

PLAN EVENREDIGE VERTEGENWOORDIGING

Stichting PCBO te Rotterdam-Zuid

Rotterdam, 25 februari 1998

Inhoud

Inleiding

1. **De huidige situatie:**
 - tabel 1.1. aantal vrouwen in de schoolleiding
 - tabel 1.2. aantal vrouwen in percentages
 - tabel 1.3. leeftijdsindeling directeur/adjunct-directeur
per 1998/per 2002/62 jaar in
 - tabel 1.4. gemiddelde leeftijd per 1998
 - tabel 1.5. leeftijdsindeling per 5 jaar
2. **Streefrichting**
3. **Stimuleringsmaatregel**
4. **Tijdpad**
5. **Samenhang met andere documenten**
6. **Evaluatie**

Inleiding

In maart 1997 is de wet over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs van kracht geworden.

Uiterlijk 7 maart 1998 moet het eerste plan op tafel liggen. In dit plan dienen streefcijfers en een tijdsperiode waarbinnen deze cijfers worden gerealiseerd, te zijn opgenomen. Tot 1 augustus 1998 kan het document ondergebracht worden in het personeelsbeleidsplan en vanaf 1 augustus 1998 moet het worden opgenomen in het schoolplan van het schoolbestuur.

Het uiteindelijke doel is: meer vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs.

Het streven naar pluriform management is hiermee in een wettelijk kader geplaatst en vormt als zodanig een onderdeel van het personeelsbeleid van onderwijsinstellingen.

Het plan "Evenredige Vertegenwoordiging" omvat:

- realistische streefcijfers voor de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het onderwijs-management voor de middellange termijn (vier jaar);
- een overzicht van maatregelen die het bevoegd gezag gaat nemen om deze streefcijfers te behalen;
- in de documenten na 2002: een overzicht van de genomen maatregelen en de effecten daarvan.

1. Huidige situatie

Hoe staat het op dit moment met het aantal vrouwen in de schoolleiding bij de scholen van de Stichting PCBO?

Tabel 1.1.

basisscholen	scholen speciaal onderwijs
3 directeuren 9 adjunct-directeuren	1 directeur

Tabel 1.2.

percentage vrouwen	basisscholen	scholen speciaal onderwijs
onderwijzend personeel	75,85%	59,98%
adjunct-directeuren	33,30%	0%
directeuren	13,63%	20,0%

Het aantal vrouwen is ondervertegenwoordigd.

Tabel 1.3.

Tabel 1.4.

gemiddelde leeftijd per 1998		
	basisscholen	scholen speciaal onderwijs
adjunct-directeuren	42,22	--
directeuren	48,31	46,8

Tabel 1.5.

leeftijdsindeling per 5 jaar aantal huidige directeuren/adjunct-directeuren			
leeftijd	adjunct-directeuren basisscholen	directeuren basisscholen	directeuren scholen speciaal onderwijs
25 - 30	0	0	0
30 - 35	4	0	0
35 - 40	2	0	1
40 - 45	6	5	1
45 - 50	7	8	1
50-55	2	8	2
55 - 60	1	1	0
60 - 65	0	0	0

2. Streefrichting

Als zich in de komende vier jaar geen vacature voordoet blijft de situatie zoals die nu is. Het valt niet uit te sluiten dat er door natuurlijk verloop enkele vacatures zullen ontstaan. Het maximaal haalbare voor de komende 4 jaar in de verhouding van mannelijke directieleden : vrouwelijke directieleden zal 2:1 zijn. Dit houdt concreet in dat één directiefunctie die nu door een man wordt bekleed, over zal gaan in vrouwenhanden. Dit moet mede mogelijk gemaakt worden door de hierna beschreven stimuleringsmaatregelen. Op termijn zal gestreefd worden naar een verhouding 1:1, maar dit zal zeker niet voor het jaar 2010 gerealiseerd zijn, is de verwachting.

Tot 2010 komen via natuurlijk verloop volgens de huidige gegevens en aannemende dat alle zittende directeuren tot hun 62e jaar doorwerken, 12 directieplaatsen vrij, waaronder 3 van adjunct-directeur en 9 van directeur, waarvan 2 directieplaatsen SO.

3. Stimuleringsmaatregel

Werving en selectie

- 3.1. Indien een vacature ontstaat, zal eerst intern en dan extern worden geworven. Vrouwen worden hierbij uitdrukkelijk verzocht om te solliciteren.
- 3.2. Op grond van de brieven worden er, mits er voldoende vrouwen en mannen hebben geschreven, evenveel vrouwen als mannen uitgenodigd voor een eerste gesprek.
- 3.3. Na het eerste gesprek wordt op grond van kwaliteit de verdere procedure afgehandeld en wordt uiteindelijk een keus gemaakt. Bij gelijke geschiktheid wordt een vrouw gekozen. Kwaliteit is uitgangspunt voor en reden tot benoeming.

Taaktoedelingsbeleid

- 3.4. Het middenmanagement wordt georganiseerd en gestructureerd als proeftuin voor toekomstige directieleden. Hierbij zullen we vrouwen stimuleren om meer middenmanagementtaken uit te voeren. Met middenmanagement worden personeelsleden bedoeld met beleidstaken, zoals interne begeleiders, activiteitencoördinatoren en bouwcoördinatoren. Door ervaring op te doen in leidinggeven aan een klein deel van het team of op een afgebakend gebied, wordt wellicht interesse gewekt voor het dragen van verantwoordelijkheid voor het totale beleid van een school.

Functioneringsgesprekken

- 3.5. In functioneringsgesprekken worden vrouwen gepolst naar hun interesse voor leiding-gevende taken. Als deze interesse er is, wordt passende nascholing aangeboden. Alvorens de nascholing plaatsvindt, moet het voor de betreffende leerkracht duidelijk zijn welke kansen zij heeft om een directiefunctie in het huidige bestuur te vervullen en op welke termijn. Ook als de kans klein en/of de termijn erg lang is, zal de betreffende leerkracht toch gestimuleerd worden nascholing op het gebied van management te volgen.

Deeltijdbeleid

- 3.6. Er wordt onderzocht welke mogelijkheden er zijn om directietaken in deeltijd te vervullen. Hierdoor worden wellicht vrouwen die ook nog (gedeeltelijk) zorgtaken thuis willen vervullen, uitgedaagd een leidinggevende functie op zich te nemen. Hierbij moet natuurlijk wel het belang van de school in het oog worden gehouden. De voortgang van het onderwijsleerproces mag niet in het geding komen.

Kweekvijverproject

- 3.7. Zie bijlage 1: stuk van Frans Meijer.

4. Tijdpad

4.1. Werving en selectie

Dit is nu al praktisch. Echter, het aantal vrouwen dat reageert op de advertenties is minimaal.

4.2. Middenmanagement

Gelet op de percentageverhouding mannen/vrouwen zullen de vrouwen bij IB/bouwcoördinator hier duidelijk oververtegenwoordigd zijn. Bij activiteiten-coördinator ligt dat waarschijnlijk anders. Een en ander moet nader gespecificeerd worden. Het verdient aanbeveling in de komende periode meer aandacht te besteden aan het middenmanagement, ook als kweekvijver voor directiefuncties.

4.3. Specifieke nascholing

Geld vrijmaken. Zie bijlage 1: stuk van Frans Meijer.

4.4. Deeltijdbeleid

Moet nader beschreven worden.

4.5. Loopbaanperspectief

Moet nader beschreven worden, mede op basis onderzoek Interstudie.

4.6. Kweekvijverproject

Moet nader worden uitgewerkt.

4.7. Mobiliteitsstreven

Moet nader worden uitgewerkt.

5. Samenhang met andere documenten

De zeven stimuleringsmaatregelen worden nader uitgewerkt in de volgende documenten, behorende bij het personeelsbeleid:

- notitie werving en selectie,
- paragraaf taakbelastings- en taaktoedelingsbeleid,
- reglement functioneringsgesprekken,
- nascholingsplan,
- beleidsparagraaf ten aanzien van voltijd-, deeltijd- en duobanen,
- strategisch beleidsplan,
- stagebeleidsplan.

6. Evaluatie

Na een jaar volgt evaluatie op diverse fronten, maar zeker in het directieoverleg. De monitorfunctie van ingevoerd beleid en dus ook van de bovengenoemde maatregelen ligt bij het bevoegd gezag, die deze zaak kan delegeren naar de 'Kerngroep directies'.

Bijlage 1: stuk van Frans Meijer

Bijlage 2: overzicht van vrouwen in de schoolleiding bij PCBO.