

# Verkenning Leraren

*Alexander Rinnooy Kan*



# 1. INLEIDING

**Goed onderwijs staat of valt met goede leraren. In Nederland geven 230.000 vrouwen en mannen elke dag met hart en ziel les aan hun leerlingen. Het is een beroepsgroep waar we zuinig op moeten zijn. Ons onderwijs is geen rustig bezit en de leraar voor de klas geen vanzelfsprekendheid. De beroepsgroep heeft veeleisende jaren achter de rug.**

In 2007 was ik voorzitter van een commissie die onder de titel 'LeerKracht!' waarschuwde voor een dreigend kwantitatief én kwalitatief lerarentekort. Zorg daarover bestond al veel langer. De commissie - voor de helft bestaande uit leraren - bepleitte verbeteringen langs drie lijnen: een betere beloning, een sterker beroep en een professionelere school.

Elf jaar later is het beeld van de opbrengst wisselend. Opeenvolgende kabinetten hebben met gemengde resultaten geïnvesteerd in een betere salariering van leraren en in meer functiedifferentiatie. Er is meer geld gekomen voor professionalisering, en de Lerarenbeurs en de Promotiebeurs zijn een succes geworden. Leraren hebben via de medezeggenschap en via het recent wettelijk verankerde professioneel statuut meer invloed en zeggenschap binnen de school. En scholen die excellent zijn, worden erkend en ontvangen een predicaat.

Op andere vlakken is de gewenste vooruitgang echter achtergebleven. De versterking van de beroepsgroep, in mijn ogen onverminderd de belangrijkste aanbeveling, is onvoldoende tot stand gekomen. De daartoe opgerichte Onderwijscoöperatie (OC) heeft, ondanks de hoge ambities en de inzet van vele medewerkers en hun organisaties, niet gebracht wat ervan werd gehoopt en houdt per 1 januari 2019 op te bestaan.

Minister Slob heeft mij tegen deze achtergrond gevraagd te verkennen wat op dit terrein een volgende stap zou kunnen zijn. Ik doe dat graag, en heb daartoe allereerst gesproken met vele organisaties en met een aantal leraren die daarom hadden verzocht (een overzicht staat in bijlage I). Ik heb hen allen gevraagd wat er in hun ogen mis was gegaan, hoe we verder zouden moeten gaan en wat hun eigen bijdrage zou kunnen zijn. Ik ben alle gesprekspartners zeer erkentelijk voor hun tijd en voor hun openhartigheid. Ik heb er veel van geleerd. De ideeën die ik mede op basis van de gesprekken heb ontwikkeld, heb ik onlangs aan belangstellende leraren gepresenteerd op een bijeenkomst die ook via een livestream te bekijken was. Tijdens en na deze bijeenkomst heb ik van vele kanten interessante reacties mogen ontvangen. Het gesprek met de leraren is daarmee uiteraard niet voltooid en zal na deze verkenning moeten worden vervolgd.

Mijn algemene constatering op basis van al deze gesprekken is dat leraren zich veel te weinig betrokken hebben gevoeld bij de aanpak tot dusver. Dat geldt in het bijzonder voor de leraren die geen lid waren van een van de vijf organisaties waardoor de OC werd gedragen. Ondanks alle goede bedoelingen heeft de OC nooit de belofte kunnen waarmaken om van, voor en door alle leraren te zijn.

Daarnaast is er onevenredig veel nadruk komen te liggen op het lerarenregister. Dat register, waarin leraren geacht worden hun bekwaamheidsonderhoud bij te houden, zou een sluitstuk hebben moeten zijn, maar werd de hoofdzaak en domineerde de beeldvorming rond de Wet Beroep Leraar. Het werd door veel leraren eerder ervaren als een bedreiging dan als een steun in de rug voor de professie.

Er was, kortom, gebrek aan draagvlak en eigenaarschap bij leraren. Ze voelden en voelen zich veel te weinig onderdeel van het proces. Brede betrokkenheid van de leraren bij elk denkbaar vervolg is dan ook essentieel.

Voor de oorspronkelijke doelstelling valt nog steeds veel te zeggen. Een sterke, nationale beroepsorganisatie van leraren met breed draagvlak zou naar mijn overtuiging een goede zaak zijn, in de eerste plaats voor de leraren zelf om meer invloed te kunnen uitoefenen en om hun belangen beter te kunnen behartigen. Er is daarnaast vanuit de politiek, de overheid en de andere organisaties in het onderwijsveld zoals de sectorraden, grote behoefte aan een gesprekspartner die namens alle leraren het woord kan voeren.

Maar het is onvermijdelijk te constateren dat de poging om deze beroepsorganisatie te vormen vanuit bestaande organisaties, ondanks al het harde en goed bedoelde werk, niet is gelukt. Ik acht de kans van slagen om een nieuwe organisatie langs een vergelijkbare weg 'top down' tot stand te brengen buitengewoon gering. In tegenstelling tot bij de verpleegkundigen – waarnaar in dit verband nog al eens wordt verwezen – is er geen natuurlijk vertrekpunt voor een dergelijke poging in de vorm van een dominante speler die het voortouw kan nemen.

De kunst zal dus zijn om een frisse start te maken en leraren in de gelegenheid te stellen om zichzelf van onderop te organiseren, uiteraard met ruimte voor alle bestaande organisaties om daaraan constructief bij te dragen. Het is essentieel om dit keer wel een breed draagvlak veilig te stellen. Aan alle leraren – ook de (nog) niet georganiseerde – moet daarom een ruime kans op betrokkenheid worden geboden.

Juist de vraagstukken rond OC en lerarenregister bieden hiervoor een passend vehikel. Bij onderzoek onder leraren blijkt namelijk een opvallend grote bereidheid te bestaan om door te groeien in hun vak en zich blijvend verder te ontwikkelen. In de Staat van de Leraar 2016 geeft 93 procent van de leraren aan het werken aan professionalisering (zeer) belangrijk te vinden. Als gevraagd wordt naar de thema's waarop zij verder willen professionaliseren, komt vakinhoud bovenaan (63 procent), gevolgd door persoonlijke ontwikkeling (46 procent) en didactische vaardigheden (43 procent).

Professionele ontwikkeling, met bekwaamheidsonderhoud (vakgebied, pedagogie, didactiek) als belangrijk onderdeel daarvan, wordt door leraren alom nuttig en noodzakelijk gevonden, zeker als het gecombineerd kan worden met inspirerende contacten met collega's. De onderliggende liefde voor het beroep die daaruit spreekt, is kenmerkend voor alle succesvolle professies. Bij advocaten, accountants en medisch specialisten bestaat een vergelijkbare gretigheid om zich voortdurend te blijven ontwikkelen en om de beroepsuitoefening gezamenlijk te verbeteren.

Mijn advies is dan ook om het ondersteunen en organiseren van de professionele ontwikkeling als vertrekpunt voor het vervolg te kiezen. Leraren verdienen daarvoor ruim baan te krijgen. De daarvoor te onderhouden contacten met vakgenoten en collega's, ook van andere scholen, zullen naast nuttig ook motiverend zijn. Hieronder kom ik met een voorstel om daartoe van onderaf een nieuwe structuur te ontwikkelen. Leraren krijgen en houden daarbij het voortouw. De precieze vormgeving kan en mag royaal variëren; een blauwdruk vanuit Den Haag moet absoluut worden voorkomen.

## 2. TIJD, GELD EN AANBOD

**Er zijn drie essentiële voorwaarden voor professionele ontwikkeling: tijd, geld en inhoud.**

Op dit moment zijn tijd en geld voor de professionalisering van de individuele leraar in sommige, maar nog niet alle cao's geregeld. In het primair onderwijs heeft een leraar met een voltijdaanstelling jaarlijks recht op een budget van € 500 en 80 uur (2 uur per week). Een leraar in het voortgezet onderwijs heeft op grond van de cao een persoonlijk basisrecht van € 600 per jaar en 83 klokuren per schooljaar. In de cao voor mbo-leraren is wel tijd geregeld voor de individuele leraar, namelijk jaarlijks 59 uur ten behoeve van scholing en professionalisering en 107 uur per fte op teamniveau, maar geen persoonlijk budget.<sup>1</sup>

Om een gelijk speelveld te creëren en de basisvoorwaarden voor de leraren in alle sectoren op hetzelfde niveau te brengen, zou ook in de cao voor de mbo-sector een persoonlijk scholingsbudget opgenomen dienen te worden. Mijn eerste aanbeveling aan de minister is om dat met kracht te bevorderen.

Professionele ontwikkeling is een individueel recht van elke leraar, geen vrijblijvende optie. De schoolleiding is gehouden om de leraar in de gelegenheid te stellen om dat recht uit te oefenen. Dit is helaas nog lang niet overal vanzelfsprekend. Leraren geven aan dat de formele rechten weliswaar (deels) op orde zijn, maar dat de uitoefening ervan niet altijd zonder slag of stoot kan plaatsvinden. In de praktijk ervaren zij niet zelden tegenwerking vanuit de schoolleiding; dat leidt logischerwijs tot veel frustratie. Het moet overal de normaalste zaak van de wereld worden om in het reguliere functioneringsgesprek tussen leraar en leiding hierover afspraken te maken. Het professioneel statuut (dat met de Wet Beroep Leraar verplicht is geworden) biedt ruim gelegenheid om afspraken te maken tussen schoolleiding en leraren over de manier waarop ontwikkeling wordt gefaciliteerd.

Zowel de vakbeweging als de medezeggenschapsraad kunnen daarbij een nuttige rol spelen. Ook de laatste kan leraren helpen bij het uitoefenen van de rechten die hen toekomen, en heeft daar ook de bevoegdheden toe. De personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad heeft immers instemmingsbevoegdheid ten aanzien van de afspraken met betrekking tot de nascholing van het personeel. Het lijkt mij nuttig dat de medezeggenschapsraad nog eens nadrukkelijk wordt gewezen op deze taak.

Van de schoolleiding mag worden verwacht dat zij jaarlijks verantwoording aflegt over tijd en geld die zij voor professionele ontwikkeling beschikbaar heeft gesteld. Ik stel voor om de schoolleiding daartoe ook formeel te verplichten, en om de Inspectie van het Onderwijs op te dragen om daarop passend toezicht te houden.

Naast tijd en geld is ruimte voor inhoudelijk goede ontwikkelingsmogelijkheden die aansluiten bij de wensen en behoeftes van leraren de derde voorwaarde. In de huidige situatie is die ruimte beperkt en lopen kwaliteit en relevantie sterk uiteen. In de toekomst zal een beter professioneel ontwikkelingsklimaat tot stand moeten komen met grote invloed en betrokkenheid van de leraren zelf. De professie verdient hier het primaat. Leraren zouden grote vrijheid moeten hebben om hun eigen keuzes te maken en samen met hun collega's eigen opvattingen te ontwikkelen over na te streven beroepsstandaarden. Zo moeten bijvoorbeeld keuzes voor bepaalde vormen van bekwaamheidsonderhoud niet eenzijdig door het schoolbestuur of de schoolleiding worden opgelegd zoals nu in de praktijk vaak gebeurt, al kan er natuurlijk wel op schoolniveau over gesproken worden.

Bij het totstandbrengen van een goed ontwikkelingsklimaat moet recht worden gedaan aan de enorme diversiteit in het onderwijs. Een leraar die lesgeeft aan kinderen in groep 1 van de basisschool heeft een andere ontwikkelingsbehoefte dan een leraar die natuurkunde geeft in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs. Om recht te kunnen doen aan deze diversiteit is het onvermijdelijk om het gehele veld onder te verdelen in deelgebieden. Deze deelgebieden moeten voldoende homogeen zijn om daarbinnen tot een passend professionaliseringsaanbod op maat te kunnen komen.

Voor die indeling bestaan vele mogelijkheden. Het primair onderwijs zou als geheel kunnen worden benaderd, maar het is ook denkbaar om groep 1 tot en met 3 van het basisonderwijs apart te nemen. In het voortgezet onderwijs kan overwogen worden aan te sluiten bij de indeling van de lopende curriculumherziening of gekozen worden voor andere deel-

<sup>1</sup> Zie bijlage II voor een uitgebreid overzicht van de relevante bepalingen uit de cao's.

combinaties van vakken. Voor het beroepsgerichte vmbo zou kunnen worden gekeken naar de profielen of de domeinen waarin de sectorvernieuwingscommissies werken. Het speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs kunnen separate deeldomeinen vormen of aansluiten bij de deelgebieden of sectoren waar ze zich het meest aan verwant voelen. Ook voor het middelbaar beroepsonderwijs dringt zich niet op voorhand een indeling op. Een geopperde mogelijkheid is een indeling naar algemene/generieke vakken en beroepsvakken, maar ook deze zou allereerst onderwerp van gesprek moeten zijn in eigen kring. Bestaande beroepsverenigingen, zoals bijvoorbeeld de BVMBO, zouden hier een nuttige rol kunnen vervullen.

De eerste stap in het hieronder nader te beschrijven proces zal dan ook moeten zijn om overeenstemming te bereiken over een breed gedragen onderverdeling in deelgebieden voor PO, VO en MBO en passend ruimte te maken voor het SO.

Hoe zou de discussie per deelgebied vervolgens gevoerd moeten worden? Dat hangt ervan af. De situatie kan van geval tot geval zeer verschillen. Bij sommige deelgebieden in het voortgezet onderwijs en elders is er bijvoorbeeld een vakvereniging die goed is gepositioneerd om een hoofdrol te spelen; bij andere deelgebieden is dat veel minder of niet het geval. In het eerste geval zullen de vakvereniging of andere bestaande organisaties van meet af aan een prominente positie kunnen innemen; in het laatste geval zijn nieuwe initiatieven onvermijdelijk.

Maatwerk, van onderop door leraren gedragen, zal noodzakelijk zijn. Maar hoe te beginnen? Mijn voorstel is dat voor PO, VO en MBO (en mogelijk nu, dan wel in een wat latere fase ook voor het SO) door de minister een aantal informateurs wordt benoemd. Dit moeten gezaghebbende leraren binnen desbetreffende gebied zijn, die de taak, de ruimte en de ondersteuning krijgen om het voortouw te nemen bij de discussie over de nadere vormgeving en inrichting van de professionele ontwikkeling. De informateurs doen dat op persoonlijke titel; OCW zou organisatorische en financiële steun moeten verlenen. Bestaande organisaties kunnen daarbij uiteraard een rol spelen. Het kan ook zinnig zijn om aansluiting te zoeken bij het hoger onderwijs; dat is de VO-HO netwerken goed bevallen.

Per sector zal allereerst een indeling in deelgebieden tot stand moeten komen, met inbegrip van de positionering van het SO. Daarna kan het gezelschap van informateurs, al dan niet verder aangevuld, zich over die deelgebieden verdelen en voor elk deelgebied in samenspraak met betrokken leraren een plan van aanpak ontwikkelen voor de versterking van de professionele ontwikkeling.

De inhoud van het plan van aanpak en de vormgeving van het voorstel zijn wat mij betreft geheel vrij, ook juridisch. Het kan niet de bedoeling zijn om dat op te leggen of een verplicht sjabloon aan te reiken. Wel moet zijn voorzien in tenminste één jaarlijkse ontmoeting van alle leraren binnen het deelgebied, waarbij verantwoording wordt afgelegd en nieuwe plannen worden besproken. Als subsidie van OCW (vanuit het huidige OC-budget) op prijs wordt gesteld, moet hiermee rekening worden gehouden bij de juridische vormgeving binnen het deelgebied. Die structuur moet verantwoording over de inzet van die middelen passend mogelijk maken, bijvoorbeeld via een stichting of een vereniging.

Een eerste fase van nadere behoefteverkenning onder leraren kan deel uitmaken van het plan, alsmede een eerste inventarisatie en beoordeling van bestaande praktijken. Professionele ontwikkeling is natuurlijk een individuele verantwoordelijkheid en elke aanpak zal ruimte moeten bieden voor individueel maatwerk, maar ik hoop dat leraren elkaar ook vaak zullen weten te vinden in gezamenlijke inspanningen met bekende en onbekende collega's, en daaraan inspiratie en motivatie zullen onttelen.

Het ministerie van OCW moet, nogmaals, vooral geen blauwdruk vooraf aanleveren. Het plan van aanpak en de uiteindelijke vormgeving en werkwijze mogen significant variëren per deelgebied. Ik heb alle vertrouwen in de kracht van de professie om dit karwei in elk deelgebied goed te kunnen klaren. De gebieden zullen daarbij natuurlijk wel gebruik willen maken van elkaars ervaring en ideeën. Informateurs en deelgebieden zullen contact willen hebben met elkaar en van elkaar willen leren. Die contacten zijn inhoudelijk sowieso nuttig daar waar incidentele of systematische dwarsverbanden tussen vakken om inhoudelijke aandacht vragen. Een goede samenwerking tussen alle betrokken partijen maakt de uiteindelijke professionaliseringsvormgeving alleen maar interessanter.

Het plan van aanpak van de informateur(s) moet voor indiening besproken worden op een bijeenkomst voor alle leraren in het deelgebied. Het voorstel moet demonstreerbaar op voldoende steun kunnen rekenen. Bij de zoektocht naar geschikte informateurs - waarvoor alle geïnteresseerde leraren zich bij de minister zouden moeten kunnen aanmelden - zouden de Leraren van het Jaar een nuttige adviserende rol kunnen spelen. Zij hebben zich daartoe bereid verklaard.

Om alle leraren per deelgebied te kunnen bereiken, is er een gegevensbestand nodig van alle e-mailadressen van de in het deeldomein werkzame leraren. Tot mijn verbazing bestaan deze adressenlijsten nog niet. Ik zie hier een taak voor OCW en de sectorraden om te komen tot de gegevensbestanden die nodig zijn om alle leraren in de gelegenheid te stellen daadwerkelijk betrokken te worden en te blijven.

### 3. TOEKOMSTBEELD

Binnen de voorgestelde gedecentraliseerde structuur komt de beroepsgroep grote vrijheid toe om vorm te geven aan de eigen professionele ontwikkeling. Als de structuur tot stand komt en behoorlijk functioneert en daarmee aan alle randvoorwaarden (tijd, geld en inhoud) is voldaan, dan wordt professionele ontwikkeling niet meer een vrijblijvende optie en zouden leraren mijns inziens aangesproken kunnen worden op hun inzet of het ontbreken daarvan. Dan pas (en niet eerder) zou naar mijn overtuiging een publiek register in beeld kunnen komen, naar analogie van wat andere beroepsgroepen tot stand hebben gebracht. Per deelgebied moet dan worden vastgesteld wat de minimuminzet van elke leraar in redelijkheid zou kunnen moeten zijn. Een individuele ontwikkelingsinspanning kan daarvan uiteraard deel uitmaken.

Zo ver is het nu nog niet. In afwachting ervan kan de vrijwillige registratie natuurlijk doorgaan.

In de door mij voorgestelde aanpak is het Lerarenparlement geen specifieke rol toebedacht, maar het kan, net als de vakbonden, de vakverenigingen en andere belangrijke landelijke organisaties, de aangesloten leraren steunen op het niveau van de deelgebieden en bezien of zij als organisatie een nuttige rol kunnen spelen.

Als de deelgebieden goed functioneren en leraren zich daarbij passend betrokken voelen, dan is het tenslotte goed voorstelbaar dat er een koepelorganisatie tot stand komt die de leraren kan vertegenwoordigen in een breder krachtenveld dan de professionele ontwikkeling alleen. De vorming van koepels op PO-, VO- en MBO-niveau ligt dan voor de hand. Dat zou een eerstvolgende stap zijn onderweg naar de landelijke beroepsorganisatie waar zo naar wordt uitgezien. Goede inspraakmechanismen voor leraren aan de basis (in de deelgebieden) worden dan essentieel.

Leraren verdienen een stevige positie. Deze positie wordt pas echt verworven als sprake is van een krachtige en zelfbewuste beroepsgroep die in hoge mate zelf de inhoud van het beroep en de opleidingen stuurt en bepaalt, een beroepsgroep die trots is op het beroep en dat breed uitdraagt. In het bovenstaande wordt een route geschetst die naar mijn overtuiging daarheen kan voeren.

# Bijlage I – overzicht gesprekken

## **Zaterdag 23 juni 2018**

Afvaardiging van het Lerarenparlement

## **Zaterdag 30 juni 2018**

Vakverenigingen

## **Donderdag 5 juli 2018**

VO in actie, MBO in actie en Leraren in actie  
Beroepsverenigingen: BVLN, BVMBO en BAB  
BON – Ad Verbrugge

## **Zaterdag 7 juli 2018**

PO in Actie (telefonisch)

## **Maandag 9 juli 2018**

Joost Kentson  
(Meewerkende) leraren  
Voorzitter Lerarenparlement (telefonisch)  
CNV Onderwijs (telefonisch)  
Sectorraden: PO-Raad, VO-raad en MBO raad

## **Dinsdag 10 juli 2018**

Vakbonden: AOb, FvOV en AVS

## **Vrijdag 7 september 2018**

Afvaardiging van de Lerarenkamer

## **Woensdag 19 september 2018**

Afvaardiging van het Lerarenparlement

## **Woensdag 26 september 2018**

Bijeenkomst met alle leraren uit het PO, VO en MBO die zich daarvoor hadden aangemeld

## **Vrijdag 28 september 2018**

René Kneyber (telefonisch)

# Bijlage II – Overzicht professionalisering in cao's PO, VO en MBO

## Primair onderwijs

Cao 2018-2019

### Hoofdstuk 9 - Professionalisering

Er zijn in het primair onderwijs middelen beschikbaar gesteld voor de individuele professionele ontwikkeling van werknemers (artikel 9.7). Per FTE bedraagt dit € 500 per jaar en 2 uren<sup>2</sup> per werkweek (deeltijders naar rato). Hier hebben alle leraren recht op.

Indien een professionaliseringsactiviteit is opgedragen door de werkgever (artikel 9.8), of ten behoeve van het behoud van het werkgelegenheidsperspectief van de werknemer, worden de cursus-, examen-, materiaal- en reis- en verblijfkosten vergoed. De activiteit vindt dan binnen de normjaartaak (van 1.659 uren) plaats.

### Hoofdstuk 8 - Duurzame inzetbaarheid

Iedere werknemer heeft recht om 40 uur van de werktijd te besteden aan duurzame inzetbaarheid (artikel 8A.4). Deze kunnen in overleg worden ingezet voor bestedingsdoelen zoals:

- Peer review
- Studieverlof
- Coaching
- Oriëntatie op mobiliteit
- Niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden

Deze hoeven dus niet aan professionalisering te worden besteed, maar het is wel mogelijk.

Een startende leraar (ingedeeld in de eerste drie treden van schaal L10, L11 of L12), heeft naast het persoonlijk basisbudget (artikel 8A.4) recht op een bijzonder budget voor de startende leraar van 40 uur per jaar. Dit kan gebruikt worden om de werkdruk te verlagen (artikel 8A.6). Verder heeft deze recht op begeleiding door een coach.

## Voortgezet onderwijs

cao 2018-2019

### Hoofdstuk 8

- De lessentaak van leraren wordt met 30 uur per schooljaar verminderd. Dat levert inclusief de opslagfactor van 20 uren 50 klokuren op (indien de lessentaak 750 uur bedraagt). Deze vrijkomende uren kunnen worden ingezet voor verbetering van de kwaliteit en de ontwikkeling van het onderwijs op de school. (artikel 8.2).
- Over de invulling van de vrijkomende uren vindt binnen het team van onderwijzend personeel overleg plaats. In de jaartaak wordt vanaf 1 augustus 2019 een afzonderlijk onderdeel onderwijsontwikkeling, -verbreding en verdieping (van invulling lestaak) opgenomen. Hierin worden de vrijkomende uren opgenomen. Dit betekent dat er tijd vrijgemaakt wordt voor kwaliteitsverbetering en ontwikkeling van het onderwijs op de school.
- Deze vermindering van de lessentaak komt tot stand door voor het eind van dit schooljaar (2018-19) de lessentabel aan te passen, in overeenstemming met de MR.
- De startende leraar heeft recht op een reductie van zijn lesgevende taak met 20 procent gedurende het eerste jaar en 10 procent gedurende het tweede jaar van de aanstelling (artikel 8.3).

N.B. De lesvermindering met 50 uren betreffen professionaliseringsuren ten behoeve van de schoolorganisatie (niet voor het individu).

### Hoofdstuk 16

- Er zijn in het voortgezet onderwijs, middelen beschikbaar gesteld voor de individuele professionele ontwikkeling van werknemers (artikel 16.5). Per fte bedraagt dit € 600 per jaar (zie onderhandelaarsakkoord). Hier hebben alle leraren en OOP'ers recht op.

<sup>2</sup> Bij 40 werkweken per jaar betekent dit in totaal 80 uren.



- Een fulltime leraar heeft per schooljaar recht op 83 klokuren ten behoeve van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Een OOP'er heeft hiervoor recht op 40 klokuren (artikel 16.4). De uren worden toegekend naar rato van de betrekkingsovang.
- Het basisrecht (uren en budget) wordt per schooljaar toegekend. Indien de werknemer geen gebruik maakt van het basisrecht gedurende het schooljaar waarin het recht is toegekend, komt het te vervallen. De leraar of OOP'er beslist zelf hoe hij dit basisrecht inzet, waar hij het aan besteedt. De uren en het budget worden alleen besteed aan door de leidinggevende opgedragen activiteiten indien de werknemer daarmee instemt.
- Opgedragen professionaliseringsactiviteiten worden vergoed door de werkgever en vinden binnen de normjaartaak plaats.
- Indien een werknemer zijn spaarverlof gebruikt voor scholing die in dienst staat van zijn functioneren binnen de organisatie, draagt de werkgever bij aan de daaraan voor de werknemer verbonden kosten. De werkgever stelt in overleg met de (P) MR hiertoe een regeling vast (Bijlage 5, Regeling spaarverlof VO, onderdeel J).

## Middelbaar beroepsonderwijs

Cao 2016-2017

### Hoofdstuk 4 - Scholing en professionalisering

- Een werknemer met een carrièrepatroon<sup>3</sup> van 7 of hoger die deel is van een onderwijsteam en betrokken bij het primaire proces (bijvoorbeeld instructeurs en leraren), heeft jaarlijks recht op 59 uren ten behoeve van scholing en professionalisering (artikel 4.1.7). (Als de werknemer benoemd is in een functie met een carrièrepatroon van 7 of 8 vult deze de uren in overleg met werkgever in, anders legt de werknemer alleen maar verantwoording af).
- Volgens artikel 4.1, lid 8 is er een uren-aantal van 107 klokuren per jaar per FTE (van schaal 7 of hoger) beschikbaar voor het onderwijsteam in het kader van scholing en professionalisering (teamontwikkeling). Deze uren worden op het niveau van het onderwijsteam (al dan niet gedifferentieerd) toegedeeld aan de desbetreffende werknemers.<sup>4</sup>
- Op elke school is er een Regeling startende werknemers (artikel 11.1, lid 3 en 4). Deze regeling wordt met instemming van de Ondernemingsraad vastgesteld. In deze Regeling wordt in elk geval aandacht besteed aan de begeleiding van startende werknemers. De verdere invulling is aan het College van Bestuur en de OR. Het team verdeelt de werkzaamheden, rekening houdend met ieders inzetbaarheid (artikel 3.4). Bij scholing in opdracht van de werkgever, scholing ter voorkoming van werkloosheid of scholing ter behoud van werkgelegenheid: wordt 100 procent van cursus-, examen-, materiaal-, reis- en verblijfkosten vergoed; en heeft de werknemer recht op studieverlof voor 75 procent van de genormeerde studielast.
- In overige gevallen, op verzoek van de werknemer, waarin scholing naar het oordeel van de werkgever mede in het belang van de instelling is: wordt 100 procent van cursus-, examen-, materiaal-, reis- en verblijfkosten vergoed; en heeft de werknemer recht op studieverlof voor 50 procent van de genormeerde studielast (75 procent in bijzondere gevallen).

### Hoofdstuk 9: Duurzame inzetbaarheid

- Iedere werknemer heeft recht op 50 uur in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het persoonlijk budget wordt aangewend in het cursusjaar waarin het recht is ontstaan. De uren kunnen niet worden gespaard.
- Een werknemer met een carrièrepatroon van 7 of hoger die deel is van een onderwijsteam en betrokken bij het primaire proces (onder andere instructeurs en leraren) zetten deze in ten behoeve van de organisatie<sup>5</sup> en ontwikkeling van het onderwijs. Zij mogen zelf weten waarvoor ze deze uren inzetten, zolang dit valt onder de organisatie en ontwikkeling van het onderwijs zoals omschreven in artikel 3.3 (de bijlage van de cao noemt de volgende onderwerpen als voorbeeld hiervoor (niet limitatief):
  - o individuele deskundigheidsbevordering (bovenop de 59 uur);
  - o teamontwikkeling;
  - o ontwikkeling (innovatie) van het onderwijsprogramma;
  - o werkoverleg;
  - o teamoverleg;
  - o coördinatie en afstemming;
  - o peer-review;
  - o bedrijvenstage;
  - o open dagen.

De overige werknemers moeten deze uren gebruiken in het kader van hun persoonlijke professionalisering of loopbaanontwikkeling.

<sup>3</sup> Hiermee wordt de salarisschaal bedoeld.

<sup>4</sup> Dit kan worden gezien als een poule met uren, die gelijk of ongelijk over de desbetreffende werknemers verdeeld mogen worden.

<sup>5</sup> Hiermee wordt de salarisschaal bedoeld.

## Samenvatting individueel basisrecht professionalisering

Sector	Betreft	uren (op jaarbasis)	geld
Primair Onderwijs	Leraren	80	€ 500*
	Duurzame inzetbaarheid	40	-
	Startende leraar	40	-
	Totaal	120 - 160	€ 500*
Voortgezet onderwijs	Leraren	133 (83 + 50)	€ 600*
	Duurzame inzetbaarheid	-	-
	Lesreductie startende leraar	75-150	
	Totaal	40 - 283	€ 600*
Middelbaar Beroeps onderwijs	Leraren	166 (59 + 107 gemiddeld)	-
	Duurzame inzetbaarheid	(50)	-
	Startende leraar	-	-
	Totaal	50 - 176	Alléén (deel)vergoeding studie kosten

- \* Het individuele basisbudget voor professionalisering is vrij in te zetten voor professionaliseringsactiviteiten. In het primair, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs geldt dat de werkgever alle kosten vergoedt voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten. In het middelbaarberoepsonderwijs worden niet-opgedragen professionaliseringsactiviteiten ook vergoed op verzoek van de werknemer, als de scholing naar het oordeel van de werkgever in het belang van de instelling is.

