



Onderwijs



Schoolleiders

Actieplan

Houd het onderwijs krimpproof

CNV Onderwijs
030 751 10 03
www.cnvo.nl

CNV Schoolleiders
030 751 10 04
www.cnvs.nl

Actieplan Houd het onderwijs krimpproof

In 2025 krimpt de helft van de Nederlandse gemeenten in. Dit heeft verregaande gevolgen voor huisvesting, arbeidsmarkt én het onderwijs.

CNV Onderwijs en CNV Schoolleiders willen dit fenomeen actief aanpakken.

In dit actieplan staat de kwaliteit van het onderwijs centraal. Hoe kunnen we de negatieve gevolgen van de bevolkingsafname voor het onderwijs tegen gaan?

Het is noodzakelijk dat ook bij dalende bevolkingsaantallen het onderwijs toegankelijk is voor iedereen en aan de juiste kwaliteitseisen voldoet.

CNV Onderwijs en CNV Schoolleiders hebben in de achterliggende periode de leden en roepen alle betrokkenen op om:

1. Te bevorderen dat bij daling van bevolkingsaantallen in een bepaalde regio kwalitatief goed onderwijs wordt gegeven, dat voor iedereen toegankelijk is en er een voldoende breed onderwijsaanbod aangeboden wordt.

ARGUMENTATIE EN VERANTWOORDING

Iedere schoolsituatie is uniek in iedere regio. Dat betekent dat per regio en per bestuur gekeken moet worden welke regelingen zullen bijdragen om kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven geven. Dit onderwijs zal een bijdrage moeten leveren aan het behalen van de kerndoelen van het onderwijs en aan de burgerschapsvorming en sociaal-emotionele vaardigheden.

Dit kan alleen gerealiseerd worden door het bevorderen van samenwerking in de verschillende regio's door provincie, gemeenten, onderwijsinstellingen op basis van een gemeenschappelijke doelstelling, namelijk het kunnen verzorgen van goed onderwijs. Het is dus van belang dat alle instanties, school gemeenten en provincies gaan voor een gezamenlijk toekomstperspectief voor het waarborgen van de kwaliteit en bereikbaarheid van onderwijs.

BEÏNVLOEDING

Wij doen een beroep op het beschikbaar stellen van de transitie-middelen van de overheid. Daarnaast willen wij een aanvullende financiering voor breed gedragen nieuwe "onderwijsinitiatieven" die krimp kunnen opvangen en tevens bijdragen aan het borgen of verbeteren van de onderwijskwaliteit.

2. Rekening te houden met de denominatie en de identiteit bij scholen bij het toekennen van middelen en bij het opheffen van scholen.

ARGUMENTATIE EN VERANTWOORDING

De identiteit van scholen is in bepaalde regio's een belangrijk issue. Als bij de eigen keuzes die gemaakt worden, onvoldoende rekening gehouden wordt met deze identiteitsvraag, kan dit effect hebben op een nog sterkere daling van het leerlingenaantal. Wel stellen wij dat eigen keuzes maken belangrijk is, maar dat, waar mogelijk en gewenst ook samenwerking tussen schoolbesturen (samenwerkingscholen) gestimuleerd moet worden.

Identiteit en kwaliteit moeten in balans zijn. Star vasthouden aan een van beiden biedt vaak geen oplossing. De keuzes zullen vooral gericht moeten zijn op het nemen van kansen en vinden van oplossingen.

Daarnaast moeten regelingen getroffen worden voor personeelsleden die door ontwikkelingen gedwongen worden les te geven op een school met een andere identiteit.

BEÏNVLOEDING

Essentieel is dat op korte termijn de huidige wet- en regelgeving zodanig wordt aangepast, dat diverse vormen van samenwerking mogelijk worden. Ook zal de rechtspositieregeling onderwijspersoneel in het geval van kleurverschieten vastgelegd moeten worden in de cao's.

3. De nu geldende financieringssystematiek "krimpproof" te maken, waarbij kwaliteit i.p.v. kwantiteit het leidende principe is.

De huidige bekostigingssystematiek is gericht op groei van scholen. De huidige bekostigingssystematiek zal geschikt moeten zijn om zowel groei als krimp op te kunnen vangen. Het in stand houden van kleine scholen (regeling gemiddelde schoolgrootte en instandhouding kleine scholen) zorgen voor steeds meer druk op bekostiging van de grotere scholen binnen het bestuur. Datzelfde geldt voor de leegstandskorting die van toepassing is.

ARGUMENTATIE EN VERANTWOORDING

T-1 systematiek (po) en T- ½(vo) werken te snel door in de bekostiging van scholen. Het terugbrengen van vaste kosten heeft veel meer tijd nodig dan de periode waarin de krimp gesignaleerd wordt, mede omdat de juiste cijfers niet beschikbaar zijn. Daarmee worden bezuinigingen op personeel noodzakelijk.

Door stijging GPL, remanenzkosten en stijgend gebruik BAPO door een onevenwichtige opbouw van het personeel (er wordt geen nieuw personeel meer aangenomen omdat er geen vacatures zijn) ontstaan er problemen met de financiering.

Het boventallig in dienst houden van personeel kost veel geld. Ontslag van personeel is geen oplossing i.v.m. wachtgeldkosten voor bestuur.

Zeer kleine scholen kunnen de afspraken t.a.v. de functiemix niet waarmaken. Hoe maak je LA, LB en LC beleid op school van 4 fte? I.v.m. financiële risico's zien zij af van deze extra middelen.

De fusietoets werkt zeer nadelig in de krimpregio's. Samenwerking wordt gefrustreerd.

BEÏNVLOEDING

Wijzigen bekostigingssystematiek. (het onderzoek door OCW start pas nu!)

In lijn brengen bekostiging seniorenregeling en daadwerkelijk gebruik. Hierbij zal rekening gehouden moeten worden dat krimpscholen geen relatief jong personeel kunnen aanstellen. Functiemix afspraken zullen moeten worden afgestemd op krimp en op kleine scholen.

4. Het mogelijk te maken jonge leerkrachten, eventueel voor kortere tijd bovenformatief, aan te trekken en te behouden, omdat deze leerkrachten door de daling van het aantal leerlingen dreigen verloren te gaan voor het onderwijs in die betreffende regio.

ARGUMENTATIE EN VERANTWOORDING

Er worden in krimpregio's geen jonge mensen meer aangenomen. Er ontstaat een scheve personeelsopbouw. Met name op het gebied van het behouden van de kwaliteit en ontwikkeling van scholen gaat dit knellen. In de toekomst bij massaal uittreden verlies van kennis, uitstraling naar de leerlingen, het behoud van kwaliteit onderwijs, geen doorstroming en pas afgestudeerden zijn niet beschikbaar meer.

BEÏNVLOEDING

CNV Schoolleiders en CNV Onderwijsacademie willen besturen graag ondersteunen bij hun mobiliteitsvraagstukken. Ook kunnen zij informatie verstrekken over mobiliteit, rechtspositionele gevolgen van krimp en ontslagbeleid.

Extra bekostiging voor mobiliteitspool, invallerspool en bijvoorbeeld tijdelijk in dienst houden van boventalligen. Vrijkomend personeelsvolume (in vervanging) gebruiken voor upgradatie personeel (eerste- naar tweedegraads bevoegdheden, omscholing naar tekortvakken, onderwijsontwikkeling, etc).

Stimuleer uittrederegelingen zodat pas afgestudeerd personeel aangesteld kunnen worden.

5. Het stimuleren en ondersteunen (maatschappelijk en financieel) van initiatieven en samenwerking tussen besturen onderling en met andere maatschappelijke instellingen zoals kinderopvang, om daarmee efficiencywinsten te boeken en kapitaalvernietiging, zoals leegstand, te voorkomen.

ARGUMENTATIE EN VERANTWOORDING

Krimp is uiteraard niet alleen merkbaar binnen het onderwijs, maar vraagt de betrokkenheid van alle beleidsterreinen. Er zal een voor de verschillende regio's specifiek transitieplan moeten worden opgesteld door alle betrokken partijen.

BEÏNVLOEDING

Stimuleer goede initiatieven zoals (alternatieven) voor de brede school via gemeente en rijk.

6. De belemmerende rechtspositionele regelgeving in cao's t.a.v. mobiliteit, aannamebeleid, te wijzigen en/of te verbeteren.

ARGUMENTATIE EN VERANTWOORDING

Veel schoolbesturen kiezen er op dit moment voor zo min mogelijk nieuwe verplichtingen aan te gaan i.v.m. onduidelijkheid van bekostiging door maatschappelijke ontwikkelingen. Gevolgen krimp, optrekken pensioenleeftijd, aangekondigde bezuinigingen, spelen daarbij een grote rol.

Veel starters op de onderwijsarbeidsmarkt worden ontmoedigd door steeds weer benoeming in tijdelijkheid. Zij kiezen uiteindelijk voor meer zekerheid buiten het onderwijs. Daarmee dreigen zij verloren te gaan voor het onderwijs. Hierdoor ontstaat dezelfde situatie als aan het eind van de jaren zeventig, waardoor er in 2009 een onevenwichtige opbouw is van het personeelsbestand. Het ministerie zal zich zeer bewust moeten zijn wat de effecten zijn op het onderwijs door het niet kunnen aannemen van pas afgestudeerden over 30 jaar.

BEÏNVLOEDING

Extra budget om pas afgestudeerden kansen te bieden op een baan in het onderwijs. Het in cao's regelen van "rechten" invallers. Voorrangsregeling voor tijdelijk benoemden uitbreiden en daarmee meer perspectief bieden aan deze groep personeelsleden.

Ook is van belang dat zoveel mogelijk rechtspositieregelingen tijdelijk en vast benoemd personeel in lijn worden gebracht.

Het is van belang dat besturen budget hebben om het accepteren van extra mobiliteit en brede inzetbaarheid (veel scholen) van personeel te belonen.

7. Het behoud en werven van nieuw onderwijspersoneel te ondersteunen met rechtspositionele maatregelen (salaris, werkdrukvermindering, scholing).

ARGUMENTATIE EN VERANTWOORDING

De personeelsopbouw is een groot probleem. Vacatures zijn er alleen op directieniveau. Er komt dus totaal geen nieuwe leerkracht bij. Gemiddelde personeelsopbouw is vooral personeel boven 40 jaar. Dat is kwalitatief niet goed en ook niet goed voor zittend personeel. Personeelsopbouw is zeer onevenwichtig en vormt grote risico's.

Op iets langere termijn zal er grote uitstroom ontstaan van ouder personeel. Dan zal de tekortproblematiek sterk zijn toegenomen. Veel jonger personeel zal de regio hebben verlaten. De middelen die in de toekomst nodig zijn deze weer te werven voor de regio, moeten op korte termijn worden ingezet voor behoud van dit personeel voor de regio.

Ondanks het feit dat er in Nederland ook tekortregio's zijn, zal rekening moeten worden gehouden met het gegeven dat de mobiliteit van veel onderwijspersoneel (vrouw, deeltijder, niet kostwinnaar) gering is.

BEÏNVLOEDING

Inzet extra middelen naar analogie van "Randstad" middelen voor krimpregio's.

Stimuleer de combinatie werk en privé in cao regelingen.

8. In tripartiet overleg tussen ministerie, werkgevers in het onderwijs en onderwijsvakorganisaties afspraken te maken over extra investeringen in krimpregio's, om daarmee de negatieve gevolgen van de bevolkingsdaling op te kunnen vangen.

ARGUMENTATIE EN VERANTWOORDING

In veel krimpregio's is volop overleg gaande over het oplossen van de problematiek. De werknemersorganisaties zijn daar vaak niet of nauwelijks bij betrokken. Gezien de gevolgen voor de arbeidsmarkt en dus ook het onderwijspersoneel is het gerechtvaardigd dat werknemersorganisaties nauw betrokken worden bij de besluitvorming over bijvoorbeeld door het rijk, provincie en gemeenten toegekende extra middelen.

BEÏNVLOEDING

Afhankelijk van het niveau van besluitvorming zullen werknemers moeten kunnen deelnemen aan het overleg op rijks-, provinciaal-, gemeentelijk- en regio- niveau. (Cao overleg, dgo/igo overleg, (bovenbestuurlijk) medezeggenschapsoverleg)

Utrecht, 17 februari 2010