

Vergaderjaar 2023–2024

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 463

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 16 februari 2024

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Ministers voor Primair en Voortgezet Onderwijs en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de brief van 15 december 2023 inzake de Lerarenstrategie december 2023 (Kamerstuk 27 923, nr. 460).

De Ministers hebben deze vragen beantwoord bij brief van 16 februari 2024. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De fungerend voorzitter van de commissie,
Michon-Derkzen

Adjunct-griffier van de commissie,
Huls

1

In hoeverre is het «omgaan met de tekorten, door te kijken naar de mogelijkheden op het gebied van bevoegdheden en onderwijstijd» een maatregel, die een wetswijziging vereist alvorens u hiertoe kunt overgaan? Welke consequenties voor de inzet van «goede leraren en schoolleiders», die u de basis noemt voor de kwaliteit, continuïteit en kansengelijkheid van het onderwijs, zijn hiermee verenigbaar?

Antwoord

Het is belangrijk te benadrukken dat maatregelen op het gebied van bevoegdheden en onderwijstijd niet lichtzinnig te nemen zijn. Ze vereisen ook vaak aanpassingen in wet- en regelgeving. De aanzetten op het gebied van bevoegdheden en onderwijstijd die de Onderwijsraad doet in de verkenning «Schaarste Schuurt» worden met het onderwijsveld besproken en verder uitgewerkt. Daarnaast wordt in goede samenwerking met de sociale partners in het voortgezet onderwijs (vo) door middel van onderzoek en de pilot onderwijstijd geïnventariseerd hoe zij de bestaande ruimte benutten en of scholen daarnaast alsnog tegen de wettelijke kaders aanlopen. In de volgende Kamerbrief over de lerarenstrategie van de zomer wordt de Kamer geïnformeerd over de stand van zaken van het uitwerkingstraject.

2

Welke consequenties voor de ranking van Nederland in de PISA-onderzoeken zijn te verwachten, nu naar uw verwachting de schaarste de komende tien jaar vergelijkbaar blijft? Betekent de gedachte dat het daarom van belang is «te leren omgaan met de situatie» dat we eventueel ook moeten leren leven met een onderste plaats van Nederland in de PISA-rankings, zelfs onder Griekenland?

Antwoord

Alle leerlingen in Nederland verdienen het beste onderwijs en een goede voorbereiding op hun toekomst. Elke leerling die van school komt moet goed kunnen lezen, schrijven, rekenen en weten hoe we met elkaar omgaan in Nederland. Het is daarvoor essentieel dat er genoeg leraren, schoolleiders en onderwijsondersteuners zijn die hun vak goed kunnen uitoefenen. Dat is niet makkelijk door het grote personeelstekort. Het is van groot belang dat alles op alles gezet wordt om het tekort aan te pakken.

Zoals de onderzoekers van PISA opmerken is het overigens aannemelijk dat er niet één factor aan te wijzen is voor de dalende trend die te zien is sinds de PISA-meting in 2018. Hiervoor zijn meerdere verklaringen aan te wijzen, onder andere maatschappelijke trends zoals het toegenomen gebruik van mobiele telefoons en minder lezen in de vrije tijd, de invloed van de pandemie, maar ook een verouderd en onduidelijk curriculum en het tekort aan leraren en schoolleiders.

Er is daarom al een langjarige en gerichte aanpak voor deze onderwerpen. Daarom is het Masterplan basisvaardigheden¹ van start gegaan en heeft OCW samen met alle onderwijsorganisaties het Onderwijsakkoord en het bijbehorende werkplan «Samen voor het beste onderwijs» gesloten.

3

Kunt u aangeven of er gemeenschappelijke kenmerken zijn, op bijvoorbeeld sociaaleconomisch gebied of geografische ligging, tussen scholen zonder tekorten?

Antwoord

¹ Kamerstuk 31 293, nr. 620.

Er zijn geen regio's in Nederland zonder lerarentekort in het primair onderwijs (po). Wel is er in de grote steden duidelijk een gemiddeld hoger tekort dan in de rest van Nederland. Maar ook binnen regio's is het tekort scheef verdeeld. Binnen de G5 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) heeft 14% van de scholen geen tekort. Buiten de G5 is dat 49%. Deze verschillen lijken zich te versterken. Het verschil tussen het gemiddelde tekort in de G5 en dat in de rest van Nederland is groter geworden vergeleken met vorig jaar. Binnen de regio's is zowel het percentage scholen zonder tekort als het percentage scholen met een bijzonder hoog tekort gestegen.

Het is belangrijk (nog) meer inzicht te krijgen in de tekorten. De afgelopen jaren heeft OCW hier al veel onderzoek naar gedaan en dit zullen we de komende jaren ook blijven doen. Zo hebben we dit jaar voor het eerst een landelijke uitvraag naar de tekorten gedaan in het vo en werken we aan een uitvraag in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Daarnaast hebben we bijvoorbeeld meer zicht op de instroom, het behoud en de uitstroom van leraren, door onderzoeken naar de arbeidsvoorwaarden en de jaarlijkse trendrapportage.^{2 3 4} Deze inzichten helpen ons in de aanpak van de tekorten.

4

Kunt u aangeven of er gemeenschappelijke kenmerken zijn, op bijvoorbeeld sociaaleconomisch gebied of geografische ligging, tussen scholen met tekorten van meer dan 30%?

Antwoord

Analyses op de tekorten wijzen uit dat de geografische ligging het belangrijkste element is dat samenhangt met de kans op een groot tekort, maar niet allesbepalend is. De tekorten zijn ongelijk verdeeld maar komen wel overal voor. Zo heeft binnen de G5 19% van de scholen een tekort van meer dan 30%, maar dit geldt ook voor 4% van de scholen buiten de G5. In beide gebieden komen ook scholen zonder een tekort voor. Schoolweging, ofwel het aandeel kinderen met een grotere kans op een onderwijsachterstand, heeft na de geografische ligging de meeste samenhang met de tekorten. Het tekort onder reguliere basisscholen met een (zeer) hoge schoolweging is bijvoorbeeld gemiddeld ongeveer twee keer zo groot als het tekort onder reguliere basisscholen met een lage of gemiddelde schoolweging.

5

Kunt u aangeven hoe hoog de tekorten in het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs precies zijn?

Antwoord

In het speciaal basisonderwijs (sbo) is er een (geschat) tekort van 548 fte, waarvan 167 fte openstaande vacatures en 381 fte verborgen tekort (oftewel vervuld op een manier die men liever niet zou willen). Dit is 12.1% van de totaal (geschatte) werkgelegenheid binnen dit onderwijstype. In het (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so) is een (geschat) tekort van 1.215 fte leraren, waarvan 404 fte openstaande vacatures en 810 fte verborgen tekort. Dit is 10.6% van de totaal (geschatte) werkgelegenheid binnen het vo.

6

² Zie Kamerstuk 31 293, nr. 671 (mei 2023) bijlage 2: ResearchNed – Meer uren werken in het onderwijs na (financiële) prikkels

³ Arbeidsvoorwaarden publieke sector | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁴ Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023 | Rapport | Rijksoverheid.nl

Welke oplossingen heeft de bovenregionale samenwerking van de vijf onderwijsregio's in het noorden inmiddels opgeleverd voor de problematiek van dalende leerlingaantallen, een krimpende beroepsbevolking en de verspreiding van leraren over grote afstanden? Wat kan men nu al in andere krimpregio's hiervan leren?

Antwoord

In het noorden van Nederland werken de vijf onderwijsregio's bovenregionaal samen. Dit levert inspirerende voorbeelden van acties op en laat zien wat een gezamenlijke aanpak kan opleveren. De onderwijsregio's zijn net gestart met de uitvoering van de activiteiten. Het gezamenlijk aanstellen van een instroommakelaar, gezamenlijke wervingscampagne en arbeidsmarktanalyse voor het noorden zijn voorbeelden uit het plan voor 2024. De lerarenopleidingen NHL Stenden hogeschool, de Hanzehogeschool Groningen en de Rijksuniversiteit Groningen zijn verenigd binnen de Noordelijke Educatieve Alliantie (NEA). De NEA heeft een gezamenlijke eerstegraads lerarenopleiding wiskunde en inductiemodules ontwikkeld (ondersteuningsprogramma voor startende leraren). De NEA heeft één verzamelplek voor alle informatie over alle lerarenopleidingen. Hier kan iemand op één plek vinden hoe zij leraar kunnen worden en hoe ze als docent verder kunnen ontwikkelen in hun beroep. Vanuit de NEA worden tevens academische leerkrachten in het po begeleid. De NEA werkt samen met SchoolpleinNoord, het regionale loket voor onderwijs in Noord-Nederland. Via dit loket zijn vacatures te vinden voor werken in het onderwijs in Noord-Nederland. Een regionaal loket helpt bij het werven en matchen van potentieel onderwijspersoneel en het informeren over mogelijke opleidingsroutes.

7

Kunt u specificeren wat er buiten de centrale uitgangspunten voor de vormgeving van lerarenopleidingen valt, nu u als elementen benoemt: focus op basisvaardigheden, de kern van het beroep, didactiek, vakdidactiek, een breed didactisch basispalet, een stevige vakinhoudelijke basis en een programma dat zichtbaar is gefundeerd in wat we weten uit onderzoek?

Antwoord

Het doel is om te komen tot duidelijke en concrete uitgangspunten waar alle lerarenopleiding zich aan houden. We stellen op dit moment al minimumeisen via de bekwaamheidseisen, wetgeving en de kaders van Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO). We verwachten dat de basisvaardigheden en de pedagogische en didactische kennis van het leraarschap in ieder geval voldoende aandacht blijft krijgen. Voor vakdocenten geldt dat ook voor een vakinhoudelijke en vakdidactische basis. Van alle andere inhouden zal kritisch gekeken moeten worden naar wat echt nodig is, haalbaar is voor een startende leraar en past binnen de ruimte die overblijft. In het opleidingsberaad komen lerarenorganisaties, werkgevers, opleiders en de overheid tot een prioritering en tot landelijke afspraken over welke inhouden wel en niet tot de bagage van iedere startende leraar behoren. Deze afspraken worden vastgelegd in kennisbases voor de lerarenopleidingen. Dat wat wel belangrijk is, maar niet noodzakelijk en haalbaar in de initiële opleiding tot startbekwame leerkracht, kan onderdeel worden van de post-initiële fase tot vakbekwame leerkracht en de daaropvolgende expertrollen. Hiertoe werken we met substantiële Nationaal GroeiFonds(NGF)-gelden samen met de onderwijspartners aan de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) waarin loopbaanpaden worden ontwikkeld.

8

Als u vindt dat schoolbesturen stagevergoedingen moeten uitbetalen, hoewel ze dit nauwelijks doen, wat zou dan de hoogte hiervan moeten zijn?

Antwoord

Een goede stagevergoeding is voor alle studenten van belang; het dient onderdeel te zijn van goed werkgeverschap en draagt bij aan de aantrekkelijkheid van het beroep. Dat geldt ook voor stagiaires in het onderwijsveld. In het mbo en het hoger beroepsonderwijs (hbo) zijn hierover afspraken in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) gemaakt. Wij overleggen conform motie Paternotte/ Pijpelink⁵ met de sociale partners om te onderzoeken wat er nodig is om een sectorale stagevergoedingsregeling te krijgen. We hebben er bij de sociale partners in het funderend onderwijs op aangedrongen dat zij hier ook invulling aangeven. De stagevergoeding kan afhangen van het aantal uur stage, de invulling van de stage en het moment in de studie van de student. Een gemiddelde stagevergoeding op basis van 31 uur stage per week ligt op zo'n 350 euro.⁶ Het bepalen van de exacte hoogte van de stagevergoeding is aan werkgevers.

9

Welke overwegingen liggen ten grondslag aan uw opstelling bij de discussie over studenten die bij de lerarenopleidingen een diploma behalen, waarvan volgens de Onderwijsraad een aanzienlijk deel niet startbekwaam is voor taal en rekenen, maar die volgens de NVAO wel voldoen aan de eisen?

Antwoord

De NVAO constateert in de genoemde analyse dat de conclusie van de Onderwijsraad aanleiding biedt voor een discussie over het startbekwame en vakbekwame niveau van leraren. Dus wat een leraar aan het begin van zijn loopbaan moet kennen en kunnen en wat je van een ervaren leerkracht mag verwachten. De huidige wettelijke bekwaamheidseisen zijn relatief open geformuleerd en daardoor niet altijd duidelijk in het niveau dat wordt vereist. De kennisbases van de lerarenopleidingen zijn een uitwerking van deze bekwaamheidseisen.⁷ Zowel de huidige bekwaamheidseisen als de kennisbases bieden ruimte voor een verschillende interpretatie van de startbekwaamheid van leraren. Zo kan het dus zijn dat de verwachtingen die vakdocenten van de pabo hebben van startbekwame leraren voor hun vak hoger zijn dan nodig voor het behalen van het diploma en de bevoegdheid. De conclusie van de Onderwijsraad dat een aanzienlijk deel van de afgestudeerden niet startbekwaam is voor taal en rekenen is vooral op het oordeel van deze vakdocenten gebaseerd. Wij herkennen uit de verkenning «kwaliteit en positie lerarenopleidingen» bij betrokken partijen een breed gedeelde wens om meer duidelijkheid te krijgen over het minimale niveau voor de startbekwame leraar en de verwachting is dat mede daardoor de kwaliteit kan worden verhoogd. Scherper geformuleerde bekwaamheidseisen zijn volgens ons essentieel om onduidelijkheid over de minimumvereisten voor startbekwame leraren weg te nemen.

10

Kunt u een voorbeeld geven van een pabo die er zelfstandig in is geslaagd om het eigen programma te hervormen?

⁵ Kamerstukken 36 410 VIII, nr. 102.

⁶ Stagetekorten in het hbo Tussenrapportage 2 | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁷ De kennisbases beschrijven de algemene, vakspecifieke inhoudelijke en didactische kennis en vaardigheden die een startbekwame leraar tenminste moet beheersen.

Antwoord

In het kader van de verkenning «Kwaliteit en positie lerarenopleidingen» en het in de Kamerbrief aangekondigde vervolg hierop is met verschillende pabo's gesproken.⁸ Hoewel de aanpak om te komen tot een hernieuwd pabo-curriculum in een beginnende fase is en we nog geen totaalbeeld hebben, vallen in ieder geval twee pabo's op. Zowel de pabo van de Hogeschool Arnhem-Nijmegen (HAN) als die van Hogeschool de Kempel starten in september 2024 met een nieuw curriculum. De curriculumherziening van de HAN valt bijvoorbeeld op door de open en transparante wijze waarop zij het werkveld, maar ook andere pabo's en geïnteresseerden betrekken bij de (discussie over de) keuzes die zij maken. Bij Hogeschool de Kempel ligt de focus op een sterke (kennis-)basis in de eerste twee jaar en vervolgens meer profileringsruimte in de jaren erna. In beide herzieningen zijn elementen te herkennen die aansluiten bij de in de brief geformuleerde uitgangspunten die in de komende periode worden doorontwikkeld.

11

Zijn er lessen te trekken voor de integrale aanpak uit de hervormingen die pabo's zelf succesvol hebben doorgevoerd?

Antwoord

We voeren in deze opstartfase van de aanpak veel gesprekken met afzonderlijke pabo's en het Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basisonderwijs (LOBO) om te komen tot een hernieuwd pabo-curriculum. Op dit moment versterken deze gesprekken het idee dat er uitgangspunten te formuleren zijn die voor alle opleidingen kunnen werken, met tegelijkertijd voldoende ruimte voor innovatie, regionale behoeftes en profilering van de opleidingen. Zo zijn in het antwoord op vraag 10 voorbeelden genoemd die verschillend zijn uitgewerkt, maar beide geven ze antwoord op actuele ontwikkelingen en de aansluiting op de beroepspraktijk. Het is na enkele oriënterende gesprekken nog te vroeg om lessen te trekken die voor alle pabo's relevant zijn, maar we willen die in het vervolg van de aanpak wel gezamenlijk met de pabo's in kaart brengen en breed delen.

12

Kunt u inzicht geven in het percentage schoolbesturen dat geen stagevergoeding uitbetaalt?

Antwoord

Het percentage schoolbesturen dat geen stagevergoeding uitbetaalt is niet bekend. Onderzoek toont echter wel aan dat 19% van de (hbo)onderwijsstudenten een stagevergoeding ontvangt. 81% van de (hbo)onderwijsstudenten krijgt dus geen stagevergoedingen.⁹

13

In de brief staat: «De lerarenopleidingen werken in afstemming met de sectorraden, vak- en beroepsorganisaties en OCW een plan uit om de opleidingen voor zij-instromers toegankelijker en flexibeler te maken.» Kunt u aangeven wanneer zij-instromers in de praktijk iets merken van dat de opleiding toegankelijker en flexibeler is?

Antwoord

Zij-instromers merken nu al dat de lerarenopleidingen beter toegankelijk zijn. Vanuit het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen is voor zij-instromers bijvoorbeeld het voorbereidingsplatform «Klaar voor de klas» ontwikkeld ter voorbereiding op het geschiktheidsonderzoek. En

⁸ Kamerbrief over lerarenstrategie | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

⁹ Stagetekorten in het hbo Tussenrapportage 2 | Rapport | Rijksoverheid.nl

voor de alfa-tekortvakken zijn efficiëntiecurssussen gerealiseerd voor potentiële leraren, die vanuit vooropleiding te weinig vakinhoudelijke bagage hebben om direct toegelaten te worden tot de lerarenopleidingen. Steeds meer zij-instromers maken hier gebruik van en het aantal inschrijvingen is van 35 in de opstartfase in 2020 sterk gestegen naar ruim 300 in 2023. Daarnaast ondersteunt OCW het opleiden en begeleiden van zij-instromers door middel van een subsidieregeling. Voor informatie en advies kunnen potentiële zij-instromers terecht bij het Onderwijsloket. In opvolging van het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen werken de lerarenopleidingen in afstemming met werkveld, beroepsgroep en OCW het plan van aanpak uit om verder te investeren in het verhogen van de toegankelijkheid en verdere flexibilisering van lerarenopleidingen voor zij-instromers. Voor de zomer wordt de Kamer geïnformeerd over de te behalen mijlpalen met een bijbehorend tijdpad.

14

In de brief stelt u dat bijna veertig casussen zijn verzameld die als mogelijk experiment (omtrent bevoegdheden) kunnen dienen om knelpunten aan te pakken. Wat is de status van de voortgang van deze trajecten?

Antwoord.

In het kader van de werkagenda «Samen voor het beste onderwijs» heeft OCW samen met het onderwijsveld en de onderwijsregio's geïnventariseerd welke knelpunten ervaren worden rondom het bevoegdhedenstelsel in het funderend onderwijs.¹⁰ Dit leverde een groslijst op van in totaal 40 uiteenlopende casussen. Een deel van deze casussen wordt breed herkend en erkend. Bij het maken van een nadere selectie, is er samen met de sociale partners voor gekozen om in eerste instantie de aandacht te richten op de casussen waarvoor nog geen passend beleid gevoerd wordt. Een groot deel van deze knelpunten wordt bijvoorbeeld reeds opgepakt in de uitwerking van de motie Peters (CDA)¹¹ of het experiment van de teambevoegdheid bij de 10–14-scholen. Op korte termijn worden de resterende casussen beoordeeld door een vertegenwoordiging van de werkgevers, leraren en lerarenopleidingen. De Kamer wordt voor de zomer geïnformeerd over de casussen die tot een experiment bevoegdheden worden uitgewerkt.

Om te voorkomen dat er op korte termijn veel aanvullende bevoegdhedenroutes opgestart worden, zal OCW deze werkwijze ook hanteren bij potentiële toekomstige bevoegdhedenexperimenten bij onder meer de onderwijsregio's en het (v)so en praktijkonderwijs. Bedoeling van de experimenten is tevens te leren hoe we dit als OCW met het werkveld doen en het geleerde toe te passen in toekomstige bevoegdheidsexperimenten.

15

Welke mogelijkheden ziet u, naast het professioneel statuut, om leraren hun professionele autonomie terug te geven? In hoeverre gaat u deze mogelijkheden ook vastleggen in het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid? In hoeverre mogen de beoogde beroepsgroepsvorming en het beroepsbeeld afbreuk doen aan deze professionele autonomie en geldt voor leraren «one size fits all»?

Antwoord

In het onderwijslandschap is het van groot belang dat leraren een duidelijke positie innemen. Zodat leraren zichzelf professionele normen opleggen in plaats van normen opgelegd krijgen. De professionele

¹⁰ Het onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs | Rapport | Rijksoverheid.nl

¹¹ Kamerstuk 36 360 VIII, nr. 12

identiteit van leraren is continu in beweging. Daarom is het belangrijk dat het professioneel statuut een levend document is op scholen. Hierin worden op schoolniveau afspraken gemaakt over de professionaliteit en de autonomie van de leraar in relatie tot het bestuur als werkgever. Aangezien er al wetgeving is omtrent het professioneel statuut, heeft het verbeteren van de toepassing van deze wetgeving voorkeur boven het vastleggen van aanvullende mogelijkheden met betrekking tot autonomie in het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid. Verder is er volop inzet die bijdraagt aan de professionele autonomie van leraren. Allereerst zijn de lerarenorganisaties een nieuw beroepsbeeld aan het ontwikkelen, waarin de verschillende facetten van het beroep en de ontwikkelmogelijkheden binnen het beroep worden beschreven. Daarnaast is OCW met de lerarenorganisaties in gesprek over stappen naar een sterke en onderwijsinhoudelijk representatieve beroepsgroepsorganisatie. Een dergelijke organisatie is nodig voor de professionele ontwikkeling van het vak, belangenbehartiging van leraren in het onderwijsinhoudelijke gesprek en verbetering van het imago van het beroep. Bij beide trajecten is het «one size fits all» principe niet van toepassing.

16

Welke mogelijkheden ziet u om de 83.000 mensen in Nederland, die een onderwijsbevoegdheid hebben, maar niet werkzaam zijn in het veld, weer voor de klas te halen?

Antwoord

Besturen en scholen gebruiken vaak hun eigen netwerk, dicht bij de scholen (zoals oud-medewerkers en ouders) om stille reserve te interesseren om weer in het onderwijs te gaan werken. Dat moet wel op een slimme manier die rekening houdt met de AVG regelgeving.¹² Een meer algemene oproep via nieuwsbrieven van Pensioenfonds ABP valt wel binnen de kaders van de AVG. OCW is met het ABP in gesprek om (bijna) gepensioneerden, die ook onderdeel zijn van de stille reserve, te wijzen op de mogelijkheden om door te blijven werken tijdens AOW of weer (deels) te gaan werken. Daarnaast ontwikkelen we communicatiemiddelen om meer mensen te interesseren voor het werken in het onderwijs, waaronder ook de stille reserve. Hiervoor is eerst gekeken naar de redenen van deze mensen om het onderwijs te verlaten, zodat we zo gericht mogelijk communiceren over een mogelijke terugkeer naar het onderwijs. Uit onderzoek blijkt dat werkdrukverlaging deze groep extra kan motiveren om weer leraar te worden. Mede hierom blijven we inzetten op het verlagen van de werkdruk.

17

In hoeverre is de verwachting dat een meerurenbonus zal helpen om de personeelstekorten tegen te gaan, evidence based?

Antwoord

Wanneer leraren afspreken om meer uren te werken, gaat dit personeelstekorten tegen. Een kopgroep van schoolbesturen pioniert met manieren om meer uren werken aantrekkelijker te maken. Daarbij wordt gekeken naar wat een leraar nodig heeft om meer uren te werken en of dit met maatwerk (de «meerurenbonus») aantrekkelijker kan. Bijvoorbeeld een bonus in de vorm van geld, verlof, flexibiliteit in het rooster of een tegemoetkoming in de kinderopvangkosten. Wij zullen na de zomer met

¹² Het direct en actief benaderen van de brede groep stille reserves om weer in het onderwijs te gaan werken is vanwege AVG wetgeving erg lastig. Zie daarvoor ook de antwoorden van de toenmalige Minister van Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media op Kamervragen die eerder zijn gesteld over dit thema in 2019: Aanhangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1201.

de Kamer delen wat de kopgroep van schoolbesturen dit jaar heeft opgehaald. Daarbij zullen we ook toelichten waar mogelijk potentieel is voor het bredere werkveld, dus welke ideeën kansrijk zijn en waarmee we breed aan de slag gaan.

Het potentieel is hoopgevend. In het po heeft 68% van de leraren op dit moment een deeltijdbaan (0,8 fte of minder). Uit onderzoek onder 11.000 leraren blijkt dat ruim een kwart van de ondervraagde deeltijd-leraren de komende vijf jaar meer wil werken. Op papier ligt er daarmee veel potentieel voor contractuitbreiding. De bereidheid om meer uren te werken is met een bonus in de vorm van geld € 150 tot € 400 netto (11 tot 43%) of flexibeler tijden/verlof (33%) of andere taken (27%) of gratis kinderopvang (28% van ouders met jonge kinderen).

18

Hoe verklaart u uw voornemen het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid, dat in het voorjaar van 2023 in internetconsultatie is geweest, in het najaar van 2024 bij de Kamer in te dienen? Wat zijn de redenen voor het uitstel van de beoogde maatregelen voor meer vaste contracten in het onderwijs naar op zijn vroegst komend najaar?

Antwoord

Wetstrajecten kennen verschillende stappen en vragen altijd om zorgvuldigheid. In het proces kunnen punten aan het licht komen die ertoe leiden dat de eerder beoogde datum van inwerkingtreding naar achteren wordt geschoven. De internetconsultatie van het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid heeft ruim 200 reacties opgeleverd. De reacties gingen voornamelijk over de arbeidsrechtelijke maatregelen. In de reacties zijn principiële punten naar voren gebracht, bijvoorbeeld over de nut en noodzaak van deze maatregelen. Momenteel worden deze complexe punten zorgvuldig afgewogen en leiden ze waar nodig tot aanscherping van het wetsvoorstel en nadere onderbouwing van de maatregelen. Daarbij blijven de doelen van het wetsvoorstel overeind, namelijk meer vaste contracten, minder externe inhuur en nieuwe contracten van grotere omvang. Na het verwerken van de aanpassingen, zal het voorstel nog de vervolgstappen in het wetgevingsproces moeten doorlopen, waaronder de adviesaanvragen bij de Onderwijsraad en de Raad van State. Daarom wordt najaar 2024 voor indiening van het wetsvoorstel bij uw Kamer beoogd.

19

Het aantal mannen onder de leraren is in alle onderwijssoorten afgenomen. Hoe is dat te verklaren?

Antwoord

Het afnemende percentage mannen onder de docenten is een trend die al langere tijd aan de gang is en in vrijwel heel Europa is waar te nemen. Dat begint al bij de voornaamste bron voor nieuwe leraren: de lerarenopleidingen. Daar is het merendeel van de studenten vrouw. Ook het totaal aantal zij-instromers bestaat voor enkel 1/3 uit mannen. In de pilots jonge of oude kind was geen significante toename van het aantal instromende mannen geconstateerd. Terwijl in de afgelopen decennia oudere generaties leraren, waar relatief veel mannen bij zaten, afscheid nemen van het onderwijs, komen nieuwe generaties met meer vrouwen binnen. Hierdoor stijgt het totaal percentage vrouwen.¹³ Dit fenomeen speelt in het po het sterkste, maar is ook waar te nemen in het vo en het mbo. Hoewel er regelmatige mogelijke verklaringen worden genoemd, is hier nog weinig onderzoek naar gedaan. In een verkenning van de Onderwijsraad naar sekseverschillen komt genderconformisme aan bod als

¹³ Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023 | Rapport | Rijksoverheid.nl

belangrijke reden voor het ontstaan van «typische mannen- en vrouwenberoepen». Daarbij kiest een vrouw ondanks aanleg en interesse voor bijvoorbeeld techniek toch voor een baan in het onderwijs of in de zorg. OCW streeft er naar het aantal mannen in het (basis)onderwijs te verhogen zodat het lerarencorps een representatieve(re) afspiegeling is van de samenleving. Zie hiervoor vraag 20.

20

Op welke manieren is in de afgelopen jaren uitvoering gegeven aan de inzet voor meer mannelijke docenten, zoals benoemd in de brief «Stand van zaken lerarenbeleid» van uw voorganger?

Antwoord

Het doel is om het lerarencorps een afspiegeling te laten zijn van de samenleving. Daarom is de Alliantie Divers voor de klas opgericht en recentelijk ook besloten om de Alliantie met twee jaar te verlengen. Het hoofddoel van de Alliantie is het vergroten van gender- en culturele diversiteit in het onderwijs en het versterken van de inclusieve cultuur in de pabo's en de schoolorganisaties. Hieronder valt het vergroten van het aantal mannen voor de klas. De Alliantie is hiermee de afgelopen twee jaar aan de slag gegaan. De inzet van de Alliantie heeft o.a. geresulteerd in een aangepast werving- en selectiebeleid van een van de deelnemende pabo's, gericht op het werven van meer mannen voor de klas. Dit heeft geleid tot meer sollicitanten uit doelgroepen die voorheen minder of niet reageerden en die ook zijn aangenomen. Een ander resultaat is de oprichting van een inclusie loket bij een van de pabo's, vanuit het belang dat studenten zich welkom en geaccepteerd voelen op de opleiding. Studenten en medewerkers kunnen bij het loket terecht met problemen, maar ook voor het delen van tips, ervaringen en ideeën die te maken hebben met het inclusie-thema. Binnen het netwerk van de Alliantie worden deze best practices gedeeld, zodat deze interventies breder en vaker ingezet kunnen worden.

21

Acht u het noodzakelijk om meer in te zetten op meer diversiteit voor de klas, onder meer door in te zetten op meer mannelijke docenten?

Antwoord

Wij onderschrijven de noodzaak en het belang van meer diversiteit voor de klas, waaronder ook meer mannelijke docenten. Voorop staat dat kinderen goede docenten en verschillende waardevolle invalshoeken nodig hebben. Diversiteit voor de klas kan bijdragen aan een verbreding van rolmodellen voor leerlingen. Ook zorgt diversiteit voor de klas ervoor dat leerlingen zich meer thuis gaan voelen in het onderwijs en mogelijk (eerder) zullen kiezen voor een baan in het onderwijs. Op die manier is diversiteit zowel in als voor de klas van grote waarde.