



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Tussenmeting versterking functiemix 2010

**Beleidsonderzoek
Arbeidsmarkt en
Personeelsbeleid
Onderwijs**

Djoerd de Graaf
Maikel Volkerink

Met medewerking van
Renza Dosker
Arjan Heyma

Tussenmeting versterking functiemix 2010

**Beleidsonderzoek
Arbeidsmarkt en
Personeelsbeleid
Onderwijs**

Djoerd de Graaf
Maikel Volkerink

Met medewerking van
Renza Dosker
Arjan Heyma

Amsterdam, 22 november 2010
In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Tussenmeting versterking functiemix 2010

Djoerd de Graaf
Maikel Volkerink

Met medewerking van
Renza Dosker
Arjan Heyma



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. 2010-57

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	i
1 Inleiding.....	1
2 PO: functiemix wordt voorbereid	2
2.1 Doelstellingen PO	2
2.2 Promotiecriteria in convenant.....	3
2.3 Promotiecriteria in CAO.....	4
2.4 Promotiecriteria op schoolniveau	4
2.4.1 Uitwerking promotiecriteria.....	4
2.4.2 Uitvoering promotiecriteria.....	10
2.5 Communicatie omtrent promotiecriteria.....	12
2.5.1 Uitwerking promotiecriteria.....	13
2.5.2 Uitvoering promotiecriteria.....	14
3 VO: op goede weg.....	17
3.1 Doelstellingen VO.....	17
3.2 Promotiecriteria in convenant.....	18
3.3 Promotiecriteria in CAO.....	19
3.4 Promotiecriteria op schoolniveau	20
3.4.1 Uitwerking promotiecriteria.....	20
3.4.2 Uitvoering promotiecriteria.....	25
3.5 Communicatie omtrent promotiecriteria.....	30
3.5.1 Uitwerking promotiecriteria.....	30
3.5.2 Uitvoering promotiecriteria.....	31
4 BVE: veel onduidelijkheid	35
4.1 Doelstellingen BVE.....	35
4.2 Promotiecriteria in convenant.....	36
4.3 Promotiecriteria in CAO.....	37
4.4 Promotiecriteria op schoolniveau	37
4.4.1 Uitwerking promotiecriteria.....	37

4.4.2	Uitvoering promotiecriteria.....	42
4.5	Communicatie omtrent promotiecriteria.....	45
4.5.1	Uitwerking promotiecriteria.....	45
4.5.2	Uitvoering promotiecriteria.....	47
5	HBO: moeizaam proces	49
5.1	Inleiding.....	49
5.2	Promotiecriteria in convenant	50
5.3	Promotiecriteria in instellingsconvenanten	50
5.4	Promotiecriteria op schoolniveau	52
5.4.1	Uitwerking promotiecriteria	52
5.4.2	Uitvoering promotiecriteria.....	56
5.5	Communicatie omtrent promotiecriteria.....	60
5.5.1	Uitwerking promotiecriteria.....	60
5.5.2	Uitvoering promotiecriteria.....	61
6	Conclusies onderzoekvragen anno 2010	63
6.1	Uitwerking promotiecriteria.....	63
6.2	Uitvoering promotiecriteria	67
Bijlage A	Respons enquête TCL.....	71
Bijlage B	Tabellen VO naar schooltype	73
Bijlage C	Analyse gepromoveerden	81

Samenvatting

PO en VO hebben flinke stappen gezet om meer leraren in hogere salarisschalen te belonen, BVE en HBO blijven achter. Nieuw opgestelde promotiecriteria hebben betrekking op extra taken en verantwoordelijkheden, opleiding en goed functioneren. Ze zijn volgens docenten eerlijker dan de voorheen gehanteerde criteria.

De sectorale convenanten LeerKracht van Nederland zijn nu een paar jaar van kracht. Eén van de beloningsafspraken uit de convenanten betreft de versterking van de functiemix. Schoolbesturen ontvangen extra geld om meer leraren in een hogere loonschaal te kunnen belonen. Het gaat daarbij om scholen in het primair onderwijs (PO), het voortgezet onderwijs (VO), de beroeps- en volwasseneneducatie (BVE)¹ en het hoger beroepsonderwijs (HBO).

In het **PO** zijn de voorbereidingen in volle gang. Het nieuwe promotiebeleid met bijbehorende criteria krijgt steeds meer vorm. Leraren zijn hier ook steeds beter van op de hoogte. De daadwerkelijke promoties moeten nog volgen.

Steeds meer **VO-scholen** zijn bezig met de versterking van de functiemix. Scholen maken werk van een beter promotiebeleid. Promoties in het kader van de functiemix vinden plaats. Schaalpromoties moeten bij de meeste scholen nog wel een structurele plaats krijgen in de formele gesprekken met het personeel.

Gepromoveerde **VO-leraren** blijven leraren. Ze staan nog steeds een groot deel van hun tijd voor de klas. Dat was bij promoties voorafgaande aan de versterking van de functiemix vaak anders.

De onduidelijkheid rondom de functiemix-afspraken is groot in de **BVE**. Dat lijkt een aantal instellingen te vertragen in het nemen van maatregelen. Het onderwijzend personeel is ook nog steeds nauwelijks op de hoogte gebracht van de versterking van de functiemix.

Geïnterviewde **HBO-instellingen** zijn kritisch over het proces rondom de versterking van de functiemix. Ze vinden dat instellingen het beste zelf kunnen bepalen welke functiemix ideaal is. Aan de promotiecriteria hebben hogescholen vooral gewerkt in het kader van de functieherwaardering. De laatste jaren is ook de gesprekscyclus met leraren verbeterd. Het een en ander gaat veelal buiten de versterking van de functiemix om. Daar weten dan ook weinig leraren vanaf.

Ondanks de kritische geluiden hier en daar belichten veel geïnterviewde instellingen de positieve prikkels die uitgaan van de versterking van de functiemix, met name in het VO. Het geeft hen een prikkel om beter na te denken over het functiegebouw en docenten een prikkel om aan zichzelf te werken.

¹ De functiemix wordt in de BVE salarismix genoemd.

Promotiecriteria

Vooral het uitvoeren van extra taken, goed functioneren en meer verantwoordelijkheden zijn aanleiding voor promotie in het kader van de functiemix. Tot de opgestelde promotiecriteria behoort ook een onderwijsrelevante opleiding. In de praktijk speelt dat criterium nog geen grote rol. Promoties op basis van anciënniteit komen bij de versterking van de functiemix niet veel voor.

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

Tussenmeting

Dit rapport is de tweede meting van het proces rondom de versterking van de functiemix. Opnieuw heeft SEO een grootschalige enquête onder het onderwijspersoneel geanalyseerd. Bovendien heeft SEO interviews gehouden bij vijf VO-scholen, vijf BVE-instellingen en vijf HBO-instellingen. Metingen in de komende jaren blijven het proces volgen. Hoofdstuk 6 geeft uitgebreid antwoord op de onderzoeksvragen anno 2010.

1 Inleiding

Hoe ver zijn de sectoren inmiddels met de versterking van de functiemix? Zijn er nieuwe promotiecriteria opgesteld? Zorgen die voor een eerlijker promotieproces dan voorheen? En hoe staat het met de communicatie richting leraren?

Vorig jaar stond de versterking van de functiemix nog in de kinderschoenen. Zo bleek uit een enquête onder het onderwijspersoneel. Er waren nog niet vaak promotiecriteria opgesteld. Leraren waren nog nauwelijks op de hoogte. Het onderwijzend personeel bleek wel behoefte te hebben aan duidelijke promotiecriteria. Het VO was het verst gevorderd in het proces. Daar was het geld ook al deels voorhanden.

De directie Leraren van het ministerie van OCW wil graag weten welke leraren met de functiemix-middelen doorstromen naar een hogere salarisschaal. Tevens wil ze graag inzicht in de criteria op basis waarvan die doorstroming plaatsvindt. Zowel de uitwerking (bijv. gemaakte afspraken, rol MR) als de uitvoering (bijv. naleving afspraken, inzichtelijkheid voor leraren) van de promotiecriteria zijn daarbij van belang.²

SEO Economisch Onderzoek is gevraagd deze onderwerpen te onderzoeken. Het voorliggende rapport schetst het beeld anno 2010. Opnieuw is een grootschalige enquête gehouden onder het onderwijspersoneel. Bovendien heeft SEO interviews gehouden bij vijf Randstedelijke VO-scholen, vijf Randstedelijke BVE-scholen en vijf HBO-instellingen.³

Functiemix

Het actieplan LeerKracht van Nederland bevat voorstellen voor een betere beloning, een sterkere positie van de leraar en een professioneler personeelsbeleid binnen de school. Op basis van het actieplan hebben de minister en de sociale partners in het onderwijs afspraken gemaakt over de uitvoering van de voorstellen. Dat heeft geresulteerd in de sectorale convenanten LeerKracht van Nederland. Eén van de beloningsafspraken uit de convenanten betreft de versterking van de 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)⁴ 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, inclusief tussendoelen in 2011. Sommige sectoren ontvangen hiervoor sinds 2009 extra geld, andere sectoren vanaf 2010. De tweede tranche van het geld komt beschikbaar als de sectoren de tussendoelen halen. Het beleid omtrent de functiemix geldt uitsluitend voor leraren, dus niet voor directie of onderwijsondersteunend personeel.

² De precieze onderzoeksvragen staan vermeld in Hoofdstuk 6, inclusief de antwoorden anno 2010.

³ Het meewerken aan deze interviews was vrijwillig. Ze vonden plaats begin 2010/ eind 2009 (VO) en in het voorjaar/ begin zomer van 2010 (BVE en HBO).

⁴ De functiemix wordt in de BVE salarismix genoemd.

2 PO: functiemix wordt voorbereid

Tot voor kort bielden scholen in het PO zich niet of nauwelijks bezig met promoties. Is dat met de versterking van de functiemix inmiddels veranderd? Zijn er nieuwe promotiecriteria opgesteld? En komen die ook al aan de orde in gesprekken met het personeel?

Vorig jaar waren promotiecriteria nog nauwelijks opgesteld in het PO en leraren nog vrijwel niet ingelicht over de nieuwe functiemix. De convenantmiddelen zijn per 1 augustus 2010 beschikbaar, met nog maar ruim een jaar te gaan tot het meetpunt van de tussendoelstellingen. Een mooi moment om opnieuw balans op te maken van de stand van zaken rond de versterking van de functiemix in het PO.

Net als vorig jaar is een grootschalige enquête gehouden onder het onderwijspersoneel. Deze TCL-enquête (zie Bijlage A) schetst de ontwikkeling in de versterking van de functiemix. De voorbereidingen zijn inmiddels in volle gang. Het nieuwe promotiebeleid met bijbehorende criteria krijgt steeds meer vorm. Leraren zijn hier ook steeds beter van op de hoogte. De daadwerkelijke promoties moeten nog plaats vinden.

2.1 Doelstellingen PO

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

Leraren die voor de helft of meer van de 930 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.⁵ Het BO kent bijna uitsluitend leraren op LA-niveau. Het resterende deel van de leraren is ingeschaald in LB en een enkeling in LC. In het S(B)O zijn bijna alle leraren ingedeeld in schaal LB. De andere leraren zitten in schaal LA en LC.

Gegeven de verschillen tussen het BO en het S(B)O zijn er aparte doelstellingen met betrekking tot de functiemix geformuleerd. 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 doelstellingen weer. De versterking van de functiemix moet nog plaatsvinden. Dat is niet gek aangezien de middelen per 1 augustus 2010 beschikbaar zijn.

⁵ Zie <http://functiemix.minocv.nl>.

Tabel 2.1 Versterking functiemix in PO moet nog starten

Realisaties salarismix (2006, 2008 en 2010) en doelstellingen (2011 en 2014), naar subsector					
Basisonderwijs	okt 2006	okt 2008	mrt 2010	okt 2011*	okt 2014*
LA	98,7%	98,5%	97,9%	83%	58%
LB	1,1%	1,4%	2,0%	16%	40%
LC	0,1%	0,1%	0,1%	1%	2%
Speciaal (basis)onderwijs					
LA	0,1%	0,5%	0,5%	0%	0%
LB	97,9%	97,8%	97,5%	95,5%	86%
LC	2,0%	1,7%	2,1%	4,5%	14%

* Doelstellingen

Bron: CentERdata, memo Tabellen functiemix t/m maart 2010 (2010)

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

2.2 Promotiecriteria in convenant

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

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

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

2.3 Promotiecriteria in CAO

De doelstellingen uit het convenant zijn uitgewerkt in de CAO-PO 2009, die liep van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009. 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/WPEC) 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).”*⁶

De implementatie van het beleid omtrent de functiemix krijgt uitgebreid aandacht in de CAO. Vooral de streefpercentages voor scholen worden nauwgezet beschreven. Over de implementatie op de scholen is de volgende procedure vastgelegd. Ieder jaar, voor 1 augustus, dient de werkgever samen met de MR het functieboek op zowel bestuurs- als schoolniveau aan te passen, met inachtneming van de afspraken over de functiemix. Uiteraard mogen leraren niet zomaar promotie krijgen, maar moeten ze voldoen aan de gedetailleerde eisen uit de FUWA (functiewaardering). Wel is het mogelijk nieuwe functies te ontwikkelen. Deze moeten dan worden goedgekeurd door een gecertificeerd adviseur⁷, 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.⁸

2.4 Promotiecriteria op schoolniveau

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

2.4.1 Uitwerking promotiecriteria

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

⁶ Zie CAO-PO 2009, pagina's 51 en 52.

⁷ Deze adviseur wordt gecertificeerd door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs.

⁸ Het rapport 'Startmeting versterking functiemix' gaat nader op deze FUWA-PO in.

Tabel 2.2 Bekendheid versterking functiemix toegenomen

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?					
		2009*	2010		
		Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Directie				(N=482)	(N=50)
	ja	94%	98%	98%	98%
	nee	6%	2%	2%	2%
Leden P(G)MR⁹				(N=1199)	(N=115)
	ja	74%	85%	86%	80%
	nee	26%	15%	14%	20%

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

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

Vrijwel alle directieleden en een grote meerderheid van de MR-leden (85 procent) is op de hoogte van de maatregelen ter versterking van de functiemix. Deze percentages zijn hoger dan vorig jaar.¹⁰ De MR speelt een belangrijke rol bij de uitwerking van de promotiecriteria op schoolniveau. Zij passen samen met de schoolleiding het functieboek aan. Tabel 2.3 toont of de MR al aandacht heeft geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix.

Tabel 2.3 P(G)MR vaker bezig met nieuwe functiemix

Is er binnen de P(G)MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel 2.2)					
		2009	2010		
		Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Leden P(G)MR				(N=1034)	(N=91)
	Ja, er is over gesproken	45%	69%	69%	68%
	Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	11%	18%	18%	19%
	Nee, nog niet besproken	39%	11%	11%	12%
	Ik weet niet of het besproken is	5%	2%	2%	1%

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

Bijna 90 procent van de MR-leden (die afweten van de verandering van de beloningsmaatregel) geeft aan, dat de functiemix of al besproken is (69 procent), dan wel op de agenda staat (18 procent). Dat is een veel groter deel dan vorig jaar. Als er over is gesproken, dan betreft dit vooral een verkenning van de realisatie van de functiemix. Al geeft circa een vijfde van de MR-leden aan dat de nieuwe functiemix binnen de school is verwerkt in een plan en een even groot deel dat de nieuwe functiemix een integraal onderdeel uitmaakt van het beleid.¹¹ Volgens ruim de helft van de MR-leden zijn dan ook binnen de schoolleiding al promotiecriteria opgesteld (Tabel 2.4).

⁹ Personceleleiding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad. Een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad is het overkoepelende orgaan van medezeggenschapsraden in één bestuur.

¹⁰ Vorig jaar (SCL-enquête) werd bovendien gevraagd naar verandering van salarislijnen, een meer algemene vraag dan specifieke maatregelen ter versterking van de functiemix.

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

Tabel 2.4 Veel meer scholen hebben promotiecriteria opgesteld

Zijn er binnen de schoolleiding criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?				
	2009*	2010		
	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Directie**			(N=462)	(N=48)
ja	--	80%	81%	69%
nee	--	17%	17%	27%
weet niet	--	3%	3%	4%
Onderwijzend personeel			(N=5084)	(N=595)
ja	5%	44%	46%	28%
nee	45%	31%	29%	40%
weet niet	50%	26%	25%	31%
Leden P(G)MR			(N=1191)	(N=111)
ja	5%	53%	54%	44%
nee	82%	32%	31%	43%
weet niet	13%	15%	15%	13%

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

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

Het opstellen van promotiecriteria lijkt ten opzichte van vorig jaar een enorme vlucht te hebben genomen. Destijds gaf slechts vijf procent van de MR-leden aan, dat er promotiecriteria waren opgesteld. Ook bij het onderwijzend personeel is een soortgelijk verschil waarneembaar. Een slag om de arm is bij deze toename op zijn plaats. De SCL-enquête van vorig jaar vroeg naar opgestelde promotiecriteria door de MR in plaats van door de schoolleiding. Alhoewel de MR een belangrijke rol speelt in het proces kan die vraag anders zijn geïnterpreteerd. Het is immers de schoolleiding die de eerste aanzet geeft. Alleen het verschil in vraagstelling lijkt desalniettemin het grote verschil niet te verklaren. Ook uit Tabel 2.2 en Tabel 2.3 volgt dat de scholen veel meer bezig zijn met de versterking van de functiemix. Overigens werken de BO-scholen vaker met (nieuwe) promotiecriteria dan S(B)O-scholen.

Tevredenheid

Dat scholen verder zijn met het proces om de functiemix te versterken, betekent niet dat iedereen de nieuwe promotiecriteria omarmt (Tabel 2.5).

Tabel 2.5 Tevredenheid promotiecriteria gedaald

In hoeverre bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria? (Mits opgesteld; zie Tabel 2.4)				
	2009*	2010		
	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Onderwijzend personeel			(N=2308)	(N=168)
ja	43%	29%	28%	36%
nee	26%	31%	32%	29%
weet niet/neutral	30%	40%	40%	36%
Leden P(G)MR			(N=637)	(N=50)
ja	47%	29%	28%	36%
nee	26%	37%	38%	30%
weet niet/neutral	26%	34%	34%	34%

* In 2009 is gevraagd of men wel of niet tevreden was. In 2010 is een (gehercodeerde) 5-puntsschaal gebruikt.

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

In tegenstelling tot vorig jaar zijn meer leraren en MR-leden ontevreden dan tevreden over de promotiecriteria. Waar die ontevredenheid precies uit bestaat is niet gevraagd. Het zit 'm in ieder geval niet in de oneerlijkheid van de criteria. In tegendeel. Net als vorig jaar blijkt dat op scholen met nieuwe promotiecriteria leraren veel vaker van mening zijn dat alle leraren een eerlijke kans hebben om te promoveren.

Promotiecriteria

Verleden jaar bleek dat de gehanteerde promotiecriteria in het PO niet altijd overeenkwamen met de criteria zoals vastgelegd in het convenant. Dat is niet verwonderlijk aangezien er nog nauwelijks werk was gemaakt van de versterking van de functiemix en er nog bijna geen sprake was van nieuwe promotiecriteria. Dit jaar zijn de scholen veel verder in het proces. Volgen de promotiecriteria nu wel de afspraken in het convenant?

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 2.6a (directie) en Tabel 2.6b (onderwijzend personeel) tonen de antwoorden. De antwoorden zijn alleen weergegeven voor de directieleden en leraren die aangeven dat er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld op hun school. De percentages tellen niet op tot 100 procent. Dat komt doordat niet iedereen 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.¹²

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

Tabel 2.6a Volgens directie gehanteerde criteria stroken met convenant

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Directie; mits nieuwe criteria; N=444)					
	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	41%	22%	17%	13%	1,84
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	34%	28%	15%	17%	1,73
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	27%	27%	23%	16%	1,58
Goed functioneren	34%	21%	10%	28%	1,54
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	21%	28%	24%	22%	1,43
Persoonlijke inzet	24%	23%	15%	30%	1,33
Vervullen managementtaken	14%	28%	28%	26%	1,26
Behalen persoonlijke doelstellingen	13%	22%	22%	34%	1,05
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	13%	18%	21%	42%	0,96
Buitengewone verdiensten voor de school	12%	20%	20%	39%	0,96
Behalen WO-master	15%	14%	21%	37%	0,94
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	5%	10%	19%	58%	0,54
Goede relatie met directie	2%	5%	9%	76%	0,25
Einde van de schaal	2%	3%	10%	73%	0,22
Structureel lesgeven in de bovenbouw	1%	4%	10%	79%	0,21
Aantal dienstjaren	1%	3%	12%	77%	0,21
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	2%	2%	7%	82%	0,17
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	3%	7%	81%	0,16
Extra (inval)lessen geven	0%	3%	10%	78%	0,16
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	1%	1%	5%	82%	0,10

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

De promotiecriteria zoals vastgelegd in het convenant en de CAO spelen volgens de directieleden de belangrijkste rol bij het bevorderen van leraren. De meest voorkomende promotiecriteria bestaan uit het behalen van een onderwijsrelevant diploma en actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling. Logischerwijs wordt bij promotie ook vaak gekeken naar goed functioneren en persoonlijke inzet. Criteria als ‘goede relatie met de directie’, of ‘oudste rechten’ spelen in veel mindere mate een rol. In tegenstelling tot vorig jaar schetsen leraren een soortgelijk beeld over de gehanteerde promotiecriteria (Tabel 2.6b).

Tabel 2.6b Anciënniteit speelt volgens onderwijzend personeel nauwelijks rol meer bij promoties

	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	26%	15%	14%	17%	1,22
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	18%	20%	17%	22%	1,11
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	17%	19%	16%	19%	1,05
Vervullen managementtaken	16%	19%	18%	20%	1,04
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	16%	19%	12%	24%	0,98
Goed functioneren	17%	15%	8%	34%	0,89
Persoonlijke inzet	13%	15%	10%	36%	0,79
Behalen WO-master	11%	10%	11%	26%	0,64
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	8%	11%	10%	42%	0,56
Behalen persoonlijke doelstellingen	7%	11%	10%	37%	0,53
Buitengewone verdiensten voor de school	6%	10%	11%	38%	0,49
Goede relatie met directie	5%	7%	8%	50%	0,37
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	3%	6%	9%	52%	0,30
Aantal dienstjaren	3%	5%	7%	50%	0,26
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	2%	2%	6%	55%	0,16
Structureel lesgeven in de bovenbouw	1%	3%	6%	60%	0,15
Extra (inval)lessen geven	1%	3%	6%	57%	0,15
Einde van de schaal	2%	2%	4%	46%	0,14
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	2%	4%	60%	0,11
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	1%	3%	61%	0,05

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

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

¹³ In tegenstelling tot vorig jaar (SCL-enquête) lichtte de TCL-enquête de term schaalpromotie nader toe. Vorig jaar bleek een aantal leraren deze term te verwarren met het krijgen van een extra periodiek. Ook deze toelichting kan bijgedragen aan bij het minder vaak noemen van 'aantal dienstjaren' als belangrijk promotiecriteria.

2.4.2 Uitvoering promotiecriteria

Op papier is het promotieproces duidelijker geworden. Toch is het onderwijzend personeel op het eerste gezicht nog niet overtuigd dat in de praktijk alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie (Tabel 2.7).

Tabel 2.7 Nog steeds twijfel over eerlijke kansen op schaalpromotie

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?				
	2009	2010	BO	S(B)O
	Totaal	Totaal		
Onderwijzend personeel			(N=5085)	(N=595)
ja	31%	32%	33%	25%
nee	26%	31%	30%	34%
weet niet/geen mening	44%	37%	37%	41%

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

Zo'n dertig procent van de leraren geeft aan dat niet alle leraren een eerlijke kans hebben op schaalpromotie. Het percentage dat vindt dat alle leraren juist wel een eerlijke kans hebben, is even groot. Ten opzichte van vorig jaar is hierin weinig veranderd. Toch sorteert het meer transparante promotieproces wel effect. Op scholen met nieuwe promotiecriteria geven leraren veel vaker aan dat iedereen een eerlijke kans heeft.

Het gros van de leraren in het PO wil doorstromen naar een hogere salarisschaal (Tabel 2.8), al komt dat in de praktijk nog heel weinig voor (Tabel 2.9).

Tabel 2.8 Wens schaalpromotie groot

Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?¹⁴				
	2009	2010	BO	S(B)O
	Totaal	Totaal		
Onderwijzend personeel			(N=5085)	(N=595)
ja	80%	68%	68%	71%
nee	8%	15%	15%	15%
weet niet	12%	17%	17%	14%

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

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

Tabel 2.9 Schaalpromotie in praktijk nog weinig voorgekomen

Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal? (Onderwijzend personeel)				
	2009	2010	BO	S(B)O
	Totaal	Totaal		
Gepromoveerd?			(N=5084)	(N=595)
ja	1%	1%	1%	3%
nee	99%	99%	99%	97%
Zo ja, heeft in het kader van de versterking van de functiemix?*			(N=54)	(N=19)**
ja	--	51%	58%	--
nee	--	38%	34%	--
weet niet	--	11%	8%	--

* In 2009 was deze vraag niet gesteld

** Te weinig waarnemingen voor nadere onderverdeling

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

Net als vorig jaar is nog vrijwel niemand gepromoveerd in het PO. En als dat gebeurde, was dat in de helft van de gevallen in het kader van de functiemix. Dat is niet gek, de middelen zijn per 1 augustus 2010 beschikbaar. De voorbereidingen zijn op veel scholen inmiddels getroffen, maar de daadwerkelijke promoties moeten nog volgen.

Als docenten volgens eigen zeggen al wel zijn gepromoveerd om de functiemix te versterken, welke criteria lagen daar dan aan ten grondslag? Tabel 2.10 geeft dit weer.

Tabel 2.10 Criteria versterking functiemix in lijn met convenant

Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd (mits in kader versterking functiemix, N = 38)	
criterium	Percentage
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	61%
Vervullen managementtaken	59%
Goed functioneren	51%
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	45%
Persoonlijke inzet	44%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	42%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	37%
Behalen persoonlijke doelstellingen	23%
Buitengewone verdiensten voor de school	15%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	13%
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	7%
Geen van deze criteria	7%
Behalen WO-master	6%
Aantal dienstjaren	5%
Goede relatie met directie	4%
Structureel lesgeven in de bovenbouw	2%
Extra (inval)lessen geven	2%
Einde van de schaal	0%
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	0%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

De gehanteerde promotiecriteria bevestigen het beeld, dat de in het convenant en de CAO vastgelegde criteria worden gehanteerd. In tegenstelling tot vorig jaar komen promoties puur op basis van aantal dienstjaren bij de versterking van de functiemix nauwelijks voor. Vorig jaar bleek dat nog de belangrijkste promotiereden.¹⁵

2.5 Communicatie omtrent promotiecriteria

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

¹⁵ In tegenstelling tot vorig jaar (SCL-enquête) lichtte de TCL-enquête de term schaalpromotie nader toe. Vorig jaar bleek een aantal leraren deze term te verwarren met het krijgen van een extra periodiek. Ook deze toelichting kan bijgedragen aan bij het minder vaak noemen van 'aantal dienstjaren' als belangrijk promotiecriteria.

2.5.1 Uitwerking promotiecriteria

Is het onderwijspersoneel überhaupt op de hoogte van de maatregelen ter versterking van de functiemix? Tabel 2.11 toont het antwoord op deze vraag.

Tabel 2.11 Grotere bekendheid functiemix bij leraren

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?				
	2009*	2010		
	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Onderwijzend personeel			(N=5085)	(N=595)
ja	63%	76%	77%	67%
nee	37%	24%	23%	33%

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

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

Van het onderwijzend personeel weet zo'n driekwart af van de maatregelen. Dat is een groter deel dan vorig jaar en daarmee een eerste indicatie van een verbeterde communicatie.¹⁶ Tabel 2.12 laat rechtstreeks zien hoe het is gesteld met de communicatie naar het personeel.

Tabel 2.12 Meer communicatie over functiemix

Is er vanuit de school (schoolleiding of P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?				
	2009*	2010		
	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Onderwijzend personeel			(N=5085)	(N=595)
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	10%	23%	23%	19%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	17%	48%	50%	36%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	58%	18%	16%	30%
Weet niet	15%	11%	11%	15%
Leden P(G)MR			(N=1170)	(N=109)
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	15%	26%	27%	20%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	29%	53%	54%	44%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	47%	17%	15%	33%
Weet niet	10%	4%	4%	3%

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

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

Volgens het overgrote deel van de MR-leden en het onderwijzend personeel is door de school gecommuniceerd over de nieuwe functiemix. Het verschil met vorig jaar is groot, al werd toen alleen gevraagd naar communicatie vanuit de MR. Als er wel is gecommuniceerd, is zo'n tweederde van de leraren en MR-leden daar tevreden over, vergelijkbaar met vorig jaar. 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

¹⁶ Vorig jaar (SCL-enquête) werd bovendien gevraagd naar verandering van salarislijnen, een meer algemene vraag dan specifieke maatregelen ter versterking van de functiemix.

de promotiecriteria zelf. Hierbij moet worden opgemerkt, dat de leraren die de nieuwe promotiecriteria zien zitten, automatisch ook meer tevreden zullen zijn over de communicatie erover.

2.5.2 Uitvoering promotiecriteria

Tabel 2.13 laat zien, dat ook in formele gesprekken tussen leraren en leidinggevenden promotiecriteria vaker aan de orde komen dan voorheen.

Tabel 2.13 Schaalpromotie vaker op agenda in formele gesprekken

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Onderwijzend personeel)				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Wordt besproken?			(N=5084)	(N=595)
ja	9%	24%	25%	16%
nee	82%	65%	64%	74%
niet van toepassing	10%	11%	11%	10%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)			(N=1240)	(N=96)
ja	31%	41%	41%	44%
nee	61%	51%	52%	50%
niet van toepassing	8%	8%	8%	6%

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

Ongeveer een kwart van de leraren geeft aan, dat schaalpromotie wordt besproken in een formeel gesprek (functionerings-, beoordelings- of sollicitatiegesprek). En als het wordt besproken, dan leidt dat in zo'n veertig procent van de gevallen tot concrete afspraken. Die percentages zijn nog niet hoog, maar al een stuk hoger dan vorig jaar. Het PO heeft ook een grote inhaalslag te maken. In het verleden kwamen promoties immers nauwelijks voor. Van de leraren die de afgelopen tijd daadwerkelijk zijn gepromoveerd in het kader van de functiemix kwam schaalpromotie (logischerwijs) veel vaker aan de orde tijdens formele gesprekken, namelijk in 70 procent van de gevallen (niet weergegeven).

Ook het deel van de directie dat aangeeft dat schaalpromotie aan de orde komt tijdens een functionerings- of beoordelingsgesprek is veel groter dan vorig jaar (Tabel 2.14).

Tabel 2.14 Meerderheid directieleden praat tegenwoordig met leraren over schaalpromotie

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directie)				
	2009	2010		
	Totaal	Totaal	BO	S(B)O
Wordt besproken?			(N=482)	(N=50)
ja	32%	64%	65%	65%
nee	47%	29%	29%	28%
niet van toepassing	21%	7%	7%	7%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)			(N=309)	(N=32)
ja	54%	81%	80%	73%
nee	46%	18%	19%	24%
niet van toepassing	--*	1%	1%	3%

* In 2009 was deze antwoordcategorie niet aanwezig

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

Ongeveer tweederde van de directieleden geeft aan, dat ze tijdens formele gesprekken met het onderwijzend personeel over schaalpromotie praten. En als ze schaalpromotie de revue laten passeren, dan maken ze daar in ruim 80 procent van de gevallen concrete afspraken over.

Uit alles blijkt dat het PO voorbereidingen treft om de functiemix te versterken. Er zijn nieuwe promotiecriteria opgesteld en de communicatie naar leraren hierover komt steeds beter op gang, ook in officiële gesprekken. De komende jaren dienen de promoties daadwerkelijk plaats te vinden.

3 VO: op goede weg

Het VO was vorig jaar het verst gevorderd met de voorbereidingen om de functiemix te versterken, met name in de Randstadregio's. Heeft die ontwikkeling zich doorgezet? Vinden de promoties al plaats? En is de communicatie naar leraren ook beter op gang gekomen?

Voor de VO-scholen in de Randstadregio's waren de functiemix-middelen het eerst beschikbaar (januari 2009). Het is dan ook niet verwonderlijk dat deze scholen vorig jaar het meest bezig waren met de functiemix. Toch waren ook in het VO op dat moment vaker nog geen nieuwe promotiecriteria opgesteld dan wel. En ook de communicatie rondom de nieuwe functiemix moest nog beter op gang komen. Inmiddels hebben ook de scholen buiten de Randstadregio's beschikking over de functiemix-middelen gekregen. De vraag is of de ontwikkeling op de VO-scholen zich heeft doorgezet.

De TCL-enquête geeft aan hoever de VO-scholen momenteel zijn met de versterking van de functiemix. Bovendien heeft SEO interviews gehouden met bestuursleden, directeuren/(con)rectoren en MR-leden van vijf Randstedelijke VO-scholen. Inmiddels zijn nog meer VO-scholen bezig met de versterking van de functiemix. Scholen maken werk van een beter promotiebeleid. De promoties in het kader van de functiemix vinden plaats. Schaalpromoties moeten bij de meeste scholen nog wel een structurele plaats krijgen in de formele gesprekken met het personeel.

3.1 Doelstellingen VO

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

Net als in het PO kwam de laagste schaal (hier dus schaal LB) het meest voor in de functiemix van 2008 (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 anders vorm te geven door meer docenten te laten doorstromen naar de schalen LC en LD. In 2014 moet de volgende functiemix zijn gerealiseerd: 33 procent van de leraren in schaal LB, 38 procent in schaal LC en 29 procent in schaal LD. Daarbij zijn er aparte doelstellingen bepaald voor scholen binnen en buiten de Randstadregio's¹⁸. In de Randstadregio's zijn hogere percentages voor de hogere schalen vastgesteld. Tabel 3.1 laat de ontwikkeling in de functiemix in de laatste jaren zien en de

¹⁷ Zie <http://functiemix.minocv.nl>.

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

doelstelling voor 2014. Ook de tussendoelstelling voor 2011 is vermeld. De VO-scholen zijn op de goede weg. Het percentage LC-docenten neemt toe. Tegelijkertijd moet dat percentage in de Randstadregio's nog flink groeien om de tussendoelstelling te halen.

Tabel 3.1 Versterking functiemix voorzichtig op gang

Realisaties functiemix (2006, 2008 en 2010) en doelstellingen (2011 en 2014), Nederland en naar regio					
Totaal Nederland	okt 2006	okt 2008	mrt 2010	okt 2011*	okt 2014*
LB	64,5%	64,2%	59,6%	52%	33%
LC	17,0%	18,6%	23,4%	29%	38%
LD	18,1%	16,9%	16,8%	19%	29%
LE	0,4%	0,3%	0,2%	0%	0%
Randstad					
LB	65,6%	63,9%	55,0%	34,9%	14,9%
LC	16,5%	19,5%	28,4%	45,6%	55,6%
LD	17,6%	16,3%	16,3%	18,8%	28,8%
LE	0,4%	0,3%	0,2%	0,4%	0,4%
Buiten Randstad					
LB	63,8%	64,4%	62,7%	61,1%	43,1%
LC	17,3%	18,0%	19,8%	19,2%	27,2%
LD	18,5%	17,3%	17,2%	19,3%	29,3%
LE	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%
* Doelstellingen					

Bron: CentERdata, memo Tabellen functiemix t/m maart 2010, en ministerie van OCW (2010)

De streefpercentages zijn gemiddelden. Het zijn geen streefcijfers waaraan iedere school in de regio moet voldoen, vanwege de grote huidige verschillen in de functiemix tussen de scholen. Uit de doelstellingen valt een gemiddeld groeipercentage voor de regio in de komende jaren af te leiden. Deze groeipercentages zijn de doelen voor de scholen in de desbetreffende regio.¹⁹ 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, die moesten worden verankerd in de CAO:

¹⁹ Er zijn twee groeipercentages vastgelegd in het convenant, één voor scholen binnen de Randstadregio's en één voor scholen daarbuiten. Deze groeipercentages (in procentpunten) voor 2011 bedragen voor Randstadregio's: -30% LB, +29% LC en +1% LD en voor niet-Randstadregio's: -3% LB, +2% LC en +1% LD. Voor 2014 zijn de groeipercentages voor Randstadregio's: -50% LB, +39% LC en +11% LD en voor niet-Randstadregio's: -21% LB, +10% LC en +11% LD.

- 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 geëxpliciteerd in de FUWA, zodat er een duidelijk onderscheid kan worden gemaakt tussen de LB- en LC-functie.

3.3 Promotiecriteria in CAO

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

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 passage in de CAO-VO over de implementatie van het beleid rondom de functiemix op scholen is vergelijkbaar met die in het PO. Ieder jaar bepaalt de werkgever in samenspraak met de MR de nieuwe functiemix. Daarbij laat men zich leiden door de eisen zoals afgesproken in het convenant. Wel is er een waarborging dat er geen functies worden gecreëerd om aan de verplichtingen te voldoen. De functies moeten 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 gecertificeerd adviseur.²⁰

Wat betreft de functieomschrijvingen wordt dus verwezen naar de FUWA.²¹ 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.

²⁰ Deze adviseur wordt gecertificeerd door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs.

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

Scholen aan het woord

De VO-scholen zijn blij met de afgesproken invoering van de nieuwe functiemix. Zo blijkt uit interviews met bestuursleden, directeuren/(con)rectoren en MR-leden van vijf Randstedelijke VO-scholen. *“Eindelijk kan ik competente mensen belonen. Het geeft leraren ook een stimulans om aan zichzelf te werken.”*

De geïnterviewde scholen zijn wel zeer ongelukkig met het in de CAO vastgelegde entreerecht. Of ze krijgen heel hoge kosten om alle leraren te financieren die met een eerstegraads bevoegdheid structureel lesgeven in de bovenbouw. Of ze moeten leraren bewust niet in de bovenbouw plaatsen. Dat laatste is een ongewenste situatie. Leraren vinden afwisseling tussen onder- en bovenbouw prettig. *“De hele sectie L.O. is eerstegrader en geeft structureel les in de bovenbouw. Moeten die dan allemaal naar LD?”* En stel dat het entreerecht uit de CAO verdwijnt, dan moeten scholen zich wel aan de lopende afspraken met de leraren houden.

Scholen maken zich ook zorgen over de lange termijn. Blijft ook in de toekomst het geld voor de versterking van de functiemix overeind? *“We zijn onzeker over de lange termijn. Als 20 procent bezuinigd moet worden, waar komt dat dan vandaan? 80 procent van het budget in het VO wordt aan salarissen besteed.”*

Een aantal scholen vindt de vastgestelde percentages voor de functiemix te rigide. Al is er ook begrip voor. Te veel vrijblijvendheid is immers moeilijk controleerbaar.

3.4 Promotiecriteria op schoolniveau

Het convenant en de CAO schetsen de contouren van de promotiecriteria. Uiteindelijk gaat het erom wat de scholen ermee doen. Verleden jaar waren de VO-scholen mondjesmaat begonnen met de versterking van de functiemix. Inmiddels hebben zowel de scholen binnen (sinds 1 januari 2009) als buiten de Randstad (sinds 1 januari 2010) functiemix-middelen ontvangen. Zijn de scholen nu ook verder met het vormgeven van het nieuwe promotiebeleid? De TCL-enquête schetst het onderstaande beeld. Gezien de verschillen in functiemix-middelen en streefpercentages tussen de scholen binnen en buiten de Randstadregio's maken de tabellen in dit hoofdstuk onderscheid tussen deze twee regio's.

3.4.1 Uitwerking promotiecriteria

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

Tabel 3.2 Bekendheid versterking functiemix zeer groot

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?				
	2009*		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Directie			(N=99)	(N=168)
ja	95%	97%	99%	96%
nee	5%	3%	1%	4%
Leden P(G)MR			(N=182)	(N=239)
ja	84%	81%	86%	77%
nee	17%	19%	14%	23%

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

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

Bijna alle scholen weten van de versterking van de functiemix af, helemaal in de Randstadregio's. Dat was vorig jaar ook al zo. Al vroeg de enquête toen meer in het algemeen naar de verandering van de salarislijnen en niet specifiek naar de versterking van de functiemix. Tabel 3.3 laat zien, dat dit jaar ook bijna alle MR-leden die ervan af weten bezig zijn met de invoering van de nieuwe functiemix. Dat was vorig jaar minder het geval.

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

Is er binnen de P(G)MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel 3.2)				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Leden P(G)MR			(N=157)	(N=187)
Ja, er is over gesproken	69%	82%	86%	79%
Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	15%	13%	10%	15%
Nee, nog niet besproken	11%	3%	2%	3%
Ik weet niet of het besproken is	5%	3%	2%	3%

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

Volgens 86 procent van de MR-leden op VO-scholen in de Randstadregio's (bekend met de versterking van de functiemix) is over de nieuwe functiemix gesproken. Daarnaast staat het bij zo'n 10 procent nog op de agenda. Zowel binnen als buiten de Randstadregio's is de functiemix in weinig gevallen niet besproken, slechts 2 tot 3 procent. Vrijwel iedere school is dus bezig met het nieuwe promotieproces. Van alle MR-leden geeft zelfs zo'n 30 procent aan, dat de nieuwe functiemix integraal onderdeel uitmaakt van het beleid. Daarnaast geeft een even groot deel aan dat de nieuwe functiemix is verwerkt in een plan.²² Bijna 70 procent van de MR-leden geeft dan ook aan dat binnen de schoolleiding promotiecriteria zijn opgesteld (Tabel 3.4).

²² In de TCL-enquête is de antwoordcategorie 'Ja, er is over gesproken' uit de SCL-enquête gesplitst in 'We zijn op dit moment de realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school aan het verkennen', 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is verwerkt in een plan' en 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is een integraal onderdeel van het beleid'

Tabel 3.4 Promotiecriteria veel vaker opgesteld, met name in Randstad

Zijn er binnen de schoolleiding criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?				
	2009*		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Directie**			(N=99)	(N=165)
ja	--	85%	94%	79%
nee	--	12%	5%	16%
weet niet	--	3%	1%	5%
Onderwijzend personeel			(N=1428)	(N=2122)
ja	20%	57%	68%	49%
nee	30%	19%	14%	21%
weet niet	50%	25%	18%	29%
Leden P(G)MR			(N=180)	(N=238)
ja	30%	68%	79%	61%
nee	54%	17%	10%	23%
weet niet	15%	14%	11%	17%

* In 2009 werd gevraagd of de MR criteria had opgesteld

** In 2009 was deze vraag niet aan directieleden voorgelegd

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

Er zijn dit jaar veel vaker promotiecriteria opgesteld dan vorig jaar. Waar in 2009 slechts 20 procent van het onderwijzend personeel en 30 procent van de MR-leden aangaf criteria te hebben opgesteld, zijn de percentages inmiddels meer dan verdubbeld. Zoals verwacht lopen de Randstadregio's voorop. Daar zijn de gelden al een jaar langer beschikbaar. Een slag om de arm bij deze groei is op zijn plaats, de vraagstelling is dit jaar iets veranderd.²³ Toch lijkt de conclusie gerechtvaardigd, dat meer VO-scholen bezig zijn met de versterking van de functiemix. Ook gezien de toegenomen aandacht binnen de P(G)MR (Tabel 3.3).

VMBO-scholen lopen nog wat achter. De MR heeft op die scholen minder vaak over de functiemix gesproken. De schoolleiding heeft minder vaak criteria opgesteld (zie Bijlage B).

Tevredenheid

Tabel 3.5 laat zien dat de toegenomen aandacht voor de versterking van de functiemix niet betekent dat de tevredenheid met de promotiecriteria een even grote vlucht heeft genomen.

²³ De SCL-enquête van vorig jaar vroeg naar opgestelde promotiecriteria door de MR in plaats van door de schoolleiding. Alhoewel de MR een belangrijke rol speelt in het proces kan die vraag anders zijn geïnterpreteerd. Het is immers de schoolleiding die de eerste aanzet geeft. Alleen het verschil in vraagstelling lijkt desalniettemin het grote verschil niet te verklaren. Ook uit Tabel 3.3 en Tabel 2.4 kan worden opgemaakt dat scholen veel meer bezig zijn met de versterking van de functiemix.

Tabel 3.5 Tevredenheid promotiecriteria gedaald bij MR-leden

In hoeverre bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria? (Mits opgesteld; zie Tabel 3.4)				
	2009*	2010		
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel			(N=979)	(N=1042)
ja	38%	34%	32%	36%
nee	39%	31%	36%	26%
weet niet/neutraal	23%	35%	32%	38%
Leden P(G)MR			(N=143)	(N=143)
ja	49%	28%	25%	30%
nee	30%	39%	40%	38%
weet niet/neutraal	21%	33%	35%	32%

* In 2009 is gevraagd of men wel of niet tevreden was. In 2010 is een (gehercodeerde) 5-puntsschaal gebruikt.

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

De tevredenheid over de criteria is gedaald onder MR-leden (van 49 procent naar 28 procent). Onduidelijk is wat de ontevredenheid veroorzaakt. Daarnaast is niet gevraagd in de enquête. Wel is bekend, dat het niet zit in de oneerlijkheid van de criteria. Net als vorig jaar blijkt dat als er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld, de leraren veel vaker van mening zijn dat alle leraren een eerlijke kans hebben om te promoveren (zie bij Tabel 3.7).

Promotiecriteria

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

Tabel 3.6a (directieleden) en Tabel 3.6b (onderwijzend personeel) laten zien in welke mate de drieëntwintig voorgelegde promotiecriteria momenteel worden gehanteerd op de VO-scholen. Dit zijn de antwoorden van alleen de respondenten die eerder hebben aangegeven dat er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld (Tabel 3.4). De percentages tellen niet op tot 100 procent. Dat komt doordat een deel van de directieleden en het onderwijzend personeel niet wist hoe vaak het specifieke criterium wordt toegepast. De 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.²⁴

²⁴ De score is als volgt geconstrueerd: het percentage vaak is vermenigvuldigd met 3 punten, het percentage regelmatig met 2 punten en het percentage af en toe met 1 punt.

Tabel 3.6a Directie: participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling en goed functioneren meest gehanteerde promotiecriteria

	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	32%	38%	18%	8%	1,90
Goed functioneren	36%	27%	19%	14%	1,81
Persoonlijke inzet	17%	31%	24%	21%	1,37
Behalen persoonlijke doelstellingen	13%	28%	30%	22%	1,25
Buitengewone verdiensten voor de school	9%	29%	30%	22%	1,15
Behalen eerste graad	13%	22%	26%	31%	1,09
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	11%	19%	37%	25%	1,08
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	8%	24%	33%	27%	1,05
Vervullen managementtaken	8%	23%	34%	30%	1,04
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	7%	26%	27%	31%	1,00
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	9%	22%	26%	32%	0,97
Structureel lesgeven in de bovenbouw	15%	19%	13%	46%	0,96
Behalen (extra) tweede graad - meervoudige graad	6%	12%	29%	39%	0,71
Behalen WO-master	6%	12%	27%	40%	0,69
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	5%	13%	22%	55%	0,63
Aantal dienstjaren	6%	10%	14%	60%	0,52
Aanstelling in een tekortvak	3%	9%	25%	54%	0,52
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	6%	8%	17%	60%	0,51
Einde van de schaal	3%	4%	12%	68%	0,29
Extra (inval)lessen geven	1%	4%	8%	79%	0,19
Goede relatie met directie	2%	2%	8%	79%	0,18
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	6%	6%	72%	0,18
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	2%	6%	82%	0,13

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Volgens directieleden in het VO spelen de in het convenant genoemde promotiecriteria een rol bij het bevorderen van leraren. Het criterium actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling voert de lijst aan. Dit criterium ligt in het verlengde van het criterium ‘expertise op pedagogisch-didactisch gebied/ op het gebied van zorgbreedte’. Op enige afstand volgen het behalen van onderwijsrelevante diploma’s, waaronder een eerstegraads bevoegdheid. Opvallend is dat persoonlijke inzet en met name goed functioneren nu zeer hoog scoren. Vorig jaar sprongen die er minder uit. Een belangrijke gedachte achter het Actieplan Leerkracht van Nederland is ook dat de goed functionerende docenten extra beloning krijgen. Minder prestatiegerelateerde criteria als anciënniteit en een goede relatie met de directie zijn niet of nauwelijks van belang volgens de directieleden.

Tabel 3.6b Leraren: ook vervullen managementtaken vaak gehanteerd promotiecriteria

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Onderwijzend personeel; mits nieuwe criteria; N=2022)					
	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Vervullen managementtaken	19%	25%	20%	9%	1,90
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	18%	26%	20%	11%	1,81
Goed functioneren	17%	20%	18%	20%	1,37
Persoonlijke inzet	13%	21%	20%	19%	1,25
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	9%	19%	21%	24%	1,15
Structureel lesgeven in de bovenbouw	13%	15%	14%	29%	1,09
Behalen eerste graad	12%	14%	17%	23%	1,08
Buitengewone verdiensten voor de school	8%	17%	21%	17%	1,05
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	7%	18%	19%	22%	1,04
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	7%	11%	15%	24%	1,00
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	5%	12%	19%	23%	0,97
Goede relatie met directie	8%	10%	14%	27%	0,96
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	7%	9%	14%	30%	0,71
Aantal dienstjaren	7%	9%	12%	36%	0,69
Behalen persoonlijke doelstellingen	5%	11%	14%	25%	0,63
Behalen WO-master	5%	9%	12%	25%	0,52
Aanstelling in een tekortvak	3%	6%	13%	30%	0,52
Behalen (extra) tweede graad - meervoudige graad	2%	7%	13%	32%	0,51
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	3%	6%	11%	46%	0,29
Einde van de schaal	3%	5%	8%	36%	0,19
Extra (inval)lessen geven	1%	3%	7%	53%	0,18
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	1%	3%	4%	50%	0,18
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	2%	3%	55%	0,13

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

De nummers twee tot en met vier volgens het onderwijzend personeel bestaat uit dezelfde promotiecriteria als de top drie volgens de directie. Het vervullen van managementtaken is in de perceptie van leraren het meest belangrijk. Een criterium dat gezien het convenant minder van belang zou moeten zijn. Het is interessant om te zien of dat criterium de komende jaren zal dalen in lijst. Net als vorig jaar is een ander verschil met de directie dat bij leraren minder prestatie gerelateerde criteria als een goede relatie met de directie en anciënniteit hoger scoren in de ranglijst. Al staan ze een stuk lager dan vorig jaar.

3.4.2 Uitvoering promotiecriteria

De aandacht voor de functiemix is groter. De met het convenant overeenkomstige criteria worden al vaak toegepast. Dat betekent niet dat de uitvoering al vlekkeloos verloopt. Net als

vorig jaar is gevraagd of leraren van mening zijn dat promotieproces op hun school eerlijk verloopt (Tabel 3.7).

Tabel 3.7 Leraren vinden vaak dat niet iedereen eerlijke kans heeft op schaalpromotie

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel			(N=1428)	(N=2122)
ja	22%	27%	33%	23%
nee	50%	46%	41%	49%
weet niet/geen mening	28%	28%	26%	29%

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

Iets minder dan de helft van de leraren in het VO vindt dat niet iedereen een eerlijke kans heeft op een schaalpromotie. Iets meer dan een kwart vindt het proces wel eerlijk. In de Randstadregio's is men het meest positief. 33 Procent van de leraren op scholen in die regio vindt dat er sprake is van een eerlijke kans ten opzichte 23 procent buiten de Randstadregio's. Dat komt doordat er in de Randstadregio's vaker nieuwe criteria zijn opgesteld. Op scholen met nieuwe promotiecriteria geven leraren veel vaker aan dat iedereen een eerlijke kans heeft.

Het overgrote deel van de leraren wil graag promoveren naar een hogere salarisschaal (Tabel 3.8).

Tabel 3.8 Veel leraren willen graag promoveren

Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel			(N=1428)	(N=2122)
ja	78%	76%	77%	75%
nee	14%	16%	16%	16%
weet niet	8%	8%	7%	9%

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

Tabel 3.9 Schaalpromotie in Randstad neemt toe

Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal? (Onderwijzend personeel)				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Gepromoveerd?			(N=1428)	(N=2122)
ja	9%	12%	18%	9%
nee	91%	88%	82%	91%
Zo ja, in het kader van de versterking van de functiemix?*			(N=244)	(N=189)
ja	--	53%	65%	36%
nee	--	27%	20%	36%
weet niet	--	20%	15%	27%

* In 2009 was deze vraag niet gesteld

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

Het deel dat daadwerkelijk is gepromoveerd is veel kleiner (Tabel 3.9). Toch is er sprake van een behoorlijke groei. Dat komt door een toename in de Randstadregio's (18 procent tegenover niet weergegeven 10 procent vorig jaar). De functiemix-middelen waren in de Randstadregio's ook een jaar eerder beschikbaar. Dat is ook terug te zien in het percentage leraren dat is gepromoveerd in het kader van de versterking van de functiemix. Met zo'n tweederde is dat aandeel veel groter in de Randstadregio's.

Welke leraren promoveren in het kader van de nieuwe functiemix?

Ervaren leraren promoveren het meest in het kader van de nieuwe functiemix. Het zijn vooral de leraren met zo tussen de 10 en 20 jaar werkervaring in de sector die promoveren. Ook leraren die lesgeven in de Randstadregio's hebben een grotere kans op promotie. Een eerstegraads bevoegdheid helpt ook en, verrassend, lesgeven in de onderbouw. Lesgeven op een VMBO-school verkleint de kans. Logischerwijs zijn het verder met name de leraren met een vast contract die promoveren. Minder lesgeven zorgt niet aantoonbaar voor een grotere kans op een promotie in het kader van de nieuwe functiemix. Dat was voorheen anders (zie Startmeting versterking functiemix). Het lesgeven ging waarschijnlijk ten koste van andere taken die leraren moeten verrichten om in aanmerking te komen voor een hogere schaal. Bij promoties in het kader van de nieuwe functiemix lijkt dat niet doorslaggevend. Zie Bijlage C voor de technische details van de VO-analyse.²⁵

Als docenten volgens eigen zeggen al zijn gepromoveerd om de functiemix te versterken, welke criteria lagen daar dan aan ten grondslag? Tabel 3.10 geeft dit weer.

²⁵ Voor de andere sectoren zijn dergelijke analyses niet uitgevoerd, vanwege onvoldoende respondenten die zijn gepromoveerd in het in het kader van de nieuwe functiemix.

Tabel 3.10 Promoties in kader van versterking functiemix met name vanwege functioneren en inzet

Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd (mits in kader versterking functiemix, N = 221)	
criterium	Percentage
Goed functioneren	68%
Persoonlijke inzet	62%
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	51%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	42%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	31%
Structureel lesgeven in de bovenbouw	24%
Buitengewone verdiensten voor de school	23%
Aantal dienstjaren	17%
Behalen persoonlijke doelstellingen	17%
Vervullen managementtaken	14%
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	13%
Einde van de schaal	12%
Goede relatie met directie	10%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	9%
Behalen eerste graad	9%
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	8%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	5%
Geen van deze criteria	5%
Extra (inval)lessen geven	4%
Behalen (extra) tweede graad - meervoudige graad	3%
Behalen WO-master	2%
Aanstelling in een tekortvak	1%
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	1%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Goed functioneren en persoonlijke inzet springen erboven uit bij de meest genoemde promotieredenen in het kader van functiemix. Die criteria hebben ook een sprong gemaakt ten opzichte van de lijst van vorig jaar. Die lijst was gebaseerd op alle promoties, ook buiten de versterking van de functiemix. Voor de nieuwe functiemix komen dus vooral de goed functionerende docenten in een hogere schaal terecht. Daarnaast speelt expertise op pedagogisch-didactisch gebied/ op het gebied van zorgbreedte een rol, getuige de vele promoties vanwege actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling en het vervullen van specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.). Het vervullen van managementtaken werd vorig jaar vaker genoemd als promotiecriteria. Dit criterium speelt dit jaar kennelijk een minder grote rol bij promoties in het kader van de functiemix. Promoties op basis van het aantal dienstjaren komen niet minder vaak voor dan vorig jaar (17 procent).

Scholen aan het woord

De functiemix-middelen hebben het een en ander in gang gezet in het VO. De geïnterviewde scholen in de Randstadregio's maken werk van een beter promotiebeleid. Ze werken de promotieprocedure uit en stellen de bijbehorende promotiecriteria op. Daarbij bestaan grote verschillen tussen de scholen.

Bij sommige scholen maakt het bestuur een kader voor het beleid. Ze geven aan hoeveel geld per school beschikbaar is voor promoties en schetsen volgens welke criteria dat dient te gebeuren. De scholen geven er vervolgens binnen de door het bestuur geschetste contouren een eigen invulling aan. Ook de MR buigt zich over de plannen. Andere scholen vormen eerst een brede werkgroep met directie- en GMR-leden. Daarna is pas het bestuur aan zet om knopen door te hakken. Een ideale constructie voor het creëren van draagvlak. Bij weer andere scholen speelt het bestuur in dezen geen grote rol en maken de scholen zelf het beleid, waarbij ook de MR betrokken wordt.

Ook wat promotiecriteria betreft verschillen scholen. De meeste scholen scoren docenten op competenties. Soms wijken ze daarbij licht af van wat in de CAO staat. Zo geeft niet elke gepromoveerde leraar voor 60 procent les, of is men nog voorzichtig met het entreerecht. *“Wat voorop staat is dat goed presterende docenten promoveren.”* Ook krijgen tekortvakken soms voorrang bij een hogere inschaling. Bij enkele scholen speelt zelfs anciënniteit nog steeds een voornamelijk rol bij het toekennen van promoties, mits aan randvoorwaarden als voldoende scholing is voldaan. *“Het strookt niet altijd met het convenant. Het is een uitruil tussen harde kwantitatieve maar transparante normen en geklaag over vriendjespolitiek door vage kwalitatieve normen.”*

De meeste promotieprocedures zijn varianten op het volgende. Eerst moeten docenten zelf een dossier aanleveren, met bijvoorbeeld verslagen van functioneringsgesprekken, beoordeling door andere leraar, beoordeling aan de hand van leerlingenuitkomsten en een lesbeoordeling door de directeur. Vervolgens neemt een commissie (directie, eventueel afdelingsmanagers, soms ook MR-lid en leraren) een beslissing over de benoemingen. In het ideale geval krijgen de leraren bij geen benoeming verbeterpunten te horen. Sommige leraren hebben moeite met het aanleveren van het dossier. Een directeur gaf aan, dat hij de goede docenten er daarom extra op attendeerde. *“Leraren zijn een apart slag. Die trekken de deur van hun lokaal dicht en zijn dan baas in eigen huis. Ze vinden het onzinnig dat zij iets moeten aanleveren zodat anderen hen kunnen beoordelen. Je weet toch dat ik goed ben?”*

De scholen zijn tevreden over de nieuwe promotieprocedure en –criteria. *“Voorheen ging het om extra taken. Nu om een goed functionerende docent.”* *“Leraren hebben nu een eerlijke kans. Degenen die balen zijn de mindere goden.”* Toch is er soms begrijpelijke onrust bij de docenten die zijn uitgesloten van procedures. Bijvoorbeeld bij goede jonge docenten als anciënniteit toch het doorslaggevende criterium is. Of bij goede tweedegraadsdocenten bij een school die alleen eerstegraders laat promoveren.

3.5 Communicatie omtrent promotiecriteria

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

3.5.1 Uitwerking promotiecriteria

Wat betreft de communicatie omtrent de promotiecriteria is in eerste instantie van belang of het onderwijzend personeel überhaupt op de hoogte is van de versterking van de functiemix (Tabel 3.11).

Tabel 3.11 Bekendheid functiemix bij leraren niet toegenomen

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?				
	2009*		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel			(N=1428)	(N=2122)
ja	74%	66%	75%	60%
nee	26%	34%	25%	40%

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

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

Tweederde van het onderwijzend personeel is op de hoogte van de genomen maatregelen ter versterking van de functiemix. Dit lijkt een daling in vergelijking met vorig jaar. Een belangrijke kanttekening daarbij is dat de vraag destijds anders is gesteld, namelijk of leraren op de hoogte waren van de verandering van de salarislijnen. Een bredere vraag dus dan specifiek naar de maatregelen ter versterking van de functiemix. Tabel 3.12 laat zien dat scholen het personeel vaak inlichten over de nieuwe functiemix.

Tabel 3.12 Meer communicatie over nieuwe functiemix richting leraren

Is er vanuit de school (schoolleiding of P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?				
	2009*	2010		
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel				
			(N=1428)	(N=2122)
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	18%	25%	28%	23%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	25%	38%	46%	32%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	43%	18%	10%	23%
Weet niet	14%	19%	15%	22%
Leden P(G)MR				
			(N=165)	(N=217)
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	18%	31%	32%	31%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	40%	44%	51%	38%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	32%	15%	8%	20%
Weet niet	10%	10%	8%	12%

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

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

Volgens het overgrote deel van de MR-leden en het onderwijzend personeel is door de school gecommuniceerd over de nieuwe functiemix. Het verschil met vorig jaar is behoorlijk, al werd toen alleen gevraagd naar communicatie vanuit de MR. De communicatie buiten de Randstadregio's loopt nog wat achter. Een bescheiden meerderheid is tevreden over de communicatie.

VMBO-scholen lopen achter wat de communicatie van de nieuwe functiemix betreft. VMBO-leraren zijn er dan ook minder vaak van op de hoogte (zie Bijlage B).

3.5.2 Uitvoering promotiecriteria

Leraren in het algemeen inlichten over de nieuwe functiemix is één ding, ze inlichten over hun specifieke promotiekansen is waar het uiteindelijk omgaat. Tabel 3.13 toont of de promotiecriteria van leraren aan de orde komen tijdens een formeel gesprek met de direct leidinggevende.

Tabel 3.13 Promotie komt volgens leraren nog niet vaak voor in formele gesprekken, wel vaker

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Onderwijzend personeel)				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Wordt besproken?			(N=1428)	(N=2122)
ja	19%	28%	33%	25%
nee	68%	59%	55%	61%
niet van toepassing	13%	13%	12%	14%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)			(N=459)	(N=518)
ja	36%	43%	47%	40%
nee	59%	53%	49%	56%
niet van toepassing	5%	4%	4%	4%

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

Meer dan vorig jaar komt schaalpromotie aan bod tijdens een formeel gesprek met een direct leidinggevende. Al is het aandeel met 28 procent nog steeds laag. Binnen de Randstadregio's is dit aandeel iets hoger. Wanneer schaalpromotie wordt besproken, leidt dit in 43 procent van de gevallen tot concrete afspraken. Ook dat is een toename ten opzichte van 2009. De percentages zijn logischerwijs hoger bij leraren die in de afgelopen twee jaar zijn gepromoveerd (59 procent 'ja wordt besproken', 66 procent 'ja, leidt tot concrete afspraken', beide niet weergegeven).

Ook onder directieleden heeft het bespreken van schaalpromotie tijdens formele gesprekken een kleine vlucht genomen (Tabel 3.14).

Tabel 3.14 Ruime meerderheid directieleden heeft het in formele gesprekken nu over promotie

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directie)				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Wordt besproken?			(N=99)	(N=168)
ja	51%	71%	79%	65%
nee	33%	23%	15%	28%
niet van toepassing	16%	6%	6%	7%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)			(N=78)	(N=111)
ja	76%	76%	78%	74%
nee	24%	22%	19%	25%
niet van toepassing	--*	2%	3%	1%

* In 2009 was deze antwoordcategorie niet aanwezig

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

Volgens 71 procent van de directieleden komt schaalpromotie tijdens een formeel gesprek aan de orde. Net als vorig jaar geeft driekwart van hen (die schaalpromotie bespreken) aan dat daar ook concrete afspraken over worden gemaakt.

Scholen aan het woord

Leraren op de geïnterviewde scholen weten af van de versterking van de functiemix en de opgestelde procedures en criteria. De informatie is onder meer verstrekt via gezamenlijke bijeenkomsten met het personeel, vergaderingen in kleine kring en via nieuwsbulletins of aparte brochures.

Schaalpromoties moeten bij de meeste scholen nog wel een structurele plaats krijgen in de formele gesprekken met het personeel. Dergelijke gesprekken vonden voorheen niet of sporadisch plaats. *“Het is voor oudere docenten een klap dat ze na 30 jaar te horen krijgen wat ze fout doen.”*

Meer VO-scholen zijn bezig met de versterking van de functiemix. De promoties vinden plaats. Gepromoveerde VO-leraren blijven leraren. Ze staan nog steeds een groot deel van hun tijd voor de klas. Dat was bij promoties voorafgaande aan de versterking van de functiemix vaak anders. Ook de communicatie naar de leraren komt beter op gang. Het VO lijkt op de goede weg.

4 BVE: veel onduidelijkheid

De afspraken in de BVE-sector omtrent de salarismix²⁶ kwamen moeizaam tot stand. Weten instellingen inmiddels waar ze aan toe zijn? Houden ze zich nu actief bezig met de functiemix? En in hoeverre is het onderwijzend personeel daarvan op de hoogte?

In de BVE-sector is sprake van een daling van het aandeel leraren in de hogere salarisschalen. Het halen van de salarismix-doelstellingen is daardoor een hele klus. Vorig jaar bleek bovendien dat de BVE-sector nog geen haast maakte met de versterking van de salarismix. Ook niet in de Randstadregio's, waar de aanvullende middelen vanaf het najaar van 2009 beschikbaar zijn. Is hierin inmiddels verandering opgetreden?

De TCL-enquête geeft weer hoe ver BVE-instellingen nu zijn met de versterking van de salarismix. Daarnaast hield SEO interviews met bestuursleden, HR-managers en MR-leden bij vijf Randstedelijke BVE-instellingen. De onduidelijkheid rondom de salarismix-afspraken is groot. Dat lijkt een aantal instellingen te vertragen in het nemen van maatregelen. Het onderwijzend personeel is dan ook nog steeds nauwelijks op de hoogte gebracht van de versterking van de salarismix.

4.1 Doelstellingen BVE

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

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

Op basis van het convenant hebben de sociale partners CAO-afspraken gemaakt over de verdeling van het budget tussen de salarismix en de inkorting van de carriërepatronen. Buiten de tekortregio's wordt dit budget volledig ingezet op de inkorting van de carriërelijnen. Geen investering in de salarismix dus, maar een stabiel blijvende verhouding tussen de salarisschalen. In de Randstadregio's is het lerarentekort het grootst. Het convenant stelt daarom extra geld

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

²⁷ Zie <http://www.mborraad.nl>.

²⁸ Hierin is de BVE-sector overigens niet uniek.

beschikbaar voor deze gebieden. Een kwart hiervan is bestemd voor extra functies voor zowel docenten als instructeurs. Hiermee wordt de werkdruk verlicht. Driekwart wordt ingezet voor de verhoging van het aandeel leraren in LC en LD. Dit is uitgewerkt in de Regeling versterking salarismix.

De sector BVE kent een aanzienlijke trend van lagere inschaling bij vervanging. Veel uittredende oudere én hoogingeschaalde docenten verlaten de sector en de vrijgekomen plaatsen worden opgevuld door jonge laagingeschaalde docenten. De omvang van deze ontwikkeling is zodanig dat er serieus sprake is van een daling van het aandeel leraren in de hogere salarisschalen. Tabel 4.1 toont realisaties van de functiemix, binnen en buiten de Randstadregio's. De daling, ook ten opzichte van de startmeting in 2008, is hierin terug te lezen. De versterking van de salarismix is dan ook nog ver weg.

Tabel 4.1 Tot op heden nog geen versterking van salarismix in BVE, integendeel

Realisaties salarismix (2006, 2008 en 2010), Nederland en naar regio			
Totaal Nederland	okt 2006	okt 2008	mrt 2010
LB	41,3%	42,3%	47,5%
LC	46,9%	47,3%	45,1%
LD	10,5%	9,5%	7,2%
LE	1,3%	0,9%	0,2%
Randstad			
LB	49,9%	49,0%	55,5%
LC	39,3%	41,5%	38,0%
LD	9,6%	8,6%	6,3%
LE	1,3%	1,0%	0,2%
Buiten Randstad			
LB	35,7%	38,2%	41,0%
LC	51,9%	50,8%	50,9%
LD	11,1%	10,1%	7,9%
LE	1,3%	0,9%	0,1%

Bron: CentERdata, memo Tabellen functiemix t/m maart 2010 (2010)

4.2 Promotiecriteria in convenant

Over de promotiecriteria is in het convenant (tripartiet) afgesproken dat: “*het criterium ‘opleiding’ zal meevragen bij de functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden*”.²⁹ Dit is de enige opmerking over promotiecriteria. Instellingen (directie en MR) zijn zelf verantwoordelijk voor het opstellen van hun promotiebeleid en daarmee dus ook voor de keuze van specifieke promotiecriteria.

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

4.3 Promotiecriteria in CAO

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

Instellingen aan het woord

Bij veel BVE-instellingen bestaat grote onduidelijkheid over de salarismix. Ze weten niet goed waar ze aan toe zijn. Zo blijkt uit interviews met bestuursleden, HR-managers en MR-leden bij vijf Randstedelijke BVE-instellingen. Dat heeft alles te maken met een verschil van inzicht tussen MBO Raad, vakbonden en het ministerie van OCW.

De onduidelijkheid rondom de salarismix vertraagt de instellingen in het nemen van maatregelen. Zo geven instellingen aan, dat ze niet weten welke doelstellingen ze precies hebben. Wat zijn de groeipercentages, wanneer was de nulmeting precies en wanneer de meting van de (tussen)doelstelling? Wanneer moet een instelling vertraging in de besteding van de gelden melden? Ook is veelal onbekend of de beschikbaar gestelde gelden nu incidenteel of structureel zijn.

De informatie over het onderwerp is niet eenduidig. Zo schrijft de MBO Raad in een brief aan de instellingen dat voor de BVE geen bindende salarismix-doelstellingen zijn opgesteld. Op de website van het ministerie van OCW staan wel groeipercentages vermeld. De instellingen pleiten dan ook voor duidelijker richtlijnen.

4.4 Promotiecriteria op schoolniveau

Verleden jaar was er nog nauwelijks aandacht voor de nieuwe salarismix in de BVE, ook niet in de Randstadregio’s. Gezien de onduidelijkheid omtrent de afspraken is het de vraag of de instellingen inmiddels verder zijn in het proces. De TCL-enquête schetst het onderstaande beeld. Alleen de instellingen in de Randstadregio’s ontvangen salarismix-middelen. De tabellen in dit hoofdstuk maken daarom onderscheid tussen instellingen binnen en buiten de Randstadregio’s.

4.4.1 Uitwerking promotiecriteria

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

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

Tabel 4.2 Maatregelen versterking salarismix relatief onbekend in BVE

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?					
		2009*	2010		
		Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Directie				(N=24)	(N=52)
	ja	74%	65%	64%	65%
	nee	26%	35%	36%	35%
Leden P(G)MR				(N=33)	(N=69)
	ja	58%	49%	65%	42%
	nee	42%	51%	35%	58%

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

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

De nieuwe maatregelen zijn nog niet algemeen bekend in de BVE, ondanks dat er sinds het najaar van 2009 gelden beschikbaar zijn. Een derde van de directieleden en de helft van de MR-leden is niet op de hoogte. De percentages lijken zelfs lager dan vorig jaar. Een verklaring hiervoor is dat destijds de vraag breder is gesteld, namelijk de bekendheid met de toekomstige verandering van de salarislijnen in plaats van specifiek de bekendheid met de versterking van de salarismix. Bovendien is gevraagd naar de bekendheid met de functiemix, terwijl in de BVE-sector de term salarismix wordt gehanteerd. Hoe dan ook: de percentages zijn nog steeds laag, wellicht mede veroorzaakt door de aanhoudende onduidelijkheid over de afspraken aangaande de salarismix. Ook in de Randstadregio's weet een derde van de directie- en MR-leden nog niet van de maatregelen af.

In andere sectoren heeft de aandacht van MR-leden voor de functiemix een vlucht genomen sinds vorig jaar. Geldt dit ook voor de BVE-sector? Tabel 4.3 toont of de MR-leden die op de hoogte zijn van de salarismix er al over hebben gesproken.

Tabel 4.3 Nieuwe salarismix wel vaker op agenda van MR

Is er binnen de P(G)MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel 4.2)					
		2009	2010		
		Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Leden P(G)MR				(N=21)	(N=31)
	Ja, er is over gesproken	32%	38%	45%	33%
	Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	14%	33%	36%	31%
	Nee, nog niet besproken	38%	8%	6%	10%
	Ik weet niet of het besproken is	16%	21%	13%	27%

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

De aandacht voor de invoering van de nieuwe salarismix binnen de MR is ook in de BVE toegenomen. Waar vorig jaar bijna 40 procent van de MR-leden (die op de hoogte zijn van de maatregelen) aangaf dat er nog niks was besproken, is dat percentage dit jaar gedaald naar 8 procent. 71 Procent van de MR-leden geeft aan dat er aandacht aan is besteed aan de invoering van de salarismix, al staat het vaak nog op de agenda. En als er al over is gesproken, dan betreft het in de helft van de gevallen alleen nog maar een verkenning. De nieuwe salarismix is nog

zelden verwerkt in een plan of een integraal onderdeel van het beleid.³¹ Daarmee loopt de sector BVE achter in vergelijking met andere sectoren.

Het aandeel respondenten dat in de sector BVE aangeeft dat er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld is dan ook klein (Tabel 4.4).

Tabel 4.4 Scholen hebben vaker promotiecriteria opgesteld

Zijn er binnen de schoolleiding criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?				
	2009*	2010		
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Directie**			(N=23)	(N=45)
ja	--	62%	60%	63%
nee	--	21%	21%	21%
weet niet	--	17%	19%	16%
Onderwijzend personeel			(N=445)	(N=825)
ja	7%	24%	22%	25%
nee	29%	32%	32%	31%
weet niet	64%	44%	46%	43%
Leden P(G)MR			(N=33)	(N=67)
ja	9%	29%	24%	31%
nee	60%	27%	36%	24%
weet niet	31%	44%	40%	45%

* In 2009 werd gevraagd of de MR criteria had opgesteld

** In 2009 was deze vraag niet aan directieleden voorgelegd

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

Binnen de sector BVE is wel sprake van een stijging ten opzichte van vorig jaar. Een kwart van het onderwijzend personeel en bijna een derde van de MR-leden geeft aan dat er promotiecriteria zijn opgesteld. De toename komt ook door een andere vraagstelling. Vorig jaar werd gevraagd naar criteria opgesteld door de MR, dit jaar naar criteria opgesteld door de schoolleiding. Ook nieuw is dat dit jaar directieleden de vraag voorgelegd kregen. Die geven in veel hogere mate aan dat er criteria zijn opgesteld. Overigens is het niet zeker of de respondenten echt nieuw opgestelde criteria bedoelen of criteria die al bestonden voor de versterking van de salarismix.

Alles bij elkaar lijkt de aandacht voor de salarismix in de BVE toegenomen, maar de BVE loopt achter bij de andere sectoren.

Tevredenheid

Als de criteria zijn opgesteld, dan is meer dan een derde van het onderwijzend personeel daar tevreden over (Tabel 4.5). Daarmee is het aandeel dat tevreden is, net als vorig jaar, groter dan het aandeel dat ontevreden is.

³¹ In de TCL-enquête is de antwoordcategorie 'Ja, er is over gesproken' uit de SCL-enquête gesplitst in 'We zijn op dit moment de realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school aan het verkennen', 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is verwerkt in een plan' en 'De realisatie van de nieuwe functiemix binnen de school is een integraal onderdeel van het beleid'.

Tabel 4.5 Meer leraren tevreden dan ontevreden over promotiecriteria

In hoeverre bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria? (Mits opgesteld; zie Tabel 4.4)				
	2009*	2010		
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel			(N=95)	(N=204)
ja	43%	36%	28%	39%
nee	34%	21%	20%	21%
weet niet/neutraal	24%	44%	52%	40%

* In 2009 is gevraagd of men wel of niet tevreden was. In 2010 is een (gehercodeerde) 5-puntsschaal gebruikt.

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

Promotiecriteria

Vorig jaar bleken de veelvuldig toegepaste criteria in de BVE in het verlengde te liggen van de in het convenant genoemde criteria 'opleiding' en 'het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden'. Tegelijkertijd kwamen ook vaak promoties voor op basis van niet prestatiegerelateerde criteria als aantal dienstjaren en goede relatie met de directie. Is dat beeld al aan het veranderen nu wat meer scholen nieuwe promotiecriteria lijken op te stellen?

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. Dit zijn de antwoorden van alleen de respondenten die eerder hebben aangegeven dat er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld (Tabel 4.4). De percentages tellen niet op tot 100 procent. Dat komt doordat een deel van de directieleden en het onderwijzend personeel niet wist hoe vaak het specifieke criterium wordt toegepast. De 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.³²

³² 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 Volgens directie promoveren vooral goede docenten en docenten met 'extra werkzaamheden en verantwoordelijkheden'

	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Directie; mits nieuwe criteria; N=44)					
Goed functioneren	28%	25%	29%	12%	1,63
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	28%	26%	26%	12%	1,62
Vervullen managementtaken	6%	50%	27%	11%	1,45
Persoonlijke inzet	14%	20%	32%	21%	1,14
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	16%	21%	22%	23%	1,12
Behalen persoonlijke doelstellingen	10%	20%	37%	22%	1,07
Buitengewone verdiensten voor de school	10%	15%	33%	23%	0,93
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	4%	25%	27%	27%	0,89
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	12%	10%	32%	30%	0,88
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	5%	21%	25%	37%	0,82
Einde van de schaal	7%	14%	16%	42%	0,65
Goede studentevaluaties	8%	7%	15%	52%	0,53
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	5%	5%	26%	42%	0,51
Aanstelling in een tekortvak	3%	12%	10%	54%	0,43
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	5%	10%	4%	65%	0,39
Aantal dienstjaren	3%	6%	14%	58%	0,35
Extra (inval)lessen geven	0%	6%	20%	63%	0,32
Behalen WO-master	3%	6%	9%	47%	0,30
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	3%	2%	7%	61%	0,20
Goede relatie met directie	0%	7%	4%	67%	0,18
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%	0%	10%	74%	0,10

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Momenteel worden vooral goede en participerende docenten beloond. Zo blijkt uit de hoge positie van goed functioneren, persoonlijk inzet, actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling en het vervullen van managementtaken. Waar het behalen van een onderwijsrelevant HBO+-diploma vorig jaar nog de lijst aanvoerde, is dit promotiecriteria nu gezakt naar een vijfde plaats. Ondanks deze verschuivingen blijken de in het convenant genoemde criteria 'opleiding' en 'werkzaamheden en verantwoordelijkheden' het meest toegepast te worden. Dat kan ook bijna anders niet gezien deze brede begrippen. Bij de open vraag naar nog meer toegepaste criteria benadrukt een deel van de directieleden, dat niet het voldoen aan de promotiecriteria, maar de financiële ruimte leidend is voor een promotie.

Tabel 4.6b Docenten: meest gehanteerde criteria zijn extra taken en verantwoordelijkheden en afgeronde opleiding

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Onderwijzend personeel; mits nieuwe criteria; N=299)					
	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Vervullen managementtaken	13%	19%	23%	12%	1,00
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	10%	13%	22%	16%	0,78
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling	7%	15%	24%	21%	0,75
Goed functioneren	7%	13%	18%	30%	0,65
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	6%	10%	21%	22%	0,59
Behalen persoonlijke doelstellingen	5%	13%	16%	23%	0,57
Persoonlijke inzet	6%	9%	18%	34%	0,54
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	4%	12%	12%	31%	0,48
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	3%	11%	12%	29%	0,43
Aantal dienstjaren	6%	7%	8%	35%	0,40
Goede relatie met directie	3%	7%	13%	29%	0,36
Einde van de schaal	5%	5%	8%	33%	0,33
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	5%	4%	8%	33%	0,31
Buitengewone verdiensten voor de school	2%	6%	13%	28%	0,31
Behalen WO-master	2%	6%	10%	20%	0,28
Goede studentevaluaties	1%	4%	10%	44%	0,21
Aanstelling in een tekortvak	1%	2%	8%	34%	0,15
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	1%	2%	7%	48%	0,14
Extra (inval)lessen geven	0%	3%	7%	46%	0,13
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	1%	5%	47%	0,10
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	1%	0%	2%	44%	0,05

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Net als vorig jaar worden de door de directie genoemde criteria ook aangegeven door de leraren. Hoewel de volgorde anders is, staan nagenoeg dezelfde criteria binnen de top tien. De top twee is identiek aan vorig jaar. In de perceptie van de docent wordt het promotiecriteria 'het vervullen van managementtaken' het meest gehanteerd, gevolgd door het behalen van een HBO+-diploma. Een groot verschil met vorig jaar is dat toen anciënniteit (aantal dienstjaren) en 'goede relatie met directie' in de top vijf te vinden waren. Deze criteria staan nu een stuk lager in de ranglijst. De (nieuwe) promotiecriteria op scholen lijken dus meer in lijn met het convenant.

4.4.2 Uitvoering promotiecriteria

De docenten in de BVE vinden in de praktijk nog steeds dat niet alle leraren eerlijke kansen hebben op een schaalpromotie (Tabel 4.7).

Tabel 4.7 Helpt leraren vindt kansen op schaalpromotie niet eerlijk verdeeld

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel			(N=445)	(N=825)
ja	16%	19%	13%	21%
nee	51%	48%	53%	45%
weet niet/geen mening	33%	33%	33%	33%

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

De helft van het onderwijzend personeel vindt niet dat alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie. Sterker nog, slechts 19 procent geeft aan dat alle leraren wel een eerlijke kans hebben. Een derde laat zich er niet over uit. Ten opzichte van vorig jaar is er nauwelijks iets veranderd. Het beeld is anders bij de leraren die aangegeven dat er op hun school (nieuwe) criteria zijn opgesteld. Deze docenten zijn veel vaker van mening dat de kansen eerlijk zijn voor iedereen. Alhoewel ook van hen de meerderheid de kansen oneerlijk verdeeld vindt.

De meeste leraren willen graag doorstromen naar een hogere salarisschaal (Tabel 4.8).

Tabel 4.8 Ruime meerderheid wil promoveren naar hogere schaal

Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel			(N=445)	(N=825)
ja	75%	72%	76%	70%
nee	16%	18%	16%	20%
weet niet	9%	9%	8%	10%

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

Bijna 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 Promoties in kader nieuwe salarismix komt nog nauwelijks voor

Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal? (Onderwijzend personeel)				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Gepromoveerd?			(N=445)	(N=825)
ja	5%	7%	7%	7%
nee	95%	93%	93%	93%
Zo ja, in het kader van de versterking van de functiemix?*			(N=29)	(N=51)
ja	--	26%	17%	30%
nee	--	41%	57%	33%
weet niet	--	33%	26%	37%

* In 2009 was deze vraag niet gesteld

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

In de afgelopen twee jaar is naar eigen zeggen zeven procent van het onderwijzend personeel gepromoveerd naar een hogere salarisschaal. Volgens een kwart van hen was dat in het kader van de versterking van de salarismix.³³

Als docenten promoveren in het kader van de versterking van de salarismix, op basis van welke criteria vindt de benoeming dan plaats? Tabel 4.10 geeft dit weer.

Tabel 4.10 Vooral goed functionerende docenten en docenten met extra taken en verantwoordelijkheden promoveren in kader van salarismix

Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd (mits in kader versterking salarismix, N = 20)	
criterium	Percentage
Goed functioneren	70%
Persoonlijke inzet	60%
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	53%
Behalen persoonlijke doelstellingen in functioneringsgesprekken	38%
Vervullen managementtaken	33%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	27%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	23%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	19%
Einde van de schaal	14%
Buitengewone verdiensten voor de school	12%
Goede studentevaluaties	12%
Extra (inval)lessen geven	10%
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	10%
Aantal dienstjaren	9%
Goede relatie met directie	9%
Geen van deze criteria	8%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	8%
Lesgeven aan moeilijke leerlingen of klassen	5%
Lesgeven op meerdere vestigingen	2%
Behalen WO-master	2%
Aanstelling in een tekortvak	0%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

De leraren die zijn gepromoveerd vanwege de versterking van de salarismix, hebben dat naar eigen zeggen vooral te danken aan hun goede functioneren. Zo blijkt uit de hoge positie van 'persoonlijke inzet', 'behalen persoonlijke doelstellingen' en vooral 'goed functioneren' zelf. Daarnaast spelen extra taken en verantwoordelijkheden een rol. Circa de helft geeft aan (mede) gepromoveerd te zijn vanwege actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling en een derde vanwege het vervullen van managementtaken. De promoties in het kader van de

³³ Het percentage is wellicht wat vertekend doordat in de vraag de term 'functiemix' werd gebruikt.

versterking van de salarismix zijn dus in lijn met het convenant. Criteria die te maken hebben met het voltooiën van een onderwijsrelevante opleiding staan overigens niet boven in de lijst.

Instellingen aan het woord

Veel geïnterviewde instellingen zijn bezig met een professionaliseringsslag. Daarbij halen ze de bezem door het huidige functiebouwwerk. Deze reorganisaties zijn vaak al voor de salarismix-afspraken begonnen. Bij een enkele instelling kwam promotie vrijwel niet voor. Bij andere instellingen kwamen docenten automatisch in LC-functies terecht, zonder dat ze de bijbehorende taken verrichtten. Ook was niet altijd duidelijk waaraan een docent moest voldoen om promotie te maken. Besturen proberen dit momenteel helder te krijgen, waarbij ze de MR inlichten over hun voorstellen.

Mensen moeten beloofd worden naar het werk dat ze doen. Dat vormt een prestatieprikkel. Zo hebben instellingen het met betrekking tot een LC-docent over een voortrekkersrol bij innovatie en onderwijsvernieuwing, iemand met coördinerende taken of iemand die zich onderscheidt bij het lesgeven. Een dergelijke docent staat vaak een kleiner deel van zijn tijd voor de klas, met uitzondering van de excellerende docenten. Al zal ook de LC-docent onderwijs blijven geven. Beleidsmakers bij een aantal hogescholen vragen zich af of LD-functies nodig zijn in de BVE. De MR-leden van die instellingen pleiten daar wel voor.

De nieuwe promotiecriteria moeten transparant en hanteerbaar worden. Het liefst te vertalen in een makkelijk te lezen takenlijst zodat iedereen de criteria begrijpt. Soms waren oude criteria wel heel transparant (aantal dienstjaren), maar niet rechtvaardig. Ook was er een oneigenlijke beweging dat hoe minder je voor de klas stond, hoe hoger je schaal was.

4.5 Communicatie omtrent promotiecriteria

In vergelijking met andere sectoren is de BVE-sector nog maar mondjesmaat bezig met de versterking van de salarismix. Het ligt voor de hand dat dit ook gevolgen heeft voor de communicatie naar de leraren toe. Enkele vragen in de TCL-enquête gaan hierop in.

4.5.1 Uitwerking promotiecriteria

Een goede eerste indicator van de communicatie rondom de versterking van de salarismix is in hoeverre leraren hier überhaupt van op de hoogte zijn (Tabel 4.11).

Tabel 4.11 Maatregelen versterking salarismix nog nauwelijks bekend bij leraren

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?				
	2009*	2010		
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel			(N=445)	(N=825)
ja	50%	26%	25%	26%
nee	50%	74%	75%	74%

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

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

Slechts een kwart van de leraren blijkt hiervan weet te hebben. Dit lijkt aanzienlijk minder dan verleden jaar, maar dat komt ook door een verschil in vraagstelling. Destijds is gevraagd naar de bekendheid met de verandering van de salarislijnen, dit jaar specifiek naar de bekendheid van de versterking van de salarismix. Bovendien hanteert de vraag dit jaar de in de BVE ongebruikelijke term functiemix. Hoe dan ook: de bekendheid is met een kwart van het onderwijzend personeel zeer laag, ook in de Randstadregio's.

Betekent dit inderdaad dat de communicatie over de salarismix nog niet op gang is gekomen? Tabel 4.12 toont in hoeverre er vanuit de school over de nieuwe salarismix is gecommuniceerd. Ook de tevredenheid over de communicatie komt in de tabel aan de orde.

Tabel 4.12 Communicatie over nieuwe salarismix nog steeds niet op gang

Is er vanuit de school (schoolleiding of P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?				
	2009*	2010		
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Onderwijzend personeel			(N=445)	(N=825)
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	8%	8%	7%	9%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	9%	6%	5%	7%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	60%	47%	52%	44%
Weet niet	23%	39%	36%	40%
Leden P(G)MR			(N=27)	(N=56)
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	15%	19%	26%	15%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	8%	16%	14%	16%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	48%	50%	51%	49%
Weet niet	28%	16%	9%	20%

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

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

Van het onderwijzend personeel geeft slechts 14 procent aan vanuit de school te hebben vernomen van de nieuwe salarismix. De communicatie over de nieuwe salarismix komt nog steeds niet op gang. Ook MR-leden geven slechts in beperkte mate aan dat is gecommuniceerd

naar het personeel (35 procent). Als er is gecommuniceerd, is ongeveer de helft van de docenten en de MR-leden daar niet tevreden over.³⁴

4.5.2 Uitvoering promotiecriteria

Docenten krijgen in de praktijk te maken met de promotiecriteria tijdens formele gesprekken met hun leidinggevende. Tenminste dat is de bedoeling. Tabel 4.13 en Tabel 4.14 tonen hoe vaak dat gebeurt volgens respectievelijk het onderwijzend personeel en de directie.

Tabel 4.13 Schaalpromotie wat vaker aan de orde tijdens formele gesprekken

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Onderwijzend personeel)				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Wordt besproken?			(N=445)	(N=825)
ja	17%	23%	24%	22%
nee	75%	69%	68%	70%
niet van toepassing	8%	8%	8%	8%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)			(N=102)	(N=177)
ja	38%	43%	38%	45%
nee	58%	53%	56%	51%
niet van toepassing	5%	4%	6%	3%

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

Een kwart van het onderwijzend personeel zegt dat schaalpromotie tijdens formele gesprekken wordt besproken. En als het wordt besproken leidt dat in zo'n 40 procent van de gevallen tot concrete afspraken. Die percentages zijn niet hoog, al zijn ze wel wat toegenomen ten opzichte van verleden jaar. Leraren die in de afgelopen twee jaar naar eigen zeggen zijn gepromoveerd in het kader van de salarismix (niet weergegeven) geven logischerwijs vaker aan dat promotie aan de orde komt in een formeel gesprek (60 procent). De directie schetst een min of meer vergelijkbaar beeld als de gepromoveerde docenten (Tabel 4.14). Directieleden hebben het waarschijnlijk met sommige leraren wel en met andere leraren niet over schaalpromotie. Ook bij de directieleden is een lichte groei in het percentage waarneembaar ten opzichte van vorig jaar.

³⁴ De percentages zijn wellicht wat vertekend doordat in de vraag de term 'functiemix' werd gebruikt.

Tabel 4.14 Ruime meerderheid directieleden bespreekt nu promoties tijdens formele gesprekken

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directie)				
	2009		2010	
	Totaal	Totaal	Randstad	Buiten Randstad
Wordt besproken?			(N=24)	(N=52)
ja	59%	68%	69%	68%
nee	26%	20%	27%	16%
niet van toepassing	16%	12%	4%	16%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)			(N=17)*	(N=35)
ja	83%	93%	--	93%
nee	17%	7%	--	7%

* Te weinig waarnemingen voor nadere onderverdeling

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

Instellingen aan het woord

Docenten zijn doorgaans nog niet of nauwelijks op de hoogte gebracht van de versterking van de salarismix. Niet verwonderlijk, omdat de meeste van de geïnterviewde instellingen niet actief bezig zijn met de salarismix of in de verkennende fase zitten.

De meeste instellingen hebben plannen om betere functionerings- en beoordelingsgesprekken in te voeren. Teamleiders dienen deze gesprekken af te nemen. Daarbij is het lastig om de teamleiders goed op deze taak voor te bereiden. De teamleiders zijn docenten die niet voor goed- en slechtnieuws gesprekken zijn opgeleid en daar doorgaans moeite mee hebben.

De BVE-sector moet flink aan de slag om de salarismix te versterken. De onbekendheid bij het personeel is nog groot. De onduidelijkheid rondom de afspraken lijkt een aantal instellingen te weerhouden om maatregelen te treffen.

5 HBO: moeizaam proces

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

Het functiemix-proces in het HBO verschilt van het proces in andere sectoren. Na de afspraken tussen sociale partners en OCW in het convenant Leerkracht van Nederland, zijn de afspraken bipartiet per instelling uitgewerkt in instellingsconvenanten. Deze instellingsconvenanten bevatten instellingseigen streefpercentages. Vorig jaar was het HBO nog niet zover. Met als gevolg dat de instellingen nog nauwelijks met het promotieproces bezig waren. Inmiddels staan de afspraken wel zwart-op-wit in de instellingsconvenanten en zijn de middelen voor de functiemix beschikbaar.

De TCL-enquête toont hoe ver de HBO-instellingen nu zijn met de versterking van de functiemix. Bovendien heeft SEO interviews gehouden met bestuursleden, directeuren P&O en MR-voorzitters bij vijf HBO-instellingen. De geïnterviewde HBO-instellingen zijn kritisch over het proces rondom de versterking van de functiemix. Ze vinden dat instellingen het beste zelf kunnen bepalen welke functiemix ideaal is. Overheidsbemoeienis is daarbij niet nodig. Aan de promotiecriteria hebben hogescholen vooral gewerkt in het kader van de functieherwaardering. De laatste jaren is ook de gesprekscyclus met leraren verbeterd. Het een en ander gaat veelal buiten de versterking van de functiemix om. Daar weten dan ook weinig leraren vanaf.

5.1 Inleiding

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

Het HBO kent een brede functiemix die loopt in numerieke schalen van schaal 9 tot en met 13+. Deze systematiek is overeenkomstig met de schalen LA tot en met LE. Tabel 5.1 geeft de verdeling over schalen weer, zoals die was in 2008 en 2009, 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 Realisaties functiemix (2008 en 2009) en gemiddelde doelstelling (2012)

	okt 2008	okt 2009	2012 (doelst.)
Schaal 9	5,2%	5,3%	5%
Schaal 10	9,2%	9,2%	5%
Schaal 11	36,2%	37,2%	40%
Schaal 12	45,5%	44,4%	40%
Schaal 13+	3,9%	3,8%	10%

Bron: CentERdata (2010) o.b.v. HBO-raad en 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(G)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.”*³⁵ 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 in instellingsconvenanten

De CAO voor de HBO-sector gaat niet in op de versterking van de functiemix.³⁶ Afspraken hieromtrent zijn gemaakt in overleg met de lokale bonden.

Het resultaat van de overleggen is vastgelegd in instellingsconvenanten. Hierin komen de streefpercentages voor het functiehuis van de instelling aan de orde. Ook is hierin afgesproken wat de instellingen doen bij onderbenutting van de functiemix-middelen, namelijk het inzetten van de budgetten voor scholing van docenten. Over de promotiecriteria zijn geen specifieke afspraken gemaakt, hoewel sommige convenanten wel de verbinding leggen met (het opstellen van) een strategisch personeelsplan.

³⁵ Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland, Sector Hoger beroepsonderwijs van 17 november 2008, pag. 5.

³⁶ De in november 2007 afgesloten CAO liep vanaf augustus 2007 tot en met juli 2010. Inmiddels is er een akkoord over verlenging tot en met januari 2012. Daarbij zijn geen specifieke afspraken over de functiemix gemaakt.

Instellingen aan het woord

HBO-instellingen zijn zeer kritisch over het proces rondom de versterking van de functiemix. Zo blijkt uit interviews met bestuursleden, directeuren P&O en MR-voorzitters bij vijf HBO-instellingen. *“Kwalitatief betere docenten via bijvoorbeeld een masters-opleiding is prima. Het is de vraag of de versterking van de functiemix daarvoor de geijkte weg is.”*

Veel gehoorde geluiden zijn de volgende:

- Het concept van de functiemix is verkeerd. Het bepalen van de functiemix door OCW miskent de instelling als professionele organisatie die zelf kan bepalen hoe die mix eruit moet zien om goed onderwijs te geven. *“Het Actieplan Leerkracht van Nederland is erg plat, binnen korte tijd moet er een aanpak liggen. Er wordt een worst voorgehouden aan docenten zonder dat er vanuit een organisatieperspectief en doelstellingen wordt geredeneerd. De functiemix zou een middel moeten zijn om de kwaliteit te verbeteren, terwijl het nu een doel op zichzelf lijkt te zijn.”*
- Er is veel onduidelijkheid over de monitoring van de functiemix. Alleen opschaling van personeel dat op de datum van de nulmeting bij de instellingen werkzaam was telt mee voor de versterking van de functiemix. Nieuw aangetrokken personeel dus niet. Maar telt vervanging van opgeschaald personeel ook mee? En hoe om te gaan met krimp van het personeelsbestand, bijvoorbeeld door de recessie? *“Er gaat veel tijd zitten in het uitzoeken hoe het personeel kan worden bevoordeeld, zonder jezelf als instituut in je ringers te snijden en tegelijk te voldoen aan procedures die vaak ongeschreven zijn.”*
- Onduidelijkheid over de structurele beschikbaarheid van functiemix-middelen zorgt voor terughoudendheid bij het uitgeven ervan. *“Als hogescholen hun best hebben gedaan om een stevig functiehuis neer te zetten, mogen ze er dan vanuit gaan dat ze het geld in 2013 ook nog krijgen?”* Overigens hebben sommige instellingen daar minder moeite mee, onder meer omdat de functiemix-middelen slechts een zeer beperkt deel van de totale personeelsbegroting uitmaken.
- Het zou daadwerkelijk moeten gaan om de functiemix en niet om de salarismix. De salarismix is wat telt voor de doelstelling van de functiemix, terwijl hogescholen sturen op de functiemix. De functies en salarissen komen in het HBO veelal niet overeen. Dat komt door de functieherwaardering die sinds 2002 is doorgevoerd. Bij het nieuwe functiewaarderingssysteem is de functie van docent (schaal 10-12) opgeknipt in drie verschillende functies (docent schaal 10, docent schaal 11 en docent schaal 12), waarbij docenten een salaris(schaal)garantie kregen: bij een indeling in een lagere functie (veelal schaal 11) behield men de hogere salarisschaal (veelal schaal 12). Daardoor zitten veel docenten in een lagere functie nu toch in een hogere salarisschaal. Bij nieuw aangestelde docenten correspondeert het salaris wel met de functie. Overigens heeft een aantal hogescholen de indruk dat de onderwijsbonden het functiemix-proces aangrijpen om terug te nemen wat ze bij de functieherwaardering hebben verloren.
- De instellingen vinden het vreemd dat zij afspraken moeten maken met de bonden en dat het ministerie vervolgens de controle uitvoert.
- Het eerste jaar kwam het geld voor versterking van de functiemix erg laat omdat nog niet met alle instellingen afspraken waren gemaakt. Dat zorgde ervoor dat een aantal hogescholen dat jaar nog geen gebruik heeft gemaakt van de functiemix-middelen.
- De afspraak met de bonden dat scholings- en verletkosten worden vergoed met functiemix-middelen is door OCW op losse schroeven komen te staan. Dat is ongewenst volgens de instellingen. Wel geeft een MR-voorzitter aan dat eerst het normale scholingspotje op moet worden gemaakt. Dat is niet altijd het geval.
- Er is twijfel of versterking van de functiemix überhaupt effect sorteert in de aantrekkelijkheid van het beroep. Volgens de instellingen blijkt er nog niets van een tekort aan HBO-docenten, krijgen HBO-docenten nu al goed betaald en zijn ze uit zichzelf al gemotiveerd om zich te verbeteren. Niet alle MR-voorzitters delen die mening. Volgens hen kan de versterking van de functiemix wel degelijk een goede ontwikkeling zijn om actief aan de professionalisering van docenten te werken.

Naast alle kritische geluiden geven instellingen aan, dat de versterking van de functiemix een prikkel is om beter na te denken over het functiegebouw.

5.4 Promotiecriteria op schoolniveau

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

5.4.1 Uitwerking promotiecriteria

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

Tabel 5.2 Slechts helft MR-leden weet af van maatregelen functiemix

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?		
	2009*	2010
	Totaal	Totaal
Directie		(N=78)
ja	79%	83%
nee	21%	17%
Leden P(G)MR		(N=80)
ja	59%	48%
nee	41%	52%

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

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

De maatregelen omtrent de functiemix zijn onder directieleden ruim bekend. 83 procent is op de hoogte. Een vergelijkbaar percentage met vorig jaar. Terwijl toen de vraag breder is gesteld, namelijk of men op de hoogte was van de verandering van de salarislijnen. Dat verklaart ook waardoor bij de MR sprake lijkt te zijn van een daling. Hoe dan ook is de bekendheid bij de MR-leden zeer matig. Zij speelden bij de instellingsconvenanten ook geen actieve rol.

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

Tabel 5.3 Wat vaker aandacht geschonken aan functiemix binnen MR

Is er binnen de P(G)MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix? (Mits op de hoogte; zie Tabel 5.2)		
	2009	2010
	Totaal	Totaal
Leden P(G)MR		(N=39)
Ja, er is over gesproken	44%	56%
Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	13%	14%
Nee, nog niet besproken	35%	23%
Ik weet niet of het besproken is	9%	8%

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

Slechts een krappe meerderheid van de MR-leden die op de hoogte is van de maatregelen geeft aan dit te hebben besproken binnen de MR. Dat is een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar. Wanneer de functiemix is besproken, is het ook al vaak een integraal onderdeel van het beleid (de helft), of tenminste verwerkt in een plan (een kwart).³⁷ Als er aandacht is voor de functiemix, resulteert dat dus in beleid. Tabel 5.4 lijkt dit te bevestigen.

Tabel 5.4 Op meer instellingen promotiecriteria opgesteld

Zijn er binnen de schoolleiding criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?		
	2009*	2010
	Totaal	Totaal
Directie**		(N=71)
ja	--	64%
nee	--	20%
weet niet	--	16%
Onderwijzend personeel		(N=938)
ja	11%	32%
nee	22%	22%
weet niet	67%	46%
Leden P(G)MR		(N=77)
ja	17%	28%
nee	63%	34%
weet niet	20%	38%

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

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

32 Procent van het onderwijzend personeel en 28 procent van alle MR-leden geeft aan, dat er binnen de schoolleiding criteria zijn opgesteld ten aanzien van de promotie. Nog steeds geringe percentages, al zijn ze groter dan vorig jaar. Een kanttekening daarbij is dat verleden jaar alleen is gevraagd naar in de MR opgestelde promotiecriteria. Bovendien is de onbekendheid met het opstellen van promotiecriteria bij het onderwijzend personeel (circa de helft) en bij MR-leden (38 procent) groot. Van de directieleden maakt zo'n tweederde melding van opgestelde promotiecriteria. Hogescholen lijken verder dan vorig jaar met nieuw promotiebeleid, maar er is nog werk aan de winkel.

Tevredenheid

Als de criteria zijn opgesteld, dan is circa een derde van het onderwijzend personeel en de MR-leden daar tevreden over (Tabel 5.5). Daarmee is het aandeel dat tevreden is groter dan het aandeel dat ontevreden is.

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

Tabel 5.5 Meer leraren en MR-leden tevreden dan ontevreden over promotiecriteria

In hoeverre bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria? (Mits opgesteld; zie Tabel 5.4)		
	2009*	2010
	Totaal	Totaal
Onderwijzend personeel		(N=239)
ja	36%	32%
nee	37%	26%
weet niet/neutral	27%	41%
Leden P(G)MR		(N=23)
ja	45%	36%
nee	37%	21%
weet niet/neutral	18%	43%

* In 2009 is gevraagd of men wel of niet tevreden was. In 2010 is een (gehercodeerde) 5-puntsschaal gebruikt.

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

Promotiecriteria

Vorig jaar bleken de in het convenant genoemde criteria als ‘opleiding’ en ‘het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden’ al veel toegepaste promotiecriteria in het HBO. Maar ook goed functioneren in het algemeen (‘goed functioneren’, ‘inzet’ en ‘behalen persoonlijke doelstellingen’) kwam in het HBO meer dan in andere sectoren voor. Hoe is het beeld dit jaar, nu wat meer instellingen met nieuwe criteria lijken te werken?

Tabel 5.6a (directie) en Tabel 5.6b (onderwijzend personeel) tonen welke promotiecriteria momenteel vooral worden toegepast op HBO-instellingen. Dit betreffen de antwoorden van alleen de respondenten die eerder hebben aangegeven dat er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld (Tabel 5.4). De percentages tellen niet op tot 100 procent. Dat komt doordat een deel van de directieleden en het onderwijzend personeel niet wist hoe vaak het specifieke criterium wordt toegepast. De laatste kolom in de tabellen geeft een gemiddelde score weer voor elk criterium. Deze score zegt op zichzelf niets, maar plaatst de frequentie van het gebruik van elk van de promotiecriteria in perspectief: hoe hoger de score, hoe vaker het criterium wordt gehanteerd.³⁸

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

Tabel 5.6a Directie: in praktijk toegepaste criteria in lijn met convenant

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Directie; mits nieuwe criteria; N=45)					
	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	22%	37%	29%	5%	1,69
Goed functioneren	21%	24%	40%	11%	1,51
Vervullen managementtaken	16%	30%	38%	10%	1,46
Behalen WO-master	13%	31%	37%	7%	1,38
Persoonlijke inzet	10%	26%	46%	13%	1,28
Behalen persoonlijke doelstellingen	4%	33%	39%	16%	1,17
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	9%	21%	45%	11%	1,14
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	4%	36%	22%	25%	1,06
Goede studentevaluaties	9%	18%	31%	25%	0,94
Buitengewone verdiensten voor de school	2%	16%	42%	26%	0,80
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	9%	9%	31%	33%	0,76
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	2%	10%	29%	44%	0,55
Einde van de schaal	4%	5%	17%	49%	0,39
Aanstelling in een tekortvak	0%	9%	16%	50%	0,34
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	2%	0%	21%	50%	0,27
Aantal dienstjaren	0%	2%	16%	62%	0,20
Extra (inval)lessen geven	0%	4%	9%	69%	0,17
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	0%	0%	9%	72%	0,09
Goede relatie met directie	0%	2%	2%	80%	0,06
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%	0%	3%	75%	0,03

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Ten opzichte van vorig jaar is het beeld onder de directieleden nauwelijks veranderd. De top drie bestaat uit dezelfde criteria. De criteria 'behalen WO-master' en 'persoonlijke inzet' zijn wel wat geklommen in de ranglijst. Opnieuw blijken de in het convenant genoemde 'opleiding' en vooral 'werkzaamheden en verantwoordelijkheden' veel toegepaste promotiecriteria in het HBO. Anciënniteit of 'goede relatie met directie' speelt volgens de directieleden vrijwel geen rol. Bij de open vraag welke criteria nog meer van belang zijn, noemen directieleden nog een aantal criteria die in bovenstaande tabel missen. Zo geeft een aantal leden aan dat een wetenschappelijke promotie (dr.) tot schaalpromotie leidt, evenals het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek. Andere toegevoegde criteria zijn het aantrekken van derde geldstromen of het hebben van een nuttig netwerk. Tabel 5.6b toont welke promotiecriteria volgens het onderwijzend personeel frequent worden gehanteerd.

Tabel 5.6b Onderwijzend personeel: vervullen managementtaken belangrijk promotiecriteria

Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren? (Onderwijzend personeel; mits nieuwe criteria; N=293)					
	Vaak (3)	Regelmatig (2)	Af en toe (1)	Nooit (0)	Gem. score
Vervullen managementtaken	22%	29%	22%	6%	1,46
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	15%	25%	24%	15%	1,19
Goed functioneren	13%	21%	25%	20%	1,06
Behalen WO-master	14%	15%	17%	18%	0,89
Persoonlijke inzet	10%	15%	26%	24%	0,86
Behalen persoonlijke doelstellingen	9%	15%	25%	20%	0,82
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	10%	15%	17%	19%	0,77
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	7%	15%	22%	17%	0,73
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	7%	12%	19%	27%	0,64
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	8%	10%	17%	25%	0,61
Goede studentevaluaties	6%	12%	17%	33%	0,59
Buitengewone verdiensten voor de school	4%	12%	23%	20%	0,59
Goede relatie met directie	5%	9%	14%	22%	0,47
Aantal dienstjaren	4%	8%	12%	32%	0,40
Einde van de schaal	4%	3%	13%	29%	0,31
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	2%	6%	12%	33%	0,30
Aanstelling in een tekstvak	1%	2%	9%	35%	0,16
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	0%	3%	10%	41%	0,16
Extra (inval)lessen geven	0%	2%	9%	51%	0,13
Lesgeven op meerdere vestigingen	1%	1%	7%	52%	0,12

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Leraren zijn het voor het grootste deel eens met de directieleden over welke promotiecriteria het meest worden gehanteerd. Ook bij hen hebben 'het behalen van een WO-master' en 'persoonlijke inzet' een sprong gemaakt. In tegenstelling tot bij de directieleden is volgens het onderwijzend personeel het vervullen van managementtaken met afstand het meest gehanteerde criterium. Dat was ook in 2009 het geval. Naast bovenstaand lijstje gaf ook een aantal docenten aan, dat een commerciële instelling, het behalen van een doctoraat en het beoefenen van onderzoeksfuncties tot promoties kunnen leiden. Ten opzichte van vorig jaar zijn de minder prestatiegerelateerde criteria als 'goede relatie met directie' en 'aantal dienstjaren' behoorlijk gezakt. Kennelijk zijn die kenmerken relatief minder van belang bij instellingen met nieuwe criteria, geheel in lijn met het convenant.

5.4.2 Uitvoering promotiecriteria

De docenten vinden in de praktijk nog steeds dat niet alle leraren eerlijke kansen hebben op een schaalpromotie (Tabel 5.7).

Tabel 5.7 Leraren trekken eerlijke kansen op schaalpromotie in twijfel

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?		
	2009	2010
	Totaal	Totaal
Onderwijzend personeel		(N=938)
ja	21%	20%
nee	44%	37%
weet niet/geen mening	34%	43%

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

Het aandeel docenten dat van mening is dat *niet* alle leraren een eerlijke kans hebben is met 37 procent bijna twee keer zo groot als het aandeel leraren dat vindt dat er *wel* sprake is van een eerlijke kans. Nieuwe criteria kunnen hier verbetering in aan brengen. Dat blijkt uit de mening van de subgroep op scholen met (nieuw) opgestelde promotiecriteria. Bij hen is de verhouding tussen leraren die de kansen wel en niet eerlijk vinden ongeveer *fijf-tienvijf* (niet weergegeven).

Bijna driekwart van de leraren wil doorstromen naar een hogere salarisschaal (Tabel 5.8). Het deel dat daadwerkelijk promoveert is veel kleiner (Tabel 5.9).

Tabel 5.8 Ruime meerderheid leraren wil graag promoveren

Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?		
	2009	2010
	Totaal	Totaal
Onderwijzend personeel		(N=938)
ja	69%	74%
nee	21%	16%
weet niet	10%	10%

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

Tabel 5.9 Nog weinig promoties in kader functiemix

Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd naar een hogere salarisschaal? (Onderwijzend personeel)		
	2009	2010
	Totaal	Totaal
Gepromoveerd?		(N=938)
ja	14%	13%
nee	86%	87%
Zo ja, in het kader van de versterking van de functiemix?*		(N=111)
ja	--	21%
nee	--	36%
weet niet	--	43%

* In 2009 was deze vraag niet gesteld

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

In de afgelopen twee jaar is naar eigen zeggen 13 procent van het onderwijzend personeel gepromoveerd naar een hogere salarisschaal. Vergeleken met de andere sectoren is het percentage gepromoveerden hoog. Het deel dat daarvan in het kader van de functiemix promoveert, is juist laag met 21 procent. Dat komt ook doordat in het HBO een groot deel van de docenten niet weet (43%) of hun promotie te maken had met de versterking van de nieuwe functiemix.

Tabel 5.10 geeft weer op basis van welke criteria promoties hebben plaatsgevonden. Het gaat daarbij specifiek om die docenten die naar eigen zeggen zijn gepromoveerd in het kader van de versterking van de functiemix. Zijn de criteria uit het convenant hierin terug te vinden?

Tabel 5.10 Promoties in kader functiemix vooral vanwege goed functioneren en extra taken en verantwoordelijkheden

Op basis van welke criteria bent u gepromoveerd (mits in kader versterking functiemix, N = 23)	
criterium	Percentage
Actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	61%
Goed functioneren	57%
Persoonlijke inzet	56%
Behalen persoonlijke doelstellingen	50%
Vervullen specifieke taken (remedial teacher, mentor, enz.)	45%
Vervullen managementtaken	41%
Goede studentevaluaties	40%
Buitengewone verdiensten voor de school	26%
Deelname in werkgroepen voor niet lesgebonden activiteiten	12%
Behalen WO-master	12%
Behalen overige onderwijsrelevante opleidingen	7%
Lesgeven in het tweetalig onderwijs	7%
Aantal dienstjaren	5%
Geen van deze criteria	5%
Einde van de schaal	3%
Behalen onderwijsrelevant diploma op HBO+-niveau	0%
Goede relatie met directie	0%
Aanstelling in een tekortvak	0%
Lesgeven op meerdere vestigingen	0%
Extra (inval)lessen geven	0%
"Oudste rechten" of "boven aan de wachtlijst"	0%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Ook de gepromoveerden in het kader van de functiemix geven aan dat ze hun promotie dankten aan goed functioneren en extra werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Op basis van het andere criterium in het convenant, opleiding, vinden minder vaak promoties plaats. Er gaat ook tijd overheen voordat een opleiding is afgerond. Opnieuw geven leraren bij de open vraag aan dat ook wetenschappelijke werkzaamheden (het schrijven van artikelen) een criterium is.

Instellingen aan het woord

Veel geïnterviewde instellingen hebben onlangs nieuwe promotiecriteria opgesteld, vaak naar aanleiding van de functietherwaardering in het HBO. Hiervan maken ze gebruik bij de promoties in het kader van de nieuwe functiemix. Voorbeelden van criteria om door te groeien zijn:

- een zwaarder inhoudelijk takenpakket, waaronder een grotere rol in de onderwijsontwikkeling binnen een opleiding;
- een grotere onderzoeksrol, waarbij het onderzoek soms expliciet wordt verbonden met het onderwijs via bijvoorbeeld masterclasses en seminars;
- een grotere rol in de coördinatie van het onderwijs;
- een gezichtsbepalende rol voor de instelling richting het werkveld (business genereren).

Een masteropleiding of een PhD helpt om de promotie te bewerkstelligen, of is zelfs verplicht.

De eerste promoties in het kader van de functiemix betroffen met name de overgang van schaal 10 naar schaal 11. Dit was voor het merendeel “*achterstallig onderhoud*”. Docenten die eigenlijk al voldeden aan de normen van een hogere functie, kregen ook daadwerkelijk promotie.

Promoties van schaal 11 naar schaal 12 komen in het kader van de functiemix nauwelijks voor, omdat de meeste instellingen al een oververtegenwoordiging in schaal 12 hebben. Een gevolg van de functietherwaarderingsoperatie met salarisgarantie in het recente verleden.

Promoties van schaal 12 naar schaal 13 zijn een uitdrukkelijke doelstelling van de instellingen, maar zijn in de praktijk nog nauwelijks gerealiseerd. Daar zit de grootste financiële pijn. Ook wringt vooral daar de schoen in hoeverre docenten nog docent zijn of meer manager. Zoals een MR-voorzitter verwoordt: *“Plasterk heeft altijd beoogd dat het om een betere beloning van docenten gaat. Teamleiders zijn ook meewerkend docent. Maar de mensen die op die carrièrepaden zitten, zijn niet geselecteerd op hun onderwijskundige competenties, maar op hun vermogen om een opleiding leiding te geven.”*

Volgens de instellingen hebben docenten eerlijke kansen om te promoveren. Wel kan het zijn dat bij de ene afdeling (academie, domein) het aantal promotieplaatsen net wat groter is dan bij de andere. De afdelingen verschillen in type onderwijs, organisatie en arbeidsmarktpositie en hebben daardoor afwijkende doelstellingen voor de functiemix. Bij de meeste instellingen hebben de afdelingen veel eigen bevoegdheid. Volgens sommige MR-voorzitters is er toch wat onvrede onder docenten. *“Er is een hele wachtrij van docenten die de ambitie hebben om naar schaal 12 te gaan, maar die schaal zit vol met vergrijsde types die nog jarenlang schaal 12 bezet houden. Het is oneconomisch dat segment nog groter te maken en voor jonge docenten in schaal 11 is dat vervelend. Mensen die ontevreden zijn hebben al snel het vermoeden van vriendjespolitiek. Sommige afdelingsdirecteuren hebben daarin de schijn tegen.”* Bij sommige instellingen zijn er bovendien klachten dat de promotiecriteria nog niet werkbaar genoeg zijn.

5.5 Communicatie omtrent promotiecriteria

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

5.5.1 Uitwerking promotiecriteria

Is het onderwijspersoneel überhaupt op de hoogte van de maatregelen ter versterking van de functiemix? Tabel 5.11 toont het antwoord op deze vraag.

Tabel 5.11 Leraren nauwelijks op de hoogte van maatregelen versterking functiemix

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?		
	2009*	2010
	Totaal	Totaal
Onderwijzend personeel		(N=938)
ja	40%	28%
nee	60%	72%

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

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

Van het onderwijzend personeel is slechts 28 procent op de hoogte. Dat lijkt zelfs een afname ten opzichte van 2009, maar dit ligt ook aan de nieuwe vraag. Die betreft nu specifiek de functiemix in plaats van de meer algemene verandering van de salarislijnen.

Tabel 5.12 geeft weer of de schoolleiding naar het personeel heeft gecommuniceerd over de nieuwe functiemix.

Tabel 5.12 Vrijwel geen communicatie vanuit de scholen over nieuwe functiemix

Is er vanuit de school (schoolleiding of P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?		
	2009*	2010
	Totaal	Totaal
Onderwijzend personeel		(N=938)
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	6%	8%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	7%	9%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	65%	42%
Weet niet	23%	41%
Leden P(G)MR		(N=64)
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	16%	17%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	18%	14%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	50%	44%
Weet niet	16%	25%

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

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

Van het onderwijzend personeel geeft maar 17 procent aan vanuit de school te hebben vernomen over de nieuwe functiemix. Ook MR-leden geven aan dat er weinig communicatie is geweest. Slechts 31 procent zegt dat er is gecommuniceerd. Als er communicatie heeft plaatsgevonden, is ongeveer de helft van het onderwijzend personeel en de MR-leden daar tevreden over. Van communicatie over de functiemix is nauwelijks sprake.

5.5.2 Uitvoering promotiecriteria

Nog niet veel leraren in het HBO weten af van de nieuwe functiemix. De situatie is nauwelijks veranderd ten opzichte van 2009. Spelen de promotiecriteria in de praktijk wel een rol in het HBO? Tabel 5.13 laat zien of schaalpromotie volgens leraren tijdens formele gesprekken aan de orde komt.

Tabel 5.13 Schaalpromotie vaker aan de orde tijdens formele gesprekken

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Onderwijzend personeel)		
	2009	2010
	Totaal	Totaal
Wordt besproken?		(N=938)
ja	33%	42%
nee	59%	51%
niet van toepassing	8%	7%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)		(N=382)
ja	51%	47%
nee	43%	47%
niet van toepassing	6%	5%

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

42 Procent van de leraren geeft aan dat schaalpromotie wordt besproken in een formeel gesprek (functionerings-, sollicitatie- 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. Bovendien is het percentage docenten dat de schaalpromotie officieel bespreekt groter dan vorig jaar. Bij de leraren die in de afgelopen twee jaar daadwerkelijk zijn gepromoveerd in het kader van de versterking van de functiemix, liggen de percentages logischerwijs nog een stuk hoger (niet weergegeven). Meer dan 80 procent 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 Vrijwel alle directieleden bespreken schaalpromotie tijdens formele gesprekken

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Directie)		
	2009	2010
	Totaal	Totaal
Wordt besproken?		(N=78)
ja	87%	92%
nee	5%	5%
niet van toepassing	8%	3%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken? (Mits besproken)		(N=71)
ja	92%	94%
nee	8%	6%

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

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 (94 procent) tot concrete afspraken.

Instellingen aan het woord

Bij de meeste geïnterviewde instellingen speelt de functiemix niet op de werkvloer. Docenten zijn er niet echt mee bezig. Ze zijn er ook niet mee bekend. Dat heeft te maken met de nieuwe inrichting van de functies bij veel hogescholen, al begonnen voor de versterking van de functiemix. Docenten zijn wel op de hoogte gebracht van dat functieherwaarderingsproces, maar niet van de functiemix. Of een promotie plaatsvindt in het kader van de versterking van de functiemix is voor hen daardoor ook niet altijd duidelijk.

De afgelopen jaren hebben veel hogescholen de formele gesprekken met het personeel steviger op de agenda geplaatst. Aan het begin van het jaar vindt meestal een planningsgesprek plaats, waarin de taken voor het komende jaar worden doorgenomen. Later in het jaar volgen de functioneringsgesprekken en soms ook aparte beoordelingsgesprekken. Deze professionaliseringslag van de gesprekken houdt geen rechtstreeks verband met de versterking van de functiemix. Al scherpt die de inhoud en het proces soms wat aan.

Veel HBO-instellingen hebben de afgelopen jaren het promotieproces geprofessionaliseerd. De verschillen tussen de schalen zijn duidelijker geworden en de gesprekscyclus met leraren is verbeterd. De versterking van de functiemix speelt daarbij geen doorslaggevende rol.

6 Conclusies onderzoekvragen anno 2010

Zes vragen staan centraal in de monitor van de versterking van de functiemix. Drie over de uitwerking van de promotiecriteria, drie over de uitvoering. De samenvatting aan het begin van dit rapport somt de hoofdconclusies op van het onderzoek van dit jaar. Dit hoofdstuk gaat uitgebreid in op elk van de onderzoeksvragen. Wat zijn de antwoorden anno 2010?

6.1 Uitwerking promotiecriteria

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

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

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

Het BVE- en het HBO-convenant reppen alleen over het criterium opleiding in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden. De CAO's in deze sectoren werken de criteria niet verder uit. Ook de HBO-instellingsconvenanten gaan niet in op specifieke

promotiecriteria, hoewel sommige convenanten wel de verbinding leggen met (het opstellen van) een strategisch personeelsplan.

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

Een eerste indicatie voor de uitwerking op schoolniveau is het deel van de directie- en MR-leden dat op de hoogte is van de maatregelen ter versterking van de functiemix. Tabel 6.1 toont dat in het PO en VO vrijwel alle directieleden en het gros van de MR-leden hiervan weten. Daarmee is de bekendheid in het PO het afgelopen jaar flink toegenomen. Het VO was vorig jaar al ver. Daar waren de gelden destijds ook al deels beschikbaar. In de BVE zijn de maatregelen relatief onbekend. De onduidelijkheid rondom de functiemix-afspraken is hier waarschijnlijk debet aan. In het HBO is de directie wel op de hoogte, de MR veelal niet. De MR was ook niet officieel betrokken bij het afsluiten van de instellingsconvenanten. Deze zijn het resultaat van overleg tussen de instellingen en de lokale bonden. Ook bij HBO-instellingen is er onduidelijkheid rondom de afspraken, bijvoorbeeld over wie meetelt voor de functiemix en of de functiemix-middelen structureel beschikbaar zijn. Dat weerhoudt sommige instellingen bij het nemen van maatregelen.

Tabel 6.1 Maatregelen versterking functiemix in HBO en vooral BVE relatief onbekend

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?					
		PO	VO	BVE	HBO
Directie	ja	98%	97%	65%	83%
	nee	2%	3%	35%	17%
Leden P(G)MR	ja	85%	81%	49%	48%
	nee	15%	19%	51%	52%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Hetzelfde patroon is zichtbaar bij de vraag of er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld (Tabel 6.2). PO en VO lopen opnieuw voorop, waarbij de sector PO een grote sprong heeft gemaakt ten opzichte van vorig jaar. Voor het PO is dit een grote stap. Van oudsher is de functiemobiliteit in deze sector laag. In de BVE en het HBO is het personeelsbeleid al langer gericht op het creëren van meer dynamiek. Daarbij richten ze een nieuw functiebouwwerk in, zoals bij het functieherwaarderingsproces in het HBO van enige tijd geleden. De versterking van de functiemix geeft een extra prikkel om hier goed over na te denken.

Tabel 6.2 Promotiecriteria nu vaak opgesteld in PO en VO

Zijn er binnen de schoolleiding criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?				
	PO	VO	BVE	HBO
Directie				
ja	80%	85%	62%	64%
nee	17%	12%	21%	20%
weet niet	3%	3%	17%	16%
Onderwijzend personeel				
ja	44%	57%	24%	32%
nee	31%	19%	32%	22%
weet niet	26%	25%	44%	46%
Leden P(G)MR				
ja	53%	68%	29%	28%
nee	32%	17%	27%	34%
weet niet	15%	14%	44%	38%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

De opgestelde promotiecriteria zijn doorgaans in lijn met het convenant. De meest gehanteerde criteria bestaan uit het behalen van een onderwijsrelevant diploma (met name in het PO) en uit extra taken en verantwoordelijkheden. Vooral actieve participatie bij onderwijsvernieuwing en –ontwikkeling is als extra taak een belangrijk promotie criterium. Dat geldt ook voor het vervullen van managementtaken. Daarbij zouden leraren wel leraren moeten blijven. Een belangrijke gedachte achter het Actieplan Leerkracht van Nederland is immers dat goed functionerende docenten extra beloning krijgen. In dat opzicht is het bemoedigend dat persoonlijke inzet en goed functioneren zeer belangrijk zijn voor promoties. In het HBO spelen ook meer dan eens een onderzoeksrol of een commerciële rol mee bij promoties. Minder prestatiegerelateerde criteria als anciënniteit en een goede relatie met de directie zijn veel minder van belang. De gang van zaken rondom promoties is transparanter geworden. Dat is belangrijk. Zoals een VO-school verwoordde: *“het geeft leraren een stimulans om aan zichzelf te werken”*.

Niet alle leraren zijn even tevreden over de nieuwe promotiecriteria (zie Tabel 6.3). De enquête biedt geen mogelijkheden de ontevredenheid te duiden. Het zit ‘m in ieder geval niet in de oneerlijkheid van de criteria. In tegendeel. Als er (nieuwe) promotiecriteria zijn opgesteld, zijn de leraren veel vaker van mening zijn dat alle leraren een eerlijke kans hebben om te promoveren.

Tabel 6.3 Tevredenheid promotiecriteria niet groot

Bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria? (Mits opgesteld; zie Tabel 6.2)				
	PO	VO	BVE	HBO
Onderwijzend personeel				
ja	29%	34%	36%	32%
nee	31%	31%	21%	26%
neutraal	40%	35%	44%	41%
Leden P(G)MR				
ja	29%	28%	22%	36%
nee	37%	39%	47%	21%
neutraal	34%	33%	31%	43%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

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 gevraagd in de enquête. Wel is bekend of het onderwijzend personeel überhaupt op de hoogte is van de maatregelen ter versterking de functiemix. Ook onder de leraren is de bekendheid het grootst in het PO en VO (Tabel 6.4). In die sectoren weet tweederde of meer van de versterking van de functiemix. In de BVE en het HBO is dat nauwelijks meer dan een kwart.

Tabel 6.4 Weinig leraren in BVE en HBO weten af van maatregelen versterking functiemix

Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?				
	PO	VO	BVE	HBO
Onderwijzend personeel				
Ja	76%	66%	26%	28%
Nee	24%	34%	74%	72%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

De enquête vroeg ook of de MR actief bezig is met de nieuwe functiemix (Tabel 6.5). Opnieuw is het proces het meest gevorderd in het PO en VO, met de grootste toename in het PO. Toch is er ook een lichte groei in actieve MR-leden bij de BVE en het HBO.

Tabel 6.5 MR in PO en VO vaak al actief; MR in BVE en HBO veel minder

Is er binnen de P(G)MR aandacht geschonken aan de invoering van de nieuwe functiemix?				
	PO	VO	BVE	HBO
Leden P(G)MR				
Ja, er is over gesproken	62%	70%	26%	28%
Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	18%	13%	19%	10%
Nee, nog niet besproken	15%	4%	14%	22%
Ik weet niet of het besproken is	5%	13%	41%	40%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

De geïnterviewde VO-scholen pakken het proces verschillend aan. Bij sommige scholen maakt het bestuur een kader voor het beleid. Ze geven aan hoeveel geld per school beschikbaar is voor promoties en schetsen volgens welke criteria dat dient te gebeuren. De scholen geven er vervolgens binnen de door het bestuur geschetste contouren een eigen invulling aan. Ook de MR buigt zich over de plannen. Andere scholen vormen eerst een brede werkgroep met directie- en GMR-leden. Daarna is pas het bestuur aan zet om knopen door te hakken. Een ideale constructie voor het creëren van draagvlak. Bij weer andere scholen speelt het bestuur in dezen geen grote rol en maken de scholen zelf het beleid, waarbij ook de MR betrokken wordt.

Veel geïnterviewde BVE-instellingen zijn momenteel bezig met een professionaliseringsslag. Daarbij halen ze de bezem door het huidige functiebouwwerk. Deze reorganisaties zijn vaak al voor de functiemix-afspraken begonnen en staan er niet rechtstreeks mee in verband. Besturen

proberen de promotiecriteria helder te krijgen, waarbij ze de MR inlichten over hun voorstellen. Een soortgelijk proces heeft ook in het HBO plaatsgevonden, het functieherwaarderingsproces.

Ook de communicatie rondom de nieuwe functiemix moet in de BVE en het HBO nog beter op gang komen. Het PO en VO zijn hierin veel verder. Daar is het personeel vaak al ingelicht (zie Tabel 6.6).

Tabel 6.6 In PO en VO personeel meestal ingelicht, in BVE en HBO nog nauwelijks

Is er vanuit de school (schoolleiding of P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?	PO	VO	BVE	HBO
Onderwijzend personeel				
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	23%	25%	8%	8%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	48%	38%	6%	9%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	18%	18%	47%	42%
Weet niet	11%	19%	39%	41%
Leden P(G)MR				
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	26%	31%	19%	17%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	53%	44%	16%	14%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	17%	15%	50%	44%
Weet niet	4%	10%	16%	25%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

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

6.2 Uitvoering promotiecriteria

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

Ervaren leraren promoveren in het VO het meest in het kader van de nieuwe functiemix. Het zijn vooral de leraren met zo tussen de 10 en 20 jaar werkervaring in de sector die promoveren. Ook leraren die lesgeven in de Randstadregio's hebben een grotere kans op promotie. Een eerstegraads bevoegdheid helpt ook en, verrassend, lesgeven in de onderbouw. Lesgeven op een VMBO-school verkleint de kans. Logischerwijs zijn het verder met name de leraren met een vast contract die promoveren. Meer lesgeven zorgt niet aantoonbaar voor een kleinere kans op een

promotie in het kader van de nieuwe functiemix. Dat was voorheen anders (zie Startmeting versterking functiemix). Het lesgeven ging waarschijnlijk ten koste van andere taken die leraren moeten verrichten om in aanmerking te komen voor een hogere schaal. Bij promoties in het kader van de nieuwe functiemix lijkt dat niet doorslaggevend. Binnen het VO hebben tot nu toe de meeste promoties plaatsgevonden. Daar was het geld ook als eerste beschikbaar.

De gehanteerde criteria komen overeen met de opgestelde criteria. Vooral het uitvoeren van extra taken, goed functioneren en meer verantwoordelijkheden zijn aanleiding voor promotie in het kader van de functiemix. Zo geven de gepromoveerden zelf aan. Een onderwijsrelevante opleiding speelt nog niet zo vaak een rol. Er gaat natuurlijk ook tijd overheen voor die opleidingen zijn afgerond. Promoties op basis van anciënniteit komt bij de versterking van de functiemix niet veel voor. In het VO nog het meest (17 procent).

De geïnterviewde VO-scholen zijn tevreden over de nieuwe promotieprocedure en –criteria. *“Voorheen ging het om extra taken. Nu om een goed functionerende docent.” “Leraren hebben nu een eerlijke kans. Degenen die balen zijn de mindere goden.”* Toch is er soms begrijpelijke onrust bij de docenten die zijn uitgesloten van procedures. Bijvoorbeeld bij goede jonge docenten als anciënniteit nog het doorslaggevende criterium is. Of bij goede tweedegraadsdocenten bij een school die alleen eerstegraders laat promoveren.

Veel geïnterviewde BVE-instellingen werken momenteel aan transparante en hanteerbare promotiecriteria. Tot voor kort was niet altijd duidelijk waaraan een docent moest voldoen om promotie te maken. Ook waren oude criteria soms wel transparant (aantal dienstjaren), maar niet rechtvaardig. Bovendien was er een oneigenlijke beweging dat hoe minder je voor de klas stond, hoe hoger je schaal was. Dat moet beter.

Volgens de geïnterviewde HBO-instellingen hebben docenten eerlijke kansen om te promoveren. Wel kan het zijn dat bij de ene afdeling (academie, domein) het aantal promotieplaatsen net wat groter is dan bij de andere. Bovendien is het lastig om promotie naar schaal 12 te verkrijgen. *“Er is een hele wachtrij van docenten die de ambitie hebben om naar schaal 12 te gaan, maar die schaal zit vol met vergrijsde types die nog jarenlang schaal 12 bezet houden.”* Een gevolg van de functiherwaarderingsoperatie met salarisgarantie in het recente verleden. Bij sommige instellingen zijn er bovendien klachten dat de promotiecriteria nog niet werkbaar genoeg zijn.

Voor alle sectoren geldt, dat leraren duidelijke promotiecriteria op prijs stellen. Zoals gemeld zijn leraren op scholen met nieuwe promotiecriteria veel vaker van mening dat alle leraren een eerlijke kans op schaalpromotie hebben. Momenteel vinden nog steeds veel leraren de procedure rondom schaalpromotie oneerlijk verlopen (Tabel 6.7).

Tabel 6.7 Grote twijfel over eerlijke kansen schaalpromotie

Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaalpromotie?				
	PO	VO	BVE	HBO
Onderwijzend personeel				
ja	32%	27%	19%	20%
nee	31%	46%	48%	37%
weet niet/ geen mening	37%	28%	33%	43%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

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

Geïnterviewde VO-scholen zijn blij met de invoering van de nieuwe functiemix. *“Eindelijk kan ik competente mensen belonen.”* De geïnterviewde scholen zijn wel zeer ongelukkig met het entreerecht. De kosten zijn hoog om alle leraren te financieren met een eerstegraads bevoegdheid die structureel lesgeven in de bovenbouw.

De geïnterviewde HBO-instellingen zijn niet zo zeer kritisch over de criteria, maar vooral over het proces. *“Het bepalen van de functiemix door OCW miskent de instelling als professionele organisatie die zelf kan bepalen hoe die mix eruit moet zien om goed onderwijs te geven.”* Ook is er veel onduidelijkheid over het proces. Dat geldt in nog sterkere mate voor de BVE.

De opgestelde promotiecriteria zijn doorgaans in lijn met de convenanten. Dat kan ook bijna niet anders, aangezien de meeste convenanten brede definities hanteren voor te gebruiken promotiecriteria. Soms wringt de schoen bij het vervullen van managementtaken door docenten. Docenten moet wel docent blijven. Ten opzichte van voorheen promoveren ook meer echte docenten.

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

Leraren op de geïnterviewde VO-scholen weten af van de versterking van functiemix en de opgestelde procedures en criteria. De informatie is onder meer verstrekt via gezamenlijke bijeenkomsten met het personeel, vergaderingen in kleine kring en via nieuwsbulletins of aparte brochures. Docenten op geïnterviewde BVE-instellingen zijn nog niet of nauwelijks op de hoogte gebracht van de versterking van de functiemix. Niet verwonderlijk, omdat de meeste van de geïnterviewde instellingen niet actief bezig zijn met de functiemix, of in de verkennende fase zitten. Ook bij de meeste geïnterviewde HBO-instellingen speelt de functiemix niet op de werkvloer. Docenten zijn er niet echt mee bezig. Ze zijn er ook niet mee bekend. Dat heeft te maken met de nieuwe inrichting van de functies bij veel hogescholen, al begonnen voor de versterking van de functiemix. Docenten zijn wel op de hoogte gebracht van dat functieherwaarderingsproces, maar niet van de functiemix. Of een promotie plaatsvindt in het kader van de versterking van de functiemix is voor hen daardoor ook niet altijd duidelijk.

Het bespreken van schaalpromoties tijdens formele gesprekken is nog geen gemeengoed in het onderwijs (Tabel 6.8).

Tabel 6.8 Volgens veel leraren staat schaalpromotie niet op agenda in formele gesprekken

Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw medewerker(s) respectievelijk direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over?				
	PO	VO	BVE	HBO
Directie				
Ja, wordt besproken	64%	71%	68%	92%
Indien ja: leidt tot concrete afspraken	81%	76%	93%	94%
Onderwijzend personeel				
Ja, wordt besproken	24%	28%	23%	42%
Indien ja: leidt tot concrete afspraken	41%	43%	43%	47%

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Schaalpromotie komt volgens een klein deel van de leraren aan de orde tijdens functionerings- en beloningsgesprekken. Er wordt wel werk van gemaakt. De percentages zijn in alle sectoren toegenomen. Ook leiden de gesprekken vaker tot concrete afspraken. Het HBO loopt nog steeds voorop. Directieleden geven veel vaker aan dat schaalpromotie aan de orde komt. Met de ene docent praten ze kennelijk wel en met andere de andere niet over schaalpromotie.

Schaalpromoties moeten bij de meeste geïnterviewde VO-scholen nog wel een structurele plaats krijgen in de formele gesprekken met het personeel. Dergelijke gesprekken vonden soms niet of sporadisch plaats. Ook de meeste geïnterviewde BVE-instellingen hebben plannen voor betere functionerings- en beoordelingsgesprekken. Teamleiders dienen deze gesprekken af te nemen, waarbij het lastig blijkt de teamleiders goed op deze taak voor te bereiden. Veel geïnterviewde hogescholen hebben de afgelopen jaren de formele gesprekken met het personeel al steviger op de agenda geplaatst. Aan het begin van het jaar vindt meestal een planningsgesprek plaats, waarin de taken voor het komende jaar worden doorgenomen. Later in het jaar volgen de functioneringsgesprekken en soms ook aparte beoordelingsgesprekken. Deze professionaliseringslag van de gesprekken houdt geen rechtstreeks verband met de versterking van de functiemix. Al scherpt die de inhoud en het proces soms aan.

Tussenmeting

De versterking van de functiemix is nog steeds in de beginfase. PO en VO hebben stappen gezet, BVE en HBO blijven achter. Metingen in de komende jaren blijven het proces volgen.

Bijlage A Respons enquête TCL

Dit onderzoeksrapport is gebaseerd op de ‘Tussenmeting Convenant Leerkracht (TCL)’. De gegevens zijn verzameld via een digitale vragenlijst, uitgezet onder 50 duizend onderwijswerknemers (alle functiegroepen) in PO, VO, BVE en HBO. Dit vond plaats tussen half mei 2010 en half juni 2010. Ruim 15 duizend onderwijswerknemers hebben de vragenlijst geheel ingevuld, een responspercentage van 30 procent. Deze bijlage toont het aantal respondenten na dataschoning, uitgesplitst naar functiegroep, (sub)sector en eventueel regio. 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	482	50	532
Onderwijzend personeel	5085	595	5679
MR-leden	1199	115	1314

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Tabel A.2 Responsaantallen voor VO

	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS	Randstad	Buiten Randstad	Totaal
Directie	73	23	27	92	99	168	267
Onderwijzend personeel	710	498	440	1060	1428	2122	3550
MR-leden	86	63	48	138	182	239	421

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Tabel A.3 Responsaantallen voor BVE

	Randstad	Buiten Randstad	Totaal
Directie	24	52	76
Onderwijzend personeel	445	825	1270
MR-leden	33	69	299

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Tabel A.4 Responsaantallen voor HBO

	Totaal
Directie	78
Onderwijzend personeel	938
MR-leden	80

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op TCL (2010)

Bijlage B Tabellen VO naar schooltype

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

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

		2009*	2010	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS
		Totaal	Totaal				
Directie			(N=267)	(N=73)	(N=23)	(N=27)	(N=92)
	ja	95%	97%	96%	100%	100%	96%
	nee	5%	3%	4%	0%	0%	4%
Leden P(G)MR			(N=417)	(N=86)	(N=63)	(N=48)	(N=138)
	ja	84%	81%	79%	89%	82%	82%
	nee	17%	19%	21%	11%	18%	18%

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

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

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

		2009	2010	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS
		Totaal	Totaal				
Leden P(G)MR			(N=344)	(N=68)	(N=57)	(N=41)	(N=113)
	Ja, er is over gesproken	69%	82%	70%	85%	86%	85%
	Ja, het staat op de agenda om besproken te worden	15%	13%	18%	9%	12%	8%
	Nee, nog niet besproken	11%	3%	7%	3%	0%	2%
	Ik weet niet of het besproken is	5%	3%	5%	4%	2%	4%

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

Tabel B.4 Zijn er binnen de schoolleiding criteria opgesteld ten aanzien van de promotie?

	2009*	2010				
	Totaal	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Directie**		(N=264)	(N=71)	(N=23)	(N=27)	(N=92)
ja	--	85%	80%	100%	93%	84%
nee	--	12%	19%	0%	4%	11%
weet niet	--	3%	2%	0%	4%	4%
Onderwizend personeel		(N=3550)	(N=710)	(N=498)	(N=440)	(N=1060)
ja	20%	57%	49%	62%	63%	60%
nee	30%	19%	25%	16%	12%	18%
weet niet	50%	25%	26%	22%	25%	22%
Leden P(G)MR		(N=418)	(N=85)	(N=62)	(N=48)	(N=138)
ja	30%	68%	58%	73%	84%	70%
nee	54%	17%	17%	16%	9%	18%
weet niet	15%	14%	25%	12%	7%	12%

* In 2009 werd gevraagd of de MR criteria had opgesteld

** In 2009 was deze vraag niet aan directieleden voorgelegd

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

Tabel B.5 In hoeverre bent u tevreden over de opgestelde promotie (benoemings) criteria? (Mits opgesteld; zie Tabel B.4)

	2009*	2010				
	Totaal	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Onderwizend personeel		(N=2021)	(N=354)	(N=307)	(N=278)	(N=634)
ja	38%	34%	31%	32%	38%	35%
nee	39%	31%	35%	41%	27%	28%
weet niet	23%	35%	34%	27%	35%	36%
Leden P(G)MR		(N=286)	(N=51)	(N=46)	(N=40)	(N=95)
ja	49%	28%	36%	25%	34%	23%
nee	30%	39%	30%	53%	33%	43%
weet niet	21%	33%	34%	22%	33%	34%

* In 2009 is gevraagd of men wel of niet tevreden was. In 2010 is een (gehercodeerde) 5-puntsschaal gebruikt.

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

Tabel B.6a Kunt u aangeven hoe vaak onderstaande criteria op uw instelling gehanteerd worden bij het bevorderen (benoemen) van leraren?

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

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2010), gebaseerd TCL

Tabel B.6b

Gehanteerde promotie (benoemings) criteria naar type onderwijs (Directie)

	VMBO (N=57)					HAVO/VWO (N=23)					Smalle SGS (N=25)					Brede SGS (N=77)				
	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	11%	21%	29%	32%	7%	4%	14%	28%	33%	21%	4%	19%	33%	29%	15%	11%	22%	22%	31%	13%
C2	10%	9%	10%	65%	6%	14%	18%	9%	42%	17%	4%	8%	28%	43%	17%	3%	13%	9%	66%	10%
C3	19%	16%	43%	15%	7%	0%	30%	42%	14%	14%	13%	19%	29%	35%	4%	8%	15%	37%	26%	13%
C4	6%	25%	30%	28%	11%	5%	14%	35%	39%	7%	11%	33%	39%	17%	0%	9%	27%	30%	24%	11%
C5	35%	43%	16%	2%	4%	50%	19%	18%	7%	7%	24%	45%	18%	13%	0%	35%	35%	18%	6%	6%
C6	2%	6%	7%	77%	8%	5%	0%	6%	82%	7%	0%	0%	8%	84%	8%	2%	1%	10%	78%	9%
C7	8%	30%	30%	25%	7%	5%	27%	22%	29%	16%	0%	29%	41%	25%	5%	10%	28%	20%	32%	11%
C8	2%	11%	5%	76%	6%	7%	34%	9%	32%	17%	17%	24%	24%	27%	8%	31%	18%	14%	31%	6%
C9	2%	9%	11%	67%	11%	0%	19%	30%	39%	12%	0%	8%	43%	41%	8%	3%	6%	27%	50%	13%
C10	2%	3%	14%	75%	6%	15%	9%	19%	42%	16%	0%	0%	23%	57%	20%	2%	5%	9%	68%	15%
C11	12%	12%	26%	33%	17%	5%	4%	27%	38%	26%	0%	8%	41%	51%	0%	8%	12%	24%	42%	15%
C12	5%	15%	15%	54%	11%	17%	32%	20%	20%	12%	11%	16%	41%	27%	5%	20%	28%	28%	14%	10%
C13	23%	32%	26%	14%	6%	15%	22%	31%	21%	11%	4%	39%	20%	28%	8%	9%	26%	35%	20%	10%
C14	2%	0%	7%	80%	11%	0%	0%	0%	88%	12%	0%	8%	4%	89%	0%	3%	0%	8%	79%	11%
C15	0%	8%	12%	73%	8%	0%	5%	4%	79%	12%	0%	4%	12%	80%	4%	2%	0%	8%	80%	9%
C16	36%	34%	18%	8%	4%	42%	32%	12%	3%	12%	41%	20%	23%	16%	0%	34%	26%	20%	15%	5%
C17	5%	6%	25%	50%	14%	5%	15%	41%	28%	11%	0%	8%	40%	48%	4%	7%	14%	22%	34%	23%
C18	23%	31%	26%	11%	9%	13%	33%	22%	15%	17%	20%	36%	22%	17%	5%	14%	31%	22%	26%	7%
C19	0%	5%	4%	73%	19%	0%	0%	5%	79%	16%	0%	4%	4%	75%	16%	0%	11%	5%	67%	16%
C20	11%	11%	25%	44%	9%	5%	4%	8%	80%	2%	0%	8%	24%	68%	0%	3%	17%	26%	46%	8%
C22	9%	19%	30%	38%	4%	8%	20%	47%	14%	11%	8%	23%	39%	25%	5%	8%	27%	34%	25%	6%
C21	6%	7%	11%	71%	6%	5%	9%	28%	46%	12%	9%	8%	28%	47%	8%	7%	10%	13%	59%	11%
C23	14%	25%	35%	13%	13%	9%	39%	28%	17%	7%	16%	17%	30%	29%	8%	5%	33%	23%	27%	13%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2010), gebaseerd op TCL

Tabel B.6c Gehanteerde promotie (benoemings) criteria naar type onderwijs (Onderwijzend personeel)

	VMBO (N=354)					HAVO/VWO (N=307)					Smalle SGS (N=278)					Brede SGS (N=653)				
	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	5%	8%	17%	29%	40%	11%	9%	12%	25%	43%	6%	15%	14%	24%	40%	6%	11%	15%	25%	43%
C2	7%	6%	11%	45%	32%	14%	15%	13%	27%	30%	9%	8%	13%	33%	38%	5%	8%	13%	39%	35%
C3	5%	11%	19%	25%	40%	6%	14%	17%	23%	41%	6%	13%	15%	26%	40%	3%	11%	21%	21%	43%
C4	8%	21%	18%	28%	24%	12%	19%	21%	19%	29%	9%	21%	26%	21%	24%	8%	18%	20%	24%	30%
C5	17%	30%	21%	9%	22%	20%	26%	18%	11%	24%	19%	30%	16%	10%	24%	18%	26%	21%	11%	25%
C6	8%	13%	14%	27%	38%	5%	7%	18%	27%	44%	9%	13%	14%	26%	38%	7%	8%	13%	27%	44%
C7	8%	20%	20%	25%	27%	10%	19%	17%	23%	31%	9%	17%	21%	19%	34%	6%	17%	17%	23%	37%
C8	5%	5%	8%	49%	33%	23%	19%	15%	17%	25%	17%	16%	15%	22%	29%	11%	18%	17%	25%	29%
C9	2%	1%	8%	41%	48%	4%	7%	15%	26%	48%	5%	7%	16%	28%	44%	2%	7%	17%	27%	47%
C10	4%	4%	8%	39%	45%	6%	9%	9%	32%	45%	3%	4%	11%	34%	49%	2%	4%	6%	37%	51%
C11	1%	8%	12%	36%	43%	4%	9%	11%	32%	44%	2%	6%	12%	36%	45%	2%	7%	13%	31%	47%
C12	5%	5%	10%	38%	41%	23%	19%	15%	17%	26%	11%	18%	20%	20%	32%	12%	16%	21%	19%	33%
C13	7%	15%	17%	25%	37%	6%	13%	14%	23%	43%	7%	7%	16%	25%	45%	4%	10%	14%	26%	46%
C14	1%	2%	4%	54%	39%	2%	1%	2%	56%	39%	0%	2%	2%	59%	37%	0%	1%	4%	55%	41%
C15	2%	4%	7%	52%	34%	1%	3%	5%	56%	35%	0%	2%	5%	58%	35%	0%	2%	7%	52%	38%
C16	22%	20%	19%	19%	19%	25%	25%	14%	14%	23%	14%	21%	20%	20%	24%	14%	20%	19%	22%	26%
C17	3%	4%	9%	32%	52%	8%	10%	13%	25%	44%	5%	10%	14%	24%	47%	6%	9%	12%	24%	50%
C18	17%	26%	20%	17%	20%	15%	24%	16%	18%	27%	14%	20%	24%	14%	28%	11%	20%	19%	22%	28%
C19	0%	1%	2%	55%	42%	1%	2%	4%	55%	38%	1%	5%	6%	51%	37%	1%	3%	7%	47%	43%
C20	6%	11%	11%	41%	30%	2%	2%	5%	54%	36%	1%	5%	11%	51%	32%	1%	5%	13%	44%	37%
C22	18%	26%	21%	10%	24%	21%	24%	16%	12%	27%	26%	27%	21%	5%	22%	17%	26%	21%	8%	27%
C21	5%	5%	12%	41%	37%	12%	14%	13%	25%	37%	11%	8%	16%	25%	40%	5%	11%	15%	29%	40%
C23	11%	17%	22%	17%	33%	9%	18%	17%	17%	39%	7%	19%	23%	15%	35%	7%	16%	21%	18%	38%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2010), gebaseerd op TCL

Tabel B.7 Bent u van mening dat op uw school alle leraren een eerlijke kans hebben op een schaaipromotie?

	2009		2010		HAVO/ VWO	Small SGS	Brede SGS
	Totaal	Totaal	VMBO	Totaal			
Onderwijzend personeel		(N=3550)	(N=710)	(N=498)	(N=440)	(N=1060)	
ja	22%	27%	29%	31%	25%	26%	
nee	50%	46%	43%	42%	49%	48%	
weet niet/ geen mening	28%	28%	28%	27%	26%	26%	

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

Tabel B.8 Zou u willen doorstromen naar een hogere salarisschaal?

	2009		2010		HAVO/ VWO	Small SGS	Brede SGS
	Totaal	Totaal	VMBO	Totaal			
Onderwijzend personeel		(N=3550)	(N=710)	(N=498)	(N=440)	(N=1060)	
ja	78%	76%	78%	75%	79%	75%	
nee	14%	16%	13%	17%	14%	16%	
weet niet/ geen mening	8%	8%	9%	8%	7%	9%	

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

Tabel B.9 Bent u de afgelopen twee jaar gepromoveerd (benoemd) naar een hogere salarisschaal?

	2009		2010		HAVO/ VWO	Small SGS	Brede SGS
	Totaal	Totaal	VMBO	Totaal			
Onderwijzend personeel		(N=3550)	(N=710)	(N=498)	(N=440)	(N=1060)	
ja	9%	12%	11%	16%	15%	14%	
nee	91%	88%	89%	84%	85%	86%	
Zo ja, in kader versterking functiemix?*		(N=433)	(N=76)	(N=74)	(N=66)	(N=142)	
ja	--	53%	46%	66%	46%	55%	
nee	--	27%	24%	28%	23%	27%	
weet niet	--	20%	30%	5%	31%	19%	

* In 2009 was deze vraag niet gesteld

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

Tabel B.11 Bent u op de hoogte van de maatregelen die genomen zijn ter versterking van de functiemix?

	2009		2010		HAVO/ VWO	Small SGS	Brede SGS
	Totaal	Totaal	VMBO	Totaal			
Onderwijzend personeel		(N=3550)	(N=710)	(N=498)	(N=440)	(N=1060)	
ja	74%	66%	60%	71%	67%	71%	
nee	26%	34%	40%	29%	33%	29%	

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

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

Tabel B.12 Is er vanuit de school (schoolleiding, P(G)MR) gecommuniceerd naar het personeel over de nieuwe functiemix en zo ja, bent u tevreden over de communicatie?

	2009* Totaal	2010 Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Onderwijzend personeel		(N=3550)	(N=710)	(N=498)	(N=440)	(N=1060)
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	18%	25%	21%	26%	26%	28%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	25%	38%	34%	42%	41%	38%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	43%	18%	26%	16%	12%	15%
Weet niet	14%	19%	19%	16%	21%	19%
Leden P(G)MR		(N=382)	(N=82)	(N=57)	(N=45)	(N=122)
Ja, hierover is gecommuniceerd, maar ik ben niet tevreden over de communicatie	18%	31%	30%	33%	30%	34%
Ja, hierover is gecommuniceerd en ik ben tevreden over de communicatie	40%	44%	35%	48%	44%	46%
Nee, hierover is niet gecommuniceerd	32%	15%	21%	9%	15%	10%
Weet niet	10%	10%	13%	9%	10%	9%

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

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

Tabel B.13 Komt schaalpromotie (benoeming) in een formeel gesprek met uw direct leidinggevende aan de orde? En maakt u daar concrete afspraken over? (Onderwijzend personeel)

	2009	2010				
	Totaal	Totaal	VMBO	HAVO/VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Wordt besproken?		(N=3550)	(N=710)	(N=498)	(N=440)	(N=1060)
ja	19%	28%	27%	29%	30%	28%
nee	68%	59%	64%	58%	56%	58%
niet van toepassing	13%	13%	9%	13%	14%	14%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken?		(N=977)	(N=193)	(N=137)	(N=131)	(N=281)
ja	36%	43%	45%	45%	33%	51%
nee	59%	53%	50%	53%	62%	45%
niet van toepassing	5%	4%	5%	2%	5%	4%

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

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

	2009		2010			
	Totaal	Totaal	VMBO	HAVO/ VWO	Smalle SGS	Brede SGS
Wordt besproken?		(N=267)	(N=73)	(N=23)	(N=27)	(N=92)
ja	51%	71%	69%	62%	78%	74%
nee	33%	23%	23%	26%	14%	24%
niet van toepassing	16%	6%	8%	12%	8%	3%
Zo ja, leidt dit tot concrete afspraken?		(N=189)	(N=51)	(N=14)	(N=21)	(N=68)
ja	76%	76%	71%	94%	77%	69%
nee	24%	22%	25%	6%	23%	29%
niet van toepassing	--*	2%	4%	0%	0%	1%

* In 2009 was deze antwoordcategorie niet aanwezig

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

Bijlage C Analyse gepromoveerden

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

N = 3185		
R ² = 0,14		
	Coëfficiënt	St. fout
Intercept	-5,534	(0,584)***
Geslacht (vrouw t.o.v. man)	0,294	(0,161)*
Etniciteit (allochtoon t.o.v. autochtoon)	-0,228	(0,218)
Meerdere banen (t.o.v. 1 baan)	0,052	(0,280)
Jaren werkzaam (t.o.v. 11 tot en met 20 jaar)		
5 jaar of minder	-0,734	(0,274)***
6 tot en met 10 jaar	-0,315	(0,197)
21 tot en met 30 jaar	-0,475	(0,209)**
30 jaar of meer	-1,292	(0,253)***
Regio (Randstad t.o.v. buiten Randstad)	1,547	(0,161)***
Bovenbouw (t.o.v. onderbouw)	-0,438	(0,214)**
Schoolsoort (t.o.v. VMBO)		
HAVO/VWO	0,693	(0,289)**
Smalle scholengemeenschap	0,347	(0,294)
Brede scholengemeenschap	0,586	(0,251)**
werkzaam op meerdere schoolsoorten	-0,106	(0,272)
Omvang school (t.o.v. 50 werknemers of minder)		
51 tot en met 100 werknemers	0,070	(0,248)
Meer dan 100 werknemers	0,410	(0,248)*
Totaal aantal contracturen	0,027	(0,010)***
Percentage lesuren van contracturen	-0,219	(0,340)
Flexibel of tijdelijk arbeidscontract (t.o.v. vast contract)	-3,371	(1,018)***
Opleiding (t.o.v. HBO-niveau of lager)		
HBO+, anders dan eerstegraads bevoegdheid	0,201	(0,231)
Eerstegraads bevoegdheid	0,432	(0,221)**
Volgt momenteel een opleiding (t.o.v. volgt geen opleiding)	0,083	(0,188)

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

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

57. Monitor kwaliteitsimpuls arbeidsorganisatie BVE-sector
58. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2000 - 2001
59. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2000 - 2001
60. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2000 - 2001
61. Vraaggestuurde nascholing
62. In kaart gebracht
63. Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2000
64. Wachtgeldrapport 2000
65. Na(ar) de lerarenopleiding: onderwijsmonitor 2000
66. Taakbesteding en taakbelasting van leraren
67. Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het Primair Onderwijs
68. Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het Voortgezet Onderwijs
69. Taakbesteding en taakbelasting van docenten in de BVE-sector
70. Taakbelasting van OOP in het Basisonderwijs
71. Zij-instroom in het beroep
72. Het leraarschap als nieuwe kans
73. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001 - 2002: tussenrapport
74. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2001 - 2002: tussenrapport
75. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001 - 2002: tussenrapport
76. Monitor decentrale budgetten 2001 - 2002
77. Wervings- en bindingspremies in Onderwijs, Zorg en Welzijn
78. Effectiviteit reiskostenregeling in Primair Onderwijs, Voortgezet Onderwijs en BVE-sector
79. Reële reïntegratiemogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt onderwijspersoneel
80. Vaklieden voor de klas
81. Uitstroom uit het wachtgeld, bemiddeld of onbemiddeld
82. Duobanen voor schoolleiders in het Primair Onderwijs
83. Na(ar) de lerarenopleiding: onderwijsmonitor 2001
84. Verzuim onder personeel in het onderwijs in 2001
85. Oud en Wijs in het Onderwijs
86. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2001 - 2002: eindrapport
87. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2001 - 2002: eindrapport
88. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2001 - 2002: eindrapport
89. Model Microsimulatie Primair en Voortgezet Onderwijs
90. Attracting, developing and retaining effective teachers
92. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
93. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
94. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002 - 2003: eindrapport
95. Evaluatie van het convenant tussen de minister van OCenW en SBO
96. Personeelsvoorziening en schoolkwaliteit in het Basis- en Voortgezet Onderwijs: eindrapport
97. De toekomstige arbeidsmarkt voor leraren en managers in het Primair en Voortgezet Onderwijs: prognoses 2003 - 2011
98. Teambeloning binnen de BVE: eindrapport
99. Monitor decentrale budgetten 2002 - 2003: eindrapport
100. Aandachtsgroepenmonitor 2003: eindrapport
101. Functiedifferentiatie in het onderwijs: eindrapport
102. Verzuim onder personeel in het onderwijs 2002: eindrapport
103. Wachtgeldrapport 2002: eindrapport
104. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
105. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2002 - 2003: eindrapport
106. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2002 - 2003: eindrapport
107. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
108. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
109. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003 - 2004: eindrapport
110. Loopbaanmonitor onderwijs: eindrapport
111. Arbeidssatisfactie in de loopbaan: eindrapport
112. Monitor decentrale budgetten 2003 - 2004: eindrapport
113. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
114. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2003 - 2004: eindrapport
115. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2003 - 2004: eindrapport
116. Verzuim onder personeel in het onderwijs 2003: eindrapport
117. Aandachtsgroepenmonitor 2004: eindrapport
118. Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2004 - 2005: eindrapport
119. Arbeidsmarktbarometer Voortgezet Onderwijs 2004 - 2005
120. Arbeidsmarktbarometer BVE-sector 2004 - 2005: eindrapport
121. Opdrachtgeverschap reïntegratie in het Primair en Voortgezet Onderwijs: eindrapport
122. Evaluatie van het Project Introductie van Mediation in de Onderwijssector: eindrapport
123. Bevoegd zijn en bekwaam blijven: eindrapport
124. Loopbaanmonitor onderwijs 2005: eindrapport

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

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

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

Uitgave: december 2010

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

Vormgeving: Bureau "Wim Zaat", Moerkapelle

Nabestellen: Postbus 51-infolijn,
Tel. 0800 8051 (gratis) of www.rijksoverheid.nl

ISBN: 978-90-591-0074-9

Prijs: € 15,00

OCW/4o.126/o8DW2010B218