

Vorbereiding rondetafelgesprek lerarentekort – 29 september 2021 17.00 tot 19.30 uur

Blok 1: Delegatie wethouders G4 en Almere, koepelorganisaties (17.00 – 18.15 uur)

Blok 2: Bestuurders uit het veld /wetenschapper(s) (18.30 – 19.30 uur)

Nb. Inbreng kan ook worden gemaïld aan cie.ocw@tweedekamer.nl, liefst vóór 24 september a.s. Sprekers kunnen hun inbreng ook meenemen naar het gesprek, bij voorkeur in tienvoud, waar deze dan aan de Kamerleden zal worden uitgereikt. Inbreng komt niet alleen ter beschikking van de leden, maar wordt ook openbaar gemaakt via de Tweede Kamerwebsite. Bezwaar hiertegen kan bekend gemaakt worden bij inzending inbreng.

Aanleiding

De leden van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van de Tweede Kamer hebben besloten om, naar aanleiding van de oproep van de G4 en Almere, een rondetafelgesprek te organiseren over het lerarentekort. Met dit rondetafelgesprek willen de Kamerleden hun kennis op dit gebied verbreden en hun inzicht verdiepen.

Toelichting

Het lerarentekort vormt al meerdere jaren een grote maatschappelijke uitdaging. Zelfs na alle inzet van het kabinet hebben scholen nog niet voldoende leerkrachten voor alle klassen en neemt het tekort zelfs toe. Volgens ramingen stijgt het tekort aan leraren en schoolleiders in enkel het PO al van 2.322 fulltime leraren en directeuren in 2019 tot een tekort van ruim 4.000 in 2023/2024. Als we niet opletten kan dit zelfs oplopen tot een tekort van bijna 11.000 fulltime banen in 2027.

Het probleem speelt vooral in grote steden, en dan met name in de achterstandswijken. Minister Slob heeft aparte afspraken gemaakt met de G4, en scholen met veel achterstandsléerlingen krijgen extra geld vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Toch vrezen sommige scholen een gedwongen sluiting vanwege het tekort aan leerkrachten. Aanleiding voor de G4 en Almere om een oproep te doen aan de Kamer en het kabinet om in actie te komen.

In het rondetafelgesprek willen de Kamerleden dieper inzicht verkrijgen in de stand van zaken van, en mogelijke oplossingen voor het lerarentekort. Hierbij willen ze ingaan op welke maatregelen al zijn genomen en de effectiviteit hiervan. Van daaruit hopen ze een beter beeld te krijgen van wat er nodig is, in zowel de eigen gemeente als landelijk, om het lerarentekort op te lossen. Daarnaast plaatsen ze graag het Nederlandse lerarentekort in internationaal perspectief, om te zien wat en hoe het beter kan in Nederland. Tijdens het gesprek kunnen onder andere de volgende vragen aan bod komen:

1. Hoe heeft het lerarentekort zich ontwikkeld in de afgelopen jaren? Wat zijn de verwachtingen voor de toekomst?

- Utrecht Stad heeft door bureau It's Public onderzoek laten doen naar het kwantitatief en kwalitatief lerarentekort in de afgelopen jaren. In 2020 is het tekort in het PO 3.3% en in het VO 2.9%. In het MBO zien we een toenemende vacaturedruk van 15%, verspreid over alle vakken. De vacaturedruk in het Utrechtse onderwijs is al jaren hoog. Om te anticiperen op de verwachte tekorten hebben schoolbesturen vanaf 2017 preventief geïnvesteerd in bovenformatieve inzet op scholen en in invalpools. Die invalpools zijn nu (2021) leeg.
- Bij de start van dit schooljaar (augustus 2021) was er in het Utrechtse PO naar schatting meer dan 45 fte aan leerkracht-, directie- en ondersteunersformatie onvervuld. Dit betekent dat bijna de helft van de Utrechtse PO scholen het schooljaar moest starten zonder volledige bezetting.
- Besmettingen en quarantaine onder leerlingen en personeel komen daar bovenop. Dat is ook in het VO en MBO aan de orde van de dag. De eerste weken van het schooljaar moesten hele klassen in het PO weer naar huis, met alle gevolgen van dien (online-onderwijs, impact op de thuissituatie, impact op het personeel). Nog steeds zijn er veel scholen met één of meerdere groepen in quarantaine en hebben meerdere kinderen en personeelsleden corona. We merken dat zowel directeurs als personeelsleden gespannen en moe zijn.
- Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) heeft vlak voor de vakantie geleid tot een enorme groei in de vraag naar onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel. Er zijn dus onvoldoende handen om ook het NPO van de grond te tillen. De druk ontstaat ook in de jeugdketen en in de kinderopvang. Er is sprake van een breed personeelstekort dat in alle lagen en leeftijdsfasen doorwerkt. In de stad onderzoeken we wat de omvang van dit brede vraagstuk is en hoe we hier, voor zover dat in onze invloedssfeer ligt, grip op kunnen krijgen.
- Gezien de laatste ontwikkelingen is de verwachting dat het personeelstekort alleen maar verder toeneemt. Dat is een directe bedreiging voor de kwaliteit van onderwijs, een ononderbroken onderwijs- en ontwikkelingslijn en kansgelijkheid voor kinderen, jongeren en studenten en uiteraard ook voor het zittende personeel. De tekorten in de kinderopvang bedreigen bovendien de arbeidsdeelname van ouders. Onze samenleving en onze economie staan onder druk.

2. Wat is nodig om het lerarentekort in de stad/ gemeente op te lossen? En wat is er in algemene zin nodig (landelijk)?

LANDELIJK

1. Langetermijnvisie op arbeidsmarktbeleid

Als we in Nederland serieus werk willen maken van een leven lang leren en iets willen doen aan de grote personeelstekorten in sommige beroepsgroepen, dan is een paradigmaverandering nodig (Merel van Vroonhoven).

De G4 en Almere hebben in mei 2020 een [actieplan](#) in dezelfde lijn gepresenteerd. We moeten gezamenlijk bepalen waar die verandering of vernieuwing in gevonden moet worden, in samenspel tussen werkgevers, werknemers, de overheid en andere sleutelspelers. Zie de werking van arbeidsmarktregio's of de regionale mobiliteitsteams.

Vanuit Utrecht vragen wij om een consistente en langjarige lijn in arbeidsmarktbeleid. Dat is onmisbaar voor een duurzame aanpak. En breder leren van wat werkt! Niet alleen binnen het onderwijs, maar vooral ook in andere domeinen en beroepsgroepen. De rijksoverheid kan hierin een platformfunctie vervullen.

2. Integraal en complementair beleid

Er is onvoldoende verbinding tussen landelijk beleid en de aanpak in de steden en de regio's voor wat betreft de personeelstekorten. Het landelijke beleid wordt smal en sectoraal ingezet met daarbinnen veel nadruk op PO. Voor de korte termijn is dat begrijpelijk, want de tekorten zijn daar groot. Maar de tekorten van nu hebben weerslag op alle domeinen en sectoren. Met een sectorale kortetermijn aanpak in combinatie met gefragmenteerde, tijdelijke geldstromen kunnen we deze crisis niet bezweren. Bovendien laat een arbeidsmarktzaakstuk zich niet geografisch begrenzen. Sterker nog, een onderscheid tussen grote steden en regio's leidt, in elk geval in Utrecht, tot onbedoelde en ongewenste mobiliteit. Dat is een directe bedreiging voor het dekkend netwerk van onderwijsvoorzieningen. Er is dus dringend behoefte aan verbreding en verdieping van de aanpak: van 0 tot 23, in onderwijs, opvang en de jeugdketen, in stad en regio.

Voorbeelden van ongewenste effecten van de huidige aanpak

Grote stad heeft extra middelen voor inzet interventies lerarentekort en uitbetalen van bonussen. Schoolbesturen in de regio met een uitdagende leerlingpopulatie vallen buiten de regeling. Gevolg is dat leraren uit de regio liever naar de stad willen. Gunstig voor de stad wellicht, maar een duurzame oplossing in het belang van onze jongeren en ons personeel?

Lerarenopleidingen zoeken massaal ook docenten. 90% van de reacties komen van leraren van de scholen zelf uit de regio. Hoe gaan we daar mee om?

De NPO middelen worden deels ingezet op onderwijsassistenten en pedagogisch medewerkers stappen daarom in groten getale over vanuit de kinderopvang naar onderwijs. Het bestaande tekort in de kinderopvang loopt daardoor snel op met als gevolg dat opvang en voorschoolse educatie niet gerealiseerd worden.

3. Integrale budgetten

Een vraagstuk van een dergelijke omvang is niet gebaat bij incidenteel geld met een smalle oormerking. Om deze maatschappelijke crisis samen het hoofd te bieden, moet integraal beleid ook worden gevolgd door integrale budgetten. Alleen dan kan lokaal en regionaal worden gedaan wat nodig is en kunnen ongewenste gevolgen van de huidige wijze van uitkeren worden voorkomen of verzacht.

4. Bestuurlijk partnerschap en intensieve samenwerking

Samenwerking is nodig. Het vraagstuk ligt niet alleen in handen van OCW, de sectororganisaties, de schoolbesturen en de scholen, maar ook in die van de rijksoverheid, regio's en gemeenten, van opleidingen en bedrijfsleven. Met sectorale samenwerking vinden we geen duurzame oplossingen, het gaat om stevig bestuurlijk partnerschap op alle niveaus en door sectoren heen.

5. Een faciliterend stelsel

- Permanent dichten van de salariskloof tussen het primair- en voortgezet onderwijs; de 500 miljoen voor salarisverbetering van leraren in het PO gaat hier mogelijk in helpen.
- Blijven inzetten op en goed faciliteren van meer zij-instroom;
- Structureel verlichten van werkdruk van de leraren door een betere balans aan te brengen in de onderwijs- en voorbereidingstijd.
- Meer ruimte om flexibeler om te gaan met de verplichte onderwijstijd en ruimte om af te wijken van het wettelijk toegestane aantal vierdaagse schoolweken

- Meer ruimte en flexibiliteit in het bevoegdheidstelsel voor de inzet van medewerkers over en weer in de kinderopvang, het primair, voortgezet en speciaal onderwijs. Al dan niet tijdelijk een accent op bekwaam ipv bevoegd, te realiseren in de samenwerking Samen Opleiden tussen scholen en opleidingen.
- Meer ruimte voor een inrichting van flexibele, modulair opgebouwde en op professionele ontwikkeling gerichte lerarenopleidingen die aansluiten bij het nieuwe bevoegdheidstelsel zoals geschetst in het rapport van de Onderwijsraad.

DE UTRECHTSE AANPAK

- A. Gerichte arbeidsmarktstrategie om mensen aan te trekken en te behouden voor het onderwijs. Met loopbaanontwikkeling (school naar werk, werk naar werk), versterken van het imago, aanbieden van werkgaranties voor studenten, langer werken en een leven lang ontwikkelen. Hoe creëren we hier blijvend tijd en ruimte voor? Een langetermijnvisie op rijksniveau is nodig!
- B. Een stevige opleidingsinfrastructuur
 - duurzame groei van de instroom in de opleidingen;
 - terugdringen van de uitval in de opleidingen door het voeren van exitgesprekken, onderzoek, verbeterinterventies, intensieve en flexibele begeleiding van studenten en startende leraren, intervisie en contact;
 - investeren in een andere organisatie van het onderwijs en van de opleidingsinfrastructuur door het versterken van de samenwerking tussen opleidingen en scholen, de vraag van scholen meer centraal te stellen, slimmer op te leiden en door het verbinden en versterken van opleidingsscholen.
 - investeren in nieuwe opleidingsarrangementen, uitgaan van wat wel kan en nieuwe opleidingen mogelijk maken.
- C. Investeren in randvoorwaarden voor een aantrekkelijke woon- en werkstad (duurzame mobiliteit, betaalbare huisvesting); dit is voor de grote steden een enorme uitdaging.

3. Welke maatregelen zijn er al genomen in uw gemeente / landelijk en waren ze effectief? Zo ja, welk effect hebben zij gehad?

De Utrechtse aanpak staat beschreven onder punt 2. Een greep uit de opbrengsten:

- Schooljaar 2020-2021: 42 zij-instromers, waarvan 11 in het voortraject (oriëntatietraject)
- Verwachting 2021-2022: de 3 grote schoolbesturen hebben bij de start van het schooljaar al 32 zij-instromers benoemd. Verwachting is dat we dit schooljaar het aantal van 45 binnen de zij-instroomregeling gaan halen. Dat is dus 100% realisatie.
- september 2021: start training voor schoolopleiders gericht op het coachen en begeleiden van zij-instromers. Coproductie van beide pabo's.
- Na herfstvakantie 2021: start van de tweede groep potentiële zij-instromers in het 'programma oriëntatie en vliegende start'. Ook een coproductie van beide pabo's.
- Onderwerpen t.a.v. zij-instroom die we dit schooljaar gaan oppakken: 1) het matchingstraject, 2) onderzoeken van de mogelijkheden van een zij-instroomtraject voor speciaal onderwijs.
- We zijn gestart met de voorbereiding van het ontwerp voor een innovatieve opleiding voor het funderend onderwijs in combinatie met het MBO;
- In lerende netwerken van PO, VO en MBO werken schoolbesturen integraal samen, met elkaar en met de gemeente en het bedrijfsleven.
- Het convenant is opgesteld in een periode waarin de ernst van corona nog niet te overzien was. Sindsdien zijn diverse andere tijdelijke subsidiestromen ontstaan (zomerprogramma's, extra handen voor de klas). In de huidige context zien we een sterke toename van de

werkgelegenheid in de onderwijs- en jeugdsector. Een herziening van het convenant is nodig om goed te blijven aansluiten bij wat nodig is.

Wat werkt niet?:

- Kleine scholen opheffen: Utrecht heeft geen ruimte om kinderen op bestaande scholen op te vangen en waar dat wel kan, moeten er nog steeds leraren voor deze klassen; je kunt zoveel kinderen niet “toevoegen” aan bestaande groepen;
- Deeltijdspercentage verhogen vindt geen weerklank bij personeel

Wat is een extra bedreiging?

- Toename van kleine scholen door de werking van de nieuwe wet scholenstichting.

4. Wat is de internationale/Europese tendens? Wat zijn de best practices en wat kunnen wij hiervan leren?

[Wat kunnen we echt leren van het Fins onderwijs \(bis\)? | DUURZAAM ONDERWIJS](#)

De school mag niet stilstaan: Net als andere onderzoekers hebben Sahlberg en Schleicher vastgesteld dat Finland in de meest recente PISA-peilingen een aantal plaatsen achteruitging. Daar zijn wellicht verschillende redenen voor aan te wijzen: veel landen hebben ondertussen aan hun onderwijs gesleuteld, vaak geïnspireerd door Finse praktijken, en zouden op die manier de Finnen kunnen hebben ingehaald. Sahlberg waarschuwt de Finnen ook voor zelfgenoegzaamheid: de schitterende resultaten aan het begin van deze eeuw hebben er misschien voor gezorgd dat het Finse onderwijs wat is stilgevallen en zich niet meer verder optimaliseert. Op dat vlak moet actie ondernomen worden: stilstand is achteruitgang, zeker in tijden waarin de maatschappij zo sterk en zo snel verandert. Om het met Schleicher te zeggen: *“the real obstacle to education reform is not conservative followers, but conservative leaders”* (p. 275). De sterkste onderwijssystemen zijn niet degene die krampachtig vasthouden aan de structuren en praktijken van het verleden en elke vernieuwing als een bedreiging van onderwijskwaliteit zien, maar de onderwijssystemen die zich sterk bewust zijn van het feit dat het onderwijs maar zo goed is als de mate waarin het de hedendaagse jeugd voorbereidt op de wereld van vandaag en morgen, en waarin het een goede balans vindt tussen het borgen van wat goed werkt en het vernieuwen van wat nodig is.