



Vijftien jaar Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt

Van lerarenoverschotten naar
lerarentekorten en professionalisering

sbo

Sectorbestuur
Onderwijsarbeidsmarkt

Vijftien jaar Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt

Van lerarenoverschotten naar lerarentekorten en professionalisering

Inhoud

	Voorwoord Jan Franssen, voorzitter SBO	5
1	Inleiding	7
2	Terugblik	9
3	Professionele ontwikkeling. Verslag van een discussie	17
4	Thema: Diversiteit	23
5	Thema: Samenwerken in de regio	29
6	Thema: Lerarentekorten en overschotten	35
7	Het onderwijs als sector. Verslag van een discussie	43
8	Vooruitblik	49
	Bijlage: Bestuur en Programmaraad	54

Voorwoord

Ruim vijftien jaar lang hebben werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in het onderwijs zich verenigd in het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, het SBO. Wat in 1996 is begonnen als een klein ondersteunend bureau voor vooral de sociale partners en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, is uiteindelijk uitgegroeid tot een sterk kenniscentrum over onderwijspersoneel voor het hele onderwijsveld. Begin 2012 volgt daar een nieuwe fase op. Het SBO bestaat dan niet meer en arbeidsmarktfondsen en platforms per onderwijssector zetten het werk voort.

Wie denkt dat het bijdragen aan een goed functionerende onderwijsarbeidsmarkt een smal werkgebied is, heeft het mis. De onderwijsarbeidsmarkt kent een rijke schakering aan thema's en is altijd in beweging. Om daarop in te springen heeft het SBO veel en kundig werk verzet en altijd het gezamenlijk belang van werkgevers en vakbonden in het oog gehouden. Zij en de medewerkers van het bureau SBO mogen met recht trots zijn op hun prestaties. Als u in 'Vijftien jaar Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt' leest, treft u de ontwikkeling van het SBO door de jaren heen aan en krijgt u een doorkijkje in de activiteiten. Graag bedank ik de diverse personen voor hun medewerking aan een terugblik op het werk van het SBO. Vaak kijken zij tevens vooruit en laten zij zien dat de onderwijsarbeidsmarkt ook nu voor talrijke uitdagingen staat.

Vele SBO-onderzoeken over uiteenlopende onderwerpen hebben de landelijke, regionale en vakmedia gehaald. Dat

heeft geholpen om belangrijke thema's op de kaart te zetten. De feminisering in het basisonderwijs, het aantal onbevoegden voor de klas, de integratie van zij-instromers, de uitval van jonge leraren en van allochtone studenten aan lerarenopleidingen of de arbeidsomstandigheden op scholen zijn slechts enkele voorbeelden daarvan. Twee thema's die nog lang de aandacht zullen krijgen, zijn de gevolgen van de verrijzing en leerlingenkrimp.

Het SBO heeft ook een groot netwerk opgebouwd. Ik hoop dat de ruim veertig ontstane regionale platforms van de onderwijsarbeidsmarkt, waarin scholen en lerarenopleidingen met elkaar samenwerken, vooral met hun goede werk doorgaan.

'Investeren en Terugverdienen' is een onderzoek van het SBO geweest dat aantoonde dat goed onderwijs de pijler is van een groeiende economie en van een samenleving met gezonde en gelukkige mensen. In deze tijd van overheidsbezuinigingen is het extra belangrijk dat de onderwijssectoren samen hun prioriteiten aan de politiek kenbaar maken en voor het belang van de hele onderwijssector opkomen. Vanaf 2010 hebben zij daarvoor de nog jonge Stichting van het Onderwijs opgericht. Deze stichting is voortgekomen uit het advies 'LeerKracht!' van de Commissie Leraren onder leiding van Alexander Rinnooy Kan, voorzitter van de SER. Hem bedank ik in het bijzonder dat hij samen met mij in dit boekje naar belangrijke thema's van het onderwijs en de arbeidsmarkt heeft willen kijken. Ons advies aan de onderwijssectoren is om de Stichting van het Onderwijs stap voor stap te benutten om de sector in al zijn samenhang vorm te geven, als eenheid de prioriteiten te benoemen en zo een stevige gesprekspartner voor de politiek te zijn.

Het gaat het onderwijs goed!

Jan Franssen
Voorzitter Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt



Met gemeenten meer personeel, congres en informatiemarkt 2009

I Inleiding

Op 31 december 2011 houdt het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) op te bestaan. Na vijftien jaar gezamenlijke activiteiten voor de onderwijsarbeidsmarkt hebben werkgevers en werknemers in het onderwijs besloten de samenwerking stop te zetten. De verschillende onderwijssectoren gaan zelf de activiteiten voor het verbeteren van de onderwijsarbeidsmarkt voortzetten. De focus wordt verschoven van bovensectorale kennisuitwisseling naar samenwerking binnen de eigen sector.

Met ‘Vijftien jaar Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt’ wil het SBO zijn werk afsluiten, laten zien wat het voor het onderwijs heeft betekend en iets tastbaars aan zijn relaties meegeven. Het boekje kijkt in vogelvlucht terug naar de afgelopen vijftien jaar. Welke ontwikkeling heeft het SBO doorgemaakt, welke kennis en ervaringen zijn opgedaan, welke aanpakken zijn gekozen en wat waren belangrijke activiteiten?

Het boekje kijkt ook vooruit. Het werk van het SBO staat niet los van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die ook nu (gaan) spelen. Het onderwijs blijft voorlopig te maken hebben met fricties tussen vraag en aanbod, eisen aan de kwaliteit van onderwijspersoneel en vernieuwing van de arbeidsomgeving. In deze publicatie komen verschillende thema’s aan de orde die speelden en nu nog spelen. Is het in de beginfase van het SBO vooral de wachtgeldproblematiek waar het zich op heeft gericht, in latere fasen staat onder andere het bestrijden van het lerarentekort hoog op agenda.

Afgelopen periode zijn de meeste activiteiten op de professionalisering van het onderwijspersoneel gericht geweest. In deze publicatie komen dit soort thema’s, maar bijvoorbeeld ook de regionale samenwerking op de onderwijsarbeidsmarkt, ruimschoots aan de orde.

Ten slotte geeft het boekje een visie op de toekomst. Het SBO wil belangrijke ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt voor de komende jaren aan de lezer meegeven. Naast de weergave van de eigen bevindingen zijn hiervoor sleutelpersonen in de sector geïnterviewd. Mensen die nauw betrokken zijn geweest bij het werk van het SBO.

Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk leest u eerst over de ontwikkeling van het SBO door de jaren heen. Hoe is het ontstaan, wat zijn de taken en de belangrijkste inhoudelijke onderwerpen geweest? Daarna komen drie experts over de professionalisering van onderwijspersoneel aan het woord. Verder worden drie onderwijsarbeidsmarktthema’s belicht. Dit wordt gevolgd door een weergave van een gesprek tussen twee prominenten op het terrein van onderwijs: SBO-voorzitter Jan Franssen en SER-voorzitter Alexander Rinnooy Kan. Het boekje sluit af met een vooruitblik op de onderwijsarbeidsmarkt. Voor welke uitdagingen staat de sector de komende jaren? Het geheel is voorzien van korte interviews met betrokkenen uit het onderwijs.



Overhandiging agenda 2010 door Jan Franssen aan Wim Weisfelt (de leraar van het jaar 2005/2006)

2

Terugblik

Ontstaan

Verschillende organisaties houden zich begin jaren negentig bezig met onderwijsarbeidsmarktbeleid. Het gebrek aan een duidelijke onderlinge taakverdeling staat effectief arbeidsmarktbeleid in de weg. Tijdens de onderhandelingen over de CAO 1993-1995 onderkennen de sociale partners en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) dat de infrastructuur onduidelijk is. Om de aansturing van het arbeidsmarktbeleid af te stemmen en te integreren, vraagt de minister van OCW de Commissie infrastructuur arbeidsmarktbeleid (Commissie Rutten) advies over de mogelijkheden. Deze commissie stelt voor een landelijk sectorbestuur in het leven te roepen met als taak de coördinatie en aansturing op hoofdlijnen van het arbeidsmarktbeleid in de onderwijssector.

Dat leidt tot het instellen van een tripartiet bestuur met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en de minister van OCW. Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt begint officieel op 1 januari 1996.

Voorzitters

Eerste voorzitter van het SBO is Bert de Vries, oud-minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In 1997 heeft wijlen Thijs Wöltgens, oud-voorzitter PvdA-fractie van de Tweede Kamer en toentertijd burgemeester van Kerkrade, het voorzitterschap overgenomen. Vanaf 2000 tot aan de opheffing eind 2011 is Jan Franssen, Commissaris van de Koningin in Zuid-Holland en oud-lid Tweede Kamer voor de VVD, voorzitter van het SBO.

Gerrit Stemerding

oud-vakbondsbestuurder Algemene
Onderwijsbond (AOB), vice-voorzitter SBO



Waarom zijn de vakbonden destijds zo enthousiast in het SBO gestapt?

In de jaren tachtig van de vorige eeuw zette de overheid zich steeds meer op afstand. Zij liet de invulling van het beleid steeds sterker over aan de verschillende overheidssectoren. Daardoor was het van het grootste belang dat werkgevers en werknemers, naast arbeidsvoorwaardenbeleid en onderwijsbeleid ook zelf de invulling van het arbeidsmarktbeleid ter hand namen. Er waren in die tijd heel veel wachtgelders in het onderwijs. Ik was toen regio-onderhandelaar voor de AOB en wij vonden het belangrijk dat overschotten en tekorten aan personeel regionaal werden gematcht. Dat moest natuurlijk wel landelijk worden ondersteund. Daarom hebben wij van harte meegewerkt aan de oprichting en uitbouw van het SBO. Ons ideaalbeeld: regionale

centra, een landelijke facilitaire organisatie en een kennis- en expertisecentrum. Tja ... we waren al een eind op weg naar dat ideaalbeeld.

Hebt u een voorbeeld van een activiteit waarvan de sector volop heeft geprofiteerd?

Waar de sector echt van heeft geprofiteerd is van de regionale platforms die door het SBO geïnitieerd zijn. Aanvankelijk was dat vooral een aangelegenheid van werkgevers en opleiders, maar wij als bonden zien het belang er ook van in en willen er ook graag in participeren.

Een tweede voorbeeld betreft het SBO als kenniscentrum. Als vakbond zijn wij ons ervan bewust dat het voor de onderwijssectoren van belang is te kunnen beschikken over onafhankelijke en niet gekleurde informatie over de onderwijsarbeidsmarkt.

Het SBO levert ons die en daar zijn we erg blij mee. Dat niet alle sociale partners de waarde daarvan inzien, vind ik dan ook onbegrijpelijk.

Welke gebeurtenis is u vooral bijgebleven?

Erg leerzaam waren de werkbezoeken die we als bestuur aan Ierland en Engeland hebben gebracht. Vooral het concept van de Teaching Council sprak mij aan. Wat je ziet in beide landen is dat alle betrokkenen bij het onderwijs – overheid, werkgevers, werknemers, ouders, studenten – samenwerken. Anders dan in Nederland zijn onderwerpen als opleiding, professionalisering, arbeidsvoorwaardenvorming en arbeidsmarktbeleid in die landen een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen. Hier in Nederland hebben alle partijen hun eigen deel terrein en bewaken dat hartstochtelijk. Gevolg is dat ieder zijn eigen akkoord speelt en je een merkwaardig stukje muziek krijgt. Het SBO heeft getracht hierin het voortouw te nemen maar helaas hebben we moeten constateren dat het daarmee te ver voor de troepen uitliep.

Een bestuur in ontwikkeling

Het SBO is begonnen als een tripartiet bestuur van alle werkgevers- en werknemersorganisaties van het onderwijs en het ministerie van OCW. De voorzitter is onafhankelijk en deze leidt ook het dagelijks bestuur. Het ondersteunend bureau SBO is vanaf het begin ondergebracht bij het Cen-

trum Arbeidsverhoudingen (tegenwoordig kortweg CAOP genoemd) in Den Haag.

In 2000 maakt het bestuur nieuwe afspraken met OCW. Zij vullen de missie en – meer specifiek – de adviesfunctie nader in. In de nieuwe verhoudingen maakt de minister van

OCW vanaf 1 juli van dat jaar geen deel meer uit van het SBO.

Vanaf 2006 ontwikkelt het SBO zich tot Kenniscentrum over Onderwijspersoneel voor de sociale partners en voor het onderwijs zelf. Essentie van de transitie is dat het kenniscentrum, in plaats van aanbodgericht zijn, aansluit op de behoefte van het onderwijsveld en van de Cao-partijen. Het beraadt zich ook op zijn eigen positie en taakstelling en wordt een bestuur op afstand. Het bestuur krijgt een andere samenstelling met een agendacommissie in plaats van een dagelijks bestuur. De nieuw ingestelde Programmaraad krijgt de opdracht jaarlijks een programma voor het kenniscentrum op te stellen.

Het bureau SBO heeft tot in 2006 onder leiding gestaan van Rico Monasso. Vanaf 2007 is Freddy Weima directeur. Luus Veecken is plaatsvervangend directeur.

Eind 2008 sluiten het SBO en OCW een nieuw convenant af voor de periode tot en met 2011.

De platformfunctie voor sociale partners uit het vorige convenant wordt overgenomen door de Stichting van het Onderwijs, een stichting van werkgevers- en werknemersorganisaties die structureel overleg voert met de overheid.

Breed takenpakket

De doelstelling van het SBO blijft door de jaren heen dezelfde: het functioneren van de onderwijsarbeidsmarkt verbeteren.

Het takenpakket ontwikkelt zich door de jaren heen.

Vóór 2006 heeft het SBO de volgende taken:

- 1 arbeidsmarktbeleid afstemmen;
- 2 arbeidsmarktontwikkelingen signaleren en beleidsadviezen uitbrengen;
- 3 transparantie van de onderwijsarbeidsmarkt bevorderen;
- 4 fondsen werven en beheren;
- 5 projecten regisseren en uitvoeren.

Na 2006 staan de activiteiten vooral in het teken van het kenniscentrum voor de onderwijsarbeidsmarkt. De nadruk komt te liggen op het verzamelen, verrijken en verspreiden van kennis.

1 Arbeidsmarktbeleid afstemmen

Het SBO vormt het forum waarin de onderwijssectoren en OCW het arbeidsmarktbeleid afstemmen. Verantwoordelijk hiervoor zijn:

- voor het primair onderwijs (en voortgezet onderwijs tot 2005) het Participatiefonds;
- voor het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie vanaf 1998 de Bve Raad (nu MBO Raad) en per 2005 de Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds mbo (SOM);
- voor het hoger beroepsonderwijs het Mobiliteitsfonds, later Zestor geheten;
- voor de academische sector SoFoKleS.

Het SBO streeft naar een doelmatige inzet van de voor arbeidsmarktbeleid beschikbare middelen. Het overlegt hierover met de onderwijssectoren en ondersteunt hen bij het opstellen van de arbeidsmarktprogramma's. Het SBO beoordeelt deze programma's en adviseert de minister tot 2006 over de verdeling van de beschikbare middelen.

2 Arbeidsmarktontwikkelingen signaleren en beleidsadvisering

Het SBO signaleert knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt en adviseert de minister van OCW en de onderwijssectoren – zowel gevraagd als ongevraagd – over het te voeren arbeidsmarktbeleid.

3 Transparantie onderwijsarbeidsmarkt bevorderen

Om de signaleringsfunctie vorm te geven, werkt het SBO aan een betere informatievoorziening over de onderwijsarbeidsmarkt.

Om de transparantie te vergroten, verzamelt het beschikbare gegevens en brengt deze met elkaar in verband. Ook ontsluit het nieuwe gegevens voor anderen.

4 Fondsen werven en beheren

Het SBO werft fondsen voor het arbeidsmarktbeleid in de onderwijssector en beheert ze. Zo coördineert en beheert het in het begin de Bijdrageregeling Bedrijfstakgewijze Scholing voor Werklozen (BBSW) voor het onderwijs. Deze subsidie-regeling stimuleert bedrijfstakken om, in overleg met de arbeidsvoorziening, werklozen te scholen om knelpunten op te lossen. Met een financiële impuls kan de sector scholing voor werklozen bekostigen. In 2002 komt de regeling te vervallen.

Het SBO coördineert ook subsidieaanvragen uit het Europees Sociaal Fonds (ESF).

5 Projecten regisseren en uitvoeren

Het SBO leidt tevens arbeidsmarktprojecten, die vooral gericht zijn op het oplossen van lerarentekorten. Vanwege zijn kennis en ervaring en met het oog op betrokkenheid van de sociale partners vraagt vooral OCW aan het SBO een aantal grote projecten te regisseren en de kleinschalige zelf uit te voeren.

Kenniscentrum

Het SBO heeft zich ontwikkeld tot hét Kenniscentrum over Onderwijspersoneel. Dit kenniscentrum van de sociale partners verzamelt die kennis niet alleen, maar draagt vooral ook het ontwikkelen en het verspreiden ervan hoog in het vaandel.

Om zonder de druk van de cao-tafel met elkaar over belangwekkende ontwikkelingen te spreken en samen naar buiten te treden, biedt het SBO de sociale partners tevens een platform.

Kennis verzamelen

Voor het verzamelen en verspreiden van arbeidsmarktgegevens heeft het SBO onder andere vanaf 1999 jaarlijks het Jaarboek 'De onderwijsarbeidsmarkt in beeld' uitgebracht. Dit Jaarboek draagt bij aan een grotere transparantie van de onderwijsarbeidsmarkt en aan het inzicht in de ontwikke-

lingen op het terrein van de sociale zekerheid. Het Jaarboek bestaat de eerste jaren uit twee delen: een beschrijving en analyse van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en een tabellenboek met kwantitatieve gegevens over de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Om de toegankelijkheid te vergroten, verschijnt vanaf 2001 één beknopte uitgave. Begin 2006 verschijnt de laatste papieren versie. Daarna staan de gegevens op de nieuwe internetsite www.stamos.nl. Ze worden daardoor vaker geactualiseerd en bezoekers kunnen hun eigen tabellen en grafieken samenstellen.

Kennis ontwikkelen

In opdracht van het SBO zijn veel onderzoeken, analyses en publicaties uitgebracht over de onderwijsarbeidsmarkt. 'Tevreden blijven werken in het onderwijs' is een voorbeeld van een onderzoek waar de sector veel gebruik van heeft gemaakt. Of iemand tevreden blijft werken, heeft te maken met de mate waarin men in het werk autonomie ervaart, zo blijkt uit het onderzoek. Ook speelt de mate van betrokkenheid van leidinggevenden bij de loopbaan van de medewerker daarin een rol van betekenis.

Kennis uitwisselen

Een belangrijke activiteit van het kenniscentrum is ook het organiseren van bijeenkomsten. Het SBO organiseert veel verschillende soorten bijeenkomsten. Naast jaarlijks (vaak grote) conferenties over thema's zoals 'opleiden in de school' of het 'voorkomen van uitval van startende leraren' vinden ook talrijke expertmeetings, diners pensants, debatten, workshops, ronde tafels en studiereizen in binnen- en buitenland plaats.

Kennis verspreiden

Het SBO heeft op veel manieren kennis verspreid maar het voornaamste medium is het uitgebreide digitale kennisportaal. Eind 1999 start het met de internetsite www.sboinfo.nl met vooral kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsmarktgegevens en informatie over projecten. In 2000

SBO-bestuur bezoekt Ierland

In oktober 2008 gaat het bestuur op studiereis naar Ierland. De grote armoede tot aan de jaren negentig van de vorige eeuw, leidt daar tot massa-emigratie. Lage belastingen en Europese subsidies stuwden vervolgens de economie op en Ierland verandert van het armste in een van de rijkste landen van Europa. Het land investeert veel in onderwijs, in de gezondheidszorg en in het sociale stelsel. De financiële crisis van 2008 treft Ierland zwaar: 'De Keltische tijger is dood', aldus een gastheer. Belastingverhogingen en bezuinigingen, ook in het onderwijs, zijn het gevolg. Net wanneer het SBO-bestuur Dublin bezoekt, trekken stakende leraren in optocht door de stad. Vertegenwoordigers van de vakbonden in het SBO zijn solidair en lopen een eindje mee op.

Vak van leraar in hoog aanzien

Anders dan in Nederland staat het leraarsberoep in Ierland in hoog aanzien. Van oudsher is leraar worden, afgezien van emigratie, de enige weg om uit de armoede te komen. Leerlingen met de beste eindexamenresultaten kiezen voor een carrière in het onderwijs. Voor de lerarenopleiding melden zich meer mensen aan dan er kunnen worden toegelaten. Het land verwacht dan ook geen personele tekorten. Ook in Ierland is leraar in het primair onderwijs vooral een vrouwenberoep: tachtig procent is vrouw. Opmerkelijk is verder dat de opleiding geen verschil uitmaakt voor de salariering. 'Masters zijn geen betere leerkrachten', licht een Ierse gespreksgenoot toe.

Teaching Council

De Ierse overheid richt in 2006 een Teaching Council op om kwalificatievereisten voor het lerarenberoep vast te stellen en leerkrachten te registreren. Daarmee is de kwaliteitsbewaking nu vooral een zaak van de beroepsgroep zelf. Driekwart van de leden is leerkracht.

In 2008 betreft de registratie alleen de initiële fase. Mogelijk is op den duur ook professionele ontwikkeling vereist om registratie te behouden.

Transition year

In Ierland sluiten alle leerlingen de onderbouw in het voortgezet onderwijs af met een landelijk examen. Voor ze met de bovenbouw beginnen, kunnen ze kiezen voor een 'transition year', ter oriëntatie op samenleving en loopbaan. De invulling van het programma kan per school verschillen. Over het algemeen zoeken scholen een balans tussen academische vakken en activiteiten die meer gericht zijn op een brede ontwikkeling, zoals een stage bij een bedrijf of organisatie, museumbezoek, houtbewerking, judo, drama, fotografie en een bedrijfje beginnen.

Het overgangsjaar vergroot het zelfvertrouwen van leerlingen, versterkt de band tussen klasgenoten en verbetert de verhoudingen tussen leraren en leerlingen. Leraren vinden dat hun werk er leuker door wordt en doen vaardigheden op waardoor ze beter lesgeven.

wordt een database toegevoegd met gegevens over recente onderzoeken. Het kenniscentrum groeit mee met nieuwe digitale mogelijkheden en vervangt de bestaande internet-site in 2007 door het kennisportaal www.onderwijsarbeidsmarkt.nl. Hiermee staat de meest actuele informatie over de onderwijsarbeidsmarkt continu ter beschikking aan alle schoolbesturen, schoolleiders, P&O-functionarissen,

beleidsmakers, werkgevers, vakbonden, medezeggenschapsraden en andere belangstellenden.

Op het portaal staan dossiers, cijfers en trends, onderzoeken en arbeidsmarktanalyses, instrumenten of informatie daarover, projecten, goede praktijkvoorbeelden en een agenda voor bijeenkomsten. Ook treft de bezoeker dagelijks nieuwsberichten aan. De informatie is zowel thematisch als sectoraal te vinden.

Investeren en Terugverdienen

Een goed opgeleide bevolking is de pijler van onze economie. Investeren in onderwijs heeft grote financiële voordelen voor samenleving en individu. Een jaar extra onderwijs leidt tot een salaris dat zes tot acht procent hoger ligt. Voor de samenleving als geheel geldt dat deze toename van het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking leidt tot structurele toename van de economische groei met 0,3 procent. Dit blijkt uit het SBO-onderzoeksrapport 'Investeren en Terugverdienen. Kosten en baten van onderwijsinvesteringen' van Maassen van den Brink en Groot in 2003. Het rapport is datzelfde jaar vlak voor Prinsjesdag gepresenteerd op een gelijknamig symposium.

De regeringspartijen komen in diezelfde periode een extra investering in het onderwijs van 700 miljoen euro overeen. Het SBO ziet dit als een ondersteuning van zijn opvatting dat investeren in onderwijs, juist ook in economisch moeilijke tijden, belangrijk is.

Agendasetting

'Agenda 2006' en 'Agenda 2010' zijn belangrijke producten van de platformfunctie van het SBO. Met het oog op de personele tekorten geeft het in 2001 voor de eerste keer de aanzet voor een gezamenlijke agenda. Die heeft als doel van het onderwijs weer een aantrekkelijke sector te maken. Het SBO raadpleegt deskundigen, verricht onderzoek en organiseert discussies over wenselijke oplossingsrichtingen.

Alle sociale partners zijn het erover eens dat de professionals in het onderwijs meer verantwoordelijkheid en zeggenschap moeten krijgen. Zij moeten de ruimte hebben om 'pedagogische ondernemers' te zijn. Wanneer de professionals centraal staan en voldoende waardering krijgen, zullen zij weer optreden als ambassadeur voor de eigen beroepsgroep.

Het SBO presenteert Agenda 2006 in 2002 aan de pers en

bespreekt deze vervolgens met het onderwijs op diverse bijeenkomsten en in netwerken. Een Spiegelgroep volgt de voortgang van de agenda.

Agenda 2010 verschijnt in 2006 en is dan voor vier jaar de leidraad voor alle activiteiten van het SBO.

Van wachtgeld naar lerarentekorten

Het belangrijkste knelpunt op de onderwijsarbeidsmarkt in de tijd van de oprichting van het SBO is de wachtgeldproblematiek. Bijna alle activiteiten in de eerste jaren staan dan ook in dat teken. Het SBO brengt adviezen uit, organiseert seminars en gaat overeenkomsten aan met bemiddelende en scholende instanties voor de hele onderwijssector. Het rapport 'De jaren tellen, een onderzoek naar de achtergronden van de wachtgeldproblematiek in het onderwijs' wordt uitgebracht in 1996.

Schets wachtgeldproblematiek

De uitkeringen voor werkloze leraren (wachtgeld) drukken begin jaren negentig steeds zwaarder op de onderwijsbegroting. Reorganisaties en bezuinigingen noodzaken onderwijsinstellingen leraren te ontslaan. De gunstige wachtgeldregeling verzacht het leed van de ontslagen leraren. Het ruime aanbod van nieuwe, jonge leraren maakt het voor de scholen minder problematisch.

De minister besluit in te grijpen in de wachtgeldregeling door de uitstroom uit de regeling te bevorderen en de instroom te beperken. Scholen worden verplicht om vacatures te melden bij arbeidsvoorziening. Pas wanneer er geen wachtgelders geïnteresseerd zijn in de baan, krijgt de school toestemming om iemand anders voor de vacature te zoeken.

In de loop van de jaren negentig neemt het aantal vacatures in het onderwijs flink toe en gaan veel wachtgelders met pensioen. Mede dankzij deze ontwikkelingen is de wachtgeldproblematiek rond de eeuwwisseling zo goed als opgelost.

Marleen Barth

bestuursvoorzitter GGZ Nederland, lid
Eerste Kamer PvdA en oud-bestuurslid SBO



Welke activiteiten zijn vooral belangrijk geweest voor de sector?

Alle plannen om het ernstige maatschappelijke probleem van het lerarentekort te bestrijden, zoals de vervangingspool. Als lid van de Tweede Kamer (1998-2002) heb ik erg veel gehad aan de goede feitelijke informatie over de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Het SBO stelde bijvoorbeeld hele goede (ziekte)verzuimcijfers beschikbaar. Daaruit bleek dat we, in plaats

van vooral nieuwe mensen aan te trekken, zuiniger zouden moeten omspringen met de mensen die al in het onderwijs werkten. Door het hoge verzuim met een procentpunt terug te brengen, waren 1500 invalkrachten minder nodig.

Hoe hebt u het contact tussen de politiek en het SBO ervaren?

Als Kamerlid had ik regelmatig gesprekken met het SBO. In de politiek is het belangrijk

om goed te weten wat er concreet speelt. Je hebt een enorme honger naar feiten en daar voorzag het SBO in. Ik heb daar veel aan gehad.

Wat is uw inbreng geweest in het SBO?

In de periode 2005-2008 vertegenwoordigde ik CNV Onderwijs in het bestuur. In die tijd was vooral het dreigende lerarentekort een belangrijk onderwerp. Met allerlei plannen en activiteiten hebben we toen geprobeerd die tekorten zo veel mogelijk te dempen. Dat hield ons zeer bezig, evenals de oprichting van de Stichting van het Onderwijs.

Eind jaren negentig ontstaat een ander, nog nijpender knelpunt op de onderwijsarbeidsmarkt. Het lerarentekort bezet dan een steeds prominentere plaats op de beleidsagenda van het SBO. Het aanbod van onderwijspersoneel moet groeien. Veel activiteiten staan in dat teken, zoals: de stille reserve van oud-leraren aanboren en mogelijkheden zoeken om mensen vanuit andere sectoren aan te trekken (zij-instromers).

Vanaf ongeveer 2004 nemen de lerarentekorten in steeds meer regio's af. In plaats van vooral aandacht hebben voor kwantiteit, komt er ook meer aandacht voor kwaliteit. Dat neemt niet weg dat de vergrijzing het tekort aan leraren blijft beïnvloeden.

Het SBO maakt een omslag naar een themagerichte benadering en onderscheidt, naast het thema personele tekorten,

ook de thema's human resource management (HRM), duurzame inzetbaarheid, diversiteit, opleiden en professionaliseren en slimmer werken.

Het thema professionalisering staat sinds enkele jaren hoog op de agenda van sociale partners. Aangezet door de mogelijkheden van het actieplan 'LeerKracht van Nederland' zoeken sociale partners naar mogelijkheden om de professionalisering van het onderwijspersoneel te versterken. Het SBO ondersteunt hen daarbij.

Philip Geelkerken

directeur CAOP, is tweemaal bestuurslid van het SBO geweest. Eerst als 'onderwijsman' van de VNG, later namens onderwijswerkgeversorganisatie VOS/ABB.



Hoe kijkt u terug op de beginjaren?

De belangrijkste bestuurlijke ontwikkeling in de onderwijsarbeidsmarkt over de afgelopen vijftien jaar is die van sterke sturing vanuit het ministerie van OCW, met heel weinig eigen ruimte, risico en verantwoordelijkheid voor de scholen, naar steeds meer autonomie. In de huidige situatie heeft het onderwijs zelf een hoge mate van vrijheid in personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden.

De onderwijssectoren hebben veel gemeenschappelijke belangen. Maar ze vinden ook dat ze, op bepaalde punten, erg van

elkaar verschillen. Die spanning tussen samenwerking en eigenheid is er altijd geweest.

De kracht van het CAOP is dat we de overeenkomsten kunnen laten zien. In de noodzaak om te professionaliseren, met manieren waarop nog meer kwaliteit kan worden geleverd, zodat professionals trots kunnen zijn op wat ze doen. Ook een (gevoelig) onderwerp als duurzame inzetbaarheid overstijgt de sectoren: hoe maak je de omslag van ontzien naar activeren?

Dat zijn thema's die overal spelen, in het onderwijs, bij het Rijk, de politie, noem maar op. Iedere sector kan zijn voordeel

doen met de ervaringen van anderen en vervolgens zijn eigen pakket op maat invullen.

Welke toekomstige ontwikkelingen voorziet u voor de onderwijsarbeidsmarkt?

In de toekomst blijven vraagstukken als duurzaam inzetbaar zijn, professionalisering en flexibilisering belangrijke thema's. Maar ook: hoe boek je meer resultaat met minder mensen. Je moet nu bezuinigen, maar straks heb je weer meer mensen nodig. Goede medewerkers worden schaarser. Hoe bind je kwaliteit aan je sector of organisatie? Door een aantrekkelijke arbeidsorganisatie te worden en te blijven, met goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en door personeel permanent te scholen zodat ze levenslang enthousiast aan het werk kunnen blijven.

'Terug voor de klas'

Eind jaren negentig groeit de behoefte aan leraren in het basisonderwijs. Het lerarenbestand vergrijsst, het aantal leerlingen stijgt en de groepen worden kleiner.

De voorziene lerarentekorten zijn voor het ministerie van OCW aanleiding om te proberen de 'stille reserve' weer te interesseren voor een functie in het onderwijs. OCW vraagt het SBO daarvoor het project 'Terug voor de klas' op te zetten. Een groot aantal oud-leraren krijgen een brief om

hun belangstelling voor een baan in het onderwijs te peilen. Afhankelijk van hun mogelijkheden, werkervaring en behoeften, kunnen geïnteresseerden een opfriscursus volgen en zich door een bemiddelingsorganisatie laten begeleiden naar een baan.

Voor deze bemiddeling zet het SBO een regionale infrastructuur op. Veel oud-leraren reageren. Aan het einde van het project in 2002 zijn zo bijna 6000 leraren geplaatst. Nog eens 2000 laten zich door het project inspireren om zelf een baan als leraar te vinden.

3

Professionele ontwikkeling *Verlag van een discussie*

In de opsomming van belangrijke thema's op de onderwijs-arbeidsmarkt, staat de 'professionele ontwikkeling van het onderwijspersoneel' ergens bovenaan. Drie deskundigen wisselen met elkaar van gedachten over dit onderwerp: Simone Walvisch (bestuurslid PO-Raad), Henk Mulders (voorzitter college van bestuur Hogeschool Edith Stein en Expertis Onderwijsadviseurs) en Wouter van der Schaaf (senior stafmedewerker AOb). Dat gebeurt onder de bezielende leiding van Tom Fluitsma (senior adviseur Professionalisering, CAOP).

Wat is een goed voorbeeld van professionaliseren?

Volgens Wouter van der Schaaf biedt de Limburgse Hogeschool Zuyd het personeel de professionele ruimte om zelf met oplossingen te komen voor bepaalde problemen. 'Dat is een dynamiek die mij inspireert. Geef mensen de ruimte, de tijd en de mogelijkheden, en daag ze uit om verantwoordelijkheid te nemen en dan vervolgens ook verantwoording af te leggen.'

Simone Walvisch is van 2004 tot 2008 lid van het college van bestuur van het Openbaar Onderwijs Almere geweest. Dat bestuur van vijftig basisscholen en vier scholen voor het voortgezet onderwijs heeft in die tijd een academische opleidingsschool voor de vo-scholen opgezet. Ook kwamen er nieuwe functies zoals coach, ontwikkelaar en onderzoeker en degenen die deze gingen vervullen, zijn daarvoor



Wouter van der Schaaf



geschoold. Simone Walvisch zegt dat ‘dit heel motiverend heeft gewerkt en een enorme schving heeft gegeven aan de betrokkenen en aan de schoolontwikkeling. Het is een goed voorbeeld van hoe de individuele professionele ontwikkeling kan worden ingebed in de organisatie. Je zoekt als schoolteam ontwikkelperspectief met elkaar en daarbinnen spreek je de ruimte af voor de ontwikkeling van de werknemers.’

Voor Henk Mulders is het onderwijskundig concept van het Carmel College een goed voorbeeld. ‘Dat college maakt serieus werk van functiedifferentiatie. Het staat een bepaald onderwijskundig concept voor ogen en daarvan afgeleid formuleert het competenties die leraren zouden moeten hebben. De afgelopen tien jaar heeft dit geleid tot een geweldige innovatiekracht. Onderwijsvernieuwingen beklijven en de leraren vinden scholing lonen. Wie op het Carmel College



Simone Walvisch



Henk Mulders

investeert in zichzelf en verantwoordelijkheid neemt voor zijn professionele ontwikkeling krijgt de hogere LC schaal en het daarbij behorende werk. Tegelijkertijd zorgt het college ervoor dat de leidinggevenden meegroeien met de professionele ontwikkeling van de leraren en de organisatie. Deze twee zaken moeten volgens mij ook echt parallel met elkaar lopen.'

Welke andere elementen leiden tot een professionele ontwikkeling?

'Het definiëren van de volwassen relatie tussen organisatie en medewerker is belangrijk', reageert Henk Mulders. 'Een volwassen relatie houdt in dat medewerkers een vanzelfsprekende wens hebben om zich professioneel te ontwikkelen en dat de organisatie de mogelijkheden daartoe creëert. Het betekent ook dat de vrijheid van de een niet ten koste

mag gaan van die van de ander. De leidinggevende moet zoeken naar hoe je de volwassen arbeidsrelatie kunt stimuleren en hoe je ervoor zorgt dat medewerkers die afstemming uit zichzelf gaan zoeken.'

Simone Walvisch vindt dat de ideale aanpak voor het primair onderwijs anders is. 'Daar werken leraren veel meer in teamverband. Heel veel scholen hebben aantoonbaar hun taal- en rekenonderwijs verbeterd en zeggen dat de cruciale factor hierin het bespreken van het thema in het team was. Professionaliteit in het primair onderwijs zou je dan ook veel meer in teamverband moeten definiëren, omdat dat tot betere resultaten en meer tevredenheid leidt.' Wouter van der Schaaf herkent dat, maar benadrukt ook dat scholen dit ook moeten faciliteren. 'Laat leraren zélf met hun oplossingen komen. Want zij zijn het die dagelijks het werk verrichten. Maak dus als schoolleiding optimaal gebruik van hun inzicht en creativiteit. Dat gebeurt nog te weinig.'

'Met het invoeren van werken in teams in het voortgezet onderwijs is deels de vakinhoudelijke vernieuwing in de problemen gekomen,' vervolgt Henk Mulders het gesprek. Wouter van der Schaaf trekt de parallel met de stichting Buurtzorg Nederland: 'In de klassieke thuiszorg is er veel management en taaksplitsing maar te weinig verbondenheid met de patiënt. In het nieuwe zorgsysteem hebben medewerkers veel taken en veel zelfsturing en voelen zij zich zeer verbonden met de patiënt. Het moet toch ook voor leraren stimulerend zijn om het werk zelf vorm te geven, er zelf over na te denken en zelf met oplossingen te komen.' Simone Walvisch zou het werk in het onderwijs ook op deze manier rond het kind willen organiseren. Toch ziet ze ook dat de kwaliteit stijgt als leraren met affiniteit voor muziek in alle klassen muzikles geven. 'Het zou idealiter meer een mix moeten worden van dicht bij het kind en van vakmanschap.' Wouter van der Schaaf vindt vooral dat 'de leraar zelf het beste weet hoe je dit kunt invullen'. 'Het beeld is dat de groepsleerkracht alles moet kunnen', is de reactie

van Simone Walvisch. Naar haar mening is het beter om met vakspecialisaties voor bijvoorbeeld aardrijkskunde of geschiedenis te werken, dan met de specialisaties die er zijn voor het jonge en oudere kind.

Hoe speel je in op vergrijzing?

Henk Mulders brengt naar voren dat tussen nu en tien jaar zestig procent van de leraren het onderwijs verlaat en dat de sector te maken krijgt met een gigantische vervangingsvraag. Hij moet concurreren met andere sectoren om aan voldoende leraren te komen. 'We moeten nadenken over de vraag hoe een volwassen professionele organisatie eruit moet zien om een aantrekkelijke werkomgeving te bieden. Ook weten we dat we over tien jaar ongeveer dertig procent van de beroepen niet meer kennen. Dat stelt eisen aan de innovatiekracht van scholen. Hoe borg je nu die kracht en wat kunnen we hierover leren van andere sectoren? Het onderwijs moet over dit type vraagstukken nadenken. In de volwassen arbeidsrelatie hoort verder ook dat de leraar nadenkt over hoe lang hij op een bepaalde plek blijft werken en wat hij moet doen om straks weer naar een andere school te gaan.'

Simone Walvisch vindt mobiliteit ook heel belangrijk. 'Hoe aardig zou het zijn om zo nu en dan van school te veranderen zodat je een andere onderwijskundige invalshoek meemaakt met andere accenten?' Uit ervaring weet zij dat je mobiliteit niet kunt afdwingen, maar op een positieve manier moet stimuleren. 'Het debat over mobiliteit wordt nog te weinig gevoerd', vult Wouter van der Schaaf aan. 'Dat zouden we veel meer op gang moeten brengen.'

Henk Mulders gaat meteen een stapje verder. 'Een schaarse scheikundeleraar besluit zzzp'er te worden en zoekt een school uit die het beste bij hem past. Zo ontstaan door schaarste aan leraren steeds meer hybride arbeidsrelaties die je als sector moet volgen om daarop adequaat antwoord te geven. Met welke aantrekkelijke werkomgeving kan het onderwijs de top van de arbeidsmarkt aantrekken?'

Volgens Wouter van der Schaaf heeft Mulders een punt te pakken. 'Het is heel erg dat de onderwijssector niet voldoende aantrekkingskracht heeft voor de best presterenden in het voortgezet onderwijs om naar een lerarenopleiding te gaan en dat voldoende creatieve, innovatieve mensen kiezen voor het onderwijs.'

Welke aanpakken zetten professionele ontwikkeling in gang?

In het primair onderwijs leiden de trajecten Opbrengricht Werken tot veel enthousiasme. Simone Walvisch: 'Schoolbesturen, directeuren en de teams vinden dat de kwaliteit omhoog moet en zetten gezamenlijk de schouders eronder.'

Henk Mulders ziet ook graag het ambitieniveau omhoog gaan. 'Laat het standaard worden dat iedere medewerker in het primair onderwijs een masteropleiding haalt. De Hogeschool Edith Stein biedt een master 'Leren en innoveren' aan, maar vanuit het primair onderwijs zijn er maar twee aanmeldingen.' Simone Walvisch vindt dat de stimulans hiervoor veel meer vanuit de schoolbesturen moet komen. Door de vaak te kleine basisscholen zit hier de innovatieve kracht.'

Daarnaast ziet zij ook graag een meer natuurlijke relatie tussen werkgeversorganisaties, pabo en beroepsgroep: 'Voor verdere professionalisering hoeven de partijen niet tegenover elkaar te staan maar kunnen zij samen optrekken. 'Mischien ontstaat er een nieuwe dynamiek door de op 1 oktober opgerichte Onderwijscoöperatie voor de ontwikkeling van de beroepskwaliteit en versterking van de positie van de leraar. Werkgevers en werknemers moeten het debat organiseren, onrust creëren en werken aan de versterking van de professionele ontwikkeling', sluit Wouter van der Schaaf hoopvol af.



4

Thema: Diversiteit

Werkgevers en werknemers in het onderwijs zien het belang in van een divers samengesteld personeelsbestand. In de cao's van zowel het primair onderwijs als het middelbaar beroepsonderwijs is zelfs voor werkgevers de verplichting opgenomen een 'zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand' na te streven. Werkgevers moeten kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen bij gelijke geschiktheid voorrang geven.

Ook het Convenant LeerKracht van OCW en de sociale partners streeft naar:

- een betere afspiegeling van het personeelsbestand van de Nederlandse bevolking;
- aanboren van onbenut arbeidspotentieel;
- verhogen van het aandeel vrouwelijke managers, allochtone leraren en mannelijke leraren in het primair onderwijs.

Omgaan met diversiteit

Een evenwichtig personeelsbestand kan een doel op zich zijn, maar er zijn ook argumenten van onderwijskundige aard. Allochtone leraren kunnen goed omgaan met de steeds sterkere divers samengestelde leerlingen- en studentenpopulatie en hun ouders. Ze kennen het milieu beter, kunnen zich beter inleven in de problematiek van deze leerling en zijn goed in staat om ook diversiteit aan te brengen in de didactiek en de lesmethoden. Dat kan het onderwijs aan de leerlingen met een andere culturele achtergrond versterken en daardoor kunnen de resultaten navent toemenen. Vanwege de divers samengestelde leerlingen- en studentenpopulatie horen inmiddels alle leraren te beschikken over de competentie 'kunnen omgaan met diversiteit'.

Ray Ramnewash

AOb, sectorbestuurder voortgezet onderwijs, tot voor kort adviseur Diversiteit bij het CAOP



Hoe kijkt u terug op het thema Diversiteit?

In eerste aanleg was het vooral 'leuk' om meer kleur voor de klas te krijgen. Gaandeweg is de bewustwording gecreëerd dat je niet kunt functioneren zonder de competentie multicultureel vakmanschap: je moet les kunnen geven aan een gekleurde klas.

Dat vergt inzicht. Niet alleen van leraren, ook van management en besturen. Dat inzicht is er gekomen, op scholen en op de lerarenopleidingen.

Over welke activiteit bent u vooral enthousiast?

Een project gericht op leren van andere

sectoren. Leren omgaan met culturele dilemma's speelt niet alleen in het onderwijs. De verschillende sectoren kunnen veel van elkaar leren. Wij hebben bijvoorbeeld veel geleerd van de politie, die al langer het belang van gemengd samengestelde teams onderkent. In 2008 en in 2010 heeft het CAOP grote sectoroverstijgende congressen georganiseerd. Vanaf dat moment werd duidelijk dat naast het onderwijs ook andere sectoren, waaronder de gezondheidszorg, worstelen met culturele dilemma's.

Diversiteit al jaren een thema

Diversiteit is op de onderwijsarbeidsmarkt al jaren een belangrijk thema. Van 1997 tot 2006 is de 'Wet evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs' van kracht. Vervolgens wordt de aandacht voor dit onderwerp verankerd in het 'Convenant professionalisering' en spreken de verschillende partijen streefcijfers af voor het aandeel vrouwen in hogere functies in het onderwijs. De aandacht komt mede voort uit het verwachte tekort aan leidinggevendenden in het onderwijs.

Culturele diversiteit bij onderwijspersoneel heeft sinds 1999 de aandacht van het ministerie. Met het oog op de lerarentekorten maar ook vanwege de groeiende disbalans tussen de witte onderwijsteams en het verkleurende leerlingbestand, is het tijd om allochtone jongeren actief voor het leraarsvak te interesseren.

Het onderwerp 'meer mannen voor de klas' staat sinds 2004 in de schijnwerpers. Het SBO speelt daarin een belangrijke rol, onder meer met het project 'Paboys' (zie ook blz. 26).

Diversiteit in cijfers

Het SBO heeft een diversiteitsmonitor uitgebracht met allerlei cijfers over diversiteit in het onderwijs. In het schooljaar 1999-2000 bedraagt het percentage allochtoon onderwijspersoneel in het basisonderwijs 1,9 procent en in het voortgezet onderwijs 2,3 procent. Voor het primair onderwijs stelt het kabinet zich ten doel het aandeel allochtonen in het personeelsbestand te verhogen van 3,8 procent in 2007 naar 5,7 procent in 2011.

In 2009 bedraagt het aandeel niet-westerse allochtonen in het primair onderwijs 3,7 procent (zie tabel 1). Dat is laag vergeleken met de andere sectoren in het publieke domein. In de gehele publieke sector is het aandeel personeelsleden van niet-westerse afkomst 6,1 procent. In de andere onderwijssectoren zijn de percentages hoger, variërend van 4,7 procent in het voortgezet onderwijs tot 8,9 procent bij de onderzoeksinstellingen.

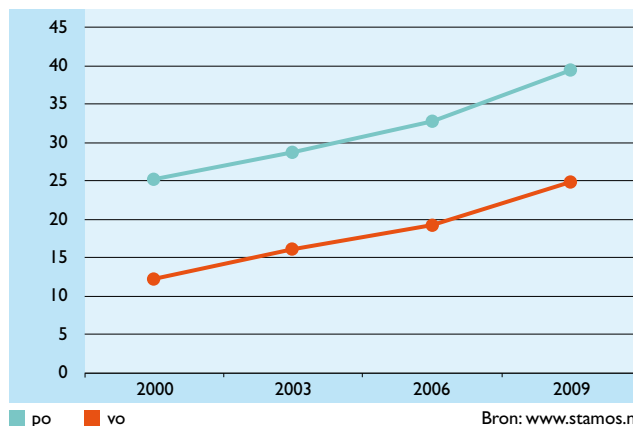
Tabel 1 Ontwikkeling aandeel niet-westerse allochtonen in percentages

Sector	2007	2008	2009
Primair onderwijs	3,8	3,7	3,7
Voortgezet onderwijs	4,1	4,5	4,7
Middelbaar beroepsonderwijs	5,8	5,9	6,1
Hoger beroepsonderwijs	4,1	4,4	4,7
Wetenschappelijk onderwijs	6,8	7,6	8,3
Onderzoeksinstituten	6,8	7,7	8,9
Universitair Medische Centra	7,1	7,4	7,5
Overheidsectoren	5,6	5,9	6,1

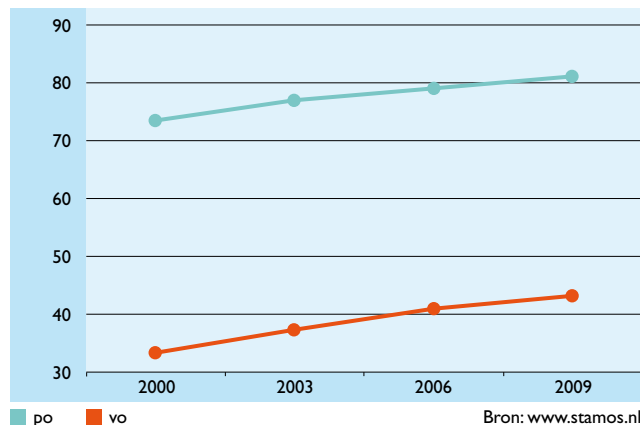
Bron: Trendnota BZK

Het aandeel vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs stijgt in alle onderwijssectoren. In het primair onderwijs bijvoorbeeld, neemt dit aandeel tussen 2000 en 2009 toe van 25 naar bijna 40 procent. Deze stijging hangt samen met de feminisering van het onderwijs; het aandeel vrouwen onder het onderwijzend personeel stijgt ook. Het primair onderwijs heeft in 2009 het hoogste aandeel vrouwen: 81 procent.

Figuur 1 Directie, aandeel vrouwen in percentages



Figuur 2 Leraren, aandeel vrouwen in percentages



Diversitytour 2008, bezoek basisschool

Pabo's

Hoe kunnen pabo's de instroom van mannelijke studenten bevorderen? En hoe voorkomen zij en scholen een vroegtijdige uitval uit opleiding en beroep? Dat zijn de leidende vragen voor onderzoek en pilots binnen het project Paboys.

Na een probleemanalyse ontwikkelen zes pabo's maatregelen om de positie van mannen op de opleiding te versterken. Met deze maatregelen richten zij zich vooral op werving, onderwijsaanbod en de relatie tussen theorie en praktijk. Zo stemmen zij hun voorlichting en de opleiding beter af op mannen. Voor stages zoeken ze scholen waar al relatief veel mannen werken. De pabo's breiden ook de doelgroep in hun voorlichting uit en ze organiseren activiteiten om meer mannen aan de sector te binden.

Full Color

Op verzoek van de minister van OCW wordt het project Full Color opgezet. Het project loopt van 1999 tot 2007 en heeft als doel het vergroten van de arbeidsparticipatie van vooral niet-westerse allochtonen in het onderwijs. De eerste jaren is het project er vooral op gericht om hun instroom in

de lerarenopleidingen te vergroten. Want immers als ze er niet zijn, kunnen scholen ze ook niet aanstellen. Tot 2004 worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

- kennisdesk om intercultureel personeelsbeleid te stimuleren;
- pilots voor allochtone studenten op de lerarenopleidingen;
- mentoring van nieuwe allochtone studenten en leraren;
- ontwikkeling van instrumenten voor intercultureel personeelsbeleid;
- instroomtraject voor Surinaamse onderwijsgevendend;
- 'Eutonos' voor meer kleur in schoolbesturen.

Uit deze eerste jaren komen knelpunten naar voren die te maken hebben met het behouden van studenten op de opleiding. Er is hoge studie-uitval, ze komen moeilijker aan een stage en het beroepsrendement is laag.

Vanaf 2004 ligt de focus op het oplossen van deze knelpunten, onder andere op het oprichten van startersnetwerken en het voeren van campagnes om stages te werven.

De activiteiten van Full Color hebben de kennis over culturele diversiteit in het onderwijs sterk vergroot. Daardoor zijn pabo's, lerarenopleidingen en scholen beter in staat hun intercultureel personeels- en opleidingsbeleid vorm te geven.



Diversitytour 2008, bezoek in de klas basisschool

Leren van experimenten

Om de diversiteit van het onderwijspersoneel te vergroten, zijn de afgelopen jaren verschillende projecten opgezet, zoals 'Full Color' voor meer allochtoon onderwijspersoneel en 'Paboys' voor meer mannen op de pabo.

De kennis en ervaringen die dit soort projecten opleveren, leiden tot vervolgvactiteiten voor specifieke knelpunten.

Zo verschuift de focus van instroom en behoud van allochtone studenten op de pabo en lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs naar de positie van allochtone leraren

Rubina Boasman

adviseur Diversiteit CAOP,
voor het SBO projectleider van Full Color



Kunt u iets vertellen over de ontwikkelingen na Full Color?

Met de instroom van biculturele studenten in het hoger onderwijs gaat het nu veel beter maar de studie afmaken is nog altijd moeilijker. Tot voor kort gingen docenten als vanzelfsprekend uit van de witte student die zelf zijn weg kan vinden in de academische omgeving. Tegenwoordig houden zij al meer rekening met jongeren die als eersten van de familie gaan studeren. Studenten komen vaker uit een ongeletterd milieu, ouders zijn niet in staat om hen te steunen in hun studie. Studenten blijven vaker thuis wonen. Meisjes mogen vaak niet op kamers wonen en dragen thuis deels verantwoor-

delijkheid voor het gezin. Dat besef leidt tot meer aandacht voor wat jongeren extra nodig hebben om hun studie tot een goed einde te brengen.

Wat zijn grote obstakels voor de studenten in het hoger onderwijs?

Soms wordt al te gemakkelijk gezegd: 'Deze student is niet geschikt voor de studie', terwijl er nog onvoldoende zicht is op de kwaliteit van de begeleiding door de docent. Als je bijvoorbeeld tegen een witte student zegt: ga op zoek naar een stageplaats, ga je er als docent van uit dat die student zijn weg vindt en zijn netwerk inzet. Biculturele studenten beschikken vaak niet over een

dergelijk zelfde netwerk. Dat geldt ook voor studenten die hier geboren zijn en de taal goed spreken. Als student moeten ze zich toegang zien te verschaffen tot een witte wereld. Die zit vaak niet te wachten op stagiairs die hun levensovertuiging uitdragen in kleding of baardgroei.

Het helpt dus al veel wanneer de docent beseft dat biculturele studenten met heel andere vragen zitten dan witte studenten.

Waar houdt u zich nu mee bezig?

Op dit moment krijg ik veel verzoeken van hogescholen en universiteiten. Zij zien de hoge uitvalspercentages en beseffen dat zij daaraan moeten werken. Op de hogere opleidingen groeit de behoefte om de eigen culturele sensitiviteit te ontwikkelen. Daarom willen zij hun docenten trainingen aanbieden. Culturele en sociaal-economische verschillen bestáán. Het is tijd om daar de antenne op te richten.'

op de scholen. Het blijkt dat scholen vaak geen beleid ontwikkelen voor het werken in of de aansturing van multiculturele teams. Het is vooral de visie van de schoolleider die bepaalt of diversiteit een thema is.

Daarom wordt, als vertrekpunt voor het ontwikkelen en ondersteunen van diversiteit in het onderwijs, aansluiting gezocht bij andere sectoren en bij ervaringen in het buitenland. Het SBO richt zich, geïnspireerd door ervaringen in het onderwijs in Londen en bij de politie hier, meer op het stimuleren van multicultureel vakmanschap. Hierbij staat de leraar als professional op een multiculturele school cen-

traal. Investeren in het ontwikkelen van multiculturele competenties bij alle onderwijsgeevenden van de pabo's, leraaropleidingen en scholen in de grote steden helpt de leerprestaties van leerlingen en de sfeer in onderwijsteams te verbeteren.

Blijvende aandacht voor feminisering en culturele diversiteit

Uit cijfers van het SBO blijkt dat de feminisering in het primair onderwijs blijft toenemen en het aandeel allochtone leraren vaak achterblijft. Het diversiteitsbeleid zal zich de

Simon Steen

directeur Verenigde Bijzondere Scholen,
oud-bestuurslid SBO en lid Programmaraad



U hebt het onderwerp diversiteit altijd een warm hart toegedragen.

Waarom?

Wanneer mensen met verschillende achtergronden, met andere interesses, jong en oud, met elkaar samenwerken, maakt dat het team sterker. Een divers samengesteld personeelsbestand geeft de organisatie dynamiek en kracht. Daarom is het goed dat het SBO van diversiteit een thema heeft gemaakt.

Diversiteit is een belangrijk uitgangspunt voor alle arbeidsorganisaties, maar in het onderwijs in het bijzonder: je laat jonge mensen zien dat iedereen ertoe doet. En

dat je van iedereen weer iets anders kunt leren.

Het zit in de mens om op zoek te gaan naar zijn gelijke, naar herkenning. Je moet dus draagvlak zien te krijgen voor een divers samengesteld team. Dat doe je door de toegevoegde waarde te laten zien. Daarom vind ik het van groot belang dat het SBO zich heeft ontwikkeld tot kenniscentrum. Er is zoveel kennis opgebouwd dat we veel kunnen leren van de ervaringen van anderen: hoe pak je het aan, waar moet je nog aan werken, op welke weerstanden kun je stuiten.

Welke ontwikkelingen voorziet u in de toekomst en welke rol kunnen sociale partners daarin spelen?

In het huidige politieke klimaat is integreren en inburgeren iets dat je zelf doet: eigen verantwoordelijkheid. Het komt nu meer dan ooit aan op bedrijven en sociale partners. De rol van sociale partners is ervoor te zorgen dat bedrijven en instellingen zich bewust worden van de voordelen van een divers samengesteld personeelsbestand. Bovendien moeten bedrijven en instellingen zich realiseren hoeveel talent ze laten liggen als ze niet werven onder biculturele Nederlanders. Anders snijden ze zichzelf, in tijden van personeelskrapte, in de vingers.

komende jaren moeten richten op deze twee knelpunten. Aanbevelingen uit het evaluatierapport van Full Color zijn:

- promoot de pluspunten van allochtone leraren (in opleiding);
- ondersteun het invoeren van diversiteit in het curriculum;
- zorg dat studenten in staat zijn om les te geven aan divers samengestelde klassen;
- zorg voor beter cijfermateriaal en voorkom te vage verhalen;
- organiseer bijeenkomsten over nieuwe kennis en deel dat met het netwerk;
- intensiveer de begeleiding van allochtone studenten;

- ontwikkel op scholen en opleidingen draagvlak voor het invoeren van intercultureel personeelsbeleid.

Als na 2007 het pilotproject Paboys wordt afgesloten, zetten vrijwel alle pabo's hun activiteiten voort. Zij geven aan dat ze over onvoldoende kennis en middelen beschikken om de effecten van de ingezette maatregelen systematisch in kaart te brengen. Zij achten het zinvol dat hiervoor op centraal niveau instrumenten te ontwikkelen. Ook benadrukken de pabo's het belang van onderling kennis te delen. Zij willen graag de intervisie voortzetten en het onderwerp (breder) op de agenda van de Regionale Platforms voor de Onderwijsarbeidsmarkt zetten.

5

Thema: Samenwerken in de regio

Samenwerken levert veel voordelen op

Wanneer schoolbesturen met elkaar samenwerken op de regionale onderwijsarbeidsmarkt, levert dat veel voordelen op. Met gezamenlijk arbeidsmarktbeleid maakt onderlinge concurrentie plaats voor een betere personeelsvoorziening in de regio.

Als schoolbesturen bijvoorbeeld kiezen om samen de vervangingsproblematiek met een vervangerspool voor de hele regio aan te pakken, dan kunnen zij de vaak nog jonge leerkrachten voor de regio behouden.

Schoolbesturen en lerarenopleidingen die samenwerking intensiveren, kunnen weer het 'opleiden in de school' beter vormgeven.

Regionale aanpak is nodig

Vanwege de algemene voordelen van samenwerken pleit het SBO voor regionalisering omdat de onderwijsarbeidsmarkt een sterk regionaal karakter heeft. Landelijk beleid alleen is niet voldoende. Tussen de regio's bestaan kwantitatieve verschillen. De ene regio heeft te maken met een tekort aan goed gekwalificeerd personeel terwijl in de andere regio sprake is van een overschot, bijvoorbeeld door dalende leerlingenaantallen. Er zijn ook kwalitatieve verschillen tussen regio's. Bijvoorbeeld in aantallen bevoegden, in doorstroom naar leidinggevende functies of in leeftijdsopbouw van het personeel. Daarom heeft elke regio zijn eigen aanpak nodig om de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt te verbeteren.

Henny Steenbergen

senior adviseur CAOP, voor het SBO projectleider Regionale Platforms voor de Onderwijsarbeidsmarkt



Waarom zijn de regionale platforms zo belangrijk?

Het goede van de platforms is dat schoolbesturen over hun eigen muren heenkijken. Samen met partners, zoals lerarenopleidingen en pabo's, kijken ze naar problemen en naar manieren om die aan te pakken. De platforms zien de onderwijsarbeidsmarkt als een gemeenschappelijk belang. Je kunt het niet alleen, maar je staat er ook niet alleen voor.

Schoolbesturen ervaren dat ze samen meer kunnen bereiken. Door bijvoorbeeld met elkaar een vraag aan een lerarenopleiding te formuleren, tillen ze het probleem naar een hoger niveau.

Doordat scholen en schoolbesturen meer onderling contact hebben, wisselen ze vaker praktijkervaringen uit. Ze leren dus meer van elkaar. Dat heeft de afgelopen zes jaar bijvoorbeeld geholpen om meer zij-instromers aan te nemen. Doordat schoolbesturen elkaar vertellen dat hun zij-instromers goed bevallen, kan koudwatervrees worden weggenomen.

Wat kan regionale samenwerking verder versterken?

Landelijke partners, zoals het ministerie, zouden meer ruimte moeten bieden om maatregelen op regionale wijze in te vullen, in plaats van een centrale Haagse maatregel

af te kondigen die niet past bij de bestaande regionale structuur.

Wat zijn randvoorwaarden om de platforms in stand te houden?

Ieder platform is anders. Het is belangrijk dat ze zelf hun agenda bepalen en hun eigen prioriteiten stellen.

Verder is het noodzakelijk dat er in de regio een of twee mensen zijn die de kar trekken. Dat moeten mensen zijn met ideeën, die deze ook kunnen overbrengen en ervoor zorgen dat er vervolgens iets gebeurt.

Deelnemende partijen moeten zich niet beperken tot uitwisselen, ze moeten hardop uitspreken dat ze samen iets concreets willen doen, oppakken, bereiken. Ook belangrijk is een open mind: denk in kansen, niet in bedreigingen. Durf open te zijn en kijk naar wat regio en onderwijs nodig hebben.

Rond 2000 zijn er grote tekorten aan leraren, zowel in het primair als in het voortgezet onderwijs. Ook dan al zijn er tekortregio's en overschotregio's. Landelijke maatregelen werken niet altijd en overal even goed. Zo is het bijvoorbeeld niet zinvol herintreders en zij-instromers te werven voor het basisonderwijs in Friesland waar immers voldoende onderwijspersoneel voor handen is.

Het SBO kiest vanaf die tijd voor regionale aanpak van de arbeidsmarktproblemen in het onderwijs. Het gaat actief schoolbesturen en lerarenopleidingen benaderen voor het oprichten van Regionale Platforms voor de Onderwijsarbeidsmarkt. Daarbij stimuleert het regionale partijen deze

samenwerking zelf op maat in te vullen. De platforms verschillen in grootte, reikwijdte en in de mate waarin hun structuur in de regio is verankerd.

Regionale convenanten

Vanaf 2002 zet het SBO regionale convenanten in om samenwerking te bevorderen en te formaliseren. Daarin leggen partijen vast hoe ze het goed functioneren van de onderwijsarbeidsmarkt gaan bevorderen, door als regionaal platform concreet samen te werken aan kwantiteit en kwaliteit van het onderwijspersoneel.

Schoolbesturen en opleidingsinstellingen kunnen naar

wens andere partijen bij het convenant betrekken, zoals regionale opleidingscentra (roc's), gemeenten, provincies en werknemersorganisaties.

Voor primair en voortgezet onderwijs worden afzonderlijke convenanten afgesloten.

Het ministerie van OCW stimuleerde de regionale aanpak vanaf 2003 door het SBO middelen te geven om het regionale netwerk uit te breiden. Daarnaast worden arbeidsmarktmiddelen en subsidies regionaal ingezet voor activiteiten van de platforms.

Het aantal Regionale Platforms voor de Onderwijsarbeidsmarkt is gestaag gegroeid. Medio 2011 zijn er 49 platforms: 29 in het primair onderwijs en 20 in het voortgezet onderwijs.

Jelle Kaldewaij en Peter Lorist,

*voorzitter en secretaris van het Regionaal Platform
Onderwijsarbeidsmarkt vol/bve, regio Utrecht*

'Op de terreinen van onze projecten kun je onmogelijk per afzonderlijk bestuur een impuls geven en de uitkomsten verankeren. De regionale samenwerking levert voldoende massa in expertise en aantallen docenten om de projecten vruchtbaar uit te voeren en vooral om de resultaten structureel te kunnen verankeren in het bestaande personeels- en opleidingsbeleid van alle betrokkenen.' Uit: 'Samenwerken in de praktijk', SBO, 2009.

Arbeidsmarktinformatie op maat

Om regionaal arbeidsmarktbeleid te kunnen voeren, is het cruciaal zicht te krijgen op de ontwikkelingen die zich voordoen in de regio. Bijvoorbeeld inzicht in de samenstelling van het personeelsbestand en de leerlingenpopulatie en in het aanbod van potentieel onderwijspersoneel.

Het SBO zet zich ervoor in om platforms zo goed moge-

lijk te voorzien van arbeidsmarktinformatie op maat. Op zijn initiatief worden in 2008 regionale analyses opgesteld voor alle afzonderlijke regionale platforms. Die rapporten tonen de ontwikkeling in werkgelegenheid vanaf 2001, zoals aantal fte, aantal personen, aanstellingsomvang en de verhouding man/vrouw.

Andere gegevens die het SBO in kaart brengt, zijn:

- het aandeel 55-plussers bij diverse vakgebieden, om zicht te krijgen op de vervangingsvraag in het voortgezet onderwijs als gevolg van vergrijzing;
- de vacatureontwikkeling, om mogelijke krapte op de regionale arbeidsmarkt inzichtelijk te maken;
- de prognoses van regio's op basis van Mirror, het ramingsmodel van OCW.

De figuur op de volgende pagina toont voor 25 platforms de procentuele stijging van het arbeidsvolume van leraren in de periode 2001 tot 2008. De grote verschillen tussen de onderwijsarbeidsmarkt per regio maken verschillen in aanpak en arbeidsmarktbeleid noodzakelijk.

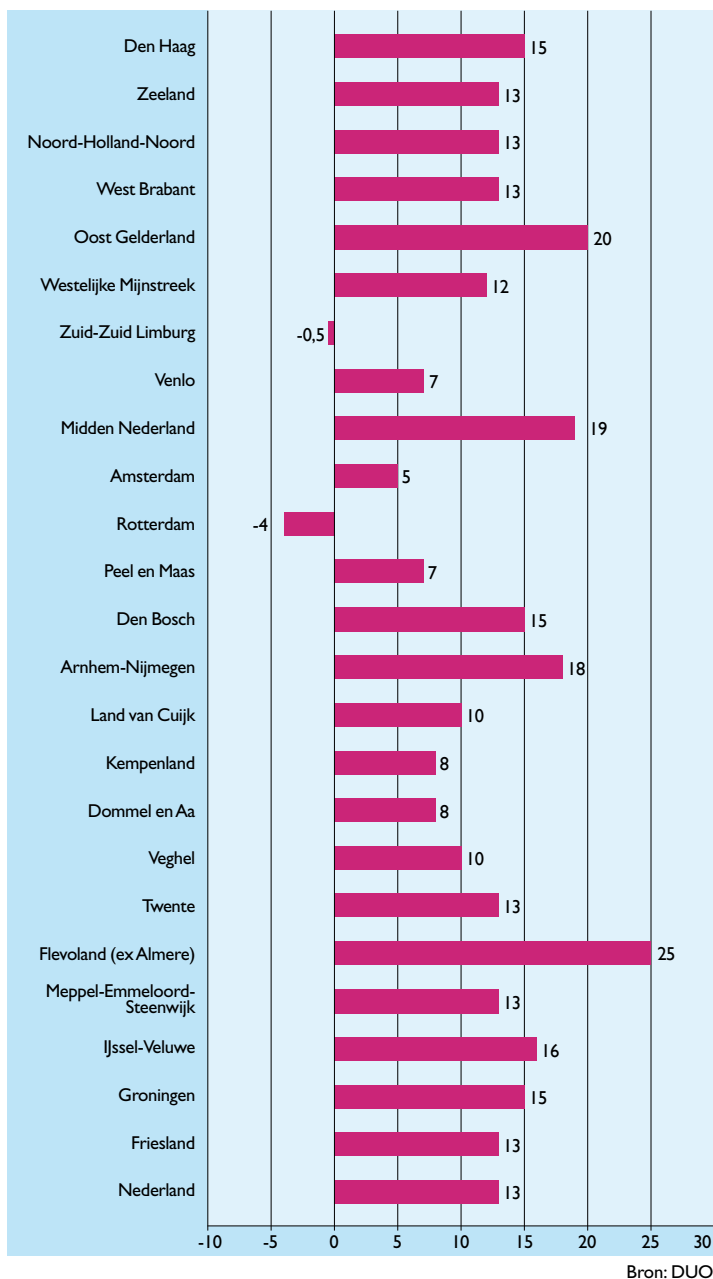
Risicoregio's

OCW analyseert in 2008 de regionale verschillen in de lerarentekorten en benoemt elf risicoregio's in het voortgezet onderwijs. In deze risicoregio's worden in de nabije toekomst de grootste tekorten aan leraren verwacht.

Het gaat om de steden: de G4 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht), Almere en de RBA-gebieden Flevoland, Zuidelijk Noord-Holland, Rijnstreek, Haaglanden, Rijnmond en IJssel/Veluwe.

Deze regio's hebben meer vacatures en vaak ook meer onbevoegde leraren dan andere regio's. De risicoregio's krijgen middelen om de eigen arbeidsmarkt knelpunten te verminderen. Daarvoor stelt iedere regio een activiteitenplan op. Het SBO ondersteunt de regio's bij uitvoering van deze plannen.

Figuur 3 Arbeidsvolume docenten in fte in primair onderwijs
(% stijging 2008 t.o.v. 2001)



Deelnemers bijeenkomst Professionalisering in het onderwijs 2009

Activiteiten in de regio

Vanaf begin 2002 komen er elk jaar nieuwe Regionale Platforms voor de Onderwijsarbeidsmarkt bij. Vaak initieert het SBO regionale samenwerking tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen wat leidt tot het afsluiten van een regionaal convenant. Zogenaamde regiocoördinatoren zijn aanwezig bij platformvergaderingen en ondersteunen zo nodig arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktactiviteiten. Veel regio's organiseren activiteiten om arbeidsmarktknelpunten te verminderen. Voor uitwisseling van kennis en ervaringen tussen verschillende regio's organiseert het SBO sinds 2005 jaarlijks vier tot zes discussiebijeenkomsten over actuele thema's voor regionale platforms.

Regionale personeelscentra

Verschillende regio's zetten, vaak met hulp van het SBO, personeelscentra op voor het primair onderwijs. Deze centra bieden in de meeste deelnemende regio's adequate vervanging bij ziekte en meer mobiliteitsmogelijkheden tussen schoolbesturen.

Ook het behoud van nieuwe pabo-afgestudeerden en talentvolle onderwijskrachten voor de regio is een belangrijke verdienste. Nu vervangingen in de meeste regio's soepel verlopen, breiden de centra veelal hun dienstenpakket op ander personeelsgebied uit.

Liesbeth Verheggen

dagelijks bestuurder AOb



Hoe ziet u de toekomst van regionale platforms?

Regionale platforms worden in de toekomst alleen maar belangrijker. De gevolgen van krimp bijvoorbeeld, zijn regionaal heel divers. Het vergt maatwerk om schommelingen te kunnen opvangen en te anticiperen op ontwikkelingen in de regio. Daarvoor is het nodig dat niet alleen werkgevers

en opleidingen regionaal aan tafel zitten, maar ook werknemers.'

Welke rol is er weggelegd voor vakbonden?

Wat de AOb betreft, zijn werknemers samen met opleidingen en werkgevers verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs.

Hoewel werkgevers- en werknemersorganisaties samen de arbeidsmarktmiddelen beheren waaruit de ondersteuning van de regionale platforms wordt bekostigd, zitten we in de regio's nog nauwelijks samen aan tafel. Dat komt doordat we bepaalde beelden van elkaar hebben. Die moeten we veranderen.

Het is noodzakelijk om werknemersvertegenwoordigers te betrekken bij de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het regionale arbeidsmarktbeleid. Als sociale partners kunnen we daar samen afspraken over maken, maar het zijn uiteindelijk de regio's die de samenwerking invullen, afhankelijk van lokale behoefte.'

Motie Dittrich

De Tweede Kamer neemt eind 2005 de motie Dittrich aan. Deze motie beoogt met een combinatie van maatregelen oplossingen te bieden voor gelijktijdige lerarenoverschotten in het primair onderwijs en lerarentekorten in het voortgezet onderwijs.

Het primair onderwijs krijgt de mogelijkheid om pas afgestudeerden van de pabo boventallig aan te stellen. Ook wordt doorstroom van leraren gefaciliteerd van het primair naar het voortgezet onderwijs.

De uitvoering van de motie verloopt via de regionale platforms, met ondersteuning van het SBO.

Toekomst

Het SBO heeft voorjaar 2011 een bijeenkomst georganiseerd over de toekomst van regionale samenwerking op de onderwijsarbeidsmarkt.

Het goede nieuws is dat sociale partners in het primair

onderwijs de regionale platforms blijven ondersteunen. In het verlengde daarvan willen zij betrokkenheid van werknemersorganisaties en medezeggenschap bij de regionale platforms versterken.

Het ministerie van OCW stelt vanaf 2012 extra middelen beschikbaar voor professionalisering. Bijvoorbeeld om intervisie tussen leraren te organiseren, een activiteit die zich bij uitstek leent om op regionaal niveau te organiseren. Ook meldt het ministerie tijdens de bijeenkomst dat regionale verschillen mogelijk zijn in de gewenste competenties van leraren:

- omgaan met allochtone leerlingen vergt specifieke kwaliteiten van leraren in grote steden;
- kleine scholen, vooral in de kleinere dorpen, moeten vaak combinatieklassen vormen van meerdere leerjaren. Pabo's in de betreffende regio's zouden aan specifieke regionale competenties meer aandacht kunnen besteden.



SBO-workshop

In de regio Utrecht wordt een pilot gehouden om de mogelijkheden van regionale datarapportages over de onderwijsarbeidsmarkt te onderzoeken. Afhankelijk van de uitkomsten gaat het ministerie het ramingenmodel Mirror uitbreiden met een regionale component.

Kees Booij,

een voortrekker van De Rode Loper

'In de strijd tegen het lerarentekort is De Rode Loper, een samenwerkingsverband van vo-scholen in de regio Haaglanden, in korte tijd een vanzelfsprekendheid geworden. Voorheen kon je als scholen ook samen afspraken maken, maar vervolgens keek iedereen naar elkaar en daar bleef het vaak bij. Nu kijkt iedereen meteen naar De Rode Loper en maakt de regiegroep er snel werk van.'
Uit: 'Samenwerken in de praktijk', SBO, 2009.

Kennisdeling en feiten op een rij

Het SBO heeft voorjaar 2011 een kort onderzoek uitgevoerd onder platforms in het primair en het voortgezet onderwijs. In beide sectoren verwachten de partners komende jaren te gaan samenwerken op de terreinen professionalisering, opleiden voor de regio en strategische personeelsplanning. Afhankelijk van de ernst van personele knelpunten willen zij ook samenwerken aan meer mobiliteit, verminderen van concurrentie tussen scholen en het oplossen van wervingstekorten en personele overschotten. Bijna iedereen noemt 'kennis delen' en 'feiten op een rij krijgen' als gewenste samenwerkingsactiviteiten. Vooral het voortgezet onderwijs wil samenwerken in de vorm van projecten, onderzoek, besluitvorming en het ontwikkelen van beleid.

Voor continuering van regionale samenwerking geven de meeste platforms aan dat ze een kennismakelaar nodig hebben en moeten kunnen beschikken over regionale arbeidsmarktinformatie. Ook extra financiering en ondersteuning zijn gewenst.

6

Thema: Lerarentekorten en -overschotten

Groot knelpunt

Onderwijs is mensenwerk. Goed onderwijs staat of valt met de beschikbaarheid van voldoende, goed gekwalificeerd personeel. Deze beschikbaarheid staat onder druk sinds eind jaren negentig. Scholen hebben moeite hun vacatures te vervullen en de komende 'grijze golf' lijkt dit probleem alleen maar te verergeren.

Als grootste knelpunt op de onderwijsarbeidsmarkt in de afgelopen tien jaar vormt het lerarentekort een belangrijke aanleiding voor veel activiteiten van het SBO.

Omslag op de onderwijsarbeidsmarkt

Zijn het ten tijde van de oprichting van het SBO nog de werklozen, 'de wachtgelders' in de onderwijssector die alle aandacht krijgen, vanaf eind jaren negentig slaat de onderwijsarbeidsmarkt om en is er een tekort aan leraren. Vooral

het primair en het voortgezet onderwijs hebben hier last van.

In het basisonderwijs zorgen lerarentekorten voor grote problemen. Aanvankelijk vooral bij tijdelijke vervanging, later ook structureel. Ook het tekort aan schoolleiders in het primair onderwijs is aanzienlijk. Klassen worden soms naar huis gestuurd, omdat er geen leraar is. De maatschappelijke verontwaardiging is groot. De minister wordt door de Tweede Kamer ter verantwoording geroepen.

In het voortgezet onderwijs ontstaan eveneens grote lerarentekorten, eerst vooral voor specifieke vakken, later in vrijwel alle vakken. De andere onderwijssectoren hebben veel minder moeite om de vacatures te vervullen, maar de vijver waarin zij vissen is ook veel groter. In het primair onderwijs en in het voortgezet onderwijs moeten leraren een onderwijsbevoegdheid hebben.



Bijeenkomst Combinatiefuncties, paneldiscussie met toenmalige staatssecretarissen Ahmed Aboutaleb (SZW) en Sharon Dijksma (OCW)

Oorzaken tekorten

Waarom voldoet het aanbod van onderwijspersoneel niet aan de vraag? De oorzaken zijn verschillend en de situatie per sector ook:

- In de eerste plaats heeft de economische conjunctuur een hele grote invloed op de onderwijsarbeidsmarkt. Tijdens de hoogconjunctuur van eind jaren negentig bieden veel minder leraren zich aan en ook velen werken buiten het onderwijs.

Vanaf 2002 heerst in Nederland weer een laagconjunctuur. Het gevolg is dat het onderwijs weer een aantrekkelijke sector is om in te werken.

Daarna neemt de economische groei langzamerhand weer toe, en daarmee ook het lerarentekort. Tot 2008, wanneer de economie in een diepe crisis belandt. Die

crisis zorgt op de onderwijsarbeidsmarkt weer voor verlichting.

- Een andere belangrijke oorzaak voor de tekorten is het onevenwichtige personeelsbestand. Door het hoge percentage oudere medewerkers is de jaarlijkse vervangingsvraag groot. Het voortgezet onderwijs heeft daar op dit moment veel meer last van dan het primair onderwijs. Het aanbod van lerarenopleidingen is te klein om aan die vervangingsvraag te voldoen.
- In de tijd van de grote lerarentekorten in 2001 spelen nog andere oorzaken, waaronder stijgende leerlingenaantallen en klassenverkleining in het primair onderwijs en grote verschillen in aanbod aan leraren per vak in het voortgezet onderwijs. Ook het negatieve imago van het beroep speelt het onderwijs parten.

Cor van Dam

senior adviseur CAOP, voor het SBO
themacoördinator lerarenopleidingen



Zijn er initiatieven die een positievere aandacht in de media verdienen?

In mijn ogen wordt het fenomeen 'zij-instroom' vaak verkeerd belicht in de media. Zij-instromers hebben daarin vaak een negatieve klank. Toch zijn er velen die het heel goed doen. Uit onderzoek blijkt dat als schoolbesturen op een goede manier omgaan met zij-instromers, zij een uitstekende rol kunnen vervullen.

Mijn stelling is dat we het gesloten onderwijsstelsel meer moeten openstellen voor buitenstaanders. Wellicht met een vast percentage van de bezetting, ongeacht

tekorten of overschotten. Zij-instromers kunnen enorm veel toevoegen aan het onderwijs, zowel in het primair onderwijs als in het voortgezet onderwijs. Als we de deuren openzetten voor de zij-instroom kan dat het onderwijs positief beïnvloeden. Er komen andersoortige kwaliteiten de school binnen en het is goed voor de doorstroming.

Wat zou u lerarenopleidingen mee willen geven?

De uitdaging is ook dat lerarenopleidingen samen met de scholen veel meer maatwerkopleidingen gaan leveren. Het komt

nog te vaak voor dat goede kandidaten voor hun diploma een eindeloos traject moeten volgen, terwijl ze onderdelen van de opleiding al lang beheersen. Daar is nog een wereld te winnen.

Meer wegen gaan leiden naar het leraarschap. Studenten kunnen op steeds meer manieren hun diploma halen, bijvoorbeeld de tweedegraads onderwijsbevoegdheid via de educatieve minor op universiteiten.

Opleidingen gaan zich meer specialiseren in verschillende categorieën leraren: voor vmbo; havo/vwo; onderbouw basisonderwijs en bovenbouw basisonderwijs.

De kwaliteit van opleidingen gaat omhoog, bijvoorbeeld door landelijke toetsen taal en rekenen. Dat heeft een positief effect op imago en instroom: een ander type, hoger opgeleide leerlingen zal voor de lerarenopleiding kiezen.

Als sneeuw voor de zon

Vrijwel al deze tekorten verdwijnen vanaf ongeveer 2003 als sneeuw voor de zon. Het primair onderwijs blijft alleen nog kampen met een tekort aan directeuren en het voortgezet onderwijs met tekorten in bepaalde vakken. Omdat opnieuw tekorten worden voorspeld, lopen de projecten om die te bestrijden door.

In de volgende jaren neemt de krapte inderdaad weer langzaam toe. In het voortgezet onderwijs meer dan in het primair onderwijs, in de Randstad en de grote steden meer dan in de overige regio's. De verschillen tussen regio's zijn groot, er ontstaan zelfs krimpregio's met een lerarenoverschot.

Lerarentekorten in cijfers

Om de ontwikkeling in lerarentekorten te monitoren, meet het ministerie van OCW jaarlijks de openstaande vacatures in het onderwijs. Tabel 2 geeft de ontwikkeling in het aantal vacatures vanaf 2001 weer. Helaas is de meetmethode vóór 2001 anders dan daarna, zodat de uitkomsten niet met elkaar te vergelijken zijn en niet in de tabel zijn opgenomen. Uit de gegevens over de periode vóór 2001 blijkt wel dat 2001 voor het primair en het voortgezet onderwijs het 'topjaar' is. Van 1999 tot 2001 neemt het aantal openstaande vacatures snel toe. Tabel 2 laat zien dat het aantal openstaande vacatures na 2001 ook weer heel snel afneemt om daarna, tot de recente economische crisis, weer langzaam te groeien.

Tabel 2 Openstaande vacatures in voltijdbanen

Schooljaar	01/02	02/03	03/04	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11
Primair onderwijs										
leraren	1.300	1.030	310	210	190	330	410	670	320	200
Voortgezet onderwijs										
leraren	500	370	250	180	150	320	400	160	210	210

Bron: Arbeidsmarktbarometer po en vo

Zij-instroomproject en oriëntatie op management

Vanaf januari 2000 moet de Interim-wet zij-instroom leraren bevorderen dat personen uit andere beroepen kiezen voor een carrière in het onderwijs. Deze wet maakt het mogelijk dat hbo- en wo-opgeleiden uit andere sectoren zonder lesbevoegdheid overstappen naar het onderwijs. Een assessment moet uitwijzen of de kandidaat geschikt is om direct les te geven en hoeveel aanvullende scholing en begeleiding nog nodig is. De zij-instromer moet binnen twee jaar na aanstelling zijn bevoegdheid halen. De school kan een vergoeding krijgen voor de opleidings- en vervangingskosten.

Tot 2004 voert het SBO de regie over het project zij-instroom. Drie bemiddelingsorganisaties zijn gecontracteerd om zij-instromers aan te trekken en te bemiddelen. Het SBO stuurt deze organisaties aan en monitort hun werkzaamheden.

De cijfers over het aantal hoger opgeleiden uit andere sectoren dat daadwerkelijk is overgestapt naar het onderwijs, zijn niet eenduidig. Wel is duidelijk dat de top van de zij-instroom

in het primair en het voortgezet onderwijs ligt tussen 2002 en 2004 en dat de aantallen aanzienlijk lager zijn dan werd verwacht: honderden in plaats van duizenden. Na 2004 daalt het aantal zij-instromers flink. De laatste jaren neemt hun aantal in het voortgezet onderwijs weer toe. Het SBO heeft in 2008 het onderzoek 'Het managen van verwachtingen' over zij-instromers uitgebracht. Uit deze titel spreekt al dat als scholen en onderwijsteams de komst van zij-instromers goed managen, hun intrede succesvoller is. De verwachtingen moeten aan beide kanten reëel zijn.

Oriëntatie op management

Veel regio's voelen in 2004 al geen lerarentekort meer in het primair onderwijs. Dat geldt niet voor het tekort aan schoolleiders, dat alleen maar toeneemt. Het SBO zet hiervoor meerdere projecten op, zoals 'Oriëntatie op management'. Dit project moet leerkrachten de mogelijkheid bieden te onderzoeken of zij zich kunnen ontwikkelen tot leidinggevende in het primair onderwijs. Jaarlijks kunnen vier regio's daaraan participeren. Per regio kunnen vijftien mensen deelnemen aan een tweedaagse oriëntatie en een competentieanalyse. Het oriëntatietraject kan vervolgens uitmonden in een kweekvijvertraject voor schoolleiders.

Marc Vermeulen

directeur IVA, lid van de
Programmaraad SBO



Is er nu wel of geen lerarentekort?

Er is wel sprake van een lerarentekort. Misschien niet als je alleen naar kwantiteit kijkt, maar je moet ook kwaliteit erbij betrekken.

Alle factoren overwegend, blijkt de kwaliteit van het onderwijs wel degelijk samen te hangen met de kwaliteit van de leraar. Dat zie je bijvoorbeeld ook aan de effectiviteit van verschillende onderwijsstelsels. In landen waar hoge eisen aan leraren worden gesteld, is die effectiviteit het grootst.

Wat moet komende jaren gebeuren en welke rol hebben sociale partners daarin?

We moeten nu echt een kwaliteitsstap maken en definitief investeren in hogere kwaliteit van lerarenopleidingen. We willen immers de beste mensen voor de klas. En je

moet je wel realiseren dat we, van wat we nu doen, pas over vijftien jaar de vruchten plukken. Het veelgeprezen Finland bijvoorbeeld, heeft (overigens in navolging van de Oost-Duitsers) al in 1970 gekozen voor leraren op masterniveau en pas in de loop van de jaren negentig ging je daar resultaat van zien.

Het lerarenbeleid wordt te veel gedomineerd door korte termijnafwegingen. Daardoor schuiven we de hete aardappel voortdurend voor ons uit.

Ik vraag mij in toenemende mate af of het niet beter zou zijn de lerarenopleidingen uit de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) te halen en een aparte status te geven, vergelijkbaar met de militaire academie.

Pabo's voldoen aan de eisen die aan hbo-

opleidingen worden gesteld. Ze passen in dat stelsel. Maar om de leraren van de toekomst te kunnen opleiden, is meer nodig. Je moet bijvoorbeeld kunnen selecteren aan de poort. En wanneer politiek en sociale partners invloed willen uitoefenen op lerarenopleidingen, hebben ze juridisch geen poot om op te staan.

Je zou de lange termijnagenda kunnen beginnen met een apart statuut voor lerarenopleidingen. Daarin regel je het geld, strengere eisen, enzovoort.

De pabo is een heel ander soort opleiding dan bijvoorbeeld recreatiemanagement, maar als onderdeel van een dergelijke hele grote hogeschool komt dat onvoldoende tot zijn recht. Er is een ander voorzieningstelsel voor nodig, maar als je dat zegt, verschiet iedereen van kleur. Begrijpelijk, je zou dan de studenten aan lerarenopleidingen, een zesde van het totaal, onder een apart regiem moeten plaatsen en dat is een grootschalige ingreep. Maar zolang men terugschrikt voor dramatisch beleid, komt er niets in beweging.

Zij-instromers en andere nieuwe leraren

Het SBO is betrokken bij veel projecten voor het oplossen van lerarentekorten. Een deel daarvan richt zich op het openstellen van de vrij gesloten onderwijsarbeidsmarkt voor niet-traditionele groepen, zoals zij-instromers en allochtonen. Ook gaan ze over mogelijkheden om het onderwijs anders te organiseren zodat er minder leraren

nodig zijn. Bijvoorbeeld door meer onderwijsassistenten in te zetten.

Het ene project is succesvoller dan het andere. Anders dan het succes van het eerdergenoemde project 'Terug voor de klas' in het primair onderwijs is een soortgelijk project voor het aanboren van de 'stille reserve' in het voortgezet onder-



Workshop rondetafelgesprekken 2011

wijs veel minder succesvol. Vanwege de vakkenstructuur ligt dat veel lastiger.

Ook pogingen om docenten uit hogere onderwijssectoren de overstap te laten maken naar het voortgezet onderwijs, levert niet veel extra leraren op.

De nieuwe mogelijkheid om leraren in opleiding ook te laten werken levert echter wel een grote bijdrage aan de groei van het aantal leraren in het voortgezet onderwijs en ook in het primair onderwijs.

Voorspellen blijft moeilijk

Lerarentekorten zijn moeilijk te voorspellen. Vraag en aanbod zijn voortdurend aan veranderingen onderhevig, bijvoorbeeld als gevolg van economische omstandigheden, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen en beleidsmaatregelen. Sommige veranderingen zijn te voorzien, zoals vergrijzing of leerlingenkrimp. Andere ontwikkelingen die lerarentekorten beïnvloeden, zoals salarisontwikkelingen, zijn minder voorspelbaar.

Patrick Banis

bestuurder CNV Onderwijs,
bestuurslid SBO



ven en gedwongen ontslag wordt voorkomen. Door medewerkers de mogelijkheid te bieden om eens op een andere school te gaan werken zorgt PON ook voor mobiliteit in de regio. Krimp biedt dan dus ook een kans. Daarvoor is regionale samenwerking tussen scholen noodzakelijk. Het is goed dat er regionale platforms zijn.

CNV Onderwijs ziet krimp niet alleen als een probleem maar ook als een kans. Onder meer door regionaal werkgelegenheidsbeleid te ontwikkelen. Het Personeels-

cluster Oost Nederland (PON) doet dit bijvoorbeeld in de Achterhoek erg goed. Door regionaal arbeidsmarktbeleid zorgt PON ervoor dat mensen aan het werk blij-

OCW heeft het ramingsmodel Mirror ontwikkeld waarin alle bepalende factoren zo goed mogelijk worden meegenomen. Volgens dat model heeft het primair onderwijs komende jaren geen last van lerarentekorten. Pas vanaf 2014 wordt de invloed van de pensionering zo groot dat ze daar weer ontstaan.

In het voortgezet onderwijs nemen leerlingenaantallen komende jaren nog toe en groeit de personele uitstroom door pensionering. Het lerarentekort neemt komende jaren verder toe en bereikt in 2016 een hoogtepunt. Omdat de onderwijsarbeidsmarkt in hoge mate onvoorspelbaar is, is het streven naar een nauwkeurige personeelsplanning en een volledig evenwicht tussen vraag en aanbod, geen verstandige strategie. Het is belangrijker om minder kwetsbaar te worden voor grote schommelingen in vraag en aanbod en te streven naar strategische personeelsplanning. Toekomstige activiteiten moeten zich daarom vooral richten op het vergroten van de flexibiliteit, transparantie en openheid van de onderwijsarbeidsmarkt.

Van kwantiteit naar kwaliteit

Kwalitatieve maatregelen zijn zeker zo belangrijk als kwantitatieve. Kwaliteitsverbeteringen kunnen het beroep van

leraar het aanzien geven dat het verdient. Het gaat daarbij om zowel de kwaliteit van de werkplek als de kwaliteit van de leraar zelf.

Zeker op de langere termijn bezien zijn kwaliteit en kwantiteit op de onderwijsarbeidsmarkt onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als de kwaliteit hoog is in de ogen van degenen die het beroep uitoefenen, zullen zij vaker leraar willen blijven. De beroepskwaliteit bepaalt ook voor een belangrijk deel het imago van het beroep; een positief en sterk imago kan meer nieuwe leraren aantrekken.

De tekorten vergen bovendien een regionale aanpak. Terwijl de ene regio te maken heeft met tekorten kunnen er in andere regio's overschotten zijn. In het onderwijs blijken mensen maar mondjesmaat bereid een baan in een andere regio te aanvaarden waardoor regionale mobiliteit nauwelijks plaatsvindt.

De overschotten op dit moment in het primair onderwijs in bepaalde regio's zijn het gevolg van krimp door dalende leerlingenaantallen. De gevolgen van krimp staan inmiddels hoog op de agenda van het onderwijsarbeidsmarktbeleid.



Deelnemers in gesprek, bijeenkomst Combinatiefuncties 2008

7

Het onderwijs als sector *Verlag van een discussie*

Jan Franssen, Commissaris van de Koningin in Zuid-Holland, is tien jaar met verve onafhankelijk voorzitter van het SBO geweest. In zijn jonge jaren stond hij voor de klas. Zijn warme hart voor het onderwijs heeft hij altijd gehouden. Hij heeft daarover voor de VVD lange tijd het woord gevoerd in de Tweede Kamer.

Alexander Rinnooy Kan, voorzitter van de Sociaal-Economische Raad (SER), heeft als voorzitter van de Commissie Leraren in 1997 baanbrekend werk verricht met het advies 'LeerKracht!' aan het toenmalige kabinet. De commissie stelt onder meer salarisverhogingen voor en pleit voor professionalisering van de leraar en onderwijsorganisatie. Ook komt de oprichting van de Stichting van het Onderwijs voort uit het advies.

SBO-directeur Freddy Weima spreekt met hen over de onderwijsarbeidsmarkt en de sector.

Hoe kijken zij terug op de bestuurlijke ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt? Wat heeft het SBO daarin betekend? En wat is hun blik op de toekomst?

Terugblik

'Ik kijk met gemengde gevoelens terug op het werk van het SBO', opent Jan Franssen. 'Het SBO heeft een aantal thema's goed bij de kop weten te pakken. Door de regionale benadering zijn veel ideeën naar de scholen gebracht. Ook heeft het de platformfunctie goed vervuld. Na terechte kritiek van de scholen is het vraaggestuurd gaan werken. Het is jammer dat de sector geen coherente visie heeft ontwikkeld op wat het fenomeen onderwijsarbeidsmarkt precies inhoudt. De geslotenheid maakt het moeilijk om strategische vernieuwingen werkelijk toe te laten. Daar komt bij dat het ministerie van OCW zijn rol om op macroniveau ontwikkelingen



Jan Franssen en Alexander Rinnooy Kan in gesprek

bespreekbaar te maken, de thermometer er naast te leggen en vernieuwingen te stimuleren, onvoldoende waarmaakt. Dat vind ik jammer. In de jaren tachtig is bewust de vergroting van de autonomie van de instellingen op gang gebracht. Door gebrek aan professionalisering maakt de sector de machtsverschuiving niet helemaal waar. Maar de overheid geeft daar ook onvoldoende stimulans voor.'

Stichting van het Onderwijs

'Wat de Commissie Leraren vooral trof', vervolgt Alexander Rinnooy Kan, 'is dat het onderwijs geen forum als de Stichting van de Arbeid kent, waar sociale partners het eens worden over belangrijke toekomstrichtingen en die met de overheid bespreken. Wij zijn toen uitgekomen op het vervolg van de platformfunctie van het SBO in een Stichting van het Onderwijs. Ik hoop dat deze profiteert van de kennis van het SBO en zich ontwikkelt als een Stichting van de Arbeid. Dat kost tijd. Het vraagt veel van de achterbannen om mandaat te krijgen. Het zou mooi zijn als het onderwijs werkt aan een groter zelfvertrouwen en bereid is om het lot sterker in eigen hand te nemen.'

Geïsoleerde maatregelen

Jan Franssen ziet de Stichting van de Arbeid als een hetero-geen gezelschap van sociale partners maar met een gezamenlijke interesse, dat zaken zelf wil regelen en de overheid inschakelt om afspraken waar te kunnen maken. 'Het onderwijs loopt hierin achter omdat het van het ministerie nog te vaak alle heil en redding verwacht en dat heeft enerzijds onvoldoende weerwerk en anderzijds onvoldoende stimulans gegeven aan die reflexen. Moet je niet de ambitie van partijen scherper zien te krijgen om verder te komen? Ik vind dat de politiek vooral takjes van de boom trekt die als nieuwe loten moeten gaan groeien. Maar geïsoleerde maatregelen hebben geen betekenis. Je hebt een samenhangende visie op de besturing, financiering en inrichting van het onderwijs nodig. Als Kamerlid vond ik het een prima manier om de balans op te maken van de staat van het onderwijs zoals dat gebeurde met het HOOP (Hoger OnderwijsPlan) voor het hoger onderwijs. Dat bevatte voor vier jaar een analyse, een gezamenlijke agenda en maatregelen. Om zich los te maken van de overheid heeft een sector beding, koers én rust nodig. Die bereik je door perspectief te bieden met een agenda, heldere rollen en harde afspraken. Ook op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt, anders is die geïsoleerd van andere maatregelen.'

Alexander Rinnooy Kan is betrokken bij de KIA (Kennis en Innovatie Agenda) die ook een belangrijke visie geeft op het belang van goed onderwijs voor de kennissamenleving. Kijkt hij vol vertrouwen naar de toekomst?

Hoop

Zijn gevoel over het belang om één front te vormen, blijkt alleen maar toe te nemen. 'Het is dan voor de politiek heel moeilijk om voorstellen te negeren. Het is in ieders belang om te kijken of je het met elkaar eens kunt worden. Dat is eigenlijk mijn hoop: de macht over het onderwijs weer in handen geven van degene die er het dichtst bijstaan. Het is ook een hoop uit het advies "LeerKracht!" om de professie

van de leraar weer als professie te laten functioneren. Daar hoort de drang naar autonomie bij met ook de bereidheid om verantwoordelijkheid te dragen. Die combinatie kan bij de Stichting van het Onderwijs vorm krijgen door te beginnen met het definiëren van kansrijke onderwerpen. Als dat perspectief zich ontvouwt en met wat geven en nemen gedragen wordt door de achterbannen, dan is dat de agenda voor het gesprek met de overheid. Die zal moeten wennen aan deze situatie maar dit ook zien als een buitenkans. Het wordt dan sterk om te zeggen: "als er zo breed, unaniem en gefundeerd gedacht wordt, wie zijn wij – politici – om te zeggen wij gaan het eens helemaal anders doen".'

Op welke wijze kan de optimistische visie op de onderlinge samenwerking tot meerwaarde leiden voor de professionalisering van het onderwijspersoneel?

Sluitende rijen

'Tot mijn vreugde is dat ook een thema van de Stichting van het Onderwijs', reageert Rinnooy Kan enthousiast. 'Het advies "LeerKracht!" kent op drie terreinen aanbevelingen: "een betere beloning", "een beter functioneren van de beroepsgroep" en "de school die zelf vooruitgang behoeft". Veel aandacht heeft het eerste gekregen, maar het tweede thema is ook positief ontvangen. Zo komt nu het lerarenregister tot stand dat vastlegt wie met recht en rede deel wil uitmaken van die professie. De leraar moet zich zelf bijscholen en werkgevers moeten maximaal gebruikmaken van de leraren uit het register. Een andere belangrijke aanbeveling was leraren te motiveren zich bij te scholen tot het naast hogere niveau van de diplomering. Dit kan alleen lukken als werkgevers dit agenderen en het in tijd en geld mogelijk wordt gemaakt. Dat is weer een reden om samen tegen de overheid te zeggen: "Help ons een handje voor zover dit onze financiële spankracht te boven gaat". De lerarenbeurs heeft met een drievoudige overschrijding onze stoutste verwachtingen overtroffen. Zo wil je dat altijd: breed gedragen, sluitende rijen en de overheid die zegt: *Maar natuurlijk, ik maak het mogelijk.*'



Totaalpakket

Jan Franssen vindt een register prima als onderdeel van een totaalpakket aan maatregelen. 'Het is jammer dat de partijen vooral gretig zijn omgegaan met de aanbevelingen over de arbeidsvoorwaarden. Het advies was een uitgelezen kans om de ambachtelijkheid en aantrekkingskracht van het leraarschap weer voor grote groepen mogelijk te maken. De afzonderlijke bewindslieden, met de huidige minister toen in haar rol van staatssecretaris, hebben wel gedaan wat mogelijk was. Maar omdat de samenhang van de aanpak in de presentatie ontbrak, heeft het advies als wervend product voor de samenleving nog te weinig opgeleverd. Het kabinet moet doorgaan met aanbevelingen uit voeren. Ook is het verstandig om een brede kijk op de rol van onderwijs en opvoeding te ontwikkelen. Dat is razend moeilijk omdat de ontwikkelingen over elkaar heen buitelen. Maar in de sfeer van opvoeding vindt een verschuiving plaats van het gezin naar andere actoren zoals de school. En die heeft te maken met veel meer methoden om kennis en vaardigheden over te dragen. Het is jammer dat de politieke partijen de verkiezingsbeloftes op dit punt niet waarmaken. De sector zelf kan laten zien dat het een beroepsgroep vertegenwoordigt die zulke thema's tot zijn core business rekent.'

Geeft het huidige kabinet de aanbevelingen uit het advies 'LeerKracht!' een voldoende vervolg?

Medezeggenschap

Alexander Rinnooy Kan vindt dat qua beloning echt iets is gebeurd en de professionalisering vraagt nu om afronding. 'Wat we van de scholen verlangden, daar is nog wel wat te doen. Allereerst kunnen elementaire instrumenten van het personeelsbeleid zoals functioneringsgesprekken en loopbaanbeleid beter. De tweede constatering van de commissie was dat veel leraren het idee "over ons zonder ons" hebben terwijl ons land een paradijs is voor de medezeggenschap. Als we het beroep serieus nemen, moeten zij passend betrokken zijn bij veranderingsprocessen. Verder is de posi-



tie van de schoolleiders niet op orde. Dat is een groep die onterecht regelmatig de schuld van alles krijgt. Toch zitten daar van die vreemde lacunes. Dat is ook weer een kwestie van het niveau verhogen en het schoolleidersvak zien als een eigen professie en niet alleen als een vervolgtraject van leraren. We hebben er veel bij te winnen als het lukt de schoolleiding weer van andere titulatuur te voorzien.'

Het kabinet introduceert prestatiebeloning en heeft daar 250 miljoen structureel voor gereserveerd met als start een experimenteerperiode van drie jaar. Is dat een goede zaak?

Prestatiebeloning

Volgens Jan Franssen moet iemand vooral een goed salaris verdienen en een uitdagende werkomgeving hebben. 'Maar prestatiebeloning is voor mij niet onbespreekbaar. Ik had mij alleen een andere route voorgesteld; het onderwerp is gevoelig en door de bezuinigingen zijn er zoveel andere prioriteiten. Ik zou inzetten op professionalisering, ook van schoolleiders. In de Kamer gebruikte ik vaak de term "pedagogisch ondernemerschap". Schoolleiders zijn pedagogische ondernemers die de ruimte moeten hebben om jongeren passend te bedienen om verder te kunnen komen. En om leraren te faciliteren met professionele ruimte. Als de bewe-

ring klopt dat veel leraren gekooide dieren zijn die veel meer kunnen wanneer ze de vrijheid krijgen, dan zal dat moeten blijken. Prestatiebeloning zie ik eerder als een sluitstuk van een professionaliseringproces.'

Alexander Rinnooy Kan merkt dat het een te gevoelig onderwerp is. Zelf heeft hij in een omgeving gezeten waar het een overschat maar ook reëel aanwezig instrument was. 'Je moet er voorzichtig mee omgaan maar het is een aardige manier om schouderklopjes te geven. In Nederland praat je over bescheiden invullingen zoals een wat zwaardere gratificatie. Ik zie het ook niet als een hoofdinstrument maar als een vorm van modern personeelsbeleid. Het gaat vooral om een blijk van waardering.'

Wordt het SBO over vijf jaar opnieuw geboren? Gaat de behoefte aan onderlinge afstemming op de onderwijsarbeidsmarkt weer groeien?

Pessimisme en optimisme

Jan Franssen is daar niet optimistisch over. 'Het onderwijs denkt vooral vanuit de eigen sector. In het belang van het onderwijs is het echt jammer dat de kracht van het geheel uiteen valt.' 'Ik weet niet of je het een optimistisch of pessimistisch perspectief moet noemen', haakt Alexander Rinnooy Kan aan. 'Ik hoop dat het zoeken van een gezamenlijk perspectief zozeer van de grond komt, dat een heroprichting van het SBO onnodig is. Dat kan als de Stichting van het Onderwijs in zijn brede takenpakket meeneemt dat waar het SBO destijds voor gecreëerd is. Dat zou mijn ideale perspectief zijn en laat ik nou optimistisch zijn en denken dat dit heel goed zou kunnen.'

8

Vooruitblik

Functie van kenniscentrum en platform

Als het SBO op 31 december 2011 ophoudt te bestaan is er geen sectoroverstijgend kenniscentrum en platform voor de onderwijsarbeidsmarkt meer. De vraag is dan hoe de ontwikkeling, verrijking en verspreiding van kennis vanaf 2012 wordt georganiseerd.

Stichting van het Onderwijs

Vóór 2008 heeft het SBO ook gefunctioneerd als *platform* voor sociale partners. Vanaf 2008 is deze functie overgenomen door de nieuw opgerichte Stichting van het Onderwijs. Deze stichting van werkgevers- en werknemersorganisaties voert structureel overleg met de overheid, en voedt zich door een dialoog tussen de mensen uit het onderwijs zelf en hun directe partners te organiseren. De voorzitters van alle sociale partners in het onderwijs zitten in het bestuur. Het werk van de stichting is volop in ontwikkeling; het bestuur

laat zich hierbij door expertgroepen inhoudelijk ondersteunen. Anno 2011 houdt de Stichting van het Onderwijs zich bezig met thema's als professionalisering, doorlopende leerlijnen en de financiële situatie van het onderwijs'.

Sectorale arbeidsmarktplatforms

Een sectoroverstijgend kenniscentrum voor de onderwijsarbeidsmarkt bestaat vanaf 2012 niet meer. De verschillende onderwijssectoren gaan in het vervolg zelf de activiteiten voor hun eigen sectorale onderwijsarbeidsmarkt voortzetten en daarbinnen de samenwerking versterken. In het hoger onderwijs bestaan al langer arbeidsmarktfondsen zoals Zestor voor het hoger beroepsonderwijs en SoFoKleS voor het wetenschappelijk onderwijs en de universitaire medische centra. Het primair en voortgezet onderwijs werkt nu ook hard aan de totstandkoming van een eigen arbeidsmarktplatform c.q. fonds. Voor het primair onderwijs is dat



Toenmalig staatssecretarissen Jetta Klijnsma (SZW) en Marja van Bijsterveldt (OCW), Met gemeenten meer personeel, congres 2009

platform in oprichting en stellen de betrokken werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties nu een meerjaren beleidsplan op. Het CAOP zorgt, als kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector, voor de secretariële en inhoudelijke ondersteuning. Ook voor het voortgezet onderwijs is het de bedoeling dat er op 1 januari 2012 een arbeidsmarktfonds is.

Martin van Gessel,

*adviseur CNV Publieke Z zaak
en bestuurslid SBO*



Ik kijk met tevredenheid terug op een periode waarin ik een bijdrage heb mogen leveren aan het komen tot een beter functionerende onderwijsarbeidsmarkt. Ook is de sector erin geslaagd om belangen en thema's te bundelen, getuige de evolutie van het SBO naar de Stichting van het Onderwijs. Jammer is dat het SBO als kenniscentrum niet meer wordt voortgezet. De toekomst zal leren hoeveel behoefte er toch is aan zo'n kennisfunctie. Misschien komt het dan tot een wedergeboorte.

De onderwijscoöperatie

Al eerder is aangegeven dat professionalisering een belangrijk thema op de onderwijsarbeidsmarkt is. De arbeidsmarktplatforms en OCW hebben het onderwerp hoog op de agenda staan. Maar ook de in oktober 2011 opgerichte Onderwijscoöperatie vervult hierin een belangrijke rol. De Onderwijscoöperatie voor de begroepsgroep leraren wordt geschraagd door de belangrijkste beroepsverenigingen in het onderwijs: AOb, Beter Onderwijs Nederland, CMHF Onderwijs, CNV Onderwijs en Platform VVVO. Een van de eerste daden van de coöperatie is het openen van een lerarenregister om de vakbekwaamheid te verankeren. Inschrijving in het register is nu nog vrijwillig maar vanaf 2018 verplicht. Leraren moeten hun bekwaamheid onderhouden met erkende professionaliseringsactiviteiten.

Ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt

Voor het opstellen van effectieve plannen om de onderwijsarbeidsmarkt te verbeteren, is het belangrijk om eerst een grondige analyse te maken van knelpunten en ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Het SBO heeft jaarlijks arbeidsmarktanalyses voor de verschillende onderwijssectoren gepubliceerd. Hiervoor zijn steeds verschillende bronnen geraadpleegd. Voor het in kaart brengen van toekomstige ontwikkelingen is gebruik gemaakt van simulatiemodellen van OCW. Twee belangrijke ontwikkelingen worden nader toegelicht: de dalende leerlingenaantallen en de vergrijzing.

Leerlingenaantallen

Dalende leerlingenaantallen zullen de onderwijsarbeidsmarkt verder beïnvloeden. In 2015 zitten er ongeveer 70.000 leerlingen minder in de schoolbanken van het primair onderwijs. In 2020 komen daar nog eens ruim 30.000 leerlingen minder bij. Regionaal zijn de verschillen groot. In sommige regio's is de komende jaren nog een leerlingengroei terwijl in andere regio's sprake kan zijn van een leerlingendaling van meer dan 25 procent. De leerlingenkrimp heeft gevolgen voor de behoefte aan leraren in het primair

onderwijs. Het aantal voltijdbanen daalt van ruim honderd-duizend in 2011 naar 96.000 in 2015. Daarna zet de daling verder door tot ongeveer 94.000 banen in 2020.

In het voortgezet onderwijs stijgt het aantal leerlingen van ruim 900.000 in 2011 nog naar 950.000 in 2015. Hierdoor stijgt het aantal voltijdbanen van 62.000 in 2011 naar ruim 65.000 in 2015. Daarna neemt ook in het voortgezet onderwijs het aantal banen voor leraren onder invloed van dalende leerlingenaantallen af. Ook in het middelbaar beroepsonderwijs neemt de leerlingenkrimp toe. Waren er in 2011 nog 610.000 deelnemers, in 2015 zijn dat er ongeveer 594.000 en in 2020 ligt het aantal op 566.000 deelnemers. In totaal daalt de werkgelegenheid in het middelbaar beroepsonderwijs naar verwachting met ongeveer zeven procent. In het hoger onderwijs zijn de afgelopen jaren de studentenaantallen sterk gestegen omdat meer leerlingen uit het voortgezet onderwijs doorstromen naar het hoger onderwijs. De verwachting is dat deze trend zich gaat voortzetten.

Vergrijzing

Ondanks de dalende leerlingenaantallen in het primair onderwijs zijn de komende jaren naar verwachting veel nieuwe leraren nodig omdat een grote groep ouderen met (pre)pensioen gaat. De gemiddelde leeftijd van leraren neemt al jaren toe. Dat dit nog niet geleid heeft tot een sterk groeiende uitstroom, komt omdat leraren langer doorwerken, tot ook na hun 62^e jaar. In het primair onderwijs gaat de uitstroom nu stijgen naar ongeveer 6500 voltijdbanen in 2016. Die kunnen scholen grotendeels opvangen met nieuwe instroom vanuit lerarenopleidingen. De arbeidsmarkt zal kwantitatief de komende jaren in evenwicht zijn.

De vergrijzing speelt zich sterk af in het voortgezet onderwijs met een uitstroom van meer dan 4000 voltijdbanen. De nieuwe instroom vanuit lerarenopleidingen kan de vervangingsvraag niet opvangen, ook omdat het aantal leerlingen nog stijgt. De voorspelling is dat het lerarentekort



Freddy Weima, directeur SBO, discussieleider rondetafelgesprekken 2011

oploopt tot ongeveer 4300 voltijdbanen in 2016. Dat is ruim zes procent van de totale werkgelegenheid.

Het goede nieuws is dat na de uitstroom van een grote groep ouderen, het lerarenkorps zich verjongt en qua leeftijd meer in evenwicht raakt. In 2020 is de gemiddelde leeftijd van leraren in het primair en voortgezet onderwijs flink lager dan nu.

Het middelbaar beroepsonderwijs is sterker vergrijsd dan het primair en het voortgezet onderwijs. In 2018 bestaat de uitstroom uit maar liefst 56 procent docenten die met (pre-)pensioen gaan. De vraag naar docenten ligt daardoor

komende jaren boven de verwachte nieuwe instroom, ondanks dat het aantal studenten daalt. Een belangrijk verschil met het primair en het voortgezet onderwijs is dat het middelbaar beroepsonderwijs vakmensen uit de beroepspraktijk kunnen benoemen op basis van hun vooropleiding en hun werkervaring. Het reservoir aan potentiële docenten is daardoor niet beperkt tot degenen die een onderwijsbevoegdheid hebben behaald op een lerarenopleiding.

Ook in het hoger onderwijs stijgt het aantal 55-plussers al een tijdje. Ook deze sector heeft met minder beperkingen te maken bij het aanstellen van nieuwe docenten.

Freddy Weima,

*directeur SBO, unitmanager
Arbeidsmarkt CAOP*



De toekomstprognoses laten zien dat de onderwijsarbeidsmarkt volop in beweging blijft. Het is niet vanzelfsprekend dat we de komende jaren voldoende en goed onderwijspersoneel zullen hebben. Daar zullen we met zijn allen hard aan moeten werken. De toekomst brengt altijd kansen en bedreigingen met zich mee. Ik denk het liefst in kansen: kansen voor betere samenwerking, kansen voor professionalisering en kansen om jonge mensen te interesseren voor dat prachtige werk in het onderwijs.

Het is jammer dat het SBO als bovensectoraal instituut zal verdwijnen. Tegelijkertijd komt er veel voor in de plaats. De enorme hoeveelheid kennis en expertise die het SBO heeft opgebouwd hoeft niet verloren te gaan. Zeker als de verschillende fondsen en platforms elkaar de komende tijd vinden, kan er een mooie nieuwe samenwerking ontstaan die van grote betekenis zal zijn voor de toekomst van de onderwijsarbeidsmarkt.

Bijlage

Bestuur en Programmaraad

In het bestuur van het SBO hebben gezeten:

M. Barth	CNV Onderwijs	A.W.L.J. Lammeretz	Abvakabo FNV
P. Banis	CNV Onderwijs	A.J. Lugtenberg	MBO Raad
W.J. Berg	CNV Onderwijs	H. Mes	VO-raad
M. van den Berg	Abvakabo FNV	H. Noordhof	HBO-raad
H.W.M. van Blijswijk	BKO	Th.A.M.C. van de Pas	AOb
L.A.J.M. Bochem	MBO Raad	Th. M. Peperkamp	VSNU
R. Brons	VSNU	W. Prins	CNV Onderwijs
A.J.F. Duif	AVS	J. Riezenkamp	Ministerie van OCW
J. S. Duijnhouwer	CNV Onderwijs	P. Ronner	VO-raad
H.M.H. van Elst	MBO Raad	G. Rutgers	Ministerie van OCW
H.K. Evers	CMHF	S.J. Steen	VBS
A. Flierman	VSNU	G. Stemerding	AOb
J. Franssen	Onafhankelijk Voorzitter	J.M.M. van de Ven	BKO
N. Ph. Geelkerken	VNG, VOS/ABB	C.M.C. Verlinden	AOb
M.A.H. van Gessel	CNV Publieke Zaak	J.A.P. Veringa	Ministerie van OCW
C.M. Geuze	Besturenraad	A. Vink	Abvakabo FNV
M.R. Haasnoot	HBO-raad	B. Vroon	HBO-raad
A.J. van der Hout	MBO Raad	B. de Vries	Onafhankelijk Voorzitter
G. de Jager	HBO-raad	J. Vlaanderen	VOS/ABB
C.A.H. de Jong	HBO-raad	L. ter Wal	MBO Raad
J. Jongepier	Abvakabo FNV	S. Walvisch	PO-Raad
A. Jonkman	HBO-raad	J.L. van der Werf	Ministerie van OCW
R.J.A. Kerstens	Ministerie van OCW	A.G. Wever	VOS/ABB
P.J. Klijn	VSNU	M.B. Wigman	BKO
M. Knoop	AOb	M. van der Wolf	Besturenraad
M.D.V. Kocken	HBO-raad	M.A.M. Wöltgens	Onafhankelijk Voorzitter
L. Labruyère	HBO-raad		

Van de Programmaraad van het SBO maakten deel uit:

W. Groot (voorzitter)	Universiteit Maastricht
G.W. van der Brugge	Stichting Limburg Voortgezet Onderwijs
P. Hassing	CNV Onderwijs
H.A. Hooymans	Mariaschool Pijnacker
C. Hulscher-Slot	AVS
P. Koppe	VNG
F. Langeveld	Gemeente Arnhem
S.J. Steen	VBS
J. Veenstra	CMHF
C.M.C. Verlinden	AOb
M.J.M. Vermeulen	IVA
B. Sprokholt	Bureau FBZ

Colofon

Uitgave Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), Den Haag

Tekst Seth Hielema

Eindredactie Ans Compaijen

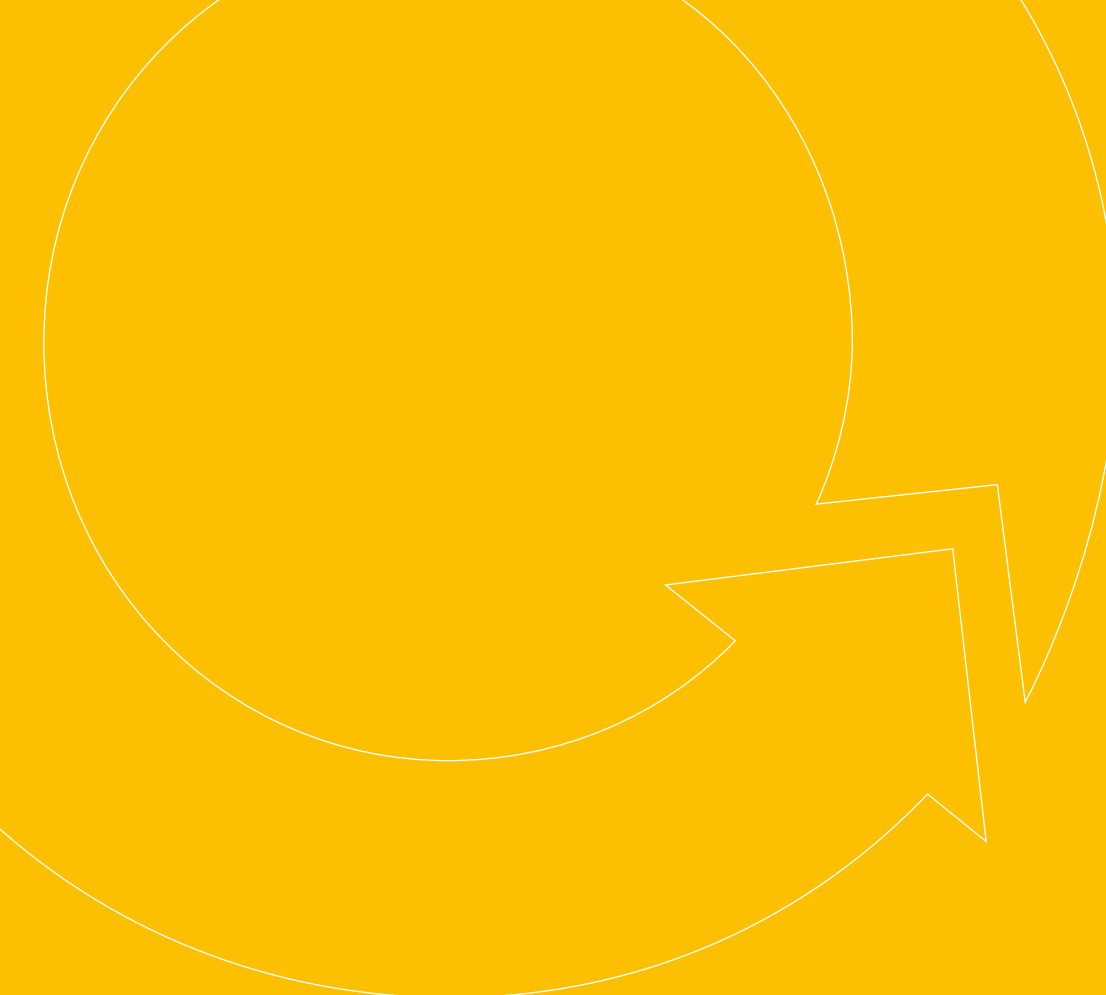
Concept en ontwerp Studio Tint, Den Haag

Fotografie Yvonne de Blaauw, Amsterdam, Bart Versteeg, Den Haag,
Gerrit de Heus, Den Haag, Jiri Buller, Vlaardingen, Erik Kottier, Utrecht

Drukwerk G3M, Zoetermeer

© november 2011, Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, Den Haag

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



SBO

Postbus 556
2501 CN Den Haag

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

T 070 - 376 57 70
F 070 - 345 75 28
E sbo@caop.nl
I www.onderwijsarbeidsmarkt.nl