

De voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Den Haag

16 augustus 2006

Ons kenmerk

AP/A&A/2006/32302

Onderwerp

Eindrapport vervolgevaluatie Wet Evenredige  
Vertegenwoordiging (WEV)

Hierbij bied ik u het eindrapport aan van de vervolgevaluatie van de Wet inzake Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs (WEV) en geef ik u mijn reactie op de uitkomsten van deze vervolgevaluatie.

#### Motivatie en kosten van het externe onderzoek.

Ter uitvoering van de motie Bakker (TK 2004-2005, 30150, nr.16) informeer ik u tevens over de motieven om een extern onderzoeksbureau voor dit evaluatieonderzoek in te schakelen en over de kosten van dit externe onderzoek.

De eerste evaluatie van de WEV heeft in 2001 plaatsgevonden. Omdat binnen het departement de expertise en capaciteit voor een dergelijk evaluatieonderzoek ontbreekt, is dit onderzoek in 2001 uitbesteed. Om dezelfde redenen is besloten om ook de vervolgevaluatie in 2005 door een extern onderzoeksbureau te laten plaatsvinden. De kosten van het externe onderzoek bedragen € 69.398,42.

#### Achtergrond Wet Evenredige Vertegenwoordiging.

Sinds 7 maart 1997 is de Wet inzake Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs (WEV) van kracht. Deze Wet verplicht het bevoegd gezag van onderwijsinstellingen, waarin geen sprake is van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies, om eenmaal in de vier jaar een plan met streefcijfers op te stellen, gericht op een vergroting van het aandeel van vrouwen in leidinggevende functies.

De werking van de WEV is voor de eerste maal geëvalueerd in 2001. Doordat in dat onderzoek gebruik moest worden gemaakt van personele gegevens over 1999 en niet kon worden verwacht dat er in dat jaar al (belangrijke) resultaten te rapporteren zouden zijn van de plannen die de instellingen uiterlijk begin 1998 hebben opgesteld, is besloten om aan de uitkomsten van dat onderzoek nog geen conclusies te verbinden met betrekking tot de werking en effectiviteit van de WEV.

Daarom is toen met u afgesproken om de expiratiedatum van 1 januari 2002 uit de Wet te halen en pas in 2005, na een uitgebreide vervolgevaluatie van de WEV, te bezien of deze Wet kan worden ingetrokken dan wel moet worden gehandhaafd.

#### Reactie op de uitkomsten van de vervolgevaluatie.

Uit de vervolgevaluatie blijkt, dat het aandeel van vrouwen in het management de afgelopen jaren in vrijwel alle onderwijssectoren (substantieel) is gestegen, ondanks het feit dat de in de WEV opgenomen planverplichting bij steeds minder instellingen blijkt te leven. De WEV blijkt een bewustwordingsproces binnen de onderwijsinstellingen op gang te hebben gebracht, dat er toe heeft geleid dat emancipatiebeleid steeds meer onderdeel is gaan vormen van het integrale personeelsbeleid van de instellingen.

Daardoor heeft de in de WEV opgenomen planverplichting geen toegevoegde waarde meer. Ik ben dan ook voornemens deze wet thans in te trekken. Dat wil echter niet zeggen dat ik aan een verdere vergroting van het aandeel van vrouwen in het management geen prioriteit meer geef. De WEV blijkt daarvoor echter geen effectief instrument meer te zijn. Ook sluit een planverplichting niet goed meer aan bij de bestuurlijke verhoudingen in het onderwijs die ik met governance nastreef. Ik ga daarin uit van meer ruimte voor de eigen verantwoordelijkheid van instellingen. Ook wil ik de administratieve lasten voor de instellingen zoveel mogelijk beperken.

#### Maatregelen ter bevordering van meer vrouwen in management.

Hoewel het aandeel van vrouwen in het management van onderwijsinstellingen de afgelopen jaren is gestegen, vind ik het vanuit een oogpunt van evenredige vertegenwoordiging wenselijk, dat het aandeel van vrouwen in het management verder wordt vergroot. Dat is primair de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstellingen zelf. Door een aantal regionale platforms, die zijn gericht op een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt, zijn recent ook specifieke afspraken gemaakt over de bevordering van de doorstroom van vrouwelijke leraren naar managementfuncties. Van de good practice die dit oplevert kunnen andere instellingen leren.

Ter ondersteuning van het emancipatiebeleid van de instellingen zijn door mij meerdere projecten gefaciliteerd om het aandeel van vrouwen in het management te bevorderen. Ik wijs u bijvoorbeeld op het project duobanen, op de kweekvijverprojecten en op de Stimuleringsregeling voor beginnende directeurs in het primair onderwijs; op het door Schoolmanagers-VO in het voortgezet onderwijs uitgevoerde project ter bevordering van meer vrouwen in het management en op het Aspasia-programma in het hoger onderwijs. De opbrengsten van deze projecten zullen breed worden verspreid.

In aanvulling daarop zijn in het convenant dat ik op 30 juni 2006 met de werkgevers- en werknemersorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs heb gesloten over de professionalisering en begeleiding van het onderwijspersoneel, concrete afspraken gemaakt over een verdere vergroting van het aandeel van vrouwen in het management in het primair en voortgezet onderwijs.

Die afspraken zijn er op gericht om meer vrouwelijke leraren via opscholing door te laten stromen naar een managementfunctie. Dit mede in verband met de te verwachten uitstroom tot 2015 van leidinggevenden in het primair en voortgezet onderwijs. Om het in het convenant geformuleerde ambitieniveau te kunnen realiseren kan door de scholen in het primair onderwijs onder meer gebruik worden gemaakt van de ervaringen uit de kweekvijverprojecten en uit het project duobanen, van de uitkomsten van het door het bureau *Astri* in opdracht van het ministerie van OCW in het kader van de monitor Arbeid, Zorg en Levensloop gehouden verdiepend onderzoek "Vrouwen in de schoolleiding in het basisonderwijs" en van de praktijkkaternen die door de regiegroep schoolleiders ter beschikking worden gesteld.

De afspraken in het convenant worden periodiek geëvalueerd. Als mocht blijken dat het bestaande instrumentarium voor de scholen in het primair en voortgezet onderwijs niet toereikend is om de in het convenant genoemde streefdoelen te realiseren, zal met de werkgevers- en werknemersorganisaties worden verkend welke mogelijk andere effectieve instrumenten hieraan zouden kunnen bijdragen. Ik verwacht dat met dit convenant een verdere impuls kan worden gegeven aan de vergroting van het aandeel van vrouwen in het management.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Maria J.A. van der Hoeven