



# Passende beloning voor onderwijs- bestuurders

Ondersteuning voor toezichthouders  
in het funderend onderwijs om  
tot een passende beloning voor  
onderwijsbestuurders te komen

Een adequate beloning is belangrijk. Niet alleen vanuit ‘goed werkgeverschap’, maar ook voor het aantrekken en behouden van goede bestuurders in het funderend onderwijs en daarmee voor de continuïteit van de onderwijsorganisatie. Daarnaast dient de beloning van de bestuurder maatschappelijk verantwoord te zijn.

De salarisschalen binnen de cao Bestuurders Funderend Onderwijs zijn echter dermate breed dat het lastig is om tot een passende salarispositie binnen een gekozen salarisschaal te komen. De cao geeft voor een nadere positie binnen een salarisschaal slechts zeer globale aanwijzingen hoe hiermee om te gaan.

## Methodiek voor passende beloning

Berenschot biedt toezichthouders een methodiek en aanpak om tot een passende beloning te komen voor bestuurders in het funderend onderwijs.

In de cao Bestuurders Funderend Onderwijs zijn een zevental salarisschalen opgenomen (BA t/m BG). Deze schalen zijn echter vrij breed, waardoor het lastig is om tot een passende beloning te komen. Daarom heeft Berenschot op basis van haar expertise met betrekking tot de onderwijssector en gesprekken met verschillende stakeholders aanvullende criteria opgesteld om tot een nadere inschaling binnen een salarisschaal te komen. Daarnaast zijn de salarisschalen gezien de breedte van de beloningsniveaus in vier gelijke kwartielen opgedeeld.

De criteria betreffen elementen die scholen van elkaar onderscheiden en die van invloed zijn op de zwaarte van de bestuursfunctie. Deze elementen zijn vertaald naar kwantitatieve criteria waarop de betreffende bestuursfunctie kan worden gescoord. In onderstaande tabel worden de aanvullende criteria en definities weergegeven:

| Criteria                                                      | Definitie                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Type dienstverlening                                       | De typen onderwijssoorten en/of ander type dienstverlening zoals bijvoorbeeld kinderopvang waaruit de organisatie is samengesteld.                    |
| 2. Huisvesting                                                | De verantwoordelijkheidsverdeling en het verantwoordelijkheidsbeleid ten aanzien van huisvesting tussen gemeenten en/of stichtingen.                  |
| 3. Aantal gemeenten/spreiding gemeenten en aantal vestigingen | Het aantal gemeenten waar de school /scholen zijn gesitueerd en het aantal vestigingen dat een school heeft.                                          |
| 4. Maatschappelijke impact                                    | De geografische positie/omgeving in Nederland en de externe omgeving en daarmee maatschappelijke impact waarmee de betrokken scholen te maken hebben. |

### Voorbeeld van één van de vier criteria

Hieronder wordt een voorbeeld gegeven van het scoren op het criterium ‘maatschappelijke impact’ (zie figuur 1).

Definitie:

De geografische positie/omgeving in Nederland en de externe omgeving en daarmee maatschappelijke impact waarmee de betrokken scholen te maken hebben.

- Stedelijk gebied: stad met stedelijke vraagstukken
- Stedelijk/landelijk gebied: stad met een aantal omliggende gemeenten

Figuur 1. Voorbeeld scoremethodiek criterium ‘maatschappelijke impact’

| Grootte gemeente<br>Type gebied | Klein | Middel | Groot | 4G: zeer groot |
|---------------------------------|-------|--------|-------|----------------|
| Stedelijk gebied                | 3     | 4      | 5     | 6              |
| Stedelijk - landelijk gebied    | 2     | 3      | 4     | -              |
| Landelijk gebied                | 1     | 2      | 3     | -              |

De totaalscore op de vier kwantitatieve criteria bepaalt de zwaarte van de bestuursfunctie (functiewaardering) en leidt daarmee tot een indeling in één van de vier kwartielen (zie figuur 2).

Figuur 2. Totaalscore en inschaling in kwartiel.

| Niveau binnen salarisschaal                     |              |   |   |   |
|-------------------------------------------------|--------------|---|---|---|
| Bestuurder B                                    | Vier niveaus |   |   |   |
| Puntentabel: vier posities binnen salarisschaal | 1            | 2 | 3 | 4 |
| Totaalscores:                                   |              |   |   |   |

## Aanpak en investering

Hieronder wordt stapsgewijs toegelicht hoe het proces rond het beloningsadvies eruit ziet.

### 1. Aanvraag

U dient een aanvraag voor inpassings- en beloningsadvies in bij VTOI-NVTK. Zij bespreken kort het inpassings- en beloningsvraagstuk met u en sturen dit door naar Berenschot. Een adviseur van Berenschot neemt binnen maximaal tien werkdagen contact met u op om een intakegesprek te plannen.

### 2. Intake en offerte

Vervolgens vindt een intakegesprek met Berenschot plaats, waarin uw vraagstuk verder wordt verkend. Dit intakegesprek duurt ongeveer één uur en vindt (bij voorkeur) plaats via Teams. Op basis van de intake ontvangt u een offerte van Berenschot.

### 3. Kick-off

Wanneer u akkoord bent met de offerte, vindt er een kick-off plaats. Tijdens deze kick-off wordt de planning (onder andere van het functie-interview), en de voor het beloningsadvies relevante documentatie besproken (bijvoorbeeld jaarverslag).

### 4a. Functie-interview

Vervolgens vindt een functie-interview plaats met de betreffende bestuurder waarmee het functiebeeld in kaart wordt gebracht. Dit interview duurt ongeveer één tot anderhalf uur en vindt (bij voorkeur) plaats via Teams.

### 4b. Functiewaardering (weging)

Vervolgens wordt de functie aan de hand van bovenstaande criteria gewogen. Op basis van deze weging komt Berenschot tot een beloningsadvies. Dit betreft een nadere inpassing binnen de schaal in één van de vier kwartielen (zie Figuur 2).

### 5. Rapportage met beloningsadvies

Eerst wordt een conceptrapportage opgesteld waarin de weging en het beloningsadvies worden weergegeven. Dit wordt vervolgens met de RvT en/of de remuneratiecommissie besproken. Op basis van de eventuele feedback wordt een definitieve rapportage opgesteld.

### 6. Evaluatie

Via VTOI-NVTK ontvang u een vragenlijst om de dienstverlening te evalueren.

De gemiddelde doorlooptijd van het traject na het intakegesprek bedraagt twee maanden. Hieronder wordt het proces rond het beloningsadvies schematisch weergegeven (zie figuur 3).

Figuur 3. Schematische weergave beloningsadvies.



## Uitgangspunten aanpak

In de aanpak hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- Gefundeerde en door VTOI-NVTK geaccepteerde methodiek
- Het advies voor de inschaling van de bestuurder betreft altijd het midpunt in één van de vier kwartielen binnen een salarisschaal van de cao Bestuurders Funderend Onderwijs. Dit omdat wij geen oordeel geven over het functioneren van een bestuurder.
- Het traject verloopt altijd via de RvT en/of remuneratie-commissie van de betreffende school.

## Investing

De investering voor een beloningsadvies bedraagt een fixed fee van € 4.000,-- voor één bestuurder<sup>1</sup> voor leden van de VTOI NVTK (€ 5.000,-- voor niet-leden). De investering voor een beloningsadvies voor elke extra bestuurder bedraagt € 1.500,-- per extra bestuurder voor leden van de VTOI NVTK (€ 1.800,-- voor niet-leden).

## Meer weten?



Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Hans Dusseldorp, Managing consultant Performance & Reward. Hans is bereikbaar op 06 5025 4246 of [h.dusseldorp@berenschot.nl](mailto:h.dusseldorp@berenschot.nl)

## Interesse?

Hebt u een vraagstuk over de inschaling van een bestuurder binnen uw onderwijsorganisatie en wilt u daar graag ondersteuning bij? Berenschot biedt in samenwerking met VTOI-NVTK ondersteuning aan om tot een adequate inschaling te komen. Berenschot beschikt over veel expertise met betrekking tot de onderwijssector doordat het betrokken is geweest bij de organisatie-inrichting en het beloningsbeleid van verschillende onderwijsorganisaties. Zo heeft Berenschot bijgedragen aan de totstandkoming van het nieuwe loongebouw van de cao Bestuurders Funderend Onderwijs. Daarnaast is Berenschot FUWASYS-gecertificeerd en heeft het ruime ervaring met het implementeren van dit systeem binnen verschillende PO- en VO-scholen.

Hebt u interesse in ondersteuning door Berenschot?

Dien een aanvraag in via de [website](#).

<sup>1</sup> Wij hanteren één feedbackmoment waarin het beloningsadvies wordt besproken; indien er meer overleg/afstemming/stakeholdermanagement nodig is (bijvoorbeeld wanneer het om een complexere vraag gaat), zal dit buiten de fixed fee van € 4.000,-- vallen.

## ‘WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG’

Nederland is continu in ontwikkeling. Maatschappelijk, economisch en organisatorisch verandert er veel. Al ruim 85 jaar volgen wij als adviesbureau deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. De behoefte om iets fundamenteels te betekenen voor mens en maatschappij zit in onze genen. Met onze adviezen en oplossingen hebben we dan ook actief meegebouwd aan het Nederland van vandaag. Altijd op zoek naar duurzame vooruitgang.

Alles wat we doen is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. Zo komen we tot gefundeerde adviezen en slimme oplossingen. Die zijn op het eerste gezicht misschien niet altijd de meest voor de hand liggende. Juist deze eigenzinnigheid maakt ons uniek. Daarbij zijn we niet van symptoombestrijding. En gaan pas naar huis als het is opgelost.

## Berenschot Groep B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

030 2 916 916

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