

Regionale samenwerking

Samenwerken in de strijd tegen de personeelstekorten in het onderwijs. Op papier lijkt het een goed plan. Maar werkt het ook in de praktijk, zo'n beroep op regionale solidariteit? Op sommige vlakken wel, denken ervaringsdeskundigen.

TEKST: SANNE VAN DER MOST EN MARTIN VAN DEN BOGAERDT
BEELD: SANNE VAN DER MOST

Natuurlijk zijn er goede redenen om de solidariteit in het onderwijs te vergroten', zegt onafhankelijk onderzoeker Marc van der Meer die tien jaar bijzonder hoogleraar Onderwijsarbeidsmarkt was. 'Scholen zijn soms meer en soms minder kwetsbaar. Als de sterkere scholen de zwakkere bijstaan, kunnen we veel winnen.' Alleen de manier waarop dat nu met de regioaanpak gebeurt, ziet hij vooral als noodgreep. 'Het gaat erover van wie de school is', gaat hij verder. 'Die regioaanpak doet een beroep op het algemeen belang. Natuurlijk is dat belangrijk, en dat zal iedereen bemen, maar in de praktijk zal een raad van toezicht of een schoolbestuur altijd eerst aan de eigen school en de eigen middelen denken. Scholen moeten zich verantwoorden naar leraren en ouders, en naar de overheid die hen financiert. Het is deze impasse die de regioaanpak probeert te doorbreken door de solidariteit tussen scholen en schoolbesturen te vergroten.' ►►

in het
onderwijs



Marc van de Meer

ONWETENDHEID

Een heleboel scholen willen ook best meedoen, denkt Van der Meer. En dat kan ook, want er staan ook substantiële gelden tegenover. 'Ze weten alleen niet hoe. De grootste belemmering zit hem op dit moment in een gebrek aan feitelijke gegevens.' Namens Stichting Dunamare deed Van der Meer recent onderzoek bij negen schoolbesturen door het hele land.

'Wij hebben 3.000 leraren ondervraagd en dat geeft veel inzicht in hoe scholen zich organiseren en wat er gebeurt op de werkvloer. Samenwerking vergt nieuwe capaciteiten en inzichten van bestuurders: verder denken dan het eigenbelang en de meerwaarde zien van zo'n samenwerking.' En dat is lastig, denkt Van der Meer. Want er is geen enkele garantie dat het iets oplevert. 'Misschien wel op het gebied van kennisdeling en professionalisering. Of bij het zorgen voor een betere verbinding met de lerarenopleiding. Dáár is te winnen. Maar op schoolniveau wordt het ingewikkeld. Natuurlijk kun je gezamenlijk ontwikkelen en materiaal delen. Maar stel, je werkt vijf dagen per week op een school. Zie je het dan zitten om ineens twee dagen naar een andere school in een andere wijk of ander dorp te gaan? Dat zal moeten blijken.'

ONGELIJK VERDEELD

Jurriën de la Vieter deelt die twijfel. Als programmamanager bij SchoolpleinNoord (het regionale loket voor en door het onderwijs in Noord-Nederland) geeft hij de noordelijke Onderwijsregio PO vorm en inhoud. 'In tegenstelling tot de rest van het land is het lerarentekort bij ons wat minder heftig. Het is alleen wel ongelijk verdeeld tussen stad en platteland en daar willen we wat aan doen. Als je de arbeidsmarkt in het onderwijs gezond wilt houden, is samenwerking enorm belangrijk. Samenwerken in een onderwijsregio is in dat kader dus een goed idee.' Maar - en daar zit zijn aarzeling - het ligt er wel een beetje aan op welk terrein. ▶▶



Jurriën de la Vieter

'Zolang er concurrentie is, blijft de samenwerking vrijblijvend'

Leraar iets voor jou?

De #skillsvoordeklas-bus heeft in februari weer Schiedam, Vlaardingen en Maassluis aangedaan. Havo- en vwo-leerlingen kunnen al drie jaar in deze tot escaperoom omgebouwde bus op een laagdrempelige manier ontdekken of het beroep van leraar iets voor hen is.

De scholieren stappen in de bus een nagebouwd klaslokaal binnen. Om uit de bus te ontsnappen, moeten zij met elkaar een aantal opdrachten voltooien. Deze zijn gekoppeld aan skills die leraren nodig hebben, zoals goed kunnen organiseren, lezen, spellen en rekenen. Ook komen sociale vaardigheden als samenwerken en luisteren aan bod. Het is de uitdaging om alle opdrachten binnen vijftien minuten op te lossen. Daarna kunnen ze in gesprek met pabo-studenten die stage lopen op een basisschool. Zij vertellen over hun beroepskeuze en geven informatie over de open dagen bij pabo's. De leerlingen kunnen ook een afspraak maken voor een snuffelstage op een basisschool.

De campagne #skillsvoordeklas is een initiatief van de onderwijsstichtingen Primo, Wijzer, SIKO, UN1EK en Islamitisch College in samenwerking met de stichting Openbare Scholengroep Vlaardingen Schiedam (OSVS), de katholieke scholengemeenschap Spieringshoek, de Lentiz onderwijsgroep en de pabo's van Inholland, Thomas More en de Hogeschool Rotterdam.

De bus rijdt niet alleen door de Waterweggemeenten, maar kan ook door scholen in andere delen van het land worden geboekt. Voor meer informatie neemt u contact op met Sander van Essen van Bureau Sprekend: 06 24 52 98 41, sander@sprekend.com.

Ga naar de website www.skillsvoordeklas.nl of naar #skillsvoordeklas op Instagram.

Meer loon, minder werken

Nu leerkrachten in het basisonderwijs meer zijn gaan verdienen, kiest een deel van hen ervoor om minder te gaan werken. Dat zegt directeur Elisabeth Rosema van openbare basisschool Het Scala in Amersfoort.

In de Telegraaf vertelt Rosema over het grote lerarentekort, dat haar soms slapeloze nachten bezorgt. Dit schooljaar heeft ze al zeker drie leerkrachten moeten vervangen. 'Er zijn geen invallers beschikbaar, er komen geen reacties op de vacatures, maar toch moet ik het oplossen.'

'Salaris was al niet slecht'

Het gebrek aan leerkrachten kan Rosema wel verklaren. 'Er werken veel vrouwen in het onderwijs en die willen er voor hun eigen kinderen zijn. De opvang is niet per se goedkoop en we zijn meer gaan verdienen de laatste jaren; het salaris was al niet slecht, vind ik. Veel vrouwen zijn gaan terugrekenen en komen tot de conclusie dat ze nu in drie dagen hetzelfde verdienen als voorheen in vier dagen. Dus voor hetzelfde geld zijn ze een dag langer bij hun kind.'

Hoewel zij de keuze goed begrijpt, vindt ze het wel jammer. 'Ik snap het, zeker als je jonge kinderen hebt. Ik heb zelf altijd vier tot viereuhalf dag gewerkt. Maar ik vind het jammer dat je vanwege loonsverhoging minder gaat werken, want dan gaan we een beetje aan het doel voorbij. Misschien zou je loonsverhoging per dag moeten doen. Dus als je vier dagen werkt, krijg je tien procent erbij en bij drie dagen zes procent. Dat is misschien niet helemaal eerlijk, maar dan promoot je om meer te gaan werken. Als alle parttimers fulltime gaan werken, heb je zelfs te veel leraren.'





Een controller delen met een andere school lukt nog wel. En één directeur voor twee scholen van verschillende stichtingen gaat ook vaak goed. Werving, kennisdeling en professionalisering kunnen ook prima op regionaal niveau plaatsvinden.' Voor onderwijzend personeel wordt dat volgens De la Vieter weer lastiger. 'Ik ken een aantal voorbeelden, waarbij een gedeelte regionale vervangingspool niet succesvol bleek. Dat heeft enerzijds met het vullen van een kwalitatief goede pool te maken en anderzijds met de afstanden tussen de verschillende besturen en met de slechte bereikbaarheid van dorpsscholen met het openbaar vervoer. Los van de afstanden kiezen leerkrachten toch vaak voor besturen op basis van identiteit, ambitie en ontwikkelkracht. Met bovenbestuurlijk werkgeverschap haal je dat eruit.'

VEILIGE ONDERWERPEN

Koos Schipper is beleidsmedewerker HR bij Allure, stichting voor openbaar onderwijs in een aantal Noord-Hollandse gemeenten. 'Wij hebben 15 scholen van uiteenlopende grootte met zo'n 1750 leerlingen, waaronder ook scholen met minder dan 100 leerlingen. Met de 10 schoolbesturen in de regio West-Friesland werken we op meerdere vlakken samen. Als HR-medewerkers komen we al regelmatig bijeen en kijken we naar een gezamenlijke aanpak en



Koos Schipper

Inzetten op pensionado's en diversiteit

Het ministerie van OCW wil via pensioenfondsen ABP oudere leraren verleiden om weer les te gaan geven. Ook wil OCW meer inzetten op diversiteit om het lerarentekort tegen te gaan.

In Nederland werken naar schatting 83.000 mensen met een onderwijsbevoegdheid niet in het onderwijs, terwijl het aantal vacatures in het vierde kwartaal van 2023 circa 12.600

was. De gedachte is dat het lerarentekort kan worden tegengegaan als een deel van de zogenoemde stille reserve weer voor de klas gaat staan. Tot de stille reserve behoren (oud-) medewerkers die de komende tijd met pensioen gaan of dat al zijn. Het idee is om hen via de nieuwsbrieven van het ABP te interesseren om in het onderwijs te blijven werken of weer voor de klas te gaan staan.

Meer diversiteit

Het ministerie denkt ook dat het lerarentekort kan worden tegengegaan door in te zetten op meer diversiteit onder leraren. Dat is volgens hen eerst en vooral nodig omdat kinderen verschillende waardevolle invalshoeken nodig hebben. Het kan er tegelijkertijd aan bijdragen dat leerlingen zich meer thuis gaan voelen in het onderwijs en eerder leraar willen worden.

'Uiteindelijk willen de scholen en schoolbesturen gewoon zelf die leerlingen binnenkrijgen.'

werving van zij-instromers. Ook de vergoeding van stagiaires hebben we met elkaar opgepakt. Veilige onderwerpen waarmee we elkaar niet in de weg zitten.' Dat kan volgens Schipper niet op ieder vlak. We kunnen best van alles samen doen en samen optrekken, maar uiteindelijk willen de scholen en de schoolbesturen gewoon zelf die leerlingen binnenkrijgen. Daar is immers ook de bekostiging op gebaseerd. Zolang die concurrentie er is, blijft de samenwerking vrijblijvend.'

ARTIKEL 23 SCHRAPPEN

Maar wat dan wel? 'Het personeelstekort in het onderwijs is direct van invloed op de onderwijskwaliteit', zegt Schipper. 'Het samenvoegen van scholen zou een oplossing kunnen zijn. Natuurlijk is de keuzevrijheid van ouders belangrijk en artikel 23 van de Grondwet lijkt heilig, maar je zou er wel veel leerkrachten en directeuren mee vrij kunnen spelen en het onderwijs anders kunnen organiseren.' Een tweede mogelijke oplossing voor de personeelstekorten ziet Schipper in het verhogen van de opheffingsnorm van scholen. 'Natuurlijk zou dat voor een aantal scholen en schoolbesturen de doodsteek zijn, maar vanuit de helikopterview zou het zeker helpen in het oplossen van de personeelstekorten.' Tot slot zou het instellen van een landelijke vierdaagse schoolweek kunnen helpen, denkt Schipper. 'Leerkrachten geven dan, verspreid over vijf dagen, de kernvakken. Elke groep heeft een dag in de week voor de sportieve, creatieve en kunstzinnige vakken.' Schipper realiseert zich heel goed dat deze opties enorme impact hebben. 'Maar het steekt ook dat er plekken zijn waar we als onderwijssector grote groepen kinderen in het huidige systeem niet volledig kunnen bieden wat zij nodig hebben. De vorming van onderwijsregio's is volgens mij een zaak van lange adem en de concurrentie ban je er in elk geval niet mee uit.' ◀

Ongekende lerarenambities

Het landelijke lerarenbeleid is te versnipperd en vaak wordt onvoldoende geleerd van eerdere ervaringen. Dat concluderen Evelien Ketelaar, Marc van der Meer en Jan van de Poll die in opdracht van Dunamare onderwijs onderzoek hebben gedaan naar het lerarentekort.

Zij benadrukken in het rapport *Ongekende lerarenambities* dat het lerarentekort vraagt om een investeringsaanpak voor de lange termijn en een samenhangend plan op nationaal niveau. Dat is volgens hen nodig om de leercultuur in het onderwijs te verbeteren en de aantrekkingskracht van het beroep te vergroten. Een goed gefundeerd beroepsbeeld op sectorniveau is volgens hen behulpzaam om het lerarenvraagstuk beter bespreekbaar te maken. In dat beroepsbeeld moet de complexiteit van het werk, het belang van kennis en de ontwikkelingspaden van leraren worden uitgetekend. Bovendien kan de landelijke kennisinfrastructuur sterk worden verbeterd. Er zijn landelijk ruimschoots middelen beschikbaar voor ontwikkeling en professionalisering van leraren en voor verbetering van de lerarenopleidingen.

Reflectie en kennisbenutting

De onderzoekers keken ook op organisatieniveau naar het lerarentekort. Ze adviseerden scholen om beter gebruik te maken van medewerkerstevredenheidsonderzoeken en om de informatie die daaruit komt te delen met de medezeggenschapsraden. Maar er is meer nodig, benadrukken ze. Op veel scholen is sprake van educatieve en strategische verwaarlozing, waardoor gegevens niet in een verbetercyclus worden opgepikt. Het is volgens hen nodig om gericht te investeren in het toerusten van leraren, bijvoorbeeld door het inrichten van een centrum voor *learning & development* in combinatie met een interne academie. De stafafdelingen voor personeelszaken en onderwijskwaliteit kunnen dat gezamenlijk oppakken.

Marc van der Meer heeft in maart op bijeenkomsten van de kennisnetwerken HRM van VOS/ABB een toelichting gegeven op het onderzoek.

U kunt het rapport *Ongekende lerarenambities* opvragen bij bureau Pesant.

