

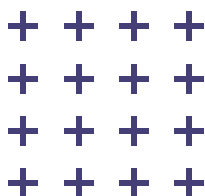
# Convenant Onderwijsregio Rotterdam vo-mbo

**Definitieve versie d.d. 4 november 2025, van kracht per 1 februari 2026**

Alle leerlingen in de stad Rotterdam en omstreken hebben recht op goed onderwijs. Door het lerarentekort kan de kwaliteit van het onderwijs onder druk komen te staan. Het is van belang dat de samenwerkende partners in de Onderwijsregio Rotterdam vo-mbo gezamenlijk de maatschappelijke opdracht nemen voor de aanpak van het lerarentekort in de regio. Deze maatschappelijke opdracht is breder dan de verantwoordelijkheid van de eigen instelling en vraagt solidariteit van de samenwerkende partners.

Als onderwijspartners erkennen we het belang van solidariteit om ongewenste concurrentie tussen besturen te voorkomen. In een tijd waarin er schaarste is op de arbeidsmarkt, streven we naar een eerlijke en transparante beloning voor iedereen die in het onderwijs werkt. Tegelijkertijd willen we voorkomen dat de huidige dynamiek op de “werknemersmarkt” leidt tot een situatie waarin werkgevers tegen elkaar worden uitgespeeld. Dit vraagt om een gezamenlijke inzet en afspraken die bijdragen aan een evenwichtige, duurzame arbeidsmarkt in het onderwijs.

Dit convenant bevat afspraken waarmee we de samenwerking stimuleren en onderlinge concurrentie gaan voorkomen. De samenwerkende partners committeren zich aan deze afspraken. In principe hebben de afspraken betrekking op alle medewerkers (OP, OOP, schoolleiding). Indien afspraken alleen betrekking hebben op een specifieke groep medewerkers, dan wordt dat expliciet benoemd.



## 1. Werving medewerkers binnen de onderwijsregio

### Voorgestelde afspraak:

Medewerkers van de andere besturen in de onderwijsregio worden vanuit HR-afdelingen en management (tot en met het niveau van de schoolleiding (incl. teamleiders//vestigings-directeuren/onderwijsleiders)) niet actief benaderd voor wervingsdoeleinden en we bieden onze medewerkers geen premies voor het werven van nieuwe medewerkers onder de andere besturen in de onderwijsregio. Kandidaten die zelf solliciteren en werkzaam zijn bij de andere besturen zijn uiteraard welkom en bij indiensttreding worden de cao-afspraken gerespecteerd (zie tevens de afspraak over financiële beloning bij indiensttreding).

### Toelichting / achtergrond van de voorgestelde afspraak:

Een eerste basis voor solidariteit is dat besturen binnen een onderwijsregio elkaar respecteren en niet actief elkaars medewerkers benaderen voor de vervulling van vacatures. Dit is eigenlijk op dit moment al een ongeschreven regel. Voorgesteld wordt om deze ongeschreven regel te expliciteren en daarmee te bekrachtigen in het convenant. De afspraak is opgesteld naar voorbeeld van het convenant van de besturen voor primair onderwijs in Rotterdam.

### Vervolgstappen, bijv. m.b.t. interne toetsing / medezeggenschap:

Als er binnen een bestuur vastgesteld beleid is om medewerkers een premie te bieden voor het werven van nieuwe medewerkers, dan zal de aanpassing van het beleid n.a.v. deze afspraak moeten worden voorgelegd aan de medezeggenschap.

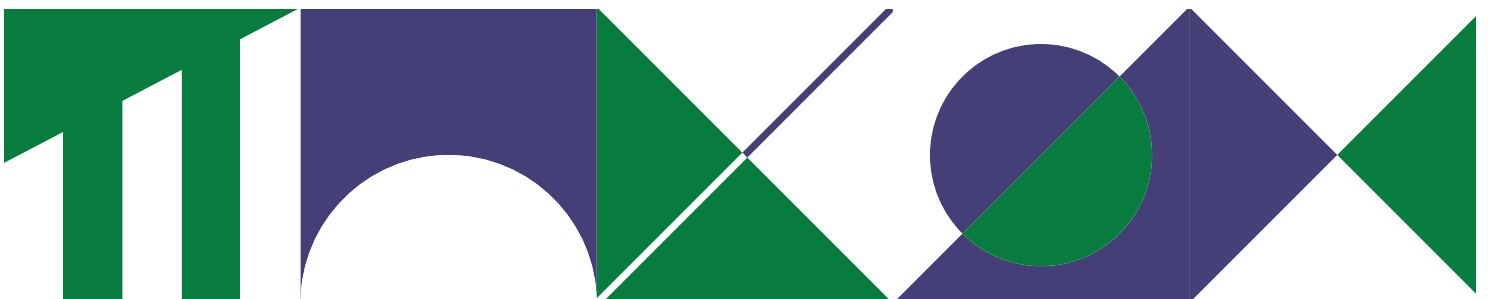
## 2. Beloning bij indiensttreding

### Voorgestelde afspraak:

Sollicitanten worden bij indiensttreding beloond conform de functieschaal die bij het functioneren en het niveau van de betreffende medewerker past en zoals opgenomen in de vacature. Sollicitanten krijgen geen extra periodieken, promotieschalen en/of toeslagen aangeboden en/of toegekend, wanneer zij de transfer maken binnen of tussen de besturen in de onderwijsregio.

### Toelichting / achtergrond van de voorgestelde afspraak:

Aanleiding voor deze voorgestelde afspraak is om ervoor te zorgen dat werknemers bij indiensttreding worden beloond conform de functieschaal die bij het functioneren en het niveau van de betreffende medewerker past en zoals vermeld in de vacature (bijv.: werven voor LB betekent inschaling in LB). Hiermee willen we voorkomen dat werkgevers door de krapte op de arbeidsmarkt onder druk worden gezet om een hogere salarisschaal, extra periodieken en/of toeslagen toe te kennen dan passend bij de medewerker. Door hierin gezamenlijk op te trekken en deze afspraak te maken, denken we bij te dragen aan een eerlijke en gelijkwaardige inschaling van medewerkers en daarmee recht te doen aan de verhouding tussen functieschalen en salariëring. Dit voorkomt ook dat medewerkers om financiële redenen willen overstappen naar een andere werkgever. De afspraak is opgesteld naar voorbeeld van het convenant van de besturen voor primair onderwijs in Rotterdam. Toeslagen zijn toegevoegd aan de afspraak om te voorkomen dat er via toeslagen alsnog een hoger salaris/vergoeding wordt geboden aan sollicitanten.



### Relevante cao-bepalingen:

- Cao vo
 

Artikel 12.2. Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding

  1. Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, wordt met in achtneming van artikel 12.1. lid 2 het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris.
  2. De werkgever houdt bij het vaststellen van het maandsalaris rekening met de mate waarin de werknemer ervaring heeft opgedaan – betaald, dan wel onbetaald – die relevant is voor de functie waarin de werknemer wordt benoemd. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die deze nodig heeft om de relevantie van de ervaring te beoordelen.
  3. Indien de salarisinpassing leidt tot een bedrag dat niet voorkomt in het bij een functie behorende carrièrepatroon, wordt het maandsalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag.
  4. Het maandsalaris van de werknemer die voor de eerste keer wordt benoemd in een onderwijsfunctie, wordt met 1 periodiek verhoogd voor iedere periode van 4 jaren na het verwerven van de vereiste bevoegdheid. Deze bepaling is niet van toepassing als bij de vaststelling van het maandsalaris op grond van lid 2 een overeenkomstige verhoging is overeengekomen.
  
- Cao mbo
 

Artikel 5.3 Maandsalaris, lid 2

  2. Bij indiensttreding houdt de werkgever bij de vaststelling van het maandsalaris rekening met de mate waarin de werknemer ervaring heeft die relevant is voor de functie. Bij de toepassing van het eerste lid wordt het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris. Werkgever en werknemer kunnen anders overeenkomen.

### Vervolgstappen, bijv. m.b.t. interne toetsing / medezeggenschap:

Er is in principe geen advies of instemming van medezeggenschap nodig. Deze afspraak bekrachtigt de cao vo en mbo. Als er binnen een bestuur vastgesteld beleid is om medewerkers bij indiensttreding extra periodieken, promotieschalen en/of toeslagen te bieden, dan zal de aanpassing van het beleid n.a.v. deze afspraak moeten worden voorgelegd aan de medezeggenschap.

## 3. Inschaling onbevoegde leraren in het vo

### Voorgestelde afspraak:

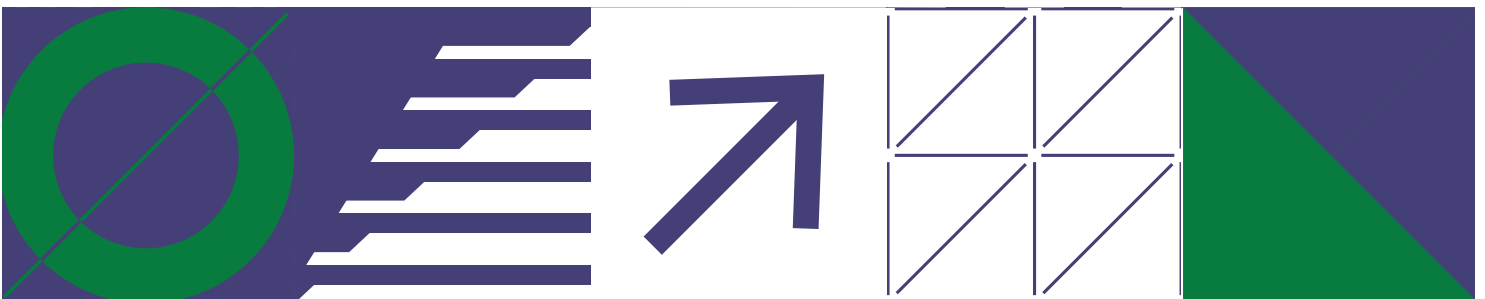
Onbevoegde leraren in het vo worden ingeschaald in functieschaal LB, zoals ook is afgesproken in de cao vo. Een onbevoegde leraar is een persoon die lesgevend taken verricht en (nog) niet beschikt over de vereiste onderwijsbevoegdheid om les te geven in een bepaald vak of op een bepaald niveau, maar wel een opleiding volgt (of op korte termijn gaat volgen) om de vereiste wettelijke onderwijsbevoegdheid te behalen.

*Voor studenten die worden opgeleid binnen de OSR in het vo en in het mbo geldt dat inschaling plaatsvindt conform de aanstellingsafspraken binnen de OSR<sup>1</sup>.*

### Toelichting / achtergrond van de voorgestelde afspraak:

Het is in ieders belang dat studenten en zij-instromers worden gestimuleerd om tijdig hun bevoegdheid behalen, zodat leerlingen zoveel mogelijk les krijgen van bevoegde leraren. Binnen de Opleidingsschool Rotterdam zijn daarom afspraken gemaakt over de inschaling en maximale aanstellingsomvang van studenten op de OSR-scholen in het vo en het mbo. In de cao vo (artikel 9.4 lid 6) is ook vastgelegd dat leraren zonder wettelijke onderwijsbevoegdheid uitsluitend kunnen worden benoemd worden in de leraarsfunctie LB. De cao mbo kent geen dergelijke bepaling.

<sup>1</sup> Voor CVO geldt voor studenten die worden opgeleid binnen RPO Rijnmond dat inschaling plaatsvindt conform de aanstellingsafspraken binnen RPO Rijnmond (onderdeel van Onderwijsregio Rijnmond).



Door het opnemen van een afspraak over de inschaling van onbevoegde leraren in het vo willen we onbevoegde leraren stimuleren om hun bevoegdheid te behalen.

Ook willen we ervoor zorgen dat studenten en zij-instromers op inhoudelijke gronden kiezen voor een school of bestuur. Zij-instromers maken de keuze voor een overstap naar het onderwijs en ontvangen in het onderwijs in eerste instantie (voor het behalen van hun bevoegdheid) veelal een lager salaris. Onze aanname is dat zij-instromers zich hiervan bewust zijn als zij kiezen voor het onderwijs. Bij indiensttreding kunnen uiteraard wel afspraken worden gemaakt over het perspectief na het behalen van de bevoegdheid.

Deze afspraak is alleen van toepassing op de scholen en schoolbesturen in het vo. Deze bepaling is namelijk niet in de cao mbo opgenomen. Veelal worden onbevoegde docenten in het mbo niet ingeschaald in functieschaal LB, maar worden ze aangesteld als instructeur met bijbehorend salaris.

Voor de mbo-partners die deel uitmaken van de OSR geldt dat inschaling van OSR-studenten plaatsvindt conform de aanstellingsafspraken binnen de OSR.

#### Relevante cao-bepalingen:

- Cao vo
  - Artikel 9.4. Arbeidsovereenkomst onbevoegde leraar
    1. Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste 2 jaar in een leraarsfunctie benoemd, gedurende maximaal 3 arbeidsovereenkomsten.
    2. De werkgever stelt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst in overleg met de onbevoegde leraar een studieplan op, waarin facilitering in tijd en geld zijn vastgelegd, dat leidt tot het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs binnen 2 jaar.<sup>13</sup>
    3. De werkgever verleent aan de onbevoegde leraar studieverlof voor studieactiviteiten die onder werktijd plaatsvinden.

4. Indien de onbevoegde leraar na 2 jaar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid heeft behaald, kan in bijzondere gevallen de arbeidsovereenkomst daarna ten hoogste nog twee keer met 1 jaar worden verlengd.
5. Het bepaalde in lid 4 betreft een afwijking van de wettelijke ketenbepaling conform artikel 7:668a lid 5 BW, die voortkomt uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering binnen de sector voortgezet onderwijs waarbij continuïteit, kwaliteit en het bevorderen van bevoegde leraren in het onderwijs gewaarborgd dient te worden. De afwijkingmogelijkheid sluit aan bij artikel 33 Wet op het voortgezet onderwijs (WVO).

#### 6. Zolang de leraar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, kan hij uitsluitend benoemd worden in de leraarsfunctie LB.

7. Onmiddellijk na het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid ontvangt de leraar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de bij zijn functie behorende schaal zodra de leraar ten minste 12 maanden in dienst is bij werkgever.
  8. Dit artikel is niet van toepassing op: a. de leraar met een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 9.2. lid 4 onder a en b; b. de leraar die belast is met onderwijs in een vak waarvoor de wetgever geen wettelijke onderwijsbevoegdheid verplicht heeft gesteld.
  9. Op de onbevoegde leraar die op 31 juli 2011 reeds in dienst was bij de werkgever is lid 6 niet van toepassing. Voor deze leraar gelden de overige bepalingen met ingang van 1 augustus 2011, met dien verstande dat een reeds opgesteld studieplan van kracht kan blijven.
- Cao mbo
 

Er is geen bepaling opgenomen in de cao mbo over de inschaling van onbevoegde leraren.

#### Vervolgstappen, bijv. m.b.t. interne toetsing / medezeggenschap:

Vo: Er is geen advies of instemming van medezeggenschap nodig. Deze afspraak bekrachtigt de cao vo.

