



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds  
voortgezet onderwijs



# Functiemix vo

---

Ontwikkelingen 2018 – 2023

---

# Functiemix vo

---

Ontwikkelingen 2018 - 2023

---

Uitgevoerd door: Jurriaan Berger & Ruud van der Aa

November 2024

Uitgave:

Voion

Postbus 556

2501 CN Den Haag

E-mail: [info@voion.nl](mailto:info@voion.nl)

[www.voion.nl](http://www.voion.nl)

---

#### DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion 2024. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

# Inhoudsopgave

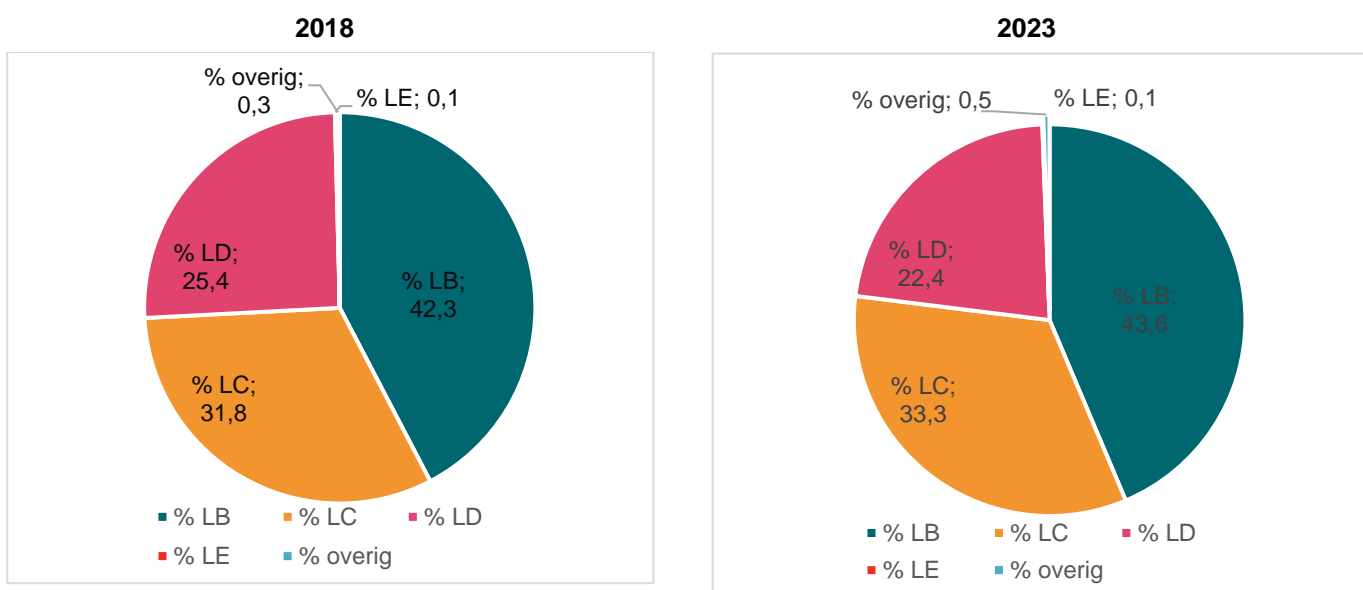
<b>MANAGEMENTSAMENVATTING.....</b>	<b>4</b>
Startsituatie en ontwikkeling functiemix vo .....	4
Maatwerkafspraken .....	5
<b>1. INLEIDING .....</b>	<b>6</b>
1.1. De functiemix.....	6
1.2. Versterkte functiemix .....	6
1.3. Maatwerkafspraken .....	6
1.4. CAO-afpraak over monitoren van de functiemixpercentages .....	7
1.5. Onderzoeksvragen .....	7
1.6. Aanpak .....	7
<b>2. CIJFERMATIGE ONTWIKKELINGEN FUNCTIEMIX 2018 – 2023 .....</b>	<b>8</b>
2.1. Startsituatie: functiemix 2018 .....	8
2.2. Ontwikkeling functiemix 2018-2023.....	10
2.3. Maatwerkafspraken .....	15

# Managementsamenvatting

In de CAO VO hebben de sociale partners afgesproken de ontwikkelingen van de functiemixpercentages op sectorniveau te monitoren en bij een dalende landelijke trend passende afspraken overeen te komen<sup>1</sup>. Deze rapportage geeft inzicht in de ontwikkelingen die de functiemix in het vo in de periode 2018 - 2023 heeft doorgemaakt.

## Startsituatie en ontwikkeling functiemix vo

De verdeling van de functiemix is in 2023 ten opzichte van 2018 in lichte mate veranderd. Over de gehele periode zien we een lichte stijging (1,3 procentpunt) van het aandeel LB-docenten, een vrijwel even grote stijging (1,5 procentpunt) van het aandeel LC-docenten en een aanzienlijke daling (-3,0 procentpunt) in het aandeel LD-docenten.



Onderstaande tabel laat zien hoe de functiemix in het voortgezet onderwijs zich in de periode tussen 2018 en 2023 per jaar heeft ontwikkeld.

**Tabel**                      **Functiemix 2018 t/m 2023 per jaar, gehele voortgezet onderwijs**

jaar	% LB	% LC	% LD	% LE	% overig
2018	42,3	31,8	25,4	0,1	0,3
2019	42,3	32,2	25,0	0,1	0,3
2020	42,3	32,6	24,5	0,1	0,5
2021	43,8	32,2	23,3	0,1	0,5
2022	43,9	32,5	22,9	0,1	0,5
2023	43,6	33,3	22,4	0,1	0,5

Bron: DUO; bewerking: Voion.

Er bestaan hierin verschillen tussen schooltypen. De brede scholengemeenschappen volgen globaal de landelijke trend. Bij twee soorten categorale scholen wijkt het beeld het sterkst af van de sector als geheel:

- op *vmbo-t-scholen* is het aandeel LB-docenten het sterkst gestegen en het aandeel LD-docenten het sterkst gedaald van alle schooltypen (LC volgt landelijke trend ruwweg);

<sup>1</sup> CAO VO 2023-2024, artikel 5.2, lid 2

- het *praktijkonderwijs* laat een *daling* van het aandeel LB zien, het aandeel LC stijgt juist het sterkst van alle schooltypen en het aandeel LD daalt het minst van alle schooltypen. Hierdoor is de functiemix in 2023 in het pro meer in de buurt gekomen van de sector als geheel.

Naar regio (Randstad versus rest van Nederland) zijn de volgende verschillen geconstateerd:

- *Startsituatie*: in 2018 hadden Randstedelijke scholen ruim anderhalf keer meer LC-docenten dan niet-Randstedelijke scholen. Omgekeerd hadden niet-Randstedelijke scholen anderhalf keer zo veel LB-docenten als scholen in de Randstad.
- *Ontwikkeling*: tussen 2018 en 2023 is het verschil in functiemix tussen Randstad en niet-randstadscholen groter geworden. Op scholen buiten de Randstad is het aandeel LB gestegen met 2,4 procentpunt, terwijl dat op scholen in de Randstad vrijwel onveranderd is gebleven (+0,4 procentpunt). Tegelijkertijd is het aandeel LD buiten de Randstad veel sterker gedaald (van 24,5% in 2018 naar 20,3% in 2023, een daling van 4,2 procentpunt) dan in de Randstad (daling van 1,7 procentpunt). De ontwikkeling van het aandeel LC is in contrast hiermee vrijwel gelijk (+1,0 en +1,4 procentpunt)..

### Maatwerkafspraken

Op 350 scholen zijn maatwerkafspraken gemaakt; dit is 54% van het totaal aantal scholen (BRIN4-niveau). De ontwikkelingen in de functiemix tussen 2018 en 2023 verschillen enigszins tussen de scholen met en zonder maatwerkafspraken:

- Ontwikkeling van het aandeel LB-docenten: waar beide groepen in 2018 een nagenoeg gelijk aandeel LB-docenten hadden, is de stijging van het aandeel LB-docenten sterker in de groep mét maatwerkafspraken. Dit is overigens uitsluitend het geval buiten de Randstad.
- Stijging van het aandeel LC-docenten: deze is sterker in de groep zónder maatwerkafspraken (wederom alleen buiten de Randstad).

Voor het overige verschilt de ontwikkeling in beide groepen nauwelijks van elkaar.

### Samenhang ontwikkeling functiemix met personeelssamenstelling

Is de personeelssamenstelling op een school van invloed op hoe de functiemix zich heeft ontwikkeld?

Daarvoor zijn weinig aanknopingspunten: op veel onderzochte punten is er niet of nauwelijks een samenhang tussen de personeelssamenstelling van een school en de ontwikkeling in de functiemix.

De enige uitzondering is er in de ontwikkeling in het aandeel LB. Die hangt enigszins (correlatiecoëfficiënt tussen 0,3 en 0,4) positief samen met:

- het aandeel onderwijzend personeel (OP) in vaste dienst *in 2018 (aan het begin van de onderzochte periode)*, en met
- de gemiddelde leeftijd van het OP, ook *in 2018*.

Dus: hoe meer OP in vaste dienst in 2018 en hoe hoger hun gemiddelde leeftijd, hoe groter de stijging van het aandeel LB tussen 2018 en 2023. Dat is te verklaren uit het feit dat een hogere gemiddelde leeftijd betekent: meer gepensioneerden in de jaren na 2018. En daarmee meer nieuwe instroom, die gemiddeld in een lagere schaal instroomt dan de vertrekkende docenten. Deze twee factoren, gemiddelde leeftijd en aandeel OP in vaste dienst, hangen ook *onderling* tamelijk sterk<sup>2</sup> samen: jongere leraren (aan het begin van de loopbaan) hebben vaker een tijdelijk dienstverband dan oudere leraren (aan het einde van de loopbaan).

---

<sup>2</sup> Om precies te zijn met een correlatiecoëfficiënt van 0,45.

# 1. Inleiding

## 1.1. De functiemix

In het vo kan een leraar benoemd worden in een LB-, LC-, LD- of LE-functie. De verdeling van leraren over de salarisschalen heet de functiemix. De salarispromotie die leraren kunnen maken is afhankelijk van promotiecriteria. De invoering van de functiemix vereist dat scholen een plan maken voor de verdeling van functies en dat zij leraren begeleiden in hun professionele ontwikkeling. De redenering is dat op deze manier de functiemix kan bijdragen aan een beter functionerend onderwijssysteem met gemotiveerde en gekwalificeerde leraren.

Voor de scholen is de functiemix een instrument om invulling te geven aan strategisch personeelsbeleid. De kern van de functiemix is het creëren van verschillende functieniveaus voor leraren, met een duidelijke loopbaanstructuur. Dit moet bijdragen aan een betere beloning en erkenning van leraren, afhankelijk van hun ervaring, kwalificaties en prestaties. Leerkrachten kunnen hierdoor carrière maken voor de klas en in de school. Dit is door de sociale partners uitgewerkt in verschillende functieschalen met doorgroei- en salarismogelijkheden.

## 1.2. Versterken functiemix

Tegen de achtergrond van oplopende lerarentekort heeft de minister in 2008 met de sociale partners in het onderwijs in het akkoord Convenant Leerkracht van Nederland afspraken gemaakt over het versterken van de functiemix. Doel hiervan is om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren door de diversiteit in functies en de doorgroeimogelijkheden voor leraren te vergroten. Om de sector en het beroep van leerkracht aantrekkelijk te houden hebben de sociale partners afspraken gemaakt over streefpercentages voor het aantal LC- of LD-functies. Vanwege het grotere lerarentekort en de grootstedelijke problematiek in de Randstadregio's zijn de streefpercentages daar hoger dan daarbuiten.

## 1.3. Maatwerkafspraken

Als een school of bestuur met de medezeggenschap maatwerkafspraken over streefpercentages gemaakt heeft dan zijn ook deze percentages in de database opgenomen. De mogelijkheid om met maatwerkafspraken te kunnen afwijken van de landelijk vastgestelde streefpercentages resulteerde uit overleg met de sociale partners in de vo-sector. Het werd duidelijk dat voor sommige scholen en/of besturen de streefpercentages financieel niet haalbaar waren. Met maatwerkafspraken kon de doelstelling op basis van het budget en de kosten op schoolniveau worden bijgesteld.

Voor sommige scholen en/of besturen waarvoor de streefpercentages financieel niet haalbaar bleken, bijvoorbeeld als gevolg van vergrijsd personeelsbestand, bestond de mogelijkheid om met maatwerkafspraken te kunnen afwijken van de landelijk vastgestelde streefpercentages. Praktisch gezien betekende dit dat voor de betreffende school met een maatwerkafpraak een andere functiemix wordt nagestreefd door het schoolbestuur. Deze maatwerkafspraken komen tot stand tussen school of bestuur met de medezeggenschap.<sup>3</sup> Er zijn ook scholen waar de maatwerkafspraken een bijstelling van de streefpercentages naar boven hebben betekend. De scholen leggen verantwoording af aan de medezeggenschapsraad over de manier waarop zij de functiemix toepassen en de streefpercentages bereiken.

---

<sup>3</sup> CAO VO 2023-2024, artikel 5.2, lid 1: De functiemix en eventuele maatwerkafspraken zijn uitgangspunt voor het overleg met de P(G)MR als onderdeel van het (meerjaren)formatieplan.



#### 1.4. CAO-afspraken over monitoren van de functiemixpercentages

Sociale partners hebben in 2018 geconstateerd dat de functiemixstreefcijfers (dan wel de maatwerkafspraken) op de meeste scholen zijn behaald.<sup>4</sup> Het is volgens sociale partners niet meer aan hen (dus vakbonden en VO-raad), maar aan de scholen zelf om over de functiemixpercentages in overleg te blijven volgen, samen met de P(G)MR en als onderdeel van het (meerjaren)formatieplan.

In de CAO VO hebben de sociale partners afgesproken de ontwikkelingen van de functiemixpercentages op sectorniveau te monitoren en bij een dalende landelijke trend passende afspraken overeen te komen<sup>5</sup>.

Naar aanleiding van deze afspraak hebben de sociale partners Voion verzocht om te onderzoeken wat de huidige stand van zaken is van de functiemix op sectorniveau ten opzichte van de situatie in 2018. Gevraagd wordt om dit onderzoek uit te voeren op basis van (een analyse van) de functiemixcijfers en/of de gemaakte Maatwerkafspraken. Daarbij wordt op sectorniveau inzichtelijk gemaakt of en in welke mate de functiemixcijfers gewijzigd zijn ten opzichte van 2018, of - en in welke mate - er maatwerkafspraken zijn gemaakt en of deze gehanteerd worden.

#### 1.5. Onderzoeksvragen

Onderstaand de onderzoeksvragen zoals deze na twee eerdere overleggen tijdens het overleg met de cao-tafel vo op 9 juli 2024 zijn vastgesteld. De onderzoeksvragen onderscheiden we naar de fase waarin ze worden beantwoord: (1) Verkennende fase op basis van bestandsanalyses, (2) Verdiepende fase naar oorzaken en achtergronden. In het voorliggende rapport staan de onderzoeksvragen uit fase 1 centraal.

Onderzoeksvragen:

*Fase 1: Ontwikkelingen in de functiemix:*

- a. Wat was de situatie van de functiemix in 2018, incl. maatwerkafspraken? Hoe was in 2018 de verdeling van het personeel over de verschillende functieschalen?
- b. Welke ontwikkelingen in de functiemix hebben zich nadien voorgedaan? Hoe zijn deze ontwikkelingen te typeren in relatie tot het ijkpunt 2018?
- c. Zijn er vanaf 2018 verschillen in ontwikkelingen in de functiemix naar schoolsoort (breed/smal, avo, vbo, pro, enz.) en regio (Randstad versus niet-Randstad)?
- d. Hoeveel maatwerkafspraken zijn er? Welk deel van de scholen (BRIN-niveau 4) betreft dit?
- e. In welke mate wijkt de ontwikkeling in de functiemix vanaf 2018 op scholen met maatwerkafspraken af ten opzichte van scholen zonder maatwerkafspraken?

*Fase 2: Oorzaken en achtergronden van ontwikkelingen in de functiemix:*

Wat zijn oorzaken van de gesignaleerde ontwikkelingen in de functiemix vanaf 2018? Welke factoren zijn van invloed (geweest) op de ontwikkelingen van de functiemix?

#### 1.6. Aanpak

Beantwoording van de onderzoeksvragen in deze eerste fase heeft plaatsgevonden door bestandsanalyses op cijfers van de functiemix, inclusief maatwerkafspraken, van het ministerie van OCW/DUO. Voor een beschrijving van de afspraken over de functiemix in 2018 is de cao-tekst geraadpleegd, aangevuld met informatie over de voorgeschiedenis via enkele relevante publicaties.

---

<sup>4</sup> <https://www.vo-raad.nl/artikelen/wat-is-de-status-van-de-functiemix-afspraken>

<sup>5</sup> CAO VO 2023-2024, artikel 5.2, lid 2

## 2. Cijfermatige ontwikkelingen functiemix 2018 – 2023

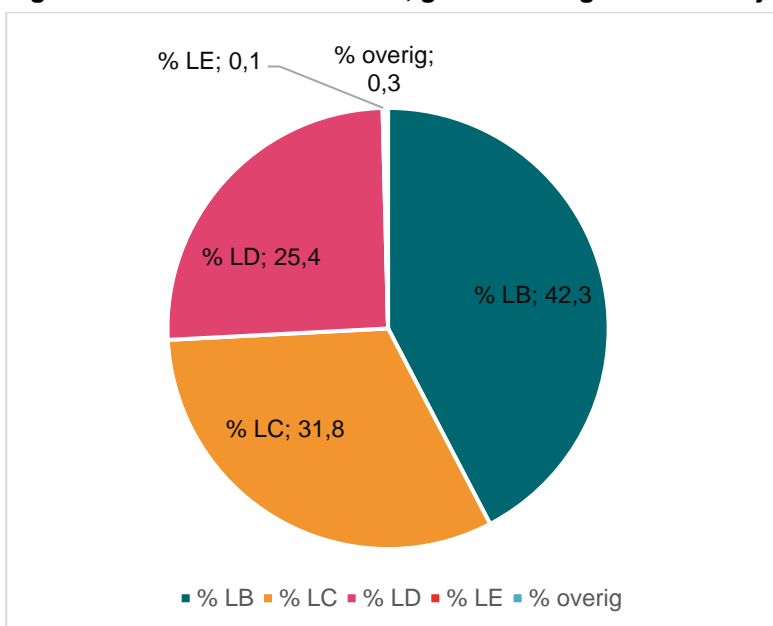
### 2.1.Startsituatie: functiemix 2018

Onderzoeksvraag 1a:

Wat was de situatie van de functiemix in **2018**, incl. maatwerkafspraken<sup>6</sup>? Hoe was in 2018 de verdeling van het personeel over de verschillende functieschalen?

Figuur 2.1 geeft antwoord op deze vraag voor het voortgezet onderwijs<sup>7</sup> als geheel: de percentages onderwijzend personeel in de schalen LB, LC, LD, LE en overige schalen. De figuur laat zien dat het onderwijzend personeel overwegend in schaal LB zit (42,3%), gevolgd door LC (31,8%) en LD (25,4%).

**Figuur 2.1**      **Functiemix 2018, gehele voortgezet onderwijs**



Bron: DUO, bewerking: Voion.

### Uitsplitsingen

*Naar schoolgrootte*

Als we de uitgangssituatie uitsplitsen naar omvang van de school (in aantallen leerlingen), regio (Randstad versus overige regio's) en schooltype (aangeboden schoolsoorten), is het beeld als volgt (tabel 2.1).

<sup>6</sup> Wat hier volgt is het beeld voor de sector als geheel. Vanwege de leesbaarheid worden alle uitkomsten rondom maatwerkafspraken (onderzoeksvragen 1d & 1e) verderop als één geheel besproken.

<sup>7</sup> In navolging van DUO zijn verticale scholengemeenschappen (vo+mbo) hier buiten beschouwing gelaten; het gaat steeds om scholen die alleen vo aanbieden.



**Tabel 2.1**                      **Funciemix 2018, naar categorie schoolomvang**

<b>schoolomvang</b>	<b>% LB</b>	<b>% LC</b>	<b>% LD</b>	<b>% LE</b>	<b>% overig</b>
klein (<1000 lln)	43,4	34,2	21,6	0,1	0,7
middel (1000-1999 lln)	38,8	31,7	29,2	0,1	0,2
groot (>=2000 lln)	44,2	31,4	24,0	0,1	0,2
<i>geheel vo</i>	<i>42,3</i>	<i>31,8</i>	<i>25,4</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>

Bron: DUO, bewerking: Voion.

Wat opvalt: middelgrote scholen hebben de 'hoogste' funciemix, in de zin van relatief veel LD en weinig LB. De kleinste en grootste scholen lijken op elkaar, waarbij het aandeel LC op kleine scholen wat hoger is en het aandeel LD bij grote scholen.

#### *Randstad versus rest van Nederland*

De aandelen LB en LC lopen sterk uiteen tussen de Randstad en de rest van het land (tabel 2.2). De Randstedelijke scholen hebben ruim anderhalf keer zo veel LC-docenten als niet-Randstedelijke. Niet-Randstedelijke scholen hebben daarentegen anderhalf keer zo veel LB-docenten als scholen in de Randstad.

**Tabel 2.2**                      **Funciemix 2018, naar regio**

<b>Regio</b>	<b>% LB</b>	<b>% LC</b>	<b>% LD</b>	<b>% LE</b>	<b>% overig</b>
Randstad	32,3	40,7	26,8	0,2	0,1
Rest van Nederland	49,8	25,3	24,5	0,1	0,4
<i>geheel vo</i>	<i>42,3</i>	<i>31,8</i>	<i>25,4</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>

Bron: DUO, bewerking: Voion.

#### *Naar schooltype*

De verdeling van lerenschalen volgt de 'hoogte' van het onderwijs: in praktijkonderwijs is het hoogste deel LB-ingeschaald, in havo/vwo het laagste. Havo/vwo heeft het hoogste aandeel LD, wat samenhangt met de aard van het onderwijs (relatief groot eerstegraadsgebied). De brede scholengemeenschappen zitten ruwweg op het gemiddelde van de onderscheiden schooltypen. Verder valt op dat (categorale) vmbo-scholen een hoog aandeel docenten in overige schalen hebben.

**Tabel 2.3**                      **Funciemix 2018, naar schooltype**

<b>schooltype</b>	<b>% LB</b>	<b>% LC</b>	<b>% LD</b>	<b>% LE</b>	<b>% overig</b>
pro	59,8	35,8	4,2	0,0	0,1
vmbo	50,5	37,4	10,3	0,1	1,7
vmbo-t	47,6	42,0	10,4	0,0	0,0
havo/vwo	24,6	29,6	45,4	0,1	0,2
vmbo-t/havo/vwo	38,4	30,4	30,8	0,2	0,1
vmbo/havo/vwo	43,9	31,8	24,0	0,1	0,2
<i>geheel vo</i>	<i>42,3</i>	<i>31,8</i>	<i>25,4</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>

Bron: DUO, bewerking: Voion

## 2.2. Ontwikkeling functiemix 2018-2023

Onderzoeksvraag 1b:

Welke **ontwikkelingen** in de functiemix hebben zich na 2018 voorgedaan? Hoe zijn deze ontwikkelingen te typeren in relatie tot het ijkpunt 2018?

De ontwikkelingen voor de hele sector zijn in tabel 2.4 en figuur 2.2 samengevat. De figuur zoomt in op de drie schalen LB, LC en LD (en laat LE en overig achterwege).

Over de gehele periode zien we een lichte stijging (1,3 procentpunt) in het aandeel LB-docenten, een vrijwel even grote stijging (1,5 procentpunt) in het aandeel LC-docenten en een aanzienlijke daling (-3,0 procentpunt) in het aandeel LD-docenten. De trend binnen deze periode is niet rechtlijnig:

- In 2018-2020 bleef het aandeel *LB*-docenten stabiel, waarna het in 2021 plots steeg en daarna weer tamelijk stabiel bleef.
- De groei in het aandeel *LC*-docenten is ook op te delen in twee periodes 2018-2020 en 2021-2023. Beide periodes kenden een jaarlijkse stijging. Maar tussen 2020 en 2021 was er een eenmalige daling (waardoor 2021 op het niveau van 2019 uitkwam).
- De daling in het aandeel *LD*-docenten laat (analoog aan de stijging bij *LB*) een kleine trendbreuk zien tussen 2020 en 2021. Van 2018 t/m 2020 en van 2021 t/m 2023 is de daling steeds 0,4-0,5 procentpunt per jaar, maar tussen 2020 en 2021 was de daling wat groter (0,8 procentpunt).

Verder valt op dat het aandeel 'overig' (niet in de grafiek opgenomen) in 2020 steeg van 0,3 naar 0,5 procentpunt en sindsdien op 0,5 procentpunt bleef staan. Het is uit openbare bronnen niet te herleiden welke docenten in deze 'overige' salarisschalen precies zijn ingeschaald. Volgens DUO/OCW wordt de categorie 'overig' gebruikt voor de consistentie met de functiemixwebsite en omvat de salarisschalen LA, L10, L11, L12 en onbekend.<sup>8</sup>

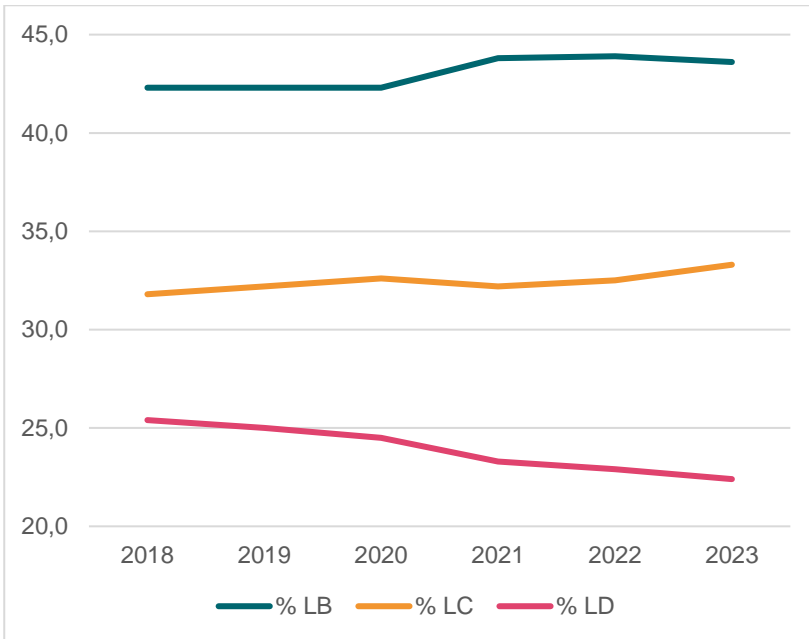
**Tabel 2.4** functiemix 2018 t/m 2023 per jaar, gehele voortgezet onderwijs

jaar	% LB	% LC	% LD	% LE	% overig
2018	42,3	31,8	25,4	0,1	0,3
2019	42,3	32,2	25,0	0,1	0,3
2020	42,3	32,6	24,5	0,1	0,5
2021	43,8	32,2	23,3	0,1	0,5
2022	43,9	32,5	22,9	0,1	0,5
2023	43,6	33,3	22,4	0,1	0,5

Bron: DUO; bewerking: Voion.

<sup>8</sup> Contact per e-mail 21 oktober 2024.

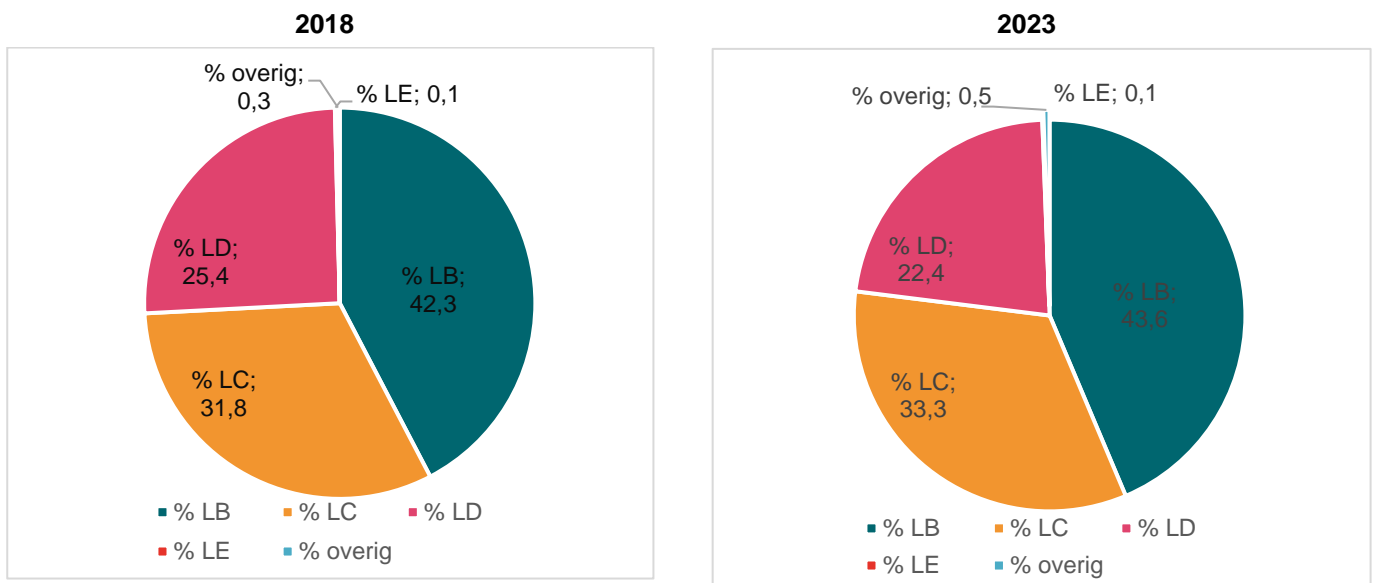
**Figuur 2.2** percentages LB, LC, LD 2018 t/m 2023, gehele voortgezet onderwijs



Bron: DUO, bewerking: Voion.

Ter verdere vergelijking wordt hieronder de situatie in 2018 vergeleken met de situatie in 2023.

**Figuur 2.3** Functiemix 2018 en 2023, gehele voortgezet onderwijs



Op deze manier is te zien hoe de taartpunt van LD is gekrompen, en die van LB en LC zijn gegroeid.

Onderzoeksvraag 1c:

Zijn er vanaf 2018 verschillen in ontwikkelingen in de functiemix naar schoolsoort (breed/smal, avo, vbo, pro, enz.) en regio (Randstad versus niet-Randstad)?

Naar schooltype

Het DUO-functiemixbestand onderscheidt binnen het vo zes schooltypen: praktijkonderwijs (pro), vmbo, vmbo-t, havo/vwo, vmbo-t/havo/vwo en vmbo/havo/vwo.

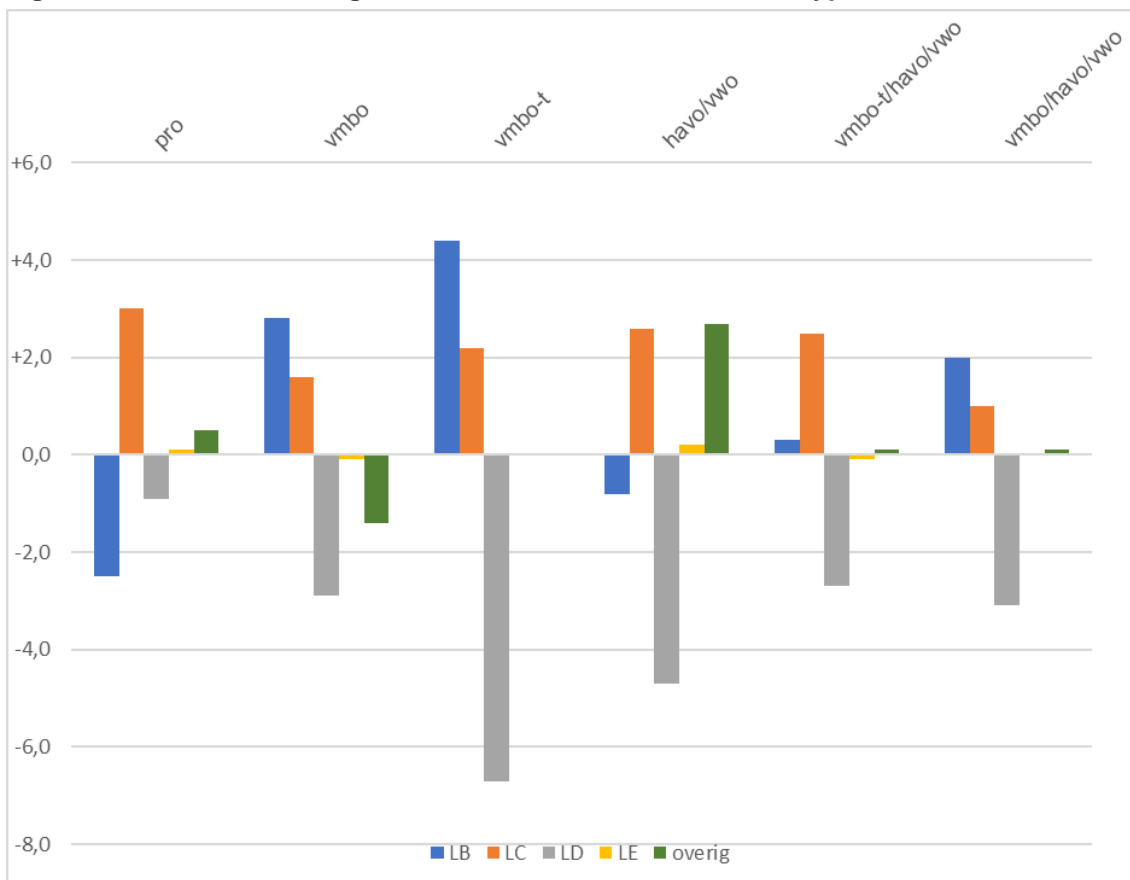
Tabel 2.5 en figuur 2.4 geven per schooltype de trend over de hele periode, d.w.z. de uitkomst van 2023 min die van 2018.

**Tabel 2.5**      **Ontwikkeling functiemix 2018-2023, naar schooltype**

	ontwikkeling 2018-2023 in procentpunt				
	LB	LC	LD	LE	overig
pro	-2,5	+3,0	-0,9	+0,1	+0,5
vmbo	+2,8	+1,6	-2,9	-0,1	-1,4
vmbo-t	+4,4	+2,2	-6,7	0,0	0,0
havo/vwo	-0,8	+2,6	-4,7	+0,2	+2,7
vmbo-t/havo/vwo	+0,3	+2,5	-2,7	-0,1	+0,1
vmbo/havo/vwo	+2,0	+1,0	-3,1	0,0	+0,1
gehele vo	+1,3	+1,5	-3,0	0,0	+0,2

Bron: DUO, bewerking: Voion.

**Figuur 2.4**      **Ontwikkeling functiemix 2018-2023, naar schooltype**



Over de periode 2018-2023 volgen de breedste scholengemeenschappen (vmbo/havo/vwo) vrijwel exact de trend voor de sector als geheel. Vmbo-t/havo/vwo laat wat minder stijging in het aandeel LB zien en wat

meer in het aandeel LB. Categoriele scholen wijken hier iets van af. De twee opvallendste afwijkingen van de sectorale trend:

1. Op pro-scholen is het aandeel LB het sterkst gedaald (-2,5 procentpunt), LC het sterkst gestegen (+3,0) en LD het minst gedaald. We zouden hier kunnen spreken van 'regressie naar het sectorgemiddelde', aangezien in de uitgangssituatie (2018) het pro van alle schooltypen het hoogste aandeel LB had en het laagste aandeel LD.
2. Op vmbo-t-scholen is het aandeel LB het sterkst gestegen (+4,4 procentpunt), en het aandeel LD het sterkst gedaald (-6,7).

*Naar regio: Randstad versus rest van Nederland*

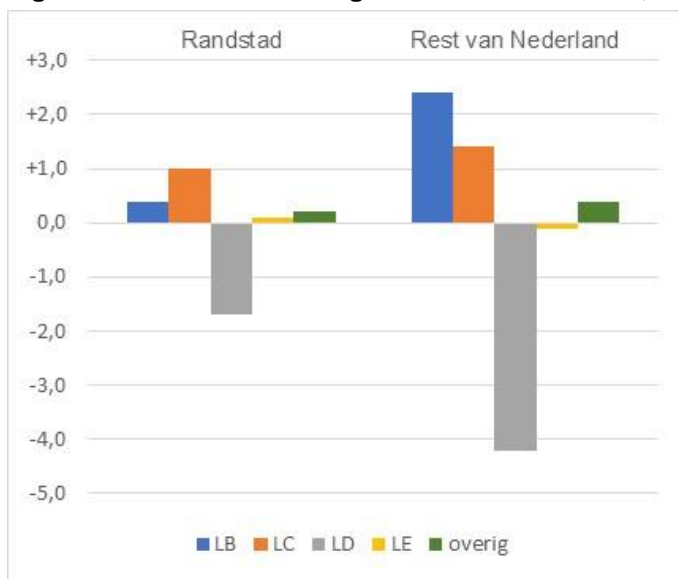
De Regeling versterking functiemix vo-leraren kent aanvullende middelen toe aan scholen in de Randstadregio, met grotere personeelstekorten en (een optelsom van) grootstedelijke problemen. Daarom is het interessant om te kijken naar de ontwikkeling in de functiemix: loopt die uiteen tussen de Randstad en de rest van Nederland? Tabel 2.6 en Figuur 2.5 laten deze ontwikkeling in tabel- en staafdiagramvorm zien.

**Tabel 2.6      Ontwikkeling functiemix 2018-2023, naar regio**

	ontwikkeling 2018-2023 in procentpunt				
	LB	LC	LD	LE	overig
Randstad	+0,4	+1,0	-1,7	+0,1	+0,2
Rest van Nederland	+2,4	+1,4	-4,2	-0,1	+0,4
<i>gehele vo</i>	+1,3	+1,5	-3,0	0,0	+0,2

Bron: DUO, bewerking: Voion.

**Figuur 2.5      Ontwikkeling functiemix 2018-2023, naar regio, in procentpunt**



De trend van 2018 t/m 2023 verschilt tussen de Randstad en de rest van het land: op niet-Randstedelijke scholen is het aandeel LB gestegen met 2,4 procentpunt, in de Randstad vrijwel niet (+0,4 procentpunt). Als spiegelbeeld daarvan zien we dat het aandeel LD buiten de Randstad veel sterker is gedaald dan in de Randstad (daling van 4,2 procentpunt versus 1,7 procentpunt).

Tabel 2.7 laat de cijfers voor ieder van de jaren 2018 t/m 2023 apart zien, zodat ook fluctuaties binnen de onderzochte periode zichtbaar worden.

**Tabel 2.7 Functiemix 2018 t/m 2023 per jaar en regio**

jaar	Regio	% LB	% LC	% LD	% LE	% overig
2018	Randstad	32,3	40,7	26,8	0,2	0,1
2019	Randstad	32,1	41,1	26,5	0,2	0,1
2020	Randstad	32,4	41,0	26,1	0,2	0,3
2021	Randstad	33,7	40,7	25,2	0,2	0,3
2022	Randstad	33,7	40,7	25,1	0,2	0,2
2023	Randstad	32,7	41,7	25,1	0,3	0,3
2018	Rest NL	49,8	25,3	24,5	0,1	0,4
2019	Rest NL	49,9	25,6	23,9	0,1	0,4
2020	Rest NL	50,1	26,0	23,2	0,1	0,7
2021	Rest NL	51,7	25,6	21,9	0,1	0,7
2022	Rest NL	52,0	26,0	21,2	0,1	0,8
2023	Rest NL	52,2	26,7	20,3	0,0	0,8

Bron: DUO, bewerking: Voion.

Specifiek tussen 2022 en 2023 zien we een vrij plotse daling van het aandeel LB (1,0 procentpunt) in de Randstad, terwijl het aandeel LB in de rest van Nederland (verder) stijgt. Voor het overige is de ontwikkeling tamelijk vergelijkbaar.

#### *Overige verschillen*

Zijn er andere schoolkenmerken die van invloed zijn op de ontwikkeling van de functiemix? Uit een combinatie van DUO-bestanden (met personeelskenmerken en het functiemixbestand) kunnen we de samenhang onderzoeken tussen de ontwikkeling van de functiemix en

- De verdeling onderwijzend personeel (OP)/ onderwijsondersteunend personeel (OOP); indicator: % OP van totaal)
- Verdeling naar gender (indicator: % vrouwen van totaal)
- Verdeling werknemers in vaste en tijdelijke dienst (indicator: % in vaste dienst)
- Mate van vergrijzing van het OP (indicator: gemiddelde leeftijd OP)
- Aandeel voltijds/deeltijds in dienst (indicator: gemiddelde deeltijdfactor OP)

Van deze vijf gegevens is zowel de stand in het startjaar (2018) als het eindjaar (2023) meegenomen; het zou immers kunnen dat de samenhang sterker is in een van beide jaren.

De samenhang is uit te drukken als een *correlatie*. De volgende tabel geeft een compleet overzicht van alle gevonden samenhangen. Alleen de vetgedrukte samenhangen worden onder de tabel besproken, voor het overige zijn de verbanden zwak<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Statistische significantie is hier overigens niet van toepassing; we analyseren het complete bestand, er is geen sprake van steekproeven.

**Tabel 2.8 Correlaties tussen ontwikkelingen functiemix 2018-23 en schoolkenmerken***Lichtgrijs= vrijwel geen verband, coëfficiënt (+ of -) kleiner dan 0,10;**Cursief = nauwelijks een verband, coëfficiënt (+ of -) 0,10-0,19;**Vet= enigszins een verband, coëfficiënt (+ of -) 0,20-0,40**Geen van de getoonde verbanden zijn sterk; alle coëfficiënten liggen onder de (+ of -) 0,40.*

Schoolkenmerk	ontwikkeling in procentpunten 2018-23				
	LB	LC	LD	LE	overig
gem.leeftijd OP 2018	<b>0,31</b>	-0,02	-0,15	0,04	<b>-0,33</b>
deeltijdfactor OP 2018	<i>0,13</i>	-0,05	0,09	-0,06	-0,19
OP % vaste dienst 2018	<b>0,35</b>	-0,10	-0,04	0,03	<b>-0,38</b>
OP % vrouw 2018	-0,06	0,00	0,11	0,14	0,01
% OP van totale formatie 2018	-0,11	-0,10	-0,10	-0,04	<b>0,32</b>
gem.leeftijd OP 2023	-0,09	0,12	0,11	0,07	-0,07
deeltijdfactor OP 2023	0,08	0,08	0,01	-0,10	-0,18
OP % vaste dienst 2023	-0,05	0,14	0,04	0,01	-0,10
OP % vrouw 2023	0,05	-0,09	0,10	0,03	-0,04
% OP van totale formatie 2023	0,03	-0,17	-0,05	0,00	0,15

Bron: DUO, bewerking: Voion

Uit de correlatiematrix kunnen we concluderen met welke schoolkenmerken de ontwikkeling in de functiemix samenhangt.

De *ontwikkeling in het aandeel LB* hangt enigszins positief samen (correlatiecoëfficiënt tussen 0,3 en 0,4) met

- het aandeel OP in vaste dienst, specifiek *in 2018*, en met
- de gemiddelde leeftijd van het OP, ook *in 2018*.

Dus: hoe meer OP in vaste dienst in 2018 en hoe hoger hun gemiddelde leeftijd, hoe groter de stijging van het aandeel LB tussen 2018 en 2023. Dat is te verklaren uit het feit dat een hogere gemiddelde leeftijd normaal gesproken betekent dat er *meer gepensioneerden* zijn in de jaren na 2018. En daarmee meer nieuwe instroom die gemiddeld in een lagere schaal instroomt dan de vertrekkende docenten.

Deze twee factoren, gemiddelde leeftijd en aandeel OP in vaste dienst, hangen ook *onderling tamelijk sterk*<sup>10</sup> samen: jongere leraren (aan het begin van de loopbaan) hebben vaker een tijdelijk dienstverband dan oudere leraren (aan het einde van de loopbaan).

### 2.3. Maatwerkafspraken

Onderzoeksvraag 1d:

*Hoeveel maatwerkafspraken zijn er? Welk deel van de scholen (BRIN4-niveau) betreft dit?*

Er zijn op 350 vo-scholen<sup>11</sup> maatwerkafspraken gemaakt. De afspraken dateren blijkens het DUO-bestand uit de periode vóór 2018, om precies te zijn uit 2012 t/m 2016, met een piek in 2014. De volgende tabel geeft het aantal afspraken per jaar.

<sup>10</sup> Om precies te zijn met een correlatiecoëfficiënt van 0,45.

<sup>11</sup> Het woord scholen verwijst in deze hele rapportage steeds naar het BRIN4-niveau.



**Tabel 2.9 Aantal maatwerkafspraken functiemix vo, per jaar**

<u>jaar</u>	<u>aantal maatwerkafspraken</u>
2012	1
2013	1
2014	266
2015	76
2016	4

Bron: DUO, bewerking: Voion.

Twee van de 350 maatwerkafspraken-scholen bestonden in 2018 niet meer, dus we rekenen met 348 scholen in de onderzochte periode die maatwerkafspraken hadden.

Het totaal aantal scholen in het voortgezet onderwijs (instellingen, BRIN4-niveau) schommelt licht; in 2018 was dit 649. Als we dit als basis gebruiken voor het percenteren, zijn er maatwerkafspraken op 348/649= 54% van de scholen. Het aantal maatwerkafspraken verschilt naar schooltype (Tabel 2.10).

**Tabel 2.10 Aandeel maatwerkafspraken, naar schooltype**

<u>schooltype</u>	<b>Maatwerkafspraken?</b>	
	<b>% wel</b>	<b>% niet</b>
pro	38%	62%
vmbo	52%	48%
vmbo-t	38%	62%
havo/vwo	54%	46%
vmbo-t/havo/vwo	68%	32%
vmbo/havo/vwo	62%	38%

Bron: DUO, bewerking: Voion.

Maatwerkafspraken blijken het vaakst voor te komen op brede scholengemeenschappen, gevolgd door havo/vwo- en vmbo-scholen. Scholen voor (uitsluitend) praktijkonderwijs en vmbo kennen relatief minder vaak maatwerkafspraken.

*Onderzoeksvraag 1e:*

*In welke mate wijkt de ontwikkeling in de functiemix vanaf 2018 op scholen met maatwerkafspraken af ten opzichte van scholen zonder maatwerkafspraken?*

Op 329 van de 348 scholen met maatwerkafspraken was er in de gehele periode 2018 t/m 2023 onderwijzend personeel. Over die groep kunnen we de trend 2018-2023 vergelijken met de 245 scholen zonder maatwerkafspraken (die in die gehele periode onderwijzend personeel hadden) (tabel 2.11).

**Tabel 2.11 Startsituatie (2018), eindsituatie (2023) en ontwikkeling (2018 - 2023) functiemix, naar wel of geen maatwerkafsprak**

<b>startsituatie 2018</b>						
	<b>% LB</b>	<b>% LC</b>	<b>% LD</b>	<b>% LE</b>	<b>% overig</b>	
maatwerkafspraken	42,1	31,4	26,1	0,1	0,3	
geen maatwerkafspraken	41,9	33,5	24,1	0,2	0,3	
<i>gehele onderzoeksgroep (N=574)</i>	<i>42,1</i>	<i>32,2</i>	<i>25,3</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>	
<i>gehele vo</i>	<i>42,3</i>	<i>31,8</i>	<i>25,4</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>	
<b>eindsituatie 2023</b>						
	<b>% LB</b>	<b>% LC</b>	<b>% LD</b>	<b>% LE</b>	<b>% overig</b>	
maatwerkafspraken	43,8	32,5	23,3	0,1	0,3	
geen maatwerkafspraken	42,7	35,1	21,4	0,2	0,7	
<i>gehele onderzoeksgroep (N=574)</i>	<i>43,4</i>	<i>33,4</i>	<i>22,6</i>	<i>0,1</i>	<i>0,5</i>	
<i>gehele vo</i>	<i>43,6</i>	<i>33,3</i>	<i>22,4</i>	<i>0,1</i>	<i>0,5</i>	
<b>ontwikkeling 2018-2023 in procentpunt</b>						
	<b>LB</b>	<b>LC</b>	<b>LD</b>	<b>LE</b>	<b>overig</b>	
maatwerkafspraken	+1,7	+1,1	-2,8	-0,0	+0,1	
geen maatwerkafspraken	+0,7	+1,6	-2,7	-0,0	+0,4	
<i>gehele onderzoeksgroep (N=574)</i>	<i>+1,3</i>	<i>+1,3</i>	<i>-2,7</i>	<i>-0,0</i>	<i>+0,2</i>	
<i>gehele vo</i>	<i>+1,3</i>	<i>+1,5</i>	<i>-3,0</i>	<i>0,0</i>	<i>+0,2</i>	

Bron: DUO, bewerking: Voion.

Vooraf in de ontwikkeling van het aandeel LB zien we een verschil. In 2018 hadden beide groepen een nagenoeg gelijk aandeel LB-docenten (42,1% op maatwerkscholen vs. 41,9 op geen-maatwerkscholen), maar in 2023 loopt dat iets verder uiteen (43,8 vs. 42,7). De stijging van het aandeel LB is sterker in de groep mét maatwerkafspraken. Verder is de stijging van het aandeel LC (iets) sterker in de groep zónder maatwerkafspraken (+1,6%). Voor het overige verschilt de ontwikkeling in beide groepen nauwelijks van elkaar.

Is dit verschil stabiel naar regio? Tabel 2.12 laat zien hoe de ontwikkeling van de functiemix is geweest naar wel/geen maatwerkafspraken én regio (Randstad versus rest van Nederland).

**Tabel 2.12 Ontwikkeling (2018-23) functiemix, naar wel of geen maatwerkafpraak en regio (Randstad / rest van Nederland)**

<b>ontwikkeling 2018-2023 in procentpunt</b>						
		<b>LB</b>	<b>LC</b>	<b>LD</b>	<b>LE</b>	<b>overig</b>
Randstad	wel maatw.afspr.	+0,0	+1,2	-1,4	+0,0	+0,1
	geen maatw.afspr.	-0,3	+1,1	-1,1	+0,1	+0,2
Rest NL	wel maatw.afspr.	+2,9	+1,0	-3,8	-0,1	-0,0
	geen maatw.afspr.	+1,6	+1,9	-4,0	-0,1	+0,6

Bron: DUO, bewerking: Voion.

De tabel laat zien dat in de Randstad de ontwikkeling van de functiemix van scholen mét en zónder maatwerkafspraken nagenoeg gelijk is.

Verschillen zien we vooral *buiten* de Randstad: daar is het aandeel LB-docenten in scholen met maatwerkafspraken sterker gestegen en het aandeel LC-docenten minder sterk. Het aandeel LD-docenten is wel nagenoeg in gelijke mate gedaald, onafhankelijk van maatwerkafspraken.

## Geraadpleegde documentatie en websites

### Geraadpleegde documenten:

CAO VO 2023/2024, Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs.

CAO VO 2018 / 2019, Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs.

CAO VO 2016 / 2017, Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs.

Ministerie van OCW, *Beleidsdoorlichting Actieplan LeerKracht van Nederland (2007-2012)*. Den Haag.

Van der Aa, R., Scheeren, J., Mommers, A., Sijbers, E. & Cörvers, F. (2017). *Carrièrepectieven van leraren in het kader van de functiemix primair en voortgezet onderwijs*, Den Haag/Maastricht: CAOP/ROA.

### Geraadpleegde websites:

- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/doorgroeimogelijkheden-leraren>
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/doorgroeimogelijkheden-leraren/functiemix-voortgezet-onderwijs>
- <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/functiemix-voortgezet-onderwijs>
- <https://database.functiemix.nl/>

.....

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

.....

## VOION

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.



WWW.VOION.NL • INFO@VOION.NL