

Voortgangsrapportage plan van aanpak lerarentekort

In februari is het plan van aanpak Lerarentekort¹ voor het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) naar de Tweede Kamer gestuurd en in juni zijn er extra maatregelen voor het po aangekondigd.² In deze brief wordt de tussenstand van het plan van aanpak langs de zes actielijnen beschreven. Waar mogelijk worden de opbrengsten gekwantificeerd.³

Regionale aanpak

De onderwijsarbeidsmarkt is regionaal sterk verschillend. Daarom is gekozen voor een regionale aanpak. Hierbij wordt samengewerkt met het Arbeidsmarktplatform PO en het Vervangingsfonds/ Participatiefonds (Vf/Pf). Vanuit de partners en het ministerie delen we cijfers over de geraamde tekorten en de cijfers rond deeltijd en stille reserves, om de urgentie en mogelijke oplossingen in kaart te brengen. We geven ook uitleg over wet- en regelgeving en wijzen regionale partners op verschillende subsidieregelingen. Daarnaast worden praktijkvoorbeelden met elkaar gedeeld, zoals de actieplannen van Amsterdam, Den Haag en Rotterdam. Het Arbeidsmarktplatform PO en Vf/Pf zijn povoorderegio.nl gestart om de samenwerking in regionale arbeidsmarktvragestukken te ondersteunen.

Samen met Voion organiseren wij dit schooljaar meerdere regionale bijeenkomsten rond het lerarentekort in het vo. Schoolbesturen, lerarenopleidingen, gemeenten en andere betrokken organisaties in de regio gaan met elkaar in gesprek over gezamenlijke regionale maatregelen. OCW en Voion ondersteunen de regionale initiatieven met regionale arbeidsmarktgegevens, praktijkvoorbeelden en waar mogelijk met bestaande stimuleringsregelingen.

De in-, door-, en uitstroom van de lerarenopleidingen verhogen (lijn 1)

Het doel van de eerste lijn uit het plan van aanpak lerarentekort is het verhogen van de instroom in de lerarenopleidingen. Uit de eerste voorlopige cijfers blijkt dat de vooraanmeldingen voor de Pabo zijn toegenomen ten opzichte van het jaar ervoor. Dat is goed nieuws, maar het is nog niet genoeg.

In het regeerakkoord is daarom aangekondigd dat voor de Pabo het collegegeld de eerste twee jaar van de studie wordt gehalveerd, om het kiezen voor de Pabo aantrekkelijker te maken. Deze maatregel sluit aan bij het resultaat van een onderzoek naar de intentie van scholieren en mbo-4 studenten om leraar te worden.⁴ Zowel voor scholieren als mbo-4 studenten geldt dat een financiële tegemoetkoming in de studiekosten meeweegt in de overweging om een lerarenopleiding te gaan doen. Uit verdiepend onderzoek blijkt dat scholieren en mbo-4 studenten met laagopgeleide ouders en een lagere sociaaleconomische status relatief het sterkst beïnvloed worden door een dergelijke financiële tegemoetkoming.⁵

Ook lerarenopleidingen zijn aan de slag met het bevorderen van de instroom en het interesseren van hun studenten voor de regio's in Nederland waar de tekorten het grootst zijn. Een voorbeeld is de Iselinge Hogeschool in Doetinchem die Pabo-studenten opleidt. Zij starten binnenkort met een initiatief om hun studenten kennis te laten maken met onderwijs in de Randstad (zie kader).

¹ Kamerstukken II 2016/2017, 27 923 nr. 245.

² Kamerstukken II 2016/2017, 27 923 nr. 265.

³ Toegezegd aan het lid Westerveld tijdens het AO werkdruk op 10 mei 2017.

⁴ *Effecten op de overwegingsintentie van scholieren en mbo-4 studenten om leraar te worden.* Compas, 2017.

⁵ *Invloed van opleidingsniveau ouders, sociaaleconomische status en doorstroomintentie naar het hoger onderwijs op de intentie van scholieren en mbo- 4 studenten om leraar te worden.* Compas, 2017.

Regionaal initiatief de 'grote-stad module'

Iselinge Hogeschool in Doetinchem is ontwikkelt een 'grote-stad module' die vanaf februari 2018 start. In deze module maken Pabo-studenten kennis met het onderwijs in de Randstad. Eerst zullen studenten zich een paar weken oriënteren op het leven en werken in de stad. Vervolgens worden zij een week lang gekoppeld aan een Pabo-student van een hogeschool in de Randstad om samen op te trekken. Doel is om studenten kennis te laten maken met lesgeven in de Randstad. Het kan eraan bijdragen dat de drempel om voor een baan op een school in de Randstad te kiezen wordt verlaagd. Iselinge Hogeschool verwacht daarnaast dat de module ook interessant is voor studenten die in de regio van Doetinchem gaan werken. Doordat scholen in de Randstad meer verschillende culturen kennen en andere problematieken, kunnen studenten zich breed ontwikkelen.

Om het potentiële leraren gemakkelijker te maken informatie te vinden, is de informatie over het beroep en de router ernaar toe gebundeld op rijksoverheid.nl/wordleraar.⁶ Hierop staat bijvoorbeeld op welke manieren geïnteresseerden een onderwijsbevoegdheid kunnen halen, welke subsidies daarvoor beschikbaar zijn, hoeveel je als leraar verdient en waar tekorten worden verwacht.

Daarnaast zijn het Arbeidsmarktplatform PO en de gemeente Amsterdam met onderwijspartners imagocampagnes gestart om potentiële leraren te interesseren. De campagne *Wat draag jij bij?* van het Arbeidsmarktplatform zet huidige basisschoolleraars in als ambassadeurs. Deze campagne verwijst voor meer informatie over het beroep van leraar naar de website www.ruimbaanvoorpo.nl. De campagne *Liever voor de klas* in Amsterdam bestaat onder andere uit de website www.lievervoordeklaas.nl met een helpdesk die persoonlijk advies biedt aan geïnteresseerden, bijvoorbeeld over een passende opleiding, een vacature of subsidiemogelijkheden. De helpdesk kan hen ook in contact brengen met een leraar, bijvoorbeeld voor een meeloopdag.

Meer zij-instromers (lijn 2)

Zij-instromers zijn een belangrijke doelgroep om het lerarentekort te verminderen, door mensen van buiten het onderwijs naar binnen te halen of de bevoegdheid van leraren te verbreden. De zij-instroomregeling (20.000 euro per aanvraag) is per 1 september 2017 uitgebreid, zodat deze door een bredere groep leraren kan worden benut. Ten eerste is het voor leraren die al een onderwijsbevoegdheid hebben mogelijk om een extra bevoegdheid te halen. Zo kunnen leraren uit het vo een beroep op de regeling te doen wanneer zij een bevoegdheid voor een ander vak willen halen. Ten tweede kunnen leraren uit het vo (bijvoorbeeld in een overschotvak) van de regeling gebruik maken om een bevoegdheid te halen voor het po, of andersom.

Het aantal aanvragen voor de zij-instroomsubsidie is dit jaar substantieel gestegen in vergelijking met voorgaande jaren. Er zijn voor het po en mbo meer aanvragen ingediend dan dat er budget beschikbaar is.⁷ Daarom is gekeken naar hoe extra aanvragen kunnen worden gefinancierd. De regeling korte scholingstrajecten vo laat toe dat wanneer er geen volledige uitputting is, het resterende bedrag kan worden toegevoegd aan de regeling zij-instroom. Daartoe is besloten, zodat alle aanvragen voor het po en 128 extra aanvragen voor het mbo kunnen worden toegekend. Tabel 1 geeft hier een overzicht van.

	Totaal aantal aanvragen dat aan voorwaarden voldoet	Ruimte op basis van subsidieplafonds	Extra toegekend	Totaal aantal toegekende aanvragen	Totaal beschikbaar bedrag
po	63	40	23	63	1.260.000 euro
vo	111	176	0	111	2.220.000 euro
mbo	453	184	133	317	6.340.000 euro
totaal	627	400	156	491	9.820.000 euro

Tabel 1: Aanvragen subsidie zij-instroom tussen 15 oktober 2016 en 2017

⁶ Toegezegd tijdens het AO Lerarentekort op 29 juni 2017.

⁷ Een aantal aanvragen is afgewezen omdat bijvoorbeeld een tripartiete overeenkomst ontbreekt of iemand niet aan de subsidiecriteria voldoet.

Onderzoek toereikendheid subsidiebedrag

Daarnaast is er onderzoek gedaan naar de toereikendheid van het subsidiebedrag, in lijn met de motie van het lid Bruins.⁸ Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de kosten van zij-instroomtrajecten binnen en tussen sectoren sterk van elkaar verschillen. Aangezien zij-instroomtrajecten op basis van maatwerk tot stand komen, is dit geen verrassende uitkomst. De verschillen komen daarnaast ook voort uit de invulling die de verschillende instellingen geven aan begeleiding van zij-instromers.

De subsidie zij-instroom van 20.000 euro blijkt in veel gevallen niet kostendekkend. Vooral in het vo liggen de gemiddelde kosten van zij-instroomtrajecten hoger, namelijk op 28.500 euro. In het mbo kosten zij-instroomtrajecten gemiddeld 21.500 euro en in het mbo gemiddeld 20.150 euro. Respondenten in het vo geven aan dat zij-instromers niet meteen de verantwoordelijkheid voor een groep kunnen dragen en er daarom voor kortere of langere tijd gekozen wordt voor een dubbele bezetting, inclusief dubbele personeelskosten. In het mbo zien we dat de opleidingskosten lager zijn en er meer ruimte is om bijvoorbeeld ook verlof voor zij-instromers te financieren vanuit de subsidie. De subsidie zij-instroom is een aanvulling op de professionaliseringsmiddelen die scholen in de lumpsum krijgen voor begeleiding en scholing van zij-instromers. De subsidie is dus niet bedoeld om alle kosten te dekken. De resultaten van het onderzoek worden meegenomen in het bredere beleid rond zij-instroom. Het onderzoek vindt u bijgevoegd bij deze voortgangsrapportage.

Verbeteren van zij-instroommogelijkheden

Op 27 juni jl. heeft er een rondetafelgesprek plaatsgevonden met zij-instromers, lerarenopleiders, schoolleiders en besturen. Vanuit verschillende perspectieven werden kansen en mogelijkheden besproken om de instroom van nieuwe leraren via de zij-instroom te bevorderen.⁹ De uitkomsten van het gesprek, zoals hoe er beter over zij-instroommogelijkheden gecommuniceerd kan worden, zullen worden benut om het zij-instroomtraject verder te verbeteren.

Ook is het Arbeidsplatform PO in het kader van de regionale aanpak gestart met de pilot *subsidie voor regionale werving en begeleiding zij-instroom*. Samenwerkingsverbanden tussen Pabo's en schoolbesturen kunnen met een startsubsidie een duurzame structuur ontwikkelen voor zij-instromers. Hierbij gaat het onder meer om een adequate werving en selectie inclusief een oriëntatiefase, goede begeleiding in de school en een opleiding op maat.

Hybride docentschap

Om het aantal leraren voor de tekortvakken in het vo verder te vergroten, stimuleren wij dat bedrijven en onderwijsinstellingen een Lerarenpact met elkaar sluiten. Het doel van een pact is om meer werknemers te interesseren voor het leraarschap, naast hun huidige baan of als volgende stap. Er zijn al enkele intentieafspraken gemaakt. Zo heeft de netwerkorganisatie Jet-Net aangegeven vaker werknemers van bedrijven uit haar eigen netwerk te willen inzetten voor technische vakken in het vo. Het ministerie van Defensie zal defensiepersoneel stimuleren om een opleiding tot leraar te volgen, specifiek voor defensiepersoneel dat om uiteenlopende redenen niet meer in de sector actief kan of wil zijn. Momenteel volgen 10 medewerkers van Defensie de Pabo-opleiding en 55 personen een lerarenopleiding voor het vo.

Zij-instroom in de tekortvakken

Het stimuleren van meer leraren in de tekortvakken in het vo vinden wij belangrijk. Het vorige kabinet heeft voor de Impulstekortvakken 83.6 miljoen euro incidenteel geld uitgetrokken. Met dit geld is de afgelopen jaren conform het amendement Jadnanansing / Lucas gewerkt aan een tweetal doelstellingen.¹⁰ Ten eerste is het sneller herkennen van bèta-talent op scholen versterkt en ten tweede is er geïnvesteerd in meer universitair geschoolde leraren voor het vo. Door het CPB wordt momenteel gewerkt aan een evaluatie van het bereik en het effect van de totale Impulsmiddelen. Deze evaluatie wordt in de loop van 2018 verwacht.

⁸ Kamerstukken 2016-2017, 27 923, nr. 244.

⁹ Dit gesprek is toegezegd tijdens een AO Leraren op 8 februari 2017.

¹⁰ Kamerstukken 2012-2013, 33 400 VIII nr. 26.

Ook de mbo-sector zoekt samen met het bedrijfsleven naar creatieve oplossingen om in voldoende en goed personeel te kunnen voorzien. Voorbeeld hiervan is het in 2016 onder leiding van Doekle Terpstra ontwikkelde concept van *circulaire carrières*.¹¹ Het Techniepact richt zich op meer circulaire en hybride carrières, in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven. In navolging hiervan is in de regio Brabant een pilot gestart waar deze ideeën nu in de praktijk worden uitgewerkt. In januari 2018 worden de resultaten hiervan verwacht.

Daarnaast heeft de MBO Raad een actieplan laten maken voor de tekorten aan techniekdocenten.¹² Op basis hiervan zijn goede voorbeelden en ideeën voor de aanpak van deze tekorten in kaart gebracht en in de vorm van zeven bouwstenen aan de instellingen aangereikt. Instellingen werken hiermee aan een eigen actieagenda en beleid om de tekorten tegen te gaan. Bij de zeven verschillende bouwstenen horen verschillende acties, waaronder een *pool* voor technici en experts. Hieronder wordt dit toegelicht samen met voorbeelden uit andere regio's (zie kader).

Voorbeelden regionale initiatieven in het mbo

Het ROVC en Teclab (een school gelieerd aan Summa College) is één van de voorbeelden uit het actieplan van de MBO Raad. Zij hebben een pool opgezet van technici en experts uit het bedrijfsleven en huren hen in voor vakinhoudelijke expertise waar geen docent voor beschikbaar is. Een ander voorbeeld is de pilot bij de STC Group in Rotterdam waar hybride docenten zijn geworven binnen het bedrijfsleven en maakt ROC Mondriaan gebruik van hybride ICT docenten. Er worden samenwerkingsarrangementen gestart waaruit circulaire en hybride pools van leraren ontstaan. Bij al deze initiatieven worden leerroutes ontwikkeld die medewerkers opleiden tot docent of instructeur.

Ook de opleidings- en ontwikkelingsfondsen van de technische branches investeren in het beschikbaar stellen van personeel en het stimuleren van meer mobiliteit tussen bedrijfsleven en beroepsonderwijs. In Gelderland en Overijssel richt de regionale samenwerking zich op het in een pool beschikbaar stellen van werknemers uit het bedrijfsleven voor het mbo. Als onderdeel hiervan volgen zij een pedagogisch-didactische opleiding.

Leraren voor het onderwijs behouden (lijn 3)

Minder deeltijd

In aanvulling op de begeleiding van starters zoals genoemd in de rapportage over de Lerarenagenda, wordt het verhogen van de deeltijdfactor op scholen gestimuleerd. Het is aan schoolbesturen en –leiders om hier het gesprek met hun leraren over aan te gaan en het is onze rol om besturen en schoolleiders op die mogelijkheid te wijzen en hen van informatie te voorzien.

Vooraf in het po werken veel leraren in deeltijd.¹³ Het is goed dat die mogelijkheid er is voor wie daar bewust voor kiest. Er is echter ook een groep die meer wil en kan werken. Aan deze mannen en vrouwen moet daarvoor waar mogelijk meer ruimte worden geboden. Uit de Loopbaanmonitor Onderwijs, die u tegelijkertijd met deze voortgangsrapportage ontvangt, blijkt dat 30 procent van de beginnende po-leraren meer zou willen werken en zegt nog eens 30 procent dat onder voorwaarden te zien zitten.¹⁴ Een salarisverbetering, een vast contract en duidelijke afspraken over de werkbelasting, gelden als belangrijkste voorwaarden voor beginnende leraren om meer te willen werken.

Hetzelfde onderzoek laat overigens zien dat startende leraren in het po steeds minder in deeltijd werken.¹⁵ 61 procent van de startende leraren in het po die in 2015 hun Pabo-diploma hebben behaald, heeft na één jaar na afstuderen een baan van 0,8 fte of meer. Voor het cohort dat in 2012 was afgestudeerd lag dit aandeel nog op 46 procent. Voor afgestudeerden aan de tweedegraads lerarenopleiding geldt dat 60 procent van de startende leraren één jaar na afstuderen een baan had van 0.8 fte of meer, tegenover 57 procent in 2012.³⁰

¹¹ *Circulaire carriers op een grenzeloze arbeidsmarkt*, Techniepact, 2016.

¹² *Bouwstenen voor een actieplan tekorten techniekdocenten*, Ockham IPS, 2017.

¹³ Zie hiervoor ook de arbeidsmarktbrief 2017, gelijk met deze brief aan u verzonden.

¹⁴ *Loopbaanmonitor Onderwijs*, CenterData en MOOZ, 2017.

¹⁵ *Loopbaanmonitor Onderwijs*, CenterData en MOOZ, 2017.

Lager ziekteverzuim

Ook voert het ministerie met regionale partners gesprekken over het verlagen van het ziekteverzuim. In het onderwijs is dit verzuim gemiddeld hoger dan in andere sectoren. Ook hier geldt dat het aan schoolbesturen en –leiders is om hier het gesprek met hun leraren over aan te gaan, bijvoorbeeld over werkdruk of het anders te organiseren van onderwijs. Uit onderzoek van het CAOP blijkt dat scholen die hun onderwijs anders organiseren een lager ziekteverzuim en minder vrijwillige uitstroom van personeel kennen.¹⁶ Mogelijk komt dit door de hogere tevredenheid onder het personeel. Het ziekteverzuim kan ook worden teruggebracht door het ontwikkelen van beter HRM-beleid. In 2016 zijn wij samen met de sociale partners het ondersteuningstraject versterking functiemix gestart. Het doel is het versterken van het HRM-beleid en daarmee ook de functiemix. Binnenkort start een evaluatie van dit traject. Het verlagen van het ziekteverzuim op school is ook een belangrijk onderdeel van de Rotterdamse aanpak (zie kader).

Regionaal initiatief: de Rotterdamse aanpak van het ziekteverzuim.

De basisscholen binnen het bestuur van de RVKO werken al een aantal jaar aan een bedrijfsmatige aanpak van het ziekteverzuim. Het was voorheen niet gebruikelijk om leraren aan te spreken bij een ziekmelding, door een cultuuromslag gebeurt dat nu wel. Leraren die drie keer in een jaar afwezig zijn, krijgen een gesprek waarin wordt besproken wat de oorzaak is en wat diegene nodig heeft om er iets aan te doen. Op die manier wordt de drempel om te verzuimen verhoogd met aandacht voor de situatie van een leraar. Het scheelt de RVKO ongeveer 50 zieken per dag (op circa 1500 voltijdbanen). Het verzuim was in 2013 nog 7,3 procent en is inmiddels bijna gehalveerd.

De Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO (SOM) richt zich onder andere op het terugdringen van het arbeidsverzuim binnen de mbo-sector. De SOM ondersteunt de sector door inzicht te geven in de huidige wet- en regelgeving en in de sectorale verzuimcijfers. Verder biedt het SOM doelgroepgerichte ondersteuning aan. Vier groepen in de mbo-sector (bestuurders, HRM'ers, leden van de medezeggenschap en leidinggevendenden) bleken behoefte te hebben aan specifieke instrumenten die hen ondersteunen bij het bespreekbaar maken en preventief aanpakken van arbeidsverzuim. In nauwe samenwerking met het werkveld ontwikkelt SOM deze instrumenten. Zo is er een online magazine ontwikkeld en worden er webinars en bijeenkomsten georganiseerd die specifiek gericht zijn op arbeidsverzuim.

Activeren van de stille reserve (lijn 4)

De stille reserve bestaat uit mensen die wel een onderwijsbevoegdheid hebben, maar niet (meer) in het onderwijs werken. De groep bestaat voor het po uit minimaal 31.000 mensen. Uit een enquête van Investico onder deze stille reserve blijkt dat 19 procent zegt zeker terug te willen keren voor de klas en 45 procent wil dat misschien onder voorwaarden.¹⁷ Per arbeidsmarktregio en specifiek voor de G4 is in kaart gebracht hoe groot de stille reserve is en wat de arbeidsmarktsituatie van deze personen is, zodat inzichtelijk wordt waar kansen zitten om leraren te werven.¹⁸

Subsidie voor herintreders

Sinds 1 november is het voor schoolbesturen in het po mogelijk om een tegemoetkoming van 2.500 euro aan te vragen voor de begeleiding en ondersteuning van een herintreder die bij hen in dienst komt. Tot nu toe is er voor zestien herintreders een beroep gedaan op deze subsidieregeling. Deze regeling is een uitwerking van de maatregel die in juni 2017 is aangekondigd in de Kamerbrief *Lerarentekort in het po* waarmee wij 1,25 miljoen euro beschikbaar stellen voor de stille reserve.¹⁹ In totaal kunnen 500 herintreders (waaronder ook AOW'ers) van deze regeling gebruik maken.²⁰ Een aanbod van goede begeleiding en ondersteuning maakt het

¹⁶ *Anders organiseren, minder tekort?* van het CAOP is als bijlage toegevoegd.

¹⁷ *Hoe lokken we vertrokken onderwijzers terug naar de klas?*, Investico, 2017.

¹⁸ *Stille reserve aan leraren in het po en mbo* en *Stille reserve aan leraren in het vo en mbo*, juli 2017, rijksoverheid.nl.

¹⁹ *Kamerstukken 2016-2017, 27 923 nr. 265.*

²⁰ Zoals toegezegd in het debat *lerarentekort* op 29 juni.

niet alleen aantrekkelijk voor een herintreder om terug te keren, maar vergroot ook de kans op een succesvolle terugkeer.

Speeddates

Het Participatiefonds (Pf) zoekt sinds afgelopen zomer de stille reserve met een uitkering op en helpt hen en po-besturen om met elkaar in contact te komen. Inmiddels zijn er negen speeddates gehouden in Rotterdam, Arnhem, Zwolle, Amsterdam, Den Haag, Utrecht, Breda, Roermond en Groningen. Aan de negen speeddates deden circa 500 potentiële herintreders en 42 werkgevers mee. De eerste vijf speeddates hebben geresulteerd in bijna honderd vervolggesprekken en 24 plaatsingen op een school. Van de overige vier bijeenkomsten zijn nog geen opbrengsten bekend.

Ook is het Pf bezig om binnenkort met een gerichte aanpak te komen om (ook langdurig) werkloze leerkrachten en onderwijsassistenten te begeleiden naar een betaalde baan.

Beloning en carrièreperspectief voor leraren (lijn 5)

In de rapportage over de Lerarenagenda kunt u lezen over de stand van zaken rond de verbetering van het carrièreperspectief voor leraren, door ontwikkeling van loopbaanpaden in het po, vo en mbo. Aanvullend is 270 miljoen euro in de begroting voor 2018 opgenomen om te investeren in de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het po in combinatie met het normaliseren van de bovenwettelijke regelingen. Deze investering kan bijdragen aan de aantrekkelijkheid van het leraarschap. Het bedrag kan worden ingezet voor generieke (salaris)maatregelen voor een grote groep of voor specifieke groepen. Het bedrag staat gelijk aan ca. drie procent salarisverhoging voor alle leraren en komt bovenop de te verwachten loonruimte voor 2018. Bijvoorbeeld door het (deels) in te zetten voor het verkorten van de salarisschalen, het verhogen van maximumsalarissen of het verruimen van doorgroeimogelijkheden. Het is aan sociale partners om hier afspraken over te maken.

De mogelijkheden van anders organiseren (lijn 6)

Door de regionale aanpak en acties op bovenstaande vijf lijnen zal het lerarentekort naar verwachting wel afnemen, maar er is meer actie nodig. Niet alleen zullen we het aantal leraren moeten verhogen, maar we zullen ook moeten nagaan hoe het onderwijspersoneel slimmer kan worden ingezet.

Scholen kunnen dat zelf al doen door hun onderwijs anders te organiseren. Dat kan op een manier waarbij met minder leraren voor eenzelfde hoeveelheid leerlingen wordt les gegeven. Het kan ook op andere manieren, bijvoorbeeld waarbij leraren meer tijd over houden voor hun eigen ontwikkeling of om de werkdruk te verlagen. Scholen experimenteren op dit vlak bijvoorbeeld met onderwijsunits en het gelijktijdig inzetten van onderwijsassistenten, door te werken met vakdocenten of digitale middelen in te zetten zoals een digitale leeromgeving en videoconferenties tussen klassen op verschillende scholen. In veel van de gesprekken, met bijvoorbeeld sociale partners en breder in het onderwijsveld wordt het anders organiseren als kansrijke oplossing voor het tekort, en ook voor het verlagen van de werkdruk, benadrukt.

Onderzoek naar anders organiseren

Wij hebben onderzoek laten uitvoeren naar scholen in het po die hun onderwijs nu al anders organiseren.²¹ Het onderzoek laat zien dat een innovatief onderwijsconcept kan bijdragen aan een vermindering van de werkdruk, waardoor het ziekteverzuim daalt en de uitstroom naar een beroep buiten het onderwijs afneemt. De deelnemende scholen verwachten vooral veel van concepten waarbij het traditionele klassikale onderwijs wordt losgelaten en er meer gewerkt wordt met onderwijsondersteunend personeel. Dit heeft in de bekeken voorbeelden nog niet geleid tot minder inzet van leraren. Daar was echter de afgelopen jaren ook geen noodzaak voor. De mogelijke opbrengst van innovatieve onderwijsconcepten staan beschreven in de arbeidsmarktbrief die u tegelijkertijd met deze voortgangsrapportage ontvangt.

²¹

Anders organiseren, minder tekort? van het CAOP is als bijlage toegevoegd.

Inzet van onderwijsassistenten

Momenteel wordt uitvoering gegeven aan de motie Kwint waarin wordt opgeroepen te komen met een plan om onderwijsassistenten te stimuleren de Pabo te volgen en dit te financieren.²² Het ministerie voert hierover verkennende gesprekken met de *Kritische Vrienden van de Lerarenagenda*, sociale partners, schoolleiders en leraren. De eerste reacties uit het onderwijsveld geven aan dat zij van mening zijn dat doorstroom van onderwijsassistenten mogelijk moet zijn voor wie dat wil en kan, maar dat het ministerie dit niet actief zou moeten stimuleren.

Onderwijsassistenten hebben in hun functie meerwaarde in het anders organiseren van het onderwijs en het verlagen van de werkdruk van leraren. Leraren noemen hierbij een aantal voorwaarden, zoals een visie op assistenten vanuit de schoolleiding inclusief een duidelijke rolverdeling, dat de klassen niet te groot zijn en een leraar een assistent zelf kan aansturen. Dat neemt niet weg dat onderwijsassistenten die de Pabo kunnen en willen doen, deze mogelijkheid moeten hebben. Daarom is er een onderzoek uitgezet naar de behoefte binnen deze groep om de Pabo te doen en welke belemmeringen zij daarbij ervaren. De uitkomsten worden meegenomen in de uitwerking van de motie.

Voorbeelden delen

Om de verspreiding van goede en innovatieve ideeën breder te stimuleren, steunen wij het maatschappelijk initiatief *Education Warehouse* met een startsubsidie. Dit is een leerwerkbedrijf waarin leerlingen in vo en studenten in het mbo, hbo en wo samenwerken aan een database met onderwijsinitiatieven en deze delen ter inspiratie voor het onderwijs. Het doel van dit project is om te komen tot een database van concrete en goede praktijkvoorbeelden die scholen kunnen inspireren tot innoveren.