

Aan Ministerie van OCW
Van Penvoerder Noodplan G5 – Lucas Onderwijs

Bijlagen - 20220705 Zelfevaluatie Den Haag 2022 n.a.v. gesprek op 04-07-2022
- Excelbestand zelfevaluatie Den Haag 2022 versie 11-07-2022

Datum 01-10-2022
Betreft Zelfevaluatie Noodplan G5 Den Haag schooljaar 2021-2022

Zelfevaluatie Noodplan G5 Lerarentekort Den Haag

Hierbij de zelfevaluatie Noodplan G5 Den Haag, deze maakt onderdeel uit van de verantwoording van de subsidieregeling uitvoering convenanten lerarentekort PO G5 welke op 21 oktober 2020 beschikt is door Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen.

Achtergrond

De omvang van het lerarentekort in 2021 is het grootst in de grote steden, dat zijn Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht en Almere, wij benoemen ze als de G5. In deze steden hebben schoolbesturen en gemeenten de noodklok geluid voor het primair onderwijs. Niks doen is geen optie. Zij gaven daarom aan dat er noodmaatregelen nodig zijn om de continuïteit, kwaliteit en kansengelijkheid van het onderwijs aan hun leerlingen te kunnen borgen en hebben hiervoor noodplannen opgesteld. Naar aanleiding van deze plannen zijn extra maatregelen genomen specifiek voor het primair onderwijs in de G5. De vijf steden krijgen allemaal subsidie om zij-instromers beter op te leiden en te begeleiden, ruimte om de schoolweek anders te organiseren en er is per stad een convenant gesloten met specifieke afspraken passend bij de stad. De deelnemende partijen zijn de schoolbesturen, lerarenopleidingen, gemeenten en het ministerie van OCW. Het ministerie heeft subsidie beschikbaar gesteld voor de uitvoering van de convenanten.

Context

Den Haag is een stad die zich kenmerkt met een diversiteit aan bevolkingsgroepen en culturen, het grote aantal leerlingen dat valt in de gewichtenregeling en wisselende opleidingsniveau van de ouders van leerlingen. Veel factoren die van invloed zijn op het onderwijs komen in Den Haag samen. Het lerarentekort in Den Haag heeft volgens de betrokkenen bij het convenant onder meer de volgende karakteristieken:

- Het lerarentekort speelt al sinds 2016 en wordt alleen maar groter de komende jaren;
- Het tekort is onevenredig verdeeld over de stad;
- De toename zit hem met name in specifieke wijken waar de leerling populatie complex is.

De oorzaken van het lerarentekort leggen de partners onder meer in de volgende punten:

- Algemene redenen die aan te wijzen zijn voor het lerarentekort is de terugloop in aanmeldingen/gediplomeerden van de pabo, uitstroom vanwege vergrijzing en slechter imago van het lerarenberoep en salaris.
- Een voor Den Haag specifieke oorzaak van het lerarentekort is de complexiteit op sommige scholen (hangt samen met het gewicht van scholen) en de huisvestingsproblematiek in de stad.

Deze oorzaken en karakteristieken zijn de aanleiding geweest voor de ontwikkeling van het Noodplan. In het Noodplan worden voorstellen gedaan op maatregelniveau om het lerarentekort in Den Haag aan te pakken. Inmiddels is het lerarentekort dermate opgelopen dat in sommige wijken de huidige noodmaatregelen niet meer toereikend zijn. De (verborgen) vacatures groeien enorm en een vijfdaagse lesweek staat onder druk met name in de wijken van de stad waar het lerarentekort het hoogst is.

De urgentie wordt groter naar andere verdergaande maatregelen. In de laatste alinea spreken we hier verder over.

Organisatie

Het Noodplan Den Haag is tot stand gekomen in een samenwerking tussen de schoolbesturen, de gemeente Den Haag, Hogeschool Leiden, de Haagse Hogeschool en InHolland. Er is een penvoerder aangesteld, te weten Lucas Onderwijs. Er is een programmamanager aangesteld vanuit Lucas

Onderwijs voor de inhoudelijke verantwoording en communicatie. Er is een werkgroep geformeerd waarin verschillende deelnemers vanuit de schoolbesturen, de Pabo's en de gemeente samenkomen (ongeveer 7 keer per schooljaar). Tevens is er een verantwoording naar het Platform Primair Onderwijs in Den Haag waarin alle besturen zijn vertegenwoordigd.

Keuze maatregelen

Het Noodplan Lerarentekort Den Haag behelst een pakket aan maatregelen die de komende jaren ingezet moeten worden om het lerarentekort het hoofd te bieden. Vanaf oktober 2020 is in overleg en via een samenwerkingsovereenkomst besloten om in te zetten op 4 maatregelen. Deze maatregelen betreffen:

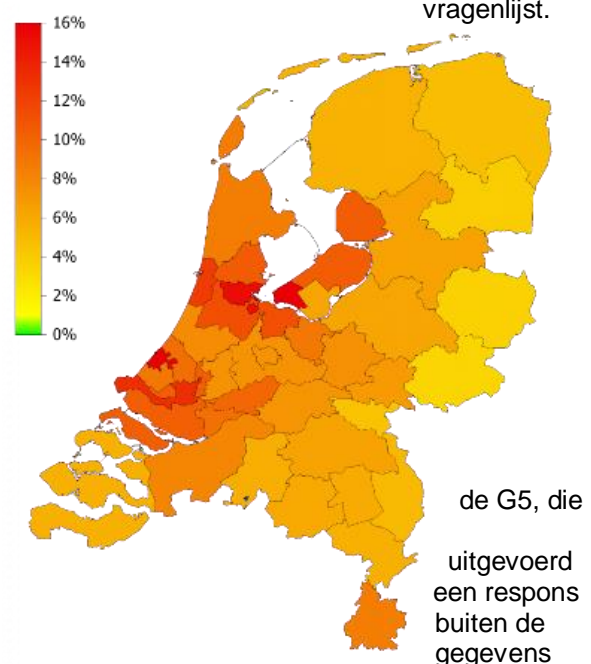
- Behoud van personeel
- Anders Organiseren
- Instroom
- Alternatieve invulling

Het lerarentekort in het PO in Den Haag is relatief hoog en neemt bovendien toe. De coronacrisis heeft een tijdelijk positief effect gehad op het lerarentekort. Leraren wisselden minder van baan, er is veel meer interesse voor zij-instroom en mensen met een lesbevoegdheid keerden vaker terug naar het onderwijs. Deze laatste groep heeft het onderwijsveld verlaten om de overstap te maken naar het bedrijfsleven. Als motivatie voor terugkeer naar het onderwijs geven ze aan meer betekenisvol te willen zijn. In Den Haag wordt het lerarentekort veelal opgevangen door de inzet van onbevoegde leerkrachten. Ook worden er veel onderwijsondersteunende collega's ingezet. Op collega's die parttime werken wordt een beroep gedaan om meer te werken. Hierdoor worden er minder vacatures uitgezet dan er daadwerkelijk zijn, wat een behoorlijk vertekend beeld geeft van het werkelijke lerarentekort. Het verborgen lerarentekort is groot. Om het lerarentekort terug te dringen en tegelijkertijd het voor een (startende) leerkracht gemakkelijker te maken om in Den Haag te gaan wonen maakt de gemeente afspraken met projectontwikkelaars om woningen beschikbaar te stellen aan leraren, zorg- en politiepersoneel. De samenwerking met de gemeente Den Haag en de financiële en faciliterende ondersteuning die zij bieden, is cruciaal in het bestrijden van het lerarentekort.

Resultaten schooljaar 2021-2022

Twee keer per jaar wordt er een kwantitatieve analyse uitgevoerd door Centerdata in opdracht van OC&W (meting van 1 februari 2022 is niet uitgevoerd vanwege de toen geldende coronamaatregelen en de werkdruk die hierdoor lag bij de besturen en directeurs). Vanaf oktober 2022 wordt de meting 1x per jaar gehouden. Binnen deze analyse wordt gekeken naar zichtbare tekorten maar ook naar de verborgen tekorten binnen het PO. In februari en oktober 2020 heeft DUO een meting gedaan van de tekorten in het primair onderwijs in Den Haag, Rotterdam, Utrecht en Almere. Voor het eerst zijn in oktober 2021 de actuele personeelstekorten gemeten in het gehele primair onderwijs in Nederland.

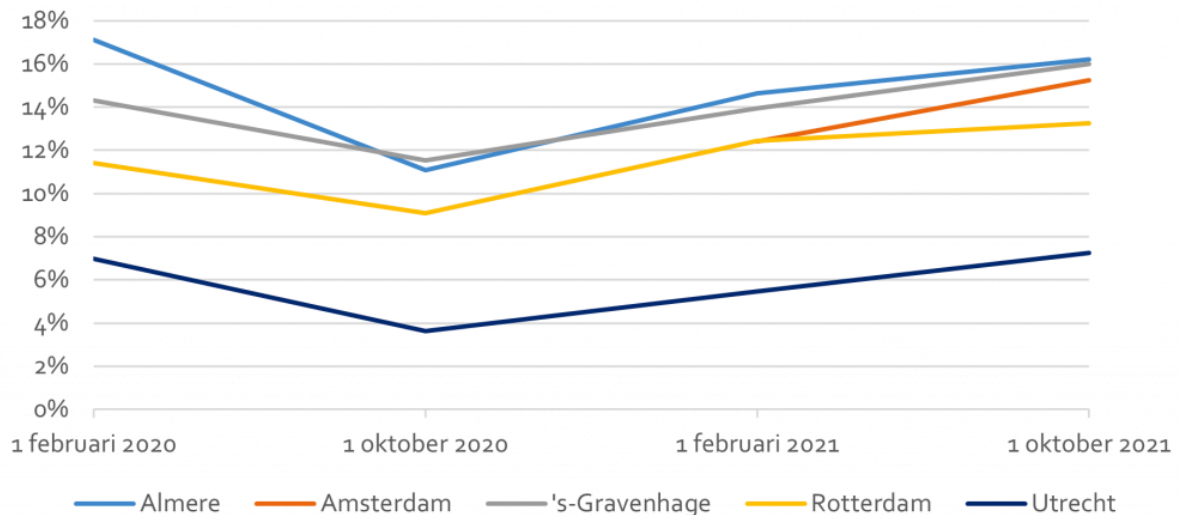
De personeelstekorten zijn gemeten via een online vragenlijst. De scholen hebben 5 weken gekregen om de uitvraag in te vullen. Schoolbesturen en de G5-gemeenten hadden een grote rol in het proces om scholen te stimuleren de uitvraag in te vullen. Na afloop van de dataverzameling hebben schoolbesturen een terugkoppeling gekregen met de data van de eigen scholen en totalen over de tekorten voor het schoolbestuur. Gemeenten in de G5 hebben ook de data van hun gemeente gekregen, waarbij voor schoolleidingstekorten alleen (sub)totalen zijn opgeleverd. De respons van Den Haag met 91% was het hoogste percentage van deelname binnen de G5. De respons in de G5 (ongeveer 90%) bleek zoals verwacht hoger dan buiten de G5 (55%). Dit wordt veroorzaakt door een deelnameverplichting binnen niet bestaat buiten de G5. Onderzoeken zonder deelnameverplichting die Centerdata heeft onder vergelijkbare doelgroepen laten doorgaans van minder dan 25% respons zien. De respons G5 is met 55% daarom zeer hoog. De verzamelde



laten zien dat het lerarentekort landelijk ongeveer 9% van de werkgelegenheid in het gehele primair onderwijs bedraagt.

Uit het onderzoek blijkt dat het zeer moeilijk is voor scholen om voldoende leraren te vinden om langdurige vervanging (zwangerschap en ziekte) in te vullen. Scholen met een complexe leerlingpopulatie (een hoge schoolweging) worden door de tekorten getroffen. Regionaal ontstaat het volgende beeld van de tekorten in het reguliere basisonderwijs.

Omdat binnen de G5 de lerarentekorten al vier keer verzameld zijn, is dit ook over de tijd te volgen. We zien in onderstaande figuur dat de lerarentekorten in het reguliere basisonderwijs in de G5 sinds oktober 2020 gestegen zijn. In oktober 2021 liggen de lerarentekorten gemiddeld ongeveer 5%-punt hoger dan in oktober 2020. Alle gemeenten in de G5 laten een beeld van stijgende tekorten zien, waarbij Utrecht nog wel relatief de laagste tekorten heeft.



De tekorten onder schoolleiders (dit omvat directeuren en adjunct-directeuren) zijn buiten de G5 relatief hoger dan onder leraren. We vinden daar een tekortpercentage van 12,5% (tegen 7,5% onder leraren), dat ook zwak positief gecorreleerd is met het lerarentekort (hoe hoger het tekort aan schoolleiding, hoe hoger wellicht ook het tekort aan leraren, en vice versa). Binnen de G5 is het beeld wisselender, liggen de tekortpercentages onder leraren en schoolleiders dicht bij elkaar en is geen correlatie tussen de tekorten aan leraren en schoolleiding gevonden. Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding bedraagt ongeveer 12,9% van de werkgelegenheid voor schoolleiding, wat zich vertaalt in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 1.100 fte.

De voornaamste factoren die het verschil in vacatures tussen de stad en de schil verklaren, zijn:

- 1) Huisvesting
- 2) Bereikbaarheid
- 3) Leerling populatie

Een wijk als Laak heeft het grootste lerarentekort (28%), terwijl 'luxe' wijken nagenoeg geen tekorten hebben. Er is een duidelijk verband tussen doelgroep en de zwaarte van het lerarentekort (complexe doelgroep is minder aantrekkelijk). Grote besturen ontfermen zich vaker ook over moeilijkere scholen, waardoor zij ook grotere problemen hebben. De kleine besturen en eenpitters kom je in achterstandswijken zelden tegen. Zij geven ook terug dat het lerarentekort hen nog niet heeft bereikt. Zij hebben vaak een ruime formatie (bv. 5 fte op 4 groepen) en maken daarbij bijvoorbeeld gebruik van een hogere ouderbijdrage om dit mogelijk te maken. In de gestelde wijkgerichte aanpak aan het einde van dit document willen we de behoeftes van de scholen en andere organisaties in kaart brengen en welke maatregelen we op wijkniveau met elkaar kunnen treffen. Het Platform Primair Onderwijs heeft hiervoor initiatief genomen en zal in november 2022 een eerste bijeenkomst organiseren.

Om de (verborgen) vacatures zoveel mogelijk het hoofd te bieden, richt Den Haag zich op bovengenoemde vier maatregelen. Hieronder specificeren we deze maatregelen.

1. Behoud van personeel

Wat is het resultaat tot nu toe?

Een van maatregelen voor het behoud van personeel is het behouden van startende medewerkers via een gedegen inductieprogramma. Starters worden voor pedagogisch-didactische ondersteuning gekoppeld aan interne buddies/maatjes. Er zijn bovenschoolse coaches die het begeleiden, over het algemeen binnen hetzelfde bestuur. Dat ervaren ze als heel prettig. Bovenschoolse coaches zijn ervaren leraren die in de formatie vrijgemaakt worden voor de coaching, soms meerdere dagen per week. Ze staan dan die dagen niet voor de klas en worden aanvullend op de eigen school en/of bovenschools ingezet. Het zijn extra uren per week dus het gaat niet ten koste van uren voor de klas. Door het oplopende lerarentekort wordt dit door een meerderheid van de besturen / scholen niet als werkdruk verlagend ervaren.

Bij de kleinere besturen werken ze vaak met externe coaches (ZZP'ers, kleine bedrijven, etc.), die worden additioneel ingehuurd.

De coaches worden steeds vaker niet alleen ingezet op didactisch-pedagogisch handelen, maar ook voor privékwesties die bv. invloed kunnen hebben op de inzetbaarheid van een leerkracht op langere termijn. Er wordt meer gekeken naar de hulpvraag an sich." In de vorige evaluatie hebben we gesproken over 266 trajecten; dit is inmiddels toegenomen tot rond de 350. Kanttekening hierbij is, zoals beschreven, dat de hulpvraag echter niet alleen werk gerelateerd is. Echter met het resultaat zoals gesteld als 'behoud van personeel' zien we hier wel de meerwaarde van deze toename.

De rol van de directeur is aan het veranderen als we het hebben over behoud van personeel. De toename in de faciliterende rol en flexibele werkuren wordt meer en meer besproken. Werk en privé balans is hierbij essentieel geworden. Goed werkgeverschap krijgt hiermee een nieuwe impuls. Uit het onderzoek 'Deeltijd nader bekeken', van het Arbeidsmarkplatform 2019 blijkt dat 5% van de leerkrachten erg positief staat tegenover het werken van meer uren. Nog eens 10% van de respondenten staat hier enigszins positief tegenover. Uit een enquête van Stichting Het Potentieel Pakken onder leerkrachten van 24 proeftuinscholen binnen Lucas Onderwijs komen vergelijkbare resultaten. Flexibel werken, aantrekkelijke beloning en de uren binnen dezelfde klas of school kunnen vervullen worden als belangrijke redenen naar voren gebracht. Een kwart van de parttimers op de proeftuinscholen koos voor een urenuitbreiding. Het bieden van flexibiliteit (veelal binnen het eigen team) blijft de belangrijkste voorwaarde en speelt ook een belangrijke rol in duurzame inzetbaarheid van leerkrachten. In samenwerking met de Lucas Academie volgde er in het voorjaar van 2022 een bootcamp over het thema 'urenuitbreiding', waarin directeuren van Lucas onderwijs concrete handvatten kregen om op hun eigen school met dit thema aan de slag te gaan. Ook deelden we materialen waarmee scholen de eerste stappen kunnen nemen in het realiseren van grotere aanstellingen. Deze materialen zijn ook gepubliceerd op aanpaklerarentekort.nl en leraar24.nl.

De directeuren geven aan dat studie aanvragen worden gehonoreerd om personeel te behouden. Verder worden flexibele werktijden geaccepteerd en georganiseerd waar mogelijk (denk aan bijvoorbeeld jong kind zelf een paar keer in de week naar school kunnen brengen). De nieuwe generatie wil niet meer fulltime werken en gebonden zijn aan vaste werktijden. Hierop zal geanticipeerd moeten worden door besturen, maar ook door OC&W.

Vooruitblik

Concrete maatregelen om hierop te anticiperen zijn genoemd in het beleidsvoorstel dat in juli 2022 week door het Ministerie is gepubliceerd. De werkdruk wordt teruggebracht. De flexibiliteit over de besturen heen moet worden vergroot. Er komen financiële prikkels om de boven bestuurlijke samenwerking te stimuleren. Dit zijn ontwikkelingen die kunnen bijdragen, maar we weten niet of het onderaan de streep voldoende is. Wij vrezen dat het niet voldoende gaat zijn. We ontkomen er toch niet aan dat het anders organiseren verder wordt doorgezet, omdat er straks simpelweg niet méér mensen zijn. We zien veel uitval bij dertigers, vaak door de combinatie van een druk privéleven, jong gezin, etc. en op hen kun je niet nog een groter beroep doen. Je merkt spanning tussen de verschillende doelstellingen van beleid. De rek is er op een gegeven moment uit.

Meer integraal beleid gericht op zowel kinderopvang als primair kan hieraan bijdragen, zodat je hetzelfde personeel centraal in kunt zetten.

Flexibele werktijden kunnen een grote bijdrage leveren. Als besturen moet je daarin een goede modus kunnen vinden. De verbinding met andere beleidsterreinen zou ook kunnen helpen. Zowel kinderopvang als onderwijs hebben een rol voor ontwikkeling én arbeidsmarkt, maar historisch is het zo gegroeid dat kinderopvang vooral als arbeidsinstrument wordt gezien en school vooral als

ontwikkelinstrument. Het zou veel logischer zijn om bv. het Scandinavische model over te nemen. Te denken valt aan leeftijdsspecialisatie: het jonge kind (0-6), waarvoor je niet specifiek hoogopgeleid hoeft te zijn, en het oudere kind (6-12). Maar dit is een enorme stelselverandering, die ook jaren zou kosten om te verwezenlijken. In Den Haag kunnen we wel op korte termijn sturen op samenwerking tussen de besturen om werktijden meer flexibel in te richten.

Huisvesting binnen Den Haag is en blijft de komende jaren een groot probleem. Er worden binnen de gemeente en besturen gesprekken gevoerd met woningbouwverenigingen en mogelijkheden worden verkend. Reiskosten blijven hoog, al wordt de komende jaren de kilometervergoeding verhoogd. Sinds januari 2022 is de regeling voor de aanvraag van parkeervergunningen verruimd waardoor er elke dag voor elke fte een vergunning beschikbaar is tegen een sterk gereduceerd tarief. De verwachting van de NPO-gelden en daarmee de uitstroom naar de randgemeenten blijft vooralsnog beperkt in aantallen. De nieuwe CAO, salarisverhoging en de structurele arbeidsmarkttoelage zullen naar verwachting een positief effect hebben.

De besturen geven aan dat ze de gelden ook voor volgend schooljaar willen blijven inzetten voor de coaching zoals hierboven beschreven. De besturen geven aan de gestelde maatregel zo te willen behouden en verder geen aanpassingen te doen voor schooljaar 2023-2024.

2. Anders Organiseren

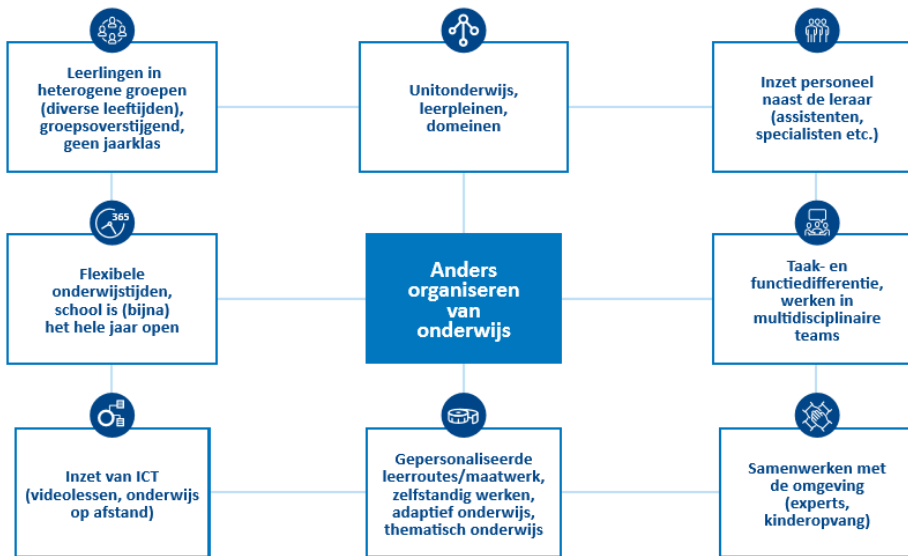
Deze maatregel richt zich op het duurzaam inbedden van anders organiseren van onderwijs. De maatregel anders organiseren heeft een dubbele werking: het geeft leraren en directeuren werkdrukverlichting én is een verrijking voor het onderwijs. Deze 'andere' professionals kunnen in hun vakgebied meer diepgang geven dan een leerkracht. Anders organiseren van onderwijs beschouwen we als vliegwieltje voor beter onderwijs en terugdringing van het lerarentekort.

Binnen het onderdeel anders organiseren van het noodplan is een aanvraag gedaan voor ruimte om een andere invulling van de dag- en weekindeling voor scholen. Deze aanvraag vraagt een wettelijke ruimte voor alle aangemelde scholen voor maximaal 22 uur ruimte voor een andere invulling. Medewerkers hoeven niet bevoegd te zijn, maar wel bekwaam om een toegevoegde waarde te zijn voor een bepaald deel binnen het curriculum. Binnen Den Haag is er een school die zich hiervoor heeft aangemeld. Hier wordt gebruik gemaakt van onderwijs ondersteunend personeel die lesgevend taken op zich nemen die bestaat uit andere vakken dan de basisvakken.

Wat is het resultaat tot nu toe?

Het arbeidsmarktplatform PO heeft een [verkennend onderzoek \('Anders leren, anders werken'\)](#) gedaan naar de personele gevolgen van anders organiseren in het PO. Voornaamste conclusie: anders organiseren vraagt om andere competenties en vaardigheden dan de meer traditionele vormen van onderwijs, waarbij een sterkere nadruk wordt gelegd op vaardigheden als samenwerken, flexibiliteit, coaching en ontwikkelvaardigheden.

Er zijn verschillen manieren om het onderwijs anders te organiseren. Bijvoorbeeld door leerlingen in te delen in heterogene groepen, te werken in multidisciplinaire teams of flexibele onderwijstijden te hanteren. De volgende vormen van Anders Organiseren komen het meeste voor:



Door heel Nederland zijn scholen al aan de slag met het Anders Organiseren van hun onderwijs in het kader van de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP-regeling). Veel regio's richten zich daarbij op het delen van kennis (organiseren van inspiratiebijeenkomsten, aanstellen van een kerngroep leraren), pilots (proeftuinen, opzetten innovatiewerkplaats) en het faciliteren van innovatie (herijken vervangingsbeleid, innovatie in functiebouwwerk). Als doelstelling in het convenant hebben we met elkaar afgesproken 10% - 20% ruimte in de formatie te maken. Echter is er op dit moment nog geen sprake van om deze doelstelling te behalen. Door de komst van de NPO-gelden zijn scholen in de gelegenheid om de inzet van anders bevoegden op een andere manier te subsidiëren. In de formaties van besturen zie je wel de aanstelling van OOP aanzienlijk stijgen, echter is dit ook in plaats van bevoegd personeel. Centerdata zal hier een actuele stand van zaken van geven in november 2022.

In maart 2022 is in het Platform Primair Onderwijs besloten om www.andersomdenhaag.nl te ontwikkelen. Deze website is een kloon van de reeds werkende website www.andersom.amsterdam waarbij vraag (de scholen) en het aanbod elkaar kunnen bereiken op een laagdrempelige en snelle wijze. Door de hoge werkdruk heeft het werkveld laten weten een centrale plek van alle aanbieders voor ondersteuning te wensen in de Haagse regio. Het matchingsplatform fungeert slechts als instrument om de inzet van vakkrachten te vergemakkelijken. Dit gaat echter niet het lerarentekort oplossen in de stad. De website wordt gevuld met content in het najaar en alle convenantpartners worden meegenomen in tekst en uitleg. We lanceren zodra er genoeg content is toegevoegd en de directeurs van alle convenantpartners zijn geïnformeerd. Het streven hiervoor is begin 2023.

Vooruitblik

Je ziet met name bij scholen die een tekort hebben aan Pabo-afgestudeerden dat ze hun organisatie veranderen. Je moet per school bekijken of dit een passend instrument is (grootte, gewichten etc.). Grote scholen met veel achterstandsleerlingen (en gewichten) zetten hier vaak op in. Hoe kleiner de school hoe lastiger het is om dit te organiseren.

Op het moment wordt er nog te weinig gesproken over een visietraject 'anders organiseren'. Scholen die nog hun formatie rond kunnen krijgen op de reguliere wijze doen dit het liefste op deze manier. Er zijn wel veel vragen over anders organiseren en voorbeelden worden gevraagd.

Scholen die hier tot nu toe nog geen noodzaak toe zagen, moet nu wel omdat ze niet genoeg OP meer hebben. Er komen vragen over visie op anders organiseren en praktische voorbeelden. Het project Heel Holland Leert (samen met Utrecht) ondersteunt hierin, er vindt uitwisseling plaats met andere scholen in de G5. We willen de noodzaak op andere scholen ook voor zijn, dus sturen we op actieve uitwisseling van goede voorbeelden."

Op gemeentelijk niveau zijn we hiermee een plan van aanpak aan het maken om op stedelijk niveau aan de vraag van de directeurs te kunnen voldoen. Te denken valt aan projecten, scholen bezoeken, vlogs maken, en/of een bovenbestuurlijk projectleider.

Een factor die wordt benoemd bij het succes van anders organiseren is met name de mogelijkheid om pilots te draaien waarbij een groter bestuur dit eerder oppakt en minder risico's ervaart. Op het

matchingsplatform worden ook good practices gedeeld, bv. in de vorm van een interview of een filmpje. We zetten in op korte en bondige informatie, omdat we ook terugkrijgen dat bijvoorbeeld directeuren niet altijd de tijd hebben om uitgebreide informatie tot zich te nemen. Vanaf de herfst tot de kerst gaan we samen met A'dam en Almere een tweede fase draaien, verdiepend op de eerste fase.

3. Instroom

Wat is het resultaat tot nu toe?

Er is vooruitgang geboekt in het verminderen van uitval van studenten. Dit vertaalt zich voorlopig nog niet in meer gediplomeerde uitstroom, maar de vooruitzichten wat dat betreft zijn gunstig. De Pabo's hebben actief de publiciteit gezocht en tevens wordt er via 'De rode Loper' tussen PO en VO de samenwerking gezocht om de opleiding bij middelbare scholieren al onder de aandacht te brengen. Minder gunstig is het feit dat de nieuwe instroom in de pabo na een forse stijging vorig jaar weer terug is op het niveau van 2019/2020. Ook in de cijfers voor schooljaar 2022-2023 zien we geen stijging. In Holland loopt met name terug binnen de stad. De laatste cijfers van de academische Pabo in Leiden zijn op het moment van schrijven nog niet bekend.

Inzet studenten als bijbaan

Studenten worden ingezet ter ondersteuning van de leerkrachten. Bijkomende voordeel is dat zij werken en leren op dezelfde plek, een klein inkomen genereren en ze ook aan een school/bestuur te binden. In schooljaar 2021-2022 geeft 75% van de convenantpartners aan hiervan gebruik te maken. De grote besturen geven terug dat dit wisselt per school en per wijk. Voor schooljaar 2023-2024 willen we dit specifiek per bestuur en per wijk in kaart brengen. Door de inzet van studenten in de scholen wordt er door de leerkrachten een lagere taakbelasting ervaren. Meer handen op de groep betekent dat de bevoegde leerkracht goed zijn werk kan uitvoeren.

Aantrekkelijkheid van het beroep wordt ook bepaald door de salariëring. Dit is rechtgetrokken met het VO. Daarnaast spreken we vanuit onderzoek van het Arbeidsmarktplatform over een viertal 'fit's', te weten:



Iedere school is hier in de operatie altijd mee bezig. We hebben ook werkdrukmiddelen gekregen die op schoolniveau worden ingezet. Juist op het punt van werkdrukvermindering en salariëring is het afgelopen jaar veel gebeurd. De effecten laten nog even op zich wachten, want dat is nog maar vrij recent ingevoerd.

Administratieve taken weghalen bij leraren werkt goed. Het aanstellen van event managers (voor het organiseren van ouderavonden, bezoeken in de klas, schoolreisjes, etc.) lijkt een succesvolle aanpak. Ook blijven de directeuren kritisch kijken naar de taken van de school (Moet alles wel door de school georganiseerd worden? Kunnen ouders assisteren?). Deze werkwijze geven alle besturen aan hier in meer of mindere mate gebruik van te maken. Dit is niet op schoolniveau in kaart gebracht. De afgelopen twee jaar is erg verstoord geweest, voornamelijk door veel ziekteverzuim. Het onderwijs kwam op de schouders van diegenen die niet ziek waren. Ook moesten de scholen constant omschakelen van fysiek naar digitaal naar hybride onderwijs, etc. Voor het komende jaar moeten we 4

coronascenario's voorbereid hebben. Dit is allemaal naast het reguliere werk. Dat zorgt voor enorme werkdrukverhoging.

Vanuit de besturen krijgen we terug, vooral op directeursniveau, dat leerkrachten het fijn vinden dat overleg vaker online plaatsvindt. Het werkt sneller, en het is makkelijker om even snel in te schakelen. Bovendien voelen leraren minder de verplichting om tot vijf uur op school te blijven nu er meer hybride gewerkt kan worden. Als de school om drie uur uit is, kunnen leerkrachten nu makkelijker naar huis om daar verder te werken.

Vooruitblik

Op bestuursniveau zijn we met de HRM-ers van de verschillende besturen in gesprek over de stagevergoeding. Hierover willen we meer eenduidigheid en afspraken maken. Dit staat op de agenda voor schooljaar 2022-2023. 80% van de scholen biedt helemaal geen stagevergoeding voor pabostudenten en dat is niet aantrekkelijk voor studenten. De verschillen tussen scholen in de hoogte van de geboden vergoeding zijn daarnaast erg groot, wat leidt tot oneerlijke concurrentie tussen scholen. We sturen dus aan op een soort beginselbepaling van stagevergoeding (welke hoogte en vanaf welk studiejaar), maar dit blijkt in de praktijk een grote uitdaging. Afspraken worden doorgaans gemaakt op instellingsniveau. Het lijkt alsof de pabo's onderling met elkaar willen concurreren hierin om meer studenten aan te trekken. Dit moet dus worden afgedwongen vanuit de stad en de PO besturen. Er moet een duidelijk signaal worden afgegeven naar de drie hogescholen in de regio en een oproep uitgebracht worden om met een harmonisatievoorstel te komen. Er zijn al concrete stappen genomen om dit te initiëren, maar het resultaat is nog niet zoals gewenst.

4. Alternatieve maatregel

Wat is het resultaat tot nu toe?

Voor deze alternatieve maatregelen maken een tweetal besturen gebruik van het boven formatief aanstellen van personeel om eventuele vervangingen te kunnen opvangen als deze zich voordoen.

Vooruitblik

Besturen ervaren het als prettig om deze keuze zelf te kunnen maken wat passend is bij wat de organisatie vraagt en nodig heeft. Dit kan door de breedte van het vastgestelde convenant en samenwerkingsovereenkomst. Boven formatief aanstellen is in de solidariteit en de samenwerking wel een aandachtspunt wat in deze tijden van het lerarentekort negatief kan worden ervaren. Besturen geven tevens terug dat de een leerkracht niet in iedere wijk met iedere populatie kan floreren.

Samenwerking en solidariteitsafspraken in Den Haag

Er wordt gezamenlijk invulling gegeven aan de afgesproken 4 maatregelen en resultaten ten behoeve van het verkleinen van het personeelstekort. De projectorganisatie en inhoudelijke verantwoording is transparant georganiseerd via werkgroep Noodplan G5 en het bijna maandelijks overleg in het Platform Primair Onderwijs waar alle besturen vertegenwoordigd zijn.

De besturen geven tevens aan dat de houding van de inspectie ten opzichte van het anders organiseren als zeer faciliterend wordt ervaren.

De solidariteit is verbeterd volgens de afgenomen enquête in april 2022 en dan met name op de arbeidsvoorwaarden. Enkele schoolbesturen geven aan deze solidariteit wat betreft het lerarentekort niet te voelen. Aangezien de enquête anoniem wordt uitgezet is het goed om deze constatering in de eerste gespreksronde met de convenantpartners te bevragen door de programmamanager hoe een ieder hierin staat en dit terug te koppelen in het Platform Primair Onderwijs en eventuele vervolgstappen hieraan te verbinden.

Samengevat

De nood in Den Haag is hoog, het lerarentekort is fors. De ingezette maatregelen vanuit het Noodplan zijn effectief, maar niet voldoende om het lerarentekort het hoofd te bieden, zeker niet met demografische gegevens zoals we die kennen tot 2030. De NPO (Nationaal Programma Onderwijs) - gelden die vanaf 01-08-2021 ingezet mogen

worden heeft het lerarentekort niet kleiner gemaakt. De extra interventies die ingezet worden op scholen vragen meer handen en expertise dan in de scholen aanwezig is.

De samenwerking met de andere steden in de G5 en de partners uit ons Noodplan zijn van grote waarde. Met elkaar blijven wij werken aan goed onderwijs voor iedere leerling en proberen we de

effecten van het lerarentekort zo klein mogelijk te houden. Wij monitoren de ingezette maatregelen nauwkeurig en zullen als penvoerder voorstellen doen of de inzet van aanvullende maatregelen nodig is.

Werksessie bijeenkomsten bij OC&W 2 juni en 21 juni 2022

Ter aanvulling zijn er aan het eind van schooljaar 2021-2022 twee werksessies geweest met de G5 vanuit het ministerie van OC&W omdat geconstateerd is dat het lerarentekort nog niet het hoofd geboden kan worden, ondanks de maatregelen. Afgelopen periode zijn de nieuwe plannen verschenen in de Kamerbrief. Binnenkort komt vervolgoverleg met de G5 over hoe verder ingespeeld kan worden op de tekorten. De scenario's liggen al deels vast (zie de Kamerbrief van 1 juli 2022). Ook wordt er gekozen voor een maatwerk aanpak in de wijk. Binnen de G5 wijst elke stad een wijk aan waar het probleem het grootste is. In een eerste bijeenkomst die wordt gepland komen de bestuurders, directeuren, gemeente, OC&W, inspectie en andere stakeholders bij elkaar om de behoeftes te inventariseren die leven in de wijk. Het is zaak om te kijken hoe we dingen zo kunnen organiseren dat de scholen ontzorgd worden, er meer kennisdeling plaatsvindt, er diensten en mensen onderling gedeeld worden, etc. zodat er nog meer ondersteuning mogelijk is in de wijk. Daar is de noodzaak het grootst om opnieuw te kijken hoe we de aanpak daar met elkaar in gaan richten. In feite is deze aanpak een vervolg en verdieping op het traject Convenanten aanpak lerarentekort.