



REGIOPLAN

BELEIDSONDERZOEK



# Aanpak lerarentekort

in het Amsterdamse primair onderwijs

## - EINDRAPPORT -

### Auteurs

Vera Haanstra-Veldhuis  
Anca Vadanescu  
Jacob van der Wel

Amsterdam, 5 december 2022  
Publicatienr. 21152

© 2022 RegioPlan, in opdracht van gemeente Amsterdam en het Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam (BBO)

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van RegioPlan. RegioPlan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

# Inhoudsopgave

<b>0 Aanpak lerarentekort in het Amsterdamse po</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>8</b>
1.1 Achtergrond en aanleiding onderzoek	8
1.2 Doel en onderzoeksvragen	8
1.3 Werkwijze	9
1.4 Leeswijzer	10
<b>2 Een aantrekkelijke baan in Amsterdam</b>	<b>12</b>
2.1 Maatregelen om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken	12
2.2 Aspecten die een rol spelen bij de keuze voor een baan in het po	13
2.3 Mogelijkheden voor gemeente, schoolbesturen, scholen, lerarenopleidingen en Rijk	15
2.4 Conclusie	16
<b>3 Vasthouden van onderwijspersoneel</b>	<b>18</b>
3.1 Maatregelen om onderwijspersoneel te behouden	18
3.2 Overwegingen om te vertrekken	18
3.3 Vertrekredenen volgens bestuurders en schoolleiders	23
3.4 Aandacht voor goed en aantrekkelijk werkgeverschap	24
3.5 Conclusie	25
<b>4 Een passende aanpak</b>	<b>27</b>
4.1 Aantrekken van nieuw onderwijspersoneel en behoud van huidig personeel	27
4.2 Tevredenheid over de inspanningen	28
4.3 Aansluiting van de maatregelen bij de behoeften van betrokkenen	29
4.4 Conclusie	32



REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK

# Aanpak lerarente- kort in het Amster- damse po Infographic

# 0

# 0 Aanpak lerarentekort in het Amsterdamse po

## Aanpak lerarentekort in het Amsterdamse primair onderwijs

Om het lerarentekort tegen te gaan worden in Amsterdam maatregelen ingezet om het vak van leraar aantrekkelijker te maken voor huidig en aankomend personeel. Het gaat bijvoorbeeld om maatregelen als een toelage op het salaris, ondersteuning op het terrein van wonen en mobiliteit, professionalisering, begeleiding van startende leraren en goed werkgeverschap.

Het onderzoek geeft antwoord op de vraag of de maatregelen van de Amsterdamse aanpak aansluiten bij wat het aankomende en huidige onderwijspersoneel nodig heeft om te (blijven) werken in het Amsterdamse primair onderwijs. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de gemeente Amsterdam en het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO).

Om deze vraag te beantwoorden zijn bestuurders, schoolleiders, aankomende, huidige en vertrokken leraren (inclusief onderwijs-assistenten, ondersteunend personeel en vierdejaars studenten) uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen. In totaal hebben ruim 2000 personen daaraan gehoor gegeven. Het merendeel van deze personen (58%) werkt als leraar. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met 15 bestuurders, schoolleiders en leraren.

### 1 GOED WERKGEVERSCHAP

Van goed werkgeverschap is volgens de leraren en ondersteunend personeel sprake van als de werkgever optimaal rekening houdt met de belangen van de werknemers. Denk hierbij aan aspecten als open cultuur, maatwerk in arbeidsrelaties, aandacht voor ontwikkeling en groei van medewerkers en een gezonde en veilige werkomgeving.

<p><b>LERAAR</b></p>  <p>aandacht voor werkdruk</p>	<p>Amsterdamse leraren noemen aandacht voor werkplezier en verminderen van werkdruk (genoemd door 80%) en een gezonde en veilige cultuur (64%) als belangrijkste aspecten voor aantrekken en behouden van onderwijspersoneel. Een derde van de leraren die weleens heeft overwogen te vertrekken uit het Amsterdamse onderwijs, noemt de vele randzaken waardoor men zich niet voldoende kan focussen op het lesgeven als één van de oorzaken daarvoor.</p>
<p><b>SCHOLLEIDERS</b></p>  <p>werkplezier</p>	<p>Werkplezier wordt ook door veel schoolleiders (75%) genoemd als belangrijk aspect voor aantrekken en behoud van personeel. Schoolleiders noemen minder vaak dan leraren aspecten van goed werkgeverschap als reden voor mogelijk vertrek.</p>
<p><b>ONDERSTEUNEND PERSONEEL</b></p>  <p>gezonde en veilige cultuur</p>	<p>Ook ondersteunend personeel noemt relatief vaak werkplezier (68%) en een veilige cultuur (60%) als belangrijke aspecten. Daarnaast wijst twee derde van het ondersteunend personeel op het gebrek aan doorgroeimogelijkheden (63%). Dat laatste is ook een relatief veelgenoemde vertrekreden.</p>
<p>Vooraf leraren en ondersteunend personeel wijzen ook op aspecten van goed werkgeverschap als oplossingsrichting om hun twijfel over vertrek weg te nemen. Voor deze aspecten leggen ze de verantwoordelijkheid bij de werkgever (bestuur/school). Deze vinden overigens zelf in grote meerderheid (80%) dat ze hieraan binnen hun bestuur of schoolleiding voldoende aandacht besteden.</p>	

## 2 DE AANPAK VAN PROBLEMEN ROND HUISVESTING EN MOBILITEIT




Bestuurders en schoolleiders zien de problemen rond huisvesting en mobiliteit als één van de belangrijkste redenen voor vertrek van onderwijspersoneel uit het Amsterdamse onderwijs. Om ervoor te zorgen dat Amsterdam een aantrekkelijker en beter bereikbare werkplek is, kunnen leraren gebruikmaken van maatregelen als de aanvullende vergoeding reiskosten, extra parkeervergunningen voor scholen en voorrang voor leraren op huurwoningen.

<p><b>LERAAR</b></p>  <p>betaalbare huisvesting</p>	<p>Toegang tot betaalbare huisvesting en tegemoetkoming in reiskosten worden door bijna de helft van de leraren genoemd als belangrijke aspecten bij de keuze voor een baan in het Amsterdamse primair onderwijs. Voor een kwart van de leraren die weleens twijfelt over vertrek is het een van de oorzaken voor deze twijfel.</p>
<p><b>SCHOOLEIDERS</b></p>  <p>tegemoetkoming reis- en parkeerkosten</p>	<p>Schoolleiders vinden, vaker dan andere functiegroepen, een tegemoetkoming in reis- en parkeerkosten belangrijk bij de keuze van een baan in het onderwijs: twee derde van hen noemt dit antwoord (63%). Ze wijzen ook vaker dan de andere respondenten op de toegang tot (betaalbare) huisvesting en huisvesting die aansluit bij huidige levensfase als aspecten die voor hen zelf belangrijk zijn. Bereikbaarheid kan voor schoolleiders ook een reden zijn om vertrek te overwegen.</p>
<p><b>ONDERSTEUNEND PERSONEEL</b></p> 	<p>Ondersteunend personeel noemt deze aspecten minder vaak dan schoolleiders en leraren. Het is ook geen veelgenoemde reden om aan vertrek te denken.</p>

De aanpak van de problemen rond huisvesting en mobiliteit is niet het eerste waar leraren en ondersteunend personeel om vraagt. Toch worden maatregelen op dit terrein, zeker door de schoolleiders, gezien als een belangrijk maatregelen. Hierbij zien ze een belangrijke rol voor de gemeente.

## 3 EEN BETERE BELONING

Het verschil in beloning met andere onderwijssectoren is één van de redenen waarom werken in het primair onderwijs minder aantrekkelijk wordt gevonden. In Amsterdam wordt aan leraren daarom een toelage op het salaris verstrekt.

<p><b>LERAAR</b></p>  <p>meer salaris</p>	<p>62 procent van de ondervraagde leraren noemt de beloning als een belangrijk aspect bij het aantrekken en behouden van onderwijspersoneel. Als leraren overwegen te vertrekken uit het onderwijs dan speelt de beloning daarbij regelmatig een rol.</p>
<p><b>SCHOOLEIDERS</b></p> 	<p>In vergelijking met de leraren en het ondersteunend personeel is een hoger salaris voor schoolleiders zelf een minder belangrijk aspect. Desondanks kan het wel een rol spelen bij hun overweging om uit het onderwijs te vertrekken.</p>
<p><b>ONDERSTEUNEND PERSONEEL</b></p> 	<p>Ook ondersteunend personeel noemt de beloning relatief vaak als een belangrijk aspect bij het aantrekken en behouden van onderwijspersoneel (61%). Ondersteunend personeel noemt de beloning ook als een reden te twijfelen over hun baan in het onderwijs.</p>

Binnen alle functiegroepen wordt een betere beloning gezien als oplossing om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken. De ondervraagden zien het Rijk hierbij als voornaamste partij. In april 2022 is overeengekomen dat lonen in het primair onderwijs worden gelijk getrokken aan de lonen in het voortgezet onderwijs. Daarnaast krijgen Amsterdamse leraren in het po een toelage op hun salaris.

## TERUGDRINGEN VAN HET LERARENTEKORT

Bijna zestig procent van de ondervraagden denkt weleens aan vertrek uit het Amsterdamse onderwijs. Ongeveer twee derde van deze personen heeft ook daadwerkelijk gezocht naar een andere baan. Van het onderwijspersoneel dat de stap ook echt heeft gezet, denkt overigens een kwart dat hun vertrek onvermijdelijk was.

Volgens de respondenten moet bij de aanpak van het lerarentekort vooral worden ingezet op goed werkgeverschap, oplossingen voor huisvesting en woon-werkverkeer, een structureel betere beloning (ook voor ondersteunend personeel). De maatregelen in de Amsterdamse aanpak zijn ook daarop gericht. Daarnaast bepleiten ze voor meer maatwerk in de opleidingen.

Verskillende respondenten wijzen er verder op dat maatregelen niet alleen op leraren zouden gericht moeten worden maar op al het onderwijspersoneel.



# Inleiding

# 1



# 1 Inleiding

## 1.1 Achtergrond en aanleiding onderzoek

### Tekorten in het primair onderwijs

Al een aantal jaren is er sprake van een groeiend tekort aan leraren dat nog eens extra gevoeld wordt in de grote steden. De gemeente Amsterdam heeft de afgelopen jaren in samenwerking met de onderwijspartners in de *Taskforce Lerarentekort Amsterdam*, een aantal maatregelen ondernomen om het lerarentekort te bestrijden. De maatregelen worden ondernomen in het kader van de *Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023*. Omdat het tekort in het primair onderwijs sterk groeiden en de urgentie voor extra maatregelen in die sector het grootst was, is de aanpak in 2020 op initiatief van de Amsterdamse besturen van scholen in het primair onderwijs geïntensiveerd met het *Noodplan Lerarentekort Amsterdam*.

Om het lerarentekort tegen te gaan worden in Amsterdam maatregelen ingezet om het vak van leraar aantrekkelijker te maken voor huidig en komend personeel. Het gaat bijvoorbeeld om maatregelen als een toelage op het salaris, ondersteuning op het terrein van wonen en mobiliteit, professionalisering, begeleiding van startende leraren en goed werkgeverschap.

### Een urgent probleem

De inspanningen van de gemeente Amsterdam, de Amsterdamse besturen en de lerarenopleidingen zijn noodzakelijk. Vooral in de grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) is het moeilijk om voldoende leraren te vinden. Onderzoek (meting oktober 2021) laat zien dat het lerarentekort in Amsterdam in oktober 2021 is gestegen tot vijftien procent (Centerdata, 2022). Hoewel vrijwel geen school eraan ontsnapt, is het tekort ongelijk verdeeld over de scholen. Ongeveer dertig procent van de Amsterdamse scholen in het po heeft een tekort dat groter is dan twintig procent. Scholen met een hoger schoolgewicht hebben doorgaans grotere tekorten. Het tekort is het grootst in de stadsdelen Nieuw-West en Zuidoost. Het tekort wordt deels opgevangen door onbevoegd personeel dat voor de klas staat. Tegelijkertijd worden er ook wel wat successen geboekt. We zien bijvoorbeeld meer instroom in de pabo en er hebben zich meer zij-instromers gemeld. Deze successen zijn nog onvoldoende om alle verwachte tekorten op te vangen.

### Focus van het onderzoek

De gemeente Amsterdam monitort de aanpak van het lerarentekort per maatregel. Om antwoord te krijgen op de vraag of de maatregelen aansluiten bij de behoeften van het onderwijspersoneel hebben de gemeente en het Breed Bestuurlijk Overleg Amsterdam (BBO) aan RegioPlan gevraagd om een onderzoek uit te voeren dat daar inzicht in biedt. Het onderzoek is in de eerste helft van 2022 uitgevoerd in samenwerking met de Amsterdamse schoolbesturen.

Naast het tekort in het primair onderwijs ondervindt ook het voortgezet onderwijs veel problemen met het vinden van voldoende gekwalificeerde leraren. Het onderzoek concentreert zich echter op het primair onderwijs omdat de huidige maatregelen zich voornamelijk richten op het primair onderwijs.

## 1.2 Doel en onderzoeksvragen

### Doel

De Lerarenagenda en het Noodplan Lerarentekort Amsterdam bevatten een aantal maatregelen om het lerarentekort in Amsterdam terug te dringen. De gemeente en de schoolbesturen willen weten of de maatregelen aansluiten bij wat de aankomende en huidige personeelsleden nodig hebben om te (blijven) werken in het Amsterdamse onderwijs. Daarnaast willen ze weten welke suggesties er zijn ter verbetering van de aanpak, zodat de gemeente Amsterdam scherpe (vervolg)beleidskeuzes kan maken en haar keuzes kan verantwoorden.

### Hoofdvraag

Sluiten de maatregelen uit de Lerarenagenda en Noodplan Lerarentekort Amsterdam aan bij wat het Amsterdamse onderwijspersoneel nodig heeft? Welke suggesties zijn er ter verbetering van de Amsterdamse aanpak?



### Deelvragen

- Wat is volgens/hebben de doelgroepen nodig om in het Amsterdamse primair onderwijs te gaan werken?
- Wat is volgens/hebben de doelgroepen nodig om in het Amsterdamse primair onderwijs te blijven werken?
- In hoeverre sluiten de maatregelen die de gemeente treft aan bij de behoeften die de doelgroepen hebben?<sup>1</sup>

### Doelgroepen

De doelgroepen die we voor het onderzoek hebben benaderd zijn:

- schoolbesturen (voorzitter College van Bestuur; lid van College van Bestuur; beleids- en of stafmedewerker schoolbestuur; schoolleider-bestuurder (schoolleider van éénpitter);
- schoolleiders (schoolleider, adjunct);
- huidige leraren;
- onderwijsassistent, klassenassistent, leraarondersteuner;
- ander ondersteunend personeel;
- aankomende leraren (leraar in opleiding, stagiair, zij-instromer); en
- vertrokken leraren/personeel.

De doelgroepen hebben voor het merendeel al gekozen voor het onderwijs: ze zijn werkzaam in het onderwijs of volgen een opleiding daartoe.

## 1.3 Werkwijze

Het onderzoek bestond uit een combinatie van deskresearch, online enquêtes en interviews.

### Deskresearch

De deskresearch bestond uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel was een nadere bestudering van relevante beleidsstukken, rapportages en beschikbare onderzoeksrapporten. Hierbij legden we ook contact met de onderzoekers van het Lerarenlab, onderdeel van het Onderwijskennis Netwerk Amsterdam'.<sup>2</sup> Het tweede onderdeel betrof (online-)gesprekken:

- met de belangrijkste betrokken beleidsmedewerkers van de gemeente zelf;
- met vertegenwoordigers van de Amsterdamse Taskforce Lerarentekort, inclusief vertegenwoordigers van de betrokken Lerarenopleidingen;
- en met het HR-netwerk van de Amsterdamse schoolbesturen.

De deskresearch bood een eerste inzicht in de maatregelen die zijn ondernomen in het kader van de Lerarenagenda en het Noodplan Lerarentekort Amsterdam en in wat bekend is over de uitvoering van bestaande interventies, de context en de effectiviteit ervan. De verkenning bood hiermee input voor het bepalen en aanscherpen van de aandachtspunten voor het vervolg van het onderzoek.

### Online enquête

Om een beeld te krijgen van de percepties van de verschillende doelgroepen zijn twee online enquêtes uitgezet. De eerste enquête was gericht op schoolbesturen/HR, de tweede op schoolleiders, aankomende, huidige en vertrokken leraren (inclusief onderwijsassistenten, ondersteunend personeel en vierdejaars studenten). In een digitaal systeem kregen 45 schoolbesturen een account waarmee het bestuur met een paar simpele klikken zelf de vragenlijst onder de eigen scholen uit kon zetten. Dat gebeurde binnen een afgeschermd online omgeving waarin de mailadressen niet herkenbaar waren en die ook voor het onderzoeksbureau was afgeschermd. De vragenlijsten zijn ten slotte uitgezet onder 25 schoolbesturen en bijbehorende scholen in het po in Amsterdam. In totaal zijn 6.639 personen aangeschreven.

<sup>1</sup> Met andere woorden: vinden de doelgroepen dat de gemeente en besturen genoeg (en de juiste) dingen doen t.a.v. het lerarentekort? Hebben ze suggesties voor verbeteringen in de huidige aanpak?

<sup>2</sup> [www.ona.amsterdam](http://www.ona.amsterdam)

De respons was in totaal dertig procent (N=2.008). Het merendeel van de respondenten werkt in het primair onderwijs.<sup>3</sup>

**Tabel 1.1 Sector waarin respondent werkt (n=2008)**

Sector	Aantal	Percentage
Basisonderwijs	1732	86%
Speciaal basisonderwijs	117	6%
Speciaal onderwijs	89	4%
Anders	70	3%

De cijfermatige resultaten uit de vragenlijst zijn geanalyseerd met behulp van SPSS. Voor duiding van de bevindingen uit deze analyse hebben we gebruikgemaakt van kwalitatieve data uit de antwoorden op de open vragen in de vragenlijst en de interviews.

### Interviews

Om de percepties van de verschillende subgroepen te verdiepen zijn online interviews gehouden met een selectie van bestuurders, schoolleiders en leraren. In deze interviews vroegen we om een nadere toelichting op de gegeven antwoorden in de vragenlijst, gingen we aan de hand van de resultaten van de vragenlijst dieper en preciezer in op de achtergronden van de beoordelingen. We hebben gesproken met enkele schoolbestuurders, schoolleiders, huidige leraren, vierdejaars studenten en afgestudeerden en vertrekkers uit het po in Amsterdam. In totaal is er gesproken met vijftien personen. De suggesties voor maatregelen (in hoofdstuk 4) zijn grotendeels ontleend aan de interviews en de antwoorden op de open vragen in de vragenlijst.

## 1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 bespreken we de aspecten die van invloed zijn bij de keuze voor een baan in het Amsterdamse onderwijs en wat gemeente, schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen eraan kunnen doen om het onderwijs aantrekkelijker te maken voor aankomend en huidig personeel. Vervolgens gaan we in hoofdstuk 3 in op de vertrekredenen vanuit het perspectief van het personeel en bestuurders en schoolleiders. In hoofdstuk 4 reflecteren we op de maatregelen die in Amsterdam (en deels in Nederland) worden getroffen en presenteren we suggesties uit het veld voor de aanpak van het lerarentekort in het po in Amsterdam. Elk hoofdstuk wordt afgesloten met een korte conclusie van de bevindingen uit dat hoofdstuk.

<sup>3</sup> Van de respondenten is 58% werkzaam als leraar, 21% heeft een functie als ondersteunend personeel (waaronder onderwijs- en klassenassistenten), 9% van de respondenten werkt als schoolleider of voor het bestuur. Onder de resterende respondenten vinden we onder meer aankomend personeel en personeel dat uit het onderwijs is vertrokken.



# Een aantrekkelijke baan in Amsterdam

Wat maakt dat onderwijspersoneel in het Amsterdamse primair onderwijs wil werken?



## 2 Een aantrekkelijke baan in Amsterdam

In dit hoofdstuk bespreken we de aantrekkelijkheid van een baan in het Amsterdamse onderwijs. We beginnen het hoofdstuk met een beknopt overzicht van wat de gemeente Amsterdam, de schoolbesturen, lerarenopleidingen en het Rijk doen om het onderwijs aantrekkelijker te maken voor nieuw onderwijspersoneel maar ook voor huidig onderwijspersoneel. De doelgroepen die hebben meegewerkt aan het onderzoek hebben hun keuze voor het onderwijs al gemaakt: zij zijn werkzaam in het onderwijs of volgen een opleiding daartoe. In de vragenlijst hebben we hen gevraagd welke aspecten van invloed zijn bij de keuze voor een baan in het Amsterdamse onderwijs. Vervolgens hebben we gevraagd wat gemeente, schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen eraan kunnen doen om het onderwijs aantrekkelijker te maken voor aankomend en huidig personeel. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een korte conclusie. Voor dit hoofdstuk hebben we gebruikgemaakt van kwantitatieve informatie uit de vragenlijsten en citaten van respondenten om meer context te geven aan de bevindingen uit de vragenlijst.

### 2.1 Maatregelen om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken

Voor de gemeente Amsterdam en de Amsterdamse schoolbesturen is het belangrijk dat het Amsterdamse onderwijs een aantrekkelijke werkgever is voor aankomend én voor huidig personeel. De gemeente, de Amsterdamse schoolbesturen en de lerarenopleidingen trekken in de aanpak van het lerarentekort zoveel mogelijk samen op. Met uiteenlopende maatregelen proberen ze de aantrekkingskracht van het werken in het po in Amsterdam te vergroten.<sup>4</sup>

#### Inzet van de gemeente Amsterdam, de Amsterdamse schoolbesturen en lerarenopleidingen

Hieronder geven we per thema een overzicht van de maatregelen die de gemeente en de besturen treffen om het Amsterdamse onderwijs aantrekkelijker te maken voor het onderwijspersoneel.

- **Imago en instroom:** verbeteren van het imago van het lerarenberoep, wervingscampagne 'Liever voor de klas'<sup>5</sup>, lerarencommunity 'De Amsterdamse Klas', informatievoorziening aan potentiële leraren, wervingsactiviteit 'Leraar voor een dag', en het verbeteren van de intake en de begeleiding van zij-instromers.
- **Sterke onderwijsprofessionals:** professionalisering voor leraren en opleiden van onderwijsondersteuners door het aanbieden van leerarrangementen, loopbaanpaden en modulaire opleidingstrajecten, kennisuitwisseling in een HR-netwerk en schoolleidersnetwerk.<sup>6</sup>
- **Anders omgaan met langdurige tekorten:** het via platform andersom.amsterdam ondersteunen van de matching tussen vraag en aanbod van externe professionals om tekorten tijdelijk op te vangen.
- **Randvoorwaarden:** aanvullende vergoeding reiskosten, extra parkeervergunningen voor scholen en voorrang voor leraren op sociale en middeldure huurwoningen, zodat de stad een aantrekkelijker en beter bereikbare werkplek is. Ondersteuning bij de aanvraag van de maatregelen met betrekking tot wonen en mobiliteit.<sup>7</sup>
- De **Amsterdamse toelage**<sup>8</sup> voor leraren, die alle leraren in het Amsterdamse basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs ontvangen. De hoogte van deze toelage hangt af van de school waar de leraar werkt.

#### Inzet van het Rijk

Ook vanuit het Rijk zijn er meerdere initiatieven op dit terrein. In hun brief aan de Tweede Kamer (d.d. 1 juli 2022)<sup>9</sup> stellen de ministers Wiersma en Dijkgraaf (beiden OCW) dat er veel acties in gang zijn gezet om het lerarentekort terug te dringen. Deze acties waren deels effectief, maar per saldo is het uiteindelijke resultaat tot nu toe niet voldoende. Vanuit een reflectie op wat er tot nu toe gedaan is willen zij komen tot een landelijke strategie.

<sup>4</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/06/16/bijlage-noodplan-lerarentekort-amsterdam-januari-2020>

<sup>5</sup> <https://bboamsterdam.nl/wat-we-doen/lerarentekort/>

<sup>6</sup> Zie ook *Liever voor de klas. Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023* (Gemeente Amsterdam, 2019).

<sup>7</sup> <https://www.amsterdam.nl/sociaaldomein/servicecentrum-onderwijs/voorrang-huurwoningen-amsterdamse/>

<sup>8</sup> <https://bboamsterdam.nl/publicatie/amsterdamse-toeslag-voor-leerkrachten/>

<sup>9</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/07/01/lerarenstrategie>

Bij hun brief presenteerden de ministers een overzicht van de maatregelen om het lerarentekort te bestrijden die de afgelopen jaren zijn ingezet. Hieronder vatten we de maatregelen samen die (mede) gericht zijn op het tekort in het po:

- Werving van potentiële geïnteresseerden (aankomend personeel).
- Werving van zij-instromers (zowel leraren als schoolleiders), specifieke groepen zij-instromers (Aan de slag in het onderwijs), uitkeringsgerechtigden (door Participatiefonds) herintreders, stille reserve (mensen met bevoegdheid die niet in onderwijs werken); omscholing van assistenten en ondersteuners (SOOL); voorlichting bijvoorbeeld Onderwijsloket (informatieloket voor zij-instromers).
- Toegankelijkheid van lerarenopleiding (aankomend personeel).
- Experiment toelatingseisen pabo (studenten krijgen meer tijd om norm kennistoetsen te halen); Flexibilisering lerarenopleidingen (afspraken over flexibilisering en versterking van samenwerking tussen lerarenopleidingen in bestuursakkoord); Subsidie tweede lerarenopleiding; halvering collegegeld eerste en tweede jaar van de lerarenopleiding (wordt omgezet om aanvullende beurs te verbreden en basisbeurs te verhogen).
- Het vergroten van de aantrekkelijkheid van het vak (aankomend en huidig personeel). Aanpak van de werkdruk; verhoging van het salaris naar niveau vo; strategisch personeelsbeleid (onder andere begeleiding van startende leraren); Arbeidsmarkttoelage (een tijdelijke toelage om scholen met hoge achterstandsscore interessanter te maken); verbetering van imago (campagne Baan voor het leven).

Werving van zij-instromers, omscholing van assistenten en begeleiding van uitkeringsgerechtigden zijn voorbeelden van maatregelen die direct een positief effect hebben gehad (zie Overzicht (effect) maatregelen aanpak tekorten (OCW, 2022)).

## 2.2 Aspecten die een rol spelen bij de keuze voor een baan in het po

In de vragenlijst is aan alle respondenten gevraagd welke aspecten ertoe doen bij de keuze voor een baan in het po. Deze vraag is dus zowel voorgelegd aan aankomend personeel als aan het huidige onderwijspersoneel. Respondenten konden hierbij meerdere antwoorden geven.

In figuur 2.1 presenteren we de antwoorden van de leraren op deze vraag. Bovenaan staat de aandacht voor werkplezier en het verminderen van werkdruk (80%), gevolgd door aandacht voor een gezonde en veilige cultuur in de school (64%), een hoger salaris (62%), aandacht voor balans tussen werk en privé (58%) en een extra beloning voor onderwijspersoneel dat werkt op scholen met veel onderwijsachterstanden (48%). Ook doorgroeimogelijkheden, toegang tot betaalbare huisvesting en tegemoetkoming in reiskosten worden door bijna de helft van de leraren genoemd. Leraren kiezen dus vaak voor goede arbeidsomstandigheden, maar vinden ook de beloning belangrijk.

**Figuur 2.1 Welke aspecten zijn voor uzelf van belang in het aantrekken en behouden van personeel in het primair onderwijs in Amsterdam? (n= 1.159)**



Bron: vragenlijst Regioplan 2022

### Schoolleiders en ondersteunend personeel

Ook onder schoolleiders (n=132) is de aandacht voor werkplezier en het verminderen van werkdruk het meest genoemde aspect (75% van de schoolleiders noemt dit). Schoolleiders vinden significant vaker dan andere functiegroepen voor *zichzelf* een tegemoetkoming in reis- en parkeerkosten belangrijk bij de keuze van een baan in het onderwijs: twee derde van de schoolleiders noemde dit antwoord (63%). Ze wijzen ook vaker dan de andere respondenten op de toegang tot (betaalbare) huisvesting of huurwoning en huisvesting die aansluit bij huidige levensfase of gezinssituatie als aspecten die voor hen zelf belangrijk zijn.

Ongeveer twee derde van het ondersteunend personeel (n=413) noemt aandacht voor werkplezier en het verminderen van werkdruk (68%), een hoger salaris (61%) en een gezonde en veilige cultuur in de school (60%) als belangrijkste aspecten bij de keuze van een baan in het onderwijs. Daarnaast noemen zij, vaker dan de andere respondenten, de mogelijkheden om door te groeien in de functie (63%).

### Een aantrekkelijke baan voor aankomend personeel?

Zoomen we in op het aankomend personeel (LIO, zij-instromer, stagiaire; n=143) dan zien we als top vijf:

1. Aandacht voor werkplezier en verminderen van werkdruk (73%)

2. Hoger salaris (68%)
3. Aandacht voor gezonde en veilige cultuur in de school (65%)
4. Ondersteuning door de school bij de eigen ambities (58%)
5. Doorgroeimogelijkheden (51%)

De mogelijkheden om hun eigen ambities te realiseren op school noemen ze wat vaker dan het huidige personeel. Ook aankomend personeel legt het accent, naast een betere beloning, vooral op aspecten die kunnen worden gerekend tot goed werkgeverschap.

In open antwoorden en interviews benoemen aankomende leraren naast een veilig werkklimaat, een behapbare werkdruk en goede begeleiding vooral praktische redenen (woning, vergoeding reiskosten, vergoeding stage). Dergelijke praktische redenen worden ook genoemd als reden om geen baan te zoeken in Amsterdam.<sup>10</sup>

### 2.3 Mogelijkheden voor gemeente, schoolbesturen, scholen, lerarenopleidingen en Rijk

Aan bestuurders en schoolleiders hebben we gevraagd waar de samenwerkingspartners hoofdzakelijk hun inspanningen op zouden moeten richten om *nieuw personeel aan te trekken en te behouden*. Een meerderheid noemt een betere toegang tot (betaalbare huur- en koop)woningen (85%), het verminderen van de kosten van woon-werkverkeer (60%) en een betere beloning (54%). Bestuurders en schoolleiders vinden dat daarbij met name de gemeente en het rijk aan zet zijn (tabel 2.1). Als taken voor het bestuur (en in iets mindere mate de school) zien zij vooral diverse aspecten die betrekking hebben op personeelsbeleid.

**Tabel 2.1** Waar moeten de gemeente, de scholen en schoolbesturen en alle andere relevante stakeholders in Amsterdam hun inspanningen hoofdzakelijk op richten om nieuw personeel aan te trekken en te behouden? (N= 168)\*

Wat moet worden aangepakt?	Wie moet dit regelen?						
	N	%	Rijk	Ge-meente	School-bestuur	School	Opleidings-instituut
Betere toegang tot betaalbare (huur- en koop) woningen	142	85%	71%	<b>95%</b>	14%	2%	1%
Kosten voor woon-werkverkeer verminderen	101	60%	72%	<b>83%</b>	36%	2%	
Salaris (betere beloning)	91	54%	<b>98%</b>	41%	22%	1%	1%
Meer aandacht voor werk-privé- balans (o.a. werkdruk en werkplezier)	71	42%	30%	27%	<b>86%</b>	76%	7%
Meer ondersteuning en flexibiliteit in de lerarenopleidingen mogelijk maken	62	37%	60%	50%	42%	15%	<b>76%</b>
Meer ondersteuning bieden aan personeel in de uitoefening van hun functie (begeleiden van ervaren leraren, coaches, experts, bijscholing etc.)	57	34%	25%	46%	<b>86%</b>	53%	35%
Meer aandacht voor goed werkgeverschap (algemeen)	54	32%	19%	19%	<b>98%</b>	56%	4%
Meer mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en diplomering van het personeel	33	20%	33%	27%	<b>82%</b>	39%	39%

Bron: vragenlijst Regioplan 2022

\* Respondenten konden meerdere antwoorden aanvinken. Vraag is alleen voorgelegd aan schoolleiders, schoolleiders, (school-leider-) bestuurders en andere bovenschoolse functies.

<sup>10</sup> Van de (responderende) vierdejaars studenten die een voltijd of deeltijd lerarenopleiding volgen in Amsterdam (n=57) is een relatief klein aandeel (16%, n=9) (nog) niet op zoek naar een baan in het primair onderwijs in Amsterdam. De overige vierdejaars studenten hebben een baan gevonden in Amsterdam (42%, n=24) of zijn daar nog naar op zoek (42%, n=24).



## 2.4 Conclusie

Hoe kan het Amsterdamse primair onderwijs aantrekkelijker worden gemaakt voor het onderwijspersoneel? De belangrijkste aspecten voor het aantrekken en behouden van personeel zijn de aandacht voor werkplezier en verminderen van de werkdruk (genoemd door gemiddeld 76% van alle respondenten<sup>11</sup>), voor een gezonde en veilige cultuur in de school (63%) en het salaris (62%). Als aspecten die voor henzelf belangrijk zijn bij het aantrekken en behouden van personeel in het primair onderwijs kiest het Amsterdamse onderwijspersoneel dus vaker voor goede arbeidsomstandigheden dan voor bijvoorbeeld toegang tot huisvesting (47%) of huurwoning (39%) en tegemoetkomingen in reis- en parkeerkosten (respectievelijk 45% en 33%). Schoolleiders wijzen juist vaker dan leraren en ondersteunend personeel op toegang tot een woning en de kosten van woon-werkverkeer als een aspect dat voor de aantrekkelijkheid voor hun eigen baan als schoolleider belangrijk is.

Wat heeft het onderwijspersoneel nodig om in het Amsterdamse primair onderwijs te gaan werken? Toegang tot betaalbare woningen (genoemd door 85%), vermindering van kosten voor woon-werkverkeer (60%) en betere beloning (54%) zijn de drie aspecten die volgens de meerderheid van de bestuurders en schoolleiders met urgentie moeten worden aangepakt om het onderwijs aantrekkelijker te maken voor nieuw personeel. Het zijn aspecten waarvoor ze de verantwoordelijkheid in belangrijke mate leggen bij gemeente (verbeteren van toegang tot huisvesting en verminderen van kosten van woon-werkverkeer) en het rijk (verbeteren van het salaris). Aspecten waarvoor bestuurders en schoolleiders de verantwoordelijk bij het bestuur leggen (bijvoorbeeld aandacht voor de balans tussen werk en privé en ondersteuning van het personeel) staan lager in de rangorde van aspecten waaraan moet worden gewerkt om het onderwijs aantrekkelijker te maken voor nieuw personeel. Ze worden genoemd door respectievelijk 42 en 37 procent van de bestuurders en schoolleiders.

<sup>11</sup> Ter vergelijking, in figuur 2.1 presenteren we de percentages voor alleen de leraren.



# Vasthouden van personeel

Wat zijn redenen om te ver-  
trekken uit het Amsterdamse  
primair onderwijs?

# 3

## 3 Vasthouden van onderwijspersoneel

We beginnen dit hoofdstuk met een beknopt overzicht van wat de gemeente Amsterdam, de schoolbesturen en het Rijk al doen om personeel te behouden. Vervolgens belichten we de vertrekredenen vanuit het perspectief van het personeel en vanuit het perspectief van hun bestuurders en schoolleiders: Wat maakt dat onderwijspersoneel wil vertrekken uit het po in Amsterdam? Daarna staan we kort stil bij de invulling van ‘goed werkgeverschap’ door de schoolbesturen en scholen. We sluiten het hoofdstuk af met een korte conclusie. Voor dit hoofdstuk hebben we gebruikgemaakt van de kwantitatieve informatie uit de vragenlijsten. We illustreren deze bevindingen met citaten uit de open vragen en interviews.

### 3.1 Maatregelen om onderwijspersoneel te behouden

De gemeente, de Amsterdamse schoolbesturen en lerarenopleidingen proberen met uiteenlopende maatregelen de aantrekkingskracht van het werken in Amsterdamse onderwijs te vergroten en op die wijze het personeel voor de Amsterdamse scholen te behouden.<sup>12</sup> Aan het begin van het vorige hoofdstuk gaven we een opsomming van maatregelen die in Amsterdam worden getroffen om het lerarentekort terug te brengen (zie paragraaf 2.1).

Ook het Rijk spant zich in om het primair onderwijs aantrekkelijker te maken voor het huidige personeel. Bij hun brief aan de Tweede Kamer (d.d. 1 juli 2022)<sup>13</sup> presenteerden de ministers Wiersma en Dijkgraaf een overzicht van de maatregelen om het lerarentekort te bestrijden die de afgelopen jaren zijn ingezet. Ook hiervan gaven we in paragraaf 2.1 een beknopt overzicht.

### 3.2 Overwegingen om te vertrekken

Welke overwegingen spelen bij het (mogelijke) vertrek uit het po in Amsterdam? In deze paragraaf beschrijven we de mogelijke vertrekredenen. Hiervoor hebben we een aantal vragen voorgelegd aan onderwijspersoneel in Amsterdam dat in de vragenlijst aangeeft dat ze weleens hebben overwogen om te vertrekken uit het po in Amsterdam en aan onderwijspersoneel dat in de vragenlijst aangeeft dat ze daadwerkelijk vertrokken zijn. Vervolgens gaan we kort in op de ervaringen van beginnend personeel.

#### Ervaringen van onderwijspersoneel dat (actief) overwoog te vertrekken uit het po in Amsterdam

Meer dan de helft (57%, n=931) van het huidige onderwijspersoneel heeft ooit overwogen om uit het primair onderwijs in Amsterdam te vertrekken (figuur 3.1).

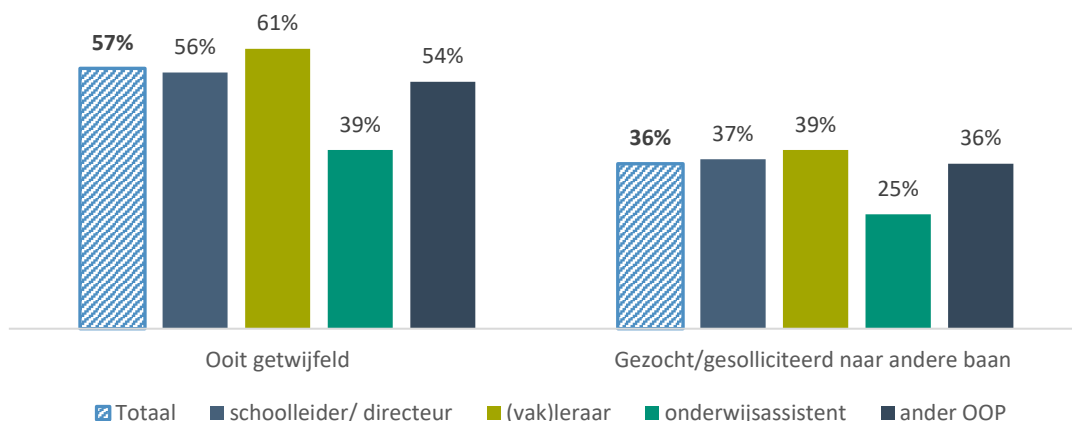
- Bijna twee derde van de (vak)leraren heeft weleens vertrek overwogen (61%), voor schoolleiders/schoolleiders (56%) en ander ondersteunend personeel (54%) liggen de percentages boven de vijftig procent. Onderwijsassistenten twijfelen significant het minst (39%).
- Het aandeel ‘twijfelaars’ is relatief het hoogst onder het personeel werkzaam in stadsdeel nieuw-west (69%)<sup>14</sup> en het minst onder het personeel werkzaam in stadsdeel zuidoost (57%).
- Respondenten die buiten de stad wonen twijfelen significant vaker dan respondenten die in Amsterdam wonen (respectievelijk 63% en 53%).
- Er is geen duidelijke samenhang tussen het aantal jaren onderwijservaring en de mate van twijfel.

<sup>12</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/06/16/bijlage-noodplan-lerarentekort-amsterdam-januari-2020>

<sup>13</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/07/01/lerarenstrategie>

<sup>14</sup> Nieuw-West is, overigens met Zuidoost, het stadsdeel met de grootste tekorten aan leraren (Personeelstekorten primair onderwijs. Peildatum 1 oktober 2021 (Centerdata, 2022)).

**Figuur 3.1** Aandeel *huidig* onderwijspersoneel in primair/speciaal onderwijs in Amsterdam dat ooit heeft getwijfeld over vertrek en/of gezocht/gesolliciteerd naar een baan buiten Amsterdam



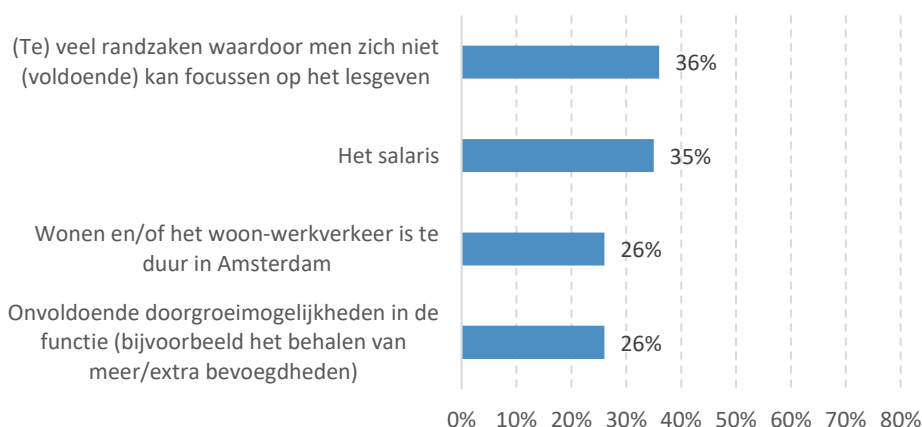
Bron: vragenlijst Regioplan 2022

Twee derde van de twijfelaars (64%; n=599) heeft daadwerkelijk gezocht naar een baan buiten het primair onderwijs in Amsterdam. Ze hebben bijvoorbeeld gezocht naar vacatures of gesolliciteerd op een andere baan (zie figuur 3. 1). Per subgroep gaan we in op de top drie redenen die men hiervoor het vaakst noemt; wat volgens hen gedaan kan worden om die twijfel weg te nemen en wie dat volgens hen zou moeten regelen.

#### A. Leraren: redenen voor twijfel én oplossingen om twijfel weg te nemen

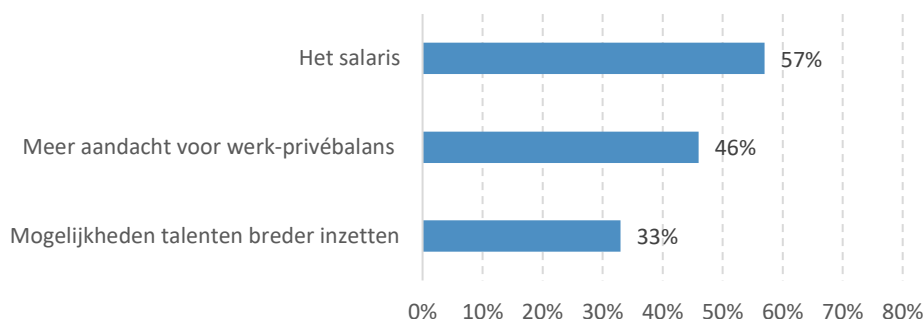
Ruim een derde van de leraren die actief op zoek zijn gegaan naar een baan buiten het po in Amsterdam wijst op de vele randzaken waardoor men zich niet voldoende kan focussen op het lesgeven (figuur 3.2). Een bijna even grote groep leraren noemt het salaris als reden om actief op zoek te gaan naar een baan buiten het po in Amsterdam. Wonen en/of de kosten voor woon-werkverkeer en onvoldoende door-groeimogelijkheden staan op een gedeelde derde plaats.

**Figuur 3.2** De drie meest genoemde redenen waarom (vak)leraren zijn gaan zoeken naar een baan buiten het po in Amsterdam (n=437)



De meest genoemde mogelijke oplossing is een betere beloning (figuur 3.3). Leraren kijken daarbij voornamelijk naar het Rijk. Andere suggesties voor oplossingen die veel worden genoemd zijn meer aandacht voor de werk-privébalans en de mogelijkheid om talenten breder in te zetten. Voor die aspecten leggen leraren de verantwoordelijkheid bij de schoolbesturen.

**Figuur 3.3 Top drie van oplossingen: wat volgens deze (vak)leraren gedaan kan worden om twijfel weg te nemen (n=437)**

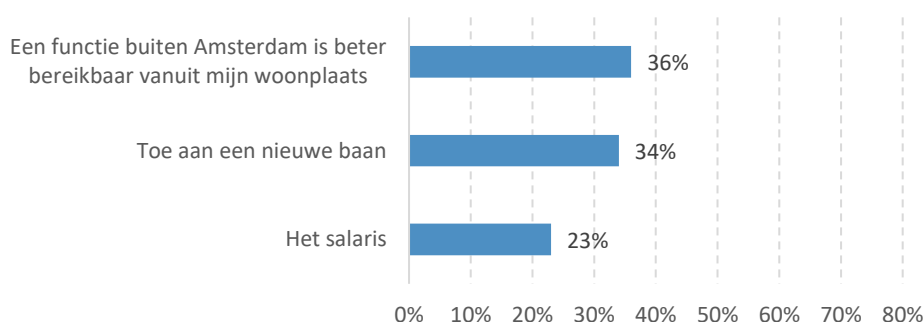


In de open antwoorden wijzen verschillende leraren erop dat de inkomsten niet voldoende zijn om in Amsterdam te kunnen wonen. Ook wijzen ze regelmatig op de (toegenomen) werkdruk.

#### **B. Schoolleiders: redenen voor twijfel én oplossingen om twijfel weg te nemen.**

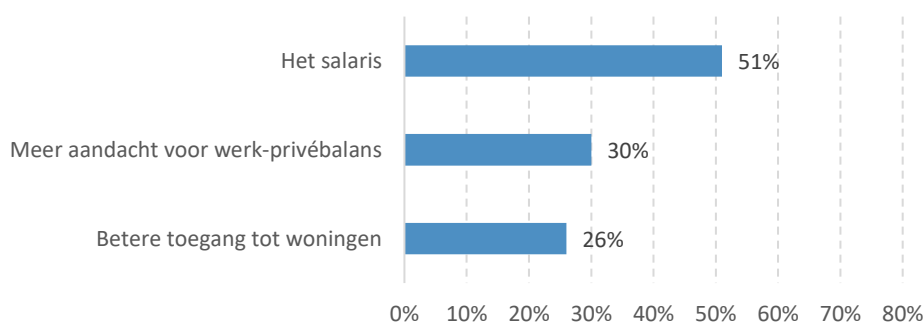
Schoolleiders die actief op zoek zijn gegaan naar een baan buiten het po in Amsterdam noemen relatief vaak als reden de betere bereikbaarheid van een functie buiten het po in Amsterdam; dat men toe is aan een nieuwe baan (elders in het onderwijs) en het salaris (figuur 3.4).

**Figuur 3.4 De drie meest genoemde redenen waarom schoolleiders zijn gaan zoeken naar een baan buiten het po in Amsterdam (n=47)**



Net als bij leraren zien we dat het salaris (een betere beloning) in de top drie van oplossingen staan (figuur 3.5). De verantwoordelijkheid daarvoor wordt vrijwel unaniem bij het rijk gelegd. Daarnaast noemen schoolleiders relatief vaak meer aandacht voor de werk-privébalans (verantwoordelijkheid vooral bij rijk en bestuur) en een betere toegang tot woningen voor schoolleiders (verantwoordelijkheid bij gemeente) als gewenste oplossingen.

**Figuur 3.5 Top drie van oplossingen: wat volgens deze schoolleiders gedaan kan worden om twijfel weg te nemen (n=47)**

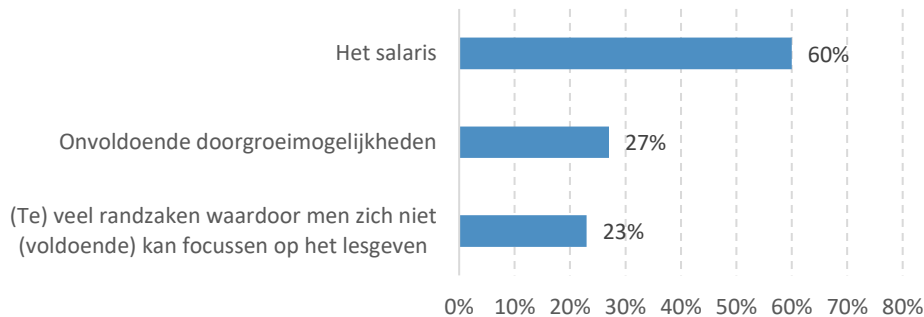


In de open antwoorden lezen we de suggestie dat niet alleen naar salarissen van leraren gekeken moet worden, maar naar dat van alle functies in het onderwijs.

### C. Onderwijsassistenten: redenen voor twijfel én oplossingen om twijfel weg te nemen.

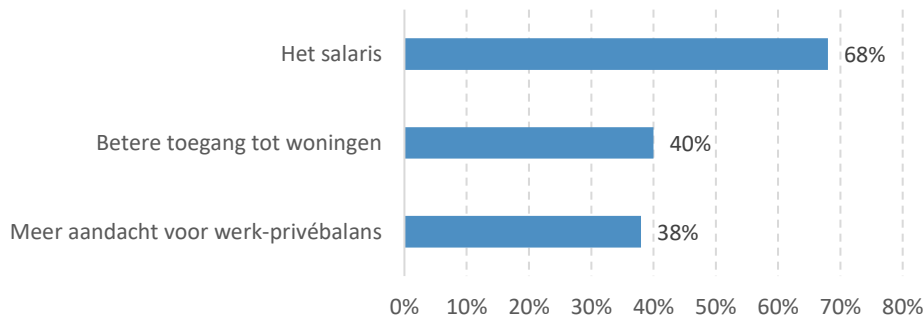
Onderwijsassistenten noemen dezelfde reden als leraren, met als verschil dat salaris bij hen op één staat als reden om uit te kijken naar een baan buiten het po in Amsterdam (figuur 3.6).

**Figuur 3.6** De drie meest genoemde redenen waarom onderwijsassistenten zijn gaan zoeken naar een baan buiten het po in Amsterdam (n=60):



Een betere beloning (volgens ondersteunend personeel ligt de verantwoordelijkheid daarvoor bij Rijk en bestuur) staat bovenaan hun lijstje van oplossingen (figuur 3.7), gevolgd door betere toegang tot woningen (verantwoordelijkheid bij gemeente) en meer aandacht voor de werk-privébalans (met bestuur als belangrijkste verantwoordelijke).

**Figuur 3.7** Top drie van oplossingen: wat volgens deze onderwijsassistenten gedaan kan worden om twijfel weg te nemen (n=60)

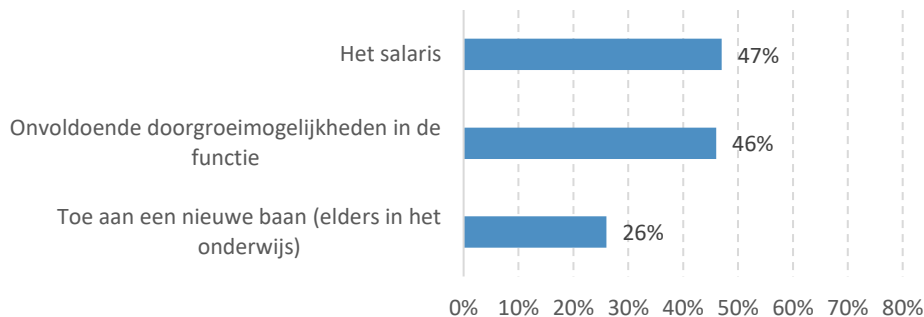


Ook ondersteunend personeel merkt in open antwoorden op dat niet alleen leraren een hoger salaris moet worden geboden maar ook ander onderwijspersoneel. Enkelen wijzen erop dat er ook andere doorgroeimogelijkheden voor ondersteuners zouden kunnen worden aangeboden dan doorgroei naar leraarschap.

### D. Ander OOP: redenen voor twijfel én oplossingen om twijfel weg te nemen.

Ook bij ander OOP speelt de wens voor een hoger salaris binnen de context van de (hoge) kosten voor wonen en werken in een stad als Amsterdam (figuur 3.8). Daarnaast is ontwikkelbehoefte een sterke drijfveer om te gaan zoeken naar een baan buiten het po.

**Figuur 3.8 De drie meest genoemde redenen waarom ander OOP is gaan zoeken naar een baan buiten het po in Amsterdam (n=55)**



Twee derde van het overig ondersteunend personeel noemt een betere beloning als mogelijke oplossing (figuur 3.9). De verantwoordelijkheid daarvoor ligt volgens hen bij het rijk. Verder noemen ze als oplossingen meer mogelijkheden voor zelfontwikkelingen en om talenten breder in te zetten. Hiervoor zien ze het schoolbestuur en in iets mindere mate de school als partijen die hiervoor de verantwoordelijkheid kunnen nemen.

**Figuur 3.9 Top drie van oplossingen: wat volgens dit ander OOP gedaan kan worden om twijfel weg te nemen (n=55)**



### Wat was voor vertrekkers de doorslaggevende reden voor vertrek?

Een klein deel van de respondenten (n=74) is ook daadwerkelijk vertrokken uit het po in Amsterdam. Hiervan is de meerderheid (70%) vertrokken na 2020. Redenen die relatief vaak genoemd worden zijn vervroegd pensioen (18%), beëindiging van het contract met de werkgever (13%) en de hoogte van het salaris (12%). Vier op de tien (42%) vinden dat hun vertrek voorkomen had kunnen worden. Onderwijs-assistenten (45%) en ondersteunend personeel (OOP) vinden dit het vaakst (57%). Uit antwoorden van deze subgroep (de vertrekkers) op de vraag wat scholen, schoolbesturen, de gemeente Amsterdam of opleidingsinstituten zouden kunnen doen om banen in het po in Amsterdam aantrekkelijker te maken blijkt dat voor hun vertrek praktische redenen doorslaggevend waren (wens voor een hoger salaris, doorgroeimogelijkheden, problemen met huisvesting) in combinatie met ervaren werkdruk. Hun adviezen aan schoolleiders, bestuurders en gemeente in een notendop:

- **Schoolleiders:** besef dat een leraar geen alleskunner is; zorg voor minder taken naast het lesgeven; stop met nutteloze vergaderingen en met studiedagen die prachtig op papier worden vastgelegd en vervolgens in een kast verdwijnen; help bij toenemende gedragsproblemen in de klas die het lesgeven ernstig bemoeilijken.
- **Bestuurders:** zorg voor doorgroeimogelijkheden en zorg voor een betere vergoeding van reiskosten.
- **Gemeente:** zorg voor betaalbare woningen en parkeervergunningen.

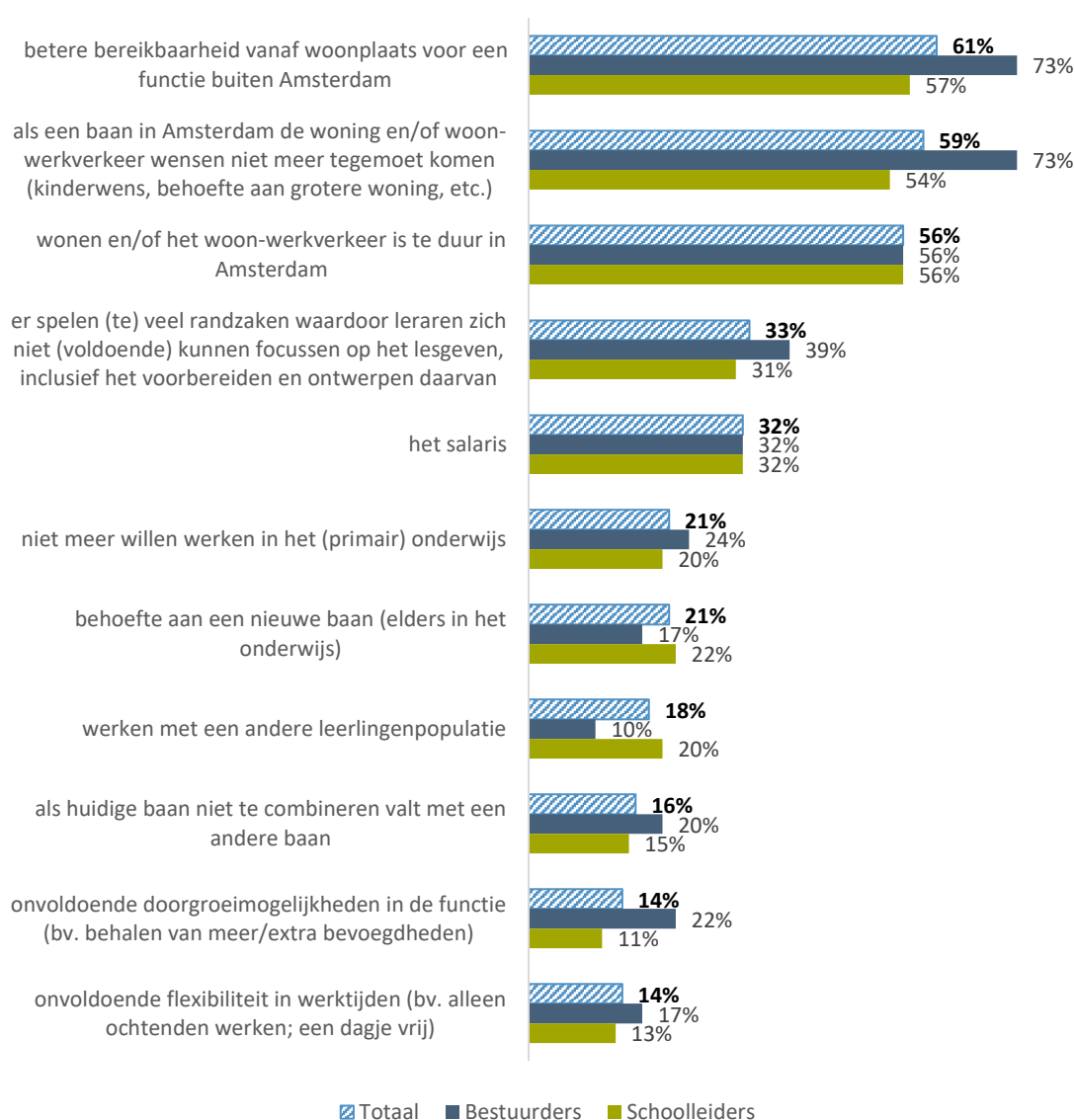
Tegelijkertijd stellen we vast dat het vertrek van onderwijspersoneel uit Amsterdam niet altijd te voorkomen is: een kwart van de vertrekkers beantwoordt de vraag of het vertrek te voorkomen was geweest ontkennend.



### 3.3 Vertrekredenen volgens bestuurders en schoolleiders

Aan bestuurders en schoolleiders hebben we gevraagd wat volgens hen voor vertrekken uit het primair onderwijs in Amsterdam de belangrijkste redenen zijn. De meest genoemde vertrekredenen zijn volgens bestuurders en schoolleiders een betere bereikbaarheid van vanaf de woonplaats, een passende woning en de woon- en reiskosten in Amsterdam (figuur 3.10). Ook de randzaken en de salariëring wordt nog door een groot deel van de bestuurders en de schoolleiders genoemd. Verder valt op dat ongeveer een op de vijf bestuurders en schoolleiders (21%) als meest voorkomende reden voor vertrek noemt dat het betreffende personeel niet meer in het onderwijs wilde werken.

**Figuur 3.10** Wat zijn volgens u de meest voorkomende redenen voor vertrek uit het primair onderwijs in Amsterdam voor uw onderwijspersoneel?\* (N=103)



Bron: vragenlijst RegioPlan 2022

\* Respondenten konden meerdere antwoorden aanvinken. Alleen de antwoordcategorieën die door meer dan tien procent (>10%) van de respondenten is gekozen, zijn gepresenteerd in de tabel. Zie voor de overige antwoorden de tabel in de bijlage.

### 3.4 Aandacht voor goed en aantrekkelijk werkgeverschap<sup>15</sup>

Van goed werkgeverschap is sprake als de werkgever optimaal rekening houdt met de belangen van de werknemers. Daaraan ten grondslag ligt de gedachte dat dit voordeel heeft voor iedereen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om aspecten als open cultuur, maatwerk in arbeidsrelaties, aandacht voor ontwikkeling en groei van medewerkers en een gezonde en veilige werkomgeving.<sup>16</sup>

Acht op de tien bestuurders en schoolleiders vinden dat er binnen hun eigen bestuur of school (ruim) voldoende aandacht is voor goed en aantrekkelijk werkgeverschap. Aandacht besteden aan een goede werksfeer doet men vooral door aandacht te besteden aan:

- de ontwikkeling en groei van medewerkers (85%);
- versterking van open communicatie tussen werkgever en werknemers en collega's onderling (een werkklimaat creëren waarin (afwijkende) meningen en gevoelens geuit en constructieve feedback gegeven kan worden) (70%);
- versterking van onderling vertrouwen tussen en binnen directie en onderwijsteam (61%);
- het versterken van het imago (61%);
- de werving van leraren (57%);
- werkplezier en prettige samenwerking binnen het onderwijsteam (54%).

Ook genoemd, maar door minder dan de helft van de bestuurders en schoolleiders:

- Maatregelen die de werkdruk verlagen (46%).
- De stijl van leidinggeven (afgestemd op gewenste cultuur binnen de organisatie) (45%).
- Dialoog en maatwerk in arbeidsrelaties (dat wil zeggen dat afspraken in de arbeidsrelatie tegemoetkomen aan zowel belangen van de organisatie als van de medewerker) (34%).
- Het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving (24%).

#### Drempels bij aandacht voor goed en aantrekkelijk werkgeverschap

Een ruime meerderheid (80% van de bestuurders en 72% van de schoolleiders) heeft ook specifiek beleid en/of doelstellingen vastgelegd om te werken aan goed en aantrekkelijk werkgeverschap.<sup>17</sup> Daarvan vindt de helft dat het ook (zeer) goed lukt om te werken aan de beoogde doelstellingen. Een ruime meerderheid (70%) ervaart wel knelpunten in de uitvoering van het beleid. Dat betreft met name onvoldoende capaciteit om het beleid verder te ontwikkelen/uit te voeren en onvoldoende tijd/ruimte in het primaire onderwijsproces.

#### Aandacht voor al het onderwijspersoneel

In reacties op de vragenlijst maar ook tijdens interviews wijzen bestuurders en schoolleiders erop dat de mogelijkheden die er zijn om leraren tegemoet te komen, niet altijd kunnen worden ingezet voor ondersteunend personeel en dat ze hierdoor goed personeel kwijt (kunnen) raken. Een schoolleider verwoordt dat als volgt:

*“Sommige werknemers kunnen we niet voldoende tegemoetkomen op financieel gebied. OOP zouden we meer tegemoet moeten komen. Het loon van OOP stijgt nog steeds minder dan dat van leraren. Dat is confronterend. Ze ontlasten iedereen en vallen elke keer weer in (staan voor de klas), maar omdat ze geen lerarendiploma hebben kunnen ze niet gebruik maken van de voordelen die tegenwoordig geboden worden aan leraren (zoals toelage en huurverlaging). Wij hebben zo iemand in dienst en zij is onmisbaar. We gaan haar kwijtraken om deze redenen.”* (Interview schoolleider).

<sup>15</sup> Het Breed Bestuurlijk Overleg spreekt op haar website over 'aantrekkelijk werkgeverschap' waarbij het gaat over een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een positief imago van het Amsterdamse basisonderwijs (de aantrekkingskracht van de grootste delijke context), de kwaliteit van mensen voor de klas en de toeleiding van nieuwe leerkrachten. Zie <https://bboamsterdam.nl/wat-we-doen/aantrekkelijk-werkgeverschap/>

<sup>16</sup> Zie bijvoorbeeld <https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/innovatie-en-organisatie/goed-werkgever-en-werknemer-schap/wat-is-goed-werkgeverschap/>

<sup>17</sup> Redenen om geen specifiek beleid/doelstellingen te hebben vastgelegd zijn bij schoolleiders met name onvoldoende tijd/ruimte/capaciteit (personeel) en bij bestuurders daarnaast ook onvoldoende financiële middelen. Ook komt het voor dat men nog bezig is beleid/doelstellingen te formuleren.

### 3.5 Conclusie

Meer dan de helft van de respondenten heeft weleens overwogen om te vertrekken uit het onderwijs in Amsterdam. Ongeveer twee derde van deze personen heeft ook daadwerkelijk gezocht naar een andere baan: over het geheel genomen heeft ruim een derde van alle respondenten (36%) weleens naar vacatures gezocht of gesolliciteerd op een andere baan. Onderwijsassistenten (25%) kijken duidelijk minder vaak uit naar een andere baan dan leraren (39%). Respondenten die buiten Amsterdam wonen twijfelen vaker over hun baan in het Amsterdamse onderwijs dan respondenten die in Amsterdam wonen.

Wat zijn de belangrijkste redenen om uit het Amsterdamse primair onderwijs te vertrekken? Meest genoemde redenen die leraren noemen voor mogelijke redenen om uit het onderwijs in Amsterdam te vertrekken zijn de randzaken waar ze zich mee bezig moeten houden (36%) en het salaris (35%). Schoolleiders noemen vaak betere bereikbaarheid van een andere functie (36%) of zeggen dat ze toe zijn aan een andere baan (34%). Voor onderwijsassistenten en ander OOP is het salaris vaak een vertrekreden (respectievelijk 60% en 47%). Ook het gebrek aan doorgroeimogelijkheden wordt vaak door hen genoemd (respectievelijk 27% en 46%).

Van de genoemde vertrekredenen hebben huisvestingsmogelijkheden en kosten voor woon-werkverkeer een relatie met werken in Amsterdam. Voor het salaris geldt dat deels ook, gezien de hogere kosten waarmee personeel dat in Amsterdam woont wordt geconfronteerd.

Een relatief klein deel van de respondenten (n=74) is daadwerkelijk uit het Amsterdamse onderwijs vertrokken. Vier van de tien respondenten die uit het Amsterdamse onderwijs zijn vertrokken menen dat hun vertrek was te voorkomen. Dat geldt niet voor alle vertrekkers, een kwart van hen meent dat hun vertrek onvermijdelijk was.

Bestuurders en schoolleiders denken dat (de kosten van) het woon-werkverkeer en het niet kunnen vinden van een passende woning de belangrijkste redenen voor vertrek van het personeel zijn. Zelf noemen leraren dit dus minder vaak als potentiële vertrekredenen.

Wat heeft het onderwijspersoneel nodig om in het Amsterdamse primair onderwijs te blijven werken? Zes op de tien van de potentiële vertrekkers noemen een betere beloning als een middel om hun twijfel over het al dan niet vertrekken weg te nemen. Ze zien daarbij het rijk als voornaamste verantwoordelijke. Leraren noemen verder een betere balans tussen werk en privé en meer mogelijkheden om de talenten breder in te zetten als mogelijke verbetering. Bij beide zien ze het bestuur als partij die daarbij het verantwoordelijkheid kan nemen.

Een ruime meerderheid van de bestuurders en schoolleiders vindt dat er binnen hun bestuur of school voldoende aandacht is voor goed werkgeverschap. Dit beleid is in veel gevallen ook vastgelegd. 85 procent van hen noemt hierbij de ontwikkeling en groei van de medewerkers als voorbeeld van de aandacht voor goed werkgeverschap. Aandacht hiervoor is ook belangrijk, ondersteunend personeel (waaronder onderwijsassistenten) noemt het gebrek aan doorgroeimogelijkheden namelijk vaak als een reden voor vertrek.



# Een passende aanpak

De aanpak van het leraren-  
tekort in het primair onderwijs  
in Amsterdam

# 4

## 4 Een passende aanpak

### 4.1 Aantrekken van nieuw onderwijspersoneel en behoud van huidig personeel

In de vorige hoofdstukken hebben we besproken welke aspecten van invloed zijn bij de keuze voor een baan in het primair onderwijs (hoofdstuk 2), wat (potentiële) redenen zijn van het onderwijspersoneel om uit het primair onderwijs te vertrekken en hoe dat mogelijk voorkomen kan worden (beide in hoofdstuk 3). Hiermee kunnen we de eerste twee deelvragen beantwoorden.

#### 1. Wat is volgens betrokkenen nodig om in het Amsterdamse primair onderwijs te gaan werken?

Gemeente, schoolbesturen en het Rijk hebben een breed scala aan maatregelen om het lerarentekort te bestrijden. De aandacht voor goed werkgeverschap, een betere salariëring en het creëren van betere randvoorwaarden in woon-werkverkeer en huisvesting sluiten goed aan bij de voorwaarden, die het Amsterdamse onderwijspersoneel belangrijk vindt bij het aantrekken en behouden van onderwijspersoneel.

Naast de aandacht voor werkplezier en verminderen van de werkdruk leggen bestuurders en schoolleiders daarbij de nadruk op aspecten als huisvesting, woon-werkverkeer en salariëring. Leraren en ondersteunend personeel noemen vooral aspecten die gerekend kunnen worden tot goed werkgeverschap: ze noemen aandacht voor werkplezier en verminderen van de werkdruk, aandacht voor gezonde en veilige cultuur, aandacht voor balans tussen werk en privé en, meer specifiek voor ondersteunend personeel, aandacht voor doorgroeimogelijkheden.

Aan bestuurders en schoolleiders hebben we gevraagd welke inspanningen volgens hen nodig zijn om nieuw personeel aan te trekken en personeel te behouden. Zij noemen eerst betaalbare woningen, vermindering van kosten voor woon-werkverkeer en betere beloning (zie tabel 2.1) en pas daarna de aspecten van goed werkgeverschap. Het belang dat leraren en ondersteunend personeel hechten aan aspecten van goed werkgeverschap zou aanleiding kunnen zijn voor bestuurders en schoolleiders om daaraan (nog) meer urgentie te geven.

#### 2. Wat is nodig om in het Amsterdamse primair onderwijs te blijven werken?

Ruim een derde van het onderwijspersoneel noemde het salaris als reden waarom ze twijfelen aan hun baan. Dat geldt in sterkere mate voor onderwijsassistenten (60%) en ander OOP (47%). Een relatief groot deel van de leraren noemt de randzaken waar ze zich mee bezig moeten houden (36%) als mogelijke reden om een andere baan te zoeken.

Meest genoemde oplossing om de twijfel over hun baan weg te nemen is een betere beloning. Bijna zestig procent van het onderwijspersoneel noemt dit. Het geldt in sterkere mate voor OOP en ander ondersteunend personeel. Als we de meest genoemde oplossingen bekijken dan zien we dat gemeente, schoolbesturen en het rijk elk zo hun eigen afgebakende domeinen hebben waarvoor ze volgens de respondenten verantwoordelijk zijn:

- **Het Rijk:** een betere beloning
- **Besturen (en scholen):** goed werkgeverschap, met aandacht voor de balans tussen werk en privé, opleidings- en doorstroommogelijkheden.
- **Gemeente:** betaalbare woningen, woon-werkverkeer.

Een deel van het vertrek van onderwijspersoneel had mogelijk voorkomen kunnen worden. Voorwaarden daarvoor liggen zowel in de arbeidsomstandigheden als in het salaris. Hoewel in het algemeen de beleving is dat huisvesting en woon-werkverkeer meespelen, is het lastig om in te schatten in welke mate ze bepalend zijn. Een beleidsmedewerker van een schoolbestuur verwoordt het kernachtig:

*“In de basis moet het schoolbestuur een goede werkgever zijn. (...) Dat is voorwaardelijk om leraren te behouden. Maar praktische redenen zijn vaak doorslaggevend voor het komen en blijven werken in Amsterdam. Denk aan huisvesting (voor gezinnen), kinderopvang, parkeerkosten etc.. Daar ligt een grote verantwoordelijkheid (en de kans) bij de gemeente.”*

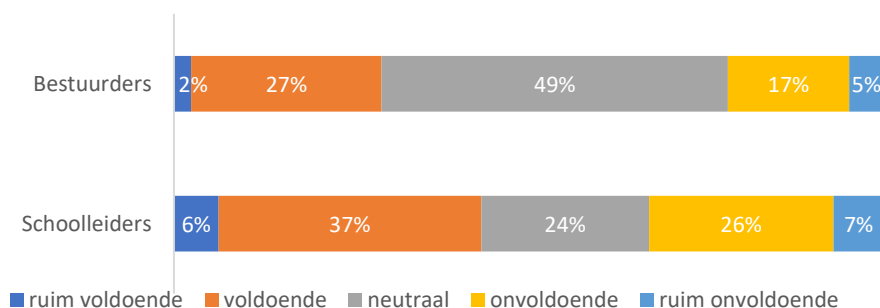
Voordat we ons richten op de beantwoording van de derde deelvraag, in hoeverre de maatregelen die in Amsterdam worden getroffen aansluiten bij de behoeften van de betrokkenen, gaan we in op de tevredenheid over de betrokkenheid van gemeente, schoolbesturen, scholen en lerarenopleiding bij de bestrijding van het lerarentekort in Amsterdam.

## 4.2 Tevredenheid over de inspanningen

### Tevredenheid over de inspanningen door de gemeente

Aan bestuurders en schoolleiders is gevraagd in hoeverre men vindt dat de gemeente voldoende maatregelen neemt om het vak van leraar in het po aantrekkelijk te maken. Het oordeel van bestuurders is niet heel uitgesproken: de helft reageert neutraal (49%); ongeveer een derde vindt de maatregelen (ruim) voldoende (29%) en ruim één op de vijf (22%) vindt de maatregelen (ruim) onvoldoende. Schoolleiders zijn wat uitgesprokener in hun antwoorden: ruim vier op de tien (43%) vindt de maatregelen voldoende; iets minder dan een kwart (24%) is neutraal en een derde (33%) vindt de maatregelen onvoldoende (zie figuur 4.1).

**Figuur 4.1** In hoeverre vindt u dat de gemeente voldoende maatregelen neemt om het vak leraar in het primair onderwijs aantrekkelijk te maken? (N=168)



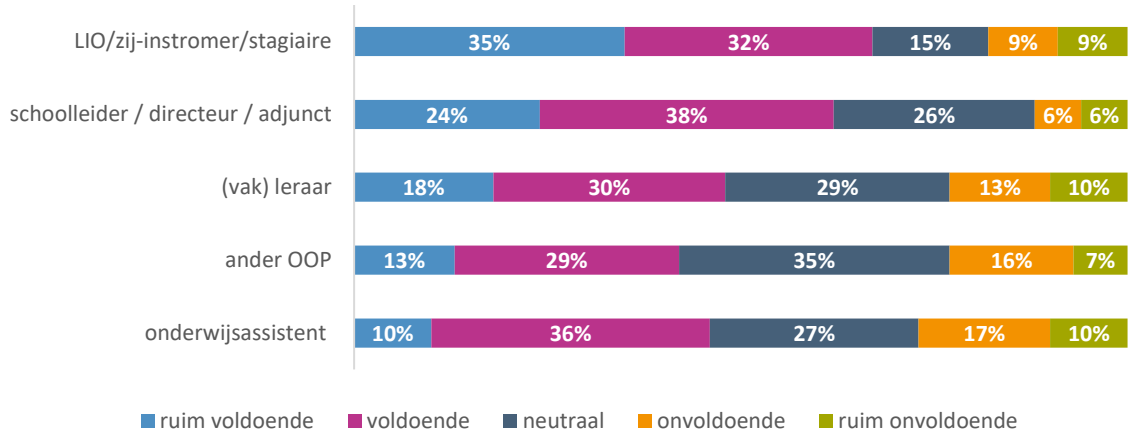
Bron: vragenlijst Regioplan 2022

De interviews geven geen uitsluitsel over waarom een deel van de bestuurders en schoolleiders niet tevreden is. In de interviews benoemen de meeste bestuurders en schoolleiders dat er best veel wordt gedaan. Enkele van hen merken op dat ze nog weinig resultaat zien of vinden de maatregelen bijvoorbeeld teveel op leraren gericht en dat er onvoldoende aandacht is voor ander onderwijspersoneel.

### Tevredenheid over de inspanningen door de werkgever

Het Amsterdamse onderwijspersoneel is redelijk tevreden over de inspanningen van hun werkgever om hen vast te houden. Van het aankomend of beginnend personeel (LIO/zij-instromer/stagiair) vindt twee derde dat de werkgever zich (ruim) voldoende inspant (figuur 4.2). Ook het huidige personeel is redelijk tevreden. Dit geldt in sterkere mate voor de schoolleiders dan voor leraren en ondersteunend personeel. Ongeveer een kwart van de leraren en ondersteunend personeel vindt dat de werkgever (ruim) onvoldoende doet.

**Figuur 4.2** Vindt u dat uw werkgever zich voldoende (naar kunnen) inspant om u vast te houden? (per subgroep) (n=690)

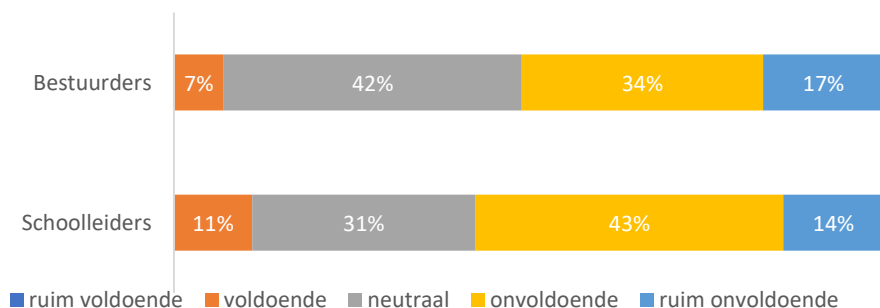


Bron: vragenlijst Regioplan 2022

#### Tevredenheid over de inspanningen van opleidingsinstellingen

Bestuurders en schoolleiders zijn behoorlijk kritisch over de maatregelen die opleidingsinstellingen nemen om het vak leraar in het primair onderwijs aantrekkelijk te maken. De helft van de bestuurders (51%) en bijna zes op de tien schoolleiders (57%) vindt de maatregelen die zij nemen (ruim) onvoldoende (figuur 4.3).

**Figuur 4.3** In hoeverre vindt u dat de opleidingsinstellingen voldoende maatregelen nemen om het vak leraar in het primair onderwijs aantrekkelijk te maken? (N=168)



Bron: vragenlijst Regioplan 2022

### 4.3 Aansluiting van de maatregelen bij de behoeften van betrokkenen

Op basis van de analyse op de antwoorden op de open vraag in de enquête zien we vier belangrijke knoppen waaraan volgens het veld gedraaid kan worden:

- **Goed werkgeverschap:** meer en structurele begeleiding voor *alle* leraren (school overstijgend), coaching et cetera.
- **Oplossingen voor huisvesting en woon-werkverkeer:** huisvesting (voor gezinnen); kinderopvang; parkeervergunningen; volledige vergoeding van reiskosten.
- **Structurele betere beloning,** ook voor ondersteunend personeel.<sup>18</sup>
- **Meer maatwerk in de opleidingen.**

We lopen deze 'knoppen' één voor één langs.

<sup>18</sup> Een deel van de maatregelen is tijdelijk, denk bijvoorbeeld aan de Amsterdamse toelage (gemeente Amsterdam) en de Arbeidsmarkttoelage (van OCW).



## 1. Goed werkgeverschap

Van goed werkgeverschap spreken we als de werkgever optimaal rekening houdt met de belangen van de werknemers. In de vorige hoofdstukken zagen we hoe belangrijk goed werkgeverschap is bij de keuze van een baan in het onderwijs en het behoud van onderwijspersoneel. Op voorhand lijkt alle aandacht voor dit onderwerp gerechtvaardigd.<sup>19</sup> Maatregelen die op dit vlak in Amsterdam worden getroffen zijn bijvoorbeeld:

- Ontwikkel door en de modulaire opleiding voor professionalisering en mogelijk diplomering van OOP (*ontwikkeling van personeel*);
- De imagocampagne gericht op Amsterdamse jongeren (*werving*);
- Liever voor de klas, het stedelijk loket (*werving*) en intensieve begeleiding van zij-instromers (*ontwikkeling*);
- Andersom.amsterdam, de website met aanbod externe professionals en ervaringen van scholen (*omgaan met tekorten*);
- De gelijkmatige spreiding van vacatures (*omgaan met tekorten*).

Hieronder lopen we de belangrijkste suggesties per onderdeel langs.

### *Aandacht voor werkplezier en vermindering van de werkdruk*

Een suggestie is om de focus op het lesgeven te leggen door de druk en regelspecten van feesten, uitstapjes en andere bijzaken weg te nemen bij de leraar. In het kader van werkdruk wijzen enkele bestuurders op het belang om te investeren in schoolleiders en hen genoeg handvatten geven om zaken voor elkaar te krijgen voor hun personeel. Voorbeelden die hierbij genoemd worden zijn extra opleiding, intervisie en overleg met andere scholen. Een schoolleider over het belang hiervan:

*“Het leraarschap is een zwaar beroep en burn-outgevoelig. Dat betekent dat goede ondersteuning van schoolleider/schoolopleider/coach een succesbepalende factor is om leraren zich goed te laten voelen in hun vakmanschap.”*

De Voorziening ondersteuning schoolleiders primair onderwijs lijkt aan deze wens tegemoet te komen.

Enkele betrokkenen wijzen op de gevolgen van passend onderwijs. Scholen houden te lang kinderen vast die eigenlijk niet binnen het reguliere onderwijs kunnen worden geholpen, hetgeen een belasting kan zijn voor de leraar. Zij pleiten voor een betere doorstroom.

In het licht van werkplezier (en de werk-privébalans) pleit een schoolleider voor flexibelere werktijden, bijvoorbeeld door af en toe een dag vrij te faciliteren zodat een teamlid buiten de vakantie om weg kan of om te zorgen voor meer aansluiting op de thuissituatie.

Overigens hebben de suggesties die aan het rijk zijn gericht voor een belangrijk deel betrekking op verlaging van de werkdruk. Het gaat hierbij om de inzet van zeer ondersteunend personeel en kleinere klassen.

### *Aandacht voor ontwikkeling van het personeel*

Een van de maatregelen is de modulaire opleiding voor professionalisering en mogelijk diplomering van OOP, (volledig) gefinancierd door het schoolbestuur.<sup>20</sup> Verschillende betrokkenen wijzen erop dat het voor al het onderwijspersoneel belangrijk is om zich te kunnen ontwikkelen. Een leraar zegt hierover:

*“Ik pleit voor meer tijd voor professionele ontwikkeling van het hele team. Werk gericht aan doelen en zoek daarbij de verbinding met andere scholen.”* (leraar)

Het project ‘Leraar, een kleurrijk beroep’ dat erop gericht is om Amsterdam aantrekkelijker te maken voor leraren door het aanbieden van een vernieuwend loopbaanperspectief, is een voorbeeld van een maatregel die (ten minste deels) aan deze wens voldoet.

<sup>19</sup> Wat werkgevers verstaan onder aandacht voor goed werkgeverschap beschrijven we in paragraaf 3.4.

<sup>20</sup> [www.ontwikkelendoorinamsterdam.nl](http://www.ontwikkelendoorinamsterdam.nl)

Waar het op vrijwel alle scholen gebruikelijk is dat zij-instromers, beginnende leraren en stagiaires worden begeleid na de instroom op school, merken verschillende betrokkenen op dat intensieve begeleiding gewenst is voor *alle* leraren die daar gaandeweg hun loopbaan behoefte aan hebben, bijvoorbeeld omdat ze moeite hebben met het omgaan met de populatie van de school.

#### *Werving van nieuw personeel*

Amsterdam kent verschillende maatregelen op dit terrein. Bijvoorbeeld een imagocampagne gericht op Amsterdamse jongeren. Desondanks hebben verschillende betrokkenen de indruk dat het vak positiever op de kaart kan worden gezet, bijvoorbeeld door veel meer uit te dragen wat de gemeente, schoolbesturen en scholen doen. Een suggestie is om gebruik te maken van de aantrekkingskracht van Amsterdam bij de promotie van het werken in het Amsterdamse onderwijs. Daarbij kunnen 'lokkertjes' worden ingezet als theater-, museum-, Ajax-, of sportabonnement. De keerzijde is, volgens een van de bestuurders in een interview, dat er ook aandacht moet zijn voor de lastige kanten die het vak soms met zich meebrengt.

Voor de werving van zij-instromers kent Amsterdam een stedelijk loket en intensieve begeleiding.<sup>21</sup> Een kanttekening hierbij komt van een bestuurder die meent dat de werving van zij-instromers efficiënter verliep toen het bestuur het zelf deed:

*“Toen we het zelf deden: haakten mensen aan op goede verhalen van onze scholen, van andere zij-instromers, nu wordt het een hele organisatie”.*

#### *Omgaan met langdurige tekorten*

Met het inzetten van externe professionals op scholen waar de nood het hoogst is, de website met aanbod externe professionals en ervaringen van scholen<sup>22</sup> en de gelijkmatige spreiding van vacatures wordt in Amsterdam geprobeerd om de gevolgen van de langdurige tekorten te beperken of minimaal te verdelen. Deze maatregel kan ook effect hebben op de werkdruk die het onderwijspersoneel ervaart. Schoolleiders zijn specifiek tevreden over het initiatief 'Andersom'. Het kan de school helpen om de juiste vakdocent te vinden die, al is het maar voor korte tijd, kan helpen om de werkdruk te verlagen.

Zowel vanuit schoolleiders, beleidsmedewerkers en schoolbesturen als vanuit lesgevend en ondersteunend personeel klinkt een pleidooi voor een meer gezamenlijk besef voor het omgaan met langdurige tekorten. Het besef dat schoolbesturen en scholen samen sterk staan en met elkaar verantwoordelijk zijn voor de scholing van kinderen in Amsterdam. Het is niet gepast als schoolbesturen en scholen elkaar beconcurreren om het schaarse personeel.

Een andere suggestie is om het makkelijker te maken om gepensioneerden in te zetten. Een andere suggestie is om anders te kijken naar functies binnen het po: vanuit expertise inzetten, differentiëren, ontwikkelen, samenwerken en op die manier bijdragen aan goed onderwijs voor alle Amsterdamse leerlingen.

## **2. Oplossingen voor huisvesting en woon-werkverkeer**

Amsterdam kent bijvoorbeeld een voorrangregeling voor huurwoningen, extra reiskosten, parkeervergunningen en deelmobiliteit.<sup>23</sup> Deze maatregelen worden ook gewaardeerd door het veld. Betrokkenen vinden het belangrijk dat de gemeente, waar dat kan, ondersteuning biedt bij de toegang tot betaalbare huisvesting/gezinswoningen (huur en koop) in de stad (ook voor zij-instromers); betere reiskostenregelingen en gratis parkeren voor onderwijspersoneel. Uiteraard kunnen schoolbesturen hier ook deels hun rol pakken. Uit de interviews en antwoorden op de open vraag kunnen we opmaken dat het een nijpend probleem is waardoor mensen ook daadwerkelijk afhaken:

*“Wij raken collega's kwijt, enkel en alleen doordat ze het zich niet meer kunnen veroorloven om in Amsterdam te wonen”.*

<sup>21</sup> [www.lievertvoordeklaas.nl](http://www.lievertvoordeklaas.nl)

<sup>22</sup> [www.andersom.amsterdam](http://www.andersom.amsterdam)

<sup>23</sup> Deze maatregelen worden in paragraaf 2.1 beschreven bij Randvoorwaarden.

Er worden ook enkele knelpunten benoemd. Zo biedt een tegemoetkoming in de reiskosten geen oplossing voor de tijd dat men in de file staat. Je komt ook niet in aanmerking voor een woning als je minder dan 3,5 dag per week werkt. Eén van de leraren vindt dat de woningen niet voldoen (*“Alsof je weer op een studentengang woont.”*).

### 3. Betere beloning

De belangrijkste maatregel op dit vlak is de ‘Toelage voor alle Amsterdamse leraren’. Dit is een extra bonus voor leraren die het hoogst is voor leraren op scholen met een risico op onderwijsachterstanden. Het belangrijkste verzoek vanuit het veld is om de toelage voor langere tijd of zelfs structureel in te zetten om leraren te behouden of aan te trekken. Verschillende betrokkenen wijzen erop dat ook ander onderwijspersoneel de toelage zouden moeten kunnen ontvangen, dus ook assistenten en OOP (*“Ik werk als conciërge in Amsterdam en heb toch ook met de kosten in Amsterdam te maken?”*).

Overigens zijn er ook landelijke ontwikkelingen op dit terrein. Het ministerie van OCW heeft aangekondigd dat ze de beloning voor leraren in het po gelijk wil trekken met de lonen in het vo. Afspraken hierover zijn vastgelegd in het onderhandelaarsakkoord van 22 april 2022.<sup>24</sup>

### 4. Meer maatwerk in de opleidingen

Schoolleiders, beleidsmedewerkers, schoolbesturen en leraren signaleren dat er behoefte is aan modulaire opleidingen.<sup>25</sup> Het is een van de maatregelen in Amsterdam die worden genoemd bij Sterke onderwijsprofessionals (zie paragraaf 2.1). Niet alleen voor ondersteunend personeel maar ook voor leraren en schoolleiders. Ze pleiten voor opleidingen op maat die meer aansluiten bij de praktijk.

Enkele meer inhoudelijke suggesties zijn:

- Schaf de verplichte stage voor groep 1-2 af.
- Bied meer differentiatie van wat studenten verplicht moeten halen (een goede onderbouwleraar heeft in de klas nooit met de pittigste opdrachten van de Wiscat te maken).
- Maak het mogelijk om deelcertificaten te halen, zodat een leraar zich kan specialiseren in bepaalde onderdelen van het curriculum.
- Onderzoek de mogelijkheden van snelle werktrajecten (6 tot maximaal 12 maanden) met daarin extra persoonlijke ondersteuning voor leraren die sommige vaardigheden nog niet bezitten.

## 4.4 Conclusie

### In hoeverre sluiten de maatregelen die in Amsterdam worden getroffen aan bij de behoeften van de betrokkenen?

Veel van de aspecten die er volgens het Amsterdamse onderwijspersoneel toe doen bij het zoeken van een baan in het onderwijs kunnen worden geschaard onder ‘goed werkgeverschap’. Maatregelen op dit terrein zijn daarom verstandig. Suggesties uit het veld hebben vaak betrekking op de reikwijdte van de maatregelen. Een deel van de maatregelen is sterk gericht op een specifieke doelgroep, doorgaans zijn dat leraren. Idealiter komen de inspanningen ten goede aan al het onderwijspersoneel.

Een deel van het Amsterdamse onderwijspersoneel ondervindt problemen bij het vinden van een passende woning en bij het woon-werkverkeer. Het is passend dat er in Amsterdam maatregelen worden getroffen om het onderwijspersoneel dat daar behoefte aan heeft tegemoet te komen. Vanuit het veld worden wel enige knelpunten benoemd. Deze hebben vaak betrekking op de beschikbaarheid van de voorzieningen.

Een betere beloning staat hoog in nagenoeg alle lijstjes, zowel als het gaat om de vraag hoe het werken in het onderwijs aantrekkelijker kan worden gemaakt als om de vragen naar vertrekredenen en oplos-

<sup>24</sup> <https://www.poraad.nl/werkgeverschap/akkoord-over-dichten-loonkloof-voor-primair-onderwijs>

<sup>25</sup> In de regio Amsterdam wordt hier veel ervaring mee opgedaan in de Zorg en Welzijn.

singen om vertrek te voorkomen. De roep om een betere beloning voor onderwijspersoneel in het primair onderwijs is niet specifiek voor Amsterdam. Wel zijn de kosten voor het levensonderhoud in Amsterdam relatief hoog. De toelage voor Amsterdamse leraren wordt daarom gewaardeerd. Wel wordt er ook hierbij op gewezen dat niet alleen de leraren ervan zouden moeten kunnen profiteren.

Pleidooien voor meer maatwerk in lerarenopleidingen zijn er deels opgericht om beter aan te sluiten bij potentiële nieuwe leraren. Bijvoorbeeld om de kansen van leraren die op deelaspecten minder sterk zijn de kans te geven les te geven in klassen waar deze kennis wat minder noodzakelijk is. Uit de opmerkingen over de lerarenopleiding spreekt soms wat ontevredenheid door over de lerarenopleidingen door (zie ook paragraaf 4.2). We kunnen niet beoordelen of dat helemaal terecht is.

In paragraaf 4.3 beschreven we vier knoppen waaraan volgens het veld kan worden gedraaid om het lerarentekort aan te pakken: goed werkgeverschap, de aanpak van problemen rond huisvesting en mobiliteit, een betere beloning en meer maatwerk in de opleidingen. De maatregelen die de gemeente Amsterdam en Amsterdamse schoolbesturen treffen om het lerarentekort in de gemeente terug te dringen sluiten hier goed bij aan.

Onder de suggesties van het onderwijspersoneel zien we met enige regelmatig mogelijke maatregelen waarin al wordt voorzien. Voorbeelden zijn de Voorziening ondersteuning schoolleiders primair onderwijs en het project 'Leraar, een kleurrijk beroep'. Dit wijst erop dat dergelijke maatregelen niet algemeen bekend zijn.

Gemeente, schoolbesturen en lerarenopleidingen stellen veel in het werk om het lerarentekort in Amsterdam terug te dringen. Bestuurders en schoolleiders zien dat ook wel, 29 procent van de bestuurders en 43 procent van de schoolleiders vindt dat de gemeente ruim voldoende doet. Een deel van hen vindt desondanks er meer kan worden gedaan. Ze doen daartoe verschillende suggesties. Ook leraren en ander onderwijspersoneel doen suggesties voor verbetering van de aanpak van het lerarentekort in Amsterdam. Veel suggesties liggen in lijn met wat er al in Amsterdam wordt gedaan. We geven enkele voorbeelden van suggesties, die een uitbreiding zijn op al bestaande initiatieven:

- Maak begeleiding beschikbaar voor al het onderwijspersoneel, nu is veel gericht op startend personeel en zij-instromers.
- Zorg dat de (modulaire) lerarenopleidingen beter aansluiten op de onderwijspraktijk.
- Maak de Amsterdamse toelage beschikbaar voor al het onderwijspersoneel.

Hoewel er veel suggesties zijn op het terrein van goed werkgeverschap en dat gezien wordt als het domein van de schoolbesturen en scholen is het Amsterdamse onderwijspersoneel redelijk tevreden over de inspanningen van hun werkgever (bestuur, school) om hen vast te houden.

Bestuurders en schoolleiders zijn behoorlijk kritisch over lerarenopleidingen. Ze zouden graag een betere aansluiting met de praktijk en meer maatwerk zien bij de opleidingen. Ook leraren doen suggesties in die richting.

Ook vanuit het Rijk worden veel initiatieven ontplooid die het werken in het primair onderwijs aantrekkelijker zouden moeten maken. Zo hebben de ministers Wiersma en Dijkgraaf onlangs nog aangekondigd dat de lonen voor leraren in het basisonderwijs gelijk zullen worden getrokken met het voortgezet onderwijs. In de voorliggende hoofdstukken zagen we dat vrijwel alle groepen respondenten wijzen op een betere beloning als middel om het primair onderwijs aantrekkelijker te maken voor het huidige én het aankomend personeel. Suggesties voor aanvullende maatregelen liggen bijvoorbeeld op de inzet van meer ondersteunend personeel, kleinere klassen en meer ruimte voor ontwikkeling. Daarbij is het belangrijk dat ook het rijk oog heeft voor al het onderwijspersoneel en niet alleen voor de leraar.



**REGIOPLAN**  
BELEIDSONDERZOEK

RegioPlan  
Jollemanhof 18  
1019 GW Amsterdam  
T +31(0)20 531 53 15  
[www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)