


Tweede Kamer der Staten-Generaal
Vaste Kamercommissie OCW
t.a.v. mevrouw E. de Kler, griffier


Vaste Kamercommissie SZW
t.a.v. mevrouw H. Post, griffier

Datum: 27 september 2022
Onderwerp: Commissiedebat leraren en lerarenopleidingen 13 oktober
Commissiedebat arbeidsmarktbeleid 5 oktober

Geachte Kamerleden,



De noodklok luidt. We kampen in het primair onderwijs met een tekort van 9100 fte onderwijzend personeel en 1100 fte tekort aan schoolleiding (2021, Centerdata). En we staan pas aan het begin van de crisis. Ondanks alle inzet van afgelopen jaren, is de verwachting dat tot 2031 de tekorten elk jaar zullen toenemen. Het personeelstekort in het onderwijs vereist de volle aandacht van het Kabinet.



In april jl. hebben de sociale partners en het ministerie van OCW het Onderwijsakkoord 'Samen voor het beste Onderwijs'¹ gesloten. Met het dichtens van de loonkloof (CAO PO 2022) plus een loonsverhoging van 4,75% (CAO PO 2022-2023) hebben de sociale partners het fundament gelegd voor de aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden die ondersteunend zijn aan een goede arbeidsmarktpositie. Daarbij zijn afspraken gemaakt over een arbeidsmarkttoelage voor schoolleiders, ruimte voor professionalisering van leraren en een arbeidsmarkttoelage voor scholen met veel kwetsbare leerlingen.

Onorthodoxe maatregelen

Er liggen meer opties op tafel die gisteren nog 'onorthodox' genoemd zouden worden. We zijn als sector op zoek naar wat er nog meer kan. Durf te kijken naar een andere dag- of weekindeling. Wees kritisch op het aantal verplichte lessen, in andere landen ligt dat lager. Bied meer ruimte voor intensieve samenwerking met de kinderopvang. Maatregelen waarmee we durven te onderkennen dat het tekort niet dicht te lopen is met aanwas van leraren alleen.

Arbeidsmarktstrategie maatschappelijke sectoren

De Sociaal-Economische Raad heeft op 25 mei jl. een briefadvies² aan het kabinet gestuurd met vijf kansrijke opties om de arbeidsmarktcraptes in maatschappelijke sectoren te verminderen. Wij ondersteunen dit briefadvies en roepen het Kabinet op in te zetten op een actief, langjarig arbeidsmarktbeleid voor maatschappelijke sectoren waarbij over de grenzen van de departementen heen gekeken wordt. De problemen op de onderwijsarbeidsmarkt staan niet op zichzelf en moeten in samenhang met andere sectoren bekeken worden. Aanvullend op deze algemene oproep, geven we u in deze brief de volgende voorstellen en aandachtspunten mee:

¹ [Het onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

² [Veel mogelijkheden om de craptes op de arbeidsmarkt in maatschappelijke sectoren te verminderen | SER](#)

1. Stimuleer het potentieel van mensen die meer uren willen werken

Uit onderzoek van het Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs uit 2019³ blijkt dat:

- **Aandeel deeltijdbanen in het primair onderwijs:** circa 45% van de leraren meer dan 0,8 fte werkt. 40% van de leraren werkt in een grote deeltijdbaan (0,5 – 0,8 fte) en bijna 15% in een kleine deeltijdbaan (0 – 0,5 fte).
- de gemiddelde aanstellingsomvang stabiel is door de jaren heen (tussen de 0,72 en 0,73 fte). Leraren zijn in vergelijking met 2013 iets vaker in een grote deeltijdbaan gaan werken, terwijl het aandeel kleine deeltijdbanen langzaam krimpt.
- leraren in het primair onderwijs overwegend tevreden zijn met hun huidige aanstellingsomvang. Bijna 84% van de leraren geeft in deze verkenning aan tevreden tot zeer tevreden te zijn, terwijl circa 5% van de leraren (zeer) ontevreden is.
- startende leraren de afgelopen jaren vaker in een voltijdbaan zijn gaan werken. Van de afgestudeerden uit 2013 werkte nog zo'n 48% één jaar na afstuderen 0,8 fte of meer, terwijl dit onder afgestudeerden uit 2016 is opgelopen tot ruim 70%. Deze ontwikkeling hangt waarschijnlijk samen met de verbeterde arbeidsmarktperspectieven voor leraren. Het aandeel kleine banen daalde van ruim 13% onder afgestudeerden uit 2013 naar ruim 3% onder afgestudeerden uit 2016.
- **de belangrijkste argumenten om meer uren te gaan werken zijn: een financiële prikkel (36%), het erbij krijgen van interessante taken (19%) en het beter kunnen afstemmen van werkuren op de privésituatie (19%).**

De minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs schrijft in de kamerbrief Lerarenstrategie d.d. 1 juli jl. dat het wenselijk is om alle mogelijkheden te benutten om vergroting van die factor te stimuleren. Ook de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schrijft in de Kabinetsreactie op het SER - briefadvies d.d. 24 juni jl. dat het kabinet de urgentie van het stimuleren van meer uren werken onderstreept en daartoe verdergaande maatregelen wil nemen. Hoewel het altijd een vrije keuze moet blijven hoeveel uren iemand werkt, onderschrijft de PO-Raad de noodzakelijke ambitie om alle mogelijkheden te verkennen om meer uren werken fors aantrekkelijker te maken.

Tijdelijke financiering heeft een verstorend effect op de arbeidsmarkt

De opstapeling van tijdelijke geldstromen hebben een verstorend effect op de arbeidsmarkt. De sector heeft duurzaam beleid nodig en geen tijdelijke en incidentele regelingen. De PO-Raad adviseert om bij grote beleidsvoornemens de effecten op de arbeidsmarkt vooraf te verantwoorden, bijvoorbeeld door een arbeidsmarkteffectrapportage als vast onderdeel van beleidswijzigingen op te nemen. Onbedoelde negatieve bijeffecten van goedbedoelde plannen, zijn op dit moment funest.

Combinatiebanen

Er is op korte termijn winst te behalen door het aantrekkelijker en eenvoudiger maken van 'combinatiebanen' tussen verschillende sectoren, zoals onderwijs en kinderopvang: een pedagogisch medewerker kan 's ochtends als onderwijsassistent aan de slag en 's middags in de buitenschoolse opvang. De PO-Raad is positief over het door het kabinet aangekondigde onderzoek naar de mogelijkheden⁴ en roept op te kijken naar een vermindering van de administratieve en financiële

³ Deeltijd nader bekeken (2019), Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs (expertisecentrum voor de arbeidsmarkt in het primair onderwijs vanuit AOb, AVS, CNV Onderwijs, FvOv en de PO-Raad)

[Deeltijdwerk in primair onderwijs \(arbeidsmarktplatformpo.nl\)](https://www.poraad.nl/deeltijdwerk-in-primair-onderwijs-arbeidsmarktplatformpo.nl)

⁴ https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2022Z16183&did=2022D34059

belemmeringen. Bijvoorbeeld door het volstaan van één Verklaring Omtrent Gedrag voor beide banen en het integreren van de verschillende toezichtkaders tussen de beide sectoren.

2. Zet in op prikkels die regionale samenwerking bevorderen: sluit “Regiodeals”

Naast een noodzakelijke landelijke aanpak, is er veel te winnen door regionale samenwerking te versterken. Tussen de verschillende regio’s in het land zijn er grote verschillen als het gaat om personeelstekorten. In sommige regio’s is het tekort groter dan in andere regio’s of manifesteert het zich op een andere manier. Door samen te werken, kunnen organisaties aan oplossingen werken die het best passen bij de situatie in hun regio. Deze samenwerking komt lang niet overal goed van de grond. Zo zijn er geen wettelijke instrumenten of structurele financiële prikkels die samenwerking bevorderen. Soms is het systeem zelfs zo ingericht dat het regionale samenwerking juist moeilijker maakt.

De PO-Raad pleit voor structurele “Regiodeals”⁵ in het hele land. De samenwerkingspartners uit de regio en het rijk werken hierin samen aan het aanpakken van te korten. De maatschappelijke opdracht van de regio staat hierbij centraal, niet de stichtingsdoelen van de afzonderlijke schoolorganisaties. We vragen van de overheid om zich hierin als partner op te stellen, belemmeringen of perverse prikkels voor regionale samenwerking weg te halen en niet per thema een subsidieregeling te ontwikkelen. Zo krijgt regionale samenwerking een structurele plaats in het primair onderwijs.

3. Incidentele bekostiging drempel voor Strategisch HRM

Strategisch HR-beleid is een krachtig middel om onderwijskwaliteit te waarborgen en processen te verbeteren. Zeker als de bestuurder, schoolleider en HR-adviseur goed samenwerken. Wij onderschrijven als sector dit belang en zijn hier actief mee bezig, bijvoorbeeld door sectorontwikkeling en kennisdeling via de door de PO-Raad ontwikkelde leergang strategisch HRM, kennis- en intervisiesessies.

We zien dat het nog niet alle organisaties lukt om strategisch HR-beleid vorm te geven. Hierin is de omvang van organisaties in het primair onderwijs een beperkende factor; bij kleinere organisaties is het complex om voldoende (kwalitatief en kwantitatief) capaciteit te genereren voor goede HR-ondersteuning. Een specifiek thema dat we in veel organisaties, juist ook in deze tijden van tekorten, zien terugkomen is strategische personeelsplanning. Met ondersteuning vanuit verschillende tools van het Arbeidsmarktplatform PO en de PO-Raad worden hiervoor goede stappen gezet.

Een complicerende factor in dit geheel is de – in deze brief al eerder genoemde – mate van incidentele bekostiging. Helderheid over bekostiging is noodzakelijk voor het maken van langetermijnplanningen.

We vragen u de voorstellen en aandachtspunten uit deze brief mee te nemen in uw voorbereiding op de commissiedebatten en we zijn vanzelfsprekend bereid tot een nadere toelichting.

Met vriendelijke groet,



Freddy Weima
Voorzitter PO-Raad

⁵ Denken, doen en doorpakken in de regio [Denken doen en doorpakken in de regio_PO Raad.pdf](#)