

Op zoek naar LD-functies in het vmbo



Amsterdam, mei 2016
In opdracht van het ministerie van OCW, VO Raad, AOb, CNV Onderwijs en FvOv

Op zoek naar LD-functies in het vmbo

Paul Bisschop
Arjan Heyma



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst-oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2016-38

ISBN 978-90-6733-817-2

Copyright © 2016 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl

Samenvatting

De huidige functie-eisen voor de LD-schaal sluiten niet goed aan bij de eigenschappen van vmbo-docenten. Om tot een hoger aantal vmbo-docenten in LD-functies te komen, is het nodig de functiebeschrijving meer te richten op bekwaamheid en minder op bevoegdheid. Daarnaast dienen scholen actief te zijn in het selecteren, stimuleren, motiveren en begeleiden van vmbo-docenten voor een eventuele doorstroom naar een LD-functie.

Bevordering naar LD-functie zeldzaam voor vmbo-docenten

Versterking van de functiemix in het voortgezet onderwijs is tussen 2008 en 2014 voornamelijk vormgegeven door promoties van havo- en vwo-docenten naar LD-functies en door promoties van vmbo-docenten naar LC-functies. Doorstroom naar LD-functies is zeer zeldzaam in het vmbo. Een eerstegraads bevoegdheid vergroot de kans sterk op een LD-schaal bij vo-docenten. Ook een tweedegraads bevoegdheid, betrekkingsomvang, leeftijd en ervaring beïnvloeden de kans op een LD-functie. Een vmbo-docent is gemiddeld minder vaak bevoegd, heeft een hogere betrekkingsomvang, is jonger en heeft minder ervaring.

Oorzaken

De hoofdoorzaak voor de achterstand van LD-functies in het vmbo is dat de functiebeschrijvingen en –vereisten voor LD-functies niet aansluiten bij de eigenschappen van vmbo-docenten. Een grote horde is de veel voorkomende eis van een eerstegraads bevoegdheid. Er zijn weinig vmbo-docenten die daar nu al aan voldoen of die de kwaliteiten, ambitie of motivatie hebben om daaraan te kunnen voldoen. Er is onder vmbo-docenten over het algemeen wel voldoende animo voor promotie naar een hogere functieschaal. Dat moet echter in verhouding worden gezien met het geringe aantal LD-functies dat voor vmbo-docenten beschikbaar komt. Daarbij speelt het entree-recht een rol. Dat heeft ervoor gezorgd dat docenten in het voortgezet onderwijs met een eerstegraads bevoegdheid die structureel lesgeven in de bovenbouw van havo en vwo, aan het begin van de functiemix recht kregen op een salaris volgens de LD-schaal. Daardoor bleef er nauwelijks ruimte over voor LD-functies in het vmbo.

Best practices

Veel schoolbesturen en schoolleiders zien het grote belang van goede docenten in het vmbo, alleen zijn ze er niet altijd van overtuigd dat bevordering naar een LD-functie daarvoor nodig is. Tegelijkertijd vinden ze dat er in principe wel LD-functies in het vmbo mogelijk moeten zijn. Er is sprake van *best practices* bij scholen die de functie-eisen voor LD-functies niet baseren op een behaalde opleiding of bevoegdheid, maar op vaardigheden en bekwaamheid. In dat geval dient door scholen tijd en energie te worden gestoken in een eigen transparante procedure om (vmbo-) docenten te laten doorstromen, vooral wanneer de functie-eisen worden gebaseerd op ‘zachte’ vaardigheden.

Aanbevelingen

Op basis van de onderzoeksresultaten kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan om het aandeel vmbo-docenten met een LD-functie te verhogen:

- houd de functiemix in de lucht en stel concrete doelen voor vmbo-docenten (met een minimum aantal lessen in het vmbo). Geef de functiemix tijd om binnen het vmbo succesvol te worden;
- richt de functie-eisen voor LD-functies voor vmbo-docenten vooral op vaardigheden en bekwaamheid in plaats van op opleiding, taken en bevoegdheid;
- wijs potentiële docenten op de mogelijkheden van doorstroom naar hogere schalen in het vmbo, moedig hen aan te solliciteren en ondersteun hen bij de sollicitatieprocedure;
- zorg voor nieuwe officiële afspraken in het kader van de functiemix, waardoor betrokkenen (met name de MR) iets in handen hebben om te zorgen dat er ook in de toekomst doorstroom naar hogere functieschalen plaats kan vinden.

Inhoudsopgave

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Onderzoeksvragen	2
1.3 Onderzoeksmethoden	3
1.4 Leeswijzer	4
2 Vo-docenten en de functiemix	5
2.1 Populatie vo-docenten.....	5
2.2 Functiemix in het voortgezet onderwijs	7
2.3 Conclusie.....	8
3 Verklaring: objectieve kenmerken	9
3.1 Wat bepaalt de kans op een LD-functie?	9
3.2 Kenmerken van vmbo-docenten.....	11
4 Verklaring: ervaringen bij betrokkenen	15
4.1 Selectie van scholen voor interviews.....	15
4.2 Nut en noodzaak van LD in het vmbo	16
4.3 Belemmerende factoren	17
4.4 Succesfactoren	20
4.5 Factoren zonder rol van betekenis	21
5 Conclusies en aanbevelingen	23
5.1 Antwoord op onderzoeksvragen	23
5.2 Aanbevelingen.....	25

1 Inleiding

Het aandeel LD-functies voor vmbo-docenten blijft sterk achter bij het streefpercentage van de functiemix in het voortgezet onderwijs. Wat zijn daarvan de oorzaken en wat kunnen scholen en schoolbesturen daaraan doen? Dit rapport geeft verklaringen en doet aanbevelingen.

1.1 Achtergrond

In 2008 verscheen het Convenant LeerKracht van Nederland. Eén van de speerpunten van het Convenant was de versterking van de functiemix met de bedoeling meer docenten voor de klas carrière te laten maken. De extra middelen die hieruit voortkwamen moesten ervoor zorgen dat meer docenten in de schalen LC en LD terechtkwamen. Afspraken hierover zijn verankerd in de cao's van de verschillende onderwijssectoren.

Het proces van de versterking van de functiemix is door SEO Economisch Onderzoek een aantal jaren achter elkaar gemonitord. Dat resulteerde in een startmeting in 2009¹, een eerste tussenmeting in 2010² en een tweede tussenmeting in 2011³. In de rapporten werd niet alleen ingegaan op de mate waarin de doelstellingen van de functiemix dichterbij kwamen, maar ook hoe het proces om tot die doelstellingen te komen werd vormgegeven op scholen. Daarin was aandacht voor bekendheid van de functiemix onder docenten, het bestaan van formele promotiecriteria en de toepassing daarvan en het onderbrengen van de functiemix in de formele evaluatiecyclus op scholen.

Uit de metingen kwam naar voren dat er op scholen enthousiast werd gewerkt aan de versterking van de functiemix, maar dat vooral in het begin er onzekerheid bij scholen was over de financiering van de hogere salarissen op langere termijn. Dat zorgde op sommige scholen voor enige vertraging in de promoties naar hogere schalen. Tegelijkertijd werd er veel aandacht gegeven aan het formaliseren van promotiecriteria en het gebruik daarvan in de evaluatiecyclus. Bij de laatste meting in 2011 waren het primair en voortgezet onderwijs (vo) het verst gevorderd met het promoveren van docenten naar hogere salarisschalen. Nieuw opgestelde promotiecriteria hadden met name betrekking op goed functioneren, specifieke taken en een onderwijsrelevant diploma. Die nieuwe promotiecriteria waren volgens docenten eerlijker dan de eerder gehanteerde criteria. Docenten bleven na hun schaalpromotie doorgaans ook docenten en stonden nog steeds een belangrijk deel van de tijd voor de klas.

Opvallend is dat in 2011 werd geconcludeerd dat de ontwikkeling van de versterking van de functiemix in het voortgezet onderwijs zich sterk had doorgezet en dat vrijwel alle vo-scholen promotiecriteria hadden opgesteld, hetgeen resulteerde in een groot aantal promoties⁴. Wordt gekeken

¹ De Graaf, D. & Volkerink, M. (2009). Startmeting versterking functiemix. SEO-rapport 2009-57. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

² De Graaf, D. & Volkerink, M. (2010). Tussenmeting versterking functiemix. SEO-rapport 2010-57. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

³ De Graaf, D., Van den Berg, E., Dosker, R., Houkes, A., Pass, J. & Volkerink, M. (2011). Tussenmeting versterking functiemix 2011. SEO-rapport 2011-57. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

⁴ Bij de tussenmeting in 2011 is geen onderscheid gemaakt tussen vmbo-docenten en overige docenten binnen het voortgezet onderwijs.

naar het aandeel docenten naar functieschalen vanaf 2008, dan kan worden vastgesteld dat die conclusie niet voorbarig was, zie Tabel 1.1. De doelstelling vo-breed van het aandeel LD-functies is in 2014 bijna gehaald. Als echter wordt uitgesplitst naar onderwijsniveaus binnen het voortgezet onderwijs, dan resulteert een heel ander beeld: het streefpercentage voor het aandeel docenten in schaal LD blijft in vmbo-scholen sterk achter. Binnen de groep vmbo-scholen bestaan bovendien grote verschillen, scholen die het wel halen en scholen die ver van de norm afzitten.

Tabel 1.1 De streefpercentages in het voortgezet onderwijs worden in 2014 bijna gehaald

voortgezet onderwijs	LB	LC	LD
2006	65%	17%	18%
2008	64%	19%	17%
:	:	:	:
:	:	:	:
2014	43%	30%	27%
<i>doel</i>	33%	38%	29%

Bron: ministerie van OCW, 2016

De sociale partners in het voortgezet onderwijs hebben behoefte aan inzicht in de redenen voor het achterblijven van het aandeel LD-docenten in het vmbo ten opzichte van docenten elders in het voortgezet onderwijs. Dit rapport voorziet in deze behoefte en komt tot een aantal aanbevelingen voor beleid en schoolbesturen over hoe zij het percentage LD-functies in het vmbo kunnen verhogen.

1.2 Onderzoeksvragen

Het onderzoek richt zich op één hoofdvraag:

Welke aanbevelingen kunnen aan schoolbesturen worden gedaan om het percentage LD in het vmbo aan de norm te laten voldoen?

Om tot een antwoord te komen op deze hoofdvraag is een drietal deelvragen geformuleerd. Deelvraag 1 is op zijn beurt onderverdeeld in vier onderliggende subvragen:

1. Welke onderliggende redenen zijn er voor het niet behalen van de formatienorm in het vmbo?
 - a. In hoeverre is er een match tussen criteria voor promotie naar LD en kenmerken van vmbo-docenten en vmbo-scholen?
 - b. Hoe is de animo onder vmbo-docenten om te promoveren naar een hogere functieschaal?
 - c. Hoe is de animo onder vmbo-besturen en schoolleiders om vmbo-docenten te promoveren naar een hogere functieschaal?
 - d. In hoeverre zijn de functiemix en de promotiecriteria voor de overgang naar een hogere functieschaal geformaliseerd binnen vmbo-scholen?
2. Zijn er *best practices*: voorbeelden van scholen waar het wél lukt, en wat doen zij hierin anders dan andere scholen?

3. Welke invloed heeft het functiewaarderingssysteem (EFUWA) op de functies in het vmbo?

De deelvragen 1a tot en met 1d komen voort uit een structurele inventarisatie van mogelijke belemmeringen in de doorstroom van docenten naar hogere functieschalen, onder meer op basis van de gesprekken die met schoolleiders, docenten en MR-vertegenwoordigers zijn gevoerd gedurende de monitoring van de versterking van de functiemix in de jaren 2009-2011. Ondanks de voortvarende ontwikkelingen in die periode ten aanzien van de versterking van de functiemix, werden er ook toen al voldoende belemmeringen genoemd. Verschillen tussen vmbo- en andere vo-docenten zijn destijds niet onderzocht. Die verschillen vormen het onderzoeksobject in het voorliggende rapport.

1.3 Onderzoeksmethoden

Om tot antwoorden op de onderzoeksvragen te komen, zijn verschillende onderzoeksmethoden gecombineerd in een stappenplan:

1. Data-analyse

Voorafgaand aan het onderzoek was niet geheel duidelijk in hoeverre het aantal LD-functies in het vmbo nu daadwerkelijk achterbleef ten opzichte van andere onderwijsniveaus in het voortgezet onderwijs. De behoefte aan onderzoek was gebaseerd op een analyse op schoolniveau waaruit bleek dat vmbo-scholen en vo-scholen met een (grote) vmbo-component minder LD-functies hadden. Het voorliggende onderzoek begint met een gedetailleerde data-analyse op persoonsniveau waardoor het probleem scherper in beeld komt.

Aanvullend is gekeken in hoeverre de kans op een LD-schaal samenhangt met objectief meetbare kenmerken als (eerstegraads) bevoegdheid, geslacht, regio, leeftijd, ervaring, betrekkingssomvang en schoolsoort. Vervolgens is geanalyseerd in hoeverre vmbo-docenten in deze kenmerken verschillen van docenten in havo of vwo, waar het aandeel LD-functies beduidend hoger ligt.

2. Selectie scholen voor interviews

Op basis van gegevens over 2008 en 2014 is een selectie gemaakt van scholen waarmee verder over LD-functies in het vmbo is gesproken. De selectie gebeurde op basis van een aantal criteria:

- (verandering in) aandeel LD-functies in het vmbo;
- (verandering in) aantal LD-functies in het vmbo;
- onderscheid tussen categorale vmbo of brede schoolgemeenschap;
- locatie van de school (Randstad of geen Randstad).

Het aantal en aandeel LD-functies zegt iets over de mate waarin scholen voldoen aan het streefpercentage in de functiemix. De verandering in het aantal en aandeel zegt iets over hoe succesvol scholen zijn geweest in het toewerken naar dat streefpercentage. Scholen die van ver komen kunnen ondanks een nog laag aandeel LD-functies toch relatief succesvol zijn geweest. Het onderscheid tussen categorale vmbo's en brede schoolgemeenschappen is nodig om te achterhalen of het creëren en toewijzen van LD-functies verschilt tussen vmbo-scholen en scholen voor

havo/vwo. En ten slotte is de locatie van de school belangrijk, omdat er voor scholen in de Randstad meer financiële middelen beschikbaar zijn gekomen voor uitvoering van de functiemix, omdat daar ook eerder tekorten aan goede vakdocenten bestonden.

Uiteindelijk zijn vijf scholen geselecteerd die een relatief groot aandeel en een grote stijging lieten zien in LD-functies binnen het vmbo en vijf scholen die juist een laag aandeel hadden en/of een daling lieten zien. Daarbij is gelet op een evenwichtige verdeling tussen schoolsoorten en de locatie van de scholen.

3. Interviews

De tien geselecteerde scholen zijn benaderd voor verdiepende interviews met schoolbestuurders, directieleden en MR-vertegenwoordigers. In de interviews lag de nadruk op het vinden van (kwalitatieve) verklaringen voor het al dan niet lage niveau van het aantal LD-functies onder vmbo-docenten die uit de cijfers kon worden afgeleid.

Zo werd onder andere gevraagd naar belemmerende factoren die te maken hebben met het schoolbeleid, zoals functiebeschrijvingen, functie-eisen en sollicitatieprocedures. Aan de andere kant kwamen de motivatie en kwaliteiten van vmbo-docenten aan de orde. Ook is gevraagd naar de wenselijkheid van LD-functies in het vmbo en ten slotte is de geïnterviewden gevraagd een aanbeveling te geven voor scholen die het aantal LD-functies in het vmbo willen verhogen.

4. Synthese

De onderdelen zijn uiteindelijk samengebracht in een synthese, waarin een gewicht wordt gegeven aan het belang van mogelijke verklaringen en waaruit aanbevelingen worden afgeleid om het percentage LD-functies in het vmbo omhoog te krijgen. Speciale aandacht gaat daarin uit naar hetgeen het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), de sociale partners en schoolbesturen kunnen doen om het percentage LD-functies in het vmbo meer in overeenstemming te krijgen met de norm in het voortgezet onderwijs.

1.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft de stand van zaken van de functiemix in het voortgezet onderwijs in 2014 en de veranderingen sinds 2008. Hoofdstuk 3 presenteert de resultaten van een kansmodel met daarin factoren die samenhangen met de kans om in een LD-schaal te zitten en gaat na in hoeverre die factoren in de vmbo-docentenpopulatie aanwezig zijn. In hoofdstuk 4 komen achtereenvolgens het nut en de noodzaak van LD-functies in het vmbo aan de orde, belemmerende factoren, succesfactoren en factoren die geen rol blijken te spelen. Hoofdstuk 5 sluit af met een synthese en aanbevelingen.

2 Vo-docenten en de functiemix

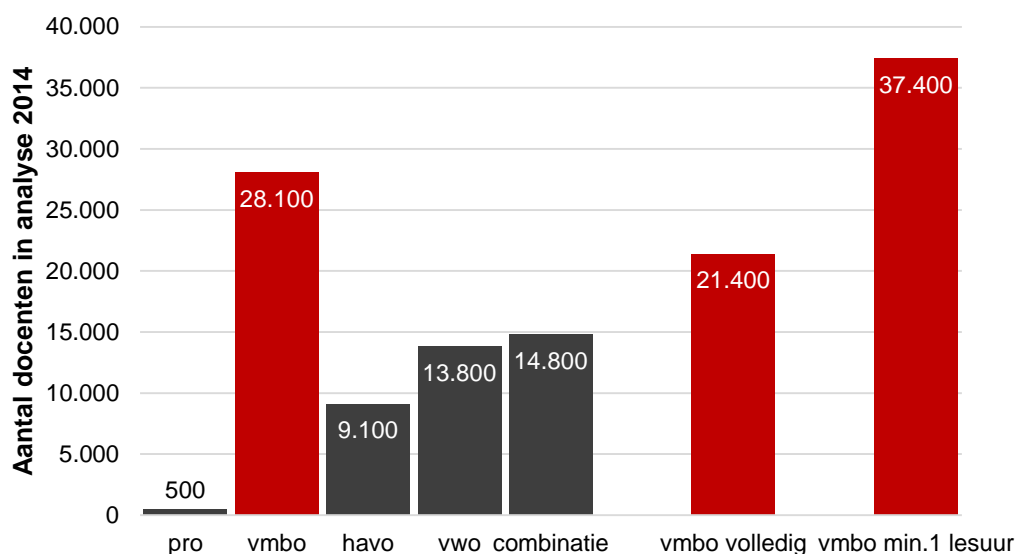
Versterking van de functiemix in het voortgezet onderwijs is tussen 2008 en 2014 voornamelijk vormgegeven door promoties van havo- en vwo-docenten naar LD-functies en door promoties van vmbo-docenten naar LC-functies. Doorstroom naar LD-functies is zeer zeldzaam in het vmbo. Maar liefst 42 procent van alle docenten in het voortgezet onderwijs kan in 2014 worden aangemerkt als vmbo-docent. Zij geven meer dan 50 procent van hun lessen aan vmbo-klassen.

Het signaal dat het aantal LD-functies in het vmbo tekortschiet is gebaseerd op een analyse op het niveau van vo-scholen (brin-4). Voorliggend onderzoek komt voort uit de constatering dat scholen met een (grote) vmbo-component minder LD-functies hebben. Het is op voorhand echter niet duidelijk of dit ligt aan het lage aantal LD-functies in het vmbo of aan een laag aantal LD-functies in andere onderwijsniveaus op deze scholen. Dit hoofdstuk gaat dieper in op het aantal LD-functies in het vmbo. Hoeveel LD-docenten geven er les in het vmbo? En hoe is dit veranderd sinds 2008?

2.1 Populatie vo-docenten

Volgens de cijfers van DUO bestaat de docentenpopulatie in het voortgezet onderwijs in 2014 uit ongeveer 75.000 personen. Het analysebestand dat dit onderzoek gebruikt komt door een koppeling van twee bestanden tot stand (zie Box 1). Na de koppeling blijven er zo'n 66.300 docenten in het onderzoeksbestand over. Figuur 2.1 laat zien op welke niveaus de docenten lesgeven.

Figuur 2.1 Vmbo-docenten vormen de grootste groep docenten in het voortgezet onderwijs



Bron: DUO (2016), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Van de 66.300 docenten in het onderzoeksbestand zijn er ruim 28.100 (42 procent) geïdentificeerd als vmbo-docent, dat wil zeggen dat zij meer dan vijftig procent van hun lestijd aan vmbo-classes lesgeven. Het grootste gedeelte van die groep, 21.400 personen (76 procent) geeft zelfs uitsluitend les aan vmbo-classes. Uiteindelijk zijn er nog veel meer docenten die naast het vmbo ook in het havo of in het vwo lesgeven.

Box 1 Koppeling databestanden en definitie vmbo-docent

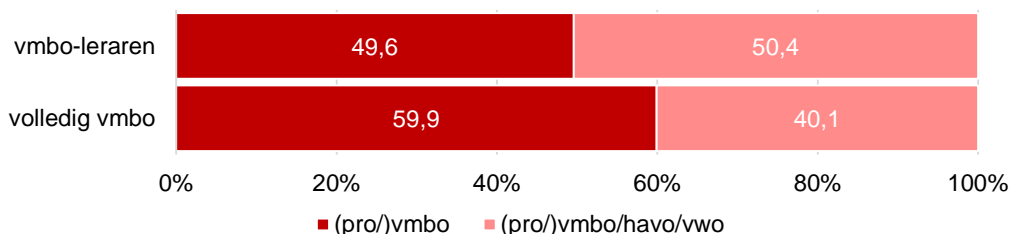
Het databestand waarop dit hoofdstuk zich baseert is een combinatie van de Integrale Personeelstellingen Onderwijs 2014 (IPTO) en de functiemixgegevens 2014 van DUO. Van beide databestanden zijn ook de gegevens van 2008 gebruikt. De IPTO bevat van iedere docent in het voortgezet onderwijs roostergegevens, waaronder bevoegdheid en het aantal lessen per week uitgesplitst naar vak en onderwijsniveau. Vanuit dit bestand wordt afgeleid wie de vmbo-docenten zijn. Het functiemixbestand van DUO bevat van de meeste docenten in het voortgezet onderwijs de salarisschaal.

Bij koppeling van beide bestanden vallen gegevens van zo'n 4.800 docenten weg, omdat van hen geen salarisgegevens bekend zijn. Wat overblijft is een rijk databestand van ruim 66.000 docenten (2014) met informatie over roosters en salarissen.

De meeste docenten geven les op meerdere onderwijsniveaus. Om docenten toe te wijzen aan één van de onderwijsniveaus is de beslisregel gebruikt dat een docent meer dan vijftig procent van zijn lessen moet geven aan het betreffende specifieke onderwijsniveau. Docenten die het grootste gedeelte lesgeven aan heterogene klassen of juist aan verschillende onderwijsniveaus worden niet toegedeeld aan één onderwijsniveau, maar aan de categorie 'combinatie'. Andere definities die in dit hoofdstuk voorkomen zijn 'vmbo volledig' (alle lessen lesgevend aan uitsluitend vmbo-classes) en 'vmbo minimaal één lesuur' (minimaal één lesuur per week lesgevend aan uitsluitend vmbo-classes).

Ongeveer de helft van alle vmbo-docenten werkt in een categorale vmbo-vestiging, de andere helft op een vestiging waar ook andere onderwijsniveaus worden aangeboden (Figuur 2.2). Als gekeken wordt naar docenten die uitsluitend aan het vmbo lesgeven, dan werkt ongeveer 60 procent op een categorale vmbo-vestiging.

Figuur 2.2 De helft van de vmbo-docenten werkt op een categorale vmbo-vestiging

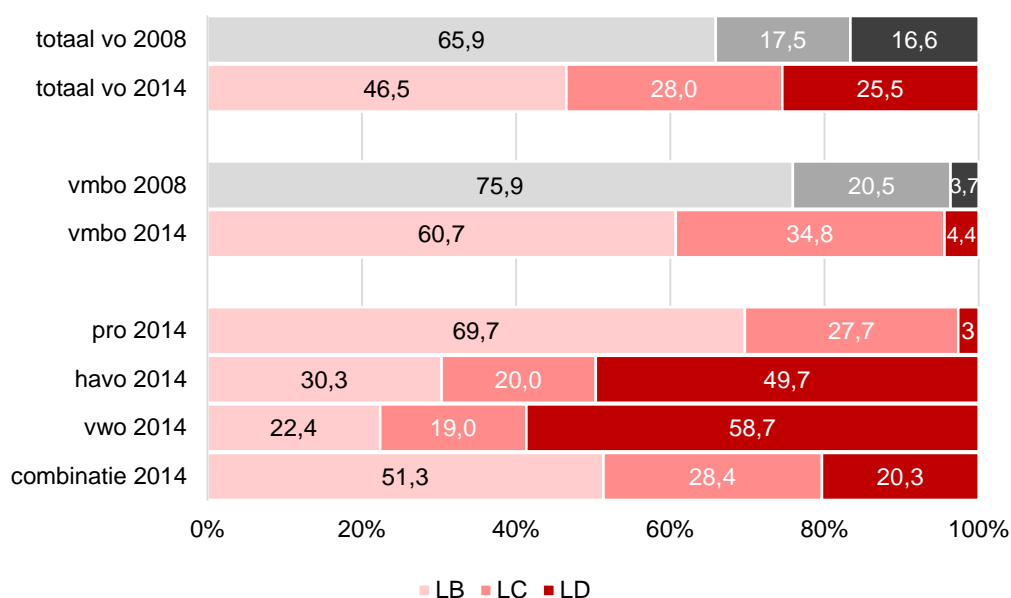


Bron: DUO (2016), bewerking SEO Economisch Onderzoek

2.2 Functiemix in het voortgezet onderwijs

Met de koppeling van de databestanden wordt duidelijk hoe de verdeling van LB-, LC- en LD-functies vo-breed eruit ziet. De functiemix is sinds 2008 versterkt, getuige Figuur 2.3. Het aandeel LD-functies is van 16,6 procent in 2008 gestegen naar 25,5 procent in 2014. Ook het aandeel LC-functies is gestegen: van 17,5 procent naar 28,0 procent. Verderop in de figuur wordt echter duidelijk dat de stijging in het aandeel LD-functies slechts voor een klein deel plaatsvindt in het vmbo. In 2008 zat slechts 3,7 procent van alle vmbo-docenten in de LD-schaal. Zes jaar later is dit 4,4 procent. In havo, maar vooral in het vwo, werken veel meer docenten in de LD-schaal. Het aandeel LC-docenten is in het vmbo wel sterk toegenomen: van 20,5 procent in 2008 naar 34,8 procent in 2014, het hoogste percentage van alle onderwijsniveaus in het voortgezet onderwijs.

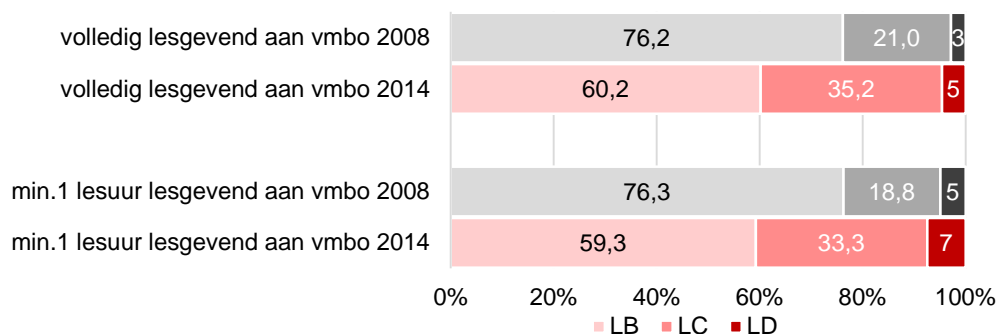
Figuur 2.3 Aandeel LD-functies in het vmbo veel lager dan in havo en vwo, aandeel LC-functies in het vmbo hoger



Bron: DUO (2016), bewerking SEO Economisch Onderzoek

In Figuur 2.3 vallen onder vmbo-docenten ook docenten die een deel van de lessen (minder dan 50 procent) aan heterogene klassen of andere onderwijsniveaus lesgeven. Figuur 2.4 laat de verdeling zien als rekening gehouden wordt met een strengere, respectievelijk minder strenge definitie van de vmbo-docent. De vmbo-docent die uitsluitend lesgeeft aan vmbo-klassen zit minder vaak in de LD-schaal dan de vmbo-docent die ook aan andere onderwijsniveaus lesgeeft, hoewel het verschil met twee procentpunt beperkt is.

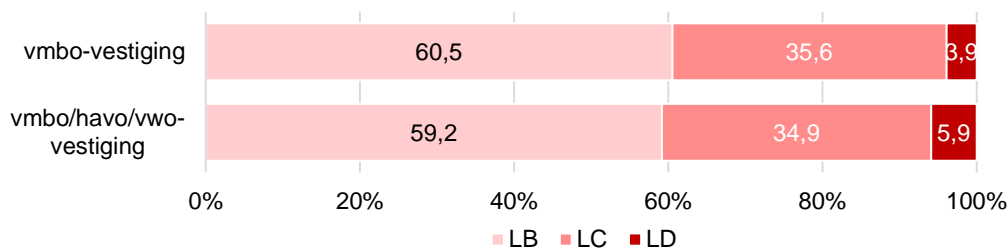
Figuur 2.4 Minder LD-functies onder docenten die uitsluitend lesgeven aan vmbo-classes



Bron: DUO (2016), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Van de vmbo-docenten werkt iets meer dan de helft op een categorale vmbo-vestiging, de rest op een vestiging waar ook andere onderwijsniveaus worden aangeboden. Figuur 2.5 toont dat 3,9 procent van de vmbo-docenten die op een categorale vmbo-vestiging werken in de LD-schaal zit. Dat is lager dan de vmbo-docenten die op een brede vestiging werken: daar is het aandeel in de LD-schaal 5,9 procent.

Figuur 2.5 Aandeel LD-functies vmbo-docenten is lager op categorale vmbo-vestigingen



Bron: DUO (2016), bewerking SEO Economisch Onderzoek

2.3 Conclusie

Op basis van de cijfers in dit hoofdstuk kan worden geconcludeerd dat er een flinke versterking van de functiemix heeft plaatsgevonden in het voortgezet onderwijs tussen 2008 en 2014, maar dat die voor vmbo-docenten voornamelijk beperkt is gebleven tot doorstroom naar LC-functies. Doorstroom naar LD-functies heeft vooral plaatsgevonden bij havo- en vwo-docenten en nauwelijks bij vmbo-docenten. Opvallend is dat dit sterker het geval is op categorale vmbo-scholen dan op brede scholengemeenschappen, waar op zich meer concurrentie van havo- en vwo-docenten voor LD-functies is te verwachten. Het vrijwel behalen van het streefpercentage voor LD-functies in het voortgezet onderwijs is volledig toe te schrijven aan het grote aantal promoties van havo- en vwo-docenten naar LD-functies tussen 2008 en 2014.

3 Verklaring: objectieve kenmerken

Een eerstegraads bevoegdheid vergroot de kans op een LD-schaal bij vo-docenten met een factor 12. Ook tweedegraads bevoegdheid, betrekkingssomvang, leeftijd en ervaring beïnvloeden de kans op een LD-functie. Een vmbo-docent is gemiddeld minder vaak bevoegd, heeft een hogere betrekkingssomvang, is jonger en heeft minder ervaring.

Hoofdstuk 2 heeft duidelijk gemaakt dat het aantal docenten in een LD-schaal behoorlijk achterblijft in het vmbo. Daar kunnen verschillende oorzaken aan ten grondslag liggen. Een mogelijkheid is dat docenten in het vmbo in mindere mate over de kenmerken beschikken die samenhangen met een grotere kans op een LD-functie. Om deze hypothese te testen werkt dit hoofdstuk in een kansmodel uit welke kenmerken samenhangen met de kans op een LD-functie. Vervolgens worden onderwijsniveaus met elkaar vergeleken op de kenmerken die relevant blijken voor de kans op een LD-functie. Daarmee wordt duidelijk in hoeverre het geringe aantal LD-functies in het vmbo het gevolg is van objectief meetbare kenmerken.

3.1 Wat bepaalt de kans op een LD-functie?

Mogelijk hangen bepaalde objectieve kenmerken samen met de kans om in de LD-schaal te zitten, terwijl die kenmerken bij vmbo-docenten in mindere mate aanwezig zijn. Deze paragraaf gaat na welke objectieve kenmerken samenhangen met de kans op een LD-functie. Dit gebeurt met een logistische regressie, waarin de kans op een LD-functie verklaard wordt aan de hand van de volgende kenmerken: bevoegdheid, eerstegraadsbevoegdheid, ervaring, leeftijd, geslacht, geografische locatie van school, onderwijsniveau, betrekkingssomvang, vestigingstype en schoolomvang.

Tabel 3.1 presenteert de uitkomsten van het kansmodel aan de hand van *odds ratio's*. De interpretatie van een odds ratio is redelijk intuïtief ingeval de verklarende variabele een dummy-variabele is (bijvoorbeeld wel of geen bevoegdheid). Zo betekent een odds ratio van 2,5 op de variabele 'havo' dat de kans op een LD-functie 2,5 keer zo groot is als gemiddeld bij een havo-docent. Andersom betekent een odds ratio van 0,5 dat de kans op een LD-functie 0,5 keer zo groot (twee keer zo klein) is dan gemiddeld. De analyses zijn gedraaid over docenten in 2014.

De eerste kolom met resultaten in Tabel 3.1 laat de resultaten voor alle vo-docenten zien, ongeacht het onderwijsniveau. Of een vo-docent in het bezit is van een eerstegraads bevoegdheid is zeer bepalend voor de kans op een LD-functie. Iemand met een eerstegraads bevoegdheid heeft een twaalf maal grotere kans dan gemiddeld om in de LD-schaal te zitten. Verder is duidelijk dat het onderwijsniveau uitmaakt: hoe hoger het niveau waarop de vo-docent lesgeeft, hoe groter de kans op een LD-functie. Ook de betrekkingssomvang is belangrijk: voor iemand met een voltijdbetrekking is de kans op een LD-schaal 3,9 keer zo groot als voor iemand met een kleindeeltijdbetrekking (tot 0,5 fte). Leeftijd en in iets mindere mate het aantal lesjaren ervaring zijn eveneens factoren die de kans op een LD-functie voor vo-docenten vergroten.

Tabel 3.1 Eerstegraads bevoegdheid meest bepalend voor kans op LD-functie

afhankelijke variabele: kans op LD-functie	alle docenten 2014	vmbo-docenten 2014	vmbo-volledig 2014
constante	0,001***	0,001***	0,001***
bevoegdheid	1,888***	1,328***	1,250**
eerstegraads bevoegdheid	12,027***	2,248***	-
ervaring (lesjaren)	1,027***	1,015**	1,014*
leeftijd	1,052***	1,038***	1,031***
man	0,942**	1,002	1,005
Randstad	1,028	1,566***	1,557***
vmbo	0,509***	-	-
pro	0,383***	-	-
havo	2,568***	-	-
vwo	3,605***	-	-
betrekking 0-0,5 fte	referentie	referentie	referentie
betrekking 0,5-0,8 fte	1,690***	2,045**	2,933**
betrekking 0,8-1,0 fte	2,634***	5,192***	7,813***
betrekking 1,0-1,2 fte	3,933***	10,554***	17,461***
vestiging vmbo/havo/vwo	referentie	referentie	referentie
vestiging vmbo/pro	1,146**	0,720***	0,572***
vestiging havo/vwo	0,909***	-	-
middelgrote vestiging	referentie	referentie	referentie
kleine vestiging	0,761*	0,866	0,821
grote vestiging	1,029	0,964	0,878
r ² (pseudo)	0,42	0,09	0,09
n	66.026	27.965	21.276

* = statistisch significant bij 90% betrouwbaarheid, ** = bij 95% betrouwbaarheid; *** =bij 99% betrouwbaarheid
Bron: SEO Economisch Onderzoek (2016)

De tweede kolom in Tabel 3.1 laat zien welke factoren van invloed zijn op de kans op een LD-functie binnen de groep vmbo-docenten die tenminste 50 procent van hun lestijd aan vmbo-klassen lesgeven. Ook hier is een eerstegraads bevoegdheid een belangrijke factor, net als leeftijd en ervaring. Wat opvalt is dat de locatie van de school nu wel invloed heeft op de kans op een LD-functie. Een vmbo-docent in de Randstad heeft een 1,5 keer zo grote kans om in de LD-schaal te zitten dan een vmbo-docent buiten de Randstad. De kans op LD wordt sterk verhoogd bij een grote betrekkingssomvang. Een vmbo-docent met een kleine betrekkingssomvang heeft dus heel weinig kans om in een LD-functie te zitten. Ten slotte is het opvallend dat een vmbo-docent in een vmbo(/pro)-vestiging een kleinere kans maakt op een LD-functie ten opzichte van iemand in een schoolvestiging waarin meerdere onderwijsniveaus worden aangeboden.

De derde kolom, over docenten die uitsluitend aan vmbo-klassen lesgeven, lijkt qua resultaten op de analyse over vmbo-docenten. Een verschil is dat de betrekkingssomvang belangrijker wordt voor de kans op LD. De vestiging waarop iemand lesgeeft wordt ook nog belangrijker. Een docent die uitsluitend in het vmbo lesgeeft en dat doet in een categorale vmbo-vestiging heeft een ongeveer twee maal zo kleine kans om in de LD-schaal te zitten als iemand die dat doet in een brede schoolvestiging.

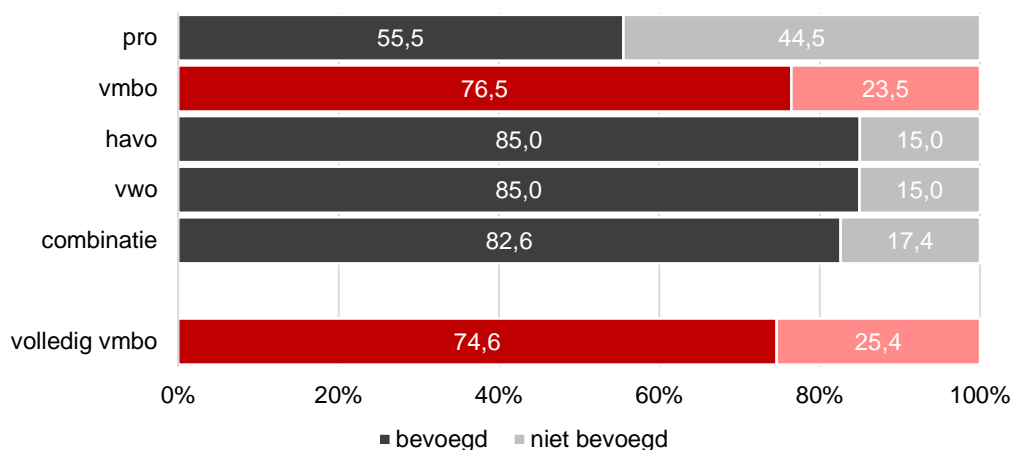
3.2 Kenmerken van vmbo-docenten

Deze paragraaf gaat na in welke mate de kenmerken die belangrijk zijn voor de kans op een LD-functie aanwezig zijn in de populatie vmbo-docenten in vergelijking met andere vo-docenten. Per kenmerk wordt nagegaan hoe de populatie vmbo-docenten verschilt van docenten op andere onderwijsniveaus binnen het voortgezet onderwijs.

Bevoegdheid

Bevoegdheid vergroot de kans om in een LD-schaal te zitten, een eerstegraads bevoegdheid vergroot die kans nog extra. In het vmbo is het aandeel onbevoegde docenten hoger dan in havo en vwo, zo blijkt uit Figuur 3.1. Het verschil is behoorlijk en bovendien statistisch significant bij een 99%-betrouwbaarheidsniveau: 23,5 procent tegenover 15,0 procent. Wordt gekeken naar docenten die volledig lesgeven in het vmbo, dan is het aandeel onbevoegde docenten met ruim een kwart nog groter.

Figuur 3.1 Aandeel bevoegde docenten is in vmbo lager dan in havo en vwo

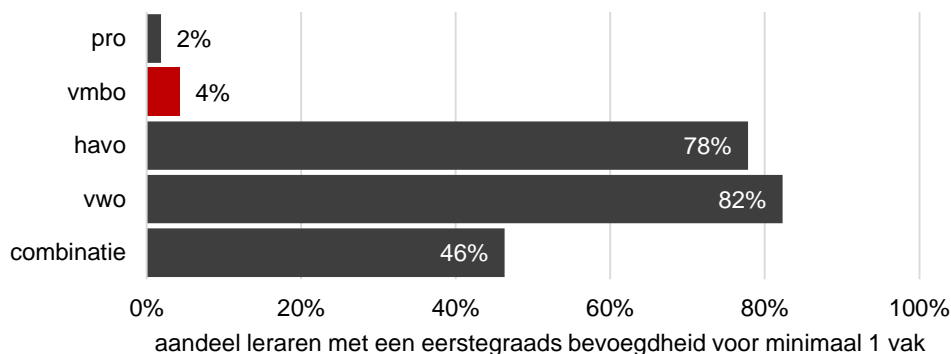


Bron: DUO (2016), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Uit Figuur 3.2 volgt dat er in vergelijking met havo en vwo zeer weinig eerstegraads docenten in het vmbo werken. Op het moment dat een docent de eerstegraads bevoegdheid haalt, is deze bevoegd om in de bovenbouw van havo of vwo les te geven. Het lijkt erop dat deze eerstegraads bevoegdheid ook bijna altijd wordt gebruikt, getuige de figuur. In de praktijk betekent dit mogelijk dat er wel doorstroom naar een LD-functie kan zijn, maar dat de betreffende vmbo-docent het lesgeven in het vmbo (gedeeltelijk) inruilt voor het lesgeven in havo of vwo. In de vorige paragraaf bleek dat een eerstegraads bevoegdheid een belangrijke reden is voor een grotere kans op een LD-functie.

Op het gebied van bevoegdheden heeft het vmbo een zeer selectieve populatie. Deze selectie verklaart een belangrijk deel van het relatief geringe aantal LD-functies in het vmbo.

Figuur 3.2 In het vmbo werken zeer weinig eerstegraads docenten

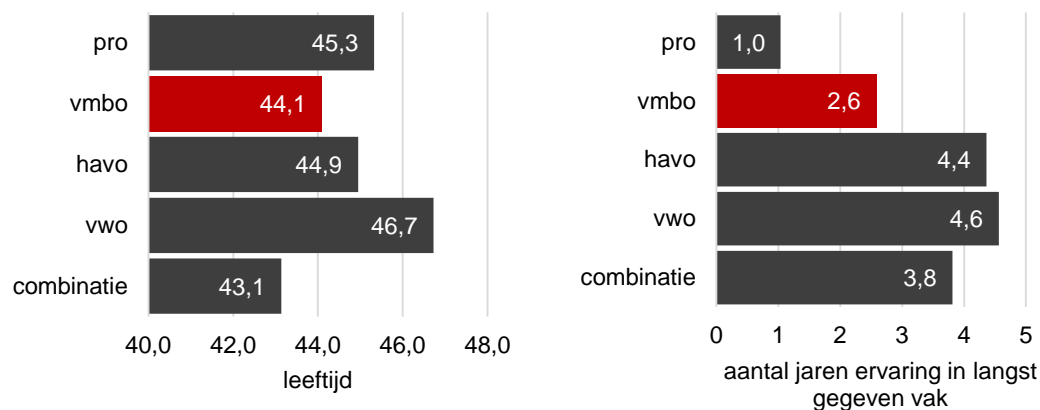


Bron: DUO (2016), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Leeftijd en ervaring

Leeftijd en ervaring hangen positief samen met de kans om in de LD-schaal te zitten. Figuur 3.3 laat zien dat docenten in het vmbo gemiddeld relatief jong en onervaren zijn. De oudste docenten bevinden zich in het vwo terwijl daar ook de ervaring gemiddeld het grootst is. Ook op basis van leeftijd heeft het vmbo dus een minder gunstige populatie voor doorstroom naar LD-functies. De verschillen zijn statistisch significant.

Figuur 3.3 Leeftijd en ervaring zijn in het vmbo gemiddeld lager dan in havo en vwo



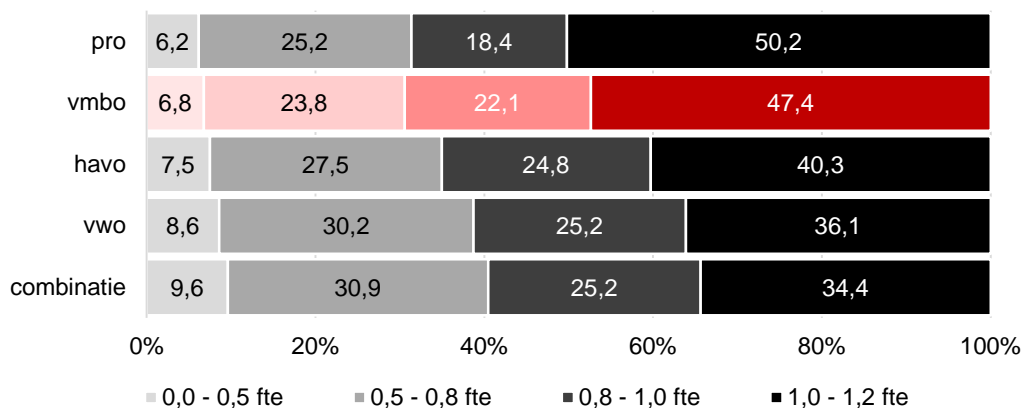
Bron: DUO (2016), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Betrekkingsovervang

In de vorige paragraaf werd duidelijk dat betrekkingsovervang relevant is bij de kans op een LD-functie: parttimers maken minder kans. In het vmbo werken juist relatief veel voltijders, zo blijkt uit Figuur 3.4. De verschillen met havo en vwo zijn met respectievelijk 7,1 procentpunt en 11,3

procentpunt behoorlijk groot (en statistisch significant). In dit opzicht heeft het vmbo juist een gunstige populatie wat betreft de kans op een LD-functie.

Figuur 3.4 Relatief veel voltijders in het vmbo ten opzichte van havo en vwo



Bron: DUO (2016), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Gecorrigeerde kans op LD-functie per onderwijsniveau

Het lijkt erop dat de vmbo-populatie gemiddeld genomen relatief ongunstige kenmerken heeft voor promotie naar een LD-functie. Docenten hebben minder vaak hun (eerstegraads) bevoegdheid, zijn gemiddeld jonger en hebben minder ervaring. Daar staat tegenover dat ze vaker een grotere betrekkingssomvang hebben dan docenten in hogere onderwijsniveaus.

Met behulp van de resultaten uit het kansmodel kan een gecorrigeerde kans op de LD-schaal berekend worden, rekening houdend met de populatiekenmerken in de verschillende onderwijsniveaus. Zo kan bijvoorbeeld worden berekend hoe groot de kans op een LD-functie zou zijn wanneer een vmbo-docent zou lesgeven in havo of vwo. Tabel 3.2 presenteert deze kansen in een kruistabel.

Tabel 3.2 De kans op LD-functie is lager in het vmbo, ook na correctie voor kenmerken van docenten en hun aanstelling

	kans op LD in vmbo	kans op LD in havo	kans op LD in vwo	werkelijke aandeel
populatie pro	1,4%	6,2%	8,4%	2,7%
populatie vmbo	4,4%	9,8%	12,8%	4,4%
populatie havo	37,6%	49,7%	70,5%	49,7%
populatie vwo	46,6%	73,3%	58,7%	58,7%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2016)

Tabel 3.1 laat zien dat vmbo-docenten met hun kenmerken vaker in de LD-schaal hadden gezeten als zij in havo of vwo hadden lesgegeven. Dit effect kan niet toegewezen worden aan verschillen in de onderzochte populatiekenmerken en komt doordat de kans op een LD-functie in het vmbo

simpelweg kleiner is. Er is nog steeds een flink verschil tussen de kans op een LD-functie voor de vmbo-populatie ingeval zij in havo hadden lesgegeven (9,8 procent) en de kans op een LD-functie voor havo-docenten zelf (49,7 procent). Dit verschil wordt verklaard door ongunstige populatiekenmerken van vmbo-docenten, waarvan de eerstegraads bevoegdheid, leeftijd en ervaring de belangrijkste zijn.

4 Verklaring: ervaringen bij betrokkenen

Bestuursleden, schoolleiders en vmbo-docenten zijn zich bewust van de noodzaak van goede docenten in het vmbo. Doorstroom naar LD-functies is voor vmbo-docenten tussen 2008 en 2014 echter zeer beperkt gebleven, voornamelijk door het entreerecht en een mismatch tussen functie-eisen en de ambitie en capaciteiten van vmbo-docenten. Scholen die wel succesvol zijn geweest in het substantieel bevorderen van vmbo-docenten naar de LD-schaal, hanteerden functiebeschrijvingen en –vereisten die toegespitst zijn op de eigen specifieke schoolsituatie.

Om de rol van schoolbeleid en minder objectieve eigenschappen als ambitie en bekwaamheid bij vmbo-docenten scherper in beeld te krijgen, zijn verdiepende interviews gehouden met betrokkenen bij een aantal vo-scholen. Oorspronkelijk liepen de contacten met deze scholen erg stroef. Pas na flink aandringen waren partijen bereid om het gesprek aan te gaan over het aantal vmbo-docenten in de LD-schaal. Uiteindelijk is het gelukt om zeventien gesprekken te houden met schoolleiders, bestuursleden en vmbo-docenten. Twee betrokkenen gaven een schriftelijke toelichting. In de meeste van de gehouden gesprekken waren de gesprekspartners open en voldoende gemotiveerd om aan het onderzoek mee te werken.

4.1 Selectie van scholen voor interviews

Op basis van de analyse van functiemixgegevens over vmbo-docenten, en de ontwikkeling daarin tussen 2008 en 2014, zijn zeven scholen geselecteerd die met betrekking tot vmbo-docenten relatief gunstig scoren ten aanzien van de LD-doelstelling van de functiemix en zeven scholen die met betrekking tot vmbo-docenten relatief ongunstig scoren ten aanzien van de LD-doelstelling van de functiemix. Daarbij is ook gelet op voldoende variatie in de omvang van de scholen en voldoende variatie van scholen binnen en buiten de Randstad. Tabel 4.1 geeft een overzicht van de geselecteerde scholen. Op verzoek van meerdere geïnterviewde betrokkenen zijn de schoolnamen geanonimiseerd.

De vraag in hoeverre deze scholen een representatief beeld geven kan eenvoudig ontkennend worden beantwoord: daarvoor zijn het te weinig scholen. Dit was bij aanvang van het onderzoek al duidelijk. Belangrijker dan representativiteit is in dit onderzoek het vinden van mogelijke verklaringen voor het gemiddeld achterblijven van doorstroom van vmbo-docenten naar LD-functies. Uit de gehouden interviews komt daarvoor een heel palet naar voren. Het aantal ‘nieuwe’ verklaringen nam in de loop van het aantal gehouden gesprekken af. Dat betekent echter niet noodzakelijk dat op basis van de 17 gehouden gesprekken alle verklarende factoren in beeld zijn gekomen. Dat vergt een meer systematische uitvraag onder vo-scholen dan mogelijk was binnen de kaders van dit onderzoek.

Tabel 4.1 Overzicht geselecteerde scholen voor interviews

Prioriteit	Schoolnaam	Randstad?	Schooltype	% LD in 2014	$\Delta\%$ -punt tussen 2008 en 2014	Geïnterviewd?*
<i>'positieve' scholen</i>						
1	school A	nee	vmbo/havo/vwo	19,8	+13,7	S,B,D
2	school B	ja	vmbo	18,2	+11,3	S,B
3	school C	nee	vmbo	11,2	+5,6	S,B,D
4	school D	nee	vmbo	10,1	+8,5	S,B,D
5	school E	ja	vmbo/havo/vwo	8,6	+7,3	nee
<i>reserve</i>						
6	school F	ja	vmbo/havo/vwo	7,1	+7,1	nee
7	school G	nee	vmbo/havo/vwo	6,2	+5,8	nee
<i>'negatieve' scholen</i>						
1	school T	ja	vmbo	1,5	-19,7	B
2	school U	ja	vmbo/havo/vwo	0	-5,9	S,B,D
3	school V	nee	vmbo/havo/vwo	0,7	-5,3	S,B
4	school W	nee	vmbo/havo/vwo	0	0	nee
5	school X	nee	vmbo/havo/vwo	0	-0,1	S
<i>reserve</i>						
6	school Y	ja	vmbo	2,9	-4,9	B
7	school Z	ja	vmbo	0,9	+0,9	nee

* S = schoolleider of vervanger (b.v. hoofd personeelszaken), B = bestuurslid, D = vmbo-docent, vaak lid van medezeggenschapsraad

4.2 Nut en noodzaak van LD in het vmbo

Bestuursleden, schoolleiders en MR-vertegenwoordigers is gevraagd in hoeverre het wenselijk en noodzakelijk is om meer LD-docenten in het vmbo voor de klas te hebben. De meningen hierover lopen uiteen, al is iedereen zich bewust van de noodzaak van goede docenten in het vmbo. Een deel van de geïnterviewden is van mening dat LD-functies niet noodzakelijk zijn om goede docenten in het vmbo aan te trekken, een ander deel vindt LD-functies niet passen bij (goede) vmbo-docenten. Het grootste deel ziet echter wel het nut en de noodzaak van LD-functies in het vmbo, los van het precieze aandeel of streefpercentage in de functiemix.

Bestuursleden, schoolleiders en MR-vertegenwoordigers zijn het ook niet altijd eens over wat een LD-docent zou moeten kunnen en zou moeten doen. Een aantal bestuursleden en schoolleiders vindt de nu vaak geldende eis van een academisch denkniveau voor een LD-functie een redelijke eis die in stand gehouden zou moeten worden. Tegelijk constateert men dat er een verschil is in denkniveau tussen eerstegraads en tweedegraads docenten. In het vmbo lopen niet zoveel docenten rond met een academisch denkniveau. Om tot een hoger percentage LD-functies in het vmbo te komen zullen volgens hen niet de LD-eisen moeten wijzigen, maar zal de samenstelling van de docentenpopulatie in het vmbo moeten veranderen, en dat kost tijd.

Een andere groep bestuursleden, schoolleiders en docenten ziet meer in het loslaten van de eis van een academisch denkniveau, omdat in het vmbo andere kwaliteiten gevraagd worden. “In het vmbo

heeft men de handen vol aan het onderwijs- en het leerklimaat, dat is minder in het havo en vwo”, schetst een MR-vertegenwoordiger het verschil. Een schoolleider van een andere school voegt eraan toe dat een vmbo-docent meer bezig is met zorg en begeleiding dan een havo- of vwo-docent. Een goede vmbo-docent is daarom niet noodzakelijk gelijk aan een goede vwo-docent en vice versa. Meerdere geïnterviewden zien waarde in een aparte LD-functiebeschrijving voor het vmbo, die inspeelt op deze verschillen, waardoor ook voor een huidige vmbo-docent de LD-schaal haalbaar is. Er zijn volgens veel geïnterviewden in principe ook voldoende LD-functies in het vmbo te realiseren, omdat binnen het vmbo grote behoefte is aan pedagogisch-didactisch vaardige docenten, die meer dan andere vo-docenten te maken hebben met begeleiding, zorg en zorgcontacten met leerlingen.

Weer een andere schoolbestuurder (buiten de Randstad) geeft aan dat er voldoende goede vmbo-docenten te krijgen zijn met alleen LB- of LC-functies en dat er daarom niet zoveel noodzaak is voor LD-functies in het vmbo. Tegelijkertijd geeft een schoolleider juist aan dat LD-functies nauwelijks worden gebruikt om vmbo-docenten in tekortvakken aan te trekken, zoals Engels, terwijl dat wel gebeurt bij het aantrekken van havo- en vwo-docenten in tekortvakken, zoals Natuurkunde. Los van het entreerecht, dat bepaalde dat docenten in het bezit van een eerstegraads bevoegdheid en die structureel lesgeven in de bovenbouw van havo of vwo automatisch recht hadden op de LD-schaal, wordt de functiemix over het algemeen gewaardeerd om het idee en om de beleidsruimte die scholen daarbinnen hebben gekregen.

4.3 Belemmerende factoren

De data-analyse in Hoofdstuk 2 heeft duidelijk gemaakt dat het aantal LD'ers in het vmbo bij lange na niet voldoet aan de functiemixdoelstelling. Belemmerende factoren kunnen, behalve in objectieve kenmerken van vmbo-docenten, ook zitten in landelijke afspraken, in het schoolbeleid of in minder objectieve eigenschappen van de docentenpopulatie in het vmbo. Deze paragraaf gaat in op de manier waarop deze factoren, afgaande op de interviews, een rol spelen. Samenvattend is er veelal sprake van een mismatch tussen hetgeen scholen vragen van iemand in een LD-functie enerzijds, en de capaciteiten, ambitie en het zelfvertrouwen van vmbo-docenten anderzijds. Daarnaast hebben enkele landelijke afspraken ervoor gezorgd dat de kans op een LD-functie voor vmbo-docenten kleiner is geweest dan voor andere docenten in het voortgezet onderwijs.

Landelijke afspraken

Een deel van de functiemixafspraken die gemaakt zijn in het Convenant LeerKracht betreft de afspraak omtrent het entreerecht. Docenten die in het bezit waren van een eerstegraads bevoegdheid en structureel lesgeven in de bovenbouw van het havo/vwo hadden automatisch recht op beloning volgens de LD-schaal. Voor brede schoolgemeenschappen, maar ook scholen die vielen onder een bestuur met daarin ook havo-/vwo-scholen, vormde dit een belangrijke belemmering bij het bevorderen van vmbo-docenten naar de LD-schaal. Havo en/of vwo-docenten claimden hun recht op een LD-functie, waardoor er weinig (financiële) ruimte overbleef voor de promotie van vmbo-docenten. Nu het aantal claims op LD-functies via het entreerecht afneemt en het entreerecht nog slechts loopt tot en met medio 2017, ontstaan er binnen scholen meer mogelijkheden

voor doorstroom van vmbo-docenten naar een LD-functie. Al met al hebben vmbo-docenten onder andere door het entreerecht een behoorlijke achterstand opgelopen met betrekking tot de promotie naar LD-functies.

Een aantal geïnterviewden is van mening dat in het functiewaarderingsysteem FUWA de functiebeschrijving van een LD-docent te sterk toegeschreven is naar iemand met een eerstegraads bevoegdheid. Aanwijzingen daarvoor werden ook al gevonden in de data-analyse van Hoofdstuk 3. De eis van academisch denkniveau maakt dat vmbo-docenten zich in veel gevallen niet kunnen kwalificeren voor een LD-functie. Scholen die succesvoller zijn in het bevorderen van vmbo-docenten naar LD-functies hebben de functiebeschrijvingen van FUWA VO (deels) losgelaten en hanteren een eigen functiebeschrijving, toegesneden op vmbo-docenten.

Schoolbeleid

De keuze voor een functiewaarderingsysteem ligt op het niveau van schoolbesturen of scholen zelf. Scholen die ervoor kiezen om een academisch denkniveau doorslaggevend te laten zijn voor een LD-functie, bemoeilijken daarmee de weg naar LD voor zittende vmbo-docenten, aangezien in het vmbo nauwelijks docenten met een academische opleiding lesgeven. Scholen eisen van LD-docenten vaak ook aanvullende coördinerende of schoolbrede taken en verantwoordelijkheden. Ook deze eisen zijn voor vmbo-docenten vaak moeilijk te vervullen: het ontbreekt hen naar verluidt vaker aan de capaciteiten, ambitie en/of het zelfvertrouwen om extra taken en verantwoordelijkheden op zich te nemen.

De organisatiestructuur van een school speelt mede een rol in de haalbaarheid van het streefpercentage LD'ers in het vmbo. Zo heeft een geïnterviewde school gekozen voor een structuur met relatief veel team- en curriculumleiders. Door hen in de LD-schaal te plaatsen, behaalt de school het afgesproken streefpercentage, al staan de team- en curriculumleiders veel minder voor de klas dan 'gewone' docenten. De afspraak dat een tot LD-bevorderde docent nog voor minimaal 60 procent van zijn of haar tijd lesgeeft, wordt dus niet overal nageleefd. Als gevolg van het hoge aantal teamleiders in de LD-schaal op deze school, bestaat er weinig ruimte meer voor 'gewone' docenten om door te stromen naar de LD-schaal.

Ook de daadwerkelijke verdeling van taken en verantwoordelijkheden over het personeel kan bepalen hoeveel ruimte er is voor de promotie van docenten naar LD-functies. Een geïnterviewde MR-vertegenwoordiger denkt dat veel scholen bang zijn om verantwoordelijkheden en taken lager in de organisatie te leggen. Zo lang dat niet gebeurt, is het voor docenten moeilijker om in een LD-schaal te komen. Een directielid vertelt dat de bezoldiging van LD-docenten bovendien in de buurt komt van een locatiedirecteur: "Dat kan gaan wringen".

Soms hebben scholen een voorkeur voor LD'ers in hogere onderwijsniveaus dan het vmbo. Een geïnterviewde schoolleider licht dit toe met het begrip 'tekortvak'. Wanneer er op havo/vwo een natuurkunde-docent nodig is, dan kan de school adverteren met een LD-functie om kans te maken op vervulling van de vacature. Op vmbo-niveau gebeurt dat minder snel bij bijvoorbeeld een vacature voor een vmbo-docent Engels, terwijl er een belangrijk tekort is aan bevoegde docenten Engels in het vmbo.

Eigenschappen vmbo-docenten

Meerdere geïnterviewden stellen dat vmbo-docenten niet de capaciteiten, de ambitie of het zelfvertrouwen hebben voor het vervullen van een LD-functie. Maar ook dat dit tegelijkertijd een ‘kip-ei probleem’ is: als in het vmbo vaker docenten naar een hogere schaal zouden doorstromen, dan zouden kwalitatief betere docenten vaker voor het vmbo kiezen.

De huidige functievereisten voor een LD-functie matchen vaak niet met de kwalificaties en bekwaamheden van vmbo-docenten. Docenten met de kwaliteiten en ambitie om te voldoen aan de eis van een academisch werk- en denkniveau of een eerstegraads bevoegdheid kiezen vaker voor havo of vwo.

Volgens een geïnterviewde schoolleider bestaat er vooral bij de oudere generatie vmbo-docenten een gebrek aan ambitie. Een MR-vertegenwoordiger van een school waarop men bevordert op basis van bekwaamheid is juist van mening dat vmbo-docenten gemotiveerder zijn om door te stromen naar een hogere salarisschaal, omdat een hogere schaal voor hen niet vanzelfsprekend is. Een andere schoolleider merkt op dat vmbo-docenten vaak even ‘een duwtje in de rug’ nodig hebben, maar daarna zelf gemotiveerd zijn voor een hogere functie. De bevordering van vmbo-docenten veroorzaakt ook een vliegwieleffect: “Collega’s denken: als mijn collega vmbo-docent het kan, waarom ik dan niet?”. Het gebrek aan ambitie of zelfvertrouwen bij vmbo-docenten voor een LD-functie verschilt van school tot school, maar is dus ook afhankelijk van de omstandigheden op een school.

Ook de eis van aanvullende coördinerende of schoolbrede taken en verantwoordelijkheden is voor vmbo-docenten soms een drempel. Vmbo-docenten zijn volgens een schooldirecteur eerder tevreden met een LC-functie en vervullen minder snel een voortrekkersrol als daar niet onmiddellijk een hogere schaal tegenover staat. Dat kan de doorstroom naar een LD-functie op basis van gebleken geschiktheid in de weg staan. Vmbo-docenten voldoen ook minder vaak aan harde eisen op onderwijskundig of pedagogisch-didactisch gebied. Docenten die onderwijskunde of pedagogiek hebben gestudeerd, kiezen vaker voor havo of vwo. Volgens een geïnterviewde schooldirecteur zitten in het vmbo vooral docenten die een vak hebben geleerd en niet de ambitie hebben daarvoor een eerstegraads bevoegdheid te halen.

Dat vmbo-docenten niet altijd over de juiste vaardigheden beschikken voor een LD-functie, betekent niet dat dergelijke vaardigheden onhaalbaar voor ze zijn. Verschillende geïnterviewden maken duidelijk dat de doorstroom van vmbo-docenten naar een LD-functie ook tijd nodig heeft. Er zijn de afgelopen jaren veel vmbo-docenten bevorderd naar een LC-functie, op termijn kunnen die docenten zich doorontwikkelen naar LD. Dat ontwikkelen duurt volgens een schoolbestuurder bij vmbo-docenten wel langer dan bij andere vo-docenten. Tegelijkertijd merkt deze bestuurder op dat het soms lastig is om LC-docenten voor het vmbo te behouden. Degenen met ambitie voor een LD-functie gaan voor een eerstegraads bevoegdheid en vertrekken soms.

Ten slotte merkt een geïnterviewde MR-vertegenwoordiger op dat de functiemix soms kan leiden tot onderling wantrouwen: “Bij het vrijkomen van LC- en LD-functies wordt er naar elkaar gekeken, wie verdient het en wie is het gegund?” Dit kan docenten ervan weerhouden een poging te wagen om een hogere functie te bemachtigen. Vooral het ontbreken van een transparante procedure en een heldere functiebeschrijving werken het onderlinge wantrouwen in de hand.

4.4 Succesfactoren

Hoewel beperkt in aantal, zijn er ook scholen geweest die in 2014 een substantieel aandeel vmbo-docenten in de LD-schaal hadden zitten. Deze paragraaf bespreekt hoe die scholen daartoe gekomen zijn en welke succesfactoren daarbij van belang zijn geweest. De conclusie is dat scholen die succesvol zijn geweest in het verhogen van het aantal vmbo-docenten in de LD-schaal vaak functiebeschrijvingen en –vereisten hanteren die toegespitst zijn op de eigen specifieke schoolsituatie.

Teamleiders

In het Convenant LeerKracht is de afspraak opgenomen dat de functiemix uitsluitend bedoeld is voor docenten met lesgeven als hoofdtaak. Genoemd wordt dat een docent minimaal 60 procent belast moet zijn met een lestaak. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat als gevolg van de versterkte functiemix het aantal beschikbare docenten daalt.

Op een aantal scholen, die volgens de functiemixdata dicht in de buurt kwamen van het streefpercentage voor LD-docenten, werd in de interviews aangegeven dat er teamleiders in de LD-schaal zaten die nog maar enkele lesuren in de week voor de klas stonden. Waar op de ene school deze mensen wegvallen bij het bepalen van de functiemixverdeling, tellen ze op de andere school wel mee. Het gevolg is dat sommige scholen weliswaar goed scoren in het door ons berekende streefpercentage, maar waar in de praktijk weinig klassen onderwezen worden door LD-docenten. Een andere school bereikte het hoge percentage vmbo-docenten in LD-functies omdat door een reorganisatie voormalige teamleiders weer moesten gaan lesgeven.

Alternatieve criteria voor LD

Enkele scholen die succesvol het aantal LD-functies in het vmbo hebben verhoogd, gebruiken een alternatieve benadering van LD-functies. Deze scholen stellen eigen functiebeschrijvingen op die zijn toegespitst op het vmbo en vergroten daarmee de kans voor vmbo-docenten om door te stromen.

Een MR-vertegenwoordiger wijst het loslaten van het entreerecht en het opstellen van een eigen transparante procedure aan als succesfactoren voor het hoge aantal vmbo-docenten in de LD-schaal op deze school. Met die insteek zijn de kansen voor iedereen min of meer gelijkgetrokken, ongeacht bevoegdheid. De school moedigt docenten sterk aan om te solliciteren voor hogere functies en ondersteunt kandidaten met de procedure, zoals het opstellen van een portfolio. De kansen op promotie worden volgens de MR-vertegenwoordiger gegrepen door de meer ondernemende docenten die in het vmbo volgens hem zeker aanwezig zijn. Bevordering naar hogere functieschalen op basis van bekwaamheid en vaardigheden in plaats van bevoegdheid en opleiding is voor deze school de sleutel tot succes geweest. Op een andere school merkt een bestuurslid op dat profilering en het opstellen van bekwaamheidsdossiers een voordeel is voor jongere docenten: zij zijn vanuit de opleiding inmiddels gewend om op deze manier te werken. Oudere docenten hebben daar meer moeite mee.

Een andere school is aan het streefpercentage gekomen door docenten te bevorderen naar de LD-schaal op basis van extra taken en verantwoordelijkheden. Er schuilt echter wel een potentieel probleem in bevordering op basis van taken: wanneer de extra taken wegvallen kan een docent niet

meer worden teruggeplaatst in een lagere salarisschaal en houdt daarmee een LD-plaats van een andere potentiële kandidaat bezet. De gesproken MR-vertegenwoordiger op deze school erkent dit en prefereert bevordering op basis van ‘excellent docentschap’. De voorwaarde voor een dergelijke werkwijze is dat de school verantwoordelijkheden en taken die coördinerend en schoolbreed van aard zijn, lager in de organisatie durft te leggen. De MR moet dan scherp toezien dat de docenten bij het verkrijgen van de extra taken hoofdzakelijk voor de klas blijven staan.

4.5 Factoren zonder rol van betekenis

Een aantal factoren waarvan op voorhand werd gedacht dat die een rol zouden spelen in het beperkte aantal vmbo-docenten in de LD-schaal blijkt, afgaande op de interviews, er niet of nauwelijks toe te doen. Het gaat dan om onbekendheid met de functiemix bij docenten en het verruilen van het vmbo voor havo of vwo bij docenten die doorstromen naar de LD-schaal.

De functiemix en de stand van zaken op scholen rondom de functiemix is bij docenten wel degelijk bekend, hetgeen wordt bevestigd door zowel bestuursleden, schoolleiders als MR-vertegenwoordigers. Zodra er ruimte ontstaat voor een LC- of LD-functie dan wordt dit over het algemeen goed gecommuniceerd richting docenten. Op sommige scholen staat promotie structureel op de agenda tijdens functioneringsgesprekken. De animo voor LC- en LD-functies is op de meeste scholen voldoende: vaak is het aantal kandidaten groter dan het aantal te vergeven plekken.

Doorstroom vanuit het vmbo naar havo of vwo na plaatsing in de LD-schaal is bij de geïnterviewde scholen niet aan de orde. Bestuursleden en schoolleiders erkennen dat dit een reëel gevaar is, tegelijkertijd merken zij op dat docenten het vmbo niet als route zien om een LD-functie te bereiken. Docenten die zich met hart en ziel inzetten voor de ontwikkeling in het vmbo en daarmee kandidaat zijn voor een LD-functie, hebben juist vaak een voorkeur of intrinsieke motivatie voor het werken in het vmbo.

5 Conclusies en aanbevelingen

De huidige functie-eisen voor de LD-schaal sluiten niet goed aan bij de eigenschappen van de huidige vmbo-docenten. Om tot een hoger aantal vmbo-docenten in LD-functies te komen, is het nodig de functiebeschrijving meer te richten op bekwaamheid en minder op bevoegdheid. Daarnaast dienen scholen actief te zijn in het selecteren, stimuleren, motiveren en begeleiden van vmbo-docenten voor een eventuele doorstroom naar een LD-functie.

Voorgaande hoofdstukken geven een goed beeld van de oorzaken waardoor het aantal LD-functies in het vmbo achterloopt op de rest van het voortgezet onderwijs. Uit de data-analyse en de interviews kan een aantal aanbevelingen afgeleid worden om het percentage LD-functies in het vmbo op te hogen. Dit hoofdstuk start eerst met de belangrijkste conclusies als antwoord op de in Hoofdstuk 1 gestelde onderzoeksvragen, waarna het overgaat tot concrete aanbevelingen en daarmee tot het beantwoorden van de hoofdvraag van dit onderzoek.

5.1 Antwoord op onderzoeksvragen

In hoeverre is er een match tussen criteria voor promotie naar LD en kenmerken van vmbo-docenten en vmbo-scholen?

De hoofdoorzaak voor de achterstand van LD-functies in het vmbo is dat de functiebeschrijvingen en –vereisten voor LD-functies niet aansluiten bij de eigenschappen van de huidige vmbo-docenten. Een grote horde is de veel voorkomende eis van een eerstegraads bevoegdheid. Er zijn weinig vmbo-docenten die daar nu al aan voldoen of die de kwaliteiten, ambitie of motivatie hebben om daaraan te kunnen voldoen. Alternatieve opleidingseisen, zoals een academisch werk- en denkniveau, of een opleiding pedagogiek of onderwijskunde, zijn voor vmbo-docenten minder voor de hand liggend. Ook zijn vmbo-docenten in vergelijking met andere docenten in het voortgezet onderwijs gemiddeld minder in staat om schoolbrede coördinerende taken en verantwoordelijkheden op zich te nemen. Vaak ontbreekt het hen aan kwaliteiten en soms ook aan ambitie.

Hoe is de animo onder vmbo-docenten om te promoveren naar een hogere functieschaal?

Er is onder vmbo-docenten over het algemeen wel voldoende animo voor promotie naar een hogere functieschaal. Naar verluid zijn er meestal voldoende aanmeldingen van vmbo-docenten wanneer er een LD-functie beschikbaar komt binnen scholen. Dat moet echter ook in verhouding worden gezien met het geringe aantal LD-functies dat voor vmbo-docenten beschikbaar komt. Vanuit vmbo-docenten klinkt het geluid dat de schoolleiding vaak maar beperkt taken en verantwoordelijkheden lager in de organisatie durft neer te leggen, waardoor de mogelijkheden voor LD-functies beperkt blijven. Daarbij speelt ook het entreerecht een rol. Het entreerecht heeft ervoor gezorgd dat docenten in het voortgezet onderwijs met een eerstegraads bevoegdheid en die structureel les gaven in de bovenbouw van havo en vwo, van het begin van de functiemix recht kregen op een salaris volgens de LD-schaal. Daardoor bleef er nauwelijks ruimte over voor LD-functies in het vmbo.

Hoe is de animo onder vmbo-besturen en schoolleiders om vmbo-docenten te promoveren naar een hogere functieschaal?

Veel schoolbesturen en schoolleiders zien het grote belang van goede docenten in het vmbo, alleen zijn ze er niet altijd van overtuigd dat bevordering naar een LD-functie daarvoor nodig is. Ook zonder een LD-functie voor docenten zijn er volgens veel schoolleiders goede vmbo-docenten te krijgen. Tegelijkertijd vinden ze dat er in principe wel LD-functies in het vmbo mogelijk moeten zijn. Een aantal vmbo-scholen vervult die functies echter voornamelijk met teamleiders en curriculumleiders die veel minder dan de vereiste 60 procent van hun tijd lesgeven aan vmbo-klassen. Daarmee lijken sommige scholen te voldoen aan de streefcijfers voor LD-functies uit de functiemix, maar is dat in werkelijkheid niet het geval. Docenten in het vmbo stellen vast dat LD-functies ook niet worden gebruikt om docenten te werven voor ‘tekortvakken’ in het vmbo, zoals Engels, terwijl dat in havo en vwo meer gebruikelijk is.

In hoeverre zijn de functiemix en de promotiecriteria voor de overgang naar een hogere functieschaal geformaliseerd binnen vmbo-scholen?

Binnen de meeste scholen zijn de promotiecriteria voor de overgang naar een hogere functieschaal inmiddels geformaliseerd, evenals de procedure die docenten moet werven en selecteren voor promotie naar een hogere functieschaal. Een belangrijke formele eis voor promotie naar de LD-schaal is vaak een academisch werk- en denkniveau of een eerstegraads bevoegdheid. Een deel van de schoolleiders vindt dat niet passen bij de behoefte binnen het vmbo, maar schoolbesturen houden over het algemeen vast aan die eis, omdat ze die sturend vinden in het borgen van de kwaliteit van docenten in de LD-schaal.

Zijn er best practices: voorbeelden van scholen waar het wél lukt, en wat doen zij hierin anders dan andere scholen?

Met betrekking tot het halen van de streefpercentages van de functiemix zijn er scholen die LD-functies vervullen met teamleiders en curriculumleiders die deels les blijven geven aan vmbo-klassen of na een reorganisatie juist weer meer les moeten gaan geven aan vmbo-klassen. Deze situaties kunnen echter niet als *best practice* worden aangemerkt, omdat het hier niet gaat om de bevordering van ‘gewone’ vmbo-docenten naar een LD-functie. Er is wel sprake van *best practices* bij scholen die de functie-eisen voor LD-functies niet baseren op een behaalde opleiding of bevoegdheid, maar op vaardigheden en bekwaamheid. In dat geval dient door scholen veel tijd en energie te worden gestoken in een eigen transparante procedure om (vmbo-)docenten te laten doorstromen, vooral wanneer functie-eisen worden gebaseerd op ‘zachte’ vaardigheden (bekwaamheid) in plaats van ‘harde’ bevoegdheden. In *best practices* geeft de school gelijke kansen aan vmbo-docenten en stimuleert hen actief om te solliciteren op een hogere functie. Waar nodig moet de school docenten ondersteunen in de procedure, bijvoorbeeld met het opzetten van een standaardportfolio en het ondersteunen van het toepassen daarvan in individuele gevallen. Ook het zorgen voor scholing is belangrijk, onder andere gericht op meer onderzoekmatig werken en het geven van meer zelfvertrouwen aan docenten. Ten slotte durft de school binnen *best practices* meer verantwoordelijkheden laag in de organisatie te leggen, dus ook bij vmbo-docenten. In dat geval is het mogelijk functies te creëren met taken die coördinerend en schoolbreed zijn, waardoor een LD-schaal kan worden toegepast.

Welke invloed heeft het functiewaarderingssysteem (EFUWA) op de functies in het vmbo?

Binnen het bestaande functiewaarderingssysteem geldt voor een LD-functie vaak de eis van een academisch werk- en denkniveau of een eerstegraads bevoegdheid, waarvan al eerder werd vastgesteld dat dat moeilijk haalbaar is voor vmbo-docenten, helemaal in combinatie met het entreerecht, waardoor docenten met een eerstegraads bevoegdheid die structureel lesgeven in de bovenbouw van havo of vwo automatisch toegang hebben gekregen tot de LD-schaal. Als gevolg daarvan is er minder (financiële) ruimte voor vmbo-docenten om door te stromen naar een LD-functie.

5.2 Aanbevelingen

De hoofdvraag voor dit onderzoek luidt:

Welke aanbevelingen kunnen aan schoolbesturen worden gedaan om het percentage LD in het vmbo aan de norm te laten voldoen?

In deze paragraaf wordt die hoofdvraag beantwoord met een viertal aanbevelingen.

Hou de functiemix in de lucht en stel concrete doelen voor vmbo-docenten (met een minimum aantal lessen in het vmbo). Geef de functiemix tijd om binnen het vmbo succesvol te worden.

Over het algemeen wordt de functiemix op scholen gewaardeerd en zou volgens alle partijen in stand gehouden moeten worden. Scholen houden zich echter niet altijd aan de afspraak dat LD-docenten minimaal 60 procent van hun lestijd les moeten geven aan vmbo-classes. Belangrijk is om hier strenger op toe te zien. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij scholen maar vooral ook bij medezeggenschapsraden.

Richt de functie-eisen voor LD-functies voor vmbo-docenten vooral op vaardigheden en bekwaamheid in plaats van op opleiding, taken en bevoegdheid.

Om betere docenten in het vmbo te krijgen is het van belang dat de LD-schaal in het vmbo gangbaarder wordt. De kans daarop is groter als de functie-eisen gericht zijn op bekwaamheid in plaats van op opleiding of bevoegdheid. Belangrijke eis daarbij is dat de procedure voor werving en selectie professioneel wordt aangepakt: scholen moeten een heldere procedure opstellen en voorlichting geven hoe docenten die moeten doorlopen. Daarbij moeten docenten het gevoel hebben dat ze evenveel kans maken, ongeacht bevoegdheid.

Wijs potentiële docenten op de mogelijkheden van doorstroom naar hogere schalen in het vmbo, moedig hen aan te solliciteren en ondersteun hen bij de sollicitatieprocedure.

Scholen communiceren nu al voldoende naar docenten toe over de mogelijkheden voor doorstroom naar hogere functies. Soms blijkt dat vmbo-docenten moeite hebben met het doorlopen van een sollicitatieprocedure. Belangrijk is om iedere docent duidelijk te maken dat ze in aanmerking komen voor promotie, aan te moedigen om te solliciteren en waar nodig te ondersteunen bij de sollicitatieprocedure.

Zorg voor nieuwe officiële afspraken in het kader van de functiemix, waardoor betrokkenen (met name de MR) iets in handen hebben om te zorgen dat er ook in de toekomst doorstroom naar hogere functieschalen plaats kan vinden.

Hier kan het ministerie van OCW een voortrekkende of coördinerende rol in vervullen. Het opstellen van officiële doelen geeft de MR iets om de school aan afspraken te houden. De angst bij MR-leden is dat de doorstroom naar hogere schalen een halt toegeroepen wordt als er geen officiële afspraken meer zijn die de doorstroom waarborgen.



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl