

Aan Ministerie van OCW
Van Penvoerder Noodplan G5 – Lucas Onderwijs

Bijlagen - Kritische notitie convenant lerarentekort PO Den Haag 22-12-2023
- Excelbestand zelfevaluatie Den Haag 2023 versie 15-06-2023

Datum 18-01-2024

Betreft Zelfevaluatie Noodplan G5 Den Haag schooljaar 2022-2023 en eerste helft van 2023-2024

Zelfevaluatie Noodplan G5 Lerarentekort Den Haag

Hierbij de zelfevaluatie Noodplan G5 Den Haag. Deze maakt deel 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 (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht en Almere), ofwel 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 door een diversiteit aan bevolkingsgroepen en culturen, het grote aantal leerlingen dat valt in de gewichtenregeling en wisselende opleidingsniveaus 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 zijn de terugloop in aanmeldingen/gediplomeerden van de pabo, uitstroom vanwege vergrijzing en slechter imago van het lerarenberoep en bij de start van het convenant het 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 voor 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.

De samenwerking met de gemeente Den Haag en de financiële en faciliterende ondersteuning die zij bieden, is tevens cruciaal in het bestrijden van het lerarentekort. Het team 'lerarentekort' van de gemeente Den Haag en de programmamanager van het Noodplan G5 en de programmamanager van de zijinstroom komen een keer in de twee weken bij elkaar.

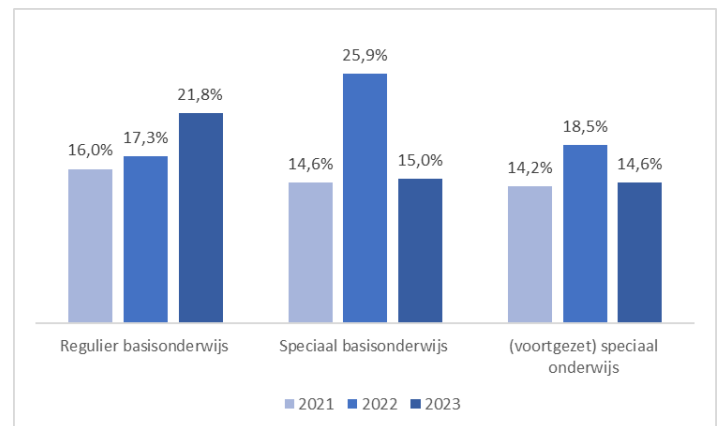
Keuze maatregelen

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:

1. Behoud van personeel
2. Anders Organiseren
3. Instroom
4. Alternatieve invulling

Het lerarentekort wordt gedefinieerd als het verschil tussen het aantal leraren dat momenteel werkzaam is in het onderwijs (in fte) en het aantal leraren dat op basis van leerlingenaantal (leerling-leraar ratio) volgens het huidige systeem nodig is (de werkgelegenheid). In oktober 2023 bedroeg het lerarentekort in Den Haag voor het regulier basisonderwijs 21,8% van de werkgelegenheid, oftewel 689 fte). Dat betekent een stijging van 4,5% ten opzichte van het tekort in oktober 2022 (17,3% of 547 fte).

De tekorten in het speciaal basisonderwijs zijn gedaald, van 25,9% (50 fte) in 2022 naar 15% (25 fte) in 2023. Ook in het (voortgezet) speciaal onderwijs is sprake van een procentuele daling van 18,5% in 2022 naar 14,6% in 2023.



Door de toegenomen werkgelegenheid in het (v)so is er echter wel sprake van een toename in het absolute tekort, van 48 fte in 2022 naar 64 fte in 2023.

Invulling lerarentekort basisonderwijs

Het totale lerarentekort kan worden onderverdeeld in openstaande en verborgen vacatures/tekorten. Er is sprake van een verborgen vacature of verborgen tekort wanneer scholen in plaats van een bevoegde leraar een onbevoegde of (tijdelijk) benoembare leraar inzetten, of wanneer groepen uit nood worden samengevoegd. Wanneer we alleen kijken naar het totaal aantal openstaande vacatures, ontstaat een vertekend beeld. In oktober 2023 betrof namelijk slechts 15% van het tekort in Den Haag een open vacature, in totaal 106 fte. Maar liefst 85% van het tekort, oftewel 583 fte, betrof een verborgen vacature. Van de verborgen tekorten in het basisonderwijs wordt 78% intern opgevuld.

Tekort aan schoolleiders

Op 1 oktober 2023 bedroeg het tekort aan schoolleiders in het reguliere basisonderwijs 12,6%, oftewel 31 fte. Dat betekent een daling ten opzichte van vorig jaar, toen het tekort 15,2% of 37 fte was. In het speciaal onderwijs kon 1 openstaande vacature voor een schoolleider niet worden ingevuld (7%) tegenover 6 open en verborgen vacatures (32,3%) vorig jaar. Ruim twee derde van het schoolleiderstekort in het basisonderwijs is verborgen (68%). Het grootste deel daarvan wordt opgevuld met intern personeel.

Tekort naar stadsdeel

De personeelstekorten zijn niet evenredig verspreid over de stadsdelen. Net als vorig jaar is het totale lerarentekort – op basis van de tekortcijfers in het basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs – procentueel gezien het hoogst in stadsdeel Laak met 32,2%. Dat betekent een stijging ten opzichte van vorig jaar toen het tekort in dit stadsdeel nog 25,9% betrof. In absolute zin zijn de tekorten in Laak gestegen van 54 naar 75 fte. De stadsdelen Scheveningen en Loosduinen hadden op 1 oktober 2023 zowel absoluut als relatief de laagste tekorten, respectievelijk 12,8% (37 fte) en 14,6% (31 fte). Haagse Hout en

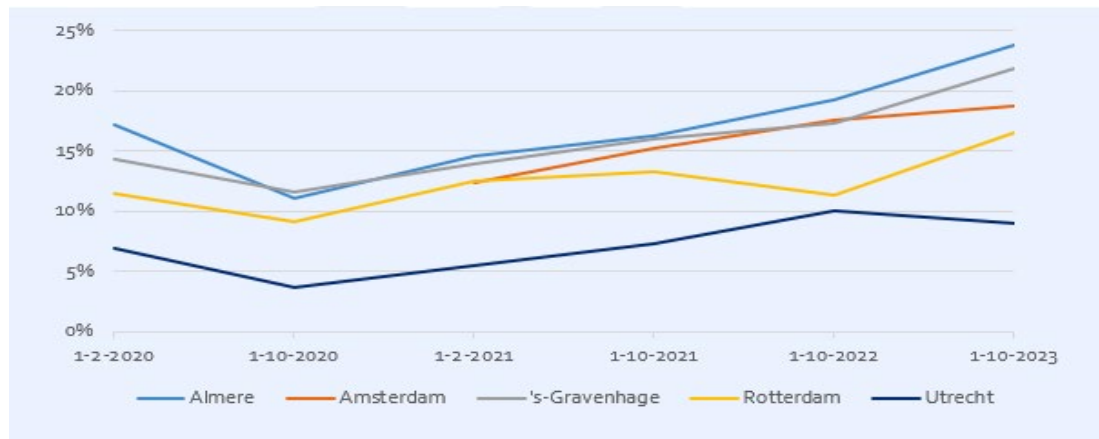
Leidschenveen-Ypenburg zijn de enige stadsdelen waar het tekort zowel procentueel als absoluut iets is gedaald ten opzichte van vorig jaar. In de overige wijken zijn de tekorten toegenomen. De sterkste stijging van de tekorten is zichtbaar in stadsdeel Centrum. De tekorten waren daar vorig jaar nog 16,6% of 137 fte en zijn inmiddels opgelopen tot 25,4% of 199 fte.

Het tekort aan leraren en schoolleiders is niet op dezelfde manier verspreid over de stadsdelen. Stadsdeel Laak behoort met een tekort van 3,5% ofwel 1 fte tot de twee wijken met het laagste schoolleiderstekort. Vorig jaar betrof het schoolleiderstekort hier nog 25,9% (5 fte). Het schoolleiderstekort is in 2023 het hoogst in stadsdeel Leidschenveen-Ypenburg met 29,9% ofwel 8 fte. Dat is significant hoger dan de tekorten in de overige stadsdelen. Het tekort aan schoolleiders is het laagst in stadsdeel Loosduinen (2,6%).

Tekorten in de G5

De respons van Den Haag met 98% was het hoogste percentage van deelname binnen de G5. De respons in de G5 (92%) bleek zoals verwacht hoger dan buiten de G5 (58%). Dit wordt veroorzaakt door een deelnameverplichting binnen de G5, die niet bestaat buiten de G5.

De lerarentekorten in het basisonderwijs zijn in alle vijf de grote gemeenten gestegen ten opzichte van vorig jaar, met uitzondering van de gemeente Utrecht. De hoogste lerarentekorten werden net als voorgaande jaren gemeten in Almere (23,8%), gevolgd door Den Haag (21,8%), Amsterdam (18,7%), Rotterdam (16,6%) en Utrecht (9%). De lerarentekorten in de gemeente Rotterdam vertonen in 2023 de sterkste stijging ten opzichte van vorig jaar.



Den Haag heeft in 2023 zowel voor het basis- als het voortgezet onderwijs de laagste schoolleiderstekorten van de grote steden. In het basisonderwijs kent Almere het hoogste schoolleiderstekort (33,2% of 43 fte), gevolgd door Amsterdam (28,1% of 104 fte), Rotterdam (23,1% of 73 fte), Utrecht (21% of 31 fte) en Den Haag (12,6% of 31 fte) (zie figuur 15). In 2022 had Amsterdam nog het hoogste schoolleiderstekort in het basisonderwijs (18,5% of 51 fte), gevolgd door Den Haag (15,2% of 37 fte), Utrecht (12,9% of 16 fte), Almere (12% of 15 fte) en Rotterdam (9,2% of 23 fte).

Verwachte ontwikkeling lerarentekort

Prognoses geven aan dat het lerarentekort de komende jaren verder toeneemt. Veruit de belangrijkste oorzaak van het tekort betreft de landelijke situatie op de arbeidsmarkt. Als gevolg van onder andere de vergrijzing is het aantal leraren dat de komende jaren met pensioen gaat groter dan de instroom van nieuwe leraren. Die trend is niet alleen zichtbaar binnen de onderwijssector, maar van toepassing op vrijwel de gehele arbeidsmarkt. Daarnaast wordt in de Randstad tot 2042 een groei van het aantal leerlingen verwacht. Hierdoor stijgt de vraag naar leraren met name in de grote steden, terwijl voor de zogenoemde krimpregio's een daling van het aantal jonge inwoners wordt verwacht. Juist vanwege deze grote verschillen tussen regio's wordt vanuit het ministerie van OCW aangestuurd op een 'versterking van de regionale samenwerking' en de opzet van de zogenoemde Onderwijsregio's. In 2023 is de Onderwijsregio Haaglanden e.o. opgericht en heeft deze de voorloperstatus toegekend gekregen vanuit het ministerie van OCW. Binnen deze context is sprake van regionaal partnerschap tussen diverse partijen (primair onderwijs, voortgezet onderwijs, kinderopvang, mbo, opleidingsinstituten, opleidingscholen, vakbond, gemeenten, e.a.) en wordt een nauwere samenwerking opgezet via bestaande en nog op te zetten structuren. Het initiatief voor regionale samenwerking komt vanuit het ministerie van OCW, vanuit de eerder al genoemde opvatting dat het vraagstuk 'lerarentekort' vraagt om een

regionale aanpak. De gemeente Den Haag neemt mede namens de gemeenten Delft, Westland, Rijswijk, Leidschendam/Voorburg deel aan het zogenoemde Onderwijsregioberaad (ORB).

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 starters 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 privékwesaties die bv. invloed kunnen hebben op de inzetbaarheid van een leerkracht op langere termijn. Er wordt meer gekeken naar de hulpvraag aan zich."

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.

Flexibel werken, aantrekkelijke beloning en de uren binnen dezelfde klas of school kunnen vervullen worden als belangrijke redenen naar voren gebracht. Het bieden van flexibiliteit (veelal binnen het eigen team) blijft de belangrijkste voorwaarde en speelt ook een belangrijke rol in duurzame inzetbaarheid van leerkrachten.

De directeurs 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. Nieuwe HR-beleid wordt bovenbestuurlijk gedeeld en we hebben afgesproken geen personeel actief te werven op bovenbestuurlijk niveau.

Vooruitblik

We ontkomen er niet aan dat het anders organiseren verder moet worden 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.

De besturen geven aan dat ze de gelden ook voor het laatste schooljaar van het convenant zo willen behouden zoals hierboven beschreven.

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. Het anders organiseren van onderwijs zien we nu met name door de inzet van andere vakprofessionals die voor de klas staan. Deze 'andere' professionals kunnen in hun vakgebied meer diepgang geven dan een leerkracht, te denken valt aan muziekonderwijs, drama, dans en wetenschap- en technieklessen. Anders organiseren van onderwijs beschouwen we als vliegwiel 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 bij onderzoeksbureau SEO/Oberon 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. Tevens is de vraag gesteld om deze 22-uurs regeling verder uit te breiden dan de G5 en tevens te kijken naar de mogelijkheden om de 22-uurs regeling verder op te rekken binnen de G5. In maart 2024 volgt de eindrapportage van het onderzoek van SEO over de 22-uurs regeling.

Wat is het resultaat tot nu toe?

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.

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 voornamelijk in plaats van bevoegd personeel.

Website Andersom Den Haag per 1 mei 2023

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. Po-scholen in de G4 + Almere met een tekort in de formatie mogen een deel van de verplichte onderwijstijd voor maximaal 22 uur per maand invullen met activiteiten onder leiding van vakkrachten. Uitgezonderd zijn lessen taal, rekenen, wiskunde en zintuigelijke en lichamelijke oefening. Op het platform wordt een overzicht gegeven van beschikbaar aanbod in onder andere de kennisdomeinen Natuur & Milieu, Kunst & Cultuur, Burgerschap & Persoonlijke Ontwikkeling. Ook worden er inspirerende voorbeelden gedeeld van constructieve samenwerkingen tussen onderwijsinstellingen en externe vakprofessionals.

In het verlengde van Andersom Den Haag zijn in 2023 twee kennismakelaars gestart. Zij adviseren scholen over en ondersteunen bij het realiseren van duurzame samenwerking met externen. In de loop van kalenderjaar 2024 wordt gestart met een opleidingstraject voor vakprofessionals, gericht op pedagogische en didactische kennis en vaardigheden in samenwerking met de Haagse Pabo's.

Wijkaanpak Laak

Het Platform Primair Onderwijs heeft geconstateerd dat de huidige generieke, stedelijke aanpak van het lerarentekort niet toereikend is en wil aanvullend een meer integrale wijkaanpak ontwikkelen. Samen met de scholen, kinderopvang en andere organisaties, specifiek gericht op Laak, omdat in die wijk het lerarentekort gemiddeld het grootste is in Den Haag (Centerdata, 2022 en 2023).

Op basis van gesprekken met scholen, beleidsmedewerkers, besturen en de samenwerkingspartners zijn 5 leidende principes voor de wijkaanpak geformuleerd:

1. Gedifferentieerd; Scholen hebben een verschillende leerlingenpopulatie, teams en ontwikkelambities. De wijkaanpak is dan ook niet voor alle scholen gelijk, maar gaat uit van school-specifieke ontwikkelvragen en verbindt vergelijkbare vragen met elkaar;

2. Concreet; Scholen hebben behoefte aan concretisering van kansrijke ideeën (Wat werkt? Doe dat meer!) en ondersteuning bij de realisatie daarvan. De wijkaanpak gaat daarom uit van werklijnen met kleine groepjes scholen samenwerkingspartners.
3. Samenwerking; De wijkaanpak benut kennis en expertise van scholen en samenwerkingspartners en slaat verbindingen.
4. Integraal; Denken vanuit wat kinderen in de wijk nodig hebben, vanuit de gezamenlijke organisaties in de wijk (in plaats vanuit de eigen organisatie).
5. Implementatie capaciteit gericht op meerjarig, lerend perspectief.

De wijkaanpak ondersteunt, onderzoekt en zich richt op de langere termijn met een passende monitoring en evaluatie.



In 6 werklijnen werken we met scholen en samenwerkingspartners aan concrete praktijkoplossingen. Deze zijn naar voren gekomen in de november 2022-bijeenkomst en in de gespreksronde met de scholen en samenwerkingspartners in Laak. Onder de werklijnen ligt een meer fundamentele, conceptuele ontwikkeling die in de activiteiten op alle werklijnen terugkomt: onder andere de dialoog over een veranderend beroepsbeeld, de beeldvorming over werken in Laak, het onderling leren en verbinden tussen scholen en samenwerkingspartners en het werken aan een community in de wijk.

Studenten voor Educatie

Met het project *Studenten voor Educatie* worden leraren in zowel het primair als het voortgezet onderwijs ontlast. Studenten vanuit de Universiteit Leiden, de Universiteit Delft, de Haagse Hogeschool en hogeschool Inholland worden binnen dit programma bij wijze van bijbaan ingezet in de klas, ter ondersteuning van een bevoegde leraar. In het primair onderwijs bieden deze studenten extra begeleiding aan leerlingen bij lezen of schrijven. Dat geeft de bevoegde leraar ruimte voor meer maatwerk in de klas, wat bijdraagt aan werkdrukverlaging. In het voortgezet onderwijs kunnen de studenten onder andere worden ingezet voor examentraining of surveillancetaken. Stichting Brede Buurtschool voorziet alle scholen in Den Haag bij de selectie, matching, scholing, begeleiding, monitoring en duurzame verloning (arbeidscontract). In schooljaar 2023-2024 zijn reeds 60 studenten gestart met het project. Uit de meest recente evaluatie blijkt dat leerkrachten de inzet en samenwerking met studenten hoog waarderen. Zij geven aan dat op de dagen waarop de studenten aanwezig zijn minder werkdruk en meer werkplezier wordt ervaren.

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 achterstandsl leerlingen (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 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 directeuren te kunnen voldoen. Te denken valt aan projecten, scholen bezoeken, vlogs maken, en/of een bovenbestuurlijk projectleider. Hiervoor ligt op dit moment een projectvoorstel bij de Onderwijsregio Haaglanden en omstreken.

3. *Instroom*

Wat is het resultaat tot nu toe?

Leraren die goed zijn opgeleid, kunnen ook kwalitatief goed lesgeven. Ze spelen in op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen en weten om te gaan met de context van een grote stad. Onderwijsprofessionals die beschikken over de juiste pedagogische en didactische handvatten, ruimte krijgen om zich passend bij de loopbaanfase waarin zij verkeren te ontwikkelen, lopen daarnaast minder risico om uit te vallen.

Voor Den Haag zijn de pabo-opleidingen van de Haagse Hogeschool en Inholland locatie Den Haag bekeken. Tijdens de verdiepende interview gesprekken met onderzoeksbureau SEO is duidelijk gemaakt dat de pabo-opleiding van Hogeschool Leiden ook een belangrijke partner is. Echter heeft de pabo-opleiding in Leiden een groter afzetgebied dan alleen Den Haag.

Dit jaar is ook inzicht in de mate waarin pabo-studenten van de twee pabo-opleidingen na afstuderen aan de slag gaan in het po in de gemeente Den Haag. In Den Haag is dat tussen de 15 en 20 procent. Dat is relatief laag t.o.v. de andere G5-gemeenten. Utrecht heeft een vergelijkbaar percentage, in Rotterdam, Amsterdam en Almere is dat vaak meer dan 40 procent.

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. Inholland loopt met name terug binnen de stad. De Pabo's bevinden zich in een spagaat voor wat betreft de aanmeldingseisen versus tekorten.

Lerarenopleidingen

Den Haag kent een breed aanbod van onderwijsopleidingen. Daartoe behoren zowel de initiële lerarenopleidingen als de opleidingstrajecten voor bijscholing en verdieping voor zittende leraren. Het merendeel van de pabo-studenten dat stageloopt in Den Haag volgt deze opleiding aan De Haagse Hogeschool, hogeschool Inholland of Hogeschool Leiden.

Samen met de Rotterdamse schoolbesturen in het po hebben de Haagse schoolbesturen besloten alle voltijdstudenten van de pabo vanaf schooljaar 2023-2024 een stagevergoeding te geven.

Nieuwe opleidingsvarianten

Om nieuwe doelgroepen aan te spreken en een meer diverse groep onderwijsprofessionals op te leiden, ontwikkelen lerarenopleidingen nieuwe opleidingsvarianten. Zo is de Haagse Hogeschool in schooljaar 2023-2024 gestart met 43 studenten op de nieuwe PABO/HALO-opleiding. In deze opleidingsvariant halen studenten in 4,5 jaar tijd twee bachelordiploma's: een pabobevoegdheid om les te geven in het basisonderwijs en een eerstegraads bevoegdheid waarmee ze lichamelijke opvoeding kunnen geven in het primair, voortgezet, middelbaar beroeps- en hoger beroepsonderwijs.

Opleidingsscholen

Binnen een opleidingsschool werken lerarenopleidingen en scholen samen aan het opleiden van studenten tot leraar en aan de professionalisering van startende leraren in de eerste jaren van de onderwijscarrière. Deze werkwijze is belangrijk voor het opleiden van kwalitatief goede docenten. Er is een gedeelde verantwoordelijkheid voor het opleidingscurriculum en de opleiding vindt grotendeels plaats op school. Het ministerie van OCW heeft de ambitie om vóór 2030 alle studenten die een lerarenopleiding volgen, op te leiden via deze partnerschappen.

Voor het primair onderwijs zijn er in Den Haag twee erkende opleidingsscholen: Opleidingsschool Zuid-West Holland (OZWH) in samenwerking met De Haagse Hogeschool en Talentum Haagland in samenwerking met hogeschool InHolland.

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 2024-2025 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. Door de invoering van de afgesproken stagevergoeding zal dit op een gemakkelijke wijze in kaart te brengen zijn.

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 directeurs 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.

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

De Universiteit Leiden in samenwerking met de gemeente aan de realisatie van de Universitaire Lerarenopleiding Grootstedelijk Onderwijs. Deze nieuwe opleiding is beoogd per schooljaar 2025-2026 te starten en voorziet in zowel een pabo als tweedegraads lesbevoegdheid. Binnen de opleiding wordt specifiek aandacht besteed aan grootstedelijke problematiek en vraagstukken rondom kansengelijkheid.

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 en toekomstig pensionering 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 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 zes-wekelijks 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 schoolbesturen (n=14) oordelen wisselend over de solidariteit ten aanzien van het tegengaan van het lerarentekort. De meeste besturen vinden dat er in redelijke mate sprake is van solidariteit. Daarbij wordt aangehaald dat er onderling afspraken zijn en bepaalde interventies gezamenlijk worden opgepakt. Ook de twee besturen die (zeer) sterke mate solidariteit ervaren noemen deze redenen. De 14 schoolbesturen zijn overwegend tevreden over de samenwerking tussen scholen in het kader van het lerarentekort, met een gemiddelde score van 3,9 op een vijf-punt-schaal. Er wordt volgens hen intensief en constructief samengewerkt. Tegelijkertijd geven de kleinere besturen aan dat ze er niet veel van merken of juist beperkt worden door de afspraken zoals bij het aannemen van stagiairs.

Het gemiddelde werkdrucksijfer dat veertien schoolbesturen in Den Haag (waaronder drie eenpitters) geven is in 2023 7,3. Dit gemiddelde cijfer is ongeveer even hoog als in Amsterdam en Utrecht, lager dan in Almere en hoger dan in Rotterdam. Er zit relatief veel variatie in de mening van schoolbesturen over het verschil in werkdruk tussen scholen binnen hun bestuur. Twee schoolbesturen vinden de werkdruk volledig vergelijkbaar tussen hun scholen, zeven schoolbesturen enigszins vergelijkbaar, twee schoolbesturen enigszins verschillend en de rest (zeer) verschillend.

De meerderheid van de schoolbesturen vindt de werkdruk toegenomen t.o.v. vorig schooljaar. Ze benoemen het toenemende lerarentekort als oorzaak, alsmede instroom van vluchtelingen, nieuwe kaders van de Inspectie, wisselingen in het team, verzuim en het groeiende takenpakket van leraren (passend onderwijs, mondige ouders). De overige schoolbesturen vinden de werkdruk gelijk gebleven. Inzet van de werkdrukmiddelen en NPO worden in dit verband genoemd, waarbij tegelijkertijd is opgemerkt dat dat tijdelijke middelen zijn.

Overige initiatieven

Imago- en wervingscampagnes

In 2023 werden verschillende campagnes ingezet om mensen te enthousiasmeren voor een baan in het onderwijs. De campagne Word Leraar in De Haag is een samenwerking tussen het po, vo en mbo en richt zich met name op scholieren die op het punt staan een studie te kiezen. Een team van (Haagse) leraren deelt daarvoor op sociale media eigen ervaringen in het onderwijs door middel van ludieke filmpjes. Voor het voortgezet onderwijs organiseerde De Rode Loper in samenwerking met de vier opleidingsscholen de Haagse Banenmarkt voor tweede-, derde- en vierdejaars studenten. Toekomstige docenten kunnen hier laagdrempelig kennismaken met het brede Haagse onderwijsveld en het eerste contact leggen voor stages en een aanstelling.

Daarnaast is in oktober 2023 de nieuwe campagne Les is More gestart, waarmee wordt benadrukt welke toegevoegde waarde je als leraar kunt hebben op het leven van jonge Haagse inwoners.

Haagse LerarenPas

Op 5 oktober 2022, de internationale Dag van de Leraar, lanceerde de gemeente Den Haag de vernieuwde digitale Haagse LerarenPas. Iedereen die werkzaam is in het Haagse po, vo en mbo kan de pas gratis aanvragen als blijk van waardering voor hun inzet. Op vertoon van de pas ontvangen leraren kortingen en aanbiedingen op verschillende locaties in Den Haag, zoals bij musea, winkels en restaurants. Den Haag is de enige stad in Nederland met een kortingspas speciaal voor leraren. Vanaf schooljaar 2023-2024 is de Haagse LerarenPas uitgebreid naar de kinderopvang en in oktober is er exclusief voor pashouders een gratis onderwijs-evenement georganiseerd in het Filmhuis Den Haag. Inmiddels hebben ca. 5.000 medewerkers uit het onderwijs en de kinderopvang de Haagse LerarenPas aangevraagd.

Parkeren & Huisvesting

De gemeente Den Haag wil een aantrekkelijke stad zijn en blijven voor leraren om in te werken en te wonen. Om parkeerproblemen te ondervangen kunnen scholen in Den Haag daarom per fte een parkeervergunning aanvragen. Standaard ligt het aantal aan te vragen vergunningen lager, tussen 1 vergunning per 2 fte en 1 vergunning per 10 fte. Ook zijn de kosten voor deze parkeervergunningen lager dan het standaard tarief (€79,95 per jaar tegen €415,60 per jaar). Aan het begin van schooljaar 2023-2024 zijn in totaal 955 van deze vergunningen uitgegeven.

In 2023 is samen met pensioenuitvoerder MN verkend hoe leraren en andere vitale beroepsgroepen als politieagenten en zorgpersoneel konden worden gehuisvest in de woontoren Adagio aan de Wijnhaven. Door de doelgroepen rechtstreeks via de werkgevers te attenderen op het aanbod en de inkomensnorm te verhogen, konden uiteindelijk 80 doelgroep huishoudens, waarvan 20 leraren en hun eventuele partners, in de toren worden gehuisvest. Op initiatief van woningbouwcorporatie Haag Wonen is daarnaast in 2023 gestart met een proef voor het huisvesten van leraren uit Den Haag Zuidwest in sociale huurwoningen. Van de 25 kandidaten die zich hebben aangemeld voor de proef voldeden uiteindelijk 9 kandidaten aan de gestelde voorwaarden omtrent inkomen, arbeidscontract en huisvestingsprobleem. Zij zijn overgedragen aan de woningbouwcorporaties om te worden bemiddeld naar een sociale huurwoning.

Pilot Beurs Pabo

Op dit moment wordt de haalbaarheid van een studiebeurs voor pabo-studenten onderzocht door de gemeente Den Haag. Een dergelijke studiebeurs zou pabostudenten kunnen stimuleren om in het Haagse onderwijs te gaan werken. Afhankelijk van de opzet van de pilot komen studenten voor deze beurs in aanmerking wanneer zij zich voor een vooraf bepaalde periode committeren aan lesgeven binnen de gemeente Den Haag. De pilot wordt in samenwerking met het werkveld opgezet en naar verwachting uitgewerkt in de eerste helft van 2024.

Samengevat

Centerdata verwacht dat de personele tekorten in het po zullen in 2024-2026 gehalveerd zijn ten opzichte van 2022. De convenantpartners van het Noodplan G5 verwachten niet dat deze uitspraak stand houdt. Hoewel de tekorten dalen, is er geenszins sprake van een lerarenoverschot. Het behouden van personeel voor de sector is en blijft een belangrijke uitdaging. Vanaf 2027 is de verwachting dat de personeelstekorten tot 2032 een sterke stijging laten zien en nog groter zal zijn dan op dit moment al het geval is in de Randstad en dan met name in de G5. Het geprognosticeerde aantal fte dat het po tekort komt in 2032 ligt op bijna 7.000, 37% hoger dan in 2022 (Centerdata). Tot 2024 zal het aantal schoolgaande kinderen nog blijven dalen, tussen 2024 en 2028 wordt stabilisatie/lichte stijging verwacht en na 2028 tot 2042 een sterke toename.

De nood in Den Haag is en blijft 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 2042.

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, ook met de afgesproken verlenging van het convenant tot en met december 2025, en zullen als penvoerder voorstellen doen of de inzet van aanvullende maatregelen nodig is. Met een nieuw samenwerkingsovereenkomst vanaf augustus 2024 tot en met december 2025 zetten we in op heldere indicatoren waarbij we inzetten op onder andere;

1. Leerlingen 5 dagen per week onderwijs bieden op school;
2. De tussentijdse uitstroom op de Pabo's zoveel mogelijk weten in te perken;
3. Zoveel mogelijk bevoegde leraren voor een groep.

Ter aanvulling is er een Kamerbrief op 14 december 2023 gepubliceerd tegelijkertijd met de resultaten van de personeelstekorten vanuit Centerdata. Met de Kamerbrief als insteek en het rapport van de Onderwijsraad 'Schaarste Schuurt' wordt op ambtelijk niveau met OCW in 2024 een keer in de zes weken overleg gepland. Hierbij moeten we doorlopend met elkaar het gesprek voeren over een duurzame en landelijke onderwijsvisie. Met de convenantpartners, de Pabo's en de gemeente blijven we voortdurend op zoek naar aanvullende kansrijke maatregelen, passende interventies en creatieve oplossingen.