

Meer voor elkaar in werk, beroep en vereniging

AOb



Meer voor elkaar in werk, beroep en vereniging

Samen sterk voor een aantrekkelijk beroep en goed onderwijs & onderzoek!

1. **Inleiding**

Blz. 8

2. **Wat gebeurt er om ons heen?**

Blz. 12

3. **Waar staat de AOb voor?**

Blz. 20

4. **De AOb ontwikkelt zich verder**

Blz. 26

5. **Strategische agenda 2022-2026**

Blz. 34

'De Algemene Onderwijsbond (AOB) werkt als vakbond aangesloten bij de FNV vanuit de waarden solidariteit en rechtvaardigheid aan professionalisering, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en medezeggenschap. De AOB staat voor een aantrekkelijk beroep, goed onderwijs en onderzoek en een rechtvaardige samenleving. Onze kracht is de samenhang daartussen: goed onderwijs en onderzoek komt immers tot stand door sterke onderwijswerknemers. Door goed onderwijs en onderzoek dragen we bij aan een rechtvaardige samenleving.'



'Meer doen dan goed zorgen voor leden'

— Tamar van Gelder

Een beetje bijzonder is deze AOb Strategienota 2022-2026 wel, vindt Tamar van Gelder, sinds 1 augustus 2021 voorzitter van de AOb. 'We willen hiermee de neuzen dezelfde kant op krijgen, zowel binnen als buiten de AOb. En we hopen dat het vastleggen van onze toekomstplannen het gemakkelijk maakt om samenwerking te vinden bij de uitvoering van onze plannen.'

Van Gelder schetst de drie hoofdonderdelen van de nota. 'Het begint met de inhoud, bijvoorbeeld het lerarentekort of de flexverslaving. Om daar iets aan te doen hebben we het tweede onderwerp nodig: hoe zorgen we ervoor dat we een excellente werknemersorganisatie blijven, die zich daarnaast meer ontwikkelt als beroepsorganisatie? En om dat te bereiken hebben we het derde onderwerp nodig: we moeten krachtig verenigen en de besturingsimpasse in het onderwijs doorbreken.'

Bij krachtig verenigen denkt Van Gelder aan het toerusten van leden om in eigen kring zaken te verbeteren. 'De AOb is heel ervaren in het goed zorgen voor leden. We willen nu een stapje verder zetten en leden meenemen in onze toekomstplannen, zodat zij zich samen met ons verantwoordelijk voelen voor de uitvoering. Denk bijvoorbeeld aan een stappenplan 'hoe activeer je collega's op jouw school?' of een handleiding 'hoe stel je een petitie op?'

De AOb heeft ook andere organisaties en de politiek nodig om de plannen te verwezenlijken. 'We moeten intensiever samenwerken en keuzes maken, ook om dingen niet meer te doen.' Zo wil Van Gelder voortaan loononderhandelingen voeren met de verantwoordelijk minister, en niet meer met de werkgeverskoepel, want die gaat niet over het geld voor salarissen. 'Het overleg over secundaire arbeidsvoorwaarden zoals een veilige en prettige werkplek kan natuurlijk wel prima met de werkgevers.'

Inleiding

Welke relevante trends zien we in het onderwijs, in het beroep van leraar¹ en in de positie van ander onderwijsgevend, onderzoekend en ondersteunend personeel? Wat is onze agenda voor het oplossen van de onderwijscrisis? We beschrijven in deze strategienota waar we voor staan en waar we voor gaan.

We geven een opdracht aan het onderwijs. Om die opdracht succesvol te agenderen geven we ook een opdracht aan onszelf: we worden een sterke beroepsorganisatie en we blijven een excellente werknemersorganisatie die staat voor goede arbeidsvoorwaarden. We bereiken dit door krachtig verenigen. En we geven niet in de laatste plaats een opdracht aan de rijksoverheid voor dat goede onderwijs: investeer structureel in het onderwijs, doe dit vanuit het vertrouwen in de onderwijscollega's en maak de besluitvorming helder, snel en democratisch. We hebben in deze strategienota de lat hoog gelegd. Niet alleen voor de buitenwereld maar ook voor onszelf. Die hoge lat is terecht. Maar we weten ook dat het niet makkelijk is om aan onze eigen opdracht te voldoen. Het vraagt veel van iedereen in de vereniging: van de leden, de consultants, de bestuurders en de medewerkers. Veel kwesties hebben nadere uitwerking nodig. Hoe gaan we het voor elkaar krijgen, wat hebben we ervoor nodig, wat zijn de voorwaarden, de middelen, welke tijd nemen we?

Met die uitwerking gaan we met alle geledingen van de organisatie aan de slag zodra we het eens zijn over de richting. Een verandering zal soms iets anders vragen van de werkorganisatie dan van het bestuur. Vanuit onze eigen verantwoordelijkheid staan we dan samen voor het resultaat.

¹ In deze nota gebruiken we bij voorkeur het woord 'onderwijscollega'. Daaronder verstaan we iedereen die werkzaam is in de sector, van het primair tot en met het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Daar waar dat passend is gebruiken we het woord 'leraar'.

- Irregular verbs
to be – was – been
to give – gave – given
to go – went – gone
- Word order
subject verb place time
e.g. I am going to Spain next year.



‘Leerlingen moeten op je aanwezigheid kunnen vertrouwen’

— Marleen Stein

Op de school van Marleen Stein, het VAVO Lyceum in Utrecht, werken weinig docenten op een flexcontract en is het docententeam behoorlijk stabiel. Maar door eerdere banen en door haar werk voor het sectorbestuur MBO van de AOb weet Stein dat dit niet overal zo is. ‘In het mbo heb je docenten die praktijklessen geven en daarnaast in het beroepenveld werken. Sommigen van hen werken op een flexibel contract, omdat ze dat zelf willen of omdat de school dat wil. Dat vraagt veel: ze moeten zich bijscholen, anders staan ze onbevoegd voor de klas. Sommigen gaan weer terug naar het beroepenveld als ze ontdekken dat lesgeven een vak is. Ook de onzekerheid over inkomsten leidt daar soms toe.’

Stein, die als docent Engels in de mbo-studierichting Automotive heeft gewerkt, vindt het voor de kwaliteit van het onderwijs niet noodzakelijk dat praktijkdocenten lesgeven combineren met werken in de beroepspraktijk. Binding met de opleiding is van groter belang. ‘Alle docenten moeten zich bijscholen om bij te blijven en stage lopen in het bedrijfsleven. Ook als docent Engels moest ik globale kennis hebben van autotechniek, zodat ik mijn lessen daaraan kon verbinden. Dat werkt motiverend.’

Dat docenten een flexibel contract krijgen vindt Marleen Stein op zichzelf geen probleem. Maar de flexibele schil op een school moet wel klein blijven, zeker als het om kortlopende contracten gaat. ‘Leerlingen willen een docent vertrouwen en dat gaat niet als veel docenten na korte tijd vertrekken. Op mijn school, waar leerlingen vmbo, havo en vwo een tweede kans krijgen om hun diploma te halen, geldt dat bijvoorbeeld sterk. Maar ook een docententeam heeft behoefte aan stabiliteit. Mensen die van waarde zijn voor het team wil je kunnen behouden.’

Wat gebeurt er om ons heen?

Het onderwijs zit in een crisis, zeggen betrokkenen binnen het onderwijs, maar ook buitenstaanders. Wat ons betreft is het gebrek aan autonomie van de onderwijscollega een belangrijke oorzaak van die crisis. Wij beschrijven hier het gebrek aan vertrouwen in en de autonomie van de onderwijscollega en acht andere belangrijke ontwikkelingen die invloed hebben op de crisis in het onderwijs.

1. Gebrek aan sturing in het onderwijs

De onderwijscrisis wordt in de samenleving en in de politiek breed onderkend, maar structurele oplossingen blijven uit. Containers vol incidenteel geld en tijdverslindende overlegtafels, taskforces en bestuursakkoorden drukken goede oplossingen weg. Leraren ontbreken vaak aan de overlegtafels en als ze er wel zitten is het onduidelijk op welke grond ze zijn 'uitgenodigd'. Er ontstaan steeds meer al dan niet tijdelijke organisatieverbanden van leraren. Overall valt vooral het gebrek aan sturing door de minister op.

De bestuurdersverenigingen – de MBO Raad, de VO-raad en de PO-Raad, de Vereniging Hogescholen en de Universiteiten van Nederland – krijgen een rol als sectororganisatie, terwijl zij de mensen die onderwijs geven niet vertegenwoordigen. Tegelijkertijd wordt de vrijheid van leraren om hun professionele belangen te behartigen, beknot. Bestuurders hebben meer inzicht in de middelen die het Rijk ter beschikking stelt dan werknemers. Ook krijgen leraren door de lumpsumfinanciering onvoldoende zicht of het geld wel echt in het onderwijs, de klas, terecht komt.

Zowel de Onderwijsinspectie als de Onderwijsraad waarschuwt voor de gevaren van ad-hocbeleid en netwerksturing². Niet repareren maar renoveren, stelde de inspectie. Maak een einde aan de netwerksturing

die op haar best gefragmenteerde deeloplossinkjes produceert, stelde de voorzitter van de Onderwijsraad³. Zij wil de sturingsimpasse doorbreken door weer samen met de scholen op inhoud en kwaliteit te sturen.

2. Te weinig structurele investeringen

Er wordt veel tijdelijk geld in het onderwijs gestopt. Miljarden euro's voor het wegwerken van corona-achterstanden en wellicht honderden miljoenen vanuit het Groeifonds. Duurzame groei en versterking van het onderwijs kunnen echter alleen met structureel geld tot stand komen. De overheid besteedt zo'n 40 miljard euro aan het onderwijs. Bedrijven en particulieren dragen elk ook nog zo'n 4 miljard euro bij. Dat is dus private financiering van onderwijs in plaats van de gewenste publieke bekostiging. Nederland besteedt daarmee zo'n 5% van het bnp aan onderwijs. Dat is net iets meer dan het gemiddelde in de OESO-landen, maar minder dan bijvoorbeeld Groot-Brittannië of België.

Accountantskantoor PwC becijferde dat er minimaal 1,1 miljard euro meer naar het wetenschappelijk onderwijs moet: het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft systematisch met te lage studentenaantallen gerekend. Voor het hele onderwijs is sprake van een structureel tekort van ruim 6 miljard euro per jaar. Onlangs werd met 500 miljoen euro een deel van de loonkloof voor het primair onderwijs gedicht. Een goed begin.

3. Lerarentekort en veel onbetaald overwerk

Het tekort aan bevoegde leraren is hardnekkig. In het primair onderwijs is er op korte termijn behoefte aan 2000 leerkrachten (voltijds), in het voortgezet onderwijs is het tekort zo'n 1300 fte. Het gat is nog groter als het 'verborgen tekort' wordt meegerekend: vacatures die worden ingevuld met onbevoegden, zzp'ers, uitzendkrachten of zij-instromers. Zo is in de grote steden het formele lerarentekort 2%, maar het verborgen tekort nog eens zo'n 13%⁴. Ook zien we heel veel onbetaald overwerk. Zeker in het wetenschappelijk onderwijs is de hoeveelheid onbetaald overwerk gigantisch.

Het lerarentekort wordt niet alleen veroorzaakt door te weinig nieuwe leraren, maar ook door grote uitstroom. Van de startende leraren in het voortgezet onderwijs verlaat 15% binnen vijf jaar het onderwijs. Bij collega's onder de 30 jaar is dit zelfs meer dan 30%.

Merel van Vroonhoven⁵, onafhankelijk aanjager voor de aanpak van het lerarentekort, zoekt kwalitatieve én kwantitatieve oplossingen voor het lerarentekort. Dat moet ook, want minder hoge eisen stellen aan de bevoegdheid van leraren om het tekort op te lossen betekent morrelen aan de kwaliteit van het onderwijs. Met het verschuiven van onderwijsproblemen schiet de samenleving niets op.

4. Lerarenopleidingen zijn niet toereikend

De lerarenopleidingen zijn een lappendeken geworden. Er zijn 384 manieren om tot leraar te worden opgeleid. Dat is versplintering en verspilling. Voor meer kwaliteit en een duurzame (zij-)instroom van nieuwe leraren is veel meer bundeling nodig. Op dit moment liggen er diverse voorstellen om de kwaliteit en de transparantie van de opleidingsstructuur te verbeteren. Leraren zijn hier tot nu toe beperkt bij betrokken.

5. Achterblijven loon naar arbeid en pensioen

De afgelopen jaren heeft er onder druk van lerarencollectieven en vakbonden een stevige inhaalslag op de salarissen van leraren in het basisonderwijs plaatsgevonden. Zo is er eind 2021 geld gekomen om de loonkloof in het primair onderwijs voor de helft te dichten. Er is echter meer nodig, en niet alleen in het primair onderwijs: ook in andere sectoren is gelijk loon voor vergelijkbare functies nog niet gerealiseerd. Dit geldt voor de vso-docenten die nu nog onder de cao primair onderwijs vallen terwijl ze vo-werkzaamheden vervullen. In het mbo, hbo en wo zien we veel *downgrading*: het verlagen van de waardering van sommige functies om eerlijke beloning te omzeilen. Niet alleen het loon is achtergebleven, ook de indexatie van pensioenen is sinds 2009 achtergebleven, waardoor ook daar grote achterstand is ontstaan.

6. Werkdruk en te grote klassen

De werkdruk in het onderwijs, van primair tot en met wetenschappelijk onderwijs, is te hoog. In elke sector uit die werkdruk zich op een andere manier. Van te weinig ruimte om onderzoek te doen tot te veel lessen en te grote klassen. Hoge werkdruk leidt ertoe dat leraren hun werk niet goed kunnen doen. En dat gaat ten koste van de kwaliteit van het onderwijs.

Duidelijk is dat een verkleining van de klassen in het primair en voortgezet onderwijs naar maximaal 21 leerlingen een positief effect heeft op de werkdruk. En het zorgt er ook voor dat leerlingen meer aandacht krijgen. Er is dus ook een belangrijk effect op de kwaliteit van het onderwijs, zo becijferde SEO Economisch Onderzoek. Een investering van 1,5 miljard euro in onder meer kleinere klassen levert op termijn een extra economische groei op van 3,5 miljard euro.

7. Te weinig baanzekerheid

Vooraf in het wetenschappelijk onderwijs is het aantal tijdelijke contracten hoog: ruim 60% van het wetenschappelijk personeel heeft een tijdelijke aanstelling. Indien men de promovendi buiten beschouwing laat, geldt dit nog steeds voor 41% van het wetenschappelijk personeel. Maar ook in andere onderwijssectoren zien we steeds vaker tijdelijke contracten, zzp- of uitzendconstructies. De draaideurleraar is helaas

geen uitzondering meer maar een veelvoorkomend verschijnsel. Als leraren kiezen voor een zzp-bestaan, is dat vaak om een te laag salaris of te hoge werkdruk te voorkomen.

8. Toenemende privatisering

De groeiende rol van uitzendbureaus is een voorbeeld van toenemende invloed van private partijen in het onderwijs. De verzelfstandiging van het openbaar onderwijs sinds de jaren negentig is – zij het zonder winstoogmerk – nog zo'n voorbeeld. Ook de onderzoeksfinanciering op de universiteiten is deels een private aangelegenheid. Onderwijs-ondersteuning is tegenwoordig veelal commercieel. De ontwikkeling van onderwijsmethoden is al heel lang in handen van commerciële uitgeverijen. Hun invloed op het onderwijs wordt groter door de toenemende internationalisering van deze bedrijven en de steeds centralere rol die methoden in het onderwijs spelen. Nieuwkomers zijn de techreuzen, de vormgevers van de digitalisering van het onderwijs. De 8,5 miljard euro aan NPO-gelden, bedoeld om de corona-achterstanden te repareren, kan structurele gevolgen hebben voor de invloed van private partijen op het onderwijs.

9. Vertrouwensbreuk en aantasting autonomie van de onderwijscollega

Er wordt veel gesproken over vertrouwen in de professional, vertrouwen in de onderwijscollega, vertrouwen in onderwijmakers. En ook over 'terug naar de bedoeling'. Tegelijkertijd zien we dat de meet-en-af-rekencultuur nog niet op haar retour is. Integendeel: door de toenemende digitalisering wordt het meten van prestaties fijnmaziger en dwingender. Het gebruik van onderwijsmethoden lijkt ook strikter te worden voorgeschreven. En de formele zeggenschap over belangrijke kwesties wordt steeds vaker bovenschools/centraal georganiseerd, op afstand van het dagelijkse onderwijs. Dat terwijl directe zeggenschap over dat dagelijkse onderwijs en indirect via medezeggenschapsorganen essentieel is voor de kwaliteit van het onderwijs. Dat alles wijst op een gebrek aan vertrouwen in de professionaliteit van leraren.

Op de universiteiten speelt iets vergelijkbaars. Wetenschappelijk personeel klaagt over de krimpende academische vrijheid, sociale onveiligheid en zelfs intimidatie, waardoor de inhoud en kwaliteit van het onderwijs en onderzoek onder druk komen te staan.

Tot slot

De AOb wil tegendruk bieden aan de in dit hoofdstuk geschetste ontwikkelingen. Daarbij realiseren we ons dat ze plaatsvinden in een bredere maatschappelijke context.

- Het lerarentekort kan niet los worden gezien van de tekorten in andere maatschappelijke sectoren, zoals de zorg.

- De salarisontwikkeling in het onderwijs staat niet los van de vraag wat je met dat salaris kunt kopen – een huis?
- De privatisering en de marktwerking in het onderwijs staan niet los van het bredere debat over marktwerking.
- Flexibilisering in het onderwijs staat niet los van andere sectoren met flexibele arbeidsverhoudingen.
- Ontwikkelingen in ons onderwijs en onderzoek staan niet los van wereldwijde ontwikkelingen.
- De ongelijkheid in het onderwijs staat niet los van de ongelijkheid in de samenleving.
- Het gebrek aan inclusiviteit in het onderwijs staat niet los van het gebrek aan inclusiviteit in de samenleving.

We zien op al deze onderwerpen maatschappelijke tegendruk komen. Samen met de FNV zorgen we daar ook zelf voor. Er zijn steeds meer individuen, groepen en organisaties die aandacht vragen voor het belang van de publieke zaak en de uitwassen van de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

² Met netwerksturing bedoelen we dat er voor allerlei onderwerpen netwerken, taskforces etc. worden opgericht en dat deze netwerken invloed hebben op de besluitvorming in het onderwijs.

³ De voorzitter van de Onderwijsraad, Edith Hooge, beschreef dit onder meer in columns in Het Financieel Dagblad. De kwestie is nu ook geagendeerd in het Werkprogramma van de Onderwijsraad voor 2022.

⁴ Bron: onderzoek Centerdata.

⁵ Merel van Vroonhoven is zij-instromer in het speciaal onderwijs. Daarvoor was zij bestuursvoorzitter van de Autoriteit Financiële Markten. Zij werd door het ministerie van OCW aangezocht als onafhankelijk aanjager oplossing lerarentekort.

De AOb staat voor een aantrekkelijk beroep, goed onderwijs en onderzoek en een rechtvaardige samenleving.



'Krachtig verenigen helpt veranderingen'

— Mohammed Guellaï

'Het allergrootste probleem in het onderwijs is het leraren-tekort', zegt Mohammed Guellaï, leraar van groep 4 van IKC Tuindorp in Amsterdam-Noord. 'En wat doe je met een probleem? Je brengt het in kaart, bedenkt oplossingen, voert die uit en je meet wat werkt. Maar het vorige kabinet heeft nagelaten dit te doen. Ja, er komen halfwassen suggesties, zoals leraren meer uren laten werken. Terwijl wij uit onderzoek weten dat daar de oplossing niet ligt. Onderwijsministers zouden moeten samenwerken met de sector.'

De AOb doet wél wat. 'We hebben jaren gestreden voor hogere salarissen in het primair onderwijs. Met duizenden collega's hebben we keer op keer actiegevoerd en gehamerd op het onlogische salarisverschil tussen voortgezet en primair onderwijs. En nu, na jaren strijd, staat er in het coalitieakkoord dat de loonkloof wordt gedicht. Dat is geweldig, dat hebben we samen voor elkaar gekregen. Krachtig verenigen, gezamenlijk een probleem agenderen, dat helpt.'

Guellaï hoopt dat de instroom op pabo's verbetert en dat zij-instromers in de rij staan voor een baan in het onderwijs. 'Het is een prachtig vak. De vooruitzichten op werk zijn fantastisch en het salaris is straks prima. Er is een subsidie voor zij-instroom, dus dit is een uitstekend moment om te starten. Studenten die de pabo volgen, studeren de eerste twee jaar voor half geld. Dus voor wie denkt aan werken in het onderwijs: niet twijfelen, doen!'

En de problemen in andere onderwijssectoren? 'Krachtig verenigen houdt in dat je solidair bent met elkaar. Dus iedereen die in het po werkt zou nu samen met collega's uit andere sectoren moeten strijden voor verbeteringen die ook daar hard nodig zijn. En het mooie is: we hebben laten zien dat het werkt.'

Waar staat de AOb voor?

Bij de AOb agenderen we onderwijsverbeteringen vanuit onze identiteit, onze geschiedenis en onze normen en waarden. Uiteraard. In dit hoofdstuk schetsen we wie wij zijn.

De AOb verenigt meer dan 80.000 mensen die elke dag het onderwijs vormgeven of hebben vormgegeven. Mensen die werken in het po, vo, hbo, wo of daar gewerkt hebben. We zijn veruit de grootste belangenorganisatie in het onderwijs en onderzoek. Onze leden zijn actief in de rijke traditie van een beroepsorganisatie. Al bijna tweehonderd jaar zetten onderwijscollega's zich in voor 'de verheffing van de onderwijzersstand', zetten zij zich af tegen onbevoegden voor de klas en zien ze zichzelf als 'wegbereiders van een nieuwe samenleving'. Zo sprak Theo Thijssen, bestuurslid van een voorloper van de AOb, zich in het begin van de twintigste eeuw al uit tegen de bedilzucht van theoretische pedagogen, autoritaire schoolhoofden en pedante schoolboekenschrijvers en schoolopzieners.

Onze missie luidt:

'De Algemene Onderwijsbond (AOb) werkt als vakbond aangesloten bij de FNV vanuit de waarden solidariteit en rechtvaardigheid aan professionalisering, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en medezeggenschap. De AOb staat voor een aantrekkelijk beroep, goed onderwijs en onderzoek en een rechtvaardige samenleving. Onze kracht is de samenhang daartussen: goed onderwijs en onderzoek komt immers tot stand door sterke onderwijswerknemers. Door goed onderwijs en onderzoek dragen we bij aan een rechtvaardige samenleving.'

In de statuten van de AOb staat dat we zowel het belang van goed onderwijs als de belangen van werknemers behartigen. Die dubbele doelstelling is nog steeds urgent en actueel. Alleen door een sterke positie van leraren en hun collega's kan de huidige onderwijs crisis worden opgelost. Zonder professionele vrijheid in de beroepsuitoefening en goede arbeidsvoorwaarden kunnen leraren hun werk niet doen en kan er dus nooit sprake zijn van goed onderwijs.

'Samen' zit in onze genen: de AOb, dat ben je samen met je collega's. We hebben de laatste jaren laten zien dat 'samen' loont, dat actievoeren loont. Bij dat samen hoort ook dat je voor elkaar opkomt. Als iemand in het gedrang komt op zijn of haar werkplek nemen we het voor hem of haar op en helpen we door onze beste experts in te zetten.

Internationale samenwerking hoort uitdrukkelijk bij onze identiteit. Niet alleen omdat we solidair zijn met onderwijsvakbonden in landen waar vakbonden het moeilijk hebben, maar ook omdat we veel kunnen leren van een andere aanpak en andere manieren van organiseren. We zijn daar waar we beslissingen kunnen beïnvloeden die ook ons onderwijs raken.

**Goed onderwijs en onderzoek
komt immers tot stand door sterke
onderwijswerknemers.**



'Leren om big tech kritisch te beoordelen'

— Ramon Moorlag

'We moeten opkomen voor digitale geletterdheid, van docenten en van leerlingen', zegt Ramon Moorlag, docent informatica aan het ds. Pierson College in 's-Hertogenbosch. Hij is er enthousiast over dat de AOb meer invulling wil geven aan het aspect beroepsorganisatie, juist als het gaat om digitalisering en platformisering. 'We zijn nu niet in staat om kritisch te beoordelen wat grote technologiebedrijven voor het onderwijs doen. Ontwikkelingen als algoritmes begrijpen we niet. Maar dat moet wel.'

Moorlag noemt als voorbeeld de mogelijkheid om met behulp van algoritmes leraren te adviseren over het vervolgonderwijs van een leerling of over zittenblijven. 'Er zijn nog geen bedrijven die zulke software aanbieden, maar technisch kan het wel. Het is belangrijk dat de AOb een gesprekspartner wordt voor bedrijven die dit soort dingen willen, zodat we mee kunnen denken over de wenselijkheid van ontwikkelingen en een *pushback* kunnen geven als het om een slechte ontwikkeling voor het onderwijs gaat.'

Docenten informatica kunnen binnen de AOb fungeren als kanarie in de kolenmijn en waarschuwen als ze iets zien veranderen, zodat er actie kan worden ondernomen. 'Wie zag aankomen, toen de eerste computers de school in werden gedragen, dat leerlingen nu een laptop, een telefoon en een spelcomputer hebben en dat die allemaal onderling zijn verbonden? En dat dit tot uitwassen zou leiden zoals gameverslaving of sexting? Ik niet, ik ben er slaapwandeland in getuind.'

De AOb moet netwerkopbouw tussen docenten stimuleren, maar ook tussen onderwijsorganisaties en andere organisaties die zich bezighouden met aspecten van digitalisering, vindt Moorlag. 'Als we elkaar binnen en buiten het onderwijs opzoeken, kunnen we van elkaar leren. Het onderwerp digitalisering is veel te complex om in je eentje te overzien.'

De AOb ontwikkelt zich verder

De AOb heeft zich de afgelopen jaren goed staande weten te houden. We hebben laten zien dat actievoeren loont. Tegelijkertijd weten we dat de positie van een vakbond in deze tijd niet vanzelfsprekend is. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe wij onszelf als beroeps- en werknemersorganisatie gaan versterken om een nog krachtiger vereniging te worden. We hebben een agenda voor onszelf.

Organisatiegraad

De AOb heeft de afgelopen jaren samen met anderen een aantal goede resultaten geboekt. De verbetering van de salarissen in het primair onderwijs is hiervan een van de meest zichtbare. Vergeleken met andere vakbonden hebben we ons qua ledenaantal goed staande weten te houden. Bovendien hebben we ons werkterrein uitgebreid naar het wetenschappelijk onderwijs.

We zijn ons ervan bewust dat onze positie niet vanzelfsprekend is. Met onze ruim 80.000 leden hebben we een organisatiegraad van 20% in het primair en voortgezet onderwijs (waar respectievelijk 180.000 en 106.000 mensen werkzaam zijn). In het mbo is onze organisatiegraad 14% en in het hbo en wo ligt dat onder de 10% (in elk van deze sectoren werken rond de 50.000 mensen). Onze organisatiegraad is zeker beter dan het landelijk gemiddelde maar toch ruim onder dat van bijvoorbeeld de politie. Er is nog werk aan de winkel. Daarnaast kennen we een groep postactieven, die zich vanuit hun voormalige onderwijsfunctie nog sterk verbonden voelen met het onderwijs en de mensen die daarin werken.

Concurrentie

De kracht van de AOb is de dubbele doelstelling: opkomen voor de belangen van de werknemers in het onderwijs én opkomen voor de

kwaliteit van het onderwijs. In de praktijk zien we dat onze huidige organisatie vooral goed is toegerust om als belangenbehartiger van werknemers op te treden, zowel collectief als individueel. En om aanwezig te zijn in de talloze vergadercircuits.

We zijn de afgelopen jaren steeds beter in staat geweest om samen te werken met nieuwe groepen die zich in het onderwijs manifesteerden, zoals WOinActie en het Lerarencollectief. Die excellente belangenbehartiger willen we blijven. We moeten ons daarom voortdurend afvragen wie we organiseren en hoe we dat doen. We willen een inclusieve organisatie zijn waarin individuen met heel verschillende achtergronden zich thuis voelen en waaraan formele en informele groepen zich kunnen verbinden.

Wat we nog te weinig laten zien is dat we 80.000 professionals zijn, experts in ons vak, onze school of onze instelling, die samen de kwaliteit van het onderwijs bepalen. Het werk binnen de AOb wordt gedaan door onderwijscollega's die gefaciliteerd worden voor vakbondswerk en door personeel dat in dienst is van de bond. Die combinatie maakt duidelijk dat de AOb niet voor maar van de mensen in het onderwijs is. 'De AOb is je collega', zo formuleerden we het een aantal jaren geleden. Beter is: 'De AOb dat ben je zelf, samen met je collega.'

Onze organisatie is op dit moment niet voldoende toegerust om 80.000 leden in de gelegenheid te stellen zich uit te spreken over de inhoud en de kwaliteit van het onderwijs. Ook kunnen we de leden nog onvoldoende bijstaan bij hun verdere professionalisering en hebben we nog te weinig mogelijkheden om leden te wapenen tegen aantasting van hun professionele vrijheid. Maar daar willen we wel naartoe.

Waar willen we in 2026 staan?

A We handhaven onze positie als **excellente werknemersorganisatie** voor iedereen die werkt of gewerkt heeft in het onderwijs en onderzoek, door collectieve en individuele belangenbehartiging. Ook voor voormalig werknemers in het onderwijs overnemen. Goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zijn noodzakelijk, maar daarbij gaan we vaker op zoek naar synergie tussen de AOb als beroepsorganisatie en als werknemersorganisatie. Uit de beroepsorganisatie kunnen zaken voortkomen die we kunnen versterken door ze in de cao vast te leggen. Door de zeggenschap in de school goed te regelen krijgen werknemers meer ruimte om invloed uit te oefenen op de inhoud en kwaliteit van het onderwijs.

We onderzoeken of we onze individuele diensten verder kunnen uitbreiden – eventueel via extra betaling – waaronder een volledige rechtsbijstand. Maar ook een breder palet aan begeleiding (WIA-begeleiding/keukentafelgesprekken voor de Wmo) door goed geschoolde vrijwilligers kan hierbij horen. Voor onze dienst-

verleners die individuele diensten verlenen geldt dat we snel, duidelijk en empathisch zijn. Voor al onze diensten, zowel individueel als collectief, krijgen we minimaal het cijfer 8 van onze leden.

B In 2026 hebben we meer inhoud gegeven aan de **AOb als beroepsorganisatie van onderwijscollega's**. Wij zijn de werkplaats van waaruit onderwijscollega's strijden voor hun professionele vrijheid, of het nu gaat om de inhoud van het onderwijs, de ontwikkelingen in de school of instelling, de bevoegdheden die je nodig hebt om goed onderwijs te realiseren of om de opleiding die je moet krijgen om dat onderwijs te geven. We doen dat door netwerkopbouw, inspirerende workshops, seminars, cursussen etc. We onderzoeken of onze leden hun persoonlijk ontwikkelingsbudget hiervoor kunnen gebruiken.

C We zijn een **krachtige vereniging**. Leden maken de bond, ze brengen kennis, inspiratie en energie en komen datzelfde halen bij hun vakgenoten. Samen agenderen ze wat er op de onderwijsagenda moet staan, zowel in hun eigen school of instelling als op landelijk niveau. De AOb is nooit ver weg: via onze rayons en digitale communicatiemiddelen zijn we er altijd voor onze leden. De AOb heeft schoolcontactpersonen dan wel actieve kaderleden in alle sectoren. Zij zijn de verbindende schakel tussen het onderwijspersoneel op een school en de AOb. Het netwerk van schoolcontactpersonen wordt de komende jaren verder uitgebouwd. Krachtig verenigen is ook nodig als het gaat om arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. We laten zien dat we samen meer voor elkaar krijgen en dat actievoeren loont. De werkorganisatie van de AOb stelt de leden in staat om die inspirerende, agenderende en actieve rol in te vullen. We streven ernaar dat 1 op de 10 leden in 2026 op de een of andere manier actief betrokken is bij de AOb.

D We willen onze positie als **betaalde dienstverlener voor medezeggenschapsorganen** versterken. Onze mr-advisering, -begeleiding en -training is verbonden aan onze beleidsdoelstellingen. We bieden medezeggenschapsraden de tools en de kennis om ervoor te zorgen dat beleid en regelingen zijn gericht op behoud van de professionele vrijheid van de onderwijscollega's en verhoging van de kwaliteit van het onderwijs. Als grootste organisatie van vakmensen in het onderwijs zijn we de grootste betaalde dienstverlener voor medezeggenschapsraden.

Wat vragen we daarvoor van anderen?

E De AOb is de beroepsorganisatie en de belangenbehartiger van alle werknemers in het publiek bekostigde onderwijs. We maken afspraken met de FNV over samenwerking voor alle werknemers in de sterk groeiende sector van de private educatieve sector. **Sectoralisatie**afspraken stellen ons in staat die unieke beroepsorganisatie te zijn waarin iedereen is verenigd die zich

bezighoudt met Leven Lang Ontwikkelen. Samen pleiten we voor gelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden voor mensen in vergelijkbare beroepen.

- F De AOb zit door de **netwerksturing** die het ministerie van OCW heeft opgetuigd, in talloze vergadercircuits. We zullen ons meer dan voorheen beraden op de effectiviteit hiervan en dus ook op onze inzet in deze netwerken. We willen dat deze vorm van besluitvorming zodanig wordt aangepast dat democratische controle mogelijk wordt. Ook willen we dat de besluitvorming ruimte gaat bieden voor zeggenschap van leraren zelf.

Welke interne veranderingen zijn er nodig?

- G De laatste jaren zijn we steeds beter in staat geweest om samen te werken met nieuwe initiatieven zoals het Lerarencollectief en WOin-Actie. Die samenwerking zetten we voort, maar we zien ook dat deze organisaties soms worstelen met continuïteitsvraagstukken en subsidieafhankelijkheid. De AOb is een vereniging waar zowel individuen als groepen een thuis kunnen vinden. We zijn dus gewend aan **meerstemmigheid en meervormigheid**. We onderzoeken of en hoe we nieuwe groepen op een eigentijdse manier aan ons kunnen binden.
- H **Voor altijd betrokken**. De AOb kent een grote groep leden die zich ook na hun pensionering volledig betrokken voelen bij het onderwijs en de bond. Het is in het belang van werkenden en voormalig werkenden, dus van de AOb als geheel, om die betrokkenheid te waarderen en te versterken. De ervaring, betrokkenheid en inzet van postactieven kan van belang zijn voor onderwijsinstellingen en hun afgestudeerden. Zij vormen een groep goed opgeleide leden met tijd, die zich als vrijwilliger kunnen inzetten voor de bond bij de individuele dienstverlening en in tijden van actievoering.
- I **Duidelijke verantwoordelijkheden en simpele structuren**. De AOb heeft de laatste jaren stappen gezet om de organisatiestructuur en verantwoordelijkheden binnen de vereniging te verbeteren. Zo is het voor iedereen helder welke rol de sectoren binnen de AOb spelen en sluit de samenstelling van de Algemene Vergadering beter aan bij de werkenden in het onderwijs. Ook intern is soms sprake van een kleinschalige sturingsimpasse die snel en effectief handelen in de weg kan staan. Waar dit aan de orde is, lossen we dit op vanuit het principe dat bestuursleden en uitvoerders gescheiden verantwoordelijkheden hebben. We streven naar eenvoudige besluitvormingsprocessen.

Welk effect verwachten we?

- J Een krachtige vereniging is een vereniging die leden weet **te werven en te binden**. We doen dat niet slecht, maar het kan beter. Jaarlijks zeggen zo'n 5500 mensen op, van wie ruim 2500 omdat ze geen

belangstelling meer hebben voor de AOb. Dat aantal willen we halveren. We gaan ervan uit dat een goede beroepsorganisatie en een krachtige vereniging aantrekkelijk zijn voor elke leraar die zijn of haar beroep en de toekomst van het onderwijs serieus neemt. Die leraar zoekt contact met vakgenoten en andere collega's. Die ziet onze bond als de plek waar hij of zij die collega's tegenkomt, wordt geïnspireerd en samen met anderen kan bouwen aan een toekomst. Die leraar en de onderwijscollega's ervaren de AOb als eigentijdse, excellente werknemersorganisatie. Daar word en blijf je lid van. We gaan er dus van uit dat we de komende jaren niet alleen meer leden weten te behouden, maar jaarlijks ook 1000 mensen extra lid kunnen maken. Zo zijn we eind 2026 een krachtige, inspirerende bond die een kleine 90.000 leden heeft.

**Door goed onderwijs en onderzoek
dragen we bij aan een rechtvaardige
samenleving**



'Geen onbevoegden alleen voor de klas'

— Lisan Jensma

Het was kantje boord: Lisan Jensma had het onderwijs bijna definitief verlaten. Als lio (leraar in opleiding) werd ze alleen voor de klas gezet, terwijl haar begeleider ict-klassen deed in andere lokalen. Dat ging fout en Jensma begon aan zichzelf te twijfelen. Was het onderwijs wel iets voor haar? Maar haar tweede lio-stage ging wel goed, en ze koos voor een baan aan mytyschool De Brug in Rotterdam, waar ze praktijkonderwijs geeft. Ze voelt zich als een vis in het water, zeker sinds ze drie jaar geleden lid werd van de AOb. In de jongerengroep De Groene Golf vindt ze veel steun van beginnende collega's.

Jensma weet uit ervaring dat het alleen voor de klas zetten van onbevoegden geen goed idee is. 'Ook niet om het lerarentekort op te lossen. Ik deel daarin het standpunt van de AOb. Als het om iemand gaat die gezag heeft voor de klas zou je nog een eind kunnen komen. De inhoud van de lesstof staat voor een belangrijk deel in lesmethoden. De leerlingen gaan dan wel verrijkingsstof missen. Maar als je lio's, ouders of assistenten voor de klas zet die dat gezag niet hebben, is er grote kans dat ze struikelen omdat ze te weinig begeleiding krijgen. Dan creëer je in het ergste geval een onveilige leersituatie waarin kinderen niets leren en niet worden gezien.'

Daarbij komt dat lio's alleen voor de klas zetten of jonge bevoegde docenten begeleiding onthouden ertoe kan leiden dat geschikte mensen het onderwijs verlaten, aldus Jensma. En dan is de oplossing voor het lerarentekort verder weg dan ooit. 'De beste oplossing voor het lerarentekort is klassen verkleinen, zodat de werkdruk afneemt en het imago van het beroep leraar beter wordt.'

Strategische agenda 2022-2026

De komende vier jaar willen we een einde maken aan de onderwijscrisis, zoals we die hebben beschreven in hoofdstuk 2. We weten wie we zijn en bouwen voort aan onze eigen krachtige organisatie (hoofdstuk 3 en 4). Met deze organisatie op lokaal, nationaal en internationaal niveau zetten we ons in om de volgende tien zaken te realiseren. Dat is noodzakelijk en daar hebben we zin in!

Onze agenda:

- 1 **Vertrouwen in de onderwijscollega.** Het leidend principe in het onderwijs is vertrouwen in de onderwijscollega's. De kwaliteit en de inhoud van het onderwijs zijn bij onderwijscollega's in goede handen. Zij zijn hiervoor opgeleid. Zonder hen is er geen onderwijs en onderzoek. Onderwijscollega's hebben professionele vrijheid nodig om hun beroep goed te kunnen uitoefenen. Dus logisch dat ze een beslissende stem hebben over hun bevoegdheden. Het professioneel statuut is het instrument om dit te bewerkstelligen. We maken werk van de implementatie op schoolniveau. Vertrouwen betekent ook sociale veiligheid. Daar waar onderwijscollega's sociale onveiligheid ervaren – jonge medewerkers in het wetenschappelijk onderwijs kampen er bijvoorbeeld mee – treden we op.
- 2 **Betere opleidingen met meer zeggenschap van leraren.** De huidige opleidingsstructuur is versnipperd en er zijn veel kwaliteitsverschillen. We willen de kwaliteit en transparantie van de opleidingsstructuur verbeteren. Dat geldt voor de primaire opleidingen, maar ook voor de nascholing. Meer zeggenschap van leraren over de inhoud van de opleidingen is een belangrijke voorwaarde voor kwaliteitsverbetering.

- 3 Beter loon voor alle onderwijscollega's.** Onderwijspersoneel verdient reëel loon. Opleiding moet meer lonen. Een leraar in opleiding heeft recht op een reëel salaris. Een leraar die zich blijft scholen dient dat terug te zien in zijn of haar salaris. Gelijk loon voor gelijkwaardig werk betekent ook dat de loonkloof tussen primair en voortgezet onderwijs volledig dicht is. Het verlagen van de waardering van functies om loonsverhoging te omzeilen is niet acceptabel. Ook na een actieve loopbaan is een reëel inkomen essentieel.
- 4 Lerarentekort oplossen met bevoegde docenten.** Het tekort aan leraren mag nooit opgelost worden door concessies te doen aan de bevoegdheden van leraren. Leraren dienen bevoegd te zijn voor de vakken die ze geven. Dat is de enige weg om de kwaliteit van het onderwijs te garanderen.
- 5 De werkdruk moet omlaag. Geen onbetaald overwerk.** Afhankelijk van het soort onderwijs (en onderzoek) zijn er maatregelen nodig om dit te realiseren. Het terugbrengen van de maximale klassengrootte naar 21 leerlingen in primair en voortgezet onderwijs is een goede stap. Ook administratieve lasten en verantwoording moeten teruggebracht worden tot het hoogstnoodzakelijke. Weinig administratieve lasten past ook bij het noodzakelijke vertrouwen in onderwijscollega's.
- 6 Meer baanzekerheid.** In onderwijs en onderzoek zien we steeds meer tijdelijke contracten, zzp-constructies en uitzendwerk, maar bij structureel werk horen vaste contracten. Flexibele contracten moeten worden teruggedrongen.
- 7 De minister moet meer verantwoordelijkheid nemen.** Het is tijd om een einde te maken aan de sturingsimpasse in het onderwijs. De rol van netwerken, besturenorganisaties en taskforces is te groot geworden. De minister moet de verantwoordelijkheid weer veel meer direct op zich nemen met inachtneming van de vrijheid van onderwijs. Bijvoorbeeld via de onderhandelingstafel. Aan de onderhandelingstafel gaat het immers over de onderwijskwaliteit en de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs. De AOb borgt de zeggenschap van de onderwijsprofessionals over de inhoudelijke en pedagogische didactische invulling op alle scholen ter voorkoming van vervlakking van de openbare en bijzondere scholen en de dreigende privatisering en commercialisering van het onderwijs. De AOb pleit voor een nieuw overlegstelsel. Ook moet de minister nu spoedig de wetgeving aanpassen zodat vso-docenten onder passende wet- en regelgeving passen.
- 8 Hervorming van de lumpsumfinanciering.** We willen de garantie dat onderwijsgeld terecht komt in de onderwijspraktijk. Daarom streven wij ernaar om op termijn de salarissen van onderwijspersoneel uit de lumpsum te halen en direct onder te brengen bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Tegelijkertijd willen we

meer bureaucratische rompslomp door doelsubsidiëring voorkomen. Bestuurs- en werknemersorganisaties moeten over dezelfde informatie beschikken als het gaat om de onderwijsfinanciën.

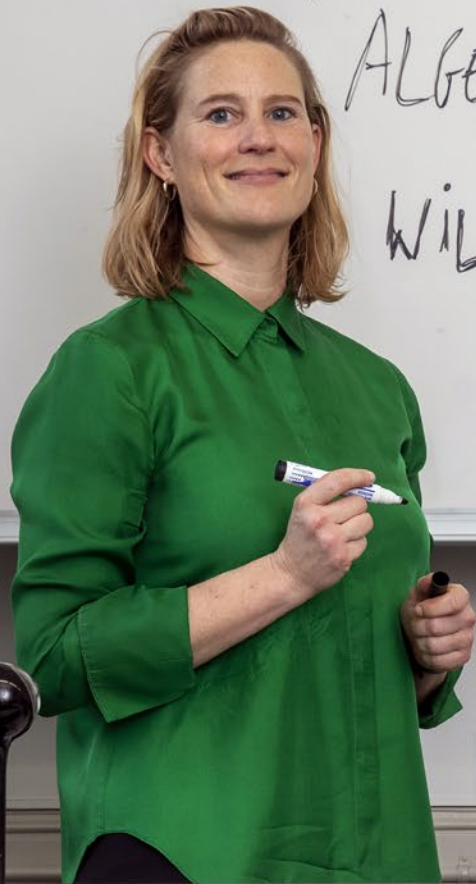
- 9 Structurele investering van meer dan 6 miljard euro.** Er is een structurele investering nodig om bovenstaande zaken te realiseren. Dat geld moet terecht komen op plekken waar het een aantrekkelijk beroep, goed onderwijs en een rechtvaardige samenleving bevordert.
- 10 Onderwijs is van ons allemaal.** En dat moet zo blijven. We zien de laatste jaren steeds meer interne en externe privatisering. Bijvoorbeeld door vermarkting van onderwijs en onderzoek en door een steeds commerciëlere onderwijsinfrastructuur. Dit moet worden gestopt, omdat het gelijke kansen in het onderwijs onderuithaalt en de tweedeling in de maatschappij versterkt.

**Meer voor elkaar in werk,
beroep en vereniging**

J.J. ROUSSEAU

ALGEMENE WIL

≠
WIL VAN ALLEN



Universiteit Utrecht

'Met een kortlopend contract ben je niet vrij'

— Annelien de Dijn

Professionele vrijheid heb je nodig om ten volle gebruik te kunnen maken van je kennis en kunde om je werk te doen, stelt Annelien de Dijn, hoogleraar moderne geschiedenis aan de Universiteit Utrecht, die een boek schreef over het onderwerp. 'Als je in een precare situatie zit, bijvoorbeeld omdat je een kortlopend contract hebt, dan ben je niet vrij. Je bent immers voortdurend bang om je werk kwijt te raken.' Dus nu het aantal docenten met kortlopende contracten aan universiteiten alleen maar toeneemt staat de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek steeds verder onder druk.

De Dijn heeft een vast contract, maar kent de situatie waarin veel van haar jongere collega's zitten uit eigen ervaring. 'Voor mij is het gemakkelijk om mee te doen aan een demonstratie op het Malieveld tegen de werkdruk aan de universiteiten. Ik hou mijn baan toch wel. Maar een van onze jongere collega's met een tijdelijk contract durfde het niet aan om naar Den Haag te gaan en daarvoor zijn lessen te annuleren. Hij was bang voor sancties van zijn leidinggevende.'

Ook vakinhoudelijk is professionele vrijheid belangrijk, stelt De Dijn. 'Aan de universiteit zijn we afhankelijk van externe fondsen van instanties zoals NWO om ons onderzoek te kunnen doen. Dat is natuurlijk nog veel meer het geval als je een kortlopend contract hebt. Met als gevolg dat je geen onderzoek doet vanuit je wetenschappelijke nieuwsgierigheid, maar dat je focust op onderwerpen die modieus zijn. Dat vergoot immers je kans om fondsen binnen te halen. Dat is natuurlijk rampzalig voor de kwaliteit van het onderzoek.'



Algemene Onderwijsbond
Sint Jacobsstraat 22
3511 BS Utrecht

030 29 89 599
info@aob.nl
www.aob.nl/lidworden

