

Vergaderjaar 2016–2017

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 265

BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 juni 2017

Het lerarentekort in het primair onderwijs (po) staat volop in de belangstelling, zowel in de media als in de politiek. Veel besturen in heel Nederland hebben moeite om vervangers te vinden bij ziekte. Ze willen niet dat leerlingen hiervan de dupe worden. Dus worden er soms oplossingen gezocht door bijvoorbeeld leraren voor grotere klassen te zetten, stagiaires in te vliegen of via uitzendbureaus personeel te werven.¹ Voor besturen in sommige regio's, zoals in de Randstad, geldt dat het lerarentekort snel oploopt als we niets doen en verder reikt dan vervangingsproblemen.

Het lerarentekort als gezamenlijke verantwoordelijkheid

We hebben begrip voor de moeilijke positie waarin schoolbesturen zich kunnen bevinden. In een stelsel met veel gedeelde verantwoordelijkheden, kunnen we alleen maar spreken over gezamenlijke problemen. De gehele onderwijsketen staat aan de lat om te voorkomen dat het oplopende lerarentekort leidt tot een verslechtering van onderwijs voor onze leerlingen.

Er is helaas geen eenvoudige oplossing voorhanden. De aanpak van het lerarentekort vergt een combinatie van landelijk beleid en regionale maatregelen. In samenwerking met alle betrokken partijen (PO-Raad, werknemersorganisaties, lerarenopleidingen, gemeenten en schoolbesturen) kan het lerarentekort worden aangepakt. Vanuit deze gedachte hebben wij het Plan van aanpak lerarentekort opgesteld dat we in het voorjaar aan de Eerste en Tweede Kamer hebben gestuurd.²

¹ Regioplan/ROA. Personeel niet in loondienst (PNIL) in het po, vo en mbo. Amsterdam, 2017. Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

² Kamerstuk 27 923, nr. 245.

Groenpluk op de pabo is onwenselijk

Ook in tijden van een (dreigend) lerarentekort blijft de onderwijskwaliteit voorop staan. De berichtgeving over groenpluk op de pabo's vinden we zorgelijk. We vinden het positief dat schoolbesturen op zoek gaan naar personeel en hiervoor toenadering zoeken tot de lerarenopleidingen. Ook het afgeven van baangaranties voor studenten aan de pabo kan bijdragen aan een verhoging van de instroom in de lerarenopleidingen. Daarentegen vinden we de situatie niet wenselijk waarin studenten al tijdens hun opleiding worden aangenomen als reguliere groepsleerkracht en zelfstandig en zonder begeleiding voor de klas staan. Goede begeleiding van beginnende leraren is, vanwege de hoge uitval, juist van groot belang en ook een belangrijk aandachtspunt in onze Lerarenagenda.

Met deze brief gaan we in op het verzoek, uitgesproken tijdens het ordedebat van 7 juni 2017 (Handelingen II 2016/17, nr. 84, Regeling van werkzaamheden), om uw Kamer te informeren over onder andere de manier waarop meer jongeren kunnen worden aangemoedigd om voor het lerarenberoep te kiezen.³ We geven per hoofdlijn een overzicht van de acties die voor het po zijn uitgevoerd en we noemen aanvullende maatregelen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt dichter bij elkaar te brengen. In het najaar rapporteren we uitgebreider met ook aandacht voor de situatie in het voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo).

Regionale aanpak

Niet in alle regio's is er nu al sprake van een lerarentekort. In de grote steden hebben schoolbesturen problemen om voldoende en goed gekwalificeerd personeel te vinden. Er zijn echter ook regio's waarin scholen nog geen moeite hebben om leerkrachten te vinden.

In de regio's waar het probleem nu het meest urgent is, bekijken we samen met de regionale betrokkenen uit het onderwijsveld en de sociale partners wat er nog meer nodig is om het tekort aan te pakken. We sluiten graag aan bij bestaande overleggen waarin de werkgevers, gemeenten en lerarenopleidingen al met elkaar over het lerarentekort in gesprek zijn. In veel regio's worden deze gesprekken al gevoerd. In regio's waarin gemeenten, lerarenopleidingen en schoolbesturen elkaar nog onvoldoende hebben gevonden op dit thema, gaan we deze samenwerking aanjagen.

Per regio maken we inzichtelijk wat de aard van het probleem is en welke oplossingen mogelijk zijn. Dit kan aan de hand van casuïstiek en aan de hand van regionale gegevens. Per arbeidsmarktregio hebben we regionale ramingen laten maken van de lerarentekorten. Deze rapporten zijn verspreid via de Arbeidsmarktplatforms PO en Voion. De regionale ramingen bundelen we momenteel tot een informatieproduct per arbeidsmarktregio met daarin gegevens over aantallen leraren met een ww- en/of aansluitende uitkering, overige personen in de stille reserve, de omvang van de deeltijdfactor en in-, door-, en uitstroomgegevens van de lerarenopleidingen in de regio. Dit informatieproduct delen we ook met de schoolbesturen.

We starten met deze regionale aanpak in het po in de regio's waar de tekorten het grootst zijn en snel oplopen als we niets doen.⁴ Dat zijn met

³ Brief van de voorzitter van de Tweede Kamer d.d. 7 juni 2017.

⁴ CentERdata. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2015–2025. Tilburg, 2016.

name de grootstedelijke regio's Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. In Utrecht is nu in mindere mate sprake van een lerarentekort. Daarnaast zien we het tekort ook in Noord-Gelderland en Centraal-Groningen ontstaan (zie onderstaande tabel). Deze aanpak breiden we telkens uit naar regio's waar de urgentie toeneemt. Op deze manier willen we vanuit de verschillende regionale ervaringen een landelijk programma opbouwen.

Tabel 1: raming onvervulde vraag leraren po in fte per regio bij ongewijzigde omstandigheden

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Landelijk	533	1.649	2.766	3.942	4.822	6.011
Amsterdam	71	174	260	353	429	525
's-Gravenhage	47	97	143	185	220	267
Rotterdam	62	125	189	260	309	368
Stad Utrecht	10	41	66	95	110	139
Noord-Gelderland	26	101	180	120	333	412
Centraal-Groningen	16	57	97	135	164	203

Uitwerking Plan van aanpak lerarentekort voor het primair onderwijs

In het Plan van aanpak lerarentekort hebben wij vijf hoofdlijnen geschetst waarlangs oplossingen liggen om het lerarentekort aan te pakken. Hieronder is overzicht gegeven van de acties die reeds zijn uitgevoerd. Bij enkele lijnen vinden we dat er nog meer nodig is en daarom hebben we aanvullende maatregelen genomen.

Lijn 1: In-, door-, en uitstroom van de lerarenopleidingen

In het Plan van aanpak lerarentekort hebben we aangekondigd een onderzoek te doen onder studiekeizers naar motieven en barrières om voor een lerarenopleiding te kiezen. De vragenlijsten zijn afgestemd met de sociale partners en de G4. Het onderzoek is inmiddels uitgevoerd en de resultaten vindt u als bijlage bij deze brief.⁵

De uitkomsten laten zien dat het gebrek aan carrièremogelijkheden en de mogelijkheden voor professionele ontwikkeling redenen zijn om af te zien van het beroep van leraar. Andere redenen die worden genoemd zijn gebrek aan uitdaging, financiële beloning en een professionele werkomgeving. De belangrijkste redenen om wel te kiezen voor het beroep van leraar zijn baanzekerheid en de mogelijkheid die je als leraar hebt om iets kunt betekenen voor andere mensen. De baanzekerheid wordt door de scholieren en mbo-4 studenten veelal lager ingeschat dan voor hun geprefereerde beroep. Tot een paar jaar geleden was de baanzekerheid ook minder goed dan dat nu het geval is.

Scholieren en studenten is ook gevraagd hoe het imago van leraren verbeterd kan worden. Havisten en mbo-4 studenten vinden het vooral belangrijk dat er kleinere klassen komen. Vwo-ers hechten meer waarde aan meer carrièreperspectief en meer intellectuele uitdaging. Een derde van de respondenten geeft aan dat het startsalaris omhoog zou moeten

⁵ Qompas. Effecten op de overwegingsintentie van scholieren en mbo-4 studenten om leraar te worden. Leiden, 2017. Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

en dat er meer doorgroeimogelijkheden zouden moeten zijn in het salaris. Hierbij is het interessant om te vermelden dat de meeste scholieren en mbo-4 studenten het salaris (startsalaris en maximum salaris) van een leraar onderschatten (zie onderstaande tabel). Het is dus van belang aankomende studenten hierover goed te informeren. Op studiekeuze123 staat het gemiddelde startsalaris van afgestudeerden na 1,5 jaar vermeld. Met de werkgroep «studie in cijfers» zullen we bespreken in hoeverre deze informatie verder aangevuld kan worden.

Tabel 2: Inschatting bruto start- en maximumsalaris leraar basisonderwijs in euro's uitgesplitst in havo, vwo en mbo

		Werkelijke salarissen in €	Gemiddelde inschatting in €	Afwijking van gemiddelde in €	Aantal
Bruto maandelijks startsalaris van een leraar PO (€ 2.436)	Havo	2.436	1.954	- 482	1.101
	Vwo	2.436	1.923	- 513	1.405
	Mbo	2.436	1.875	- 561	17.253
Bruto maandelijks maximumsalaris van een leraar PO (€ 4.464)	Havo	4.464	2.990	- 1.474	1.101
	Vwo	4.464	3.021	- 1.443	1.405
	Mbo	4.464	2.670	- 1.794	17.253

Om scholieren en mbo-studenten voor te bereiden op de overgang naar de pabo is in 2014 het voorbereidingstraject «Goed voorbereid naar de pabo» gestart. Dit traject, dat tot doel heeft mbo'ers en havisten ondersteuning te bieden bij hun voorbereiding op de toelatingseisen voor de pabo, is met een jaar verlengd en ook geïntensiveerd. Dit houdt in dat dat het traject ook in 2017–2018 wordt aangeboden, waarbij extra ruimte is voor werving van studenten en specifieke begeleiding. De invulling hiervan verschilt per regio. Het traject wordt periodiek door de projectororganisatie geëvalueerd. Uiteindelijk is het de bedoeling dat de ondersteuning wordt ingebed in de keuzedelen die op het mbo worden aangeboden. Daarnaast start na de zomer in Amsterdam, Rotterdam en Den Haag in pilotvorm het doorstroomtraject «Doorstroom niet verwant mbo-pabo». Dit traject richt zich op de doelgroep die met het al bestaande aanbod nog onvoldoende wordt bereikt. De pilot loopt door tot mei 2019 en wordt in dat jaar geëvalueerd. We volgen de ontwikkelingen nauwgezet, en bekijken wat er eventueel nog nodig is om meer mensen voor deze pilot te interesseren.

Aanvullende maatregelen:

- We maken het makkelijker voor geïnteresseerden in het lerarenberoep om informatie te vinden over het lerarenberoep door bijvoorbeeld alle informatie te presenteren via één loket. Uit verschillende gesprekken is gebleken dat niet iedereen die overweegt leraar te worden, ook weet waar hij of zij de juiste informatie kan vinden. Daarom gaan we de komende periode in samenwerking met sociale partners, hogescholen en universiteiten actiever onder de aandacht brengen welke wegen er zijn om leraar te worden, welke financiële ondersteuning hierbij mogelijk is en wat rechten en plichten zijn. Daarbij willen we een directe mogelijkheid creëren om hier vragen over te stellen en potentiële leraren gericht informatie te verschaffen.
- Het Arbeidsmarktplatform PO start in opdracht van de sociale partners in september met een twee jaar durende imagocampagne om het imago van het beroep te versterken.

Lijn 2: Bevorderen van zij-instroom

Naast het verhogen van de in-, door- en uitstroom in de initiële lerarenopleidingen, zetten we ook in op het bevorderen van instroom van mensen van buiten het onderwijs middels een zij-instroomtraject of deeltijdopleiding. Daarbij is ook aandacht voor doelgroepen die mogelijk in aanmerking komen voor verkorte deeltijdtrajecten, zoals dat nu voor psychologen en pedagogen al mogelijk is.

Het onderzoeksbureau Motivaction voert momenteel voor het PBT (Platform Bèta Techniek) een onderzoek uit naar drijfveren onder de beroepsbevolking om voor het lerarenberoep te kiezen. Naar verwachting zal dit onderzoek in het najaar gereed zijn. De voorlopige uitkomsten laten zien dat 40 procent van de werkenden (met opleidingsniveau mbo-4 en hoger) die op dit moment geen leraar of leraar in opleiding zijn, interesse toont om les te geven in het po, vo of mbo. Dit indiceert een aanzienlijk potentieel onder de huidige beroepsbevolking. Het is van belang om te kijken welke belemmeringen zij zien om les te gaan geven. Het definitieve onderzoeksrapport geeft daar mogelijk handvatten voor, maar we willen ook in het kader van de regionale aanpak kijken of en hoe we dit potentieel het beste kunnen aanboren.

Voor deze doelgroep zijn in ieder geval flexibele trajecten van belang. Naast de bestaande mogelijkheden zoals zij-instroomtrajecten, doet een aantal hogescholen met hun deeltijd lerarenopleiding mee met het experiment leeruitkomsten. In dit experiment wordt met leeruitkomsten gewerkt in plaats van met een vast onderwijsprogramma. In die leeruitkomsten staat wat studenten moeten kennen en kunnen, maar niet hoe het programma eruit moet zien. Hoe ze tot de leeruitkomsten komen en hoeveel tijd ze hieraan besteden is niet meer van tevoren vastgelegd en verschilt per student. Dit biedt meer mogelijkheden voor flexibiliteit.

Regeling zij-instroom

Daarnaast zijn we gestart met een onderzoek naar de kostendekkendheid van de subsidieregeling zij-instroom waartoe de motie van Bruins c.s. heeft opgeroepen.⁶ Een indicatie van de kosten en eventuele belemmeringen maken tevens onderdeel uit van het rondetafelgesprek over zij-instroom. In het najaar rapporteren we hierover in de voortgangsrapportage van het Plan van aanpak lerarentekort. Het beter benutten van de zij-instroom regeling voor het po biedt een kans om snelle instroom van hbo geschoolde leraren voor de klas mogelijk te maken. Dit draagt tevens bij aan diversiteit in de teams in de scholen en instroom van kennis en vaardigheden uit andere sectoren in de scholen.

Rondetafel zij-instroom

Naast bovengenoemde acties gaat de Minister in de ochtend van 27 juni 2017 met het onderwijsveld in gesprek over het bevorderen van zij-instroom. Aanleiding hiervoor is de toezegging dat OCW in overleg met lerarenopleidingen, VH, VSNU, LOBO, ICL en ADEF en andere betrokkenen kijkt wat nodig is om meer maatwerk te bieden in de zij-instroomtrajecten en de deeltijdopleidingen.

Aanvullende maatregelen:

- We verbreden de regeling zij-instroom voor leraren die de overstap van het vo naar het po willen maken. De afgelopen tijd zijn wij diverse

⁶ Kamerstuk 27 923, nr. 239.

casussen tegengekomen van leraren die deze overstap willen maken, maar die nu niet in aanmerking komen voor deze subsidie. Deze leraren kunnen in hun vakgebied nu soms moeilijk een baan vinden (overschotvakken) en hebben al een bevoegdheid voor het vo en soms ervaring met lesgeven. We willen ze graag behouden voor het onderwijs. Dit geldt bijvoorbeeld voor geschiedenisleraren, gymleraren die de Academie voor Lichamelijke Opvoeding (ALO) hebben afgerond en leraren die zijn afgestudeerd aan het conservatorium. Voor deze groepen maken we het mogelijk om zich via de regeling zij-instroom om te scholen tot leerkracht in het basisonderwijs.

- We maken een pilot zij-instroom van het Arbeidsmarktplatform PO financieel mogelijk. Het Arbeidsmarktplatform PO start aankomend schooljaar een pilot in diverse regio's rond zij-instroom en instroom in de deeltijdopleidingen in het po, waarbij de «crash courses» die de gemeente Amsterdam met de besturen heeft opgezet voor tekortvakken in het vo als inspiratie dienen. In de pilot wordt aandacht besteed aan de werving, selectie en begeleiding van de zij-instromers. Daarvoor wordt geld vanuit OCW herbestemd.
- De PO-Raad maakt inzichtelijk welke initiatieven er in de regio zijn voor het bevorderen van zij-instroom en maatwerk in het zij-instroomtraject en welke kansen en belemmeringen er zijn in het kader van deeltijdopleidingen. Daarbij is specifiek aandacht voor wat dit vraagt van de samenwerking tussen scholen en de opleidingen. Het streven is om via meer en diverse opleidingsroutes de instroom in het beroep te vergroten. Dit draagt tevens bij aan meer diversiteit in de teams in de scholen.
- We stimuleren hybride docentschap. Wij gaan met enkele organisaties (waarvan de rijksoverheid er één is) een pact te sluiten om een deel van hun personeel voor een deel van hun tijd vrij te roosteren om les te geven in het onderwijs en een bevoegdheid te halen. Ook voor mensen die hiervoor (nog) niet direct hun huidige baan kunnen of willen opzeggen, willen we maatwerktrajecten toegankelijker maken. We verkennen de mogelijkheden hiervoor met verschillende betrokkenen uit het onderwijs, waarbij we ons onder andere laten inspireren door voorbeelden als Now Teach uit het Verenigd Koninkrijk. We starten voor de tekortvakken in het vo (bijvoorbeeld via topsectorenbeleid of NL2025). We kijken ook naar de mogelijkheden van hybride docentschap voor het po. We denken aan een opzet waarbij een lerarenopleiding in company een maatwerktraject biedt bij een bedrijf. In de regio Brabant worden hier voor het vmbo en mbo ervaringen mee opgedaan in de technieksector.

Lijn 3: Behoud van leraren

Met de Lerarenagenda zetten we vooral in op het verbeteren van de kwaliteit van leraren en lerarenopleidingen. Een betere begeleiding van de startende leraren en het bevorderen van de aansluiting tussen de opleiding en de school zijn belangrijke speerpunten die bijdragen aan het behoud van pabo-studenten en beginnende leraren voor het onderwijs. Mogelijkheden voor professionalisering, zoals het volgen van een opleiding via de Lerarenbeurs, zien leraren als een belangrijke factor die de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep vergroot.⁷ Het kan voor leraren ook aantrekkelijk zijn nadrukkelijker te worden betrokken bij onderwijsvernieuwing. Dit kan onder andere via scholing door het volgen van de masteropleiding leren en innoveren of de leergang van de Nederlandse School. Ook betrokkenheid bij een onderwijswerkplaats kan voor hen interessant zijn.

⁷ Ecorys. Metastudie effectiviteit Lerarenbeurs. Rotterdam, 2017. Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

Begeleiding startende leraren

In opdracht van het Ministerie van OCW is aanjager Ans Buys met de PO-Raad, VO-raad, VH, VSNU, vakbonden en de OC in gesprek om concrete afspraken te maken over betere samenwerking tussen opleidingen en scholen waarbij de begeleiding van startende leraren een prioritair thema is. In dat kader voert OCW met PO-Raad en werknemersorganisaties het gesprek om te kijken wat nodig is om de begeleiding van startende leraren te verbeteren.

Opleiden in de School

Opleiden in de School stimuleert de samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen. Momenteel wordt één op de vier aankomende leraren po via dit concept opgeleid. De extra financiële impuls via de Regeling versterking samenwerking lerarenopleidingen heeft ervoor gezorgd dat lerarenopleidingen en scholen nog meer naar elkaar zijn toegegreid. De begeleiding van startende leraren is intensiever geworden en de betrokkenheid van de lerarenopleiding hierbij is toegenomen. Over het algemeen is sprake van een verbeterde samenwerkingsstructuur tussen scholen en lerarenopleidingen. Daardoor zijn zij beter in staat om aan actuele onderwijsthema's zoals het lerarentekort gezamenlijk het hoofd te bieden.

Uitbreiding werktijdfactor

In het po werken veel leraren in deeltijd. Iets minder dan één op de vijf leraren in het basisonderwijs werkt nu minder dan 50 procent. En twee van de vijf leraren werken tussen de 50 en de 80 procent. Indien we erin slagen om leraren hun contracturen te laten uitbreiden, dan kan dit een aanzienlijke bijdrage leveren aan het lerarentekort. Voor het po hebben we laten doorrekenen dat door een realistische verandering (5 procent) in de deeltijdfactor in combinatie met het stimuleren van leraren om langer door te werken het geraamde tekort in 2020 kan verkleinen van 4,9 procent naar 1,4 procent en in 2025 van 12,7 procent naar 8,4 procent. In de regionale aanpak gaan we hierover in gesprek waarbij regionale cijfers over de deeltijdfactor als handvat voor het gesprek dienen.

Lijn 4: Activeren stille reserve

Niet iedereen met een onderwijsbevoegdheid werkt ook in het onderwijs. Deze groep noemen we de stille reserve en deze bestaat voor het po uit personen die in een andere sector dan het onderwijs werken (minimaal 16.000 personen) en personen die helemaal niet werken (minimaal 14.000 personen) waarvan een deel een uitkering ontvangt (circa 6.000 personen).

In de regionale aanpak gaan we samen met gemeenten, lerarenopleidingen en schoolbesturen aan de slag om deze stille reserve aan te boren en (deels) terug te laten keren naar het onderwijs. We hebben per arbeidsmarktregio in kaart gebracht hoe groot de stille reserve is en wat de arbeidsmarktsituatie van deze personen is.

Daarnaast zetten we specifiek in op het activeren van leraren met een uitkering. In het po zijn er in totaal ruim 6.000 personen die langer dan een jaar een WW-uitkering ontvangen en/of een aansluitende uitkering hebben. In tijden van een fors oplopend lerarentekort kunnen we ons dit niet veroorloven. We beseffen dat het geen gemakkelijke opgave is om deze personen weer terug te leiden naar het onderwijs, temeer omdat een deel van deze groep inmiddels bijna de gepensioneerde leeftijd heeft

bereikt en er uiteenlopende redenen zijn waarom deze personen in een uitkeringssituatie terecht zijn gekomen. Ook is er niet altijd een match tussen de regio's waarin deze personen wonen en de regio's waarin de geraamde tekorten het grootst zijn.

Het Participatiefonds benadert uitkeringsgerechtigde leraren voor speeddates. Een eerste bijeenkomst in Rotterdam leidde tot een opkomst van 35 personen van de ruim 600 genodigden waarvan er met 30 vervolgsprekken zijn gepland. Het Participatiefonds gaat de speeddates uitbreiden naar andere steden en wordt uitgenodigd om deel te nemen aan de regionale aanpak. In juni en juli staan speeddates gepland in Arnhem en Zwolle, en in het najaar gaat het Participatiefonds aan de slag in Den Haag, Amsterdam, Utrecht, Breda, Roermond en Groningen.

Aanvullende maatregel:

We stellen € 1,25 miljoen beschikbaar voor scholing van mensen die eerder in het po hebben gewerkt en die nu vanuit een uitkeringssituatie terug willen keren naar het po. Hierbij gaan we uit van een systematiek vergelijkbaar met de scholingsvouchers van het UWV à € 2.500 per persoon. Daarvoor kunnen 500 personen scholing en begeleiding ontvangen. Uit speeddates van het Participatiefonds blijkt dat het activeren van uitkeringsgerechtigden een voorzichtige bijdrage kan leveren aan het terugdringen van het lerarentekort. Wij willen ervoor zorgen dat deze groep de juiste ondersteuning en begeleiding krijgt om met voldoende vertrouwen en de juiste vaardigheden weer voor de klas te staan.

Lijn 5: Beloning en carrièreperspectief

De status en het imago van het lerarenberoep worden mede bepaald door de beloning en het carrièreperspectief. Om de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep te vergroten en tegelijkertijd de kwaliteit van het onderwijs te verhogen, zijn we met sociale partners in gesprek over wat er nodig is om het carrièreperspectief van leraren te verbeteren.

De beloningspositie van leraren is van belang om als onderwijssector te kunnen concurreren op de arbeidsmarkt. Mede gezien het lerarentekort verdient dit onze blijvende aandacht. Uw Kamer ontvangt tegelijk met deze brief een brief over beloning in het po.

Lijn 6: Anders organiseren en innovatieve ideeën

Aan de vijf hoofdlijnen uit het Plan van aanpak lerarentekort hebben we een zesde lijn toegevoegd. In de praktijk zien we dat scholen om allerlei redenen ervoor kiezen hun onderwijs anders te organiseren. Soms leidt dat ertoe dat zij met minder leraren erin slagen om onderwijs van hoogwaardige kwaliteit aan hun leerlingen te bieden. We hebben het CAOP gevraagd om hier goede voorbeelden van te verzamelen. Rond de zomer is hun inventarisatie afgerond en delen wij deze goede voorbeelden met de rest van het scholenveld.

Kortgeleden hebben de sociale partners via het Arbeidsmarktplatform PO een subsidie beschikbaar gesteld voor besturen die innovatieve ideeën hebben om het lerarentekort op te lossen. Schoolbesturen konden een voorstel indienen onder de voorwaarde dat er wordt samengewerkt met een pabo en met nog minstens één ander schoolbestuur. Wij vinden dit een mooi initiatief en zijn benieuwd naar de voorstellen.

Tot slot

We benadrukken nogmaals dat er niet één eenvoudige oplossing is voor het lerarentekort. En ook per regio is de arbeidsmarktsituatie anders. Daarom kiezen we voor een regionale aanpak waarbij we samen met sociale partners, schoolbesturen, lerarenopleidingen en gemeenten aan tafel zitten om tot regionale maatwerkoplossingen te komen. Tegelijkertijd gaan we door met uitvoering van het landelijke beleid uit de Lerarenagenda en het Plan van aanpak lerarentekort. In het najaar rapporteren we uw Kamer over de voortgang.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M. Bussemaker

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
S. Dekker