
Noodplan Lerarentekort



Zelfevaluatie noodplan G5 Amsterdam

Aan: Ministerie van OCW

Van: Stuurgroep noodplan lerarentekort Amsterdam

Tijdsspanne: schooljaar 2022 – 2023

Datum: 18 januari 2023

Versie 1.0

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Organisatie.....	4
Amsterdamse lerarenagenda en Stuurgroep Amsterdamse Onderwijsregio	4
Huidige stand van zaken.....	4
Probleemanalyse	5
Reflectie op het schoolleiderstekort.....	5
Ontwikkelingen in de aantallen onderwijzend personeel en leerlingen.....	6
Actielijnen en maatregelen	7
Resultaten schooljaar 2022 – 2023	8
Maatregel A: een aanvullende toelage op het salaris voor leraren	8
Maatregel B behoud van personeel door versterking goed werkgeverschap en loopbaanperspectieven	8
Maatregel C: Solidariteitsafspraken tussen schoolbesturen en scholen, om tekorten beter te spreiden	9
Maatregel D: Verbeteren van de intake en begeleiding van zij-instromers en verzorgen van informatiebijeenkomsten en voortrajecten	10
Maatregel E: Impuls geven aan de wervingscampagne Amsterdam ‘liever voor de klas’	11
Maatregel F: Organiseren van modulair opleidingsaanbod in drie stadsdelen	13
Maatregel G: Bijdragen aan een aantrekkelijker en bereikbaar Amsterdam	13
Maatregel H: Het ondersteunen van de matching tussen de vraag van scholen en het aanbod externe professionals	14
Overall reflectie	15
Doelmatige besteding.....	15
Autonome versus sturende aanpak	16
Samenwerking en solidariteit	16
Bijlagen.....	17
Bijlage 1. Monitor	18
Bijlage 2. Cijfermatige ontwikkelingen lerarentekort	24

Inleiding

In deze zelfevaluatie kijken wij naar de voortgang op het programma van het noodplan lerarentekort, de onderliggende projecten en resultaten en geven een reflectie op de inzet, samenwerking en solidariteit in het schooljaar 2022-2023. De zelfevaluatie maakt onderdeel uit van de verantwoording van de subsidieregeling uitvoering convenanten lerarentekort PO G5, welke op 21 oktober 2020 is beschikt door de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen. Bij deze zelfevaluatie gebruiken we de volgende input:

- De kritische notitie convenant lerarentekort PO Amsterdam 2023 en de input vanuit het gesprek dat gevoerd is op 16 januari met betrokkenen vanuit de schoolbesturen en de gemeente Amsterdam. De kritische notitie is opgesteld op basis van een uitgebreidere selectie gesprekken dan vorig jaar. Niet alleen met de bestuurlijk portefeuillehouders en het programmamanagement, maar ook met de projectleiders van de verschillende projecten die binnen het noodplan vallen.
- De gegevens vanuit het Rapport 'Personeelstekorten primair onderwijs; Peildatum 1 oktober 2023 van Centerdata
- De monitor programma noodplan lerarentekort van december 2023
- De raadsbrief: Actuele cijfers leraren- en schoolleiderstekort primair en voortgezet onderwijs, 15 december 2023; gemeente Amsterdam
- De KPI's die wij binnen het programma hanteren bij de verschillende projecten die onder het noodplan vallen.

Het lerarentekort blijft de komende jaren onverminderd groot. Sinds 2020 werken de Amsterdamse schoolbesturen en de gemeente Amsterdam hiervoor samen aan het Noodplan Lerarentekort. Uit arbeidsmarktonderzoek van Centerdata¹ uit 2018 bleek dat in de periode 2019-2024 de uitstroom (o.a. pensionering) van leraren in het Amsterdamse primair onderwijs veel groter zou zijn dan de instroom. Daarbij is het tekort onevenredig verdeeld over de stad. Het hangt veelal samen met het gewicht van scholen. Daarom is een Noodplan opgesteld met maatregelen om het lerarentekort in het primair onderwijs terug te dringen. We zien terug dat het tekort niet geclusterd is binnen bepaalde schoolbesturen, maar eerder per wijk, omdat er in bepaalde woonwijken meerdere scholen zijn met een hoog schoolgewicht. Daarom is besloten om zo nodig ongelijk te investeren om de kansengelijkheid te bevorderen en een aantal projecten te richten op bepaalde delen van de stad (bijvoorbeeld bij ontwikkeldoor). De complexiteit van sommige scholen speelt mee in het aantrekken van nieuwe leraren.

De afgelopen drie jaar zijn vanuit het Noodplan verschillende projecten uitgevoerd. Zo werken we al drie jaar aan het enthousiasmeren van zij-instromers om in het Amsterdamse onderwijs te werken, we werken aan mogelijkheden om met de inzet van vakdocenten slim om te gaan met de tekorten en we blijven inzetten op ontwikkelmogelijkheden voor leraren. Zonder deze maatregelen zou het lerarentekort nog hoger zijn. Daarom blijven we ons inzetten om het tekort terug te dringen en werken we tegelijkertijd samen met scholen aan de beste manieren om met de tekorten om te gaan.

¹ De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019-2024 Regio Noord-Holland, CentERdata, november 2018

Op basis van de gegevens van Centerdata is in december 2023 is voor de vijfde keer de monitor uitgebracht over de situatie in Amsterdam. Deze is toegevoegd aan de zelfevaluatie in bijlage 1. De cijfermatige onderbouwing die weergegeven is in de kritische zelfevaluatie en die mede heeft gediend als input voor de zelfevaluatie is weergegeven in bijlage 2.

Organisatie

De gemeente Amsterdam en de Amsterdamse schoolbesturen in het primair- en voortgezet onderwijs werken samen met de opleidingsinstituten aan het terugdringen van het lerarentekort.

Voor de maatregelen uit het noodplan is een programmastructuur ingericht. De stuurgroep bestaat uit bestuurders die portefeuillehouder zijn van één of meerdere projecten uit het noodplan. Daarnaast is de gemeente vertegenwoordigd in de stuurgroep in de persoon van de manager van de afdeling onderwijs en één van de twee programmamanagers. De andere programmamanager komt vanuit het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO). De programmamanagers monitoren de projecten en rapporteren over de voortgang aan de stuurgroep. De stuurgroep komt ongeveer 8 keer per jaar bijeen.

Amsterdamse lerarenagenda en Stuurgroep Amsterdamse Onderwijsregio

In juli 2023 heeft de gemeenteraad ingestemd met de [nieuwe Lerarenagenda](#) (2023 – 2027). Hierin hebben de schoolbesturen primair en voortgezet onderwijs, de gemeente en de lerarenopleidingen afspraken gemaakt over wat zij blijven doen en geïntensiveerd gaan doen om samen het lerarentekort in de stad aan te pakken. Door de gemeente Amsterdam wordt er de komende vier jaar €24 miljoen geïnvesteerd om de tekorten tegen te gaan. Daarnaast investeren de schoolbesturen zelf ook in de plannen.

In oktober 2023 is Amsterdam gestart als voorloper voor een onderwijsregio. De Stuurgroep Amsterdamse Onderwijsregio (voorheen Taskforce) begeleidt de uitvoering van de lerarenagenda. De lerarenagenda is de inhoudelijke onderlegger voor de onderwijsregio. Binnen de onderwijsregio wordt per sector samengewerkt, maar op thema's zijn ook sectoroverstijgende coalities gevormd. Deze worden ingevuld door betrokken professionals uit het Amsterdamse onderwijs en gemeente.

Voor het Noodplan lerarentekort, gefocust op het primair onderwijs, betekent dit dat we de laatste periode van de noodplannen gaan gebruiken om de maatregelen uit het Noodplan lerarentekort in te vlechten in de structuur van de onderwijsregio.

Huidige stand van zaken

De situatie in de grote steden is zorgelijk als het gaat om de tekorten in het onderwijs. Op basis van onderzoek onder 244 primair onderwijs scholen² (97% van het totaal aantal leerlingen) was het Amsterdamse leraren- en schoolleiderstekort in het basisonderwijs op 1 oktober 2023 respectievelijk 18,7% en 28,1% (tabel 1). Het speciaal basisonderwijs kent het grootste lerarentekort: 30,7% en ook in het (voortgezet) speciaal onderwijs is het lerarentekort hoog: 14,8%. Dit jaar was een stijging van 40 scholen te zien in de deelname aan de meting, van 204 vorig jaar naar 244 po-scholen. Dankzij deze respons ontstaat een zeer compleet beeld van de tekorten. Het vraagt ook om een genuanceerde analyse (raadsbrief gemeente Amsterdam).

Naast een percentage is het lerarentekort ook uit te drukken in fte. Zo bestaat het lerarentekort in het primair onderwijs uit 200,5 fte openstaande vacatures en 736,3 fte verborgen tekorten. Verborgen tekorten worden ingevuld door zowel bevoegde als on-, -onder-, - of anders bevoegden,

zonder dat daarvoor een vacature openstaat. Deze verborgen tekorten worden met name ingevuld door het inzetten van onderwijsondersteunend personeel of zij-instromers die extra uren maken^{2 3}.

Probleemanalyse

In Amsterdam zien we nog steeds dat er een hogere uitstroom is van leraren uit de stad ten opzichte van de instroom. Daarbij zien we een trend van de terugloop van het aantal aanmeldingen op de Pabo en daarmee een vermindering in de (toekomstig) gediplomeerden.

Naast de lerarentekorten, zien we ook dat de tekorten zich verbreden naar schoolleiders, intern begeleiders en bijvoorbeeld ook leraren lichamelijke opvoeding.

Andere redenen waarom Amsterdam te maken heeft met een tekort, is de huisvestingsproblematiek in de stad. Door de hoge prijzen is het voor veel leraren niet mogelijk om in de stad te wonen, of te blijven wonen als zij gezinsuitbreiding krijgen.

Een voor Amsterdam (en de andere grote steden) specifieke oorzaak van het lerarentekort is de complexiteit op sommige scholen, wat vaak samenhangt met het gewicht van scholen. Het eventuele potentieel in het oprekken van de werktijdfactor van onderwijzend personeel, staat niet in verhouding tot de tekorten. Dit is voor Amsterdam geen structurele oplossing.

Er is in Amsterdam afgesproken dat er voor het NPO geen leerkrachten worden aangetrokken (dat blijkt ook uit de cijfers). In regio's rondom Amsterdam is dat wel gebeurd, waardoor de 'pullfactor' voor leerkrachten in Amsterdam hoger is geworden. De vacatureruimte die is ontstaan in Amsterdam vanwege het NPO is heel laag (blijkt ook uit peiling van Centerdata) en dat is in lijn met de afspraken die hierover zijn gemaakt.

Door de toenemende vraag naar onderwijs aan vluchtelingen is er steeds meer sprake van een tekort aan NT2-leraren. Een groot deel van die leraren werkt in de nieuwkomers- of schakelklassen. Het percentage Oekraïense kinderen op de totale populatie is heel laag, dus het speelt gelukkig geen grote rol in het lerarentekort.

Reflectie op het schoolleiderstekort

In de kritische notitie staat dat er vrijwel geen schoolleiderstekort is in Amsterdam. Vanuit de bestuurlijke kant wil men dat wel iets relativeren. Tot voor kort was het tekort aan schoolleiders vrijwel geen issue, maar men begint nu wel te merken dat vacatures onder schoolleiders ook een rol speelt of gaat spelen. Er is een tekort aan het ontstaan.

In cijfers was het zo dat de afgelopen jaren alle vacatures voor directeurs in het primair onderwijs vervuld konden worden. Nu ontvangen bestuurders signalen dat het lastig is om echt goede directeurs te werven. Waar een ervaren directeur weggaat, komt een starter terug. Dat is ook zichtbaar in de laatste meting van Centerdata (gegevens 2023). Bestuurders hebben echter wel vraagtekens bij de cijfers uit deze meting. Die laat nu zien dat er een gigantisch tekort is, maar dat is niet het geval. Het zou kunnen dat er op de peildatum erg veel vacatures open stonden. Vermoedelijk rijmen de cijfers voor Amsterdam niet helemaal met de praktijk.

Het schoolleiderstekort kan van invloed zijn op het lerarentekort. Er lijkt een correlatie te zijn tussen kwaliteit van leiderschap op een school en de omvang van het lerarentekort op die school. Goed leiderschap zorgt ervoor dat je de groep beter bij elkaar houdt en leraren kunt aantrekken.

² Hiermee wordt bedoeld dat zij-instromers extra worden ingezet, dus bovenop de 0,4 fte die zij vanuit hun opleiding voor de klas staan.

³ Gegevens Centerdata december 2023

Het komt niet vaak voor dat directeuren vertrekken, dat is dan vooral door pensionering en de verwachting is dat er de komende jaren een aanzienlijk deel met pensioen gaat. Er komt minder respons op vacatures en het blijkt lastig om nieuwe schoolleiders via zij-instroom aan te trekken. Er lijkt ook minder mobiliteit te zijn bij directeuren. Eén van de oorzaken zou bijvoorbeeld vanuit de CAO voort kunnen komen. In het verleden begonnen directeuren vaak op een kleine school met een lagere salarisschaal, en konden op een gegeven moment overstappen naar een grote school met een hogere salarisschaal. Die prikkel is er nu uit doordat de salarisschalen zijn aangepast. Dit is niet onderbouwd met cijfers. Salarissen van leraren zijn ook behoorlijk opgetrokken de afgelopen tijd, salarissen van schoolleiders zijn een beetje achtergebleven. Er is een groot verschil in verantwoordelijkheid, maar dus geen groot verschil in salaris.

Ontwikkelingen in de aantallen onderwijzend personeel en leerlingen

In Amsterdam is het aantal OP in FTE is met -4,9 procent gedaald ten opzichte van voor de convenantsperiode. De daling in het aantal OP in personen is kleiner, namelijk -3,3 procent. De daling vindt vooral plaats bij BAO en (V)SO. In SBAO is een stijging van 4,8 procent te zien in FTE. De gemiddelde aanstellingsomvang is gedaald met 1,7% naar 0,76 fte. We zien wel dat de gemiddelde aanstellingsnorm in Amsterdam hoog is. Een aantal scholen is gestart met het traject 'Het Potentieel Pakken' om te onderzoeken of de werktijdsfactor zou kunnen stijgen door te overleggen over de omstandigheden waaronder medewerkers daartoe bereid zouden zijn.⁴

Het aantal leerlingen in de stad is ook gedaald (-4,1%), maar minder hard dan de daling in FTE OP. Daarbij is de daling van leerlingaantallen niet evenredig verdeeld over de stad. Er zijn krimpgebieden in Amsterdam, maar ook gebieden waar het leerlingaantal is gestegen. Het aantal leerlingen in het BAO is gedaald (-4,8%), in SBAO en (V)SO is het aantal gestegen met respectievelijk 0,7 en 6,6%.

De sterkere daling van het aantal FTE OP dan de daling in aantal leerlingen betekent per saldo een verslechtering van het leerling-leraarratio. Het aantal leerlingen per FTE OP is gestegen van gemiddeld 15,1 naar 15,3. De stijging is in SO/VSO het sterkst (van 4,5 naar 5,4). Dat komt doordat het leerlingaantal in deze onderwijssector is gestegen. In het BAO en SBAO is een daling zichtbaar van het aantal leerlingen per FTE OP (17,5 naar 17,4 en 10,6 naar 10,2).

⁴ Cijfers op basis van DUO, Vereniging Hogescholen en Centerdata. Let op de procentuele ontwikkeling is gegeven van 2019 – 2020 (jaar voorafgaand aan de start van het convenant) t.o.v. 2022 – 2023.

Actielijnen en maatregelen

De vier actielijnen uit het noodplan lerarentekort richten zich op:

- Werving en behoud van leraren
- Omgaan met langdurige tekorten
- Monitoring en lobby
- Wonen, mobiliteit en dienstverlening.

De maatregelen staan beschreven onder de actielijnen in figuur 1. [De infographic](#) van het noodplan lerarentekort.



Figuur 1. Infographic noodplan lerarentekort

Resultaten schooljaar 2022 – 2023

Maatregel A: een aanvullende toelage op het salaris voor leraren

Alle bij het BBO-aangesloten schoolbesturen maken gebruik van deze maatregel. De reikwijdte van de arbeidsmarkttoelage en de Amsterdamse toelage zijn gelijk getrokken en de scholen vanuit Weesp zijn toegevoegd.

Schoolbesturen, met name in de gebieden die het meest onder druk staan, hebben het gevoel dat de toelage werkt. Dat leraren behouden blijven voor de stad. Het is wel lastig om het effect van deze maatregel volledig te isoleren van al het andere dat wordt ingezet om het lerarentekort terug te dringen.

Elk jaar wordt de leerling-leerkracht ratio bekeken op basis van de gegevens van de bevoegde leraren. Hieruit blijkt dat de tekorten het afgelopen jaar in zijn geheel zijn gestegen, maar dat de scheefheid in de verdeling van de tekorten niet groter is geworden. Hieruit trekken wij de voorzichtige conclusie dat leraren vaker zijn gebleven op scholen met relatief veel onderwijsachterstanden.

Vanuit ONA (Onderwijskennis Netwerk Amsterdam) wordt binnen het lerarenlab, onder leiding van Inge de Wolff en Chris van Klaveren, onderzocht wat het effect is van de lerarentoelage. De resultaten zijn nog niet bekend.

Eén van de zaken die speelt bij de toelage is dat deze is bestemd voor bevoegde leraren. Dit was bij de start van het noodplan een bewuste keuze. Hierover wordt wel het gesprek gevoerd, want bepaalde groepen onderwijsprofessionals (zij-instromers of onderwijsondersteunend personeel dat voor de klas staat) krijgt de toelage nu niet en er zijn meningen dat zij ook recht hebben op een toelage. Er is echter geen groter budget beschikbaar. Dus bij uitbreiding van de groep onderwijsprofessionals die aanspraak kunnen maken op de toelage, betekent dit voor iedereen een lagere toelage. Tot nu toe blijft de doelgroep bevoegde leraren.

Maatregel B behoud van personeel door versterking goed werkgeverschap en loopbaanperspectieven

Dit traject loopt voor een aantal delen conform en voor een aantal onderdelen onder verwachting, zoals beschreven in de kritische notitie. Het HR-leernetwerk en de loopbaanperspectieven van schoolleiders lopen goed en zijn ook in het schooljaar 2022 – 2023 gecontinueerd. Behalve het leerarrangement coachen van binnenuit, blijven de andere leerarrangementen en loopbaanpaden achter op de verwachting.

Resultaten leergangen

Ook dit jaar blijkt het bij de ontwikkeltrajecten voor leraren lastig om genoeg deelnemers te werven. Het leerarrangement pedagogisch en didactisch coachen is met genoeg deelnemers gestart en wordt door de leraren gewaardeerd. De overige twee leergangen hadden onvoldoende aanmeldingen om te starten. Onze inschatting is dat het lastiger is om leerkrachten te vinden voor deze ontwikkeltrajecten, omdat een deel wellicht ook via het eigen schoolbestuur wordt aangeboden in de 'academies'. Dit schooljaar wordt expliciet aandacht besteed aan werving, door nadere samenwerking met de HvA en het betrekken van het HR-netwerk om gebruik te kunnen maken van de interne academies van de schoolbesturen. Maar ook de coalitie professionalisering in de

onderwijsregio kan hier een rol in gaan spelen. Door het bundelen van alle betrokkenen op dit vlak bereiken we meer kruisbestuiving.

Coaches kunnen aan de slag binnen de coachingspool van de zij-instroom. Daar zijn nu meer dan 150 coaches geregistreerd. Deze mogelijkheid om met de verworven vaardigheden aan de slag te gaan binnen het project zij-instroom is een mooi voorbeeld van kruisbestuiving van projecten.

Resultaten netwerken

De leernetwerken voor hr-professionals en schoolleiders zijn in het primair onderwijs succesvol: beide netwerken tellen rond de twintig deelnemers waarin de grote schoolbesturen en alle stadsdelen goed vertegenwoordigd zijn. In beide netwerken wordt echt samen geleerd. Winst is ook dat schoolleiders door hun betrokkenheid bij het netwerk er nog meer voor kunnen zorgen dat leraren een boeiende en vitale werkomgeving hebben. Dit strookt ook met de bevindingen uit het rapport van Centerdata en de lerarenagenda 2023 – 2027 over het belang van de schoolleider voor het welbevinden van de schoolorganisatie.

Een ander voorbeeld van kruisbestuiving binnen projecten zijn [de bijeenkomsten over 'Slim organiseren'](#) die in 2023 vormgegeven zijn door de inzet vanuit het project 'anders omgaan met langdurige tekorten' en het schoolleidersnetwerk. Deze avonden voor schoolleiders, voor leraren en voor de oudergeleding van GMR-en zijn heel succesvol gebleken.

Maatregel C: Solidariteitsafspraken tussen schoolbesturen en scholen, om tekorten beter te spreiden

De solidariteitsmaatregelen zijn afgesproken om scholen waar de nood het hoogst is ondersteunen, ten koste van scholen waar de nood minder hoog is. Er zijn meerdere (onderdelen van) maatregelen die onder de solidariteitsafspraken vallen:

- De Amsterdam-toelage kent een hogere toelage voor scholen met een hoog gewicht, dat is een solidariteitsafpraak richting die scholen.
- 3%-regeling: in het convenant is afgesproken dat het bestuur dat meer dan het gemiddeld aantal leerkrachten in Amsterdam in dienst heeft, het schooljaar daarop zorgt dat dit aantal meer naar het gemiddelde wordt bewogen met 3% per jaar. Dat wordt bepaald via een complexe berekening die rekening houdt met de schoolgewichten en heeft effect op de besturen met relatief gezien 'veel' leerkrachten. Door 3% minder vacatureruimte te creëren op scholen waar een relatief laag tekort is, wordt de kans vergroot dat scholen met een groter lerarentekort leraren kunnen werven.
- 7%-regeling: Het BBO heeft in het schooljaar 2021 – 2022 de afspraak gemaakt dat 7% van alle klassen een 1e jaars zij-instromer heeft. Dit wordt jaarlijks bijgehouden
- Tariefafspraken: maximum tarief voor alle externen die worden ingehuurd. Alle besturen houden zich aan een maximum, waardoor rijke besturen zich solidair opstellen ten opzichte van minder rijke besturen. Geen concurrentie op prijs en geen onderwijsgeld naar te hoge kosten voor inhuur

Zoals ook aangegeven bij maatregel A, wordt de verhouding van de leerling-leerkracht ratio bijgehouden per jaar. We zien echter uit de cijfers dat de hoogste tekorten nog steeds voorkomen op de scholen waar de leerlingen het onderwijs en de leerkrachten het hardste nodig hebben.

We zien dat de uitvoering van de solidariteitsafspraken te maken heeft met een aantal factoren:

- De kwaliteit van bestuurders en bestuursgedrag zijn bepalend. Er moet oog zijn voor het collectief, niet alleen gericht op het eigen belang.

- Solidariteit blijft een hele lastige maatregel. In zijn algemeenheid is iedereen het met deze maatregel eens. Maar het is niet zo dat onderwijsprofessionals van het één op het andere moment op een andere school gaan werken. Mensen zijn gehecht aan hun eigen school en er is dus veel meer voor nodig om leraren te verleiden op die scholen te gaan werken waar de tekorten het hoogst zijn.
- De focus op de solidariteitsmaatregelen hebben er wel voor gezorgd dat schoolbesturen zaken samen oppakken, scherpere keuzes durven maken en maatregelen kunnen doorvoeren die voorheen ondenkbaar waren. Ook in de nieuwe lerarenagenda zijn gezamenlijke afspraken gemaakt over solidariteit.
- Het aantal schoolbesturen in Amsterdam (43) maakt het niet eenvoudig om tot gezamenlijke besluiten te komen. Binnen het BBO kunnen we wel het goede gesprek voeren met elkaar. Dat is niet altijd eenvoudig.

Maatregel D: Verbeteren van de intake en begeleiding van zij-instromers en verzorgen van informatiebijeenkomsten en voortrajecten

In december 2023 is het [eindrapport van de evaluatie subsidieregeling zij-instroom](#) PO G5 gepubliceerd. Bij de start van het project voor de zij-instroom was het doel om de reis van de zij-instromer te versterken. Bij de ontwikkeling van de maatregel zijn werkgroepen aan de slag gegaan, waarbij iedere werkgroep een stukje van die reis is gaan uitwerken: 1. Voorlichting, selectie en matching, 2. Voortraject, 3. Flexibel opleiden, 4. Eisen werkplek, 5. Arbeidsvoorwaarden.

Er zijn momenteel 37 schoolbesturen die deelnemen aan dit project. Het aantal scholen wisselt per jaar.

De bereikte resultaten zijn goed. De ambitie van 180 zij-instromers per jaar in Amsterdam is hoog. We halen deze ambitie niet, maar het aantal zij-instromers dat we wel opleiden is alsnog een goede prestatie. De lat blijven we hoog leggen, want met een hoge lat wordt het resultaat ook hoger is onze mening.

- Er zijn 503 zij-instromers ingestroomd tot en met het schooljaar 2022/2023
- 70% rondt het voortraject goed af
- 98% haalt het geschiktheidsonderzoek en start aan de opleiding
- Waarschijnlijk slaagt 95%, maar niet allemaal binnen de gestelde twee jaar.
- Interessant is om te onderzoeken hoeveel zij-instromers na 3 jaar als leraar te hebben gewerkt in Amsterdam, nog steeds voor de klas staat. Dit is echter niet meetbaar binnen de convenantsperiode
- Er zijn rond de 150 coaches in de stedelijke pool om de zij-instromers extra te begeleiden.
- 1Loket heeft de centrale regie over het traject in Amsterdam.
- Het hele traject voorafgaand aan de opleiding zij-instroom zorgt voor weinig uitval tijdens de opleiding. We zijn van 20 procent uitval voor het convenant naar 5 procent gegaan.

Positieve aspecten aan het zij-instroomtraject:

- Eén aanpak voor de hele stad schept duidelijkheid.
- De urgentie van het lerarentekort wordt in alle lagen gevoeld. Die gedachte maakt het mogelijk dat schoolbesturen én scholen zijn niet altijd voor henzelf bezig zijn, maar ook voor andere scholen/besturen waar de nood hoog is.

- Het faciliteren van een coach gedurende het hele traject is waarschijnlijk positief van invloed. De coach begrijpt de levensfase van de zij-instromer en wat de opleiding van hen vraagt.
- De opleiding tot coach biedt een nieuwe uitdaging binnen het werk voor leraren. Dit is een populair traject en draagt ertoe bij dat leraren langer aan het onderwijs verbonden zijn.

Ontwikkelpunten

- Door wisseling van bestuurders is de kennis op het gebied van de zij-instroom niet altijd up to date op strategisch niveau.
- Door het grote tekort lukt het sommige besturen niet om de dubbele bezetting in de eerste maanden voor elkaar te krijgen. Dit schooljaar kijken we hoe dit anders opgelost kan worden en wat er wel mogelijk is. Een zachte landing is echt belangrijk.
- De krappe arbeidsmarkt speelt parten en de salariëring. Er is vooraf geen zekerheid of het traject succesvol wordt afgerond. Het intensieve voortraject kan niet naast een baan. Pas daarna volgt de geschiktheidstoets. Het is dus een flinke investering en dat moet financieel wel kunnen.
- Vanuit de solidariteitsgedachte is er voldoende ruimte om zij-instromers op te leiden, maar dat gebeurt niet altijd. De capaciteit is er bij sommige schoolbesturen wel, maar wordt niet altijd voldoende benut. Een zij-instromer aannemen betekent ook het moeten bieden van extra begeleiding.
- In tijden van tekorten en de urgentie om de klassen te bemensen, is het kiezen voor de lange in plaats van de korte termijn. Nu investeren in een zij-instromer, levert later een extra bevoegde leerkracht op.
- Zij-instroom is relatief duur voor schoolbesturen

Maatregel E: Impuls geven aan de wervingscampagne Amsterdam 'liever voor de klas'

De afgelopen jaren is er veel aan communicatie gedaan rondom het thema lerarentekort, waaronder verschillende campagnes. Het zwaartepunt van de communicatie ligt op de campagne Liever voor de klas voor het werven van zij-instromers en de campagne Leraar voor een dag gericht op havo en vwo-leerlingen. Daarnaast wordt er gedurende het jaar content gedeeld over het lerarentekort in de nieuwsbrief Onderwijs, de socials van de Amsterdamse klas (AK) en de socials en nieuwsbrief van het BBO. Het lerarentekort is een actueel onderwerp wat vanuit het bestuur, de Raad en ambtelijk urgentie heeft⁵. Verder hebben wij voor 'Liever voor de klas' doorlopend een betaalde SEA-campagne lopen (Google zoekmachine campagne). Het afgelopen jaar (2023) heeft de SEA-campagne geresulteerd in meer dan 19.000 bezoekers voor de website lievervoordeklas.nl.

De website 'liever voor de klas' is de toegangspoort voor iedereen die het onderwijs in zou willen. De campagne richt zich op de leeftijdscategorie 25+. De campagne is een awareness campagne die afgelopen jaar zijn laatste jaar in deze vorm heeft gekend. Vanaf het schooljaar 2023 – 2024 wordt een nieuwe campagne ontwikkeld.

Op de website staan alle mogelijkheden weergegeven voor het werken in het onderwijs met verschillende achtergronden. Daarnaast vind je er de maandelijkse voorlichtingsbijeenkomsten van 1Loket voor de zij-instroom. 'Liever voor de klas' is een gezamenlijk product van de gemeente Amsterdam en het BBO.

⁵ Uit contentplan lerarenagenda 2023 - 2024

Het nieuwe communicatieplan is opgesteld voor de nieuwe Lerarenagenda 2023 – 2027. De activiteiten van het noodplan lerarentekort lopen mee in deze communicatie-uitingen. Er is hier nauw overleg over tussen de communicatiemedewerkers van de gemeente Amsterdam en het BBO.

- Hoofddoel: Awareness creëren voor de mooie aspecten van het leraarschap, de voordelen, leuke kanten van het beroep en de maatschappelijke impact. In tweede instantie ook om op een meer genuanceerde manier inzicht te geven in de aspecten die nu als 'drempels' worden ervaren.
- Aangezien het oriëntatieproces om tot een dergelijke (studie/carrière) keuze te komen vaak een langere tijd behelst en niet aan bepaalde periodes in het jaar vasthangt is er een wens om gedurende het jaar meer always-on aandacht te hebben voor het leraarschap.
- Potentiële leerkrachten en jongeren interesseren voor het vak. De reguliere instroom in de Amsterdamse pabo's is echter teruggelopen. In vergelijking met de instroom in '19-'20 is dit met 16,8% gedaald. Dat is zorgelijk.
- Verhalen van onderwijsprofessionals delen. Hier is vanaf september 2023 al een start mee gemaakt.
- Negatieve verhalen domineren in de media. We willen ook laten zien wat wel goed gaat. Het vak leraar positiever op de kaart zetten/ positiever communiceren over het vak leraar.

Naast 'liever voor de klas' is er de campagne om VO-scholieren te interesseren voor het vak van leraar. Dit is 'Leraar voor een dag'. De lange termijn doelen van 'Leraar voor een dag' zijn⁶:

- Met Leraar voor een Dag willen we middelbare scholieren (havo 3,4,5 en vwo 4,5,6) en jongeren tot 22 jaar, vroegtijdig en op een laagdrempelige wijze enthousiasmeren/interesseren voor het beroep van leraar in het primair onderwijs in de regio Amsterdam.
- De instroom op de pabo's in Amsterdam wordt vergroot, als gevolg van scholieren die mee hebben gedaan aan het project Leraar voor een Dag. Dit leidt tot meer diversiteit in de instroom.
- Amsterdamse PO-scholen erkennen het belang en voelen zich betrokken bij het project Leraar voor een Dag. Dit doen zij door het openstellen stellen van klassen waar leerlingen een dagje mee kunnen lopen.
- Amsterdamse VO-scholen (decanen) erkennen het belang en voelen zich betrokken bij het project Leraar voor een Dag. Namelijk Amsterdamse scholieren enthousiast maken voor het beroep van leerkracht.

De laatste dag vond plaats in november 2023. Voor deze dag hadden 151 geïnteresseerden zich aangemeld (140 scholier, 8 student mbo, hbo of wo en 3 werkenden). De opzet van het programma van Leraar voor een Dag was deze editie grotendeels gelijk aan de vorige edities. De kick-off werd deze editie door Yasin Yalali en Ismail Aghzanay (Meesters met dromen) gedaan en was goed aangepast aan de doelgroep. Ten opzichte van de vorige edities kan gezegd worden dat deze editie een succes is geweest. Zowel het aantal aanmeldingen, als het aantal deelnemers van deze editie ligt hoger dan de vorige edities. De leerpunten worden meegenomen naar de volgende editie, want die komt er zeker weer.

We kunnen nog niet zien hoeveel deelnemers er uiteindelijk voor kiezen om naar de Pabo te gaan.

⁶ Uit evaluatieverslag 'Leraar voor een dag' najaarseditie 2023

Maatregel F: Organiseren van modulair opleidingsaanbod in drie stadsdelen

Deze maatregel loopt achter conform de verwachting. In de afgelopen drie jaar is het aantal deelnemers gedaald van 40 maatwerktrajecten, naar 28 en afgelopen schooljaar 14. De deelnemers komen vanuit de hele stad, maar het zwaartepunt lag de afgelopen 3 jaar wel op de drie stadsdelen, Zuidoost, Nieuw West en Noord. Er is afgelopen schooljaar besloten om de modules open te stellen voor geïnteresseerde onderwijsondersteuners, zonder dat zij het voortraject hebben doorlopen. Dit om tegemoet te komen aan onderwijsondersteuners die zich wel willen professionaliseren, maar niet de tijd hebben om het hele traject te doorlopen. Positieve aspecten bij deze modules zijn dat ze zijn ontwikkeld in co-creatie met de studenten. Ze kunnen dus zelf hun eigen opleiding samenstellen, wat zorgt voor meer betrokkenheid. De deelname verloopt nog niet conform verwachting. We zien bijvoorbeeld dat er geen salarisverhoging is gekoppeld aan het volgen van de modules en de professionalisering. Daarbij is het lastig om met het 'opsparen van modules' vrijstellingen te verkrijgen binnen een bachelor. Dan is er nog steeds een lange weg te gaan. Hier wordt met HR-professionals en besturen over gesproken, hoe de doelgroep goed te benaderen voor deze modules.

Er is tevens in samenwerking met iPabo een traject ontwikkeld om verkort een bevoegdheid te halen. Hierbij wordt een voortraject begeleid door Academie Werkend leren, zodat onderwijsondersteuners een vrijstelling krijgen van 1 jaar in de eerste twee jaar. Dit traject zit nog in de startfase. Dit traject is echt ontwikkeld voor veelbelovende onderwijsassistenten die graag willen doorgroeien en hun bevoegdheid halen.

Maatregel G: Bijdragen aan een aantrekkelijker en bereikbaar Amsterdam

Schoolbesturen en de gemeente zetten zich samen in op het aanvullen van de cao-vergoede reiskostenvergoeding voor onderwijspersoneel dat buiten de stad woont. Hierover zijn afspraken gemaakt in de nieuw lerarenagenda. Het gaat om ongeveer 1400 fte per jaar dat aanspraak maakt op de aanvullende vergoeding. Daarnaast breidt de gemeente het aantal extra parkeervergunningen voor scholen tijdelijk uit en ondersteunt schoolbesturen om duurzaam mobiliteitsbeleid te ontwikkelen.

Ten aanzien van huisvesting heeft de gemeente in de prestatieafspraken met woningbouwcorporaties afgesproken dat zij jaarlijks 50-100 sociale huurwoningen en 50-100 middeldure huurwoningen met voorrang beschikbaar stellen aan onderwijzend personeel. Daarnaast hebben het IVBN (Vereniging van Institutionele Beleggers in Vastgoed, Nederland), Vastgoed Belang en NEPROM toegezegd jaarlijks ten minste 300 nieuw beschikbaar komende middeldure huurwoningen met voorrang beschikbaar te stellen.

Afgelopen jaar zijn er tot en met mei 2023 128 woningen beschikbaar gesteld.

Het [Servicecentrum Onderwijs en zorg](#) is ingericht om scholen en leraren op korte termijn te ontzorgen bij praktische vragen over wonen en mobiliteit richt de gemeente een servicecentrum in.

Met deze maatregelen helpt de gemeente aan het behoud van zittend personeel. Er zijn geen concrete doelen t.a.v. aantal reiskostenvergoedingen en parkeervergunningen (parkeervergunningen wel zo min mogelijk, vanwege het gemeentelijke beleid om zoveel mogelijk auto's uit de stad te weren), maar er worden jaarlijks ongeveer 1000 parkeervergunningen uitgegeven.

We zien we dat het aantal OP-ers dat uitstroomt naar andere gemeenten wat is teruggelopen (284 in 2019 vs 242 in '22/'23 = -14,8%). Het aandeel instroom vanuit andere gemeenten is echter ook teruggelopen (169 in 2019 vs 126 in '22/'23 = -25,4%).

Maatregel H: Het ondersteunen van de matching tussen de vraag van scholen en het aanbod externe professionals

Het doel van deze maatregel is door middel van de inzet van externe professionals, met behoud van de kwaliteit van het onderwijs en het urenaanbod van leerlingen, de werkdruk van schoolleiders en leraren omlaag brengt. Hiermee willen we bereiken dat:

- 80% ervaart werkdrukverlaging.
- 90% tevreden is over de matching.
- Deze maatregel zou ook kunnen bijdragen aan een eerlijkere verdeling van de tekorten. De scholen met de grootste tekorten worden het eerst geholpen.

Het [platform andersom.amsterdam](https://platform.andersom.amsterdam) heeft bekendheid gekregen in het afgelopen schooljaar. Er zijn nu 90 scholen aangemeld bij het platform andersom.amsterdam, 44 scholen zijn ondersteund via andersom.amsterdam. Ook is het platform uitgebreid naar andere steden. Er is nu ook een andersom.den haag en andersom.almere. De betrokken projectleiders wisselen hierbij ook kennis uit en maken gebruik van elkaars expertise in het doorontwikkelen van het platform.

Positieve aspecten zijn dat de gemeente bij de start betrokken is geweest bij de inzet van anders bevoegden. Daarnaast wordt er vanuit het project aangestuurd op structurele inzet van externe professionals en aanbod. Juist het voorkomen van ad hoc inzet. Een ander positief aspect is de professionaliteit van het team van kennismakelaars. Zij zijn vanwege hun eigen werkervaring een volwaardige gesprekspartner voor schoolleiders en kunnen zich verplaatsen in hun situatie. Dat wordt goed ontvangen door schoolleiders.

Negatieve aspecten binnen het project komen naar voren dat er geen goede ondersteuning geboden kan worden bij te grote tekorten. Dan is de maatregel niet direct werkdruk verlagend, want vrijgeroosterde docenten moeten alsnog voor de klas van een andere docent. Wel is het argument te maken dat de werkdruk nóg hoger zou zijn als de maatregel niet bestond. Een ander aspect om in ogenschouw te nemen is de maatschappelijke kritiek op deze maatregel. Dat vergt overdacht optreden en handelen vanuit kwaliteit van onderwijs.

Overall reflectie

Zonder de inzet en maatregelen vanuit het Noodplan Lerarentekort zou het lerarentekort nog hoger zijn, daar zijn betrokkenen bij het noodplan het over eens. Er gaan veel leraren met pensioen, er zijn veel banen in de randgemeenten en de huizen zijn daar beter betaalbaar. Daarnaast is door de algehele krapte op de arbeidsmarkt de belangstelling voor het onderwijs niet toegenomen. De invloed van de besturen en de gemeente op deze ontwikkelingen is beperkt. Maar met de maatregelen uit het Noodplan zetten de werkgevers en de gemeente Amsterdam alles op alles om de uitstroom van leraren uit het Amsterdamse onderwijs te beperken en de instroom te vergroten.

In Amsterdam is nog steeds sprake van een groot aantal vacatures, dat blijkt uit de enquête van Centerdata (meest recente cijfers zijn van oktober 2022⁷). Dit wordt onder andere veroorzaakt doordat de instroom van OP kleiner is dan de uitstroom van OP. Tegelijkertijd zien we aan de cijfers dat scholen er wel nog steeds in slagen om meer OOP-ers in te zetten, waardoor zij gemiddeld een steeds groter deel uitmaken van de formatie. Op deze manier lukt het in Amsterdam om klassen zo min mogelijk naar huis te sturen.

In de stad wordt nu niet bijgehouden hoe vaak klassen naar huis worden gestuurd. Dat is wel een mogelijkheid om te registreren voor het BBO. Tijdens coronatijd is dat wel gedaan, maar vanwege een hele andere reden (corona). Het BBO deelt het beeld dat veel OOP'ers ervoor zorgen dat klassen niet naar huis worden gestuurd. Daarbij is genoemd dat de grootste groei in OOP'ers voortkomt uit NPO-gelden. Nu die er niet meer zijn, kan het aantal gaan dalen.

Doelmatige besteding

Het aantonen van de (causale) effecten van de maatregelen van het convenant is vaak niet mogelijk. Zij-instroom is daarop een uitzondering, omdat die maatregel (op korte termijn) extra bevoegde leraren aflevert. Hoe kan voor de overige maatregelen worden aangetoond of onderbouwd dat het convenantsgeld doelmatig besteed is?

Binnen Amsterdam zijn veel zij-instromers begonnen. Die zouden er niet zijn als die maatregelen niet genomen waren. Dat is daarmee direct te relateren aan het oplossen van het lerarentekort. De maatregel is bewust ambitieus ingezet met 180 zij-instromers per jaar, maar die worden niet gehaald (eerder 140). Ondanks die terugloop is het nog steeds een succesvolle maatregel. Stel dat de zij-instroom wordt gehalveerd, dan nog helpt ieder tiental nieuwe zij-instromers in het terugdringen van het tekort. Als de maatregel wordt afgebouwd komt helemaal niemand meer. Voordat het noodplan er was, was er heel groot verloop in zijinstromers. Nu is de situatie veel stabiel.

Er is een periode onduidelijkheid geweest over voortzetten van financiële maatregelen, inmiddels is er de bevestiging gekomen dat deze voor anderhalf jaar wordt voortgezet. Er zijn signalen dat het wegvallen van financiële maatregelen aan Amsterdamse leerkrachten (maatregel A) maakt dat leerkrachten heroverwegen of ze nog wel leraar in Amsterdam willen blijven. Dat gaat dan om normale arbeidsvoorwaardelijke zaken. Dat is verder niet gemeten of hard te maken, maar het is wel een duidelijk signaal.

Bestuurders zien dat leraren wegtrekken uit de stad, maar dat staat niet in verhouding tot het lerarentekort. Deze ontwikkeling is ook te koppelen aan de maatregelen uit convenant, zoals de extra reiskostenvergoeding bovenop de CAO en de Amsterdamtoelage.

⁷ In de monitor lerarentekort Amsterdam (bijlage 1), hebben wij de cijfers van Centerdata 2023 verwerkt.

Naast de financiële ruimte die het leraren biedt, wordt het in de wijken met een zwaardere leerling populatie gezien als extra waardering en reden om op die scholen te blijven. Er zijn echter geen harde cijfers om dat te onderbouwen. Wel is al eerder aangegeven in deze zelfevaluatie dat ONA met het lerarenlab onderzoek doet naar de effecten van de Amsterdam toelage.

Autonome versus sturende aanpak

In Amsterdam is gekozen voor een meer sturende aanpak per maatregel, waarbij per maatregel een project is geformeerd met een projectleider en waarbij schoolbesturen gezamenlijk optrekken. De meeste projecten hebben ook een bestuurlijk portefeuillehouder, zodat de lijnen naar de stuurgroep en de rest van het BBO goed zijn geborgd. Niet alle G5 hebben voor een dergelijke aanpak gekozen. Vanuit de onderzoekers zal ook nog een nader gesprek worden georganiseerd met de G5 over hun (verschil in) aanpak, om daarover kennis en ervaringen uit te wisselen.

Ook de bestuurders zien nog dat er winst te behalen is uit de G5-overleggen die plaatsvinden. Dat zijn grote overleggen met veel mensen. De focus binnen het G5-overleg heeft de afgelopen periode gelegen op governance en het samen optrekken richting OCW, minder op de overeenkomsten of verschillen tussen de aanpakken. Het zou goed zijn om daar aandacht aan te besteden binnen het onderzoek. Het is wel zo dat de projectleiders en programmamanagers binnen de G5 elkaar goed weten te vinden en elkaar ondersteunen als dat helpend is bij een aanpak.

Samenwerking en solidariteit

Vanuit de enquête die is uitgezet, behorend bij het onderzoek van ECBO en SEO, hebben zeven schoolbesturen (waarvan drie eenpitters) gereageerd. Zij zijn overwegend tevreden over de samenwerking tussen scholen in het kader van het lerarentekort. De korte lijnen, afstemming en duidelijke kaders worden genoemd. Voor eenpitters kunnen de vele overleggen wel belastend zijn.

De zeven schoolbesturen oordelen wisselend op de vraag in hoeverre zij solidariteit ervaren bij het tegengaan van het lerarentekort. Drie schoolbesturen vinden dat er nauwelijks solidariteit is, met als reden dat iedereen voor zichzelf opereert en sommige afspraken voor eenpitters niet haalbaar zijn. De andere vier schoolbesturen vinden dat er in redelijke mate sprake is van solidariteit.

Een aantal bestuurders geeft aan dat er meer solidariteit wordt ervaren dan deze resultaten uit de enquête weergeven. Solidariteit is een groot thema binnen ontwikkelingslijnen van het BBO. Er wordt hard nagedacht over maatregelen die het tekort eerlijker kunnen verdelen. Daarnaast wordt herkend dat de verbondenheid van eenpitters wat lager is dan van grotere besturen. Maar tegelijkertijd is een nuancering op zijn plaats: er zijn ook eenpitters die juist erg betrokken zijn en heel hard hun best doen. Samenwerken en solidariteit blijft op onderdelen soms ingewikkeld, gezien het feit dat er in bepaalde situaties sprake kan zijn van tegengestelde belangen, of het belang van de stad dat boven het eigen belang prevaleert. Maar er is wel een klimaat om dit binnen het BBO met elkaar bespreekbaar te maken.

De samenwerking tussen de partners van het convenant heeft gezorgd voor korte lijnen. De samenwerking tussen de gemeente Amsterdam en de schoolbesturen binnen het noodplan loopt goed. Er is sprake van eenduidige communicatie en het versterken van elkaar, waar mogelijk. Ook de lijnen met de opleidingsinstituten zijn kort.

Bijlagen

Bijlage 1. Monitor

Monitor Programma Noodplan Lerarentekort

Lerarentekort basisonderwijs bekend: samenwerking blijft urgent

Monitor

Deze monitor geeft inzicht in het lerarentekort binnen het Amsterdamse basisonderwijs per 1 oktober 2023 en de maatregelen die zijn opgesteld om de tekorten tegen te gaan. Het door OCW gemeten lerarentekort voor Amsterdamse basisscholen is 18,7%¹. Vorig jaar was het tekort 16,8%². De respons was dit jaar zeer hoog; de deelnemende scholen vertegenwoordigen 97% van de leerlingenpopulatie in het primair onderwijs. Omdat de respons dit jaar fors hoger was dan in 2022, kunnen de tekortpercentages van beide metingen niet goed met elkaar worden vergeleken.

Aanleiding

Het lerarentekort blijft de komende jaren onverminderd groot. Sinds 2020 werken de Amsterdamse schoolbesturen en de gemeente Amsterdam hiervoor samen aan het Noodplan Lerarentekort. Uit arbeidsmarktonderzoek van Centerdata³ uit 2018 bleek dat in de periode 2019-2024 de uitstroom (o.a. pensionering) van leraren in het Amsterdamse primair onderwijs veel groter zou zijn dan de instroom. Daarom is een Noodplan opgesteld met maatregelen om het lerarentekort in het primair onderwijs terug te dringen. Daarbij is besloten om zo nodig ongelijk te investeren om de kansengelijkheid te bevorderen.

De afgelopen drie jaar zijn vanuit het Noodplan verschillende projecten uitgevoerd. Zo werken we al drie jaar aan het enthousiasmeren van zij-instromers om in het Amsterdamse onderwijs te werken, we werken aan mogelijkheden om met de inzet van vakdocenten slim om te gaan met de tekorten en we blijven inzetten op ontwikkelmogelijkheden voor leraren. Zonder de maatregelen vanuit de projecten zou het lerarentekort nog hoger zijn. Daarom blijven we werken aan de maatregelen om het tekort terug te dringen en werken we tegelijkertijd samen met scholen aan de beste manieren om met de tekorten om te gaan.

Doel Noodplan

Bij de start van het Noodplan hebben we de doelstelling neergezet dat in 2023 het gemiddelde tekort aan bevoegde leraren in het basisonderwijs in Amsterdam kleiner is dan 5% en is er geen ongelijkheid meer in de verdeling van het tekort. Gezien de huidige tekortcijfers zien we dat de inzet op de maatregelen langer nodig zijn dan de looptijd van het Noodplan. We zien daarnaast de tekorten nog oplopen tot 2032, ook dat is een reden om blijvend in te zetten op extra maatregelen.⁴

Definitie lerarentekort In deze monitor gaan we uit van het verschil tussen het aantal bevoegde leraren (fte's) dat momenteel werkzaam is en het aantal dat er in de ideale situatie zou zijn.

¹ Bron: Personeelstekorten primair onderwijs, OCW / Centerdata, december 2023.

² Na de sluitingsdatum van de 2022-meting bleken de gegevens van een groot schoolbestuur te ontbreken. De gemeente Amsterdam en de schoolbesturen hebben daarom de data van OCW gecorrigeerd. Dit verklaart dat OCW in 2022 een tekort van 17,6% communiceerde en de Amsterdamse schoolbesturen en de gemeente een tekort van 16,8%.

³ De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019-2024 Regio Noord-Holland, Centerdata, november 2018

⁴ Al met al verwacht Centerdata in de Arbeidsmarktbarometer 2022-2032 een lichte afname van de tekorten. Zonder aanvullend beleid zal dat uitkomen op 2500 in 2026 en 7000 in 2032. In de vorige raming was dat elk jaar 2000 fte hoger. Die afname – maar nog steeds groei – komt volgens de onderzoekers door voorsnog eenmalige groei van het aantal pabo-afgestudeerden.

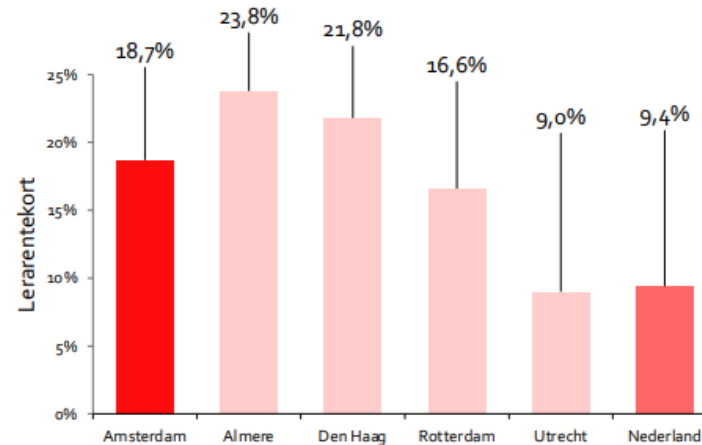
Amsterdamse lerarenagenda en Stuurgroep Amsterdamse Onderwijsregio

In juli 2023 heeft de gemeenteraad ingestemd met de nieuwe Lerarenagenda (2023 – 2027). Hierin hebben de schoolbesturen, de gemeente en de lerarenopleidingen afspraken gemaakt over wat zij blijven doen en geïntensiveerd gaan doen om samen het lerarentekort in de stad aan te pakken. Door de gemeente Amsterdam wordt er de komende vier jaar €24 miljoen geïnvesteerd om de tekorten tegen te gaan. Daarnaast investeren de schoolbesturen zelf ook in de plannen.

In oktober 2023 is Amsterdam gestart als voorloper voor een onderwijsregio. De Stuurgroep Amsterdamse Onderwijsregio (voorheen Taskforce) begeleidt de uitvoering van de lerarenagenda. De lerarenagenda is de inhoudelijke onderlegger voor de onderwijsregio. Binnen de onderwijsregio wordt per sector samengewerkt, maar op thema's zijn ook sectoroverstijgende coalities gevormd. Deze worden ingevuld door betrokken professionals uit het Amsterdamse onderwijs.

Voor het Noodplan lerarentekort betekent dit dat we dit laatste jaar van de noodplannen gaan gebruiken om de maatregelen uit het Noodplan lerarentekort in te vlechten in de structuur van de onderwijsregio.

Het lerarentekort op basisscholen is in de meeste grote steden veel groter dan het gemiddelde lerarentekort in Nederland



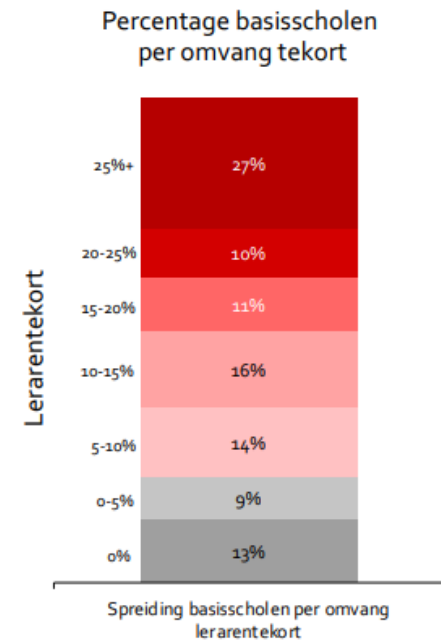
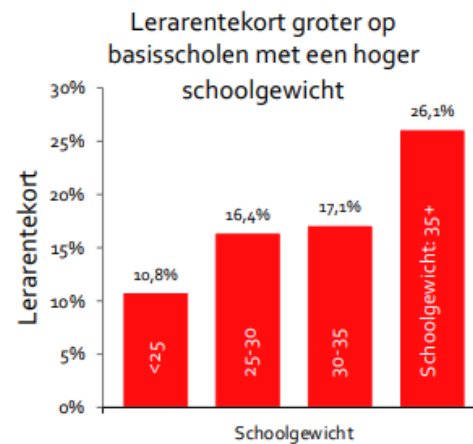
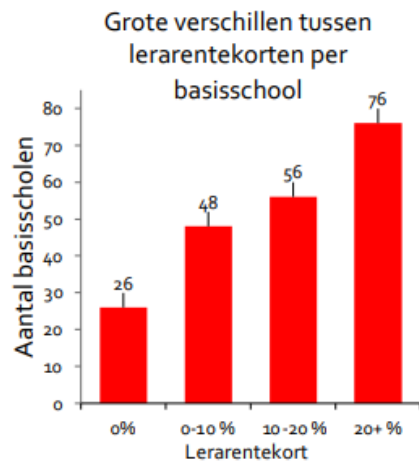
Bron: Personeeltekorten primair onderwijs, OCW/ Centerdata, december 2023

De verdeling van het lerarentekort in Amsterdam

Tekorten per school blijven ongelijk verdeeld

Het lerarentekort is ongelijk verdeeld over de scholen en de stad. Uit de linker grafiek blijkt dat er 26 scholen zijn zonder tekort, maar dat er ook 76 scholen zijn met een tekort hoger dan 20%. Uit de middelste grafiek blijkt dat scholen met een hoger schoolgewicht gemiddeld een hoger lerarentekort hebben. We zien dat de tekorten op de scholen met een gewicht tussen de 25 en de 35 wat teruggelopen zijn. De tekorten op de scholen met een schoolgewicht van boven de 35 zijn juist toegenomen.

Definitie Schoolgewicht is een maat voor de verwachte onderwijsprestaties van de leerlingen van een school. Een hoger schoolgewicht houdt in dat er meer leerlingen zijn met een risico op een onderwijsachterstand.



Bron: Personeelstekorten primair onderwijs, OCW / Centerdeata, december 2023

Lerarentekort groter dan het aantal openstaande vacatures

Samenstelling van het lerarentekort

In Amsterdam is het lerarentekort in het basisonderwijs van 806,5 fte samengesteld uit 174,5 fte vacatures en 632 fte verborgen tekorten. De verhouding binnen het totale tekort tussen de openstaande vacatures en de verborgen tekorten is hetzelfde als in 2022.

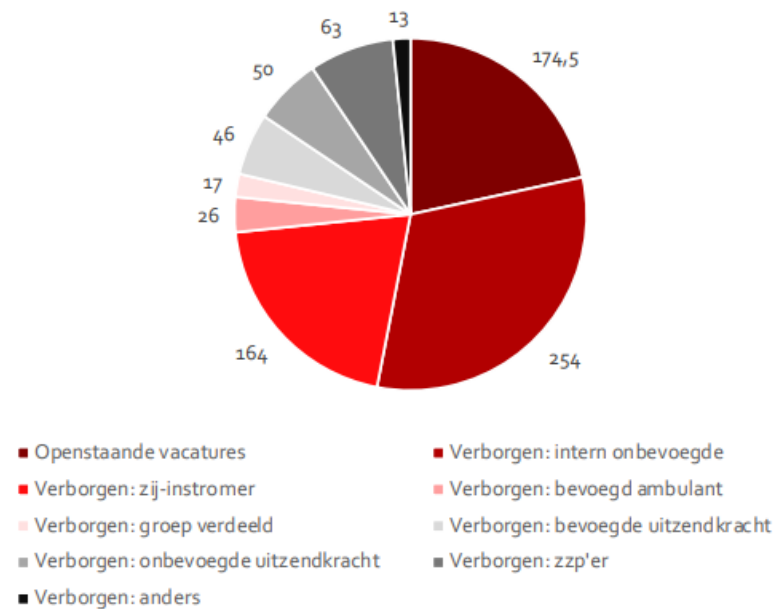
Verborgen tekorten

Een groot deel van het lerarentekort wordt, noodgedwongen, met een onbevoegde leraar opgevangen. Bijvoorbeeld door zij-instromers die extra dagen voor de klas staan of een onderwijsassistent. Of door iemand die bevoegd is, maar eigenlijk andere taken heeft binnen de school, zoals de directeur of intern begeleider van de school.

Opbrengsten van de maatregelen

Ondanks de enorme inzet van alle professionals, staat de kwaliteit van het onderwijs onder druk en houdt het lerarentekort onze onverminderde aandacht.

De samenstelling van het lerarentekort in het basisonderwijs (in fte)



Bron: Personeelstekorten primair onderwijs, OCW/ Centendata, december 2023

Goede opbrengsten maatregelen tegen het lerarentekort

In Amsterdam werken de schoolbesturen en de gemeente samen aan een Noodplan lerarentekort. Het Noodplan omvat maatregelen gericht op vermindering van het lerarentekort, het omgaan met het tekort op de scholen, en een gelijke verdeling van het tekort in de stad. Het Noodplan lerarentekort is verdeeld in vier actielijnen:



1. Werving en behoud

- ✓ Stedelijke afspraak: De schoolbesturen monitoren binnen het BBO dat 7% van de klassen worden bezet door nieuwe zij-instromers per jaar
- ✓ Zij-instroom Pabo: in 2022-2023 zijn 161 kandidaten gestart in het Werkervarings-traject (WET) en 108 zij-instromers als Zij-instromer in Beroep (ZiB) gestart. In 2023-2024 zijn bij het eerste van twee instroommomenten 67 kandidaten gestart met het WET en 61 zij-instromers als ZiB gestart.
- ✓ Er zijn nu 152 actieve en beschikbare coaches in de stedelijke begeleidingspool.
- ✓ In 2022-2023 zijn 12 kandidaten gestart met het oriëntatietraject van tranche 3. De kandidaten hebben na afronding advies ontvangen om door te stromen naar de vakmodules, de ad PEP en de Bachelor.
- ✓ Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep: Leernetwerk HR-professionals loopt dit jaar weer door, Schoolleiders Netwerk blijft groeien.



2. Omgaan met langdurige tekorten

- ✓ Inzet externe professionals: inmiddels hebben 98 scholen een account aangemaakt op het platform andersom.amsterdam. Veel scholen maken gebruik van het aanbod en zetten externe professionals in voor een deel van de lestijd, voor werkdrukvermindering en brede talentontwikkeling.



3. Monitoring en lobby

- ✓ Amsterdamse leraren ontvangen ook in het schooljaar 2023-2024 een toelage van €786 (bij fulltime dienstverband). Leraren op scholen met een hoog schoolgewicht ontvangen een toelage van €1.964.
- ✓ Vanuit de G5 wordt met het ministerie overlegd over de continuering van de convenanten voor de G5.



4. Wonen, mobiliteit en dienstverlening

- ✓ In 2022 zijn 39 woningen met voorrang aan leraren toegekend. Voor 2023 wordt een vergelijkbaar aantal verwacht.
- ✓ Voor schooljaar 2023-2024 ontvangt 1.600 fte in het primair onderwijs extra reiskosten voor woon-werkverkeer.
- ✓ De regeling voor extra parkeervergunningen bij scholen is verlengd. De gemeente gaat ruimhartig om met het verstrekken van vergunningen voor leraren. Zie: <https://www.amsterdam.nl/sociaal domein/servicecentrum-onderwijs/parkeervergunning-scholen/>
- ✓ Er zijn ruim 1.000 parkeervergunningen verstrekt aan de scholen.

Bijlage 2. Cijfermatige ontwikkelingen lerarentekort

Deze bijlage geeft de cijfermatige achtergrond waarop de monitor van het lerarentekort is samengesteld. Een aantal zaken worden aangestipt omdat in de tussentijd de Centerdata gegevens over 2023 bekend zijn gemaakt. Deze worden soms verwerkt in de tekst. De gegevens zijn terug te vinden in bijlage 1. de monitor van december 2023.

Ontwikkelingen van het lerarentekort

De tekorten in Amsterdam blijven toenemen. Dat blijkt uit de data van DUO, vereniging Hogescholen en Centerdata. Dit is tevens zichtbaar gemaakt in de monitor in bijlage 1 uit december 2023 voor Amsterdam.⁸

Vacatures

- Er waren in oktober 2022 656 vacatures in het regulier onderwijs, waarvan 143 open vacatures en 513 verborgen. Dat zijn er 94 meer dan in oktober 2021.
- Het aantal vacatures per fte is met 0,194 ongeveer even hoog als in Almere en Den Haag. In Rotterdam en Utrecht ligt die verhouding iets lager. Hetzelfde geldt voor het aantal vacatures per 100 leerlingen.
- In oktober 2023 is dit aantal vacatures opgelopen naar 806,5, waarvan 174,5 vacatures zijn en 632 fte verborgen tekorten.

Personeels- en aanstellingsomvang, leerlingleraarratio en ziekteverzuim

- Het aantal OP in FTE is met 4,9 procent gedaald ten opzichte van voor de convenantsperiode. De daling in het aantal OP in personen is kleiner, namelijk -3,3 procent.
 - De daling vindt vooral plaats in BAO en (V)SO. In SBAO is een stijging van 4,8 procent te zien in FTE.
- De gemiddelde aanstellingsomvang is met 1,7 procent gedaald naar 0,76 FTE. Nog steeds is de gemiddelde aanstellingsnorm in Amsterdam vrij hoog. OCW financierde de pilot 'het potentieel pakken', waar als gedachte achter zit dat er nog wel ruimte is om de aanstellingsomvang in het onderwijs op te rekken en daarmee een oplossing kan zijn voor het lerarentekort. Eén Amsterdamse school heeft aan de proeftuin meegedaan en de afspraak is gemaakt dat er nu nog drie extra scholen zullen gaan deelnemen.
- Ook het aantal leerlingen is gedaald (-4,1 procent), maar minder hard dan de daling in FTE OP.
 - Het aantal leerlingen is in BAO gedaald (-4,8 procent), in SBAO en (V)SO gestegen (0,7 en 6,6 procent respectievelijk).
- De sterkere daling van het aantal FTE OP dan de daling in aantal leerlingen betekent per saldo een verslechtering van de leerling-leraar-ratio. Het aantal leerlingen per FTE OP is gestegen van gemiddeld 15,1 naar 15,3.
 - De stijging wordt gedreven door een stijging in het (V)SO (van 4,5 naar 5,4). Dat komt doordat het leerlingaantal in deze onderwijssector is gestegen. In het BAO en SBAO is een daling zichtbaar van het aantal leerlingen per FTE OP (17,5 naar 17,4 en 10,6 naar 10,2).
- Het gemiddelde ziekteverzuim in 2021/2022⁹ is niet gestegen ten opzichte van 2019/2020. Er lijkt dus geen opstuwend effect te zien van corona.

⁸ Cijfers afkomstig van DUO, vereniging Hogescholen en Centerdata. Let op: de procentuele ontwikkeling is gegeven van 2019 – 2020 (jaar voorafgaand aan de start van het convenant) t.o.v. het schooljaar 2022 – 2023.

⁹ Dit is het meest recente jaar waarover ziekteverzuimgegevens beschikbaar zijn

Mobiliteit

Er is in 2022 – 2023 sprake van meer uitstroom dan instroom, net als vorig jaar.

- Het totaal aantal ingestroomde leraren per jaar is met -31,4 procent gedaald naar 412 personen ten opzichte van voor de convenantsperiode. Zowel de instroom uit andere gemeenten als de instroom in de sector is gedaald, -25,4 procent en -33,8 procent respectievelijk.
- De totale uitstroom per jaar is met ongeveer -3,0 procent gedaald naar 677 personen. Dat waren vaker leraren die uit de sector zijn gestroomd dan dat het leraren waren die in een andere gemeente aan de slag zijn gegaan.
- De samenstelling van de uitstroom naar leeftijd is sinds het convenant veranderd. Het aandeel 60-plussers is de relatief grootste groep en gestegen van 32 procent naar 40 procent. Het aandeel dertigers is gedaald van 23 naar 15 procent, het aandeel twintigers van de uitstroom is juist gestegen van 16 naar 19 procent.
- De weglek naar andere gemeenten (242 personen) is wederom groter dan de instroom uit andere gemeenten (126 personen).
- Doordat de instroom in de sector dit jaar is gedaald en de uitstroom uit de sector juist gestegen, zien we ook op dit vlak een verslechtering.

Anders organiseren

- Het aantal FTE en personen OOP is gestegen ten opzichte van voor de convenantsperiode, met ongeveer 29 procent.
 - Die stijging vindt zowel bij BAO als bij SBAO en (V)SO plaats.
- Het aandeel OOP neemt toe. Ongeveer 33 procent van het onderwijsgevend personeel (OP+OOP) is OOP. Dat was in 2019/2020 27 procent.
 - In SBAO en (V)SO is dat aandeel hoger (beide rond de 45 procent) dan in BAO (29 procent).
- Het aantal leerlingen per FTE OP is gestegen (+0,9 procent), maar het aantal leerlingen per FTE OP+OOP is gedaald (-7,7 procent). Dat geldt overigens niet voor het (V)SO, daar is sprake van een stijging (+5,4 procent).
- Wat betreft de samenstelling van OOP'ers zien we voornamelijk een groei van de functieschalen behorend aan leraarondersteuners (16 naar 25 procent), ook de functieschalen behorend aan onderwijsassistenten is een groei te zien (41 naar 43 procent). Overige functieschalen zijn gedaald (32 naar 19 procent) en het aandeel OOP'ers die ingeschreven staan in de pabo is ongeveer gelijk gebleven (12 naar 13 procent)¹⁰.

De inzet van OOP

In Amsterdam (en andere gemeenten) proberen de schoolbesturen en de scholen het lerarentekort (deels) op te vangen door het onderwijs anders te organiseren, waarbij gebruik wordt gemaakt van de inzet van OOP.

- Het aantal FTE en personen OOP is gestegen ten opzichte van voor de convenantsperiode, met ongeveer 16,8 procent. Die stijging vindt zowel bij BAO als bij SBAO en SO/VSO plaats.
- Het aandeel OOP neemt toe. Ongeveer 31 procent van het onderwijsgevend personeel (OP+OOP) is OOP. Dat was vorig schooljaar ongeveer 28 procent, en in 2019/2020 27 procent. In SBAO en SO/VSO ligt dat aandeel hoger (beide ongeveer 44 procent) dan in BAO (27 procent).

¹⁰ Het is niet zeker dat de OOP-ers die in de functieschaal van leraarondersteuner vallen ook allemaal leraarondersteuner zijn. Idem dito voor onderwijsassistenten, maar het geeft wel een indicatie.

- Het aantal leerlingen per FTE OP is zoals eerder genoemd gestegen (+1,2 procent), maar het aantal leerlingen per FTE OP+OOP is gedaald (-4,4 procent). Dat geldt overigens niet SO/VSO, daar zien we wel een stijging (+4,0 procent).
- We hebben gekeken naar de samenstelling van de OOP'ers om erachter waar de groei in OOP'ers zit. We zien dat de grootste groei zit in de functieschalen behorend aan leraarondersteuners (15 naar 22 procent), ook de functieschalen behorend aan onderwijsassistenten is een groei te zien (40 naar 43 procent). Het is niet zeker dat de OOP'ers die in de functieschaal van leraarondersteuner vallen ook allemaal leraarondersteuner zijn, idem dito voor onderwijsassistenten, maar het geeft wel een indicatie. Overige functieschalen zijn gedaald (32 naar 21 procent) en het aandeel OOP'ers die ingeschreven staan in de pabo is ongeveer gelijk gebleven (13 naar 14 procent).

De inzet van zij-instroom

- Het aantal nieuwe zij-instromers is ten opzichte van schooljaar 2019-2020 gedaald van 111 naar 82 (op basis van de door OCW/DUO verstrekte gegevens). In schooljaar 2021-2022 waren er 125 zij-instromers. Het aantal nieuwe zij-instromers lijkt te stagneren. Dat was vorig jaar voorspeld.
 - *In het reflectiegesprek met de besturen wordt deze daling niet herkend. De gegevens van DUO gaan over zij-instromers waar subsidie voor is aangevraagd, dat zou de oorzaak kunnen zijn van het verschil.*
- Het aandeel 'subsidie zij-instroom' in de bevoegdheidsmix neemt dan ook gestaag toe de afgelopen jaren, van 5 procent in 2019 tot 10 procent in 2022-2023 bij BAO. Bij de andere sectoren is het gestegen tot 5 procent.

De instroom vanuit de Pabo

Een langetermijnoplossing is de afgestudeerden van de pabo. Voor Amsterdam zijn de pabo-opleidingen van iPabo locatie Amsterdam en van de HvA bekeken in het onderzoek.

- De instroom in deze opleidingen is gedaald. Waarschijnlijk is 2020/2021 een positieve uitschieter vanwege corona. Ten opzichte van 2019/2020 is de instroom met 6 procent gestegen.
- Er is ook meer gediplomeerde uitstroom in 2020/2021 dan in 2019/2020. Of dat met coronamaatregelen te maken heeft is niet bekend. 2020/2021 is het meest recente jaar waarvoor gegevens beschikbaar zijn. De uitval uit het eerste jaar is in dat jaar ook toegenomen. Het zou kunnen dat dat samenhangt met de coronamaatregelen. Volgend jaar kan meer inzicht geven of deze ontwikkelingen blijvend zijn. In Almere, Rotterdam en Utrecht is hetzelfde patroon zichtbaar.

Pabo afgestudeerden¹¹

- De instroom ten opzichte van 2019/2020 met 17 procent gedaald. Waarschijnlijk was 2020/2021 een positieve uitschieter vanwege corona.
- Er was ook meer gediplomeerde uitstroom in 2021/2022 dan in 2019/2020. De uitval in het eerste jaar was tijdens het ophalen van de gegevens bij de Vereniging Hogescholen niet beschikbaar.
- Dit jaar is ook inzicht in de mate waarin pabo-studenten van de twee pabo-opleidingen aan de slag gaan in het po in de gemeente Amsterdam. In Amsterdam is dat rond de 40 procent. Dat is vergelijkbaar met Rotterdam, hoger dan Utrecht en Den Haag (rond 20 procent), maar lager dan in Almere (bijna 60 procent).

¹¹ Voor Amsterdam zijn de cijfers van iPabo Amsterdam en HvA gebruikt

Werkdruk, samenwerking en solidariteit

- In 2023 is de vragenlijst ingevuld door zeven schoolbesturen, waarvan drie eenpitters, twee kleinere en twee grote besturen. De representativiteit van de uitkomsten op de thema's is verslechterd. In 2022 hadden 18 schoolbesturen de vragenlijst ingevuld.
- Het gemiddelde werkdrukcijfer dat 7 besturen in Amsterdam geven is een 7,4¹². Dit gemiddelde is ongeveer gelijk voor Utrecht en Den Haag, maar lager dan voor Almere. In Rotterdam ligt het gemiddelde iets lager (onder de 7).
- De schoolbesturen vinden de werkdruk enigszins vergelijkbaar tussen de scholen in hun bestuur, waarbij het niet uitmaakt of het om een groot of klein bestuur betreft.
- Drie van de zeven schoolbesturen vindt de werkdruk toegenomen t.o.v. vorig schooljaar. Zij benoemen onder andere het toegenomen takenpakket van de leerkracht als oorzaak. De overige schoolbesturen vinden de werkdruk gelijk gebleven of afgenomen. Aan de ene kant wordt genoemd dat er meer rust in de organisatie is, een reden waarom de werkdruk niet toeneemt. Aan de andere kant worden zaken genoemd als probleemgedrag in de klas.
- De zeven schoolbesturen (waarvan drie eenpitters) zijn overwegend tevreden over de samenwerking tussen scholen in het kader van het lerarentekort. De korte lijnen, afstemming en duidelijke kaders worden genoemd. Voor eenpitters kunnen de vele overleggen wel belastend zijn.
- De zeven schoolbesturen oordelen wisselend op de vraag in hoeverre zij solidariteit ervaren bij het tegengaan van het lerarentekort. Drie schoolbesturen vinden dat er nauwelijks solidariteit is, met als reden daarvoor dat iedereen voor zichzelf opereert en sommige afspraken voor eenpitters niet haalbaar zijn. De andere vier schoolbesturen vinden dat er in redelijke mate sprake is van solidariteit. Als toelichting hierbij geven zij dat het speciaal onderwijs pas recent in het vizier is gekomen en dat er gezamenlijk wordt opgetrokken.

¹² Waarbij 1 = helemaal geen werkdruk en 10 = zeer hoge werkdruk.