

## **Schoolleiders wensen ambulante tijd en ondersteuning** **Gepubliceerd in Kadernieuws 7 2002**

Directievacatures blijken steeds moeilijker te vervullen. Schoolbesturen doen er daarom goed aan de arbeidsvoorwaarden voor leidinggevenden in het primair onderwijs te verbeteren. Hoog op het wensenlijstje van de huidige schoolleiders staan meer ambulante tijd voor directeuren en ondersteuning door conciërges en administratieve krachten.

Een andere mogelijke oplossing voor het directeurentekort is het aantrekken van zogenaamde zij-instroommanagers: managers van buiten het onderwijs. De helft van de huidige leidinggevenden in het primair onderwijs staat hier positief dan wel neutraal tegenover. De andere helft negatief. Mochten er zij-instroommanagers komen, dan moeten zij in elk geval een assessment ondergaan, een aanvullende opleiding voor schoolleider volgen en gecoacht worden op de werkvloer. Het salaris moet hetzelfde zijn als dat van de huidige schoolleiders.

In oktober en november 2001 onderzocht de AVS de vervulling van directievacatures in het primair onderwijs. Op maar liefst 14% van de scholen was op dat moment een directievacature vacant. Ook bleken directievacatures zeer moeilijk in te vullen. Op ruim 80% van de scholen was een directievacature niet op de geplande ingangsdatum ingevuld. Reden te over dus voor de AVS om te onderzoeken wat er aan deze problematiek gedaan kan worden. In het AVS-scholenpanel van december 2001 en januari 2002 vroegen we u daarom wat schoolbesturen zouden kunnen doen om het beroep van leidinggevenden aantrekkelijker te maken. Tevens vroegen we uw mening over de inzet van zogenaamde zij-instroommanagers (managers van buiten het onderwijs die instromen als leidinggevende in het primair onderwijs).

Aan het AVS-scholenpanel namen 410 personen deel. Daarvan is 69% directeur, 16% bovenschools directeur, 5% adjunct, 11% locatieleider en 7% bekleedt een andere functie.

### **Maatregelen voor een aantrekkelijker beroep**

Schoolbesturen hebben nu zelf de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden van de schoolleider te verbeteren. In het AVS-scholenpanel is dan ook gevraagd wat een schoolbestuur zou moeten doen om het beroep van leidinggevende aantrekkelijker te maken.

De belangrijkste maatregel die volgens de respondenten moet worden genomen is het geven van meer taakrealisatie aan schoolleiders die nog niet volledig ambulant zijn (75% van de respondenten vindt dit zeer belangrijk en 22% belangrijk). Deze maatregel wordt op de voet gevolgd door minstens één conciërge voor elke school (68% vindt dit zeer belangrijk; 28% belangrijk). De volgende maatregelen worden ook door zeer veel respondenten (minimaal 70%) zeer (belangrijk) genoemd:

- Administratieve ondersteuning voor schoolleiders (59% zeer belangrijk; 33% belangrijk).
- Zorgen dat vervangingen goed en op tijd geregeld worden door iemand anders dan de schoolleider (47% zeer belangrijk; 35% belangrijk).
- Scholing voor de schoolleider onder werktijd (30% zeer belangrijk; 55% belangrijk).
- Een betere salarisregeling (38% zeer belangrijk; 44% belangrijk).
- Meer functies voor middenmanagement (24% zeer belangrijk; 58% belangrijk).
- Een promotiecampagne en kweekvijver voor eigen personeel starten (23% zeer belangrijk; 53% belangrijk).
- Een fors eigen scholingsbudget voor de schoolleider (18% zeer belangrijk; 52% belangrijk).

Maatregelen als een goede reiskosten- en verhuiskostenvergoeding worden minder belangrijk gevonden.

### **De zij-instroommanager**

Door het beroep aantrekkelijker te maken kunnen wellicht nieuwe schoolmanagers geworven worden. Ook zouden managers uit andere sectoren in het primair onderwijs ingezet kunnen worden. Hoe kijken

onze respondenten aan tegen de inzet van deze zogenaamde zij-instroommanagers? 15% van de respondenten is overwegend positief, 36% neutraal en 47% overwegend negatief. De overige respondenten hebben hier geen mening over. Het idee van de zij-instroommanager wordt dus zeker niet door iedereen met gejuich begroet.

Wanneer het mogelijk zou worden om zij-instroommanagers formeel te benoemen als schooldirecteur, welke voorwaarden zouden daar dan aan verbonden moeten worden? Volgens de respondenten aan het scholenpanel zou de zij-instroommanager:

- Een assessment moeten krijgen om te kijken of hij of zij geschikt is (78%).
- Een coach moeten krijgen als hij of zij aan het werk gaat (66%).
- Een opleiding 'management primair onderwijs voor zij-instromers' moeten volgen (64%).
- Bereid moeten zijn de opleiding schoolleider primair onderwijs te gaan volgen (57%).
- Een proefcontract moeten krijgen (56%)
- Managementervaring moeten hebben opgedaan (55%).
- Eerst stage moeten lopen bij een schooldirecteur (53%).
- Kennis van het onderwijs en/of van kinderen moeten hebben, bijvoorbeeld door een studie onderwijskunde of pedagogiek (48%).
- Managementervaring moeten hebben opgedaan in de publieke sector (29%).
- Eerst stage moeten lopen als groepsleraar (25%).
- Bereid moeten zijn alsnog de (avond)PABO te gaan volgen (22%)
- Managementervaring moeten hebben opgedaan in het bedrijfsleven (2%).

Wat betreft het salaris is een ruime meerderheid van de respondenten (72%) van mening dat de zij-instroommanager ingeschaald zou moeten worden in de reguliere schalen voor schooldirecteur. Wat betreft 5% van de respondenten zou daar zo nodig een toeslag op mogen worden gegeven, terwijl 12% van mening is dat het bevoegd gezag zelf maar moet bepalen hoe de zij-instroommanager ingeschaald moet worden. 11% van de respondenten, tenslotte, vindt dat de zij-instroommanagers de eerste jaren minder moeten verdienen dan de huidige schoolleiders, omdat zij dan nog in opleiding zijn.