

Vergaderjaar 2022–2023

36 360 VIII

**Jaarverslag en slotwet Ministerie van Onderwijs,
Cultuur en Wetenschap 2022**

Nr. 9

**BRIEF VAN DE MINISTER VOOR PRIMAIR EN VOORTGEZET
ONDERWIJS**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 juni 2023

Hierbij stuur ik u, mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de antwoorden op de vragen van de Commissie voor de Rijksuitgaven over het lerarentekort.

De Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs,
A.D. Wiersma

1. Hoe zorgt u ervoor dat scholen van elkaar kunnen leren over hun werkdrukaanpak?

Zowel scholen in het primair als in het voortgezet onderwijs ontvangen geld voor de aanpak van de werkdruk. Scholen in het primair onderwijs ontvangen sinds 2018 werkdrukkiddelen en met het Onderwijsakkoord 2022 (Kamerstukken 31 293 en 31 289, nr. 615) is jaarlijks € 300 miljoen euro voor vo-scholen ter beschikking gekomen. Gekozen is voor maatwerk op schoolniveau. Schoolteams kunnen zelf bepalen waar de middelen het beste aan besteed kunnen worden. Via het Platform werkdruk po van Arbeidsmarktplatform primair onderwijs is tijdens de opstartfase een aantal jaren kennis en informatie gedeeld om leraren en schoolleiders te helpen bij de aanpak van de werkdruk. In het vo ondersteunt VOION, het arbeidsmarkt en opleidingsfonds voor het vo, scholen met informatie en goede voorbeelden. Daarnaast wordt de besteding van de werkdrukkiddelen in het po gemonitord en wordt de monitoring in het vo momenteel gestart.

2. Weet u of vermindering van de werkdruk leidt tot een verlaging van het lerarentekort op een school en zo ja, hoe stelt u dit vast?

Vermindering van de werkdruk zorgt voor verminderde uitval van leraren en draagt bij aan de aantrekkelijkheid van het beroep. Uit monitoring van de werkdrukaanpak in het po blijkt dat de aanpak werkt en de werkdruk daalt.¹ Vermindering van de werkdruk is één van de maatregelen in de aanpak van het lerarentekort. Het totale effect van alle maatregelen in de aanpak van de tekorten op het lerarentekort is opgenomen in de jaarlijkse trendrapportage onderwijsarbeidsmarkt. Voor de monitoring van de werkdrukkiddelen in het vo zijn we met de onderwijspartijen (VO-raad, de AOb, de FNV, de CNV en de FvOv) overeengekomen dat we een meerjarig onderzoek uitzetten via een onafhankelijk onderzoeksbureau. Dit onderzoek loopt van 2023 tot en met 2027 en levert een startrapportage, drie tussenrapportages en één eindrapportage op. Met dit onderzoek willen we onder andere zicht krijgen op de werkdruk op school en de inzet van de werkdrukkiddelen. Onderdeel van de monitoring is de opvolging van de cao-afspraken over de inzet van de werkdrukkiddelen door scholen.

3. Weet u waarom van de vijf financiële instrumenten voor het arbeidsmarktbeleid (p 81), twee instrumenten (kosten opleidings-scholen en Lerarenbeurs) minder worden benut? Wat betekent dit voor de aanpak van het lerarentekort?

Bij beide instrumenten gaat het om middelen die door het veld kunnen worden aangevraagd. De tegemoetkoming kosten opleidings-scholen is een regeling voor partnerschappen Samen Opleiden. Er is afgesproken om in 2030 alle studenten aan de lerarenopleidingen op te leiden volgens de principes van Samen Opleiden. De middelen lopen daarvoor geleidelijk op om te zorgen dat er ook budget is voor al deze studenten. De groei in het Samen Opleiden verloopt minder gelijkmatig, waardoor er in 2022 geld over is gebleven. Er wordt door de partnerschappen en het platform hard gewerkt aan de groei van het aantal studenten in Samen Opleiden en de doelstelling van 100% in 2030 is nog steeds binnen bereik. Dit zal binnen de onderwijsregio's verder invulling krijgen. Voor de lerarenbeurs was een aanzienlijk hoger aantal aanvragen verwacht dan geraamd in 2022. De lerarenbeurs heeft geen direct effect op het lerarentekort

¹ Zie: Licht werk dankzij vele handen? | Rapport | Aanpak Lerarentekort.

aangezien deze beurs alleen kan worden aangevraagd door mensen die al bevoegd als leraar aan het werk zijn. Wel kan de lerarenbeurs bijdragen aan de aantrekkelijkheid van het beroep.

4. In hoeverre kunnen mensen die werkzaam zijn in het onderwijs zich in hun vak doorontwikkelen volgens de afspraken van het Onderwijsakkoord (bijvoorbeeld 40 uur extra voor professionalisering), als de werkdruk te hoog blijkt?

Met het Onderwijsakkoord dat in 2022 is gesloten, is budget beschikbaar gekomen voor extra tijd en geld voor leraren om hun professionaliteit, kennis en kunde op peil te houden en te verhogen. In de CAO PO is afgesproken dat het team op de school afspraken maakt over de inzet van deze middelen als onderdeel van het werkverdelingsplan. In de CAO VO is afgesproken dat leraren 16 uur per jaar extra krijgen voor professionalisering. Voor het voortgezet onderwijs kwamen met het Onderwijsakkoord ook middelen beschikbaar voor het verlichten van de werkdruk. In de CAO VO is afgesproken dat de helft van die middelen (€ 150 miljoen) wordt verstrekt ten behoeve van individuele werkdrukverlichting voor onderwijspersoneel en onderwijsondersteunend personeel. Hiertoe is het basisbudget ten behoeve van werkdruk of duurzame inzetbaarheid met 40 uren verhoogd (van 50 naar 90 uur per persoon per jaar).² Hierdoor kan ook extra tijd ontstaan voor bijvoorbeeld deskundigheidsbevordering/ professionalisering.

5. Hoe garandeert u dat de mensen in het onderwijs ook in de gelegenheid zijn de extra tijd en middelen voor professionalisering te verzilveren?

Over het budget voor professionalisering uit het Onderwijsakkoord zijn afspraken gemaakt in de CAO PO en de CAO VO. Werknemers kunnen op basis van die afspraken en in overleg met hun werkgever de extra tijd voor professionalisering verzilveren. Uit onderzoek weten we dat de tijd die leraren besteden aan professionalisering, redelijk overeenkomt met wat is afgesproken in de cao.³ Onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs kan in overleg met de werkgever ook het extra basisbudget voor werkdruk of duurzame inzetbaarheid gebruiken voor extra tijd voor professionalisering. De besteding van de middelen voor werkdrukverlichting in het vo en de effecten van de middelen worden gemonitord en geëvalueerd. Onderdeel van de monitoring is de wijze van opvolging van de cao-afspraken over de inzet van de werkdrukmiddelen door scholen. De planning is dat begin 2024 de eerste startmeting beschikbaar komt waarin inzichtelijk wordt hoe het proces van besteding is verlopen in de eerste periode. Eind 2024 verschijnt de eerste jaarlijkse tussenrapportage. In de nieuwe Regeling Kwaliteitsafspraken mbo is 142 miljoen euro gereserveerd voor carrièreperspectief van onderwijspersoneel. In de kwaliteitsplannen die de instellingen opstellen, lichten zij toe op welke manier zij dit budget inzetten voor inschaling onderwijspersoneel, professionalisering onderwijspersoneel, werkdruk onderwijspersoneel en de begeleiding van startend onderwijspersoneel. Naast deze investering in carrièreperspectief is er 30 miljoen euro beschikbaar gesteld voor professionalisering, met focus op docenten basisvaardigheden en burgerschap. De instellingen moeten in hun kwaliteitsplannen een verplichte analyse maken van hun professionalisering op deze gebieden en waar nodig maatregelen treffen. De ondernemingsraden hebben

² Stcrt. 2023, nr. 4206.

³ Zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/03/01/evaluatieonderzoek-lerarenbeurs-en-professionalisering>.

instemmingsrecht op de kwaliteitsplannen en zodoende op deze onderdelen uit de plannen.

6. Kunt u aangeven wat per regio de belangrijkste oorzaken van voor het lerarentekort, welke behoeften zij hebben en hoe gaat u daar in uw beleid mee om?

Er is in alle regio's een lerarentekort, maar de omvang en oorzaken verschillen. Demografische en sociaaleconomische factoren spelen over het algemeen de belangrijkste rol. Regio's waar de bevolking groeit en er een krappere arbeidsmarkt is met meer concurrerende banen, hebben over het algemeen hogere tekorten. In het po zien we daarom de grootste tekorten in de grote steden, terwijl de tekorten in zogenaamde «krimpregio's» (regio's waar sprake is van bevolkingsdaling) minder ernstig zijn. Voor het vo zien we met name een concentratie aan tekorten in de zogeheten «tekortvakken». Voor deze tekorten is niet één oorzaak te noemen. Onder andere concurrentie met de marktsector (bètavakken) en instroom in de studies (moderne vreemde talen) spelen hierin een rol. Vanwege deze regionale verschillen zetten we in op een regionale aanpak en stimuleren we samenwerking via de vorming van onderwijsregio's. Binnen deze regio's gaan de partners met elkaar aan de slag met het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Zo leidt samenwerking tot minder concurrentie, meer maatwerk, en meer resultaat.

7. Hoe zorgt u ervoor dat scholen voor de lange termijn weten hoeveel middelen er voor het terugdringen van het lerarentekort beschikbaar zijn en dat ze op de korte termijn zo min mogelijk belast worden met het aanvragen van extra (incidentele) middelen?

Onze ambitie is dat er zo snel mogelijk een landelijk dekkend en werkend netwerk van onderwijsregio's is. Binnen deze regio's gaan de partners met elkaar aan de slag met het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Hiervoor zijn bij de 1^e supplementaire begroting structurele middelen gebundeld beschikbaar op artikel 9 van de OCW-begroting. Op deze manier pakken we de huidige versnippering aan, worden scholen minder belast met aanvragen en weten scholen beter hoeveel geld beschikbaar is.

8. Bent u bekend met de in het verleden bestaande «derdegraads»-lerarenopleiding/ «LO-akte» en hoe denkt u over de herinvoering van deze bevoegdheid als een van de oplossingen voor het lerarentekort.

Het is mij bekend dat er vroeger een mogelijkheid was om een derdegraads bevoegdheid (LO-akte) te halen. Hiermee kon iemand een bevoegdheid halen om les te geven in het vmbo en in het eerste jaar van havo en vwo. Ook waren er routes om via bijscholing een tweede- en eventueel eerstegraads bevoegdheid te halen. Tegenwoordig hebben we een andere opbouw waarbij een mbo-opleiding tot onderwijsassistent en de tweejarige ad-opleidingen in het hbo opleiden tot ondersteunend personeel. Via die weg is het ook mogelijk om je te laten scholen tot leraar. Alleen met een lerarenopleiding in hbo of wo kan zo'n bevoegdheid tot leraar worden behaald. Via onder meer de subsidieregelingen voor het opleiden van ondersteunend personeel en zij-instroom, stimuleren we personeel om leraar te worden en/ of een tweede bevoegdheid te halen. Er zijn geen voornemens om opnieuw de derdegraads bevoegdheden te introduceren. Wel hebben we in het werkplan Samen voor het beste onderwijs met de vertegenwoordigers van de

raden, bonden/ beroepsorganisaties en de lerarenopleidingen afgesproken de huidige bevoegdheden te optimaliseren. In dat kader wordt onderzocht of een verkorte route naar een bevoegdheid voor beroepsgerichte vakken voor vakmensen vanuit de praktijk wenselijk en haalbaar is.

9. Wat zijn uw gedachten over specialisatiemogelijkheden binnen de bestaande lerarenopleidingen om zo meer potentiële leraren aan te trekken?

Specialisaties kunnen er zeker voor zorgen dat lerarenopleidingen aantrekkelijker worden voor specifieke doelgroepen. We zetten al in op dergelijke specialisaties. Tegelijkertijd waken we ervoor dat een te gedetailleerd niveau van specialisatie een bredere inzet van docenten belemmert. Vanaf 2020 zijn pilots jonge en oudere kind gestart voor vervroeging en verdieping van de specialisaties op de pabo. In oktober 2022 is hiervan een evaluatie naar de Tweede Kamer gestuurd. De pabo's werken de aanbevelingen nu uit. Verder zijn in 2021 en 2022 expertisecentra jonge en oude kind gestart die de pabo's helpen om de leeftijdsspecialisaties verder te versterken.

10. Hoe zorgt u voor samenhang in uw beleid tussen de aanpak van het lerarentekort, de werkdrukvermindering en het bewaken van de onderwijskwaliteit? En hoe zorgt u ervoor dat maatregelen niet tegen elkaar inwerken?

Zoals wij eerder aan de Kamer schreven, vormt het grote tekort aan leraren de achilleshiel van het onderwijs, waar alle andere structurele verbeteringen die we willen realiseren in het onderwijs en de samenleving mee samenhangen. Voor het verbeteren van de basisvaardigheden en de kansengelijkheid zijn voldoende en goede leraren noodzakelijk. Wij doen er daarom alles aan om de tekorten aan te pakken. Zo hebben we de loonkloof tussen het po en vo gedicht, investeren we in de aanpak van de werkdruk en in de ontwikkeling van onderwijspersoneel. Samen met de onderwijsorganisaties⁴ hebben we het werkplan Samen voor het beste onderwijs opgesteld. Hierin staan afspraken om rond de thema's opleiden, onderwijstijd, bevoegdheden en de vorming van onderwijsregio's. Hiermee werken we in samenhang aan een aantrekkelijke sector om in te werken en aan de kwaliteit van onderwijs. Goede leraren en schoolleiders staan immers aan de basis van kwaliteit van onderwijs.

⁴ PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH, UNL, AOb, CNV, AVS, FvOv, PVVVO en BVMBO.