

Samenvatting Nota Werken in het Onderwijs 2010

*Sippy van Akker
Richard Defourny*

Het sbo heeft de nota Werken in het onderwijs 2010 samengevat. De Nota Werken in het onderwijs 2010 werd op 15 september 2009 gepubliceerd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. In de nota wordt onder andere gerapporteerd over de voortgang van de afspraken die gemaakt zijn in het convenant 'Leerkracht van Nederland'. Ten aanzien van de onderwijsarbeidsmarkt wordt onder andere aandacht besteed aan werkgelegenheid en de kansen die de huidige economische crisis biedt. Daarnaast wordt er ingegaan op de professionalisering van het personeelsbeleid in het onderwijs, de ontwikkelingen bij de lerarenopleidingen, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid.

1. Voortgang actieplan leerkracht

In 2009, het eerste jaar van het Actieplan Leerkracht van Nederland, bedragen de extra investeringen voor het plan €400 miljoen. Dit bedrag loopt op tot €1 miljard in 2020. De onderwijsbegroting 2010 kent geen wijzigingen ten aanzien van het Actieplan Leerkracht, dit betekent dat het plan onverminderd wordt uitgevoerd.

Scholen hebben en houden enige beleidsvrijheid ten aanzien van de voorwaarden en invulling van functie- en beloningsdifferentiatie. Een aantal voorwaarden voor promotie is al vastgelegd in de cao's voor het po en het vo. Hierbij wordt wel in de WIO aangetekend dat bij het vo het hoofdstuk over functiewaardering erg beknopt is. In de cao's voor het bve en het hbo zijn deze promotiecriteria nog niet verder uitgewerkt.

Scholen zijn aan zet: communiceer beleid

Goede communicatie bij de implementatie van de maatregelen van het Actieplan gericht op personeelsbeleid door de scholen is essentieel. De scholen zijn nu aan zet om de functiemix uit te werken in hun personeelsbeleid. Zaken als beloningsmaatregelen en promotiecriteria dienen helder te worden geformuleerd en gecommuniceerd. In het voorjaar van 2009 was ruim de helft van de leraren op de hoogte van de toekomstige veranderingen van beloningsmaatregelen. De procedure rond schaalpromotie behoeft veelal nog verbetering; een meerderheid van de leraren vindt dat dit oneerlijk verloopt. Dialoog tussen directie, medezeggenschapsraad en leraren is de juiste weg om draagvlak te creëren voor duidelijke promotiecriteria. Daar waar de medezeggenschapsraad betrokken is geweest bij het opstellen van nieuwe promotiecriteria, hebben docenten veel meer vertrouwen in een eerlijke kans op schaalpromotie.

De middelen voor beloningsbeleid zijn voor po en vo inmiddels volledig besteed. Elk half jaar wordt gemeten hoe de middelen voor de functiemix worden besteed en wat de effecten hiervan zijn. De eerste resultaten worden in het voorjaar van 2010 verwacht¹.

¹ Meer informatie over het Actieplan Leerkracht en de functiemix is o.a. te vinden op: www.leerkrachtvannederland.nl en www.functiemix.minocw.nl. Het SBO presenteert de ontwikkelingen ook op haar website.

2. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Crisis biedt kansen voor het onderwijs

Door de huidige recessie zal het aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt op de korte termijn verruimen. In tegenstelling tot de marktsector wordt de vraag naar arbeid in de onderwijssector niet direct door de conjunctuur beïnvloed. Dit betekent enerzijds dat leraren minder snel een overstap zullen maken naar de marktsector en anderzijds dat het onderwijs juist relatief aantrekkelijk wordt voor mensen die willen overstappen vanuit de marktsector. Deze situatie biedt kansen voor het onderwijs doordat men voor vacatures een ruimere keuze uit kandidaten heeft. Het is hierbij wel van belang dat men de nieuw geworven leraren behoudt voor het onderwijs, ook wanneer de economie weer aantrekt. Hier ligt een grote uitdaging. Dit betekent dat de baan in het onderwijs moet voldoen aan de verwachtingen die men heeft op het moment dat men instroomt in het onderwijs. De middelen uit het Actieplan Leerkracht, het verbeterde salaris en de (nieuwe) scholings- en loopbaanmogelijkheden, bieden mogelijkheden om meer (nieuwe) leraren te binden en behouden.

Kansen voor demografische versterking: zij-instromers en herintreders

Een groter aanbod van sollicitanten biedt ook mogelijkheden voor het versterken van het evenwicht in het personeel. Denk hierbij aan geslacht, etniciteit en leeftijd. De uitstroom uit de sector wordt met name opgevangen door instroom van jonge leraren afkomstig van de lerarenopleidingen². Veel scholen, met name in het po, kampen daarom met onevenwichtige leeftijdsopbouw van docenten. Het aandeel van 35-45 jarigen is relatief laag, terwijl zij de schakel vormen tussen minder ervaren jongeren en ervaren ouderen. Scholen doen er verstandig aan bij de huidige kansen voor hun personeelssamenstelling ook leeftijd mee te wegen door herintreders en zij-instromers aan te trekken.

Vervangingsvraag onverminderd hoog

Ondanks deze kansen voor het onderwijs is de verwachting voor de langere termijn nog altijd dat er een flink tekort aan leraren zal ontstaan. Door het relatief oude medewerkersbestand in het onderwijs zal pensionering van de oudere leraren leiden tot een vervangingsvraag die onverminderd hoog zal blijven. Bovendien bestaat deze groep hoofdzakelijk uit mannelijke 1^e graads docenten die veelal een fulltime functie hebben³. Deze uitstromende leraren zullen met name vervangen worden door in deeltijd werkende jonge vrouwen, waardoor er in de praktijk meer personen nodig zullen zijn om deze vacatures opnieuw te vervullen.

Langer doorwerken

Een kwart van het personeel in de gehele arbeidsmarkt is 50 jaar of ouder. In het onderwijs ligt dat aandeel bijna op de helft, in het mbo zelfs op 65%. De gemiddelde uittreedleeftijd is in de afgelopen jaren echter wel toegenomen. Het percentage 61-jarigen dat stopte is van 83% in 2000 afgenomen naar 18% in 2007. Het langer doorwerken is waarschijnlijk ook het gevolg van de omvorming van de collectieve VUT-regeling naar de meer individuele FPU-regeling.

Regionale kenmerken

De arbeidsmarkt is regionaal. Dit geldt ook voor de onderwijssector, elke regio heeft zijn eigen kenmerken en knelpunten. In het westen van het land heeft men bijvoorbeeld meer moeite om openstaande vacatures te vervullen en hebben pas afgestudeerden dus minder moeite met het vinden van een baan.⁴ In 2008 is er

² Ook hier is het evenwicht verstoord. De instroom van mannen is lager en ze kennen ook nog een lager opleidingsrendement. Dit geldt met name voor de pabo.

³ De vraag naar 1^e graads docenten neemt volgens de WIO toe met 1.500 docenten.

⁴ De WIO besteedt geen aandacht aan de problematieken in de 'overschotregio's'.

voor het voortgezet onderwijs een subsidieregeling van start gegaan voor zogenoemde risicoregio's in het voortgezet onderwijs: 11 regio's die een bovengemiddeld risico lopen op kwantitatieve en kwalitatieve problemen krijgen hiervoor een financiële bijdrage. Voor de periode 2009-2011 is €24,5 miljoen beschikbaar en zijn regionale platforms opgericht.⁵

De projecten in de risicoregio's zijn met name gericht op de 'stille reserve', 'vissen in eigen vijver', doorstroom vanuit po naar vo stimuleren, het uitbreiden van deeltijdbanen en -meer preventief- het begeleiden en coachen van (beginnende) leraren om hen te behouden.

3. Sterker beroep

De kwaliteit van het onderwijspersoneel blijft een aandachtspunt, zoals ook geformuleerd in het Actieplan Leerkracht. Een aantal maatregelen is specifiek gericht op het versterken van de kwaliteit van het beroep en het verhogen van het opleidingsniveau:

▪ *Lerarenregister*

Het SBL coördineert en ondersteunt dit. Het doel is dat leraren laten zien te voldoen aan de in de Wet BIO verankerde bekwaamheidsvereisten en aan de verplichting om deze te onderhouden. Er zal sprake zijn van een initieel deel voor startende- en een beroepsregister voor ervaren leraren. In voorjaar 2010 worden de nieuwe registers voor het vo tot stand gebracht. In het po zullen begin 2010 de beroepsstandaarden, criteria en procedures zijn geformuleerd. Een half jaar later kan het worden opengesteld. Het vmbo en het mbo starten in het najaar van 2009 met het ontwikkelen van een register voor het beroepsonderwijs.

▪ *Lerarenbeurs*

Met de in 2008 ingevoerde lerarenbeurs, waarbij de leraar zelf mag bepalen welke opleiding hij wil volgen, geeft twee derde van de leraren aan een beetje tot goed bekend te zijn met de regeling⁶. In een jaar tijd hebben ruim 17 duizend leraren een beurs aangevraagd, waarvan ruim 13 duizend zijn toegekend. Dit is ook terug te zien in de instroom van de hbo-masters, die flink is toegenomen. De helft van de studenten betreft hier docenten van 40 jaar en ouder. Sinds mei 2009 is in de regeling 'Lerarenbeurs en zij-instroom' een aparte voorziening voor zij-instromers. Voor ruim 300 zij-instroomtrajecten is een budget van 19 duizend euro per deelnemer. Deze regeling is succesvol. De investering in zij-instromers blijkt de moeite waard, want zij blijven na hun lerarenopleiding doorgaans werkzaam in het onderwijs.

▪ *Scholingsbeleid*

Schoolbesturen hebben de plicht om leraren in staat te stellen om zich te ontwikkelen en te bekwamen. Hiervoor ontvangen zij middelen in de lumpsum en is voor het in 2006 afgesloten *Convenant professionalisering en begeleiding van onderwijspersoneel in primair en voortgezet onderwijs* een structureel bedrag van €100 miljoen per jaar beschikbaar gesteld.

De scholingsactiviteiten van een groot deel van de leraren bestaan voornamelijk uit informatiebijeenkomsten (zoals studiedagen en congressen) en kortdurende cursussen. De helft van de docenten neemt deel aan intervisieactiviteiten. Ongeveer 13% van de docenten in alle sectoren volgt een opleiding. Van deze gevolgde opleidingen wordt ca 16% gefinancierd uit de Lerarenbeurs.

⁵ Het SBO coördineert en ondersteunt al enkele jaren regionale platforms (26 in po en 20 in vo) voor de onderwijsarbeidsmarkt, waarin schoolbesturen en lerarenopleidingen gezamenlijk initiatieven ontplooiën om kwalitatieve en kwantitatieve vraagstukken het hoofd te bieden. Meer informatie: <http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/regio/>

⁶ De verdeling over deze twee antwoordcategorieën wordt niet gespecificeerd in de WIO.

▪ *Kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren*

In het najaar van 2009 zal de inspectie het plan van aanpak voor de monitoring van de in 2008 gepresenteerde kwaliteitsagenda 'krachtig meesterschap' presenteren. De kwaliteit van de hbo-lerarenopleidingen wordt bijvoorbeeld versterkt door het ontwikkelen van een kennisbasis met bijbehorende toetsen. Daarnaast bevat de kwaliteitsagenda ambities op het gebied van intakegesprekken en diversiteitsbeleid. Om onder andere het aantal academici voor de klas te verhogen worden de volgende maatregelen genomen:

- Ontwikkeling van een educatieve minor. Deze geeft recht op een 2^e graads bevoegdheid⁷;
- Nieuwe fase voor 'opleiden in de school'. Vanaf dit schooljaar kunnen 50 partnerschappen aanspraak maken op een tegemoetkoming, nadat deze beoordeeld is door de NVAO;
- Pilotproject 'Eerst de klas', waarin 20 afgestudeerden twee jaar lesgeven in het onderwijs, hun bevoegdheid behalen en daarnaast een leiderschapsprogramma volgen in het bedrijfsleven;
- De subsidieregeling 'krachtig meesterschap'. Begin 2010 is de tweede aanvraagronde gepland.
- Er komt een Associate degree, een tweejarige hbo-opleiding die deel uitmaakt van de 2^e graads lerarenopleiding. Dit levert een diploma op tot onderwijsondersteuner en is bedoeld om doorstuderen voor werkenden en mbo'ers laagdrempelig te maken.

Bevoegdheid

Het opleidingsniveau van de docenten in het po en het vo ligt in het algemeen op hbo of academisch niveau. Voor onderwijsassistenten varieert dit meer en hangt dit af van het soort ondersteuning dat zij bieden (bijv. beheersmatig, psychologisch, of wel met lesgevend taken). In het mbo verzorgt 10% van de ondersteuners van de lessen, verreweg het meest van alle onderwijssectoren. In de WIO is aandacht voor de bevoegd- en bekwaamheidseisen in het onderwijs, deze worden in de context van de onderwijssectoren toegelicht. Door veranderingen in de regelgeving was hierover onduidelijkheid ontstaan in de loop der jaren⁸. 1 Procent van de onderwijzers in het po heeft geen enkel diploma met een onderwijsbevoegdheid. In het voortgezet onderwijs was in 2007 16,9% onbevoegd of benoembaar op grond van artikel 33.3 (Wvo).

4. Professionele organisatie

In alle sectoren geldt dat als medewerkers zich prettig en gewaardeerd voelen in hun werkomgeving, dit een positief effect heeft op de arbeidssatisfactie, de prestaties en de kwaliteit van het werk. Een professionele organisatie met een transparante beleidsvoering is daarvoor een essentiële randvoorwaarde. Op een aantal gebieden in het onderwijs zijn verbetering denkbaar.

⁷ Hoe de educatieve minor zich verhoudt tot een vierjarige 2^e graads hbo-opleiding wordt niet vermeld.

⁸ Zie hiervoor paragraaf 3.2, pagina 42 t/m 47 Nota WIO. De vragen omtrent bevoegdheid waren tevens aanleiding voor het onderzoek dat het SBO in 2008 hierover heeft laten uitvoeren: *Kunnen en Mogen; de praktijk van bevoegdheid van docenten in het voortgezet onderwijs in drie grote steden.* http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/fileadmin/user_upload/Kunnen_en_mogen.pdf

Tevreden over werkinhoud, maar verbetering in de organisatie noodzakelijk
Onderwijspersoneel is verhoudingsgewijs behoorlijk tevreden over de werkinhoud en de werkrelatie met collega's. In het po en vo is men hierover gemiddeld meer tevreden dan in de marktsector. Daarentegen is men in het mbo gemiddeld juist minder tevreden.

De leraren zijn eveneens tevreden over de mate van autonomie ten aanzien van de inhoud en volgorde van de lesstof en de didactiek, de kerntaken voor een docent. Hoewel leraren zeer veel belang hechten aan zeggenschap over het beleid voor de uitvoering van beoordelingscriteria en toetsingswijze is dit juist iets waarover men het gevoel heeft weinig zeggenschap te hebben.

Het onderwijspersoneel geeft aan minder tevreden te zijn over de eigen organisatie. Op dit punt wordt in alle sectoren lager gescoord dan in de marktsector.

Er is ruimte voor verbetering op de wijze waarop de leidinggevende leiding geeft en waarop informatievoorziening en communicatie plaatsvindt. In het primair onderwijs is dit, waarschijnlijk door de structuur van een kleinere omvang en meer uniforme roosters (dus meer mogelijkheden voor informeel en formeel overleg), minder problematisch.

In de WIO wordt aangegeven dat begeleiding van startende leraren belangrijk is om nieuwe leraren voor het onderwijs te behouden. Tegelijkertijd wordt geconstateerd dat maar weinig scholen in het primair en voortgezet onderwijs een uitgewerkt programma hebben voor beginnende leraren.⁹

Belang van schoolleiders

Schoolleiders hebben een grote invloed op de tevredenheid van het personeel en de kwaliteit van de school. Daarom zijn goede schoolleiders belangrijk en worden verschillende initiatieven genomen om dit vak aantrekkelijker te maken, zoals een stimuleringsregeling en een betere beloning die de komende jaren doorgevoerd moet worden.

Versterking van personeelsbeleid

Internationaal onderzoek in de OESO-landen concludeert dat leraren in Nederland de loopbaanmogelijkheden als beperkt ervaren¹⁰. De beleidsoplossing is volgens de WIO middels het Actieplan Leerkracht (functiemix, beoordelingscyclus) reeds in gang gezet.

Hoewel onderwijzend personeel beduidend minder tevreden is over hun primaire arbeidsvoorwaarden, geeft een relatief kleine groep, tussen de 52% en 58%, van de docenten hierdoor extra gemotiveerd te worden (markt: 71%)¹¹.

Uit de *startmeting versterking functiemix*¹² blijkt dat de promotiekans momenteel afneemt naarmate men langer in de sector werkt. De promotiekans neemt toe op havo/vwo-scholen, met name in de bovenbouw. Hetzelfde geldt voor leraren die meer tijd kunnen besteden aan niet-lesgebonden taken.

Veel leraren hebben het gevoel dat de procedure rondom schaalpromotie oneerlijk verloopt en schaalpromotie vooral afhangt van 'goede relaties met de directie'. Ook om deze reden zijn een duidelijk beleid en heldere criteria voor promotie van belang die ook goed gecommuniceerd moeten worden. Promotie zou aan de orde moeten komen in functionerings- en beoordelingsgesprekken.

⁹ Of dit ook betekent dat startende leraren op die scholen onvoldoende begeleid worden, is op basis van de WIO niet te zeggen.

¹⁰ Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS, zie: <http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl/publicaties/2009/rapport-leraren-en-schoolleiders-in-23-landen-over-werkomstandigheden/>

¹¹ In de publieke sector is een groot deel van de motivatie intrinsiek van aard. Secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen hier een bijdrage aan leveren. Het SBO voert momenteel onderzoek uit over de faciliteiten in de fysieke werkomgeving, om zo meer handvatten te bieden voor secundaire arbeidsvoorwaarden om het beroep aantrekkelijker te maken over de hele linie.

¹² Uitgevoerd door SEO economisch onderzoek, publicatie moet nog verschijnen.

Hierin kan toegelicht worden waarom men wel of niet in aanmerking komt voor promotie of op basis van welke voorwaarden men alsnog promotie kan krijgen.

Cultuuromslag

Promotie- en beloningsbeleid wordt met name toegespitst op de functiemix en de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Hierdoor kunnen beloningsverschillen ontstaan tussen docenten. Dit vergt een flinke cultuuromslag. Schoolbesturen beslissen zelf over de invulling van het promotiebeleid en schoolleiders zien daar ook een belangrijke taak weggelegd wat betreft medezeggenschap.

Het is echter van belang om duidelijk te communiceren aan de docenten op basis van welke criteria men in aanmerking komt voor promotie en beloning. Dit beleid kan alleen goed vorm krijgen in samenspraak met de medezeggenschap. Beleid hiervoor ontbreekt nog op de meeste scholen. Met name in het primair onderwijs blijkt er volgens de WIO nog flink werk aan de winkel om dit beleid op te zetten.

5. Arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid

CAO

De CAO-ontwikkelingen zoals die in de WIO worden besproken, richten zich voor alle onderwijssectoren met name op de loonontwikkelingen. Volgens de WIO kunnen de loonontwikkelingen in het onderwijs zich goed meten met die in de marktsector. Alleen voor het hbo en de onderzoeksinstituten komen ook andere thema's dan de primaire arbeidsvoorwaarden aan de orde. Zo is er bij de hogescholen aandacht voor leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. Onderdeel daarvan is in ieder geval dat iedere medewerker een persoonlijk ontwikkelingsbudget toegewezen krijgt. Ook de ontwikkeling van medewerkers bij onderzoeksinstituten krijgt aandacht in het professioneel ontwikkelingsplan, waarvan het persoonlijk ontwikkelingsplan deel uitmaakt.

Crisis en loonruimte

In het gedecentraliseerde model sluiten werkgevers voor hun sector de cao's af met de vakbonden. De cao-partners bepalen zelf de looptijd van de cao. In de cao worden afspraken gemaakt over het salaris en overige arbeidsvoorwaarden. Aan de hand van een zogenaamd referentiemodel, waarin de lonen rechtstreeks gekoppeld worden aan de lonen in de marktsector, stelt de overheid geld beschikbaar voor het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden.

De cao's voor het primair onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs moesten nog afgesloten worden op het moment dat de economische crisis uitbrak. Dit zal de onderhandelingen zeker bemoeilijken en vermoedelijk ook invloed hebben op de loonontwikkeling voor medewerkers in deze sectoren. Voor een aantal sectoren (vo, hbo en wo) waren al langlopende cao's afgesloten, 2010 zal voor deze sectoren een lastig jaar worden omdat cao-afspraken gefinancierd moeten worden met een kleinere loonruimte dan verwacht werd toen betreffende collectieve afspraken werden gemaakt.

Herstelplan ABP

Het ABP is ook getroffen door de kredietcrisis. Onderdeel van het plan om de dekkingsgraad te herstellen is dat de aanspraken op uitkeringen worden bevroren zolang de dekkingsgraad onder de 5 procent ligt. Daarnaast komt er een herstelopslag op de pensioenpremie, van 3 procent die in fasen wordt ingevoerd en voor 70 procent door de werkgevers en 30 procent door de werknemers moet worden opgebracht. Deze lastenverzwaring drukt op de arbeidsvoorwaardenruimte voor 2010. Werkgevers in onderwijs en de overheid zouden graag een bovensectorale pensioenregeling zien, waarbij deze lastenverzwaring mede opgevangen kan worden door de pensioenregeling te

versoberen. Bij de (vertegenwoordigers van) de werknemers bij overheid en onderwijs is hiervoor echter geen draagvlak.

Topinkomens

Ook het onderwijs ontkomt niet aan het debat over de topinkomens. Voor het onderwijs heeft de commissie-Dijkstal het beloningsregime 'maximumsalaris' geadviseerd en dit advies is overgenomen door het kabinet. Dit betekent dat bestuurders in het onderwijs niet meer mogen verdienen dan 130 procent van het ministersalaris. Daarnaast worden onderwijssectoren verplicht om een sectorale beloningscode op te stellen, waardoor voor sommige sectoren naar verwachting een lagere maximum beloning kan gaan gelden dan de eerdergenoemde 130 procent van het ministersalaris.

Decentralisatie Arbeidsvoorwaardenvorming primair onderwijs

Voor vrijwel alle sectoren is de arbeidsvoorwaardenvorming gedecentraliseerd. Dit houdt in dat de sectorale onderwijswerkgevers verantwoordelijk zijn voor de arbeidsvoorwaarden. Het primair onderwijs is de laatste sector waar deze decentralisatie plaatsvindt voor de primaire arbeidsvoorwaarden, nadat eerder al de secundaire arbeidsvoorwaarden waren gedecentraliseerd. Dit betekent dat nu op een tafel onderhandeld kan worden over zowel de primaire als de secundaire arbeidsvoorwaarden en tegelijkertijd de regeldruk en bestuurlijke drukte afnemen. Het wetsvoorstel voor volledige decentralisatie is op 1 juli 2009 ingediend bij de Tweede Kamer, een ingangsdatum voor deze wet is nog niet vastgesteld. Zorgvuldigheid van invoering gaat boven snelheid.

Medezeggenschap

De Wet op de Medezeggenschap op scholen (WMS) is van kracht sinds januari 2007 en heeft zijn werking in het basisonderwijs, het voortgezet onderwijs en de expertisecentra. Volgens de WIO 2010 blijkt uit een tussentijdse evaluatie van de WMS dat de positie van de medezeggenschapsraad binnen de schoolorganisatie duidelijk is verbeterd. Een algehele evaluatie van de WMS volgt in 2010. Binnen het mbo valt het personeel van de roc's onder de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Daarnaast hebben de sociale partners voor het mbo een professioneel statuut opgesteld waarin de bemoeienis van het personeel met het onderwijskundig beleid van de instelling is vormgegeven. De Tweede Kamer heeft op 23 juni 2009 met dit wetsvoorstel ingestemd.

De WIA en het onderwijs

Eind 2005 is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) ingevoerd om de WAO te vervangen. Eind 2008 bedroeg het aantal WIA-uitkeringen in het onderwijs ruim 2.500 en dit aantal zal naar verwachting de komende jaren verder toenemen. Er zijn naar schatting zo'n 250 tot 300 werknemers uit het po en vo per jaar die voor minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden bevonden en dus in principe in dienst blijven bij de werkgever. OCW heeft laten onderzoeken hoe het deze groep vergaat met hun re-integratie: iets meer dan de helft is weer aan het werk, maar heeft hierbij wel uren en salaris ingeleverd. Een op de vijf is ontslagen bij gebrek aan passend werk en de rest (dus nog een kleine 30 procent) is wel in dienst maar werkt niet. Hoewel beide partijen zich naar eigen zeggen hebben ingespannen om de werknemers te behouden, ontbreekt het aan functiedifferentiatie en de juiste kennis en vaardigheden om meer bevredigende oplossingen te kunnen vinden. Werknemers, werkgevers en re-integratiedeskundigen hebben een aantal aanbevelingen gedaan om deze groep beter te re-integreren. Het is aan de sociale partners om deze aanbevelingen op te pakken.

Werkloosheid en het onderwijs

Sinds 1 juli 2005 zijn overheids- en onderwijswerkgevers zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van hun werkloze ex-werknemer. Dit geldt voor zowel de kosten als ook de handavingsaspecten die hiermee samenhangen. Uit een evaluatie door het ministerie van SZW blijkt dat het risico om in de WW te eindigen bij de overheid en het onderwijs aanzienlijk lager is dan in de marktsector.

Arbeid, verzuim en re-integratie

Het ziekteverzuim is na een intensivering van het arbeidsomstandigheden-, ziekte- en re-integratiebeleid (AVR-beleid) eerst flink afgenomen en vervolgens gestabiliseerd in het onderwijs. Dit houdt gelijke tred met de ontwikkelingen op landelijk niveau, ook hier is na een daling sprake van stabilisatie tot een niveau van 4,3%. In het po, vo en mbo ligt het verzuim iets boven het landelijk gemiddelde van werknemers in Nederland¹³. Het po en vo hebben inmiddels elk een Arbo-catalogus opgesteld om maatregelen en middelen vast te leggen om het verzuim zoveel mogelijk te beperken. In het mbo wordt nog gewerkt aan een dergelijke catalogus. Het is de bedoeling dat deze in het najaar van 2009 via een gezamenlijke campagne van de vakbonden en de MBO Raad wordt gepresenteerd.

BTW-vrijstelling bij detachering binnen het onderwijs

De btw-vrijstelling voor het onderwijs is uitgebreid naar 'nauw met het onderwijs samenhangende diensten.' Door deze uitbreiding kunnen docenten door de ene onderwijsinstelling aan een collega-instelling worden gedetacheerd zonder dat daarover btw (belasting toegevoegde waarde) hoeft te worden afgedragen, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan.

¹³ WIO pp 99, landelijk gemiddeld verzuim zoals is vastgesteld door het CBS.