

# Marktconform salaris berust op méér dan opleidingsniveau

**Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben hoofdzakelijk positief gereageerd op het rapport van de commissie-Rinnooy Kan. Positief is het voorstel voor een marktconform salarisbouwwerk, al kiest de VO-raad een andere koers rond de koppeling van opleidingsniveau aan functieschaal. De VO-raad kan zich ook vinden in de conclusie dat personeelsbeleid in scholen beter moet. Alleen dan zijn scholen in staat een ander belangrijk advies uit te voeren: het loslaten van het automatisme van de periodieke salarisverhoging.**

Tekst: Dick Dekker

In het op 12 september verschenen rapport LeerKRACHT! presenteert de commissie-Rinnooy Kan vier functieschalen voor docenten, gekoppeld aan opleidingsniveau: bachelor, hbo-master, wo-master en doctor. De schalen worden ingekort tot twaalf treden. Een periodiek wordt alleen toegekend bij voldoende functioneren.

## De VO-raad wil vermijden dat de onderwijsarbeidsmarkt opnieuw een gesloten systeem wordt

De kern van het voorstel is dat de leraar zich voor een hoger beloningsniveau kwalificeert door het behalen van het relevante diploma. Ook stelt de commissie een reductie van de lesgevende taak voor beginnende docenten voor: 20 procent gedurende de (intensieve) eerste twee jaren.

### Eerder voorstel

De VO-raad is het eens met het uitbreiden van het aantal loonschalen, het verkorten van carrièrelijnen, het loslaten van de automatische periodiek en het beperken van de lesgevende taak van beginnende docenten. Dit sluit direct aan bij de al eerder door de raad ontwikkelde voorstellen voor het salarisbouwwerk.

De VO-raad is het oneens met de commissie waar het gaat om het automatische recht op een hogere loonschaal bij het behalen van een hoger diploma. Uiteraard zijn scholen en

medewerkers gebaat bij doorgaande scholing van personeel, zeker ook in de vorm van formele educatie. Maar het functioneren van een docent berust slechts ten dele op formele kwalificaties. Het automatisme van een hogere salarisschaal bij een hogere opleidingsgraad sluit niet aan bij het streven naar marktconforme arbeidsvoorwaarden. Een marktconform salaris berust op een combinatie van factoren, waaronder opleiding, functieniveau en daadwerkelijk functioneren. De VO-raad presenteerde dit voorjaar al een eigen voorstel voor een marktconform salarisbouwwerk. In dit voorstel zijn er twee beginschalen: een voor hbo-afgestudeerden en een voor academici. Het niveau van de opleiding wordt dus alleen in het begin van de carrière automatisch gehonoreerd. De doorstroming naar hogere schalen moet gebaseerd zijn op daadwerkelijk functioneren. Uiteraard kan het behalen van extra diploma's van belang zijn bij het onderhouden en vergroten van de bekwaamheid, maar het daadwerkelijk functioneren is bepalend. Dat is een belangrijk kenmerk van het marktconforme salarisbouwwerk dat toch ook het uitgangspunt van de commissie-Rinnooy Kan was. De VO-raad wil vermijden dat de onderwijsarbeidsmarkt opnieuw een gesloten systeem wordt, waar het financieel gezien zeer onaantrekkelijk is om uit te stappen of toe te treden.

### Professionele school

De commissie-Rinnooy Kan concludeert dat de ontwikkeling van personeelsbeleid in scholen achterblijft bij de verwachtingen. Zij doet voorstellen om tot een 'professionelere school' te komen: een convenant tussen overheid en werkgevers over meetbare resultaten rondom personeelsbeleid; meer betrokkenheid van leraren bij schoolontwikkeling door bijvoorbeeld themaraden op schoolniveau; en horizontale verantwoording. De commissie stelt voor dat de onderwijsinspectie gaat toezien op personeelsbeleid en horizontale verantwoording en bij positieve beoordeling een keurmerk toekent.

De VO-raad is het inhoudelijk eens met deze aandachtspunten. Verdere ontwikkeling van personeelsbeleid, toenemende delegatie van verantwoordelijkheden aan docententeams en horizontale verantwoording zijn belangrijke voorwaarden om docenten in staat te stellen

hun professionele rol te vervullen. Het loslaten van de 'automatische periodiek' kan een krachtige impuls geven.

De VO-raad vindt echter dat personeelsbeleid een verantwoordelijkheid is van scholen en betwijfelt of externe keurmerken daadwerkelijk bijdragen aan hogere kwaliteit. Keurmerken werken alleen als ze intern gedragen worden.

## Het loslaten van de automatische periodiek kan een krachtige impuls geven

### Standaard

Het is duidelijk dat de sector aan zet is. Van besturen en scholen wordt verwacht dat ze een uitdagende professionele omgeving creëren en zich daarover verantwoorden. Wat kunnen scholen nog meer doen en welke rol moet de VO-raad hierbij spelen? Is er behoefte aan een code of kwaliteitsstandaard voor de school als professionele arbeidsorganisatie? Wat zou de inhoud moeten zijn? Hoe verantwoorden scholen zich – en hoe verantwoordt de sector zich – over de kwaliteit van de arbeidsorganisatie? Over deze vragen wil de VO-raad op korte termijn intensief spreken met leden. LeerKRACHT vraagt SCHOOLkracht! ■

Voor de uitgebreide reactie van de VO-raad op het advies, zie [www.vo-raad.nl/nieuws/](http://www.vo-raad.nl/nieuws/). Reacties kunt u mailen aan [dickdekker@vo-raad.nl](mailto:dickdekker@vo-raad.nl). Op 28 november vindt een ronde tafel over 'De school als professionele arbeidsorganisatie' plaats. Meer informatie op [www.vo-raad.nl/agenda](http://www.vo-raad.nl/agenda).

### Beroepsvereniging OMO-docenten opgericht

De commissie Rinnooy Kan bepleit de oprichting van een landelijke beroepsvereniging van docenten. Een regionale voorloper is recent van start gegaan. Op 5 oktober – dag van de leraar – is de vereniging 'Beroepsgroep van OMO-docenten' opgericht. Voorzitter Piet de Kort: "Onze ambitie is om de spreekbuis te zijn van de 4.500 OMO-docenten. In landelijke mediadiscussies ontbreekt de stem van de leraar. Ook de commissie-Rinnooy Kan is hiervan een voorbeeld. Er zaten weliswaar enkele leraren in, maar in hoeverre spreken zij namens alle leraren?" Niettemin is De Kort tevreden over het advies. "Een belangrijk doel van de OMO-beroepsgroep is dat we als docenten onze eigen kwaliteit mede gaan bepalen en beheersen. Dat is niet alleen een taak van schoolleiders. Hoe het er precies uit gaat zien, weten we nog niet. Voorlopig richten we niet, zoals de commissie voorstelt, een register op. Daar zitten te veel haken en ogen aan, omdat de beoordeling van docenten arbeidsrechtelijk gezien bij de werkgever ligt." De beroepsgroep gaat op diverse plaatsen in de provincie bijeenkomsten voor en door docenten organiseren. "We moeten communiceren met docenten, anders kunnen we geen spreekbuis zijn." De Kort ziet geen bemiddelende rol voor de vereniging weggelegd bij conflicten tussen werkgever en werknemer over beoordelingen; wel bij conflicten over de uitoefening van het vak van leraar. De Kort: "Recentelijk nam Jan Blokker jr. deel aan de publieke discussie over 'Mein Kampf'. Hij kwam in conflict met zijn schoolleiding toen hij dat boek in zijn geschiedenislessen wilde bespreken. Bij zo'n conflict kan een beroepsgroep van docenten bemiddelen."

### Gedeelde visie voorwaarde voor keurmerk

De commissie-Rinnooy Kan stelt dat ontwikkelingsgericht personeelsbeleid in scholen onvoldoende uit de verf is gekomen. "Het beeld van de 'professionele school' zoals de commissie-Van Es dat schetste, is nog lang niet gerealiseerd." De commissie pleit onder andere voor 'een keurmerk of licentie' voor 'goed personeelsbeleid, alsmede de betrokkenheid van leraren en omgeving' bij de school.

Een reeds bestaand voorbeeld is het Investors in People-keurmerk (IiP). Het Rythovius College te Eersel (1.500 leerlingen) werd in 2003 als een van de eerste Nederlandse scholen gecertificeerd. In 2006 volgde een hernieuwde audit, met positief resultaat.

Rector Delianne Hoekstra ziet het IiP-keurmerk als een 'kroon op het werk, die je scherp houdt.' Het Rythovius heeft ontwikkeling als centrale waarde in haar personeelsbeleid. Van conciërge tot directielid: iedereen wordt aangesproken op zijn specifieke talenten. "We investeren veel in scholing en ontwikkeling. Vooral in de school, en op basis van reële behoeften van medewerkers", aldus Hoekstra. Docente Marente van Wershoven, tevens MR-lid: "Bij ons heeft iedereen recht op een eigen scholingsbudget. Maar interne scholing is minstens zo belangrijk." Het scholingsbudget bedraagt dit jaar € 105.000, waarvan een deel wordt betaald door de gemeente: een mentorentraining in het kader van sociale veiligheid.

Net als Hoekstra ziet Van Wershoven in IiP een middel om de school scherp te houden. Tegelijkertijd is de 'vaagheid' van het keurmerk een nadeel. "Neem deze indicator: 'managers kunnen strategieën beschrijven waarmee ze medewerkers stimuleren om prestaties te verbeteren'. 't Klopt misschien allemaal wel, maar leeft het ook op de werkvloer? De standaard zegt niet zo veel, het gaat om de invulling."

Voor Hoekstra begint een keurmerk bij een gezamenlijke visie op onderwijs en personeelsbeleid. "Twee jaar geleden hebben wij met alle docenten, met ouders en met leerlingen onze visie en missie gedefinieerd. Dat resulteerde onder andere in een richtinggevende 'waardendiamant'. Zonder dat heeft het weinig zin te werken aan een keurmerk. Je moet een ideaalbeeld hebben."

Meer informatie over Investors in People via [www.onderwijsarbeidsmarkt.nl](http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl).