

Maatwerk 3

Voortgangsrapportage

Zoetermeer, 10 september 2001

Inhoud Maatwerk 3

1. Inleiding

- 1.1 Functiedifferentiatie
- 1.2 Meer onderwijsassistenten
- 1.3 Opleiden in de school
- 1.4 Alle partijen in positie
- 1.5 Ondersteuning op maat
- 1.6 Voortgangsrapportage

2. Personeelsbeleid en een andere organisatie van het onderwijs

- 2.1 Het schoolbudget
- 2.2 Functiedifferentiatie: uitwerking van de CAO-afspraken
 - 2.2.1 Functiedifferentiatie binnen de leraarsfunctie in het primair onderwijs
 - 2.2.2 Functiedifferentiatie binnen de leraarsfunctie in het voortgezet onderwijs
 - 2.2.3 Functiedifferentiatie binnen de leraarsfunctie in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie
- 2.3 Functiedifferentiatie als instrument
 - 2.3.1 Functiedifferentiatie binnen het team
 - 2.3.2 Projecten ter bevordering van functiedifferentiatie
 - 2.3.3 Specifiek: Project functiedifferentiatie het primair onderwijs

3. Meer onderwijsassistenten

- 3.1 Onderwijsassistenten en de onderwijsarbeidsmarkt
- 3.2 Een samenhangend pakket voor het primair onderwijs
- 3.3 Onderwijsassistenten lichamelijke oefening (MBO SB, voorheen CIOS)
- 3.4 Onderwijsondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs

4. Opleiden in de school

- 4.1 Gefaseerde ontwikkeling
- 4.2 Verdere stimulansen 'Opleiden in de school'
 - 4.2.1 Enkele projecten in het primair onderwijs
 - 4.2.2 Enkele projecten in het voortgezet onderwijs
 - 4.2.3 Opleiden in de school in het BVE-veld

5. Alle partijen in positie

- 5.1 Regionale overlegplatform
- 5.2 Extra impulsen zij-instroom in het beroep
- 5.3 Instroom nieuw personeel in het primair onderwijs
 - 5.3.1 Praktijkgids
 - 5.3.2 Leidinggevende functies
- 5.4 Aandacht voor (voortgezet) speciaal onderwijs, speciaal basisonderwijs en praktijkonderwijs

- 5.4.1 Aanvulling assessments zij-instroom speciale scholen
- 5.4.2 Overige acties speciaal onderwijs
- 5.5 Acties in het voortgezet onderwijs
 - 5.5.1 Uitbreiding van bevoegdheid
 - 5.5.2 Leraren uit de praktijk

6. Ondersteuning op maat van de school

- 6.1 Ten dienste van de school
- 6.2 Beleidsreactie op Ten dienste van de school

7. Voortgang ‘Maatwerk voor morgen’ en ‘Maatwerk 2’

- 7.1 Vooraanmeldingen reguliere lerarenopleidingen
- 7.2 De vraagoriëntatie van de lerarenopleidingen
 - 7.2.1 De lerarenopleidingen basisonderwijs
 - 7.2.2 De lerarenopleidingen voortgezet onderwijs in het hbo
 - 7.2.3 De universitaire lerarenopleidingen
 - 7.2.4 Lerarenopleidingen in de Digitale Universiteit
- 7.3 De zij-instromer in het beroep
- 7.4 De beroepsgroep
- 7.5 Vervanging in het primair onderwijs
 - 7.5.1 Project opvangpool Amsterdam Zuid-Oost
 - 7.5.2 Project plusleraar
- 7.6 Arbeidsmarktcommunicatie en -voorlichting
- 7.7 Werklozen
 - 7.7.1 WW-experiment
 - 7.7.2 Reïntegratie werklozen in het onderwijs
- 7.8 Preventie ziekteverzuim en reïntegratiebeleid
 - 7.8.1 Arboconvenant onderwijs en wetenschappen
 - 7.8.2 Stresspreventieproject
 - 7.8.3 Arbocontracten
 - 7.8.4 Mediation en intervisie
 - 7.8.5 Pilot Interpolis/ABP-Reeïntegratie

8. Actiepunten en financiën

- 8.1 Belangrijkste actiepunten
- 8.2 Financiën

Hoofdstuk 1 Inleiding

Het lerarentekort doet zich steeds meer voelen. Dat heeft de onderwijsarbeidsmarkt de laatste jaren sterk in beweging gebracht: de onderwijsarbeidsmarkt wordt een open arbeidsmarkt waarbinnen scholen hun eigen integraal personeelsbeleid voeren met eigen accenten. Op deze onderwijsarbeidsmarkt zullen de scholen die instellingen of instituties zoeken die hen kunnen ondersteunen bij de verschillende aspecten van het personeelsbeleid.

Het personeelsbeleid van de school vloeit voort uit het schoolbeleid over de inrichting van het onderwijs. Op basis daarvan maakt de school een personeelsplan welk personeel, met welke kwalificaties op welke plek in de school ingezet wordt, en waarin ook aandacht is voor de ontplooiing van het zittende personeel en voor de opleiding van toekomstig personeel en zij-instromers.

Deze nota Maatwerk 3 is een logisch vervolg op Maatwerk 1 en 2 en heeft tot doel de scholen verder te ondersteunen bij het vormgeven van hun school- en personeelsbeleid.

In *Maatwerk voor Morgen* (maart 1999) stonden maatregelen voor een open onderwijsarbeidsmarkt centraal. De redenen daarvoor waren zowel van kwantitatieve als van kwalitatieve aard: de dreigende tekorten aan leraren in het onderwijs, én de behoefte aan een opener onderwijsarbeidsmarkt waardoor gemotiveerde en gekwalificeerde mensen langs verschillende wegen het leraarsberoep binnen kunnen komen. Dat betekende een grotere diversiteit in de beroepsgroep.

Een voorwaarde was wel dat het leraarsberoep aantrekkelijker werd gemaakt door het moderniseren van arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid. En ook dat de lerarenopleidingen door een vraaggerichte opstelling beter zouden inspelen op nieuwe doelgroepen.

In *Maatwerk 2* (juni 2000) werden onorthodoxe oplossingen gezocht om te voorkomen dat klassen naar huis werden gestuurd (opvangpools) en werden de scholen beter in positie gebracht door voorzieningen voor de zij-instromers en voor 'opleiden in de school'.

Met de CAO-afspraken die in juli 2001 zijn gemaakt, is de aantrekkelijkheid van het werken in het onderwijs vergroot. Het kabinet heeft 1,2 miljard beschikbaar gesteld voor betere arbeidsvoorwaarden. Hiervoor vormde het rapport van de Werkgroep Arbeidsmarkt knelpunten Collectieve Sector (Werkgroep Van Rijn) de basis. Door deze extra impuls werd een pakket maatregelen mogelijk gemaakt om de arbeidsmarktpositie van het onderwijs te verbeteren.

De nieuwe CAO Onderwijs maakt verkorting van de carrièrelijnen en betere loopbaanperspectieven mogelijk. Ook krijgen de scholen door het schoolbudget meer ruimte en een grote financiële armslag om hun personeelsbeleid vorm te geven. De afspraken over functiedifferentiatie bieden de scholen veel mogelijkheden om de schoolorganisatie professioneler in te richten. Deze richting wordt breed onderschreven in het Convenant "Scholen en professionals in stelling voor kwaliteit; afspraken over beleidsagenda voor de toekomst van het funderend onderwijs" dat op 4 juli 2001 gesloten is met werkgevers-, werknemers- en schoolleidersorganisaties uit het onderwijsveld.

In deze nota Maatwerk 3 wordt de richting van het beleid naar een open onderwijsarbeidsmarkt beschreven, wat de resultaten zijn, waar knelpunten liggen, en worden aanvullende maatregelen voorgesteld.

Maatwerk 3 wil de scholen ondersteunen en stimuleren om de verruimde mogelijkheden voor het personeelsbeleid optimaal te benutten.

Alleen door een zelfbewust personeelsbeleid, en in een gezamenlijke inspanning met alle betrokkenen in het onderwijsveld, kunnen de scholen hun positie op de arbeidsmarkt blijven innemen.

1.1 Functiedifferentiatie

De afspraken in de laatste CAO-Onderwijs hebben ruimte gemaakt voor de invoering van verdere functiedifferentiatie in de school. Door het schoolbudget krijgen de scholen de financiële armslag. Functiedifferentiatie is in de toekomst onontbeerlijk: gedifferentieerd onderwijs met een gedifferentieerd personeelsbestand.

Het onderwijs heeft in toenemende mate te maken gekregen met diversiteit binnen de leerlingenpopulatie. Scholen zoeken daarom steeds meer naar aanpassingen in de opzet en organisatie van hun onderwijs om naar beste vermogen onderwijs-op-maat te bieden. Het werken in teams voor groepen van leerlingen is een weg die door veel scholen wordt ingeslagen. Aan zo'n ontwikkeling naar een meer gevarieerde opzet en inrichting van het onderwijs, waarbij de taken en functies in de school goed worden onderscheiden, kan functiedifferentiatie een belangrijke bijdrage zijn. Een dergelijk traject is voor scholen een complexe opgave.

Daarom stimuleert Maatwerk 3 de invoering van verdere functiedifferentiatie, gekoppeld aan een andere schoolorganisatie. In het primair en voortgezet onderwijs worden de komende periode ontwikkelprojecten ingezet, die als voorbeeld kunnen dienen voor scholen die ook een stap in deze richting willen zetten.

1.2 Meer onderwijsassistenten

Een betrekkelijk nieuwe functie in het primair onderwijs is de functie van onderwijsassistent. Het afgelopen jaar is het aantal onderwijsassistenten drastisch toegenomen, maar het aantal is nog steeds gering (ongeveer 1% van het totale personeelsbestand in het primair onderwijs). De inspectie primair onderwijs heeft geconstateerd dat meer handen in de klas positieve resultaten oplevert voor leerlingen en personeel. Voor leraren betekent het een verlaging van de werkdruk. Daarbij komt dat met het aantrekken van meer onderwijsassistenten een - noodzakelijk - beroep wordt gedaan op een ander segment van de arbeidsmarkt.

In dit deel van de onderwijsarbeidsmarkt zijn vraag en aanbod nog niet voldoende ontwikkeld en op elkaar afgestemd. Scholen gaan nog niet snel over tot het aanstellen van een onderwijsassistent. Het aantal mbo-ers dat kiest voor een opleiding tot onderwijsassistent, is ook nog onvoldoende. De functie van onderwijsassistent moet uitgroeien tot een volwaardige functie. Maatwerk 3 presenteert een samenhangend pakket van maatregelen om zowel de vraag als het aanbod van onderwijsassistenten te versterken.

Om de scholen in de tekortregio's in de gelegenheid te stellen zich op de arbeidsmarkt voor mbo-opgeleiden te begeven, krijgen ze voor het lopende schooljaar een financiële impuls om een onderwijsassistent in hun team op te nemen. Vanaf 1 augustus 2002 kunnen de scholen deze onderwijsassistenten een structurele plaats geven in hun formatie, omdat dan opnieuw extra middelen beschikbaar komen in het kader van de groeps-groofterkleining,

1.3 Opleiden in de school

Met opleiden in de school is na *Maatwerk 2* een start gemaakt. Met het oog op de andere in- en doorstroom van personeel leveren scholen een steeds grotere bijdrage aan het opleiden van personeel in de school. Scholen geven daar op hun eigen manier vorm aan, maar moeten daarvoor wel toegerust zijn.

In de komende periode worden scholen in de gelegenheid gesteld in projectvorm ervaringen op te doen met opleiden in de school, samen met lerarenopleidingen. Zo zullen in de praktijk de betrokkenen gezamenlijk vorm geven aan nieuwe onderlinge verhoudingen, waarin de scholen beter in positie zijn om kwaliteitseisen te stellen aan de ondersteunende instellingen. Onder deze condities kunnen de lerarenopleidingen de noodzakelijk slag maken naar een grotere vraaggerichtheid vanuit de branche.

1.4 Alle partijen in positie

De ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt tonen aan dat het ook de komende jaren lastig blijft om vacatures te vervullen en (kortdurende) vervanging te realiseren. Met name scholen in de vier grote steden en andere steden in de Randstad worden hiermee geconfronteerd. De traditionele aanpak van personeelswerving levert hier onvoldoende resultaat, waardoor scholen overgaan tot het bedenken en uitvoeren van creatieve en alternatieve oplossingen.

De aanpak in Almere van het afgelopen jaar heeft tot resultaat geleid. De scholen in Almere zijn het nieuwe schooljaar gestart zonder vacatures. Kenmerkend was de gezamenlijke aanpak van schoolbesturen, gemeente, bemiddelingsorganisaties, lerarenopleidingen en OCenW.

De afgelopen tijd zijn de scholen in de positie gebracht om met hun vraag naar personeel aan te kloppen bij andere organisaties, zoals de opleidingen en bemiddelingsorganisaties. Dit zijn fundamentele veranderingen. Die veranderingen moeten plaatsvinden binnen een zeer gespannen arbeidsmarkt. Dat is alleen maar mogelijk, als alle betrokkenen de personeelsvoorziening als een gezamenlijke verantwoordelijkheid ervaren.

Op dit moment vinden de partijen op de arbeidsmarkt elkaar echter nog onvoldoende. In het komend jaar wordt daarom een start gemaakt met het vormen van regionale overlegplatforms op die plaatsen waar betrokkenen daaraan behoefte hebben. In deze platforms zijn alle partijen (schoolbesturen, lerarenopleidingen, regionale opleidingscentra) vertegenwoordigd. Gezamenlijk zullen zij vraag en aanbod in de regio in kaart brengen en oplossingen bedenken en uitvoeren die aansluiten bij hun situatie. Deze platforms bieden de mogelijkheid gebruik te maken van elkaars sterke kanten en versterken de onderlinge samenwerking. De platforms worden gefaciliteerd.

De aanpak van Almere en de G4 wordt verbreed naar andere grote steden in de tekortregio's. Het gaat hier om het aanstellen en opvangen van grotere groepen zij-instroomers. Via zogenoemde 'bulkcontracten' worden voorfinancieringsmogelijkheden gerealiseerd.

Daarnaast wordt voor alle scholen in het primair en voortgezet onderwijs de regeling zij-instroom het komend jaar voortgezet en verbeterd. Het subsidiebedrag is aanzienlijk verhoogd.

1.5 Ondersteuning op maat

Niet alleen de vraag naar voldoende en goed opgeleid personeel is voor de scholen van belang om het onderwijs op de door hen gewenste wijze te verzorgen. Ook in bredere zin is de vraag van scholen naar educatieve diensten toegenomen. Scholen moeten dan ook ondersteuning op maat kunnen krijgen vanuit de educatieve infrastructuur.

In juli 2001 heeft de Onderwijsraad zijn advies *Ten dienste van de school* aangeboden, waarin de raad een betere marktcoördinatie in de educatieve infrastructuur bepleit. Uitgangspunt hierbij is dat de scholen in de positie verkeren dat ze hun vraag naar ondersteuning kunnen articuleren. Door ons wordt dit onderschreven. Op korte termijn werken we - samen met het veld en de instellingen in de educatieve infrastructuur - de condities uit voor optimale marktwerking binnen de educatieve infrastructuur.

1.6 Voortgangsrapportage

Door Maatwerk voor morgen en Maatwerk 2 is veel in gang gezet. In deze nota wordt de Tweede Kamer geïnformeerd over de voortgang van deze initiatieven, de knelpunten die zich voordoen en de oplossingen die daarvoor worden gevonden.

Voor een beschrijving van trends en van de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt en voor analyses en evaluaties van eerder getroffen maatregelen op het terrein van de personeelsvoorziening wordt verwezen naar de nota *Werken in het onderwijs* die gelijktijdig met *Maatwerk 3* is uitgebracht.

Hoofdstuk 2. Personeelsbeleid en een andere organisatie van het onderwijs

In dit hoofdstuk wordt in paragraaf 2.1 beschreven welke middelen er via het schoolbudget beschikbaar zijn voor scholen om het eigen personeelsbeleid te ontwikkelen en wordt voorlichting over personeelsbeleid aangekondigd. Vervolgens wordt in paragraaf 2.2 ingegaan op de uitwerking van de CAO-afspraken over functiedifferentiatie en in paragraaf 2.3 op de inhoudelijke ontwikkeling van functiedifferentiatie en op de projecten die daartoe worden opgezet.

2.1 Het schoolbudget

Naar aanleiding van de aanbevelingen die de werkgroep Aanpak arbeidsmarktknelpunten collectieve sector (werkgroep Van Rijn) heeft gedaan heeft het kabinet 1,2 miljard gulden beschikbaar gesteld om de concurrentiepositie van het onderwijs te verbeteren. In het CAO-akkoord van 15 juni 2001 zijn afspraken gemaakt over de besteding van die middelen. De Tweede Kamer is per brief d.d. 3 juli 2001 over dit akkoord geïnformeerd. In het akkoord staan de afspraken ter bevordering van het personeelsbeleid van de scholen centraal. Het schoolbudget is de manier om de scholen beleidsmatige en financiële ruimte te geven om het personeelsbeleid naar eigen inzicht vorm te geven.

De scholen kunnen zelf hun prioriteiten stellen, bijvoorbeeld betere loopbaanperspectieven voor het zittende personeel, extra inzet van ondersteunend personeel, goede begeleiding van nieuwe leraren, het opleiden in de school van zij-instromers of lio's, ouderschapsverlof.

Voor het primair onderwijs is in het CAO-akkoord afgesproken dat het schoolbudget met ingang van 1 augustus 2001 zal worden verhoogd met circa f 260 miljoen. Concreet betekent dit voor een gemiddelde school met 220 leerlingen (uitgaande van een gemiddeld aantal gewichtleerlingen) een stijging van ongeveer f 27.000 naar zo'n f 57.000.

Voor het voortgezet onderwijs wordt het schoolbudget verhoogd van circa f 170 miljoen naar circa f 390 miljoen. Voor de BVE-sector wordt het decentrale instellingsbudget met ingang van 1 augustus 2001 van ca 47 miljoen verhoogd met 31 miljoen.

Dat betekent per 1 augustus voor de sectoren primair, voortgezet onderwijs en bve 461 miljoen. In totaal lopen de schoolbudgetten voor de drie sectoren op tot structureel 570 miljoen in 2002.

Voorlichting en monitoring

Met name in het primair onderwijs is het voor veel scholen een behoorlijke opgave om de nieuwe mogelijkheden voor een eigen personeelsbeleid naar de eigen situatie te vertalen. Daarom worden in samenwerking met de werkgevers- en schoolleidersorganisaties voor het primair onderwijs in het schooljaar 2001-2002 voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd over personeels- en opleidingsbeleid, waarbij de informatie over de schoolbudgetten gekoppeld wordt aan de invoering van Integraal Personeelsbeleid. Een personeels- of opleidingsadviseur is aanwezig om scholen te adviseren over de schoolspecifieke situatie. Desgewenst kunnen scholen begeleiding op het gebied van personeelsbeleid vragen.

Voor het voortgezet onderwijs zullen we eveneens in overleg met het procesmanagement Integraal Personeelsbeleid een team samenstellen van mensen die de scholen kunnen

bezoeken om voorlichting op maat te geven. Ze kunnen de scholen doorlichten op de stand van zaken bij het personeelsbeleid en adviseren bij het maken van keuzes. De gang langs de scholen zal een landelijk startmoment kennen in de vorm van een conferentie.

In het bve-veld zijn de instellingen dermate groot en professioneel georganiseerd op het gebied van personeelsbeleid dat een dergelijke aanpak niet voor de hand ligt. Wel zal langs verschillende wegen informatie worden verstrekt.

In alle drie onderwijssectoren zal de ontwikkeling van het personeelsbeleid en de besteding van de schoolbudgetten gemonitord worden.

In de afgelopen periode is naar de besteding van de budgetten reeds een monitoronderzoek uitgevoerd.¹ Deze onderzoeken zijn bijgesloten. De onderzoeksresultaten laten zien dat:

- de budgetten overeenkomstig de doelstellingen worden ingezet;
- de bestemmingen divers zijn, hetgeen duidt op een schoolspecifieke bestemming;
- de wijze van besteding van de budgetten voor een deel wordt bepaald door de kenmerken van de school en het bestuur.

2.2 Functiedifferentiatie: uitwerking van de CAO-afspraken

Scholen kunnen al sinds het midden van de jaren negentig functiedifferentiatie toepassen. Uit verschillende onderzoeken blijkt echter dat ze hiervan nog weinig gebruik maken. Een beperkte financiële ruimte en het ontbreken van een instrumentarium om nieuwe functies te waarderen en te belonen, zijn hiervoor verantwoordelijk. De verhoging van de schoolbudgetten per 1 augustus 2001, zoals afgesproken in de CAO 2001, geeft een nieuwe financiële impuls aan functiedifferentiatie. Daarbij is afgesproken dat de scholen in staat gesteld worden om differentiatie binnen de leraarsfunctie vorm te geven of om meer ondersteunende functies in hun organisatie op te nemen.

Deze afspraken in de CAO zijn een belangrijke mijlpaal op de weg naar een professionele organisatie van het onderwijs.

Het biedt de mogelijkheid om de onderwijsorganisatie zo in te richten dat werkzaamheden doelbewust gekoppeld worden aan een functie, waardoor leraren hun tijd kunnen besteden aan hun kerntaak, het didactische proces.

Het biedt ook de mogelijkheid om onderscheid te maken tussen leraren, waarbij leraren verschillende functies binnen het leraarsberoep kunnen vervullen en ook beloond worden naar de functie die ze vervullen. Dat betekent dat aan leraren een loopbaanperspectief binnen hun beroep wordt geboden.

Tot nu toe waren de loopbaanmogelijkheden binnen het leraarsberoep beperkt. Binnen het basis- en het speciaal onderwijs kon alleen worden overgestapt naar een leidinggevende functie. Nu zijn naast de bestaande functies leraarsfuncties geïntroduceerd op een hoger niveau, zoals schaal 10 in het basisonderwijs (in een nieuwe terminologie LB-niveau). Het schoolbudget biedt in principe de ruimte om voor circa 20 % van de formatie in een basisschool een schaal 10-functie te creëren.

¹ Monitor decentrale budgetten basis-, speciaal en voortgezet onderwijs (Regioplan O&A, 9 april 2001), Monitor kwaliteitsimpuls arbeidsorganisatie bve-sector (Regioplan O&A, 27 april 2001), Monitor frictieregeling 2^e meting (Regioplan O&A, november 2000), Onderzoek vergoeding schoolspecifieke knelpunten (Regioplan O&A, april 2001).

Voor het voortgezet onderwijs biedt de mogelijkheid van introductie van een afzonderlijke schaal 11 (niveau LC) in het gehele voortgezet onderwijs en de mogelijkheid om ook in het vmbo een functie op schaal 12 (niveau LD) in te vullen, de gelegenheid om personeel te belonen overeenkomstig hun functie en de uitoefening van hun werkzaamheden.

Met de toegenomen eigen bestedingsvrijheid van scholen is een automatische koppeling van de tweedegraads sector aan schaal 10 en van de eerstegraads sector aan schaal 12 minder opportuun. Het ligt niet voor de hand om de koppeling van de verrichte werkzaamheden door werknemers in het onderwijs aan de bezoldiging ervan, nog centraal voor te schrijven. Wij stellen daarom voor om de directe koppeling te schrappen, die in het *Kaderbesluit* wordt gemaakt tussen het verrichten van werkzaamheden in de tweedegraads- respectievelijk eerstegraadssector en de bezoldiging. Scholen kunnen dan binnen hun bestedingsruimte zelf keuzes maken.

In de educatie en het beroepsonderwijs komen al leraarsfuncties voor op het niveau van 10, 11 en 12. De mate waarin functies op 12-niveau voorkomen, is in vergelijking met het aantal functies op 10- en 11-niveau echter zeer beperkt. Het laatste CAO-akkoord biedt extra financiële ruimte om desgewenst meer mensen in een schaal 12-functie onder te brengen (circa 10 % van het huidige aantal schaal 11 functies).

2.2.1 Functiedifferentiatie binnen de leraarsfunctie in het primair onderwijs

In het kader van het maatregelenpakket Van Rijn is voor het primair onderwijs afgesproken om naast de bestaande normfunctie van leraar basisonderwijs een nieuwe functie te ontwikkelen met een zwaarder takenpakket, grotere verantwoordelijkheden en een daarmee samenhangend hoger beloningsniveau (niveau LB). Voor onderwijsondersteunende werkzaamheden wordt naast de bestaande normfunctie onderwijsassistent op schaal 4 de nieuwe functie onderwijsassistent met een hoger functieniveau ontwikkeld op een niveau tussen dat van de bestaande normfunctie voor onderwijsassistent en dat van leraar.

Deze nieuwe functies bieden verschillende doorstroommogelijkheden. Zo wordt het mogelijk binnen het leraarsberoep promotie te maken en worden de doorstroommogelijkheden voor het ondersteunend personeel verbeterd. De nieuwe functie onderwijsassistent maakt het mogelijk via een geleidelijke weg door te stromen vanuit een onderwijsondersteunende functie naar een onderwijsgevende functie.

Het primair onderwijs beschikt nog niet over een onderwijsspecifiek functiewaarderingsinstrument waarmee eigen (niet-norm)functies worden beschreven en gewaardeerd. In het kader van de uitwerking van de CAO onderwijs (primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de bve-sector) 2000-2002 is op 29 mei 2001 een extern advies uitgebracht over de mogelijkheden en gevolgen van een nieuwe ordening van taken en functies in het primair onderwijs. Het onderzoek is begeleid vanuit een tripartiete werkgroep.² In het advies is voorgesteld een voor het primair onderwijs op maat gemaakte variant van (het voor het rijksperoneel geldende systeem) FUWASYS te laten ontwikkelen. Het komend schooljaar (2001-2002) bespreken we de aanbevelingen uit dat advies met de sociale partners en werken ze vervolgens uit in een concreet functiewaarderingsinstrument voor de scholen. De scholen kunnen dat instrument straks benutten om hun eigen situatie in te vullen.

² Bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en het ministerie van OCenW

Intussen kunnen schoolbesturen al gebruik maken van de mogelijkheden die de rechtspositie biedt om nieuwe schoolspecifieke functies te creëren.

2.2.2 Functiedifferentiatie binnen de leraarsfunctie in het voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs hebben scholen met vmbo prioriteit bij de toekenning van de extra middelen voor verdergaande functiedifferentiatie binnen de leraarsfunctie. Het gaat om de schoolsoortgroepen 1 (categoriale vmbo-scholen) en 4 (brede scholengemeenschappen met vbo). Deze schoolsoortgroepen krijgen een relatief groter deel van de extra middelen dan de beide andere groepen. Het grotere aandeel is bedoeld om functies op schaal 11-niveau - en in beperkte mate ook functies op schaal 12-niveau - in het vmbo te introduceren. Op dit moment hebben docenten in vmbo-scholen uitsluitend schaal 10-functies. Gezien de zwaarte van de leraarsfunctie in het vmbo is dit niet evenwichtig.

De specifieke toekenning vindt plaats door een extra ophoging van de bedragen voor gemiddelde personeelslast (gpl) van de schoolsoortgroepen 1 en 4. Uitgangspunt daarbij is dat:

- categoriale vmbo-scholen 20 procent van de leraarsfuncties op schaal 10-niveau om kunnen zetten in 15 procent schaal 11-niveau en 5 procent schaal 12-niveau;
- brede scholengemeenschappen met vbo 12 procent van de leraarsfuncties om kunnen zetten van schaal 10- naar schaal 11-niveau.

Dit onderscheid is gemaakt, omdat bij categorale vmbo-scholen uitsluitend sprake is van leraarsfuncties op schaal 10-niveau, terwijl bij brede scholengemeenschappen met vbo nu al ongeveer 17 procent leraarsfuncties op schaal 12-niveau voorkomen.

Scholen uit de schoolsoortgroepen 2 (scholen met havo en atheneum) en 3 (scholen met mavo, havo en atheneum) kunnen de introductie van functies op schaal 11-niveau realiseren uit het verhoogde schoolbudget. Ook kunnen zij schaal 10- en schaal 12-functies omzetten in schaal 11-functies.

Het functiegebouw in het voortgezet onderwijs kent op dit moment geen leraarsfunctie op schaal 11-niveau. Wel kunnen scholen zelf functies op dat niveau vormen en in de formatie opnemen. De ontwikkeling van een instrument om nieuwe functies te waarderen en te belonen, is binnen de huidige verantwoordelijkheidsverdeling op het terrein van de arbeidsvoorwaarden in het voortgezet onderwijs geen taak van de overheid, maar van de sociale partners. Een werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en ondersteund door een extern bureau, heeft advies uitgebracht aan de decentrale CAO-partijen over een nieuw functiebouwwerk en functiewaarderingsstelsel in het voortgezet onderwijs. Ook hier werd geadviseerd een specifieke variant van het stelsel FUYASYS te laten ontwerpen. Wij achten het van belang dat in het VO op basis van duidelijk van elkaar te onderscheiden functies voor de leraar een verdere ontwikkeling van differentiatie in het leraarsberoep tot stand komt.

De besluitvorming over het advies is onderdeel van het overleg tussen de sociale partners over de CAO van het voortgezet onderwijs. Naar verwachting wordt dit overleg in de tweede helft van 2001 afgerond.

2.2.3 Functiedifferentiatie binnen de leraarsfunctie in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie

In de bve-sector wordt bij de toekenning van de extra middelen voor verdergaande functiedifferentiatie binnen de leraarsfunctie prioriteit gegeven aan meer functies op schaal 12-niveau. Dit past bij de gewijzigde en complexere organisatie van het leerproces en de instelling als organisatie. Binnen de totale organisatie kan functiedifferentiatie op verschillende niveaus voor zowel onderwijsgevende als ondersteunende functies worden toegepast. Daarmee verbetert het loopbaanperspectief voor onderwijspersoneel binnen de bve-sector.

De bve-sector kent sinds 1997 een nieuw functiebouwwerk waarin de leraarsfunctie op drie verschillende functieniveaus is beschreven. Deze drie functies zijn door de sociale partners in de CAO-BVE als ijkfuncties opgenomen. Het functiebouwwerk bestaat uit ijk- en voorbeeldfuncties voor leraren, management en ondersteunend personeel. Deze eigen functies worden gewaardeerd op basis van FUWA-BVE, een specifieke versie van het voor het rijkspersoneel geldende systeem FUWASYS.

Naar aanleiding van een advies van de Landelijke Adviescommissie FUWA-BVE hebben de sociale partners vorig jaar een werkgroep ingesteld, die voorstellen moet ontwikkelen om de systematiek te verbeteren. Aandachtspunten daarbij zijn nieuwe (voorbeeld)functies in de sfeer van het management en het ondersteunend personeel en de beschrijving en waardering van onderwijs specifieke kenmerken in de leraarsfuncties.

Hoe de instelling functiedifferentiatie toepast, blijft de verantwoordelijkheid van de instelling. Wel is het van belang om te volgen op welke wijze functiedifferentiatie wordt toegepast en in welke mate het instellingsbudget bijdraagt aan het creëren van meer hogere leraarsfuncties. We zullen dit proces monitoren.

2.3 Functiedifferentiatie als instrument

Het onderwijs en de onderwijsorganisatie worden complexer. De vraag naar kwaliteit, differentiatie en maatwerk neemt toe. De onderwijsbehoefte van de individuele leerling staat steeds meer centraal. Daarom wordt van scholen verwacht dat zij hun onderwijs en de onderwijsorganisatie zo vormgeven dat tegemoet wordt gekomen aan de verschillen tussen leerlingen. Leerlingen verschillen van elkaar in cognitieve en sociaal-emotionele zin, maar ook in werkhouding en werktempo. Daarnaast biedt ICT de mogelijkheid leerlingen individueler te benaderen, zowel wat betreft de didactische aanpak als de inzet van leermiddelen. Dit heeft gevolgen voor de organisatie van het onderwijs.

De veranderingen binnen het onderwijs en de onderwijsorganisatie brengen nieuwe taken voor de school met zich mee, terwijl bestaande taken anders geordend en belegd kunnen worden. Functiedifferentiatie kan een oplossing bieden voor de problemen waar scholen tegenaan lopen. Daar komt bij dat een grotere diversiteit aan functies mensen meer perspectief biedt op doorstroming naar een andere functie. Zo wordt het onderwijs aantrekkelijker voor mensen die al in het onderwijs werken en voor mensen buiten het onderwijs, die de overstap naar het onderwijs willen maken.

Toewerken naar functiedifferentie betekent ook bewust omgaan met inventarisatie en ontwikkeling van competenties in het team. Welke zijn nodig? Welke ontbreken? Hoe brengen we die in? En met de afstemming op wensen en mogelijkheden van de teamleden.

Wie wil? Wie kan? Kortom: functiedifferentiatie moet ingekaderd zijn in integraal personeelsbeleid.

Het gaat dan niet alleen om functiedifferentiatie binnen de leraarsfunctie, maar om functiedifferentiatie binnen het gehele team.

2.3.1 Functiedifferentiatie binnen het team

Functiedifferentiatie binnen het team geeft vorm aan onderwijs op maat met een gedifferentieerd personeelsbestand. In de scholen dragen verschillende medewerkers gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het onderwijs, ieder vanuit hun eigen achtergrond, deskundigheid en ervaring. Uitgangspunt is dat diversiteit in het onderwijs diversiteit in het team vereist, waarbij taken en verantwoordelijkheden van de verschillende medewerkers goed moeten worden onderscheiden. Naast leraren en schoolleiders of managers zijn zowel ondersteunende functies (zoals onderwijsassistenten) als specialistische functies (zoals remedial teachers, activiteitenbegeleiders en psychosociale hulpverleners) denkbaar. Overigens is in de Hoofdlijnennotitie over de Wet beroepen in het Onderwijs (op 12 februari 2001 naar de Tweede Kamer gezonden) opgenomen dat een andere organisatievorm onverlet laat dat de leraar eindverantwoordelijk is voor het primaire proces. Het wetsvoorstel Beroepen in het onderwijs ligt thans voor advies bij de Raad van State.

Sommige scholen die al werk hebben gemaakt van functiedifferentiatie binnen het team zijn hiertoe overgegaan vanwege de krapte op de onderwijsarbeidsmarkt. Door ondersteunend personeel aan te stellen, wordt immers een beroep gedaan op een ander segment van de arbeidsmarkt. Een bijkomend voordeel van functiedifferentiatie is dan ook dat het de tekorten in het onderwijs vermindert. Uit het Project 'Professionalisering Takenpakket leraren' (Experiment Prick) blijkt dat functiedifferentiatie ook de werkdruk van leraren terugbrengt.³ (zie ook paragraaf 4.5.2 van de nota Werken in het Onderwijs).

Functiedifferentiatie levert een structurele bijdrage aan kwalitatief goed onderwijs. Het biedt mogelijkheden om na te denken over andere organisatievormen, die recht doen aan de verschillen tussen leerlingen. Daarbij kunnen vragen aan de orde komen als: is het noodzakelijk dat het onderwijs 1 op 1 (één leraar op één groep leerlingen) wordt vormgegeven? Kunnen groepen of klassen worden begeleid door een leraar en een onderwijsassistent? Kunnen (grote) groepen niet worden begeleid door een onderwijsteam, bestaande uit meer personen met verschillende functies (teamteaching)?

Op een basisschool in een middelgrote stad is het steeds lastiger om een leerkracht te vinden voor één van de bovenbouwgroepen. De school telt ongeveer 350 kinderen (overwegend 1,0 leerlingen).

De school is twee jaar geleden begonnen aan een begeleidingstraject adaptief onderwijs. Vooral de bovenbouwleerkrachten lopen aan tegen het feit dat de zelfstandige werkhouding van hun leerlingen nog veel te wensen over laat. Na veel overleg komt het schoolteam daarom tot de conclusie dat in de bovenbouw een andere aanpak nodig is. De hele school in één keer reorganiseren is namelijk niet wenselijk. Omdat ook het voortgezet onderwijs anders is georganiseerd, wordt ervaring opgedaan in de bovenbouwgroepen.

³ Zie rapport 'Assistenten in de school', ervaringen uit de praktijk van het project Professionalisering Takenpakket Leraren, maart 2001.

De school ontwerpt het volgende plan:

De oorspronkelijke vier groepen (twee groepen 7 en twee groepen 8: totaal 98 leerlingen) worden samengevoegd tot één bovenbouwafdeling die bestaat uit drie kerngroepen 7/8. Deze kerngroepen vormen sociale basisgroepen: als zij bij elkaar zitten, staan bijvoorbeeld creatieve vakken of lichamelijke oefening op het rooster.

Het onderwijsteam bestaat uit drie voltijdleerkrachten en twee deeltijd- (extra aangetrokken) onderwijsassistenten. Dit team is verantwoordelijk voor het onderwijs van de totale bovenbouwafdeling. Het team heeft op basis van de oude situatie de beschikking over vier lokalen. Tijdens lessen in de basisvaardigheden (rekenen, taal etc.) wordt gewerkt met instructiegroepen (onder begeleiding van een leerkracht) en leergroepen (onder begeleiding van een onderwijsassistent).

De eerste ervaringen van zowel het onderwijsteam als de leerlingen en hun ouders zijn positief.

De onderwijsinspectie in het primair onderwijs heeft voor de zevende voortgangsrapportage *Groepsgrootte en kwaliteit* (die op 12 februari 2001 aan de Tweede Kamer werd gezonden) een verkenning uitgevoerd naar de relatie tussen meer handen in de klas en didactisch handelen. De inspectie concludeert dat er aanwijzingen zijn dat het didactisch handelen in groepen waar sprake is van meer handen in de klas beter is dan in groepen waar één leraar voor de klas staat. Met name op de volgende punten zijn de verschillen van betekenis:

- * de zorg voor een veilig en structurerend pedagogisch klimaat;
- * heldere en gestructureerde instructie en verwerking;
- * het actief betrekken van leerlingen bij het leerproces;
- * het afstemmen van het handelen op de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen.

2.3.2 Projecten ter bevordering van functiedifferentiatie

Scholen passen functiedifferentiatie op beperkte schaal toe als het gaat om een andere organisatie van hun onderwijs. Projecten worden opgezet om deze vernieuwing te stimuleren.

Het doel van deze projecten is 'good practice' te tonen, gericht op gedifferentieerd onderwijs met gedifferentieerd personeel. Daarnaast is de bedoeling mogelijke effecten zichtbaar te maken. Bijvoorbeeld dat de werkdruk van het onderwijspersoneel vermindert, dat modern personeelsbeleid wordt ingevoerd en vormgegeven en dat het personeelstekort in het onderwijs terugloopt.

In het voortgezet onderwijs worden scholen in de gelegenheid gesteld om in projectvorm ervaring op te doen met een andere organisatie van het onderwijs, waarbij ook verschillende functies worden ingezet. Er zijn al verschillende aanzetten. In veel vmbo-scholen wordt gewerkt met 'kernteams': een beperkte groep leraren die lesgeeft aan een klas om voor leerlingen een optimaal pedagogisch klimaat te scheppen. In het studiehuis hebben verschillende scholen onderwijsbegeleiders ingezet om leerlingen te helpen bij het zelfstandig leren. Zo wordt voor leraren tijd vrij gemaakt voor bijvoorbeeld het ontwikkelen van leermateriaal.

Bevordert wordt dat de projecten worden uitgevoerd in verschillende schooltypen (vmbo, basisvorming en bovenbouw) en op scholen die zich in verschillende ontwikkelingsstadia bevinden. Vanwege de introductie van de mogelijkheid om leraren in functies op schaal 11 (LC-niveau) of 12 (LD-niveau) te benoemen, zal daarbinnen wel bijzondere aandacht uitgaan naar vmbo-scholen.

Voor de BVE-sector bestaat al langer een meer gedifferentieerde functiestructuur. Hierbij gaat het om een reeks van functies, zowel verschillende onderwijsondersteunende functies als verschillende leraarsfuncties (schaal 10 t/m 12).

Hier wordt de stand van zaken onderzocht: hoe ziet het functiebouwwerk er uit in de BVE instellingen, gekoppeld aan de inrichting van het onderwijs? Vervolgens krijgen de instellingen die een stap verder willen zetten ondersteuning. Ook deze projecten zullen leiden tot ervaringen die aan de gehele sector overgedragen kunnen worden.

2.3.3 Specifiek: project functiedifferentiatie in het primair onderwijs

Het pilotproject in het primair onderwijs beslaat de komende twee schooljaren (2001-2002 en 2002-2003). Vijftien scholen nemen aan het pilotproject deel. Zij gaan vanuit hun eigen situatie aan de slag met functiedifferentiatie in de breedte. Zij krijgen ondersteuning van de Schoolbegeleidingsdienst Midden-Holland. Verschillende variaties en modellen zijn hierbij denkbaar. Zo kan functiedifferentiatie smal (bijvoorbeeld door het toevoegen van een onderwijsassistent aan een leerkracht) of breed ingevoerd worden (bijvoorbeeld door teamteaching). Onderstaand wordt teamteaching belicht en in het volgende hoofdstuk de inzet van onderwijsassistenten.

In een stad in het westen van land wordt op een grote basisschool (circa 750 leerlingen) gewerkt in units. Dit betekent dat alle groepen van een zelfde leerjaar bij een unit zijn aangesloten.

Ter illustratie: de vier groepen 5 beschikken over vier groepsleerkrachten en diverse taakleerkrachten, onderwijsassistenten en LIO's. De vier groepen vormen samen een stamgroep; daarnaast zijn er gezamenlijke activiteiten en worden groepjes leerlingen uit de verschillende (stam)groepen begeleid door taakleerkrachten en/of onderwijsassistenten. Eén van de groepsleerkrachten is de unitleider: deze coördineert de unit.

De betrokken personeelsleden geven aan dat deze werkwijze hen goed bevalt: er is sprake van gedeelde en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor alle kinderen van de unit, medewerkers krijgen de ruimte hun competenties in te zetten en er wordt veel van elkaar geleerd. In geval van ziekte hoeft geen groep naar huis; binnen de unit kan kortdurende afwezigheid goed worden opgevangen.

Bij teamteaching draagt een onderwijsteam de verantwoordelijkheid voor een groep leerlingen. Dit team bestaat uit leraren en onderwijsassistenten, eventueel aangevuld met ondersteunende of specialistische functionarissen. Hoewel het onderwijsteam als geheel verantwoordelijk is voor zowel de onderwijskundige als pedagogische aspecten, liggen de primaire onderwijstaken bij de leraar. De assistenten en specialisten ondersteunen de leraar

met verschillende werkzaamheden. De leraar kan zich daardoor meer richten op zijn kerntaken.

Teamteaching kan onderwijs op maat realiseren. Het stimuleert ook de kwaliteit van het onderwijs: het personeel wordt zo ingezet dat de werkzaamheden worden gekenmerkt door samenwerking, communicatie, voortdurende differentiatie en een flexibele opstelling al naar gelang de situatie. Bovendien kan teamteaching helpen bij het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt, omdat er een ander beroep op de arbeidsmarkt wordt gedaan: niet uitsluitend op die voor leraren of hoger opgeleiden.

Het pilotproject wil andere scholen inzicht verschaffen in de wijze waarop het uiteindelijke doel kan worden gerealiseerd. Een aantal vragen komt daarbij aan de orde, zoals onder welke voorwaarden een andere inrichting van het onderwijsproces mogelijk is; onder welke voorwaarden een nieuw organisatie-model aantrekkelijk is voor leraren en in hoeverre dit model onderwijsvernieuwing dichterbij brengt. De pilot moet ook voorbeelden opleveren:

- van onderwijsconcepten en daaraan gerelateerde organisatievormen die aantonen hoe je effectief tegemoet komt aan verschillende onderwijsbehoeften van kinderen;
- van organisatievormen die aantonen op welke wijze de inzet van medewerkers met verschillende functies effectief is;
- van teamteaching (waarin een onderwijsteam de gezamenlijke verantwoordelijkheid draagt voor een grote groep leerlingen);
- van de wijze waarop draagvlak kan worden gecreëerd bij teamleden, ouders en de schoolomgeving.

Ter ondersteuning worden gedurende de looptijd van het project diverse instrumenten ontwikkeld en verspreid, zoals een cd-rom met suggesties voor aanpassingen van schoolgebouwen en een scholings- en begeleidingsaanbod voor leraren.

De scholen die deelnemen aan het pilotproject moeten vanwege de overdraagbaarheid voldoende herkenbaar zijn voor het onderwijsveld. Zij worden daarom onderverdeeld in drie groepen:

- scholen die al verschillende stappen hebben gezet wat betreft onderwijskundige vernieuwingen en organisatie van het onderwijsproces;
- scholen die behoren tot de middengroep. Op onderwijskundig gebied vinden veranderingen plaats en wellicht is op deze scholen een onderwijsassistent werkzaam;
- scholen die nog niet veel ervaring hebben met veranderingen in het onderwijsproces en nog geen ervaring hebben opgedaan met andere functies binnen de school.

Om recht te doen aan de verschillende uitgangssituaties van de deelnemende scholen is gekozen voor een interactieve aanpak. Dit houdt in dat de activiteiten, doelen en opbrengsten in overleg met de school worden vastgesteld. Zo kunnen de deelnemers aantonen dat de uitgangssituatie van een school niet bepaalt of een school aan de slag kan met functiedifferentiatie: iedere school kan op dat gebied een stap (of een aantal stappen) verder komen.

Hoofdstuk 3. Meer onderwijsassistenten

Een belangrijk - en betrekkelijk nieuw - aspect van functiedifferentiatie in het team is het inzetten van onderwijsondersteunend personeel. Met name in het primair onderwijs vormen de onderwijsassistenten een relatief nieuwe doelgroep.

Zij ondersteunen de leraar met verschillende werkzaamheden bij het primaire proces. Soms met een grote mate van zelfstandigheid, maar altijd onder verantwoordelijkheid van een bevoegde leraar. Het aandeel van onderwijsassistenten op de onderwijsarbeidsmarkt moet worden vergroot, zowel om de werkdruk van leraren te verlagen en meer maatwerk voor leerlingen te realiseren, als om de tekortenproblematiek op te lossen.

Hieronder wordt een pakket van samenhangende maatregelen gepresenteerd om het aantal onderwijsassistenten in het primair onderwijs te vergroten.

Op een kleine dorpsbasisschool zijn de 83 leerlingen verdeeld over drie combinatiegroepen. Twee deeltijd leerkrachten en één deeltijd onderwijsassistent (5 dagdelen) begeleiden groep 3/4/5. Elke week nemen zij het weekschema, de taken en verantwoordelijkheden door.

Eén van de leerkrachten verzorgt bijvoorbeeld de algemene instructie bij rekenen in groep 3. Vervolgens gaat de leerkracht aan de slag met het groepje leerlingen dat extra instructie behoeft en werken de andere kinderen min of meer zelfstandig onder begeleiding van de onderwijsassistent.

3.1 Onderwijsassistenten en de onderwijsarbeidsmarkt

Op dit moment werken bijna 2.800 onderwijsassistenten (circa 1.237 fte) in het primair onderwijs. Dat is circa 1 % van de totale werkgelegenheid in het primair onderwijs (zie de nota Werken in het Onderwijs, paragraaf 5.3). Hoewel de openstaande vacatures in het onderwijs toenemen, is het voor onderwijsassistenten niet gemakkelijk een baan te vinden. Scholen zijn over het algemeen tevreden over de stagiaires van het ROC die daar een opleiding tot onderwijsassistent volgen, maar zien geen perspectief in de aanstelling van de student na diens afstuderen. Kennelijk geven scholen nog steeds de voorkeur aan het inzetten van hun middelen voor leraren.

Scholen die inmiddels wel zijn overgegaan tot het aanstellen van onderwijsassistenten werven vaak in eigen kring. Scholen kunnen immers ook onderwijsassistenten benoemen die geen opleiding tot onderwijsassistent via een ROC hebben gevolgd (bijvoorbeeld hulpouders). Ook zijn er scholen die alleen opgeleide onderwijsassistenten in dienst nemen, die willen en kunnen doorstromen naar de leraarsfunctie. Hoewel deze route voor een aantal onderwijsassistenten aantrekkelijk zal zijn, moet niet uit het oog worden verloren dat onderwijsassistent een zelfstandig beroep is. Veel onderwijsassistenten willen of kunnen niet doorstromen naar het leraarsberoep.

Momenteel zijn vraag en aanbod nog onvoldoende op elkaar afgestemd. De vraag naar onderwijsassistenten is niet groot en scholen nemen hen maar op beperkte schaal in dienst. Omdat onderwijsassistenten tot het arbeidsmarktsegment van mbo-opgeleiden behoren dat (vooralsnog) minder krapte vertoont dan het segment van hoger opgeleiden, is het *potentiële*

aanbod van onderwijsassistenten vrij groot. Het aanbod van afgestudeerden die een opleiding onderwijsassistent hebben afgerond, laat echter nog te wensen over. Wel is de belangstelling voor de opleiding tot onderwijsassistent op niveau 4 het afgelopen jaar sterk toegenomen. Op 1 oktober 2000 was het aantal ingeschrevenen 2134 tegen 1125 op 1 oktober 1999.

3.2 Een samenhangend pakket voor het primair onderwijs

Om onderwijsassistenten een goed perspectief op de arbeidsmarkt te bieden, volgen hierna enkele maatregelen die het voor scholen aantrekkelijker maken om een onderwijsassistent aan te stellen.

Per 1 augustus 2001 is in het primair onderwijs het fre-verbuik van de onderwijsassistent verlaagd van 144 naar 122 fre's (ter vergelijking: een leraar verbruikt 179 fre's). Bovendien kunnen dan de kosten voor vervangingswerkzaamheden door een onderwijsassistent bij afwezigheid van een leraar worden gedeclareerd bij het vervangingsfonds, mits de vervangingswerkzaamheden worden verricht onder verantwoordelijkheid van een bevoegde leraar.

Om meer onderwijsassistenten in dienst te nemen, krijgen scholen in het schooljaar 2001-2002 een financiële impuls. In augustus 2002 gaan de laatste middelen in het kader van de groeps-grootteverkleining naar de scholen. Met deze middelen kunnen scholen desgewenst een onderwijsassistent in schooljaar 2002-2003 financieren.

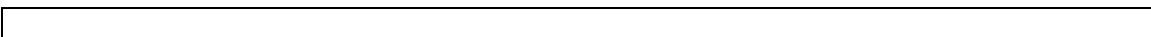
Om scholen in de tekortregio's in de gelegenheid te stellen zich snel te begeven op de arbeidsmarkt voor mbo-opgeleiden en om de functie van onderwijsassistent in de school te kunnen ontwikkelen voordat het schooljaar 2002 – 2003 begint, kunnen scholen vanaf 1 januari 2002 onderwijsassistenten aanstellen. Het ministerie van OCenW financiert de salariskosten van de onderwijsassistent tot 1 augustus 2002. Voorwaarde is dat deze onderwijsassistenten per 1 augustus 2002 in de formatie worden opgenomen. In het overleg dat we met de schoolbesturen in de tekortregio's willen voeren over de 'bulkcontracten' (zie hoofdstuk 5), zal dit punt ook aan de orde zijn.

In de eerste helft van het schooljaar 2001-2002 ontvangen scholen voor primair onderwijs een schriftelijke handreiking onderwijsassistent. Hierin wordt beschreven hoe een effectieve inzet van onderwijsassistenten kan worden gerealiseerd, vanuit organisatorisch en onderwijskundig perspectief.

De handreiking is onder andere gebaseerd op de ervaringen uit het Experiment Prick. Dat heeft praktische gegevens opgeleverd over de plek van de onderwijsassistenten in het schoolteam, hun werkzaamheden, de relatie met de leraren en de als gevolg van hun aanwezigheid veranderende schoolcultuur.

Het huidige opleidingsaanbod voor onderwijsassistenten is nog niet optimaal georganiseerd. Alle ROC's bieden de opleiding op niveau 3 aan, maar slechts een deel van ROC's biedt de opleiding op niveau 4 aan.

ROC's en opleidingen voor leraar basisonderwijs kunnen dus verbeteringen aanbrengen in de opleiding van onderwijsassistenten en in de doorstroming naar de opleiding voor leraar basisonderwijs. Zo wordt in het schooljaar 2001-2002 gestart met het versterken van de 'duale' inrichting van de opleiding tot onderwijsassistent: de beroepsbegeleidende leerweg (bb1). Een project wordt gestart waarin deze route verdere ontwikkeld wordt.



Dat werkend leren zeer aantrekkelijk kan zijn, blijkt uit het volgende voorbeeld.

In het schooljaar 2000-2001 studeerde Rita Jansen via de beroepsopleidende leerweg (bol) voor onderwijsassistent. Om alvast ervaring op te doen in het onderwijs was zij leesouder op de school van haar zoon Matthijs. Om haar opleiding te bekostigen, werkt Rita in de avonduren en in het weekend in de horeca.

In schooljaar 2001-2002 biedt de school van Matthijs aan Rita een aanstelling aan als onderwijsassistent. Via het nieuwe duale opleidingstraject bij het ROC, kan zij vier dagen per week werken als onderwijsassistent en één dag per week de opleiding onderwijsassistent volgen bij het ROC. Daarmee verdient Rita voldoende om haar baan in de horeca op te zeggen.

Het contact tussen ROC's en scholen in het primair onderwijs vanwege de beroepspraktijkvorming van deelnemers (stage) is meestal incidenteel. Het is echter van belang dat beide partijen een goede samenwerkingsrelatie opbouwen, zodat de inhoud van de opleiding en de functie van de onderwijsassistent in de praktijk op elkaar afgestemd zijn. Dat vergt net als in andere branches intensief contact. De regionale overlegplatforms die beschreven worden in hoofdstuk 5 van deze nota zullen een rol spelen bij de intensivering van de regionale samenwerking tussen scholen voor primair onderwijs en regionale opleidingscentra.

Ook voor afgestudeerde onderwijsassistenten, die willen doorstromen naar de opleiding voor leraar basisonderwijs, is een duaal traject aantrekkelijk. Een duaal traject heeft twee voordelen: directe inzetbaarheid in de school en minder risico tot uitval in het hbo (nu valt circa 25 procent van de mbo-doorstroom uit). In overleg met de lerarenopleidingen basisonderwijs wordt een project gestart om de (verdere) ontwikkeling van een dergelijk duaal traject te stimuleren.

Ook de initiële duale opleiding voor leraar basisonderwijs wordt verbreed. Als onderdeel van zijn opleidingsplan kan de student van de opleiding tot leraar basisonderwijs in het tweede en derde studiejaar één dag per week betaald onderwijsassistent in de school zijn. Het curriculum van de opleiding moet dan aangepast worden aan de leer-werkervaringen in de school. Hier worden al ervaringen mee opgedaan.

Sinds 21 april 2001 kunnen mbo-deelnemers, die zich hebben ingeschreven voor de opleiding voor onderwijsassistent op niveau 3 en die voor 1 januari 2005 afronden, op grond van een tijdelijke regeling, doorstromen naar een opleiding tot leraar basisonderwijs. In het algemeen gaat het om deelnemers die zich in 1999 of 2000 hebben ingeschreven. Deelnemers die ná 1 januari 2005 willen doorstromen naar de opleiding voor leraar basisonderwijs, moeten in het bezit zijn van het diploma van de opleiding tot onderwijsassistent op niveau 4.

3.3 Onderwijsassistenten lichamelijke oefening (MBO SB, voorheen CIOS)

Op sommige scholen worden onderwijsassistenten aangesteld die de kwaliteiten hebben om door te stromen naar de functie van groepsleraar. Terwijl deze onderwijsassistenten in de school werken, volgen zij ook een deeltijdopleiding aan de opleiding voor leraar basisonderwijs. Een vergelijkbare opleidingsmogelijkheid willen wij creëren voor studenten

die zijn afgestudeerd aan het CIOS. Met deze sportopleiding op mbo-niveau kunnen mensen als onderwijsassistent op het gebied van de lichamelijke oefening worden aangesteld. Conform een toezegging aan de Kamer wordt met de betrokken sportopleidingen (CIOS en ALO) overlegd om te bevorderen dat afgestudeerden aan het CIOS door een opleidingstraject dat op hen is toegesneden, kunnen doorstromen naar de functie van vakleraar lichamelijke oefening.

3.4 Onderwijsondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs is de inzet van onderwijsondersteunend personeel de laatste jaren stabiel: op de 10 leraren werken 2 onderwijsondersteuners (zie de nota Werken in het Onderwijs, paragraaf 5.3).

De recente pedagogisch-didactische vernieuwingen in het voortgezet onderwijs (het studiehuis, meer aandacht voor zelfstandig werken, samenwerking en praktische opdrachten) vragen echter om andere organisatie-, groeps- en begeleidingsvormen. Daarvoor kunnen ondersteunende en specialistische functies goed benut worden. Ook verlichten ondersteunende functies de werkdruk van andere medewerkers, door specifieke werkzaamheden te verrichten als surveilleren in de examenperiode, opvangen van leerlingen in tussenuren of vergezellen van leerlingen tijdens excursies.

Van verschillende scholen is bekend dat zij gebruik maken van onderwijsassistenten. De invulling van hun takenpakket verschilt. Sommige scholen (zoals het Johan de Wittcollege in Den Haag) werken met team-teaching: onderwijsassistenten worden ingezet bij de begeleiding van leerlingen. Andere scholen zetten onderwijsassistenten in bij werkzaamheden die niet direct aan het onderwijsleerproces zijn gekoppeld.

Het Jacobus college te Enschede streeft naar een gedifferentieerd functiebouwwerk waarbij Begeleidend Onderwijs Assistenten (BOA's) ingezet worden in diverse afdelingen van de school. Het Jacobus onderscheidt BOA's op drie verschillende beheersings- en waarderingsniveaus: BOA I, II en III.

Het Jacobus is gestart door BOA's-III aan te stellen. De BOA-III heeft vooral een toezichthoudende taak. Daarnaast werken er ook BOA's-II. Zij hebben naast een toezichthoudende taak ook een begeleidende taak. BOA's-II kunnen zich op den duur ontwikkelen tot BOA's-I, die naast de toezichthoudende en begeleidende taak onder verantwoordelijkheid van een docent een instructietaak kunnen hebben.

Het voortgezet onderwijs verschilt op een aantal punten wezenlijk van het primair onderwijs. Dit wordt duidelijk zichtbaar als scholen een gedifferentieerder functiebouwwerk invoeren. De schaalgrootte in het voortgezet onderwijs is gunstig voor (meer) nieuwe functies. Maar de meer complexe vakkenstructuur, onderwijsorganisatie en -inhouden vereisen een sterk ontwikkeld organisatie- en samenwerkingsvermogen.

De manier waarop ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs ingezet kan worden, zal nadrukkelijk aandacht krijgen in de verschillende activiteiten in verband met functiedifferentiatie en (integraal) personeelsbeleid: startconferentie, school-ondersteuningsteam, ‘good practice’-ontwikkeling. Omdat in het voortgezet onderwijs verschillende soorten onderwijsondersteuners functioneren, wordt samen met de scholen onderzocht wat de precieze behoefte is aan scholing en opleiding.

Hoofdstuk 4. Opleiden in de school

In *Maatwerk 2* is het thema 'opleiden in de school' naar voren gebracht, als een noodzakelijk antwoord op een krappe arbeidsmarktsituatie. De scholen waren gewend dat bevoegde - vaak ook ervaren - leraren op de drempel stonden te dringen. Nu moeten de scholen een meerjarenplanning maken van hun personeelsbestand en nadenken over de wegen waarlangs ze onderwijspersoneel willen betrekken.

Sinds voor zij-instromers de toegang tot het leraarsberoep is geopend en scholen ook leraren-in-opleiding als werknemer in hun school laten leren, is voor de scholen de *opleidingsfunctie* belangrijk geworden.

Maatwerk 2 stelt dat in de nabije toekomst elke school opleidingsbeleid gaat inpassen in zijn personeelsbeleid en stelt middelen beschikbaar om deze ontwikkeling te ondersteunen.

'Opleiden in de school' is in deze zin ook een aspect van de sterke school.

4.1 Gefaseerde ontwikkeling

Sindsdien is het denken over de manier waarop opleiden in de school vorm kan krijgen, in ontwikkeling. Op verschillende plaatsen in het land zijn projecten 'opleiden in de school' in uitvoering of in voorbereiding. Hierin werken scholen en lerarenopleidingen samen. Ook was 'opleiden in de school' een thema bij het jaarcongres 2001 van de Vereniging van Lerarenopleiders Nederland (VELON).

In de projecten blijkt dat scholen voor verschillende varianten kiezen en zich in verschillende stadia van ontwikkeling bevinden. Sommige scholen kiezen voor een afzonderlijke opleidingsfunctie om zij-instromers, lio's, beginnende leraren en anderen goed in de school te begeleiden. Andere scholen koppelen de opleidingsfunctie aan een breder competentie management waarin ook de zittende leraren worden betrokken. Ook zijn er scholen die opleiden in de school zien als kans om ook (een deel van) de initiële lerarenopleiding binnen de school vorm te geven, gezamenlijk met de lerarenopleiding.

Wij zien 'opleiden in de school' als een belangrijk element in het proces waarbij de scholen en de branche beter hun vraag kunnen articuleren in de richting van de lerarenopleidingen en zo meer invloed krijgen op de opleiding en de professionele ontwikkeling van hun personeel.

In *Maatwerk 2* is toegezegd het opleiden in de school inhoudelijk langs twee wegen te stimuleren: door het laten ontwerpen van een training voor opleidingsdocenten en door het laten ontwikkelen van een keurmerk voor scholen die zich toeleggen op 'opleiden in de school'. De volgende stap is de training van een eerste tranche opleidingsdocenten, in wisselwerking met het opdoen van ervaringen door scholen met 'opleiden in de school'.

Training voor opleidingsdocenten

De UCLO Groningen en de NHL Leeuwarden hebben een praktijkgericht project uitgevoerd om te komen tot een profiel en een (modulaire) cursus voor de opleidingsdocent. Het eerste resultaat van dit project was dat de deelnemende scholen voor voortgezet onderwijs zelf een eigen profiel kozen voor de opleidingsdocent, gerelateerd aan het personeelsbeleid dat ze (willen) voeren. Dat varieerde van een deskundige op het gebied van competentie management tot een persoon die zich bezighield met de opleiding van studenten binnen de school. Een tweede resultaat van dit project was dat de scholen in overleg met elkaar hun profiel ontwikkelden. De lerarenopleiders waren hier meer procesbegeleiders.

Met het project van de UCLO/NHL is een eerste aanzet gegeven tot het opleiden van de eerste tranche opleidingsdocenten voor het voortgezet onderwijs. Tijdens een overdrachtsseminar op 7 juni 2001 is deze cursus beschikbaar gesteld aan alle geïnteresseerden.

Een keurmerk voor 'opleiden in de school'

In Maatwerk 2 is het voornemen aangekondigd om een keurmerk te ontwikkelen voor scholen die het opleiden in de school op een goede wijze hebben opgenomen in hun personeelsbeleid. Het doel van het keurmerk is om de procedure aan de scholen ter beschikking te stellen zodat ze een instrument in handen krijgen om hun beleid aan te toetsen. Daarnaast hebben scholen om een keurmerk gevraagd om zich te kunnen profileren op dit punt. Het blijkt namelijk dat beginnende leraren bij hun keuze voor een werkgever de aanwezigheid van begeleiding doorslaggevend vinden.

Aan het SBL (Samenwerkingsorgaan Beroepskwaliteit Leraren) is gevraagd een keurmerk te ontwikkelen

Wij achten het van belang dat de eisen die aan een opleidings- en begeleidingssituatie worden gesteld, worden geformuleerd vanuit de beroepsgroep zelf. Het SBL ontwikkelt het keurmerk in nauwe samenspraak met leraren in de scholen.

Verantwoordelijkheidsverdeling

Niet alleen de scholen, ook de lerarenopleidingen werken actief aan 'opleiden in de school', vanuit hun zorg om de vormgeving van de initiële lerarenopleiding. Er is steeds meer belangstelling voor het leren op de werkplek, voor de inrichting van duale opleidingen. In de wereld van de opleidingen bestaan verschillende opvattingen over de wijze waarop de leeromgeving in de school wordt ingericht en over de verantwoordelijkheidsdeling voor dat deel van de opleiding dat in de school plaatsvindt. Wij volgen deze ontwikkeling nauwgezet, zoals ook aan de Tweede Kamer is toegezegd. Bovendien zullen in het kader van de verdere doordenking van de toekomstige educatieve infrastructuur ook de verantwoordelijkheden van scholen en opleidingen voor het opleiden van nieuw en zittend personeel aan de orde zijn (zie ook hoofdstuk 6).

4.2 Verdere stimulansen 'Opleiden in de school'

Scholen geven zelf invulling aan de 'opleidingsfunctie' in hun school. Sommige zullen kiezen voor een afzonderlijke functionaris (opleidingsdocent), andere voor een personeelsfunctionaris in brede zin, weer andere voor een bundeling van krachten op bovenschools niveau - en er zijn ongetwijfeld nog meer invullingen te noemen.

Omdat de opleidingsfunctie in de school een nieuw fenomeen is en tot fundamentele wijziging leidt in de verhouding met de lerarenopleidingen, ondersteunen we de scholen in deze ontwikkeling met een projectmatige benadering.

Zowel in het primair als het voortgezet onderwijs streven we naar ontwikkelprojecten waarin verschillende scholen in samenwerking met elkaar en met lerarenopleidingen de opleidingsfunctie in hun school vormgeven. De scholen krijgen ondersteuning bij de onderlinge overdracht van ervaringen en in het tonen van 'good practices'. Bij de selectie van de deelnemende scholen wordt aangesloten bij al bestaande initiatieven.

De opleidingsdocenten van de deelnemende scholen vormen de eerste tranche voor een training tot opleidingsdocent. Uitgangspunt van deze training is dat de scholen zelf het profiel van hun opleidingsdocent kunnen aangeven en dat de training daaraan wordt aangepast.

4.2.1 Enkele projecten in het primair onderwijs

In het primair onderwijs lag er met name voor de scholen die een groot aantal zij-instromers moesten opvangen, de noodzaak na te denken over de begeleiding en opleiding in de school. Wij hebben de begeleiding van de 200 zij-instromers in de 4 grote gemeenten (G4) en de 60 in Almere financieel gesteund.

In Den Haag participeren drie schoolbesturen in de uitvoering van 'Vijfkwartsmaat'. De drie schoolbesturen hebben ieder een eigen plan ontwikkeld voor de begeleiding van de zij-instromers. Openbaar Onderwijs is één van die drie schoolbesturen. Haar begeleidingsplan ziet er als volgt uit:

Openbaar Onderwijs stelt twee medewerkers aan die de bovenschoolse begeleiding van 20 zij-instromers verzorgen. In samenwerking met de lerarenopleiding zal een individueel stappenplan voor de zij-instromers worden opgesteld. Dit plan zal ook worden gerelateerd aan het personeelsplan van de school waar de zij-instromer gaat werken. De bovenschoolse begeleiders hebben regulier overleg met de begeleiders van de lerarenopleiding.

In de eerste drie weken zullen de zij-instromers in de school worden geïntroduceerd. Bij een succesvolle afsluiting zullen zij daarna met hun onderwijstaken starten.

In die eerste drie weken zullen de begeleiders drie workshops organiseren over leerkrachtvaardigheden. In de eerste periode van hun aanstelling zullen alle zij-instromers m.b.v. video worden begeleid: School Video Interactie Begeleiding.

Naast de twee begeleiders die bovenschools actief zijn, zullen de scholen een ervaren leerkracht enkele uren per week vrijstellen van andere taken om begeleiding op de werkplek te verzorgen.

Een ander voorbeeld is de samenwerking van basisscholen met een 10-tal lerarenopleidingen verspreid over het land die in samenwerking met de KPC-groep - het SKIF-verband - vijf modellen van Opleiden in de School ontwikkelen en beproeven. In die modellen wordt rekening gehouden met de aard en mate van de onderwijskundige ontwikkeling en de organisatie-ontwikkeling van de betrokken scholen en opleidingen en zij zijn gericht op het opleiden van verschillende doelgroepen.

4.2.2 Enkele projecten in het voortgezet onderwijs

Er lopen verschillende projecten waarbij scholen en schoolbesturen ervaring opdoen met 'opleiden in de school'. Bijvoorbeeld de Stichting Carmelcollege (Oost-Nederland), de Stichting Werkkring (Noord-Holland); het samenwerkingsverband van de scholen voor Reformatorisch voortgezet onderwijs (geheel Nederland) en het schoolbestuur OMO (Noord-Brabant). Bij het Voortgezet Openbaar Onderwijs in de omgeving van Nijmegen wordt een kleinschalige proef gedaan met het begeleiden van startende docenten.

De stichting Werkkring, een samenwerkingsverband van scholen voor voortgezet onderwijs in Noord-Nederland, heeft het volgende plan ontwikkeld:

Men benoemt in elk van drie regionale clusters van scholen één school als opleidingsschool. Deze drie opleidingsscholen bedienen samen alle scholen van het samenwerkingsverband bij het het zelf (mede) opleiden van studenten, zij-instromers, lio's en andere starters in het onderwijs.

In dit bovenschoolse samenwerkingsverband wordt afgesproken welke scholen het meest geschikt zijn om als opleidingsschool op te treden. Hiervoor heeft men een aantal criteria opgesteld, waaronder:

- De school is bij voorkeur een brede scholengemeenschap;
- De school heeft een rijke ervaring in het begeleiden van stagiairs en is in staat deze een thuisbasis te bieden;
- De school beschikt over studieruimtes voorzien van ICT-middelen, die 'up to date' zijn; en
- De school is bereid en in staat de opgedane kennis en ervaringen te delen met de andere scholen in het samenwerkingsverband.

Elke opleidingsschool heeft een opleidingscoördinator, opleidingsdocenten en coaches. Eén van de coördinatoren fungeert als de algeheel coördinator 'opleiden in de school' binnen Werkkring.

Vanuit de specifieke situatie van binnenkomende starters maakt de opleidingscoördinator een opleidingstraject op maat en bekeken welke onderdelen van de opleiding op de school worden gevolgd en waar de lerarenopleiding in beeld komt. De opleidingsdocenten op de school zorgen voor de opleiding binnen de school en de coaches begeleiden de starters in hun opleidingstraject.

4.2.3 Opleiden in de school in het bve-veld

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt wordt in toenemende mate personeel aangetrokken dat zich via een duaal traject kwalificeert voor een onderwijsfunctie in de bve-sector. In *Maatwerk voor morgen* is aangekondigd dat de Fontys Hogeschool in samenwerking met ROC's een duaal opleidingsmodel ontwikkelt. De kern van dat opleidingsmodel is dat de student in het werken-lerentraject achtereenvolgend een functie in het ROC bekleedt van onderwijsassistent, instructeur, leraar-in-opleiding. De opleiding gaat vervolgens uit van de competenties die de student/werknemer bij het uitoefenen van zijn werkzaamheden in het ROC nodig heeft.

In het cursusjaar 1999-2000 is Fontys gestart met 42 deelnemers in het pilotproject en zijn de begeleiders op de deelnemende instellingen door Fontys getraind. In het cursusjaar 2000-2001 is de deelname aan het ontwikkelde duale opleidingsmodel uitgebreid. Er volgen 120 deelnemers vanuit BVE-instellingen een duaal opleidingstraject. In samenwerking met de Fontys Hogeschool wordt het duale opleidingsmodel inmiddels door andere lerarenopleidingen uitgevoerd. De Hogeschool Windesheim en de Educatieve Faculteit Amsterdam verzorgen dit cursusjaar duale opleidingstrajecten voor een onderwijsfunctie in de

Bve-sector. Met de subsidieregeling duale opleidingstrajecten wordt de deelname aan duale opleidingstrajecten gestimuleerd.

Het werkend leren stelt specifieke eisen aan de organisatie. Werknemers in duale trajecten hebben behoefte aan adequate begeleiding door de instelling. Verder is er samenwerking met de lerarenopleiding nodig. Leraren en/of coördinatoren kunnen deze taken binnen opleidingsteams op zich nemen. Binnen de bve-instelling zal er dus in toenemende mate aandacht komen voor opleidingsmanagement.

Om de ROC's in staat te stellen om de opleidingsfunctie verder te ontwikkelen zal conform *Maatwerk 2* voor dit doel per 1 augustus 2002 een budget worden toegevoegd aan het instellingsbudget van de ROC's.

Hoofdstuk 5. Alle partijen in positie

Veel schoolbesturen geven blijk van creativiteit bij het zoeken naar nieuw personeel of het behouden van zittend personeel: scholen organiseren open dagen voor nieuw onderwijspersoneel, creëren goede begeleiding voor nieuwkomers, stellen derdejaars studenten van de opleiding tot leraar basisonderwijs aan als onderwijsassistent (voorafgaand aan hun lio-schap), stellen een waarderingstoelage voor zittend personeel en een betere reiskostenregeling in, etc. Dit zijn voorbeelden waar ook andere scholen van kunnen profiteren.

Door het IVA werd vorig jaar in opdracht van OCenW good practice verzameld van scholen over het oplossen van personeelstekorten ('Creatieve oplossingen voor personeelstekorten in het onderwijs', IVA Tilburg, mei 2000). In navolging daarvan zal via Kennisnet gestimuleerd worden dat scholen aan elkaar laten zien welke oplossingen zij in de praktijk hebben gebracht voor hun personeelsbeleid. Ook zal een quick scan naar noodmaatregelen in het primair onderwijs worden uitgevoerd. De resultaten daarvan zullen aan de scholen bekend worden gemaakt.

Maar ondanks deze creativiteit is de krapte op de onderwijsarbeidsmarkt steeds duidelijker voelbaar. Met name ondervinden scholen en instellingen in de vier grote steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht (de G4) grote problemen bij het vervullen van vacatures. In de nota Werken in het onderwijs wordt nader ingegaan op deze ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt.

In dit hoofdstuk doen wij voorstellen die op specifieke onderdelen van de onderwijsarbeidsmarkt een oplossing kunnen bieden.

5.1 Regionale overlegplatforms

In onze brief aan de Tweede Kamer van 19 maart 2001 is aangegeven dat zowel scholen als lerarenopleidingen nog moeten wennen aan de veranderende arbeidsmarkt en hun nieuwe rol daarbij. De onderwijsarbeidsmarkt kent nu een gevarieerder instroom van onderwijspersoneel en een gedifferentieerder personeelsbestand. Dat resulteert in een fundamentele wijziging van de verhouding tussen scholen en lerarenopleidingen. Zowel scholen als lerarenopleidingen moeten hier nog aan wennen. Scholen hebben bijvoorbeeld soms moeite met het stellen van een duidelijke (opleidings)vraag. Lerarenopleidingen vinden het soms moeilijk hierop in te spelen.

Waar zowel scholen als lerarenopleidingen belang bij hebben, is een goed inzicht in de personeelsplanning van scholen. De personeelsvoorziening in het onderwijs is doorgaans regionaal van aard, evenals de organisatie van scholen. Ook de contacten tussen scholen en opleidingen zijn doorgaans als regionaal te karakteriseren, al zijn er ook andere vormen mogelijk (bijvoorbeeld de samenwerking van Reformatorische scholen voor voortgezet onderwijs en lerarenopleidingen). Waar partijen aangeven behoefte te hebben aan een impuls voor betere afstemming van vraag en aanbod, zullen we stimuleren dat er regionale overlegplatforms voor de personeelsvoorziening van de grond komen.

Bij het opzetten van de platforms zal gebruik gemaakt worden van de ervaringen met samenwerking die scholen en lerarenopleidingen al hebben opgedaan, bijvoorbeeld de

platforms in het kader van Weer Samen naar School of de netwerken in het kader van het stageproject van de lerarenopleidingen basisonderwijs. Wat de onderlinge samenwerking tussen scholen voor voortgezet onderwijs betreft, wordt aangesloten bij de reeds bestaande bestuurlijke samenwerkingsverbanden. De platforms kunnen dus eventueel ook niet-regionaal gebonden zijn.

Het doel van de platforms is drieledig. Allereerst kunnen scholen elkaar in deze platforms treffen om in grote lijnen inzicht te verkrijgen in hun behoefte aan personeel. Hierbij kunnen ze de lerarenopleidingen en roc's uitnodigen om hun personeelsplanning en de gevraagde opleiding van de verschillende doelgroepen te bespreken. Ten tweede biedt een dergelijk platform scholen een goede gelegenheid om in samenspraak met elkaar en de lerarenopleidingen verder invulling te geven aan hun idee van opleiden in de school. We zullen het resultaat van het in hoofdstuk 4 genoemde project van UCLO en NHL aan alle platforms beschikbaar stellen. En als derde kunnen dergelijke besprekingen leiden tot een meer evenredige lastenverdeling (van het lerarentekort) over het land, zoals ook de inspectie bepleit. De inspectie denkt bijvoorbeeld aan meer aandacht in het curriculum van de opleiding tot leraar basisonderwijs voor achterstandswijken, kennismakingsexcursies naar en voldoende stagemogelijkheden in de Randstad, interregionale stagecoördinatie, reiskostenvergoedingen, goede voorlichting en beschikbaarheid van woonruimte. Dergelijke onderwerpen kunnen bij uitstek in de platforms aan de orde komen.

Het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), waarin onderwijswerkgevers en -werknemers participeren, zal worden verzocht om de 'partijen' bijeen te brengen. De bedoeling is dat het SBO de platforms faciliteert en stimuleert, niet dat er een afzonderlijke en structurele organisatorische laag wordt ingebouwd in de regio's.

Het is niet de bedoeling dat de platforms leiden tot marktbinding. Dat kan worden voorkomen als verschillende scholen of schoolbesturen in een regio met verschillende lerarenopleidingen aan tafel plaatsnemen.

5.2 Extra impulsen zij-instroom in het beroep

De introductie van de zij-instromer in het beroep is een traject waarin de verschillende partijen, zowel scholen als opleidingen als de bemiddelingsorganisaties, elkaar moesten leren vinden.

Aan het Bureau Research voor Beleid is de opdracht gegeven de implementatie en uitvoering van de Wet Zij-instroom primair en voortgezet onderwijs te monitoren.

De eerste resultaten van deze monitoring, aangevuld met gegevens uit de rapportages van de bemiddelingsorganisaties, hebben laten zien dat de afstemming tussen scholen en opleidingen en de financiering van het traject als belemmering worden ervaren.

Verbetering subsidies

Daarom zijn voor het schooljaar 2001 – 2002 de subsidieregelingen voor scholen voor primair en voortgezet onderwijs vereenvoudigd en verbeterd. De scholen ontvangen één vast bedrag per zij-instromer in plaats van een bedrag dat is gerelateerd aan werkelijk gemaakte kosten voor scholing, begeleiding en loonverlet. De subsidie is ook aanzienlijk verhoogd: voor het primair onderwijs is er sprake van een vast bedrag van € 8.168,04 (*f* 18.000) per zij-instromer, terwijl scholen voor voortgezet onderwijs een bedrag van € 10.000 (*f* 22.037,10) per zij-instromer krijgen.

'Bulkcontracten'

Om een oplossing te vinden voor de grote arbeidsmarktproblemen in de vier grote gemeenten en in Almere hebben zij vorig jaar voorfinanciering gekregen voor een groot aantal zij-instromers. Zij verplichtten zich tot een totaal aantal van 260 zij-instromers. Zo was een planmatige aanpak van de tekorten beter mogelijk.

Deze werkwijze zal breder worden toegepast voor de steden van de G 25 en schoolbesturen in de tekortregio's. Er worden afspraken gemaakt over het aanstellen van grotere aantallen zij-instromers door afsluiting van zogenaamde 'bulkcontracten' (15 zij-instromers of meer). In aanvulling daarop ontvangen ze tevens middelen voor de inrichting van het opleiden in de school (zie hoofdstuk 4).

5.3 Instroom nieuw personeel in het primair onderwijs

5.3.1 Praktijkgids

In een krappe arbeidsmarkt is het voor scholen van groot belang dat zij een goede opvang, introductie en begeleiding kunnen geven aan onderwijspersoneel dat nieuw in de school is ingestroomd. Dit wordt onderschreven door het onderzoeksrapport 'De begeleiding van beginnende leraren' van het SCO-Kohnstamm Instituut (juli 2000). Voorkomen moet worden dat deze mensen door gebrek aan begeleiding voortijdig de school weer verlaat. In opdracht van OCenW is daarom door het Instituut voor Arbeidsvraagstukken te Tilburg (IVA) samen met de Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS) voor het primair onderwijs een praktijkgids ontwikkeld voor alle personen in de school die betrokken zijn bij de opvang, introductie en begeleiding van nieuwe medewerkers. De gids bevat praktische handreikingen voor de opvang van nieuwe leraren en andere nieuwe medewerkers. De praktijkgids zal in het najaar van 2001 beschikbaar zijn voor de scholen. Om de toegankelijkheid te vergroten en de praktijkgids geregeld te kunnen toetsen aan de ontwikkelingen in het veld, zal deze ook op Kennisnet worden geplaatst.

5.3.2 Leidinggevende functies

Spanningen op de onderwijsarbeidsmarkt tekenen zich niet alleen af bij het onderwijsgevend personeel. Ook bij vacatures voor leidinggevend (directeuren en adjunct-directeuren) wordt de krapte steeds meer merkbaar. Vacatures worden hoofdzakelijk via het klassieke patroon vervuld: via het leraarschap (of de functie van adjunct-directeur) naar de functie van directeur op de eigen school.

Mede door de grotere mate van vergrijzing onder schoolleiders dan onder leraren zal het aantal vacatures voor schoolleiders de komende jaren sterk toenemen. Met een aantal beleidsmaatregelen willen we meer evenwicht in de arbeidsmarkt voor schoolleiders in het primair onderwijs brengen.

Verbetering arbeidsvoorwaarden

In de CAO 2000-2002 zijn afspraken gemaakt over een verbeterde salarisstructuur voor directeuren en adjunct-directeuren in het primair onderwijs. Deze verbetering is ingegaan op 1 maart 2001. Zo wordt het aantrekkelijker te kiezen voor een leidinggevende functie. In dezelfde CAO is de afspraak gemaakt om met name kleine scholen in staat te stellen de managementtijd te verruimen, waardoor ten minste 17 uur taakrealisatie beschikbaar is voor de schoolleider.

Uitbreiding doelgroep

De adjunct-directeur en directeur in het primair onderwijs moeten beschikken over een lesbevoegdheid in het primair onderwijs. Deze bepaling werkt belemmerend voor scholen als zij een geschikte kandidaat hebben gevonden voor een leidinggevende functie waarbinnen geen lesgevende taken zitten. Daarom wordt in het wetsvoorstel van de Wet op de beroepen in het onderwijs voorgesteld dat men ook directeuren of adjunct-directeuren kan benoemen die niet over een lesbevoegdheid beschikken; zij moeten echter wel ten minste een hoger onderwijsdiploma hebben gehaald. Deze verruiming van de doelgroep geldt alleen voor leidinggevendenden die niet belast worden met lesgevende taken. Is dit laatste wel het geval, dan moet de (adjunct-)directeur wel voldoen aan de kwaliteitseisen die gesteld worden aan het leraarschap.

Kweekvijvers

Uit het tussenrapport van de Arbeidsmarktbarometer Primair Onderwijs 2000-2001 is naar voren gekomen dat veel schoolleiders in het primair onderwijs geworven worden uit eigen kring. Toch hebben maar heel weinig schoolbesturen beleid ontwikkeld om toekomstige schoolleiders op te leiden, de zogenaamde kweekvijvers. In het basisonderwijs heeft ruim 80% van de scholen geen kweekvijver voor nieuw directiepersoneel, in het (voortgezet) speciaal onderwijs betreft dit bijna 70% van de scholen.

Met subsidie van OCenW hebben de vijf hogescholen die de opleidingstrajecten voor schoolleiders verzorgen, zogenoemde kweekvijverprojecten ontwikkeld. In deze projecten kunnen leraren met bijzondere (leidinggevende) talenten zich voorbereiden op een leidinggevende functie. Voor de uitvoering van de kweekvijverprojecten zal vanaf 2001-2002 eveneens subsidie beschikbaar worden gesteld voor 200 cursistplaatsen.⁴ Hiermee is een bedrag van 5.000 gulden per cursistplaats gemoeid.

Duo-banen

Het aantal vrouwen in leidinggevende posities in het onderwijs neemt slechts mondjesmaat toe, terwijl tegelijkertijd sprake is van een toenemende feminisering van het beroep van leraar in het primair onderwijs. Een toename van vrouwelijke directeuren is niet alleen gewenst, maar ook noodzakelijk om de vacatures voor schoolleiders te kunnen vervullen.

Hogere posities vragen doorgaans om volledige beschikbaarheid terwijl veel vrouwen geen voltijd dienstverband ambiëren, onder andere omdat zij zorgtaken vervullen. Duobanen binnen de directiefunctie kunnen het imago van managementfuncties bij het (vrouwelijke) onderwijsgevend personeel verbeteren en daarmee de doorstroming vergroten. De werkdruk wordt immers minder belastend omdat het 'samen gedaan kan worden' en twee elkaar wat betreft capaciteiten aanvullende personen meerwaarde kunnen hebben voor de organisatie. Bovendien is de kwetsbaarheid bij (onverwacht) verlof of afwezigheid minder groot.

Hoewel er wettelijke noch technische belemmeringen zijn voor duobanen in het primair onderwijs wijst de praktijk uit dat deeltijd directiefuncties zeer weinig voorkomen. Om beter zicht te krijgen op de wijze waarop belemmeringen kunnen worden weggenomen, zullen wij experimenten met duobanen starten die als good practice kunnen dienen voor het onderwijsveld.

⁴ Dit komt overeen met tussen de 60% en 70% van de jaarlijkse vervangingsvraag door natuurlijk verloop.

5.4 Aandacht voor (voortgezet) speciaal onderwijs, speciaal basisonderwijs en praktijkonderwijs

Speciale scholen, met name in de tekortregio's, blijken meer moeite te hebben om vacatures te vervullen dan reguliere scholen. Het gaat hier om het speciaal basisonderwijs, het speciaal onderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs. Voor de aanpak van de personeelsproblematiek in dit deel van het onderwijs worden een aantal specifieke voorstellen gedaan.

5.4.1 Aanvulling assessments zij-instroom speciale scholen

De voorwaarden voor benoeming of aanstelling als leraar in het speciaal onderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs en het speciaal basisonderwijs (hierna aan te duiden als het speciaal onderwijs) als bedoeld in de WPO, de WEC en de WVO, zijn in het algemeen gelijk aan de voorwaarden voor benoeming tot leraar in het basisonderwijs of tot leraar in het voortgezet onderwijs. Als iemand als zij-instromer wil worden benoemd, moet hij dus een geschiktheidsonderzoek ondergaan, een scholings- en begeleidingstraject volgen en een bekwaamheidsonderzoek afleggen. Als hij hieraan voldoet, verkrijgt hij het HO-getuigschrift waaraan de bevoegdheid voor het basis- of voortgezet onderwijs is verbonden. De regelgeving stelt voor hen geen specifieke eisen gericht op benoeming.

Het speciaal onderwijs heeft echter behoefte aan een geschiktheidsonderzoek dat op deze onderwijssoorten is toegesneden. Dit instrument kan, in aanvulling op het al beschikbare geschiktheidsonderzoek, op vrijwillige basis door schoolbesturen worden gehanteerd in de selectieprocedure. Zo wordt ook een beter accent gelegd in de scholing en begeleiding van deze zij-instromers en wordt een meer passende begeleiding op de werkplek mogelijk. Dit zou het speciaal onderwijs voor potentiële zij-instromers beter kunnen ontsluiten. Om die reden zal een dergelijk instrumentarium ontwikkeld worden.

5.4.2 Overige acties speciaal onderwijs

Het Career Center Onderwijs (CCO) heeft bij de bemiddeling van herintreders en zij-instromers aandacht besteed aan de vacatures in het speciaal onderwijs. Dit door in samenwerking met de scholen regionaal informatiebijeenkomsten te organiseren en voor herintreders stages te regelen. Vooral zij-instromers met een opleiding dicht tegen de 'zorg' aan, tonen belangstelling voor het speciaal onderwijs.

Naast deze activiteiten van het CCO en het stimuleren van de zij-instroom binnen het speciaal onderwijs ondernemen wij in het komende schooljaar nog een aantal acties.

We vragen de inspectie inzicht te verschaffen in de vraag hoe vaak en waar het speciaal onderwijs al een beroep doet op artikel 3, 7^o lid van de WEC. Dit artikel betreft een ontheffing van de bevoegdheid om les te geven.

Medewerkers in het speciaal onderwijs en de jeugdhulpverlening werken grotendeels met dezelfde doelgroep. Wij willen horizontale en verticale doorstroming tussen de sectoren onderwijs en welzijn bevorderen. Daarom zal overleg plaatsvinden met de VNG om op gemeentelijk niveau de samenwerking en uitwisseling tussen beide sectoren op gang te brengen.

Van de afgestudeerden van de opleiding tot leraar basisonderwijs gaat slechts een klein deel werken in het speciaal onderwijs. Met de opleidingen zal worden bezien of een aanpassing van de initiële opleiding afgestudeerden kan motiveren deze stap (op termijn) te zetten.

Uitbreiding klassenassistenten

In de rijksbegroting 2002 is voorgesteld, in het kader van leerlinggebonden financiering, de bekostiging te harmoniseren. Dit gebeurt door het aantal minuten klassenassistentie in cluster IV (de scholen voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen en de scholen voor langdurig zieke kinderen (met psychisch aandoeningen) uit te breiden. In aanvulling hierop heeft de staatssecretaris in haar reactie op het rapport wachtlijsten van de inspectie aangegeven dat ten behoeve van bestrijding van de plaatsingslijstproblematiek deze uitbreiding klassenassistentie reeds vanaf 1 november 2001 ingaat. Op deze wijze worden de cluster IV-scholen beter in staat gesteld de leerlingen met verzwaarde problematiek, zoals beschreven door de inspectie, op te vangen.

Met de inspectie zal worden overlegd over de wijze waarop de effecten van de inzet van klassenassistenten geëvalueerd zullen worden, gelet op de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en de verlichting van de werkdruk van de leerkrachten.

5.5 Acties in het voortgezet onderwijs

5.5.1 Uitbreiding van bevoegdheid

In het voortgezet onderwijs zijn vacatures vaak van geringe omvang. Scholen moeten dan nog een klein aantal uren vervullen voor een bepaald vak. Dergelijke vacatures zijn weinig aantrekkelijk en zijn daarom moeilijk vervulbaar. Ook leraren die bevoegd zijn in een ander vak vullen deze openstaande uren mondjesmaat. Tegelijkertijd is het kleine baantje voor veel leraren reden om het onderwijs te verlaten.

Als deze doelgroep in staat gesteld wordt om via maatwerktrajecten zijn bekwaamheid uit te breiden naar andere vakken, is dat een goede benutting van het arbeidspotentieel. Uitbreiding van de bekwaamheid van zittende leraren heeft tevens als voordeel dat de flexibiliteit van hun inzet wordt vergroot. Daarom willen we deze doelgroep gericht benaderen.

In het wetsvoorstel van de Wet op de beroepen in het onderwijs (Wet BIO) zijn bepalingen opgenomen om verbreding van bevoegdheid/bekwaamheid te bevorderen. De formulering van bekwaamheidseisen zal opleidingstrajecten op maat bevorderen.

In het algemeen geldt dat leraren die al een onderwijsbevoegdheid hebben en deze bevoegdheid willen verbreden naar één of meer andere vakken, naar een andere sector van het onderwijs of naar een andere functie in het onderwijs, nog een voor dat andere vak, functie of sector passende bevoegdheid moeten behalen. Uitbreiding van de bevoegdheid tot deze passende bevoegdheid kan worden gericht op specifieke vakinhoudelijke, vakdidactische en / of functie- of sectorspecifieke bekwaamheden.

Daarvoor moet een aangepast traject gevolgd kunnen worden, vergelijkbaar met zij-instroom in het beroep. Bij de reguliere zij-instroom ligt de focus op het verwerven van de pedagogisch-didactische vaardigheden omdat verondersteld wordt dat de kandidaten vakinhoudelijk al in verregaande mate bekwaam zijn. Bij verbreding van de bevoegdheid naar andere vakken, naar een andere sector of naar een andere functie daarentegen wordt ervan uitgegaan dat de betrokkene pedagogisch-didactisch bekwaam is maar dat de specifieke functie- of vakinhoud, vakdidactiek en / of sectorspecifieke pedagogisch-didactische vaardigheden, nadere aandacht behoeven.

We zullen stimuleren dat lerarenopleidingen opleidingstrajecten op maat aanbieden waarmee leraren binnen een periode van 2 jaar hun bevoegdheid kunnen uitbreiden naar andere vakken. Om maatwerktrajecten te realiseren en daarmee ook de vraag daarnaar door scholen te bevorderen, zullen scholen uitdrukkelijk betrokken worden bij de totstandkoming van die maatwerktrajecten.

5.5.2 Leraren uit de praktijk

'Vakmensen voor de klas'

In 2000 is in samenwerking met FNV-bondgenoten, FME-CWM, de Metaalunie en de O+A-fondsen van de metaalbranche een pilot 'Vakmensen voor de klas' gestart in Rotterdam-Rijnmond. Ervaren vakmensen uit de metaal staan als zij-instromer in het beroep twee dagen per week voor de klas en krijgen in die tijd een intensief opleidingstraject tot leraar. In Maatwerk 2 werd aangekondigd dat deze pilot ook naar andere bedrijfstakken werd uitgebreid.

Inmiddels is ook in Overijssel een project met vakmensen in het vmbo gestart. Binnenkort zal ook uitbreiding plaatsvinden naar de regio's Eindhoven en Amsterdam. De deelnemende branches zijn dan de horeca, het bakkerijbedrijf, de metaalelectro, de metaaltechniek, het installatiebedrijf, de bouw en de electrotechniek.

Wij zullen met de sociale partners in de verschillende branches bespreken hoe uitbreiding van dit soort projecten vorm kan krijgen, met het oog op een structurele inbedding van de mogelijkheid om vakmensen te laten toetreden tot het vmbo.

'Bedrijf voor de klas'

Het project 'Bedrijf voor de klas' is opgezet vanuit het perspectief van maatschappelijk ondernemen. Bedrijven lenen medewerkers uit aan scholen om gedurende een aantal uren per week les te geven, met name in het havo en vwo. Ordina heeft hierin het voortouw genomen en geeft zo'n twintig medewerkers de tijd om in het voortgezet onderwijs als leraar op te treden.

Convenant

Op 19 april 2001 is er een convenant gesloten tussen VNO-NCW, VSWO, BVE-Raad, HBO-Raad, VVO, AOb, ABVAKABO/FNV, de Onderwijsbond CNV, de Nederlandse Federatie Tertiair Onderwijs, de Unie Vakorganisatie voor BVE en Voortgezet Onderwijs en de minister van OCenW.

Het convenant wil bevorderen dat werknemers uit andere sectoren gaan lesgeven in het onderwijs (vmbo, bve en hbo). Het gaat hier niet om een structurele overstap naar het onderwijs, maar om het benutten van de deskundigheid van mensen uit het bedrijfsleven voor het (beroeps)onderwijs, een kwaliteitsimpuls voor scholen én bedrijven. In de vorm van regionale projecten worden de relaties tussen het onderwijs en het bedrijfsleven gelegd.

Het ligt voor de hand dat deze mensen worden ingezet via een detachering. Hoewel het gaat om tijdelijke detachering met een beperkte taakomvang, versterkt het convenant een langdurige relatie tussen het regionale bedrijfsleven en de instellingen voor het vmbo, bve en hbo. Daarnaast biedt het convenant bedrijven bijvoorbeeld nieuwe mogelijkheden in het kader van hun personeelsbeleid.

De schildersbranche start met een landelijk project waarin met name stucadoors worden ingezet in het vmbo. Daarnaast zullen in de regio Eindhoven en het gebied Rotterdam Dordrecht proefprojecten starten .

Zowel 'Bedrijf voor de klas' als de uitwerking van het Convenant worden door het SBO (Sector bestuur Onderwijsarbeidsmarkt) gecoördineerd.

Hoofdstuk 6. Ondersteuning op maat van de school

6.1 Ten dienste van de school

De Onderwijsraad heeft het advies *Ten dienste van de school* op 18 juli 2001 aangeboden. Met dit advies over de educatieve infrastructuur bouwt de Onderwijsraad voort op zijn advies *Lerarenbeleid: kwaliteit voor vandaag en morgen* (mei 1999) en zijn advies *Samenhangend geheel van lerarenopleidingen* (mei 2000). Hij geeft daarmee antwoord op onze vraag om te adviseren over de gehele educatieve infrastructuur waarin de plaats van lerarenopleidingen en de onderwijsverzorgingsstructuur wordt gezien.

Het advies van de Onderwijsraad is een belangrijke stap in de gedachteontwikkeling over een educatieve infrastructuur voor de 21e eeuw. Maar het is zeker niet de laatste. De Raad schrijft dit onderwerp hiermee nog niet uitputtend te hebben behandeld. Hij verwijst naar andere adviezen die nog zullen verschijnen.

Te weinig samenhang

De Raad beschrijft de huidige situatie op de markt van opleidings- en ondersteuningsvraag en -aanbod. De vraag van scholen naar educatieve diensten is toegenomen. De aanbodzijde, de educatieve infrastructuur, is hierop onvoldoende afgestemd. Scholen ondervinden hinder van versnippering en verkokering binnen die infrastructuur.

De Raad spreekt over een aanzienlijke mate van ongelijkwaardigheid. Naar zijn mening is er onvoldoende sprake van een productieve relatie met uitwisseling van kennis tussen de verschillende aanbieders (landelijke pedagogische centra, CINOP en schoolbegeleidingsdiensten enerzijds en lerarenopleidingen anderzijds). Hij acht de positie van de lerarenopleidingen als aanbieder van ondersteunende diensten geïsoleerd. Ze zijn bovendien te weinig betrokken geweest bij de grote vernieuwingsoperaties in het onderwijs.

Marktcoördinatie

De Onderwijsraad onderschrijft de ontwikkeling naar vraagsturing. Hij stelt echter vast dat het niet alleen gaat om de scholen als vragers van educatieve diensten, maar ook om de aanbieders en de kwaliteit van en de samenhang in het aanbod. De Raad mist 'marktcoördinatie'. De Raad acht het bij uitstek de taak van de overheid om alle actoren in het proces op hun verantwoordelijkheden aan te spreken, de omslag naar marktcoördinatie te bevorderen en erop toe te zien dat die situatie ook gehandhaafd blijft. Bovendien heeft de overheid zo nodig een rol bij de sturing van de vraag. Als scholen daar zelf weinig om vragen, moet de overheid de vraag naar producten en diensten die voor de kwaliteit van het onderwijs cruciaal zijn, bevorderen.

6.2 Beleidsreactie op Ten dienste van de school

Sterke scholen

Het advies van de Onderwijsraad sluit goed aan bij de ontwikkeling die de afgelopen jaren is ingezet om scholen meer eigen beleidsruimte en verantwoordelijkheid te geven. In de Beleidsagenda funderend onderwijs, een gemeenschappelijke agenda van werkgevers-, werknemersorganisaties en bewindslieden die op 4 juli 2001 aan de Tweede Kamer werd gezonden, wordt - als uitwerking van de onderwijsbeleidsbrief *Onderwijs in stelling* - een perspectief geschetst voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs. Uitgangspunt is dat de school zich ontwikkelt tot een professionele organisatie die zelf verantwoordelijkheid draagt

voor de onderwijskundige inrichting, het personeelsbeleid en de relatie met de omgeving en hierover verantwoording aflegt.

Sterke scholen bepalen zelf hun ondersteuningsbehoefte. Scholen, als vragers van educatieve diensten, moeten daarom beter in positie worden gebracht ten opzichte van de aanbieders. Hiertoe zijn de afgelopen jaren al een aantal stappen gezet. De vraaggestuurde financiering van de nascholing (1993) is positief geëvalueerd. De kern van de nota's *Maatwerk* is het stimuleren van scholen om integraal personeelsbeleid te voeren. De mogelijkheden van scholen om eigen beleid te voeren, zijn toegenomen, onder andere door (de verhoging van) het schoolbudget (zie hoofdstuk 2). Het wetsvoorstel 'beroepen in het onderwijs' nodigt scholen nadrukkelijk uit beleid te ontwikkelen dat ervoor zorgt dat de kwaliteit van het onderwijspersoneel op peil blijft.

Een voorwaarde voor een samenhangende en evenwichtige educatieve infrastructuur is de versterking van de positie van de scholen en van de branche in zijn geheel. Hierbij kan het gespreksplatform van vertegenwoordigers van de branche, de lerarenopleidingen en de minister een goede rol vervullen. Dit platform werd onlangs ingesteld in het kader van het convenant van de minister met de hogescholen die lerarenopleidingen algemene en technische vakken voor het voortgezet onderwijs verzorgen.

Lokale samenwerking

Ook het kortgeleden aan de Tweede Kamer toegezonden kabinetsstandpunt over de toekomst van schoolbegeleiding (brief van 27 juni 2001) sluit goed aan bij de ontwikkeling naar meer vraagsturing vanuit de scholen. Het voornemen van het kabinet om door het geleidelijk verleggen van de geldstroom voor schoolbegeleiding van gemeenten naar scholen over te schakelen naar vraagfinanciering, staat daarin centraal.

Met de Raad is het kabinet van mening dat het van groot belang is dat ook in de gewijzigde situatie sprake is én blijft van een duidelijke betrokkenheid van de gemeenten. Zoals aangekondigd in de brief van 27 juni 2001 wordt daarom met de VNG, besturenorganisaties in het onderwijs en de schoolbegeleidingsdiensten gesproken om afspraken te maken die de lokale samenwerking tussen scholen en gemeenten bij de vraagsturing van het ondersteuningsaanbod bevorderen.

De positie van de lerarenopleidingen

De lerarenopleidingen investeren sinds *Maatwerk voor morgen (1999)* in een intensievere samenwerking tussen de opleidingen en het afnemende scholenveld. Dit blijkt onder meer uit bezoeken aan opleidingen en uit recente rapportages van instellingen en inspectie over de vernieuwing van de opleidingen (onder meer die over Educatief Partnerschap). De extra overheidsbijdragen zijn ook gericht op het ondersteunen van deze ontwikkeling.

Toch hebben deze inspanningen volgens de Onderwijsraad nog onvoldoende tot resultaat geleid. Daarbij acht de Raad het uitwisselen van kennis tussen de verschillende opleidingen en instellingen doorslaggevend. Het gaat dan niet alleen om de initiële, maar ook om de post-initiële opleidingen. De Raad wijst er op dat de lerarenopleidingen als aanbieder van ondersteunende diensten geen sterke positie innemen in vergelijking met andere aanbieders als de landelijke pedagogische centra en schoolbegeleidingsdiensten.

Enerzijds delen we de mening van de Raad dat de lerarenopleidingen ondanks de vorderingen die reeds gemaakt zijn, nog een stevige slag moeten maken. De ontwikkelingen in het kader

van 'opleiden in de school' laten zien hoe noodzakelijk het is dat de verhouding tussen scholen en lerarenopleidingen fundamenteel wijzigt.

Anderzijds zijn we van mening dat voor de marktcoördinatie die de Raad voorstelt, een belangrijke voorwaarde is dat de partijen onder vergelijkbare condities kunnen opereren.

Overigens streven we ernaar dat de ROC's als opleider van onderwijsondersteunend personeel een duidelijker positie innemen binnen de educatieve infrastructuur.

Conclusie en hoe verder

Wij delen de richting van het advies van de Onderwijsraad.

Zoals hierboven beschreven, zijn op verschillende terreinen al initiatieven genomen die deze richting ondersteunen. Voorbeeld daarvan is subsidieregeling in het kader van de Interimwet Zij-instroom, waarbij de scholen de scholingsgelden krijgen. Een ander voorbeeld is de uitvoering van het assessment voor zij-instromers. Op dit moment ligt deze bevoegdheid bij lerarenopleidingen (bekostigde en aangewezen). In het wetsvoorstel voor een Wet op de beroepen in het onderwijs zal worden voorzien in de mogelijkheid dat alle instellingen en organisaties die zich als assessmentinstelling kwalificeren, als zodanig worden toegelaten.

Verdere stappen zijn gewenst om een betere marktcoördinatie tot stand te brengen.

Op korte termijn zullen – in nauwe samenspraak met de partijen in de educatieve infrastructuur en het onderwijsveld - de condities voor optimale marktwerking nader worden uitgewerkt. De manier waarop die gerealiseerd kunnen worden, willen we in overleg met de betrokken partijen uitwerken.

Het advies en de aanbevelingen van de Onderwijsraad, en onze eerste reactie op hoofdlijnen die hiervoor is beschreven, vormen samen het uitgangspunt voor dit overleg.

Hoofdstuk 7. Voortgang 'Maatwerk voor morgen' en 'Maatwerk 2'

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op die voornemens uit *Maatwerk voor Morgen* en *Maatwerk 2* die nog niet in de voorafgaande hoofdstukken aan de orde zijn geweest.

7.1 Vooraanmeldingen reguliere lerarenopleidingen

De zogeheten vooraanmeldingen voor het studiejaar 2001-2002 blijven achter bij die van vorig jaar. Het aantal vooraanmeldingen voor de lerarenopleiding basisonderwijs (stand week 35) is gedaald van 9123 naar 8203. Dit is een daling van 10% ten opzichte van vorig jaar. Het aantal vooraanmeldingen voor de opleiding leraar voortgezet onderwijs is volgens de stand van week 35 gedaald van 4905 naar 4385 (een daling van 11%).

Het aantal vooraanmeldingen voor het gehele hoger beroepsonderwijs is gedaald van 80.895 naar 78.312 (een daling van ruim 3%). In het wetenschappelijk onderwijs zijn de aanmeldingen in vergelijking met vorig jaar gestegen met circa 4 %.

De daling van het aantal aanmeldingen valt goeddeels te verklaren uit het feit dat in 2001 ongeveer 20 procent minder havisten eindexamen hebben gedaan. De daling binnen de hbo-lerarenopleidingen vindt met name plaats in het voltijdse onderwijs (afname van bijna 14% van het aantal vooraanmeldingen). Voor het deeltijdonderwijs neemt het aantal vooraanmeldingen licht toe (met bijna 1%), evenals voor de duale opleidingen (toename van 74 naar 164 vooraanmeldingen).

Binnen de opleidingen voor leraar voortgezet onderwijs verschilt het beeld per vak. Voor de moderne talen neemt het aantal vooraanmeldingen af met 18%, voor economie met 13%, voor de exacte vakken met 12% en voor de technische lerarenopleidingen is dat een afname met 8%.

Hoewel het aantal aanmeldingen voor de reguliere lerarenopleidingen is gedaald, zien we een relatief sterke instroom van zij-instromers in het beroep van leraar (zie paragraaf 7.3). Overigens zijn de definitieve instroomcijfers pas in december bekend.

7.2 De vraagoriëntatie van de lerarenopleidingen

Na *Maatwerk voor Morgen* zijn de lerarenopleidingen een proces ingegaan om meer vraaggeoriënteerd te werken. De lerarenopleidingen hebben nieuwe doelgroepen gedefinieerd en aangepaste leertrajecten ontworpen. Hierbij houden ze rekening met de vraag van de scholen. De opleidingen worden daarmee aantrekkelijker voor studenten met uiteenlopende competenties en achtergronden. De Studentenmonitor volgt dit. De onderwijsinspectie volgt de vernieuwingen van de lerarenopleidingen.

7.2.1 De lerarenopleidingen basisonderwijs

Alle opleidingen tot leraar basisonderwijs veranderen hun opleiding om aan de vragen uit het veld te voldoen. Dit blijkt uit de vernieuwingsplannen die hogescholen hebben ingediend in het kader van de subsidieregeling voor 2000 en 2001. De hogescholen hebben verschillende opleidingstrajecten voor verschillende doelgroepen en werken aan flexibilisering van de onderwijsprogramma's. Zij ontwikkelen bijvoorbeeld assessments, digitale toetsen, digitaal lesmateriaal. Ook zijn 15 hogescholen betrokken bij projecten om in- en doorstroom van

allochtonen te verbeteren, onder meer door taalondersteuningsprogramma's voor allochtone studenten. Ook werken de lerarenopleidingen basisonderwijs samen met de scholen aan een systematischer nascholingsaanbod dat goed aansluit bij de vraag. Verder wordt voor nascholing kwaliteitszorg opgezet. Daarnaast verrichten veel opleidingen al dan niet met behulp van andere extra middelen (zoals het Kwaliteit en Studeerbaarheidsfonds, ICT-middelen, ECHO en de zogenaamde Pabo-up) inspanningen op dit terrein.

7.2.2 De lerarenopleidingen voortgezet onderwijs in het hbo

Alle lerarenopleidingen voortgezet onderwijs in het hbo hebben in het kader van de *Regeling omslag werkwijze eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen hbo 1999-2004* plannen ingediend om beter aan de vraag vanuit het veld (scholen voor algemeen voortgezet onderwijs en voor vmbo en regionale opleidingscentra voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie) te voldoen. De hogescholen rapporteren jaarlijks over de inhoudelijke voortgang van hun innovatieplannen.

De hogescholen die de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs in de algemene en technische vakken verzorgen, hebben zich verenigd in het samenwerkingsverband Educatief Partnerschap (EPS) om de vernieuwing van de opleidingen en de versterking van hun vraagoriëntatie gezamenlijk aan te pakken. In maart 2001 heeft de HBO-raad een eerste voortgangsrapportage van het EPS uitgebracht. Uit dit rapport blijkt dat hogescholen en het scholenveld actief samenwerken om nieuwe, verbeterde lerarenopleidingen vorm te geven. De opleidingen dragen in samenhang daarmee ook bij aan het bestrijden van het lerarentekort.

De projecten van het samenwerkingsverband liggen op het terrein van:

- de inhoud van de opleidingen;
- de vormgeving van de opleidingen (maatwerktrajecten, duale trajecten, zij-instroomtrajecten, leraar-in-opleiding, individuele scholingstrajecten);
- werving en voorlichting;
- assessment voor zij-instromers in het beroep;
- samenwerking onderling, maar met name met het scholenveld;
- verbreding van het beroepsperspectief (lerarenvarianten binnen niet-lerarenopleidingen, bredere en nieuwe lerarenopleidingen, vervolgoopleidingen, masteropleidingen, leerroutes voor onderwijsassistenten en instructeurs).

Een knelpunt bij de vernieuwing van de lerarenopleidingen is de bedrijfseconomische situatie van de in het algemeen kleinschalige opleidingen. Hierover heeft de minister op 18 juni 2001 met de betrokken hogescholen een convenant gesloten. Met het convenant is *f* 40 miljoen gemoeid. Het convenant loopt tot 1 januari 2005 en voorziet in regelmatige monitoring.

Het EPS wil de samenwerking op afzienbare termijn uitbreiden naar de overige lerarenopleidingen in het hbo, waaronder die voor de kunstvakken en de agrarische vakken.

7.2.3 De universitaire lerarenopleidingen (ulo's)

In het ulo-convenant van 1998 is afgesproken de universitaire lerarenopleiding voor studenten aantrekkelijker te maken door nieuwe leerwegen te ontwikkelen. Deze nieuwe leerwegen kunnen deel uitmaken van het doctoraal, zoals een duale variant, of de vorm hebben van een afstudeervariant. Daarnaast kent elke ulo maatwerktrajecten die rekening houden met vooropleiding en werkervaring. Het zijn vooral deze trajecten die veel studenten trekken. Om

nieuwe varianten mogelijk te maken, is in 2000 het wetsvoorstel tot modernisering van de ulo in werking getreden.⁵

Doel van de vernieuwing van de universitaire lerarenopleiding is vóór 2006 te komen tot een toename van het aantal universitair opgeleide leraren van 600 tot 1200 per jaar. In 2000 waren de eerste effecten merkbaar. Het aantal ingeschreven studenten groeide van 528 studenten in 1999 naar 681 studenten in 2000 (CBS-telling ingeschreven ulo-studenten op 1 december).

7.2.4 Lerarenopleidingen in de Digitale Universiteit

Bij brief van 6 april 2001 (Kamerstuk 25 733 nr. 64) heeft de Kamer het businessplan van het consortium Digitale Universiteit ontvangen. Het businessplan geeft negen projecten met prioriteit aan. De ontwikkeling van online leermaterialen is vooral relevant voor de innovatie van de lerarenopleidingen. Maar ook andere projecten, zoals de ontwikkeling van elektronische leeromgevingen, portfolio's, virtuele projectruimten en opbouw en verspreiding van expertise, zijn belangrijk voor het vernieuwen van de lerarenopleidingen. Het consortium heeft inmiddels een startsubsidie van in totaal 25 miljoen gulden ontvangen.

7.3 De zij-instromer in het beroep

Primair en voortgezet onderwijs

Sinds de Interimwet Zij-instroom primair en voortgezet onderwijs in werking is getreden (augustus 2000) hebben veel belangstellenden voor het leraarsberoep zich gemeld. Gebleken is dat het niet voor iedereen even duidelijk was dat er hoge eisen aan de vooropleiding worden gesteld. Ook scholen en lerarenopleidingen waren niet direct op deze nieuwe doelgroep ingesteld. In het begin van het traject heeft dit wel tot teleurstelling bij mensen geleid. Door het intensiveren van de voorlichting en het inschakelen van twee intermediairs, de OnderwijsBV en WordLeraar voor het voortgezet onderwijs en CCO en de OnderwijsBV voor het primair onderwijs, is het aantal negatieve signalen sterk verminderd.

Met de bemiddeling is gestart in januari 2001. Ook bij deze organisaties is gebleken dat de belangstelling om in het onderwijs te werken zeer groot is. Er staan 1300 kandidaten ingeschreven voor het primair onderwijs. Voor het voortgezet onderwijs bedraagt het aantal inschrijvingen rond de 3500. In het primair onderwijs zijn er via de bemiddelingsorganisaties 121 mensen aangesteld, in het voortgezet onderwijs 63.

In het tweede kwartaal 2001 zijn er voor het primair onderwijs 269 vacatures gemeld en voor het voortgezet onderwijs 477. Het aantal mensen dat geschikt is bevonden na het assessment bedraagt voor het primair onderwijs 183 en voor het voortgezet onderwijs 15.

Zij-instromers kunnen ook andere wegen gaan dan via de bemiddelingsorganisaties. Bij de assessmentcentra zijn volgens een tussenpeiling van Research voor Beleid 374 assessments afgenomen. Daarvan hebben 297 personen een geschiktheidsverklaring gekregen.

Het is het afgelopen jaar gebleken dat het gehele traject van de zij-instromer invoeringstijd nodig heeft. Verschillende knelpunten werden zichtbaar. Gewenning bleek noodzakelijk aan dit soort persoonlijke trajecten, waarbij bijvoorbeeld de planning van het assessment, de duur van de sollicitatieprocedure en het invullen van een persoonlijk opleidingsplan een rol spelen. Op veel plaatsen hebben scholen of schoolbesturen, lerarenopleidingen en

⁵ Wijziging van de WHW en WVO in verband met modernisering van de universitaire lerarenopleiding tot eerstegraads leraar voortgezet onderwijs (6 juli 2000).

bemiddelingsorganisaties elkaar nu gevonden. Maar elders moet dat proces nog starten. De regionale overlegplatforms (zie hoofdstuk 5) kunnen hierbij een functie vervullen.

Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE)

In Maatwerk voor morgen is aangekondigd de capaciteit voor de didactische cursus BVE met 200 te verhogen naar 428 deelnemers. De didactische cursus is bedoeld voor personeel dat bij de instellingen als leraar is benoemd, maar nog niet over voldoende didactische bekwaamheid beschikt. Zij zijn HBO-opgeleid, of beschikken over een vergelijkbaar werk- en denkniveau, maar zijn niet afkomstig van de lerarenopleiding. Het betreft personeel dat van buiten het onderwijs wordt aangetrokken. Zij hebben veelal in het bedrijfsleven werkervaring opgedaan. Vervolgens zijn zij het onderwijs gaan verzorgen en tegelijkertijd al werkend een didactische cursus gaan volgen om te voldoen aan de benoembaarheidseisen.

In het jaar 2000 is de uitbreiding van de capaciteit nog niet helemaal benut. Circa 380 deelnemers hebben de didactische cursus BVE gevolgd. De huidige uitvoerders van de didactische cursus BVE, Fontys Hogeschool te Tilburg en de Educatieve Faculteit Amsterdam, verwachten in 2001 wel de capaciteit te realiseren voor circa 428 zij-instromers in de BVE sector.

7.4 De beroepsgroep

De beroepsgroep krijgt een belangrijke rol in de kwaliteitsborging en professionele ontwikkeling van het leraarsberoep. Wij zullen het Samenwerkingsorgaan Beroepskwaliteit Leraren (SBL) faciliteren bij de ontwikkeling van bekwaamheidseisen, zoals bedoeld in de Wet Beroepen in het Onderwijs. De bedoeling is dat het SBL zorgdraagt voor het voordragen van bekwaamheidseisen die ontwikkeld zijn van onderop, door kwaliteitskringen van beroepsbeoefenaren zelf. De expertise en infrastructuur die het Samenwerkingsorgaan Beroepskwaliteit Leraren hiervoor ontwikkelt, kan ook de basis vormen voor een rol van het SBL bij het stimuleren van het “onderhoud” van de professionele ontwikkeling, bijvoorbeeld door de uitvoering van het portfoliomodel.

7.5 Vervanging in het primair onderwijs

Voor de vervangingsproblematiek in het primair onderwijs werden in *Maatwerk 2* twee voorstellen aangekondigd: het project opvangpool in Amsterdam Zuid-Oost en het project plusleraar.

7.5.1 Project opvangpool Amsterdam Zuid-Oost

In het project opvangpool wordt ervaring opgedaan met een werkwijze waarbij onderwijsassistenten de kinderen opvangen, als er geen leraren beschikbaar zijn. Het team heeft het onderwijs zo georganiseerd dat de activiteiten van de onderwijsassistenten zijn ingebed in het totale onderwijsproces. De onderwijsassistenten werken onder verantwoordelijkheid van een bevoegde leerkracht. Zo kan de continuïteit van het onderwijs gewaarborgd worden en kan worden voorkomen dat een groep naar huis moet worden gestuurd.

De opvangpool is een noodmaatregel. Gemiddeld één à twee onderwijsassistenten vangen de groep op voor maximaal tien aaneengesloten werkdagen. Daarna zorgt de schoolleiding ervoor dat de betreffende groep weer met het onderwijs kan starten.

In september beginnen vijf scholen in Amsterdam ZuidOost met een bovenschoolse opvangpool van 15 voltijdse onderwijsassistenten. Vanaf oktober 2001 breidt het project zich uit tot maximaal 30 scholen. Het project beslaat de schooljaren 2001-2002 en 2002-2003.

7.5.2 Project plusleraar

Het project plusleraar onderzoekt of het anders organiseren van de vervanging tot minder werkdruk leidt (en daarmee tot minder ziekteverzuim): de ervaren leraar wordt aangesteld als vaste vervanger en de pas beginnende leraar krijgt meteen een vaste - eigen - groep.

Op 1 april 2001 zijn zeven schoolbesturen gestart met het voorbereiden van het project plusleraar (introdunctie van het concept en aanpassen van de organisatie). De schoolbesturen kunnen vanaf het schooljaar 2001-2002 beschikken over een gefixeerd budget, waaruit zij de vervanging als gevolg van ziekteverzuim kunnen bekostigen. Voorwaarde voor deelname aan het project is dat het schoolbestuur al een actief ziekteverzuimbeleid voert en een start heeft gemaakt met het invoeren van integraal personeelsbeleid.

7.6 Arbeidsmarktcommunicatie en -voorlichting

In *Maatwerk 2* is aandacht besteed aan de beeldvorming rond het leraarsberoep. Doel van de campagne 'leraar elke dag anders' is om de beeldvorming positief te beïnvloeden. Ook de komende jaren is een imagocampagne nodig om de positieve beeldvorming vast te houden en de wervingspositie van het beroep te versterken.

De huidige campagne gaat een nieuwe fase in en wordt aangepast aan de actuele situatie op de onderwijsarbeidsmarkt: het bereik wordt verruimd. Er komen geen aparte imagocampagnes voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie; er wordt een geïntegreerde communicatiestrategie ontwikkeld. Ook de doelgroep wordt verbreed. Omdat de uitstroom van de lerarenopleiding niet meer voldoende is om aan de vraag naar onderwijspersoneel te voldoen, zijn bijvoorbeeld meer herintreders en zij-instromers nodig. De nieuwe strategie richt zich ook op deze doelgroepen.

Centrale communicatiestrategie

De communicatiestrategie voorziet in een landelijke algemeen wervende imagocampagne (niveau 1) die als basis dient voor doelgroepspecifieke wervende acties (niveau 2) en die aanknopingspunten biedt voor lokale en regionale wervingsactiviteiten van scholen en opleidingen (niveau 3). De campagne kent een centraal thema dat als een rode draad door alle niveaus heen loopt en zorgt daarmee voor herkenbaarheid.

Niveau 1

Het overall imagoprobleem stijgt uit boven specifieke doelgroepen en onderwijstypen. Waar nodig wordt het negatieve beeld van het vak bijgesteld, zodat er meer waardering voor het beroep komt. Zo ontstaat een grotere wervingskracht. De huidige beroepsgroep; belangstellenden; de sociale omgeving van belangstellenden en potentiële leraren moeten zich herkennen in de campagne. Om de doelstelling van dit niveau te realiseren is een massamediale campagne met radio, televisie, postbus 51 en advertenties gepland. Informatie via internet en een algemene brochure voor de doelgroep ondersteunen de campagne.

Niveau 2

Op niveau 2 worden specifieke doelgroepen benaderd met aparte onderwerpen en informatie. Bijvoorbeeld over de concrete stappen die een bepaalde doelgroep moet zetten om leraar te

worden. De actuele situatie bepaalt de keuze van de doelgroepen. De communicatie kan zowel regionaal als landelijk worden ingezet.

Niveau 3

De overallcampagne creëert een werkbare basis voor wervingsactiviteiten op lokaal niveau door scholen zelf. Scholen kunnen met behulp van het centrale campagnethema concreet communiceren over de eigen vacatures zonder hun identiteit te verliezen. Ter ondersteuning ontvangen scholen een 'toolkit'.

7.7 Werklozen

7.7.1 WW-experiment

Sinds 1 augustus 2000 biedt de Experimentenwet WW mensen de mogelijkheid om met behoud van uitkering de opleiding tot leraar basisonderwijs of voortgezet onderwijs te volgen. In *Maatwerk 2* werd deze uitzondering in het kader van de WW al aangekaart. Voor de uitvoering van dit experiment zijn reïntegratiebedrijven benaderd. Daarnaast is KLIQ ingeschakeld voor het begeleiden van de scholingstrajecten voor WW-gerechtigden.⁶

Het aantal WW-gerechtigden dat in aanmerking kan komen voor de verkorte opleiding tot leraar is door de krappe arbeidsmarkt minimaal. Personen met het vereiste hoger onderwijsniveau zijn over het algemeen kort werkloos.

Inmiddels heeft KLIQ met één reïntegratiebedrijf afspraken gemaakt over het aanleveren van kandidaten en verdere trajectbegeleiding. Ook is KLIQ alert op potentiële kandidaten uit het eigen reïntegratiebedrijf. Daarnaast zal KLIQ op individuele basis, als een WW-gerechtigde zich aanmeldt voor de verkorte opleiding, het gebruik van de WW-regeling bevorderen en afspraken maken met het desbetreffende reïntegratiebedrijf.

De experimentele regeling eindigt per 1 augustus 2004. Mochten de omstandigheden op de arbeidsmarkt zich in de loop van de tijd wijzigen, dan wordt bezien of we de doelgroep van het experiment op een andere wijze kunnen benaderen door additionele afspraken te maken.

7.7.2 Reïntegratie werklozen in het onderwijs

De gemiddelde leeftijd van de werklozen in het onderwijs neemt toe. In 2000 was 73% in het primair onderwijs 50 jaar of ouder, in het voortgezet onderwijs 85% en in de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 89% (zie ook paragraaf 3.6.2. van de nota *Werken in het onderwijs*). De leeftijd is van belang, gezien de vrijstelling van de inschrijf- en acceptatieplicht voor werklozen ouder dan 57,5 jaar tot 1 januari 2003.

De omvang van de werkloosheid is gedaald naar 2176 werkloosheidsste's in de sector primair onderwijs, 2201 in de sector voortgezet onderwijs en 1289 in de sector beroeps- en volwasseneneducatie (juni 2001).

Gelet op de vele verschillende mogelijkheden tot werk zijn een aantal maatregelen getroffen. In overleg met de centrales zijn knelpunten in de regelgeving met betrekking tot de reïntegratie weggenomen. Het betrof onder meer het vervallen van wachtgeldrechten, de loonsuppletie en het overgangsrecht flexibel pensioen. Het Participatiefonds heeft hierover uitvoerige regionale voorlichting gegeven. De effecten van de aangepaste regelgeving worden geëvalueerd.

⁶ KLIQ is uitvoerder van het SBO-plan 'personeelsvoorziening primair onderwijs / voortgezet onderwijs' waarvan WW-gerechtigden deel van de doelgroep vormen.

De campagne in 2000, gericht op oudere werklozen, krijgt in 2001 een vervolg en het case-management bij herintreden van deze groep wordt voortgezet. Voor de groep die langer onder het activeringsbeleid valt zal verder specifiek beleid worden ontwikkeld. Met het Participatiefonds en werkgevers zal overleg gevoerd worden om zoveel mogelijk tot regionale maatwerkoplossingen te komen. Verdere functiedifferentiatie en de vervangingsproblematiek bieden hierbij mogelijkheden.

7.8 Preventie ziekteverzuim en reïntegratiebeleid

Diverse partijen ondernemen actie om het stijgende ziekteverzuim in het onderwijs terug te dringen en de WAO-instroom te verminderen.

7.8.1 Arboconvenant onderwijs en wetenschappen

In *Maatwerk 2* is het sectorbrede arboconvenant genoemd tussen de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de minister van OCenW en de werkgevers- en werknemersorganisaties om het stijgende ziekteverzuim en de werkdruk terug te dringen. Op dat moment waren de deelconvenanten 'Verzuimbegeleiding en Reïntegratie primair en voortgezet onderwijs' en de pilot 'Poortwachter' al ondertekend. Op 28 november 2000 vond de ondertekening plaats van het deelconvenant 'Preventie psychische belasting (werkdruk) primair en voortgezet onderwijs'. Ook zijn de deelconvenanten 'Arbo- en verzuimbeleid psychische belasting (werkdruk)' voor de subsectoren beroepsonderwijs, volwasseneducatie, hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek ondertekend. Er is dus sprake van één convenant arbo- en verzuimbeleid voor de totale sector onderwijs en wetenschappen (zie nota Werken in het onderwijs, paragraaf 3.6). De academische ziekenhuizen zijn wel uitgezonderd. Zij hebben vanwege hun specifieke aandachtspunten een eigen arboconvenant afgesloten.

De twee deelconvenanten van 22 mei 2000 lopen tot 1 maart 2001 (pilot Poortwachter) en 1 augustus 2002 (Verzuimbegeleiding en reïntegratie primair en voortgezet onderwijs). De overige deelconvenanten lopen tot 1 december 2004. De betrokken partijen hebben in totaal ruim 59 miljoen gulden uitgetrokken voor de uitvoering van de convenanten.

Resultaten pilot Poortwachter

In de pilot 'Poortwachter' kon voor maximaal 5.000 werknemers die door psychische belasting verzuimen, een beroep worden gedaan op snelle interventie van USZO en arbodiensten. Deze pilot om zieke werknemers snel te reïntegreren, is nu beëindigd. De resultaten van de effectmeting van de pilot op de WAO-instroom zijn in het eerste kwartaal van 2002 beschikbaar. Dan wordt het definitieve rapport opgesteld.

Deelconvenanten preventie psychische belasting (werkdruk)

In de deelconvenanten preventie psychische belasting (werkdruk) willen partijen de risicopopulatie met tenminste 10 procent verminderen. Ook moet het ziekteverzuim worden teruggebracht en moet tenminste 50 procent van de langdurig zieken die een reïntegratietraject ontvangen, terugkomen bij de eigen of een andere werkgever.

In oktober 2001 start een brede voorlichtingscampagne over de mogelijkheden van de deelconvenanten. De campagne informeert scholen, leraren en medezeggenschapsraden over de noodzaak om een goed ziekteverzuimbeleid te hebben. Wij stellen de Tweede Kamer met kwartaalrapportages op de hoogte van de stand van zaken en de ontwikkelingen bij de deelconvenanten.

7.8.2 Stresspreventieproject

Het Vervangingsfonds heeft in de schooljaren 1999-2000 en 2000-2001 het stresspreventieproject georganiseerd. Het project vergroot het inzicht in de bestaande risicofactoren voor stress en burnout en biedt aanknopingspunten voor vervolgactiviteiten. In totaal hebben 45.000 werknemers vragen beantwoord over werkbeleving, leefgewoonten en psychische gezondheidsklachten. Zij krijgen een persoonlijk advies van het vervangingsfonds en de zelfhulpguides 'Stresshantering'. Op schoolniveau kan de schoolleiding een teamrapportage aanvragen, waarvan er inmiddels 900 zijn afgegeven.

De resultaten van het project zijn verbetering van de werkbeleving, hogere eigen effectiviteit, daling van psychische gezondheidsklachten en verandering van leefgewoonten.

7.8.3 Arbocontracten

Op 13 februari 2001 hebben het Vervangingsfonds en de koepelorganisaties van arbodiensten een nieuwe raamovereenkomst afgesloten om de arbozorg in het onderwijs te versterken. Ook is overeenstemming bereikt over een nieuw (model)dienstverleningscontract tussen school en arbodienst.

Het nieuwe contract bevat een uitgebreider, maar ook flexibeler pakket voor verzuimbegeleiding. Bovendien richt het contract zich meer op snelle reïntegratie van de zieke werknemer. In het contract zijn standaard een analyse van het opgetreden verzuim en een evaluatie van de geboden zorg opgenomen.

Het Vervangingsfonds heeft in maart 2001 regionale bijeenkomsten georganiseerd om het primair onderwijs te informeren over de ontwikkelingen rond het arbobeleid.

7.8.4 Mediation en intervisie

Op 30 oktober 2000 organiseerden het ministerie van OCenW, KPMG-Bea en het ministerie van SZW een bijeenkomst in De Meern. In deze bijeenkomst is gezocht naar onconventionele maatregelen om ziekte en arbeidsongeschiktheid in de onderwijssector terug te dringen.

Ongeveer 30 deskundigen noemden in totaal 142 oorzaken van het verzuim en 234 oplossingsrichtingen. Daarna stuurden enkele aanwezigen een plan van aanpak naar het ministerie van OCenW om het ziekteverzuim in het onderwijs terug te dringen. De indieners van het plan pleitten onder meer voor de introductie van mediation en van intervisie/empowerment in het Onderwijs.

In samenwerking met het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) en het Vervangingsfonds organiseert OCenW het project 'Introductie van Mediation in het Onderwijs' (IMO). Hoofdaannemer NICOA heeft hiervoor een plan van aanpak opgesteld, waarin voorzien wordt in een pilot.

Samen met het Vervangingsfonds bekijken we of intervisie op teamniveau en op het niveau van schoolleiders/directeuren mogelijk is. Ook wordt onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor de verdiepingsmodule 'verzuimmanagement' in de managementopleidingen voor directeuren en schoolleiders.

7.8.5 Pilot Interpolis/ABP-Reïntegratie

Samen met het Vervangingsfonds en ABP-Reïntegratie/Interpolis start in het vierde kwartaal van 2001 een aantal pilots 'Arbeidszorgsysteem'. Het doel daarvan is dat de direct leidinggevenden en/of directeuren zelf een actieve rol vervullen bij het verminderen van het ziekteverzuim. De pilots duren één jaar en zijn verdeeld over het primair en voortgezet onderwijs. Daarna wordt bekeken of het systeem landelijk ingevoerd wordt.

Hoofdstuk 8 Actiepunten en financiën

In paragraaf 8.1 worden de belangrijkste actiepunten per hoofdstuk op een rij gezet. Paragraaf 8.2 geeft het financiële beslag van de actiepunten. Deze middelen zijn in het kader van Maatwerk 2 beschikbaar gesteld.

8.1 Belangrijkste actiepunten

Functiedifferentiatie

Er komen voor het primair onderwijs in het schooljaar 2001-2002 voorlichtingsbijeenkomsten over personeels- en opleidingsbeleid. Daarnaast zal een personeels- of opleidingsadviseur beschikbaar zijn om scholen te adviseren over de schoolspecifieke situatie. Voor het voortgezet onderwijs organiseert OCenW een landelijke voorlichtingsbijeenkomst. Daarna wordt een team samengesteld van personeelsadviseurs die de scholen bezoeken. De ontwikkeling van het personeelsbeleid en de besteding van de schoolbudgetten zal worden gemonitord.

OCenW stelt aan het Georganiseerd Overleg voor directe koppeling te schrappen, die in het Kaderbesluit wordt gemaakt tussen het verrichten van werkzaamheden in de tweedegraads-respectievelijk eerstegraadssector en de bezoldiging. Scholen kunnen dan binnen hun bestedingsruimte zelf keuzes maken en binnen het DGO (Decentraal Georganiseerd Overleg) hierover afspraken maken.

Er worden in de sectoren primair en voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs en volwasseneneducatie projecten uitgevoerd die tot doel hebben functiedifferentiatie binnen de school verder te ontwikkelen en 'good practices' zichtbaar te maken.

Meer onderwijsassistenten

Door middel van een financiële impuls in 2001 – 2002 worden scholen gestimuleerd meer onderwijsassistenten in dienst te nemen. Deze impuls bestaat uit een aantal maanden salariskosten van de onderwijsassistent.

In de eerste helft van het schooljaar 2001-2002 ontvangen scholen een schriftelijke handreiking onderwijsassistent voor het primair onderwijs. Hierin wordt ingegaan op een effectieve inzet van onderwijsassistenten, zowel onderwijskundig als organisatorisch.

In het schooljaar 2001-2002 wordt gestart met de versterking van de duale beroepsbegeleidende leerweg (bb1) van de opleiding tot onderwijsassistent. Bovendien wordt de samenwerking tussen ROC's en scholen voor primair onderwijs – in regionale overlegplatforms – gestimuleerd.

De ontwikkeling van duale leerwegen bij de opleiding tot leraar basisonderwijs voor onderwijsassistenten zal worden ondersteund. Ook zal de initiële duale opleiding voor leraar basisonderwijs worden verbreed. De tweede en derdejaars student kan – als onderdeel van zijn opleiding - één dag per week als betaald onderwijsassistent in de school actief zijn.

Opleiden in de school

Er worden projecten voor PO, VO en BVE uitgewerkt en ondersteund waarin wordt samengewerkt tussen scholen en lerarenopleidingen. In deze projecten worden modellen voor 'opleiden in de school' ontwikkeld en overdraagbaar gemaakt.

Alle partijen in positie

Het SBO wordt gevraagd alle partijen bij de personeelsvoorziening bijeen te brengen in regionale overlegplatforms, zodat vraag en aanbod beter op elkaar kunnen worden afgestemd. SBO zal de platforms faciliteren en stimuleren.

Extra impulsen voor de zij-instroom in het beroep:

- de subsidieregelingen voor PO en VO worden vereenvoudigd en verbeterd en de subsidies worden verhoogd;
- er worden afspraken gemaakt met de G25 en steden in de tekortregio's over het aanstellen van grote groepen zij-instromers. In aanvulling ontvangen zij middelen voor het opleiden in de school.
- Aan het (voortgezet) speciaal onderwijs wordt in het bijzonder aandacht besteed, o.a. door de ontwikkeling van een specifiek geschiktheidsonderzoek voor de zij-instroom, aanvullend aan het bestaande instrumentarium.

Bevoegde leraren zullen worden gestimuleerd via maatwerktrajecten hun bevoegdheid uit te breiden naar één of meer naastliggende vakken. In de Wet BIO zal dit mogelijk worden gemaakt. Nagegaan wordt om voor een versnelde verbreding van de bevoegdheid kan worden aangesloten bij het bestaande instrumentarium voor de zij-instroom in het beroep. De lerarenopleidingen zullen worden gestimuleerd opleidingstrajecten op maat aan te bieden.

In het najaar van 2001 komt er een praktijkgids beschikbaar voor de opvang, introductie en begeleiding van nieuw onderwijspersoneel in de scholen. De gids wordt ook op Kennisnet gezet.

8.2 Financiën

Tabel: kosten maatregelen maatwerk 3 (in miljoenen euro's)

	2001	2002
2. Personeelsbeleid en een andere organisatie van het onderwijs		
2.1 het schoolbudget	4,1	0,1
2.3 functiedifferentiatie als instrument	2,9	5,4
3. Meer onderwijsassistenten		
3.2 een samenhangend pakket voor het primair onderwijs	2,2	7,2
4. Opleiden in de school		
4.1 Gefaseerde ontwikkeling	0,5	5,6
4.2 Verdere stimulansen opleiden in de school	3,5	1,7
5. Alle partijen in positie	1,2	1,2
7.8 Preventie ziekteverzuim en reïntegratiebeleid	0,4	0,0
Totaal	14,8	21,2