

Verslag

Taskforce Diversiteit Schoolbesturen
2008 - 2010

Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt
Den Haag, april 2010

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Aanleiding	3
1.2 Installatie Taskforce Diversiteit Schoolbesturen	3
1.3 Doelstellingen	4
1.4 Opbouw verslag	4
2. Activiteiten Taskforce Diversiteit Schoolbesturen 2008 – 2010	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Vergroten awareness bij schoolbesturen	5
2.3 Opsporen vacatures	7
2.4 Werven van kandidaten	8
2.5 Matching van vacatures en kandidaten en begeleiding van geplaatste kandidaten	9
2.6 Diversiteit in de code goed onderwijsbestuur	11
3. Bevindingen Taskforce	12
3.1 Aanpak en strategie	12
3.2 Thema geen prioriteit	12
3.3 Kandidaten	13
3.4 Vacatures	13
3.4 Werving- en selectietraject	14
4. Aanbevelingen	15
Bijlage	16

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Het aantal bestuurders met een dubbele culturele achtergrond is in het onderwijs al jaren zeer laag. Dit in schril contrast met de toenemende culturele diversiteit onder leerlingen, studenten en ouders. Gezien de samenstelling van de leerlingenpopulatie, kunnen juist biculturele schoolbestuurders een belangrijke bijdrage leveren aan de onderwijskwaliteit. Schoolbesturen doen zichzelf tekort door geen gebruik te maken van hun talent.

Onderzoek van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) in 2007 wees uit dat slechts 2,5 procent van de bestuurders in het po en vo een dubbele culturele achtergrond heeft. Dat zijn slechts 250 van de ruim 10.000 schoolbestuurders. Bovendien stijgt het aantal biculturele bestuurders nauwelijks. Het aantal biculturele bestuurders in 2007 is even groot als in 2003. Het percentage biculturele bestuurders is tussen 2003 en 2007 wel toegenomen: van 1,6 naar 2,5 procent. Die toename is te verklaren uit de afname van het totaal aantal bestuursleden: van 15.000 in 2003 naar ruim 10.000 in 2007. Uit het onderzoek bleek tevens dat de besturen die (cultureel) divers van samenstelling zijn zich voornamelijk bevinden in het westen van Nederland en in het openbaar onderwijs.

Om het aantal biculturele bestuurders in schoolbesturen en raden van toezicht¹ in het po en vo te vergroten, is in 2002 het project Eutonos van start gegaan en in 2006 verlengd voor een periode van vijf jaar. Het project werd op verzoek van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) uitgevoerd door het SBO.

1.2 Installatie Taskforce Diversiteit Schoolbesturen

Eind 2007/begin 2008 werd geconstateerd dat de resultaten van Eutonos achterbleven. Vooral het aantal vacatures dat binnenkomt was laag. In het voorjaar van 2008 is – in overleg met het Ministerie van OCW – besloten de *Taskforce Diversiteit Schoolbesturen* te formeren om de doelstelling ‘diversiteit schoolbesturen’ een extra impuls te geven. Deze Taskforce kreeg de taak diversiteit bij schoolbesturen te agenderen. Bovendien was de verwachting dat er - door gebruik te kunnen maken van de persoonlijke contacten van de leden van de Taskforce - meer resultaat geboekt kan worden bij het binnenhalen van vacatures.

Leden Taskforce

Bruno Bruins, voormalig staatssecretaris van onderwijs, is bereid gevonden het voorzitterschap van de Taskforce op zich te nemen. De andere Taskforce leden waren: Marianne Luyer (op dat moment voorzitter Besturenraad), Joop Vlaanderen (teamleider VOS/ABB), Frank Niamut (bestuurslid Kolom en Amsterdam West Binnen de Ring), Jacinta Duttonhofer (voorzitter bestuur Stichting Sirius Amsterdam Zuid-Oost). De Taskforce Diversiteit Schoolbesturen werd ondersteund door het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO).

¹ Omwille van de leesbaarheid worden in dit verslag met de term schoolbesturen ook raden van toezicht bedoeld.

Op 24 juni 2008 werd de Taskforce Diversiteit Schoolbesturen officieel geïnstalleerd door staatssecretaris Dijkma. De Taskforce werd ingesteld tot eind 2009.

1.3 Doelstellingen

In het werkplan van de *Taskforce Diversiteit Schoolbesturen* dat in september 2008 werd vastgesteld, zijn de volgende twee doelstellingen geformuleerd:

- vergroten van de awareness over diversiteit bij schoolbesturen;
- het verhogen van het aantal bestuurders met een biculturele achtergrond.

Op de eerste plaats wilde de Taskforce het thema diversiteit indringend aanbevelen bij schoolbesturen. De Taskforce wilde onder deze noemer bereiken dat besturen zich bewust worden van de meerwaarde van diversiteit en de verantwoordelijkheid gaan voelen om in huis aandacht aan het thema te schenken. Daarnaast wilde de Taskforce bereiken dat de samenstelling van schoolbesturen meer divers wordt en daar ook feitelijk aan bijdragen door zorg te dragen voor de matching van vacatures en kandidaten. Op deze wijze wilde de Taskforce ervaringen met het matchingsproces genereren. De Taskforce streefde er naar om tijdens de werkperiode 30 biculturele kandidaten op een bestuursfunctie geplaatst te krijgen. De gedachte was dat op deze wijze de beleidsdoelstelling concreet zou kunnen worden ingevuld én lering kon worden getrokken voor de toekomst.

1.4 Opbouw verslag

In hoofdstuk 2 wordt beschreven welke activiteiten de Taskforce in de periode 2008 - 2010 heeft uitgevoerd en wat daarvan de resultaten zijn. In hoofdstuk 3 van dit verslag treft u de belangrijkste bevindingen van de Taskforce aan over de succesfactoren en belemmeringen bij het bevorderen van de diversiteit in schoolbesturen. Tot slot volgen in hoofdstuk 4 de aanbevelingen op basis van de ervaringen van de Taskforce.

2. Activiteiten Taskforce Diversiteit Schoolbesturen 2008 – 2010

2.1 Inleiding

De Taskforce Diversiteit Schoolbesturen is in juni 2008 officieel geïnstalleerd. De eerste periode (augustus/september 2008) heeft de Taskforce besteed aan het uitwerken van de doelstellingen en werkwijze in een werkplan. Dit werkplan is in oktober voorgelegd aan het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en goedgekeurd. In het werkplan zijn de volgende hoofdactiviteiten benoemd:

- vergroten van awareness bij schoolbesturen
- werven van vacatures en kandidaten
- matching van vacatures en kandidaten
- zorgdragen voor een succesvolle plaatsing
- borging van resultaten door een bijdrage te leveren aan de verankering van diversiteit in de code goed onderwijsbestuur

Bij alle activiteiten stond de Taskforce een op maat aanpak voor.

In dit hoofdstuk treft u per hoofdactiviteit een beschrijving van de werkzaamheden in de periode 2008 - 2010 aan.

2.2 Vergroten awareness bij schoolbesturen

Om het onderwerp diversiteit onder de aandacht te brengen bij schoolbesturen en om het bestaan en het doel van de Taskforce te promoten, zijn verschillende soorten activiteiten uitgevoerd. Er is een aantal communicatiemiddelen ontwikkeld, er zijn diverse bijeenkomsten georganiseerd, het onderwerp is met behulp van wethouders onderwijs geagendeerd en de Taskforce heeft gericht publiciteit gezocht.

Website

In het najaar 2008 is een geheel nieuwe website voor de Taskforce ontwikkeld: www.diversiteitinschoolbesturen.nl. De website is in oktober 2008 online gegaan. Op de website is informatie te vinden over het werk van de Taskforce en over het thema diversiteit in schoolbesturen in het algemeen. Aparte onderdelen zijn ingericht voor schoolbesturen en voor potentiële kandidaten.

Folder en presentatie

In het najaar 2008 is onder de noemer 'Een goed bestuur is een divers bestuur' een folder ontwikkeld. In de folder wordt duidelijk gemaakt wat de Taskforce te bieden heeft. De folder is zowel bedoeld voor schoolbesturen, als voor potentiële kandidaten. De folder is gericht verspreid onder alle schoolbesturen en koepels van schoolbesturen, onder wethouders onderwijs en in netwerken van potentiële kandidaten. Daarnaast is de folder gebruikt om de bekendheid van de Taskforce te vergroten, door verspreiding tijdens relevante bijeenkomsten en congressen. Naast de folder is tevens een powerpoint presentatie ontwikkeld voor presentaties van de (leden van de) Taskforce.

Goede praktijkvoorbeelden

Op verzoek van de Taskforce is een aantal goede praktijkvoorbeelden verzameld: verhalen van bestuurders uit het onderwijs en andere sectoren, die uit de eigen praktijk het belang en de meerwaarde van diversiteit kennen. De voorbeelden zijn gepubliceerd op de website van de Taskforce en een aantal is tevens ingezet bij mailingen om bij bestuurders awareness te creëren.

Diner pensant februari 2009

Op 12 februari 2009 is in Den Haag een ‘diner pensant’ voor schoolbestuurders georganiseerd. Voor dit diner hebben alle grote schoolbesturen in Nederland en alle schoolbesturen in de G4 een uitnodiging ontvangen. Vervolgens is de uitnodiging nog eens onder de aandacht gebracht via een belronde. De bijeenkomst beoogde het onderwerp diversiteit op de agenda van schoolbesturen te krijgen en de deelnemende bestuurders te committeren aan het werk van de Taskforce. Staatssecretaris Dijksma opende het diner, waar 30 bestuurders aanwezig waren. Hoogleraar Sociale Cohesie van de Universiteit van Tilburg, Ruben Gowricharn, heeft een lezing gegeven. Van de bijeenkomst is een verslag gemaakt. Daarnaast hebben alle aanwezigen een kaart ingevuld met de mogelijkheden die zij hebben om de diversiteit in het bestuur te vergroten. Door de Taskforce-leden is n.a.v. deze kaarten later in het jaar telefonisch contact gezocht met de aanwezigen.

Regionale bijeenkomsten najaar 2009

Tijdens het diner pensant voor schoolbestuurders, dat op 12 februari 2009 plaatsvond, is gebleken dat besturen over het algemeen onvoldoende geschikte biculturele kandidaten kennen, terwijl deze er wel blijken te zijn. Het is vooral van belang dat bestuurders en kandidaten elkaar ontmoeten. Om dat zo gericht mogelijk te doen heeft de Taskforce ervoor gekozen om in het najaar van 2009 drie regionale bijeenkomsten te organiseren, in respectievelijk Den Haag, Amsterdam en Rotterdam, waarvoor zowel kandidaten als besturen in de betreffende regio werden uitgenodigd.

Hoewel voor de bijeenkomsten breed en intensief is geworven onder schoolbesturen en potentiële kandidaten – er heeft een extra belronde onder bestuursleden plaatsgevonden – waren het vooral kandidaten die hebben deelgenomen. In totaal hebben 35 deelnemers deelgenomen aan de bijeenkomsten, van wie vijf schoolbestuurders.

Van de bijeenkomsten is steeds een verslag gemaakt.

Overige bijeenkomsten

De Taskforce leden zijn ook verschillende malen uitgenodigd om een presentatie op een bijeenkomst te geven. Via VOS/ABB zijn presentaties gegeven bij verschillende regiovergaderingen van besturen op diverse plaatsen in het land. In september 2009 heeft de Taskforce een inhoudelijke bijdrage geleverd aan een bijeenkomst van het bestuursnetwerk van de Besturenraad. Ook in de regionale platforms die ondersteund worden door het SBO is aandacht besteed aan het werk van het Taskforce.

Artikelen en advertenties

In het voorjaar van 2009 zijn in de tijdschriften van de koepels van besturen (VOS/ABB, Besturenraad en VBS) artikelen geplaatst over de Taskforce en de doelstellingen. In een aantal gevallen is naast het artikel ook een advertentie van de Taskforce geplaatst.

Media-aandacht

Naar aanleiding van de installatie van de Taskforce op 24 juni 2008 is een persbericht uitgestuurd en hebben verschillende media aandacht aan de Taskforce besteed, onder andere Trouw, Elsevier en www.nu.nl en websites van besturenorganisaties. Deze media-aandacht had tot gevolg dat zich direct al verschillende geïnteresseerden bij de Taskforce meldden. Het betrof voornamelijk potentiële kandidaten. Daarnaast is een interview met de voorzitter van de Taskforce op Onderwijsradio geweest.

2.3 Vacatures

Opsporen vacatures

Bovengenoemde activiteiten, gericht op het vergroten van awareness bij besturen in het onderwijs, hadden ook tot doel om vacatures te werven. Daarnaast is een aantal specifieke activiteiten ontplooid om vacatures te werven en werden persoonlijke contacten van de Taskforce-leden aangesproken. In totaal zijn 45 vacatures opgespoord. Via de Taskforce leden zijn 17 vacatures opgespoord, via de krant en internet 28.

Melding van vacatures

Diverse malen is door een schoolbestuur een vacature bij de Taskforce gemeld. In totaal ging het om 6 aangemelde vacatures.

Wanneer een verzoek voor een kandidaat bij de Taskforce binnenkomt, volgt een gesprek met het betreffende bestuur. Aan de hand daarvan wordt een profiel opgesteld en verdere afspraken gemaakt. Vervolgens gaat de Taskforce op zoek naar een of meerdere kandidaten en draagt deze voor. Vacatures die door het bestuur zelf zijn aangemeld bij de Taskforce, hebben het vaakst tot een daadwerkelijke match geleid.

Mailing wethouders G20

In januari 2009 hebben de wethouders onderwijs van de G20 een brief van de Taskforce ontvangen met het verzoek om het onderwerp diversiteit te agenderen voor het overleg met schoolbesturen in hun gemeente. Alle wethouders zijn vervolgens nagebeld. In een aantal gemeentes is het onderwerp besproken en/of is aanvullende informatie opgevraagd, welke onder de schoolbesturen is verspreid. In Den Haag was de brief voor de wethouder aanleiding om zijn medewerking te verlenen aan de organisatie van een regionale bijeenkomst van de Taskforce later in het jaar.

Belronde grote besturen

Vanuit de overweging dat de meerwaarde van bestuursleden met een dubbele culturele achtergrond evident is voor scholen met een relatief hoog percentage (meer dan 20%) allochtone leerlingen, zijn 75 grote besturen telefonisch benaderd door een van de Taskforce-leden om contact te leggen, uitleg te geven over het werk van de Taskforce en onder de aandacht te brengen dat vacatures bij de Taskforce kunnen worden gemeld en dat de Taskforce vervolgens kan zorgen voor een match met een geschikte kandidaat.

Vacatures uit dagbladen

Wanneer er een vacature verschijnt in een dagblad, neemt de Taskforce contact op met het betreffende bestuur en verkent wat de mogelijkheden zijn om kandidaten voor te dragen. In totaal zijn zo 28 vacatures opgespoord. De reacties van besturen zijn zeer wisselend. De ervaring leert dat besturen die een vacature in een landelijk dagblad plaatsen er in feite al voor hebben gekozen om biculturaliteit geen rol te laten spelen. Ook was het bestuur van mening dat in de door hen uitgezette procedure geen ruimte voor de Taskforce was om een match te realiseren.

Soms is het wel mogelijk dat kandidaten van de Taskforce meedoen in de reguliere procedure, maar dit heeft niet tot een plaatsing geleid. Bij een aantal besturen heeft het wel een gesprek opgeleverd en soms de afspraak dat een volgende vacature bij de Taskforce wordt uitgezet. In die zin leidden de inspanningen van de Taskforce tot meer besef van het belang van diversiteit bij de betrokken schoolbesturen.

2.4 Werven van kandidaten

Bij het werven van kandidaten stond voor de Taskforce maatwerk voorop. Er is bewust voor gekozen om niet zelf een groot kandidatenbestand aan te leggen, maar om te werken met een beperkt bestand van beschikbare kandidaten die bij de Taskforce bekend zijn, en daarnaast per vacature gericht te zoeken in eigen netwerken en daarbuiten. Bij specifieke profielen hield de Taskforce de mogelijkheid open een extern bureau in te schakelen, maar hiervan is uiteindelijk geen gebruik gemaakt. Dit omdat er hoge kosten aan verbonden zijn, terwijl besturen over het algemeen niet bereid zijn een plaats voor een biculturele kandidaat te reserveren.

Kandidatenbestand

De nadruk heeft in het najaar van 2008 gelegen op het opbouwen van een goed bestand van kandidaten. Alle CV's uit het bestand van Eutonos zijn beoordeeld door de Taskforce. Vervolgens zijn gesprekken gevoerd met veelbelovende kandidaten. De gedachte daarbij was dat het van belang is dat de leden van de Taskforce persoonlijk kennismaken met de kandidaten, om zo de matching te vergemakkelijken. Bij kandidaten die zich zelf hebben gemeld, werd dezelfde procedure gevolgd, te weten een beoordeling van het CV en een gesprek met een Taskforce-lid.

Workshops potentiële kandidaten

Uit overwegingen van tijdsefficiëntie heeft de Taskforce er in 2009 voor gekozen in plaats van persoonlijke gesprekken met kandidaten, workshops te organiseren voor kandidaten van wie het CV positief is beoordeeld. Persoonlijke kennismaking tussen kandidaten en de leden van de Taskforce staat in deze workshop voorop. In 2009 is tweemaal een workshop georganiseerd. In totaal hebben 10 kandidaten de workshops gevolgd.

Samenwerking Platform Allochtone Ouders in het Onderwijs (PAOO)

In 2008 is overlegd met het Platform Allochtone Ouders in het Onderwijs dat is opgericht door FORUM. Het betrof in eerste instantie een verkennend overleg waarin is afgetast op welke manier de Taskforce Diversiteit Schoolbesturen en het PAOO elkaar kunnen versterken. Tijdens het overleg is afgesproken elkaar op de hoogte te houden van activiteiten. Daarnaast is afgesproken dat het PAOO een rol zal spelen in het verspreiden van de folders van de Taskforce. Er is tevens overleg gevoerd met dhr. Zeki Arslan, coördinator onderwijs van FORUM en ambassadeur gemengde scholen.

Bijeenkomst Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren

Op 28 januari 2010 heeft de Taskforce op verzoek van het Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren een bijdrage geleverd aan een netwerkbijeenkomst waarin het belang van maatschappelijke bestuursfuncties centraal stond.

2.5 Matching van vacatures en kandidaten en begeleiding van geplaatste kandidaten

Per vacature wordt bekeken wat de beste aanpak voor een geslaagde match is en worden afspraken met het betreffende bestuur gemaakt. Om een plaatsing succesvol te laten verlopen, biedt de Taskforce een traject op maat aan. Coaching, een mentorschap of scholing behoren tot de mogelijkheden.

Op maat trajecten

De op maat aanpak die bij de matching hoort, betekent een intensieve procedure waarin per vacature diverse gesprekken met het bestuur en mogelijke kandidaten worden gevoerd. Wanneer een vacature wordt gemeld, gaan – na een eerste telefonische consultatie – leden van de Taskforce in gesprek met het betreffende bestuur. Op deze manier ontstaat een goed beeld van de behoeftes van het bestuur en de gewenste kandidaat. Daarnaast is het gesprek ook bedoeld om afspraken te maken over het te volgen traject. Belangrijk onderwerp van gesprek is de motivatie van het bestuur voor een biculturele kandidaat. Op basis van dit gesprek wordt besloten of een succesvolle wervingsprocedure mogelijk is en als dat het geval is, wordt deze in gang gezet. Onderdelen daarvan waren de werving en selectie van kandidaten, de voordracht aan het betreffende bestuur en een afrondend gesprek.

Bestuursschool, snuffelstage

De Taskforce heeft een extern bureau (VOS/ABB) de opdracht gegeven een opleidingstraject te ontwikkelen voor kandidaten die geplaatst zijn en behoefte hebben aan training. Voor deze training is tevens een aantal talentvolle potentiële kandidaten uitgenodigd. Het trainingsprogramma omvatte vijf avonden waarin diverse onderwerpen aan de orde kwamen. Geplaatste kandidaten zijn gevraagd om eigen casussen in te brengen. In totaal hebben 11 kandidaten een training gevolgd. Een kandidaat die een ‘snuffelstage’ wilde, is gekoppeld aan een ervaren bestuurder.

Aantal vacatures en matches

De Taskforce heeft zoveel mogelijk bestuursvacatures opgespoord. Daarvoor zijn verschillende wegen bewandeld: via persoonlijke contacten van de Taskforce leden, naar aanleiding van advertenties in landelijke dagbladen, op initiatief van de besturen die een bestuurder zochten en via eerder geplaatste bestuurders. In totaal zijn er 46 vacatures opgespoord. Voor 18 vacatures gold dat de besturen toestemden in exclusieve matching. Op het moment van schrijven van dit verslag (mei 2010) is voor 8 vacatures een geslaagde match tot stand gebracht, in 10 gevallen is er geen match ontstaan. Een aantal procedures loopt nog ten tijde van het schrijven van dit verslag.

Typering vacatures en procedures

De wijze waarop vacatures zijn opgespoord en de procedures zijn uitgevoerd kunnen van invloed zijn op het al dan niet succesvol verlopen van een match. In deze paragraaf wordt daar nader op ingegaan.

In tabel 1 wordt het aantal vacatures dat de Taskforce heeft opgespoord vermeld, de wijze waarop ze zijn opgespoord en of dat tot een geslaagde match heeft geleid.

tabel.1 Wijze van opsporen van vacatures, geslaagde matches

	<i>aantal</i>	<i>waarvan geslaagde matches</i>
via persoonlijke contacten (diner, wethouders, overig)	11	2
n.a.v. advertentie in landelijk dagblad	24	1
op initiatief van besturen	7	3
via eerder geplaatste bestuurders	4	2
totaal aantal opgespoorde vacatures	46	8

Uit tabel 1 blijkt dat het opsporen van vacatures in landelijke dagbladen vrijwel nooit een succesvolle match oplevert.

In tabel 2 wordt de sollicitatieprocedures die voor de vacatures is gevolgd onder de loep genomen.

tabel 2. Typering sollicitatieprocedure, geslaagde en niet-geslaagde matches

	<i>geslaagde match</i>	<i>geen match</i>	<i>totaal</i>
exclusieve sollicitatieprocedure	7	11	18
via reguliere sollicitatieprocedure	2	26	28
totaal aantal sollicitatieprocedures	8	38	46

Vooral exclusieve procedures, waarbij schoolbesturen alleen kandidaten betrekken die via de Taskforce worden aangeleverd, leiden tot een succesvolle match, zo blijkt. Wanneer kandidaten meedraaien in een reguliere sollicitatieprocedure dan leidt dit zelden tot een match.

2.6 Diversiteit in de code goed onderwijsbestuur

De ontwikkeling van het wetsvoorstel over good governance in het onderwijs is door de Taskforce gevolgd, evenals de ontwikkelingen op dit gebied bij de brancheorganisaties en koepels van besturen. De Taskforce heeft een conceptparagraaf over diversiteit geformuleerd, welke schoolbesturen kunnen opnemen in de code goed onderwijsbestuur. De tekst voor deze paragraaf is als bijlage toegevoegd bij dit verslag.

3. Bevindingen Taskforce

3.1 Aanpak en strategie

Terugkijkend op de afgelopen periode en in aanmerking nemend dat het thema diversiteit in schoolbesturen over het algemeen niet een hoge prioriteit heeft, constateert de Taskforce dat het een goede beslissing was om de aandacht ten volle te richten op gemeenten en schoolbesturen. Ook de keuze voor vooral face to face contact met schoolbesturen is een juiste. Een papieren mailing werkt niet, daarvan is de Taskforce overtuigd.

De Taskforce heeft ervoor gekozen om vooral te werken aan de bewustwording van schoolbesturen voor het thema diversiteit in besturen door daadwerkelijk een rol in de matching van vraag en aanbod te spelen. Dat bleek een taai proces, zeer arbeidsintensief, maar het bood wel een goed inzicht in de dagelijkse beleidsprocessen.

Ook de aanpak met rondetafel-bijeenkomsten, workshops en regionale bijeenkomsten is in principe een goede werkwijze, zij het dat de belangstelling van schoolbesturen voor deelname achterbleef.

Beleidsmatig is er een intrinsieke spanning in de opdracht van de Taskforce: het doel is iemand plaatsen met een biculturele achtergrond, terwijl het anderzijds niet uitsluitend moet gaan om het bicultureel zijn. Het gaat vooral om het leveren van kwalitatief goede kandidaten, waarbij een dubbele culturele bagage één van de gewenste kwaliteiten is.

De voorganger van de Taskforce, het project Eutonos, was vooral gericht op besturen in de grote steden in de Randstad, de Taskforce heeft ervoor gekozen om de doelgroep te verbreden tot de G20. Tegelijkertijd heeft de Taskforce ervoor gekozen om werkendeweg ervaring op te doen met de matching van vacatures en kandidaten. Terugkijkend is dat voor die nieuwe doelgroep, middelgrote gemeentes, misschien een stap te ver geweest.

De extra aandacht voor diversiteit in schoolbesturen door middel van een Taskforce biedt inzicht, maar er is nog een lange weg te gaan.

3.2 Thema geen prioriteit

Het thema 'diversiteit in schoolbesturen' heeft over de gehele linie weinig prioriteit, zo is de Taskforce gebleken. In de meeste schoolbesturen krijgt het thema niet vanzelfsprekend aandacht. Voor een deel heeft dit te maken met de onbekendheid van schoolbesturen met geschikte kandidaten met een biculturele achtergrond. Over het algemeen echter heeft het thema gewoon geen prioriteit, zeker niet bij besturen buiten de grote steden in de Randstad. Besturen die aangeven de beste kandidaat te willen, wegen biculturaliteit over het algemeen niet of nauwelijks mee als kwaliteit.

Voor besturen die biculturaliteit een belangrijk aspect vinden, is de Taskforce een goed hulpmiddel gebleken.

De Taskforce heeft veel energie gestoken in het op de agenda zetten van het thema bij schoolbesturen. Door de activiteiten van de Taskforce is iets in gang gezet, 'een steentje in de vijver', maar het is een zaak van lange adem, zoveel is zeker.

Ook bij relevante andere actoren -brancheorganisaties, koepelorganisaties, politiek en gemeenten- heeft het thema weinig prioriteit. Gemeentes vinden bovendien dat het de besturen zijn die erover gaan, niet zij. Een en ander betekent dat de Taskforce vanuit andere organisaties weinig steun heeft ondervonden.

De Taskforce ondersteunt het beleid van het ministerie op het punt van diversiteit van schoolbesturen. Dan moet het departement het belang ervan ook uitdragen. Dat is te weinig gebeurd. De resultaten op het beleidsterrein taal/rekenen tonen aan dat het departement er desgewenst wel in slaagt om zaken binnen korte tijd op de agenda te krijgen.

3.3 Kandidaten

De Taskforce heeft ervoor gekozen om niet zelf een uitgebreid bestand van kandidaten aan te leggen, maar per vacature in eigen netwerken te zoeken naar geschikte kandidaten. De Taskforce heeft kunnen constateren dat er voldoende aanbod is van kwalitatief hoogwaardige kandidaten met een biculturele achtergrond.

Kandidaten geven aan geen behoefte te hebben aan netwerkbijeenkomsten specifiek voor de doelgroep biculturele (aspirant) bestuursleden. Themabijeenkomsten waar zowel bestuurders als (potentiële) kandidaten aan deelnemen, worden door de kandidaten gewaardeerd.

3.4 Vacatures

Doordat het thema bij de besturen geen prioriteit heeft, is ook het aanbod aan vacatures bij de Taskforce gering. Bovendien zijn besturen overwegend niet bereid om (minimaal) één bestuursplaats te reserveren voor kandidaten met een biculturele achtergrond. Gebleken is dat biculturele kandidaten die meedingen in een gewone procedure, daar vrijwel nooit doorheen kwamen. De Taskforce wil daarom graag exclusiviteit bij besturen bedingen, ook om een extern bureau voor de matching in te kunnen schakelen. Wanneer er geen exclusiviteit geboden wordt, zijn de kosten daarvan te hoog.

Gebleken is verder dat het het beste werkt wanneer de Taskforce in een vroeg stadium betrokken wordt bij een vacature. Maar het tijdig opsporen van vacatures is lastig. Wanneer een vacature in een dagblad verschijnt, kan de Taskforce in de regel nog maar weinig betekenen. Tegelijkertijd weten de besturen de Taskforce nog te weinig te vinden.

Een probleem bij het beïnvloeden van bestuursleden is dat deze niet gemakkelijk te bereiken zijn. Er is geen register van bestuursleden. Post en telefoon van de Taskforce komt in de meeste gevallen terecht op het bestuursbureau of school.

Besturen stellen bij de werving van kandidaten vaak zeer gedetailleerde profielen op, met hele specifieke vereisten. Het vinden van een biculturele kandidaat die aan alle criteria voldoet, was lang niet altijd mogelijk. Daarnaast is een paar keer een vacature bij de Taskforce belegd, die bij het bestuur in kwestie al moeilijk vervulbaar was gebleken.

Het wetsvoorstel goed onderwijsbestuur zal schoolbesturen nopen tot andere werkwijzen. Tegelijkertijd zijn er ook fusieprocessen gaande, waarbij opgeschaald zal worden naar een raad van toezichtmodel. Dat zal leiden tot vacatures, met specifieke expertiseprofielen. Opname van het thema diversiteit in de code voor goed onderwijsbestuur is een goed initiatief. Daardoor kunnen de verantwoordelijke besturen de discussie over diversiteit niet meer ontlopen.

Doordat de wet en code nog niet zijn geïmplementeerd, is het nog te vroeg om de gevolgen ervan voor diversiteit in de praktijk te kunnen vaststellen.

3.4 Werving- en selectietraject

Procedures kunnen een uitsluitende werking hebben. Meestal zit er een behoorlijke tijdsspanne tussen het nadenken over en verschijnen van een vacature, het werving- en selectietraject en de officiële benoeming. Besturen vergaderen vaak slechts enkele malen per jaar. Voor de Taskforce is dit lastig, voor kandidaten ontmoedigend. Een kandidaat spreekt met een bestuur en hoort vervolgens drie maanden niets. De gedachte 'Ik word niet serieus genomen', ligt dan voor de hand. Soms trekken kandidaten zich in een laat stadium terug.

4. Aanbevelingen

De Taskforce komt op basis van de ervaringen tot een aantal aanbevelingen, die betrekking hebben op respectievelijk het benadrukken van de urgentie en de rol van overheid, het bevorderen van de voortgang en het beschikbaar stellen van instrumenten.

Benadrukken urgentie, rol van de overheid

Het bevorderen van divers samengestelde schoolbesturen dient ook de komende jaren aandacht te krijgen. De nadruk dient minder op matching van kandidaten en vacatures en meer op bewustmaking van schoolbesturen te liggen.

Wanneer het het departement ernst is met het bevorderen van diversiteit bij schoolbesturen dan moet dat door het departement ook worden uitgedragen en ondersteund.

Voortgang

Datgene wat in de afgelopen jaren bereikt is op het terrein van diversiteit van schoolbesturen moet worden geborgd en voortgezet. In dat kader is het relevant om te beschikken over up-to-date gegevens betreffende diversiteit in schoolbesturen. Het is aan te bevelen om het onderzoek naar de samenstelling van schoolbesturen in 2011 te herhalen.

Het is van belang dat er mensen zijn met hart voor de zaak die zich inzetten voor het vergroten van de awareness. Een Taskforce is een goed instrument om dit te bewerkstelligen. Aanbevolen wordt om het mogelijk te maken dat de werkzaamheden van de Taskforce Diversiteit schoolbesturen voortgezet kan worden.

Instrumentarium

Om het onderwijsveld in staat te stellen om diversiteit in schoolbesturen te vergroten wordt aanbevolen om de volgende instrumenten te ontwikkelen of beschikbaar te stellen:

- een professionele database met kandidaten, zodat op regio en expertise kan worden geselecteerd.
- Twee maal per jaar een bijeenkomst voor schoolbestuurders en potentiële kandidaten met een biculturele achtergrond, zodat men elkaar in een informele situatie kan leren kennen.
- Handreikingen en een training voor werving en selectie voor besturen die culturele diversiteit nastreven. Dit op basis van onderzoek naar de wijze waarop het aspect culturele diversiteit bij wervings- en selectieprocedures werkt.

Bijlage

Code goed bestuur