

## **Kort verslag van de op 10 mei 2006 gehouden rondetafel over functiedifferentiatie in het voortgezet onderwijs.**

### **Opening door de heer Kerstens (OCW)**

Functiedifferentiatie zal ook voor de komende regeerperiode een belangrijk thema vormen met het oog op de te verwachten arbeidsmarktproblematiek in het (voortgezet) onderwijs. In verband met de dreigende tekorten in het (voortgezet) onderwijs is nodig dat de aantrekkelijkheid van het leraarsberoep wordt vergroot en de concurrentiepositie van de sector onderwijs verder wordt verbeterd. Functiedifferentiatie kan hieraan bijdragen. De ontwikkelingen met betrekking tot functiedifferentiatie in het voortgezet en hoger onderwijs - en de politieke aandacht die dit heeft gekregen - geven aanleiding hier specifieke aandacht aan te besteden.

In het voortgezet onderwijs is sprake van een (lichte) daling van het aantal LD-functies. Verwacht wordt echter dat deze daling zich verder zal voortzetten. De daling van het aantal LD-functies in het voortgezet onderwijs heeft geleid tot de (aangenomen) motie Lambrechts nr. 129, waarin de regering wordt verzocht in overleg met de sociale partners te bevorderen dat er meer LD-functies beschikbaar kunnen komen in het voortgezet onderwijs. Die motie vormt de aanleiding om de discussie over functiedifferentiatie toe te spitsen op het voortgezet onderwijs.

Tegenover een daling van het aantal LD-functies staat in het voortgezet onderwijs een stijging van het aantal LC-functies en van het aantal onderwijsondersteunende functies, gerelateerd aan het primair proces.

De invoering van functiedifferentiatie blijkt in veel onderwijssectoren een worsteling; dit geldt vooral voor de leraarsfuncties, maar ook voor de onderwijsondersteunende functies. Functiedifferentiatie dient nadrukkelijk te worden gezien in samenhang met onderwijskundige ontwikkelingen in het voortgezet onderwijs en met het onderwijskundig beleid van de school. Tegelijkertijd stelt functiedifferentiatie hoge eisen aan het personeelsbeleid. Rekening houdend met het verwachte lerarentekort in het voortgezet onderwijs, zal de aantrekkelijkheid van het leraarsberoep vergroot moeten worden.

### *Doel rondetafel*

1. In kaart brengen belemmeringen en knelpunten voor functiedifferentiatie.
2. Inventariseren van mogelijke oplossingsrichtingen.
3. Inventariseren wie hierbij welke rol kunnen spelen.

### **Samenvatting van de inleiding van de heer Mentjox (VO-raad)**

FUWA-VO is als systeem toegankelijk voor leken. Daarom is in het systeem een toelichting op de kenmerken opgenomen gericht op de desbetreffende onderwijssector en is als kader voor de functiewaardering op managementniveau een set van voorbeeldfuncties ontwikkeld. Voor de beschrijving van de leraarsfuncties is uitgegaan van drie mogelijke modellen. Model I gaat uit van een hiërarchisch model, waarin leraren op grond van coördinerende en leidinggevende taken kunnen doorgroeien naar een hogere leraarsfunctie. In model I zijn leraarsfuncties beschreven op LB-, LC- en LD-niveau. Model II is een competentiegericht model waarin leraren kunnen doorgroeien naar een hogere schaal op basis van een ontwikkeling in onderwijstaken. In model II zijn eveneens leraarsfuncties beschreven op LB-, LC- en LD-niveau. Model III tenslotte bevat voorbeeldfuncties op

LC- en LD-niveau die zijn gericht op de bovenbouw van het vwo. Het is de bedoeling dat de scholen deze sets van voorbeeldfuncties als referentiekader hanteren voor de waardering van functies waaraan de school behoefte heeft gelet op de missie, visie en onderwijskundige doelstelling van de school. FUWA-VO biedt scholen dus de ruimte om hun eigen keuzen te maken ten aanzien van de inrichting van het functiebouwwerk binnen de school. Dat is voor scholen vaak nog een lastige opgave en vraagt de nodige sturingskracht van het management.

Bij de invoering van FUWA-VO doen zich de volgende problemen voor:

1. Veel scholen menen slechts een keuze te kunnen maken uit de voorbeeldfuncties. Die zijn echter als referentiekader voor de functiewaardering bedoeld. Scholen kunnen eigen functies vormen.
2. Voor de waardering van leraarsfuncties bevat het systeem teveel voorbeeldfuncties van opeenvolgend niveau. Daardoor is het onderscheid tussen de verschillende niveaus niet meer voldoende helder te maken.

Als oorzaken voor de daling van het aantal LD-functies ziet spreker:

- de uitholling van de functie van leraar, doordat leraren steeds meer slechts als instructeur worden ingezet;
- de overformatie aan LD-functies (oud schaal 12 functies) die het gevolg is van de periode van vóór de invoering van de HOS.

Als oplossingen ziet spreker:

- onderwijskundige en organisatorische veranderingen binnen de school (de leraar als onderwijsprofessional en niet slechts als instructeur; het vormgeven van onderwijsontwikkeling en –innovatie op schoolniveau; “zelfsturende” teams);
- de inrichting van een nieuw salarisbouwwerk (reële waardering leraarsfuncties; verkorting salarislijnen; nieuwe LC functie met kortere salarislijnen);
- extra investeringen door de overheid.

### **Samenvatting van inleiding van de heer Vos (CPS)**

In deze inleiding is functiedifferentiatie gezien vanuit de professionalisering van het leraarsberoep en de onderwijskundige ontwikkelingen. Gekeken is naar de trits functie (omschrijving) – functiewaardering – salaris. De missie, visie en de onderwijskundige doelstellingen van de school zijn bepalend voor de inrichting van de organisatie en voor de functies die nodig zijn.

Redenen voor functiedifferentiatie kunnen zijn het bieden van loopbaanperspectief, het verbeteren van de onderwijskwaliteit en de behoefte om verschillen in beloning te kunnen aanbrengen.

Voor professionals is het salaris niet de belangrijkste motivator. Dat zijn de inhoud van het werk (leuk, uitdagend werk), handelingsruimte en ruimte voor eigen ontwikkeling. Een laag salaris en het ontbreken van perspectief werken echter wel demotiverend.

Kenmerken van professionals zijn verstand van zaken, al doende denkende, ethiek als groeimotief (persoonlijke missie) en ambitie als groeimotief. De vraag is in hoeverre (aankomende) leraren hierop worden geselecteerd. Gedragen leraren zich wel als professional, worden ze daartoe ook in de gelegenheid gesteld en uitgedaagd/aangemoedigd/adequaats beloond voor hun professionaliteit.

Centrale vraag voor de scholen is: wat voor school willen we zijn en wat/wie hebben we nodig om dat te realiseren?

## **Inventarisatie knelpunten**

Uit de discussie komen de volgende reacties:

- het salaris is niet de belangrijkste motivator voor leraren maar een te laag salaris werkt demotiverend;
- een grote groep leraren vindt dat het salaris geen recht doet aan het functioneren; dit gevoel wordt versterkt doordat de beschikbaarheid van een functie een voorwaarde is voor een eventuele benoeming in een hogere functie;
- in het onderwijs is ten opzichte van de marktsector sprake van een beloningsachterstand, vooral bij academici;
- het beroep van leraar is van binnenuit te veel uitgehold: de rol van de leraar wordt door de scholen teveel beperkt tot die van instructeur;
- het risico van een functiewaarderingssystematiek is dat delen van het leraarsberoep zoals ontwikkeltaken, vooral gekoppeld worden aan LC- en LD-functies terwijl deze taken in alle functieprofielen opgenomen moeten worden;
- leraren krijgen te weinig ruimte om zich als professional te ontwikkelen;
- in het personeelsbeleid van scholen krijgt de professionalisering van de leraar te weinig aandacht.

## **Inventarisatie oplossingsrichtingen**

Uit de discussie komen de volgende suggesties:

- teruggeven van ruimte aan leraren om binnen kaders onderwijsinhoud mede vorm te geven en dit ook adequaat belonen;
- revitaliseren van de beroepsgroep door leraren meer ruimte te bieden om als professional te functioneren en leraren daarop ook aan te spreken;
- meer investeren (in tijd en geld) in de professionalisering van leraren en van het management;
- meer financiële middelen voor het onderwijs om deze professionalisering te ondersteunen en de aantrekkelijkheid van het leraarsberoep te vergroten;
- leraren meer uitdagen om zich professioneel te ontwikkelen;
- verbinding leggen tussen functiedifferentiatie, governance, horizontale verantwoording en externe oriëntatie door de leraar een rol te geven in het onderhouden van functionele relaties met het aanpalende scholenveld en met de externe omgeving van de school t.b.v. de ontwikkeling van het vakgebied;
- meer communicatie over de mogelijkheden van FUWA-VO;
- voeren van inhoudelijke discussie over wat voor leraren we willen.

## Conclusie

De rode draad uit de discussie is de koppeling van functiedifferentiatie aan de ruimte voor professionalisering en aan de verbetering van het onderwijsaanbod. Als hoofdrichting voor functiedifferentiatie wordt gedeeld dat functiedifferentiatie c.q. het functiewaarderingssysteem scholen ruimte moet laten om eigen onderwijskundige keuzen te kunnen maken (ruimte voor variëteit). De leraar zou daarin als professional een initiërende, sturende rol moeten hebben. De leraar zou meer uitgedaagd en aangesproken moeten worden op zijn eigen professionaliteit en verantwoordelijkheid. Vervolgens moet deze docent ook carrièreperspectief geboden worden. Dit alles is noodzakelijk om het leraarsberoep aantrekkelijker te maken. De mogelijkheden van het FUWA-systeem moeten daarvoor beter worden benut. De kernvraag is hoe de gewenste hoofdrichting voor functiedifferentiatie gerealiseerd kan worden. Probleem daarbij is dat het wederzijdse vertrouwen tussen de politiek en het onderwijsveld laag is. Dit gebrek aan vertrouwen zou kunnen worden doorbroken door:

- Het onderwijsveld de ruimte en verantwoordelijkheid te geven voor de inrichting en organisatie van het onderwijsproces, incl. de inrichting van het functiegebouw. Scholen moeten de gelegenheid krijgen daarmee ervaring op te doen en daarvan te leren. De politiek moet de scholen niet direct keuzes willen opleggen. Scholen moeten daarin hun eigen leerproces kunnen doormaken.
- Het onderwijsveld ook de benodigde financiële middelen te verstrekken om de gewenste kwaliteitsimpuls in het leraarsberoep te kunnen realiseren. Dit vraagt forse investeringen; het onderwijsveld mag op haar beurt worden aangesproken op het realiseren van de beoogde doelen.
- Het hanteren van kwaliteitscriteria, door het maken van prestatieafspraken en door scholen verantwoording te laten afleggen door het laten zien van (tussen)resultaten. De vraag is echter of scholen daar op dit moment toe in staat zijn.

Geconcludeerd wordt dat de sector zelf het initiatief moet nemen. OCW zal de ontwikkelingen blijven volgen en zondig met de sector in overleg treden.