specifieke doelstelling van het deltaplan Bèta/techniek.

Op dit moment zijn geen gegevens beschikbaar over het aantal academici dat leraar is geworden. Wel is bekend welk deel van de afgestudeerden van de universitaire lerarenopleiding (ULO)'s in het onderwijs is gaan werken (eerste baan na afstuderen).

	1995-1996	1997-1998	1999-2000	2001-2002
Totaal aantal ulo-afgestudeerden	187	168	128	183
Aandeel na afstuderen in onderwijs (eerste baan na afstuderen)	68%	70%	77%	85%

De beloning van leraren met een wetenschappelijke opleiding is afhankelijk van het niveau van de functie waarin de leraar wordt benoemd. Het voortgezet onderwijs kent voor de leraarsfunctie bijvoorbeeld drie niveaus: functies op niveau van schaal LB, LC en LD. De instellingsbesturen zijn verantwoordelijk voor de vaststelling van de omvang van de lerarenformatie per functieniveau en de toedeling van lerarenfuncties aan personen. In de door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelatie uitgebrachte Trendnota Arbeidszaken Overheid 2005 worden de resultaten vermeld van een onderzoek waarbij de beloning van werknemers in de collectieve sector vergeleken is met de beloning van werknemers in de marktsector. Daarbij is gebruik gemaakt van beloningsgegevens uit 2001, zijnde de meest recente CBS-gegevens. Op basis van deze gegevens zou er sprake zijn van een behoorlijke beloningsachterstand wetenschappelijk opgeleiden in het onderwijs ten opzichte van werknemers met eenzelfde opleidingsniveau in de marktsector. Vanaf augustus 2001 zijn, onder meer via de inzet van de 'Van Rijn-middelen', echter verschillende maatregelen getroffen die deze beloningsachterstand kunnen terugbrengen. De maatregelen betreffen de verkorting van de carrièrepatronen en een verruiming van de mogelijkheden voor belonings- en functiedifferentiatie. Bij de CAO 2003 zijn opnieuw extra middelen aan de instellingen voor voortgezet onderwijs toegekend ten behoeve van functiedifferentiatie aan scholen met vmbo.

23. *Wanneer zijn de bevindingen van de twee ICT-onderzoeken te verwachten?*

De betreffende onderzoeken bevinden zich op dit moment in de laatste fase. Ik verwacht dat de resultaten begin 2005 beschikbaar zijn.

24. *Welke objectieve criteria voor beloningsdifferentiatie zijn er tot nu toe bekend?*

Uit de monitor decentrale budgetten blijkt dat in de BVE-sector de meest voorkomende vormen van beloningsdifferentiatie zijn:

- de toekenning van extra salarisperiodieken bij indiensttreding (als compensatie voor onbetaalde relevante ervaring);
- de toekenning van extra salarisperiodieken tijdens de loopbaan (inlopen beloningsverschil na loopbaanonderbreking);
- extra beloning in verband met taak (functioneringstoelagen).

In het kader van de aandachtsgroepenmonitor 2004 wordt een verdiepingsstudie uitgevoerd naar beloningsdifferentiatie in de BVE-sector. De uitkomsten van dit onderzoek zullen een gedetailleerd beeld geven van de vormen van beloningsdifferentiatie die in de BVE-sector voorkomen en van de criteria/prestatie-indicatoren die de instellingen voor deze beloningsbeslissingen hebben gehanteerd.

25. *Zijn de lerarenopleidingen vertegenwoordigd in het Landelijk Platform? Zo neen, waarom niet?*

De lerarenopleidingen zullen niet vertegenwoordigd zijn in het Landelijk Platform. De reden hiertoe is de door uw Kamer aanvaarde motie van het lid Hamer (Kamerstukken II 2003-2004, 28 088, nr. 30) waarin, 'overwegende, dat de deskundigheid van lerarenopleidingen heel goed kan worden betrokken bij de formulering van bekwaamheidseisen zonder dat de lerarenopleidingen als aparte geleding worden vertegenwoordigd in het Platform', de regering wordt verzocht 'zo spoedig mogelijk een nader voorstel te doen over de samenstelling van het Platform dat gestalte geeft aan een duidelijke betrokkenheid van het veld en recht doet aan deze overweging'. Bij brief van 17 september 2004, kenmerk AP/OKP/2004/41719, is in vervolg op die motie aangegeven hoe ik het platform zal samenstellen. Daarbij heb ik aangegeven dat het platform overlegt met deskundigen van instellingen die een rol hebben bij het opleiden en/of het (verder) scholen van onderwijspersoneel over bij de bekwaamheden passende opleiding en scholing.

26. *Wordt de mogelijkheid voor mensen zonder een getuigschrift hoger beroepsonderwijs of middelbaar beroepsonderwijs-niveau 4 om toegelaten te worden tot het geschiktheidsonderzoek in de wet verankerd?*

De regelgeving op het punt van zij-instroom biedt de mogelijkheid dat toelating tot het geschiktheidsonderzoek ook openstaat voor mensen die niet beschikken over een HO-getuigschrift maar wel over een diploma van een middenkaderopleiding, een specialistenopleiding of een op grond van de WHW aangewezen vakopleiding. Die uitzondering geldt alleen voorzover betrokkene onderwijs wil gaan geven in één van de bij AMvB aan te wijzen beroepsgerichte vakken in het vmbo. Op dit moment zijn bij AMvB zes beroepsgerichte vakken aangewezen: bouwtechniek, metaaltechniek, elektrotechniek, voertuigtechniek, installatietechniek en consumptief. Ik heb nu niet het voornemen op korte termijn dat aantal uit te breiden.

27. *Uit hoeveel personen en met welke functies bestaan de commissies per beroep?*

Het ontwikkelwerk dat verricht moet worden om tot de formulering van bekwaamheidseisen te komen en om draagvlak te verwerven, wordt gedaan door commissies per onderwijsberoep. In deze commissies levert de desbetreffende beroepsgroep een groot aandeel. De commissies per onderwijsberoep zullen de expertise benutten van de bestaande beroepsgroepen zoals SBL en NSA. Het aantal personen dat deel uitmaakt van een commissie per beroep is niet vastgelegd.

28. *Hoe wordt de kwaliteit van het onderwijs in de praktijk beschermd? Is er een limiet aan het aantal uren dat een zij-instromer alleen voor de klas mag staan?*

De school is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs aan hun leerlingen. De inspectie houdt hierop toezicht. De onderwijswetgeving ten aanzien van de verschillende sectoren (WPO, WVO etc) en de wetgeving t.a.v. het toezicht (de WOT) geven hiervoor kaders en voorschriften. Op pagina 44 van het Beleidsplan Onderwijspersoneel ga ik in op de kwaliteit van het onderwijs aan diegenen die voor een functie in het onderwijs worden opgeleid. De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van dat onderwijs ligt bij de instellingen die uiteindelijk verantwoordelijk zijn voor het verstrekken van het getuigschrift aan het eind van de opleiding. Als het gaat om het opleiden van leraren zijn hogescholen en universiteiten die die opleidingen verzorgen dus verantwoordelijk. De Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek geeft daarvoor kaders en voorschriften.

Het feit dat in toenemende mate een deel van de opleidingsfunctie wordt opgepakt door scholen voor PO, VO en BVE doet niet af aan die uiteindelijke verantwoordelijkheid van de lerarenopleiding. Maar het ligt wel voor de hand dat die scholen betrokken zijn bij het beoordelen van studenten op die onderdelen waar die scholen zelf een belangrijk aandeel leveren. In het Beleidsplan Onderwijspersoneel geef ik aan dat opleidingen en scholen de op dat punt te maken afspraken zouden moeten vastleggen in de leerarbeidsovereenkomsten die aan deze duale trajecten ten grondslag liggen.

Op de vraag of er een limiet is gesteld aan het aantal uren dat een zij-instromer alleen voor de klas mag staan, is het antwoord ontkennend. Een zij-instromer wordt benoemd als leraar. Hij heeft twee jaren de tijd om volledig bekwaam te worden. De school maakt met de zij-instromer en de lerarenopleiding afspraken over het te volgen opleidingstraject en de begeleiding van de zij-instromer. In dat verband kunnen afspraken worden gemaakt over de feitelijke inzet van de zij-instromer. Regelgeving legt daarbij echter geen beperkingen op aan het zelfstandig functioneren.

*29. Wat is de meerwaarde van het verzorgen van een deel van de opleiding door de onderwijsinstellingen in het PO en VO ten opzichte van de situatie waarin deze instellingen als stagebedrijf bijdragen aan de opleiding?*

Bij stage beperkt de rol van de school zich tot het aanbieden van een werkplek waar ervaring kan worden opgedaan: de opleiding leidt op, de school biedt gelegenheid tot oefening. De meerwaarde van opleiden in de school is dat de school ook vormgever van het opleidingstraject is en mede-organisator van de uitvoering daarvan. Een meer gelijkwaardige rolverdeling kan bijdragen aan de kwaliteit van de opleiding.

Medeverantwoordelijkheid van scholen voor de opleiding leidt enerzijds tot kwalitatief hoge leerwerkplekken in de school en anderzijds tot activiteiten binnen de opleidingen die meer dan voorheen gericht zijn op de alledaagse schoolpraktijk. In de projecten opleiden in de school wordt nagegaan hoe deze andere rolverdeling uitwerkt.

*30. Zijn leerbedrijven bevoegd een diploma of een (deel)certificaat af te geven? Aan welke voorwaarden moeten zij voldoen om zo'n bevoegdheid te krijgen?*

Nee, leerbedrijven zijn niet bevoegd een diploma of een (deel)certificaat af te geven. Het uitgangspunt is én blijft dat alleen geaccrediteerde lerarenopleidingen en opleidingen voor onderwijsassistent het getuigschrift c.q. het diploma mogen afgeven.

*31. Wat is de oorzaak van het lage afstudeerrendement bij de tweedegraads lerarenopleidingen voor VO en BVE?*

Onderzoek naar de oorzaken van het lage afstudeerrendement bij tweedegraads lerarenopleidingen is niet beschikbaar. In 'Samen scholen. Eindrapport van de visitatiecommissie tweedegraads lerarenopleiding' (april 2004) wordt aangegeven dat het aan de opleidingen is om te achterhalen welke verklaringen er zijn voor uitval en vertraging. Een goed functionerend systeem van studievoortgangsregistratie is - aldus de visitatiecommissie - een belangrijk instrument om inzicht te krijgen in de studievoortgang van studenten. In het rapport 'Professioneel Onderwijspersoneel. Functioneren van de onderwijsarbeidsmarkt' (Inspectie van het Onderwijs, april 2004) wordt als mogelijke oorzaak genoemd dat de studenten zich bij het kiezen van de opleiding onvoldoende hebben laten informeren over het karakter van de opleiding of de beroepsperspectieven.

Ik streef naar een verbetering van het afstudeerrendement, te realiseren door de instellingen. Dat is dan ook onderwerp van bespreking in het overleg dat ik met de instellingen voer en waarbij vanzelfsprekend dan ook een beter zicht moet ontstaan op de oorzaken van het relatief lage afstudeerrendement.

*32. Waarom is het streefcijfer uit het ULO-convenant (Universitaire Leraren Opleidingen) niet gerealiseerd?*

Zoals aangegeven in het Jaarverslag van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) over 2003 (Kamerstukken II 2003-2004, 29 540, nr. 16, blz. 165-166) hebben de universiteiten een scala van leerwegen ontwikkeld om de ULO aantrekkelijker te maken en is het aantal opgeleide leraren sinds 1998 toegenomen, zij het langzamer dan gepland. Uit de tussenevaluatie van het 'ULO-convenant 1999-2005' (juni 2003) blijkt dat hieraan een complex van oorzaken ten grondslag ligt dat deels buiten de universiteiten ligt, zoals de situatie op de arbeidsmarkt en de invoering van de bachelor-master structuur. In 2005 vindt de eindevaluatie van het convenant plaats. Uit die evaluatie zal blijken welk eindresultaat het convenant heeft opgeleverd en hoe dat resultaat tot stand is gekomen

*33. Welke overwegingen liggen eraan ten grondslag dat bij alle financiële noden van deze tijd geld wordt uitgetrokken voor 15% meer mannelijke studenten in 2007, terwijl uit recent onderzoek is van Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen (ITS) blijkt dat mannen voor de klas niet automatisch leidt tot betere prestaties en gunstiger gedrag bij jongens?*

In mijn brief van 10 augustus 2004, kenmerk PO/PJ/2004-36728, gericht aan uw Kamer, heb ik aangegeven dat het uit het oogpunt van evenwichtige personeelsopbouw, maar ook voor de beeldvorming van het onderwijs als werkgever, gewenst is om aandacht te hebben voor de man-vrouw-verhouding bij het onderwijspersoneel. Daarnaast is het zaak, gelet op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waarbij na 2007 als gevolg van de vergrijzing een grote uitstroom uit het onderwijs zal plaatsvinden (Nota werken in het onderwijs 2005), dan zorg te dragen voor de instroom van nieuwe generaties onderwijsgeevenden. Daartoe moeten thans alle beschikbare bronnen worden aangeboord. Omdat de instroom van mannelijke studenten gering is, valt in deze categorie nog winst te behalen.

*34. Waar is het percentage van 10% afname van het aantal leraren onder 30 jaar dat het onderwijs weer verlaat, op gebaseerd?*

In het Beleidsplan Onderwijspersoneel is als doelstelling geformuleerd dat in 2007 het aantal leraren jonger dan 30 jaar dat het onderwijs weer heeft verlaten met 10 procent is gedaald. Het betreft een streefdoel dat is gebaseerd op een inschatting van wat mogelijk moet zijn.

*35. Zal het Landelijk Platform zich ook uitspreken over educatieve masteropleidingen in het wetenschappelijk onderwijs?*

Het Beleidsplan Onderwijspersoneel spreekt waar het educatieve masters betreft primair over HBO-masters, maar ook de ontwikkelingen op het gebied van wetenschappelijke educatieve masters zullen door het Platform bij zijn werkzaamheden op dit punt worden betrokken. Immers, leidend zal moeten zijn welke behoefte scholen hebben om educatieve masters te benoemen.

36. *Welke taak heeft de Open Universiteit op het terrein van de zij-instroom?*

Op grond van het bij de begrotingsbehandeling 2002 aangenomen amendement Cornielje cs (Kamerstukken II, vergaderjaar 2001/02, 28 000 VIII, nr 50) zijn voor de Open Universiteit middelen beschikbaar in het kader van het lerarenbeleid. De indieners van het amendement beoogden daarmee dat door de OU een programma zou worden ontwikkeld voor afstandsonderwijs ten behoeve van zij-instromers om bij te dragen aan de oplossing van het lerarentekort. De activiteiten van de Open Universiteit op dit terrein zijn vastgelegd in een plan van aanpak en een startnotitie. Beide documenten zijn door de toenmalige staatssecretaris op 11 mei 2004 aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal aangeboden (Kamerstukken II, vergaderjaar 2003/04, 29 200 VIII, nr. 141).

37. *Wat is de actuele stand van zaken met betrekking tot het standpunt over de Educatieve Faculteit Amsterdam van de Hogeschool van Amsterdam en INHolland?*

Aan betrokkenen is toegezegd dat er spoedig gesprekken zullen worden gevoerd, onder meer over de stand van zaken met betrekking tot de Educatieve Faculteit Amsterdam. Ik heb de Hogeschool van Amsterdam en INHolland gevraagd ter voorbereiding daarop eerst een voorstel te doen hoe zij denken om te gaan met de door hen gewenste splitsing van de EFA. Ik wacht dat voorstel af en hoop nog dit najaar het gesprek op dit punt te kunnen voeren.

38. *Tegen welke specifieke problemen lopen mensen van buiten het onderwijs die aan de slag (willen) gaan als schoolleider in het PO aan?*

In het algemeen zijn schoolbesturen en teams binnen de scholen nog huiverig voor het aannemen van nieuwe schoolleiders van buiten het onderwijs. Dit is een drempel voor mensen van buiten het onderwijs om in het PO aan de slag te kunnen. Mensen die van buiten het onderwijs worden aangesteld, moeten met name kennis en ervaring over het onderwijsproces opdoen. Om die reden wordt in de duale opleiding veel aandacht besteed aan het onderwijsproces.

39. *Hoe groot is het huidige aantal onvervulde vacatures voor directeuren in het PO? Hoeveel gaat het primair onderwijs tussen 2004 en 2007 er op vooruit aan fte's?*

Het aantal onvervulde vacatures voor directeuren in het PO is afgelopen schooljaar gedaald van 320 naar 210 vacatures. Hoewel in het primair onderwijs het aantal openstaande vacatures voor directiepersoneel is afgenomen, is het nog wel relatief hoog. Het aantal onvervulde vacatures (in voltijdbanen) als percentage van de werkgelegenheid bedraagt 1,8% ten opzichte van 0,3% voor leraren in het PO.

Afhankelijk van zowel de beleidsinitiatieven als de economische ontwikkeling kan het aantal onvervulde vacatures in de periode 2004-2007 verder dalen. De ontwikkeling hiervan wordt nauwlettend gevolgd.

40. *Wat zijn de reacties uit de praktijk over de directiefuncties die worden vervuld door mensen van buiten het onderwijs? Voldoet dit aantal?*

In juni jl. heeft de eerste groep managers van buiten het onderwijs het certificaat van de duale opleiding tot schoolleider in het basisonderwijs behaald, de zogenaamde Bazin van Buiten. Voor deze mensen is veel waardering. Daarnaast stromen ook langs andere wegen mensen van buiten het onderwijs in de functie van schoolleider in.

De geslaagde instromers van buiten moeten de komende tijd fungeren als ambassadeurs om de huiver binnen de teams in het algemeen (zie mijn antwoord op vraag 38) weg te nemen.

*41. Wat zijn de reacties uit de praktijk op het vervullen van de functie van schoolleider door twee mensen?*

Nog weinig scholen hebben ervaring met de inrichting van de schoolleiderfunctie als duobaan. Waar dit wel is gebeurd, zijn directies en besturen positief over de inzet van duobanen. Het is nu zaak deze goede voorbeelden te verspreiden zodat werkgevers mogelijkheden aanbieden om de functie van schoolleider als een duobaan in te vullen.

*42. Kunt u een voorbeeld geven van het begrip 'resultaatfinanciering' dat genoemd wordt bij de monitor bij 'meer onderwijsorganisaties zijn een professionele organisatie'?*

Met resultaatfinanciering wordt hier bedoeld dat tussen- en eindresultaten de voortgang van de financiering van een project kunnen beïnvloeden. Een voorbeeld waar dit nu wordt toegepast is het vervolg van het Full Color project dat recent van start is gegaan.