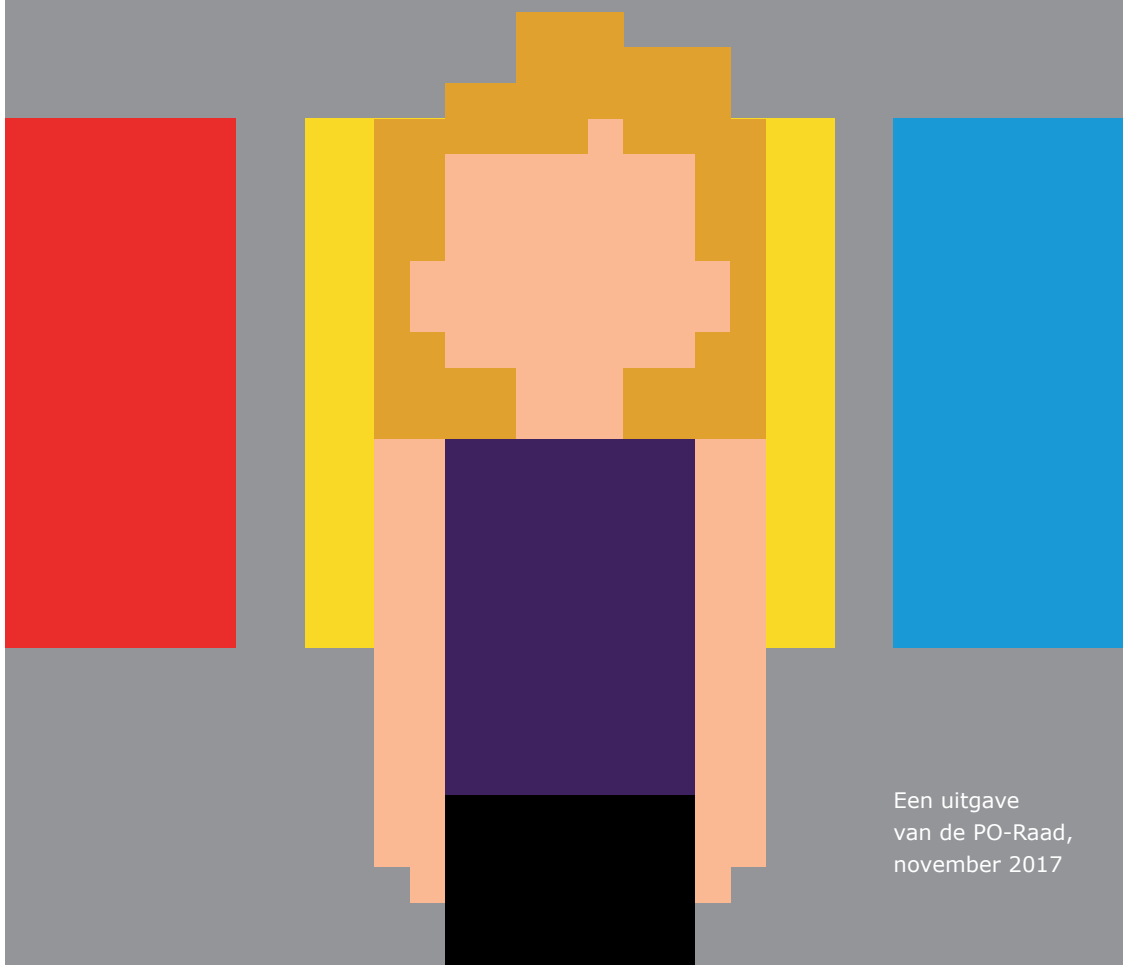
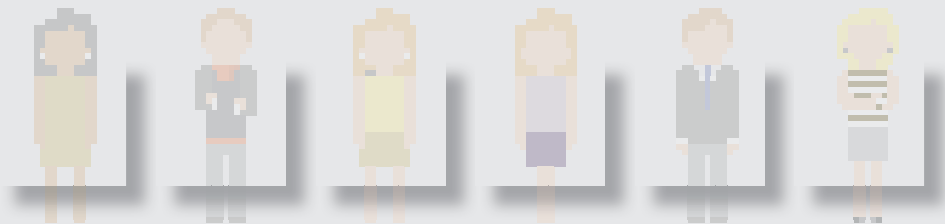


Over het lerarentekort

Feiten en fabels, (deel)oplossingen onder de loep



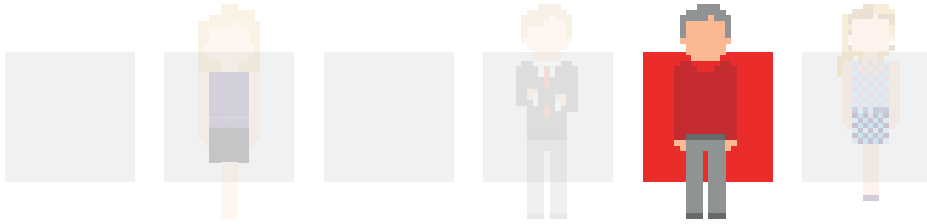
Een uitgave
van de PO-Raad,
november 2017



Inhoud

Voorwoord

Hoe het onderwijs meer kan profiteren van de zij-instromer	5
Dan maar een dagje meer werken	7
Over een andere boeg: het unitonderwijs	9
Waarom de functiemix het lerarentekort níet oplost	11
Gratis je diploma halen	14
Kwantiteit én kwaliteit op de lerarenopleidingen	16
Van (L) A naar (L) B	18
Wel bevoegd, maar niet voor de klas: de vijver om uit te vissen	20
Koken met de PO-Raad	22
Lerarentekort aangrijpen voor duurzame verbeteringen	24



■ Voorwoord

Leerlingen die naar huis worden gestuurd omdat er geen vervanger voor de zieke leraar kan worden gevonden. Ouders die worden opgeroepen bij te springen als leraar. Het lerarentekort dwingt scholen nu al tot het nemen van bijzondere maatregelen.

Dergelijke voorbeelden dreigen in de nabije toekomst eerder regel dan uitzondering te worden. De cijfers zijn zorgelijk. Waar nu nog maar in enkele regio's een tekort wordt ervaren, moet binnen enkele jaren het hele land eraan geloven. Doen we niets, dan staat ons in 2020 een tekort te wachten van vierduizend voltijds leraren, oplopend tot tienduizend leraren in 2025.

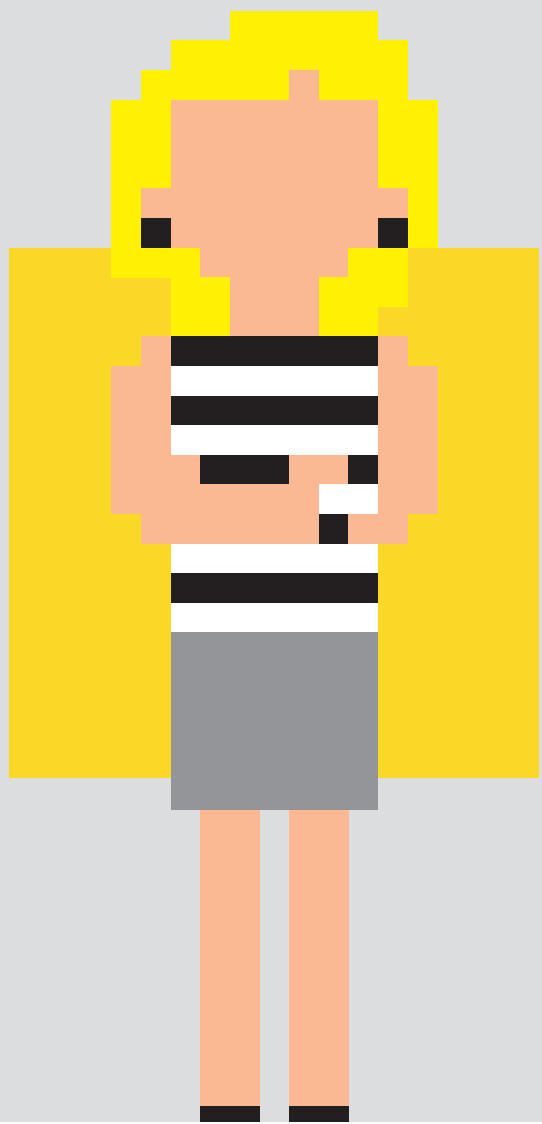
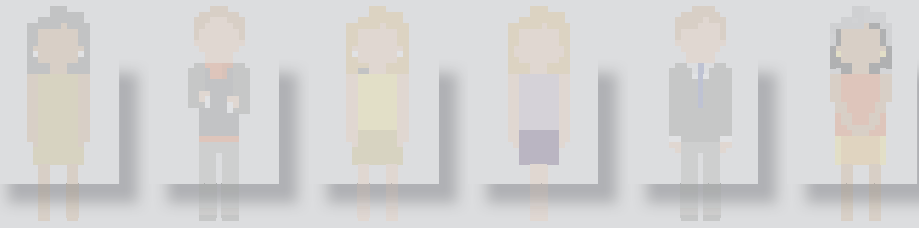
Dit lerarentekort is niet alleen een probleem van het onderwijs maar van de maatschappij. Want grotere klassen, minder aandacht voor de leerlingen en een nog hogere werkdruk voor leraren liggen op de loer. De effecten die dit ook op langere termijn nog heeft, laten zich raden.

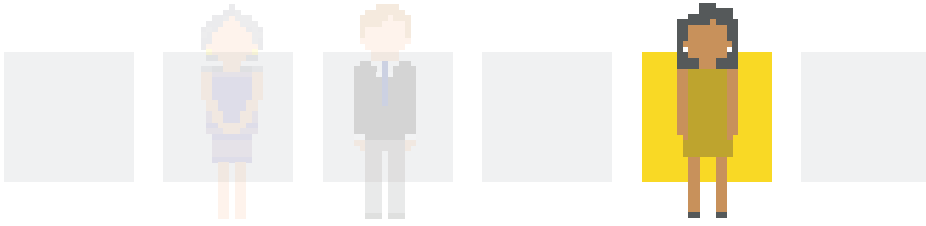
Maatregelen zijn nú nodig om leerling en samenleving te behoeden van een educatieve ramp. Dat besef is er, want vanuit de sector, in de media en in de politiek duiken regelmatig oplossingen op. Toch zijn die niet allemaal zaligmakend en blijft het zaak steeds kritisch te kijken wat we wel en niet omarmen.

In deze bundel hebben we verschillende van deze ideeën verzameld en geanalyseerd. Hoewel dit overzicht niet uitputtend is, hopen we dat de verhalen inzicht bieden in de problematiek en aan welke knoppen we wel en niet moeten draaien om het lerarentekort het hoofd te bieden.

Rinda den Besten
Voorzitter PO-Raad

Anko van Hoepen
Vicevoorzitter PO-Raad





Hoe het onderwijs meer kan profiteren van de zij-instromer

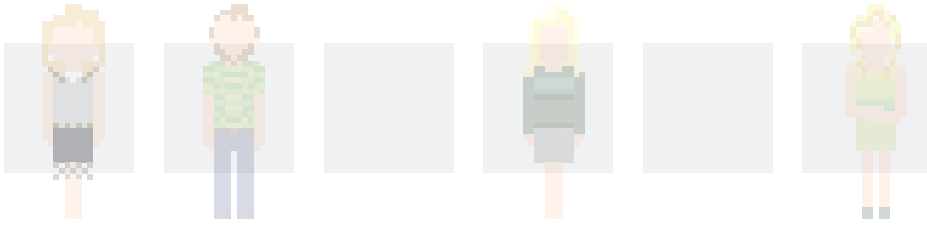
Een oplossing voor het lerarentekort die geregeld wordt aangeboden, is het bevorderen van zij-instroom. Er zit namelijk een aanzienlijk potentieel onder werkenden die op dit moment geen leraar in het primair onderwijs of leraar in opleiding zijn, maar daar wel interesse in hebben. Het aantrekken van deze groep is niet alleen interessant in het kader van het tegengaan van het lerarentekort; hun achtergrond en kennis van buiten draagt bij aan diversiteit in lerarenteams en kan voor vernieuwing zorgen. Om dit potentieel op de arbeidsmarkt te kunnen aanboren, is het van belang om eventuele belemmeringen weg te nemen.

■ Hoe ziet de huidige regeling voor zij-instromers eruit?

Om zij-instromer te worden in het primair onderwijs moet iemand beschikken over een afgeronde hbo- of wo-opleiding, voldoende relevante maatschappelijke ervaring en beroepservaring en een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Na het slagen voor een geschiktheidsonderzoek, volgt de zij-instromer een tweejarige pabo-opleiding en mag hij of zij tegelijkertijd gedeeltelijk voor de klas staan. Om scholen te ondersteunen bij het aanstellen van een zij-instromer, heeft het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een regeling in het leven geroepen. Voor elke zij-instromers die in dienst is genomen en in 2016 of 2017 startte met een tweejarige pabo-opleiding, stelt het ministerie € 20.000,- beschikbaar als bijdrage in de kosten.

■ Is deze regeling aantrekkelijk genoeg om meer zij-instromers naar de sector te trekken?

Nee. Om een grotere en snellere instroom van leraren mogelijk te maken, is het zaak dat de zij-instroomregeling wordt verbeterd en verbreed. In de eerste plaats hoort de PO-Raad geregeld van haar leden dat de huidige subsidie niet kostendekkend is voor de extra salariskosten die zij kwijt zijn voor het begeleiden



van de zij-instromer. De sectororganisatie voor het primair onderwijs is daarom blij met het feit dat het ministerie van OCW op dit moment, naar aanleiding van een motie van ChristenUnie-Kamerlid Eppo Bruins, onderzoekt of de huidige subsidieregeling wel kostendekkend is. De resultaten van dit onderzoek waren bij het ter perse gaan van deze bundel nog niet bekend.

Een andere wens van scholen was het openstellen van de zij-instroomregeling voor leraren met een bevoegdheid in het voortgezet onderwijs. Tot 1 september van dit jaar kwamen leraren uit het vo die de overstap naar het po willen maken, niet in aanmerking voor de subsidie. Op het PO-Raad congres 'Kleurrijk in onderwijs' verzocht schoolbestuurder Herbert de Bruijne (Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam) toenmalig staatssecretaris Sander Dekker (Onderwijs) daarom om hier werk van te maken. Bussemaker en Dekker hebben hieraan gehoor gegeven.

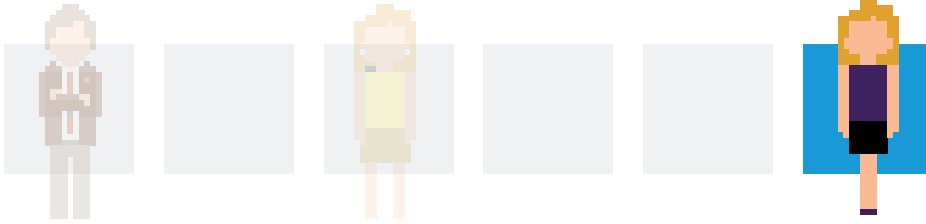
Wat vindt de Tweede Kamer?

Voor de zomer werden deze en andere aangekondigde maatregelen van het kabinet besproken in het Kamerdebat over het lerarentekort. Ook de Kamer ziet veel mogelijkheden in het aantrekken van meer zij-instromers. Zij vraagt het kabinet daarom om nog een stapje verder gaan. Zo verzoekt SP-Kamerlid Peter Kwint de bewindspersonen in een, inmiddels aangenomen, motie om ook de zij-instroom van onderwijsassistenten te stimuleren. Deze groep komt nu niet in aanmerking voor de subsidie voor zij-instromers omdat zij geen hbo- of wo-opleiding hebben gevolgd.

Eppo Bruins vroeg het kabinet daarnaast al langere tijd om het beroep 'leraar basisonderwijs' op te nemen in de kansberoepenlijst van het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV). Door het beroep op te nemen in de lijst van beroepen waar tekorten in zijn, kunnen werkzoekenden van het UWV een voucher krijgen die tegemoetkomt in de kosten van de opleiding voor dit beroep. Dit kan hen mogelijk over de drempel helpen om te kiezen voor een baan in het primair onderwijs. 'Leerkracht basisonderwijs' is inmiddels toegevoegd aan de lijst. De PO-Raad juicht deze ontwikkeling toe.

■ Gaat zij-instroom het lerarentekort oplossen?

Zij-instroom kan een belangrijke oplossing zijn. De PO-Raad beveelt haar leden dan ook van harte aan de zij-instroom regeling te gebruiken. Maar voor het werkstelligen van voldoende zij-instroom is alleen het verbreden of verbeteren van de zij-instroomregeling niet genoeg. Zonder een aantrekkelijk beroep, zullen te weinig mensen een stap naar leraar primair onderwijs maken.



Dan maar een dagje meer werken

Vrijwel nergens ter wereld werken zoveel leerkrachten part-time als in Nederland. Met het oog op het hard oplopende lerarentekort, verdient ook de gedachte 'alle deeltijders een dag extra aan het werk' een check: hoe haalbaar is dit eigenlijk? En gaat het helpen?

Maar liefst 55 procent van alle leraren in het basisonderwijs werkt 0,8 fte of minder. Onder onderwijsondersteunend personeel ligt dit percentage nog hoger. Dit heeft veel te maken met de lage salarissen. Een kostwinnersalaris is het niet en dat schrikt mensen af die fulltime willen werken. In het primair onderwijs kán je ook makkelijk deeltijd werken. En dat op zich al trekt deeltijders aan.

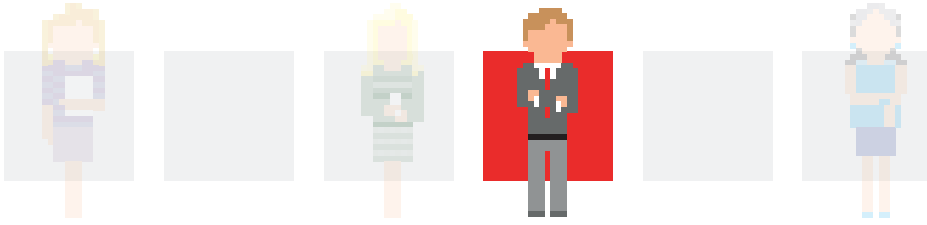
Ook het aantal vrouwen in de sector speelt mee. Het verschil wordt weliswaar geleidelijk kleiner, maar nog altijd werken Nederlandse mannen gemiddeld een dag in de week meer dan vrouwen, concludeerde het Sociaal en Cultureel Planbureau eerder dit jaar. En dit verschil is er al vanaf het moment van afstuderen, dus heeft niet eens direct met het moederschap te maken, wat vaak gedacht wordt. Een probleem?

■ 'Deeltijders maken onderwijs onaantrekkelijk'

Jazeker, althans volgens de Inspectie van het Onderwijs. In 2014 stelde zij dat parttime leerkrachten minder didactische vaardigheden hebben en minder goed zijn in het omgaan met verschillen in de klas. Hoogleraar onderwijsbestuur Edith Hooge vindt dan ook dat scholen en besturen deeltijdwerken moeten problematiseren, want het zou het onderwijs voor mannen en vrouwen met grotere ambities 'een zeer onaantrekkelijke, weinig ambitieuze werkomgeving maken, die zij mijden'.

■ Van parttime naar fulltime

Maar deeltijders verplichten een dag extra te gaan werken kan juridisch natuurlijk helemaal niet. Stimuleren is echter een ander verhaal, meent PO-Raad voorzitter Rinda den Besten. 'Op dit moment is het financieel niet interessant genoeg om van drie naar vier dagen te gaan.' Ook een betere reiskostenvergoeding,



belastingvoordeel en goedkopere kinderopvang en bso (of een universele basisvoorziening, zoals de PO-Raad wil), kunnen deeltijders prikkelen om meer te gaan werken.

Probleem opgelost? Was het maar zo simpel, zegt Den Besten. 'Natuurlijk zou het op papier helpen tegen het lerarentekort als alle parttimers extra gingen werken. Bovendien is continuïteit voor veel kinderen een verademing en bespaart het tijd en geld dat opgaat aan overdrachten, roosters maken en het professionaliseren en bekwaam houden van het voltallige personeelsbestand. Maar wat is goed voor de leerkrachten zelf? Ook die vraag moeten beleidsmakers zich stellen.'

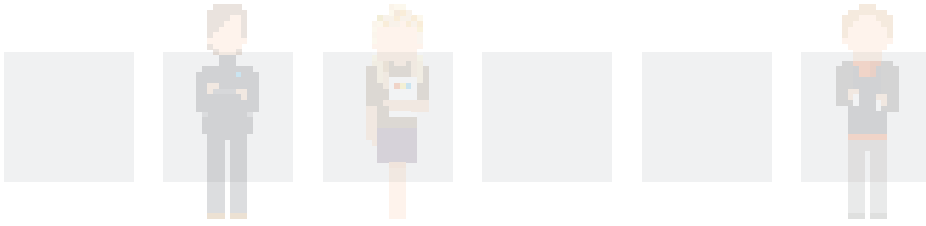
■ Hoe korter de werkweek, hoe productiever de werknemer?

In de jaren '20 van de vorige eeuw was Henry Ford de eerste die zijn werknemers minder liet werken. Hij zag dat hoe korter de werkweek was, hoe productiever men werd. Inspanning afwisselen met voldoende ontspanning: het klinkt logisch. Kanttekening hierbij is wel dat wat nu een fulltime baan is, voor die tijd parttime was. Waar precies het omslagpunt ligt, is de vraag. Waarschijnlijk is dat voor iedereen anders.

Feit is dat leerkrachten in het basisonderwijs op dit moment de werkdruk zo hoog ervaren, dat één op de vier met burn-outklachten kampt. Of die ervaren werkdruk minder of juist méér wordt, als leerkrachten extra gaan werken, dat is moeilijk te voorspellen. In ieder geval is dit voor werkgevers iets om in de gaten te houden: als hierdoor nóg meer mensen uitvallen, werkt de maatregel averechts in de strijd tegen het lerarentekort.

Daarbij komt dat niet iedereen fulltime aan de slag wíl. Parttime werken is vaak een bewuste keuze. De PO-Raad vindt het parttime werken dan ook helemaal niet bezwaarlijk. Ze vindt het vooral belangrijk dat de kwaliteit van de leraren goed is en dat er naast werknemers in deeltijd óók mensen werken die het onderwijs echt als carrière zien; die hoger zijn opgeleid en eager zijn zich te ontwikkelen.

We streven naar diversiteit in de teams. Den Besten: 'Mannen en vrouwen met verschillende achtergronden, kwaliteiten en leeftijden. Professioneel HR-beleid wordt belangrijker dan ooit.' Dat geldt ook voor hogere salarissen. Daarmee wordt het onderwijs voor een bredere groep mensen aantrekkelijk en dat op zich draagt bij aan het oplossen van het lerarentekort.



Over een andere boeg: het unitonderwijs

Geen traditionele klassen van leerlingen in één groep maar grotere units van soms honderd kinderen; niet alleen leraren die de scepter zwaaien, maar ook onderwijsondersteuners, specialisten, ouders en vrijwilligers die een belangrijke bijdrage leveren. Welkom bij het unitonderwijs.

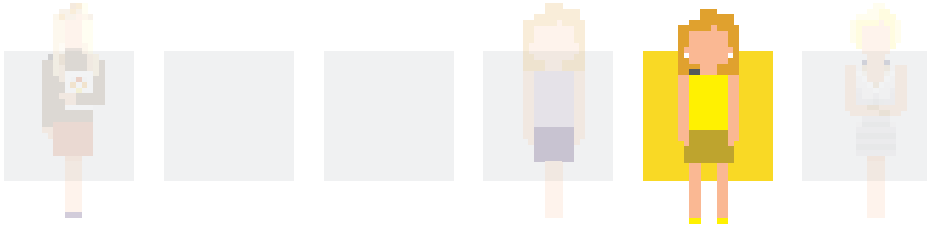
Laterna Magica in Amsterdam is zo'n school (Kindcentrum) die werkt met unitonderwijs. Iedere unit bestaat er uit vier zogenoemde stamgroepen van maximaal twintig kinderen van diverse leeftijden. Idee is dat leerlingen zo van elkaar kunnen leren. Per tien kinderen is er één begeleider en iedere unit heeft op zijn beurt weer een eigen coach.

In Den Bosch werken diverse scholen van Stichting Signum met het principe van SlimFit, een vorm van unitonderwijs. De units tellen zeventig tot negentig leerlingen. Zij hebben ieder een eigen mentor die verantwoordelijk is voor het leerproces van de kinderen en hierbij wordt flink gebruik gemaakt van ICT.

In 2011 experimenteerden de eerste scholen, ondersteund door het ministerie van Onderwijs, met een vorm van unitonderwijs, SlimFit genaamd. Hoewel exacte cijfers ontbreken, ziet de PO-Raad dat sinds die tijd steeds meer scholen zijn overgegaan op soortgelijk onderwijs. Verspreid over het land zijn inmiddels tientallen scholen die zo werken. 'Dat past bij de tijdgeest waarin meer aandacht is voor onderwijs op maat en innovatie,' zegt Anko van Hoepen, vice-voorzitter van de PO-Raad. In het unitonderwijs is gepersonaliseerd leren het uitgangspunt. Leerlingen volgen ieder hun eigen lesprogramma. Digitale leermiddelen kunnen hierbij een rol spelen.

■ Visie voorop

Met een fors lerarentekort voor de deur en in sommige regio's nu al werkelijkheid, wordt de laatste tijd met extra interesse gekeken naar dit concept. In diverse media is de suggestie gewekt dat unitonderwijs hiervoor een oplossing kan zijn.

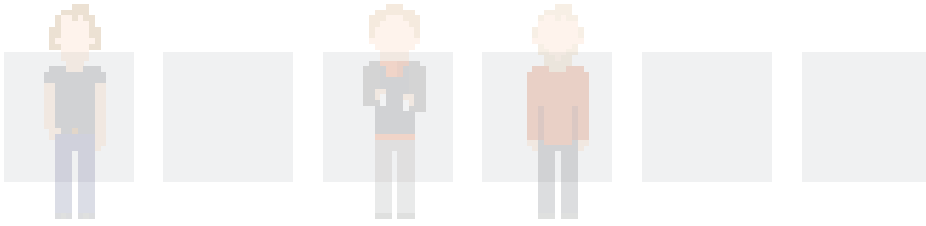


Maar zo simpel is het niet, vindt de PO-Raad. Het is een misverstand om te denken dat unitonderwijs hetzelfde is als klassen bij elkaar voegen zodat je met minder leraren af kan. Unitonderwijs is ook geen synoniem voor onderwijs met minder leraren of goedkoper onderwijs, zoals wel wordt gedacht. Wat het wél is? Een manier om je onderwijs anders te organiseren vanuit onderwijskundige uitgangspunten, met als doel het onderwijs verder te verbeteren. 'Dat begint met een goede onderwijsvisie die wordt gedragen door zowel het personeel van een school en de ouders van leerlingen', vertelt Van Hoepen. Want een nieuw onderwijsconcept omarmen zonder visie, is gedoemd te mislukken, zo blijkt ook in 2014 uit 'Impulsen voor vernieuw(en)d onderwijs', een onderzoek van het Kohnstamm Instituut en de Hogeschool van Amsterdam.

Van Hoepen: 'Unitonderwijs vraagt een andere manier van werken van de hele school. Om besturen en schoolleiders die anders nadenken over hun personeelsbeleid. Het vraagt om leraren die meer coachend optreden en die daarvoor zijn geschoold; om ouders die erachter staan dat hun kinderen meer eigenaar zijn van hun eigen leerproces en dat klassikale lessen minder voorkomen; om leerlingen die meer zelfstandig leren werken; om aangepaste schoolgebouwen. Als een van deze zaken op een school ontbreekt, moet je niet willen overstappen op unitonderwijs.'

■ Kerntaken

Kan unitonderwijs dan helemaal niets betekenen voor het lerarentekort? Dat ook weer niet. Juist door naast de leraar andere krachten en expertise in te zetten, kan de leraar zich beter beperken tot zijn kerntaken. 'Op de langere termijn kan dat juist weer het beroep aantrekkelijker maken en meer mensen naar het vak trekken', zegt Van Hoepen. Want dat leraren gebukt gaan onder een hoge werkdruk en meer dan hen lief is tijd kwijt zijn aan administratie en andere zaken naast het lesgeven aan leerlingen, doet het vak geen goed. Dat is de afgelopen maanden wel duidelijk geworden.



Waarom de functiemix het lerarentekort niet oplost

Naast overweldigende steun voor de roep om een hoger lerarensalaris, valt ook kritiek te horen. Critici stellen dat hiervoor geen extra geld nodig is maar dat schoolbesturen zelf de zogenoemde functiemix moeten uitvoeren. Probleem opgelost? Absoluut niet. Dit is het zoveelste rookgordijn dat politici opwerpen om maar niet in onderwijs te hoeven investeren, vindt de PO-Raad. De mythe ontrafeld.

■ De functiemix, wat is dat ook alweer?

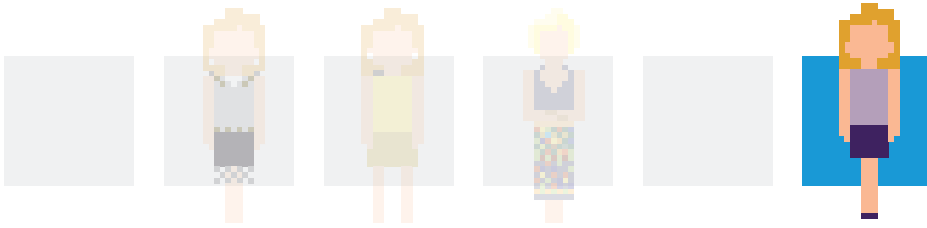
De functiemix is een belangrijk onderdeel van het personeelsbeleid van een schoolbestuur. Met de functiemix kunnen meer leraren sneller doorgroeien naar een hogere salarisschaal als zij een hogere en zwaardere functie vervullen waarvoor zij vaak opleidingen moeten doen. Zo krijg je meer differentiatie binnen schoolteams, stimuleer je de kwaliteit van het leerkrachten en geef je leraren meer mogelijkheden carrière te maken in de klas, zo is het idee. In 2008 heeft de PO-Raad met de vakbonden als doelstelling afgesproken dat in 2014 40 procent van de leraren, met dank aan deze functiemix, in loonschaal LB zit.

■ Maar die doelstelling is niet gehaald. Hoe kan dat?

Op dit moment valt 26 procent van de leraren in het basisonderwijs in de LB-schaal. Dat is dus ruim 10 procent minder dan de doelstelling. De reden is simpel en al vaker door de PO-Raad - en ook de Algemene Rekenkamer - toegelicht: het onderwijs komt geld tekort. Dat zit zo: Om de afspraken van de functiemix te betalen, ontvangt de sector primair onderwijs elk jaar een groot deel van het benodigde geld van de overheid. De afspraak was dat schoolbesturen zelf de rest van het geld bijleggen. Dat gaat om enkele miljoenen euro's per jaar.

■ En is dit geld dan niet aan salarissen uitgegeven?

Jazeker wel! Het geld van de overheid is ook daadwerkelijk allemaal uitgegeven aan de functiemix. Sowieso gaat 80 procent van de lumpsum van schoolbesturen naar personele lasten (ofwel salarissen en opleidingen). Doordat de kosten in het onderwijs zoveel harder zijn gestegen dan de inkomsten en de sector jaren-



lang op de nullijn heeft gestaan, lukt het schoolbesturen niet om daarnaast uit eigen middelen bij te dragen aan de functiemix. Ze hebben gewoonweg veel te weinig geld, het resultaat van jarenlange financiële verwaarlozing van de sector. Daardoor ontstaat nu het wrange dilemma: Als je met de huidige bekostiging geld wil vrijmaken om duurdere leraren te betalen (meer in LB), moet je leraren gaan ontslaan.

■ **Critici hekelen de roep van het PO-Front om meer salaris. Zij suggereren dat het volledig doorvoeren van de functiemix alle problemen oplost. Klopt dat?**

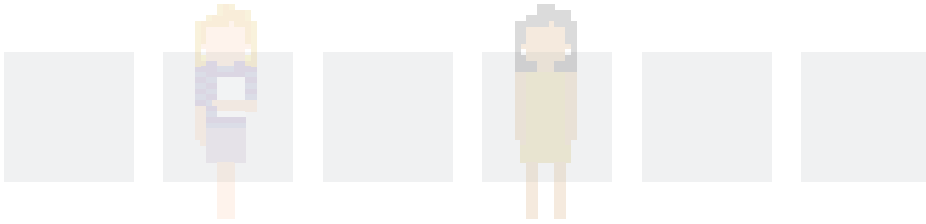
Dat is onzin. Stel, je zou de doelstelling van de functiemix halen, dan betekent dat dat tien procent van de leraren er geld én zwaardere rollen, taken en verantwoordelijkheden bij krijgt. Wij willen dat *alle* 170.000 leraren meer salaris krijgen en dan zonder dat zij daarvoor een zwaardere functie moeten vervullen. Bovendien blijven de verschillen met het voortgezet onderwijs vrijwel onverminderd groot. Cijfers van het ministerie van Onderwijs laten zien dat het gemiddelde maximumsalaris van leraren in de verschillende schalen in het primair onderwijs 25 procent lager ligt dan in het voortgezet onderwijs. Een verschil van ruim duizend euro. Als de functiemix helemaal wordt uitgevoerd, is dit verschil nog altijd 23 procent ofwel zo'n 940 euro. Het lerarentekort lossen we met de functiemix dus niet op.

■ **Waarom blijven critici er dan op hameren dat de schoolbesturen zelf de sleutel hebben tot een hoger lerarensalaris?**

Dat begrijpen we ook niet. In een uitzending van Nieuwsuur in de zomer van 2017 noemde Rinda den Besten, voorzitter van de PO-Raad dit 'een rookgordijn opwerpen om niet echt te hoeven investeren in onderwijs'. Dit onterechte beeld mag niet afleiden van het werkelijke probleem: het forse lerarentekort waar het onderwijs op afstevent. Als we dit willen voorkomen en goed onderwijs willen kunnen blijven garanderen, moet de politiek echt in de buidel tasten en alle salarissen verhogen.

■ **Toch nog even, jullie hebben toch zélf je handtekening gezet onder de afspraken van de functiemix?**

Dat klopt. Toen we de afspraken over de functiemix in 2008 maakten, zag de wereld er heel anders uit. We dachten dat besturen zelf wel geld konden bijleggen. Dat risico hebben we genomen omdat we het heel belangrijk vonden om meer diversiteit in schoolteams te stimuleren en leraren extra uitdaging te kunnen bieden. En dat vinden we nog steeds. Maar na een financiële crisis,



stille bezuinigingen en een jarenlange nullijn, ziet de werkelijkheid er heel anders uit. Het eigen geld ís er niet. Achteraf kan je je dus afvragen of we het risico wel hadden moeten nemen.

■ **Ok, maar als er na alle acties geld bijkomt voor salarissen?**

Dan gaat dat ook naar salarissen. Dat is een keiharde garantie. We maken hierover afspraken met de bonden in de CAO PO.





Gratis je diploma halen

'Betaal studenten die minimaal vijf jaar in het onderwijs blijven werken hun studieschuld terug.' Dat voorstel deed PvdA-coryfee Hedy d'Ancona om meer studenten naar de lerarenopleidingen te trekken en zo het snel stijgende lerarentekort terug te dringen.

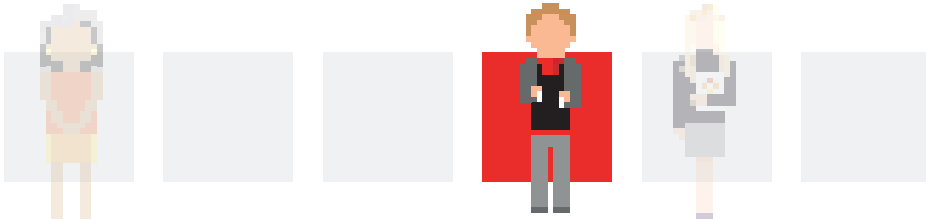
De PO-Raad vindt het idee sympathiek. Zij denkt namelijk dat geld zeker een rol speelt bij het kiezen van een opleiding. Vwo'ers, maar ook havisten zien immers dat zij in andere beroepen veel meer kunnen verdienen. De mensen die nu kiezen voor een carrière in het basisonderwijs doen dit weliswaar niet voor het geld, maar dat neemt niet weg dat anderen die keuze niet maken (of het basisonderwijs vroegtijdig verlaten) omwille van het geld. De vraag is wel of de sector er iets mee opschiet als mensen na vijf jaar alsnog het onderwijs verlaten. Daarom moet óók het salaris van de leerkrachten omhoog.

Overigens zette het nieuwe kabinet al een stap in de richting van een 'gratis' opleiding. In het regeerakkoord is het plan opgenomen om studenten van de (academische) PABO's de eerste twee jaar van hun studie de helft van het collegegeld te laten betalen.

■ Zet dit plan zoden aan de dijk?

Het terugbetalen van studieschuld is een reëel probleem voor beginnende leerkrachten. Uit cijfers van DUO blijkt dat het aantal oud-studenten dat moeite heeft om hun lening terug te betalen de afgelopen jaren is verdrievoudigd. Deze oplossing zal door studenten en starters dan ook zeer gewaardeerd worden en zal zeker nieuwe studenten trekken, verwacht de PO-Raad.

De vraag is wel of de sector er iets mee opschiet als mensen na vijf jaar (wanneer de studieschuld hen is kwijtgescholden) alsnog het onderwijs verlaten. Daarom moet ook het salaris van de leerkrachten omhoog, vindt de PO-Raad. Zij vindt het niet uit te leggen dat leraren in het voortgezet onderwijs met een vergelijkbare opleiding twintig procent meer verdienen.



■ **Maar je wilt toch dat mensen vanuit intrinsieke motivatie voor het beroep kiezen?**

De PO-Raad verwacht niet dat met het terugbetalen van een studieschuld mensen in grote getale met de verkeerde motieven zullen beginnen. Maar het credo 'het is een roeping' smooit op dit moment de discussie, vindt de PO-Raad. Ook wanneer het je roeping is, verdienen je immers een eerlijk salaris.

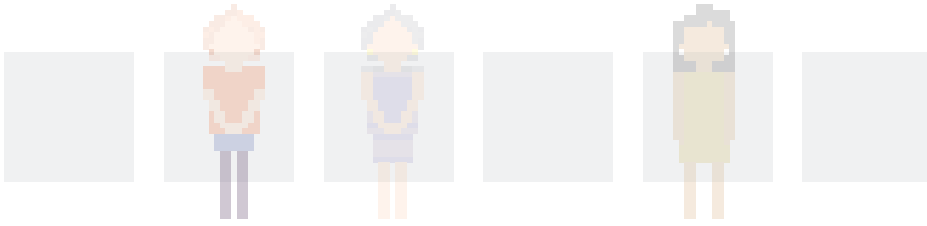
Toch klopt het dat het terugdringen van het lerarentekort niet alleen een kwestie van geld is. Het vak moet in de volle breedte aantrekkelijker gemaakt worden. Dat gaat niet alleen over geld, maar ook over het terugdringen van werkdruk en daarmee samenhangende onnodige bureaucratie. Over zoveel mogelijk autonomie terugleggen bij de leerkracht, voldoende professionele ruimte en een uitdagend carrièreperspectief.

■ **En wat doet zo'n financiële prikkel met de kwaliteit van de leraar?**

Het vergroten van de vijver waar uit gevist kan worden is an sich niet slecht voor de kwaliteit. Wel worden goede selectie door de lerarenopleidingen en een hoogwaardig opleidingsaanbod nog essentiëler dan ze nu zijn.

■ **Conclusie?**

Prima plan om hiermee meer studenten te trekken, maar het is niet de enige knop om aan te draaien.



Kwantiteit én kwaliteit op de lerarenopleidingen

De dalende trend lijkt zich weer een beetje te herstellen.
Toch zijn de aanmeldingen voor de pabo nog lang niet hoog
genoeg om het lerarentekort het hoofd te bieden.
Meer opleidingsroutes kunnen een uitkomst bieden.

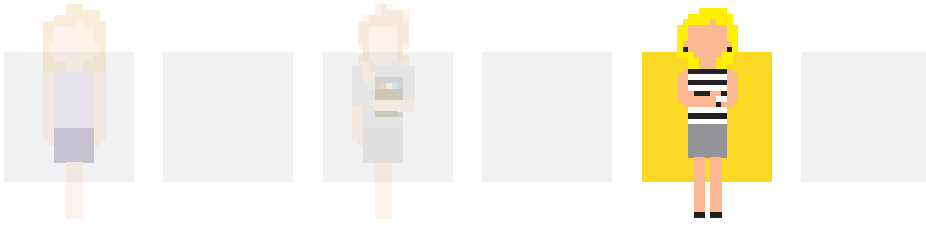
Een van de oorzaken van het lerarentekort is het feit dat het aantal uitstromende pabo-studenten de afgelopen jaren steeds verder is teruggelopen. Zo toont de 'Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2017' aan dat het aantal pabo-gediplomeerden tussen 2011 en 2015 met 24 procent is gedaald naar bijna 3.800 gediplomeerden. Bovendien blijkt uit diezelfde analyse dat het aantal startende pabo-studenten de komende acht jaar zal afnemen. Waar in 2017 het aantal pabo-studenten nog op ruim 18.000 wordt geraamd, zullen dat er bij een ongewijzigde trend in 2024 zo'n 3.000 minder zijn.

Weliswaar lijkt deze trend dit schooljaar iets te herstellen (+6% aanmeldingen), voldoende is het nog lang niet. Het is dus van groot belang dat de instroom in lerarenopleidingen een flinke boost krijgt. Maar hoe? GroenLinks-Kamerlid Lisa Westerveld drong in juni in de Tweede Kamer aan op het verlagen van de toelatingseisen voor de pabo. Dit moet er volgens haar voor zorgen dat de studenten die nu terugdeinzen voor de toelatingseisen van de lerarenopleiding, toch kiezen voor de pabo.

Het verlagen van de instroomeisen voor lerarenopleidingen zal de instroom – en dus het aantal aspirant-leraren – zeker doen toenemen. Maar de voorgestelde maatregel druist volledig in tegen het beleid van de afgelopen jaren waarin juist is ingezet op het verbeteren van de kwaliteit van pabo-opleiding door hogere eisen aan instromers te stellen. En met resultaat. De PO-Raad heeft deze kwaliteitsverbetering altijd gesteund en vindt het dan ook uiterst onverstandig om nu aan de instroomeisen te tornen.

■ Meer routes, meer diversiteit

Volgens de sectororganisatie voor het primair onderwijs moet de oplossing voor het lage aantal pabo-gediplomeerden meer gezocht worden in het aanbieden van meer opleidingsroutes naar het lerarenberoep. Zo is de PO-Raad samen met



de Vereniging van Nederlandse Universiteiten initiatiefnemer van de universitaire lerarenopleiding. Deze nieuwe opleiding, die dit schooljaar van start is gegaan op de Radboud Universiteit, moet meer vwo'ers interesseren voor het leraarsvak door meer aandacht te besteden aan academische en onderzoekende vaardigheden. Zij kunnen bijvoorbeeld leerprocessen en –resultaten analyseren of onderzoek verrichten, wat weer een belangrijke rol speelt in de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.

Een ander groot voordeel is dat de komst van een volledig universitaire lerarenopleiding bijdraagt aan een nauwere verbinding tussen onderzoek en de dagelijkse onderwijspraktijk. Zo kan de kennis van universiteiten op het gebied van pedagogiek, didactiek en onderwijskunde via de opleiding ontsloten worden.

Naast dat dit helpt bij het tegengaan van het lerarentekort, zorgt het ook voor meer diversiteit in de lerarenteams. Ook dit is goed voor de kwaliteit op de werkvloer en maakt het beroep leraar aantrekkelijker.

De PO-Raad ziet de komst van een volledig universitaire opleidingsroute als een goede aanvulling op de reeds bestaande routes zoals de pabo of de Academische Lerarenopleiding Primair Onderwijs (ALPO). Bij deze opleiding is er sprake van bi-diplomerings. Studenten behalen dan in vier jaar zowel een HBO-bachelor-diploma Leraar Basisonderwijs als een universitair bachelordiploma Onderwijskunde of Pedagogische Wetenschappen.

De PO-Raad vindt het belangrijk dat studenten kunnen kiezen voor de route die het beste bij hen past.



Van (L) A naar (L) B

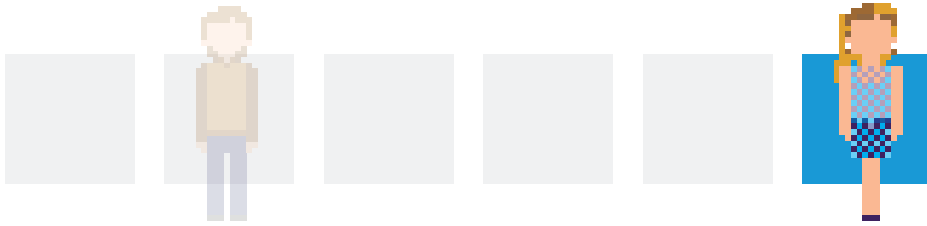
Een verbeterde beloning voor leraren in het primair onderwijs is nodig om een aantrekkelijk leraarsberoep te creëren voor de huidige en toekomstige leraren. Een van de suggesties die daarvoor wordt gegeven is het afschaffen van de LA-schaal. De PO-Raad is daar niet voor, omdat ze vindt dat het geld slimmer ingezet kan worden om structurele verbeteringen te realiseren.

De leraren in het primair onderwijs voeren actie voor meer salaris en minder werkdruk. Een betere beloning van de leraren is nodig om de salarissen beter in balans te brengen met andere onderwijssectoren en de marktsector. Daarmee wordt voorkomen dat het lerarentekort in de sector verder oploopt. De salarissen in het primair onderwijs zijn bijvoorbeeld aanzienlijk lager dan in het voortgezet onderwijs, terwijl voor deze beloningsverschillen geen objectieve rechtvaardiging is in opleidingsniveau en functiezwarte.

■ Korte impuls

Een algemene maatregel zoals het afschaffen van de LA-schaal, de basissalarisschaal voor leraren in het primair onderwijs, geeft een korte impuls aan de aantrekkelijkheid van het primair onderwijs. Voor een structurele verbetering is echter meer nodig. De PO-Raad wil een substantiële investering daarom inzetten om een nieuw loongebouw te realiseren dat zowel belonend, wervend als inzichtelijk is en de kwaliteit van het onderwijs bevordert. Een loongebouw dat er voor zorgt dat alle leraren perspectief hebben op een betere beloning.

Het huidige loongebouw dateert uit 1984. Door veel ad hoc-aanpassingen in het verleden is het niet transparant en moeilijk te begrijpen. In een nieuwe loongebouw zijn de salarisschalen gekoppeld aan de objectief vast te stellen verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de functies. Gelijkaardig werk wordt gelijk beloond. Ongelijkaardig werk wordt ongelijk beloond: andere verantwoordelijkheden, een hoger kennisniveau of een ander functioneringsniveau kan beter beloond worden. Dit biedt ook carrièreperspectieven voor medewerkers.



■ HR-beleid

Veel schoolbesturen hebben de afgelopen jaren werk gemaakt van het versterken van het HR-beleid. Een nieuw loongebouw kan dit ondersteunen en versterken. Leraren krijgen daarmee meer kansen om zich verder te ontwikkelen en te professionaliseren. Zij kunnen hun opgedane kennis en vaardigheden inzetten in de praktijk. Dat is stimulerend voor de medewerker en goed voor de kwaliteit van het onderwijs. Dit geldt niet alleen voor leraren, maar ook voor schoolleiders en onderwijsondersteunende collega's.

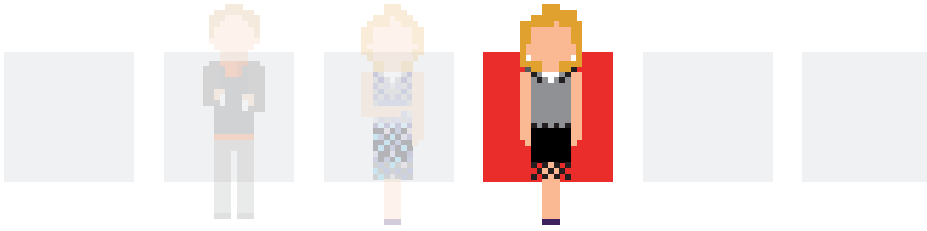
■ Haken en ogen

Het afschaffen van de LA-schaal klinkt als een eenvoudige oplossing voor het verbeteren van de lonen van leraren. Er zitten echter nog wel wat haken en ogen aan deze oplossing. Wat gebeurt er bijvoorbeeld met de leraren in het speciaal onderwijs? Zij zitten voor het grootste deel in salarisschaal LB. Wat doen we met de onderwijsondersteunende functies en wat doen we met leraren die de afgelopen jaren een andere functie hebben gekregen door het toepassen van de functiemix?

In het verleden zijn afspraken gemaakt over de functiemix als aanvulling op het huidige loongebouw. Het doel was om de kwaliteit van leraren te stimuleren en hen meer mogelijkheden te geven om carrière te maken. Er is door de afspraken differentiatie in de lerarenteams ontstaan en er worden leraren beter beloond. Maar dit is geen oplossing voor het beloningsprobleem dat nu door het PO-front wordt aangekaart. Iederéén moet beter worden beloond. Dat roept de vraag op of dit systeem in stand kan blijven of aangepast wordt? Lees ook het artikel: 'Waarom de functiemix het lerarentekort niet oplost'.

■ Lerarentekort

De sector moet zich blijven ontwikkelen en professionaliseren. Het beloningssysteem moet dat volgen, ontwikkelingsgericht zijn en ontwikkeling stimuleren en belonen. Het is daarbij aan de cao-partijen (vakbonden en PO-Raad) om goede afspraken te maken over de vormgeving van een nieuw loongebouw. De mate waarin het lukt om een écht vernieuwend loongebouw te realiseren, is echter mede afhankelijk van de hoeveelheid middelen die het kabinet beschikbaar stelt. Dat budget is nu onvoldoende voor een eerlijkere beloning in het primair onderwijs. En onvoldoende om te voorkomen dat het lerarentekort in de sector verder oploopt en de kwaliteit van het onderwijs in gevaar komt.



Wel bevoegd, maar niet voor de klas: de vijver om uit te vissen?

Er dreigt een tekort én er zitten leraren thuis zonder werk. Schuilt hierin soms dé oplossing voor het lerarentekort? Het plan dat voormalig staatssecretaris Sander Dekker (Onderwijs) opperde, heeft potentie maar stuit zeker ook op bezwaren.

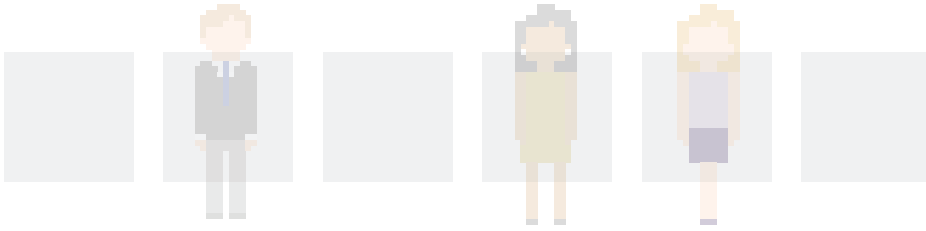
De rekensom lijkt simpel. In 2025 verwachten we in het primair onderwijs een tekort van tienduizend fulltime leraren. Tegelijkertijd krijgen negenduizend oud-werknemers op dit moment een werkloosheidsuitkering. Als we die mensen weer aan het werk krijgen, hebben we een groot deel van het probleem opgelost, suggereerden voormalig minister Jet Bussemaker en staatssecretaris Sander Dekker (Onderwijs) in juni. Toch?

Dat klopt deels, zegt Edwin van Bokhoven, beleidsadviseur werkgeverszaken en cao-onderhandelaar bij de PO-Raad. Maar er is een heel belangrijk praktisch bezwaar: 'Je kan de vacature in Brabant niet een op een vullen met een leraar uit Groningen. We kennen geen schoolbestuur B.V. Nederland die een beetje kan schuiven met mensen en vacatures. En niet iedereen zal bereid zijn te verhuizen.'

■ Kwaliteit

Bovendien moet het beroep leraar de werknemer ook liggen. Niet iedereen die in het onderwijs werkte, vindt het zelf leuk of is geschikt voor een baan in het onderwijs. We moeten niet omwille van de nood lukraak mensen voor de klas zetten. Het gaat ook om kwaliteit, benadrukt Van Bokhoven.

Toch huist er ook potentie in het voorstel van de voormalig bewindslieden. Mensen verleiden op een andere school aan het werk te gaan, kan natuurlijk wel, vervolgt Van Bokhoven. Dat gebeurt ook al. Alle schoolbesturen zijn aangesloten bij het Participatiefonds (Pf) dat de kosten van werkloosheid – onder voorwaarden – over besturen verdeelt zodat de financiële risico's niet op één bestuur drukken wanneer ontslag, bijvoorbeeld door daling van het aantal leerlingen, onvermijdelijk is. Wie in het primair onderwijs werkte en langer dan een jaar geen baan heeft, is verplicht om mee te doen aan een re-integratietraject van het Pf. Dat helpt de werknemer bij het vinden van een nieuwe baan, al kan die baan ook buiten het onderwijs liggen.

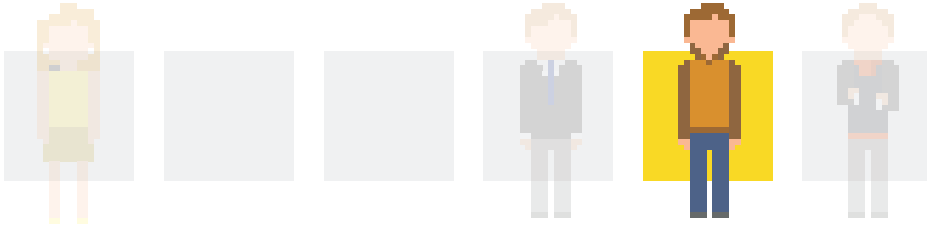


■ Speeddaten

Sinds afgelopen voorjaar organiseert het Participatiefonds ook speeddates tussen werkzoekenden en schoolbesturen. Inmiddels hebben vijf van deze bijeenkomsten plaatsgevonden in Rotterdam, Zwolle, Arnhem, Utrecht en Den Haag. Voor dit jaar staan nog vier van deze bijeenkomsten op de rol. 'We horen van onze uitkeringsgerechtigden en werkgevers dat zij het een goed initiatief vinden en vooral van uitkeringsgerechtigden dat ze het fijn vinden eens met werkgevers in gesprek te komen en gehoord te worden', zegt Annemarie Ebbendorf van het Participatiefonds. Tijdens iedere speeddate komen er matches tot stand, blijkt uit evaluaties direct na de speeddate. Hoeveel matches uiteindelijk uitmonden in banen en wat voor soort banen dat zijn weet het Participatiefonds op dit moment nog niet. Dit wordt op een later moment nog gemeten.

Het Participatiefonds werkt momenteel aan een uitgebreider plan om meer werkloze leraren weer voor de klas te krijgen. Een mooie ambitie vindt de PO-Raad.

Een andere categorie leraren met bevoegdheid maar zonder klas, is de leraar die ziek thuiszit. Ook het verzuim aanpakken, draagt bij aan het oplossen van het lerarentekort. En daar is zeker nog iets te winnen, vindt de PO-Raad. In het onderwijs is het ziekteverzuim met zo'n vijf procent namelijk relatief hoog. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van het Centraal Bureau voor de Statistiek en TNO blijkt bovendien dat in 2016 een op de vijf werknemers in het primair onderwijs kampt met burnoutklachten. Het verlagen van de werkdruk, een belangrijke oorzaak van dergelijke klachten, kan het verzuim dan ook terugdringen, is de gedachte. Goed hr-beleid met oog voor gezondheid van mensen helpt daarbij, maar de grootste werkdrukverlichting is maar op één manier te regelen, stelt de PO-Raad: door maatwerk waarbij schoolteams zelf kunnen kiezen waar zij behoefte aan hebben. Dat kan (les)materiaal zijn, of meer ondersteunende collega's, of meer leraren. En daarmee is de cirkel weer rond.



Koken met de PO-Raad

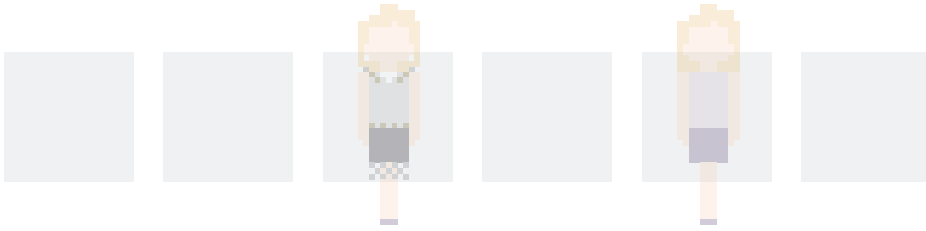
In de nacht van de leraar, 4 oktober, volgde ik een kookworkshop met vier hobbykoks uit het onderwijs. Met een leraar, een opleider en een student maakten we een toetjesdiner om van te watertanden. En tijdens het smelten van de chocola en opspuiten van de macarons ontstonden schitterende en interessante gesprekken over - hoe kan het ook anders - het beroep leraar.

Met de acties voor meer salaris en minder werkdruk een dag later in het achterhoofd, vertelde de student uit Leiden me over de opleiding die ze volgde. In deeltijd, want ze had al een hbo-diploma op zak en een baan en wilde naast haar studie blijven werken. In Leiden werd de opleiding volledig op haar afgestemd, op haar kennis, ervaring die ze al had opgedaan, op haar werktijden. Een opleiding op maat dus die haar paste als een handschoen.

■ Zij-instromen en deeltijd opleiding

In de strijd tegen het lerarentekort kunnen dergelijke opleidingen een belangrijke bijdrage leveren. (Ik herhaal de cijfers hier nog maar even: doen we niets, dan stevenen we in 2020 af op een tekort van vierduizend fulltime leraren. In 2025 is dat aantal opgelopen tot tienduizend. Nu al is het tekort in diverse regio's merkbaar.) Door deeltijd- en zij-instroom-opleidingen toegankelijker te maken, kunnen we én meer mensen opleiden tot leraar, én andere mensen met nieuwe kennis en ervaringen de scholen binnenhalen. Belangrijk, want het vraagstuk van het lerarentekort is zoveel meer dan een vraag om alleen grotere aantallen. Het gaat óók om de kwaliteit en om meer diversiteit in de lerarenteams.

Het vraagstuk van het lerarentekort is zoveel meer dan een vraag om alleen grotere aantallen. Het gaat óók om de kwaliteit en om meer diversiteit in de lerarenteams.



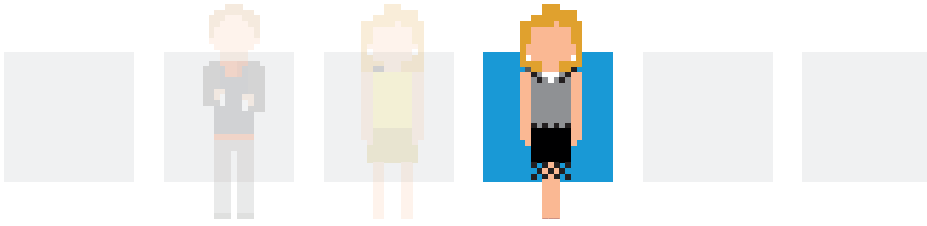
Meerdere zaken kunnen hier sowieso aan bijdragen. Er is nog het nodige te winnen in het beter laten aansluiten van opleiding met praktijk. Ik hoor te vaak dat pas afgestudeerde leraren de kloof tussen studentenbank en klas te groot vinden. Veel startende leraren vallen al binnen een aantal jaren uit. Daarom is het zo belangrijk dat opleidingen en scholen samenwerken aan een passend curriculum. Het schoolbestuur is als het ware mede-opleider, en dus medeverantwoordelijk hiervoor. De PO-Raad wil besturen ondersteunen om hierover met opleidingen in gesprek te gaan.

■ Een dichte deur

Kansen zie ik ook in het meer flexibel maken van de studies, zoals in Leiden, zodat de drempel om leraar te worden lager wordt voor wie al een opleiding achter de rug heeft of al aan het werk is. Het zou goed zijn daarnaast ook de opleidingskosten voor zij-instroom te verlagen, zoals de regering voor Pabostudenten al wil regelen. Een zij-instroomopleiding is 'onbekostigd' en wordt niet zoals 'gewone' studies voor een groot deel door de overheid gefinancierd. Opleidingen hanteren daarom vaak flinke tarieven, kosten die vrijwel altijd door het schoolbestuur wordt gedragen. Dat bestuur kan hiervoor dan wel subsidie aanvragen, het moet er altijd nog duizenden euro's op toelleggen. In de totale subsidiepot zit dit jaar 800.000 euro waarmee slechts veertig zij-instromers een opleiding kunnen volgen. Jammer, want het animo is veel groter. Verhoog dus niet alleen de subsidie, vergroot ook die pot, luidt mijn pleidooi. Nu worden scholen en hun besturen ontmoedigd om zij-instromers aan te nemen en gooien we de deur dicht voor goede leraren in spé.

Met een nieuw kabinet dat het woord lerarentekort geen enkele keer noemt in het regeerakkoord, is het belangrijk dat het onderwijsveld het probleem ieder geval zelf op de agenda houdt. Maar het onderwijs kan het niet alleen oplossen en heeft de overheid hard nodig. Meer salaris, minder werkdruk zijn niet de enige oplossingen waarin het kabinet een belangrijke rol heeft. Dat geldt ook voor de oproep om zij-instroom en deeltijd aantrekkelijker te maken. Wat dat betreft is het lerarentekort oplossen, net als met koken. Van één ingrediënt maak je geen maaltijd, daar is meer voor nodig. En met de juiste bereiding en alle smaken in balans smaakt het voortreffelijk.

Anko van Hoepen
vicevoorzitter PO-Raad



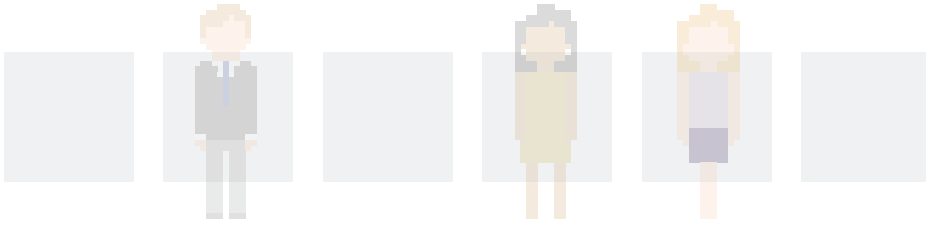
Lerarentekort aangrijpen voor duurzame verbeteringen

Het is misschien wel de grootste uitdaging voor het onderwijs de komende jaren en een complex vraagstuk waar geen pasklare oplossing voor is. Het lerarentekort vraagt om een mix van maatregelen én om samenwerking tussen alle betrokkenen. Om ideeën uit te wisselen en de juiste partijen samen te brengen organiseerde de PO-Raad een interactieve sessie over de aanpak van het lerarentekort.

Een impressie van een inspirerende ochtend die vooral in het teken stond van uitwisselen.

Rinda den Besten daagde de aanwezige bestuurders, schoolleiders, HR-adviseurs en vertegenwoordigers van de lerarenopleidingen, het ministerie en de Inspectie van het Onderwijs uit om onderling ideeën, dromen en randvoorwaarden te delen. 'Laten we het lerarentekort aangrijpen om duurzame verbeteringen te realiseren, niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief; met de beste leraren voor de klas,' aldus Den Besten. Het resultaat: interessante en levendige gesprekken, met naast reeds bekende ook meer 'out of the box' oplossingsrichtingen.

Zo zou het regionaal organiseren van kinderopvang bijdragen aan de aantrekkelijkheid van onze sector. Net als levensfasebewust personeelsbeleid voor oudere medewerkers. Een van de deelnemers gaf als oplossingsrichting om de pabo te verkorten van vier naar drie jaar, waarbij net afgestudeerden in het vierde jaar begeleid kunnen werken in de school. Een andere groep ging zelfs nog een stapje verder. 'Durf het radicaal anders te doen' riepen ze op. Denk daarbij aan minder onderwijstijd voor leerlingen, aan het weghalen van alle schotten uit het onderwijs, aan andere onderwijstijden, enzovoort. Niets is heilig en het doel is en blijft goed onderwijs voor de leerlingen.



■ Imago

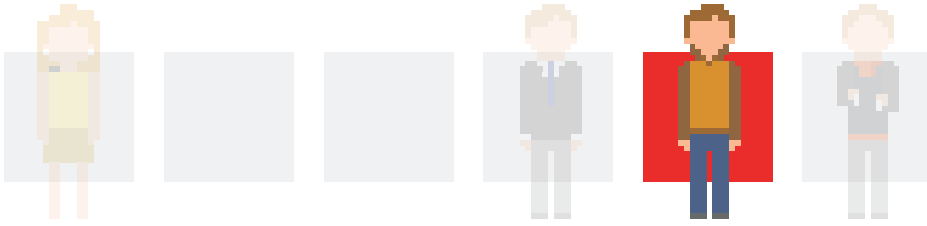
Ook het imago van het beroep kan beter. We moeten meer de positieve dingen van het beroep in de etalage zetten, zoals het brede maatschappelijke doel van een leraar (onderwijs voor kinderen) en de professionele ruimte. Den Besten was het daar mee eens: 'Er zijn zoveel mooie en positieve kanten aan onze sector, maar we moeten natuurlijk ook de andere kanten laten zien, vooral aan de politiek. Want het moet echt beter. Een eerlijk salaris en minder werkdruk zijn voorwaarden voor een beter imago van het beroep.' Daarnaast blijkt dat er binnen veel scholen nog een gedateerd beeld van de pabo heerst. Dit heeft geen positief effect op de studentenaantallen terwijl de meeste lerarenopleidingen al veel meer gericht zijn op de leraar van nu.

■ Denktank beroepskwaliteit

Tijdens de sessie deelde Simone Walvisch de stand van zaken en de geplande acties van de denktank beroepskwaliteit, een groep van PO-Raad-leden die samen tot oplossingen willen komen die op korte termijn bijdragen aan het oplossen van onder meer het lerarentekort en op lange termijn bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs. Walvisch is voormalig vicevoorzitter van de PO-Raad en heeft de denktank tijdelijk in opdracht van de PO-Raad geleid. Zo start de denktank een ontwikkeltraject om tot een gezamenlijk beroepsbeeld te komen. Dit beroepsbeeld geeft niet alleen de kern van het leraarsberoep weer, ook geeft het aan waarin een goede leraar zich onderscheidt van de beste leraar. Dit beroepsbeeld zorgt voor een gemeenschappelijke taal op landelijk niveau en kan in de eigen regio ingezet worden voor het gesprek tussen besturen en de lerarenopleidingen.

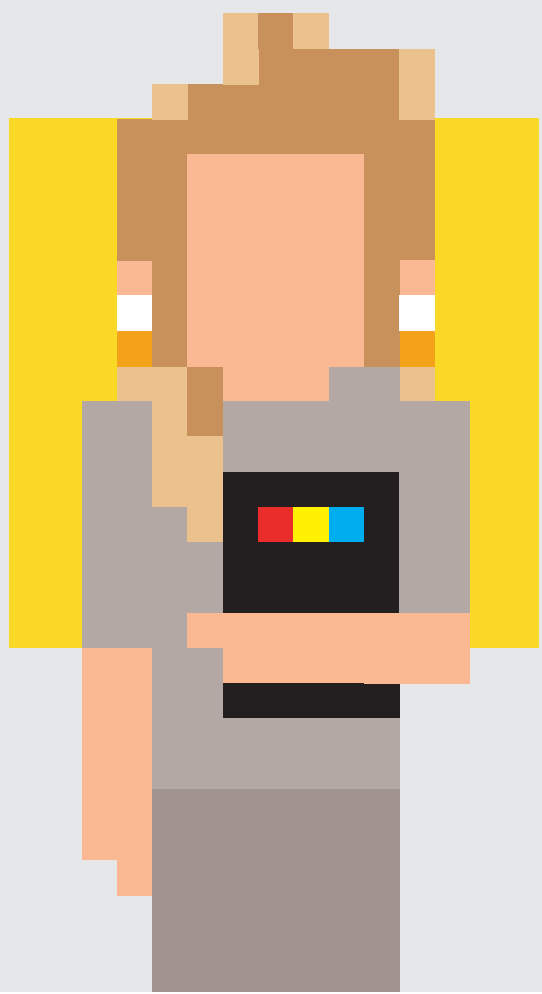
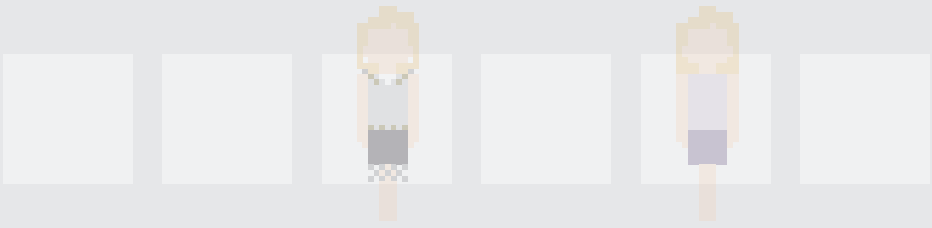
■ Samenwerken, niet concurreren

Als struikelpunt is ook het hoge tarief van sommige uitzendbureaus genoemd. Walvisch riep de aanwezige scholen dan ook op om samen te werken: 'Ga vooral niet onderling de concurrentie aan. Er zijn commerciële partijen die dat veel beter kunnen, dus sla de handen ineen als schoolbesturen.' Dit geldt overigens ook voor het werven en begeleiden van zij-instromers. Dat kunnen scholen in gezamenlijkheid oppakken. Zij-instroom is een belangrijke troef tegen de aanpak van het lerarentekort. Zowel kwantitatief als kwalitatief. 'Want, we willen niet alleen meer vissen in de vijver, maar ook meer verschillende soorten vissen. Dat komt ten goede aan de kwaliteit op de werkvloer.' aldus Walvisch, die het voorzitterschap van de denktank inmiddels over heeft gedragen aan Gerard van Drielen, voorzitter college bestuur bij Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden.



■ De volgende stap

De PO-Raad heeft alle ideeën verzameld en gaat kijken hoe deze verder gebracht kunnen worden: wat kunnen schoolbesturen gaan doen, wat moeten we gezamenlijk gaan organiseren en met wie kunnen samenwerken om dingen te realiseren? Rinda den Besten nodigde iedereen uit om samen met de PO-Raad een vervolg te geven aan alle ideeën. 'We zijn nog lang niet uitgepraat. En met elkaar kunnen we dit een stapje verder brengen.'



Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever worden openbaar gemaakt of veelevoudigd, waaronder begrepen het reproduceren door middel van druk, offset, fotokopie of microfilm of in enige digitale, elektronische, optische of andere vorm of (en dit geldt zonnodig in aanvulling op het auteursrecht) het reproduceren (i) ten behoeve van een onderneming, organisatie of instelling of (ii) voor eigen oefening, studie of gebruik welk(e) niet strikt privé van aard is of (iii) voor het overnemen in enig dag-, nieuws- of weekblad of tijdschrift (al of niet in digitale vorm of online) of in een RTV-uitzending.

Deze bundel verwoordt opvattingen van de PO-Raad. Aan uitspraken kunnen geen rechten worden ontleend.

