



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Mogelijkheid tot solliciteren, met een kans op demotivatie

van Alphen, T.

Publication date

2023

Document Version

Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

van Alphen, T. (2023). Mogelijkheid tot solliciteren, met een kans op demotivatie. Web publication or website, Didactief. <https://didactiefonline.nl/blog/blonz/mogelijkheid-tot-solliciteren-met-een-kans-op-demotivatie>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

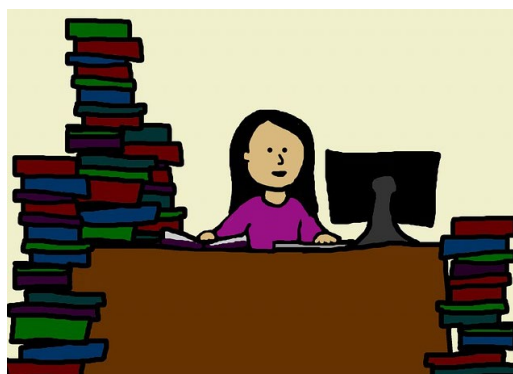
Mogelijkheid tot solliciteren, met een kans op demotivatie

TEKST **THIJMEN VAN ALPHEN** GEPUBLICEERD OP **14-03-2023**
 BEELD **SHUTTERSTOCK**

Thijmen van Alphen - Solliciteren naar een hogere loonschaal in het onderwijs verloopt niet zonder problemen. De huidige procedure leidt in veel gevallen tot een ernstige daling in motivatie onder docenten.

Een belangrijke reden daarvoor is dat er van docenten verwacht wordt om eerst de vereiste taken en verantwoordelijkheden op zich te nemen, alvorens ze in aanmerking komen voor de bijbehorende loonschaal. Wat kunnen docenten en leidinggevendenden doen om bij afwijzing de daling in motivatie voor te zijn?

Docenten die in het voortgezet onderwijs een hogere loonschaal willen behalen dienen daarop te solliciteren. Individuele scholen hebben enige ruimte om deze procedure zelf vorm te geven. Maar doorgaans wordt van docenten verwacht dat ze bovenop het lesgeven extra taken op zich nemen. Dat begint bij een mentoraat, maar kan uitlopen tot het organiseren van schoolfeesten, schoolreizen, en het opzetten van professionaliseringsbijeenkomsten voor collega's. Kortom, solliciteren kan pas wanneer de docent heeft laten zien een reeks aanvullende activiteiten aan te kunnen.



Wanneer een docent eenmaal in aanmerking is gekomen kan de sollicitatieprocedure van start gaan. De procedure bestaat mede uit het aanleveren van een portfolio, met daarin een beschrijving van de eerder genoemde activiteiten, aangevuld met bewijs dat de docent naar behoren functioneert. Dit bewijs bestaat hoofdzakelijk uit eerdere evaluaties van leerlingen, teamgenoten en leidinggevendenden. Daarnaast bestaat de sollicitatie uit de bekende sollicitatiebrief en het sollicitatiegesprek. En dan maar afwachten! Het is niet ongebruikelijk dat meerdere docenten solliciteren op dezelfde salarisschaal, de concurrentie is daarmee hoog.

Zoals de inleiding van dit stuk al suggereerde, is een afwijzing voor solliciterende docenten moeilijk te verwerken. Ze voldoen namelijk al aan de voorwaarden, ze voeren de onderwijstaken al uit en hebben daar bewijs voor verzameld in het portfolio. Afgewezen worden voelt dan alsof het uitgevoerde werk niet erkend wordt. Daarbij moet de docent alle (inmiddels al als extra aanvoelende) taken blijven vervullen om bij de volgende mogelijkheid weer in aanmerking te kunnen komen voor een hogere loonschaal. De combinatie van een gebrek aan erkenning



voor het werk en het moeten blijven voldoen aan de extra werkzaamheden zonder eerlijke compensatie, leidt tot demotivatie.

De *equity theory* laat goed zien wat er in de praktijk gebeurt. Docenten reageren doorgaans op drie manieren. (1) ze houden vol en hopen dat het volgende keer lukt, ondanks de negatieve gevoelens. (2) ze laten taken vallen, ze worden er immer toch niet voor erkend. (3) ze zoeken een andere baan. Het is niet moeilijk voor te stellen dat in de praktijk een docent gedurende een loopbaan alle drie de stappen kan doorlopen en vervolgens het onderwijs verlaat.

Om beter te begrijpen waarom docenten deze keuzes maken, kunnen we kijken naar de reden waarom docenten een bepaalde taak op zich nemen. Doen ze dat omdat het een leuke taak is of omdat het een vereiste is voor een hogere salarisschaal? In de praktijk is die keuze niet zwart of wit, maar een menging van beide overwegingen. Toch is dit onderscheid nuttig omdat het laat zien dat motivatie voor een taak berust op externe prikkels (loonsverhoging) en interne prikkels (plezierbeleving). Het is dan ook voorstelbaar dat docenten die hoofdzakelijk extra taken doen voor het plezier minder gedemotiveerd raken wanneer ze tijdens een sollicitatie afgewezen worden.

Voor leidinggevenden is het belangrijk om goed te begrijpen hoe docenten denken over hun werkzaamheden. Het is noodzakelijk dat ze duidelijk communiceren met docenten over hun behoeften, verlangens en ontwikkeling binnen de school. Wanneer dit goed verloopt zou je zelfs kunnen pleiten voor het inschikken van de huidige sollicitatieprocedure. Het doel van een dergelijke procedure is toch immers om te achterhalen of iemand geschikt genoeg is? Dit zal dan moeten blijken uit het nauwe contact tussen docent en schoolleiding en niet uit een 'procedure'.

Thijmen van Alphen is promovendus aan de Universiteit van Amsterdam en biologiedocent.