



Noodplan lerarentekort Amsterdam

Januari 2020

Voorwoord

De afgelopen periode is met zeer veel mensen in en om het Amsterdamse onderwijs gesproken over de toekomst van onze scholen. Veel mensen maken zich daar grote zorgen om, en dat is begrijpelijk. Want dagelijks verschijnen er berichten over tekorten, niet alleen aan leerkrachten maar ook aan professionals waar onze scholen ook op bouwen: zoals bijvoorbeeld in de jeugdzorg en de kinderopvang.

Hoe verder?

Het was mooi om te merken met hoeveel inzet we blijven nadenken over zo goed mogelijk onderwijs voor onze kinderen. We zitten niet bij de pakken neer. Wat ook mooi was om te ervaren, is dat niemand accepteert dat de lerarentekorten vooral neerslaan bij die scholen waar goed onderwijs het hardste nodig is. Door groeiende tekorten aangejaagde kansenongelijkheid, we willen het niet laten gebeuren.

Dit plan is een weerslag van wat al die betrokkenen bij het Amsterdamse onderwijs naar voren hebben gebracht.

We hebben geprobeerd onderlinge samenhang in de plannen aan te brengen. We werken ten eerste zo hard mogelijk aan het behouden van leerkrachten voor onze stad, en het versterken van de routes naar het beroep.

Ten tweede hebben we voorstellen gedaan voor het eerlijker verdelen van de tekorten over onze scholen.

En ten derde constateren we dat er dan nog steeds tekorten zijn, waar scholen vanuit zullen moeten gaan. Ze zijn niet aan het onmogelijke

gehouden, en bepalen zelf (voor hun doelgroep, uitgaande van hun visie), hoe zij zo goed mogelijk onderwijs geven. We zorgen voor de wettelijke ruimte die daarvoor nodig is, en organiseren de randvoorwaarden die scholen daarvoor nodig hebben.

Meewerken aan de uitvoering van dit plan, betekent niet het accepteren van het lerarentekort. Want laat duidelijk zijn dat hier niet een nieuwe werkelijkheid voor het onderwijs wordt beschreven, waar we vanaf nu maar aan moeten gaan wennen. Wat met een beetje innovatiever denken ook helemaal zo'n probleem niet hoeft te zijn. Het is een noodplan, en dat moet het blijven.

Daarom vraagt dit noodplan inzet van alle betrokkenen. Niet alleen van leerkrachten, schoolleiders en bestuurders. Maar ook van opleiders, gemeente en de Rijksoverheid. Extra inzet is op alle fronten nodig.

Leerlingen, Leerkrachten, schoolleiders en ondersteuners verdienen perspectief.

Namens de kerngroep,

Arnold Jonk

Samenvatting (1/2)

Het tekort aan leerkrachten in Amsterdam is groot, en zal de komende jaren verder oplopen. Het is bovendien niet gelijk verdeeld over de stad.

In de hoofdstad is het lerarentekort groter dan op andere plekken in Nederland. Schoolbesturen, schoolleiders, leerkrachten en ondersteunend personeel maken zich zorgen om de kwaliteit van het onderwijs dat we met elkaar geven. Door het lerarentekort krijgt een hele generatie kinderen niet het onderwijs dat ze verdient. Als wij ons onderwijs niet serieus nemen, nemen wij de toekomst van onze samenleving niet meer serieus.

De tekorten zijn vooral aanwezig bij scholen met veel kinderen met het risico op een onderwijsachterstand. Juist die scholen waar de kansen voor kinderen toch al kleiner zijn. De tekorten zijn dus het grootst op scholen met leerlingen voor wie het onderwijs het meest belangrijk is.

Op dit moment probeert iedere school die met oplopende tekorten wordt geconfronteerd, dat zo goed mogelijk op te vangen. Dat levert allerlei ad hoc-maatregelen op, waarvan het einde niet in zicht is. Op een flink aantal scholen is het breekpunt bereikt, de gevolgen voor de leerlingen en zittende leerkrachten, alsook de schoolleiding, worden scherp voelbaar.

De verwachting is dat het tekort blijft oplopen.

Daarom is dit Noodplan opgesteld. Eind december is daartoe een kernteam opgericht bestaande uit Amsterdamse schoolbesturen en schoolleiders, de gemeente Amsterdam, OCW en de onderwijsinspectie. De po-raad ondersteunde in de totstandkoming van dit plan.

Uitgangspunten

Er zijn vooraf drie uitgangspunten geformuleerd ten behoeve van het Noodplan:

- Het plan draagt aantoonbaar bij aan aanpak lerarentekort
- Het plan waarborgt zoveel mogelijk de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs
- Het plan stimuleert de kwaliteit voor alle doelgroepen en verkleint de kansenongelijkheid

Proces om tot noodplan te komen

Om in deze korte periode een samenhangend en zo breed mogelijk gedragen Noodplan te ontwikkelen, zijn er verschillende bijeenkomsten georganiseerd met schoolbesturen, schoolleiders, leerkrachten en GMR-en. De resultaten van deze bijeenkomsten zijn verwerkt in het Noodplan en vindt u in bijlage B1.

Daarnaast is het tussentijds meerdere malen afgestemd met verschillende gremia, zoals de Taskforce Lerarentekort en het BBO (Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam). Ook is er nauw contact geweest met de opstellers van de plannen in andere grote steden en heeft er overleg plaatsgevonden met AOB en CNV, etc. Ook zijn er veel gesprekken gevoerd met belanghebbenden rondom het Amsterdamse onderwijs.

Samenvatting (2/2)

Dit Noodplan is het resultaat van al deze gesprekken, ze zijn een weerslag van wat onze scholen, leerkrachten, schoolleiders en bestuurders nodig zeggen te hebben. Consensus bestaat daarbij niet. Zo is ons onderwijs ook niet georganiseerd, met meer dan 40 besturen, meer dan 200 scholen, evenzovele schoolleiders en een veelvoud aan leerkrachten en ouders. Toch was er een duidelijke rode draad in al de gesprekken.

De hoofdlijn

De inhoud van dit noodplan loopt langs drie lijnen. Allereerst moet er meer actie ondernomen worden voor het behoud van leerkrachten en de werving van nieuwe leerkrachten voor onze scholen. Daar zien we ook veel mogelijkheden voor. De maatregelen zullen niet allemaal op korte termijn effect hebben, maar wel op korte termijn vertrouwen geven in een verbetering voor de toekomst.

Ten tweede moeten er maatregelen worden genomen om de ongelijkheid in de tekorten tussen scholen aan te pakken. Niemand in de stad accepteert groeiende ongelijkheid, juist niet in het onderwijs waar emancipatie een kernwaarde moet zijn en blijven.

Ten derde hebben scholen meer regelruimte nodig om. We weten dat de tekorten, ook als het werven en behouden van leerkracht verbeteren, zullen aanhouden. Dat betekent dat scholen hun onderwijs zullen moeten organiseren, uitgaande van minder bevoegde leerkrachten. Daar

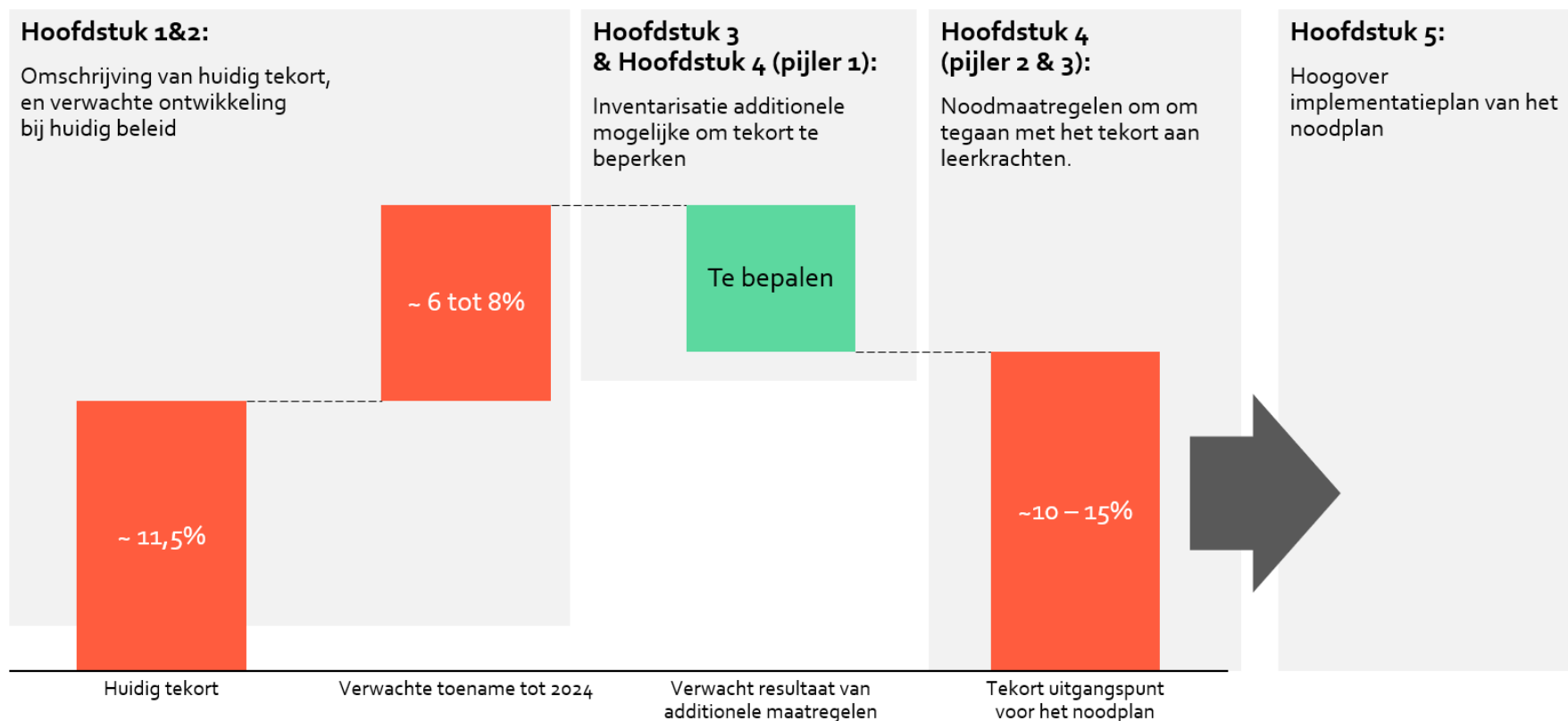
horen dus ook andere eisen bij. Hetzelfde verwachten van minder mensen, kan niet. Met meer ruimte kunnen zij scholen het onderwijs organiseren op een manier die zo goed mogelijk de kwaliteit van het gegeven onderwijs overeind houdt, en de school een prettige organisatie blijft om in te werken. Omdat scholen van elkaar verschillen, willen we hier verschillende oplossingen mogelijk maken. Deze oplossingen vragen verschillende randvoorwaarden, waarvoor besturen, gemeenten en het Rijk aan de lat staan dit mogelijk te maken.

De samenhang tussen deze lijnen is essentieel. Van leerkrachten en schoolleiders kan niet worden verwacht dat ze oplossingen vinden voor tekorten, als ze niet tegelijk zien dat er harder aan behoud en werving wordt gewerkt. Alleen werken aan behoud en werving, miskent de realiteit van scholen waarin een oplossing voor tekorten moet worden gevonden die verder gaat dan de ad hoc-maatregelen zoals die nu worden genomen met alle gevolgen van dien voor leerlingen, leerkrachten en schoolleiders.

Vervolg

Bij de verschillende pijlers zijn concrete maatregelen geformuleerd die op korte termijn moeten worden uitgevoerd. Per maatregel is in dit plan aangegeven wie hiervoor verantwoordelijk is. Het is bij elkaar een fors pakket, maar wel een die past bij de situatie. Een noodplan moet tijdelijk zijn, de geschetste situatie accepteert geen van de betrokkenen als 'normaal'. De maatregelen in dit plan, moeten het noodplan zo tijdelijk mogelijk maken.

Opbouw van het rapport



Bron: huidig tekort - BBO inventarisatie, prognoses - CentERdata, ramingen van mogelijke maatregelen – team analyses

Inhoudsopgave

1. Het lerarentekort in Amsterdam	7
2. Huidige maatregelen	13
Maatregelen en inzet Schoolbesturen.....	13
Maatregelen en inzet Gemeente	13
Maatregelen en inzet Rijk.....	13
3. Mogelijke nieuwe structurele maatregelen	17
B. Behoud van bestaande leerkrachten	19
C. Verhogen werkdagen per leerkracht	19
D. Verminderen vraag naar leerkrachten.....	20
4. Noodplan Amsterdam	24
Benodigde acties van besturen, gemeente en Rijk.....	25
Pijler 1: Maximaal inzetten op behoud en werving van leerkrachten	
Maatregel 1a: impuls in kwaliteit zij-instroom	26
Maatregel 1b: impuls doorstroom onderwijsassistenten naar leraarschap.....	27
Maatregel 2: Versterken service voor leerkrachten bij praktische problemen.....	27

Maatregel 3: Meer actie op school- en bestuursniveau in behoud/flexibilisering	28
Maatregel 4: Woningen & Reiskosten	28
Maatregel 5: Grote stedentoeslag (rijk).....	28
Maatregel 6: Betere PR voor het onderwijs	28
Pijler 2: Gelijke verdeling van tekorten	29
Maatregel 1: Bestuurlijk commitment: iedereen draagt bij	29
Maatregel 2: Grote stedentoeslag met schoolgewichtcomponent	30
Pijler 3: Scholen ondersteunen in omgaan met langdurig tekort...	32
5. Implementatie noodplan	39
B1: Uitwerkingen bijeenkomsten	41
B2: Samenstelling kerngroep	52
B3: Additionele analyses	53
B4: 'Leren van Den Haag'	55
B5: Wetenschappelijke begeleiding bij implementatie	58
B6: Convenant Noodplan Lerantekort	59

1.

Het lerarentekort in Amsterdam



1. Het lerarentekort in Amsterdam

Het lerarentekort in Nederland neemt steeds verder toe. Deze toename is echter niet overal gelijk. De toename in de grote steden ligt hoger dan de toename op landelijk niveau, en de toename van het tekort in Amsterdam ligt zelfs nog significant hoger dan de toename in andere grote steden.

In dit hoofdstuk wordt eerst aan de hand van landelijke studies gekeken naar de voorspellingen over de toename van het lerarentekort op landelijk niveau en in Amsterdam. Hierna worden de conclusies uit het eigen onderzoek van de BBO uiteengezet, waaruit blijkt dat het werkelijke lerarentekort in

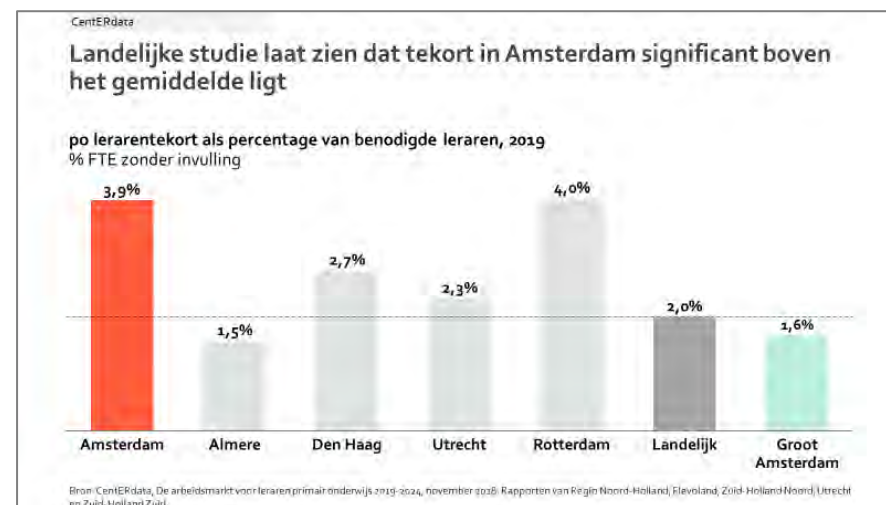
Gegevens (po+SBAO+SO)	
Totaal aantal leerlingen	61.340
Totaal aantal leerkrachten nodig	3.408
Vacatures totaal:	389 FTE
• Waarvan po	367 FTE
• Waarvan SBAO	17 FTE
• Waarvan SO	6 FTE
Totaal aantal onbevoegden:	277 FTE
• Waarvan po	256 FTE
• Waarvan SBAO	16 FTE
• Waarvan SO	5 FTE
Percentage (%) tekort:	12,3%
• % tekort in po	12,5%
• % tekort in SBAO	11,9%
• % tekort in SO	6,1%
Bron: Open DUO, Inventarisatie BBO – Peildatum december 2019	

Amsterdam groter is dan door landelijke studies is voorspeld. De BBO-studie laat daarnaast zien dat het tekort vooral op scholen met veel gewichtleerlingen¹ groot is.

¹ Scholen en gemeenten krijgen geld om achterstanden van kinderen te voorkomen en te bestrijden. De hoeveelheid geld wordt bepaald met behulp van een indicator ontwikkeld door het CBS. Het CBS kijkt eerst per kind naar een aantal kenmerken, zoals bijvoorbeeld het opleidingsniveau van de ouders en de schuldsanering van het gezin, die voorspellend zijn voor het oplopen van een onderwijsachterstand. Op basis van de scores van alle kinderen berekent het CBS de score per school. Scholen met een hoger risico krijgen meer geld. Bron: tweedekamer.nl

Tekort in Amsterdam ligt significant boven landelijk gemiddelde

Ramingen van CentERdata² laten een landelijk tekort zien van 2,0% in 2019 (Figuur 1). Dit tekort is in de meeste andere G5 gemeenten hoger, maar in Amsterdam is dit tekort zelfs twee keer zo groot met 3,9%. Ook is het tekort in Amsterdam groter dan in omringende regio's zoals Groot Amsterdam.



Figuur 1 Landelijke studie laat zien dat tekort in Amsterdam significant boven het gemiddelde ligt

² CentERdata is een onderzoeksinstituut dat jaarlijks in opdracht van het ministerie van OCV arbeidsmarktmetingen voor het onderwijs in Nederland maakt. Het meest recente rapport is van 16 december 2019. Hierin wordt uitgegaan van de wet- en regelgeving per 1 januari 2019. In dit rapport wordt geen voorspelling voor 2019 gedaan. Daarom is voor de informatie over de landelijke tekorten in 2019 bij uitzondering het rapport van 2018 als bron gebruikt.

Tekort in Amsterdam neemt sneller toe dan elders

Bovendien voorspelt CentERdata dat het tekort tussen 2019-2024 op zowel landelijk niveau als in Amsterdam zal blijven toenemen (Figuur 2). Deze toename kan twee verschillende oorzaken hebben.

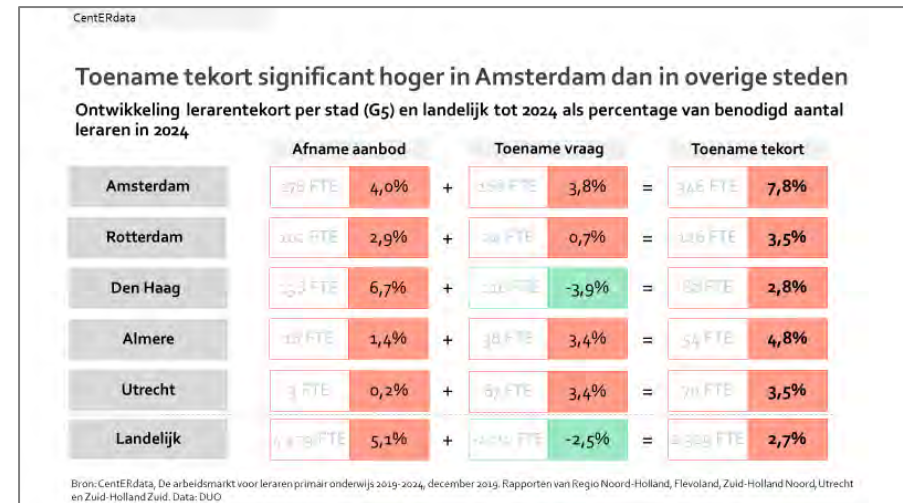
Allereerst kan er een tekort ontstaan doordat het aanbod aan beschikbare leerkrachten afneemt. Er wordt voorspeld dat dit zowel op landelijk niveau als in de G5 in de komende jaren het geval zal zijn.

Daarnaast kan er ook een tekort ontstaan door een toename van het aantal leerkrachten dat er nodig is. Dit kan worden veroorzaakt door een groeiend aantal leerlingen of groei van het aantal gewichtleerlingen. De vraag naar leerkrachten zal in alle steden, met uitzondering van Den Haag, blijven toenemen. Op landelijk niveau neemt de vraag af.

Deze afname van de vraag naar leerkrachten is echter onvoldoende om de afname van het aanbod aan leerkrachten te compenseren, waardoor het tekort in Den Haag en op landelijk niveau toch blijft toenemen.

In de andere steden wordt de toename van het tekort door een combinatie van beide effecten veroorzaakt: het aantal beschikbare leerkrachten neemt af terwijl het aantal benodigde leerkrachten toeneemt. In Amsterdam loopt het tekort de komende jaren sneller op dan in de andere G5-steden of de rest van Nederland.

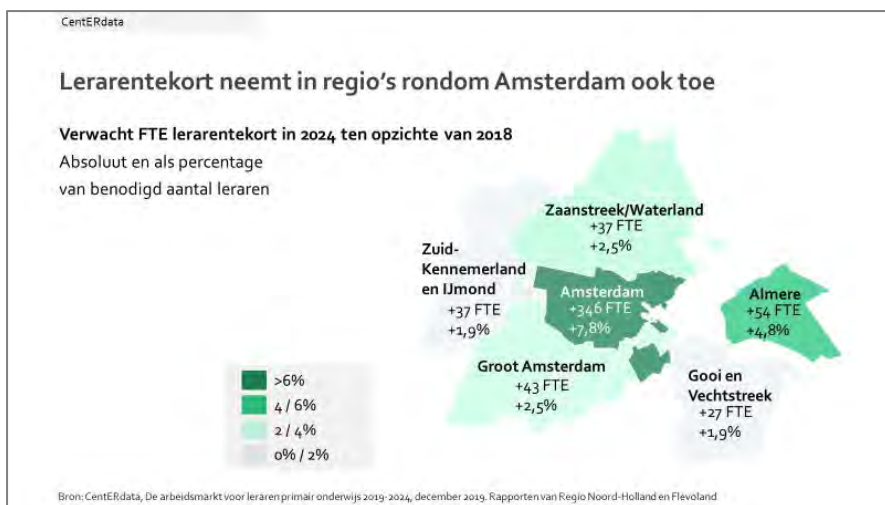
³ Het voorspelde totaal aantal benodigde leraren in 2024 is 4.434. Dit betekent dat de toename van 346 FTE tekort als percentage van het totaal aantal benodigde leraren 7,8%



Figuur 2 Toename tekort significant hoger in Amsterdam dan in overige steden

Het lerarentekort neemt de komende jaren naar verwachting ook in alle regio's rondom Amsterdam toe, maar ook nu ligt het te verwachten tekort als percentage van het benodigd aantal leerkrachten in Amsterdam een stuk hoger (Figuur 3). Zo neemt het tekort in Groot Amsterdam bijvoorbeeld maar toe met 2,5%pt (43 FTE), terwijl het tekort in Amsterdam met 7,8%pt (346 FTE) toeneemt.³

is. Van deze 7,8% tekort wordt 4,0% veroorzaakt door het verminderde aantal beschikbare leraren, en 3,8% door de verhoogde vraag naar leraren.



Figuur 3 Lerarentekort neemt in regio's rondom Amsterdam ook toe

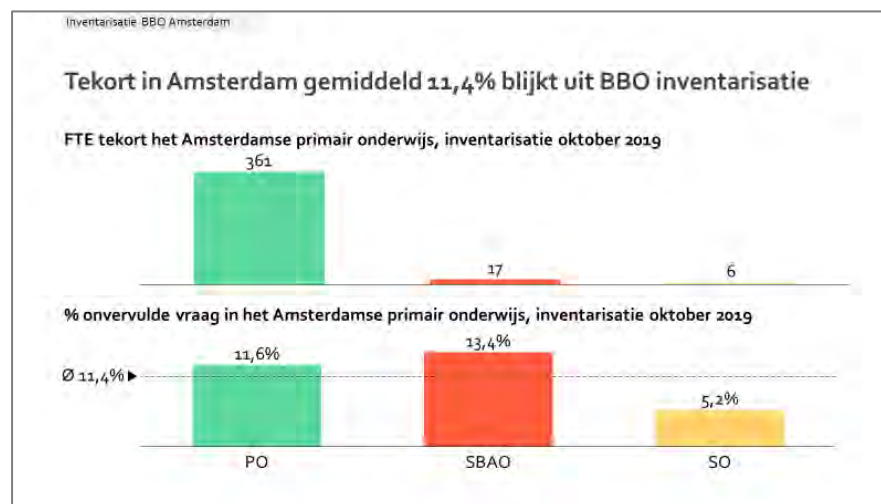
Tekort in Amsterdam gemiddeld 11,4% blijkt uit inventarisatie BBO

Om beter inzicht te krijgen in het lerarentekort hebben de Amsterdamse schoolbesturen een eigen inventarisatie gemaakt van het tekort⁴. De data zijn door de verschillende schoolbesturen aangeleverd en centraal geanalyseerd.

Deze inventarisatie laat zien dat het tekort op 1 november nog veel groter was dan landelijk was voorspeld (Figuur 4). In het po is er een tekort van 361 fte, ofwel 11,6% van het benodigd aantal leerkrachten. In het speciaal

⁴ Scholen is gevraagd hoeveel leraren ze nodig zouden hebben en hoeveel bevoegde leraren ze nu hebben. Het verschil daartussen wordt gezien als tekort. Zij-instromers (die wel al gedeeltelijk zelfstandig voor de klas staan) worden hier nog niet meegeteld in het

basisonderwijs (sba) is het tekort 13,4% en in het speciaal onderwijs (so) 5,2%.



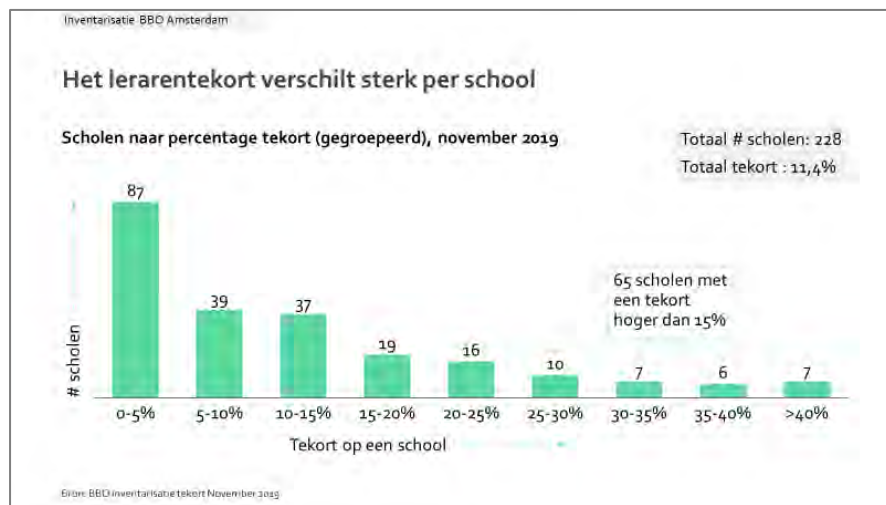
Figuur 4 Tekort in Amsterdam gemiddeld 11,4% blijkt uit BBO inventarisatie

Dit tekort is echter niet op alle scholen hetzelfde (Figuur 5). De meeste scholen hebben een tekort van 0-5%, maar er zijn ook scholen met een zeer groot tekort. Ca. 65 van de 228 scholen hebben zelfs een tekort van meer dan 15%.

Over de dataverzameling door het BBO

De hier gepresenteerde inzichten zijn allemaal op basis van de inventarisatie van 1 november 2019. In januari 2020 is een nieuwe inventarisatie gedaan van de vacatures. Deze wordt nog in detail geanalyseerd maar geven op hoofdlijnen een overeenkomstig beeld. De inventarisatie wordt in 2020 periodiek herhaald. In de komende periode zal ook afstemming gezocht worden met de G4 om de onderlinge consistentie te verhogen.

aantal leraren. Ook leraren die nu voor de klas staan maar onbevoegd zijn worden niet meegeteld. Het tekort is dus het aantal benodigde leraren min het aantal bevoegde leraren dat nu voor de klas staat.



Figuur 5 Het lerarentekort verschilt sterk per school

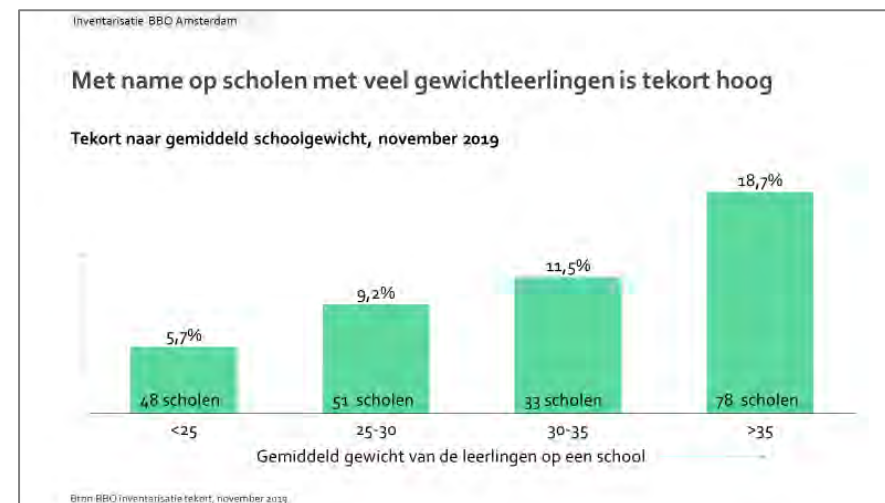
Tekort met name groot op scholen met veel gewichtleerlingen

Om te verklaren waarom de ene school een groot lerarentekort heeft en de andere school helemaal geen tekort heeft is er naar verschillende factoren gekeken.

De factor die duidelijk een rol speelt is het schoolgewicht. Hoe hoger het schoolgewicht, des te groter (gemiddeld) het lerarentekort. Een belangrijke opmerking hierbij is dat dit gemiddelden zijn, en dat dus niet alle scholen met een hoog schoolgewicht ook een groot lerarentekort hebben.

Scholen met veel leerlingen met een risico op een onderwijsachterstand, hebben dus veel vaker te maken met tekorten. Hierdoor wordt de kansenongelijkheid in de stad vergroot. Dit is onacceptabel.

Factoren zoals de schoolgrootte, het oprichtingsjaar, het stadsdeel en de leerlinggroei hebben geen of zeer beperkte invloed op het tekort.



Figuur 6 Met name op scholen met veel gewichtleerlingen is tekort hoog

Een dag mee op een basisschool met acht vacatures: 'Het voelt hopeloos'

Zestien scholen sluiten begin december een week de deuren: door het lerarentekort komt de kwaliteit van het onderwijs in gevaar. Een dag op basisschool De Horizon, die elke week begint met een tekort van acht leraren.

Marc Kruyswijk 30 november 2019, 7:00



Klik hier voor het artikel

REPORTAGE AMSTERDAM Op de Huizingaschool hangt het onderwijs van noodverbandjes aan elkaar



Klik hier voor het artikel

De praktijk op een Amsterdamse school (december 2019)

"We heffen twee groepen op. Ouders en kinderen zijn afgelopen week op de hoogte gebracht. De middenbouwgroep is al vanaf december verdeeld, de bovenbouwgroep verdelen we na de Kerstvakantie. De middenbouwgroepen bestaan nu uit 26 - 28 leerlingen. De bovenbouwgroepen groeien na de Kerstvakantie uit tot 30-31 leerlingen. De leerkrachten hebben er maandag alles aan gedaan om de kinderen thuis te laten voelen in hun nieuwe klas". - **Schoolleider**

"Samen staan we sterk, met u als betrokken ouders en ik met een fantastisch team"! - **Schoolleider**

"Treurig nieuws. Wij schrokken van jouw mail, de ernst van de situatie komt hard binnen voor ons als ouders. Volgens mij hebben jullie het lerarentekort lang buiten de deur kunnen houden, maar helaas moet ook 'onze' school eraan geloven nu". - **Ouder**

"Met enige schaamte ben ik nu pas echt goed wakker geschud. Nu in 't in je eigen achtertuin plaatsvindt, is het geen optie meer om niets te doen". - **Ouder**

Bron: verstuurde brieven naar ouders en betrokkenen van de school en hun reacties

2.

Huidige maatregelen



2. Huidige maatregelen

Op dit moment worden door scholen, schoolbesturen, gemeente en het Rijk al veel maatregelen genomen om het aanbod van leerkrachten te vergroten, en de leerkrachten op scholen te behouden.

Maatregelen en inzet Schoolbesturen

Schoolbesturen zijn dagelijks bezig met het terugdringen van het lerarentekort. Er wordt ingezet op vakleerkrachten en er wordt een andere invulling gegeven aan schoolorganisaties. Er wordt aandacht gegeven aan bovenscholse ondersteuning, inzet op ondersteunend personeel en zij-instromers.

Schoolbesturen zijn in gesprek om leerkrachten te behouden (bijvoorbeeld door extra secundaire arbeidsvoorwaarden) en zijn actief bezig met het terugdringen van het ziekteverzuim. Daarnaast zoeken schoolbesturen zoeken naar mogelijkheden voor flexibel werkgeverschap.

Maatregelen en inzet Gemeente

De urgentie is hoog, want een tekort aan leerkrachten is een directe bedreiging voor de kwaliteit van het Amsterdamse onderwijs. Daarom werken in Amsterdam de schoolbesturen, de lerarenopleidingen en de gemeente samen aan het terugdringen van het lerarentekort, in een Taskforce Lerarentekort Amsterdam. De gezamenlijke maatregelen zijn opgenomen in de Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023 'Liever voor de klas'. Er wordt gewerkt aan twee ambities: het wegwerken van het huidige en toekomstige lerarentekort en sterke Amsterdamse professionals. Dit doet de gemeente aan de hand van vier pijlers:

- Meer nieuwe leerkrachten opleiden
- Meer leerkrachten aantrekken en behouden: aantrekkelijk Amsterdam
- Professionalisering
- Modern werkgeverschap & sterk leiderschap

Bovenstaande pijlers hebben geleid tot vijf actielijnen, allen gericht op het werven en behouden van leerkrachten voor de Amsterdamse leerlingen:

Actielijn 1 en 2: Imago en instroom

Verbeteren imago lerarenberoep, informatie voor potentiële leraren en inzet om kansrijke groepen te begeleiden naar een baan in het onderwijs

Actielijn 3: Versterken lerarenberoep

Loopbaanpaden en professionalisering voor leraren, sterk HRM-beleid en koppeling van lesgeven met onderzoek

Actielijn 4: Aansluiting lerarenopleiding op mbo

Toeleiding en voorbereiding van leraren in opleiding naar een baan in het mbo

Actielijn 5: Randvoorwaarden

Reiskosten, parkeren en wonen, zodat de stad een aantrekkelijker en beter bereikbare werkplek is

De Taskforce Lerarentekort werkt momenteel aan een actieplan, waarin sprake is van een intensivering van de huidige lerarenagenda en de ingezette maatregelen. Enkele maatregelen die genoemd worden in dit noodplan zullen ook nader uitgewerkt worden door de Taskforce Lerarentekort en opgenomen worden in het actieplan.

Maatregelen en inzet Rijk

Het Rijk werkt via zes hoofdlijnen aan het lerarentekort:

1. In-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen

Halvering van het collegegeld in de eerste 2 jaar van de lerarenopleidingen, waaronder de pabo.

2. Zij-instroom bevorderen

De zij-instroomregeling is per 1 september 2017 uitgebreid. Ook worden de mogelijkheden verruimd voor zij-instroom voor studenten met een achtergrond in het hoger onderwijs aan een (verkorte) deeltijd pabo. Zij mogen na het behalen van een aantal mijlpalen tijdens hun studie al voor de klas.

3. Behoud van leerkrachten

Door strategischer personeelsbeleid te voeren kunnen werkgevers bijdragen aan een aantrekkelijk beroep, nieuwe leerkrachten aantrekken en leerkrachten die al voor de klas staan vasthouden. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap ondersteunt de werkgevers. Om de werkdruk te verminderen, stelt het kabinet structureel € 430 miljoen beschikbaar.

4. Stille reserve

Subsidieregeling voor herintreders. Nieuwe aanpak van het Participatiefonds voor mensen met een uitkering in het primair onderwijs. Het doel van deze aanpak die in september 2018 start, is om binnen 2 jaar tijd 1.000 uitkeringsgerechtigden duurzaam aan de slag te krijgen.

5. Beloning en carrièreperspectief

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap investeert in 2018, 2019 en 2020 € 270 miljoen in de salarissen van leerkrachten in het primair onderwijs. Daarnaast is er incidenteel in 2019-2020 333,5 miljoen beschikbaar om de werkdruk tegen te gaan, oplopend tot 430 miljoen euro per jaar.

6. Anders organiseren en innovatieve ideeën

- Scholen kunnen hun onderwijs anders organiseren. Dat kan op een manier waarbij met minder leerkrachten aan hetzelfde aantal leerlingen wordt lesgegeven (bijvoorbeeld in units). Het Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP) verzamelt goede voorbeelden voor het anders organiseren van onderwijs.

Verder

- Subsidie voor onderwijsassistenten die de lerarenopleiding gaan volgen.
- Er is sinds 2019 een subsidieregeling voor onderwijsassistenten in het primair onderwijs die starten met de lerarenopleiding basisonderwijs (pabo).
- Ondersteuning regionale plannen van aanpak: de onderwijsarbeidsmarkt wordt sterk regionaal bepaald. Met de subsidieregeling Regionale aanpak personeelstekort stimuleert het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen het lerarentekort gezamenlijk aan te pakken.

Overzicht inzet van Schoolbesturen, Gemeente Amsterdam en Rijk

	 Schoolbesturen	 Gemeente Amsterdam	Rijk
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> Kwaliteit inruilen voor lesuren (afbouwen IB, directie, plusklassen) 	<ul style="list-style-type: none"> Reiskostenvergoeding / (Extra) parkeervergunningen Mobiliteitsaanpak publieke professionals Realiseren woonruimte voor leraren Voorziening ondersteuning directeuren primair onderwijs Ambtenaar in het onderwijs 	<ul style="list-style-type: none"> Investeren in verhogen salaris Landelijke subsidieregeling regionale aanpak, in G4 uitvoering via gemeente
Instroom	<ul style="list-style-type: none"> Opleiden zij-instromers (Begeleiding startende leerkrachten, begeleiding zij-instromers) Gepensioneerden nog deeltijd laten werken Doelgroep actiever benaderen via campagnes Werving- en selectiebeleid Arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker maken 	<ul style="list-style-type: none"> Aanvulling op subsidie zij-instroom Crash courses Advies en begeleiding op maat Campagne Liever voor de Klas Statushouders voor de klas Invalwerk in po beter organiseren (app voor invalkrachten) 	<ul style="list-style-type: none"> Subsidie op collegegeld PABO (eerste 2 jaar) Zij-instroomregeling Subsidie voor doorstroom vanuit onderwijsassistenten Subsidie voor herintreders (ism. Participatiefonds)
Uitstroom	<ul style="list-style-type: none"> Samenwerking tussen scholen stimuleren Schoolorganisaties weerbaarder maken Coachingmiddelen vrijmaken 	<ul style="list-style-type: none"> Leergangen voor doorlopende ontwikkelingsmogelijkheden Teambeurs voor investeringen in teams Academische Werkplaatsen professionalisering 	<ul style="list-style-type: none"> Strategisch HRM en verminderen werkdruk
Beschikbaarheid per leraar	<ul style="list-style-type: none"> Terugdringen verzuim Verhogen deeltijdfactor 	<ul style="list-style-type: none"> Leergangen voor doorlopende ontwikkelingsmogelijkheden Teambeurs voor investeringen in teams Voorziening ondersteuning directeuren primair onderwijs Academische Werkplaatsen professionalisering 	<ul style="list-style-type: none"> Strategisch HRM en verminderen werkdruk
Vraagontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> Groepen samenvoegen Onbevoegden voor de klas (onderwijsassistenten) Inzet vakleerkrachten Inzet ondersteunend personeel 	<ul style="list-style-type: none"> Vakleerkracht Cultuur Vakleerkracht bewegingsonderwijs Conciërges Cultuureducatie 	<ul style="list-style-type: none"> Subsidie op project Anders Organiseren via PO=-Raad en via arbeidsmarktplatform

Figuur 8: Overzicht reeds genomen maatregelen

3.

Mogelijke nieuwe structurele maatregelen



3. Mogelijke nieuwe structurele maatregelen

Om het lerarentekort terug te dringen moet een breed scala aan maatregelen worden genomen. De maatregelen kunnen op vier manieren bijdragen aan het terugdringen van het lerarentekort. Per maatregel beschrijven we het mogelijke resultaat op korte en op middellange termijn en via welke weg het tekort verkleind wordt. De hier genoemde maatregelen zijn allemaal structurele maatregelen.

Per maatregel is een indicatieve berekening gemaakt van het potentieel op korte en middenlangetermijn. De hieronder geïnventariseerde maatregelen resulteren in totaal in circa 85FTE additionele leerkrachten op korte termijn (<2jr) en 180FTE additionele leerkrachten op middellange termijn (<5jr). Hiervoor dient wel geïnvesteerd te worden (zie hoofdstuk 4). Dit is circa 1/3 van het voorspelde tekort voor 2024.

Figuur 7 Vier wegen om lerarentekort terug te dringen

1	Verhogen instroom leraren	Verhogen instroom uit reguliere opleidingen	Verhogen instroom uit zij-instroom en opstroom opleidingen	Tegengaan uitstroom naar andere regio's
2	Behoud huidige leraren	Tegengaan uitstroom naar andere beroepsgroepen	Tegengaan uitstroom naar leraarschap buiten Amsterdam	Deeltijd blijven inzetten van leraren die pensioneren
3	Verhogen werkdagen per leraar	Verhogen part-time factor	Verlagen van verzuim	
4	Verminderen vraag naar leraren	Anders organiseren onderwijs (verhogen leerling/leraarratio)	Substitutie van leraren (bv. klassenassistent)	

A. Verhogen instroom leerkrachten

A1. Verhogen instroom uit reguliere opleidingen

Potentieel <2jr	0 FTEs
Potentieel 2-5 jr	~20 FTEs

Een PABO opleiding duurt 4 (voltijd) of 2 jaar (deeltijd). De uitstroom van de Amsterdamse opleidingen (HvA en iPabo) is hierdoor voor de korte termijn goed te voorspellen (Tabel 1). Wel is het belangrijk om er rekening mee te houden dat niet alle gediplomeerden in Amsterdam zullen gaan werken en dat ze ook niet allemaal fulltime gaan werken. Het werkelijke aantal FTEs dat uit reguliere opleidingen zal komen is daarom waarschijnlijk lager.

Uitstroom jaar	Aantal instromers	Verwacht aantal gediplomeerden
2020	337	126
2021	385	140
2022	422	156
2023	432	162

Tabel 1 Verwachte uitstroom uit reguliere PABO opleidingen in Amsterdam₅

De instroom vanuit de reguliere opleidingen is lastig te beïnvloeden. De gemeente probeert het percentage afstudeerders te bevorderen door het aanbieden van een gemeentelijke subsidie op het afronden van de opleiding. Daarnaast is het slagingspercentage in Amsterdam maar iets lager dan het landelijk gemiddelde van 52,7%. Het verhogen van de instroom hangt nauw samen met landelijke trends rondom de populariteit en aantrekkelijkheid van het beroep van leerkracht. Op korte termijn zijn hier geen aanvullende en extra maatregelen voorhanden om het aantal nieuwe leerkrachten afkomstig van de opleidingen te vergroten. Op lange termijn is hier natuurlijk veel mogelijk, echter wel sterk afhankelijk van landelijk beleid.

₅ Bron: Uitvraag bij instellingen

A2. Verhogen instroom uit zij-instroom en opstroom opleidingen

Potentieel <2jr	~25 FTEs
Potentieel 2-5 jr	~50 FTEs

Op zij-instroom is de afgelopen jaar fors geïnvesteerd door de Gemeente Amsterdam (in de vorm van subsidies), door schoolbesturen (in de vorm van tijd en geld) en het Rijk. De toename in het aantal zij-instromers is positief en hoopgevend, echter stroomt een deel van de zij-instromers ook snel weer uit. De duurzame bijdrage aan het terugdringen van het tekort moet nog blijken.

Uitstroom jaar	Instroom jaar	Aantal instromers	Slagings percentage	Verwacht aantal gediplomeerden
2019	2017	22	onbekend	<22
2020	2018	45	onbekend	<45
2021	2019	75	onbekend	<75

We zien echter nog wel mogelijkheden om de duurzame effectiviteit van zij-instromers te verhogen door in te zetten op intensievere begeleiding en ondersteuning gedurende het zij-instroom traject. Ook moet voorkomen worden dat zij-instromers direct zelfstandig voor de klas staan. Hierdoor hebben zij onvoldoende tijd om in te werken en neemt de kans op (tijds) uitstroom sterk toe.

A3. Aantrekken van leerkrachten uit andere regio's

Potentieel <2jr	~10 FTEs
Potentieel 2-5 jr	~20 FTEs

Ook in de omgeving van Amsterdam is het lerarentekort aanwezig, hoewel op een lager niveau. Het aantrekken van leerkrachten uit de omgeving wordt bemoeilijkt door de reisafstand en -kosten en door de huisvestingsproblematiek. Wel lukt het schoolbesturen om in sommige gevallen leerkrachten en schoolleiders uit naburige gemeenten aan te trekken door te starten met innovatieve schoolconcepten. Echter de huisvestings en/of reisproblematiek in Amsterdam zorgt ervoor dat vrijwel alle leerkrachten die reeds buiten Amsterdam werken beperkt gestimuleerd kunnen worden om zich richting Amsterdam te bewegen (zie ter illustratie de zoom-in hoofdstuk 3 over de huizenmarkt in Amsterdam).

Buiten de regio groot Amsterdam zijn er nog wel gebieden met een overschot aan leerkrachten, hoewel ook in deze gebieden oploopt. Het aantrekken van leerkrachten over grote afstand blijkt echter lastig. Er is weinig bereidheid tot verhuizen en/of het forensen over grote afstand. Daarnaast is – met de huidige arbeidsmarkt – het voor deze leerkrachten eenvoudig om andersoortig werk te vinden in de eigen regio. Dit wordt in de meeste gevallen geprefereerd.

B. Behoud van bestaande leerkrachten

Potentieel <2jr	30 FTEs
Potentieel 2-5 jr	50 FTEs

Het lerarentekort in de omgeving van Amsterdam, alsmede de goede omstandigheden op de arbeidsmarkt in het algemeen zorgen er voor dat Amsterdamse leerkrachten veel mogelijkheden hebben om uit te stromen (B1 & B2). Met een breed scala aan maatregelen door zowel de schoolbesturen als de gemeente wordt geprobeerd leerkrachten voor het vak en Amsterdam te behouden.

Verdere uitbouw van de regelingen (met name rondom parkeren, reiskosten en woningen) kan ervoor zorgen dat een groter deel van de leerkrachten voor de stad behouden blijft.

Daarnaast is het part-time blijven inzetten (B3) van leerkrachten met pensioengerechtigde leeftijd een aantrekkelijk optie om leerkrachten voor het vak te behouden.

C. Verhogen werkdagen per leerkracht

C1. Verhogen part-time factor

Potentieel <2jr	~5 FTEs
Potentieel 2-5 jr	~10 FTEs

Door het verhogen van het aantal werkuren per leerkracht wordt het aantal beschikbare (bevoegde) lesuren groter. In Amsterdam werkt de gemiddelde leerkracht echter al veel meer uren dan het landelijk gemiddelde. De ruimte om deze factor verder te verhogen lijkt daarmee beperkt. Inmiddels is de gemiddelde werktijdfactor voor leerkrachten in Amsterdam vergelijkbaar met wat er maximaal in de publieke sector wordt bereikt.

	<0.5 FTE	0.5-0.8 FTE	>0.8 FTE
Amsterdam	15.6%	28.1%	56.3%
Landelijk	20.6%	39.4%	40.1%

Bron: openduo

Bovendien is het verzoek aan huidige leerkrachten om extra uren bij te springen een van de eerste oplossingen die door scholen wordt gebruikt wanneer zij een tekort hebben. Het is dus onwaarschijnlijk dat het

verhogen van de parttime factor in Amsterdam nog significant bijdraagt aan het verkleinen van het tekort.

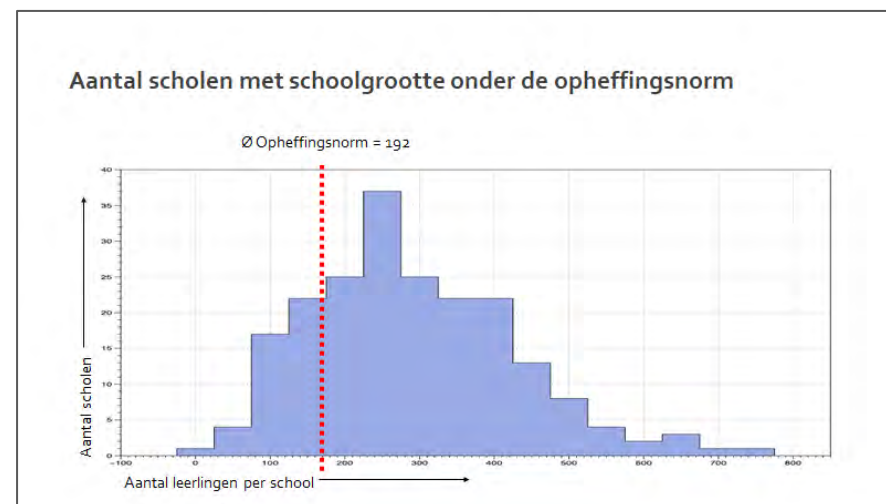
C2. Verlagen van verzuim

Potentieel <2jr	~5 FTEs
Potentieel 2-5 jr	~10 FTEs

Het verzuim in Amsterdam is de laatste jaren teruggedrongen. In het po van 7,5% in 2016 naar 6,8% in 2018 en in het sbao zelfs van 9,0% in 2016 naar 6,9% in 2018. Daarmee komt Amsterdam steeds dichterbij de landelijke gemiddelde van 5,9%. Verschillende scholen en besturen laten zien dat er nog meer winst te behalen is en het ingezette beleid zal dan ook verder worden doorgezet. (Bron: DUO verzuimonderzoek personeel po en vo 2018 - 6 sept 2019)

D. Verminderen vraag naar leerkrachten

D1. Verminderen van aantal kleine scholen en klassen



Figuur 8: Aantal scholen naar schoolomvang in Amsterdam

Van besturen mag worden verwacht dat ze extra kritisch kijken naar de duurzame levensvatbaarheid van kleine scholen in Amsterdam in de context van het lerarentekort. Veel van de kleine scholen staan in groeiende wijken en daar is het perspectief helder. Dat geldt echter niet voor alle scholen. Met elkaar moeten we ervoor zorgen dat we alle energie steken in sterke scholen met een gezonde omvang.

Potentieel <2jr	~10 FTEs
Potentieel 2-5 jr	~30 FTEs

D2. Noodmaatregelen – vervangen leerkrachten

Omdat structurele tekorten nu op veel Amsterdamse scholen al orde van de dag zijn, zijn er in Amsterdam al een grote variëteit aan maatregelen ingezet als 'oplossing'. Deze maatregelen variëren in impact op onderwijskwaliteit, belasting voor het team, en het schuren tegen wet- en regelgeving.

De meest ingezette maatregelen zijn:

Langdurige vervanging	Toelichting
1. Benoembaar (studerend voor bevoegdheid)	Dit zijn nog niet bevoegden zoals zij-instromers, 3 ^e en 4 ^e jaar pabostudenten en deeltijd-pabostudenten
2. Bekwaam (onbevoegd)	Dit zijn lerarenondersteuners en onderwijsassistenten.
3. Verminderen ambulante tijd	IB'ers en Directeuren die zelf voor de klas staan
4. Verminderen aanvullende onderwijsvormen	Vakdocenten die groepsverantwoordelijkheid nemen, afschaffen van plusgroepje, etc.

Bij tijdelijke problemen komen hier dan nog andere ad hoc 'oplossingen' zoals het naar huis sturen van groepen, het verdelen van groepen en de inzet van (groot)ouders. Dit zijn maatregelen met impact op de kwaliteit van het onderwijs, en voldoen met regelmaat niet aan wet- en regelgeving omtrent bevoegdheid of onderwijstijd.

De handreiking van het ministerie heeft de maatregelen verhelderd die binnen wet- en regelgeving uitgevoerd kunnen worden.⁶ Met name de interpretatie van het begrip bevoegdheid heeft hierin duidelijkheid

⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2018/11/08/handreiking-lerarentekort-primair-onderwijs-po>





geschapen. In noodsituaties handelen scholen echter naar hun mogelijkheden, liefst in lijn met wetgeving.

Zoom-in: De beperkte mogelijkheden voor leerkrachten op de Amsterdamse woningmarkt

Een lerarengezin waarin beide ouders vijf jaar werkervaring hebben overweegt om van Apeldoorn naar Amsterdam te verhuizen omdat leerkrachten daar hard nodig zijn. Ze hebben één kind en verwachten een tweede. Ze willen dus graag een huis van minimaal 100m² met een tuin. Ze werken beiden fulltime en verdienen allebei ongeveer €37.402 per jaar. Ervan uitgaande dat ze geen studieschuld hebben kunnen ze een hypotheek van ongeveer € 404.000 krijgen.

Als een van hen gaat werken op De Indische Buurt School, is het dichtstbijzijnde huis dat ze zich kunnen veroorloven buiten Amsterdam, in Diemen. Dit is op twintig minuten fietsafstand van de school. Hier staat een huis te koop van 103 m² waar nog veel aan moet gebeuren voor €375.000 k.k. Andere mogelijkheden binnen Amsterdam liggen op minimaal 25 minuten fietsafstand van de school.

Als ze toch besluiten in Apeldoorn te blijven, hebben ze een hele ruime keuze uit woningen op fietsafstand van de binnenstad en scholen. Zo staat er een eengezinswoning te koop van 115 m² in goede staat voor €269.000 k.k. en een vrijstaande woning van 123 m² op loopafstand van het centrum voor €299.950 k.k.

Amsterdam	Apeldoorn
<p>103m² met tuin, klushuis Vraagprijs € 375.000 k.k. 20 minuten fietsen van school met tekort</p> 	<p>123m² met tuin, recent opgeknapt Vraagprijs € 299.950 k.k. <5 minuten fietsen van school</p> 
	

Bron: funda.nl, geraadpleegd op 14/01/2020

2

4.

Noodplan
Amsterdam



4. Noodplan Amsterdam

Scholen lossen al lange tijd de problemen van het tekort op. Er wordt tot nu toe vooral achter de schermen gewerkt aan oplossingen. Voor leerlingen kan het betekenen dat schooldagen uitvallen, de leerkracht soms niet de vereiste opleidingen heeft, of er veel verschillende gezichten voor de klas staan. Dit alles om maar geen leerlingen naar huis te hoeven sturen. Door het oplopende tekort is dit geen houdbare situatie meer. Het is belangrijk dat het tekort aan leerkrachten zichtbaar wordt en blijft, zodat de urgentie van het vraagstuk voor de hele samenleving duidelijk wordt.

De geschetste context en de ramingen van de tekorten maken dit noodplan noodzakelijk. Omdat het een veelomvattend vraagstuk is, vraagt het een meersporen-aanpak. Deze aanpak wordt in dit hoofdstuk beschreven langs een aantal pijlers.

Drie pijlers in samenhang

Het noodplan is opgebouwd rondom drie pijlers. De pijlers gezamenlijk bieden een antwoord op de noodsituatie. Zowel de schoolbesturen als de gemeente en het Rijk moeten zich inzetten om de maatregelen binnen de drie pijlers mogelijk te maken.

- Pijler 1: Maximaal inzetten op behoud en werving van leerkrachten
- Pijler 2: Gelijke verdeling van de tekorten
- Pijler 3: Scholen ondersteunen in omgaan met langdurig tekort

Met pijler 1 en 3 wordt het lerarentekort aangepakt zonder in te boeten op onderwijskwaliteit. Door terugdringen van het tekort gaat de onderwijskwaliteit op scholen met een groot tekort omhoog. Door pijler 2 toe te voegen aan het plan zorgen we ervoor dat de kansenongelijkheid niet vergroot en hopelijk zelfs afneemt.

Pijler 1: Maximaal inzetten op behoud en werving van leerkrachten

Maximaal inzetten op het behouden en verhogen van de instroom is nodig om te zorgen dat het tekort niet verder oploopt. Onder deze pijler vallen de volgende maatregelen:

1. Meer actie op school- en bestuursniveau op behoud van personeel en versterking van goed werkgeverschap (besturen)
2. Impuls in kwaliteit en omvang zij-instroom & verleggen financiering (besturen, opleiding, rijk).
3. Versterken service voor leerkrachten bij praktische problemen, denk aan reiskostenvergoeding, parkeren en wonen (Gemeente)
4. Woningen & reiskosten (gemeente)
5. Grote stedentoeslag (rijk)

Pijler 2: Gelijke verdeling van tekorten

Om de negatieve impact van de bestaande en verwachte tekorten zo klein mogelijk te houden is het van belang dat alle schoolbesturen bijdragen aan het oplossen van het probleem. Twee maatregelen vormen de kern van deze pijler:

1. Bestuurlijk commitment: iedereen draagt bij
2. Schoolgewicht toeslag (component van grote stedentoeslag)

Pijler 3: Scholen ondersteunen in omgaan met langdurig tekort

Scholen zullen hun onderwijs gaan organiseren vanuit de werkelijkheid dat er de komende jaren een leerkrachtentekort is. Dit betekent dat er op een andere manier naar het onderwijs gekeken wordt.

De volgende opties worden mogelijk gemaakt:

- Groepen vergroten

- Een deel van het curriculum laten verzorgen door onbevoegden
- Minder onderwijstijd programmeren, en voor de leerling in de overgebleven tijd een aanvullend programma organiseren

Scholen zullen zelf keuzes maken welke aanpak het beste past bij de doelgroep van de school, de grootte van de school, de praktische omstandigheden en de onderwijsvisie. Scholen kunnen er ook voor kiezen om verschillende opties te combineren.

Benodigde acties van besturen, gemeente en Rijk

De benodigde en gevraagde acties van besturen, gemeente en Rijk zijn separaat verwoord in het Convenant Noodplan Lerarentekort. Deze is los beschikbaar en toegevoegd als bijlage 6.

Pijler 1: Maximaal inzetten op behoud en werving van leerkrachten

Maatregel 1a: impuls in kwaliteit zij-instroom

Op dit moment kent Amsterdam een grote diversiteit in aanpak en organisatie van de zij-instroom. Dit leidt tot wisselende kwaliteit van de trajecten en een omvang die niet ambitieus genoeg is. Daarin is verbetering urgent.

Het aantal belangstellenden voor het traject is groot. Tegelijk lopen scholen, schoolbesturen en de pabo's tegen de grenzen van het absorptievermogen aan. De kwaliteit van de begeleiding verschilt per school en bestuur. Voor besturen is het investeren in zij-instromers belangrijk, maar ook kostbaar. De huidige bekostiging van het ZiB-traject (zij-instroom in beroep) is ontoereikend.

Voor potentiële zij-instromers is de combinatie van werken als leraar en een opleiding volgen een zwaar traject. Een derde van de zij-instromers heeft wel eens overwogen om te stoppen. Het maatwerk van de opleiding wordt over het algemeen als matig ervaren, zowel inhoudelijk als organisatorisch. Verder is een voortraject met werkervaringstraject belangrijk en doeltreffend om kandidaten te selecteren die kansrijk zijn voor het ZiB-traject. Essentieel is het om meer en betere begeleiding en meer maatwerk tijdens het traject te organiseren.

Hoofdlijn van de kwaliteitsimpuls:

Partners

- Opleidingen, besturen, rijk

Doelstelling

- Minder uitval, hogere kwaliteit, door minder roofbouw op zij-instromers en de school
- Op dit moment 120 fte in Amsterdam, dat aantal kan met goede begeleiding en financiering omhoog.

Kernelementen:

- Gezamenlijke intake, organisatie werkervaringstraject en geschiktheidsonderzoek
- Gezamenlijke voorlichting
- Verzamelpunt vacatures (werkervaringstraject, en zij-instroom plekken)
- Plekken die gematched worden krijgen financiering vanuit centrale punt.
- Co-financiering vanuit besturen (50% van het 2e jaar).
- Verhoogde kwaliteit van begeleiding. Door besturen zelf (voldoende aan kwaliteitscriteria, of georganiseerd gezamenlijk)

Impact op zij-instromer

- Een vergoeding voor het werkervaringstraject (4 maanden)
- Minder snel te grote verantwoordelijkheid voor een groep (zachte landing)
- Doorbetaalde studiedag (varieert nu per bestuur)
- Betere begeleiding

Impact op school/bestuur

- Geld geen doorslag om minder zij-instromers een plek te bieden. Pas co-financiering op het moment 2e jaar dat zelfstandige bijdrage in onderwijs verwacht mag worden.

- Vertrouwen in kwaliteit van begeleiding
- Minder zorgen over kwaliteit van onderwijs

Doorrekening

Loonkosten zij-instr	€ 62.000,00			
Werkervaring	€ 40.000,00			
Zij-instroom				
Nu	120	0,6	72	€ 4.464.000,00
Ambitie	180	0,6	108	€ 6.026.400,00
Starttraject	90	0,8		
		0,27	24	€ 960.000,00
Begeleiding	10		18	€ 1.116.000,00
				€ 8.102.400,00
Co-financiering	0,25			€ 2.025.600,00
				€ 6.076.800,00

Maatregel 1b: impuls doorstroom onderwijsassistenten naar leraarschap

Partners

- Opleidingen, besturen, Rijk

Doelstelling

- Vergroten carrièreperspectieven voor veelbelovende onderwijsassistenten

7 EVC staat voor Erkenning van eerder Verworven Competenties. Dit betekent dat wat je geleerd hebt op school, in je werk of privé wordt beoordeeld en erkend. EVC maakt zichtbaar welke kennis, inzichten en ervaringen je hebt opgedaan.

Kernelementen:

Aanhakend bij de geschetste structuur voor kwaliteitsimpuls zij instromers:

- 'gezamenlijk maatwerkprogramma' op basis van EVC traject⁷
- Rijk maakt zij-instroomtrajecten voor geschikte mbo'ers mogelijk

Voorwaarden en impact op schoolbesturen: zie kwaliteitsimpuls zij-instromers

Doorrekening: nu subsidieregeling voor '19/'20: max 5000 voor 4 jaar subsidie, per bevoegd gezag max 3. Wat is nodig: meer financiële ruimte en flex pabo (oa hoeven er geen 4 jaar over te doen op basis van EVC moet maatwerk geleverd worden: geldt overigens ook voor andere zij-instromers)

Maatregel 2: Versterken service voor leerkrachten bij praktische problemen

De gemeente Amsterdam stelt al aan iedere schoollocatie parkeervergunningen beschikbaar. Scholen hebben hiermee recht op twee keer zoveel parkeervergunningen (maatschappelijke vergunningen) als bedrijven. Het aantal parkeervergunningen is afhankelijk van de ligging van de school en het aantal medewerkers. Sinds 2019 stelt de gemeente nog eens twee extra parkeervergunningen per schoollocatie beschikbaar, met uitzondering van stadsdeelcentrum waar het om een extra vergunning gaat.

Schoolbesturen en schoolleiders ondervinden echter nog te veel (administratieve) hinder bij het aanvragen van parkeervergunningen. Er is grote behoefte aan een (service)loket waar scholen en (toekomstige) leerkrachten terecht kunnen met vragen over parkeren, maar ook met vragen over bijvoorbeeld wonen. Ontzorg daarmee de scholen en leerkrachten bij de praktische problemen waar ze tegenaan lopen.

Maatregel 3: Meer actie op school- en bestuursniveau in behoud/flexibilisering

De vraag 'Wat kunnen wij doen om jou op deze school te houden', wordt op veel scholen, maar niet op alle scholen in dezelfde intensiteit gevoerd. Waar dat wel gebeurt, levert dit vaak waardevolle inzichten op. Veel gehoorde vraagstukken spelen zich af op het terrein van het beter combineren van werk- en privé (flexibelere werktijden, kinderopvangkosten, meer vrije dagen buiten de schoolvakanties, etc.). Maar het gaat ook om meer diverse carrièrepaden (expert-leerkrachten, meer ruimte voor onderzoekstaken bij academische leerkrachten, combinatiefuncties). In het onderwijs is niet alles mogelijk, maar wel meer dan nu wordt gedaan. Scholen en besturen intensiveren het gesprek hierover, en ontwikkelen modern werkgeverschap verder door.

Maatregel 4: Woningen & Reiskosten

Een van de grootste knelpunten is de beschikbaarheid van betaalbare woningen in de stad. Niet alleen voor starters, maar zeker ook voor jonge gezinnen. Het is een van de hoofdredenen waardoor leerkrachten onze scholen verlaten. Daar ligt een grote opdracht voor de gemeente. In het volle besef dat hier een vraagstuk ligt dat breder is dan alleen het onderwijs (ook politie, jeugdzorg, de zorgsector en de kinderopvang hebben hiermee te kampen), vragen we de gemeente – beseffende dat er reeds diverse initiatieven lopen - zich nog verder in te spannen om meer huisvesting voor het onderwijzend personeel (verder) te realiseren.

In de Amsterdamse lerarenagenda 'liever voor de klas' is al opgenomen dat een passend woningaanbod (voor starten en jonge gezinnen) de stad aantrekkelijk maakt om in te werken. De gemeente Amsterdam kan in tegenstelling tot de sociale huur geen voorrangregeling opstellen voor middeldure huurwoningen en koopwoningen. De gemeente stimuleert woningsbemiddelaars, woningcorporaties en ontwikkelaar om woningen met voorrang beschikbaar te stellen voor professionals in de publieke tekortsector. Echter, het blijkt dat dit nog niet voldoende is.

Ook de reiskosten (en parkeervergunningen) blijven een heikel knelpunt ondanks eerder ingevoerde maatregelen van de gemeente. Ook hier vragen we de gemeente om zich maximaal in te spannen om bestaande regelingen verder uit te breiden en de administratieve lasten van de regelingen zoveel mogelijk te beperken. Veel leerkrachten die van ver reizen leggen nog steeds toe op hun reiskosten, dit moet voorkomen worden.

Maatregel 5: Grote stedentoeslag (rijk)

Zie voor uitwerking Pijler 2.

Maatregel 6: Betere PR voor het onderwijs

Door te werken in het basisonderwijs in Amsterdam kun je voor kinderen echt het verschil maken. In de lopende en nieuwe imagocampagnes kan de nadruk nog meer worden gelegd op de aspecten die het werken als leerkracht in Amsterdam uniek en aantrekkelijk maken:

- Een topbaan en afwisselend werk
- De grote diversiteit aan scholen en leerlingpopulaties
- Carrièreperspectieven en arbeidsvoorwaarden
- Wonen en werken in Amsterdam

Pijler 2: Gelijke verdeling van tekorten

Maatregel 1: Bestuurlijk commitment: iedereen draagt bij

Niet alle scholen hebben een (even groot) tekort, en ook niet alle besturen hebben dat in dezelfde mate. Tegelijkertijd begrijpt iedere school en bestuur dat tekorten eerlijker verdeeld zouden moeten worden. De huidige situatie veroorzaakt kansenongelijkheid en dat accepteert niemand.

Daarom spreken alle Amsterdamse schoolbesturen uit dat iedere school, en ieder bestuur moet bijdragen aan het tekort- en verdeelvraagstuk. De manier waarop kan verschillen. Bijvoorbeeld door te kiezen voor een van de maatregelen die uitgaan van minder bevoegde leerkrachten, zodat vacatures op scholen met grote tekorten makkelijker vervuld kunnen worden. We formuleren hiervoor streefcijfers. Het is goed denkbaar dat specifieke scholen deze bijdrage invullen door te fungeren als intensieve opleidingsschool waardoor meer leerkrachten voor de stad beschikbaar komen.

Het uitgangspunt, en het bestuurlijk commitment, is dat iedereen bijdraagt.

Veel genoemde maatregelen om tekort beter te verdelen

Tijdens de bijeenkomsten met het veld (zie bijlage 1) is er ook gesproken over de manieren waarop gezorgd zou kunnen worden voor een gelijkere verdeling van het lerarentekort over de Amsterdamse scholen.

De volgende ideeën kwamen vaak naar voren:

- Financieel
 - Extra toeslagen voor leerkrachten die werken op scholen met veel tekort (valt vaak samen met veel gewichtleerlingen)
 - Meer financiële middelen beschikbaar maken voor scholen met meer gewichtleerlingen
 - Ook optie om omgekeerd juist subsidies in te trekken wanneer er geen bijdrage wordt geleverd
- Bestuurlijke samenwerking en uitwisseling tussen scholen
 - Systeem waar scholen met laag gewicht en hoog gewicht samenwerken
 - Leraren kunnen op vrijwillige basis in kleine teams (parttime) gedetacheerd worden naar scholen waar het tekort het grootst is
- Samenwerking scholen met andere instanties
 - Zorgen dat er een uitgebreid ondersteuningsteam binnen hoog gewicht scholen is (orthopedagoog, logopedist, jeugdzorg etc.) om te zorgen dat leerkracht ontlast wordt
- Imago scholen met veel gewichtleerlingen verbeteren
 - PABO studenten of andere leerkrachten de kans geven om kennis te maken op scholen met hoog lerarentekort
- Vindbaarheid vacatures vergroten
 - Centrale vacaturebank zodat scholen en leerkrachten elkaar kunnen vinden

Maatregel 2: Grote stedentoeslag met schoolgewichtcomponent

Een belangrijke maatregel om meer leerkrachten voor de stad te kunnen behouden is een grote steden toeslag omdat de tekorten in de steden significant hoger zijn dan in de naburige gemeenten en middelgrote steden. Het bedrijfsleven speelt hier reeds op in door extra te belonen in de grote stad. Ook in het buitenland is dit niet ongebruikelijk.

Dit is in het onderwijs in deze vorm nog geen gebruikelijk instrument. Daarom is het belangrijk dit tijdelijk, en op experimenteerbasis, te doen zodat om het effect van de maatregel te kunnen beoordelen. In Bijlage B5 verwijzen we naar deze uit te voeren evaluatie.

In het kader van kansengelijkheid, is het belangrijk om dit niet een gelijk bedrag per leerkracht te laten zijn, maar dit te variëren met het schoolgewicht.

Partners

- Besturen, rijk

Doelstelling

- Tegengaan van ongelijke spreiding van het lerarentekort in het onderwijs door het aantrekkelijker maken van het beroep op scholen met gemiddeld hoog schoolgewicht

Kernelementen:

- Een additionele vergoeding/salaris voor leerkrachten die lesgeven op een school met een hoog gewicht.
- De omvang van de bonus neemt toe naarmate het schoolgewicht hoger is.

- Exacte hoogte nader te bepalen maar het dient een merkbaar bedrag te zijn, richtlijn 5-10% extra beloning afhankelijk van het gewicht

Impact op leerkrachten

- Leerkrachten op scholen met hoog gewicht krijgen een hogere vergoeding omdat hier het tekort significant hoger is dan op scholen met weinig gewichtleerlingen
- Bestaande leerkrachten voelen zich extra gewaardeerd en blijven behouden voor de stad
- Nieuwe leerkrachten overwegen eerder om voor een school te kiezen met hoog gewicht

Impact op schoolbesturen

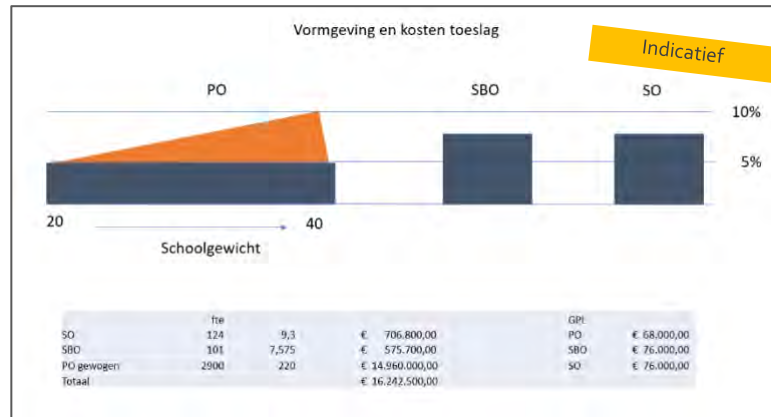
- Besturen met veel scholen met hoog gewicht hebben minder moeite om leerkrachten aan te trekken
- Additionele beloning zorgt ook bij schoolbesturen voor een gevoel van waardering

Impact op leerlingen

- Leerlingen op scholen met een hoog schoolgewicht worden in mindere mate geconfronteerd met het lerarentekort
- Kwaliteit van onderwijs stijgt voor de leerlingen op scholen met een hoog schoolgewicht

Financiële impact

- Verwachting is dat de totale kosten in de regio Amsterdam ca. 16 miljoen per jaar bedragen



Figuur 9: Visualisatie en berekening van additionele vergoeding op scholen met hoog gewicht. Let op: bevat een eerste indicatieve berekening op basis van deelnemende scholen aan de BBO inventarisatie. Totaalbedrag waarschijnlijk hoger.

De markt differentieert al in beloning

Uit onderstaande LinkedIn berichtjes, ontvangen door huidige PABO studenten, blijkt dat er op de markt al gedifferentieerd wordt tussen regio's met een groot lerarentekort en regio's waar dit niet zo is. Bij de keuze voor een regio met groot lerarentekort, of in een van de gevallen zelfs voor Amsterdam specifiek, wordt er aan de studenten een pakket aanvullende en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden geboden. Ze kunnen o.a. aanspraak maken op een huurregeling of een 'unieke studiereis'. Op deze manier proberen marktpartijen extra afgestudeerden aan te trekken.



Pijler 3: Scholen ondersteunen in omgaan met langdurig tekort

Ook bij succes op (pijler 1) behoud en werving van leerkrachten en (pijler 2) de aanpak van ongelijkheid in de tekorten tussen scholen, weten we dat de tekorten zullen aanhouden. Scholen hebben meer regelruimte nodig om het onderwijs opnieuw te organiseren op een manier die zo goed mogelijk de kwaliteit van het gegeven onderwijs overeind houdt, en ervoor zorgt dat scholen prettige organisaties blijven om in te werken.

Omdat scholen van elkaar verschillen, willen we verschillende oplossingen mogelijk maken. Deze oplossingen kennen verschillende randvoorwaarden, besturen, gemeenten en het Rijk moeten deze randvoorwaarden mogelijk maken.

De huidige situatie

Iedere school probeert zo goed mogelijk het reguliere onderwijsprogramma te geven. Dat levert verschillende ad hoc-maatregelen op, waarvan het einde in zicht is. Deze ad hoc-maatregelen zijn bijvoorbeeld het verdelen of samenvoegen van groepen, of zelfs het naar huis sturen van leerlingen. Op een flink aantal scholen is het brekpunt bereikt en worden de gevolgen voor de leerlingen, zittende leerkrachten en de schoolleiding, maar ook ouders, scherp voelbaar [website toevoegen waar mensen reacties plaatsen over tekort]. De verwachting is dat de tekorten blijven oplopen.



Figuur 10: Schematische weergave huidige situatie

Verschillende scholen, verschillende oplossingen

Omdat de huidige organisatievorm op zowel de korte als middellange termijn niet houdbaar is, zijn er verschillende varianten doorgedacht waar scholen uit kunnen kiezen. Welk model het beste past is sterk afhankelijk van onderwijsvisie, praktische omstandigheden, schoolgrootte en de doelgroep. Alle varianten zijn mogelijk, ook combinaties ervan. Geen van de varianten is in zichzelf schaalbaar genoeg om een oplossing te bieden voor de hele stad.

Het anders organiseren heeft impact op leerlingen, ouders en leerkrachten. De reacties zullen naar verwachting wisselend zijn. Het is moeilijk te voorspellen hoe leerkrachten en ouders gaan reageren op de diversiteit van oplossingen in de stad.

Variant 1: Groepen vergroten

Bij de eerste variant worden er grotere klassen gecreëerd en wordt de



Figuur 11: Schematische weergave grotere groepen (variant 1)

bevoegde docent die voor een grotere groep staat standaard ondersteund door een klasse assistent. Deze grotere klassen kunnen gecreëerd worden door klassen binnen één school samen te voegen, of door kleinere scholen te sluiten en deze klassen over naburige scholen te verdelen. Hierdoor zijn er minder klassen en zijn er dus ook minder leerkrachten nodig.

Eerste reacties

Het vergroten van groepen is vooral geschikt voor Jenaplan- of Montessori-onderwijsconcepten; leerlingen zijn gewend aan plenaire instructie en zelfstandig werken. De vorm van organiseren past bij de visie van unit-onderwijs.

Deze optie kent twee randvoorwaarden. De eerste voorwaarde is dat het fysiek mogelijk is om grotere klassen te creëren. De tweede voorwaarde is dat er klassenassistenten beschikbaar zijn om de bevoegde leerkrachten die voor grotere groepen staan te ondersteunen.

Naast deze randvoorwaarden is het ook een feit dat veel scholen hun groepen niet kunnen vergroten, zonder op hele onlogische of onwerkbare combinatiegroepen uit te komen. Dit is vanuit kwaliteit van

het onderwijs en kwaliteit van werk onhaalbaar en onwenselijk. Bij meer kwetsbare doelgroepen lijkt het vergroten ook minder geschikt, het verhoogt de druk bij leerkrachten en komt het leren niet ten goede.

Groepsvergroting kan ook op praktische bezwaren stuiten. Denk aan de grootte van lokalen. Dat kan betekenen dat er, door onderwijshuisvesting van de gemeente, een aantal aanpassingen met voorrang zal moeten worden verricht.

Van besturen mag worden verwacht dat ze extra kritisch kijken naar de duurzame levensvatbaarheid van kleine scholen in Amsterdam in de context van het lerarentekort. Hierop worden reeds maatregelen genomen (zie Hoofdstuk 3 – D1).

Variant 2: Een deel van het curriculum te laten verzorgen door onbevoegden

Bij de tweede optie wordt een deel van de lessen ingevuld door onbevoegde leerkrachten. Dit kunnen klassenassistenten van binnen de school zijn, maar dit kunnen bijvoorbeeld ook gastdocenten uit de culturele sector zijn. Doordat een deel van het curriculum wordt gegeven door onbevoegde docenten, neemt de vraag naar leerkrachten af. Deze optie kan gezien worden als een meer verregaande versie van het inhuren van vakdocenten ter verlichting van de werkdruk en van behoefte aan reguliere docenten.

Voorbeeldtoepassing (combinatie variant 1&2)

Voorbeeld van een mogelijke invulling: er wordt een klassenteam opgericht met verschillende expertises, zoals een leerkracht, klasseassistent, intern begeleider, vakdocent en externe professionals. Samen bedienen ze een grotere groep leerlingen. Vanuit leerdoelen zoek je naar passend aanbod. Als leerkracht ben je verantwoordelijk voor 50 leerlingen (twee groepen), dit kan omdat er in verschillende blokken gedurende de dag wordt gewerkt. Dus als leerkracht geef je twee verschillende groepen les op één dag.

Eerste reacties

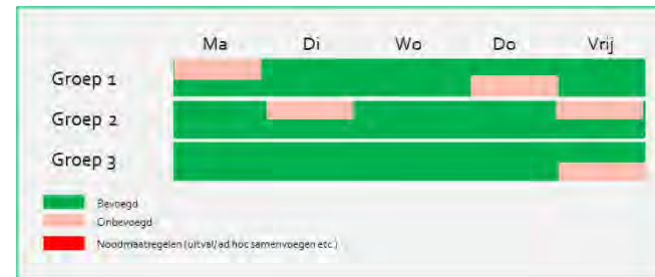
Dit model past bij scholen die werken met een kunst- of cultuurprofiel. De leerdoelen van kinderen staan centraal, daarbij zoek je aanbod dat past bij het doel dat je wilt bereiken. Je moet als school wel ruimte hebben om het eigen curriculum te kunnen ontwikkelen.

Voor leerlingen ontstaat er meer ruimte voor het krijgen van creatieve vakken. Leerlingen hebben les van meer verschillende personen, maar er is ook minder onrust voor de leerlingen doordat de klassen niet meer verdeeld of samengevoegd hoeven te worden. De effecten voor zorgleerlingen kunnen nadelig zijn.

Als leerkracht ben je verantwoordelijk voor meer leerlingen, dit betekent ook meer afstemming met collega's (intern en extern). Er moet kritisch worden gekeken naar welke taken er binnen het vak van de leerkracht vallen en welke taken ook bij andere mensen kunnen worden belegd. Ondersteuning in taken en administratie is nodig bij deze variant. Schoolteams moeten op een andere manier met elkaar leren samenwerken.

Deze variant biedt flexibiliteit in werktijden voor leerkrachten en leerkrachten kunnen zich per schooljaar inschrijven op hun expertise of interesse. De schoolorganisatie is robuuster bij ziekten.

Tegelijkertijd is dit model een uitdaging qua schoolorganisatie. Dit betekent een verzwaring in verantwoordelijkheid bij de schoolleider. Een optie is om een aparte functie in te richten die verantwoordelijk is voor de organisatie en afstemming met alle (in -en externe) professionals. Er is in dit model wel ruimte om externe professionals te binden aan de school voor langere tijd.



Figuur 12: Schematische weergave alternatieve invulling deel lessen (variant 2)

Variante 3: Minder onderwijstijd te programmeren, en voor de leerling aanvullend opvang te organiseren.

Bij de derde optie wordt één dag(deel) in de week niet meer door de school ingevuld. Dit kan voor alle klassen hetzelfde dagdeel zijn, of voor bijvoorbeeld de onder- en bovenbouw verschillende dagdelen. De leerlingen volgen op dit dagdeel een alternatief programma dat op verschillende manieren kan worden ingevuld. Wel zal een deel van het reguliere curriculum moeten vervallen, waardoor scholen verplicht worden kritische keuzes te maken over de invulling van het curriculum. Hierdoor is er weer een regelmatige week voor zowel de leerlingen en leerkrachten en neemt de werkdruk af. Tijdens het dagdeel dat anders wordt ingevuld kunnen de leerlingen alternatieve activiteiten doen in plaats van bijvoorbeeld naar huis te gaan.



Figuur 13: Schematische weergave vast dag(deel) alternatieve invulling (variant 3)

Er wordt één vast dag(deel) in de week alternatief ingevuld. Op dit dagdeel of op deze dag krijgen leerlingen geen les van leerkrachten maar wordt er een programma georganiseerd door externe professionals. Dit kan voor alle klassen hetzelfde dagdeel zijn, of voor bijvoorbeeld de onder- en bovenbouw verschillende dagdelen. De leerlingen volgen op dit dagdeel een alternatief programma dat op verschillende manieren kan worden ingevuld.

Eerste reacties

Dit model werkt goed bij scholen die vrijheid hebben in het ontwikkelen van hun curriculum of scholen die thematisch werken.

Door minder lessen te programmeren zal de werkdruk van leerkrachten verminderen en de kwaliteit van de gegeven uren kan verbeteren. Dat is alleen het geval als 20% minder lessen, niet 20% minder leerkrachten betekent. Dat verhoogt de werkdruk alleen maar, alleen al omdat veel tijd van leerkrachten gerelateerd is aan het aantal leerlingen waarvoor ze verantwoordelijk zijn, en niet aan het aantal gegeven onderwijstijd. In dit model wordt er daarom uitgegaan van 20% minder lessen, gegeven door 10% minder leerkrachten (zie implementatie 5de dag voor meer informatie).

De helft van die lessen wordt dus ingezet om het tekort aan leerkrachten op te vangen, de andere helft van die uren wordt ingezet voor professionalisering en de doorgaande taak. Op deze manier draagt dit model bij aan zowel het tekort als professionalisering van leerkrachten.

Leerkrachten kunnen die vijfde dag besteden aan lesvoorbereiding waardoor de werkdruk wordt verlaagd of aan onderzoek en ontwikkelingsmogelijkheden waardoor de uitstroom wordt beperkt. Denk ook aan tijd voor: administratie, overleg, oudergesprekken, analyse van de toetsen en al dat andere werk dat nu gebeurt aan de randen van de dag. Het werken van vijf dagen in het onderwijs wordt aantrekkelijker en je verhoogt de kwaliteit van het aantal lessen dat je geeft.

Verantwoordelijkheden

Het programma wordt bovenscholelijk ontwikkeld en uitgevoerd. De verantwoordelijkheid voor coördinatie, invulling en kwaliteit van de

vijfde dag voor leerlingen moet buiten de school liggen, bijvoorbeeld bij de kinderopvang of een coördinerende partij. Deze voorwaarde wordt gesteld door schoolleiders en leerkrachten. De coördinerende partij matcht de vraag van scholen met de invulling van aanbod op brede ontwikkeling voor kinderen. Er bestaan al soortgelijke partijen in andere grote steden, bijvoorbeeld bij de coördinatie en invulling van de Verlengde Schooldag. Dit zie je o.a. in Rotterdam en in Zaandam. In Amsterdam is er een soortgelijke organisatie in Zuidoost: het Projectenbureau Zuidoost.

Structuur in de week

Doordat je een vast dag(deel) een andere invulling geeft, zorg je voor structuur in de werkweek; een regelmatige week voor zowel leerlingen als leerkrachten. Er is een duidelijke organisatie en er is ruimte voor klassenmanagement. Iedereen blijft bij zijn eigen expertise. Er bestaan binnen dit model verschillende organisatievormen: er kan structuur worden gebracht in dagdelen of in hele dagen. Er bestaat ook een variant waarbij het aantal onderwijsuren over vier dagen wordt verlengd en de vijfde dag wordt vrijgespeeld voor zowel leerkrachten als leerlingen. Dan wordt er dus geen invulling gegeven aan de vijfde dag. Op schoolniveau wordt bepaald welke organisatievariant van dit model het beste past bij de visie van de school, de context en de populatie.

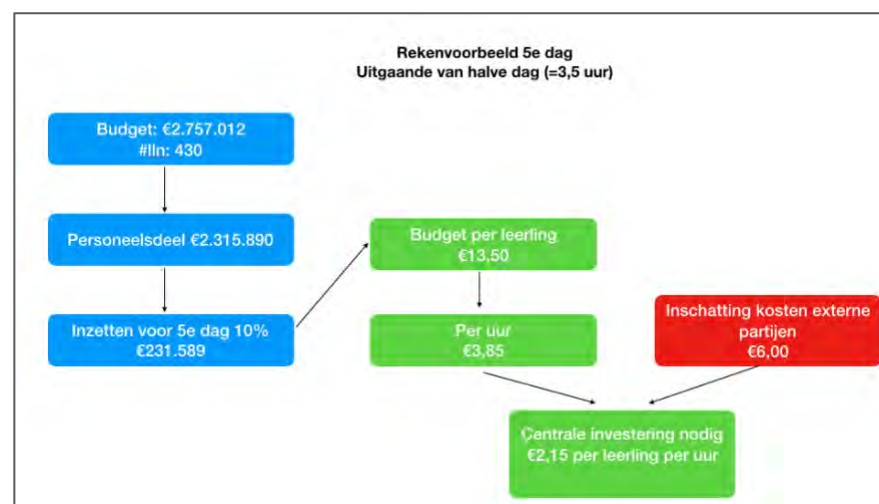
Invulling voor leerlingen

Op de vier schooldagen voor leerlingen wordt kritisch gekeken naar wat kinderen nodig hebben uit het curriculum om aan de kerndoelen te voldoen. Kinderen krijgen op de vijfde dag ruimte voor brede ontwikkeling. De activiteiten voor de vijfde dag vallen binnen de domeinen Sport en Beweging, Natuur en Wetenschap, Kunst en Cultuur, Burgerschapsvorming en Talentontwikkeling. Dit betekent overigens niet dat leerlingen en leerkrachten op de vier schooldagen niks meer doen aan creatieve vakken. Dat is ook een duidelijke wens van

leerkrachten en schoolleiders. Er is sprake van een grote bereidwilligheid aan organisaties in Amsterdam die een bijdrage willen leveren aan alternatieve invulling van de vijfde dag.

Implementatie vijfde dag

Het opdrachtgeverschap voor het opzetten en vormgeven van de coördinerende partij ligt bij het BBO. De gemeente kan hier eventueel bij ondersteunen. Uit gesprekken met partijen die hiermee ervaring hebben, bleek dat deze organisatie met bijbehorende infrastructuur stapsgewijs

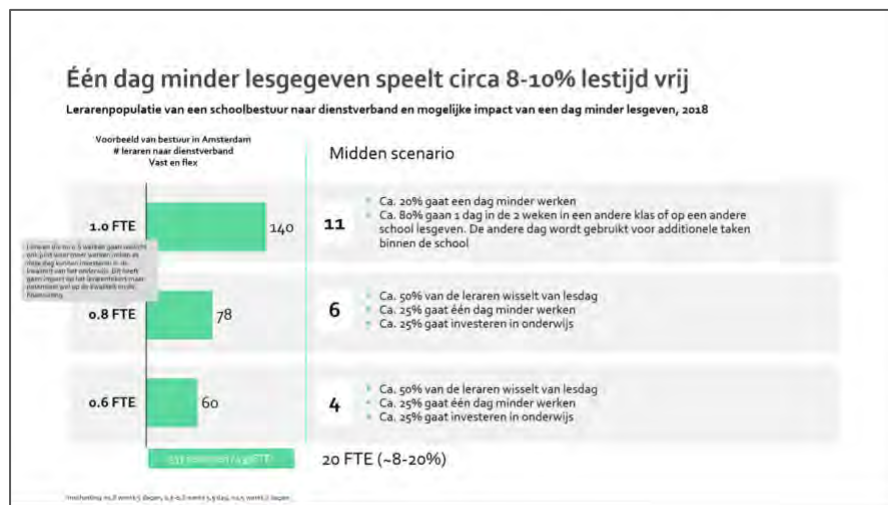


Figuur 14: Indicatieve berekening 5de dag geen lesgeven zal moeten worden opgebouwd.

We geven in de opbouw hiervan prioriteit aan de scholen die hiervoor willen kiezen met het hoogste schoolgewicht. Dit zijn immers doorgaans scholen zonder bestaande relaties met BSO-organisaties die als alternatief zouden kunnen dienen, en wiens leerlingen op een zo compleet mogelijk programma moeten kunnen rekenen.

Bij verdere opbouw komen alle scholen vanzelfsprekend in aanmerking.

- Gekozen model wordt ontworpen met het team
- Gekozen model wordt voor instemming aan MR voorgelegd



Figuur 15: Indicatieve berekening impact 5de dag op lerarentekort

Randvoorwaarden

Welk model ook gekozen wordt, de school en het bestuur moet erop kunnen rekenen vervolgens niet door het ministerie en de onderwijsinspectie te worden aangesproken. Daarom is van tevoren een helder kader nodig. Dit is het kader dat wordt voorgesteld.

Aan welke randvoorwaarden committeren scholen & besturen zich?

- 940 uur per jaar aanbod (huidige norm)
- Geen meerkosten voor ouders in deze uren
- Maximaal 20% ingevuld door onbevoegden
- Ten minste kerncurriculum door bevoegde leerkrachten gegeven

Welke huidige wettelijke eisen laten we dan los?

- Alle uren onder verantwoordelijkheid van bevoegde leerkracht
- Eisen over de precieze verdeling van uren over het schooljaar

Dit kader stelt de onderwijsinspectie in staat te toetsen of de schoolpraktijk overeenkomt met de geformuleerde uitgangspunten. Het borgt ook de positie van het team, en de ouders. Het geeft ook de noodzakelijke ruimte die past bij de tekorten die de stad heeft.

Alle geschetste modellen hebben belangrijke nadelen en praktische bezwaren. Tegelijkertijd is de huidige praktijk op heel veel van onze scholen op dit moment ook niet in lijn met wetgeving, de ambities van het team of bevorderlijk voor een goed werkklimaat. Het is de ambitie in dit noodplan om meer lijn te brengen in de gemaakte keuzes, vanuit een zo goed mogelijke zorg voor onderwijskwaliteit en met oog voor het gezond houden van het werk voor leerkrachten en schoolleiders.

Dat maakt het ook van belang dit plan tijdelijk te houden, en ondertussen te werken aan een duurzaam perspectief.

5.

Implementatie noodplan



5. Implementatie noodplan

Het implementatieplan wordt komende periode door de gezamenlijke schoolbesturen in detail uitgewerkt in overleg met de gemeente Amsterdam, het Rijk en de inspectie. Vanuit het BBO zelf zal er in drie teams invulling gegeven worden aan het noodplan.

1. Projectteam implementatie onderlinge afspraken

Het BBO gaat met een projectteam aan de slag om de onderlinge afspraken te implementeren en monitoren. Het projectteam zal bestaan uit leden van het projectteam Noodplan aangevuld met nieuwe afvaardigingen vanuit de besturen. De concrete uitwerking van de afspraken zal uiterlijk eind maart gereed zijn om implementatie in het nieuwe schooljaar mogelijk te maken. Dit projectteam is ook verantwoordelijk voor overleg met de gemeente Amsterdam, het Rijk en de overige G5 gemeenten om zorg te dragen voor voortgang op alle maatregelen. Zij zullen daarmee ook de verdere detaillering en coördinatie van het implementatieplan verzorgen.

2. Projectteam werving en behoud leerkrachten

Daarnaast wordt de huidige taskforce lerarentekort waarin het BBO, de gemeente Amsterdam en de lerarenopleidingen zitting hebben gebruikt om de aanvullende maatregelen vanuit de gemeente uit te werken en te implementeren. De aanpassingen/intensivering van de subsidies zal op zo kort mogelijke termijn gerealiseerd worden. De taskforce lerarentekort is ook de plek waar de nieuwe opzet zij-instroom zal worden uitgewerkt en geïmplementeerd.

3. Projectteam mogelijke maken ondersteuning '5de' dag

Tot slot wordt een projectteam gestart om de ondersteuning ten behoeve van de varianten in pilaar 3 te realiseren. Dit projectteam wordt

getrokken door het BBO met ondersteuning vanuit de gemeente. Voor dit projectteam wordt een separate voltijds projectleider aangesteld die met een gedeeld team vanuit de scholen, gemeente en het bredere middenveld aan de slag gaat om de benodigde ondersteuning voor de scholen in te richten. De eerste scholen kunnen volgend jaar gebruik maken van ondersteuning bij het invoeren van (een van) de varianten. Gedurende het jaar zal het aantal deelnemende scholen uitbreiden.

Voor de bredere maatregelen die mogelijk gemaakt moeten worden door het Rijk stelt het BBO voor dat OCW een projectteam vormt waarin behalve een afvaardiging uit Amsterdam ook besturen uit de overige G5 vertegenwoordigd zijn.

Stakingsdagen 30 en 31 januari 2020

30 en 31 januari, de twee stakingsdagen, gebruiken Amsterdamse besturen om op scholen te bespreken wat de noodmaatregelen per specifieke school zullen gaan betekenen voor het volgende schooljaar. Er wordt o.a. input opgehaald voor het implementatieplan.

B.

Bijlagen

1. Uitwerkingen bijeenkomsten met besturen, leraren en GMR
2. Samenstelling kernteam
3. 'Leren van Den Haag'
4. Additionele analyses (financieel en onderwijsinspectie)
5. Wetenschappelijke begeleiding bij implementatie
6. Convenant Noodplan Lerarentekort

B1: Uitwerkingen bijeenkomsten

Om de juiste informatie op te halen zijn er vijf inspraakessies gehouden met betrokkenen uit het veld:

- **Besturen 7 januari 2020**
 - 7 bestuurders aanwezig
 - ORION, AMOS, ABSA, ASKO, OOADA, AWBR, STAIJ
- **Leerkrachten 7 januari 2020**
 - 50 leerkrachten aanwezig vanuit 11 besturen
 - ASKO, OOADA, INNOORD, AMOS, STAIJ, STWT, AWBR, ABSA, INNOORD, JBO, St. KBA-NW.... (xx januari)
- **GMR 9 januari 2020**
 - 22 GMR-leden aanwezig vanuit 12 besturen
 - OOADA, Stichting Openluchtscholen, ABSA, St. KBA-NW, Besturen Zuid-Centrum, INNOORD, AWBR, ORION, VRIJE SCHOLEN, ASKO, STAIJ, AMOS
- **Schoolleiders 16 januari 2020**
 - 68 schoolleiders aanwezig vanuit 13 besturen
 - ASKO, AMOS, AWBR, INNOORD, Schoolvereniging, OOADA, ZONOVA, STAIJ, ABSA, KOLOM, St. KBA-NW, LEV-WN, Stichting Openluchtscholen

Schoolbesturen (7 januari)

Aanwezigen vanuit BBO: Annette van der Poel (ORION), Lex Polman (AMOS), Geert-Jan Nelson (ABSA), Eva Naaijken (ASKO; vervangt Dorien Nelisse), Marilene Streefland (OOADA), Theo Hooghiemstra (AWBR), Arnold Jonk (STAIJ), Lieke Thesingh (voorzitter BBO).

Aanwezigen vanuit organisatie Noodplan: Kees van er Meeren (it's Public), Ike Overdiep (po-Raad), Sofieke Dirksen (gemeente Amsterdam), Sophie Hertzberger (Staij).

Vooraf

De opkomst van de bijeenkomst is helaas vrij laag. We besluiten toch de agenda te volgen. We spreken af dat we bij de collega's gaan onderzoeken waarom de opkomst laag is en we gebruiken het BBO op 22 januari voor bespreking van het concept Noodplan Lerarentekort.

Arnold start de bijeenkomst met een presentatie over data rondom de tekorten. Vervolgens worden er drie vraagstukken besproken. De presentatie en de opzet van de bijeenkomst, worden ook gebruikt bij de bijeenkomsten met leerkrachten, GMR'en en schoolleiders.

Aanvullende maatregelen aanbodzijde

Er worden tal van maatregelen in de sfeer van de (secundaire) arbeidsvoorwaarden genoemd. Er wordt opgemerkt dat veel van de maatregelen die bij de gemeente of het Rijk staan in het overzicht, nog niet altijd in de praktijk merkbaar zijn. Aantal voorbeelden:

- Volledige reiskostenvergoeding
- Kinderopvang voor leerkrachten
- Meer parkeerplaatsen bij scholen
- Evt. huisvesting voor leerkrachten
- Belastingvoordeel bij meer werken
- Vervoer: (elektrische) fiets/gratis OV

Daarbij gaat het niet alleen om een vergoeding, maar ook om het royale gebaar; nu zijn schoolleiders en bestuurders vaak uren bezig om bijvoorbeeld één parkeervergunning geregeld te krijgen. Er wordt opgemerkt dat we proberen het vraagstuk op microniveau op te lossen. Dit heeft als effect dat je aangetast wordt in je autoriteit en gezag. Waardoor je uiteindelijk niet in staat bent om je taak uit te voeren.

Suggesties

- Maak onderscheid tussen landelijk en lokaal beleid (ook om aan te geven waar investeringen vandaan moeten komen).
- Maak onderscheid tussen secundaire arbeidsvoorwaarden en primaire arbeidsvoorwaarden.

Oplossingsrichtingen

- Eén loket bij de gemeente Amsterdam voor wonen en parkeren, waar leerkrachten in Amsterdam terecht kunnen en waar de vraag ook wordt opgelost.
- Een toeslag voor werken in Amsterdam/grote stedentoeslag. We denken aan 20% van het salaris, dat neerkomt op 80 à 100 mln. structureel. Met die investering kunnen dan alle secundaire arbeidsvoorwaarden worden gedekt. Vraag is of dit alleen het ministerie van OCW aangaat of misschien wel meerdere ministeries.

Gelijke kansen/herverdeling lerarentekort

Suggesties:

- Kleine scholen sluiten. Dat leidt niet meteen tot meer gelijke kansen, grotere scholen zijn wel robuuster om beleid te kunnen voeren en te kunnen differentiëren binnen teams. Dit is o.a. vanuit bedrijfsvoering bedacht en deze oplossing hoort daardoor dus eerder bij vraagstuk 3.
- Scholen aanwijzen als opleidingscholen voor leerkrachten die specifiek interesse hebben in leerlingen met complexe problematiek. Dit veronderstelt meer coördinatie op 'opleidingscholen' en een hogere subsidie voor zij-instromers. In ruil daarvoor kunnen er dan kwaliteitseisen worden gesteld op hoger niveau en aan het ontvangen van deze subsidie op het gebied van begeleiding, co-teachingsmogelijkheden en inductie.
- Aandacht voor kwaliteit van de schoolleiders in deze scholen.

Geconcludeerd wordt dat deze 'oplossingen' niet het structurele patroon zullen doorbreken van hogere lerarentekorten bij scholen met veel gewichtenleerlingen. Bestuurlijk sluitende afspraken maken ligt ingewikkeld vanwege de grote verschillen tussen scholen. Mogelijk bieden extra toeslagen om te werken op scholen met veel gewichtenleerlingen een oplossing. Op het sbo krijgen alle leerkrachten een hogere schaal (vanwege het complexe werk), dit heeft nooit iemand erg gevonden.

Het is in ieder geval belangrijk dat we bedenken waar we voor staan als besturen in Amsterdam: juist voor de kinderen die het het meest nodig hebben, wil je kwaliteit

kunnen beiden. Om dit te bereiken zal je het gelijkheidsdenken moeten doorbreken en het feit van tekort moeten oplossen. Wat zie je gebeuren en wat accepteer je? Negeer je het patroon of vererger je het patroon?

We gaan deze suggestie toetsen bij de leerkrachten.

Maatregelen vraagzijde

Geconcludeerd wordt dat de 'modellen' moeten passen bij de visie op leren van de school/ het team. Die is ook veelal afhankelijk van de populatie van de school. Daarom bieden we drie routes aan.

Optie 1

We kunnen ons voorstellen dat voor een montessoriconcept, optie 1: grotere klassen, het meest aantrekkelijk is.

Erkennen we voldoende de mogelijkheden van digitalisering, robots, afstandsleren? Is tijd en plaats alleen de school?

Optie 2

Optie 2 doen we eigenlijk al vaak in de huidige praktijk. Alleen willen we dit meer planmatig aanvliegen en vanuit een visie ontwikkelen.

Optie 3

Het omlaag brengen van de urennorm kan soelaas bieden. Dan is optie 3: een 4-daagse lesweek en een vijfde 'schooldag' die wordt ingevuld met expertise van buiten interessant onder een aantal randvoorwaarden:

- Professionele organisatie die organisatie en inhoud van deze dag op zich neemt
- Kosten kunnen niet (alleen) gedragen worden door de school
- Deze vijfde dag wordt, ook in het kader van gelijke kansen, interessanter als kinderen van verschillende scholen in de wijk elkaar op die dag kunnen ontmoeten.

Keuzevrijheid in modellen

De inhoud van een noodplan moet onaantrekkelijk zijn want het is niet voor niks 'tijdelijk'. Het omlaag brengen van de urennorm is eerder 'normaal'. We moeten ophouden met de huidige situatie verbergen. De gezamenlijkheid van alle besturen/scholen in Amsterdam moet echt naar voren komen in het Noodplan.

De keuzevrijheid van scholen voor verschillende modellen is enerzijds passend bij de diversiteit aan scholen in de regio. Anderzijds bestaat zo het risico dat het niet meer een 'samenhangend noodpakket' is waarmee we ook naar buiten zichtbaar maken wat er nodig is en hoe hoog de nood is. Het werkt alleen als alle scholen tenminste één van de

modellen kiezen. Anders verminder je de vraag naar leerkrachten niet.

Leerkrachtenbijeenkomst

Op 9 januari waren er ruim 50 leerkrachten bij elkaar op te praten over de aanpak van het lerarentekort in Amsterdam. In een levendig en constructief gesprek leverden zij veel ideeën. De belangrijkste zijn:

Méer leerkrachten en behoud van leerkrachten

Besturen werker meer samen

Leerkrachten in Amsterdam willen dat scholen en schoolbesturen solidair zijn naar elkaar en meer samenwerken. Het meest genoemd zijn:

- Eén centrale plek voor vacatures
- Gezamenlijke regie op aannemen en beter begeleiden van nieuwkomers en zij-instromers. Er zijn nu te veel uitvallers.
- Gezamenlijk vakdocenten pedagogisch opleiden

Opleiden in Amsterdam anders

- Afstemming Pabo: opleiden in de school als uitgangspunt voor opleiden. De pabo kan anders, beter aansluiten, flexibeler, maatwerk, specifiek, etc.
- Toevoegen van een minor voor grote steden
- Een meer praktische variant van de zij-instroom te ontwikkelen (EVC)

Besturen worden moderne werkgevers

- Maak andere type carrièrestappen mogelijk en bied meerdere specialismen (creatieven, pedagogen). En opleidingen naast je werk, die het echt leuk maken! Nu is de situatie: 'doorgroeien in het onderwijs is de klas uit'.
- Maak werk aantrekkelijk: als je kijkt naar de uitstroom is een kwart daarvan master.
- Je moet ook extra beloond worden als je een hele goede leerkracht bent (i.p.v. beleidsmatig werk gaat doen).
- Plattere organisaties
- Verminder administratieve last voor leerkrachten. (Meer) klassenassistenten die ingezet worden voor andere (administratieve, ondersteunende) taken.
- Biedt betere secundaire arbeidsvoorwaarden: bijvoorbeeld op het gebied van pauzeregelingen, bonus bij invallen, etc.
- Meer ruimte voor flexibele werktijden; zowel in de week als m.b.t. vakanties

Amsterdam als aantrekkelijke werkplek

Er zijn veel zaken genoemd waarin de gemeente Amsterdam een rol moet of kan spelen:

- Meer en gemakkelijker parkeervergunning per school
- Gratis ov

- Kinderopvang gratis regelen voor onderwijspersoneel
- Zorg voor meer betaalbare woningen

Een aantal waarbij de gemeente en de Amsterdamse schoolbesturen samen moeten optrekken:

- Extra inzet door een pensioenpool Amsterdam gemeente
- Een 'blijf' bonus

En een aantal ideeën waarvoor ook het **Rijk** nodig is:

- Grote steden bonus omdat het leven in een grote stad duurder is en het werk in veel gevallen complexer. Evenals het extra belonen van leerkrachten die werken op scholen met meer gewichtenleerlingen.
- Geen nieuw curriculum maar compacter curriculum met kern- en basisvaardigheden, zodat één dag anderen het onderwijs/de opvang/uitgebreider curriculum kunnen verzorgen.
- Urennorm voor leerkrachten terugdraaien, meer tijd voor voorbereiding.
- Onderwijstijd voor leerlingen naar beneden.

De tekorten beter verdelen

Er zijn nu onevenredig grote tekorten op scholen met veel gewichtenleerlingen. Wat kan het werken op zo'n school aantrekkelijk maken?

- Team dat elkaar steunt en opvangt
- Hoog verwachtingspatroon aan leerlingen (geen acceptatie, je er niet bij neerleggen)
- Bonus: zorgen dat de beste leerkrachten in gezamenlijkheid/team toestromen
- Goed bestuur
- Uitgebreid team binnen de school (orthopedagoog, logopedist, etc.) en directe toegang tot de jeugdzorg

Maatregelen om zover te komen

- Bonus voor het werken op deze scholen: het werk is complexer
- Echt 'structureel slechte scholen' sluiten
- Maak inzichtelijk wat er gebeurt bij deze segregatie, vertel het 'eerlijke verhaal' hierover: we schieten met elkaar tekort
- Koersen op gemengd blijven, maximaal aantal gewichtenleerlingen per school
- Verander de beeldvorming van deze scholen. Bij andere landen is het imago van het beroep heel anders, net zoals het werken voor gewichtleerlingen; wat doen ze daar? Kunnen we daarvan leren?
- Investeer in de schoolgebouwen en teambuilding

Noodmaatregelen: handelen in tekortsituaties

Optie 1: klassen samenvoegen, alternatieve begeleiding deel van de lessen

Voordelen

- Vergroot mogelijkheden om groepdoorbrekend te werken
- Stabiliteit, het zorgt voor eenduidigheid voor de leerlingen
- School/het rooster is robuuster, bijvoorbeeld bij opvangen zieken
- Mogelijkheden flexibeler werktijden
- Minder voorbereiding (2x hetzelfde)

Nadelen

- Verantwoordelijk voor veel leerlingen
- Risico dat je veel moet afstemmen
- Leren samenwerken
- Wat zijn de effecten voor zorgleerlingen?

Randvoorwaarden

- Voldoende klassenassistenten met juiste kwaliteiten: motiverend, slim, initiatief nemen, kunnen sparren en salaris klassenassistenten omhoog
- Intensivering van de zorg (op school)
- Vakleerkrachten voor bewegingsonderwijs, muziek en eventueel techniek of andere vakken
- Voldoende ruimte in de school

Optie 2: alternatieve invulling/begeleiding deel van de lessen

Voordelen

- School kan openblijven, iedere leerling heeft les/aanbod (niet elke school heeft hetzelfde aanbod)
- Klas blijft bij elkaar, belangrijk voor een goed leerklimaat, versterking met buurt/wijk neemt toe
- Kan aantrekkelijk zijn om stille reserves te activeren
- Teachplicht/maatschappelijke stage inzetten. Kan ook bijdragen aan meer diversiteit voor de groep
- Kan leiden tot leuke scholen, meer betrekken van de wijk is essentieel

Nadelen

- Je moet de professionals wel vinden
- Heel arbeidsintensief
- Kan tot onrust in groepen leiden. Zet bijv. Pabo studenten niet te vroeg voor de groep.

- Geen achterwacht als het fout gaat
- Niet elk type school geschikt
- Niet voor elk leerklimaat geschikt, je moet flexibel zijn

Voorwaarden

- Er is een planner/eventmanager nodig
- Je moet de andere professionals vinden

Effect op leerlingen

- Krijgen aantrekkelijker, breder curriculum
- Zonder pedagogische achtergrond kunnen de 'andere professionals' het heel moeilijk krijgen

Optie 3: vast (dag)deel alternatieve invulling

- 4 dagen school, één dag (deel) bso-achtig. Is opgezet op IJburg, daar afgeketst omdat het te duur is: ook anderen (gemeente, ouders) moeten meebetalen.
- Werkt alleen als de leerkrachten op de 'vrije' dag naar een andere school gaan, beloon deze mobiliteit.
- Alle scholen moeten dit invoeren en de randgemeenten ook, anders gaat het niet werken.
- Zorg dat leerlingen, als het even kan, niet op school blijven de vijfde dag, dan heeft school ook niet de verantwoordelijkheid.
- In combinatie met gecompriemd curriculum is er geen kwaliteitsverlies.
- 5e dag kun je ook invullen met onderwijs voor leerlingen die dit nodig hebben.
- School moet niet verantwoordelijk zijn voor (invulling van) 5e dag, dan helpt het niet.
- Is pas echt aantrekkelijk voor leerkrachten als urennorm om voor de klas te staan ook naar beneden gaat: dan werkdrukverlagend.
- Te bespreken of het programma verplicht is. Overigens is bij facultatief de verwachting dat vrijwel alle leerlingen komen, dat gebeurt nu ook op trainingsdagen etc.

Voordelen

- Grootste voordeel dat het het duidelijkste signaal is dat het zo echt niet langer kan
- Minder onrust dan andere opties
- Dwingt tot het kritisch bekijken van het curriculum en keuzes maken
- Aantrekkelijke werking leerkrachten buiten de stad

GMR bijeenkomst

Er waren GMR'en van twaalf verschillende Amsterdamse besturen aanwezig tijdens de bijeenkomst op 9 januari 2020. Er is input opgehaald in drie gespreksrondes.

Investeer op bevolgen mensen

Zorg dat mensen met ambitie binnen de klas worden behouden. Erken en beloof personeel in de vorm van secundaire arbeidsvoorwaarden (denk aan: parkeren, huisvesting, reiskosten, etc.). Zorg voor goede ondersteuning van leerkrachten zodat zij zich echt met hun vak bezig kunnen houden. Investeer in ontwikkeling en professionalisering van mensen.

Zet in op betere coördinatie op het zij-instroomtraject en betere begeleiding binnen de scholen op zij-instromers.

Investeer op het werken op zwaardere scholen (scholen met meer gewichtleerlingen)

Zet in op de gehele structuur rondom de school: onderwijs, opvang, zorg, ondersteuning, wijk, veelvoorkomende problematieken bij de populatie, etc. Zodat zowel kinderen als ouders als leerkrachten gezien en gehoord worden en de kwaliteit gestimuleerd wordt.

Zorg voor meer samenwerking tussen scholen. Denk aan het uitwisselen van leerkrachten, directeurs of kinderen binnen scholen of het adopteren van een school. Werk aan het imago van de scholen, geef pabostudenten of andere leerkrachten de kans om een kijkje in de keuken te kunnen nemen. Maak meer financiële middelen beschikbaar voor scholen met meer gewichtleerlingen.

Hoe wordt er gekeken naar het maken van grotere groepen door de GMR?

Afhankelijk van het schoolconcept is dit een passende oplossing, bijvoorbeeld bij Montessorionderwijs. Randvoorwaarden voor deze optie zijn de fysieke ruimte en onderwijsassistenten. Het groter maken van groepen zorgt voor continuïteit in de week en in de mensen. Uitdaging bij deze optie is differentiëren in lesgeven. Nog moeilijk te voorspellen is het effect van grotere groepen op kinderen met een hoger gewicht. Het samenvoegen van kleine scholen past ook bij deze optie.

Deels alternatieve invulling door de week heen

De manier van organiseren zorgt voor meer flexibiliteit voor zowel leerkrachten als kinderen. Er ontstaan meer mogelijkheden voor verrijking van kinderen door het kunnen bieden van creatieve vakken door andere professionals.

Mogelijke risico's zijn het borgen van kwaliteit en behoud van missie en visie van de school, als er veel mensen van buitenaf in de school komen werken gedurende de week. Uitdaging bij deze optie is de organiseerbaarheid in roosters met internen en externen.

Alternatieve invulling op één dag(deel)

Dat leerkrachten écht worden vrijgespeeld, in plaats van het creëren van gaten gedurende de week, wordt gezien als een groot pluspunt. De brede ontwikkeling van kinderen wordt gestimuleerd en er blijft regelmaat in dagen. Voorwaarde is dat de organisatie van die vijfde dag niet wordt opgepakt door de school. Een mogelijk effect is het creëren van concurrentiegedrag bij leerkrachten en ouders. Uitdaging is het coördineren van de organisatie rondom deze vijfde dag.

De aanwezigen geven aan dat zij de garantie willen op toezegging van duurzame maatregelen, anders gaan zij ook niet akkoord met het maken van een Noodplan.

Quote: Is dit wel het probleem van het onderwijs? Of is dit het probleem van iedereen in deze stad?

Quote: We willen echt niet een nieuwe definitie van normaal ontwikkelen met dit Noodplan.

Schoolleiders

Algemeen

- Het gaat om een **Noodplan, niet om oplossingen**, daarom moet het moet onaantrekkelijk zijn
- **Alle scholen doen mee**: om meer samenhang te creëren in het Noodplan en kansengelijkheid te stimuleren, moeten alle scholen meedoen. Alle scholen kiezen ook een model om de vraag te verminderen, als je dat niet doet als school heb je ook geen recht op bonussen voor de grote stad/gewichtscholen.
- **We moeten de gevolgen van het tekort breder voor het voetlicht brengen**. Bijvoorbeeld door in plaats van één dag te staken een maand dichtgaan met alle scholen?
- Laat zien dat het een topbaan is, leraar en ook waarom; laat ook zien wat er goed gaat: de PR van het onderwijs moet beter

Inventarisatie van te nemen maatregelen om meer leerkrachten te krijgen

Maak het aantrekkelijker om te werken in Amsterdam

- **Huisvesting**, waaronder bemiddeling hypotheek / renteloze hypotheek en meer sociale woningen beschikbaar, ook voor zij-instromers en opstomers (van onderwijsassistent naar leerkracht)
- **Kinderopvang**; kosten --> kosten zijn hoger dan wat verdiend wordt met extra werken. Ook zijn er niet overal voldoende plekken: maak het gratis voor leerkrachten
- **Parkeervergunningen**: meer per school en minder kostbaar
- **Grote steden toeslag**: het leven is duurder en op veel scholen is het werk complex, ook salarisdifferentiatie naar gewichtspercentage

Besturen: zorg voor modern werkgeverschap

- **Zet meer vakleerkrachten in en maak hen structureel onderdeel van het team**: teams geven expliciet als pluspunt aan, dat zij hierdoor regelmatig met halve groepen kunnen werken of de handen vrij hebben voor ander werk
- **Flexibeler werktijden** (bijvoorbeeld via blokkenschema waarop leerkrachten kunnen intekenen)
- **Team moet afspiegeling van de samenleving zijn**. Maak oa gebruik van mensen uit Suriname, Bonaire, Zuid-Afrika die in land van 'herkomst' en onderwijsachtergrond hebben en die hier als assistent ingezet kan worden en tegelijk de pabo kunnen doen
- **Maak gebruik van de stad**: Zowel het cultureel aanbod van de stad als de diversiteit in de stad zijn redenen om in Amsterdam te werken, zet dit meer in het daglicht en richt hier campagne op. Wat biedt Amsterdam meer dan in een dorpje in Friesland? Het is een pracht stad! Idee: stadspas voor leerkrachten; gratis naar musea, museumjaarkaart etc.
- **Allianties met kinderopvang** Een directeur geeft aan dat zij goede banden heeft met kdv, ze roemt de professionaliteit, en zou graag de mogelijkheid hebben hen op structurele basis een dag per week op school in te zetten
- **Acties gericht op behoud van leerkrachten**:
 - Carrièreperspectieven
 - Beloning bij extra inspanning
 - Vermindering werkdruk en vergroten werkplezier
 - Budget voor studie, loopbaancoaching
 - Een 'blijfbonus' en een 'waarderingsbonus' voor mensen die regelmatig werk overnemen en invallen
- **Extra onderwijsassistenten en IB-ers, LIO-ers**, bijvoorbeeld LIO's die samen een klas les geven met een goede begeleider
- **Inzet anderen**: gepensioneerden, internationale leerkrachten, samenwerking met het VO

- Besturen moeten beter anticiperen op de toekomst, nu niet iemand aanstellen omdat er geen financiële ruimte is maar boven begroting formeren
- **Noodmaatregelen:** vierjarigengroep opheffen, geen gebruik maken van uitzendbureaus

Opleiden en toeleiding naar beroep (schoolbesturen, opleidingen, gemeenten)

- **Pabo's kunnen studenten actiever** benaderen, ook buiten Amsterdam, om te zorgen dat de instroom in Amsterdam groter wordt.
- **Betere begeleiding nieuwe leerkrachten en zij-instromers**
 - Verbeteren aanmeldpunt zij-instromers
 - Volledige begeleiding van zij-instromers eerste jaar, meer geld hiervoor
 - Startende leerkrachten meer ondersteuning bieden bovenschools, mogelijkheden om bij elkaar te kijken
- **Meer flexibiliteit (voor zij-instromers) Pabo:**
 - Kleuteropleiding voor pedagogisch medewerkers (makkelijker toelaatbaar maken)
 - Gratis pabo-opleiding voor onderwijs assistenten
 - Meer maatwerk binnen de opleiding. De pabo moet op de schop, er moet meer modulair worden aangeboden. Moet ik als leerkracht bevoegd zijn om iedereen les te geven van kleuter tot groep 8? En denk aan stage bij speciaal onderwijs? Dat mag nu alleen als je een specifieke minor volgt. Dit stimuleert niet
 - Zij-instroomtraject mogelijk maken voor onderwijsassistenten
- Andere opleiding binnen hogescholen meer inzetten, bijvoorbeeld pedagogiek studenten, maar ook directie ondersteuning

Kansengelijkheid

- **Extra toelage/ geld**
 - voor leerkrachten op scholen met hoog gewicht
 - Meer subsidie voor vakleerkrachten op deze scholen
 - Gebruik van invalpool (bijv met cultuurprofessionals voor deze scholen gratis
 - Geormerkte werkdrukmiddelen en ondersteuning bij 'regelzaken'
- **Imago versterken** en vindbaarheid vacatures vergroten
 - Er zijn genoeg mensen die het juist leuk vinden om op deze scholen les te geven, maar deze mensen weten niet waar ze die scholen kunnen vinden en andersom weten de scholen niet waar ze die mensen kunnen vinden.
- **Spreading**
 - Kinderen van hoog gewicht scholen met lerarentekort per bus brengen naar scholen die nog wat plekken over hebben in de klas
- **Specifieke opleiding en stages** voor scholen met hoog leerlinggewicht(BBL voor de pabo), zorg dat pabo studenten kennis maken met deze scholen en populatie.
- **Meer samenwerking:**
 - Maatjessysteem; school met hoog gewicht en school met laag gewicht; ook voor de mobiliteit
 - Het is niet alleen een schoolpopulatie probleem, maar een gebiedsprobleem. Je hebt andere partners in omgeving nodig (PIT, sociaalwerkers, OKT). Hulpverlening blijft achter.
 - Cyclus/rouleren om de vier jaar voor schooldirecteuren en leerkrachten (wel op een onderwijsconcept komen waar je in geloofd)

- Detachering tussen scholen mogelijk maken voor leerkrachten (wel gelijkgestemden nodig)
- **Minder schoolbesturen:**
 - Minder concurrentie in wijken
 - Denominaties afschaffen
- **Stoppen met kleine scholen**

Omgaan met de tekorten : ronde 3

Optie 1: Grotere klassen

++

- Op kleinere school is dit model organisatorisch het makkelijkst te implementeren
- Als de extra inzet uit vakkrachten bestaat, komt het model nog beter uit de verf
- Leerkrachten hebben bij bepaalde onderdelen de handen vrij om aan andere dingen te werken
- Voor leerlingen meer variatie in aanbod en verschillende gezichten voor de klas, dit is daardoor alleen werkbaar voor leerlingen die zelfstandig kunnen werken, leerlingen die meer begeleiding nodig hebben ondervinden nadeel

--

- Dit model is organisatorisch extra zwaar voor schoolleiders
- **Vooraf geschikt** voor Jenaplan – leerlingen zijn gewend aan plenaire instructies en zelfstandig werken

Optie 2: deel van curriculum invullen door andere professionals (onbevoegden)

++

- Is sneller werkdrukverlagend dan dat het bijdraagt aan het tekort. Door werkdrukverlaging wordt het beroep aantrekkelijker en behoud je sneller leerkrachten
- Flexibele werktijden kunnen in dit model ontstaan en zorgt voor minder uitval
- Wel kans op een grote onrust voor leerlingen en leerkrachten
- Dit model biedt kansen om experts / professionals (onbevoegden) voor een langere tijd (structureel en met visie) te binden aan je school waardoor er ook een relatie ontstaat met de leerlingen en de school (het team)

--

- Ervoor zorgen dat leerkrachten geen "lesboer" worden
- **Geschikt voor een school als:**
 - Het past bij visie en pedagogisch model van school
 - Rekening wordt gehouden met het vergroten autonomie van de leerkracht

Optie 3: Minder onderwijstijd programmeren, voor leerlingen aanvullend programma

++

- Geeft stabiliteit en rust, want een vaste leerkracht en is meest regelmatig
- Grootste voordeel is dat je minder leerkrachten nodig hebt.
- Maar dit model biedt ook mogelijkheid om fulltimers volledig in dienst te houden en ze een extra taak geven. Amsterdam wordt aantrekkelijker, als je hier de tijd krijgt om je vak te doen en mooier te maken. Belangrijk dat je niet wordt gekort op je budget.

- Voor kansarme kinderen moet er aanbod zijn op dag vijf
- Creatieve vakken geef je door de hele week (niet alles naar die 5e dag verplaatsen dat maakt het vak van de leerkracht onaantrekkelijk)
- Kerndoelen in vier dagen geven

--

- onduidelijk wie eindverantwoordelijk is op dag vijf
- Invullen van programma voor alle kinderen kost ontzettend veel geld.
- Veel verschillen tussen dagen en scholen wordt een ramp voor ouders.
- **Voor welk type school geschikt**
 - Als je dit invoert moet je het voor alle scholen doen. Anders krijg je scheve concurrentie
 - Veiligheid is belangrijk, en creëren van veilige setting. Dus houd het dichtbij (liefst in de school).
- **Implementatie**
- Start bij de scholen die het het hardst nodig hebben (grootste tekort, grootste gewicht)
- Op korte termijn invoeren
- Iedereen kiest een model, alle scholen in Amsterdam. Samen sterk staan.

Andere modellen

- Is minder vakanties of langere schooldag

Kinderen op latere leeftijd naar school? Of groep 1-2 vier dagen les?

Sfeerimpressie bijeenkomsten



B2: Samenstelling kerngroep

Er is een kerngroep opgericht (14 personen) die bestaat uit 4 bestuurders, 4 schoolleiders, OCW, po-raad, Inspectie en Gemeente Amsterdam. Het kernteam staat onder voorzitterschap van Arnold Jonk (bestuurder STAIJ).

De kerngroep wordt voor de dagelijkse gang van zaken ondersteund door een projectgroep, bestaande uit Kees vd Meeren (it's public), Sofieke Dirksen (gemeente Amsterdam), Sophie Hertzberger (Staij), Ike Overdiep (po-Raad).

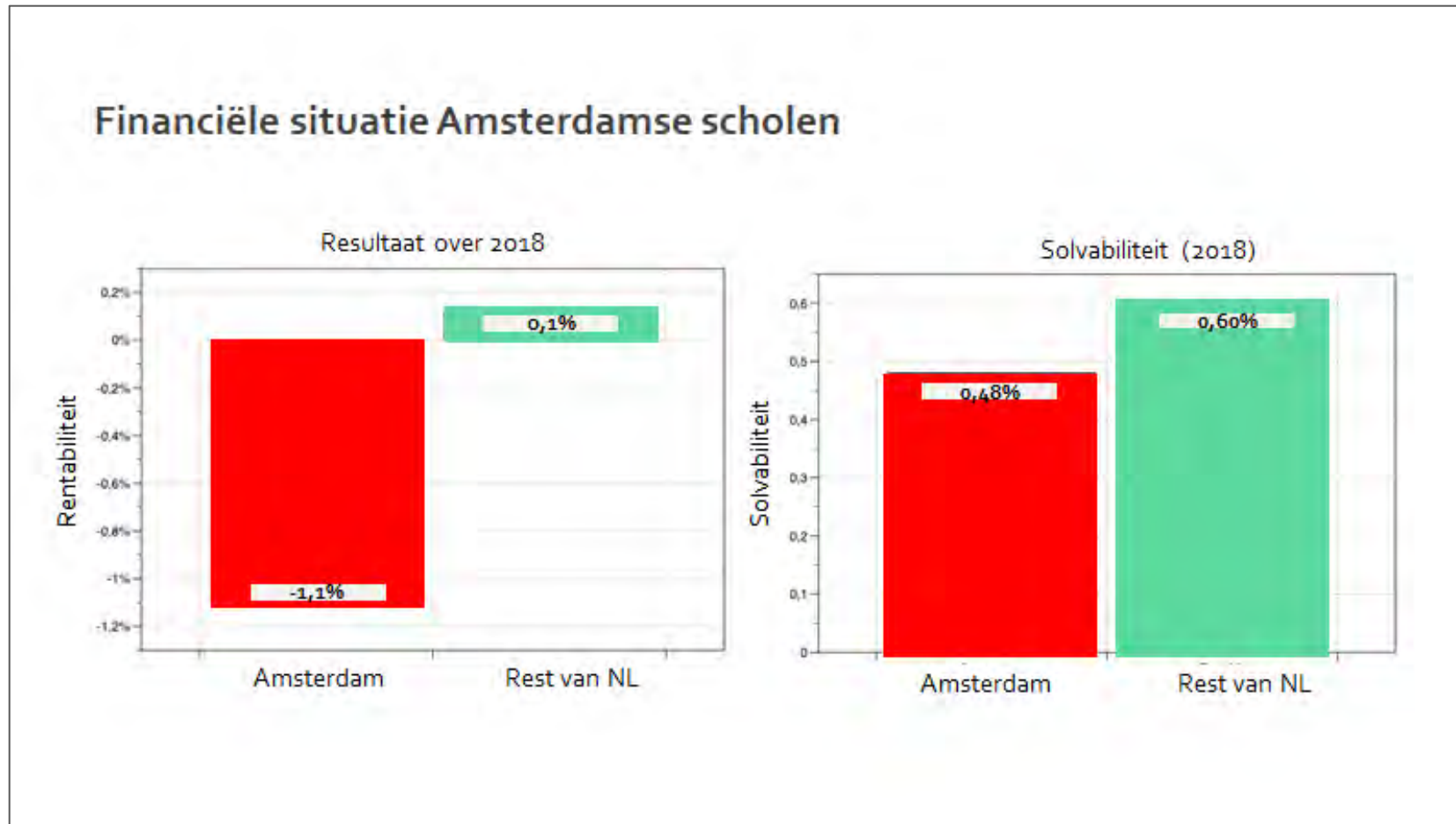
Samenstelling kernteam

Naam	Organisatie
Arnold Jonk (vz.)	STAIJ
Lex Polman	AMOS
Pascal Riet	AMOS
Dorien Nelisse	ASKO
Ellen Scheermeijer	ASKO
Marilene Streefland	OOADA
Arie-Wim Kars	INNOORD
Ella Duijnker	STAIJ
Maarten Lamé	po RAAD
Sjoerd Arlman	GEMEENTE AMSTERDAM
Mark Oortwijn	INSPECTIE
Kees Lintermans	INSPECTIE
Ria Westendorp	OCW

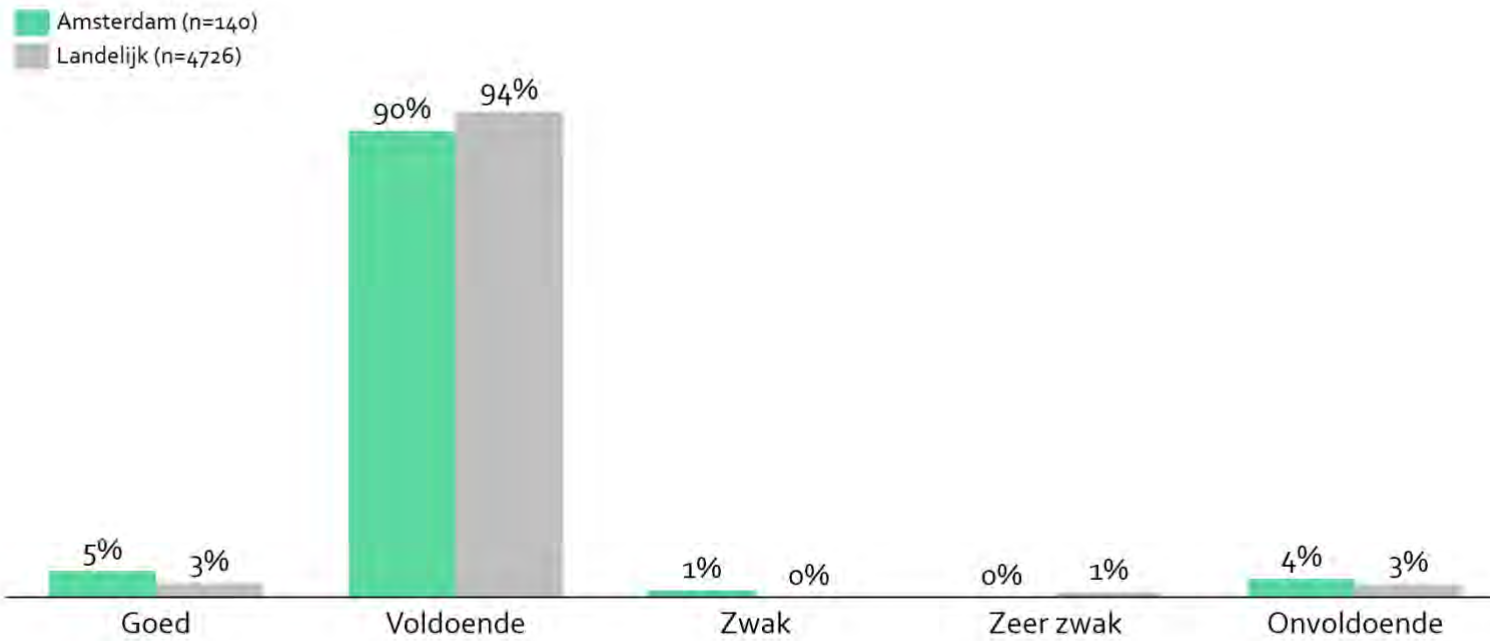
Samenstelling projectteam

Namen	Organisatie
Kees van der Meeren	it's public
Ike Overdiep	po RAAD
Sophie Hertzberger	STAIJ
Sofieke Dirksen	GEMEENTE

B3: Additionele analyses



Inspectieoordelen kwaliteit Amsterdam po scholen



Bron: DUO Open Data, Peildatum 1 september 2019. De scholen zonder actueel oordeel of met 'geen oordeel' zijn bij het berekenen van de percentages niet meegenomen.

B4: 'Leren van Den Haag'

Leren van andere steden: het afwegingskader van Den Haag

Een kernelement van de noodmaatregelen in Den Haag is een gezamenlijk afwegingskader op basis waarvan schooldirecties een beredeneerde combinatie van oplossingen kunnen kiezen die het best passend is op hun school voor hun leerlingen, ouders en personeel.

Relatie met noodplan Amsterdam

Het afwegingskader van Den Haag kan ook schooldirecties in Amsterdam helpen een beredeneerde keuze te maken. Daarbij zijn de drie gepresenteerde modellen over hoe te handelen bij een structureel tekort uit de Noodmaatregelen Amsterdam te beschouwen als nadere concretisering van opties bij langdurige vervanging cq bij een structureel tekort. Ter borging is voor deze modellen is een beperkt kader voorgesteld

Kortdurende vervanging (maximaal twee weken), voorzien en onvoorzien	Toelichting	Afwegingen
1. Bevoegd	Dit is de voorkeursoplossing: <ul style="list-style-type: none"> • bevoegde leerkrachten in de klas (extra inzet van eigen parttimers, uit eigen bestuur, vervangingspool, uitzendorganisaties, ZZP-ers, of eigen netwerk) • duurzame continuering van leerlingenzorg en schooldirectie • vijfdaagse schoolweek • maximaal zeven schoolweken van vier dagen per schooljaar 	Bij eigen personeel: wel of niet inzetbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet
2. Benoembaar (studerend voor bevoegdheid)	Dit zijn nog niet bevoegden zoals zij-instromers, 3 ^e en 4 ^e jaar pabostudenten en deeltijd-pabostudenten	Is begeleiding beschikbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet
3. Bekwaam (onbevoegd)	Dit zijn leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten	Is begeleiding beschikbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet
4. Anders bevoegd	Dit zijn vakspecialisten die als gastdocent ingezet kunnen worden voor vakken buiten kerncurriculum zoals sporttrainers, muzikanten, kunstenaars, e.d.	Kan er een dagprogramma worden gedraaid of zijn het korte lesprogramma's waardoor overig personeel moet rouleren? Dit verhoogt de werkdruk bij eigen personeel.
5. Herverdelen van leerlingen of leerlingen naar huis	Als het een voorziene vervanging betreft, is herverdelen beter te organiseren. Bij meer dan zeven schoolweken van vier dagen is toestemming van schoolbestuur nodig.	Herverdelen: <ul style="list-style-type: none"> • Maximaal aantal groepen per dag herverdelen • Let op kwaliteit onderwijs, veiligheid, werkdruk personeel Naar huis: <ul style="list-style-type: none"> • Kunnen kinderen naar huis of moet opvang worden georganiseerd? • Indien mogelijk naar huis sturen rouleren over de groepen • Registratie op orde; melding bij bestuur
6. Toezichthoudend	Alleen opvang van leerlingen	Is per school afhankelijk van de opvangmogelijkheden van (groot)ouders en kinderopvang

Langdurige vervanging	Toelichting	Afwegingen
1. Bevoegd	Dit is de voorkeursoplossing:	Bij eigen personeel: wel of niet inzetbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet Let op financiële consequenties bij inhuur!

	<ul style="list-style-type: none"> • bevoegde leerkrachten in de klas (extra inzet van eigen parttimers, uit eigen bestuur, vervangingspool, uitzendorganisaties, ZZP-ers, of eigen netwerk) • duurzame continuering van leerlingenzorg en schooldirectie • vijfdaagse schoolweek • maximaal zeven schoolweken van vier dagen per schooljaar 	
2. Benoembaar (studerend voor bevoegdheid)	Dit zijn nog niet bevoegden zoals zij-instromers, 3 ^e en 4 ^e jaar pabostudenten en deeltijd-pabostudenten	Begeleiding moet beschikbaar zijn Aandachtspunten: pedagogische veiligheid, continuïteit, uitbreiden van de handelingsbevoegdheden van de betrokken medewerker
3. Bekwaam (onbevoegd)	Dit zijn leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten.	Begeleiding moet beschikbaar zijn Aandachtspunten: pedagogische veiligheid, continuïteit, uitbreiden van de handelingsbevoegdheden van de betrokken medewerker
4. Beperken tot kerncurriculum met bevoegden, overige uren anders organiseren (bijv. met anders bevoegden).	De vakken buiten het kerncurriculum worden gegeven door anders bevoegde vakspecialisten die als gastdocent ingezet kunnen worden zoals sporttrainers, muzikanten, kunstenaars, e.d. Alle educatieve activiteiten die in en om de school plaatsvinden vallen onder de definitie van onderwijstijd.	Is het eigen personeel in staat om dit op te vangen? Is het verantwoord met betrekking tot werkdruk, kwaliteit, huisvesting/ruimte in de school?
5. Vierdaagse schoolweek	Bij meer dan zeven gebroken schoolweken van vier dagen per schooljaar is toestemming van schoolbestuur nodig.	

B5: Wetenschappelijke begeleiding bij implementatie

Van een aantal van de maatregelen in dit noodplan is het volgen op effect zowel wetenschappelijk als beleidsmaatregel relevant en interessant. Van veel van de maatregelen is het effect voorspelbaarder, en is wetenschappelijk begeleidde evaluatie minder urgent.

Allereerst de gedifferentieerde grote stadsbonus. In andere sectoren en landen is hier natuurlijk ervaring mee opgebouwd, maar voor deze context is het belangrijk de effecten te onderzoeken. Prof Frank Cörvers (Universiteit van Maastricht), is bereid deze maatregel op effectiviteit te onderzoeken.

Frank Cörvers combineert de leerstoel *Demografische transitie, menselijk kapitaal en werkgelegenheid* aan Maastricht University met het onderzoeksprogramma *Menselijk kapitaal in de regio* bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Voorts is hij lid van het managementteam van het ROA en wetenschappelijk directeur bij de Maastricht University Graduate School of Business and Economics (GSBE). Tevens is hij aan Tilburg University voor een dag per week werkzaam op de leerstoel voor de *Onderwijsarbeidsmarkt* (i.e. de arbeidsmarkt voor leerkrachten).

De impact van het organiseren van het onderwijs vanuit een lerarentekort is ook relevant. We willen de impact weten op leerlingen, ouders en leerkrachten.

Mw. prof.dr. Sietske Waslander (Tias), is bereid nog dit schooljaar een evaluatieplan op te stellen om waarmee de implementatie van de noodplannen kan worden gevolgd.

Prof. dr. Sietske Waslander is als hoogleraar Sociologie verbonden aan TIAS School for Business and Society. Binnen het GovernanceLAB verricht zij onderzoek naar sturing en governance in het onderwijs, en participeert ze in de longitudinale landelijke evaluatie van Passend onderwijs. Ze geeft onderwijs in verschillende TIAS opleidingen. Waslander is kroonlid van de Onderwijsraad.

B6: Convenant Noodplan Lerarentekort

Convenant Noodplan Lerarentekort tussen de Amsterdamse schoolbesturen

24 januari 2020

Achtergrond

Het tekort aan leerkrachten in Amsterdam is groot, en zal de komende jaren verder oplopen. Het is bovendien niet gelijk verdeeld over stad. Scholen met veel leerlingen met een risico op een onderwijsachterstand, hebben veel vaker te maken met tekorten. Op dit moment probeert iedere school die met oplopende tekorten wordt geconfronteerd, dat zo goed mogelijk op te vangen. Dat levert een breed scala aan ad hoc-maatregelen op, waarvan het einde in zicht is. Op een flink aantal scholen is het breekpunt bereikt, en worden de gevolgen voor de leerlingen en zittende leerkrachten, alsook de schoolleiding, scherp voelbaar.

Om gestructureerd om te gaan met het aanhoudende lerarentekort heeft het BBO Amsterdam (Breed Bestuurlijk Overleg) een Amsterdams noodplan lerarentekort ontwikkeld. Dit noodplan laat zien dat het tekort - ondanks additionele inzet vanuit besturen, gemeente en Rijk - naar verwachting toeneemt. Daarom zijn er noodmaatregelen uitgewerkt. Het Noodplan is gebouwd op drie pijlers: (Pijler 1): Maximaal inzetten op behoud en werving van leerkrachten, (Pijler 2): Gelijke verdeling van de tekorten en (Pijler 3): Scholen ondersteunen in omgaan met tekorten.

Het convenant bevat de concrete uitgangspunten en afspraken die de Amsterdamse schoolbesturen met elkaar maken in het kader van het noodplan lerarentekort. Met dit convenant spreken de schoolbesturen onderling vertrouwen uit in het gezamenlijk adresseren van het lerarentekort.

De ondergetekende schoolbesturen zijn de volgende uitgangspunten overeengekomen:

- A. Het is noodzakelijk om het lerarentekort aantoonbaar terug te dringen.
- B. De kwaliteit en continuïteit van het onderwijs moet zoveel mogelijk gewaarborgd worden.
- C. De kwaliteit wordt gestimuleerd voor alle doelgroepen en het noodplan zorgt ervoor dat de kansengelijkheid niet toeneemt. Er wordt gestreefd om de kansengelijkheid te verkleinen.
- D. Het betreft een noodplan en we blijven daarnaast ook werken aan het oplossen van het structureel tekort.
- E. We bevestigen de **samenhang** in het noodplan. De drie pijlers gezamenlijk bieden een antwoord op de vraag wat Amsterdamse scholen in de deze noodsituatie nog kunnen doen, en welke maatregelen nodig zijn om Amsterdamse scholen perspectief te geven. Zowel de schoolbesturen, de gemeente en het Rijk moeten zich inzetten om de de maatregelen in de drie pijlers mogelijk te maken.

Deze uitgangspunten in acht nemende komen ondergetekende de volgende afspraken overeen

1. Besturen komen overeen om maximale inspanning te verrichten op het behouden van huidige leerkrachten, door te blijven investeren in goed werkgeverschap. Daaronder vallen onder meer gevarieerde carrièrepaden, goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en het verlagen van werkdruk.
 2. Besturen komen overeen om maximale inspanning te verrichten op het aantrekken van nieuwe leerkrachten door te blijven investeren in goed werkgeverschap (zie punt 1). Daarnaast bieden zij maximale ondersteuning aan voor zij-instromers en kiezen waar mogelijk voor een gezamenlijke aanpak.
 3. Besturen komen overeen allemaal een bijdrage te leveren aan het verminderen van het lerarentekort in het basisonderwijs, ook wanneer dat nu in mindere mate speelt bij het eigen bestuur. In concreto betekent dit dat
 - a. Alle Amsterdamse besturen gaan werken met een aangepaste leerling/bevoegde leerkracht ratio⁴ die hoger ligt dan de bekostiging mogelijk maakt.
 - b. Ieder schoolbestuur ernaar streeft om minimaal 3% boven de leerling/ bevoegde leerkracht ratio die de bekostiging mogelijk maakt uit te komen. Schoolbesturen zijn vrij in de wijze waarop ze dit realiseren.
 - c. Het toewerken naar de norm gaat op basis van natuurlijk verloop. De streefnorm en impact hiervan worden nauw gemonitord en per schooljaar herzien.
 4. Besturen komen overeen solidair en terughoudend te zijn bij werving van leerkrachten bij andere schoolbesturen. Er worden geen arbeidsvoorwaardelijke prikkels gecreëerd om over te stappen.
 5. Besturen komen overeen zich flexibel op te stellen richting (leerkracht) initiatieven om (bijvoorbeeld tijdelijk) op een andere school of bij een ander bestuur les te geven.
 6. Besturen komen overeen actief te kijken naar de mogelijkheden voor het verminderen van het aantal kleine scholen onder de opheffingsnorm. Hierbij wordt actief de samenwerking gezocht tussen schoolbesturen en gemeente.
 7. Besturen komen overeen maatwerk toe te passen bij de invulling van het noodplan per schoolbestuur/school. Er wordt in overleg gekeken welke variant (of combinatie van varianten) uit het noodplan geschikt is. Ten alle tijde worden de volgende randvoorwaarden gehanteerd wanneer het gaat om inrichting op basis van het noodplan:
 - a. 960 uur per jaar aanbod (huidige norm)
 - b. geen meerkosten voor ouders in deze uren
 - c. maximaal 20% ingevuld door onbevoegden
 - d. ten minste kerncurriculum door bevoegde leerkrachten gegeven
 - e. het gekozen model wordt ontworpen met het team
 - f. het gekozen model wordt voor instemming aan MR voorgelegd
- De volgende huidige wettelijke eisen laten we dan los:

- 1) Alle uren onder verantwoordelijkheid van bevoegde leerkracht
 - 2) Eisen over de precieze verdeling van uren over het schooljaar
8. Besturen komen overeen om het noodplan te monitoren en de werking alsmede de resultaten periodiek in het BBO met elkaar te bespreken en te bepalen of wijzigingen nodig zijn.

⁴ Deze ratio's variëren per school afhankelijk van schoolgewicht en soort school (po, sbo, so).

Daarnaast vragen de ondergetekenden concrete ondersteuning voor het noodplan vanuit het Rijk, de gemeente Amsterdam en de onderwijsinspectie

Het Rijk

9. Besturen vragen het Rijk om het invoeren van twee toelagen juridisch en financieel mogelijk te maken:
 - a. Grote steden toelage: een toelage (richtlijn 5-10%) voor het werken in grote steden omdat daar het tekort groter is dan in de omliggende gebieden
 - b. Toelage obv. schoolgewicht: een toelage (richtlijn 0-10% afhankelijk van het gewicht van de school) omdat daar het tekort groter is dan op andere scholen.
10. Besturen vragen het Rijk om de financiering rondom zij-instroom te herzien op dusdanige wijze dat schoolbesturen/scholen deze instroom kostenneutraal kunnen begeleiden en de omvang en kwaliteit van de begeleiding kunnen vergroten.
11. Besturen vragen het Rijk om zorg te dragen dat de voorgestelde varianten onder pilaar 3 van het noodplan juridisch mogelijk gemaakt worden (zie punt 7).
12. Besturen vragen het Rijk om hemieuid en geïntenseiveerd in te zetten op een imago campagne voor het (primair) onderwijs.

Gemeente Amsterdam

13. Besturen vragen de gemeente Amsterdam om de regelingen rondom reiskosten, parkeervergunningen en woningen te verbreden en het proces te versnellen/vergemakkelijken. Besturen vragen de gemeente om één loket te creëren waar schoolbesturen en leerkrachten terecht kunnen voor ondersteuning bij het gebruik maken van deze regelingen.
14. Besturen vragen de gemeente Amsterdam om zowel een organisatorisch ondersteunende alsmede financiële rol te spelen in het realiseren van de alternatieven varianten zoals geschetst onder pilaar 3 van het noodplan. Met name bij de invulling van de 'gde' dag.
15. Besturen vragen de gemeente Amsterdam om additionele financiering vrij te maken voor het realiseren van het noodplan en deze financiering conditioneel te maken aan deelname aan het noodplan.
16. Besturen vragen de gemeente Amsterdam om bij te dragen aan de inspanning voor het verminderen van het aantal kleine scholen onder de opheffingsnorm.

Inspectie van het onderwijs

17. Besturen vragen de onderwijsinspectie om adaptief toezicht te houden in lijn met de gemaakte afspraken en in lijn met de gefaciliteerde juridische uitzonderingen.

Ten slotte bedanken de ondergetekende besturen van het Amsterdamse basisonderwijs alle Amsterdammers, en in het bijzonder de basisschoolleerlingen en hun ouders, voor hun steun in de afgelopen periode aan leerkrachten, ondersteunend personeel en schoolleiders. Goed onderwijs voor iedereen is een voorwaarde voor een gezonde en inclusieve stad. De Amsterdamse scholen willen hier graag met alle betrokkenen aan blijven werken.

Ondertekening

Het Convenant is op 24 januari 2020 ondertekend door de volgende schoolbesturen:

Stichting Amsterdam West Binnen de Ring
(Theo Hooghiemstra)

Stichting El Amal
(Mohamed Bhoelan)

Stichting Openbaar Onderwijs Aan de Amstel
(Marilene Streefland en Herbert de Bruijne)

Stichting Westelijke Tuinsteden
(Joke Middelbeek)

AMsterdamse Oecumenische Scholengroep
(Lex Polman)

Stichting Innoord
(Mirjam Leinders)

Stichting Orion: Openbaar Speciaal Onderwijs Amsterdam
(Annette van der Poel)

Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-Christelijk en Interconfessioneel
Onderwijs
(Dorien Nelisse)

Stichting Samen Tussen Amstel en IJ
(Arnold Jonk)

Stichting Nederlandse Islamitische Scholen
(Jounes Hanin)

Stichting Islamitische School Amsterdam
(R. Boudil)

Stichting KBA Nw West
(Jeroen Knigge)

KOLOM
(Sylvia Spierenburg)

Stichting Zonova
(Harry Dobbelaar)

Stichting Algemeen Bijzondere Scholengroep Amsterdam
(Geert Jan Nelson)

ESPRIT Scholen
(Ruth Kervezee en Percy Henry)

Evangelische Broedergemeente
(Glenn Lashley)

Stichting Hindoe Onderwijs
(R.K. Romnewash)

Er volgt nog ondertekening namens Stichting Geert Groote Scholen.



Steunverklaring Noodplan Lerarentekort Amsterdam

Ondergetekenden, lid van de Federatie Eenpitters Amsterdam Zuid-Centrum,

- Delen de mening is dat het goed is dat er samen met alle schoolbesturen in Amsterdam (nood)maatregelen worden getroffen om het lerarentekort in Amsterdam aan te pakken;
- Vinden dat ieder Amsterdams kind recht heeft op goed onderwijs;
- Onderkennen dat de problemen bij een aantal schoolbesturen in Amsterdam op dit moment groter zijn dan op de scholen die ressorteren onder de besturen van de Federatie;
- Kunnen en willen een bijdrage leveren aan de stedelijke aanpak van het lerarentekort.

Wij zullen ons de komende drie schooljaren inspannen en een zichtbare bijdrage leveren aan de uitvoering van een aantal maatregelen in het Noodplan lerarentekort Amsterdam (22 januari 2020). Wij zullen ons maximaal inspannen om onze bestaande leerkrachten te behouden en blijven investeren in goed werkgeverschap. Stagiaires en zij-instromers bieden wij ruimte en passende begeleiding. Wij staan open voor het, in samenspraak met onze medezeggenschapsraden, andere schoolbesturen en de gemeente, uitwerken van initiatieven om bijvoorbeeld:

- Samen met Pabo's in Amsterdam e.o. actief in te zetten op begeleiding en voorbereiding van stagiaires op het Primair Onderwijs in Amsterdam, ook bij een andere school/ bestuur;
- Zij-instromers actief voor te bereiden op een baan in het Primair Onderwijs in Amsterdam, ook bij een andere school/ bestuur;
- Leerkrachten van onze scholen de mogelijkheid te bieden hun baan (tijdelijk) uit te breiden om les te geven op een andere school/ bestuur.

Wij ondersteunen de gevraagde medewerking aan het Rijk, de gemeente en de onderwijsinspectie voor het slagen van de uitvoering van het Noodplan Lerarentekort Amsterdam en wij zullen onze inzet in het kader van het Noodplan zichtbaar verantwoorden.

Amsterdam, 26 januari 2020

Stichting Openluchtschool voor het gezonde kind

(L. Groothuis)

Stichting Amsterdamse Montessorischool

(Mw. M. Hulsinga)

Stichting Nieuwe Schoolvereniging (Cornelis Vrijsschool)

(E. Baart)

Schoolvereniging voor Opvoeding en Onderwijs (ASVO)

(Mw. M. Laumans)

Schoolvereniging Willemspark

(D.J. Renee)

Schoolvereniging Peetersschool

(Mw. F. Mooren - la Bastide)

Christelijke Schoolvereniging Amsterdam-Zuid (Hildebrand van Loon)

(Mw. S. Leeman)

Stichting Buitenveldertse Montessorischool

(G. van Moppes)

Stichting Tobiaasschool Amsterdam

(F. Bronkhorst)