Den Haag, 30 november 2020

Betreft: advies met betrekking tot inzet CAO- onderhandelingen, positie van schoolleiders

Geachte leden van het bestuur van de VO-raad, de ledenadviesraad, de adviesraad voor schoolleiders,

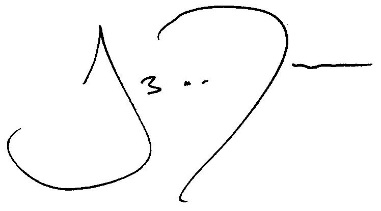
Bestuurders en schoolleiders constateren al geruime tijd dat standpunten van schoolleiders in het CAO VO proces op een ongebruikelijke wijze voor het voetlicht worden gebracht. Werknemersbonden percipiëren schoolleiders als directe vertegenwoordigers van de werkgevers en richten zich in CAO onderhandelingen primair op de functiegroepen onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel. De schoolleiders, werknemers, zijn niet verenigd in één werknemersbond. Hun belangen worden in het CAO proces voornamelijk door de eigen werkgevers behartigd.

De VO-raad is zich bewust van deze situatie en heeft sinds 2019 een commissie arbeidsvoorwaarden schoolleiders de opdracht gegeven om het bestuur van de VO-raad te adviseren inzake de specifieke arbeidsvoorwaarden voor schoolleiders. De commissie is verheugd te merken dat er tijdens het proces van onderhandelen goed is geluisterd naar adviezen van schoolleiders over de uitvoerbaarheid van de CAO. Ook waardeert de commissie het dat de schoolleider tegemoet is gekomen op het gebied van tijd (startende schoolleider) en salaris (inkorten treden schaal 12). Tot onze verbazing is één uiterst relevant recht echter niet geborgd, te weten het recht op passende scholing. Waar docenten een beroep kunnen doen op een dekkende scholingsregeling via de docentenbeurs, is deze ruimte niet gecreëerd in de CAO of door verruiming van docentenbeurs naar sectorbrede professsionaliseringsbeurs.

Onze nieuwe inzetbrief ***‘Breng de schoolleider in positie’*** geven we dan ook de subtitel ‘***de schoolleider heeft recht op scholing’***mee**.**

De notitie wordt gedeeld met ledenadviesraad, klankbordgroep bedrijfsvoering, adviesraad voor schoolleiders en het bestuur van de VO-raad. De commissie adviseert het bestuur van de VO-raad rechtstreeks inzake de concept inzetbrief en blijft vervolgens nauw betrokken bij het onderhandelingsproces tussen werkgevers en werknemers. Op gezette tijden zal de commissie geraadpleegd worden inzake het onderhandelingsproces.

Onze inzet is als bijlage toegevoegd aan deze brief. Gestart wordt met een schets van de veranderende context van de schoolleider. Hieraan koppelen wij een vijftal arbeidsvoorwaardelijke thema’s die naar mening van onze achterban aandacht behoeven. Vervolgens werken we deze thema’s uit in een negental concrete adviezen. Indien gewenst, zijn wij gaarne bereid om de notitie verder toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

Johan van Dam

Voorzitter commissie arbeidsvoorwaarden schoolleiders

*Bijlage 1: Breng de schoolleider in Positie!*

**‘*de schoolleider heeft recht op scholing’***

**Context**

*Maatschappelijke ontwikkelingen en gevolgen voor het onderwijs*

In de afgelopen jaren hebben we gezien dat de steeds verdergaande individualisering in onze samenleving een keerzijde heeft. Bevolkingsgroepen staan steeds vaker tegenover elkaar en polarisatie tussen die bevolkingsgroepen lijkt groeiende. De Coronacrisis heeft laten zien dat de grens tussen de feiten en meningen onder druk van bijvoorbeeld de social media minder scherp is. Trends als het kosmopolitischer worden van de samenleving, technologisering en bijbehorende veranderingen in de arbeidsmarkt hebben al geruime tijd grote gevolgen voor de wijze waarop het funderend onderwijs zich ontwikkeld. De uitdagingen voor het onderwijs zijn hierdoor aanzienlijk. Passend onderwijs stelt scholen en daarmee schoolleiders tot de stevige opdracht waarbij de vraag naar maatwerk sterk toeneemt.

*Hoge eisen*

Er worden hoge eisen gesteld aan het onderwijs op het gebied van socialisering en persoonsvorming. Er worden hoge eisen gesteld aan de dialoog in de klas en daarnaast ook in de dialoog met alle stakeholders. Democratisering en juridisering binnen school en maatschappij zijn daarbij nadrukkelijke trends die hoge eisen stellen aan de communicatie binnen de school. Er worden hoge eisen gesteld aan de ontwikkeling van een eigentijds onderwijscurriculum. Er worden hoge eisen gesteld aan het begeleiden van de professionalisering van medewerkers in een arbeidsmarkt die onder forse druk staat. Het ontwikkelen van gedegen strategisch personeelsbeleid in het onderwijs wordt gezien als één van de cruciale factoren om het kwalitatieve en kwantitatieve lerarentekort op te lossen en het imago van werken in het onderwijs te verbeteren. Onderzoek heeft herhaald aangetoond dat de schoolleider een cruciale rol speelt bij het beperken van de werkdruk in schoolteams. Er worden hoge eisen gesteld aan de verantwoording van de gemaakte keuzes en het uitgevoerde beleid. In de beroepspraktijk wordt ervaren dat er een tekort is aan geschikte schoolleiders over de volle breedte. Dit wordt veroorzaakt door deze verzwaring van verantwoordelijkheid.

*Een krachtige rol voor de schoolleider*

De schoolleider speelt bij bovengenoemde ontwikkelingen een grote rol en heeft daarmee (in)direct invloed op de onderwijskwaliteit. De nadruk van diens werkzaamheden zijn steeds meer komen te liggen bij het ontwikkelen en verbeteren van het onderwijs en het bieden van een goede werk- en leeromgeving voor zowel onderwijzend als ondersteunend personeel. Waar schoolleiders levensbewust personeelsbeleid uitwerken, daalt de werkdruk en blijven medewerkers langer gezond.

Voorts is de samenwerking met partijen buiten de school belangrijker geworden. Daarmee worden naast het uitvoeren van schoolleiderstaken nadrukkelijk eisen gesteld aan het strategisch denken en handelen van de schoolleider. Deze ontwikkeling doet zich voor bij de drie types schoolleider die binnen het functiebouwwerk worden onderscheiden, te weten de schoolleider als lid van het middenkader, de eindverantwoordelijk schoolleider van een school of locatie en de schoolleider als eindverantwoordelijke voor een groep van scholen. Deze verantwoordelijke rol vraagt om ruimte professionele verantwoordelijkheid van de schoolleider op het gebied van tijd, scholing en doorgroeimogelijkheden.

*De schoolleider als lid van het middenkader*

Deze schoolleider heeft zich in de afgelopen jaren ontwikkeld van coördinator en specialist op het terrein van organisatie, onderwijs en leerlingenzaken tot leidinggevende van een deel van het personeelsteam. De rol als direct leidinggevende in de context van SHRM en de ontwikkeling wat in de beroepsgroep steeds vaker peoplemanagement is gaan heten, vraagt andere vaardigheden. De wet op het passend onderwijs heeft een extra beroep gedaan op de pedagogische en didactische competenties van deze schoolleiders. Het kwalitatieve en kwantitatieve lerarentekort doet een extra beroep op competenties op het gebied van het personeelsbeleid. Ook wordt in toenemende mate de uitvoering en beleidsvoorbereiding van schoolbrede beleidsdossiers bij deze schoolleiders belegd. Dat de rol van deze groep schoolleiders de laatste jaren sterk is veranderd blijkt ook uit de notitie schoolleidersagenda *‘Een vak apart’*.

*De schoolleider van de school of van de scholengroep*

Deze schoolleider heeft naast het uitvoeren van managementtaken in toenemende mate te maken met het ontwikkelen van strategisch beleid voor de school of groep van scholen op het gebied van strategisch personeelsbeleid, onderwijskundig beleid, financieel en facilitair beleid. Krimp dan wel groei stellen daarnaast hoge eisen aan de wijze waarop de schoolleider de school/scholengroep van scholen positioneert in relatie tot de omgeving. Democratisering en juridisering in maatschappij en sector stellen daarnaast hoge eisen aan de wijze waarop de schoolleider communiceert en verantwoording aflegt.

**Vijf arbeidsvoorwaardelijke thema’s**

*erkenning*

De schoolleider vraagt om erkenning van de beroepsgroep. De beroepsgroep wordt in de huidige CAO VO onderbelicht. Dit heeft gevolgen voor de mogelijkheid van de schoolleider om zich te professionaliseren. Dit heeft tevens gevolgen voor de balans tussen verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de schoolleider.

*scholingsrecht*

In de CAO VO zijn afspraken gemaakt over bijscholingsbudgets voor medewerkers waaronder de schoolleider. Deze budgets zijn toegesneden op bijscholing, niet op integrale vormen van scholing zoals het behalen van een mastertitel. Bij het onderwijzend personeel heeft de overheid de keuze gemaakt om een lerarenbeurs in te voeren opdat docenten de verantwoordelijkheid kunnen nemen om hun extra bevoegdheid te behalen. Het initiatiefrecht in het aanvragen van deze beurs is belegd bij de docent die hiermee gestimuleerd en gefaciliteerd wordt in het nemen van verantwoordelijkheid voor het eigen ontwikkelproces. Aan de beurs zijn relevante faciliteiten gekoppeld. Voor de schoolleider is dit niet geregeld. Scholing is momenteel afhankelijk van de visie en context van een schoolbestuur. De commissie adviseert om het scholingsrecht vast te leggen in de CAO VO en hier voldoende middelen voor vrij te maken. Een andere bekostigingsoptie is om de lerarenbeurs te verbreden tot een sectorbrede professionaliseringsbeurs.

*Tijd*

In de CAO 2020 heeft de startend schoolleider extra tijd gekregen om zich het vak van schoolleider eigen te maken. In lijn met de ambitie van de VO-raad om toe te werken naar professionalisering op masterniveau, past het om schoolleiders die deze stap zetten evenzo voldoende scholingstijd aan te bieden.

*salaris*

Het huidige salarisbouwwerk heeft zich in de afgelopen tien jaar niet consistent ontwikkeld. Onder invloed van het lerarentekort, zijn er ingrepen in het functiebouwwerk gedaan in de OP- schalen. In 2020 is hier in beperkte mate herstel in gepleegd door de bindingstoelage ook aan de directieschaal S12 te koppelen. Verzuimd is om dit principe in het gehele loonhuis toe te passen. Verzuimd is tevens om de andere ingreep, het inkorten van het aantal treden per functieschaal consequent aan te passen.

Waar een docent een financiële prikkel ervaart bij groei in competenties ( LB- LC- LD) , ontbreekt deze prikkel bij de schoolleider.

*FUWA VO*

Bij de vaststelling van FUWA VO in 2002 is een consistent meetsysteem ontworpen en zijn 77 voorbeeldfuncties vastgesteld. De sterk veranderde context waarbinnen schoolleiders te maken krijgen met nieuwe takenpakketten sluiten niet of onvoldoende aan bij de gehanteerde meetsystematiek. Onderzoek naar de toepasbaarheid van FUWA VO 2002 in de huidige context anno 2020 wordt zeer wenselijk geacht.

**concrete input inzetbrief CAO VO, negen voorstellen.**

Samenvattend stelt de commissie vast dat er binnen de CAO VO gekeken moet worden naar het consistent en congruent inzetten van de diverse elementen van het arbeidsvoorwaardenpakket voor *alle* werknemers. De commissie constateert dat de consistentie en toepasbaarheid met regelmaat ontbreekt als het gaat om de schoolleider.

De commissie neemt de definitie schoolleider van de VO-raad over.

*‘De schoolleider is een functionaris die een integrale verantwoordelijkheid heeft in een onderwijsorganisatie.’*

Complicerend bij het zorgen voor passende arbeidsvoorwaarden voor de schoolleider in het algemeen is dat in de CAO VO niet wordt gewerkt met deze definitie maar met de functiegroepen Docent, OOP en Directie. Vooral leraren met een lesgevende en een leidinggevende taak, teamleiders, zijn veelal gepositioneerd in de functiegroep docent, maar zijn in sommige contexten wel degelijk te typeren als schoolleider.

De commissie is principieel van mening dat deze teamleider aanspraak moet maken op het arbeidsvoorwaardenpakket van de schoolleider. Van de beroepsgroep mag dan ook verwacht worden dat zij ingeschaald worden in een OOP/directieschaal.

*erkenning*

Positioneer de functiegroep schoolleider nadrukkelijk in én de algemene inzetbrief én de CAO VO.

1. Vervang de functiebeschrijving directie in de functiebenaming schoolleider in de CAO en zorg voor een eensluidende definitie voor de term schoolleider (lees definitie VO-raad).
2. Bundel afspraken voor de functiegroep schoolleider op een aparte paragraaf van de CAO VO met specifiek op de functie gerichte arbeidsvoorwaarden, zoals scholingsrecht en competentiebeloning

*Scholingsrecht*

Verbind scholingsafspraken en bijscholingsafspraken voor medewerkers aan de professionaliseringswens zoals door onderwijsraad en besturen geformuleerd. Borg dit recht in de CAO en pas de facilitering (geld én tijd) hierop aan.

1. Borg passend scholingsrecht voor schoolleiders in de CAO VO. Zorg voor passende faciliteiten, dan wel via de CAO, dan wel via het verbreden van de docentenbeurs tot een sectorbrede professionaliseringsbeurs,

*tijd*

Maak voor schoolleiders afspraken over verlof die passen bij de bedoeling en uitvoerbaar zijn bij de schoolleidersfunctie. Leg deze afspraken vast in het personeelsdossier.

1. In de nieuwe CAO is vastgelegd dat elke startende schoolleider recht heeft op een inductietraject. Bouw dit recht verder uit tot een recht op profesionaliseringsactiviteiten voor *alle* schoolleiders.
2. Creëer het recht op scholingstijd voor schoolleiders die een integrale opleiding volgen in de vorm van een tijdelijke vervanging van schoolleiderstaken naar analogie van de lerarenbeurs gedurende de integrale opleiding.

*salarisbouwwerk*

Herstel de consistentie in het salarisbouwwerk.

1. Kom tot een consistente berekening van bindingstoelagen over de volledige breedte van het functiebouwwerk. Laat deze vervolgens indalen in het functiebouwwerk, inclusief de volledige reeks van OOP- en directieschalen.
2. Trek het aantal treden per functieschaal gelijk in de OOP/directieschalen en maximeer dit op 12 treden.
3. Zorg voor een uitdagend carrièreperspectief waarin excellente schoolleiders door kunnen groeien in een hogere schaal naar analogie van de docentfuncties LB, LC en LD.

*FUWA VO onderzoek*

Onderzoek het in 2002 vastgestelde FUWA VO

1. Onderzoek de toepasbaarheid van het in 2002 vastgestelde FUWA VO meetsysteem met bijbehorende voorbeeldfuncties in de huidige context anno 2020. Bezie in hoeverre de meetsystematiek nog aansluit op de huidige waarderingsgronden. Kom tot een actuele set van voorbeeldfuncties voor directieleden.