

# **Definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland**

*Sector Beroepsonderwijs en  
Volwasseneneducatie*

*Den Haag, 10 december 2008*

## Voorwoord

Op 16 april 2008 is door de sociale partners in de sector Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie en de minister van OCW het onderhandelaarsakkoord Convenant Leerkracht van Nederland ondertekend. In de afgelopen maanden is door sociale partners onderhandeld over de uitwerking van de convenantafspraken. Op 11 september 2008 hebben de sociale partners middels een brief aan de minister van OCW kenbaar gemaakt dat er onderling overeenstemming was over de uitwerking van het convenant. De minister van OCW heeft in reactie op deze brief aangegeven dat hem bij bestudering van deze uitwerking is bleken, dat de overeenkomst van sociale partners is gebaseerd op berekeningen waaraan verschillende uitgangspunten en veronderstellingen ten grondslag liggen. Een van de voor de berekeningen gehanteerde uitgangspunten is: een stabiele verdeling van het aandeel bezoldigingsschalen voor leraren (een verhouding tussen de bezoldigingsschalen op fte-basis die onveranderd blijft ten opzichte van de situatie in 2006) en een stabiele verhouding tussen leraren en ondersteunend personeel. Beide punten uit de overeenkomst gelden op sectoraal niveau. Tevens gaan sociale partners bij de berekeningen uit van de veronderstelling dat leraren die met (vervroegd) pensioen gaan, vervangen worden door leraren die instromen in het begin van de treden van de salarisschaal. De minister heeft in zijn reactie aangegeven op dit laatste punt gericht beleid te verwachten. Tevens heeft hij aangegeven op enkele punten nog (aanvullende) informatie over de afspraken tussen de sociale partners te willen ontvangen.

Bij brief van 25 november jl. hebben de sociale partners verwoord dat met betrekking tot de verbetering van beloning in tekortregio's 25% van de beschikbare middelen besteed zullen worden aan meer instructeur- en/of LB-, en/of LC- en/of LD- en/of LE-functies. De overige 75% van de beschikbare middelen wordt benut voor meer LC- en/of LD- en/of LE-functies<sup>1</sup>.

De nulmeting ten behoeve van het convenant zal plaatsvinden op het meetmoment oktober 2008, op de wijze zoals overeengekomen in het herziene protocol BVE.

---

<sup>1</sup> De gemiddelde verdeling van bezoldigingsschalen voor leraren zal bij een stabiele landelijke verdeling in combinatie met de afspraak over de tekortregio's in 2014 uitkomen op 25% LB, 65% LC, 10% LD.

## **Convenant LeerKracht van Nederland**

### **Inhoudsopgave**

Overwegingen

Paragraaf 1: Algemeen deel

Paragraaf 2: Afspraken voor de sector Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

Paragraaf 3: Financieel kader

Bijlagen

A. Informatie per sector

B. Overzicht personeelsgegevens

De sociale partners in het onderwijs en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Overwegende dat

- de kwaliteit van het onderwijs en de voortdurende verbetering daarvan hoog op de agenda staat omdat goed onderwijs van groot belang is voor onze samenleving, cultuur en economie; dat de inspanningen van de gehele onderwijssector er dan ook dagelijks op zijn gericht het onderwijs goed en zo mogelijk nog beter te laten zijn;
- de aanpak van het lerarentekort de gezamenlijke aandacht vraagt van sociale partners en de minister van OCW, die gericht is op versterking van de kwaliteit en aantrekkelijkheid van het beroep van leraar; dat sociale partners en de minister van OCW daarom in dit convenant instrumenten afspreken waarvan de resultaten bij de leraar terecht komen;
- doordat door het lerarentekort druk kan ontstaan op de kwaliteit van ons onderwijs, door sociale partners en de minister van OCW ten aanzien van de realisatie van de afspraken uit dit convenant de komende periode nauwgezet vinger aan de pols zal worden gehouden;
- met de instrumenten uit dit convenant een extra investering is gemoed, die bovenop de reguliere arbeidsvoorwaardenruimte komt die het kabinet jaarlijks beschikbaar stelt voor de algemene salarisontwikkeling in de onderwijssectoren;
- aanvullend op de belangrijke impuls die dit convenant geeft aan de aanpak van het dreigende lerarentekort, zullen partijen zo nodig tot nadere initiatieven komen.

Komen overeen:

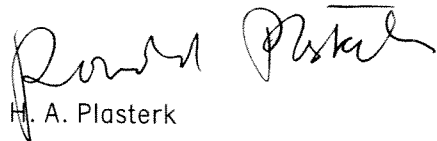
- a) algemene afspraken tussen sociale partners en de minister van OCW gericht op een aantrekkelijker leraarsberoep; deze zijn verwoord in paragraaf 1 van dit convenant;
- b) afspraken per onderwijssector; deze zijn verwoord in paragraaf 2 van dit convenant;
- c) de inzet van financiële middelen zoals weergegeven in paragraaf 3 van dit convenant.

Het convenant is waar nodig voorzien van nadere detaillering en toelichting in de bijlage die als onlosmakelijk onderdeel van dit convenant wordt gezien.

De convenantafspraken en de uitwerkingen ervan - voor zover vallend onder de verantwoordelijkheid van de minister van OCW - die uitvoeringstechnische consequenties hebben, worden onderworpen aan een uitvoeringstoets en worden getoetst in het licht van deregulering. Mocht dit ertoe leiden dat onderdelen van het akkoord niet kunnen worden uitgevoerd, dan zal opnieuw overleg worden gevoerd. Deze convenantafspraken hebben het karakter van een onderhandelaarsakkoord. Op basis van een terugkoppeling naar hun achterban, stellen partijen uiterlijk 29 mei 2008 vast of het onderhandelaarsakkoord kan worden omgezet in een definitief akkoord.

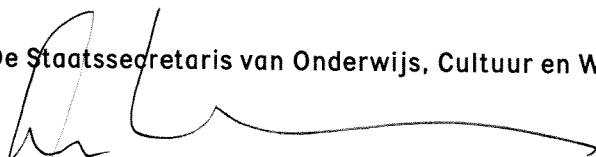
Getekend d.d. 10 december 2008, Den Haag

**De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap**



R. H. A. Plasterk

**De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap**



J. M. van Bijsterveldt-Vliegenthart

**MBO Raad**

J. P. C. M. van Zijl

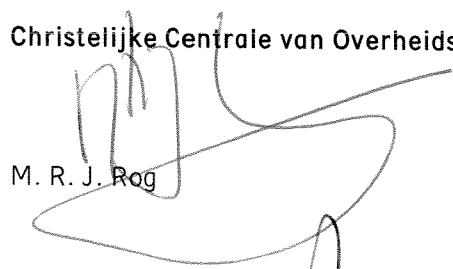


**Algemene Centrale van Overheidspersoneel (AOB en ABVAKABO)**



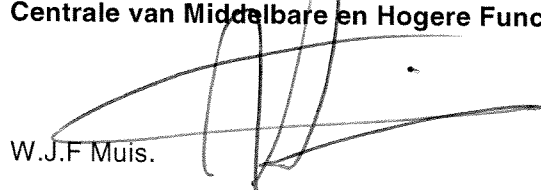
W. T. G. Dresscher

**Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CNV Onderwijs)**



M. R. J. Rog

**Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen (UNIENFTO)**



W. J. F. Muis.

## Paragraaf 1. Algemeen deel

Sociale partners en de minister van OCW spreken af dat voor de versterking van de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar het nodig is:

- de positie van de leraar in de school nader te regelen;
- de beloning van de leraar te verbeteren door onder andere een sterkere koppeling tussen opleiding en carrièremogelijkheden en
- de inzetbaarheid van de leraar in het onderwijsproces te optimaliseren.

### 1.1 Sterkere positie van de leraar

Een sterkere positie van de leraar in de school begint bij de erkenning dat de leraar in de dagelijkse onderwijspraktijk over professionele ruimte moet beschikken om zijn werk goed te kunnen doen. Sociale partners en de minister van OCW onderschrijven dat beginsel en spreken af dat de positie van de leraar in de school wordt versterkt door deze professionele ruimte – de interne zeggenschap van de leraar ten aanzien van het ontwerp en de uitvoering van het onderwijskundig en kwaliteitsbeleid van de school – onderdeel wordt van de zorg van het bevoegd gezag voor goed bestuur. Professionele ruimte behelst tevens rekenschap geven over de kwaliteit van het werk.

In lijn daarmee wordt in het wettelijk kader verankerd:

- ⌘ de professionele ruimte van de leraar;
- ⌘ het uitgangspunt dat leraren in samenwerking met collega's vorm en inhoud geven aan die professionele ruimte en
- ⌘ dat zij dat doen in samenspraak met bestuur en management, binnen de beleidsmatige en organisatorische kaders die zijn afgesproken, binnen de kaders van de eindverantwoordelijkheid van het bevoegd gezag;
- ⌘ het uitgangspunt dat bestuur, management én leraren in onderling overleg beslissen en vastleggen hoe de interne zeggenschap van leraren wordt georganiseerd.

Partijen spreken af dat de uitgangspunten uit het wettelijk kader nader uitgewerkt zullen worden in een professioneel statuut. In het professioneel statuut worden ook afspraken gemaakt over het professioneel handelen van de leraar in relatie tot bestuur en management en de wijze waarop daarover het overleg in de instelling is georganiseerd, bijvoorbeeld in een 'lerarenraad' of onderwijsteams.

De Inspectie van het Onderwijs zal op basis van het risicogericht toezicht in PO, VO en BVE rapporteren over de ontwikkeling ten aanzien van de professionele ruimte voor leraren in de school.

### 1.2 Een betere beloning

Belangrijk onderdeel van een aantrekkelijk leraarsberoep is een goede beloning. Sociale partners en de minister van OCW spreken daarom af:

- meer loopbaanmogelijkheden binnen het beroep te realiseren;
- het criterium 'opleiding' mee te wegen bij functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden;
- te komen tot kortere salarislijnen.

De inzet van gelden die hiermee is gemoeid, vertaalt zich in een snellere salariscroei voor leraren én in meer leraarsfuncties op een hoger functieniveau ('functiemix'). Tezamen genomen wordt met deze instrumenten nog binnen deze kabinetsperiode een forse stap gezet in de richting van een aantrekkelijker beloning en een aantrekkelijker leraarsberoep.

Partijen hechten eraan dat het onderwijspersoneel – vooruitlopend op de beloningsmaatregelen voor leraren – al in oktober 2008 een beloning ontvangen in de vorm van een eenmalige nominale uitkering van € 200.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Voor deeltijders geldt een bedrag naar rato van de dienstbetrekking. Wat betreft de doorwerking van de uitkering wordt de systematiek gevolgd die in de CAO-PO 2007-2009 is overeengekomen voor de in oktober uit te betalen jaarlijkse nominale uitkering.

### **1.3 Optimale inzetbaarheid**

De gemiddelde instroomleeftijd van leraren in de vut/fpu is sinds 2005 met 1 jaar gestegen. De meeste leraren blijven tot hun 62ste jaar actief in het onderwijs. Sociale partners zetten hun streven voort om ouderen langer in het onderwijsproces te laten functioneren. Daarbij is het van belang dat seniorenregelingen zo zijn ingericht dat ouderen niet alleen worden gestimuleerd om tot hogere leeftijd in het arbeidsproces te blijven, maar ook worden gestimuleerd om de bij hun belastbaarheid passende arbeidstijd beschikbaar te zijn. Daarnaast zou een sectorale regeling voor levensfasebewust personeelsbeleid recht moeten doen aan de solidariteitsverdeling tussen jong en oud. Sociale partners zullen in hun CAO-overleg vóór 1 januari 2010 afspraken maken over het realiseren van een regeling tegen de achtergrond van bovengenoemde uitgangspunten, voor zover dit niet reeds is gebeurd. Om de kwaliteit van de nieuwe regelingen voor leeftijdsfasebewust personeelsbeleid te verhogen zijn partijen overeengekomen dat de taakstelling oplopend tot 100 mln euro die in het actieplan Leerkracht van Nederland is opgenomen niet zal worden toegepast.

### **1.4 Scholingsfonds**

De kwaliteit van het onderwijs is gebaat bij méér beschikbare leraren met een hogere kwalificatie. Om die reden komen sociale partners en de minister van OCW overeen een scholingsfonds in te stellen. Elke leraar wordt in de gelegenheid gesteld eens in zijn loopbaan een beroep te doen op het scholingsfonds om zich op te scholen naar een hoger kwalificatieniveau. Het fonds verstrekt met ingang van de zomer van 2008 subsidie voor de opleidingskosten en de vervangingskosten tijdens het studieverlof. Bij de verdere uitwerking zullen de sociale partners worden betrokken.

### **1.5 Meer diversiteit**

Sociale partners streven naar een personeelsbestand dat een betere afspiegeling is van de Nederlandse bevolking en naar het aanboren van onbenut arbeidspotentieel. Sociale partners zetten zich daarom in om het aandeel vrouwelijke managers, allochtone leraren en, in het primair onderwijs, mannelijke leraren (verder) te verhogen.

Sociale partners zetten zich er tevens voor in dat meer vrouwen in- en doorstromen naar managementfuncties. Daarbij zal worden aangesloten bij de afspraken in het Convenant Professionalisering (juni 2006) en de doelstellingen van de Wet evenredige vertegenwoordiging (WEV) .

### **1.6 Kwaliteitsagenda lerarenopleidingen**

Voor voldoende, goede leraren zijn sterke lerarenopleidingen - die in staat zijn te voorzien in een diversiteit aan opleidingstrajecten - een absolute voorwaarde. De staatssecretaris van Onderwijs zal – na consultatie van het veld (inclusief sociale partners) - een kwaliteitsagenda lerarenopleidingen opstellen en deze voor de zomer van 2008 aanbieden aan de Tweede Kamer.

### **1.7 Stichting van het Onderwijs**

Sociale partners werken aan het instellen van een platform van werkgevers en werknemers van alle onderwijssectoren dat optreedt als gesprekspartner van de overheid over sectoroverstijgende aangelegenheden. Het voorstel daartoe wordt eind april 2008 verwacht.

### **1.8 Informatie-uitwisseling en monitoring**

Partijen zijn het er over eens dat monitoring nodig is van uitvoering en bereikte resultaten van de met dit convenant afgesproken instrumenten en de inzet van additionele gelden die daarmee is gemoeid. Tijdige, volledige en accurate levering van de (wettelijk) verplichte gegevens is voor individuele instellingen daarom een voorwaarde voor het ontvangen van middelen uit dit convenant. Deze gegevens zullen bijdragen aan het verticaal en horizontaal afleggen van verantwoording. Werkgevers zeggen toe hun volledige medewerking te verlenen aan (evaluerend) onderzoek en hun leden hierop aan te spreken. In de bijlage bij het convenant is een toelichting op deze afspraak opgenomen. Over het vermijden van administratieve lasten bij het leveren van deze gegevens vindt overleg plaats met de werkgeversorganisaties.

## Paragraaf 2. Afspraken voor de sector Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

### 2.1 Een betere beloning

Sociale partners in de bve-sector en de minister van OCW komen overeen voor de leraren in de bve sector in te zetten op een betere beloning<sup>3</sup>.

#### A. Kortere salarislijnen en doorstroming en vergroting van de carrièremogelijkheden ('functiemix')

Vertrekpunt van partijen is dat sociale partners in de bve-sector in het kader van de CAO BVE uitwerken hoe de beloningsinstrumenten van leraren genoemd in het Actieplan LeerKracht van Nederland worden geïntegreerd in de ontwikkeling van het salaris- en functiegebouw in de bve-sector. Sociale partners hebben daartoe afspraken gemaakt die zijn opgenomen in de bijlage. De onderstaande afspraken ter uitwerking van het actieplan sluiten aan bij de ambities die sociale partners hebben uitgesproken t.a.v. de modernisering van het loongebouw via een inkorting en een harmonisatie van de salarislijnen van het onderwijsgevend en het onderwijsondersteunend personeel.

In het kader van de uitwerking van het actieplan spreken partijen de volgende ankerpunten af:

- de huidige carrièrepatronen van leraren worden vanaf 2009 jaarlijks ingekort (van 18 jaar in 2008 naar uiteindelijk 12 jaar in 2014); sociale partners maken in de CAO-BVE afspraken over de wijze waarop deze inkorting gerealiseerd wordt;
- er wordt een koppeling aangebracht tussen het toekennen van periodieken en de cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken;
- inzet is de komende jaren te komen tot meer doorstroming en vergroting van de carrièremogelijkheden voor leraren; sociale partners willen meer hogere functies in het primaire proces;
- de middelen uit het Actieplan worden benut voor een verhoging van het aantal functies in de reeks LB – LE schalen; de procentuele verhoging op sectorniveau van deze functiereeks wordt als volgt bepaald: (middelen Actieplan/personele lasten LB – LE)\* 100%; de resultaten hiervan zullen getoond worden in de 'Benchmark mbo'; de 0-meting gebeurt op basis van het aantal functies in de reeks LB – LE schalen in de Benchmark MBO 2007;
- sociale partners zullen afspraken maken over de verdeling van het beschikbare budget tussen respectievelijk de inkorting van de carrièrepatronen en de functiemix.

#### B. Beloning in tekortregio's

In het kader van dit convenant komen extra middelen beschikbaar voor het realiseren een beloningsimpuls voor BVE leraren in de Randstadregio's (de vier grote steden, Almere, en de omliggende regio's, te weten de RPA gebieden Zuidelijk Noord-Holland, Rijn-Gouwe, Haaglanden, Rijnmond, Gooi en Vechtstreek, Eemland en Utrecht-Midden).

Gezien de drempelloze instroom van deelnemers en de invoering van een kwalificatieplicht is de begeleiding- en aanvullende zorgtaken die van het onderwijs worden gevraagd sterk toegenomen. Sociale partners spreken af dat deze specifieke middelen in de genoemde regio's zullen worden ingezet om extra functies voor onderwijsgevend (25% van het budget) op alle niveaus en meer functies op hoger niveau (75% van het budget) te realiseren, waarbij de zwaarte van de functie en de gevraagde competenties maatgevend zijn voor het salarisoniveau van de functie. Sociale partners geven (1 juli 2008) aan welke resultaten de komende jaren concreet bereikt worden.

#### C. Monitoring, tussendoel en informatieverstrekking

##### Monitoring door OCW

Partijen spreken af dat in het kader van monitoring van de inzet van convenantmiddelen per instelling jaarlijks wordt bekeken of de convenantmiddelen voor het functiegebouw volledig en herkenbaar zijn toegevoegd aan de gemiddelde geschoonde (dwz.: exclusief bijzondere beloningen) loonsom van de leraarformatie (zie ook paragraaf 1.8), met uitzondering van de € 10 mln. die in de Randstadregio's voor werkdrukverlichting voor onderwijsgevend beschikbaar komt. De werkdrukkiddelen dienen wel herkenbaar te worden besteed aan extra formatie in het primaire

<sup>3</sup> Een toelichting op deze afspraken is opgenomen in de bijlage bij dit convenant.

proces. Met dit bedrag kunnen in de Randstadregio's bijvoorbeeld circa 200 leraren extra in schaal LC worden aangesteld ter verlaging van de werkdruk. Voor de verschillende maatregelen worden bedragen beschikbaar gesteld.<sup>4</sup>

#### Toekenning tweede tranche

De additionele middelen voor deze convenantsafspraken worden gefaseerd verstrekt. Na een initiële verstrekking van financiële middelen zullen aanvullende convenantmiddelen worden verstrekt als de sector tussendoelen heeft bereikt. Partijen spreken af dat, indien op sectorniveau de tussendoelen zijn bereikt, de tweede tranche van het budget beschikbaar komt voor de sector aan het begin van schooljaar 2012-2013. De tweede tranche wordt verstrekt als blijkt dat de verstrekte middelen ten behoeve van versterking van de functiemix volledig en herkenbaar in de geschoonde gemiddelde loonsom van de leraarsformatie zijn toegevoegd.

Indien de sector de te realiseren ophoging van de functies in de reeks LB-LE-schalen op de meetdatum (1 augustus 2011) niet heeft gerealiseerd dan zullen de aanvullende convenantmiddelen voor dit doel op instellingsniveau worden afgestemd op de op dat moment op instellingsniveau gerealiseerde ophoging van de verdeling van de docenten over de reeks LB-LE-schalen.

## **2.2 Optimale inzetbaarheid**

### *Optimaliseren arbeidsduur*

Sociale partners in de bve-sector zullen bevorderen dat instellingen en leraren optimaal gebruik maken van de mogelijkheden die de cao biedt om meer te werken en de individuele arbeidsduur te verhogen. Daarbij zal met name gestreefd worden naar een grotere participatie van leraren die in deeltijd werken.

### *Vermindering van werkdruk/werkbelasting*

Leraren in de bve-sector ervaren evenals hun collega's in andere onderwijssectoren een hoge werkdruk. Bve-instellingen zijn momenteel doende de organisatie van het primaire proces aan te passen in verband met de invoering van competentiegericht onderwijs. Hiervoor zijn middelen gereserveerd in de strategische agenda voor de bve-sector. Deze middelen zijn bedoeld om extra handen in het primaire proces te realiseren in het kader van invoering en onderhoud van competentiegericht beroepsonderwijs. Het gaat dan om extra capaciteit die nodig is vanwege onderwijs in kleinere groepen en meer praktijkopdrachten. De oploop in de reeks dient ertoe om na realisatie van de lopende implementatie (per 1/8/2010) ook op termijn de nieuwe inrichting te kunnen blijven onderhouden. Daarmee wordt voorkomen dat de thans ervaren werkdruk verder oploopt. Daarom houden de middelen - behorende tot het financieel kader van de strategische agenda bve - het structurele niveau van € 32,9 miljoen vanaf 2011<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Met het overige beschikbare bedrag (31 miljoen) kunnen circa 2.000 leraren doorgroeien van LB naar LC, en circa 750 leraren van LC naar LD.

Met de voor het functiegebouw beschikbare convenantmiddelen (inclusief regionale middelen die voor functiemix bestemd zijn) kan de gemiddelde functiemix van 2006 (38% LB, 51% LC, 10% LD, 1% LE) bijvoorbeeld worden opgehoogd tot, in 2014: 25% LB, 61% LC, 12% LD, 2% LE.

<sup>5</sup> Deze middelen maken geen onderdeel uit van de convenantmiddelen Actieplan.

### Paragraaf 3. Financieel kader

Bedragen x € 1 miljoen						
Actielijn	onderdeel/sector	2009	2010	2011	2012	2020
Een betere beloning	functiemix en inkorting carriérelijn	45	70	75	75	131
	<i>wv. regionaal</i>	15	35	35	35	41
<b>Totaal kosten</b>		<b>45</b>	<b>70</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>131</b>

Voor een deel van de maatregelen en het dekkingspakket geldt dat deze ingaan na deze kabinetsperiode. Voor maatregelen na 2011 is in principe dekking voorzien, maar de maatregelen en dekking zullen door een nieuw kabinet vanzelfsprekend moeten worden bevestigd.

## Bijlage

### Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

#### A. Informatie per sector

##### *Inkorting salarislijnen en verhoging van maximumsalaris*

Sociale partners hebben overeenstemming bereikt over het in twee stappen inkorten van de carrièrelijnen voor de docentfuncties LB, LC en LD en het toevoegen van een LE-functie met een soortgelijk carrièrepatroon.

Het inkorten van de carrièrelijnen willen sociale partners tevens aangrijpen om een aantal onevenwichtigheden in het loongebouw weg te werken. Dit leidt uiteindelijk tot de volgende voorstellen voor de docentschalen LB t/m LE:

*Tussentijdse minima en maxima OP-functies LB t/m LE (vanaf 01-01-2009)*

Schaal	LB	LC	LD	LE
Minima	2320 (+ 0)	2525 (+191)	2749 (+ 406)	2994 (+ 0)
Maxima	3661 (+115)	4151 (+14)	4707 (+0)	5105 (+33)
Aantal treden	14	15	15	16
Gem. periodiek	103	116	140	141

*Definitieve minima en maxima OP-functies LB t/m LE (vanaf 01-01-2013)*

Schaal	LB	LC	LD	LE
Minima	2438 (+ 118)	2791 (+457)	3196 (+ 853)	3659 (+ 665)
Maxima	3661 (+115)	4151 (+14)	4707 (+0)	5105 (+33)
Aantal treden	12	12	12	13
Gem. periodiek	111	124	137	121

De tussenliggende treden komen tot stand door het salaris steeds met een vast percentage te verhogen.

De lumpsum van de sector wordt in de jaren 2009 tot en met 2020 verhoogd. Bestedingsdoel is zowel de verkorting van de carrièrelijnen (en alles wat daarmee samenhangt) als de verhoging van het gemiddelde functieniveau voor docenten (de functiemix).

Bij de besteding van de middelen wordt rekening gehouden met de – gelet op de beschikbare middelen – gewenste balans tussen de benodigde middelen voor de inkorting van de carrièrepatronen en voor de ambities op het gebied van doorstroming en vergroting carrièremogelijkheden.

Sociale partners streven ernaar de carrièrelijnen voor het OBP in de range S-10 t/m S-13 gelijk te maken aan die voor docenten in de qua zwaarte vergelijkbare functies LB t/m LE.

##### *De bindingstoelagen*

In het overleg met de MBO Raad is consensus bereikt op het voorstel iedereen een extra periodiek te geven als men 5 jaar lang bezoldigd is volgens het maximumsalaris van zijn functieschaal. Toekenning van deze periodiek is gebonden aan dezelfde voorwaarden als die verbonden zijn aan de reguliere periodieken.

## B. Overzicht personeelsgegevens<sup>6</sup>

Ten behoeve van verschillende doeleinden, zoals het maken van ramingen van het lerarentekort, verzamelt OCW/CFI personeelsgegevens. Voor de monitoring van het actieplan is tijdige, volledige en accurate levering van deze gegevens noodzakelijk. Een voortzetting van leveringen via salarisverwerkers en/of administratiekantoren draagt bij aan een soepel en geautomatiseerd proces. Over het vermijden van administratieve lasten bij het leveren van deze gegevens vindt overleg plaats met de werkgeversorganisaties. De personele gegevens hebben betrekking op:

- de persoon
- de arbeidsrelatie
- de functie en betrekkingsomvang
- de hoogte en samenstelling van het salaris en de loonkosten
- de perioden van verlof
- de implementatie van de wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- de verrekening van loonvervangende uitkeringen en toelagen die door of voor het personeel van uitkeringsinstanties worden ontvangen

### *Onderdeel Persoon:*

Personeelsnummer en code salarisadministratie

Peilmaand en extractiedatum

Geslacht en geboortedatum

Bevoegdheid (of opleiding) per vak en jaartal behalen bevoegdheid

### *Onderdeel Arbeidsrelatie:*

Bovenschoolse functie

Organisatienummer bevoegd gezag en -school, volgnummer

Begindatum en einddatum arbeidsrelatie

Aard arbeidsrelatie

Betrekkingsomvang

BAPO-omvang

Functieschaal

Brutosalaris bij normbetrekking

Salarisschaal, salarisnummer en eindnummer

Functiecategorie

Vervanger, Vervanging tlv VF

Gesubsidieerde baan

Financieringsbron

Vak en aantal uren onderwijs

### *Onderdeel Loon, toelagen en kortingen:*

Bedrag en soort loon, toelage of korting

Jaar en de maand waarop het betrekking heeft

### *Onderdeel Verlofgegevens (waaronder ziekteverlof):*

Begindatum en einddatum verlof

Omvang en soort verlof

---

<sup>6</sup> Deze gegevens zijn of zullen nader worden uitgewerkt in de verschillende wettelijke kaders: Voor instellingen in het primair onderwijs op grond van artikel 178a, derde lid, van de Wet op het primair onderwijs, artikel 164a, derde lid, van de Wet op de expertisecentra, artikel 11a, tweede lid, van het Besluit bekostiging WPO, artikel 10b, tweede lid, van het Besluit bekostiging WEC en artikel 4 van het Besluit informatievoorziening WPO/WEC en artikel 2, vierde lid van de regeling structurele gegevensleveringen WPO/WEC; Voor het voortgezet onderwijs op grond van artikel 103a, derde lid van de Wet op het voortgezet onderwijs en artikel 2 van het Besluit informatievoorziening WVO.; Voor BVE op grond van artikel 2.5.5, tweede lid, van de Wet educatie en beroepsonderwijs en artikel 5.2.1 derde lid, van het Uitvoeringsbesluit WEB.

*Onderdeel "in mindering te brengen uitkeringen":*

Organisatienummer school, -bevoegd gezag en -administratiekantoor

Maand waarin de levering gedaan wordt

Jaar waarop de melding betrekking heeft

Uitkeringsbedrag

*Onderdeel WIA:*

Organisatienummer bevoegd gezag

Peiljaar

Aantal personen 1 tot 35% arbeidsongeschikt

Behoud 35min en uitplaatsing 35min

Instroom WGA en behoud WGA