

Het Participatiefonds ondersteunt scholen in het primair onderwijs met het invulling geven aan hun personeelsbeleid, onder andere door de advisering van regioadviseurs en met ondersteunende producten zoals de Onderwijsvacaturebank. Henk Hendriks van Beekveld & Terpstra organisatieadviesbureau is gevraagd een aantal Good Practices te verzamelen, die het personeelsbeleid in het primair onderwijs aangaan. Vooruitlopend op de bundeling van deze praktijkverhalen zijn in deze en voorgaande R|entree's een aantal hiervan gepubliceerd. Deze keer komt het personeelsbeleid van de Stichting jong Leren uit Zuid-Limburg aan de orde.

[Henk Hendriks]

Stichting jong Leren

Kritisch naar vernieuwingen kijken

Door de vergrijzing is er in Zuid-Limburg minder kans voor de startende leerkrachten. Maar dat hoeft voor de Stichting jong Leren in Maastricht geen belemmering te zijn om onderwijs-vernieuwingen te realiseren met het zittende personeel. Bovenschools manager Rob Beaumont van jong Leren – een stichting voor openbaar en algemeen bijzonder primair onderwijs in Zuid-Limburg – bevestigt dat Limburg vergrijsd: 'Onze regio is de eerste in Nederland waar het leerlingenaantal daalt. Groningen, Zeeland en de Achterhoek zijn de volgende. Dat in tegenstelling tot het westen van het land, waar de leerlingenaantallen nog groeien.' Beaumont geeft aan dat de terugloop niet direct een probleem hoeft te zijn. Stichting jong Leren heeft, vergeleken met andere besturen in Zuid-Limburg, een iets jonger personeelsbestand. De grootste groep zit tussen de 45 en 55 jaar. Beaumont: 'Een vergrijzing van het personeelsbestand is juist gunstig als het leerlingenaantal daalt, dan heb je natuurlijk verloop als je de formatie moet aanpassen.' Beaumont ziet een aantal ontwikkelingen, waardoor er ook niet veel ruimte is voor jonge startende leerkrachten: 'Doordat de overheid de FPU heeft veranderd, blijven mensen langer

werken. Personeel ziet op de ABP-overzichten duidelijk wat het in geld scheelt als ze langer blijven werken en denken: 'dan werk ik nog wel even door tot mijn 61e, 62e of 63e'. De natuurlijke uitstroom is dus later en lager. Op zich vind ik dat prima, als mensen er bewust voor kiezen vanuit werkeethiek en betrokkenheid. Maar als de redenatie alleen vanuit de portemonnee is, dan ben ik daar niet zo blij mee. Want als leerkracht moet je dagelijks hard werken met een groep leerlingen die het beste moeten krijgen.' Een ander punt dat Beaumont aanhaalt, is dat mensen meer uren blijven werken. 'Veel vrouwen willen als de kinderen het huis uit zijn, meer werken.' Dat heeft als voordeel dat kleinere deeltijdbanen reëlere proporties krijgen. Tot slot zijn er weinig mensen die vanuit het onderwijs naar een andere sector 'verhuizen'. Door de combinatie van deze factoren zijn de mogelijkheden voor jongeren op de arbeidsmarkt beperkt. Beaumont stelt dat er wel initiatieven zijn genomen om jongeren aan het werk te krijgen, zoals de Dittrich-gelden: 'Maar het blijft een financiële keuze. Stop je geld in jonge leerkrachten, of zet je in op ondersteunend personeel als



Bovenschools manager Rob Beaumont van de Stichting jong Leren

conciërge, bibliothecaresse en onderwijsassistenten, die je ook hard nodig hebt in de scholen en die wegbezuinigd zijn door het stopzetten van de ID-subsidie?’

Maar alles bij elkaar betekent dit wel dat de kans voor jongere leerkrachten om gemakkelijk een baan te krijgen in het primair onderwijs niet zo groot is. En dat betekent toch een vergrijzing van het team en het ontberen van broodnodige jonge enthousiaste mensen in de scholen. Daarnaast zou het mooi zijn als je een koppeling in de praktijk zou kunnen maken tussen jong en oud en men kan leren van elkaar; de oudere leerkracht vanuit zijn/haar ervaring en de jongere vanuit zijn/haar frisse kijk op het onderwijs.

Vernieuwen

Kun je als organisatie vernieuwen zonder de beperkte instroom van jonge leerkrachten? Beaumont vindt dat dit tijdelijk wel kan: ‘Ontwikkelingen worden stap voor stap door een team genomen. Daarin moet je ook oudere leerkrachten meenemen. Soms blijven ze in het oude denken hangen, maar daarnaast stellen zij ook kritische vragen vanuit hun ruime ervaring.

Dat vind ik juist goed. Het nieuwe leren moet je kritisch bekijken. Vroeger was alles strak klassikaal geregeld, nu bieden we meer onderwijs op maat. Het is een andere manier van onderwijs maar voor ons is het nieuwe leren absoluut niet gelijk aan ‘hier is een opdracht en zoek het verder maar uit’. Als je de kansen voor kinderen en hun ontwikkeling daarin helder maakt, gaat het merendeel van de oudere leerkrachten wel mee in het proces. Van mij mogen ze kritisch zijn, als ze maar met een open blik kijken naar de vernieuwingen. Desondanks is het jammer dat er weinig gebruik gemaakt kan worden in reguliere vacatures van jong en dynamisch personeel.’ De jonge leerkrachten die er zijn binnen de Stichting jong Leren, krijgen speciale aandacht vanuit de stichting, zoals informatie over de stichting, verzekeringen, salarisstroom en allerlei praktische zaken. De begeleiding bij het werken in de klas ligt op schoolniveau. Beaumont: ‘Als we meer startende leerkrachten zouden hebben, dan konden we een kwaliteitskring voor jonge leerkrachten starten. Maar daarvoor zijn het er te weinig.’ De Stichting werkt met een aantal kwaliteitskringen, rond de kleuterbouw, voor IB’ers, adjunct-directeuren, human dynamics, voor ICT’ers en voor vertrouwens-

► *Vervolg pagina 15*

‘Met een open blik kanttekeningen plaatsen mag’

personen. De leden van een kwaliteitskring bespreken wat er op de verschillende scholen speelt en zoeken daar oplossingen voor. Beaumont geeft als voorbeeld: ‘Zo belegde de kwaliteitskring van de IB’ers een studieochtend over hoogbegaafdheid. In een kwaliteitskring zitten geen directeuren. De leden leren van elkaar, maken gebruik van de aanwezige kennis en talenten.’

Project ‘OuderWijs’

Van de driehonderd personeelsleden is het gros nu in de leeftijd tussen de 45 en 55 jaar. De stichting heeft van deze groep onderzocht waar zij behoefte aan heeft. Beaumont: ‘In samenwerking met Loyalis hebben we een ‘OuderWijs project’ opgezet om te onderzoeken wat er leeft onder de mensen. Belangrijke vraag hierbij is op welke wijze personeelsleden gezond en met plezier aan het werk blijven de komende jaren. Je kunt, ver van de praktijk, zelf wel iets bedenken, maar dat werkt niet. Daarom heeft de werkgroep onderwijs (bestaande uit Loyalis, de personeelsmedewerker, een aantal leerkrachten, twee directeuren en een bovenschools manager), alle 45+-ers uitgenodigd deel te nemen aan rondetafelgesprekken. Er waren gesprekken met personeelsleden van 45 tot 50 jaar, van 50 tot 55 jaar, van 55 tot 60 jaar, van 60 tot 65 jaar en gesprekken met alle directeuren. Bovenschools management was hier niet bij aanwezig, we wilden de mensen vrijuit laten praten over hun beelden en ervaringen. Uit de feedback na de gesprekken blijkt dat iedereen het enorm gewaardeerd heeft dat er naar hen geluisterd werd. We hebben de verslagen gebundeld tot een verslag. Deze rapportage hebben we naar alle betrokken personeelsleden verstuurd: ‘dit is ons beeld’. Personeelsleden kunnen individueel aangeven wat zij de belangrijkste aanbevelingen vinden en ook nog aanvullingen op de plannen geven. ‘Een voorbeeld van een aanbeveling die uit de rondetafelgesprekken kwam is de vraag: ‘Hoe leer je als leerkracht prioriteiten stellen?’. Er komt zoveel op je af, kun je keuzes maken en zaken dus voorlopig naast je neerleggen? Een ander voorbeeld is dat mensen meer aandacht willen voor communicatie, vooral gericht op feedback geven en krijgen, elkaar aanspreken. Een derde aanbeveling is de suggestie om meer ervaringen uit te wisselen met collega’s stichtingbreed en meer gebruik te maken van de aanwezige kennis en talenten.’

Weerbarstige praktijk

Ed Silanoe (60) is lid van de werkgroep OuderWijsbeleid van Stichting jong Leren en leerkracht op obs Elckerlijc, Jenaplanonderwijs, unit Boschpoort in Maastricht: ‘We hebben geïnventariseerd hoe oudere leerkrachten in hun beroep staan en waar ze naartoe willen groeien. De prioriteiten zijn bepaald en als werkgroep OuderWijsbeleid gaan we daar nu richting aan geven. De nadruk van de aanbevelingen ligt op het kunnen coachen en delen van kennis aan de jongere garde en het uitwisselen van ervaringen met leeftijdsgenoten. Maar ik weet dat de praktijk weerbarstig kan zijn. Zo ben ik zelf de afgelopen jaren vrij geroosterd om als bovenschools schoolopleider leerkrachten te begeleiden en contacten te onderhouden met de pabo over het nieuwe curriculum. Dat heb ik met veel plezier gedaan en dat vond ik een mooi einde van mijn loopbaan. Echter jaarlijks wordt bekeken of dit traject voortgang kan blijven vinden of dat ik weer aan de slag moet als groepsleerkracht.’

Hoe weet je bijvoorbeeld welke kennis er op andere scholen aanwezig is?’

Beaumont besluit: ‘Van hieruit is een eerste actie gepland en hebben we in het voorjaar 2008 drie ouderwijsdagen georganiseerd. Een dag voor 45+-ers met workshops in het teken van levensfasen en prioriteiten stellen, maar ook ervaringen delen en meedenken over taakbeleid. Verdere acties moeten nog bepaald worden door de werkgroep. Hieruit moet een meerjarenplan komen waarin staat wat we de komende jaren gaan doen, op welke termijn, hoe we dat evalueren en hoe we daarmee weer verder gaan. Tenslotte is het ook belangrijk en de bedoeling om naar de jonge personeelsleden te kijken en zo te komen tot een beleid voor alle levensfasen.’ ■

