

---

# Noodplan Lerarentekort



## Zelfevaluatie noodplan G5 Amsterdam

Aan: Ministerie van OCW

Van: Stuurgroep noodplan lerarentekort Amsterdam

Tijdsspanne: schooljaar 2021 – 2022

Datum: 9 december 2022

Versie 1.3

# Inhoud

<a href="#">Inleiding</a> .....	3
<a href="#">Organisatie</a> .....	3
<a href="#">Huidige stand van zaken</a> .....	4
<a href="#">Actielijnen en maatregelen</a> .....	5
<a href="#">Resultaten schooljaar 2021 – 2022</a> .....	5
<a href="#">Maatregel A: een aanvullende toelage op het salaris voor leraren</a> .....	5
<a href="#">Maatregel B behoud van personeel door versterking goed werkgeverschap en loopbaanperspectieven</a> .....	6
<a href="#">Maatregel C: Solidariteitsafspraken tussen schoolbesturen en scholen, om tekorten beter te spreiden</a> .....	7
<a href="#">Maatregel D: Verbeteren van de intake en begeleiding van zij-instromers en verzorgen van informatiebijeenkomsten en voortrajecten</a> .....	7
<a href="#">Maatregel E: Impuls geven aan de wervingscampagne Amsterdam ‘liever voor de klas’</a> .....	8
<a href="#">Maatregel F: Organiseren van modulair opleidingsaanbod in drie stadsdelen</a> .....	8
<a href="#">Maatregel G: Bijdragen aan een aantrekkelijker en bereikbaar Amsterdam</a> .....	9
<a href="#">Maatregel H: Het ondersteunen van de matching tussen de vraag van scholen en het aanbod externe professionals</a> .....	9
<a href="#">Overall reflectie</a> .....	10
<a href="#">Samenwerking en solidariteit</a> .....	11
<a href="#">Bijlagen</a> .....	12
<a href="#">Bijlage 1. Monitor</a> .....	13
<a href="#">Bijlage 2. Cijfermatige ontwikkelingen lerarentekort</a> .....	18
<a href="#">Het tekort is toegenomen</a> .....	18
<a href="#">De verschillen tussen instroom en uitstroom</a> .....	18
<a href="#">Het aantal vacatures</a> .....	19
<a href="#">De inzet van OOP</a> .....	19
<a href="#">De inzet van zij-instroom</a> .....	20
<a href="#">De instroom vanuit de Pabo</a> .....	20
<a href="#">De gerapporteerde werkdruk</a> .....	21

## 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 2021-2022. 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 2022 en de input vanuit het gesprek dat gevoerd is op 28 juni met betrokkenen vanuit de schoolbesturen, gemeente Amsterdam en de opleidingsinstituten.
- De monitor programma noodplan lerarentekort van december 2021
- De KPI's die wij binnen het programma hanteren bij de verschillende projecten die onder het noodplan vallen.

Het lerarentekort in het Amsterdamse basisonderwijs is groot en speelt al sinds 2016. Teveel Amsterdamse kinderen hebben geen vaste leerkracht of een leerkracht die (nog) niet bevoegd is voor de klas. Uit arbeidsmarktonderzoek van CenterData<sup>1</sup> 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 het Noodplan opgesteld met maatregelen om het lerarentekort in het basisonderwijs terug te dringen. De aanpak van het lerarentekort is een stedelijke aanpak. Daarbij is besloten om zo nodig ongelijk te investeren om de kansengelijkheid te bevorderen. 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.

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.

Op basis van de gegevens van Centerdata is in december 2021 is voor de vierde 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 heeft gediend als input voor de monitor 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. Daarvoor is de Taskforce opgericht die het lerarentekort tegengaat met een pakket aan maatregelen uit de lerarenagenda. Omdat de tekorten in het primair onderwijs het hoogst zijn, is in aanvulling op de Lerarenagenda in januari 2020 het Noodplan lerarentekort Amsterdam vastgesteld. Het Noodplan

---

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

wordt uitgevoerd door de schoolbesturen in het primair onderwijs met steun van de gemeente en de rijksoverheid.

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.

### **Huidige stand van zaken**

De situatie in de grote steden is zorgelijk als het gaat om de tekorten in het onderwijs. In Amsterdam is het aantal OP in FTE is met -4,0 procent gedaald ten opzichte van voor de convenantsperiode. De daling in het aantal OP in personen is vergelijkbaar. De daling vindt vooral plaats bij BAO en SO/VSO. In SBAO is een stijging van 4,0 procent te zien in FTE. De gemiddelde aanstellingsomvang (0,77 FTE) is zo goed als gelijk gebleven. We zien dat de gemiddelde aanstellingsnorm in Amsterdam hoog is en daar zit weinig rek in.

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 5,1). Dat komt doordat het leerlingaantal in deze onderwijssector is gestegen. In vergelijking met de andere gemeenten is het aantal leerlingen per FTE in SO/VSO in Amsterdam echter laag.

Uit de rondgang na de zomervakantie langs de grootste schoolbesturen van het primair onderwijs in Amsterdam blijkt dat de tekorten in het onderwijs vergelijkbaar zijn met vorig jaar. Ook blijkt dat veel schoolleiders voor, maar ook tijdens de vakantie bezig zijn geweest om hun formatie (zo goed mogelijk) rond te krijgen. Het aantal scholen dat moeite had om de formatie rond te krijgen is echter gestegen. Er lijkt geen sprake te zijn van een ongelijkere verdeling van de tekorten over de stad in vergelijking met eerdere jaren. Wel zien we dat de tekorten zich verbreden naar intern begeleiders en vakleerkrachten. Het lijkt erop dat het schoolleiderstekort, dat in andere regio's al wel wordt gemerkt, nog niet geldt voor Amsterdam.

Door de toenemende vraag naar onderwijs aan vluchtelingen is er steeds meer sprake van een tekort aan NT-2 leraren. Een groot deel van die leraren werkt in de nieuwkomers- of schakelklassen. Het tekort aan nieuwkomersleerkrachten wordt niet binnen het noodplan bijgehouden. Maar op basis van de gegevens van het COA en de noodopvanglocaties, weten we dat het tekort er is. Dit leidt tot extra druk op het nieuwkomersonderwijs, maar ook het regulier onderwijs in verband met de opvang van nieuwkomerskinderen.

De gezamenlijke schoolbesturen en de gemeente Amsterdam blijven zich inzetten voor de maatregelen om het lerarentekort terug te dringen en blijven investeren in het behoud en de werving van nieuwe leraren. Dat doen we via het noodplan lerarentekort en met onze samenwerkingspartners vanuit de lerarenagenda 2019-2023.

## 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 2021 – 2022

### Maatregel A: een aanvullende toelage op het salaris voor leraren

Deze maatregel loopt conform verwachting, zoals aangegeven in de kritische notitie. De arbeidsmarkttoelage en de Amsterdamse toelage zijn verweven voor komend schooljaar en uitgebreid naar de scholen van Weesp. Alle aangesloten scholen bij het BBO maken gebruik van deze maatregel.

In de eerste helft van 2022 heeft Regioplan een onderzoek uitgevoerd naar de aanpak lerarentekort in Amsterdam. Dit onderzoek is nog niet officieel gepubliceerd. In dit onderzoek is onder andere bekeken welke aspecten een rol spelen bij de keuze voor een baan in het primair onderwijs in

Amsterdam. Bij de beantwoording van deze vraag door leraren geeft 48% de extra beloning voor onderwijspersoneel dat werkt op scholen met veel onderwijsachterstanden aan.

Een suggestie bij de volgende meting is om de ontwikkeling van de leerling-leraarratio per schoolgewicht in kaart te brengen, om daarmee beter zicht te krijgen op de verdeling van het tekort.

#### *Amsterdam toeslag en landelijke toeslag \*)*

Er is een situatie ontstaan waarbij een behoorlijk aantal leerkrachten (ongeveer 475fte) de arbeidsmarkttoelage krijgt en niet het hoge tarief van de Amsterdam toeslag. Dit wordt in Amsterdam rechtgetrokken en de landelijke definitie (15% van de vestigingen met het grootste risico op onderwijsachterstanden ontvangt de arbeidsmarkttoelage) wordt overgenomen. Tegelijkertijd is ervoor gekozen om het Speciaal (Basis) Onderwijs (samen 425 fte) de hoge toelage ook toe te kennen (nieuw in 2022 – 2023), dit betekent dat de hoogte van de toelage voor alle betrokkenen als gevolg hiervan is verlaagd voor zowel het hoge als het lage tarief. Het bedrag wordt over meer mensen verdeeld. Dit betekent dat meer scholen in Amsterdam een hogere toelage gaan krijgen. De landelijke definitie is in een aantal opzichten ruimer. Het budget is aangepast door het wegvallen van de bijdrage van de gemeente volgend jaar en aanpassingen vanuit OCW. Het hogere tarief stijgt en het lagere tarief daalt. Het tarief is in Amsterdam gedifferentieerd vanwege hogere woonlasten en tekorten die op sommige scholen nog hoger zijn. In 2023 - 2024 wordt de Amsterdam toeslag vanuit het huidige convenant voor de laatste maal uitgekeerd. Dan vervalt de Amsterdam toeslag. De minister heeft aangegeven dat de landelijke toelage dan permanent wordt gemaakt.

\*) De Amsterdam Toelage geldt voor bevoegde leraren. De arbeidsmarkttoelage geldt voor al het personeel op school.

#### **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 zullen ook in het schooljaar 2022 – 2023 gecontinueerd worden. De leerarrangementen en loopbaanpaden blijven achter op de verwachting. Deels is de vaart uit deze inschrijvingen gegaan door de invloed van Corona.

#### *Resultaten leergangen*

Voor het tweede jaar op rij 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'.

#### *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. Een aantal mooie voorbeelden zijn het gezamenlijk bespreken van het omgaan met en evalueren van het kwaliteitskader voor zij-instromers. Of met elkaar in gesprek over werkdrukverdeling voor startende leraren. Ook zien we dat de netwerken leiden tot mooie samenwerkingen buiten de al bestaande netwerken om. Zo is er bijvoorbeeld via het netwerk contact ontstaan tussen een nieuwe deelnemer met weinig hr-ervaring, die nu ondersteund wordt door een zeer ervaren professional van een ander

bestuur. Ook zijn er hr-professionals aan de slag gegaan om het werkverdelingsplan in te kunnen zetten als tool om de autonomie van leerkrachten te vergroten en tegelijkertijd de werkdruk te verlagen.

#### *Komend schooljaar*

Vanuit het project is een advies geformuleerd voor het komend schooljaar om door te zetten op de succesvolle trajecten. En deze onder te brengen bij het BBO, één van de kennisinstellingen of via ONA (Onderwijskennis Netwerk Amsterdam). Daarnaast zal komend schooljaar ook onderzocht worden of het leerarrangement 'Pedagogisch en didactisch coachen' een structurele plek kan krijgen bij een van de kennisinstellingen en/of via het Onderwijs Netwerk Amsterdam (ONA).

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

De spreiding van het aantal vacatures lijkt iets minder ongelijk verdeeld. De stijging bij scholen met een hoger schoolgewicht is minder groot dan bij scholen met een laag gewicht. Daar staat tegenover dat maar 28 procent van de 18 responderende schoolbesturen heeft aangegeven dat er sprake was van solidariteit in (zeer) sterke mate. Als toevoeging wordt meegegeven dat de vraagstelling in de enquête onder schoolbesturen afhangt van het beleefde begrip solidariteit. Het kan zijn dat solidariteit anders wordt geïnterpreteerd of beleefd.

De maatregel die te maken heeft met de solidariteitsafspraken is de '3% maatregel' en bereikt alle BBO-besturen. In het convenant hebben we afgesproken dat het bestuur dat meer dan het gemiddelde aantal leerkrachten in Amsterdam in dienst heeft, in het schooljaar erna ervoor zorgt dat meer naar het gemiddelde wordt bewogen met 3% per jaar. (Vandaar de '3%-regel'). Dit overzicht wordt op gezette tijden in het Breed Bestuurlijk Overleg gedeeld en met elkaar besproken.

Naast deze maatregel is afgesproken dat er geen financiële concurrentie is tussen besturen, de NPO gelden niet worden ingezet voor het aantrekken van bevoegde leraren. Dat deze afspraken lijken te werken, blijkt uit cijfers van Centerdata en overzichten op basis van DUO-data. We hebben over de hele linie een afname gezien in bevoegde fte's.

#### *Komend schooljaar*

Er is voor komend jaar geen noodzaak om deze maatregel aan te passen. Schoolbesturen houden zich hieraan.

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

Vanuit het project zij-instroom wordt voor 15 oktober de tussenevaluatie ingediend bij OCW. De laatste stand van zaken rondom het project wordt hierin meegenomen. Daarom gaan we hier kort in op deze maatregel, terwijl het een heel grote inspanning kent binnen het noodplan lerarentekort.

De uitvoering van deze maatregel loopt deels conform en deels onder verwachting. Er zijn 144 nieuwe zij-instromers. Dat is mooi, maar nog niet het gewenste aantal. Het rendement is conform verwachting. Wanneer mensen in het traject zitten, is de uitval erg laag. Het slagingspercentage is nog niet meetbaar. Dit zal wanneer dit kan, wel bijgehouden worden.

Ten aanzien van de informatievoorziening en stappen die genomen dienen te worden bij het inzetten van een zij-instromer, zijn dit schooljaar twee infographics gemaakt met de routekaart. Eén voor de [schoolbesturen / scholen](#) en één voor [de zij-instromer](#) zelf. Deze zijn verspreid in het veld en te downloaden via de website van het BBO.

## *Komend schooljaar*

In het schooljaar 2022 – 2023 wordt gestart met de mini-opleidingsinstituten. Dat zijn scholen binnen besturen die meerdere zij-instromers tegelijkertijd opleiden, zodat er ook peerlearning ontstaat. Er starten in september 2022 3 scholen met een mini-opleidingsinstituut. Twee scholen starten waarschijnlijk in november, samen met de Hogeschool Leiden. De overige vier geselecteerde scholen koersen op februari 2023 om te starten.

Tevens zal komend schooljaar een rondetafel gesprek plaatsvinden met zij-instromers over hun beleving van het traject. Tevens zal er een uitvraag worden gedaan bij mensen die geïnteresseerd waren in het traject en toch zijn afgefallen, bij zowel de start als bij het WET. Deze beide inventarisaties worden meegenomen om het traject nog beter passend te maken.

Daarbij start in het schooljaar 2022 – 2023 [een traject](#) voor zij-instromers voor specifiek het speciaal (basis) onderwijs. Hiermee willen we realiseren dat studenten surplus aan hun basisopleiding meer kennis en kunde krijgen over het S(B)O zodat we de nog grotere tekorten in het speciaal basisonderwijs ook hier kunnen reduceren.

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

Deze campagne heeft weer gelopen in het afgelopen schooljaar en loopt dit schooljaar in iedere geval tot einde van het jaar 2022 door. Daarna bekijken we hoe we verder gaan met de campagne. De campagne loopt naar verwachting goed en er is veel belangstelling. Liever voor de klas heeft bijgedragen aan de instroom, maar het is lastig aan te geven wat het 'echte' effect is. Er is een analyse gedaan op de online bezoekers van de campagne, zodat deze input meegenomen kan worden in volgende campagnes. Bijvoorbeeld de grootste groep bezoekers in leeftijd en plaats van waaruit men de site gevonden heeft.

De campagne richt zich op de leeftijdscategorie 25+. We zien in de online cijfers dat we mensen tot en met 65 jaar bereiken. De cijfers laten voor deze actie zien dat we meer vrouwen dan mannen bereiken en de meeste bezoekers komen via Google of vanuit de campagnepagina op amsterdam.nl

Ook de campagne 'leraar voor 1 dag' voor VO-scholieren, heeft heel goed gelopen. Er waren boven verwachting veel aanmeldingen (143 aanmeldingen). Het programma van Leraar voor een Dag bestond uit een workshop-dag op een pabo met aansluitend een meeloop-dag op een Amsterdamse basisschool. Dit vond plaats op 23 t/m 31 maart 2022. Eén van de doelstellingen van 'Leraar voor een Dag' is om 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 doelstelling van beide campagnes is om groei in het aantal aanmeldingen voor de reguliere pabo opleiding te bevorderen met 5%. De instroom van de Pabo is minder dan vorig schooljaar, maar ten opzichte van 2019 – 2020 een groei van 6,2%. Uitgaande van 5% groei per jaar is de instroom in 2021 – 2022 lager dan verwacht (309 aanmeldingen in 2020 – 2021 vs 361 in 2019 – 2020). Dit heeft er waarschijnlijk mee te maken dat het schooljaar 2019 – 2020 een positieve uitschieter was door Corona. Er waren meer VO-geslaagden en een tussenjaar werd bemoeilijkt door de pandemie.

### **Maatregel F: Organiseren van modulair opleidingsaanbod in drie stadsdelen**

Deze maatregel loopt niet conform verwachting. In het eerste jaar waren er 40 maatwerktrajecten, het afgelopen schooljaar 28. Vanwege personele wisselingen is er vertraging opgelopen (externe projectleiding naar projectleiding vanuit opleidingsinstituut, bestuurlijke wissel portefeuillehouder). Daarnaast heeft Ontwikkel door een focus op professionalisering en diplomering als dat mogelijk is,



vanuit de schoolbesturen is daarnaast behoefte aan een verkorte opleiding voor onderwijsondersteuners. Met opleidingsinstituten wordt gekeken wat er mogelijk is.

#### *Komend schooljaar*

In het schooljaar 2022 – 2023 wordt de mogelijkheid wat betreft verkorte trajecten nader onderzocht met de opleidingsinstituten. Hierover zijn al de eerste gesprekken gevoerd.

#### **Maatregel G: Bijdragen aan een aantrekkelijker en bereikbaar Amsterdam**

Het lijkt erop dat door de Amsterdamse maatregelen leraren worden behouden voor het Amsterdamse onderwijs (monitor door SEO/ECBO). Hetzelfde beeld komt naar voren in de lerarenmonitor van OIS, al is de data van deze laatste monitor niet actueel. Ook uit het aantal aanvragen voor parkeervergunningen, alternatieve manieren van reizen en het aantal woningen dat met voorkeur wordt toegewezen aan leraren, blijken de maatregelen te werken. Toch is de wens dat dit nog veel meer gaat gebeuren dan tot nu toe het geval is. Het aantal parkeervergunningen dat is uitgegeven is toegenomen. De precieze aantallen hiervan zijn alleen momenteel niet te achterhalen omdat ze meegenomen zijn in het geheel. Dit zal volgend jaar anders geregistreerd worden.

#### Servicecentrum Onderwijs en Zorg

- Uit de verslaglegging over de contactmomenten van het Servicecentrum Onderwijs en Zorg blijkt dat er 566 contacten zijn geweest via het servicecentrum in de periode januari-juli 2022.
- De pilotperiode van het Servicecentrum Onderwijs en Zorg loopt af per november 2022. Binnen de gemeente voeren we het gesprek over hoe we de voortzetting financieel gaan organiseren.

#### Wonen

- In 2022 zijn tot en met juni 17 woningen aan leraren toegewezen: 13 sociale huurwoningen en 4 middeldure huurwoningen. Er zijn in 2022 tot en met mei 87 nieuwe leraren aangemeld. 13 keer is een woning door een leraar geweigerd.

#### *Komend schooljaar*

De maatregelen van de aanpak van het lerarentekort worden uitgebreid maar vooral kwantitatief gemonitord. Om meer te weten te komen over de invloed van de aanpak op de ervaringen van Amsterdamse leraren heeft de gemeente Amsterdam in samenwerking met het BBO een kwalitatief onderzoek uitgezet. Dit is uitgevoerd door Regioplan. Onderdeel van dit onderzoek is bijvoorbeeld het effect van de Amsterdamse toelage op het salaris en redenen waarom leraren stoppen met het vak of stoppen als leraar in Amsterdam. Verschillende stakeholders zoals de stuurgroep Noodplan en de Taskforce lerarentekort zijn betrokken bij de uitwerking. Het onderzoek liep tot mei 2022. De resultaten zijn nog niet bekend en worden in oktober 2022 verwacht.

- De regeling voor extra parkeervergunningen voor scholen (po en vo) wordt verlengd tot 31 juli 2024. Hier heeft het Amsterdamse college van B&W recent mee ingestemd.

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

De subsidie die samenhangt met deze maatregel is beëindigd. Op 7 april 2022 is het platform andersom.amsterdam gelanceerd, waar scholen het aanbod van andere professionals kunnen zien of met hun vragen terecht kunnen. Nu de maatregel 'loopt', zal meer aandacht besteed worden aan het onderwijskundige vraagstuk. Daarmee wordt bedoeld dat scholen ondersteund worden om een visie

te vormen hoe de onderwijstijd anders is in te richten om tegelijkertijd erop vooruit te gaan wat betreft onderwijskwaliteit.

Belangrijk onderdeel van de matching is weten wat er voor aanbod is in de stad en hoe men dat kan benutten. Scholen zijn voorzichtig met het inzetten van anders bevoegden en geven de voorkeur aan inzetten van bevoegde leraar. De regeling wordt het meest ingezet om tijdelijk uit de nood te komen of om te werken aan werkdrukverlaging voor leraren door de inzet van externe professionals. De inzet van externe professionals wordt niet per inzetmoment bijgehouden. Wel zullen we de komende twee jaar op drie momenten de aangemelde scholen bevragen over de wijze waarop zij externe professionals inzetten en hun tevredenheid over het platform.

#### *Komend schooljaar*

Bij de start van het schooljaar 2022 – 2023 zijn 55 scholen aangemeld bij het platform. Inmiddels is dit opgelopen naar 62 scholen eind oktober 2022. Er wordt echter meer gebruik gemaakt van het platform, want een aanmelding is niet verplicht om in contact te komen met de aanbieders. Hiervoor is gekozen om de drempel zo laag mogelijk te houden om professionals in te kunnen zetten waar de nood hoog is. We houden vanaf dit schooljaar tweemaandelijks bij hoeveel unieke bezoekers het platform kent en hoe lang zij op het platform blijven.

Met de gebruikers wordt onderzocht in hoeverre het gebruik maken van het platform bijdraagt aan het oplossen van het lerarentekort. In deze door gebruik te maken van tijdelijke noodmaatregelen voor de inzet van externe professionals. Daarnaast wordt bekeken welke invulling scholen geven aan de overige doelstellingen van het platform, werkdrukverlaging en een rijk curriculum.

#### **Overall reflectie**

Zonder maatregelen 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 deze rapportage hebben we de voortgang laten zien op de maatregelen. Binnenkort volgt het onderzoek van regioplan naar de effecten van de lerarenagenda. Hierin is ook een groot deel van de maatregelen uit het noodplan lerarentekort meegenomen.

In bijlage 1. Staat het overzicht van de maatregelen die zijn ingezet en de meetbare resultaten tot dan.

Veel scholen maken gebruik van noodoplossingen waarbij (bijvoorbeeld) een zij-instromer of onderwijsassistent zelfstandig voor de klas staat. Ook maakt een deel van de scholen gebruik van de inzet van externe professionals om een vierdaagse lesweek en een vijfdaagse schoolweek te kunnen bieden. Er zijn op dit moment 62 aangemelde scholen bij het platform andersom.amsterdam.

We zien ook dat scholen veelal uit dezelfde vijver vissen. Waar er voor de ene school dus een vacature vervuld wordt, betekent het voor de andere school weer een openstaande vacature. Alle scholen ervaren een grote kwetsbaarheid: een ziektegeval is vrijwel niet meer op te lossen. Anders dan voorgaande jaren geven scholen ook aan dat ze meer moeite hebben gehad met het vinden van vakleerkrachten. Daarnaast loopt het tekort aan andere functies ook op. Met name het tekort aan Intern Begeleiders, een cruciale functie met het oog op passend onderwijs, baart veel zorgen. De

vacatures van schoolleider waren ook lastiger rond te krijgen dit jaar, dit is zorgelijk voor de gehele schoolorganisatie.

In de looptijd van de maatregelen uit het noodplan, is duidelijk dat een aantal projecten zeer goed lopen en een aantal projecten die onder de maatregel vallen minder gaan. Het is zaak om dit aankomende schooljaar goed te evalueren welke projecten we op langere termijn duurzaam mee door zullen gaan en welke projecten bijgestuurd of bijgesteld moeten worden.

### **Samenwerking en solidariteit**

Op basis van de bevindingen uit de enquête, behorend bij het onderzoek van ECBO en SEO, komt een beeld dat het sentiment over samenwerking en solidariteit verdeeld is. In de praktijk zien we dat maatregelen die genomen zijn in deze afgelopen periode, zoals de 3% regel en de 7%-afspraken<sup>2</sup> ten aanzien van de inzet van zij-instromers, wel met alle schoolbesturen worden genomen.

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.

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 als we terugkijken op de afgelopen twee jaar hebben we op basis van samenwerking en solidariteit veel stappen gezet. En we hebben dit ook nodig om de volgende stappen in de komende periode te kunnen verwezenlijken.

---

<sup>2</sup> Het BBO heeft in het schooljaar 2021 – 2022 de afspraak gemaakt dat 7% van alle klassen een 1e jaars zij-instromer heeft.

## Bijlagen

# Monitor Programma Noodplan lerarentekort

## Lerarentekort nu 15,3%

### Monitor

Deze monitor geeft inzicht in het lerarentekort in het Amsterdamse primair onderwijs per 1 oktober 2021<sup>1</sup> en de maatregelen waarmee het tekort wordt bestreden.

### Aanleiding

Het lerarentekort in het Amsterdamse basisonderwijs is groot. Te veel Amsterdamse kinderen hebben geen vaste leraar of een leraar die (nog) niet bevoegd is voor de klas. Uit arbeidsmarktonderzoek van CenterData<sup>2</sup> 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 basisonderwijs terug te dringen. Daarbij is besloten om zo nodig ongelijk te investeren om de kanselijkheid te bevorderen.

### Doel noodplan

In 2023 is het gemiddelde tekort aan bevoegde leraren in het basisonderwijs in Amsterdam kleiner dan 5% en is er geen ongelijkheid meer in de verdeling van het tekort.

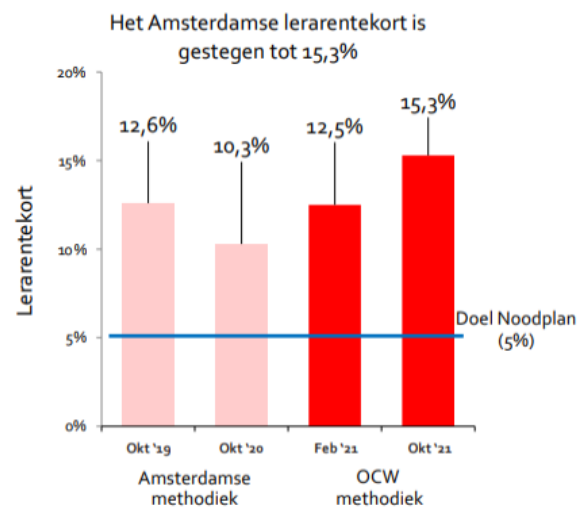
### Het lerarentekort in Amsterdam is toegenomen

Uit de meting van oktober 2021 blijkt dat het tekort in Amsterdam is gestegen tot gemiddeld 15,3% (fte). In februari 2021 was het tekort 12,5%. Daarnaast zien we dat het tekort nog steeds ongelijk is verdeeld over de scholen.

### Zonder maatregelen zou het lerarentekort nog hoger zijn

Er gaan veel leraren met pensioen, er zijn veel banen in de randgemeenten en de huizen zijn daar beter betaalbaar. Een structurele verhoging van lerarsalarissen is uitgebleven. 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. Hierover meer op pagina 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.



<sup>1</sup> Personeelstekorten primair onderwijs in de G5, OCW / CenterData, oktober 2021

<sup>2</sup> De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019-2024 Regio Noord-Holland, CenterData, november 2018

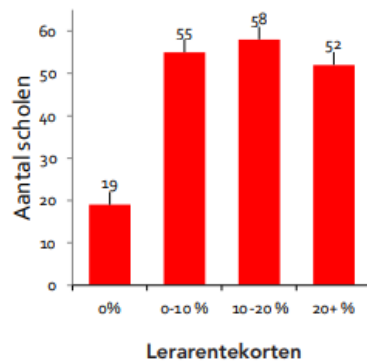
# Het lerarentekort in Amsterdam, G5 en in Nederland

## Tekorten per school blijven ongelijk verdeeld

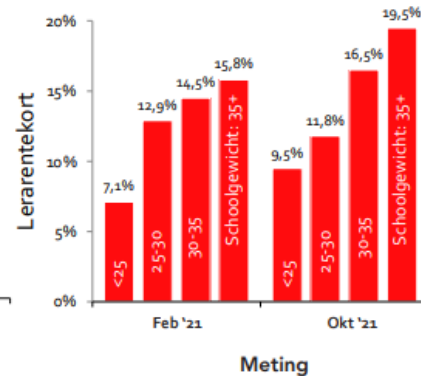
Het lerarentekort is ongelijk verdeeld over de scholen en de stad. Uit de linker grafiek blijkt dat er 19 scholen zijn zonder tekort, maar dat er ook 52 scholen zijn met een tekort hoger dan 20%<sup>3</sup>. Uit de middelste grafiek blijkt dat scholen met een hoger schoolgewicht gemiddeld een hoger lerarentekort hebben.

**Definitie schoolgewicht** 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.

Grote verschillen tussen lerarentekorten per school



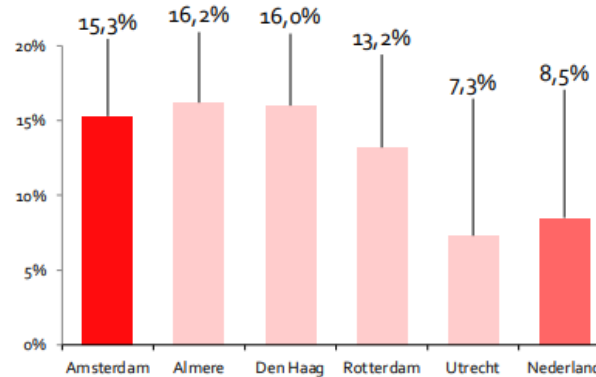
Lerarentekort groter op scholen met een hoger schoolgewicht



## Het lerarentekort in de G5 en landelijk

Ook in de andere steden van de G5 is het lerarentekort gestegen. Voor het eerst is ook het lerarentekort in het primair onderwijs buiten de G5 gemeten. Het gemiddelde lerarentekort in Nederland is 8,5%.

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



<sup>3</sup> Personeelstekorten primair onderwijs in de G5, OCW / CentERdata, oktober 2021

# Lerarentekort groter dan het aantal openstaande vacatures

## Samenstelling van het lerarentekort

In Amsterdam is het lerarentekort van 563 fte samengesteld uit 81 fte vacatures en 482 fte verborgen tekorten<sup>4</sup>.

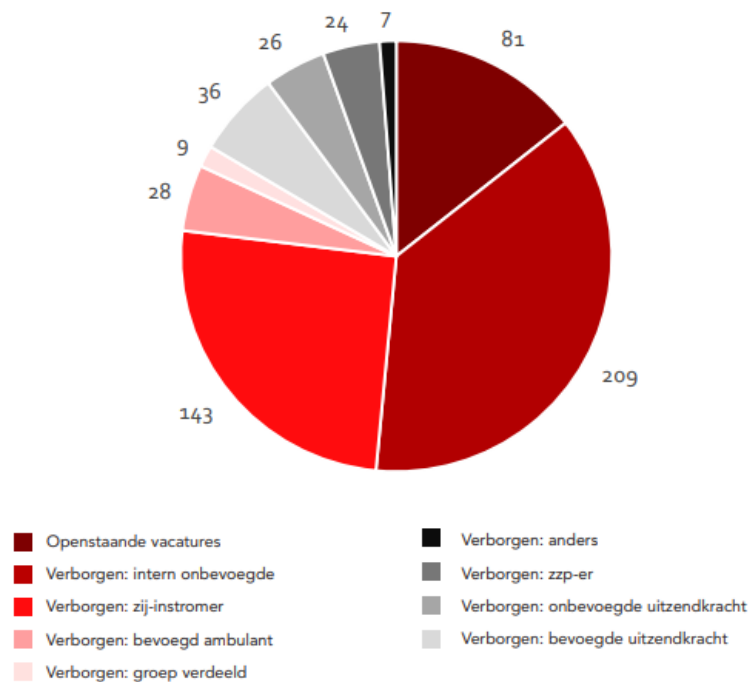
## Verborgen tekorten

Een groot deel van het lerarentekort wordt, noodgedwongen, met een onbevoegde leraar opgevangen. Denk aan 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.

## Kwaliteit van het onderwijs

Ondanks de enorme inzet van alle professionals, staat de kwaliteit van het onderwijs onder druk en blijft het lerarentekort onze onverminderde aandacht krijgen. Er zijn gelukkig ook succesvolle maatregelen. Denk bijvoorbeeld aan de 247 zij-instromers die in de komende twee jaar afstuderen.

De samenstelling van het lerarentekort (in fte)



<sup>4</sup> Personeelstekorten primair onderwijs in de G5, OCW / CentERdata, oktober 2021

## 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 BBO: 6% van de klassen worden bezet door nieuwe zij-instromers per jaar.
- ✓ Aanmeldingen Pabo: het doel om 5% meer instroom te realiseren dan in 2019 is zowel in 2020 (19%) als in 2021 (8%) bereikt.
- ✓ Zij instroom Pabo: in 20/21 zijn tot nu toe 55 zij-instromers gestart. In februari volgt een nieuw instroommoment. Daar zijn nu 68 zij-instromers voor aangemeld.
- ✓ De stedelijke begeleidingspool met coaches groeit nog steeds.
- ✓ Modulair opleiden: 28 onderwijsondersteuners zijn in 21/22 gestart met een oriëntatietraject. 29 doen een opleidingstraject. (vakmodules, pabo of AD PEP).
- ✓ Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep:
- ✓ Leernetwerken voor hr-professionals en schoolleiders zijn gestart.
- ✓ Voor leraren gaan dit schooljaar drie leerarrangementen van start.



### 2. Omgaan met langdurige tekorten

- ✓ Inzet externe professionals: in 20/21 hebben 31 scholen externe professionals ingezet voor een deel van de lestijd. Ook dit jaar maakt een grote groep scholen (opnieuw) gebruik van deze mogelijkheid.
- ✓ Op het Platform [www.andersom.amsterdam](http://www.andersom.amsterdam) kunnen scholen terecht voor overzicht, ervaringen en matching met aanbieders (start voorjaar 22).



### 3. Monitoring en lobby

- ✓ Amsterdamse leraren ontvangen ook dit jaar een toelage van €925 (bij fulltime dienstverband).
- ✓ Leraren op scholen met een hoog schoolgewicht ontvangen een toelage van €2.310.



### 4. Wonen, mobiliteit en dienstverlening

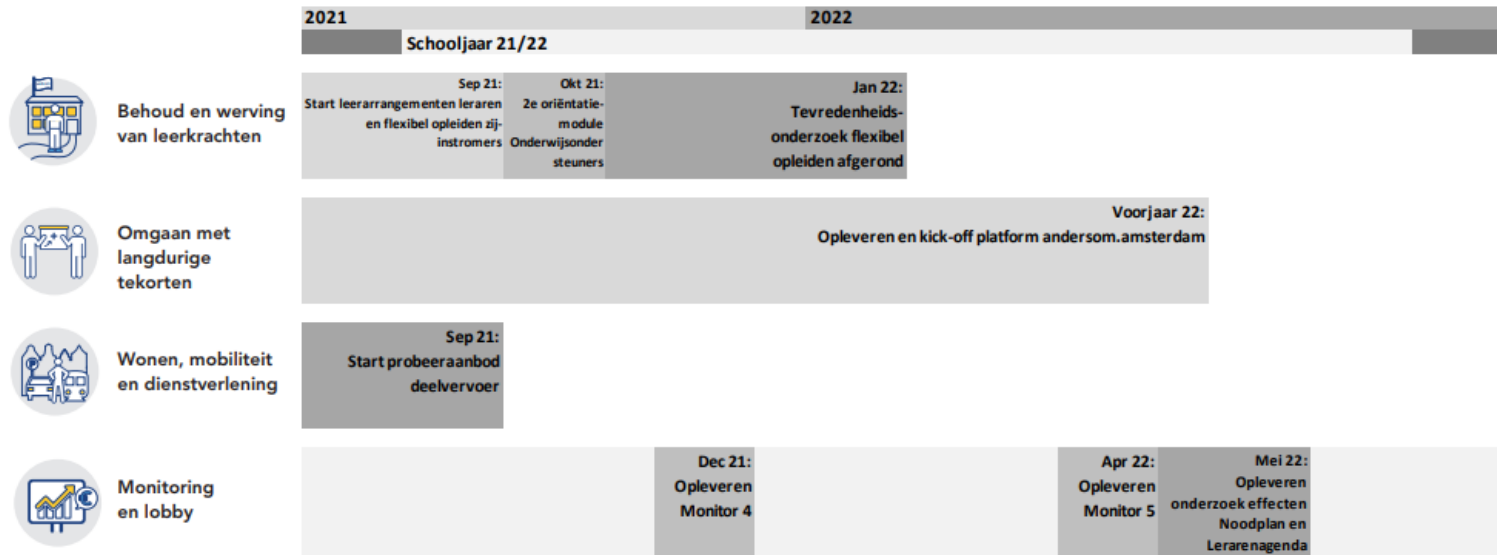
- ✓ In 2021 zijn tot en met november 23 woningen met voorrang aan leraren toegekend.
- ✓ Voor schooljaar 21/22 ontvangt 1442 fte extra reiskosten voor woon-werkverkeer.
- ✓ Regeling voor extra parkeervergunningen is verlengd tot einde schooljaar 21/22.
- ✓ Per januari 2021 zijn er 940 parkeervergunningen verstrekt aan scholen.

#### Doel

In 2023 is het gemiddelde lerarentekort minder dan 5% en is er geen ongelijkheid meer in de verdeling van het tekort in de stad.



## De uitvoering van het Noodplan gaat door



### Deze monitor betreft specifiek het Noodplan lerarentekort

De Taskforce Lerarentekort, met vertegenwoordigers van de gemeente, het onderwijs en de lerarenopleidingen, zet ook maatregelen in op werving en behoud van leraren en schoolleiders. Het complete programma is te vinden op [amsterdam.nl/lerarenagenda](https://amsterdam.nl/lerarenagenda).

### Colofon

Stuurgroep Programma Noodplan lerarentekort (BBO en gemeente Amsterdam)

Contact: [info@bboamsterdam.nl](mailto:info@bboamsterdam.nl) of [lerarenagenda@amsterdam.nl](mailto:lerarenagenda@amsterdam.nl)

### Noodplan Lerarentekort



## Bijlage 2. Cijfermatige ontwikkelingen lerarentekort

Deze bijlage geeft de cijfermatige achtergrond waarop de monitor van het lerarentekort is samengesteld. Daarbij is op sommige onderdelen een nadere verklaring gegeven tijdens het gesprek dat is gevoerd over de data op 28 juni 2022.

- Het tekort is toegenomen: de tekorten in aantallen en de procentuele tekorten
- De verschillen tussen instroom en uitstroom
- Het aantal vacatures
- De inzet van OOP
- De inzet van zij-instroom
- De instroom vanuit de Pabo
- De gerapporteerde werkdruk.

### Het tekort is toegenomen

Het afgelopen schooljaar is het lerarentekort toegenomen. Dat blijkt uit de data van DUO, vereniging Hogescholen en Centerdata. Dit is tevens zichtbaar gemaakt in de monitor in bijlage 1 uit december 2021 voor Amsterdam.

Uit de cijfers blijkt dat:

- Het aantal OP in FTE is met -4,0 procent gedaald ten opzichte van voor de convenantsperiode. De daling in het aantal OP in personen is vergelijkbaar. De daling vindt vooral plaats bij BAO en SO/VSO. In SBAO is een stijging van 4,0 procent te zien in FTE. De gemiddelde aanstellingsomvang (0,77 FTE) is zo goed als gelijk gebleven.
  - We zien dat de gemiddelde aanstellingsnorm in Amsterdam hoog is en daar zit weinig rek in. OCW financiert momenteel 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. Er is op dit moment een proeftuinschool en wellicht wordt één van de 9 scholen die gaan starten een Amsterdamse school.
- Het aantal leerlingen is ook gedaald (-2,9 procent), maar minder hard dan de daling in FTE OP. Het aantal leerlingen is in BAO gedaald (-3,3 procent), in SBAO en SO/VSO gestegen (1,4 en 4,1 procent respectievelijk).
- 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 5,1). Dat komt doordat het leerlingaantal in deze onderwijssector is gestegen. In vergelijking met de andere gemeenten is het aantal leerlingen per FTE in SO/VSO echter laag.
- Het ziekteverzuim in 2020/2021 (meest recente jaar waarover ziekteverzuimgegevens zijn) is niet gestegen ten opzichte van 2019/2020.
  - We zien een duidelijk effect in de stad op het ziekteverzuim, vooral in het tweede coronajaar. Dat is (nog) niet terug te zien in de cijfers. Er zit veel onder de cijfers, bijvoorbeeld personeel dat vanuit huis door heeft kunnen werken ondanks ziekte.

### De verschillen tussen instroom en uitstroom

Er is in 2021 – 2022 sprake van meer uitstroom dan instroom, net als vorig jaar.

- Het totaal aantal ingestroomde leraren per jaar is met -26,9 procent gedaald naar 437 personen ten opzichte van voor de convenantsperiode. Zowel de instroom uit andere gemeenten als de instroom in de sector is gedaald, -41,4 procent en -21,6 procent respectievelijk.
- De totale uitstroom per jaar is met ongeveer -5,2 procent gedaald naar 655 personen. Dat waren vaker leraren die uit de sector (po-onderwijs) 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 en ouder is van 32 procent naar 43 procent gestegen. Het aandeel 29 of jonger en 30-39 allebei gedaald van respectievelijk 15 naar 13 procent en 23 naar 21 procent.
  - De uitstroom van vooral 60+ zien wij als een positief signaal, want dit zijn mensen die met pensioen gaan. Het betekent dat de jongere leraren 'beter' vastgehouden worden.
- De weglek naar andere gemeenten (252 personen) is wederom groter dan de instroom uit andere gemeenten (95 personen).
- Dit jaar zien we voor het eerst dat de uitstroom uit de sector groter is dan de instroom in de sector. Waarom dat zo is kunnen de onderzoekers op basis van de beschikbare gegevens niet zeggen.

### Het aantal vacatures

Wat betreft vacatures zien we het volgende:

- Er waren in oktober 2021 562 vacatures in het regulier onderwijs. Dat is inclusief verborgen vacatures. Dat is een stijging van 44 procent ten opzichte van februari 2021, de stijging zit voornamelijk in verborgen vacatures. Hier kan een 'seizoenseffect' in meespelen. Een vergelijking met oktober 2020 zou zuiverder zijn, maar dat is niet beschikbaar voor Amsterdam.
- Het aantal vacatures afgezet tegen de omvang van Amsterdam wat betreft leerlingen, is ongeveer gelijk met de situatie in Rotterdam en Almere. Den Haag heeft relatief meer vacatures openstaan, Utrecht minder. Dat geldt ook voor het tekort aan FTE wat ervaren wordt bij de besteding van de NP Onderwijs- en EHK-middelen.
- In vergelijking met de regio rondom Amsterdam zijn er meer vacatures per 100 leerlingen in Amsterdam (ongeveer dubbel zo veel).

### 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).
- 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).

Als reactie op de bovenstaande punten wordt gegeven: "De recente snelle stijging van OOP kan niet los worden gezien van NPO. Voor NPO zijn onderwijsassistenten aangetrokken en het heeft dus niet alleen te maken met anders organiseren. De administratie en inschaling van OOP'ers is echter niet altijd eenduidig (veel verschillende aanpakken tussen schoolbesturen). In getrapte fasen zijn OOP'ers leerkrachtenpotentieel. In het laatste jaar van de mbo-opleiding wordt er aandacht besteedt aan doorstroom naar de Pabo.

In toenemende mate worden lio'ers als OOP'er aangesteld, vanwege concurrentie tussen schoolbesturen in Amsterdam (zijn (nog) geen solidariteitsafspraken over gemaakt. Een eventuele stijging bij het aandeel ingeschreven bij de Pabo, kan daar dus een direct gevolg van zijn. Dit zien we nog niet terug in de cijfers, want aandeel Pabo is ongeveer gelijk gebleven".

### De inzet van zij-instroom

Een andere manier waarop Amsterdam het lerarentekort aanpakt is via de zij-instroom.

- Het aantal nieuwe zij-instromers is met meer dan 50 procent gestegen ten opzichte van vorig schooljaar (op basis van de door OCW/DUO verstrekte gegevens). Ten opzichte van 2019 is er een stijging van 14 procent.
- Het aandeel 'subsidie zij-instroom' in de bevoegdheidsmix neemt dan ook gestaag toe de afgelopen jaren, van 2 procent in 2018 tot 9 procent in 2021/2022 bij BAO. Bij de andere sectoren is het gestegen tot 6 procent.

Een nadere toelichting op deze cijfers: de ontwikkeling dat er steeds meer zij-instromers kiezen voor Amsterdam en alles wat daarvoor is ingezet, lijkt te kloppen met de cijfers. Bij de HvA en iPabo nemen de aanmeldingen voor zij-instroom nu wel af (de cijfers van DUO lopen een jaar achter). De aantallen die zijn afgesproken worden niet gehaald, omdat het aanbod veel lager is. Dit is een signaal dat de vijver leeg raakt, omdat ook in andere sectoren tekorten zijn. Volgend jaar zal dit duidelijk in de cijfers terug te zien moeten zijn.

In het verleden waren er onvoldoende plekken voor zij-instromers, nu zijn er voldoende plekken maar minder mensen. Ten opzichte van andere steden is het aantal zij-instromers in Amsterdam wel relatief hoog. Dit duidt op veel animo. Door corona zijn er ook veel andere vacatures beschikbaar gekomen, waardoor ze niet allemaal doorzetten. Er zit nog kracht in een communicatielijn en in de toetsing of ze nog steeds de goede doelgroep aanspreken. Er zijn dus nog wat aanknopingspunten om te proberen meer uit deze maatregel te halen. De tussenevaluatie van de zij-instroom geeft hier de laatste stand van zaken op weer. Deze wordt voor 15 oktober bij OCW ingediend.

### 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.

Als reactie op de cijfers wordt in het gesprek op 28 juni 2022 het volgende benoemd:

Een gestegen instroom en toegenomen gediplomeerde uitstroom staat haaks op één van de genoemde oorzaken van het lerarentekort (teruglopende instroom en gediplomeerde uitstroom). De gediplomeerde uitstroom ligt echter nog wel onder de vervangingsvraag.

Een concretere verklaring voor de toegenomen uitval bij de Pabo is dat studenten vanwege de coronamaatregelen konden instromen zonder toelatingstoets (voor de poort). Dat mochten ze na de poort nog doen tot 1 januari. Een deel heeft die toelatingstoets niet gehaald, want heeft geleid tot verhoogde uitval. Exacte aantallen zijn hierover niet bekend. De verwachting is wel dat het per saldo heeft geleid tot meer instroom en meer behoud.

Naar aanleiding van het reflectiegesprek is aanvullend gekeken naar de instroom in de Ad PEP. Die is in de gemeente Amsterdam (iPabo) gestegen van 31 naar 55. Niet-bekostigde instellingen zijn hier niet in meegenomen. De instroom in de mbo4-opleiding tot onderwijsassistent is niet beschikbaar in openbare bronnen.

### **De gerapporteerde werkdruk**

Werkdruk:

- Het gemiddelde cijfer dat 18 besturen in Amsterdam (waaronder 3 eenpitters) geven om de hoogte van de werkdruk op hun scholen te becijferen is een 7,3 (waarbij 1 = helemaal geen werkdruk, 10 = zeer hoge werkdruk). Dit gemiddelde is hoger dan voor Utrecht en Den Haag, maar lager dan voor Almere en Rotterdam.
- Er zit relatief veel variatie in de mening van schoolbesturen over het verschil in werkdruk tussen scholen binnen hun bestuur. 4 schoolbesturen vinden de werkdruk volledig vergelijkbaar tussen hun scholen, 4 schoolbesturen enigszins vergelijkbaar, 3 schoolbesturen enigszins verschillend en 4 schoolbesturen zeer verschillend. De overige 3 schoolbesturen betreffen eenpitters.
- 14 van de 18 schoolbesturen vindt de werkdruk toegenomen t.o.v. vorig schooljaar. Ze benoemen daarvoor veelal corona en het lerarentekort als oorzaak. De overige 4 schoolbesturen vindt de werkdruk gelijk gebleven. Het is niet geheel duidelijk waarom zij dit vinden. Een schoolbestuur geeft bijvoorbeeld aan “meer middelen, maar minder leraren = gelijke werkdruk”.

In de nadere toelichting wordt genoemd dat de eenpitters onderling nogal verschillen. Het is daarom de vraag of deze drie eenpitters representatief zijn voor de totale groep eenpitters in Amsterdam.