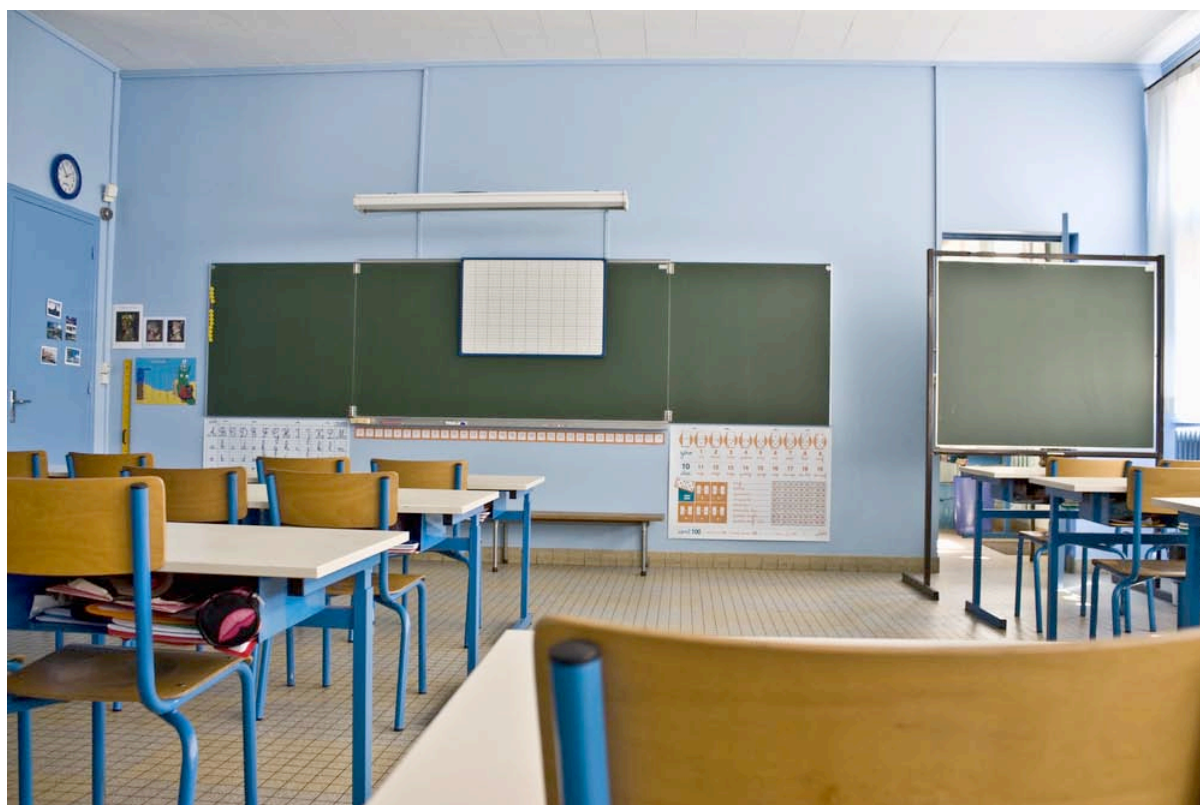


De personele gevolgen van krimp in het onderwijs



Den Haag, juni 2011
Een initiatief van de themagroep onderwijs van het Nationaal Netwerk
Bevolkingsdaling
www.vanmeernaarbeter.nl

De personele gevolgen van krimp in het onderwijs

Nederland krijgt de komende jaren te maken met een sterke daling van het aantal leerlingen. Deze krimp heeft gevolgen voor de bekostiging en de organisatie van het onderwijs en daarmee voor de inzet van het personeel.

Om deze gevolgen in kaart te brengen, heeft de Themagroep Onderwijs van het Nationaal Netwerk Bevolkingsdaling (NNB) op 2 november 2010 een expertmeeting van ervaringsdeskundigen georganiseerd. Leden van de themagroep onderwijs, vertegenwoordigers van sociale partners, schoolbestuurders en experts in het onderwijsveld hebben met elkaar van gedachten gewisseld over de personele gevolgen van de krimp en de daaruit voortvloeiende knelpunten. Dit verslag bevat de belangrijkste conclusies.

Bevolkingsdaling en andere samenstelling van de bevolking

Volgens prognoses van het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) krijgt tot 2040 meer dan een derde van alle gemeenten te maken met een afname van de bevolking. In alle gemeenten zal de potentiële beroepsbevolking afnemen door ontgroening en vergrijzing.

De bevolkingsdaling verloopt niet overal gelijk en treedt niet overal tegelijk in. De topkrimpregio's zijn: Parkstad Limburg, Noordoost-Groningen (Eemsdelta en Oost-Groningen) en Zeeuws-Vlaanderen (de komende jaren uitbreidend naar geheel Zeeland). Andere regio's die al in de periode tot 2025 te maken krijgen met bevolkingsdaling zijn: de Achterhoek, overig Limburg, West- en Noordelijk Noord-Brabant, het Groene Hart en Drenthe.

De bevolkingsdaling is vooral het gevolg van de daling van het aantal geboorten. Het gemiddeld aantal geboorten ligt nu op 1,79 per vrouw, terwijl 2,1 nodig zou zijn om de bevolking op peil te houden. Bovendien is het aandeel vrouwen in de vruchtbare leeftijd kleiner dan in voorgaande jaren. De bevolkingsdaling gaat samen met een hoge mate van vergrijzing. In 2040 zal 25,6 procent van de bevolking ouder zijn dan 65 jaar, tegen 15,3 procent in 2010. Vanaf 2011 neemt ook de potentiële beroepsbevolking af, van 10 miljoen naar 9 miljoen. Dit kan resulteren in een daling van het feitelijk arbeidsaanbod en een tekort aan personeel.

Per regio kan dit echter zeer verschillen. In sommige regio's is bijvoorbeeld nu al sprake van sterke ontgroening. Jonge mensen trekken weg naar plaatsen waar zij een opleiding naar hun keuze kunnen volgen en keren vervolgens niet meer terug naar hun geboorteplaats. Daardoor daalt de bevolking niet overal in Nederland. Er is nog groei in een aantal grote steden, zoals Utrecht, Amsterdam, Den Haag en Almere.

Leerlingendaling

Een daling van het aantal leerlingen is iets dat we uit de afgelopen dertig jaar niet meer kennen. De laatste grote daling was in de jaren '80. Meer en meer regio's krijgen er nu mee te maken. Uit verschillende prognoses blijkt dat deze daling de komende jaren blijft voortduren en in enkele regio's zelfs meer dan 20 procent zal bedragen.

Het CBS voorziet dat de leerlingenpopulatie tot 2015 met 10 procent (150.000 leerlingen) afneemt. De leeftijdscategorie 0-20 jaar krimpt tussen 2006 en 2040 landelijk met 7 procent. In drie regio's daalde het aantal leerlingen ook de afgelopen jaren al, te weten in Limburg, Noord-Oost-Groningen en Zeeland. Niet overal daalt het leerlingenaantal. Vooral in de grote steden (>100.000) groeit het aantal leerlingen in het basisonderwijs nog wel.

Nationaal Netwerk Bevolkingsdaling (NNB)

Om samen oplossingen voor bevolkingsdaling te zoeken, hebben verschillende overheden het Nationaal Netwerk Bevolkingsdaling (NNB) opgericht. In het actieplan 'Krimpen met kwaliteit' (2009) pleit het NNB voor een gecoördineerde, regionale aanpak per krimpregio, op basis van een

gezamenlijke visie op wonen, bedrijvigheid, onderwijs, arbeidsmarkt en maatschappelijke voorzieningen. Binnen het NNB zijn verschillende themagroepen actief, waaronder de themagroep Onderwijs, die het afgelopen jaar onder meer twee expertmeetings heeft geïnitieerd.

Werkgelegenheid onderwijs daalt

In het primair onderwijs daalt de totale werkgelegenheid door de afname van het aantal leerlingen. In 2015 zijn ongeveer 1000 (voltijd)leraren minder nodig dan in 2010. Daarna loopt de werkgelegenheid weer op. Tegelijkertijd stijgt echter de vervangingsvraag (door uitstroom naar prepensioen, inactiviteit en ander werk). Doordat het onderwijs aan de vooravond staat van een grote uittocht van oudere leraren, stijgt de vervangingsvraag van voltijds lerarenbanen, van 5000 nu naar 6500 in 2016. Landelijk gezien loopt de uitstroom hiermee de komende jaren ongeveer gelijk op met de verminderde werkgelegenheid. Op regionaal, lokaal en kernenniveau zijn er echter veel minder zekerheden.

In het voortgezet onderwijs stijgt de werkgelegenheid nog tot 2016. Daarna neemt de werkgelegenheid licht af, als gevolg van dalende leerlingenaantallen. De komende jaren is onverminderd sprake van een hoge uitstroom van leraren. Naar verwachting ontstaat ieder jaar een tekort van 300 tot 500 voltijdbanen.

Volgens de prognoses is de uitstroom naar (pre)pensioen uiteindelijk aanzienlijk groter dan de daling van de werkgelegenheid door daling van het aantal leerlingen. Er doen zich hierbij echter ook in het voortgezet onderwijs grote regionale en lokale verschillen voor. Vooral de tekorten in groeigebieden en een mogelijk overschot aan onderwijspersoneel in krimpgebieden vragen bijzondere aandacht.

Goede (regionale) prognoses essentieel

Om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de werkgelegenheid zijn goede prognosemodellen essentieel. Tijdens de expertmeeting hebben verschillende sprekers gewezen op de verschillende uitkomsten van prognosemodellen. Er is nog veel onenigheid over de prognosecijfers en de precieze uitwerking van krimp op regionaal en lokaal niveau.

Het leerlingenverloop op lokaal niveau voorspellen is bovendien heel lastig. Drie procent minder leerlingen in de regio hoeft immers niet te resulteren in een daling van drie procent op een specifieke school. Dit is mede afhankelijk van (veranderende) voorkeuren van ouders. Bovendien zijn de leerlingstromen na opheffing van een schoollocatie onvoorspelbaar.

Het ministerie van OCW verwacht (afgezien van deze lokale fluctuaties) dat de vervangingsvraag in alle regio's meer of ten minste evenveel effect heeft als de afnemende werkgelegenheid als gevolg van de daling van de leerlingenaantallen. Een aantal aanwezigen twijfelt daar echter aan. Zij menen dat de knelpunten op korte termijn groot zijn. In sommige regio's wordt het onmogelijk om nieuwe mensen aan te nemen en zouden werknemers moeten worden ontslagen.

Er is dus feitelijk geen consensus over de precieze uitwerking van krimp op de regionale onderwijsarbeidsmarkt.

Conclusie: het is daarom nodig heel goed te kijken naar de aannames achter prognosemodellen en naar regionale verschillen.

Nodig: goed personeelsbeleid en meerjarenformatiebeleid

Goed voorbereide scholen kunnen beter anticiperen op krimp. Hiermee kunnen spanningen in de organisatie worden voorkomen, bijvoorbeeld als de formatie toch geforceerd zou moeten krimpen. Met meerjarenformatiebeleid heeft het bestuur ruim van tevoren zicht op de ontwikkeling van de leerlingenaantallen, de ontwikkeling van het eigen personeelsbestand en de financiële gevolgen op korte en langere termijn. Een aantal deelnemers aan de expertmeeting stelt dat lang niet alle schoolbesturen in het primair onderwijs meerjarenformatiebeleid voeren.

Met alleen ramingen is de school er natuurlijk niet. HRM-beleid dat daarop aansluit is een voorwaarde om de personele gevolgen van krimp op te vangen. Met goed HRM-beleid kunnen medewerkers worden geëquipeerd om actief, innovatief en mobiel te blijven. Een schoolbestuur dat een gesprekkencyclus hanteert van functionerings- en beoordelingsgesprekken en personeelsdossiers bijhoudt, kan op goede gronden maatregelen nemen bij herplaatsing maar ook wanneer een docent niet goed functioneert.

Kleinere besturen beschikken echter vaak niet over de kennis en de financiële middelen om meerjarig beleid te kunnen maken. Bestuurlijke schaalvergroting maakt het mogelijk kennis en middelen te bundelen. Belangrijk is dat het management professioneel is op dit terrein, de mogelijkheden in de bestaande cao voldoende kent en optimaal gebruikt.

Grotere besturen hebben bovendien meer mogelijkheden om personeel te herplaatsen, bij te scholen of tijdelijk in te zetten in bijvoorbeeld een arbeidspool.

Vergrijzing en ontgroening

In een krimpsituatie worden meestal minder of geen jonge mensen meer aangenomen. Daardoor stijgt de gemiddelde leeftijd van het personeel. Pabostudenten kunnen in deze regio's moeilijker aan een vaste baan komen. Daardoor stijgen ook de gemiddelde personeelskosten.

De maatregelen die het onaantrekkelijk maken om eerder met pensioen te gaan, versterken het proces van vergrijzing: de gemiddelde uittreedleeftijd schuift op naar 65. Daardoor neemt de vervangingsvraag nog verder af. Er kan een 'gat' ontstaan in de leeftijdsopbouw omdat er relatief weinig instroom is van pas afgestudeerden.

Jong personeel is juist weer nodig vanwege de verwachte grote uittocht vanaf 2014. Jongeren die nu van de pabo komen en geen baan in het onderwijs kunnen krijgen, kiezen voor een baan buiten de sector. Zo gaan zij mogelijk verloren voor het onderwijs. Het gebrek aan instroom van jong personeel wordt ook gezien als een risico voor het innovatief vermogen van scholen en voor de motivatie van zittende leerkrachten.

Tegelijkertijd worden juist zwaardere eisen gesteld aan personeel op krimpscholen. Het managen van een combinatieklas bijvoorbeeld, vraagt andere vaardigheden van een leerkracht, bijvoorbeeld op het gebied van klassenmanagement en het geven van instructie. Daarnaast kan de school door de krimp andere onderwijsconcepten invoeren, bijvoorbeeld door meer te werken met onderwijsassistenten in een klas met verschillende leergangen bij elkaar.

De geringere kansen voor jonge leraren brengen ook voor de pabo's flinke risico's mee. De aanwezige experts wijzen erop dat aanhoudende krimp in een regio uiteindelijk kan leiden tot sluiting van de pabo in die regio. Dat leidt weer tot een nog kleiner aanbod van nieuwe leerkrachten. Het aanbod aan stagiairs valt weg. Ook de kennisfunctie die de pabo in de regio vervult, voor het opleiden en ontwikkelen van leraren, verdwijnt dan.

Mogelijke oplossingen zouden zijn:

- uitvoeringslocaties van de pabo in de regio opzetten;
- een multidenominatieve opleiding, waarin de verschillende, denominatieve pabo's in de regio samengaan;
- studenten integraal, bacheloroverstijgend opleiden, breder dan alleen als leerkracht voor het basisonderwijs.

Een mogelijke oplossing voor het gat in de leeftijdsopbouw is om in het primair onderwijs opnieuw een overbruggingsbudget in te voeren. Een aantal jaren geleden zijn (via de motie Dittrich) ook al gelden vrijgemaakt om pasafgestudeerden tijdelijk bovenformatief te kunnen aannemen. Die maatregel was toen een succes.

Deelnemers aan de expertmeeting plaatsen hier ook kanttekeningen bij. Zo zijn er in sommige delen van Nederland ook personeelstekorten. Het is de vraag of het een goede oplossing is om in bepaalde delen van het land jonge mensen boven de formatie aan te houden terwijl elders tekorten zijn.

Anderzijds zijn er twijfels aan de verhuisbereidheid van veel leraren, zeker die met een (kleine) deeltijdbaan.

Een andere kanttekening: het is de vraag wat een krimpregio is. De krimp zal verspreid over het hele land gaan plaatsvinden. In sommige wijken kan sprake zijn van leerlingendaling terwijl in de regio nog groei te zien is.

Risico's voor de bekostiging

Voor krimpscholen loopt het leerlingafhankelijke deel van de inkomsten terug. Wanneer een basisschool onder de norm van 140 leerlingen komt, ontvangt de school een 'kleinescholentoeslag'. Maar niet elke krimpende school is ook een kleine school met recht op de toeslag. Bovendien weerhoudt de regeling schoolbesturen ervan kleine scholen te laten fuseren omdat zij dan de kleinescholentoeslag verliezen.

De bekostiging is gebaseerd op de leerlingentelling van het jaar daarvoor. Zeker als de krimp snel verloopt, kan die telling jaarlijks sterk afwijken. Doordat bij t-1-bekostiging wordt uitgegaan van het leerlingenaantal van het jaar ervoor, ontvangt de school het eerste jaar wel meer. Maar doordat het personeel nog minimaal een jaar in dienst moet worden gehouden, blijven de kosten evenredig hoog. De school heeft dan wel een vol jaar om de organisatie aan te passen aan de daling van het jaar daarvoor.

De kleinescholentoeslag wordt pas toegekend als de bekostiging uitgaat van het lagere aantal leerlingen. Door kostenremanentie (de inkomsten lopen sneller terug dan de kosten) kunnen de kosten per leerling op krimpende scholen hoger zijn. Samenwerking van besturen kan uitkomst bieden, door efficiënter te werken.

Een mogelijke oplossing zou zijn om de bekostiging in het algemeen 'krimpproof' te maken.

Specifieke mogelijkheden daarin zijn:

1. Maak budget vrij voor regionale samenwerking. Wanneer scholen die via samenwerking proberen ontslagen te voorkomen, mensen op een alternatieve manier op een werkplek weten te krijgen en daarmee behouden voor het onderwijs, zou daar bijvoorbeeld een subsidie tegenover kunnen staan.
2. Creëer een frictiebudget waarmee een bestuur kan anticiperen op fricties in de regio en tijdelijke (financiële) problemen kan overbruggen.

Opheffingsnorm soms bottleneck

Het ministerie herziet eens in de vijf jaar de opheffingsnorm en stelt dan vast welke scholen er onder vallen en moeten worden opgeheven. In sommige delen van het land gaan de fluctuaties in de leerlingaantallen echter zo snel, dat de feiten de opheffingsnorm kunnen inhalen. Sommige scholen moeten sluiten, terwijl ze bij een geactualiseerde norm geen gevaar zouden lopen.

Op dit moment is soms sprake van willekeurige sluiting. Sluiting zou op regionaal niveau bekeken moeten worden.

Mobiliteit

Mobiliteit van personeel in de regio wordt gezien als een van de oplossingen om de gevolgen van krimp aan te pakken. Volgens de experts hebben schoolleiders weinig kennis van de mogelijkheden die de cao biedt op het terrein van mobiliteit. Daardoor gebruiken ze die mogelijkheden nauwelijks. Het zou goed zijn wanneer regionale partijen vaker samen mobiliteitsbevorderende afspraken zouden maken.

In verschillende regio's hebben samenwerkende besturen in het primair onderwijs al een gezamenlijk personeelscentrum opgezet. Zo'n centrum bestaat vaak uit o.a. een vervangingspool. Met een personeels- of mobiliteitscentrum kan de sector boventallig personeel behouden en personeel dat van de pabo komt, de mogelijkheid bieden te gaan werken.

De besturen van deze personeelscentra zijn gezamenlijk gesprekspartner voor de sociale partners bij het opstellen van het sociaal plan. Behalve het stimuleren van de mobiliteit naar andere scholen en schoolbesturen, is ook de mobiliteit naar andere sectoren een optie.

Er zijn verschillende mogelijkheden om een mobiliteitspool in te richten. Het Personeelscluster Oost-Nederland (PON, een samenwerkingsverband van 115 scholen) heeft onlangs in overleg met de sociale partners een werkgelegenheidsplan opgesteld dat mogelijkheden biedt voor het behoud van (jonge) leraren. In aanvulling op het personeelscentrum (de vervangerspool) richten besturen samen een regionaal mobiliteitscentrum in op bovenbestuurlijk niveau. Deze krachtenbundeling van besturen is een belangrijk middel om een breed mobiliteitsbeleid vorm te geven. Leraren kunnen vrijwillig in de pool worden opgenomen of als gevolg van gedwongen ontslag door boventalligheid.

Een andere mogelijkheid is een mobiliteitspool op bestuursniveau. Bij de mobiliteitspool van Movare-Limburg gaat men in gesprek met leraren over hun eigen loopbaan en hun eigen ontwikkeling. Dit werkt drempelverlagend voor leraren. Als zij zich bewust worden van kansen en mogelijkheden in hun eigen loopbaan, kan dat al mobiliteitsbevorderend werken.

De aanwezige vakbondsvertegenwoordigers benadrukken het belang om de bonden bij regionale afspraken over mobiliteit te betrekken, zoals ook in de PON-regio is gebeurd. Zij willen zich hierin constructief opstellen.

Ook in het voortgezet onderwijs worden mobiliteit en het inrichten van een mobiliteitscentrum gezien als mogelijke aanpak van de gevolgen van krimp. Besturen kunnen bestuursaanstellingen geven en de mogelijkheden van regionale aanstellingen onderzoeken. In de regionale mobiliteitspool behouden docenten hun vaste aanstelling maar zijn zij flexibel inzetbaar op scholen van verschillende besturen in de regio.

De aanwezigen constateren tegelijkertijd dat het voor besturen al lastig is om voor de eigen scholen mobiliteitsmaatregelen te nemen. Er kan binnen hetzelfde bestuur op de ene school sprake zijn van boventalligheid en op een andere school van vacatures. Toch komt de mobiliteit van leerkrachten vaak moeizaam op gang omdat leraren zich verbonden voelen met de school en niet met het bestuur. Er zijn grenzen aan de mobiliteit van werknemers en je kunt er niet alle knelpunten in een krimpsituatie mee oplossen.

Ontslagbeleid versus werkgelegenheidsbeleid

Veel besturen in het basisonderwijs hanteren nog de regeling ontslagbeleid in plaats van de regeling werkgelegenheidsbeleid. Bij boventalligheid van personeel gelden dan de nu geldende afvloeiingsregelingen. Die zijn vaak gebaseerd op het last-in-first-out-principe, met een vacaturestop en ontslag van het jongere personeel als gevolgen. Bij werkgelegenheidsbeleid zijn, op basis van een sociaal plan, afspraken te maken die de lokale situatie recht doen.

Als personeel moet worden ontslagen, biedt dit het bestuur overigens niet direct financiële ruimte. Sinds de werkgevers in het voortgezet onderwijs uit het participatiefonds zijn gestapt, zijn ze eigenrisicodragers. Daardoor moeten zij bij ontslag 25 procent van de bovenwettelijke WW betalen. Doordat bij ontslag ook recht bestaat op een vergoeding op basis van de lengte van het dienstverband, lopen ontslagen docenten nog lang in de exploitatielasten mee.

Specifieke knelpunten voor het voortgezet onderwijs

Een aantal gevolgen van krimp in het voortgezet onderwijs zijn vergelijkbaar met die in het primair onderwijs. Maar er zijn ook specifieke gevolgen. Gevolgen van krimp in het voortgezet onderwijs zijn ingrijpender dan in het primair onderwijs. Boventalligheid van docenten bijvoorbeeld is moeilijker te managen. Een boventallige wiskundeleraar is niet bevoegd om zomaar een vacature in het vak Frans in te vullen. Ook maken de verschillende opleidingen en jaarlagen het onderwijs lastiger te organiseren.

Onderwijsaanbod in het voortgezet onderwijs

Voor de aansluiting op het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt is het voor elke regio van belang een goed aanbod onderwijsprofielen, -sectoren en -afdelingen in stand te houden. In een aantal gebieden is de krimp echter zo ernstig, dat scholen te weinig leerlingen overhouden om een bepaald vak of profiel te blijven aanbieden. Verschraling van het aanbod dreigt dan.

In het vmbo dreigt dat vooral bij de technische richtingen en in het voortgezet onderwijs bij de klassieke talen.

Specifieke onzekerheden in het voortgezet onderwijs zijn de school- en profielenkeuze van de leerlingen. Ook qua vakken is het voor besturen moeilijk strategisch vooruit te denken. Hoeveel leerlingen komen er en welk profiel kiezen zij? Misschien weet het schoolbestuur nu al dat bepaalde vacatures over een aantal jaar zullen vervallen, terwijl er op dit moment op die plaats wel iemand nodig is. Hoe vul je dat in?

Voor docenten kunnen ongunstige roosters ontstaan, met veel tussenuren. Maar het kan ook zijn dat een docent van school naar school moet reizen om bepaalde vakken te geven. Docenten inroosteren wordt bij krimp steeds moeilijker.

Mogelijke oplossingen liggen bij samenwerking in het aanbieden van bepaalde vakken en het beschikbaar stellen van ruimten. Ook kunnen bepaalde vakken wellicht voor een deel digitaal worden aangeboden. Scholen kunnen dan leerlingen 'clusteren' en de lesstof flexibel aanbieden. Het biedt scholen de mogelijkheid kwaliteit en voldoende variëteit aan te bieden met minder personele inzet.

Instroom in het voortgezet onderwijs

Door te kiezen voor tijdelijke contracten kan een schoolbestuur een flexibel personeelsbestand opbouwen. Dat heeft een keerzijde: het biedt de docent minder zekerheid en kan onaantrekkelijk zijn. Het zullen vooral de jongeren zijn die flexibele contracten krijgen. De vraag is of het onderwijs hen kan behouden als zij steeds een tijdelijk contract krijgen.

Het belangrijkste knelpunt dat de aanwezigen signaleren, is de vraag waar het schoolbestuur straks de generatie jongeren vindt die over enkele jaren de oudere docenten moet gaan opvolgen.

Momenteel is er weinig nieuwe instroom uit de lerarenopleidingen, omdat er weinig vraag is naar personeel. In de krimpregio's zijn bovendien ook nog eens weinig jongeren.

De lage instroom wordt ook veroorzaakt door een negatief imago van de krimpregieden. Scholen in krimpregio's kunnen personeel op dit moment geen vaste aanstelling bieden of soms helemaal geen werk. Over een aantal jaar kan dit veranderd zijn. Dan zijn er door de grote uitstroom wel weer leraren nodig, maar die zijn dan al vertrokken en werkzaam in andere regio's.

Er zijn nu bovendien weinig stageplaatsen in de krimpregio's. Studenten aan lerarenopleidingen vertrekken voor stage of studie uit hun regio en keren niet meer terug (ontgroening). Zeker voor studenten die in een andere regio een partner hebben gevonden, is terugkeer lastig. Zij moeten in een krimpregio twee banen zien te vinden: voor henzelf en voor hun partner. Die banen zijn er vaak niet.

Het toekomstige lerarentekort dreigt hiermee dus groter uit te vallen. De huidige personeelsopbouw op scholen in het voortgezet onderwijs is bovendien niet evenwichtig. De leraren die met pensioen gaan, zijn vaker eerstegraads bevoegd. Het aanbod van nieuwe eerstegraads bevoegde docenten is juist laag en de verwachting is dat de vraag naar eerstegraders op een bepaald moment explosief zal stijgen.

Hiervoor beleid ontwikkelen is lastig omdat diverse factoren hierbij een rol spelen, zoals: keuzes van leerlingen voor bepaalde vakken, onderwijsontwikkelingen en formatieplanning. Schoolbesturen en lerarenopleidingen zouden moeten samenwerken om hierop in te spelen. Goede begeleiding van beginnende leraren blijft hierbij noodzakelijk. Daarnaast zou bij andere doelgroepen geworven kunnen worden, zoals zij-instromers en stille reserves.

Een O&O-fonds?

Bijna elke sector heeft een sectorfonds waarin sociale partners met elkaar samenwerken aan arbeidsmarktbeleid. Vaak heeft zo'n fonds ook een taak in de scholing en ontwikkeling van het personeel in de sector, met een eigen scholingsbudget. Deze fondsen heten dan ook vaak opleidings- en ontwikkelingsfondsen.

In de onderwijssector werken sociale partners samen in een aantal sectorale arbeidsmarktplatforms, maar geen met (uitgebreide) budgettaire taken of mogelijkheden op het gebied van scholing en ontwikkeling.

In het primair en voortgezet onderwijs zou een O&O-fonds de krimpontwikkeling kunnen begeleiden met projecten en andere activiteiten. Daarnaast zouden de sociale partners samen afspraken kunnen maken over mogelijke oplossingen voor het behoud van onderwijspersoneel voor de sector.

Conclusies

De belangrijkste conclusies van deze bijeenkomst zijn:

- Er is geen consensus over de landelijke en regionale cijfers en de gevolgen op personeelsgebied voor afzonderlijke regio's. Relatief optimisme staat naast sombere geluiden over gedwongen ontslagen en het mogelijk verdwijnen van een regionale opleidingsinfrastructuur. Over de gevolgen op landelijk, regionaal en 'kernen'-niveau is meer duidelijkheid noodzakelijk.
- Oplossingsrichtingen moeten vooral worden gezocht in de regio. Iedere regio heeft andere kenmerken waardoor weer andere oplossingen noodzakelijk zijn.
- De gesignaleerde problemen zijn niet alleen het gevolg van dalende leerlingenaantallen. Ze moeten worden geplaatst in het grotere geheel van de kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsmarktproblematiek van het onderwijs.
- Omdat de benoemde oplossingsrichtingen sterk in het bestaande spoor blijven steken, zouden onconventionele oplossingen meer verkend moeten worden. Wat kunnen we met moderne technologie, plaats- en tijdonafhankelijk onderwijs, et cetera? Dat vergt een beschouwing in een breder verband dan alleen het oplossen van een tijdelijk probleem.
- Ook in tijden van krimp blijft het een uitdaging om goede mensen te vinden, zoals (eerstegraads) docenten voor tekortvakken in het voortgezet onderwijs.
- Veel aandacht zal nodig zijn voor de mensen die aan de slag blijven in de krimpregio's. Zij moeten niet het gevoel krijgen in een soort sterfhuis te verkeren, maar juist worden gestimuleerd om vitaal te blijven en te blijven werken aan kwalitatief goed onderwijs voor elk kind.

Achtergrondmateriaal

Over de gevolgen van de krimp in het onderwijs:

- Onderwijs ons goed, Afnemende leerlingenaantallen in Zeeland, PPOZ, Scoop/RPC, oktober 2010
- Krimp als kans, leerlingendaling in het primair en voortgezet onderwijs, SBO/Researchned, september 2010
- Knelpunten wet- en regelgeving, onderwijs en krimp, provincies Zeeland, Groningen en Limburg, september 2010
- Nota Werken in het onderwijs, (WIO) ministerie OCW, september 2010
- Position paper Krimp en Onderwijs (bijdrage aan het Interbestuurlijk actieplan bevolkingsdaling). Themagroep Onderwijs van het Nationaal Netwerk Bevolkingsdaling, juli 2009.
- Krimppijn. Aanval op de gevolgen van krimp voor het onderwijs. Taskforce Onderwijs en Demografische Omslag, juni 2009.

Over de gevolgen van krimp in breder perspectief:

- Krimpen met kwaliteit. Interbestuurlijk actieplan bevolkingsdaling. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, november 2009.

Deze rapporten zijn te vinden op de websites www.onderwijsarbeidsmarkt.nl en www.vanmeernaarbeter.nl

Handboek Krimp en Onderwijs

Binnenkort verschijnt het Handboek Krimp en Onderwijs op www.vanmeernaarbeter.nl. Wanneer u in het onderwijs met krimp te maken krijgt, vindt u daarin allerlei relevante informatie.