

Investeer in Onderwijs

Salaris- en werkdrukplan

Voor de toekomst van nieuwe generaties jongeren, voor de toekomst van Nederland als concurrerende kenniseconomie is het noodzakelijk om te investeren in onderwijs. De ambities van het Nederlandse onderwijs liggen hoog en tegelijkertijd groeit de kritiek op het onderwijsbeleid. Het kabinet heeft de ambitie om Nederland te laten behoren tot de top van de kenniseconomieën. Op dit moment behoort Nederland nog bij de kopgroep van goed presterende landen in het internationale Pisa-onderzoek. Maar de prestaties bij wiskunde, science en lezen lopen langzaam maar zeker achteruit.

Eén van de verklaringen is het hoge percentage onbevoegde docenten vanwege het lerarentekort. 'Lerarensalarissen zijn laag in vergelijking met andere hoger opgeleiden. Dat is het kernprobleem om jongeren voor de klas te krijgen', schreef de OESO in 2017 in *Education at a Glance*. Dat geldt zeker voor Nederland, waar de salarissen in het voortgezet onderwijs 8 procent achterlopen bij de markt en in het primair onderwijs 27 procent. Daar bovenop komt dat de werkdruk hoog is. Nederlandse leraren maken gemiddeld veel meer lesuren en hebben vollere klassen dan gemiddeld.

Wil Nederland hoog blijven scoren op de lijst van kenniseconomieën dan zijn investeringen in de volle breedte van het onderwijs nodig. Maar juist nu wordt het onderwijs bedreigd door een ernstig lerarentekort. De werkdruk in het onderwijs is hoog en de salarissen lopen achter. Onderwijs moet nu concurreren met andere sectoren om hoogopgeleide jongeren en daarbij ontstaan grote problemen. De Algemene Onderwijsbond pleit daarom voor een investeringsprogramma voor het hele onderwijs, om achterstanden in te lopen en te werken aan de broodnodige kwaliteitsverbetering.

Lerarentekort put scholen uit

In het basisonderwijs worden vanwege een gebrek aan invallers kinderen verdeeld over andere klassen of naar huis gestuurd. Ondersteunende personeelsleden vangen klassen op waar geen leraar is en komen zo niet aan hun eigenlijke taken toe. In het voortgezet onderwijs en mbo groeit het aantal vakken waar geen docenten voor te krijgen zijn. Niet alleen exacte vakken, maar ook de meeste talen kennen tekorten. Lessen vallen uit of leerlingen werken op school zelfstandig onder begeleiding van docenten of ondersteunend personeel. Scholen zijn continu bezig om noodoplossingen te zoeken. 'Dat put schoolteams uit', zegt AOb-voorzitter Liesbeth Verheggen daar over. 'En een structurele oplossing lijkt niet in zicht'

Code rood

Wat is de stand van zaken in het onderwijs na 400 dagen kabinetsbeleid, na massale acties in het primair onderwijs en sterk toenemende ontevredenheid in de andere onderwijssectoren? De mensen in de onderwijssector zelf luiden de noodklok en worden daarin ondersteund door de publieke opinie en vele wetenschappelijke onderzoeken.

In dit investeringsplan zeggen we dat de overheid haar zorg voor het onderwijs moet waarmaken. En dat menen we. Ondanks duidelijke signalen, is de achterstand van de onderwijssalarissen ten opzichte van andere beroepen nog niet ingelopen. De sector onderwijs kan een veel aantrekkelijker werkgever zijn. Maar we zien juist dat de tekorten aan leraren basisonderwijs en voor veel vakken in het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs nog steeds dramatisch toenemen.

De werkdruk is een belangrijke reden voor leraren om de sector te verlaten. Passend onderwijs heeft het werk complexer gemaakt en de werkdruk verder verhoogd.

Naast de leraren spelen de andere personeelsleden een belangrijke rol. In het regeerakkoord werden deze vergeten. De woorden conciërge, onderwijsassistent, klassenassistent, ict-medewerker, instructeur, roostermaker, administratief ondersteuner, bibliothecaris, toa en vergelijkbare functies komen vrijwel niet voor in officiële stukken. Terwijl voor goed onderwijs, voor de veiligheid, goede ondersteuning bij natuur en techniek, extra handen in de klas, goede administratie, goede ICT en onderwijs- ondersteunende functionarissen onontbeerlijk zijn. Niet alleen de leraren maken de school, maar ook de vele andere werknemers. Ook deze werknemers in het onderwijs hebben te maken met toenemende werkdruk en een onderwaardering van hun werk.

De kwaliteit van het onderwijs staat onder druk. De hoogste tijd om daar wat aan te doen. Achterlopende salarissen en werkdruk zijn een groot probleem in het onderwijs. Van de startende leraren in het primair en voortgezet onderwijs stopt 25% binnen vijf jaar en stapt over naar werk buiten het onderwijs. In het middelbaar beroepsonderwijs stopt zelfs meer dan 25% van de startende docenten binnen een jaar.

Daarom presenteren wij hier onze voorstellen voor het stapsgewijs verbeteren van het werk in de onderwijssector. Een realistisch plan. We overvragen niet. Maar een overheid die wil investeren in de kenniseconomie heeft daarvoor goed opgeleid personeel nodig. Dat kost wat, maar het is een investering die zich uiteindelijk weer terugbetaalt, in de vorm van goed opgeleide jongeren die hun weg weten te vinden in de maatschappij en in hun werk.

1. Noodzakelijk: brede investeringen in onderwijs

Voor de financiering is het onderwijs volledig afhankelijk van de overheid. Die faalt: achtereenvolgende kabinetten komen afspraken over loonontwikkeling niet na, de financieringssystematiek zet onderwijs structureel op achterstand en het overlegstelsel hapert. Ook op materiële zaken is bezuinigd. Deze bezuinigingen worden weer doorgeschoven naar de post personeel. Boven de

markt hangen nog steeds zogenaamde taakstellingen, een mooi woord voor bezuinigingen, van 183 miljoen. De overheid maakt duidelijk de grondwettelijke taak van 'aanhoudende zorg voor het onderwijs' niet waar.

Het gevolg is dat de werknemers in het onderwijs te maken hebben met een steeds hogere werkdruk en een achterblijvend salaris. Het salaris is niet concurrerend. Hierdoor neemt de aantrekkelijkheid van het werken in het onderwijs af. Er zijn structureel kwalitatieve en kwantitatieve tekorten aan leraren in het primair onderwijs (po), maar ook in het voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Het hoger beroepsonderwijs (hbo) heeft te maken met veel flexibele contracten en dat betekent: meer werkdruk en een onzeker salaris.

Er is maar één oplossing om de kwaliteit van het onderwijs te borgen: een stabiele financieringssystematiek en een forse investering in het onderwijs waardoor geld vrijkomt voor betere salarissen en aanpak van werkdruk.

2. Financieringsproblemen

- *Structureel: tekortschietende financiering voor personeel*

Formeel zijn over de salarisverhouding tussen de markt en het onderwijs afspraken gemaakt. Dat heet de referentiesystematiek. Deze kent als uitgangspunt dat de loonontwikkeling in de markt één-op-één wordt doorgegeven aan de onderwijswerkgevers. Daarnaast geldt dat de kosten voor werknemers die carrière maken - de incidentele loonontwikkeling - ook één-op-één wordt doorvertaald. Datzelfde geldt ook voor de kostenstijgingen voor de pensioenen en de sociale zekerheid, zoals die zich voordoen in de marktsector.

Dat klinkt goed, maar de werkelijkheid is een andere. Om te beginnen kan het kabinet ervoor kiezen om het referentiemodel niet of niet helemaal te volgen en beleidsmatige kortingen toe te passen. Zo werd vanaf 2009 gedurende 5 jaar de nullijn toegepast en de ontwikkeling in de marktlonen niet gevolgd. Voor 2015 en 2016 werd de incidentele loonontwikkeling niet uitbetaald. Allemaal ingrepen, die mogelijk worden gemaakt door een structurele afspraak dat de overheid met steun van de Tweede Kamer de uitgangspunten van het referentiemodel terzijde kan schuiven.

Het lijkt dus een deugdelijke afspraak, maar in de praktijk wordt deze regelmatig opzij geschoven, waardoor het onderwijs op achterstand komt. In de afgelopen 20 jaar is de structurele loonstijging totaal 11 keer verminderd en 4 keer verhoogd ten opzichte van de markt. Op de post incidenteel loon is 19 keer gekort en ook de vergoeding voor pensioenlasten en sociale lasten is regelmatig gekort.

Het model dat achter de referentiesystematiek schuilgaat, kent nog een reeks knelpunten. Zo laat het structureel beloningscomponenten buiten beschouwing die in de markt van belang zijn. Het gaat daarbij om variabele

beloning (bonussen, winstdeling) en om secundaire arbeidsvoorwaarden (reiskostenvergoeding). Ten slotte gaat het referentiemodel bovendien voorbij aan het feit dat er in de onderwijssector sprake is van een andere samenstelling van de werknemerspopulatie. In het onderwijs werken veel meer hoger opgeleiden dan in de markt. De bovengemiddelde stijging van de contractlonen van hoger opgeleiden in de markt stelt daarom stap voor stap het onderwijs op achterstand.

Op grond van bovenstaande ontwikkelingen is het beloningsverschil tussen markt en overheid de laatste jaren steeds groter geworden. Met een inmiddels bekend effect: het wordt voor het onderwijs steeds moeilijker om voldoende gekwalificeerde mensen te vinden en te behouden.

- *Structureel: te lage bekostiging onderwijsuitgaven*

Onderwijsinstellingen krijgen het geld voor de salarissen en andere arbeidsvoorwaarden tegelijk uitgekeerd met de andere onderwijsuitgaven, de lumpsum. Binnen dat totale budget hebben ze de vrijheid om te schuiven. Van huisvesting naar leermiddelen naar personeel. In de praktijk is dat een vrij armoedige vrijheid, de vergoeding van de overheid dekt lang niet altijd alle noodzakelijke onderwijsuitgaven.

Een helder voorbeeld daarvan is de recente *Evaluatie van de materiële instandhouding in het primair onderwijs 2010-2014* (Berenschot 2017), waaruit duidelijk wordt dat scholen voor basis- en speciaal onderwijs geld tekortkomen voor schoonmaak, leermiddelen, ict of energie. Volgens de PO Raad gaat het om 1,4 miljard in vier jaar, geld dat volgens de onderzoekers van Berenschot onder meer wordt verhaald op de personeelskosten.

- *Taakstellingen*

Te lage ramingen van studentenaantallen leiden automatisch tot tegenvallers op de onderwijsbegroting en dan moeten er ergens anders weer bezuinigingen gezocht worden. Daarnaast duiken regelmatig nieuwe bezuinigingen op onder de naam doelmatigheidskorting of gewoon taakstelling. Welk woord ook wordt gebruikt: het gaat allemaal om bezuinigingen.

- *Structureel: haperend overlegstelsel*

Tot een kwart eeuw geleden werd het overleg over de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs gevoerd met de minister van Onderwijs. Stap voor stap heeft het ministerie dat overleg gedecentraliseerd. In de jaren negentig was de werkgeversvereniging HBO Raad de eerste die met de bonden ging overleggen over salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden. In 2013 was als laatste het primair onderwijs aan de beurt.

Het idee achter de decentralisatie was dat in plaats van één onderwijs-cao maatwerk per sector geleverd kon worden. In de praktijk zien we andere effecten optreden: een oplopende achterstand van de onderwijssalarissen

vergeleken met de markt. En prettig voor het ministerie: de overheid verschuilt zich achter een technische doorvertaling van de arbeidsvoorwaardenruimte naar het onderwijs. De minister gaat formeel niet meer over de salarissen, maar dicteert wel de arbeidsvoorwaardenruimte. Het overleg over financiering van het onderwijs is nu een tweetrapsraket geworden. Eerst praat de minister met de werkgeversverenigingen (PO Raad, VO Raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, Vereniging Samenwerkende Universiteiten) over bestuursakkoorden en de overige kosten.

Hun eigen positie hangt daarom samen met een goede verstandhouding met het ministerie van Onderwijs. Daarna stuurt het ministerie een *ruimtebrief* aan de werkgevers over de verhoging van de onderwijssalarissen. Over de invulling van die ruimte mogen bonden en werkgevers dan overleggen. De ruimtebrief wordt niet bekend gemaakt aan de bonden. Dit zorgt voor veel vertraging in het overleg. En het is de vraag of er zo wel sprake is van open en reëel overleg.

Maar er is ook nog directe invloed op de arbeidsvoorwaarden. In het regeerakkoord schreef de minister op dat hij alleen 270 miljoen voor onderwijssalarissen beschikbaar wilde stellen als de bovenwettelijke aanvullingen op de werkloosheidsuitkeringen geschrapt werden. Een stellingname die op gespannen voet staat met ILO-verdragen en de vrijheid van onderhandelen. Op andere momenten als het zo uitkomt, benadrukt de minister dat 'het aan sociale partners is'. De formele afstand tussen overheid en de uiteindelijke totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden is daarmee schijn.

Dat moet anders. Daarom stellen wij een forse verandering van het overlegstelsel voor:

- De referentiesystematiek moet onverkort worden toegepast, geen beleidsmatige ingrepen die leiden tot nieuwe achterstanden.
- De jaarlijkse ruimtebrief moet openbaar gemaakt worden.
- Een ander overlegstelsel is noodzakelijk, waarbij de verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen – overheid, werkgevers, vakbonden – recht doet aan hun rol. Over de vormgeving daarvan gaat de AOb graag met betrokkenen in gesprek. Belangrijk onderdeel is dat de positie van de rijksoverheid, als financier van het onderwijs en grondwettelijk verantwoordelijk voor 'de aanhoudende zorg voor het onderwijs' zichtbaarder wordt.
- De ramingssystematiek moet verbeterd worden, te lage ramingen mogen niet automatisch tot nieuwe bezuinigingen leiden.
- Voldoende bekostiging voor materiele uitgaven.
- Personele bekostiging moet ook echt aan personeel besteed worden.

- Stoppen met efficiencykortingen in een sector waar het personeel al achterloopt in salaris en te maken heeft met een grote werkdruk.
- Inhalen achterstallig onderhoud. In totaal gaat het in dit meerjarenplan om een extra investering van bijna 3 miljard om de aantrekkelijkheid van het beroep te verbeteren.

3. Salarissen

De salarissen in het onderwijs zijn al sinds het begin van deze eeuw te laag om te concurreren met andere sectoren. Dat zegt niet alleen de Algemene Onderwijsbond, het wordt bevestigd door wetenschappers, adviesorganen en internationale onderzoeken. We zetten een greep uit de uitspraken en onderzoeken daarover op een rij. Die beweringen komen niet uit de lucht vallen, maar zijn gestoeld op degelijk onderzoek.

Oeso: lerarensalarissen zijn te laag

De OESO, de organisatie die rijke industrielanden met elkaar vergelijkt, waarschuwde in 2018 in Education at a Glance voor de matige aandacht voor gebrekkige investeringen in het voorschoolse- en kleuteronderwijs. Juist voor achterstandsgroepen is die eerste periode in het onderwijs belangrijk om hun talenten te ontwikkelen, benadrukt het rapport. Wereldwijd ziet de OESO dat de lerarensalarissen in zijn algemeenheid een stijgende trend vertonen en weer op het niveau van voor de economische crisis liggen. Nederlandse leraren worden absoluut gezien wel goed betaald ten opzichte van hun collega's in andere landen.

Dat voordeel is weg, wanneer de lerarensalarissen worden vergeleken met andere hoger opgeleiden werkzaam in Nederland. De OESO ziet dan dat het salaris van een leerkracht primair onderwijs in 2016 fors achterblijft, namelijk 27 procent. In de bovenbouw van het voortgezet onderwijs is dat gemiddeld 8 procent. 'Lerarensalarissen zijn laag in vergelijking met andere hoger opgeleiden. Dat is het kernprobleem om jongeren voor de klas te krijgen', was in 2017 de hoofdboodschap van de OESO in Education at a Glance.

Salarisachterstand ten opzichte van andere hoger opgeleiden

Leraar primair onderwijs

Nederland	- 27 procent
OESO-gemiddelde	- 14 procent
EU-gemiddelde	- 12 procent

Leraar voortgezet onderwijs

Nederland	- 8 procent
OESO-gemiddelde	- 4 procent
EU-gemiddelde	0 procent

(Bron: EAG 2018)

Hoogleraar Frank Cörvers concludeert in zijn onderzoek "Telkens weer nieuwe ingrepen in de lerarensalarissen hebben er toe geleid dat we nu al tientallen jaren bij herhaling worden geconfronteerd met een kwantitatief en kwalitatief tekort aan leraren". Sinds de jaren tachtig zijn de lerarensalarissen over de hele linie lager geworden ten opzichte van andere beroepen. Vooral academici in het onderwijs lopen fors achter, dat kan oplopen tot 20 procent lager dan leeftijdsgenoten. De nullijn van de afgelopen jaren versterkt die achterstand ten opzichte van de markt, signaleert hij in zijn onderzoek.

De Onderwijsraad pleit in zijn advies *Ruim baan voor leraren* van november 2018 voor één loongebouw voor meer onderwijssectoren en voor verruiming van loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden. Daarbij zegt de Onderwijsraad dat een nieuw perspectief op het leraarschap alleen kans van slagen heeft als ook de financiële consequenties worden gezien en aanvaard.

De AOb vindt dat nú maatregelen genomen moeten worden om het carrièreperspectief in het onderwijs te verbeteren, om de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten. En dat is hard nodig.

In het basisonderwijs is al een groot tekort aan leraren te zien, in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs geldt dat voor een groeiend aantal vakken. Het is niet langer alleen de exacte hoek (wiskunde, natuurkunde, scheikunde, informatica en techniek), maar ook verschillende talen (Nederlands, Duits, klassieke talen).

De afgelopen jaren ziet de Algemene Onderwijsbond verschillende signalen die duidelijk maken dat jongeren de lerarenopleidingen mijden. De instroom in de Pabo is dit jaar weliswaar iets gegroeid, maar de instroom in de lerarenopleidingen neemt nog steeds af.

Meer masters? Meer betalen!

Veel landen stellen minimaal een masteropleiding verplicht om leraar te kunnen worden. Iets wat langzaamaan ook in Nederland een trend wordt. Er is flink geïnvesteerd in het binnenhalen van meer masters in het onderwijs met bijvoorbeeld de academische pabo's. Of de Lerarenbeurs waar duizenden docenten hun mastertitel mee halen. In bestuursakkoorden voor basis- en voortgezet onderwijs zijn streefcijfers afgesproken. In 2020 moet een derde van alle leraren basisonderwijs een master hebben, in het voortgezet onderwijs de helft.

Een prachtige ambitie, maar onhaalbaar als het salaris niet meebeweegt. Leraren zelf geven in evaluaties van de Lerarenbeurs aan dat ze niet eens beginnen aan een masterstudie of stoppen met de opleiding, omdat het geen interessantere leraar-functie of een hoger salaris oplevert voor degenen die juist hun kennis en capaciteiten willen benutten bij het lesgeven. Alles bij elkaar kunnen we zeggen dat door de salarissen en niet waargemaakte doorstroomperspectieven, de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs

zwaar onder druk staat. Dat levert grote risico's op voor de kwaliteit van het onderwijs.

Hoge salarisschaal juist bij lesgeven

Doorgroei naar de hoogste lerarensalarisschaal moet bereikbaar zijn voor docenten die blijven lesgeven. Nu zijn zij min of meer gedwongen om een functie buiten de klas te zoeken om voor een hoger salaris in aanmerking te komen. In het functiewaarderingssysteem moeten onderwijsinhoudelijke criteria een plek krijgen, zodat lesgeven hoger wordt gewaardeerd.

Herwaardering ondersteunende en beheersfuncties

In het onderwijs is sprake van een grote mate aan diversiteit aan onderwijsondersteunende en beheersfuncties. Veel functiebeschrijvingen van onderwijsondersteuners en beheerspersoneel zijn al jaren niet meer geactualiseerd. Het gaat om nieuwe functies en functies die door veranderingen in het onderwijs zwaarder zijn geworden. Of de salarissen zijn niet meer concurrerend met vergelijkbare functies in de marktsector. Verder willen we een verbetering van het carrièreperspectief voor werknemers in deze functies. Een begin daarvan is er al.

Zo komt er in het mbo een instructeursbeurs om een bachelor of een associate degree te halen. Het pedagogisch didactisch getuigschrift is inhoudelijk verzaamd en een tweejarige opleiding geworden. In het mbo gelden nieuwe bekwaamheidseisen voor onderwijsondersteuners (instructeurs). Bij die nieuwe opleidingseisen horen ook betere carrièreperspectieven.

Voorstellen voor alle onderwijssectoren:

- *Om de achterstand in te halen die is ontstaan in de jaren van de nullijn is een extra salarisverhoging van 5% nodig voor de werknemers in po, vo, mbo, hbo. Deze kan over meer jaren verdeeld worden. De kosten daarvan bedragen 985 miljoen.*
- *Een extra investering voor de herwaardering en een beter carrièreperspectief voor de ondersteunende functies, totaal is daarvoor 300 miljoen nodig.*
- *Om meer masters binnen te halen moet extra geld beschikbaar gesteld worden.*
- *De functiewaarderingssystematiek voor leraren moet meer onderwijsgericht zijn. Juist voor een leraar die uitstekend lesgeeft en blijft lesgeven moet een hogere salarisschaal bereikbaar zijn.*

4. Werkdruk

De werkdruk in het onderwijs is hoog en belemmert verdere verbetering en vernieuwing van het onderwijs. De hoge werkdruk is een van de belangrijkste

redenen voor leraren om het onderwijs weer te verlaten. In het primair onderwijs is nu extra geld geïnvesteerd om de werkdruk omlaag te brengen. Maar ook in de andere onderwijssectoren is de werkdruk hoog en daar is geen extra geld beschikbaar. De Algemene Onderwijsbond geeft aan op welke manieren de werkdruk in de verschillende onderwijssectoren omlaag kan. Dat vraagt om forse investeringen (bijvoorbeeld in het vo) en zal de vraag naar extra leraren en ondersteunend personeel doen toenemen. Dat dit niet in één jaar lukt, begrijpt de AOb terdege.

Die hoge werkdruk kent een reeks van negatieve neveneffecten. Zo is het ziekteverzuim in het onderwijs relatief hoog. De sector kent het hoogste percentage aan burn-outklachten. Er wordt structureel overgewerkt om het normale werk af te krijgen, ook in het weekend en tijdens vakanties. Daardoor blijft er te weinig tijd over voor bijscholing en vernieuwing. De ruimte die leraren krijgen voor scholing en innovatie is te beperkt. De werkdruk schaadt bovendien het imago van het onderwijs: wie wil er graag in een sector werken, waar een burn-out op de loer ligt? Zo is dit voor 25% van de startende leraren in het voortgezet onderwijs een belangrijke reden om binnen enkele jaren te stoppen. In het mbo stopt zelfs meer dan 25 % van de startende docenten binnen één jaar.

Dankzij de enorme inzet van onze collega's behoort het Nederlandse onderwijs nog tot de internationale subtop. Het is beter dat de mensen in het onderwijs de kans krijgen om meer tijd te investeren in de leerlingen en in de ontwikkeling van hun vak. Gaat de werkdruk omlaag, dan wordt het werk aantrekkelijker. Zijn de lessen nog beter. Is er ruimte voor innovatie van onderop. En daalt het ziekteverzuim.

Per onderwijssector liggen de oplossingen verschillend, maar in grote lijnen gaat het om een te grote lessentaak, teveel overige taken, teveel administratieve lasten, te grote groepen en te weinig handen in de klas en op school. Voor het ondersteunend personeel geldt dat taken naar hen verschuiven waardoor de werkdruk toeneemt. Vaak worden zij niet vervangen als zij verlof hebben of bijscholen.

5. Salaris en werkdruk per sector

Primair onderwijs

Het primair onderwijs bevindt zich in een heftige periode. Het lerarentekort zorgt voor grote problemen in de dagelijkse praktijk van alle scholen in Nederland. Zo begonnen vele scholen het schooljaar met onvervulde vacatures. Het zet de kwaliteit van onderwijs onder druk. Vele scholen zien zich genoodzaakt klassen samen te voegen of onbevoegden of zelfs ouders (zonder bevoegdheid) voor de klas te zetten.

De oorzaken van het tekort zijn grotendeels te zoeken in de onaantrekkelijkheid van het beroep. Een te laag salaris en een te hoge werkdruk maken de sector tot een minder aantrekkelijke. De jarenlange

achterstand op de markt eist nu zijn tol. De oplossing vraagt dan ook een aanpak van meerdere jaren, waarbij extra middelen essentieel zijn.

Het afgelopen jaar heeft de overheid extra middelen uitgetrokken voor het primair onderwijs. 430 miljoen om de werkdruk te verlagen en 270 miljoen om de salarissen van de leerkrachten te verbeteren. Een mooie eerste stap, maar desondanks onvoldoende.

Werkdruk

In februari 2018 is een akkoord gesloten om de werkdruk structureel te verminderen, ook in de cao-po zijn over de werkdruk afspraken gemaakt. De inzet van de AOb en FNV Onderwijs en Onderzoek om meer zeggenschap bij de schoolteams neer te leggen is daarin vastgelegd. Schoolteams besluiten over de inzet van middelen om werkdruk te bestrijden. Ook bepaalt het schoolteam hoe zij het werk op school verdelen. De komende jaren zal via dit systeem de werkdruk adequaat aangepakt moeten worden. Hiervoor is 430 miljoen beschikbaar. Tevens dient de administratieve regeldruk teruggebracht te worden. Op de langere termijn zullen werkdrukmaatregelen als kleinere klassen, minder lestijd en meer ontwikkeltijd en meer handen in de klas en op school verdere verbetering kunnen brengen.

Salarissen

Onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders zijn voor het goed functioneren van een school essentieel. Voor de komende cao is er voor deze groepen een belangrijke stap nodig. De herwaardering van de functies en betere ontwikkelingsmogelijkheden moeten voor hen het werken aantrekkelijker maken. Daarvoor is ten minste 90 miljoen nodig.

Ons jarenlange streven om de laagste lerarschaal LA af te schaffen is gerealiseerd. Alle leerkrachten zijn per september 2018 overgegaan naar een hogere loonschaal, die meer recht doet aan de verantwoordelijkheden die zij dagelijks dragen. Maar daarmee is nog niet de gehele loonkloof met het voortgezet onderwijs gedicht. Daarvoor is nog 560 miljoen extra nodig.

Voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs is sprake van een toenemend aantal tekortvakken. Achterblijvende salarissen en de hoge werkdruk zijn daar debet aan. Op de korte termijn staat de aanpak van werkdruk op nummer één in het voortgezet onderwijs. Er is te weinig tijd voor het voorbereiden van lessen, het aantal lessen is teveel, er zijn teveel overige taken en er is te weinig ontwikkeltijd. Teveel leraren stoppen na enkele jaren met lesgeven, veel leraren kampen met burn-out verschijnselen. Dit zijn belangrijke oorzaken van het lerarentekort in deze sector.

Werkdruk

Om de werkdruk te verminderen wil de AOb tot afspraken komen over een beperking van de lestaak. Lestijd is nu op jaarbasis 750 klokuren en moet teruggebracht worden naar rond de 630 uur. We willen uiteindelijk toe naar 20

lessen per week van 50 minuten. Op die manier krijgt een docent meer tijd om de les voor te bereiden en zijn vak bij te houden. Er bestaat veel draagvlak voor deze maatregel. Drie jaar geleden is hier al een motie over aangenomen in de Tweede Kamer. Nu moet het Kabinet daarvoor geld voor vrijmaken. De kosten van het terugbrengen van het aantal lessen kost 675 miljoen euro.

Maar met alleen minder lessen ben je er niet. De groepen moeten kleiner. Reguliere groepen van 25 scholieren of meer moeten worden opgesplitst en starters moeten de optie krijgen om minder lessen te draaien om te kunnen wennen aan het werk dat ze uitvoeren. We willen dat in een meerjarig plan geld beschikbaar gesteld wordt en naar deze situatie toegewerkt wordt.

Voor ondersteunend personeel moet vervanging beschikbaar zijn als men deelneemt aan cursussen en scholingen.

Salarissen

Uit het onderzoek naar de salarissen in het voortgezet onderwijs blijkt dat de beginsalarissen van leraren goed zijn, maar dat al na een jaar of vijf een discrepantie met de marktsector optreedt. De sector heeft enerzijds te maken met krimp, maar ook met een toenemend aantal tekortvakken. Om te concurreren met de markt dient extra geld beschikbaar te komen om de salarissen te verbeteren. Schaal LC moet voor iedere leraar bereikbaar zijn. Dat kost 246 miljoen euro. Het aantal leraren in LD-functies moet tenminste gehandhaafd blijven.

Ook voor ondersteunend en beheerspersoneel in het voortgezet onderwijs moeten de carrièremogelijkheden verbeterd worden. Door onderwijsontwikkelingen en nieuwe technologieën zijn functieomschrijvingen niet altijd meer up to date. Er is ten minste 80 miljoen extra nodig om deze functies en salarissen te herwaarderen en te actualiseren.

Middelbaar beroepsonderwijs

Het mbo heeft al jaren te maken met downgrading. Leraren worden in de laagste salarisschaal ondergebracht en er zijn niet veel mogelijkheden om door te groeien naar een hogere lerarenschaal. Dit speelt vooral buiten de Randstad. Hetzelfde geldt voor de instructeurs. Ook zij worden laag ingeschaald. Het mbo heeft nu te maken met een tekort aan leraren in bepaalde vakken. Als de sector niet aantrekkelijker wordt dan zal het tekort alleen maar oplopen.

Werkdruk

Het personeel heeft te maken met toenemende werkdruk. In de cao-mbo zijn afspraken gemaakt over de aanpak van werkdruk. Elke mbo-instelling dient een werkdrukplan te hebben met instemming van de OR. De komende jaren zullen we actief leden ondersteunen bij het opstellen en uitvoeren van deze plannen.

Salarissen

Op dit moment is het noodzakelijk voor de sector mbo om te kijken naar het salarissysteem. Dat de salariëring in het mbo achterblijft heeft meerdere aspecten. Er is achterstand ontstaan door de nullijn en daardoor nemen tekorten aan personeel toe. De bekostiging wordt niet over de hele linie goed ingezet ten behoeve van het personeel. En omdat te weinig geld gereserveerd wordt voor personeel zijn de doorgroeimogelijkheden voor docenten, instructeurs en andere functionarissen beperkt.

We zien zelfs een omgekeerde beweging, er is sprake van downgrading. Meer leraren dan vroeger blijven nu in schaal LB. In het functiewaarderingssysteem leiden vooral management- en coördinatietaken tot een hogere functie-indeling, maar daarmee wordt de leraar uit de klas gehaald. De AOb is van mening dat deze trend gekeerd moet worden. Voor iedere leraar mbo moet een lerarenschaal op niveau schaal LC bereikbaar zijn. Ook moet er meer ruimte komen voor schaal LD voor leraren die ingezet worden in het lesgeven. Hiervoor is 117 miljoen nodig.

Ondersteunend- en beheerspersoneel

Het functiewaarderingssysteem voor ondersteunend en beheerspersoneel is achterhaald. Veel functieomschrijvingen zijn verouderd en niet aangepast aan moderne taken op het gebied van communicatie en ict. Het is nodig om deze functieomschrijvingen te actualiseren en te herwaarderen.

Om de mbo-sector aantrekkelijk te houden voor vakmensen zijn ook voor instructeurs betere salarissen nodig. Nu worden instructeurs veelal ingeschaald in schaal 7. Sinds 1 augustus 2018 worden aan instructeurs (onderwijsondersteuners) bekwaamheidseisen gesteld. De AOb stelt voor om schaal 7 en 8 te combineren en daarin 10 treden op te nemen. En daarnaast om doorgroeimogelijkheden te creëren naar schaal 9.

Het takenpakket van onderwijsondersteuners is de afgelopen jaren onderhevig geweest aan veranderingen. Er wordt steeds meer van onderwijsondersteuners geëist. Schaal 4 voldoet niet meer aan de eisen van deze tijd. De AOb stelt voor om schaal 4 en 5 in te vlechten. En doorgroeimogelijkheden te creëren naar schaal 6.

Om de obp-functies te herwaarderen en meer carrièremogelijkheden te bieden is 70 miljoen nodig.

Hoger beroepsonderwijs

Werkdruk en flex

In de cao-hbo zijn afspraken gemaakt over de aanpak van de werkdruk. Het hbo is bezig met het uitvoeren van deze cao-afspraken over het werkdrukbeleid. Daarnaast zijn cao-afspraken gemaakt over het terugdringen van flexcontracten. Het terugdringen en beprijzen van onnodige flex heeft positieve gevolgen voor de werkdruk van vaste en flexibele medewerkers.

Ondertussen groeit het aantal studenten in het hbo de afgelopen jaren in een hoog tempo. De AOb vindt dat de bekostiging moet meegroeien, omdat we nu zien dat de groepsgrootte toeneemt en collegezalen voller worden. De zekerheid dat het geld dat zou vrijkomen uit het wegvallen van de basisbeurs en invoering van het leenstelsel, is onvoldoende gewaarborgd. Los daarvan vindt de AOb dat die groei gewoon bekostigd zou moeten worden door de overheid en niet vanuit het leenstelsel, waar de AOb tegen was en is. Hoger onderwijs moet voor iedereen toegankelijk blijven, ongeacht het inkomen van de ouders.

Salarissen

Ook voor het inkomen van de werknemers op flexibele contracten heeft het terugdringen en het duurder maken van flex positieve gevolgen.

Voor docenten HBO geldt tegenwoordig de eis dat zij een masteropleiding hebben, waarmee de nu veelgebruikte schaal 10 onvoldoende is in vergelijking tot andere beroepen waar een master wordt gevraagd. Schaal 11 moet het minimum worden, daarvoor is 22 miljoen euro nodig.

Voor onderwijsondersteunende functies moet de salarislijn drastisch verkort worden. Zodra de werknemer vak volwassen is moet de eindschaal bereikt worden, dat vraagt om 60 miljoen euro extra.

|

Investeringsplan

Nog deze kabinetsperiode zal er een begin gemaakt moeten worden met het inlopen van achterstanden en het investeren in onderwijs. Alleen dan kan de negatieve trend van lerarentekorten en dalende leerlingprestaties worden omgebogen. De AOb begrijpt dat dat niet in één klap lukt en doet in deze nota een realistische voorstellen. Sommige zijn inhoudelijk – zoals de voorstellen over het overlegstelsel – andere ook financieel. De laatste zetten wij hier op een rij:

Kosten x € 1 mln.	2019	2020	2021	2022
Sector po				
Extra salaris leraren, brug slaan tussen po en vo	560	560	560	560
Verbetering carrièreperspectief ondersteuners en schoolleiders	90	90	90	90
Inhaalslag achterstand: elk jaar cao-verhoging +1,25% boven referentieruimte	95	191	286	381
totaal	745	841	936	1.031
Sector vo				
Verbetering carrièreperspectief ondersteuners	80	80	80	80
Inhaalslag achterstand: elk jaar cao-verhoging +1,25% boven referentieruimte	77	153	230	306
Werkdruk elk jaar 1 lesuur minder (23 -> 20) m.i.v. 2019	225	450	675	675
Maximale kosten doorstroom van LB naar LC	246	246	246	246
totaal	627	929	1.231	1.307
Sector mbo				
Salaris leraren invlechten LB in LC	105	105	105	105
Salaris leraren meerkosten invlechten LC in LD voor 10%	12	12	12	12
Salaris onderwijsondersteuners invlechten schaal 7 in 8	8	8	8	8
Verbetering carrièreperspectief oop / obp	62	62	62	62
Inhaalslag achterstand: elk jaar cao-verhoging +1,25% boven referentieruimte	39	79	118	158
totaal	226	266	305	345
Sector hbo				
Salaris afschaffen schaal 10	22	22	22	22
Inhaalslag achterstand: elk jaar cao-verhoging +1,25% boven referentieruimte	35	70	105	140
Verbetering carrièreperspectief oop	60	60	60	60
totaal	117	151	186	221
Totaal alle sectoren	1.715	2.187	2.658	2.904