

Leden Gemeenteraad Arnhem

Datum: 8-11-2023

Onderwerp: Het lerarentekort, betrokkenheid van de beroepsgroep bij oplossingen

Geachte leden van de Arnhemse Gemeenteraad,

Op 21 november debatteert u over de over aanpak lerarentekort. Via deze brief willen wij ideeën aanbrengen om aan de slag te gaan met het lerarentekort vanuit de verantwoordelijkheid van de gemeente en geven we aan graag met opleidingen, schoolbesturen en gemeente samen te willen werken aan plannen die gedragen worden door de beroepsgroep leraren.

Georganiseerde beroepsgroep

Op dit moment wordt het (landelijk) beroepsbeeld van de leraar ontwikkeld door vak- en beroepsorganisaties: een beroepsbeeld van, voor en door leraren. Dit is door de vak- en beroepsorganisaties zelf opgepakt, omdat we in steeds verdergaande mate ervaren dat ánderen dan de leraar zelf en buiten de leraar om, bepalen hoe het beroep van de leraar eruit zou moeten zien.

Het lerarentekort is niet alleen een probleem dat onderwijsbestuurders moeten bespreken en oplossen, maar door het betrekken van de beroepsgroep is de kans dat praktisch haalbare oplossingen worden gekozen veel groter.

Het lerarentekort

Er zijn geen openbare cijfers bekend van de Stad Arnhem met betrekking tot het lerarentekort. Wel staan op verschillende sites openbare data¹² met betrekking tot de arbeidsmarktregio waar Arnhem onder valt (regio 30). Voor het basis en speciaal onderwijs wordt een tekort van 5,9% in 2022 gemeld. Voor de andere sectoren zijn deze metingen lastiger, omdat een lerarentekort/niet ingevulde vacatures en vervanging van uitgevallen lessen minder zichtbaar zijn (verborgen tekorten). Wat dat precies betekent voor de stad zelf is niet gemeten door Centerdata. In de bijlage van deze brief staan getallen uit de trendrapportage 2022 die aangeven hoe het probleem landelijk ligt.

G5 grote gemeenten

Omdat de personeelstekorten in het primair onderwijs het grootst zijn in de gemeenten die behoren tot de G5 (Almere, Amsterdam, Utrecht, Den Haag en Rotterdam), hebben zij in 2020 noodplannen opgesteld. Naar aanleiding van deze plannen hebben schoolbesturen in de G5, gemeenten, lerarenopleidingen en het ministerie van OCW per stad een convenant³ afgesloten om het lerarentekort terug te dringen. In deze convenanten staan maatregelen beschreven die toegespitst zijn op de specifieke context van de gemeente. Zo heeft Almere te maken met een groeiende leerling populatie en merkt Rotterdam dat de personeelstekorten zich concentreren op scholen met een hogere schoolweging. Die verschillen vragen om een andere aanpak en dus andere maatregelen. Dat is ook terug te zien in de convenanten. Een

¹ <https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/regioscanner/>

² <https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren>

³ <https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/noodplannen-g5>



tussenrapportage ⁴ bevat informatie over de stand van zaken medio 2022. Het eindrapport volgt begin 2024.

42 maatregelen

Met de vijf convenanten worden in totaal 42 maatregelen ingezet voor het terugdringen van het lerarentekort. De convenanten kennen onderling een aantal overeenkomsten in aanpak. Onderzoekers herkennen hierin vier pijlers: **het behoud van personeel** (14 maatregelen), **het verhogen van de instroom** (13 maatregelen), **het anders organiseren van onderwijs** (11 maatregelen) en het **anders opleiden van leraren** (4 maatregelen). Met de uitvoering van de maatregelen zijn alle gemeenten aan de slag gegaan.

Gemeenten (ter inspiratie)

Naast de G5 gemeenten zijn een aantal gemeenten die zelf initiatieven, ideeën en maatregelen vormgeven, vaak nog eenvoudig van aard. Wij staan daar als vakbond positief tegenover. Een paar voorbeelden:

Amstelveen werkt aan een lokaal innovatie- en lerarenfonds. Bij het vaststellen van de Onderwijsagenda 2019-2022 afgelopen najaar werd hiervoor een D66-motie aangenomen. 'De fractie wil dat het college met leraren en schoolbesturen onderzoekt wat het voor leraren aantrekkelijk maakt om in Amstelveen hun vak uit te oefenen en om dit licht een lokaal innovatie/lerarenfonds uit te werken.'

Ook *Lelystad* wil leraren lokken. De stad organiseerde vorig jaar een meeloop-dag: wie interesse had in een baan in het onderwijs, kon er een dagje gaan kijken. Dat sloeg aan: het aantal aanmeldingen bedroeg 183, voor 150 plekken. Uiteindelijk werden met twintig mensen vervolgsafspraken gemaakt. Lelystad heeft de ambitie om 'net als vijftig jaar geleden weer voorop te lopen met vernieuwend en kwalitatief hoogwaardig onderwijs'.

Rotterdam geeft leraren de Rotterdampas voor hun inzet. Dit jaar voor het eerst óók aan leerkrachten met een tijdelijk contract, zo maakte de gemeente recent bekend. Met de pas kunnen zij gebruikmaken van 'het aanbod van 750 uitjes in de stad gratis of met korting'. De pas is niet alleen voor leraren, ook andere onderwijsmedewerkers kunnen de aardigheid krijgen. Bijvoorbeeld pedagogisch medewerkers in de voor- en vroegschoolse educatie, onderwijsassistenten en conciërges in het basisonderwijs.

Naast de pas is er de Rotterdamse Lerarenbeurs. Die biedt leraren in Rotterdam extra kansen om zich verder te ontwikkelen, aanvullend op de landelijke voorzieningen, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding of cursus. Dit kan individueel of samen met collega's. De voordelen vallen binnen het programma onder de noemer +R. De gemeente stelt ook extra geld beschikbaar voor onder andere extra begeleiding van starters, verlaging van werkdruk en de inzet van zij-instromers.

Een aantal (middelgrote) gemeenten zijn bezig de gesprekken te voeren over de aankomende tekorten in het onderwijs en de zorg, om zo te kijken wat ze kunnen bijdragen.



Gemeentelijke bevoegdheden

Gemeentelijke invloed wordt vaak toegespitst op onderwijshuisvesting. Maar in mijn optiek gaat de mogelijkheden van de gemeente verder dan dat. Ik zal in de bijeenkomst verder toelichten waar volgens mij kansen liggen voor een gemeente als Arnhem.

Samenwerking

Eén van de oplossingen die in ieder geval werken is het (stimuleren van het) aangaan van duurzame samenwerking in de regio. In het onderwijsveld werd dit al op verschillende manieren vormgegeven o.a. door de Regionale Aanpak Lerarentekort (Onderwijsloket Arnhem⁵) en Samen opleiden⁶. Daar is sinds kort de onderwijsregio bijgekomen naar aanleiding van het advies van Lodewijk Asscher over het terugdringen van het lerarentekort. Er zijn 27 voorloopregio's gevormd waarin bestaande vormen van regionale samenwerking m.b.t. de onderwijsarbeidsmarkt en samen opleiden en professionaliseren samenkomen. De kernactiviteiten zijn werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. In Arnhem is geen voorloopregio.

De gemeente kan een initiërende en organiserende rol op zich nemen om te komen tot samenwerking onder de partijen die betrokken zijn bij onderwijs. Daarbij valt ook te denken aan het betrekken van het sociaal domein, zoals ondersteuning en hulp in de klas, buurt- en jeugdzorg en andere stakeholders.

Samenwerking in de regio

Wij werken graag samen met opleidingen, schoolbesturen en de Gemeente Arnhem aan het vergroten van de instroom van nieuwe collega's en behoud van studenten en collega's die voor het onderwijs hebben gekozen. Daarnaast gaan we daar graag in gesprek over hoe professionals zonder bevoegdheid leraren kunnen ondersteunen om zo de werkdruk te verlagen en aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten. Maar wel mét duidelijke taak en rolverdeling, gebaseerd op het beroepsbeeld van voor en door de leraar én de wettelijk bepaalde bekwaamheidseisen.

Met vriendelijke groet,

Philippe Abbing
Bestuurder AOb Oost

⁵ <https://onderwijsloketarnhem.nl/>

⁶ <https://www.platformsamenoopleiden.nl/>



Bijlage

Hoe staat het ervoor? Feiten en cijfers

(bron: trendrapportage 2022)

Primair Onderwijs



- Gemiddelde leeftijd leraar: **42,6 jaar**.
- Percentage met een vast contract: **88%**.
- Tekort: **9.700 fte**.
- Verdeling in het land: de G5 heeft een hoger lerarentekort dan de rest van Nederland.
- In de G5 is het totale tekort **15,2%**, in de rest van Nederland **8,5%**.
- Salaris: een fulltime leraar in het po verdient tussen **€ 3.500** en **€ 7.190** bruto per maand. Gemiddeld is dat **€ 5.100** bruto per maand.
- Instroom PABO in 2021: **7.679** studenten.
- Zij-instroom in 2022: **±800** toegekende aanvragen voor subsidie zij-instroom.
- Zij-instromers geven het beroep een: **8.0**.



Voortgezet Onderwijs



- Gemiddelde leeftijd leraar: **43,2 jaar**.
- Percentage met een vast contract: **80%**.
- Tekort: **2143 fte** in 2027.
- Verdeling in het land: het westen heeft meer last van de tekorten omdat in de grote steden het aantal leerlingen stijgt.
- In het vo zijn de tekorten per vak verschillend.
 - Permanente tekortvakken: Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Klassieke Talen.
 - Vakken met een afnemend tekort: Engels, Aardrijkskunde, Economie en Maatschappijleer.
 - Vakken met permanent lage tekorten: Biologie, Geschiedenis, Levensbeschouwing, CKV, Kunstvakken, Gezondheidszorg en Welzijn, Lichamelijke Opvoeding.
- Salaris: een fulltime leraar in het vo verdient tussen **€ 3.500** en **€ 7.190** bruto per maand. Gemiddeld is dat **€ 5.660** bruto per maand.
- Zij-instroom in 2022: **±300** toegekende aanvragen voor subsidie zij-instroom.
- Zij-instromers geven het beroep een: **7.9**.

7

⁷ <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-a15f4e0814e91397c3064f68bbf4f6b4e84bbfa5/pdf>



MBO



- Gemiddelde leeftijd leraar: **45,8 jaar**.
- Percentage met een vast contract: **79%**.
- Tekort: verwachte tekorten op o.a. technische vakken.
- Salaris: een leraar in het mbo verdient tussen **€ 3.640** en **€ 6.940** bruto per maand. Gemiddeld is dat **€ 5.410** bruto per maand.
- Zij-instroom in 2022: **±900** aanvragen voor subsidie zij-instroom.
- Cijfer beroep door zij-instromers een: **7.8**.

Bron cijfers: Trendrapportage OCW 2022