

---

# Noodplan Lerarentekort



---

<b>Datum</b>	30 september 2021
<b>Onderwerp</b>	Verantwoording convenant noodplan lerarentekort Amsterdam
<b>Opgesteld</b>	I.o. van penvoeder en stuurgroep, Gernanda Schutte (programmamanager)

---

In deze verantwoording wordt ingegaan op de voortgang en uitvoering van het convenant lerarentekort PO in Amsterdam. We maken hierbij gebruik van het opgeleverde document van SEO; *de zelfevaluatie convenant Lerarentekort Amsterdam PO* d.d. juli 2021, opgesteld door de onderzoekers van ECBO en SEO Economisch Onderzoek op basis van diverse bronnen:

- gegevens over het lerarentekort in Amsterdam (DUO, Vereniging Hogescholen, vacatureonderzoek Centerdata);
- gegevens over de uitvoering van de maatregelen, aangeleverd door de penvoeder van het convenant Amsterdam
- aanvullingen die zijn opgehaald in het reflectiegesprek<sup>1</sup> met betrokkenen bij het convenant en de onderzoekers. Aanvullingen uit het gesprek zijn  *cursief* vermeld.

Inmiddels is meer data beschikbaar dan in april/mei 2021 (de data waarop het gesprek en verslag is gebaseerd) en hebben er ook meer activiteiten plaatsgevonden. Hierover publiceren we onder andere over in onze eigen publieke monitor, maar de volgende activiteiten willen we wel graag nog extra onder de aandacht brengen;

In overleg met het ministerie OCW hebben we het onderzoeksbureau gevraagd een nadere analyse te doen op de uitstroom van leraren in Amsterdam. Hieruit blijkt dat het aantal leraren dat stopt met het vak of buiten de gemeente gaat werken lager is dan bleek uit de eerder opgeleverde cijfers (en als basis dienden voor het gesprek/ zelfevaluatie). En weten we inmiddels dat een groot deel (43%) van de leraren die stoppen met het vak naar alle waarschijnlijkheid met pensioen gaan. Echter blijft er nog een grote groep leraren die het Amsterdamse onderwijs niet weet vast te houden. We zijn voornemens verdiepende analyse uit te voeren op de motieven van deze groep.

Ook hebben we in nader overleg een uitsplitsing aangevraagd op de grote hoeveelheid OOP, om vervolgens te reflecteren op de mate waarin Amsterdam deze groep voldoende weet te mobiliseren en te motiveren tot het behalen van een bevoegdheid.

---

<sup>1</sup> Dit gesprek heeft online plaatsgevonden op 25 juni 2021. Namens het convenant waren aanwezig: Gernanda Schutte (BBO Amsterdam), Arnold Jonk (STAIJ), Mirjam Leinders (Innoord).

# Zelfevaluatie convenant lerarentekort PO Amsterdam 2021

Juli 2021

## ***Probleemanalyse lerarentekort door convenantpartners***

Hieronder benoemen we kort de belangrijkste punten uit de probleemanalyse van de convenantpartners, zoals die in het startgesprek op 16 februari 2021 zijn benoemd. Het lerarentekort in Amsterdam heeft volgens de betrokkenen bij het convenant onder meer de volgende karakteristieken:

- Het lerarentekort speelt al sinds 2016.
- Het tekort is onevenredig verdeeld over de stad: het hangt samen met het gewicht van scholen. Binnen de gemeente zijn afspraken gemaakt om het lerarentekort meer te spreiden tussen scholen.
- Het lerarentekort is niet geclusterd binnen bepaalde schoolbesturen, maar eerder per woonwijk.

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 Amsterdam specifieke oorzaak van het lerarentekort is de complexiteit op sommige scholen (hangt samen met het gewicht van scholen) en de huisvestingsproblematiek in de stad.

In Amsterdam is de aanpak van het lerarentekort gestoeld op twee pijlers, namelijk het behoud van leraren (via onder meer goed werkgeverschap en huisvesting) en werving van nieuwe leraren (via zijinstroom, modulair opleiden en betere begeleiding van startende leraren).

## ***Ontwikkeling lerarentekort (agenda onderdeel A)***

Het lerarentekort in het po in Amsterdam neemt in 2020 nog altijd toe. De volgende cijfers geven de situatie in Amsterdam weer<sup>2</sup>:

- Het totaal aantal po-leerlingen is met 0,3% afgenomen tot 66.393 in oktober 2020. Die daling is uitsluitend te zien bij BAO (-1,1%). In het SBAO en (V)SO nemen de leerlingaantallen juist toe (respectievelijk +26,3% en +5,9%).
- Het OP in FTE is gedaald met 2,3% tot 4.318, maar in aantal personen is het ongeveer gelijk gebleven (+0,3%). In 2020 zijn er 5.610 personen OP. Hieruit volgt dat de gemiddelde aanstellingsomvang is gedaald tot ongeveer 0,77 FTE.
- De daling in FTE OP vindt vooral plaats in BAO (-2,6%) en SBAO (-2,2%). In (V)SO stijgt de FTE OP met 4,3%
- Het gemiddeld aantal leerlingen per FTE OP is nagenoeg gelijk gebleven (rond 15). In het SBAO is echter een stijging te zien van 8,0 naar 10,3, vanwege de stijging in het aantal leerlingen.
- In februari 2021 telde Amsterdam in totaal 389 vacatures (openstaande en verborgen vacatures). Het is niet mogelijk om hierin een ontwikkeling te schetsen, vanwege ontbrekende gegevens van februari 2020 en oktober 2021.

---

<sup>2</sup> De geschetste ontwikkeling betreft de periode schooljaar 2017/2018 t/m 2020/2021, cijfers zijn afkomstig van DUO, Vereniging Hogescholen en Centerdata. LET OP: de procentuele ontwikkeling is gegeven van 2017/2018 vergeleken met 2020/2021.

- Ziekteverzuim bij OP in het BAO is de afgelopen jaren constant. In het SBAO en (V)SO is het ziekteverzuim gedaald.
- Er zijn wat ontwikkelingen te zien in de bevoegdheidsmix van het OP.<sup>3</sup> Het aandeel OP in het BAO dat bevoegd is via de pabo is gedaald van 87% in 2018 naar 82% in 2020. Hier tegenover staat een stijging in het aandeel met een subsidie zijinstroom van 2% naar 6%. Het aandeel onbevoegd is constant (5%). In het SBAO en (V)SO is het aandeel bevoegden via de pabo of als gym- of kunstvakleraar gezamenlijk gedaald met 4%. Dat wordt gecompenseerd met een stijging van het aandeel ingeschreven bij de pabo en zijinstromers. Het aandeel onbevoegd is gelijk gebleven (8%).
- Amsterdam heeft de grootste leerling- en personeelsomvang van de G5. Wat betreft de verandering in aantal leerlingen en FTE OP is Amsterdam gemiddeld. Dat geldt ook voor de verhouding aantal leerlingen per FTE.

*De toename in het lerarentekort wordt herkend en bevestigd in het reflectiegesprek. Het gemiddelde tekort in het SBAO en (V)SO zijn vergelijkbaar met BAO, maar de verschillen tussen scholen zijn groter in het BAO. Verwacht wordt dat het aantal leerlingen in Amsterdam zal gaan stijgen, terwijl dat in andere regio's zal dalen. Dat heeft te maken met de groei van Amsterdam en de demografische samenstelling (veel jonge gezinnen).*

Mogelijk worden het lerarentekort deels opgevangen door het onderwijs anders te organiseren, waarbij gebruik gemaakt wordt van de inzet van OOP.

- Het aantal OOP in FTE is met 32,6% gegroeid tot 1.696 FTE. In aantal personen is de stijging 30,4% tot 2.395. Er is dus kennelijk wel voldoende aanbod van OOP. Ook in Almere, Rotterdam en Den Haag is een dergelijke ontwikkeling in OOP te zien.
- Door deze stijging verschuift de verhouding OOP. In 2017/2018 was 22,7% OOP, in 2020/2021 is dat 28,3%. Dit is hoger dan in de overige G5-gemeenten.
- Het aantal FTE OOP stijgt niet bij alle onderwijssoorten. In het BAO is sprake van een stijging (+35,9%), in SBAO en (V)SO een daling (van 32,0% en 26,2% respectievelijk), maar een stijging van OOP in personen (van 101 naar 124 en van 550 naar 669 respectievelijk)

*OOP is aangetrokken om het lerarentekort het hoofd te kunnen bieden. Zo staat een OOP'er soms structureel voor de klas, of wordt aan een groep toegevoegd wanneer groepen te groot worden. OOP kan in tegenstelling tot OP nog wel aangetrokken worden. Doorstroom van OOP naar OP is mogelijk via de maatregel modulair opleiden, daar is ook belangstelling voor. Daar komt bij dat een deel van het OOP ook al is ingeschreven in de pabo, en al aan de slag is op de school (als OOP'er). Een deel is dus eigenlijk student die al aangenomen wordt tijdens de opleiding (LIO-stage), dat vertekent de toename in OOP iets.*

Er is meer uitstroom van leraren dan instroom.

- Jaarlijks stroom 11 à 12 procent van de totale OP uit Amsterdam (600 à 700 personen per jaar). De uitstroom bestaat voor circa twee derde deel uit personen die stoppen als leraar. De overige uitstromers gaan als leraar aan de slag in een andere gemeente.
- De uitstroom is in 2020 gedaald, de jaren daarvoor juist gestegen. Ook in de andere G5-gemeenten is sprake van een daling in de uitstroom in 2020. Dit kan (deels) komen door corona. Covid-19 lijkt de vrijwillige mobiliteit van leraren te hebben afgeremd. Met name de uitstroom naar andere gemeenten is afgenomen.

---

<sup>3</sup> De bevoegdheidsmix bestaat uit bevoegd via pabo, bevoegd als gym- of kunstvakleraar, ingeschreven bij pabo, subsidie zijinstroom en onbevoegd.

- De instroom is lager dan de uitstroom, namelijk 500 à 600 personen per jaar. De instroom loopt jaarlijks terug, in 2020 in sterkere mate.
- Als de jaarlijkse totale in- en totale uitstroom wordt vergeleken, komt dat per saldo neer op een daling OP in personen.<sup>4</sup>
- Gekeken naar de mobiliteit tussen gemeenten, zien we dat de instroom in Amsterdam vanuit andere gemeenten jaarlijks lager is dan de uitstroom naar andere gemeenten. Er is dus structureel sprake van een weglek naar andere gemeenten.
- Als we alleen kijken naar de in- en uitstroom uit de sector, dan zien we dat de instroom in de sector (nieuwe po-leraren) jaarlijks vergelijkbaar is met de uitstroom uit de sector (gestopt als po-leraar).
- De zijinstroom is toegenomen van 10 in 2017 tot 79 in 2020.

*Weglek van OP naar andere gemeenten wordt zeer herkend. De oorzaak hiervan ligt voornamelijk bij de situatie op de woningmarkt. Leerkrachten/pabo-studenten wonen vaak niet in de stad, waardoor ze op een gegeven moment kiezen voor een betrekking dicht bij huis.*

Het aantal personen dat aan de pabo<sup>5</sup> wordt opgeleid lijkt op termijn verlichting te bieden aan het lerarentekort.

- Het aantal aanmeldingen aan de (lokale) pabo's is sinds 2019 stijgend. In 2020 is ook een grote stijging te zien (291 in 2019 en 361 in 2020).
- Een oorzaak van de stijging kan zijn dat het collegegeld sinds schooljaar 2018/2019 is gehalveerd voor de pabo. Een andere oorzaak kan liggen bij de coronacrisis. De centrale eindexamens zijn in schooljaar 2019/2020 niet doorgegaan, wat geleid heeft tot relatief meer geslaagden. Daarnaast was afgelopen jaar minder aantrekkelijk voor een tussenjaar, vanwege de coronapandemie. Dit heeft geleid tot een algehele toename in het vervolgonderwijs (+10% ho-breed), maar de toename is relatief sterk bij de pabo (+30%).
- Of deze toename in aanmeldingen ook leidt tot meer gediplomeerden, moet de komende jaren blijken. Afgelopen jaren laten in ieder geval een gunstig beeld zien: de uitval in het eerste jaar daalt (van 10,4% naar 5,6%) en het studiesucces na 5 jaar stijgt (48,1% naar 61,6%)
- De instroom in de pabo in verhouding tot de omvang van het aantal OP is vergelijkbaar met Almere en Den Haag (rond de 5 à 6 procent), maar kleiner dan in Rotterdam (15%) en Utrecht (25%).

*De toegenomen instroom in de lokale pabo's komt te laat om het lerarentekort op te lossen, en zal bovendien niet per sé leiden tot meer personeel voor Amsterdamse scholen. Door de problemen op de woningmarkt studeren jongeren wel in Amsterdam, maar ze wonen er niet. Dat kan tot gevolg hebben dat de afgestudeerden van de pabo in Amsterdam buiten Amsterdam/in hun eigen woonplaats aan de slag gaan.*

Werkdruk:

- Er hebben negen schoolbesturen gereageerd op de digitale vragenlijst over werkdruk. In hoeverre deze resultaten representatief zijn voor alle deelnemende besturen in Amsterdam, is niet bekend.
- Gemiddeld beoordelen de schoolbesturen de werkdruk met een 6,4 (1 – helemaal geen werkdruk, 10 – zeer hoge werkdruk). Vier besturen geven aan dat de werkdruk bij hun scholen enigszins verschillen, bij de overige vijf besturen is de werkdruk enigszins of

<sup>4</sup> Eerder is genoemd dat er een stijging is van het aantal personen OP van +0,3%. Het verschil tussen de daling op basis van in- en uitstroom en de stijging op basis van aantal personen OP kan volgens DUO komen doordat niet alle scholen zijn meegeteld bij het bepalen van in- en uitstroom. Bijvoorbeeld door fusies/opheffingen.

<sup>5</sup> De instroom is gebaseerd op inschrijvingen bij pabo's die liggen binnen de gemeente.

volledig vergelijkbaar. Zeven besturen geven aan dat de werkdruk enigszins is toegenomen in het afgelopen schooljaar, twee besturen geven aan dat de werkdruk gelijk is gebleven. Corona en de gevolgen daarvan wordt vaak genoemd als oorzaak. Leraren moesten schakelen tussen onderwijs op afstand en fysiek, en moesten creatief en flexibel zijn om nieuwe wegen te ontdekken. Het uitvallen van collega's speelt ook een rol in de toegenomen werkdruk. Buiten corona om is ook aangegeven dat een goede organisatiestructuur, duidelijke afspraken en een goede leiding een wereld van verschil kan maken als het gaat om ervaren werkdruk. Ook is aangegeven dat het onhandig is dat men niet gewoon leerkrachten kunt aanstellen of mensen een grotere aanstelling kunt bieden door de regels van het Noodplan Amsterdam.

### ***Uitvoering van de maatregelen (agenda onderdeel B)***

Over de ontwikkelingen op diverse indicatoren is op basis van het format in Excel het volgende bekend:

- De meeste onderdelen van Maatregel B (versterken goed werkgeverschap en loopbaanperspectieven) starten begin volgend schooljaar. Dat geldt ook voor de loopbaanpaden die in 2020 zouden starten.
- De spreiding van het lerarentekort (Maatregel C) over scholen lijkt ongelijker te zijn geworden volgens de meest recente meting.
- Het zijinstroomtraject (Maatregel D) heeft nog niet geleid tot het gewenste aantal zijinstromers. Corona wordt genoemd als oorzaak. Met de NPO-middelen wordt verwacht dat het aantal zijinstromers een boost kan krijgen. Het gewenste aantal coaches is nu al gerealiseerd voor de gehele periode. Andere indicatoren met betrekking tot de zijinstroom, zoals rendement, doorstroom en waardering, zijn nog niet bepaald.
- De instroom op de pabo is hoger dan verwacht. Of dit komt door de campagne 'Liever voor de klas' (Maatregel E) of andere zaken (zoals halvering collegegeld of door corona), is niet bekend. Zeer waarschijnlijk is het een combinatie van verschillende factoren.
- Er zijn 40 maatwerktrajecten gestart binnen Maatregel F (modulair opleidingsaanbod). Dat zijn er meer dan verwacht.
- Maatregel G beoogt bij te dragen aan een aantrekkelijker en bereikbaarder Amsterdam, met als doel de mobiliteit naar Amsterdam te bevorderen en de mobiliteit uit Amsterdam te belemmeren. Uit de mobiliteitsdata blijkt dat ongeveer 3% van het lerarencorps in Amsterdam uit een andere gemeente komt (in 2019: 2,9%; in 2020: 2,5%). De uitstroom naar andere gemeenten is gedaald: in 2019 4,7% en in 2020 3,5%. Er is nog spraken van een weglek.
- Maatregel H (andere professionals voor de klas) wordt ingezet als overbruggingsmaatregel voor de toestroom van pabo-afgestudeerden en zijinstromers. Het aantal deelnemende scholen (31) is beneden verwachting, maar logisch gezien de coronacrisis. De tevredenheid en ervaren werkdruk van scholen/leraren die met deze maatregel te maken hadden, scoren boven de streefwaarden.

#### Maatregel A:

##### *Een aanvullende toelage op het salaris voor leraren*

---

Stand van zaken	Toelage is toegekend, uitvoering is goed verlopen. Welke aandachtspunten waren daarbij?
-----------------	---

*Ongeveer 4.100 FTE OP hebben de toelage ontvangen en loopt de komende drie jaar door.*

---

Noodzaak tot aanpassing	nee
-------------------------	-----

---

Vorm aanpassing / aandachtspunten	<i>Aandachtspunten zijn dat niet iedereen in aanmerking komt voor een toelage, wat heeft geleid tot teleurstelling. Bijvoorbeeld: leraren die buiten Amsterdam wonen ontvangen geen toelage, of OOP'ers die voor de klas staan ontvangen ook geen toelage (want geen OP). Er bleken meer mensen buiten de regeling te vallen dan vooraf ingeschat. De voorwaarden voor de toelage zijn vastgesteld bij indiening van het convenant en worden niet aangepast. Besturen hebben inmiddels zelf oplossingen gezocht voor de onvrede door bijvoorbeeld zelf wat toe te voegen aan het salaris.</i>
--------------------------------------	---

Maatregel B:

*Behoud van personeel door versterking goed werkgeverschap en loopbaanperspectieven*

Stand van zaken	<i>Deze maatregel (loopbaanpaden 2020) is later gestart dan gepland, vanwege corona/de lockdowns. Het was moeilijk om van de grond te krijgen door alle beperkende maatregelen. De voorbereidingen zijn wel allemaal getroffen. De vertraagde loopbaanpaden starten in september, een half jaar later dan voorzien. De loopbaanpaden die in september 2021 zouden starten, gaan dan ook starten en lopen geen vertraging op.</i>
Noodzaak tot aanpassing	nee
Vorm aanpassing / aandachtspunten	Geen

Maatregel C:

*Solidariteitsafspraken tussen schoolbesturen en scholen, om tekorten beter te spreiden*

Stand van zaken	<i>De solidariteitsafspraken lijken hun werk te doen. De ongelijkheid naar schoolgewicht op basis van een eigen meting is lager dan vorig jaar, wat erop duidt dat de ongelijkheid is afgenomen. Het lerarentekort is er nog, maar er hebben verschuivingen plaatsgevonden. Het zijn nu minder vaak de hoge gewichtsscholen die met de grootste tekorten kampen.</i>
Noodzaak tot aanpassing	nee
Vorm aanpassing / aandachtspunten	Geen

Maatregel D:

*Verbeteren van de intake en begeleiding van zijinstromers en verzorgen van informatiebijeenkomsten en voortrajecten*

Stand van zaken	<i>Corona heeft de omstandigheden rondom deze maatregel ingewikkeld gemaakt. Mensen zijn minder mobiel vanwege de onzekerheid op de arbeidsmarkt. Hierdoor zijn er minder aanmeldingen voor zij-instroom. Ook is het voor besturen lastiger om een plek voor zij-instromers te faciliteren (zo min mogelijk mensen van buitenaf de school binnen laten). Het zij-instroombeleid is ook gelijk getrokken tussen besturen. Al deze ingrediënten zorgden voor een tragere start wat betreft</i>
-----------------	--

---

*aanmeldingen/plaatsingen. Maar gezien de coronacrisis zou je ook kunnen spreken van een zeer goed resultaat. Er zijn ondanks alle maatregelen toch nog 119 zij-instromers zijn geplaatst.*

*Op dit moment zijn er voldoende coaches voor het aantal zij-instromers (75). Coaches worden geworven op scholen of bovenscholen. Ze komen dus niet bij commerciële partijen vandaan. Het zorgt er ook voor dat je leerkrachten langer vasthoudt, omdat het een extra dimensie toevoegt aan het vak. Dit blijkt ook uit de animo die ervoor is. Afsproken is dat het niet ten koste gaat van lesgevende taken, maar dat het een plus is op de werktijdfactor.*

---

Noodzaak tot  
aanpassing

nee

---

Vorm aanpassing /  
aandachtspunten

*Knelpunt op dit moment is eerder het creëren van voldoende plekken voor de zij-instromers dan het vinden van zij-instromers. Hierop zullen wij tot gerichte afspraken moeten komen met de Amsterdamse schoolbesturen. Wij verwachten dat dit gaat lukken. Gezien de prognoses over de grote van het tekort, wordt de ambitie voornamelijk niet bijgesteld.*

*Er moet in de gaten worden gehouden of er genoeg coaches zijn in relatie tot de aantallen zij-instroom, anders moeten er meer coaches geworven worden.*

*De voortgang van het werven van coaches zullen we nauwlettend volgen, het is van grote meerwaarde dat de toekomstige Amsterdamse leerkrachten worden gecoacht door de Amsterdamse professionals.*

*Zij-instroom is nog steeds relatief duur voor scholen/besturen. Hierdoor zullen de NPO-middelen ingezet worden voor de financiële bijdrage die scholen leveren voor zij-instroom. De wens is uitgesproken om de bekostiging voor zij-instroom te verhogen, zodat scholen geen tot weinig extra kosten hebben voor zij-instroom. Maar die beslissing ligt bij het ministerie.*

---

Maatregel E:

*Impuls geven aan de wervingscampagne Amsterdam 'Liever voor de klas'*

---

Stand van zaken

*De wervingscampagne loopt en is voornamelijk gericht op zij-instroom ( minder voor instroom pabo. De website [www.lievervoordeklas.nl](http://www.lievervoordeklas.nl) wordt goed en meer bezocht, dat kan liggen aan de campagne.*

---

Noodzaak tot  
aanpassing

nee

---

Vorm aanpassing /  
aandachtspunten

*De campagne loopt gewoon door. Het knelpunt zit vooral bij het aantal beschikbare plekken voor zij-instromers. We blijven kritisch op wat de communicatie campagnes opleveren.*

---

Maatregel F:

*Organiseren van modulair opleidingsaanbod in drie stadsdelen*

---

Stand van zaken *Er is veel animo voor deze maatregel, omdat het een verrijking is van het vak. Het is bedoeld voor professionalisering, niet per sé voor opleiden tot OP. Die professionalisering kan zowel horizontaal als verticaal zijn. De modules zijn in co-creatie met de studenten, dat is nieuw. Samen met de onderwijsassistent wordt gekeken wat ze kunnen en wat ze zouden willen, ze mogen hun eigen opleiding samenstellen. Dat zorgt voor meer betrokkenheid.*

*Het gaat goed met de uitvoering, men is ook enthousiast over de uitkomst.*

---

Noodzaak tot  
aanpassing nee

---

Vorm aanpassing /  
aandachtspunten *Geen*

---

Maatregel G:

*Bijdragen aan een aantrekkelijker en bereikbaar Amsterdam*

---

Stand van zaken *Er is nog geen goed zicht op de opbrengsten van deze maatregel. Uit de DUO-cijfers blijkt wel dat de uitstroom naar andere gemeenten groter is dan de instroom.*

*De weglek naar andere gemeenten wordt zeer herkend. Hier lopen de convenantpartners echt tegenaan, ze krijgen er slecht grip op. De situatie op de woningmarkt is zeer slecht, maar daar kunnen ze op convenantsniveau eigenlijk niets aan doen. Reiskostenvergoeding, parkeervergunningen etc. om het forenzen kostenneutraal te krijgen is niet voldoende gebleken. Het is nu eenmaal aantrekkelijk om reistijd te vermijden door in de eigen woonplaats aan de slag te gaan.*

---

Noodzaak tot  
aanpassing *Nee, maar de situatie op de woningmarkt moet wel via een andere weg aangepakt worden*

---

Vorm aanpassing/  
aandachtspunten *De situatie op de woningmarkt moet verbeteren, maar dit ligt buiten het convenant. Een suggestie is om tijdens de pabo meer activiteiten te organiseren die de binding met de stad Amsterdam stimuleren. Dit beperkt wellicht de mobiliteit.*

---

Maatregel H:

*Het ondersteunen van de matching tussen de vraag van scholen en het aanbod externe professionals*

---

Stand van zaken *31 scholen maken momenteel gebruik van deze maatregel.*

*De gemeente Amsterdam heeft makelaars in dienst die matching tussen school en externe aanbieders tot stand brengt, afhankelijk van de wensen van de school. Scholen kunnen cofinanciering aanvragen bij de*

---



---

	<i>gemeente, waarmee een deel van de kosten van de andere professionals betaald wordt. Het overige deel wordt betaald vanuit het convenant. Het idee is dat de gemeente zich de komende jaren steeds verder terugtrekt in dit proces. Het doel is dat er een platform ontstaat van vraag en aanbod met zo min mogelijk tussenkomst van de gemeente. De gemeente blijft wel de makelaars aanbieden.</i>
Noodzaak tot aanpassing	nee
Vorm aanpassing / aandachtspunten	<i>Het is belangrijk om bij deze maatregel de aantallen scholen niet direct te relateren aan de mate van succes van deze maatregel. Gezien deze maatregel zeer gevoel is voor de actualiteit. Zo zijn door corona lange tijd externe professionals niet welkom geweest in de school en is er al veel gevraagd van de innovatiekracht van de scholen. Het maakt dat wij tevreden zijn met het aantal scholen en met name over de grote tevredenheid van de scholen zelf. 95% is namelijk tevreden over de inzet.  <i>Belangrijk voor ons om in de gaten te houden; Wat is het effect van de stop van de subsidie vanuit de gemeente. In hoeverre is het matchingsplatform voldoende ondersteunend?</i></i>

---

### **Reflectie overall (agenda onderdeel C)**

Op basis van de cijfers hebben de onderzoekers van ECBO en SEO de volgende reflectie:

- Het lerarentekort is op basis van de cijfers uit oktober 2020 groeiend. Ook het aantal leerlingen per FTE OP groeit en de instroom van leraren is lager dan de uitstroom.
- Twee ontwikkelingen bieden een gunstig perspectief:
  1. Een duidelijk positieve ontwikkeling is dat de scholen erin slagen om meer OOP aan te nemen. Voor een deel zijn dit zijinstromers en pabo-studenten die na diplomeren kunnen doorstromen in de functie van leraar.
  2. Er is vooruitgang geboekt in de instroom op de pabo en het studiesucces van studenten. Dit vertaalt zich voorlopig nog niet in meer gediplomeerde uitstroom, maar de vooruitzichten zijn gunstig.

*Het beeld wordt bevestigd dat een deel van OOP inderdaad in opleiding zit tot OP, maar daar is geen aanvullend zicht op. Over de toename in de instroom pabo zijn de convenantpartners niet direct heel enthousiast. De stijgende instroom is een positieve ontwikkeling, maar het is niet zeker dat deze studenten in Amsterdam aan de slag gaan. Ze wonen veelal niet in Amsterdam en het is erg lastig om aan een woning te komen.*

- Verder kunnen de volgende overwegingen in de voortzetting van het convenant worden meegenomen.
  - Het aantal FTE OP daalt, maar stijgt juist gemeten in aantal personen. Dat wijst erop dat de nieuwe gestarte leraren een kleinere aanstellingsomvang heeft. Hoewel de gemiddelde aanstellingsomvang niet lager is dan in de andere G5-gemeenten, zou overwogen kunnen worden om hier gerichte maatregelen op in te zetten.

*Er zit weinig rek in de aanstellingsomvang bij leerkrachten, bijvoorbeeld doordat ze ook een aanstelling hebben bij een andere organisatie. De gemiddelde FTE is vergelijkbaar met andere*

*publieke sectoren, dat kun je niet zomaar verhogen. Tijdelijke contracten hebben een lager aantal FTE, maar dat kan weer komen doordat veel van die tijdelijke contracten zij-instromers zijn, die mogen maar maximaal 0,6 FTE zijn. Scholen gaan sowieso al in gesprek met leerkrachten die niet fulltime werken om na te gaan wat de mogelijkheden zijn. Dat is onderdeel van het aannamebeleid en de jaarlijkse formatiegesprekken.*

*Belangrijkste punten waarop nieuwe maatregelen zouden kunnen aanhaken is de woningmarkt en de financiële prikkels omtrent zij-instroom. Echter zijn dit onderwerpen die buiten de invloedssfeer van de convenantpartners liggen.*

### **Samenwerking en solidariteit (agenda onderdeel D)**

- Er hebben negen schoolbesturen gereageerd op de digitale vragenlijst over samenwerking en solidariteit. In hoeverre deze resultaten representatief zijn voor alle deelnemende besturen in Amsterdam, is niet bekend.
- Zes besturen geven aan (zeer) tevreden te zijn over de **samenwerking** met andere schoolbesturen bij de uitvoering van het convenant, de overige drie zijn niet tevreden, maar ook niet ontevreden. De tevreden besturen geven aan dat er goed overleg is, veel animo en ambitie om dingen gezamenlijk op te pakken. Het proces verloopt open en eerlijk. Besturen die tevreden, noch ontevreden zijn geven aan dat het niet alleen scholen in achterstandswijken met tekorten kampen. Het lijkt alsof sommige scholen personeel wegkaapt bij scholen die zelf met pijn en moeite de formatie rondkrijgen. Een ander bestuur geeft aan dat de afspraak dat er geen extra leerkrachten aangenomen mogen worden een verkeerde maatregel is en werkt. Dat leidt bij de invulling van NPO tot het in de arm nemen van ZZP'ers en allerlei bureaus om maar niet te veel mensen in eigen dienst te hebben. Resultaat is veel geldverspilling om indirect toch leraren aan te stellen.
- Vier besturen geven aan dat er in sterke mate sprake is van **solidariteit** tussen schoolbesturen, de andere vijf besturen geven aan dat daar in redelijke mate sprake van is. Een bestuur geeft aan dat de wil er zeker is, maar als het erop aankomt dan kiest men toch voor zijn eigen scholen. De druk op scholen is groter dan de noodzaak om solidair te zijn. Een ander bestuur noemt het oprichten van 1Loket en het idee om met elkaar mensen op te leiden voor de hele stad een solidair plan. Maar wederom noemen besturen het niet in dienst mogen nemen van personeel onprettig.

*Er is afgesproken dat besturen met een hogere leerling/leraar-ratio nieuwe leerkrachten mogen aannemen, en besturen met lagere ratio's niet. Dat is ook gekoppeld aan de toelage, dus als je wel een leerkracht aanneemt, dan is er geen toelage meer mogelijk. Dat wordt gemonitord. De signalen uit de enquête hierover zijn herkenbaar, zo zijn de maatregelen opgezet. De besturen die geen leraren mogen aannemen, kunnen bijvoorbeeld wel gebruikmaken van andere professionals voor de klas via de andere dag- en weekindeling. In welke mate deze afspraken hebben bijgedragen aan een gelijkere verdeling van het tekort is (nog) niet bekend. Er is in ieder geval een gelijkere verdeling waargenomen.*

*Het doel van de solidariteitsafspraken is dat er geen wegkaap van leerkrachten is tussen besturen door de besteding van de NPO-middelen. Het gaat echt om een morele samenwerking, waar alle besturen aan mee doen en achter staan, aldus de penvoerder. Alle leerlingen verdienen een leerkracht, niet alleen de leerlingen van de scholen van het bestuur zelf.*

*Het signaal dat scholen met een lager gewicht minder aandacht krijgen is bekend. Er gaat veel aandacht naar de scholen met het grootste tekort, maar dat neemt niet weg dat er veel scholen zijn met een iets minder groot tekort. De maatregelen zijn erop gericht om alle tekorten terug te*

*dringen, maar ook om tekorten terug te dringen op scholen met een hoger gewicht of juist bij scholen met het grootste tekort. Het is een mix aan maatregelen die op al die verschillende varianten dient in te grijpen.*