



Van kwantiteit naar kwaliteit

Visienota CNV Onderwijs 2020-2025

cnv ONDERWIJS



Van kwantiteit naar kwaliteit

Visienota CNV Onderwijs 2020-2025

Inhoudsopgave



1. Onze wens voor het onderwijs	5
Inleiding	7
2. Goed onderwijs in ieders belang	8
2.1 Van prestatiedruk naar kwaliteit	9
2.2 Investeren in personeel is investeren in goed onderwijs	9
3. Aantrekkelijke arbeidsmarkt	10
3.1 Zorg voor het huidige en toekomstige onderwijspersoneel	11
3.2 Werk aan eigenaarschap en autonomie	11
3.3 Geef onderwijspersoneel bij passend onderwijs doorzettingsmacht	12
3.4 Koester duurzame arbeidsrelaties	12
3.5 Stuur aan op professionele teams	13
3.6 Maak werk van inclusieve arbeidsmarkt	13
4. Toekomstbestendig onderwijs vergt leiderschap	14
4.1 Leidende systemen	15
4.2 Leiderschap en innovatiekracht	15
4.3 Samenwerken in plaats van concurreren	16

1.



Onze wens voor het onderwijs

Stel je voor dat de kwaliteit in het onderwijs centraal staat, in plaats van getallen en toetsscores. Dat het volgen van de ontwikkelingen van een leerling/student door de professional wordt gedaan in het belang van de leerling/student. Dat het onderwijspersoneel het vertrouwen heeft en krijgt om te doen wat nodig is voor het leveren van een goede onderwijskwaliteit met een marktconform salaris. En dat dit (zelf)vertrouwen vervolgens bijdraagt aan het versterken van de status van het beroep.

Stel je voor dat er tijd is om met aandacht naar de leerling/student te kijken en dat iedere leerling/student de juiste begeleiding krijgt bij zijn of haar ontwikkeling, in welke vorm van onderwijs en inrichting van de school/instelling dan ook. Dat het onderwijspersoneel de autonomie en doorzettingsmacht heeft om snel en adequaat te handelen om iedere leerling/student te kunnen bieden wat nodig is. Dat het team van leraren, onderwijsondersteuners, zorgcoördinator, de schoolleider en vele andere experts binnen de school weten welke ondersteuning zij kunnen bieden. Dat afspraken over passend onderwijs helder zijn en dat procedures snel en effectief regelen dat de ondersteuning die nodig is direct bij de leerling/student komt.

Stel je voor dat het onderwijspersoneel volledig eigenaar is van het onderwijs, hierin de verantwoordelijkheid volledig krijgt en pakt en hierover transparant communiceert naar leerling/student, ouders en maatschappij. En dat dit kan via een goede en zichtbare kwaliteitscyclus. Dat de doorontwikkeling van het curriculum door het onderwijspersoneel wordt gedaan en een structureel karakter krijgt.

En stel je voor dat het onderwijspersoneel binnen de school/instelling zich continu professioneel kan blijven ontwikkelen en dat daar binnen de school ook tijd, geld en ruimte voor is. Dat er oog is voor Erkenning van Verworven Competenties van het personeel en dat (leraren-)opleidingen daarvoor maatwerk en modulaire onderdelen in de opleidingen leveren. Dat er met oudere medewerkers wordt gekeken naar de mogelijkheden om gezond door te werken. En dat starters, zij-instromers en mensen met een arbeidsbeperking intensief begeleid worden, zodat ook zij behouden blijven voor het onderwijs.

In dit visiedocument staan de belangrijkste aandachtspunten, om van deze wens werkelijkheid te maken.



Over CNV Onderwijs

CNV Onderwijs komt op voor de belangen van het onderwijspersoneel, zowel op het gebied van arbeidsvoorwaarden als de beroepsinhoud. Wij ondersteunen individuen bij (juridische) vragen over werk en inkomen en begeleiden en trainen medezeggenschapsraden, maar organiseren ook bijeenkomsten waarbij inspiratie, ontmoeting en uitwisseling centraal staan. In deze visienota schetsen wij het toekomstbeeld van het onderwijs, waar wij ons iedere dag voor inzetten.

Contactinformatie

T (030) 751 1003
info@cnav.nl
www.cnvonderwijs.nl

Inleiding

Het onderwijs staat volop in de schijnwerpers. En terecht. Onderwijs is de sleutel tot ontwikkeling. Daarbij zijn de onderwijsprofessionals cruciaal. Op school speel en leer je en ontdek je je eigen talent en dat van anderen. Je leert een eigen mening te vormen en te luisteren naar anderen. Het verantwoordelijkheidsgevoel van onderwijspersoneel is groot. Elke dag willen zij voldoende tijd en aandacht geven aan elk individu. Iedereen is uniek met eigen mogelijkheden en uitdagingen. Juist die opgave maakt het werken in het onderwijs zo bijzonder. Maar goed onderwijs geven, vraagt veel veerkracht en flexibiliteit van onderwijspersoneel, in een dagelijkse realiteit van maatschappelijke en economische ontwikkelingen en veranderende inzichten over (vak)inhoud, didactiek en pedagogiek.

Onderwijsprofessionals staan onder druk door de oplopende personeelstekorten, hoge werkdruk, grote klassen, administratieve last, vroegtijdige uitval van starters en zij-instromers, een te lage instroom en een hoge uitstroom. De beschikbare tijd voor onderwijs, lesvoorbereiding en vernieuwing is beperkt. In alle onderwijssectoren is veel zorg over de kwaliteit van het onderwijs. Het onderwijspersoneel snakt naar regie om de aandacht vooral te richten op de onderwijskwaliteit. Dit betekent ook dat het cruciaal is om het personeel bij aanpassingen van beleid en uitvoering te betrekken, zodat zij inspraak hebben maar bovenal eigenaar worden van de vernieuwing. Ook goed werkgeverschap, een eerlijker salaris en meer carrièreperspectief zijn nodig om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken.



Goed onderwijs in ieders belang

2.

Het onderwijs heeft een brede opgave gericht op het leren van kennis en vaardigheden, het vormen van een mening, maar ook de ontplooiing van het individu en het verkrijgen van een eigen rol binnen de groep¹. In het onderwijs wordt niet alleen gewerkt aan talentontwikkeling gericht op deelname aan de samenleving en een toekomstig beroep, maar ook aan de ontwikkeling van volwaardige burgers die zelfstandig keuzes kunnen maken. De OECD² spreekt in dit verband over het ontwikkelen van “intellectueel kapitaal”. Het onderwijs voelt deze brede opgave tot in de haarvaten, maar kan dit alleen realiseren met voldoende ruimte en regie.

2.1 Van prestatiedruk naar kwaliteit

Het onderwijspersoneel staat onder druk door hoge verwachtingen van maatschappij en politiek, in een samenleving waarin sprake is van veel prestatiedruk. Er ligt een grote nadruk op het behalen van rendement (ingegeven door financiële prikkels in het systeem). Er wordt daarmee direct gestuurd op prestaties, verantwoording en snelheid. Of het nu gaat over de studieduur, het studierendement, op-/afstroming of de uitslagen van school- en eindtoetsen. Er ligt een constante druk op leerlingen/studenten om te presteren en zo snel mogelijk het onderwijs te doorlopen op een zo hoog mogelijk niveau. De kwaliteit lijkt te worden verdrongen door kwantitatieve gegevens en verhoogt het risico op kansenongelijkheid. Daar waar (rijkere) ouders extra onderwijs/begeleiding ‘inkopen’ via schaduwonderwijs, ontstaat kansenongelijkheid. Dit veroorzaakt druk en frustratie bij het personeel om te moeten sturen op het hoogste resultaat in de kortst mogelijke tijd, terwijl dat weinig te maken heeft met plezier in het leren en werken aan de ontwikkeling van leerlingen en studenten, met aandacht voor de individu.

“Ouders hebben steeds hogere verwachtingen van hun kinderen en geloven steeds meer in de maakbaarheid van hun (toets) resultaten.” **docent vo**

Naast de maatschappelijke prestatiedruk is er sprake van een opeenstapeling van verwachtingen die de politiek het onderwijs heeft opgelegd. Mc Kinsey³ heeft onderzocht dat er in de afgelopen jaren 322 verwachtingen/afspraken zijn geformuleerd in de 4.451 verzonden Kamerbrieven. Het gaat daarbij onder meer over het voorzien in burgerschapsonderwijs, de aanpak van radicalisering en het bewaken van de sociale veiligheid op school. Het onderzoek toont tevens aan dat er onduidelijke doelstellingen, geen wettelijk kaders, geen additionele

bekostiging en geen gedegen evaluaties bij die verwachtingen hoorden. De politieke opgaven kosten tijd, geld en energie en gaan ten koste van andere zaken, zoals individuele begeleiding, extra ondersteuning, lesvoorbereiding of curriculum- of organisatieontwikkeling.

Vernieuwing in het onderwijs is vanzelfsprekend en belangrijk. Voorwaarde daarbij is wel dat het onderwijspersoneel volledig eigenaar is van het onderwijs en het vertrouwen krijgt om te doen wat nodig is voor het leveren van een goede onderwijskwaliteit in het belang van leerlingen en studenten. Daarvoor is ook voldoende tijd en ruimte nodig.

2.2 Investeren in personeel is investeren in goed onderwijs

Uit onderzoek van Mc Kinsey³ blijkt dat de bekostiging van het funderend onderwijs tekort schiet om alle ambities en verwachtingen waar te maken. Hun berekening laat zien dat hiervoor 0,7 tot 1,5 miljard euro per jaar extra nodig is. De onderzoekers stellen dat de bekostiging slechts toereikend is om op basis van de wettelijke deugdelijkheidseisen een ‘voldoende’ te behalen. De bekostiging schiet tekort door een opeenstapeling van additionele verwachtingen, eigen schoolambities en extra uitdagingen, zoals lerarentekort, werkdruk, kansenongelijkheid, veranderende leerlingpopulatie en onderinvestering in huisvesting.

Het onderwijs leidt toekomstige werknemers op vanuit praktijkonderwijs, beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs. Investeren in het onderwijs zijn onder andere van belang om voor aansluiting met de arbeidsmarkt te zorgen. De Europese Commissie benadrukt dat in tijden van een toenemende digitale en globaliserende economie, grotere en slimmere investeringen in vaardigheden en onderwijs nodig zijn. Als indicatie heeft Rabobank (2019)⁴ berekend dat een extra investering van 50 miljard euro in innovatie en onderwijs kan zorgen voor 80 miljard euro aan extra toegevoegde waarde op de lange termijn.

¹. Biesta, G.J.J. Het leren voorbij. Democratisch onderwijs voor een menselijke toekomst. 2016
². OECD. Education at a glance, september 2019
³. Mc Kinsey. Een verstevigd fundament voor iedereen, april 2020
⁴. Rabobank. Themabericht: 50 miljard investeren in onderwijs en innovatie verdubbelt economische groei, oktober 2019



3. Aantrekkelijke arbeidsmarkt



3.1 Zorg voor het huidige en toekomstige onderwijspersoneel

De onderwijsarbeidsmarkt staat onder druk. Te veel onderwijsprofessionals verlaten het onderwijs en te weinig mensen kiezen voor een baan in de sector, als gevolg van een hoge werkdruk en dalende status van het beroep. Door dit personeelstekort hebben met name in het funderend onderwijs steeds meer leerlingen geen vaste leraar en krijgen zij minder onderwijs dan nodig is.

De personeelstekorten zullen ook de komende jaren een groot effect hebben op het zittende personeel. Het zal nog jaren in beslag nemen om dit tekort op te lossen. Ondanks noodmaatregelen, wil en zal CNV Onderwijs niet tornen aan de kwaliteit en bevoegdheden van leraren en schoolleiders. De kwaliteit van het personeel moet hoog blijven om goed onderwijs te garanderen. Voor CNV Onderwijs is de opgave simpel: zorg voor behoud van personeel én vergroot de instroom. Het onderwijs moet weer een meer aantrekkelijke sector worden om in te (blijven) werken. Hiervoor is een marktconform salaris essentieel. Er zijn voldoende professionaliserings- en loopbaanmogelijkheden nodig en goede begeleiding van starters en zij-instromers. Daarnaast moet de kennis en ervaring van oudere medewerkers beter worden benut en moeten zij in staat worden gesteld om gezond en fit te kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. Levensfasebewust personeelsbeleid is nodig om te zorgen voor duurzame inzetbaarheid, ongeacht in welke levensfase men verkeert.

3.2 Werk aan eigenaarschap en autonomie

Met meer regie en verantwoordelijkheid wordt het onderwijspersoneel weer eigenaar van het dagelijkse werk en handelen. Of zoals de WRR⁵ beschrijft: autonomie is nodig als buffer tegen intensivering. Het onderwijspersoneel wil liever tijd en aandacht besteden aan leerlingen en studenten of aan de voorbereiding van de lessen dan aan administratieve rompslomp. Voor leraren is sinds 2016 in de Wet Beroep Leraar omschreven wat het beroep inhoudt en wat er nodig is om de kwaliteit te waarborgen. Ondanks de wet, met een zeer stevige positie voor de professionele ruimte van leraren, is de regie nog niet terug bij het onderwijspersoneel. Het succes van het onderwijs wordt afgemeten aan scores, resultaten en rendementen. CNV Onderwijs vindt dat dit allemaal afleidt van het geven van kwalitatief goed onderwijs. Juist de persoonsvorming en de ontwikkeling van sociale vaardigheden zijn in onze samenleving van grote en toenemende waarde. Onderwijsprofessionals weten wat nodig is en willen naast kennisoverdracht, ook tijd en aandacht besteden aan de persoonlijke en de sociaal emotionele ontwikkeling.

“ Het is frustrerend om wel te zien wat er nodig is, maar daar geen ruimte en tijd voor te hebben.”
leraar po

⁵. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht, januari 2020



3.3 Geef onderwijspersoneel bij passend onderwijs doorzettingsmacht

CNV Onderwijs streeft inclusie na. Iedereen hoort erbij en moet gewaardeerd worden zoals hij of zij is. Voor het onderwijs betekent dit zoveel mogelijk kinderen samen, vlakbij huis, naar school. De leerling en zijn/haar ouder(s) en de leraar staan centraal, alles moet daaraan dienend zijn. Dit vereist voor sommige leerlingen en studenten extra ondersteuning en begeleiding.

Wij vinden dat professionals in de school/instelling meer ruimte en doorzettingsmacht moeten krijgen om snel de juiste ondersteuning te organiseren die nodig is. Dat vraagt om meer vertrouwen, minder administratie en samenwerkingsverbanden die echt van meerwaarde zijn voor het onderwijs. Wanneer de juiste ondersteuning of zorg snel op de juiste plaats is, ontstaat er tijd en ruimte om iedere leerling en student de aandacht te geven die nodig is.

“ Ik breng een extra paar handen, ogen en deskundigheid in de klas. Zo kunnen we meer aandacht geven aan elke leerling.”
onderwijsondersteuner po

“ Iedereen op school draagt bij aan het succes van de leerling in groep 8.”
schoolleider po

3.4 Koester duurzame arbeidsrelaties

De arbeidsmarkt en het onderwijs zijn gebaat bij duurzame arbeidsrelaties⁶. Deze duurzame relaties zijn nodig om continuïteit en kwaliteit te kunnen waarborgen. De afgelopen 15 jaar is echter het aantal zzp'ers in het primair tot het wetenschappelijk onderwijs verdubbeld tot 60.000.

De inzet van zzp'ers kan voor werkgevers voor de korte termijn een oplossing zijn bij personeelstekorten, maar zorgt ook voor hogere kosten en lagere betrokkenheid bij het onderwijs in de school of instelling. Onderwijsprofessionals die kiezen voor het zzp-schap, doen dat doorgaans voor een betere beheersing van hun werkdruk, een hoger salaris, minder bijkomende taken zoals vergaderingen en oudergesprekken - en meer vrijheid. Zij kiezen daarmee echter ook voor financiële risico's aangezien ze niet deelnemen aan collectieve regelingen voor pensioensopbouw of een arbeidsongeschiktheidsverzekering. CNV Onderwijs kiest voor duurzame arbeidsrelaties en vindt het een zorgelijke ontwikkeling dat onderwijsprofessionals kiezen voor het zzp-schap om hun werk beter te kunnen organiseren en daarmee het onderwijs in zijn huidige vorm ontvuchten. Bovendien worden daarmee de solidariteit en teamgeest doorbroken. Wanneer de onderwijsprofessional ruimte en verantwoordelijkheid krijgt in de uitvoering en ontwikkeling van zijn vak, zal de stap naar het zzp-schap minder vaak gezet worden.

3.5 Stuur aan op professionele teams

Goed werkgeverschap en professionaliteit zijn meer dan ooit nodig om te werken aan behoud van het personeel en de aantrekkelijkheid van de sector. Ook de WRR⁵ benadrukt dat het hiervoor nodig is dat werknemers gefaciliteerd worden om zich hun hele loopbaan te blijven ontwikkelen.

Binnen teams met onderwijsgevend personeel, onderwijsondersteunend personeel en leidinggevende(n), kan meer gebruik gemaakt worden van ieders competenties. Dit verhoogt de kwaliteit van het onderwijs en vergroot het werkplezier. CNV Onderwijs vindt dat samen opleiden en professionaliseren in een doorlopende ontwikkelijn de norm moet worden, waarbij lerarenopleidingen en scholen stevig met elkaar samenwerken. Dat geldt ook voor lerarenopleidingen onderling. Lerarenopleidingen moeten de behoefte en ervaring van (zij-) instromers centraal stellen in plaats van hun eigen aanbod, door meer flexibiliteit, maatwerk en modulair onderwijs te bieden, met oog voor Erkenning van Verworven Competenties⁷.

“ Onderwijs is teamsport, een fijne samenwerking met je collega's is zo belangrijk.”
docent mbo

3.6 Maak werk van inclusieve arbeidsmarkt

Alle beleidsinspanningen ten spijt: in Nederland ontgrist er niet voor iedereen werk. Er staan in Nederland nog steeds veel te veel mensen langs de kant: 1,6 miljoen mensen ontvangen een uitkering waarvan 1 miljoen mensen worden gerekend tot wat 'het onbenut arbeidspotentieel' wordt genoemd. Dit zijn 600.000 mensen die graag willen werken en 400.000 mensen die al een baan hebben, maar graag meer uren willen werken. Een belangrijke groep binnen dit onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking. Volgens OECD⁸ is de achilleshiel van de Nederlandse arbeidsmarkt vooral haar inclusietekort. Kortom: we ondersteunen mensen onvoldoende in de weg naar de arbeidsmarkt en weten werk niet geschikt te maken voor deze grote groep. Onderwijswerkgevers moeten de schouders eronder zetten en zorgen dat onderwijsbanen aansluiten bij dit potentieel. Het mes snijdt zo aan twee kanten: mensen die participeren op de arbeidsmarkt ervaren een groter welbevinden waardoor zij minder zorgkosten maken én aan de andere kant levert de inzet van dit onbenut potentieel een oplossing voor de groeiende personeelstekorten. Hoezeer het belang van inclusiever onderwijs ook wordt onderschreven, er zijn opvallend weinig actuele gegevens beschikbaar over de mate van inclusiviteit op de onderwijsarbeidsmarkt.

CNV Onderwijs vindt dat werkgevers tevens gericht moeten werken aan een representatieve afspiegeling van de samenleving in het personeelsbestand (cultureel, sociaal-economisch, migratie-achtergrond, etc.). Zo is er ook aandacht voor een grotere diversiteit van rolmodellen in de school en instelling.



4.

Toekomst- bestendig onderwijs vergt leiderschap

Het onderwijs wordt overspoeld met ad hoc projecten en financiering, politieke accenten of maatschappelijke issues. Het kost tijd en energie en is vaak van tijdelijke aard. Goed onderwijs vereist een langetermijnvisie, structurele investeringen en ruimte om eigen accenten te leggen die passen bij het school- of instellingsplan. Leiderschap en innovatiekracht zijn hiervoor nodig op alle niveaus.

4.1 Leidende systemen

Versnippering van overheidssubsidies en projectfinanciering maken dat schoolbesturen, scholen en instellingen te veel financieel worden gestuurd bij het bepalen van hun activiteiten en zorgen voor veel extra administratie. Bovendien is het voor teams onduidelijk hoe middelen worden verdeeld. CNV Onderwijs wil dat visie en goede kwaliteit van onderwijs leidend zijn bij het maken van keuzes voor additionele projecten en activiteiten. Er moet duidelijkheid bestaan over het doel, de aanwending en besteding van beschikbare financiële middelen. Wat CNV betreft is de medezeggenschap altijd betrokken bij besluiten over de besteding van de onderwijsmiddelen (lumpsum, integraal budget of projectsubsidie). Het huidige systeem beperkt de mogelijkheden van professioneel leiderschap. Het systeem zou de professional moeten ondersteunen en niet andersom.

In "Toekomst van ons onderwijs"⁹ zetten onderwijspartijen, waaronder CNV Onderwijs, de onderwijsopgaven op een rij. Het bevat grote uitdagingen om te blijven werken aan goed onderwijs voor leerlingen en studenten in een aantrekkelijke werkomgeving voor het personeel. De onderwijspartijen roepen de politiek op om te komen tot een heldere visie op het onderwijs en extra investeringen om dit grote onderhoud uit te voeren.

4.2 Leiderschap en innovatiekracht

Er is een verschuiving gaande die CNV Onderwijs van harte ondersteunt, waarbij goede kwaliteit van onderwijs leidend is bij het maken van keuzes. Steeds meer onderwijsteams overleggen hoe ze het onderwijs anders willen organiseren. Teams schrappen onnodige vergaderingen of bijeenkomsten en richten zich meer op de kern. In de onderzoeken van de Onderwijsinspectie ligt steeds meer nadruk op goede gesprekken over onderwijsontwikkeling, sturing en effect.

De tekorten en hoge werkdruk vereisen creativiteit en leiderschap van al het onderwijspersoneel, schoolbesturen, opleidingen en sociale partners om te blijven zorgen voor kwalitatief goed onderwijs. Ook de snel veranderende maatschappij vraagt creativiteit en leiderschap. De individualisering, vergrijzing, ontgroening en digitalisering hebben effect op onze arbeidsmarkt en type banen. Dit betekent dat de vraag naar kennis en vaardigheden ook verandert. Het is voor het onderwijs dus onzeker voor welke banen de leerlingen worden opgeleid en welke kennis en vaardigheden van belang worden.

Het is belangrijk dat het onderwijs actueel en flexibel blijft, om mee te kunnen bewegen met de veranderingen. Het vereist innovatiekracht om in te spelen op deze ontwikkelingen en om het curriculum, de organisatie en de leeromgeving daarop aan te passen.

⁹. Toekomst van ons Onderwijs, pleidooi voor groot onderhoud aan het Nederlandse onderwijssysteem. www.toekomstvanonsonderwijs.nl



Eigentijds onderwijs speelt in op toekomstige beroepen en de vereiste kennis en vaardigheden. Dit betekent dat het curriculum door het onderwijspersoneel zelf constant moet worden herzien. Voldoende ontwikkeltijd is nodig om het onderwijs van morgen op een goede en aantrekkelijke manier voor te bereiden.

Het is cruciaal dat het personeel bij aanpassingen van beleid en uitvoering betrokken wordt, zodat zij inspraak hebben maar bovenal eigenaar worden van de vernieuwing. Zowel in het landelijke onderwijsbeleid als in de school of instelling.

“ Het is mooi werk om actief mee te doen in de medezeggenschap. Ik weet wat er speelt op de werkvloer en deze signalen kan ik nu kwijt op een plek waar er ook echt iets mee gedaan kan worden.”
docent hoger onderwijs

CNV Onderwijs wil dat zowel de overheid als bestuurders, leidinggevend en medewerkers bewustere keuzes maken in het onderwijs en durven te schrappen wat niet bijdraagt aan goed onderwijs. Omdat verantwoording van publieke middelen noodzakelijk blijft, willen wij dat hiervoor landelijk een eenvoudige en transparante manier uitgewerkt wordt die niet tijdrovend is. Binnen de school gaan onderwijsteams na hoe zaken beter kunnen worden georganiseerd, zoals vergaderingen, activiteiten, inrichting van het gebouw, rooster, samenwerking leerlingen en studenten en contact met ouders. Brede inspraak van teams, sterke medezeggenschap, sterk professioneel schoolleiderschap en goed onderwijsbestuur zijn hiervoor voorwaardelijk.

4.3 Samenwerken in plaats van concurreren

Personeelsbeleid is cruciaal, maar niet alle scholen of besturen kunnen een hr-medewerker aannemen. Werk samen binnen de regio, benut de kennis en expertise van de verschillende onderwijssectoren en werk samen aan scholing, professionalisering en opleidingen.

Samenwerking in regio's om de personele effecten van krimp en groei met elkaar aan te pakken is noodzakelijk. Het huidige onderwijsstelsel stimuleert die samenwerking niet. De bekostigingsprikkel in het stelsel werken samenwerking tussen scholen, besturen en opleidingen eerder tegen dan dat zij die stimuleren. Zodra de subsidies wegvallen, stopt over het algemeen ook de samenwerking. In het adviesrapport 'Samen sterk voor elk kind'⁹ stelt Van Vroonhoven dat voor een succesvolle aanpak van het lerarentekort fors meer nodig is.

CNV Onderwijs bepleit (regionale) samenwerking in het onderwijs. Deze is nu te versnipperd, te vrijblijvend en te beperkt. Het is van maatschappelijk belang om structureel en integraal samen te werken om de tekorten aan te pakken en met elkaar te voorkomen dat iemand werkloos thuis zit of het onderwijs verlaat. Voor duurzaam en effectief samenwerken tussen schoolbesturen in een regio is wettelijke verankering in het onderwijsstelsel nodig. Op deze manier kunnen schoolbesturen zich niet onttrekken aan hun verantwoordelijkheid voor de samenwerking in de regio, moeten zij zich daarover verantwoorden en wordt hierop geïnspecteerd.



bezoekadres

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

postadres

Postbus 2510
3500 GM Utrecht

info@cnv.nl
030 751 1003

www.cnvonderwijs.nl