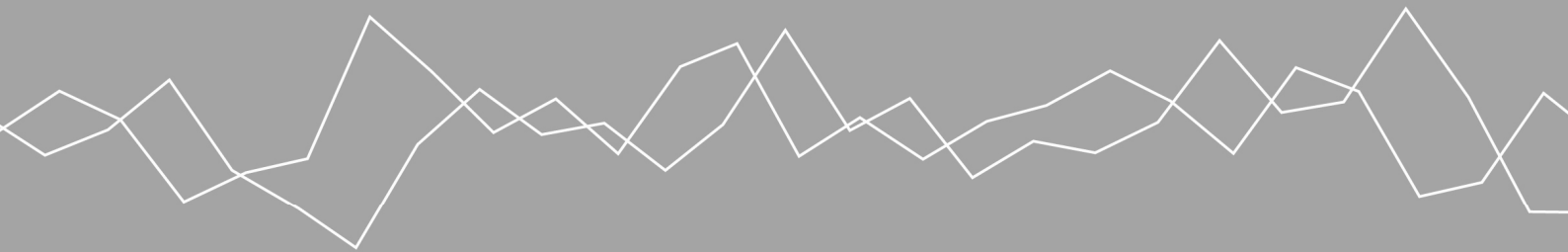


Startmeting versterking functiemix



Amsterdam, 1 december 2009
In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Startmeting versterking functiemix

Djoerd de Graaf
Maikel Volkerink

A decorative horizontal line art graphic consisting of several overlapping, jagged, and irregular lines in a light gray color, spanning the width of the page.

seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

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

SEO-rapport nr. 2009-57

Inhoudsopgave

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
2 Primair onderwijs	5
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Promotiecriteria in convenant	6
2.3 Promotiecriteria in CAO	7
2.3.1 Uitwerking CAO-PO	7
2.3.2 Uitwerking FUWA-PO.....	7
2.4 Promotiecriteria op schoolniveau	9
2.4.1 Uitwerking promotiecriteria.....	10
2.4.2 Uitvoering promotiecriteria.....	14
2.5 Communicatie omtrent promotiecriteria.....	16
2.5.1 Uitwerking promotiecriteria.....	17
2.5.2 Uitvoering promotiecriteria.....	18
2.6 Samenvatting	19
3 Voortgezet onderwijs	21
3.1 Inleiding.....	21
3.2 Promotiecriteria in convenant	22
3.3 Promotiecriteria in CAO	23
3.3.1 Uitwerking CAO-VO.....	23
3.3.2 Uitwerking FUWA-VO	23
3.4 Promotiecriteria op schoolniveau	26
3.4.1 Uitwerking promotiecriteria.....	26
3.4.2 Uitvoering promotiecriteria.....	31
3.5 Communicatie omtrent promotiecriteria.....	34
3.5.1 Uitwerking promotiecriteria.....	34
3.5.2 Uitvoering promotiecriteria.....	35
3.6 Samenvatting	37

4	Beroeps- en volwasseneneducatie	39
4.1	Inleiding.....	39
4.2	Promotiecriteria in convenant	40
4.3	Promotiecriteria op schoolniveau	40
	4.3.1 Uitwerking promotiecriteria.....	40
	4.3.2 Uitvoering promotiecriteria.....	45
4.4	Communicatie omtrent promotiecriteria.....	47
	4.4.1 Uitwerking promotiecriteria.....	47
	4.4.2 Uitvoering promotiecriteria.....	48
4.5	Samenvatting	49
5	Hoger beroepsonderwijs.....	51
5.1	Inleiding.....	51
5.2	Promotiecriteria in convenant	51
5.3	Promotiecriteria op schoolniveau	52
	5.3.1 Uitwerking promotiecriteria.....	52
	5.3.2 Uitvoering promotiecriteria.....	55
5.4	Communicatie omtrent promotiecriteria.....	57
	5.4.1 Uitwerking promotiecriteria.....	58
	5.4.2 Uitvoering promotiecriteria.....	59
5.5	Samenvatting	60
6	Conclusie	61
6.1	Uitwerking promotiecriteria.....	61
6.2	Uitvoering promotiecriteria	65
Bijlage A	Respons enquête SCL.....	69
Bijlage B	Tabellen VO naar schooltype	71
Bijlage C	Analyses gepromoveerden.....	77

Samenvatting

De convenanten LeerKracht van Nederland beogen het leraarsvak aantrekkelijker te maken. Per onderwijssector zijn in samenwerking met de sociale partners de kabinetsplannen uit het actieplan LeerKracht van Nederland uitgewerkt. Eén van de beloningsafspraken uit de convenanten betreft de versterking van de 'functiemix'. Schoolbesturen ontvangen extra geld om meer leraren in een hogere loonschaal te kunnen belonen. Goede leraren dienen aan de hand van objectieve promotiecriteria extra te worden beloond. Het gaat daarbij om leraren die een groot deel van hun contracturen aan lesgevende taken besteden. De maatregelen gelden voor scholen in het primair onderwijs (PO), het voortgezet onderwijs (VO), de beroeps- en volwasseneneducatie (BVE) en het hoger beroepsonderwijs (HBO). Voor elke sector zijn voor 2014 (HBO: 2012) streefpercentages opgesteld met betrekking tot de verdeling van de leraren over de loonschalen. Daarnaast zijn er tussendoelen voor 2011 (HBO: 2010) opgesteld. Voor elke sector geldt, dat de tweede tranche van het budget pas beschikbaar komt, indien op sectorniveau de tussendoelen zijn bereikt.

De criteria waaraan leraren in de verschillende schalen moeten voldoen, worden uitgewerkt en vastgelegd op drie niveaus: tripartiet (in de convenanten), bipartiet tussen de sociale partners (in de CAO) en op schoolniveau tussen schoolleiding en de medezeggenschapsraad (MR). De uitwerking van de nieuwe functiemix staat nog in de kinderschoenen. Nieuwe promotiecriteria zijn op schoolniveau nog nauwelijks opgesteld. Het voorliggende rapport is gebaseerd op gegevens uit een enquête onder het onderwijspersoneel. Het is een startmeting van het beleid rondom promotiecriteria. Deze meting dient als referentiepunt voor metingen in de komende jaren.

Primair onderwijs

De doelstellingen voor de nieuwe functiemix zijn fors in het PO. Voor het regulier basisonderwijs (BO) moet de volgende functiemix worden gerealiseerd in 2014: nog maar 58 procent van de leraren in schaal LA, een groei naar 40 procent in schaal LB en 2 procent in schaal LC. In het speciaal (basis)onderwijs, S(B)O, moet in 2014 een functiemix worden bereikt van 86 procent in schaal LB - de laagste schaal in het S(B)O - en 14 procent in LC. Ter vergelijking: momenteel zitten vrijwel alle leraren in het PO in de laagste schaal. Leraren die benoemd willen worden in een hogere functie moeten hierop solliciteren.

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

blijft het uitgangspunt nadrukkelijk dat de werkzaamheden in hogere schalen onderscheidend zijn qua niveau en complexiteit.

Voor de nieuwe functiemix zijn voor het PO middelen beschikbaar vanaf 1 augustus volgend jaar. Dat heeft tot gevolg dat nog op bijna geen enkele school promotiecriteria zijn opgesteld door de MR. Als er al wel promotiecriteria zijn opgesteld, dan is het deel van het onderwijzend personeel dat daar tevreden over is in het PO groter dan het ontevreden deel. Voor alle sectoren geldt, dat leraren duidelijke promotiecriteria op prijs stellen. Leraren op de scholen waarbij de nieuwe promotiecriteria al zijn opgesteld, zijn twee keer zo vaak van mening dat alle leraren een eerlijke kans op schaalpromotie hebben als de leraren op scholen zonder nieuwe criteria. Alhoewel in het PO op schoolniveau nog vrijwel geen nieuwe promotiecriteria zijn opgesteld, hebben leraren in het PO een mening over de momenteel op hun school gehanteerde promotiecriteria: veel leraren in het PO vinden de procedure rondom schaalpromotie oneerlijk verlopen. Ook dat geldt overigens voor andere sectoren, zelfs in nog sterkere mate. Sommige leraren hebben het gevoel dat veel promoties plaatsvinden op basis van het aantal dienstjaren en een goede relatie met de directie. Hierbij is de kanttekening op zijn plaats, dat in het PO promoties tot op heden niet of nauwelijks voorkwamen. De leraren in het PO die daadwerkelijk (nog vóór de invoering van de functiemix) zijn gepromoveerd, bevestigen dat hun aantal dienstjaren bij de promotie vaak meespeelde. Een dergelijk kenmerk zou volgens de promotiecriteria uit het convenant straks alleen van belang moeten zijn als deze hand in hand gaat met extra kennis en mogelijkheden om extra taken te vervullen. Overigens spelen volgens de directieleden de in het convenant genoemde criteria nu al wel vaak een rol bij promoties.

De meerderheid van het personeel in het PO geeft aan dat de MR hen nog niet heeft ingelicht over de nieuwe functiemix. Niet verwonderlijk, aangezien veel MR-leden de nieuwe functiemix nog niet hebben besproken. Als er in het PO door de MR is gecommuniceerd over de nieuwe functiemix, is een opvallend groot deel van de leraren en de MR-leden tevreden over de communicatie (ongeveer tweederde), vergelijkbaar met het VO en een veel groter deel dan in de BVE en het HBO. Een goede communicatie over de criteria is belangrijk. Leraren - in welke sector dan ook - naar wie naar tevredenheid is gecommuniceerd over de promotiecriteria, zijn ook veel meer tevreden over de promotiecriteria. Daarbij moet worden opgemerkt, dat de leraren die de nieuwe promotiecriteria zien zitten, automatisch ook meer tevreden zullen zijn over de communicatie erover. Ook leidinggevendenden in het PO communiceren tot nog toe nauwelijks naar het onderwijzend personeel over de criteria. De helft van de directieleden geeft aan dat schaalpromotie tot op heden niet ter sprake komt tijdens beoordelingsgesprekken. Van de leraren zelf zegt zelfs maar 10 procent dat over schaalpromotie wordt gesproken. En als schaalpromotie ter sprake komt, leidt dat volgens de helft van de directieleden en ruim 60 procent van het onderwijzend personeel niet tot concrete afspraken. Zoals eerder opgemerkt, schaalpromotie kwam in het PO tot voor kort ook niet of nauwelijks voor.

Voortgezet onderwijs

In 2014 moet de volgende functiemix zijn gerealiseerd in het VO: 33 procent van de leraren in schaal LB, 38 procent in schaal LC en 29 procent in schaal LD. Daarbij zijn er voor scholen in de Randstadregio hogere percentages voor de hogere schalen vastgesteld. Zij krijgen ook extra middelen. Net als in het PO komt de laagste schaal (hier dus schaal LB) het meest voor in de

huidige functiemix (63 procent). De aandelen van de twee andere schalen zijn met zo'n 19 procent (LC) en 17 procent (LD) ongeveer even groot.

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

Sinds begin dit jaar zijn de gelden voor het versterken van de functiemix beschikbaar gesteld aan de VO-scholen in de Randstadregio. De scholen buiten de Randstadregio volgen volgend jaar. Vooral de scholen in de Randstadregio zijn dan ook bezig met de nieuwe functiemix. Sowiezo zijn in het VO vaker criteria opgesteld dan in andere sectoren. Toch zijn ook in het VO vaker nog geen nieuwe promotiecriteria opgesteld dan wel, vooral op VMBO-scholen. Wel spelen in het VO de in het convenant vermelde promotiecriteria vaak nu al een rol bij het bevorderen van leraren, dus nog voordat overal actief werk is gemaakt van de invoering van de nieuwe functiemix. Veel voorkomende promotiecriteria zijn het vervullen van specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.) en actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling. Deze criteria liggen voor een belangrijk deel in het verlengde van het in het convenant genoemde criterium expertise op pedagogisch-didactisch gebied. De opleidingen zelf worden momenteel minder vaak gehanteerd bij promoties, wellicht mede omdat leraren minder vaak een opleiding voltooien dan extra taken verrichten. Overigens vinden nu ook vaak promoties plaats op basis van het verrichten van managementtaken. Dat dient bij promoties in het kader van de versterking van de functiemix niet meer het geval te zijn.

De leraren die de grootste kans op een promotie hebben voldeden de afgelopen twee jaar in alle sectoren min of meer aan dezelfde kenmerken.¹ Als leraren al heel lang in de sector werken, neemt de kans op promotie af. Ook geldt dat hoe meer tijd leraren kunnen besteden aan niet lesgebonden taken, hoe groter de kans is op promotie. Specifiek voor het VO geldt dat leraren die lesgeven op HAVO/VWO-scholen de grootste kans hebben op promotie, helemaal als ze lesgeven in de bovenbouw. Ook lesgeven in de Randstadregio vergroot de kans op promotie in het VO. Let wel: bij deze promoties gaat het voor het overgrote deel om de situatie voorafgaande aan de versterking van de functiemix.

Ook de communicatie rondom de nieuwe functiemix moet nog beter op gang komen, al is het VO hierin verder dan andere sectoren. In de Randstadregio in het VO overstijgt het percentage

¹ De gepromoveerden in het PO zijn niet nader geanalyseerd vanwege het geringe aantal waarnemingen.

docenten dat aangeeft te zijn ingelicht door de MR het percentage dat naar eigen zeggen niets te horen heeft gekregen, in het hele VO zijn de percentages gelijk. In andere sectoren is het percentage leraren dat is ingelicht veel lager. Wel geldt ook in het VO dat de promotiecriteria vaak niet aan bod komen tijdens beoordelingsgesprekken (volgens tweederde van het onderwijzend personeel), al gebeurt het vaker dan in het PO.

Beroeps- en volwasseneneducatie

In de BVE zijn de aanvullende middelen voor de nieuwe functiemix² alleen beschikbaar voor de instellingen in de Randstadregio, vanaf 2009. De doelstelling voor de nieuwe functiemix in 2014 lijkt daardoor voor de BVE veel bescheidener dan die voor het PO en VO: een verhoging van het aandeel LC-functies van 51 procent naar 65 procent, ten koste van het aandeel LB-functies. Voor het aandeel LD is geen groei-doelstelling geformuleerd (blijft 10 procent), de LA-functies komen niet voor in de BVE. Maar omdat deze landelijke doelstelling een combinatie van een versterking van de functiemix in de Randstadregio en een stabiele functiemix daarbuiten is, moeten instellingen binnen de Randstad de functiemix wel degelijk fors versterken. Overigens is ook de stabiele functiemix buiten de Randstad naar verwachting niet zomaar bewerkstelligd. De BVE-sector kent momenteel een trend van demotie. Meer dan in andere sectoren worden uittrekkende hoogingeschaalde docenten vervangen door lager ingeschaalde jonge leraren.

De enige opmerking in het BVE-convenant over promotiecriteria is dat: “het criterium ‘opleiding’ zal meewegen bij de functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden”. Deze criteria zijn verder (nog) niet uitgewerkt in de CAO. Er zijn dan ook nog nauwelijks nieuwe promotiecriteria op schoolniveau opgesteld in de BVE, noch in de Randstadregio, noch daarbuiten. Sowieso heeft nog niet de helft van de MR-leden aandacht besteed aan de nieuwe functiemix, het laagste percentage van alle sectoren. Logischerwijs sluiten de momenteel toegepaste criteria in de BVE aan op de brede formulering in het convenant. Zo geven zowel de leraren als de directie aan, dat een onderwijsrelevant diploma een belangrijk promotiecriteria is. De leraren die afgelopen tijd daadwerkelijk zijn gepromoveerd, wijzen vooral op andere werkzaamheden en verantwoordelijkheden als reden voor hun promotie.

Gezien het bovenstaande is het niet verwonderlijk dat de MR in de BVE nog minder dan in het PO en VO over de nieuwe functiemix heeft gecommuniceerd. Bovendien komen ook in de BVE de promotiecriteria in formele gesprekken met de direct leidinggevende tot nog toe nauwelijks ter sprake. Het deel van het onderwijzend personeel dat aangeeft dat schaalpromotie tijdens beoordelingsgesprekken aan de orde komt is vergelijkbaar met het deel in het VO: nog geen 20 procent.

Hoger beroepsonderwijs

Het HBO kent numerieke schalen, waarbij de schalen 9 tot en met 13 vergelijkbaar zijn met de schalen LA tot en met LE. De nieuwe functiemix in het HBO zet vooral in op een groter aandeel in schaal 11 en schaal 13+. In het HBO zijn de voorgenomen veranderingen minder ambitieus dan in het PO en VO. In tegenstelling tot de andere sectoren moeten deze doelstellingen al in 2012 zijn behaald. De extra middelen voor de nieuwe functiemix in het HBO zijn beschikbaar met ingang van 2009.

² De functiemix wordt in de BVE salarismix genoemd..

De enige opmerking in het convenant over promotiecriteria in het HBO is identiek aan die in het BVE-convenant: ‘het criterium ‘opleiding’ zal meewegen bij de functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden’. Ook de uitwerking van de criteria verkeert in hetzelfde stadium als in de BVE. Er zijn op instellingsniveau nog nauwelijks nieuwe promotiecriteria opgesteld. Net als in de BVE sluiten de tot nog toe meest gehanteerde criteria aan op de brede beschrijving uit het convenant. Wat verschilt ten opzichte van de BVE, is dat in het HBO het behalen van een WO-master veel vaker leidt tot promoties.

Ook in het HBO is vanuit de MR nog nauwelijks over de nieuwe functiemix gecommuniceerd. Wel komt schaalpromotie in vergelijking met andere sectoren vaak ter sprake tijdens formele gesprekken. Een derde van de docenten geeft aan dat de leidinggevende schaalpromotie aan de orde stelt tijdens beoordelingsgesprekken, van de directieleden zelfs bijna 90 procent. Dat zijn, vooral ten opzichte van het PO, hoge percentages.

Startmeting

Dit onderzoeksrapport vormt een startmeting. Het traject naar de nieuwe functiemix is nog maar net ingezet. Binnen de MR is nog niet in alle gevallen over nieuwe promotiecriteria gesproken en zijn nauwelijks criteria opgesteld. En dat terwijl volgens de convenanten de MR-leden een prominente rol spelen in dit proces. Leraren zijn dan ook vaak nog niet op de hoogte van de op handen zijnde veranderingen. Vooral voor het PO betekenen de veranderingen een omslag in de cultuur, van oudsher komt schaalpromotie in deze sector vrijwel niet voor. Het VO is het verst vergevorderd in het proces, daar is het geld ook al deels voorhanden. Veel leraren blijken momenteel behoefte te hebben aan duidelijke promotiecriteria. Ze beschouwen de gang van zaken rondom promoties tot nog toe als oneerlijk.³ Wellicht brengt de nieuwe functiemix daar met de bijbehorende promotiecriteria verandering in. Metingen in de komende jaren, ook in de vorm van interviews, blijven dit proces volgen.

³ In een volgende meting kan wellicht worden gepeild in hoeverre de tevredenheid over promoties in het onderwijs groter of kleiner is dan in andere sectoren.

1 Inleiding

Het ministerie van OCW houdt zich intensief bezig met het verbeteren van het leraarsvak. SEO Economisch Onderzoek stelde in een eerdere studie vast dat er sprake is van een aanzienlijke beloningsachterstand in de onderwijssector ten opzichte van de marktsector. Met name in het primair onderwijs en in het voortgezet onderwijs zijn de loongroeimogelijkheden voor goede leraren beperkt. Ook regionaal is er nauwelijks sprake van beloningsdifferentiatie.⁴ De Commissie Leraren heeft onder leiding van de heer Rinnooy Kan advies uitgebracht over de meest geschikte aanpak om het leraarsberoep aantrekkelijk te maken. Minister Plasterk heeft de aanbevelingen vervolgens verwerkt in het actieplan LeerKracht van Nederland. Dit actieplan bevat voorstellen voor een betere beloning, een sterkere positie van de leraar en een professioneler personeelsbeleid binnen de school. Op basis van het actieplan hebben de minister en de sociale partners in het onderwijs afspraken gemaakt over de uitvoering van de voorstellen. Dat heeft geresulteerd in de sectorale convenanten LeerKracht van Nederland uit 2008. Eén van de beloningsafspraken uit de convenanten betreft de versterking van de ‘functiemix’. Schoolbesturen ontvangen extra geld om meer leraren in een hogere loonschaal te kunnen belonen. Het gaat daarbij om scholen in het primair onderwijs (PO), het voortgezet onderwijs (VO), de beroeps- en volwasseneneducatie (BVE)⁵ en het hoger beroepsonderwijs (HBO). Voor elke sector zijn voor 2014 (HBO: 2012) streefpercentages opgesteld met betrekking tot de verdeling van de leraren over de loonschalen. Sommige sectoren ontvangen hiervoor dit jaar al extra geld, andere sectoren vanaf 2010.

De directie Leraren van het ministerie van OCW wil graag een beeld van de leraren die naar aanleiding van het convenant doorstromen naar een hogere salarisschaal. Tevens wil ze graag inzicht in de criteria op basis waarvan die doorstroming plaatsvindt. SEO Economisch Onderzoek is gevraagd in ieder geval tot en met 2011 deze onderwerpen te onderzoeken. Het voorliggende rapport is het resultaat van de eerste meting, aan de hand van een enquête onder het onderwijspersoneel. Aangezien de middelen van de functiemix nog niet, of sinds zeer korte tijd aan de sectoren beschikbaar worden gesteld, gaat het hierbij om een startmeting. Deze meting dient als referentiepunt voor metingen in de komende jaren.

Wat houdt de functiemix in?

De functiemix is de verdeling van leraren over de salarisschalen. Met het stimuleren van de doorstroom van leraren naar hogere schalen slaat het ministerie van OCW meerdere vliegen in één klap. Het leidt tot een kwalitatieve verbetering van het onderwijs door een inzet van hoger gekwalificeerd personeel (aan een hogere schaal zijn hogere kwalificaties verbonden). Bovendien wordt het beroep leraar interessanter doordat er meer ruimte is voor promotie. Verder kunnen specifieke aandachtsgebieden worden opgelost (zoals tekorten in de Randstad) door aparte doelstellingen te formuleren naar regio, onderwijssector en schoolsoort.

⁴ Heyma, A., D. de Graaf en C. van Klaveren (2006). *Exploratie van beloningsverschillen in het onderwijs 2001-2004*. SEO Economisch Onderzoek: Amsterdam.

⁵ De functiemix wordt in de BVE salarismix genoemd.

Het beleid omtrent de functiemix geldt uitsluitend voor leraren, dus niet voor directie of onderwijsondersteunend personeel. De definitie van leraar is in CAO's vastgelegd en hoewel er kleine verschillen tussen sectoren zijn, gaat het in het algemeen om gekwalificeerd personeel dat een groot deel van de contracturen aan lesgevende taken besteedt. De functiemix behelst dan ook alleen de lerenschalen (L-schalering), lopende van LA tot en met LE (HBO: 9 tot en met 13+). Het gaat daarbij om leraren in het PO, het VO, de BVE en het HBO.

In het PO wordt per 1 augustus 2010 een start gemaakt met de invoering van meer hogere leraarsfuncties. Voor schoolbesturen in het VO in de Randstadregio⁶ zijn er extra middelen vanaf januari 2009 en voor VO-scholen in de rest van het land vanaf januari 2010. Ook voor BVE-instellingen in de Randstadregio is vanaf 2009 extra geld beschikbaar voor meer leraren op een hoger functieniveau. Tot slot is ook voor docenten bij HBO-instellingen vanaf 2009 extra geld beschikbaar. Er is daarbij in het HBO, evenals in het PO, geen sprake van een regionale differentiatie. Voor het PO en VO is met de sociale partners afgesproken dat indien op sectorniveau de tussendoelen (voor 2011) zijn bereikt, de tweede tranche van het budget voor de sector beschikbaar komt (aan het begin van schooljaar 2012-2013). Ook voor de BVE en het HBO is afgesproken dat de tweede tranche van het budget pas beschikbaar komt, indien op sectorniveau de tussendoelen zijn bereikt. Alleen zijn deze tussendoelen voor het BVE (2011) en het HBO (2010) nog niet ingevuld. De (al bekende) streefpercentages staan vermeld in de hoofdstukken over de verschillende sectoren. Daarin staat ook informatie over de doelstellingen voor individuele scholen en instellingen.

Onderzoeksopzet

Dit onderzoek naar de verbetering van de functiemix heeft een tweeledig doel:

- inzicht bieden in welke leraren naar aanleiding van het convenant Leerkracht van Nederland doorstromen naar een hogere salarisschaal;
- inzicht bieden op basis van welke criteria dat gebeurt.

De criteria waaraan leraren in de verschillende schalen moeten voldoen, worden uitgewerkt en vastgelegd op drie niveaus: tripartiet (in de convenanten), bipartiet tussen de sociale partners (in de CAO) en op schoolniveau tussen schoolleiding en de medezeggenschapsraad (MR). Door deze drietrapsraket zijn er verschillen te verwachten in zowel de uitwerking als de uitvoering van de convenantafspraken op het schoolniveau.

⁶ De Randstadregio bestaat uit de vier grote steden en Almere, plus de omliggende RPA-gebieden Zuidelijk Noord-Holland, Rijn-Gouwe, Haaglanden, Rijnmond, Gooi en Vechtstreek, Eemland en Utrecht-Midden.

Om tot de twee beoogde inzichten te komen, zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Uitwerking van promotiecriteria

1. Hoe zijn de convenantafspraken ten aanzien van de promotiecriteria uitgewerkt en vastgelegd in sectorale CAO's?
2. Hoe zijn de afspraken vervolgens uitgewerkt en vastgesteld op schoolniveau? In welke mate is de prestatie van de leraar van belang? En de kwalificatie? Of anciënniteit?
3. Hoe is dit proces op scholen verlopen? Welke rol heeft de MR hierbij gespeeld en zijn leraren hierbij betrokken? In welke mate is door het schoolbestuur en/of MR hierover gecommuniceerd aan de leraren?

Uitvoering van promotiecriteria

4. Welke leraren zijn daadwerkelijk naar een hogere loonschaal gepromoveerd en op basis van welke criteria? Hebben alle leraren een eerlijke kans om naar een hogere schaal te promoveren of promoveren leraren wellicht ook om niet legitieme redenen (bijv. vriendjespolitiek of oudste rechten)?
5. In hoeverre komen de gebruikte criteria overeen met de doelstellingen van de school en de uitgangspunten uit het convenant?
6. In hoeverre zijn de criteria en de beoordelingsmethodieken inzichtelijk voor leraren? In hoeverre komen deze aan bod tijdens functionerings- of beoordelingsgesprekken?

In de voorliggende rapportage kunnen uiteraard de onderzoeksvragen nog niet precies worden beantwoord. De versterking van de functiemix staat nog in de kinderschoenen. De uitwerking in de CAO's is nog niet in alle sectoren rond. Deze startmeting beperkt zich tot de informatieverzameling onder onderwijspersoneel in een (grootscheepse) enquête en de bestudering van de CAO's in het PO en VO. De komende jaren komen ook de andere CAO's aan de orde en worden scholen bezocht om ter plekke interviews af te nemen. Bovendien zullen opnieuw enquêtes worden uitgezet om te zien hoe het beeld rondom de uitwerking en uitvoering van de promotiecriteria zich ontwikkelt.

Het rapport is als volgt opgebouwd. Na dit inleidende hoofdstuk behandelt elk hoofdstuk een sector. Hoofdstuk 6 zet de conclusies op een rijtje en geeft een overkoepelend beeld van de sectoren. De bijlagen geven informatie over de enquête (Bijlage A) en tonen extra gegevens (Bijlage B) en analysesresultaten (Bijlage C).

2 Primair onderwijs

In het PO wordt per 1 augustus 2010 een start gemaakt met de invoering van meer hogere leraarsfuncties. De hiervoor gemaakte convenantafspraken zijn uitgewerkt in de sectorale CAO's, die in meer of mindere mate beleidsvrijheid op schoolniveau toelaten. Dit hoofdstuk kijkt voor het PO naar elk van de fasen in de drietrapsraket. Paragraaf 2.2 tot en met 2.4 behandelen achtereenvolgens de promotiecriteria in het convenant, de promotiecriteria in de CAO en de promotiecriteria op schoolniveau. Paragraaf 2.5 gaat in op de communicatie rondom de promotiecriteria op schoolniveau. Allereerst beschrijft de inleidende Paragraaf 2.1 de huidige situatie en doelstellingen van de schaalverdeling in het PO.

2.1 Inleiding

Het PO omvat twee typen onderwijs: regulier basisonderwijs (BO) en speciaal (basis)onderwijs, S(B)O. De subsector S(B)O bestaat op haar beurt uit scholen voor speciaal basisonderwijs (SBO) en scholen voor speciaal onderwijs (SO). Het SBO is er voor leerlingen met lage intelligentie en/of een leerachterstand die niet kunnen meekomen op de reguliere basisscholen. Het speciaal onderwijs (SO) verzorgt onderwijs voor leerlingen met zintuiglijke, lichamelijke of verstandelijke handicap⁷.

Leraren die voor de helft of meer van de 930 lessen per schooljaar lesgeven (deeltijders naar rato) zijn ingedeeld in L-schalen. De schaalindeling van leraren in het BO en het S(B)O verschilt.⁸ Het BO kende in 2008 bijna uitsluitend leraren op LA-niveau (98,4 procent). Het resterende deel van de leraren was ingeschaald in LB (1,5 procent). In het S(B)O waren in 2008 bijna alle leraren ingedeeld in schaal LB (97,4 procent). De andere leraren zaten in schaal LA (0,7 procent), LC (1,7 procent) en een zeer klein aantal in LD (0,1 procent). Gegeven de verschillen tussen het BO en het S(B)O zijn er aparte doelstellingen met betrekking tot de functiemix geformuleerd. De doelstelling voor het BO is de volgende functiemix in 2014: nog maar 58 procent van de leraren in schaal LA, een groei naar 40 procent in schaal LB en 2 procent in schaal LC. In het S(B)O moet in 2014 een functiemix worden bereikt van 86 procent in schaal LB en 14 procent in LC. Leraren die benoemd willen worden in een hogere functie kunnen hierop solliciteren. Tabel 2.1 geeft de huidige functiemix en de doelstelling, inclusief tussendoelstelling in 2011, weer.

⁷ Zie <http://speciaalonderwijs.kennisnet.nl>.

⁸ Zie <http://functiemix.minocw.nl>.

Tabel 2.1 Realisaties functiemix (2006 en 2008) en doelstellingen, naar subsector

Basisonderwijs	2006	2008	2011	2014
LA	98,6%	98,4%	83%	58%
LB	1,3%	1,5%	16%	40%
LC	0,1%	0,1%	1%	2%
Speciaal (basis)onderwijs				
LA	0,1%	0,7%	0%	0%
LB	97,8%	97,4%	95,5%	86%
LC	2,0%	1,7%	4,5%	14%
Overig	0,1%	0,1%	0%	0%

Bron: ministerie van OCW (2009)

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

2.2 Promotiecriteria in convenant

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

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

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

2.3 Promotiecriteria in CAO

2.3.1 Uitwerking CAO-PO

De doelstellingen uit het convenant zijn uitgewerkt in de CAO-PO 2009, die is ingegaan per 1 januari 2009. De CAO kent een apart hoofdstuk waarin de eisen met betrekking tot de functiemix zijn uitgewerkt. De meest relevante artikelen zijn de volgende.

De functiemix is van toepassing op leraren. De CAO schrijft het volgende over leraren: “van belang is dat een leraar voldoet aan de eisen van de Wet op het primair onderwijs (WPO/WEC) en Wet Beroepen in het onderwijs (Wet BIO), didactische en pedagogische verantwoordelijkheid draagt voor een groep én tenminste de helft van de 930 lessen per jaar les geeft (deeltijders naar rato).”⁹

De implementatie van het beleid omtrent de functiemix krijgt uitgebreid aandacht in de CAO. Vooral de streefpercentages voor scholen worden nauwgezet beschreven. Over de implementatie op de scholen is de volgende procedure vastgelegd. Ieder jaar, voor 1 augustus, dient de werkgever (de school) samen met de MR het functieboek aan te passen, met inachtneming van de afspraken over de functiemix. Uiteraard mogen leraren niet zomaar promotie krijgen, maar moeten ze voldoen aan de gedetailleerde eisen uit de FUWA (functiewaardering). Wel is het mogelijk nieuwe functies te ontwikkelen. Deze moeten dan worden goedgekeurd door een gecertificeerd adviseur¹⁰, zodat de juiste schaal voor de functie wordt gekozen.

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

2.3.2 Uitwerking FUWA-PO

Gegeven de algemene bepalingen in de CAO is de FUWA-PO het meest gedetailleerde document waarin verschillen tussen functies staan beschreven. Tabel 2.2 presenteert een overzicht van de relevante functieomschrijvingen uit de FUWA-PO voor zowel functies in het BO als in het S(B)O. Een LA-functie is de laagste schaal en vormt daarmee het fundament. De beschrijvingen voor de overige functies zijn aanvullend op de LA-functie. Bijvoorbeeld, van alle leraren wordt verwacht dat hij/zij stagiaires, lerarenondersteuners en/of onderwijsassistenten kan begeleiden, maar een LB-leraar is ook in staat startende leraren en collega's te begeleiden.

De opleidingseis HBO+ die in het convenant aan promotie wordt gesteld, is in de FUWA letterlijk terug te vinden bij het vereiste opleidingsniveau in een LB-functie. Daarnaast wordt van een leraar in een LB-functie verwacht dat deze diepgaande kennis heeft ontwikkeld van een eigen specialisme (bijvoorbeeld op het gebied van rekenen en taal). Deze kennis dient de leraar te gebruiken om binnen het specialisme vernieuwing te formuleren en te analyseren en collega's en de directeur hierover te informeren. Meer in het algemeen dient de leraar in een LB-functie voorstellen te doen voor onderwijsvernieuwing. Deze omschrijvingen in het functieprofiel kunnen worden beschouwd als uitwerking van het criterium *signaleren, analyseren en initiëren van*

⁹ Zie CAO-PO 2009, pagina's 51 en 52.

¹⁰ Deze adviseur wordt gecertificeerd door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs.

onderwijsvernieuwing. De in het convenant geformuleerde eis *(mede-)verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van onderwijskundig beleid* komt minder uitdrukkelijk naar voren in de FUWA. De begeleiding van de startende leraren en collega's, zoals vereist in een LB-functie, komt hierbij het dichtst in de buurt.

Leraren in het S(B)O zijn lastiger te vergelijken met de LA-leraar uit het BO. Dit is evident, gezien de vorm van onderwijs. Wel is ook voor leraren in het S(B)O het criterium *werk- en denkniveau HBO+* expliciet opgenomen. Deze eis geldt al vanaf schaal LB en is dus geen specifiek promotie criterium. De LB-schaal is immers de laagst gehanteerde schaal in het S(B)O. Van de LB-leraar in het S(B)O wordt verder verwacht dat deze kennis heeft van de specifieke problemen van de doelgroep en hiervoor lesmateriaal ontwikkelt. Bovendien dienen leraren in het S(B)O individuele leerlingen te begeleiden in emotionele en sociale vorming. Van iedere docent wordt dus eigen inbreng verwacht om het onderwijs passend te maken aan de specifieke eisen en context van de groep leerlingen. Hiermee is ook het *signaleren, analyseren en initiëren van onderwijsvernieuwing* in de LB-functie ingebakken. Een leraar in het S(B)O moet verder vaardig zijn in het samenwerken met andere disciplines als hulp- en zorgverlening.

De LC-leraar in het S(B)O onderscheidt zich van de LB-leraar in meer didactische en pedagogische kennis en een grotere rol in het beleid. Dit heeft te maken met het takenpakket. Ten eerste geeft de LC-leraar les aan de meest complexe risicoleerlingen. Ten tweede wordt van de LC-leraar verwacht actief betrokken te zijn (ook binnen samenwerkingsverbanden) bij de ontwikkeling van onderwijsprocessen en vernieuwing daarvan. Bij de promotie van schaal LB naar schaal LC geldt dus het promotie criterium zoals gedefinieerd in het convenant: *(mede)verantwoordelijkheid bij het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van onderwijskundig beleid*.

Tabel 2.2. Meest relevante functieomschrijvingen voor LA en additionele eisen voor hogere schalen

Type onderwijs	Basisonderwijs		Speciaal (basis)onderwijs	
	LA	LB (als LA, plus extra eisen)	LB (als LA, plus extra eisen)	LC (als LB, plus extra eisen)
Taken	<p>Lesgeven en direct daaruit voortkomende taken</p> <p>Begeleiden stagiaires, lerarenondersteuner en onderwijs-assistent</p> <p>Betrokken bij ontwikkelings- en leerprocessen van leerlingen (evalueren, signaleren problemen, reageren)</p> <p>Verzorgen van een samenhangend (meerjarig) onderwijsprogramma</p> <p>Vertalen van actuele ontwikkelingen op gebied van maatschappij, techniek, cultuur, etc. naar leeractiviteiten</p> <p>Ondersteunend in onderwijsontwikkeling</p>	<p>Begeleiden startende leraren en collega's (bijvoorbeeld bij leerlingbegeleiding, leerplannen en handelingsplannen)</p> <p>Doet voorstellen voor nieuwe lesmethoden</p> <p>Formuleren en analyseren van vernieuwing binnen eigen specialisme</p> <p>Informeert directeur en collega's hierover</p>	<p>Ontwikkelt bij leerlingen competentie, autonomie en relatie</p> <p>Uitzetten leerlijn waarbij rekening wordt gehouden met problematiek van individuele leerling</p> <p>Zelf ontwikkelen van lesmateriaal</p>	<p>Verantwoordelijk voor de groep met meest complexe risicoleerlingen</p> <p>Coördineren leerlingenzorg in de school</p> <p>Coördineert samenwerking tussen betrokken partijen waarna begeleiding plaatsvindt van individuele leerlingen</p> <p>Ontwikkelt eigen leerplan, groepsaanpak en lesmateriaal waarbij aandacht is voor specifieke problematiek van risicoleerling</p> <p>Ontwikkelen beleidsvoorstellen met betrekking tot zorgtrajectbemiddeling</p> <p>Bijdragen aan vernieuwing en ontwikkeling van onderwijsprocessen (initieerend karakter)</p> <p>Actieve rol (spilfunctie) in samenwerking binnen samenwerkingsverband en met andere (zorg- en hulp-) instellingen</p>
Kennis	<p>Theoretische en praktische vakinhoudelijke, didactische en pedagogische kennis en vaardigheden</p> <p>Kennis van leerstof</p> <p>Inzicht in werkwijze en organisatie eigen school en mogelijkheden hulpverlening (instanties)</p> <p>Deelname aan scholing, lezen vakliteratuur, op peil houden vereiste bekwaamheden beroep</p>	<p>Diepgaande kennis van eigen specialisme</p>	<p>Kennis van ontwikkelen van specifieke leerstof</p> <p>Inzicht in werkwijze van (basis)scholen in de regio</p> <p>Vaardig in het samenwerken met andere disciplines (zoals hulp- en zorgverlening)</p>	<p>Specialistische didactische en pedagogische kennis en vaardigheden op uiteenlopende aandachtsgebieden</p> <p>Kennis van beleidsontwikkelingen op toegewezen aandachtsgebieden</p> <p>Inzicht in werkwijze van (basis)scholen in de regio</p> <p>Richting geven aan professionaliseringsactiviteiten van leraren</p>
Opleidings niveau	HBO werk- en denkniveau	HBO+ werk- en denkniveau door relevante cursussen, masterclasses danwel HBO-masters	HBO+ werk- en denkniveau door relevante cursussen, masterclasses danwel HBO-masters	HBO+ werk- en denkniveau door relevante cursussen, masterclasses danwel HBO-masters

Bron: FUWA-PO, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2009)

2.4 Promotiecriteria op schoolniveau

De promotiecriteria zijn in het PO dus verankerd in de CAO in combinatie met de FUWA. Deze paragraaf en Paragraaf 2.5 gaan in op de promotiecriteria op schoolniveau en de communicatie daarover. Daarbij komt zowel de uitwerking van de promotiecriteria aan de orde als de werking van de promotiecriteria in de praktijk. Gezien de verschillende functiemix-doelstellingen voor het BO en S(B)O maken de tabellen over het onderwijzend personeel onderscheid tussen deze twee schooltypen.¹¹

2.4.1 Uitwerking promotiecriteria

Een eerste indicatie voor de uitwerking van promotiecriteria op schoolniveau is de bekendheid met de nieuwe beloningsmaatregelen (Tabel 2.3).

Tabel 2.3 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

		Totaal
Directie		
	ja	94%
	nee	6%
Leden P(G)MR		
	ja	74%
	nee	26%

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Een grote meerderheid van de directieleden (94 procent) en MR-leden (74 procent) is inderdaad op de hoogte van de nieuwe beloningsmaatregelen. De MR speelt een belangrijke rol bij de uitwerking van de promotiecriteria op schoolniveau. Zij passen samen met de school het functieboek aan. Tabel 2.4 toont of de MR al aandacht heeft geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix.

Tabel 2.4 Is er binnen de MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel 2.3)

		Totaal
Leden P(G)MR¹² (N = 515)		
	Ja, er is over gesproken	45%
	Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	11%
	Nee, nog niet besproken	39%
	Ik weet niet of het besproken is	5%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Ruim de helft van de MR-leden (die afweten van de verandering van beloningsmaatregelen) geeft aan, dat de functiemix of al besproken is (45 procent), dan wel op de agenda staat (11 procent). Tabel 2.5 laat zien dat deze overleggen over de functiemix zelden tot concrete afspraken hebben geleid over de promotiecriteria.

¹¹ Vanwege de opzet van de enquête is ditzelfde onderscheid niet te maken voor de directie en de MR.

¹² Personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad. Een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad is het overkoepelende orgaan van medezeggenschapsraden in één bestuur.

Tabel 2.5 Zijn er binnen de MR criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?

	Totaal	BO	S(B)O	Sign.
Onderwijzend personeel				n.s.
ja	5%	5%	3%	
nee	45%	45%	49%	
weet niet	50%	51%	48%	
Leden P(G)MR				
ja	5%			
nee	82%			
weet niet	13%			

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Zowel van het onderwijzend personeel als van de MR-leden geeft slechts een fractie (5 procent) aan dat er binnen de MR criteria zijn opgesteld. De helft van de leraren is überhaupt niet op de hoogte of de MR hier mee bezig is. Als de criteria wel zijn opgesteld, dan zijn de meesten daar tevreden over (Tabel 2.6).

Tabel 2.6 Bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria? (Mits opgesteld; zie Tabel 2.5)

	Totaal
Onderwijzend personeel (N = 143)	
ja	43%
nee	26%
weet niet	30%
Leden P(G)MR (N = 34)	
ja	47%
nee	26%
weet niet	26%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009) .

Ruim veertig procent van de leraren (43%) en de MR-leden (47%) is tevreden over de opgestelde promotiecriteria. Dat is een veel groter deel dan het kwart dat hier niet tevreden mee is.

Het beleid rondom de nieuwe functiemix staat in het PO dus nog in de kinderschoenen. Welke promotiecriteria spelen momenteel een rol bij promotie? Deze vraag is gesteld in de enquête. Voor een twintigtal criteria hebben zowel de directie als de leraren aangegeven of deze vaak, regelmatig, af en toe of nooit worden gehanteerd bij het bevorderen van leraren. Respectievelijk Tabel 2.5a (directie) en Tabel 2.5b (onderwijzend personeel) tonen de antwoorden. De percentages tellen niet op tot 100 procent. Dat komt doordat zo'n 10 to 20 procent van de directieleden en ongeveer 40 tot 60 procent van het onderwijzend personeel niet wisten hoe vaak het specifieke criterium wordt toegepast. De laatste kolom in de tabellen geeft een gemiddelde score weer voor elk criterium. Deze score zegt op zichzelf niets, maar plaatst de frequentie van het gebruik van elk van de promotiecriteria in perspectief: hoe hoger de score, hoe vaker het criterium wordt gehanteerd.¹³

¹³ De score is als volgt geconstrueerd: het percentage vaak is vermenigvuldigd met 3 punten, het percentage regelmatig met 2 punten en het percentage af en toe met 1 punt.

Tabel 2.7a Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Directie)

	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Vervullen managementtaken	5%	13%	29%	38%	0,70
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	9%	12%	15%	46%	0,67
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	4%	16%	20%	45%	0,65
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	5%	14%	19%	42%	0,63
Aantal dienstjaren	9%	10%	11%	53%	0,57
Goed functioneren	9%	8%	13%	54%	0,56
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	6%	11%	13%	52%	0,55
Persoonlijke inzet	9%	9%	11%	53%	0,55
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	3%	8%	15%	55%	0,40
Einde van de schaal	3%	5%	14%	58%	0,35
Buitengewone verdiensten voor de school	2%	8%	13%	57%	0,35
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	2%	9%	7%	64%	0,31
Behalen WO-master	3%	5%	11%	59%	0,31
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	2%	6%	7%	67%	0,25
Goede relatie met directie	1%	4%	4%	76%	0,17
Extra (inval)lessen geven	1%	2%	9%	72%	0,16
Structureel lesgeven in de bovenbouw	1%	3%	8%	73%	0,15
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	1%	2%	2%	77%	0,08
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%	1%	4%	78%	0,06
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	1%	1%	1%	77%	0,05

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

De promotiecriteria zoals vastgelegd in het convenant en de CAO spelen volgens de directieleden al een rol bij het bevorderen van leraren. De top drie van de meest voorkomende promotiecriteria bestaat uit het vervullen van extra taken als managementtaken en specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.) en uit het behalen van een onderwijsrelevant diploma op onder andere HBO+-niveau, zoals vereist in het convenant. De extra taken hebben te maken met de promotie-eis uit het convenant om (mede)verantwoordelijkheid te dragen bij het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van onderwijskundig beleid. Ook de derde eis uit het convenant, actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling, speelt relatief een grote rol. Logischerwijs wordt bij promotie ook vaak gekeken naar persoonlijke inzet en goed functioneren. Een ander promotie criterium dat hoog staat in het lijstje van meest gebruikte criteria is het aantal dienstjaren. Een dergelijk kenmerk zou volgens de promotiecriteria die zijn gekoppeld aan de versterking van de functiemix op zichzelf geen reden moeten zijn voor promotie naar een hogere schaal. Extra ervaring zou wel een rol kunnen spelen als deze hand in hand gaat met extra kennis en mogelijkheden om extra taken te vervullen. Abstracte criteria als ‘goede relatie met de directie’,

of ‘oudste rechten’ spelen in veel mindere mate een rol. Leraren schetsen wat dat betreft een andere beeld over de promotiecriteria dan de directie (Tabel 2.7b).

Tabel 2.7b Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Onderwijzend personeel)

	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Aantal dienstjaren	11%	9%	8%	28%	0,59
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	4%	8%	14%	28%	0,41
Goed functioneren	4%	7%	14%	33%	0,40
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	8%	5%	7%	32%	0,40
Persoonlijke inzet	3%	6%	12%	32%	0,33
Buitengewone verdiensten voor de school	4%	5%	5%	46%	0,28
Goede relatie met directie	4%	5%	5%	47%	0,25
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	2%	5%	6%	40%	0,23
Vervullen managementtaken	2%	4%	5%	49%	0,19
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	2%	3%	6%	45%	0,19
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	2%	4%	4%	49%	0,19
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	3%	2%	4%	31%	0,17
Einde van de schaal	1%	4%	5%	46%	0,15
Extra (inval)lessen geven	1%	2%	4%	53%	0,12
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	1%	2%	4%	53%	0,11
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	1%	2%	3%	43%	0,11
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	1%	2%	3%	36%	0,10
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	1%	5%	44%	0,09
Behalen WO-master	0%	1%	3%	51%	0,05
Structureel lesgeven in de bovenbouw	0%	0%	1%	49%	0,03

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Volgens het onderwijzend personeel spelen abstracte criteria wel degelijk een belangrijke rol bij promoties. ‘Oudste rechten’ scoort heel hoog in het lijstje met de relatief vaak voorkomende criteria volgens leraren. En ook een goede relatie met de directie wordt volgens hen relatief vaak als promotiecriteria gebruikt. Het criterium dat het meest frequent wordt gehanteerd is het aantal dienstjaren. Ook dat is een criterium, dat niet tot de in het convenant beschreven promotiecriteria behoort. Het promotiecriteria uit het convenant dat momenteel het meest wordt toegepast, is het behalen van een onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau. Het is duidelijk dat leraren in het PO de huidige gang van zaken rond promoties niet transparant vinden. Dat blijkt ook uit het hoge percentage ‘weet niet’ bij elk criterium. Zo’n 40 tot 60 procent van de leraren geeft aan niet te weten in hoeverre de verschillende promotiecriteria worden gehanteerd op hun instelling. De geringe transparantie rond promoties blijkt bovendien uit de antwoorden op de open vraag welke criteria nog meer een rol spelen. Veelvuldig beschrijven

leraren de gang van zaken rond promoties in termen als ‘achterkamertjespolitiek’ of een ‘geheimzinnige procedure’. Let wel: dit is de stand van zaken nog voordat de promotiecriteria verbonden aan de nieuwe functiemix algemeen zijn ingevoerd in het PO.

Belang van promotiecriteria

Dat leraren duidelijke promotiecriteria belangrijk vinden, blijkt ook uit het volgende. Leraren die tevreden zijn over de opgestelde promotiecriteria geven veel minder vaak aan, dat de verschillende promotiecriteria nooit worden gehanteerd op hun instelling. Zo vinden er bij hen op de instellingen veel vaker promoties plaats op grond van persoonlijke doelstellingen zoals afgesproken in functionerings- en beoordelingsgesprekken. Überhaupt wordt op scholen met nieuwe opgestelde promotiecriteria meer gebruikt gemaakt van de verschillende criteria. De nieuwe promotiecriteria kunnen ook het gevoel van eerlijkheid vergroten. De leraren die aangeven dat er nieuwe promotiecriteria zijn opgesteld, zijn twee keer zo vaak van mening dat alle leraren een eerlijke kans hebben op schaalpromotie dan de leraren op scholen zonder nieuwe criteria. Dat geldt voor alle sectoren.

2.4.2 Uitvoering promotiecriteria

Tabel 2.8 bevestigt dat niet alle leraren de huidige uitvoering van de promotiecriteria als eerlijk bestempelen.

Tabel 2.8 Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?

	Totaal	BO	S(B)O	Sign.
Onderwijzend personeel				***
ja	31%	31%	24%	
nee	26%	25%	33%	
weet niet/geen mening	44%	44%	42%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Een kwart geeft aan dat niet alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie. Het deel van het onderwijzend personeel dat het proces wel eerlijk vindt, is met 31 procent niet veel groter. In het S(B)O is dat deel zelfs kleiner. Een kwart van het onderwijzend personeel in het S(B)O is van mening dat alle leraren een eerlijke kans hebben en een derde vindt juist van niet. Overigens zijn leraren in andere sectoren nog minder te spreken over de eerlijkheid bij promoties. Het gros van de leraren in het PO (80 procent) wil wel doorstromen naar een hogere salarisschaal (Tabel 2.9).

Tabel 2.9 Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?

	Totaal	BO	S(B)O	Sign.
Onderwijzend personeel				n.s.
ja	80%	80%	81%	
nee	8%	8%	8%	
weet niet/geen mening	12%	13%	12%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

In de praktijk promoveert slechts een zeer beperkt deel van de leraren (Tabel 2.10).

Tabel 2.10 Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal?

	Totaal	BO	S(B)O	Sign.
Onderwijzend personeel				**
ja	1%	2%	0%	
nee	99%	98%	100%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

In de afgelopen twee jaar is naar eigen zeggen slechts 1 procent in een hogere salarisschaal terecht gekomen¹⁴. In het S(B)O is het percentage gepromoveerden afgerond zelfs 0 procent, in het BO 2 procent. Tabel 2.11 geeft weer op basis van welke criteria deze promoties hebben plaatsgevonden.

¹⁴ Zelfs deze 1 procent gepromoveerden in Tabel 2.10 is een bovengrens. Uit de open vraag over welke criteria daaraan ten grondslag lagen, bleek dat enkele leraren de vraag niet goed hadden geïnterpreteerd en ook een extra periodiek als promotie zagen.

Tabel 2.11 Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd (N = 38)

criterium	Percentage
Aantal dienstjaren	62%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	23%
Vervullen managementtaken	19%
Goed functioneren	18%
Persoonlijke inzet	18%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	13%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	11%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	7%
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	5%
Einde van de schaal	5%
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionering- of beoordelingsgesprekken	5%
Goede relatie met directie	3%
Structureel lesgeven in de bovenbouw	3%
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	2%
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%
Extra (inval)lessen geven	0%
Behalen WO-master	0%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	0%
Buitengewone verdiensten voor de school	0%
Geen van deze criteria	0%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Tabel 2.11 toont overduidelijk dat de huidige promoties voornamelijk plaatsvinden op grond van werkervaring. Ruim 60 procent van de leraren geeft aan, dat de promotie mede op basis van het aantal dienstjaren heeft plaatsgevonden. Criteria die daarna het vaakst (mede) hebben geleid tot promotie zijn het vervullen van specifieke taken (23 procent) en managementtaken (19 procent). Goed functioneren en inzet zijn uiteraard ook beloond (beide 18 procent), pas daarna volgt het behalen van een onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau (13 procent). Ook het criterium uit het convenant ‘actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling’ speelt momenteel in de praktijk slechts bij een beperkt aantal docenten een rol bij promoties (5 procent). De docenten die zijn gepromoveerd vinden zelf dat een goede relatie met de directie (3 procent) en ‘oudste rechten’ (0 procent) niet of nauwelijks van invloed zijn geweest.

2.5 Communicatie omtrent promotiecriteria

Van het onderwijzend personeel weet dus 40 tot 60 procent niet of bepaalde promotiecriteria worden toegepast bij hen op school. Dat roept de vraag op hoe het is gesteld met de communicatie van deze promotiecriteria. Hierover zijn in de enquête enkele specifieke vragen gesteld. Deze paragraaf toont de antwoorden op deze vragen, betreffende de uitwerking (Paragraaf 2.5.1) en de uitvoering (Paragraaf 2.5.2) van de promotiecriteria.

2.5.1 Uitwerking promotiecriteria

Is het onderwijspersoneel überhaupt op de hoogte van de (toekomstige) verandering in de beloningsmaatregelen, waar de invoering van de nieuwe functiemix onderdeel van uitmaakt? Tabel 2.12 toont het antwoord op deze vraag.

Tabel 2.12 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

	Totaal	BO	S(B)O	Sign.
Onderwijzend personeel				n.s.
ja	63%	64%	60%	
nee	37%	36%	40%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Van het onderwijzend personeel weet een kleine tweederde af van de verandering in beloningsmaatregelen. De meerderheid heeft er dus van vernomen. Tabel 2.13 geeft weer of de MR het personeel over specifiek de nieuwe functiemix heeft ingelicht.

Tabel 2.13 Is er vanuit de MR gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?

	Totaal	BO	S(B)O	Sign.
Onderwijzend personeel				n.s.
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	10%	10%	8%	
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	17%	17%	16%	
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	58%	58%	63%	
Weet niet	15%	15%	13%	
Leden P(G)MR¹⁵ (N = 489)				
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	15%			
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	29%			
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	47%			
Weet niet	10%			

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Volgens bijna de helft van de MR-leden en ruim de helft van het onderwijzend personeel is nog niet door de MR gecommuniceerd over de nieuwe functiemix.¹⁶ Als er wel is gecommuniceerd, is een kleine tweederde van de leraren en MR-leden daar tevreden over, vergelijkbaar met de percentages in het VO en een veel groter deel van de leraren en de MR-leden dan in de BVE en het HBO.

¹⁵ Exclusief leden die wel op de hoogte zijn, maar er geen aandacht aan hebben geschonken; zie Tabel 2.4.

¹⁶ Het percentage MR-leden dat niet heeft gecommuniceerd ligt in werkelijkheid nog hoger. De MR-leden die wel van de beloningsmaatregelen af wisten, maar er niet over hebben gesproken in de MR hebben deze vraag niet voorgeschoteld gekregen. Daarbij gaat het om bijna 30 procent van de MR-leden.

Belang van goede communicatie

Een goede communicatie over de criteria is belangrijk. Van de leraren in het PO die niet zijn ingelicht over de nieuwe functiemix is ongeveer een even groot deel tevreden over de opgestelde promotiecriteria als dat er ontevreden is. Bij leraren naar wie wel is gecommuniceerd hangt de tevredenheid over de promotiecriteria af van de manier van communicatie. Leraren die tevreden zijn over de communicatie zijn drie keer zo vaak tevreden over de promotiecriteria als ontevreden. Leraren die ontevreden zijn over de communicatie laten het omgekeerde beeld zien. Zij zijn juist veel vaker ontevreden over de promotiecriteria (drie keer zo vaak). Dit betekent dat de tevredenheid over de criteria onder de leraren die ontevreden zijn over de communicatie nog lager is dan onder de leraren naar wie niets is gecommuniceerd. Kortom, het lijkt niet zozeer te gaan om de communicatie zelf, maar meer nog om de manier waarop. Daarbij moet worden opgemerkt, dat de tevredenheid over de communicatie ook wordt beïnvloed door de inhoud van de boodschap. Oftewel, de leraren die de nieuwe promotiecriteria zien zitten, zullen automatisch ook meer tevreden zijn over de communicatie erover. De andere sectoren laten een vergelijkbaar verband zien tussen (tevredenheid over) communicatie en tevredenheid over de opgestelde promotiecriteria.

2.5.2 Uitvoering promotiecriteria

Tabel 2.14 laat zien, dat ook tussen leraren en leidinggevendenden promotiecriteria vrijwel niet aan de orde komen.

Tabel 2.14 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Onderwijzend personeel)

	Totaal	BO	S(B)O	Sign.
Wordt besproken?				**
ja	9%	9%	8%	
nee	82%	81%	86%	
niet van toepassing	10%	10%	6%	
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken, N = 273)				
ja	31%			
nee	61%			
niet van toepassing	8%			

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Slechts 10 procent van de leraren geeft aan, dat schaalpromotie wordt besproken in een formeel gesprek (functionerings- of beoordelingsgesprek). En als het wordt besproken, dan leidt dat in niet meer dan een derde van de gevallen tot concrete afspraken. Zelfs van de leraren die in de afgelopen twee jaar daadwerkelijk zijn gepromoveerd zijn, zegt maar 15 procent dat schaalpromotie in een formeel gesprek aan de orde komt. Ook volgens de meeste directieleden komt schaalpromotie niet aan de orde tijdens een functionerings- of beoordelingsgesprek; zie Tabel 2.15.

Tabel 2.15 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directie)

	Totaal
Wordt besproken?	
ja	32%
nee	47%
niet van toepassing	21%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken, N = 99)	
ja	54%
nee	46%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Ongeveer een derde van de directieleden geeft aan, dat ze tijdens formele gesprekken met het onderwijzend personeel over schaalpromotie praten. En als ze schaalpromotie de revue laten passeren, dan maken ze daar in ongeveer de helft van de gevallen concrete afspraken over. Overigens geeft ongeveer een vijfde van de directieleden aan dat de vraag over formele gesprekken niet van toepassing is. Kennelijk zijn dat niet de directieleden, die de gesprekken voeren.

2.6 Samenvatting

De doelstellingen voor de nieuwe functiemix zijn fors in het PO. Voor het regulier basisonderwijs (BO) moet de volgende functiemix worden gerealiseerd in 2014: nog maar 58 procent van de leraren in schaal LA, een groei naar 40 procent in schaal LB en 2 procent in schaal LC. In het speciaal (basis)onderwijs, S(B)O, moet in 2014 een functiemix worden bereikt van 86 procent in schaal LB - de laagste schaal in het S(B)O - en 14 procent in LC. Ter vergelijking: momenteel zitten vrijwel alle leraren in het PO in de laagste schaal. Leraren die benoemd willen worden in een hogere functie moeten hierop solliciteren.

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

Voor de nieuwe functiemix zijn voor het PO middelen beschikbaar vanaf 1 augustus volgend jaar. Dat heeft tot gevolg dat nog op bijna geen enkele school promotiecriteria zijn opgesteld door de MR. Als er al wel promotiecriteria zijn opgesteld, dan is het deel van het onderwijzend personeel dat daar tevreden over is in het PO groter dan het ontevreden deel. Voor alle sectoren

geldt, dat leraren duidelijke promotiecriteria op prijs stellen. Leraren op de scholen waarbij de nieuwe promotiecriteria al zijn opgesteld, zijn twee keer zo vaak van mening dat alle leraren een eerlijke kans op schaalpromotie hebben als de leraren op scholen zonder nieuwe criteria. Alhoewel in het PO op schoolniveau nog vrijwel geen nieuwe promotiecriteria zijn opgesteld, hebben leraren in het PO een mening over de momenteel op hun school gehanteerde promotiecriteria: veel leraren in het PO vinden de procedure rondom schaalpromotie oneerlijk verlopen. Ook dat geldt overigens voor andere sectoren, zelfs in nog sterkere mate. Sommige leraren hebben het gevoel dat veel promoties plaatsvinden op basis van het aantal dienstjaren en een goede relatie met de directie. Hierbij is de kanttekening op zijn plaats, dat in het PO promoties tot op heden niet of nauwelijks voorkwamen. De leraren in het PO die daadwerkelijk (nog vóór de invoering van de functiemix) zijn gepromoveerd, bevestigen dat hun aantal dienstjaren bij de promotie vaak meespeelde. Een dergelijk kenmerk zou volgens de promotiecriteria uit het convenant straks alleen van belang moeten zijn als deze hand in hand gaat met extra kennis en mogelijkheden om extra taken te vervullen. Overigens spelen volgens de directieleden de in het convenant genoemde criteria nu al wel vaak een rol bij promoties.

De meerderheid van het personeel in het PO geeft aan dat de MR hen nog niet heeft ingelicht over de nieuwe functiemix. Niet verwonderlijk, aangezien veel MR-leden de nieuwe functiemix nog niet hebben besproken. Als er in het PO door de MR is gecommuniceerd over de nieuwe functiemix, is een opvallend groot deel van de leraren en de MR-leden tevreden over de communicatie (ongeveer tweederde), vergelijkbaar met het VO en een veel groter deel dan in de BVE en het HBO. Een goede communicatie over de criteria is belangrijk. Leraren - in welke sector dan ook - naar wie naar tevredenheid is gecommuniceerd over de promotiecriteria, zijn ook veel meer tevreden over de promotiecriteria. Daarbij moet worden opgemerkt, dat de leraren die de nieuwe promotiecriteria zien zitten, automatisch ook meer tevreden zullen zijn over de communicatie erover. Ook leidinggevenden in het PO communiceren tot nog toe nauwelijks naar het onderwijzend personeel over de criteria. De helft van de directieleden geeft aan dat schaalpromotie tot op heden niet ter sprake komt tijdens beoordelingsgesprekken. Van de leraren zelf zegt zelfs maar 10 procent dat over schaalpromotie wordt gesproken. En als schaalpromotie ter sprake komt, leidt dat volgens de helft van de directieleden en ruim 60 procent van het onderwijzend personeel niet tot concrete afspraken. Zoals eerder opgemerkt, schaalpromotie kwam in het PO tot voor kort ook niet of nauwelijks voor.

3 Voortgezet onderwijs

In het VO zijn voor de scholen in de Randstad vanaf januari 2009 gelden beschikbaar voor het versterken van de functiemix. In deze sector zijn de drie fasen (convenant, CAO, scholen) van het vaststellen van de promotiecriteria deels dus al achter de rug. Dit hoofdstuk kijkt per paragraaf naar elk van deze fasen. Paragraaf 3.5 beschrijft vervolgens de communicatie rondom de promotiecriteria op schoolniveau. Eerst volgt een inleiding over de huidige situatie en de doelstelling voor de verdeling over de salarisschalen in het VO.

3.1 Inleiding

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

Net als in het PO komt de laagste schaal (hier dus schaal LB) het meest voor in de huidige functiemix (64 procent). De aandelen van de twee andere schalen zijn met zo'n 19 procent (LC) en 17 procent (LD) ongeveer even groot.¹⁷ De bedoeling is om deze mix evenwichtiger te maken door meer docenten te laten doorstromen naar de schalen LC en LD. In 2014 moet de volgende functiemix zijn gerealiseerd: 33 procent van de leraren in schaal LB, 38 procent in schaal LC en 29 procent in schaal LD. Daarbij zijn er aparte doelstellingen bepaald voor scholen binnen en buiten de Randstad¹⁸. In de Randstad zijn hogere percentages voor de hogere schalen vastgesteld. Tabel 3.1 vat de schaalverdeling in 2008 en de doelstelling voor 2014 samen. Ook de tussendoelstelling voor 2011 is vermeld.

¹⁷ Zie <http://functiemix.minocw.nl>.

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

Tabel 3.1 Realisaties functiemix (2006 en 2008) en doelstellingen, Nederland en naar regio

Totaal Nederland	2006	2008	2011	2014
LB	64,4%	63,4%	52%	33%
LC	16,9%	18,7%	29%	38%
LD	18,1%	17,0%	19%	29%
LE	0,4%	0,4%	0%	0%
Overig	0,1%	0,5%	0%	0%
Randstad				
LB	64,9%	62,8%	34,9%	14,9%
LC	16,6%	19,6%	45,6%	55,6%
LD	17,8%	16,9%	18,8%	28,8%
LE	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%
Overig	0,3%	0,2%	0%	0%
Buiten Randstad				
LB	64,1%	63,7%	61,1%	43,1%
LC	17,2%	18,1%	19,2%	27,2%
LD	18,3%	17,1%	19,3%	29,3%
LE	0,4%	0,3%	0,4%	0,4%
Overig	0,1%	0,7%	0%	0%

Bron: ministerie van OCW (2009)

De streefpercentages zijn gemiddelden. Er is gekeken naar de huidige verdeling in de schalen in de (sub)sector en op basis daarvan zijn doelstellingen en tussendoelstellingen geformuleerd. Het zijn geen streefcijfers waaraan iedere school in de (sub)sector moet voldoen, vanwege de grote huidige verschillen in de functiemix tussen de scholen. Uit de doelstellingen valt een gemiddeld groeipercentage voor de (sub)sector in de komende jaren af te leiden. Deze groeipercentages zijn de doelen voor de scholen in de desbetreffende (sub)sector. Een school met momenteel relatief veel leraren in hogere schalen, mag (moet) dus procentueel een even grote groei doormaken als scholen met momenteel relatief weinig leraren in hogere schalen. De exacte rekenformules voor de scholen zijn opgenomen in het convenant.

3.2 Promotiecriteria in convenant

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

- Bij een promotie blijft de leraar leraar. Dat betekent dat men alleen promotie maakt binnen de lerenschalen wanneer men overwegend (meer dan ongeveer 60 procent) is belast met een lestaak.
- Voor een schaal LC kan men zich kwalificeren door aan één of meer van onderstaande criteria te voldoen:
 1. extra opleiding(en) of in de praktijk door werkervaring verworven expertise op pedagogisch-didactisch gebied / op het gebied van zorgbreedte,
 2. een meervoudige tweedegraads bevoegdheid,

- 3. een eerstegraads bevoegdheid.
- Ook wat betreft de promotie naar de LD-functie op basis van de eerstegraads bevoegdheid wordt verwezen naar nadere afspraken tussen de sociale partners, oftewel de CAO-VO.

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

3.3 Promotiecriteria in CAO

3.3.1 Uitwerking CAO-VO

De promotiecriteria uit het convenant zijn niet of nauwelijks uitgewerkt in de CAO-VO 2008, die is ingegaan per 1 juli 2008. Het hoofdstuk omtrent functies en functiewaardering is kort. Voor de functieomschrijvingen wordt verwezen naar de FUWA-VO 2002. Hieronder volgen de relevante passages uit de CAO.

In de CAO wordt de functie leraar niet uitdrukkelijk gedefinieerd. Wel geeft een artikel over de functiemix aan dat de gelden voor de functiemix alleen gelden voor leraren met lesgeven als hoofdtaak (meer dan circa 60 procent van de contracturen). Dit is rechtstreeks afgeleid uit het convenant.

De implementatie van het beleid rondom de functiemix op scholen, zoals vastgelegd in de CAO, is vergelijkbaar met die in het PO. Ieder jaar bepaalt de werkgever in samenspraak met de MR de nieuwe functiemix. Daarbij laat men zich leiden door de eisen zoals afgesproken in het convenant. Wel is er een waarborging dat er geen functies worden gecreëerd om aan de verplichtingen te voldoen. De functies moeten vergelijkbaar zijn met de voorbeeldfuncties uit de FUWA. Mochten de functies hiervan afwijken en wil men toch een L-functie gebruiken, dan moet dit worden goedgekeurd door een gecertificeerde adviseur.¹⁹

Wat betreft de functieomschrijvingen wordt dus verwezen naar de FUWA. Het entreerecht voor schaal LD is wel verankerd. *Vanaf 1 augustus 2014 heeft iedere leraar met eerstegraads bevoegdheid, die structureel les geeft in de bovenbouw, recht op schaal LD.*

3.3.2 Uitwerking FUWA-VO

In de CAO wordt voor taakomschrijvingen en functiecriteria nog verwezen naar de FUWA-VO 2002. In verband met de doelstellingen uit het convenant is deze FUWA gedateerd. In het convenant is daarom afgesproken een vernieuwde FUWA-VO te schrijven. Deze is medio 2009 verschenen. De meest relevante functieomschrijvingen uit deze FUWA-VO 2009 zijn samengevat in Tabel 3.2.

¹⁹ Deze adviseur wordt gecertificeerd door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs.

In het VO is de LB-functie de laagst gekwalificeerde functie, een LA-schaal wordt niet gehanteerd. De LB-docent geeft volgens de normfunctie onderwijs in het VMBO en/of de onderbouw van HAVO/VWO. Het werk- en denkniveau is minstens HBO en de docent heeft basiskennis van zijn of haar vakgebied, didactiek en pedagogiek.

De LC-functie onderscheidt zich van de LB-functie op met name twee gebieden. Ten eerste heeft een docent in een LC-functie meer brede of meer gespecialiseerde kennis. Dat betreft vooral kennis en vaardigheden om les te geven aan groepen leerlingen met complexe problematiek. Het werk- en denkniveau is HBO+ dan wel WO. *Extra opleidingen* zoals genoemd in het convenant helpen om dit niveau te bereiken. Ten tweede is de LC-docent meer (pro)actief binnen de organisatie en meer betrokken bij de onderwijsontwikkeling binnen de school. Een LC-docent is in staat minder ervaren docenten te begeleiden, lesmethoden te ontwikkelen en het onderwijs af te stemmen op het beroepenveld en/of vervolgonderwijs. Deze eisen vormen een uitwerking van de *expertise op pedagogisch-didactisch gebied/ op het gebied van zorgbreedte* uit het convenant.

De LD-docent is ook op het niveau HBO+/WO gekwalificeerd en geeft - volgens de normfuncties - als enige eventueel les in de bovenbouw. Uiteraard vraagt deze functie om nog bredere en gespecialiseerdere kennis dan de LC-functie. De LD-docent is een expert docent. Nog meer dan de LC-docent heeft een LD-docent een actieve rol in de ontwikkeling van onderwijs en het lesprogramma op de school. Verwacht wordt dat de LD-docent door onderzoek in staat is voor vernieuwing te zorgen binnen de school. Bovendien is de LD-docent een bruggenbouwer tussen zowel andere docenten, vakgroepen en actoren buiten de school. Naast de scholingseis (HBO+/WO, eventuele eerstegraads bevoegdheid) zijn de management- en onderzoekscompetenties onderscheidend en vormen daarmee promotiecriteria. Zoals vastgelegd in de CAO heeft *iedere leraar met eerstegraads bevoegdheid, die structureel les geeft in de bovenbouw, recht op schaal LD*.

Tabel 3.2. Meest relevante functieomschrijvingen voor LB en additionele eisen voor hogere schalen

Type onderwijs	Voortgezet onderwijs		
Functie	LB	LC (als LB, plus extra eisen)	LD (als LB, plus extra eisen)
Algemene typering	Allround docent op bepaald vakgebied Geeft les in het VMBO en/of onderbouw HAVO/VWO	Allround docent op bepaald vakgebied. Wordt ingezet in heterogene en/of complexe groepen Geeft les in het VMBO en/of onderbouw HAVO/VWO	Expert docent op bepaald vakgebied en/of op pedagogisch/didactisch terrein Geeft les in de bovenbouw van het VMBO/ HAVO/VWO en/of onderbouw HAVO/VWO
Taken	Vorbereiden en uitvoeren van onderwijs en direct daaruit voortkomende taken Betrokken bij ontwikkelings- en leerprocessen van leerlingen (evalueren, signaleren problemen, reageren) Begeleiden studieloopbaan van leerling Draagt bij aan de onderwijsontwikkeling op het eigen vakgebied	Stemt onderwijs af met het beroepenveld en/of vervolgonderwijs Ontwikkelt pedagogische/didactische methoden en technieken en/of onderdelen van het curriculum van het vakgebied Begeleidt minder ervaren docenten	Coördineert en initieert de afstemming met het beroepenveld en/of vervolgonderwijs Ontwikkelt (vakinhoudelijk en/of didactisch /pedagogisch) het onderwijs in samenhang met andere vakgebieden en leerjaren Voortrekkersrol bij de vernieuwing en ontwikkelingen van het onderwijs op school en communiceert dit naar collega's
Kennis	Kennis van pedagogiek en didactiek Kennis van vakgebied(en) en actuele ontwikkelingen daarin Kennis van organisatie van onderwijs	Brede of gespecialiseerde kennis van pedagogiek en didactiek Diepgaande en actuele kennis van eigen specialisme. Inzicht in onderwijskundige ontwikkelingen in een bredere context dan het eigen werkterrein Vaardigheden in het coachen en begeleiden van leerlingen met complexe problematiek en het begeleiden van minder ervaren docenten.	Brede en verdiepte kennis van pedagogiek en didactiek Brede en verdiepte kennis van het vakgebied en vakgebieden Vaardig in het initiëren van contacten ten behoeve van het opbouwen van een breed netwerk Vaardig in het uitvoeren van toegepast onderzoek Vaardig en overtuigend in het aansturen van project en werkgroepen (bijvoorbeeld op het gebied van onderwijsvernieuwing)
Opleidings niveau	HBO werk- en denkniveau	HBO+/WO werk- en denkniveau; meervoudige bevoegdheden en/of relevante cursussen	HBO+/WO werk- en denkniveau; meervoudige bevoegdheden en/of relevante cursussen.

Bron: FUWA-VO, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2009)

3.4 Promotiecriteria op schoolniveau

Sinds begin dit jaar zijn de gelden voor het versterken van de functiemix beschikbaar gesteld aan de VO-scholen in de Randstad. De scholen buiten de Randstad volgen volgend jaar. Dat betekent dat de scholen in de Randstad naar verwachting een voorsprong hebben bij de uitwerking en uitvoering van de promotiecriteria. Zij krijgen ook meer geld en hebben hogere streefpercentages voor de hogere schalen. De tabellen in onderstaande subparagrafen over de uitwerking en uitvoering van promotiecriteria en de volgende paragraaf (communicatie omtrent promotiecriteria) maken daarom onderscheid tussen scholen binnen en buiten de Randstad.

3.4.1 Uitwerking promotiecriteria

Of scholen al bezig zijn met de uitwerking van de promotiecriteria blijkt mede uit het feit of ze al van de nieuwe beloningsmaatregelen op de hoogte zijn. Tabel 3.3 toont in hoeverre dat het geval is bij directie- en MR-leden.

Tabel 3.3 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Directie				*
ja	95%	98%	93%	
nee	5%	2%	7%	
Leden P(G)MR				n.s.
ja	84%	85%	83%	
nee	17%	15%	17%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Een grote meerderheid van de MR-leden (84 procent) weet af van de beloningsmaatregelen. Van de directieleden is zelfs vrijwel iedereen ervan op de hoogte, met name in de Randstad. Daar zijn de maatregelen ook al van kracht. Tabel 3.4 laat zien, dat de MR-leden die van de beloningsmaatregelen af weten ook al vaak aandacht hebben geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix.

Tabel 3.4 Is er binnen de MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel 3.3)

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Leden P(G)MR (N = 390)				*
Ja, er is over gesproken	69%	77%	64%	
Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	15%	12%	16%	
Nee, nog niet besproken	11%	6%	13%	
Ik weet niet of het besproken is	5%	4%	6%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Volgens circa tweederde van de MR-leden op VO-scholen buiten de Randstad (bekend met de beloningsmaatregelen) is over de nieuwe functiemix gesproken. Verder staat het volgens 16 procent van de MR-leden op de agenda. In de Randstad zijn de percentages logischerwijs nog

hoger. Volgens 90 procent van de MR-leden in de Randstad is al aandacht geschonken aan de functiemix. Zo'n driekwart heeft er al daadwerkelijk over gesproken. Dat heeft nog niet altijd gerelateerd in nieuwe promotiecriteria (Tabel 3.5).

Tabel 3.5 Zijn er binnen de MR criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				***
ja	20%	25%	17%	
nee	30%	29%	30%	
weet niet	50%	45%	53%	
Leden P(G)MR				***
ja	30%	40%	25%	
nee	54%	48%	58%	
weet niet	15%	12%	17%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

20 Procent van het onderwijzend personeel en 30 procent van de MR-leden geeft aan, dat er binnen de MR criteria zijn opgesteld ten aanzien van de promotie. In de Randstad zijn die percentages wat hoger, al zijn ook in de Randstad vaker (nog) geen promotiecriteria opgesteld, dan wel. Toch zijn in het VO vaker criteria opgesteld dan in andere sectoren. Tabel 3.5 geeft de tevredenheid met de opgestelde criteria weer.

Tabel 3.6 Bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria? (Mits opgesteld; zie Tabel 3.5)

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel (N = 696)				*
ja	38%	42%	35%	
nee	39%	36%	42%	
weet niet	23%	21%	24%	
Leden P(G)MR (N = 131)				
ja	49%			
nee	30%			
weet niet	21%			

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Van het onderwijzend personeel is het deel dat tevreden is met de promotiecriteria ongeveer even groot als het ontevreden deel (circa 40 procent). In de Randstad is het tevreden deel iets groter, buiten de Randstad is het andersom. Ook van de MR-leden is 30 procent niet tevreden met de door hen opgestelde promotiecriteria. Ze moesten zich ook houden aan de kaders zoals vastgelegd in de CAO. Ongeveer de helft van de MR-leden is wel tevreden.

Tabel 3.7a en Tabel 3.7b laten zien welke promotiecriteria momenteel worden gehanteerd op de VO-scholen, volgens de directie (Tabel 3.7a) en volgens het onderwijzend personeel (Tabel 3.7b). Deels is dat een uitwerking van de nieuwe promotiecriteria, maar het is vooral een startmeting. De gegevens kunnen de komende jaren worden gebruikt als referentiepunt om te meten in hoeverre de vastgestelde promotiecriteria ten behoeve van de nieuwe functiemix tot

veranderingen leiden op scholen. De percentages tellen niet op tot 100 procent. Dat komt doordat zo'n 5 tot 20 procent van de directieleden en ongeveer 30 tot 55 procent van het onderwijzend personeel niet wisten hoe vaak het specifieke criterium wordt toegepast. De score in de laatste kolom plaatst de frequentie van het gebruik van elk van de promotiecriteria in perspectief: hoe hoger de score, hoe vaker het criterium wordt gehanteerd.²⁰

Tabel 3.7a Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Directie)

	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gemm. score
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en – ontwikkeling	13%	27%	33%	21%	1,26
Vervullen managementtaken	7%	24%	37%	26%	1,05
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	5%	23%	32%	33%	0,94
Structureel lesgeven in de bovenbouw	12%	13%	17%	50%	0,79
Goed functioneren	8%	12%	29%	43%	0,78
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	3%	14%	35%	38%	0,72
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	7%	14%	24%	43%	0,72
Behalen eerste graad	4%	15%	25%	46%	0,67
Persoonlijke inzet	4%	14%	28%	46%	0,66
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	3%	10%	31%	48%	0,61
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	2%	12%	23%	52%	0,54
Buitengewone verdiensten voor de school	1%	9%	25%	51%	0,48
Aanstelling in een tekortvak	0%	9%	29%	52%	0,48
Behalen WO-master	2%	8%	17%	55%	0,38
Aantal dienstjaren	3%	7%	12%	67%	0,36
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	1%	5%	10%	74%	0,31
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	2%	6%	11%	68%	0,28
Behalen (extra) tweede graad / meervoudige graad	1%	6%	17%	62%	0,24
Einde van de schaal	0%	3%	13%	68%	0,19
Goede relatie met directie	0%	1%	5%	85%	0,08
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	3%	2%	76%	0,08
Extra (inval)lessen geven	0%	1%	5%	85%	0,07
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%	1%	3%	86%	0,04

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Meer nog dan in het PO spelen in het VO de in het convenant en de CAO genoemde promotiecriteria een rol bij het bevorderen van leraren. De top drie van de meest voorkomende promotiecriteria bestaat uit het vervullen van extra taken als managementtaken en specifieke

²⁰ De score is als volgt geconstrueerd: het percentage vaak is vermenigvuldigd met 3 punten, het percentage regelmatig met 2 punten en het percentage af en toe met 1 punt.

taken (remedial teacher, mentor, enz.) en bovenal uit actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling. Deze criteria liggen voor een deel in het verlengde van de in het convenant genoemde criterium *expertise op pedagogisch-didactisch gebied/ op het gebied van zorgbreedte*, alhoewel de managementtaken daar niet toe kunnen worden gerekend. Op enige afstand volgen het behalen van onderwijsrelevante diploma's, waaronder een HBO+-opleiding en een eerstegraads bevoegdheid. Ook deze opleidingscriteria spelen een belangrijke rol in het convenant. Overigens worden andere in het convenant genoemde opleidingseisen als WO-master en (extra) tweede graad/ meervoudige graad veel minder vaak gehanteerd, wellicht mede omdat deze opleidingen minder vaak voorkomen. Wel vaak gehanteerd zijn het algemene criterium goed functioneren en het criterium structureel lesgeven in de bovenbouw. Dit laatste criterium geeft in combinatie met een eerstegraads bevoegdheid volgens de CAO recht op een aanstelling in een LD-functie. Het aantal dienstjaren speelt in het VO volgens de directie niet zo'n grote rol. Dat zou op zichzelf ook geen reden moeten zijn, de extra opgedane ervaring eventueel wel. De nog minder transparante criteria 'oudste rechten' en 'goede relatie met de directie' past de directie naar eigen zeggen nog minder vaak toe bij een promotie. Er is niet of nauwelijks verschil in de ranglijst van de gehanteerde criteria binnen en buiten de Randstad (niet weergegeven). Tabel 3.7b toont de vaak gehanteerde promotiecriteria volgens het onderwijzend personeel.

Tabel 3.7b Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Onderwijzend personeel)

	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gemm. score
Vervullen managementtaken	14%	20%	23%	10%	1,05
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	8%	15%	22%	22%	0,77
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	6%	13%	21%	30%	0,65
Goede relatie met directie	7%	9%	11%	29%	0,50
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	4%	9%	16%	32%	0,48
Structureel lesgeven in de bovenbouw	6%	9%	12%	39%	0,47
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	6%	7%	12%	28%	0,45
Aantal dienstjaren	6%	7%	10%	36%	0,44
Behalen eerste graad	4%	7%	16%	29%	0,43
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	3%	8%	18%	26%	0,43
Goed functioneren	4%	7%	13%	39%	0,40
Persoonlijke inzet	4%	7%	14%	38%	0,38
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	3%	6%	10%	32%	0,32
Buitengewone verdiensten voor de school	2%	6%	13%	29%	0,31
Aanstelling in een tekortvak	2%	5%	11%	34%	0,26
Behalen WO-master	2%	3%	8%	32%	0,20
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	1%	3%	9%	36%	0,19
Behalen (extra) tweede graad / meervoudige graad	1%	3%	8%	37%	0,18
Einde van de schaal	2%	2%	5%	37%	0,14
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	1%	2%	4%	55%	0,11
Extra (inval)lessen geven	1%	1%	4%	55%	0,09
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	1%	1%	3%	44%	0,06
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%	1%	2%	53%	0,04

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

De top drie volgens het onderwijzend personeel bestaat uit dezelfde promotiecriteria als de top drie volgens de directie. Wel is de volgorde anders: het vervullen van managementtaken wordt door leraren meer genoemd als frequent gebruikt promotie criterium dan actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling. Een groter verschil met de directie is dat abstracte criteria als ‘oudste rechten’ en vooral goede relatie met de directie bij leraren veel hoger scoren in de ranglijst met gehanteerde promotiecriteria. Ook het aantal dienstjaren scoort hoger, maar veel minder hoog dan bij leraren in het PO. De ranglijst voor leraren binnen en buiten Randstad is vrijwel identiek (niet weergegeven). Opvallend is wel dat veel criteria binnen de Randstad minstens zo vaak worden gehanteerd. Dat geldt ook voor de promotiecriteria die niet voorkomen in het convenant.

3.4.2 Uitvoering promotiecriteria

Of leraren van mening zijn dat promotiecriteria op hun school oneerlijk zijn, is ook rechtstreeks gevraagd in de enquête. Tabel 3.8 toont de antwoorden voor het onderwijzend personeel in het VO.

Tabel 3.8 Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				***
ja	22%	26%	20%	
nee	50%	46%	51%	
weet niet/geen mening	28%	28%	28%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

De helft van de leraren in het VO vindt de promotiecriteria oneerlijk. Dat deel van de leraren is ruim twee keer zo groot als het deel dat de promotiecriteria wel eerlijk vindt. Buiten de Randstad zijn leraren nog kritischer over de eerlijkheid dan binnen de Randstad. Net als in het PO wil het overgrote deel van de leraren wel graag promoveren naar een hogere salarisschaal; zie Tabel 3.9.

Tabel 3.9 Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				*
ja	78%	80%	76%	
nee	14%	13%	14%	
weet niet/geen mening	8%	7%	9%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Het deel dat daadwerkelijk is gepromoveerd is veel kleiner; zie Tabel 3.10.

Tabel 3.10 Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				n.s.
ja	9%	10%	8%	
nee	91%	90%	92%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Het deel dat naar eigen zeggen in de afgelopen twee jaar naar een hogere salarisschaal is gepromoveerd, is met zo'n 10 procent wel een stuk groter dan in het PO.²¹

²¹ Dit percentage gepromoveerden is een bovengrens. Uit de open vraag over welke criteria daaraan ten grondslag lagen, bleek dat enkele leraren de vraag niet goed hebben geïnterpreteerd en ook een hogere periodiek als promotie hebben meegeteld.

Welk leraren promoveren?

De enquête bevat naast vragen over de promotiecriteria vragen over de achtergrond- en baankenmerken van de leraren. Aan de hand hiervan is geanalyseerd welke kenmerken de leraren hebben die zijn gepromoveerd. Het PO kon niet in de analyses worden betrokken vanwege het geringe aantal gepromoveerde respondenten. (Zie Bijlage C voor de technische details van de analyses.) De leraren die de grootste kans hebben op promotie voldoen de afgelopen twee jaar in alle sectoren min of meer aan dezelfde kenmerken. Als leraren al heel lang in de sector werken, neemt de kans op promotie af. In de BVE en het HBO ligt de piek aan promoties bij leraren die minder dan 10 jaar in de sector werken. In het VO zijn het vooral de leraren met tussen de 6 en 20 jaar werkervaring in de sector die promoveren. Ook geldt dat hoe groter het deel van de tijd is dat leraren aan lesgeven besteden, hoe kleiner de kans is op promotie. Het lesgeven gaat waarschijnlijk ten koste van andere taken die leraren moeten verrichten om in aanmerking te komen voor een hogere schaal. Logischerwijs zijn het verder met name de leraren met een vast contract die promoveren. Een verband tussen de kans op promotie en de graad van de hoogst voltooide opleiding was in de BVE en het HBO niet aantoonbaar op grond van deze gegevens. Specifiek voor het VO geldt wel dat leraren die lesgeven op HAVO/VWO-scholen de grootste kans hebben op promotie, helemaal als ze lesgeven in de bovenbouw. Oftewel, eerstegraads bevoegde leraren hebben in het VO wel degelijk een grote kans op promotie. Ook lesgeven in de Randstadregio vergroot de kans op promotie in het VO.

Tabel 3.11 geeft weer welke criteria volgens de gepromoveerden aan de promotie ten grondslag lagen.

Tabel 3.11 Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd? (N = 303)

criterium	Totaal
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	44%
Goed functioneren	42%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	36%
Persoonlijke inzet	34%
Vervullen managementtaken	23%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	17%
Structureel lesgeven in de bovenbouw	14%
Aantal dienstjaren	11%
Geen van deze criteria	9%
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	8%
Buitengewone verdiensten voor de school	7%
Einde van de schaal	7%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	6%
Goede relatie met directie	6%
Behalen eerste graad	5%
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	5%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	3%
Extra (inval)lessen geven	3%
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	2%
Behalen WO-master	2%
Aanstelling in een tekortvak	2%
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%
Behalen (extra) tweede graad / meervoudige graad	0%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

De gepromoveerde leraren geven net als al het onderwijzend personeel (Tabel 3.7a) en de directie (Tabel 3.7b) aan, dat actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling, het vervullen van managementtaken en het vervullen van specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.) vaak een rol speelt bij promoties. Daarnaast was volgens de gepromoveerden goed functioneren en persoonlijke inzet van belang bij de promoties, meer nog dan volgens al het onderwijzend personeel en de directie. Opvallend is verder dat het behalen van onderwijsrelevante diploma's volgens de gepromoveerden niet vaak ten grondslag lag aan de promoties. Bij al het onderwijzend personeel en bij de directie stonden deze criteria hoger in de ranglijsten. Deze criteria maken ook prominent onderdeel uit van de promotiecriteria zoals vermeld in het convenant. Logischerwijs geven de gepromoveerden minder vaak dan al het onderwijzend personeel aan dat vriendjespolitiek (goede relatie met de directie) of anciënniteit (oudste rechten) van belang is bij de promotie. Verschillen in promotiecriteria tussen de gepromoveerden binnen en buiten de Randstad en tussen gepromoveerden in 2009 en eerder zijn er niet of nauwelijks (niet weergegeven). Er lijkt dus nog niet veel veranderd te zijn in de promotiecriteria sinds het recente streven naar een nieuwe functiemix.

Onderscheid promotiecriteria naar schooltype

Het convenant onderscheidt vier schooltypen in het VO: VMBO, HAVO/VWO (inclusief gymnasia), smalle schoolgemeenschappen (VMBO-t/HAVO/VWO) en brede schoolgemeenschappen (VMBO/HAVO/VWO). Bijlage B toont de in deze paragraaf weergegeven tabellen naar schooltype. Wat in die tabellen vooral opvalt, is de afwijkende positie van de VMBO-scholen. Zo zijn door de MR in dit schooltype het minst vaak promotiecriteria opgesteld voor de nieuwe functiemix. Ook de gehanteerde promotiecriteria zijn anders op de VMBO-scholen. De meeste promotiecriteria worden op de VMBO-scholen minder vaak toegepast. Uitzonderingen vormen met name het geven van extra invallessen en het lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen. Die promotiecriteria worden juist vaker toegepast op de VMBO-scholen. Gepromoveerden op VMBO-scholen geven dan ook vaker aan dat het criterium lesgeven aan moeilijke leerlingen aan de promotie ten grondslag lag. Opvallend is verder dat leraren op VMBO-scholen vaker willen promoveren dan leraren die lesgeven op andere schooltypen in het VO.

3.5 Communicatie omtrent promotiecriteria

Uit de voorgaande paragraaf bleek dat in de MR al regelmatig is gesproken over de promotiecriteria. Deze paragraaf toont hoe het staat met de communicatie richting de leraren omtrent de promotiecriteria in het VO. Paragraaf 3.5.1 gaat in op de communicatie rondom de uitwerking van de promotiecriteria op schoolniveau, Paragraaf 3.5.2 op de communicatie bij de uitvoering van de promotiecriteria.

3.5.1 Uitwerking promotiecriteria

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

Tabel 3.12 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				n.s.
Ja	74%	75%	73%	
nee	26%	25%	27%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Het overgrote deel van het onderwijzend personeel weet af van de beloningsmaatregelen. In hoeverre is vanuit de MR het personeel ingelicht (Tabel 3.13)?

Tabel 3.13 Is er vanuit de MR gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	18%	19%	17%	***
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	25%	29%	22%	
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	43%	40%	45%	
Weet niet	14%	12%	15%	
Leden P(G)MR²² (N = 394)				
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	18%	15%	19%	n.s.
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	40%	47%	36%	
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	32%	29%	34%	
Weet niet	10%	8%	11%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Alleen in de Randstad overstijgt het percentage docenten dat aangeeft te zijn ingelicht door de MR (48 procent) het percentage dat naar eigen zeggen niets te horen heeft gekregen (40 procent). Van al het onderwijzend personeel in de VO zijn de percentages gelijk (43 procent). Dat is relatief nog een groot deel. In andere sectoren is het percentage dat is ingelicht zelfs veel kleiner. In het VO is zowel binnen als buiten de Randstad een groter deel tevreden over de communicatie dan ontevreden. Van de MR-leden geeft ongeveer een derde aan dat ze het onderwijzend personeel niet hebben ingelicht en zo'n 60 procent zegt van wel.²³ Het deel van de laatste groep dat tevreden is over de communicatie is ongeveer twee keer zo groot als het ontevreden deel.

3.5.2 Uitvoering promotiecriteria

Promotiecriteria uitwerken is één ding, het ook uitvoeren is waar het uiteindelijk omgaat. Tabel 3.14 toont of de promotiecriteria van leraren aan de orde komen tijdens een formeel gesprek met de direct leidinggevende.

²² Exclusief leden die wel op de hoogte zijn, maar er geen aandacht aan hebben geschonken; zie Tabel 3.4.

²³ Het percentage MR-leden dat niet heeft gecommuniceerd ligt in werkelijkheid hoger. De MR-leden die wel van de beloningsmaatregelen af wisten, maar er niet over hebben gesproken in de MR hebben deze vraag niet voorgeschoteld gekregen. Daarbij gaat het om bijna 10 procent van de MR-leden.

Tabel 3.14 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Onderwijzend personeel)

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Wordt besproken?				n.s.
ja	19%	21%	18%	
nee	68%	67%	69%	
niet van toepassing	13%	13%	13%	
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (N = 662)				n.s.
ja	36%	36%	36%	
nee	59%	58%	59%	
niet van toepassing	5%	7%	5%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Ook in het VO wordt volgens de meeste leraren (zo'n tweederde) tijdens formele gesprekken met de leidinggevende niet gesproken over schaalpromotie. En als dat wel het geval is, dan maakt slechts ongeveer een derde van de docenten daar afspraken over. In tegenstelling tot in het PO heeft van de leraren die in afgelopen twee jaar ook daadwerkelijk zijn gepromoveerd wel een veel groter deel daar met de leidinggevende over gesproken. Al is dat deel ook in het VO niet meer dan de helft. Zo'n tweederde van hen heeft ook concrete afspraken gemaakt over de promotie (niet weergegeven). Deze percentages lijken op het deel van de directie dat aangeeft dat schaalpromotie in een formeel gesprek met de medewerkers aan de orde komt en het deel dat daar vervolgens afspraken over maakt (Tabel 3.15).

Tabel 3.15 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directie)

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Wordt besproken?				n.s.
ja	51%	55%	49%	
nee	33%	30%	35%	
niet van toepassing	16%	15%	16%	
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (N = 149)				n.s.
ja	76%	79%	74%	
nee	24%	21%	26%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Volgens de helft van de directieleden komt schaalpromotie tijdens een formeel gesprek aan de orde. Driekwart van hen geeft aan dat daar ook concrete afspraken over worden gemaakt.

Onderscheid communicatie naar schooltype

Ook bij de communicatie van de promotiecriteria wijken de VMBO-scholen af van de andere schooltypen in het VO; zie Bijlage B. De leraren op de VMBO-scholen zijn het minst op de hoogte van de nieuwe functiemix. Bovendien komt bij het onderwijzend personeel op de VMBO-scholen schaalpromotie het minst vaak aan de orde tijdens formele gesprekken met de leidinggevende.

3.6 Samenvatting

In 2014 moet de volgende functiemix zijn gerealiseerd in het VO: 33 procent van de leraren in schaal LB, 38 procent in schaal LC en 29 procent in schaal LD. Daarbij zijn er voor scholen in de Randstadregio hogere percentages voor de hogere schalen vastgesteld. Zij krijgen ook extra middelen. Net als in het PO komt de laagste schaal (hier dus schaal LB) het meest voor in de huidige functiemix (63 procent). De aandelen van de twee andere schalen zijn met zo'n 19 procent (LC) en 17 procent (LD) ongeveer even groot.

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

Sinds begin dit jaar zijn de gelden voor het versterken van de functiemix beschikbaar gesteld aan de VO-scholen in de Randstadregio. De scholen buiten de Randstadregio volgen volgend jaar. Vooral de scholen in de Randstadregio zijn dan ook bezig met de nieuwe functiemix. Sowieso zijn in het VO vaker criteria opgesteld dan in andere sectoren. Toch zijn ook in het VO vaker nog geen nieuwe promotiecriteria opgesteld dan wel, vooral op VMBO-scholen. Wel spelen in het VO de in het convenant genoemde promotiecriteria vaak nu al een rol bij het bevorderen van leraren, dus nog voordat overal actief werk is gemaakt van de invoering van de nieuwe functiemix. Veel voorkomende promotiecriteria zijn het vervullen van specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.) en actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling. Deze criteria liggen voor een belangrijk deel in het verlengde van het in het convenant genoemde criterium expertise op pedagogisch-didactisch gebied. De opleidingen zelf worden momenteel minder vaak gehanteerd bij promoties, wellicht mede omdat leraren minder vaak een opleiding voltooien dan extra taken verrichten. Overigens vinden nu ook vaak promoties plaats op basis

van het verrichten van managementtaken. Dat dient bij promoties in het kader van de versterking van de functiemix niet meer het geval te zijn.

De leraren die de grootste kans op een promotie hebben voldeden de afgelopen twee jaar in alle sectoren min of meer aan dezelfde kenmerken.²⁴ Als leraren al heel lang in de sector werken, neemt de kans op promotie af. Ook geldt dat hoe meer tijd leraren kunnen besteden aan niet lesgebonden taken, hoe groter de kans is op promotie. Specifiek voor het VO geldt dat leraren die lesgeven op HAVO/VWO-scholen de grootste kans hebben op promotie, helemaal als ze lesgeven in de bovenbouw. Ook lesgeven in de Randstadregio vergroot de kans op promotie in het VO. Let wel: bij deze promoties gaat het voor het overgrote deel om de situatie voorafgaande aan de versterking van de functiemix.

Ook de communicatie rondom de nieuwe functiemix moet nog beter op gang komen, al is het VO hierin verder dan andere sectoren. In de Randstadregio in het VO overstijgt het percentage docenten dat aangeeft te zijn ingelicht door de MR het percentage dat naar eigen zeggen niets te horen heeft gekregen, in het hele VO zijn de percentages gelijk. In andere sectoren is het percentage leraren dat is ingelicht veel lager. Wel geldt ook in het VO dat de promotiecriteria vaak niet aan bod komen tijdens beoordelingsgesprekken (volgens tweederde van het onderwijzend personeel), al gebeurt het vaker dan in het PO.

²⁴ De gepromoveerden in het PO zijn niet nader geanalyseerd vanwege het geringe aantal waarnemingen.

4 Beroeps- en volwasseneneducatie

Voor BVE-instellingen is vanaf 2009 extra geld beschikbaar voor meer leraren op een hoger functieniveau. Deze middelen zijn alleen beschikbaar voor instellingen in de Randstadregio. De promotiecriteria zijn in de BVE nog niet definitief vastgelegd in de CAO.²⁵ Dit hoofdstuk beperkt zich na een inleidende paragraaf daarom tot de promotiecriteria in het convenant (Paragraaf 4.2) en de promotiecriteria op schoolniveau (Paragraaf 4.3), inclusief de communicatie over promotiecriteria (Paragraaf 4.4).

4.1 Inleiding

De 70 Nederlandse Regionale Opleidingencentra (ROC's), Agrarische Opleidingencentra (AOC's) en vakscholen vormen samen de sector BVE. De sector kent twee typen onderwijs. In het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) staat de voorbereiding op de beroepspraktijk of een vervolgopleiding centraal. Het MBO is verreweg de grootste tak van het BVE. De andere tak, de volwasseneneducatie, spitst zich toe op opleidingen die cursisten voorbereiden op het meedraaien in de Nederlandse maatschappij (zoals Nederlands voor anderstaligen en inburgeringscursussen) of op het beginnen met een (beroeps)opleiding.²⁶

De doelstelling voor de nieuwe functiemix²⁷ is voor de BVE veel bescheidener dan die voor het PO en VO. Op basis van de functiemix in 2006 formuleert het convenant de volgende doelstelling voor 2014: 25 procent in LB-functies, 65 procent in LC-functies en 10 procent in LD-functies. Ten opzichte van de functiemix in 2006 betekent dat een verhoging van het percentage LC-functies (was 51 procent), ten koste van het percentage LB-functies (was 38 procent). Deze landelijke doelstelling is de combinatie van een versterking van de functiemix in de Randstadregio en een stabiele functiemix daarbuiten. Instellingen binnen de Randstad moeten de functiemix dus wel degelijk fors versterken. Overigens is ook de stabiele functiemix buiten de Randstad naar verwachting niet zomaar bewerkstelligd. De BVE-sector kent momenteel een trend van demotie. Meer dan in andere sectoren worden uittrekkende hooggeschaalde docenten vervangen door lager ingeschaalde jonge leraren. Er zijn geen aparte doelstellingen voor het MBO en de volwasseneneducatie. Tabel 4.1 toont de functiemix in 2006 en de doelstelling voor 2014.

²⁵ Dit blijkt ook uit de *Nota van wijzigingen CAO BVE 2007-2009 in verband met de verankering van de maatregelen uit het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland*. De toevoegingen in deze nota voorzien niet in een duiding van de promotiecriteria.

²⁶ Zie <http://www.mboraad.nl>.

²⁷ De functiemix wordt in de BVE salarismix genoemd.

Tabel 4.1 Realisatie functiemix (2006) en doelstelling, sector BVE

	2006	2014
LB	38%	25%
LC	51%	65%
LD	10%	10%
LE	1%	0%

Bron: Convenant Leerkracht van Nederland, Sector BVE (2008)

4.2 Promotiecriteria in convenant

In het convenant voor de BVE is (tripartiet) afgesproken dat: “het criterium ‘opleiding’ zal meewegen bij de functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden”.²⁸ Dit is de enige opmerking over promotiecriteria. Over een uitwerking van de criteria zijn geen afspraken met de sociale partners gemaakt. Duidelijk is al wel dat net als in het PO en VO het criterium opleiding een belangrijke rol speelt bij promoties naar een hogere schaal. De bepaling “het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden” is ook in lijn met de manier waarop functies binnen de FUWA-PO en FUWA-VO zijn gedifferentieerd: hogere functies onderscheiden zich in die sectoren vooral met een verzwaring en verbreding van het takenpakket en verantwoordelijkheid.

4.3 Promotiecriteria op schoolniveau

De middelen voor de nieuwe functiemix zijn sinds 2009 beschikbaar voor de BVE-instellingen in de Randstadregio. De tabellen in de onderstaande subparagrafen over de uitwerking van de promotiecriteria op schoolniveau (Paragraaf 4.3.1) en de uitvoering van de promotiecriteria (Paragraaf 4.3.2) maken daarom onderscheid tussen scholen in en buiten de Randstad, evenals de tabellen in Paragraaf 4.4 over de communicatie over de promotiecriteria.

4.3.1 Uitwerking promotiecriteria

Een eerste indicatie voor de uitwerking van de promotiecriteria op schoolniveau is de bekendheid met de veranderingen in het kader van de beloningsmaatregelen (Tabel 4.2).

²⁸ Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland, Sector Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie van 10 december 2008, pagina 6.

Tabel 4.2 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Directie				n.s.
ja	74%	75%	72%	
nee	26%	25%	28%	
Leden P(G)MR				*
ja	58%	51%	61%	
nee	42%	49%	39%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

De nieuwe maatregelen zijn nog niet algemeen bekend. Van de directie is een kwart nog niet op de hoogte en van de MR-leden 42 procent. De bekendheid bij de MR-leden in de Randstad lijkt zelfs nog wat kleiner. Zijn de MR-leden die wel van de beloningsmaatregelen weten al aan de slag gegaan met de invoering van de nieuwe functiemix? Tabel 4.3 toont of de MR er al over heeft gesproken.

Tabel 4.3 Is er binnen de MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel 4.2)

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Leden P(G)MR (N = 177)				n.s.
Ja, er is over gesproken	32%	29%	33%	
Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	14%	18%	13%	
Nee, nog niet besproken	38%	39%	38%	
Ik weet niet of het besproken is	16%	16%	16%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Volgens bijna 40 procent van de MR-leden zelf (mits op de hoogte van de beloningsmaatregelen) is er nog geen aandacht besteed aan de invoering van de nieuwe functiemix. 46 procent zegt van wel, al staat het deels nog op de agenda. Er zijn dan ook volgens een zeer klein deel van de MR-leden en het onderwijzend personeel promotiecriteria opgesteld in de MR (Tabel 4.4).

Tabel 4.4 Zijn er binnen de MR criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				**
ja	7%	5%	8%	
nee	29%	29%	28%	
weet niet	64%	65%	64%	
Leden P(G)MR				n.s.
ja	9%	7%	10%	
nee	60%	58%	60%	
weet niet	31%	35%	30%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Nog geen 10 procent van de MR-leden en het onderwijzend personeel geeft aan dat er promotiecriteria zijn opgesteld. Als de criteria zijn opgesteld, dan is het onderwijzend personeel daar in meerderheid wel tevreden over (Tabel 4.5).

Tabel 4.5 Bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria?
(Mits opgesteld; zie Tabel 4.4)²⁹

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel (N = 205)				n.s.
ja	43%	41%	43%	
nee	34%	34%	34%	
weet niet	24%	25%	23%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

43 procent van het onderwijzend personeel is tevreden. Toch is het deel dat aangeeft niet tevreden te zijn met ongeveer een derde niet veel kleiner. Tabel 4.6a en Tabel 4.6b tonen welke promotiecriteria momenteel vooral worden toegepast op BVE-instellingen volgens respectievelijk de directie en het onderwijzend personeel. De percentages tellen niet op tot 100 procent. Dat komt doordat zo'n 10 tot 30 procent van de directieleden en ongeveer 40 tot 60 procent van het onderwijzend personeel niet wisten hoe vaak het specifieke criterium wordt toegepast. De laatste kolom in de tabellen geeft een gemiddelde score weer voor elk criterium. Deze score zegt op zichzelf niets, maar plaatst de frequentie van het gebruik van elk van de promotiecriteria in perspectief: hoe hoger de score, hoe vaker het criterium wordt gehanteerd.³⁰

²⁹ Er zijn te weinig MR-leden die hebben aangegeven dat er promotiecriteria zijn opgesteld voor een betrouwbare nadere uitsplitsing.

³⁰ De score is als volgt geconstrueerd: het percentage vaak is vermenigvuldigd met 3 punten, het percentage regelmatig met 2 punten en het percentage af en toe met 1 punt.

Tabel 4.6a Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Directie)

	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gemm. score
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	11%	28%	27%	20%	1,16
Vervullen managementtaken	5%	20%	50%	14%	1,05
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	5%	22%	35%	24%	0,94
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	5%	18%	32%	34%	0,83
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	4%	12%	32%	41%	0,68
Goed functioneren	3%	13%	33%	38%	0,68
Persoonlijke inzet	3%	8%	30%	45%	0,55
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	0%	12%	29%	46%	0,53
Aantal dienstjaren	6%	10%	8%	60%	0,46
Einde van de schaal	3%	8%	17%	52%	0,42
Buitengewone verdiensten voor de school	0%	4%	25%	48%	0,33
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	1%	6%	18%	60%	0,33
Behalen WO-master	0%	6%	17%	51%	0,29
Aanstelling in een tekortvak	0%	2%	17%	60%	0,21
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	1%	3%	7%	68%	0,16
Goede relatie met directie	1%	3%	6%	70%	0,15
Goede studentevaluaties	0%	3%	9%	69%	0,15
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	0%	2%	9%	69%	0,13
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	2%	3%	78%	0,10
Extra (inval)lessen geven	0%	3%	4%	76%	0,10
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	2%	2%	66%	0,06

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

De in het convenant genoemde ‘opleiding’ en ‘werkzaamheden en verantwoordelijkheden’ zijn nu al veel toegepaste promotiecriteria in de BVE. Zo spelen onderwijsrelevante opleidingen, actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling en het vervullen van management- en specifieke taken regelmatig een rol. Verder zijn logischerwijs ook goed functioneren en persoonlijke inzet van belang. De volgens de directieleden gehanteerde promotiecriteria verschillen nauwelijks tussen de instellingen in en buiten de Randstad (niet weergegeven).

Tabel 4.6b Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Onderwijzend personeel)

	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gemm. score
Vervullen managementtaken	6%	13%	25%	18%	0,69
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	6%	9%	17%	20%	0,53
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	3%	9%	18%	24%	0,45
Aantal dienstjaren	6%	7%	9%	32%	0,41
Goede relatie met directie	4%	7%	11%	25%	0,37
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	2%	7%	17%	35%	0,37
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	2%	6%	16%	36%	0,34
Goed functioneren	2%	4%	11%	44%	0,25
Persoonlijke inzet	1%	4%	10%	45%	0,21
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	1%	4%	10%	39%	0,21
Einde van de schaal	2%	3%	7%	35%	0,19
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	2%	3%	6%	32%	0,18
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	1%	3%	9%	40%	0,18
Buitengewone verdiensten voor de school	1%	2%	7%	34%	0,14
Behalen WO-master	1%	2%	5%	28%	0,12
Aanstelling in een tekortvak	0%	2%	6%	37%	0,10
Extra (inval)lessen geven	0%	2%	5%	51%	0,09
Goede studentevaluaties	0%	2%	3%	50%	0,07
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%	1%	3%	52%	0,05
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	0%	1%	2%	53%	0,04
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	0%	2%	39%	0,02

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

De door de directie genoemde criteria worden ook volgen de leraren frequent gehanteerd, waarbij er niet veel verschillen zijn tussen leraren in en buiten de Randstad (niet weergegeven). Wel lijken enkele extra niet lesgebonden taken in de Randstad nog wat vaker tot promotie te leiden, bijvoorbeeld een mentortaak, actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling, buitengewone verdiensten voor de school en deelname in werkgroepen. Naast de door de directie genoemde criteria spelen volgens de leraren ook minder zuivere criteria een rol, zoals een goede relatie met de directie. Verder wordt volgens hen ook anciënniteit (aantal dienstjaren) gehanteerd als promotiecriteria. De leraren in de BVE klagen bij de open vraag over de gehanteerde criteria dan ook veelvuldig over vriendjespolitiek.

4.3.2 Uitvoering promotiecriteria

Dat leraren niet tevreden zijn over de huidige uitvoering van promotiecriteria blijkt ook uit Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				***
ja	16%	13%	18%	
nee	51%	55%	49%	
weet niet/geen mening	33%	32%	33%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Maar liefst de helft van het onderwijzend personeel vindt niet dat alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie. Sterker nog, slechts 16 procent geeft aan dat alle leraren wel een eerlijke kans hebben. Een derde laat zich er niet over uit. Binnen de Randstad vindt men de procedure nog oneerlijker dan erbuiten. De onvrede heeft overigens niets te maken met de invoering van nieuwe criteria in verband met de nieuwe functiemix. In tegendeel, van de leraren op scholen met nieuw opgestelde promotiecriteria vindt een groter deel dat alle leraren een eerlijke kans hebben, dan van de leraren op scholen waarbij de nieuwe promotiecriteria nog niet zijn opgesteld (zie kader in Paragraaf 2.4.1). De meeste leraren willen graag doorstromen naar een hogere salarisschaal (Tabel 4.8).

Tabel 4.8 Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				n.s.
ja	75%	75%	75%	
nee	16%	15%	16%	
weet niet/geen mening	9%	9%	9%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Driekwart van het onderwijzend personeel geeft aan te willen doorstromen. In de praktijk stroomt slechts een heel beperkt deel door (Tabel 4.9).

Tabel 4.9 Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				**
ja	5%	6%	4%	
nee	95%	94%	96%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

In de afgelopen twee jaar is naar eigen zeggen vijf procent van het onderwijzend personeel gepromoveerd naar een hogere salarisschaal.³¹ Binnen de Randstad is het percentage iets groter dan erbuiten. Tabel 4.10 geeft weer op basis van welke criteria die promoties hebben plaatsgevonden.

Tabel 4.10 Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd? (N = 146)

criterium	Totaal
Goed functioneren	41%
Vervullen managementtaken	37%
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	36%
Persoonlijke inzet	35%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	30%
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	23%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	17%
Aantal dienstjaren	17%
Einde van de schaal	13%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	8%
Geen van deze criteria	8%
Goede studentevaluaties	7%
Goede relatie met directie	6%
Buitengewone verdiensten voor de school	6%
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	5%
Extra (inval)lessen geven	3%
Lesgeven op meerdere vestigingen	3%
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	1%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	1%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	1%
Aanstelling in een tekortvak	0%
Behalen WO-master	0%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

De leraren die zijn gepromoveerd, hebben dat naar eigen zeggen vooral te danken aan extra niet lesgebonden taken als managementtaken, specifieke taken als mentor en actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling. Dat geldt in het bijzonder voor leraren in de Randstad (niet weergegeven). Uiteraard is het verder belangrijk dat het onderwijzend personeel goed functioneert en persoonlijke inzet toont. Opvallend is dat leraren zelf niet vaak aangeven dat ze zijn gepromoveerd vanwege het behalen van een onderwijsrelevant diploma.

³¹ Het percentage gepromoveerden in Tabel 4.9 is een bovengrens. Uit de open vraag over welke criteria daaraan ten grondslag lagen, bleek dat enkele leraren de vraag niet goed hebben geïnterpreteerd en ook een hogere periodiek als promotie hebben meegeteld.

4.4 Communicatie omtrent promotiecriteria

De promotiecriteria kunnen pas goed worden toegepast als het personeel hier goed van op de hoogte is. Deze paragraaf gaat achtereenvolgens in op de communicatie over de uitwerking van de nieuwe promotiecriteria (Paragraaf 4.4.1) en over de communicatie van promotiecriteria tijdens formele gesprekken (Paragraaf 4.4.2).

4.4.1 Uitwerking promotiecriteria

Een goede indicator van de communicatie rondom de uitwerking van de promotiecriteria is in hoeverre leraren überhaupt op de hoogte zijn van de beloningsmaatregelen (Tabel 4.11).

Tabel 4.11 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				n.s.
ja	50%	51%	50%	
nee	50%	49%	50%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Niet meer dan de helft van de leraren blijkt hiervan tot nog toe te hebben vernomen. Tabel 4.12 toont in hoeverre de communicatie over de nieuwe functiemix afkomstig was van de MR. Ook de tevredenheid over de communicatie komt in de tabel aan de orde.

Tabel 4.12 Is er vanuit de MR gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Onderwijzend personeel				***
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	8%	8%	8%	
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	9%	7%	10%	
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	60%	64%	58%	
Weet niet	23%	20%	24%	
Leden P(G)MR³² (N = 193)				***
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	15%	6%	19%	
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	8%	7%	9%	
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	48%	66%	41%	
Weet niet	28%	20%	31%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Van het onderwijzend personeel geeft slechts 17 procent aan via de MR te hebben vernomen van de nieuwe functiemix, van wie ongeveer de helft tevreden is over de communicatie. Van de MR-

³² Exclusief leden die wel op de hoogte zijn, maar er geen aandacht aan hebben geschonken; zie Tabel 4.3.

leden geeft ook slechts een klein deel aan dat het onderwijzend personeel hierover is ingelicht (23 procent).³³ Bovendien is ook van hen een groot deel niet te spreken over de manier waarop de communicatie plaats vond. Opvallend is dat zowel het onderwijzend personeel als de MR-leden in de Randstad minder vaak aangeven dat er is gecommuniceerd van de MR naar het personeel.

4.4.2 Uitvoering promotiecriteria

Promotiecriteria sorteren de grootste gedragseffecten als de leidinggevende schaalpromotie aan de orde stelt tijdens formele gesprekken. Tabel 4.13 en Tabel 4.14 tonen hoe vaak dat gebeurt volgens respectievelijk het onderwijzend personeel en de directie.

Tabel 4.13 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Onderwijzend personeel)

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Wordt besproken?				***
ja	17%	20%	16%	
nee	75%	71%	77%	
niet van toepassing	8%	9%	7%	
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (N = 512)				n.s.
ja	38%	42%	35%	
nee	58%	55%	60%	
niet van toepassing	5%	4%	5%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Drie kwart van het onderwijzend personeel zegt dat schaalpromotie niet tijdens formele gesprekken wordt besproken. Zelfs van de leraren die daadwerkelijk promotie hebben gekregen geeft 40 procent aan, dat dit nooit aan de orde is geweest (niet weergegeven). Als schaalpromotie wel wordt besproken, worden daar in de meerderheid van de gevallen geen afspraken over gemaakt (58 procent). Bij leraren die zijn gepromoveerd gebeurt dat overigens veel vaker, namelijk in driekwart van de gevallen (niet weergegeven). De directie schetst een min of meer vergelijkbaar beeld als de gepromoveerde docenten (Tabel 4.14). Wellicht dat de directieleden het met sommige leraren wel en met andere leraren niet over schaalpromotie hebben.

³³ Het percentage MR-leden dat niet heeft gecommuniceerd ligt in werkelijkheid hoger. De MR-leden die wel van de beloningsmaatregelen af wisten, maar er niet over hebben gesproken in de MR hebben deze vraag niet voorgeschoteld gekregen. Daarbij gaat het om ruim 20 procent van de MR-leden.

Tabel 4.14 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directie)

	Totaal	Randstad	Buiten Randstad	Sign.
Wordt besproken?				n.s.
Ja	59%	61%	57%	
nee	26%	25%	26%	
niet van toepassing	16%	14%	17%	
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (N = 137)				n.s.
Ja	83%	88%	79%	
nee	17%	12%	21%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

4.5 Samenvatting

In de BVE zijn de aanvullende middelen voor de nieuwe functiemix alleen beschikbaar voor de instellingen in de Randstadregio, vanaf 2009. De doelstelling voor de nieuwe functiemix in 2014 lijkt daardoor voor de BVE veel bescheidener dan die voor het PO en VO: een verhoging van het aandeel LC-functies van 51 procent naar 65 procent, ten koste van het aandeel LB-functies. Voor het aandeel LD is geen groei-doelstelling geformuleerd (blijft 10 procent), de LA-functies komen niet voor in de BVE. Maar omdat deze landelijke doelstelling een combinatie van een versterking van de functiemix in de Randstadregio en een stabiele functiemix daarbuiten is, moeten instellingen binnen de Randstad de functiemix wel degelijk fors versterken. Overigens is ook de stabiele functiemix buiten de Randstad naar verwachting niet zomaar bewerkstelligd. De BVE-sector kent momenteel een trend van demotie. Meer dan in andere sectoren worden uittredende hoogingeschaalde docenten vervangen door lager ingeschaalde jonge leraren.

De enige opmerking in het BVE-convenant over promotiecriteria is dat: “het criterium ‘opleiding’ zal meewegen bij de functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden”. Deze criteria zijn verder (nog) niet uitgewerkt in de CAO. Er zijn dan ook nog nauwelijks nieuwe promotiecriteria op schoolniveau opgesteld in de BVE, noch in de Randstadregio, noch daarbuiten. Sowieso heeft nog niet de helft van de MR-leden aandacht besteed aan de nieuwe functiemix, het laagste percentage van alle sectoren. Logischerwijs sluiten de momenteel toegepaste criteria in de BVE aan op de brede formulering in het convenant. Zo geven zowel de leraren als de directie aan, dat een onderwijsrelevant diploma een belangrijk promotiecriteria is. De leraren die afgelopen tijd daadwerkelijk zijn gepromoveerd, wijzen vooral op andere werkzaamheden en verantwoordelijkheden als reden voor hun promotie.

Gezien het bovenstaande is het niet verwonderlijk dat de MR in de BVE nog minder dan in het PO en VO over de nieuwe functiemix heeft gecommuniceerd. Bovendien komen ook in de BVE de promotiecriteria in formele gesprekken met de direct leidinggevende tot nog toe nauwelijks ter sprake. Het deel van het onderwijzend personeel dat aangeeft dat schaalpromotie tijdens beoordelingsgesprekken aan de orde komt is vergelijkbaar met het deel in het VO: nog geen 20 procent.

5 Hoger beroepsonderwijs

Voor docenten bij HBO-instellingen is met ingang van 2009 extra geld beschikbaar voor de nieuwe functiemix. Er is daarbij in het HBO, evenals in het PO, geen sprake van een regionale differentiatie. Net als in de BVE-sector zijn de promotiecriteria nog niet vastgelegd in een nieuwe CAO. Dit hoofdstuk gaat daarom achtereenvolgens in op de promotiecriteria in het convenant (Paragraaf 5.2) en de promotiecriteria op schoolniveau (Paragraaf 5.3), inclusief de communicatie over de promotiecriteria (Paragraaf 5.4). Allereerst leidt Paragraaf 5.1 het hoofdstuk in.

5.1 Inleiding

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

Het HBO kent een brede functiemix die loopt in numerieke schalen van schaal 9 tot en met 13+. Deze systematiek is overeenkomstig met de schalen LA tot en met LE. Tabel 5.1 geeft de verdeling over schalen weer, zoals die was in 2006, en de doelstelling voor 2012 zoals omschreven in het convenant. Hoewel volgens de doelstelling het aandeel in schaal 12 afneemt, is er wel sprake van een versterking van de functiemix. Zo is het streefpercentage docenten in schaal 13+ met 10 procent het grootst van alle sectoren.

Tabel 5.1 Realisatie functiemix (2006) en voorlopige doelstelling, HBO

	2006	2012
Schaal 9	8%	5%
Schaal 10	9%	5%
Schaal 11	31%	40%
Schaal 12	48%	40%
Schaal 13+	4%	10%

Bron: Convenant Leerkracht van Nederland, Sector HBO (2008)

In het convenant zijn alleen de sectorgemiddelde doelstellingen voor de functiemix in 2012 verankerd. De ontwikkeling op instellingsniveau is het resultaat van overleg. Het convenant stelt dat besturen op instellingsniveau in overeenstemming met de (P)MR of via lokaal CAO-overleg meerjarig beleid voor een aanpassing van de gewenste functiemix van de hogeschool formuleren.

5.2 Promotiecriteria in convenant

In het convenant voor het HBO is net als in het BVE-convenant tripartiet afgesproken dat: “het criterium ‘opleiding’ zal meewegen bij de functiewaardering in samenhang met het samenstel van

werkzaamheden en verantwoordelijkheden.”³⁴ Deze promotiecriteria zijn niet verder uitgewerkt. Wel wordt in het kader van een andere beloningsmaatregel – het reserveren van middelen voor scholingprogramma’s voor docenten – de doelstelling geuit dat op termijn 70 procent van de docenten een kwalificatie op masterniveau heeft.

5.3 Promotiecriteria op schoolniveau

De promotiecriteria zijn in het HBO dus nog niet vastgelegd in een CAO. Wel zijn er vanaf 2009 middelen beschikbaar voor de nieuwe functiemix. Deze paragraaf en Paragraaf 5.4 gaan in op de promotiecriteria op schoolniveau en de communicatie daarover. Daarbij komt zowel de uitwerking van de promotiecriteria aan de orde als de werking van de promotiecriteria in de praktijk.

5.3.1 Uitwerking promotiecriteria

Of HBO-instellingen al bezig zijn met de uitwerking van de promotiecriteria kan mede worden afgelezen aan het deel van de directie- en MR-leden dat van de nieuwe beloningsmaatregelen op de hoogte is. Tabel 5.2 toont deze percentages.

Tabel 5.2 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

		Totaal
Directie		
ja		79%
nee		21%
Leden P(G)MR		
ja		59%
nee		41%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

De nieuwe maatregelen zijn nog niet algemeen bekend. Van de directie is 21 procent nog niet op de hoogte en van de MR-leden 41 procent. In het PO en het VO is de bekendheid groter. Zijn de MR-leden die wel van de beloningsmaatregelen op de hoogte zijn al aan de slag gegaan met de invoering van de nieuwe functiemix? Tabel 5.3 geeft weer of de MR er al over heeft gesproken.

³⁴ Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland, Sector Hoger beroepsonderwijs van 17 november 2008, pag. 5.

Tabel 5.3 Is er binnen de MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel 5.2)

	Totaal
Leden P(G)MR (N = 145)	
Ja, er is over gesproken	44%
Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	13%
Nee, nog niet besproken	35%
Ik weet niet of het besproken is	9%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Ruim de helft van de MR-leden (die hebben gehoord van de beloningsmaatregelen) geeft aan, dat de functiemix of al besproken is (44 procent), dan wel op de agenda staat (13 procent). Tabel 5.4 laat zien dat deze overleggen over de functiemix nog niet vaak hebben geresulteerd in concrete afspraken over de promotiecriteria.

Tabel 5.4 Zijn er binnen de MR criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?

	Totaal
Onderwijzend personeel	
ja	11%
nee	22%
weet niet	67%
Leden P(G)MR	
ja	17%
nee	63%
weet niet	20%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

11 procent van het onderwijzend personeel en 17 procent van alle MR-leden geeft aan, dat er binnen de MR criteria zijn opgesteld ten aanzien van de promotie. Het deel dat aangeeft dat er (nog) geen promotiecriteria zijn opgesteld is veel groter, vooral bij de MR-leden. Tabel 3.5 geeft de tevredenheid over de opgestelde criteria weer.

Tabel 5.5 Bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria? (Mits opgesteld; zie Tabel 5.4)

	Totaal
Onderwijzend personeel (N = 236)	
Ja	36%
Nee	37%
weet niet	27%
Leden P(G)MR (N = 38)	
Ja	45%
Nee	37%
weet niet	18%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Van zowel de MR-leden als van het onderwijzend personeel is 37 procent ontevreden over de promotiecriteria. Het deel dat wel tevreden is, is nagenoeg even groot. Tabel 5.6a en Tabel 5.6b tonen welke promotiecriteria momenteel vooral worden toegepast op HBO-instellingen volgens respectievelijk de directie en het onderwijzend personeel. De percentages tellen niet op tot 100

procent. Dat komt doordat zo'n 10 tot 25 procent van de directieleden en ongeveer 35 tot 60 procent van het onderwijzend personeel niet wist hoe vaak het specifieke criterium wordt toegepast. De laatste kolom in de tabellen geeft een gemiddelde score weer voor elk criterium. Deze score zegt op zichzelf niets, maar plaatst de frequentie van het gebruik van elk van de promotiecriteria in perspectief: hoe hoger de score, hoe vaker het criterium wordt gehanteerd.³⁵

Tabel 5.6a Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Directie)

	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gemm. score
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en – ontwikkeling	8%	31%	39%	11%	1,25
Vervullen managementtaken	6%	29%	43%	10%	1,19
Goed functioneren	10%	23%	35%	19%	1,11
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	8%	25%	36%	17%	1,10
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	3%	18%	46%	19%	0,91
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	5%	21%	32%	28%	0,89
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	4%	23%	31%	24%	0,89
Behalen WO-master	3%	21%	34%	22%	0,85
Persoonlijke inzet	7%	16%	31%	30%	0,84
Buitengewone verdiensten voor de school	3%	14%	35%	24%	0,72
Goede studentevaluaties	3%	17%	23%	39%	0,66
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	1%	9%	29%	41%	0,50
Aantal dienstjaren	4%	6%	16%	58%	0,40
Einde van de schaal	1%	7%	23%	52%	0,40
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	2%	4%	13%	57%	0,27
Goede relatie met directie	1%	3%	14%	64%	0,23
Aanstelling in een tekortvak	0%	2%	17%	55%	0,21
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	1%	2%	13%	65%	0,20
Extra (inval)lessen geven	0%	2%	8%	74%	0,12
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%	2%	5%	76%	0,09

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Net als in de BVE zijn de in het convenant genoemde ‘opleiding’ en vooral ‘werkzaamheden en verantwoordelijkheden’ nu al veel toegepaste promotiecriteria in het HBO. Zo spelen actieve participatie in onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling en het vervullen van management- en specifieke taken als bijvoorbeeld mentor regelmatig een rol, net als onderwijsrelevante opleidingen en het behalen van de WO-master. Uiteraard is ook goed functioneren en persoonlijke inzet van belang. Hetzelfde geldt voor het behalen van persoonlijke doelstellingen, al scoorde dat criterium niet zo hoog bij andere sectoren. Kennelijk wordt er in het HBO vaker met

³⁵ De score is als volgt geconstrueerd: het percentage vaak is vermenigvuldigd met 3 punten, het percentage regelmatig met 2 punten en het percentage af en toe met 1 punt.

dergelijke doelstellingen gewerkt; zie ook Paragraaf 5.4.2. Net als in andere sectoren geeft de directie zelf nauwelijks aan, dat een goede relatie met de directie of ‘oudste rechten’ tot promotie leidt. Tabel 5.6b toont welke promotiecriteria volgens het onderwijzend personeel frequent worden gehanteerd.

Tabel 5.6b Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Onderwijzend personeel)

	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gemm. score
Vervullen managementtaken	12%	20%	24%	10%	1,00
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en ontwikkeling	4%	14%	23%	21%	0,65
Goed functioneren	3%	11%	21%	28%	0,53
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor etc.)	3%	12%	20%	21%	0,52
Aantal dienstjaren	7%	9%	11%	26%	0,50
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	3%	10%	20%	23%	0,48
Goede relatie met directie	5%	8%	12%	24%	0,45
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO niveau	5%	7%	15%	19%	0,44
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	2%	8%	19%	20%	0,42
Behalen wo-master	3%	7%	16%	19%	0,39
Persoonlijke inzet	2%	7%	19%	31%	0,38
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	2%	8%	13%	28%	0,34
Einde van de schaal	3%	6%	9%	27%	0,29
Buitengewone verdiensten voor de school	1%	4%	16%	22%	0,28
Goede studentevaluaties	1%	5%	11%	40%	0,25
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	1%	4%	6%	30%	0,17
Aanstelling in een tekortvak	0%	2%	7%	32%	0,13
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	1%	3%	38%	0,07
Extra (inval)lessen geven	0%	1%	4%	48%	0,06
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%	1%	2%	47%	0,04

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Leraren zijn het voor het grootste deel eens met de directieleden over welke promotiecriteria het meest worden gehanteerd. Wel speelt volgens de leraren, net als in andere sectoren, het aantal dienstjaren en een goede relatie met de directie vaker een rol. Naast bovenstaand lijstje gaf een vrij groot aantal docenten in een open vraag zelf aan, dat ook een commerciële instelling, of juist het beoefenen van onderzoeksfuncties van belang kan zijn bij promoties.

5.3.2 Uitvoering promotiecriteria

Tabel 5.7 bevestigt dat niet alle leraren de huidige uitvoering van de promotiecriteria als eerlijk bestempelen.

Tabel 5.7 Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?

	Totaal
Onderwijzend personeel	
ja	21%
nee	44%
weet niet/geen mening	34%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Het deel van het onderwijzend personeel dat vindt dat alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie is twee keer zo klein als het deel dat van mening is dat de kansen niet eerlijk zijn verdeeld. Tweederde van de leraren wil wel doorstromen naar een hogere salarisschaal (Tabel 5.8).

Tabel 5.8 Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?

	Totaal
Onderwijzend personeel	
ja	69%
nee	21%
weet niet/geen mening	10%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Het deel dat daadwerkelijk promoveert is veel kleiner; zie Tabel 5.9.

Tabel 5.9 Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal?

	Totaal
Onderwijzend personeel	
ja	14%
nee	86%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

In de afgelopen twee jaar is naar eigen zeggen 14 procent van het onderwijzend personeel gepromoveerd naar een hogere salarisschaal.³⁶ Dat is een hoog percentage in vergelijking met andere onderwijssectoren. Tabel 5.10 geeft weer op basis van welke criteria die promoties hebben plaatsgevonden.

³⁶ Het percentage gepromoveerden in Tabel 5.9 is een bovengrens. Uit de open vraag over welke criteria daaraan ten grondslag lagen, bleek dat enkele leraren de vraag niet goed hebben geïnterpreteerd en ook een hogere periodiek als promotie hebben meegeteld.

Tabel 5.10 Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd? (N = 311)

criterium	Totaal
Behalen WO-master	48%
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	41%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	36%
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	34%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	33%
Vervullen managementtaken	31%
Lesgeven op meerdere vestigingen	17%
Einde van de schaal	14%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	12%
Aantal dienstjaren	9%
Goede relatie met directie	9%
Geen van deze criteria	8%
Buitengewone verdiensten voor de school	7%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	6%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	5%
Persoonlijke inzet	3%
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	2%
Extra (inval)lessen geven	2%
Goed functioneren	1%
Structureel lesgeven in de bovenbouw	1%
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	0%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Opnieuw blijkt dat de in het covenant genoemde ‘opleiding’ en ‘werkzaamheden en verantwoordelijkheden’ nu al een belangrijke rol spelen bij promoties in het HBO. Wat de opleiding betreft gaat het daarbij vooral om het behalen van een WO-master. De meest gehanteerde promotiecriteria die te maken hebben met ‘werkzaamheden en verantwoordelijkheden’ zijn actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling, het vervullen van specifieke taken en managementtaken en het lesgeven in het tweetalig onderwijs. Opvallend is dat het vervullen van managementtaken en ook het behalen van onderwijsrelevante diploma’s in 2009 vaker als promotiecriteria zijn gehanteerd dan in eerdere jaren (niet weergegeven). Verschillende gepromoveerden gaven in een open vraag aan dat bij hun promotie ook een commerciële instelling, het vervullen van onderzoeksfuncties en een automatische schaalverhoging (na bijvoorbeeld een jaar) bij instroom uit het bedrijfsleven mee hebben gespeeld.

5.4 Communicatie omtrent promotiecriteria

Uit voorgaande paragraaf bleek dat in de MR soms al is gesproken over de promotiecriteria. Deze paragraaf gaat in op de communicatie van de promotiecriteria richting de leraren. Paragraaf 5.4.1

gaat in op de communicatie omtrent de nieuwe functiemix, Paragraaf 2.5.2 op de communicatie bij de uitvoering van de promotiecriteria.

5.4.1 Uitwerking promotiecriteria

Is het onderwijspersoneel al op de hoogte (gebracht) van de (toekomstige) verandering in de beloningsmaatregelen? Tabel 5.11 toont het antwoord op deze vraag.

Tabel 5.11 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

	Totaal
Onderwijzend personeel	
ja	40%
nee	60%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Van het onderwijzend personeel weet 40 procent ervan af. Dat is een klein percentage, ook in vergelijking met andere sectoren. Tabel 5.12 geeft weer of de MR naar het personeel heeft gecommuniceerd over specifiek de nieuwe functiemix.

Tabel 5.12 Is er vanuit de MR gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?

	Totaal
Onderwijzend personeel	
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	6%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	7%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	65%
Weet niet	23%
Leden P(G)MR³⁷ (tenzij op de hoogte, maar geen aandacht geschonken, N = 175)	
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	16%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	18%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	50%
Weet niet	16%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Van het onderwijzend personeel geeft slechts 13 procent aan via de MR te hebben vernomen van de nieuwe functiemix. Van de MR-leden geeft ook maar de helft aan dat het onderwijzend personeel hierover is ingelicht.³⁸ Als er communicatie heeft plaatsgevonden, is ongeveer de helft van het onderwijzend personeel en de MR-leden daar tevreden over.

³⁷ Exclusief leden die wel op de hoogte zijn, maar er geen aandacht aan hebben geschonken; zie Tabel 5.3.

³⁸ Het percentage MR-leden dat niet heeft gecommuniceerd ligt in werkelijkheid hoger. De MR-leden die wel van de beloningsmaatregelen af wisten, maar er niet over hebben gesproken in de MR hebben deze vraag niet voorgeschoteld gekregen. Daarbij gaat het om zo'n 20 procent van de MR-leden.

5.4.2 Uitvoering promotiecriteria

Nog niet veel leraren in het HBO weten dus af van de nieuwe functiemix. Spelen de promotiecriteria in de praktijk wel een rol in het HBO? Tabel 5.13 laat zien of schaalpromotie volgens leraren tijdens formele gesprekken aan de orde komt.

Tabel 5.13 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Onderwijzend personeel)

	Totaal
Wordt besproken?	
ja	33%
nee	59%
niet van toepassing	8%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (N = 735)	
ja	51%
nee	43%
niet van toepassing	6%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Ongeveer een derde van de leraren geeft aan, dat schaalpromotie wordt besproken in een formeel gesprek (functionerings- of beoordelingsgesprek). En als het wordt besproken, dan leidt dat in de helft van de gevallen tot concrete afspraken. Dat zijn in vergelijking met andere sectoren hoge percentages. Bij de leraren die in de afgelopen twee jaar daadwerkelijk zijn gepromoveerd, liggen de percentages logischerwijs nog een stuk hoger (niet weergegeven). Ruim tweederde van hen zegt dat schaalpromotie in een formeel gesprek aan de orde komt. Komt schaalpromotie ter sprake dan resulteert dat volgens 80 procent van de gepromoveerden ook in concrete afspraken. Volgens de directieleden zijn de percentages nog hoger; zie Tabel 5.14.

Tabel 5.14 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directie)

	Totaal
Wordt besproken?	
ja	87%
nee	5%
niet van toepassing	8%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (N = 148)	
ja	92%
nee	8%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Volgens slechts 5 procent van de directieleden komt schaalpromotie niet aan de orde tijdens formele gesprekken. Bovendien leiden de gesprekken ook volgens vrijwel alle directieleden (92 procent) tot concrete afspraken.

5.5 Samenvatting

Het HBO kent numerieke schalen, waarbij de schalen 9 tot en met 13 vergelijkbaar zijn met de schalen LA tot en met LE. De nieuwe functiemix in het HBO zet vooral in op een groter aandeel in schaal 11 en schaal 13+. In het HBO zijn de voorgenomen veranderingen minder ambitieus dan in het PO en VO. In tegenstelling tot de andere sectoren moeten deze doelstellingen al in 2012 zijn behaald. De extra middelen voor de nieuwe functiemix in het HBO zijn beschikbaar met ingang van 2009.

De enige opmerking in het convenant over promotiecriteria in het HBO is identiek aan die in het BVE-convenant: “het criterium ‘opleiding’ zal meewegen bij de functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden”. Ook de uitwerking van de criteria verkeert in hetzelfde stadium als in de BVE. Er zijn op instellingsniveau nog nauwelijks nieuwe promotiecriteria opgesteld. Net als in de BVE sluiten de tot nog toe meest gehanteerde criteria aan op de brede beschrijving uit het convenant. Wat verschilt ten opzichte van de BVE, is dat in het HBO het behalen van een WO-master veel vaker leidt tot promoties.

Ook in het HBO is vanuit de MR nog nauwelijks over de nieuwe functiemix gecommuniceerd. Wel komt schaalpromotie in vergelijking met andere sectoren vaak ter sprake tijdens formele gesprekken. Een derde van de docenten geeft aan dat de leidinggevende schaalpromotie aan de orde stelt tijdens beoordelingsgesprekken, van de directieleden zelfs bijna 90 procent. Dat zijn vooral ten opzichte van het PO hoge percentages.

6 Conclusie

De uitwerking van de nieuwe functiemix staat nog in de kinderschoenen. Nieuwe promotiecriteria zijn op schoolniveau nog nauwelijks opgesteld. Het voorliggende rapport is gebaseerd op gegevens uit een enquête onder het onderwijspersoneel. Het is een startmeting van het beleid rondom promotiecriteria. Dit hoofdstuk beantwoordt de onderzoeksvragen aan de hand van de huidige stand van zaken. Paragraaf 6.1 behandelt de vragen over de uitwerking van promotiecriteria en Paragraaf 6.2 de vragen over de uitvoering van promotiecriteria.

6.1 Uitwerking promotiecriteria

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

Dit onderzoeksrapport beperkt zich tot de CAO's voor het PO en VO. In de CAO's voor de BVE en het HBO zijn de promotiecriteria (nog) niet uitgewerkt.

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

In het VO-convenant is alleen vastgelegd, "het criterium 'opleiding' mee te wegen bij functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden". De bijlage maakt wel melding van nadere afspraken tussen sociale partners: leraren met een extra opleiding of hogere bevoegdheid kunnen zich kwalificeren voor een LC-functie, al kan het ook via in de praktijk door werkervaring verworven expertise op pedagogisch didactisch gebied/op het gebied van zorgbreedte. Dit is nader beschreven in de FUWA-VO. De LC-docent onderscheidt zich volgens de FUWA-VO van de LB-docent onder meer door een werk- en denkniveau HBO+/WO (in plaats van HBO), meer vakinhoudelijke kennis, of een breder pakket aan pedagogisch-didactische verantwoordelijkheden en taken. Uiteraard is het uiteindelijk aan de scholen om te bepalen in hoeverre docenten hieraan voldoen. Op grond van een afspraak tussen sociale partners bestaat duidelijkheid over welke leraren *in ieder geval* in de LD-schaal terecht moeten komen, namelijk leraren die met een eerstegraads bevoegdheid structureel lesgeven in de

bovenbouw. Dit entreerecht is verankerd in de CAO en moet vanaf 1 augustus 2014 voor iedere desbetreffende docent gelden.

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

Een eerste indicatie voor de uitwerking op schoolniveau is het deel van de directie- en MR-leden dat op de hoogte is van de beloningsmaatregelen, waaronder de nieuwe functiemix. Tabel 6.1 toont dat het gros van de directie- en MR-leden hiervan weten, met name in het PO en VO.

Tabel 6.1 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

	PO	VO	BVE	HBO	Sign.
Directie					***
ja	95%	95%	74%	79%	
nee	5%	5%	26%	21%	
Leden P(G)MR					***
ja	73%	84%	58%	59%	
nee	37%	16%	42%	41%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Toch is het deel van het onderwijzend personeel en de MR-leden dat aangeeft dat er daadwerkelijk nieuwe promotiecriteria zijn opgesteld in alle sectoren zeer laag (Tabel 6.2). Dat wekt de indruk dat er op de scholen in de verschillende sectoren nog niet hard aan de promotiecriteria is gewerkt. Voor het PO zijn de veranderingen ook ingrijpend, van oudsher is de functiemobiliteit in deze sector laag. In het VO zijn nog het vaakst nieuwe criteria opgesteld, daar zijn de gelden ook al deels beschikbaar. Uiteraard is het mogelijk dat er buiten de MR om aan nieuwe promotiecriteria is gewerkt. Zo is in de BVE en het HBO het personeelsbeleid al langer gericht op het creëren van meer dynamiek.

Tabel 6.2 Zijn er binnen de MR criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?

	PO	VO	BVE	HBO	Sign.
Onderwijzend personeel					***
ja	5%	20%	7%	11%	
nee	45%	30%	29%	22%	
weet niet	50%	50%	64%	67%	
Leden P(G)MR					***
ja	7%	34%	12%	17%	
nee	75%	49%	46%	63%	
weet niet	18%	17%	42%	20%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Gezien het geringe aantal scholen met nieuwe promotiecriteria is het in deze startmeting nog niet mogelijk om aan te geven welke criteria op schoolniveau precies zijn vastgesteld. Wel lijkt het er sterk op, dat scholen met nieuwe promotiecriteria in de praktijk ook daadwerkelijk vaker van verschillende promotiecriteria gebruik maken. Leraren waarderen die duidelijkheid, meer

daarover in Paragraaf 6.2. Overigens zijn niet alle leraren even tevreden over de nieuwe promotiecriteria; zoals blijkt uit Tabel 6.3.

Tabel 6.3 Bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria? (Mits opgesteld; zie Tabel 6.2)

	PO	VO	BVE ³⁹	HBO	Sign.
Onderwijzend personeel					n.s.
ja	43%	38%	43%	36%	
nee	26%	39%	34%	37%	
weet niet	30%	23%	24%	27%	
Leden P(G)MR					n.s.
ja	47%	49%		45%	
nee	26%	30%		37%	
weet niet	26%	21%		18%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

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

In hoeverre leraren zijn betrokken bij het proces op scholen, is niet bekend vanuit de enquête. Wel is bekend of het onderwijzend personeel überhaupt op de hoogte is van de (toekomstige) beloningsmaatregelen, waaronder de nieuwe functiemix. Ook onder de leraren is de bekendheid het grootst in het PO en VO (Tabel 6.4). Alleen in die sectoren weet meer dan de helft van het lerarenkorps af van de beloningsmaatregelen.

Tabel 6.4 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

	PO	VO	BVE	HBO	Sign.
Onderwijzend personeel					***
ja	63%	74%	50%	40%	
nee	37%	26%	50%	60%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Vanuit de enquête is wel bekend of de MR actief bezig is met de nieuwe functiemix. In het PO, de BVE en het HBO heeft ongeveer de helft van de MR-leden die afweten van de nieuwe functiemix er al aandacht aan geschonken, een kleine 40 procent heeft dat nog niet gedaan. Het VO loopt wederom voorop (Tabel 6.5). Logisch, aangezien Tabel 6.2 toont dat in het VO ook het vaakst nieuwe criteria zijn opgesteld door de MR.

³⁹ Voor de BVE zijn er te weinig MR-leden die hebben aangegeven dat er promotiecriteria zijn opgesteld voor een betrouwbare nadere uitsplitsing.

Tabel 6.5 Is er binnen de MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel 6.1)

	PO	VO	BVE	HBO	Sign.
Leden P(G)MR					***
Ja, er is over gesproken	45%	69%	32%	44%	
Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	11%	15%	15%	13%	
Nee, nog niet besproken	39%	11%	38%	35%	
Ik weet niet of het besproken is	5%	5%	16%	9%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Ook de communicatie rondom de nieuwe functiemix moet nog beter op gang komen. Het VO is hierin het verst van alle sectoren. In het VO is het percentage docenten dat aangeeft te zijn ingelicht door de MR gelijk aan het percentage dat naar eigen zeggen niets te horen heeft gekregen, in andere sectoren is het percentage leraren dat is ingelicht veel lager (Tabel 6.6).

Tabel 6.6 Is er vanuit de MR gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?

	PO	VO	BVE	HBO	Sign.
Onderwijzend personeel					***
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	10%	18%	8%	6%	
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	17%	25%	9%	7%	
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	58%	43%	60%	65%	
Weet niet	15%	14%	23%	23%	
Leden P(G)MR⁴⁰					***
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	15%	18%	15%	16%	
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	29%	40%	8%	18%	
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	47%	32%	48%	50%	
Weet niet	10%	10%	28%	16%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

In het PO en VO is een opvallend groot deel van de leraren en de MR-leden tevreden over de communicatie (ongeveer tweederde), een veel groter deel dan in de BVE en het HBO. Een goede communicatie over de criteria is belangrijk. Leraren - in welke sector dan ook - naar wie naar tevredenheid is gecommuniceerd over de promotiecriteria, zijn ook veel meer tevreden over de promotiecriteria. Daarbij moet worden opgemerkt, dat de leraren die de nieuwe promotiecriteria zien zitten, automatisch ook meer tevreden zullen zijn over de communicatie erover.

⁴⁰ Exclusief leden die wel op de hoogte zijn, maar er geen aandacht aan hebben geschonken.

6.2 Uitvoering promotiecriteria

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

De leraren die de afgelopen twee jaar de grootste kans hadden op een promotie voldeden in de sectoren VO, BVE en HBO min of meer aan dezelfde kenmerken.⁴¹ Als leraren al heel lang in de sector werken, neemt de kans op promotie af. Ook geldt dat hoe meer tijd leraren kunnen besteden aan niet lesgebonden taken, hoe groter de kans is op promotie. Specifiek voor het VO geldt dat leraren die lesgeven op HAVO/VWO-scholen de grootste kans hebben op promotie, helemaal als ze lesgeven in de bovenbouw. Ook lesgeven in de Randstadregio vergroot de kans op promotie in het VO. Let wel: bij deze promoties gaat het voor het overgrote deel om de situatie voorafgaande aan de versterking van de functiemix.

Sommige leraren hebben het gevoel dat veel promoties plaatsvinden op basis van een ‘goede relatie met de directie’ en, met name in het PO, op basis van het aantal dienstjaren. In het VO, BVE en HBO zijn veel voorkomende promotiecriteria het vervullen van extra taken als managementtaken en specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.) en actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling. Ook onderwijsrelevante opleidingen spelen in het HBO vaak een rol bij promoties, waarbij het vooral gaat om het behalen van een WO-master.

Voor alle sectoren geldt, dat leraren duidelijke promotiecriteria op prijs stellen. Leraren op de scholen waarbij de nieuwe promotiecriteria al zijn opgesteld, zijn twee keer zo vaak van mening dat alle leraren een eerlijke kans op schaalpromotie hebben als de leraren op scholen zonder nieuwe criteria. Momenteel vinden veel leraren de procedure rondom schaalpromotie dan ook oneerlijk verlopen (Tabel 6.7).

Tabel 6.7 Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?

	PO	VO	BVE	HBO	Sign.
Onderwijzend personeel					***
ja	31%	22%	16%	21%	
nee	26%	50%	51%	44%	
weet niet/ geen mening	44%	28%	33%	34%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

⁴¹ De gepromoveerden in het PO zijn niet nader geanalyseerd vanwege het geringe aantal waarnemingen.

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

Over de uitgangspunten van de scholen is op basis van de enquête niets bekend. Wel kunnen de huidige gebruikte criteria worden afgezet tegen de uitgangspunten in het convenant. Daarbij gaat het dus in het gros van de gevallen om de criteria die nog niet zijn aangepast in het kader van de versterking van de functiemix.

Het aantal dienstjaren speelt in de PO een prominente rol bij de promotie. Een dergelijk kenmerk zou volgens de promotiecriteria uit het convenant alleen van belang moeten zijn als deze hand in hand gaat met extra kennis en mogelijkheden om extra taken te vervullen. Overigens spelen volgens de directieleden in het PO de in het convenant genoemde criteria nu al wel vaak een rol bij promoties. De in het VO gebruikte criteria liggen voor een belangrijk deel in het verlengde van het in het convenant vastgelegde criterium expertise op pedagogisch-didactisch gebied. Opleidingen zelf worden momenteel minder vaak gehanteerd als promotiecriteria in het VO, wellicht mede omdat leraren minder vaak een opleiding voltooien dan extra taken verrichten. Overigens vinden in het VO nu ook vaak promoties plaats op basis van het verrichten van managementtaken. Dat dient bij promoties in het kader van de versterking van de functiemix niet meer het geval te zijn.

De enige opmerking in het convenant over promotiecriteria in zowel het BVE als het HBO is dat “het criterium ‘opleiding’ zal meewegen bij de functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden”. Logischerwijs sluiten de momenteel toegepaste criteria in de BVE en het HBO goed aan op deze algemene formulering.

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

Promotiecriteria zijn voor leraren momenteel niet erg inzichtelijk. Zo komt slechts volgens een klein deel van hen schaalpromotie aan de orde tijdens formele gesprekken. En als schaalpromotie aan de orde komt, leidt dat in veel gevallen niet tot concrete afspraken (Tabel 6.8).

Tabel 6.8 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over?

	PO	VO	BVE	HBO	Sign.
Directie					
Ja, wordt besproken	32%	51%	59%	87%	***
Indien ja: leidt tot concrete afspraken	54%	76%	83%	92%	***
Onderwijzend personeel					
Ja, wordt besproken	9%	19%	17%	33%	***
Indien ja: leidt tot concrete afspraken	31%	36%	38%	51%	***

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

In het HBO komen promotiecriteria nog het meest ter sprake tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken, in het PO het minst. In het PO promoveerden de afgelopen jaren ook

veel minder mensen dan in andere sectoren. Dat van de directieleden een veel groter deel aangeeft dat schaalpromotie tijdens formele gesprekken aan de orde komt, komt wellicht mede doordat directieleden met sommige leraren wel en met andere leraren niet over schaalpromotie praten.

Startmeting

Dit onderzoeksrapport vormt een startmeting. Het traject naar de nieuwe functiemix is nog maar net ingezet. Binnen de MR is nog niet in alle gevallen over nieuwe promotiecriteria gesproken en zijn nauwelijks criteria opgesteld. En dat terwijl volgens de convenanten de MR-leden een prominente rol spelen in dit proces. Leraren zijn dan ook vaak nog niet op de hoogte van de op handen zijnde veranderingen. Vooral voor het PO betekenen de veranderingen een omslag in de cultuur, van oudsher komt schaalpromotie in deze sector vrijwel niet voor. Het VO is het verst gevorderd in het proces, daar is het geld ook al deels voorhanden. Veel leraren blijken momenteel behoefte te hebben aan duidelijke promotiecriteria. Ze beschouwen de gang van zaken rondom promoties tot nog toe als oneerlijk.⁴² Wellicht brengt de nieuwe functiemix daar met de bijbehorende promotiecriteria verandering in. Metingen in de komende jaren, ook in de vorm van interviews, blijven dit proces volgen.

⁴² In een volgende meting kan wellicht worden gepeild in hoeverre de tevredenheid over promoties in het onderwijs groter of kleiner is dan in andere sectoren.

Bijlage A Respons enquête SCL

Dit onderzoeksrapport is gebaseerd op de 'Startmeting Convenant Leerkracht (SCL)', een digitale vragenlijst uitgezet onder 50.114 onderwijswerknemers (alle functiegroepen) in PO, VO, BVE en HBO. De dataverzameling vond plaats tussen eind mei 2009 en half juni 2009. 17.241 onderwijswerknemers hebben de vragenlijst geheel ingevuld, een responspercentage van 34 procent. Deze bijlage toont het aantal respondenten, uitgesplitst naar functiegroep, (sub)sector en eventueel regio. De gegevens in het hoofdrapport zijn naar deze onderverdelingen weergegeven. Overigens is de steekproef in de analyses door middel van weegfactoren representatief gemaakt voor de populatie.

Tabel A.1 Responsaantallen voor PO

	BO	S(B)O	Totaal
Directie			306
Onderwijzend personeel	2858	365	3223
MR-leden			697

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Tabel A.2 Responsaantallen voor VO

	VMBO	HAVONVVO	Smalle SGS	Brede SGS	Randstad	Buiten Randstad	Totaal
Directie	70	33	38	106	110	182	292
Onderwijzend personeel	975	450	430	1062	1124	2311	3535
MR-leden	131	53	59	141	158	306	464

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Tabel A.3 Responsaantallen voor BVE

	Randstad	Buiten Randstad	Totaal
Directie	90	143	233
Onderwijzend personeel	1170	1877	3047
MR-leden	75	224	299

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Tabel A.4 Responsaantallen voor HBO

	Totaal
Directie	169
Onderwijzend personeel	2292
MR-leden	244

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Bijlage B Tabellen VO naar schooltype

Het convenant onderscheidt vier schooltypen in het VO: VMBO, HAVO/VWO (inclusief gymnasia), smalle schoolgemeenschappen (VMBO-t/HAVO/VWO) en brede schoolgemeenschappen (VMBO/HAVO/VWO). Deze bijlage toont de tabellen uit Hoofdstuk 3 nogmaals, maar dan uitgesplitst naar schooltype. Niet voor elke tabel was het aantal respondenten voldoende voor een betrouwbare nadere onderverdeling. Die tabellen zijn achterwege gelaten. De nummers corresponderen met de tabellen in Hoofdstuk 3.

Tabel B.3 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Sign.
Leden P(G)MR						**
ja	84%	77%	96%	87%	83%	
nee	17%	23%	4%	13%	17%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Tabel B.4 Is er binnen de MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel B.3)

	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Sign.
Leden P(G)MR						n.s.
Ja, er is over gesproken	69%	64%	69%	79%	68%	
Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	15%	11%	22%	9%	15%	
Nee, nog niet besproken	11%	19%	3%	8%	12%	
Ik weet niet of het besproken is	5%	7%	6%	4%	5%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Tabel B.5 Zijn er binnen de MR criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?

	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Sign.
Onderwijzend personeel						***
ja	20%	15%	25%	26%	22%	
nee	30%	32%	28%	30%	28%	
weet niet	50%	53%	46%	44%	50%	
Leden P(G)MR						n.s.
ja	30%	21%	27%	39%	32%	
nee	54%	59%	57%	51%	55%	
weet niet	15%	20%	16%	10%	13%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

**Tabel B.6 Bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria?
(Mits opgesteld; zie Tabel B.5)**

	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Sign.
Onderwijzend personeel						n.s.
ja	38%	47%	37%	45%	35%	
nee	39%	34%	43%	35%	42%	
weet niet	23%	19%	20%	21%	23%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

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

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

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

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

	VMBO					HAVO/VWO					Smalle SGS					Brede SGS					Significantie
	Vaak	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet	Vaak	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet	Vaak	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet	Vaak	Regelmatig	Af en toe	Nooit	Weet niet	
C1	6%	7%	10%	29%	48%	9%	6%	14%	26%	44%	9%	8%	11%	30%	42%	5%	7%	14%	27%	46%	***
C2	7%	7%	7%	35%	43%	10%	9%	15%	31%	36%	5%	10%	12%	40%	34%	5%	7%	9%	40%	40%	n.s.
C3	3%	7%	15%	27%	47%	4%	10%	20%	25%	42%	3%	8%	18%	30%	42%	3%	8%	20%	25%	44%	***
C4	4%	9%	17%	36%	34%	7%	17%	22%	25%	29%	9%	16%	25%	27%	23%	7%	14%	25%	28%	26%	***
C5	5%	11%	17%	30%	37%	9%	18%	24%	19%	30%	12%	20%	22%	22%	24%	10%	19%	27%	16%	29%	***
C6	6%	8%	9%	36%	41%	6%	8%	12%	26%	48%	8%	8%	13%	32%	39%	8%	11%	13%	25%	44%	***
C7	3%	6%	13%	40%	39%	4%	12%	16%	31%	37%	7%	12%	18%	30%	33%	5%	12%	19%	28%	35%	***
C8	1%	2%	5%	54%	38%	12%	13%	17%	30%	28%	11%	12%	19%	33%	25%	7%	12%	16%	32%	32%	***
C9	1%	2%	5%	45%	48%	4%	10%	14%	30%	41%	2%	6%	17%	33%	42%	2%	6%	14%	29%	50%	***
C10	2%	2%	6%	38%	53%	3%	3%	7%	32%	54%	1%	1%	6%	43%	49%	1%	2%	4%	39%	54%	n.s.
C11	2%	3%	7%	38%	52%	2%	3%	7%	38%	50%	1%	2%	7%	42%	48%	1%	3%	9%	38%	48%	***
C12	2%	3%	7%	35%	53%	6%	9%	20%	28%	37%	5%	9%	22%	31%	33%	6%	9%	21%	27%	38%	**
C13	2%	3%	7%	40%	48%	1%	3%	10%	34%	51%	1%	4%	11%	37%	48%	1%	3%	11%	35%	50%	**
C14	0%	1%	3%	50%	46%	0%	0%	2%	55%	43%	0%	0%	2%	60%	38%	0%	1%	2%	56%	40%	***
C15	1%	3%	5%	52%	39%	0%	1%	3%	57%	39%	0%	0%	3%	62%	34%	0%	1%	4%	58%	36%	***
C16	4%	6%	9%	43%	37%	6%	7%	17%	35%	36%	5%	7%	17%	40%	31%	4%	8%	15%	38%	35%	***
C17	1%	1%	5%	35%	58%	2%	5%	9%	34%	50%	2%	3%	11%	37%	46%	2%	5%	10%	30%	53%	***
C18	4%	5%	10%	44%	37%	4%	8%	16%	34%	38%	4%	7%	17%	37%	35%	3%	8%	17%	36%	36%	***
C19	0%	0%	2%	44%	54%	0%	1%	2%	50%	47%	1%	1%	3%	51%	44%	1%	2%	4%	43%	50%	***
C20	2%	2%	4%	55%	37%	0%	1%	2%	59%	38%	0%	2%	2%	62%	33%	1%	2%	5%	54%	38%	***
C22	9%	14%	21%	17%	39%	19%	23%	22%	9%	28%	21%	23%	25%	7%	24%	17%	23%	24%	6%	30%	***
C23	3%	3%	6%	38%	51%	6%	11%	17%	24%	42%	3%	11%	16%	31%	38%	3%	6%	12%	33%	46%	***

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

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

	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Sign.
Onderwijzend personeel						***
ja	22%	22%	24%	26%	21%	
nee	50%	46%	49%	51%	52%	
weet niet/ geen mening	28%	32%	27%	23%	27%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

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

	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Sign.
Onderwijzend personeel						***
ja	78%	83%	72%	78%	74%	
nee	14%	9%	22%	16%	16%	
weet niet/ geen mening	8%	8%	7%	7%	9%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

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

	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Sign.
Onderwijzend personeel						n.s
ja	11%	11%	14%	13%	10%	
nee	89%	89%	86%	87%	90%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Tabel B.11 Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd (benoemd)?
(Onderwijzend personeel)

	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Significantie
Goed functioneren	36%	26%	43%	42%	41%	*
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	36%	25%	41%	45%	46%	**
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	31%	23%	33%	35%	32%	n.s.
Persoonlijke inzet	30%	23%	35%	33%	33%	n.s.
Vervullen managementtaken	19%	20%	13%	23%	15%	n.s.
Aantal dienstjaren	17%	26%	11%	17%	10%	**
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	14%	10%	11%	28%	18%	**
Structureel lesgeven in de bovenbouw	12%	3%	22%	12%	14%	***
Geen van deze criteria	11%	15%	21%	6%	6%	***
Behalen persoonlijke doelstellingen afgesproken in functionerings- of beoordelingsgesprekken	8%	10%	5%	5%	10%	n.s.
Buitengewone verdiensten voor de school	7%	10%	8%	4%	4%	n.s.
Einde van de schaal	6%	10%	6%	6%	2%	*
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	6%	3%	5%	4%	7%	n.s.
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	6%	10%	6%	4%	4%	n.s.
Behalen eerste graad	5%	0%	3%	8%	10%	***
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	5%	9%	2%	4%	4%	*
Goede relatie met directie	5%	4%	3%	6%	8%	n.s.
Extra (inval)lessen geven	3%	4%	2%	4%	2%	n.s.
Aanstelling in een tekortvak	2%	0%	2%	0%	4%	n.s.
“Oudste rechten” of “boven aan de wachtlijst”	2%	2%	3%	3%	1%	n.s.
Behalen WO-master	2%	0%	3%	2%	2%	n.s.
Behalen (extra) tweede graad / meervoudige graad	1%	2%	0%	0%	0%	n.s.
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%	1%	0%	0%	0%	n.s.
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	0%	0%	0%	0%	n.s.
Aantal respondenten	321	102	59	53	107	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Tabel B.12 Bent u op de hoogte van de toekomstige verandering van beloningsmaatregelen?

	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Sign.
Onderwijzend personeel						***
ja	74%	64%	82%	82%	79%	
nee	26%	36%	18%	18%	21%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Tabel B.13 Is er vanuit de MR gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?

	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Significantie
Onderwijzend personeel						
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	18%	14%	22%	22%	19%	***
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	25%	18%	32%	32%	27%	
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	43%	53%	32%	35%	41%	
Weet niet	14%	15%	14%	11%	13%	
Leden P(G)MR⁴³						
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	18%	14%	23%	21%	19%	n.s.
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	40%	56%	32%	32%	27%	
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	32%	21%	32%	36%	41%	
Weet niet	10%	9%	14%	11%	13%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

Tabel B.14 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Onderwijzend personeel)

	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Sign.
Wordt besproken?						
ja	19%	15%	23%	23%	20%	***
nee	68%	74%	61%	58%	68%	
niet van toepassing	13%	11%	16%	19%	12%	
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken?						
ja	7%	7%	6%	9%	7%	***
nee	74%	76%	70%	66%	74%	
niet van toepassing	20%	17%	23%	25%	19%	

*** significant op 1%-niveau; ** significant op 5%-niveau; * significant op 10%-niveau; n.s. = niet significant

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

⁴³ Exclusief leden die wel op de hoogte zijn, maar er geen aandacht aan hebben geschonken.

Bijlage C Analyses gepromoveerden

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

	Coëfficiënt	St. fout
N = 3167		
R ² = 0,06		
Intercept	-3,102	(0,477)***
Geslacht (vrouw t.o.v. man)	0,217	(0,143)
Etniciteit (allochtoon t.o.v. autochtoon)	-0,208	(0,235)
Meerdere banen (t.o.v. 1 baan)	-0,214	(0,263)
Jaren werkzaam (t.o.v. 30 jaar of meer)		
5 jaar of minder	0,822	(0,290)**
6 tot en met 10 jaar	1,098	(0,231)***
11 tot en met 20 jaar	1,256	(0,235)***
21 tot en met 30 jaar	0,944	(0,227)***
Regio (Randstad t.o.v. buiten Randstad)	0,278	(0,135)**
Bovenbouw (t.o.v. onderbouw)	0,350	(0,191)*
Schoolsoort (t.o.v. VMBO)		
HAVO/VWO	0,528	(0,241)**
Smalle scholengemeenschap	0,352	(0,239)
Brede scholengemeenschap	0,351	(0,202)**
werkzaam op meerdere schoolsoorten	0,181	(0,233)
Omvang school (t.o.v. 50 werknemers of minder)		
51 tot en met 100 werknemers	0,091	(0,195)
Meer dan 100 werknemers	-0,066	(0,206)
Totaal aantal contracturen	0,009	(0,009)
Percentage lesuren van contracturen	-1,631	(0,330)***
Flexibel of tijdelijk arbeidscontract (t.o.v. vast contract)	-0,758	(0,444)*
Opleiding (t.o.v. HBO-niveau of lager)		
HBO+, anders dan eerstegraads bevoegdheid	-0,314	(0,213)
Eerstegraads bevoegdheid	0,269	(0,187)
Volgt momenteel een opleiding (t.o.v. volgt geen opleiding)	0,030	(0,215)

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

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

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

	Coëfficiënt	St. fout
N = 2658		
R ² = 0,10		
Intercept	-4,362	(0,075)***
Geslacht (vrouw t.o.v. man)	-0,065	(0,212)
Etniciteit (allochtoon t.o.v. autochtoon)	0,247	(0,282)
Meerdere banen (t.o.v. 1 baan)	0,377	(0,313)
Jaren werkzaam (t.o.v. 30 jaar of meer)		
5 jaar of minder	1,802	(0,533)***
6 tot en met 10 jaar	2,131	(0,480)***
11 tot en met 20 jaar	1,266	(0,490)**
21 tot en met 30 jaar	0,159	(0,513)
Regio (Randstad t.o.v. buiten Randstad)	0,292	(0,187)
Volwasseneneducatie (t.o.v. MBO)	-0,126	(0,338)
Omvang school (t.o.v. 50 werknemers of minder)		
51 tot en met 100 werknemers	0,124	(0,280)
101 tot en met 500 werknemers	0,048	(0,262)
Meer dan 500 werknemers	0,019	(0,300)
Totaal aantal contracturen	0,025	(0,014)*
Percentage lesuren van contracturen	-1,875	(0,409)***
Flexibel of tijdelijk arbeidscontract (t.o.v. vast contract)	-1,648	(1,037)
Opleiding (t.o.v. HBO-niveau of lager)		
HBO+, anders dan eerstegraads bevoegdheid	-0,119	(0,284)
Eerstegraads bevoegdheid	0,064	(0,311)
Volgt momenteel een opleiding (t.o.v. volgt geen opleiding)	-0,139	(0,292)

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

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)

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

	Coëfficiënt	St. fout
N = 1923		
R ² = 0,11		
Intercept	-5,400	(1,104)***
Geslacht (vrouw t.o.v. man)	0,252	(0,157)
Etniciteit (allochtoon t.o.v. autochtoon)	-0,213	(0,229)
Meerdere banen (t.o.v. 1 baan)	-0,509	(0,249)**
Jaren werkzaam (t.o.v. 30 jaar of meer)		
5 jaar of minder	3,663	(1,016)***
6 tot en met 10 jaar	3,840	(1,012)***
11 tot en met 20 jaar	2,686	(1,014)**
21 tot en met 30 jaar	1,909	(1,030)*
Regio (Randstad t.o.v. buiten Randstad)	0,148	(0,149)
Omvang school (t.o.v. 100 werknemers of minder)		
101 tot en met 500 werknemers	0,409	(0,206)**
501 tot en met 1000 werknemers	0,510	(0,246)**
Meer dan 1000 werknemers	0,477	(0,213)**
Totaal aantal contracturen	0,014	(0,011)
Percentage lesuren van contracturen	-0,714	(0,374)*
Flexibel of tijdelijk arbeidscontract (t.o.v. vast contract)	-0,862	(0,378)**
Opleiding (t.o.v. HBO-niveau of lager)		
HBO+, anders dan eerstegraads bevoegdheid	-0,182	(0,164)
Eerstegraads bevoegdheid	-0,286	(0,223)
Volgt momenteel een opleiding (t.o.v. volgt geen opleiding)	0,038	(0,194)

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

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op SCL (2009)



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl