

Vergaderjaar 2019–2020

35 300 VIII

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) voor het jaar 2020

Nr. 152

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 26 maart 2020

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de brief van 17 december 2019 inzake de reactie op de rapporten «De Financiële Staat van het Onderwijs 2018» en «Het verhaal achter de financiële cijfers. Wijze van begroten en aanhouden van reserves in het onderwijs» (Kamerstuk 35 300 VIII, nr. 139).

De Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en voor Basis- en Voorgezet Onderwijs en Media hebben deze vragen beantwoord bij brief van 18 maart 2020. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Tellegen

De adjunct-griffier van de commissie,
Verouden

1

Kan worden aangegeven of er een relatie is met de eigenvermogensposities en reserves van een school en het feit of de school een school is met veel achterstandsleerlingen en of het een school is in de Randstad of buiten de Randstad?

De eigenvermogensposities en reserves zijn enkel beschikbaar op bestuursniveau. Hierdoor is het niet mogelijk een vergelijking te maken op basis van achterstandsleerlingen, omdat de verschillen zich voornamelijk op schoolniveau zullen afspelen. Op bestuursniveau kunnen we besturen in de Randstad vergelijken met buiten de Randstad. Ten opzichte van schoolbesturen in de Randstad hebben de schoolbesturen buiten de Randstad gemiddeld genomen iets meer eigen vermogen per leerling.

2

Hoe wordt de financiële deskundigheid bij besturen verder vergroot? De PO-Raad organiseert jaarlijks diverse bijeenkomsten om de financiële deskundigheid bij besturen te vergroten. Zo worden besturen o.a. via de Kennisgroep Financiën op de hoogte gehouden van de laatste ontwikkelingen op het brede gebied van financieel management. De Toolbox Financiën en publicaties ondersteunen schoolbesturen in het primair onderwijs ook bij hun financieel management. In het VO zijn er ook verschillende netwerken georganiseerd vanuit onder andere de schoolbesturen en de VO-Raad waar controllers elkaar helpen met leervragen. De ontwikkeling van sectorale benchmarks zal bijdragen aan het vergroten van de financiële kennis van besturen: op basis van de benchmarkindicatoren kunnen besturen zichzelf vergelijken met (vergelijkbare) andere besturen. Naast deze benchmarks wordt er ook een benchlearningprogramma opgezet door de PO-Raad en VO-Raad. Besturen kunnen daarbij van elkaar leren, waaronder over de inzet van financiële middelen. Samen met de PO-Raad en de VO-Raad bekijken we op welke wijze we de financiële deskundigheid nog meer kunnen vergroten.

3

Hoe wordt het onderscheid tussen grote en kleine besturen gemaakt? Op dit moment onderzoeken we of het onderscheid voor grootte van ondernemingen, zoals vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, ook toepasbaar is voor het onderwijs. De focus ligt daarbij voornamelijk op het bestuursverslag. We maken hiervoor een analyse van de (minimaal) benodigde, relevante en vereiste verantwoordingsinformatie voor de gebruikers in het veld en OCW. Om te kijken hoe dit uitvalt voor de besturen, voeren we dit jaar een pilot uit in de po- en vo sector.

4

Is er een verschil in de mate van voorzichtig financieel begroten en de hoogte van de eigen vermogens tussen eenpitters en kleine besturen enerzijds en grote besturen anderzijds? Uit onderzoek naar de wijze van begroten en aanhouden van reserves in het onderwijs dat Oberon in opdracht van OCW in 2019 heeft uitgevoerd, blijkt dat er geen vaste groep besturen zijn die over meerdere jaren verhoudingsgewijs de hoogste eigen vermogens en reserves heeft. Wel wordt in het rapport geconcludeerd dat naarmate een schoolbestuur meer leerlingen heeft, het eigen vermogen en de reserves verhoudingsgewijs kleiner zijn. Kleinere besturen lopen een groter financieel risico dan grotere besturen. Bij kleinere besturen is daarnaast over het algemeen minder financiële deskundigheid aanwezig.

5

Wat is per onderwijssector de totale omvang van de reserves in euro's weergegeven in tabelvorm in de afgelopen tien jaar?

Het is mogelijk om puur boekhoudkundig naar de reserves te kijken, dus naar de algemene en bestemmingsreserves op de jaarrekeningen. Die vormen samen met bestemmingsfondsen, statutaire reserves en herwaarderingsreserves het eigen vermogen. De tabel hieronder laat de ontwikkeling van het eigen vermogen per sector over de afgelopen tien jaren zien. De cijfers lopen tot 2018, de jaarrekeninggegevens over 2019 zijn nog niet bekend. De posten zeggen echter nog niets over of een reserve al dan niet te hoog is, daarvoor ontwikkelt de inspectie een methode en die sturen we in april naar uw Kamer.

EV	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
PO	2.679	2.790	2.685	2.713	2.521	2.873	2.950	3.017	3.122	3.122
VO	1.721	1.731	1.654	1.770	2.022	1.993	2.035	2.071	2.149	2.240
MBO	1.902	2.301	2.285	2.232	2.251	2.422	2.506	2.583	2.583	2.677
HBO	1.110	1.258	1.355	1.416	1.530	1.709	1.729	1.639	1.623	1.745
WO	2.883	2.947	3.023	3.119	3.243	3.384	3.510	3.609	3.702	3.761

6

In hoeverre dragen de vereenvoudigde bekostigingsmodellen voor primair en voortgezet onderwijs bij aan het verminderen van de onvoorspelbaarheid voor besturen en daarmee ook met verlagen van de reserves?

Uit het onderzoek van Oberon blijkt dat de onvoorspelbaarheid van de bekostiging een reden is voor de toenemende reserves van besturen. Onze verwachting is dat door de vereenvoudiging van de bekostiging wat meer duidelijkheid zal geven over de ontwikkeling van de bekostiging er minder middelen in de reserves belanden.

De vereenvoudigde bekostigingsmodellen voor het primair onderwijs en voortgezet onderwijs maken de bekostiging voorspelbaarder doordat het aantal parameters waarmee in de bekostiging rekening wordt gehouden aanzienlijk vermindert. Hierdoor is eenvoudig te begrijpen hoe de bekostiging is opgebouwd en wordt het voor een bestuur makkelijker in te schatten welk bedrag zij zal ontvangen.

Daarnaast heeft het vereenvoudigde bekostigingsmodel voor het primair onderwijs als gevolg dat er minder bijstellingsmomenten van het budget zullen zijn, doordat de loon- en prijsbijstelling voortaan maar één keer per kalenderjaar plaatsvindt in plaats van twee keer per schooljaar. Voor het voortgezet onderwijs is dit nu al het geval, aangezien de bekostiging daar op kalenderjaarbasis wordt uitgekeerd. In de nieuwe situatie weten schoolbesturen al gedurende het kalenderjaar wat het definitieve budget wordt, in plaats van achteraf na het schooljaar. Hierdoor wordt de bekostiging voorspelbaarder en wordt er eerder duidelijkheid verstrekt.

7

Hoe speelt de vereenvoudiging van de bekostiging een rol in de onvoorspelbaarheid van de bekostiging?

Zie beantwoording vraag 6.

8

Waarom is het voor primair en voortgezet onderwijs zoveel lastiger om per school uitgesplitst te krijgen welke bekostiging zij komend jaar zullen ontvangen?

Voor iedere school in het primair en voortgezet onderwijs is uitgesplitst hoeveel het schoolbestuur aan bekostiging vanuit het Rijk ontvangt. Dit is voor iedere school terug te vinden op de website van DUO en in de beschikking. Hoeveel een school daadwerkelijk ontvangt is afhankelijk van de verdeling die het schoolbestuur maakt. Het beter informeren over hoe de bekostiging van individuele scholen en besturen het volgende jaar naar verwachting verandert, is gezien de omvang van de sectoren primair en voortgezet onderwijs lastiger dan in het mbo en ho. Samen met de

sectorraden gaan we regiobijeenkomsten organiseren om de communicatie over de bekostiging te verbeteren

9

Waarom keert de overheid incidentele gelden vaak laat in het jaar uit en kan dat systeem veranderd worden?

Besturen kunnen gedurende het jaar incidentele en structurele middelen uitgekeerd krijgen indien het kabinet daartoe besluit.

Voor extra middelen zoals de LPO in het onderwijs geldt het volgende proces. Jaarlijks besluit het Kabinet in de Voorjaarsnota over de hoogte van de loon- en prijsontwikkeling (LPO). De LPO wordt vastgesteld op basis van de nieuwe macro-economische raming uit het Centraal Economisch Plan (CEP) van het Centraal Planbureau (CPB). Deze komen lopende het begrotingsjaar beschikbaar. Op basis van de uitgekeerde LPO worden de prijzen in het po en vo aangepast in de begrotingssystematiek zoals die vanuit het Ministerie van Financiën wordt gehanteerd.

10

Hoe zijn de medezeggenschapsraden opgeleid om wat te kunnen zeggen en mee te kunnen denken over de toch al complexe begroting van een school?

De medezeggenschapsraden in het primair en voortgezet onderwijs hebben een wettelijk recht op ondersteuning en kunnen daarvan gebruik maken om opgeleid te worden. Daarnaast loopt het «Project Versterking Medezeggenschap»; op dit centrale punt kunnen medezeggenschapsraden informatie en praktische hulpmiddelen vinden, waardoor ze beter hun rol kunnen vervullen.

Op dit moment wordt onderzocht in hoeverre de medezeggenschapsraden op de hoogte zijn van hun wettelijke recht en of zij hier gebruik van maken. Aanvullend wordt onderzocht op welke manier de financiële kennis van medezeggenschapsraden kan worden versterkt. De resultaten van dit onderzoek worden binnenkort met de Tweede Kamer gedeeld.

Medezeggenschapsraden in het mbo hebben instemmingsrecht op de hoofdlijnen van de begroting. De mate waarin medezeggenschapsraden zich geëquipeerd voelen om het gesprek aan te gaan over de begroting blijkt per instelling te verschillen. Om de kennis over onder studentenraden te vergroten worden door JOB scholingsdagen georganiseerd. Deze scholingsdagen richten zich alleen niet specifiek op de begroting. Voor de medewerkersgeleding van de medezeggenschapsraden worden cursussen georganiseerd door het Platform Medezeggenschap MBO. In het hoger onderwijs is ook blijvende aandacht voor het organiseren van ondersteuning, waaronder training en opleiding, van medezeggenschapsraden. Bij het akkoord over de kwaliteitsafspraken bijvoorbeeld, hebben we de medezeggenschap in positie gebracht om het gesprek met het instellingsbestuur goed te kunnen voeren. Bijvoorbeeld met trainingen over hoe je een begroting leest, met het landelijk loket dat is ingericht waar de medezeggenschap terecht kan met vragen en met voldoende uren om de taken goed uit te kunnen voeren.

11

Is er vanwege het lerarentekort juist niet voldoende structureel geld om personeel aan te nemen? Zo nee, waarom niet?

Het lerarentekort zorgt er voor dat scholen maatregelen moeten nemen om met deze tekorten om te gaan. Deze maatregelen kunnen geld kosten. Bijvoorbeeld een parttimer die extra werkt, inzet en begeleiding van een zijnstromer of ondersteuning door een onderwijsassistent.

12

Hoe groot is de verwachte daling in het aantal leerlingen en studenten in de komende vijf tot tien jaar?

De verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen en studenten verschilt per sector en per jaar. Niet overal verwachten we een daling. Zie de Referentieramingen voor de gegevens per jaar en per sector (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/09/17/referentieraming-ocw-2019>).

Zie onderstaande tabel voor de geraamde aantal leerlingen en studenten per sector t/m 2030 in de Referentieraming van september 2019.

EV	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
po	1499,9	1490,2	1477,4	1464,6	1453,9	1451,9	1457,3	1464,4	1476,5	1491,9	1511,8	1535,2
vo	956,9	944,6	938,2	934,2	932,0	924,6	913,4	904,2	893,6	885,7	879,2	873,6
mbo	497,3	493,7	486,1	476,7	467,8	461,1	457,1	454,3	452,0	447,8	442,4	437,7
hbo	450,7	446,8	442,4	437,6	431,8	424,5	416,4	409,6	404,0	399,5	395,6	391,6
wo	300,2	307,5	314,6	321,3	327,1	332,1	336,2	338,5	339,6	339,5	338,7	336,9
totaal	3704,8	3682,7	3658,7	3634,5	3612,6	3594,2	3580,5	3571,1	3565,6	3564,4	3567,7	3575,1

13

Kunt u een definitie geven van het begrip «signaleringswaarden»? Hoe interpreteert de onderwijsinspectie dit begrip «signaleringswaarden»?

Een signaleringswaarde is een bepaalde waarde van een kengetal; het passeren van deze waarde wordt gesignaleerd en leidt tot een actie. De inspectie gaat bij overschrijding van een signaleringswaarde bijvoorbeeld de jaarrekening van een instelling nader bekijken om zich een (breder) beeld te vormen van mogelijke financiële risico's. Dat kan vervolgens leiden tot extra onderzoek en/of acties die de inspectie van het bestuur vraagt. Een signaleringswaarde is nadrukkelijk geen norm.

14

Wat zijn de voornaamste oorzaken voor de grote verschillen tussen schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs wat betreft het hebben van reserves? Hoe kan het dat bij sommige schoolbesturen de reserves zeer sterk toenemen en bij andere de reserves afnemen?

Er is geen eenduidige verklaring te geven voor de verschillen tussen schoolbesturen in het primair en het voortgezet onderwijs. Er zijn wel verschillen tussen de besturen, zoals ook blijkt uit de analyse van Oberon¹. Voor sommige besturen is het makkelijker om negatief te begroten en een negatief resultaat te realiseren. Een mogelijke reden hiervoor is volgens het onderzoek van Oberon een gebrek aan financiële kennis, dit leidt in combinatie met onzekerheid over de bekostiging tot voorzichtigheid. Een andere reden is dat sommige raden van toezicht liever geen negatieve begroting zien.

15

Hoeveel schoolbesturen worstelen met de vraag hoe ze hun reserves goed, verstandig en doelmatig kunnen inzetten terwijl ze daarvoor zijn aangesteld?

Er is een groot aantal besturen dat relatief hoge vermogens heeft. Dat is weergegeven in de brief van 20 juni 2019 aan de Kamer. Hoeveel er daarvan worstelen met de vraag hoe ze hun reserves goed, verstandig en doelmatig kunnen inzetten, is niet bekend.

16

In welke mate zouden de raden van toezicht besturen meer ruimte moeten geven zonder onnodig veel risico te lopen?

¹ Kamerstuk 35 300 VIII, nr. 139.

Om ontstane reserves te laten slinken is het nodig om negatief te begroten. In het gesprek tussen besturen en raden van toezicht moet het besef landen dat negatief begroten bijdraagt aan het laten slinken van de reserves. Het is natuurlijk van belang dat dit op een verantwoorde wijze gebeurt en dat de incidentele investering ten gunste komt aan het onderwijs en dat is een natuurlijk onderdeel van het gesprek tussen besturen en raden van toezicht. De mate waarin raden van toezicht besturen meer ruimte zouden moeten geven, is afhankelijk van de specifieke context van elke instelling.

17

Hoe kan het zo zijn dat na aandringen de reserves per saldo nog steeds stijgen?

In december 2018 hebben we uw Kamer een brief gestuurd met onze reactie op de Financiële Staat van het Onderwijs 2017. Uit dit rapport van de Inspectie kwam naar voren dat het positieve exploitatieresultaat van onderwijsinstellingen jaarlijks stijgt, waardoor geld wordt toegevoegd aan de reserves. Wij hebben onze zorgen hierover geuit en later, in het AO lumpsum van 6 maart 2019 (Kamerstukken 31 293 en 31 289, nr. 449), aan u toegezegd een signaleringswaarde te ontwikkelen. Deze signaleringswaarde verwachten wij in april 2020 bekend te kunnen maken. Aan de hand van deze signaleringswaarde verwachten wij een meer genuanceerde discussie over de hoogte van de reserves te kunnen voeren. Reserves komen in de loop der jaren tot stand en zullen ook in de loop van jaren afgebouwd moeten worden indien dit nodig is. In oktober 2019 hebben we u geïnformeerd over de jaarcijfers van 2018. Daar was geen daling van de reserves te zien, maar dit was ook nog niet te verwachten op basis van onze waarschuwing in de zojuist genoemde brief. Die brief is immers in december gestuurd, wanneer onderwijsbesturen hun boekjaar bijna sluiten. Wel zagen we in de meerjarenbegrotingen van de besturen al het voornemen om in 2019 en verder negatieve resultaten te gaan realiseren.

18

Als de samenwerkingsverbanden aangeven dat de grenzen tussen onderwijs en zorg belemmerend werken voor het investeren van middelen uit reserves, over welke grenzen hebben zij het dan en kunt u hiervan voorbeelden geven? Kunnen deze grenzen worden weggenomen? Het gaat hier om geld dat samenwerkingsverbanden willen investeren in ondersteuningsbehoeften die buiten het bereik van onderwijs liggen. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om het besteden van middelen aan particuliere initiatieven niet zijnde een school of nevenvestiging van een school. Een andere voorbeeld is ontwikkelingsgerichte zorg voor kinderen die zijn vrijgesteld van onderwijs op grond van artikel 5 onder a. Daarnaast is jeugdzorg de bevoegdheid van de gemeente, waardoor verschillen in gemeentelijk beleid binnen een samenwerkingsverband mogelijk zijn. De Ministeries van OCW en VWS zijn gezamenlijk onderwijszorgarrangementen aan het ontwikkelen. Deze moeten er voor zorgen dat wanneer een kind zowel onderwijs als zorg nodig heeft, en de reguliere bekostiging daar niet of onvoldoende in voorziet, dit mogelijk is.

19

Wat is de reden dat de grenzen tussen onderwijs en zorg belemmerend werken voor het investeren van middelen uit de reserves?

Doordat middelen bedoeld voor onderwijs ook aan onderwijs dienen te worden besteed kan dit belemmerend werken wanneer samenwerkingsverbanden middelen willen besteden aan voorbeelden zoals benoemd in vraag 18.

20

Wat voor ontwikkeling is er te zien bij de reserves van de hoger onderwijsinstellingen na de invoering van het studievoorschot?

In september 2015 is het studievoorschot ingevoerd voor studenten in het hoger onderwijs. Vanaf 2018 zijn de middelen studievoorschot toegekend aan de ho-instellingen.

De ontwikkeling van het eigen vermogen en de voorzieningen («de reserves») van universiteiten en hogescholen is in deze jaren als volgt geweest:

WO	2015	2016	2017	2018
Eigen vermogen	3.509.889.153	3.608.991.776	3.701.548.423	3.760.864.647
Voorzieningen	449.444.909	447.015.928	433.249.023	485.036.255

HBO	2015	2016	2017	2018
Eigen vermogen	1.728.849.931	1.639.264.526	1.622.609.919	1.744.610.681
Voorzieningen	198.338.506	201.998.556	243.450.363	271.502.131

21

De cijfers lopen tot 2018, de jaarrekeninggegevens over 2019 zijn nog niet bekend.

Hoeveel leraren en onderwijsondersteunend personeel werken via een uitzendbureau in zowel het primair als het voortgezet onderwijs?

Dat weten we niet. Uitzendkrachten horen tot de zogeheten PNIL (Personeel Niet in Loondienst). Over de PNIL is er, anders dan het totaal uitgegeven bedrag daaraan, geen informatie over beschikbaar. We weten dus niet hoeveel uitzendkrachten er in de PNIL zitten, of dit leraren of onderwijsondersteunend personeel is. Begin 2019 is daarom een pilot ingezet bij DUO om in beeld te brengen waar de PNIL uit bestaat en hoe de informatie daarover is op te vragen.

Met de pilot om deze beleidsinformatie verplicht te laten verstrekken door schoolbesturen in po en vo willen we aan de informatiebehoefte voldoen. In het PO betrof 4,2% van de totale personeelslasten in 2018 het personeel niet-in-loondienst, in het VO was dit 3,7%.

22

Welke andere redenen zijn er voor het stijgen van het aantal tijdelijke contracten in loondienst naast het extra personeel dat naar aanleiding van de werkdrukmiddelen een eerste tijdelijk contract heeft gekregen?

De stijging van de tijdelijke contracten lijkt alleen veroorzaakt te zijn door het extra personeel die voor het eerste jaar standaard een tijdelijk contract hebben met veelal uitzicht op een vast contract. Het zittende personeel heeft in 2018 namelijk meer vaste contracten gekregen dan in 2017 (van circa 90 naar ruim 94%).

23

Hoeveel van de personele bekostiging hebben schoolbesturen uitgegeven aan andere zaken dan personeel?

De personele bekostiging maakt deel uit van de lumpsum die scholen ontvangen. De schoolbesturen hebben daarmee de vrijheid om zelf keuzes te maken over welke middelen ze waarvoor inzetten. De jaarrekeningen geven inzicht in de uitgaven van scholen.

Een link tussen de personele bekostiging en de personeelslasten wordt niet geregistreerd. Wel is inzage mogelijk in het aandeel van de personeelslasten in de totale uitgaven van het po en vo, zie onderstaande tabel.

Tabel: Aandeel personeelslasten in de totale uitgaven in het po en vo.

Primair onderwijs	2018
(in miljoenen)	
totaal lasten (2018 excl. doorbetalingen aan schoolbesturen)	10.866
personeelslasten	8.881
<i>lonen en salarissen (onderdeel personeelslasten)</i>	<i>8.270</i>
overhead (totale lasten minus personele lasten)	1.985
percentage personeelslasten tov totale lasten	81,7%
<i>percentage lonen en salarissen tov personeelslasten</i>	<i>93,1%</i>
percentage overige lasten tov totale lasten	18,3%
Voortgezet onderwijs	2018
(in miljoenen)	
totaal lasten (2018 excl. doorbetalingen aan schoolbesturen)	8.907
personeelslasten	7.028
<i>lonen en salarissen (onderdeel personeelslasten)</i>	<i>6.505</i>
overhead (totale lasten minus personele lasten)	1.879
percentage personeelslasten tov totale lasten	78,9%
<i>percentage lonen en salarissen tov personeelslasten</i>	<i>92,6%</i>
percentage overige lasten tov totale lasten	21,1%

24

Hoe ziet de inschaling van leraren in het primair onderwijs eruit op basis van de nieuwe indeling naar aanleiding van de herziening van de functiebeschrijvingen?

Alle leraren zijn volgens afspraken in de vorige cao po (2018) ingeschaald in een nieuwe, hogere loonschaal. Van LA naar L10, LB naar L11, LC naar L12 en LD naar L13 Zie voor de meest recente cijfers functiemix.nl en onderstaande tabel.

Tabel: Functiemix PO – Aandeel van salarisschaal in formatie leraren

Basisonderwijs	2016	2017	2018
Salarisschaal LA	73,6%	72,6%	0,0%
Salarisschaal LB	26,0%	27,0%	0,0%
Salarisschaal LC	0,3%	0,4%	0,0%
Salarisschaal L10			71,8%
Salarisschaal L11			27,6%
Salarisschaal L12			0,4%
Overig	0,1%	0,0%	0,0%
Speciaal basisonderwijs	2016	2017	2018
Salarisschaal LA	0,4%	0,6%	0,0%
Salarisschaal LB	86,2%	86,0%	0,2%
Salarisschaal LC	13,2%	13,3%	0,3%
Salarisschaal L10			0,7%
Salarisschaal L11			85,4%
Salarisschaal L12			13,4%
Overig	0,1%	0,1%	0,0%

Bron: DUO, Salarisadministraties van instellingen.

25

Kunt u bevestigen dat het aantal reguliere fte's in het onderwijs de laatste jaren is gegroeid en dat er 2400 fte extra zijn gekomen in ondersteunende functies en 600 fte in leraren? Kunt u deze cijfers specificeren over de verschillende onderwijssectoren?

Per saldo zijn er in fte's circa 500 leraren en 2.700 onderwijs ondersteunend personeel bijgekomen in 2018 in het primair onderwijs. Zie voor de trend van de afgelopen jaren in onderstaande tabel.

Tabel: Ontwikkeling personeelsomvang ten opzichte van jaar er voor

PO	2014	2015	2016	2017	2018
Onderwijsgevend personeel	- 1.206,2	- 1.725,9	12,5	785,6	453,2
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	- 255,3	94,9	527,0	861,9	2.748,9
VO	2014	2015	2016	2017	2018
Onderwijsgevend personeel	867,2	351,4	- 391,6	- 198,3	- 1.127,1
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	86,5	171,8	- 61,4	235,4	- 128,0
MBO	2014	2015	2016	2017	2018
Onderwijsgevend personeel	467,4	197,6	598,5	714,5	166,1
Onderwijsondersteunend personeel (OOP/OBP)	141,5	449,7	772,4	650,5	308,9

26

Zijn er ook andere oorzaken voor de personeelsgroei dan de inspanningen van de schoolbesturen om de werkdruk te verminderen?

Het bepalen van de formatie, dus hoe groot het personeelsbestand zou moeten zijn, is een taak van werkgevers. Er wordt niet geregistreerd om welke reden personeel wordt aangenomen, of op basis van welk budget.

27

Is duidelijk hoeveel schoolbesturen in het primair onderwijs de toegenomen reserves gebruiken om de functiedifferentiatie een stap verder te brengen? Zo ja, hoeveel zijn dat er?

We kunnen zien hoe de functiedifferentiatie zich heeft ontwikkeld aan de hand van de schaalindeling. De functiedifferentiatie neemt in het po jaarlijks toe, in de zin dat er steeds meer hoger gewaardeerde functies zijn. Zie de tabel bij (24.)

Er wordt niet geregistreerd of functiedifferentiatie wordt betaald uit toegenomen reserves.

28

Hoeveel van de circa 3000 fte aan personeel dat er sinds de werkdrukmid-delen is bijgekomen heeft een tijdelijk contract gekregen?

Van de nieuwe instroom aan onderwijspersoneel in het po heeft 77 procent een tijdelijk contract gekregen. Het overgrote deel van deze tijdelijke contracten betreft tijdelijke contacten met uitzicht op een vast dienstverband na een jaar bij goed functioneren. De 3000 fte die er bijgekomen is in het primair onderwijs, is een saldo van de in- en uitstroom en van zittend personeel dat meer is gaan werken.

29

Hoeveel van de extra 600 fte leraren werkt fulltime? Hoeveel werkt er parttime? Hoeveel van deze 600 fte leraren is een zij-instromer?

De ca. 500 fte extra aan leraren in 2018 in het po is een saldo van de in- en uitstroom en van zittend personeel dat meer is gaan werken. We zien een stijging van 120 fte aan leraren die fulltime werken en een stijging van 350 fte die parttime werken.

30

Kan figuur 3 in tabelvorm worden weergegeven?

De gegevens onder deze grafieken zijn gepubliceerd op de website van de functiemix.

31

Welke acties worden er ondernomen om ervoor te zorgen dat besturen gestimuleerd worden om beleidsrijker te begroten?

In het onderzoek van de Onderwijsraad «Inzicht in en verantwoording van onderwijsgeld» van juli 2018, wordt geadviseerd dat schoolbesturen beleidsrijker moeten begroten. De Inspectie van het Onderwijs constateert dit ook in de Financiële Staat van het Onderwijs 2017 die in 2018 is gepubliceerd. Beleidsrijk begroten is het in de eigen begroting beter koppelen van het (meerjarig) financieel beleid aan (het opstellen van) doelen. Het doel van beleidsrijk begroten is om meer inzicht aan de stakeholders te geven in de doelmatigheid en doeltreffendheid van meerjarige bestedingen per bestuur. Om besturen beleidsrijker te laten begroten hebben we besturen verplicht zich te verantwoorden over (vijf) prioriteiten per sector. Daarbij moeten ze bij die prioriteiten vooral hun doelen voor de komende jaren duidelijk omschrijven en deze koppelen aan hun meerjarige (financiële) beleid en begroting. Het is daarbij aan de sectoren zelf om eventueel naast de vijf verplichte beleidsprioriteiten (in de toekomst) ook over zelfgekozen prioriteiten beleidsrijk te verantwoorden.

32

Welke maatregelen kunt u nemen om de reserves van schoolbesturen in te perken?

Op dit moment is de Inspectie bezig met het ontwikkelen van signaleringswaarden voor bovenmatige reserves. Aan de hand van deze waarden signaleert de Inspectie wanneer een bestuur mogelijk bovenmatige reserves heeft. De inspectie kan vervolgens met het bestuur in gesprek gaan over de onderbouwing van de reserves en, indien een goede onderbouwing ontbreekt, over afbouw van de reserves binnen een bepaalde termijn. Hierover sturen we u binnenkort een brief. Verder zetten we in op een meer voorspelbare bekostiging. De vereenvoudiging van de bekostiging in het po en vo zal hierbij helpen. We kijken ook samen met sectorraden hoe onze communicatie over de bekostiging vanuit het Rijk beter kan.

33

In hoeverre kunt u de schoolbesturen dwingen hun reserves aan te wenden, zodat er minder op de plank blijft liggen?

In onze reactie op het rapport van de Inspectie zullen we in gaan op de handhavingmogelijkheden die we voor ogen hebben omtrent reserves.

34

Op welke manier gaat u er bij besturen op aandringen om minder voorzichtig te begroten en de rijksbijdrage zoveel mogelijk in te zetten voor goed onderwijs?

Zie antwoord op vraag 32.

35

Wat zijn de functie-eisen van een schoolbestuur?

Er worden vanuit de wet geen functie-eisen aan bestuurders gesteld. De eisen staan in de functieprofielen van bestuurders, die per schoolbestuur worden vastgesteld en dus tussen besturen kunnen verschillen. De Raden van Toezicht spelen een belangrijke rol in het vaststellen van deze eisen.

36

Is er een verschil in de mate van begroten en de hoogte van de eigenvermogens en vermogens tussen het primair onderwijs en het secundair onderwijs?

Een analyse van de mate van afwijking van de begroting in 2018 voor po en vo, gerelateerd aan de totale baten, het totale vermogen en het eigen

vermogen laat zien dat er een significant negatieve correlatie is bij po tussen deze elementen. Met andere woorden, hoe groter het vermogen of de baten, hoe kleiner de afwijking in de begroting. Bij vo is deze correlatie er ook, maar is deze alleen voor de totale baten significant.

37

Hoe groot is de kans dat de 300 miljoen euro die in november 2019 extra is gegeven aan het primair en voortgezet onderwijs voor het personeelstekort terecht komt in de algemene reserve in plaats van bij het doel waarvoor het bestemd is, omdat het laat in het kalenderjaar beschikbaar is gekomen?

Omdat de middelen relatief laat in het jaar beschikbaar zijn gekomen is zal dat het geld voor het boekjaar 2019 in de reserve terecht komen. Hier zijn wij ons bewust van, zoals blijkt uit onze brief van 17 december. In 2020 kunnen deze middelen wel terecht komen bij het doel waarvoor het is bestemd. In po is dat doel ook conform de nieuw gesloten CAO Primair Onderwijs, namelijk arbeidsvoorwaarden. In het vo is het bedoeling dat het extra geld de komende twee jaar wordt uitgegeven ter verlichting van het lerarentekort en de werkdruk.

38

Wat is de reden voor de toename met tien procent van de totale omvang van de algemene reserves in de periode van 2015 tot en met 2018 van 2.080 miljoen euro naar 2.290 miljoen euro?

De belangrijkste reden hiervoor is dat de realisaties bij de besturen hoger zijn uitgevallen dan de begroting; er is minder uitgegeven dan er aan middelen is ontvangen. Als belangrijke reden noemen besturen hiervoor de onvoorspelbaarheid van de bekostiging. Tegenover een stijging van het eigen vermogen staat vaak ook een stijging van de materiele vaste activa, als gevolg van bijvoorbeeld een investering in ICT.

39

Wat is de reden dat het totale eigen vermogen van de po-besturen in de periode 2015 tot en met 2018 met bijna zes procent is gestegen van 2.950 miljoen euro naar 3.122 miljoen euro?

Zie antwoord op vraag 38.

40

Wat is de reden dat de besturen met de meeste leerlingen verhoudingsgewijs de kleinste vermogens en reserves hebben?

Het ligt in de lijn der verwachting dat kleinere besturen een grotere buffer aanhouden omdat de impact van risico's in relatieve zin groter is bij kleinere schoolbesturen dan bij grotere schoolbesturen. Ook mag er bij grotere besturen een hogere mate van professionalisering worden verwacht.

41

Wat is de reden dat scholen in krimpgebieden relatief de hoogste eigen vermogens en reserves hebben?

Scholen in krimpgebieden hebben te maken met dalende inkomsten (als gevolg van dalend aantal leerlingen). Het is vaak voor schoolbesturen niet mogelijk het uitgavenpatroon in hetzelfde tempo te verminderen. Dit gebeurt dan vaak in grotere stappen. Om toch te kunnen voldoen aan de verplichtingen houden deze scholen een grotere reserve aan.

42

Wat is de reden dat de omvang van de algemene reserve stijgt van 2015 tot en met 2018, terwijl die van de publieke bestemmingsreserves en -fondsen daalt?

Er wordt door schoolbesturen minder uitgegeven dan aan middelen is ontvangen. Het resultaat dat overblijft wordt grotendeels geboekt op de algemene reserve.

43

Hoeveel procent van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden hebben een financiële (bij)scholingscursus gedaan?
Deze gegevens zijn niet beschikbaar binnen OCW.

44

Worden de gelden vanwege de onzekerheid over de toekenning en hoogte van de niet begrote uitkering van OCW voor loon- en prijsbijstellingen in een volgende begroting wel meegenomen en dus uitgekeerd aan het personeel of blijven deze gelden op de plank liggen?
Besturen hebben vrijheid bij de besteding van de middelen. We gaan ervan uit dat de uitgekeerde loon- en prijsbijstellingen in een volgende begroting zijn verwerkt en dus niet op de plank blijven liggen.

45

Worden er op dit moment eisen gesteld aan de professie van schoolbestuurder op het gebied van financiële kennis?
Er wordt vanuit de wet geen eis gesteld aan de financiële kennis van een bestuurder. Er wordt vanuit de PO-raad en de VO-Raad wel gewezen op het versterken van bestuurlijk handelen door betere kennis van financieel management. Dit gebeurt door middel van de code goed bestuur.

46

Wordt er op dit moment in de samenstellingen van schoolbesturen gekeken naar achtergronden in financiële kennis?
Zie antwoord op vraag 45.

47

Kunnen richtlijnen met betrekking tot de omvang van reserves een stimulans zijn om besturen bewuster te maken dat zij hun reserves kunnen afbouwen? Zo ja, hoe kunnen die richtlijnen eruit zien?
De inspectie doet op dit moment onderzoek naar signaleringswaarde voor de reserves. In de reactie op dit rapport wordt ingegaan op eventuele richtlijnen. Uw kamer wordt hierover in april 2020 geïnformeerd.

48

Hoeveel bestuurders hebben de 152 samenwerkingsverbanden in aantallen?
In 2018 waren er 164 bezoldigd bestuurders bij de samenwerkingsverbanden werkzaam en 20 interim bestuurders. Daarnaast waren er nog 44 onbezoldigd bestuurders werkzaam (een bezoldiging lager dan een vrijwilligersvergoeding van maximaal € 1.700).

49

Hoeveel fte werkt er bij de 152 samenwerkingsverbanden?
Op https://duo.nl/open_onderwijsdata/ zijn meerdere financiële databestanden te vinden. Een daarvan is de Continuïteitsparagraaf (CP), die besturen zelf invullen en waarbij ze naar de toekomst kijken
In het bestand CP kengetallen is informatie te vinden over de personele bezetting in 2018. De besturen van de samenwerkingsverbanden hebben hier ook gegevens voor aangeleverd. Helaas is de kwaliteit/ compleetheid van deze gegevens minder goed dan bij andere bestanden. Dit maakt het moeilijk om een compleet sectorbeeld te krijgen.
In totaal blijven er 98 van de 152 besturen over die in 2018 informatie over de verdeling van fte binnen hun bestuur hebben ingevuld. 47 PO SWV en 51 VO SWV besturen.

Gemiddeld voor deze besturen werken er 1,14 fte bestuur/management, 4,06 fte personeel primair proces en 5,78 fte ondersteunend personeel.

50

Wat is de totale som aan kosten voor het bestuur van samenwerkingsverbanden, opgesplitst in het primair en voortgezet onderwijs?

Op basis van een motie van de leden Westerveld en Van Meenen² wordt onderzocht wat de kosten van samenwerkingsverbanden zijn. De resultaten van dit onderzoek volgen later dit jaar.

51

Wat is het gemiddelde salaris dat per fte wordt verdiend in het bestuur van een samenwerkingsverband?

De gemiddelde bezoldiging van een de bezoldigd bestuurders werkzaam in het bestuur van een samenwerkingsverband bedroeg in 2018 € 82.759 op jaarbasis en op basis van een volledig fte.

52

Hoeveel toezichthouders hebben de 152 samenwerkingsverbanden in aantallen?

In 2018 waren er 86 bezoldigde toezichthouders bij de samenwerkingsverbanden werkzaam. Daarnaast waren er nog 272 onbezoldigde toezichthouders werkzaam.

53

Wat is de gemiddelde bezoldiging die een toezichthouder van een samenwerkingsverband krijgt?

De gemiddelde bezoldiging van de bezoldigd toezichthouders bedroeg in 2018 € 4.655 op jaarbasis. De maximum bezoldiging voor een voorzitter van een RvT bij een samenwerkingsverband is in 2020 € 30.150 en voor een lid € 20.100.

54

Wat is de totale som aan bezoldiging voor toezichthouders van samenwerkingsverbanden, opgesplitst in het primair en voortgezet onderwijs?

Op basis van een motie van Westerveld en Van Meenen wordt onderzocht wat de kosten van samenwerkingsverbanden zijn. De resultaten van dit onderzoek volgen later dit jaar.

55

Hoeveel directeuren hebben de 152 samenwerkingsverbanden in aantallen?

Er waren in 2018 164 bezoldigd bestuurders bij de samenwerkingsverbanden werkzaam, 20 interim bestuurders en 44 onbezoldigd bestuurders. Het is niet inzichtelijk hoeveel van deze bestuurders als directeur werkzaam waren.

56

Wat is het gemiddelde salaris dat per fte wordt verdiend door een directeur van een samenwerkingsverband?

Omdat het niet inzichtelijk is hoeveel bestuurders in functie van directeur werkzaam waren, is de gemiddelde bezoldiging van een directeur ook niet inzichtelijk.

57

Wat is de totale som aan kosten voor directeuren van samenwerkingsverbanden, opgesplitst in het primair en voortgezet onderwijs?

² Kamerstuk 31 497, nr. 318.

Op basis van een motie van Westerveld en Van Meenen wordt onderzocht wat de kosten van samenwerkingsverbanden zijn. De resultaten van dit onderzoek volgen later dit jaar.

58

Hoeveel overig personeel in fte zijn er verder nog bij samenwerkingsverbanden en wat voor functies hebben zij?
Zie antwoord op vraag 49.

59

Kunt u speciëren in percentages hoe de drie basismodellen worden gebruikt door samenwerkingsverbanden? Wordt een basismodel bijvoorbeeld veel meer gebruikt dan het ander?
In de Monitor Samenwerkingsverbanden 2018 (in het kader van de evaluatie passend onderwijs) is gekeken naar de mate waarin samenwerkingsverbanden centraal of decentraal georganiseerd zijn. Er is niet meer specifiek gekeken naar de indeling op basis van expertisemodel-schoolmodel-leerlingmodel, omdat is gebleken dat veel samenwerkingsverbanden combinaties hiervan hebben. Een indeling in expertise-model-schoolmodel-leerlingmodel doet daarmee geen recht aan de praktijk. Als gekeken wordt naar de verdeling van middelen blijkt dat iets meer samenwerkingsverbanden middelen rechtstreeks zijn gaan doorbetalen aan schoolbesturen. Naast de verdeling van middelen spelen diensten-aanbod vanuit het samenwerkingsverband en mate van regie van het bureau van het samenwerkingsverband een rol. Uit het onderzoek blijkt dat de meeste samenwerkingsverbanden zich op die drie thema's positioneren rond het midden van de schaal decentraal-centraal (2018: 19% decentraal, 57% midden, 25% centraal).

60

Als er strikt genomen geen risico's bestaan voor samenwerkingsverbanden, waarom ontstaan er dan reserves?
Het rapport van Oberon laat zien dat de risico's die samenwerkingsverbanden ervaren voor hun begroting in twee groepen zijn te verdelen. Enerzijds risico's die samenhangen met het aantal leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften en anderzijds overige risico's, zoals risico's op het gebied van personeel die vaker spelen naar mate de samenwerkingsverbanden meer personeel in dienst hebben.

61

Is er volgens u een relatie tussen reserves en kwaliteit van onderwijs?
Er is geen reden om aan te nemen dat die relatie er is. Wanneer er signaleringswaarden voor reserves in het toezichtskader van de Inspectie opgenomen worden, kan hier wel naar gekeken worden.

62

Bezitten hogescholen en universiteiten over een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds? Zo ja, wat is de omvang?
Hogescholen hebben met Zestor een arbeidsmarkt- en ontwikkelfonds. De omvang hiervan is ca. € 1,8 mln. per jaar. Daarnaast heeft elke hogeschool zijn eigen inspanningen voor de opleiding en ontwikkeling van medewerkers.
Voor de universiteiten is er geen afspraak in de cao een opleiding- en ontwikkelfonds te hebben. Alle universiteiten besteden in hun jaarverslag aandacht aan opleidingen voor de eigen medewerkers. De aard en omvang van deze inspanningen behoren tot de autonomie van de instellingen.

Kunt een overzicht geven van de afgelopen twintig jaar wanneer wel en geen loon- en prijscompensatie is uitgekeerd? Kunt u in dit overzicht ook de omvang van die compensatie opnemen?

In de bijlage zijn de overzichten opgenomen van de afgelopen twintig jaar (vanaf het jaar 2000) van de uitdeling van de loon- en prijsbijstelling.

In het grootste deel van deze 20 jaar is (deels) gecompenseerd voor de loon- en prijsbijstelling. Dit is ook terug te zien in de tabellen in de bijlage.

Loonbijstelling hoger onderwijs:

- De tranche 2000 tot en met 2003 is uitgekeerd.
- De tranche 2004 is gedeeltelijk uitgekeerd omdat er in het hoofdlijnenakkoord van Balkende II een korting op de loonbijstelling was opgenomen (begroting 2004 en begroting 2005).
- De tranche 2005 is ingehouden vanwege OCW-brede problematiek. Wel is er in 2005 eenmalig € 45 miljoen uitgekeerd als vergoeding voor de interim ziektekosten (in verband met de invoering van nieuw ziektekostenstelsel). De loonbijstelling voor latere jaren is voor HO beperkt tot de loonbijstelling voor de academische ziekenhuizen.
- De tranche 2006–2009 is uitgekeerd.
- De tranche 2010 is rijksbreed geheel ingehouden.
- In de periode 2011–2015 gold de zogenoemde nullijn voor de rijksoverheid. Daarom is in 2010 helemaal geen loonbijstelling geweest. In de jaren 2011–2014 is de component werkgeverslasten van de loonbijstelling wel uitgekeerd.
- In 2015 is eenmalig € 43 miljoen loonbijstelling toegevoegd vanwege de bovensectorale loonruimte deal.
- De tranche 2016 is uitgekeerd. Daarbovenop zijn middelen toegevoegd van structureel € 44 miljoen vanwege het loonakkoord 2016.
- De tranche 2017, 2018 en 2019 zijn uitgekeerd.
- Over de tranche 2020 wordt besloten in het voorjaar van 2020.

Prijsbijstelling hoger onderwijs:

- De prijsbijstelling tranche 2000 en 2001 zijn uitgekeerd.
- De prijsbijstelling tranche 2002, 2003 en 2004 zijn ingehouden.
- Tranche 2005 tot en met 2009 zijn uitgekeerd.
- De tranche 2010 is geheel ingehouden. Dit is ingezet ter dekking van de OCW-brede leerlingenproblematiek in 2010.
- De tranche 2011 is voor de jaren 2011–2013 ingezet als dekking van OCW-problematiek. Vanaf 2014 is de tranche 2011 uitgekeerd.
- De tranche 2012 is uitgekeerd.
- De tranche 2013 is door financiën niet aan OCW uitgekeerd. OCW heeft de prijsbijstelling tranche 2013 vanaf 2014 uitgedeeld aan de sectoren. Dit is gedekt uit de meevaller op de leerlingraming zoals afgesproken in het Nationaal Onderwijsakkoord (NOA).
- De tranche 2014 is vanaf het jaar 2015 uitgekeerd via een lumpsumreeks die is opgenomen in de Begrotingsafspraken.
- De tranche 2015 is uitgekeerd. Bedragen zijn relatief laag vanwege de lage inflatie.
- Van de tranche 2016, 2017 en 2018 geldt dat de prijsbijstelling op de bekostiging is uitgekeerd. De prijsbijstelling op subsidies en opdrachten is ingehouden ter dekking van een tegenvaller op de leerlingraming. De prijsbijstelling tranche 2016 is relatief laag vanwege de lage inflatie.
- De prijsbijstelling 2019 is OCW-breed ingehouden ter dekking van een geparkeerde taakstelling als gevolg van de tegenvaller op de ramingen van het voorgaande jaar en ter dekking van benodigd budget voor de Dienst Uitvoering Onderwijs.
- De tranche 2020 wordt over besloten in het voorjaar van 2020.

64

Wat zijn de financiële gevolgen voor alfa, gamma en medische faculteiten als het College van Bestuur de bekostigingsleutel één op één overneemt aan de hand van de herverdeling van de commissie-Van Rijn?

De herverdeeleffecten tussen universiteiten zijn opgenomen in de bijlage van de kabinetsreactie op het advies van de Adviescommissie bekostiging hoger onderwijs en onderzoek en de geactualiseerde cijfers zijn opgenomen in de beantwoording van de vragenlijst bij de OCW begroting 2020 (Kamerstuk 35 300 VIII, nr. 15). De interne herverdeeleffecten tussen faculteiten kan het kabinet niet geven, omdat dit afhankelijk is van de keuzes van de besturen over de interne herverdeling van de rijksbijdrage.

65

Wat zijn vanaf 2022 de financiële herverdeeleffecten op de alfa, gamma en medische faculteiten?

Zie antwoord op vraag 64.

66

Welke criteria gebruikten de geïnterviewden om de kwaliteit van het onderwijs te beoordelen?

In het rapport wordt niet nader ingegaan op de criteria die de geïnterviewden hanteren om de kwaliteit van het onderwijs te beoordelen.

67

Kost het afbouwen van reserves volgens u tijd en is dit niet van de ene op de andere dag gerealiseerd? Zo ja, hoe lang wilt u uittrekken voor de periode om reserves af te bouwen?

Het afbouwen van reserves zal tijd kosten en moet verantwoord gebeuren. In de brief die wij uw Kamer sturen over het rapport van de Inspectie over signaleringswaarden voor bovenmatige reserves zullen wij ingaan op het beoogde tijdspad.

68

Over welke royale wachtgeldvergoedingen hebben de mbo-besturen het? Mbo instellingen bedoelen met de royale wachtgeldvergoedingen de bovenwettelijke werkloosheidsregeling. In geval van ontslag moeten instellingen een bepaald deel van het salaris doorbetalen bovenop de ww uitkering. De eventuele kosten van ontslag zijn volgens de instellingen een reden voor de terughoudendheid wat betreft investeringen in personeel. Afspraken over de wachtgeldregeling worden vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst.

69

Welke besturen in het primair onderwijs vielen onder verscherpt financieel toezicht?

De lijst met besturen onder verscherpt toezicht is te vinden op de website van de inspectie: <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/besturen-onder-aangepast-financieel-toezicht>.

70

Welke besturen in het voortgezet onderwijs vielen onder verscherpt financieel toezicht?

De lijst met besturen onder verscherpt toezicht is te vinden op de website van de inspectie: <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/besturen-onder-aangepast-financieel-toezicht>.

71

Welk bestuur in het mbo viel onder verscherpt toezicht?

De lijst met besturen onder verscherpt toezicht is te vinden op de website van de inspectie: <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/besturen-onder-aangepast-financieel-toezicht>.

72

Welk bestuur viel in het hoger onderwijs onder het verscherpt toezicht? De lijst met besturen onder verscherpt toezicht is te vinden op de website van de inspectie: <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/besturen-onder-aangepast-financieel-toezicht>.

73

Wat is de reden voor de onderschatting van het financiële resultaat door besturen?

De redenen zijn uitvoerig onderzocht door Oberon. In het algemeen is er sprake van voorzichtigheid. Daarnaast is er ook sprake van extra middelen die in de loop van het jaar beschikbaar komen en die vaak niet zijn begroot.

74

Gaat het bij het toenemende aantal flexaanstellingen om ZZP'ers? Zo ja, kan worden aangegeven of er voor dezelfde functie meer salaris wordt betaald bij een flexaanstelling door het bestuur dan bij een gewone aanstelling?

Waarschijnlijk gaat het voor een deel om ZZP'ers maar ook andere constructies zijn mogelijk. De inspectie heeft geen specifieke informatie over de aantallen van de verschillende soorten aanstellingen en de salarissen die in de verschillende situaties worden betaald.

75

Welke mogelijkheden heeft de inspectie om te handelen indien er sprake is van overtreding van de Wet normering topinkomens?

De WNT bindt de bezoldiging en de ontslagvergoeding van topfunctionarissen die werkzaam zijn in de (semi)publieke sector aan een maximum. Indien sprake is van een overtreding van de WNT (door uitbetaling van een te hoge bezoldiging of een ontslagvergoeding), is de inspectie bevoegd om handhavend op te treden namens de Minister van OCW jegens zowel de instelling als de topfunctionaris (en evt. een extern bureau), met als doel dat zij gemaakte afspraken over bezoldiging of ontslagvergoeding herzien en onverschuldigde betalingen terug draaien. De inspectie kan daarbij aan de betrokken partijen een bestuursrechtelijke herstelsanctie opleggen, namelijk een last onder dwangsom. Als partijen de last niet tijdig uitvoeren, verbeuren zij de opgelegde dwangsom. Als de last in het geheel niet wordt uitgevoerd, is de inspectie bevoegd om de onverschuldigde betaling(en) op te eisen bij de topfunctionaris.

76

Is het doel van de continuïteitsparagraaf bereikt sinds 2013?

Dat is moeilijk in algemene zin te beantwoorden. Een belangrijk doel van destijds was het voorkomen van het omvallen van instellingen. Grote continuïteitsproblemen zijn er sindsdien niet geweest, maar dat kan ook door andere zaken komen.

77

Wat is de deeltijdratio per regio en per onderwijsniveau?

Deze data worden door DUO beschikbaar gesteld in de vorm van open data. Zie bijgevoegde links per sector.

https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/po/onderwijspersoneel/.

https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/vo/onderwijspersoneel/.

<https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/jaarrekeninggegevens/>.

https://duo.nl/open_onderwijsdata/databestanden/mbo/onderwijspersoneel/.

78

Wanneer kan de Kamer de resultaten van het onderzoek naar de financiële reserves van scholen verwachten?
In april 2020.

79

Welke instellingen zitten onder de signaleringswaarde van 0,5 liquiditeit? In het dashboard van DUO met de jaarrekeninggegevens zijn de financiële kengetallen waaronder liquiditeit per bestuur weergegeven:
<https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/jaarrekeninggegevens/>.

80

Wanneer zou er sprake zijn van een zorgelijke financiële afhankelijkheid van internationale studenten? Wat doen universiteiten en hogescholen om dit te voorkomen?

Er zou sprake zijn van een zorgelijke financiële afhankelijkheid van internationale studenten, als bij een instelling het wegvallen van de internationale studenten ertoe zou leiden dat de continuïteit van de instelling in gevaar zou komen. De inspectie heeft hier onderzoek naar gedaan en ziet geen aanleiding te veronderstellen dat de continuïteit van universiteiten en hogescholen – en dus van het onderwijsaanbod – in gevaar komt als gevolg van de toename van het aantal internationale studenten. Instellingen blijken overigens vaak niet expliciet te kunnen aangeven wat de effecten zijn van de internationalisering voor hun financiële bedrijfsvoering.

Bijlage bij antwoord vraag 63. Overzicht loon- en prijsbijstelling artikel 6 (HBO) en artikel 7 (WO)

	XCI miljoen																								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Loonbijstelling art 6 en 7	96	265	446	572	631	706	722	826	958	1.132	1.140	1.175	1.221	1.242	1.260	1.324	1.448	1.580	1.711	1.888	1.892	1.903	1.908	1.910	1.912
Loonbijstelling Tranche 2000	167	170	165	165	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167	167
Loonbijstelling Tranche 2001	178	183	190	193	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197	197
Loonbijstelling Tranche 2002	125	128	128	130	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Loonbijstelling Tranche 2003	50	48	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Loonbijstelling Tranche 2004	72	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Loonbijstelling Tranche 2005	77	68	67	68	67	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Loonbijstelling Tranche 2006	111	106	108	110	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Loonbijstelling Tranche 2007	137	140	141	141	144	145	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
Loonbijstelling Tranche 2008	170	175	177	178	178	180	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182
Loonbijstelling Tranche 2009																									
Loonbijstelling Tranche 2010																									
Loonbijstelling Tranche 2011											28														
Loonbijstelling Tranche 2012											45														
Loonbijstelling Tranche 2013											17														
Loonbijstelling Tranche 2014																									
Loonbijstelling Tranche 2015																									
Loonbijstelling Tranche 2016																									
Loonbijstelling Tranche 2017																									
Loonbijstelling Tranche 2018																									
Loonbijstelling Tranche 2019																									
Totaal Loonbijstelling per jaar	96	265	446	572	631	706	722	826	958	1.132	1.140	1.175	1.221	1.242	1.260	1.324	1.448	1.580	1.711	1.888	1.892	1.903	1.908	1.910	1.912
Prijsbijstelling art 6 en 7	19	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Prijsbijstelling Tranche 2000	40	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Prijsbijstelling Tranche 2001																									
Prijsbijstelling Tranche 2002																									
Prijsbijstelling Tranche 2003																									
Prijsbijstelling Tranche 2004																									
Prijsbijstelling Tranche 2005																									
Prijsbijstelling Tranche 2006																									
Prijsbijstelling Tranche 2007																									
Prijsbijstelling Tranche 2008																									
Prijsbijstelling Tranche 2009																									
Prijsbijstelling Tranche 2010																									
Prijsbijstelling Tranche 2011																									
Prijsbijstelling Tranche 2012																									
Prijsbijstelling Tranche 2013																									
Prijsbijstelling Tranche 2014																									
Prijsbijstelling Tranche 2015																									
Prijsbijstelling Tranche 2016																									
Prijsbijstelling Tranche 2017																									
Prijsbijstelling Tranche 2018																									
Prijsbijstelling Tranche 2019																									
Totaal Prijsbijstelling per jaar	19	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Totaal uitgekeerde LPO art 6 en 7	115	325	506	633	692	777	812	931	1.106	1.318	1.327	1.363	1.453	1.474	1.599	1.702	1.841	2.004	2.172	2.349	2.355	2.367	2.373	2.375	2.377
Totaal uitgekeerde LPO art 6 en 7	19	60	60	61	70	89	105	148	185	187	189	222	233	238	378	393	425	461	462	462	462	464	465	465	465