

Bijlage 1 – stand van zaken moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten

Stand van zaken moties en toezeggingen

Motie SHRM

36100-VIII Nr. 15
(Peters)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om in de uitwerking van de wet waarin wettelijke eisen voor strategisch personeelsbeleid vastgesteld worden de lerende cultuur en de verantwoordelijkheid om die te bewerkstelligen mee te nemen.

Stand van zaken

- Voor een lerende cultuur is het van belang dat er gewerkt wordt aan professionele ontwikkeling en op een cyclische wijze wordt gewerkt aan verbeteringen in de schoolorganisatie. Daarom wordt in het wetsvoorstel opgenomen dat er beleid rondom professionele ontwikkeling moet zijn en worden er proceseisen gesteld, waarbij het beleid geëvalueerd en bijgesteld wordt.
- Zoals ook in deze Kamerbrief opgenomen willen we per 1 augustus 2024 wettelijke eisen voor strategisch personeelsbeleid invoeren waar de Inspectie van het Onderwijs op zal toezien. Het streven is om in december de internetconsultatie voor het Wetsvoorstel SHRM te starten.

Moties Voltijd/meerurenbonus

35 300-VIII nr. 33
(Beertema, Kops)

De Tweede Kamer verzoekt de regering, te onderzoeken wat een voltijdbonus van 5% per kwartaal kost, oplevert en hoe dit uitgevoerd zou kunnen worden;

Stand van zaken

- Het kabinet werkt verschillende opties uit om meer uren werken te bevorderen. Bijvoorbeeld door in te zetten op het verhogen van de kinderopvangvergoeding en het uitbreiden van het ouderschapsverlof. Daarnaast wil het kabinet meer uren werken stimuleren door het lonender te maken. Dat vergt soms een lange adem, zoals met het aanpakken van de marginale druk. Het lerarentekort is nu. Eén van de manieren om het voor leraren financieel aantrekkelijker te maken om hun contract uit te breiden met meer uren, is een voltijdbonus of variant daarop.
- We zijn inmiddels concreet aan de slag gegaan en informeren u hierbij over de aanpak en de voortgang van zo'n bonus in het onderwijs. De bevindingen vanuit het onderwijs (en de zorg) zullen worden meegenomen in de verdergaande maatregelen van het kabinet om meer uren werken te stimuleren.
- Onze ambitie is om een voltijds- of meerurenbonus mogelijk te maken voor het onderwijs. Zo mogelijk al in het schooljaar 2023-2024. Om daar te komen zijn er drie parallelle sporen:
 1. Een **kopgroep** schoolbesturen die begin 2023 met de bonus aan de slag gaan. Een kopgroep van schoolbesturen bekijkt proefondervindelijk wat er komt kijken bij het invoeren van een geldelijke bonus bij grotere contracten.¹ Inmiddels hebben zich ruim voldoende schoolbesturen gemeld. De

36200, nr. 24
(Paternotte, Hermans)

De Tweede Kamer verzoekt de regering uiterlijk in december 2022 te komen met concrete acties, waarbij ze meer werken stimuleert door middel van een voltijdbonus;

29 544 nr. 1135
(Gündoğan, van Beukering-Huijbregts, Smals)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om in de uitwerking van de wet waarin wettelijke eisen

¹ Op 7 november is uw Kamer geïnformeerd over de eerste stappen die hierin gezet zijn, Kamerstuk II, 27923, nr. 447

voor strategisch personeelsbeleid vastgesteld worden de lerende cultuur en de verantwoordelijkheid om die te bewerkstelligen mee te nemen.

36200-VIII, Nr. 90
(Van Meenen, Paul)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om sociale partners op te roepen om meer belonen van meer uren werk te betrekken in de komende cao-onderhandelingen en dit in samenhang te doen met de kansen die initiatieven als de Rijke Schooldag bieden.

kopgroep wordt nu opgezet en gaat vanaf januari 2023 aan de slag. Wij zorgen, samen met een extern bureau, voor begeleiding. Wij laten evalueren hoe schoolbesturen deze bonus vormgeven en wat de effecten hiervan zijn.

2. Het breder mogelijk maken van de **bonus** door mogelijkheden te benutten en knelpunten te adresseren. Een bonus is geen one-size-fits-all. Niet iedereen kan of wil meer werken. Het inkomen speelt wel een belangrijke maar niet de enige rol. Met een bonus hopen we de leraren die dit aanspreekt te bereiken. Vragen die hierbij belangrijk zijn: Hoe worden die leraren bereikt? Hoe organiseer je dat en hoe is dat het meest effectief? Hoe onderbouw je het juridisch? Die uitdagingen werken we uit, onder meer met de genoemde proef en met gedragseconomisch onderzoek.
3. **Helderheid** geven wat een groter arbeidscontract voor een leraar betekent. Meer uren werken moet voor een leraar ook substantieel meer lonen. De beelden over wat een leraar bij contractuitbreiding netto per maand overhoudt, lopen uiteen. Een leraar in het po die van drie naar vijf dagen gaat werken, gaat bruto gemiddeld van zo'n € 3.000 naar € 5.000 per maand; dat is € 2.000 meer per maand. De meeste leraren houden daar waarschijnlijk tussen de € 800 en € 1.200 netto per maand aan over. Er zijn tools die laten zien wat contractuitbreiding met je inkomen doet: de werkurenberekenaar bijvoorbeeld.² Wij willen helderder maken wat een groter arbeidscontract voor een leraar betekent, ook door duidelijker te maken wat de meest voorkomende situaties zijn.

 - In het voorjaar 2023 komen wij bij uw Kamer terug op de voortgang op de voltijds- en meerurenbonus.

Motie vaste contracten

36200-VIII Nr. 82
(Kwint)

De Tweede Kamer verzoekt de regering indien het overleg met de sociale partners niet tot een bindende afspraak leidt in het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid te regelen dat leraren bij goed functioneren na een jaar altijd een vast contract krijgen.

Stand van zaken

- Allereerst ga ik met de sectororganisaties in gesprek om concrete afspraken met hen te maken over een stijging van het aantal vaste contracten, in aanvulling op de al bestaande bepaling in de cao's po en vo dat na maximaal een jaar een vast contract moet worden aangeboden. Daarom is het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid nu nog voorbereid zonder voornemens met wettelijke eisen rondom vaste contracten. Het streven is om in december de internetconsultatie te starten.

² [WerkUrenBerekenaar - Nibud](#)

Moties regionale samenwerking

36200-VIII, Nr. 88
(Van Meenen)

De Tweede Kamer verzoekt de regering te zoeken naar een meer verplichtende samenwerking tussen besturen voor het bestrijden van het lerarentekort, die aansluit bij bestaande en passende samenwerkingen.

36200-VIII, Nr. 94
(De Hoop, Westerveld, Wassenberg, Dassen, Beertema)

De Tweede Kamer verzoekt de regering een voorstel te doen waarop meer regie gevoerd kan worden op regionale samenwerking tussen schoolbesturen in de bestrijding van het lerarentekort.

Motie onderwijstijd

36200-VIII, Nr. 111
(Bisschop, Peters)

De Tweede Kamer verzoekt de regering in samenspraak met onderwijsbonden en sectorraden te verkennen in hoeverre een beperking van het aantal uren onderwijstijd in combinatie met keuzes in het curriculum kan bijdragen aan het beperken van het lerarentekort.

Motie behoud zij-instroom en nieuwe leraren

36200-VIII Nr. 80
(El Yassini, Paul)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om te komen tot kaders ten aanzien van het begeleiden van nieuwe leraren en hierin de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen te verankeren;

Stand van zaken

- Zoals aangegeven in bijgaande Kamerbrief vermeld hebben wij in het bijgevoegde werkplan (principe) afspraken gemaakt met de vak- en beroepsorganisaties, de opleidingen en de raden over regionale samenwerking. De onderwijsorganisaties toetsen deze (principe) afspraken nu bij hun achterban en wij gaan hier graag met uw Kamer over in gesprek tijdens het debat op 15 december.

Stand van zaken

Zoals aangegeven in bijgaande Kamerbrief vermeld hebben wij in het bijgevoegde werkplan (principe) afspraken gemaakt met de vak- en beroepsorganisaties, de opleidingen en de raden over onderwijstijd. De onderwijsorganisaties toetsen deze (principe) afspraken nu bij hun achterban en wij gaan hier graag met uw Kamer over in gesprek tijdens het debat op 15 december.

Stand van zaken

- Op dit moment vindt het begeleiden en het opleiden van leraren, zij-instromers en startende leraren plaats binnen de Regionale aanpak Personeelstekort onderwijs (RAP) en SO&P-verbanden (Samen Opleiden & Professionaliseren). Binnen deze samenwerkingsverbanden werken scholen/ schoolbesturen en lerarenopleidingen samen. Deze aanpak is nog wel versnipperd. Om deze versnippering tegen te gaan en samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen te verankeren

verzoekt de regering afspraken te maken met sociale partners over het behoud van zijinstromers en nieuwe leraren.

willen wij komen tot één regionale infrastructuur voor de onderwijsarbeidsmarkt waarin de RAP en SO&P-regelingen worden gebundeld. Dit zodat alle startende leraren en zij-instromers maximaal worden opgeleid en begeleid tijdens en na hun opleiding en schoolbesturen en lerarenopleidingen zo effectief mogelijk samenwerken. In de praktijk zien we dat vrijwel alle starters enige vorm van begeleiding krijgen (90% in het po; 89% in het vo; 80% in het mbo)³. De begeleiding van zij-instromers vormt een vast onderdeel van het zij-instroomtraject. De wijze waarop de zij-instromer wordt begeleid is vastgelegd in een overeenkomst.

Motie lerarenopleidingen en lastige gesprekken

31293, nr. 626
(De Hoop, Segers)

De Tweede Kamer verzoekt de regering alle lerarenopleidingen te ondersteunen om aankomende leraren vaardigheden bij te brengen tot het voeren van lastige gesprekken; verzoekt de regering tevens om met de lerarenopleidingen te bezien hoe het voeren van lastige gesprekken onderdeel kan worden van het curriculum, en de Kamer hierover te informeren voor de OCW-begrotingsbehandeling.

Stand van zaken

- Per 1 juli jl. is het Expertisepunt Burgerschap (EB) in het leven geroepen. Het expertisepunt ondersteunt besturen, schoolleiders, docenten en lerarenopleiders door middel van kennis(bijeenkomsten), een helpdesk, een overzicht van aanpakken en methodes en nascholing. De Stichting School en Veiligheid, partner van het EB, is van plan voor de lerarenopleiders van de lerarenopleidingen, handreikingen te ontwikkelen voor de voorbereiding van de studenten op het verzorgen van het burgerschapsonderwijs, onder andere voor het kunnen voeren van het moeilijke gesprek in de klas.

Motie zij-instroom

36200-VIII, Nr. 99
(Van der Molen)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om deze aanpakken te verbinden, zodat beter samen met zij-instromers kan worden gezocht naar de meest geschikte route om leraar te worden, en tevens te stoppen met aparte financiële regelingen om leraar te worden en deze middelen beschikbaar te stellen voor regionale samenwerkingsverbanden zodat zij zij-instromers kunnen helpen

Stand van zaken

- Lerarenopleidingen en scholen werken nu via verschillende samenwerkingsverbanden (RAP en SO&P) aan de aanpak van de tekorten.
- Het werven, opleiden en begeleiden van zij-instromers en het kiezen voor de meest passende route kan meer in samenhang worden gebracht in de regio. Zie hierover ook het bijgevoegde werkplan waar wij hierover (principe) afspraken hebben gemaakt met de vak- en beroepsorganisaties, de opleidingen en de raden.

³ Loopbaanmonitor 2022 Centerdata/ MOOZ, Tilburg december 2022

met de financiële ondersteuning van het opleidingstraject.

Motie invalpools

36200-VIII, Nr. 81
(Kwint, Westerveld)

De Tweede Kamer verzoekt de regering om in samenspraak met het onderwijs te komen tot een landelijk netwerk van invalpools en afspraken te maken waardoor uitzendbureaus niet langer worden ingezet in het onderwijs.

Stand van zaken

- In het rapport van Van de Bunt adviseurs wordt voorgesteld om RATO in te richten: samenwerkingsverbanden waarin schoolbesturen en lerarenopleidingen samenwerken in de aanpak van de tekorten. Benoemd wordt dat bij een RATO ook een centrale dienst (een rechtspersoon) met een vervangingspool kan worden ingericht, als tegengewicht tegen commerciële uitzendbureaus. Daarvoor is wetswijziging nodig. Met de organisaties is in het werkplan afgesproken deze wetswijziging voor te bereiden.

Toezegging Pabo instroomnorm

(dd. 27-06-2022)

De Tweede Kamer ontvangt een brief over de instroomnorm voor pabo's.

Stand van zaken

- Het experiment toelatingseisen pabo is op 1 september 2022 van start gegaan. Het experiment wordt geëvalueerd. In het laatste jaar van de duur van het experiment (2026/27) ontvangt de Kamer de evaluatie; een tussentijdse evaluatie vindt plaats in de tweede helft van het tweede jaar van het experiment (2023/24). Ook deze tussentijdse evaluatie wordt aan de Kamer gezonden.

Toezegging mbo hybride docent

(dd. 16-11-2022)

Meer aandacht vragen voor hybride docentschap. Nu zit ongeveer 11% met een dubbele aanstelling, dat moeten er meer worden. Gesprek voeren met bedrijfsleven om dit percentage te verhogen.

Stand van zaken

- In het "Aanvalsplan arbeidsmarktkrapte energie en techniek" (november 2022) hebben Bouwend Nederland, FME, Koninklijke Metaalunie, Techniek Nederland, WENB opgenomen heeft zich in te spannen om 1000 extra hybride docenten te leveren. Van de overheid wordt een toegespitste bevoegdheidsmodule voor hybride techniekdocenten, hulp bij het matchen van vraag en aanbod, en een fiscale tegemoetkoming voor bedrijven in de extra kosten gevraagd. Over de uitwerking van dit plan is ondertussen overleg geweest tussen OCW, EZK en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven. Er zijn afspraken gemaakt over hoe hier verder mee omgegaan wordt. De bevoegdheidsmodule en het matchingsvraagstuk worden in samenhang met de realisatie van de werkagenda Samen voor het beste onderwijs opgepakt. De mogelijkheden voor een fiscale tegemoetkoming zijn in een eerder stadium door

EZK onderzocht en leken toen niet realiseerbaar. Met EZK wordt bekeken of hier ondertussen andere mogelijkheden zijn maar de verwachtingen zijn beperkt.

- De genoemde 11% hybride docenten in het mbo betreft enkel de docenten die twee formele aanstellingen hebben. Hiernaast zijn er ook hybride docenten werkzaam binnen hybride leeromgevingen of op basis van detachering. Hoeveel hybride docenten dit zijn is niet bekend maar alle betrokken partijen zijn van mening dat dit veelvuldig voorkomt.

Toezegging divers voor de Klas

(dd. 06-12-2021)

De Tweede Kamer ontvangt een stand van zaken over de doelstelling en de aanpak van de alliantie 'Divers voor de Klas'

Stand van zaken

- Eerder is aan uw Kamer toegezegd een stand van zaken te geven over de doelstelling en de aanpak van de alliantie 'Divers voor de Klas'. Het doel van de alliantie is het bevorderen van diversiteit onder pabostudenten en lerarenteams in het primair onderwijs (po). Verder wordt beoogd bij te dragen aan de ontwikkeling en verspreiding van kennis en expertise over de ontwikkeling van diverse en inclusieve lerarenteam in het po en de pabo's. De alliantie wil de verbinding leggen met andere (kennis)instellingen en organisaties en focust zich daarbij op drie hoofdthema's.
- Allereerst zal de alliantie een pilotgroep met 5 pabo's begeleiden ten behoeve van het verbeteren van de diversiteit en inclusie in de instelling (met de hogescholen: Fontys, Hogeschool Rotterdam, Inholland, Marnix Academie en Thomas More). Verder gaat de alliantie een secundaire groep pabo's en scholen begeleiden en adviseren over het versterken van de diversiteit en inclusie in de instellingen. Tenslotte gaat de alliantie voorzien in het informeren van de sector, het delen van kennis over dit onderwerp en het verzorgen van voorlichting. Wij blijven met de alliantie in gesprek over de voortgang van hun werkzaamheden.
- Op basis van de eindevaluatie wordt uw Kamer geïnformeerd over de bereikte resultaten.

Toelichting recente onderzoeken

Onderzoek zij-instroom G5⁴

⁴ Het onderzoeksrapport is te vinden op de website aanpak lerarentekort, zie:

<https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/documenten/publicaties/2022/12/8/evaluatie-subsidieregeling-zij-instroom-po-g5>.

In 2022 zijn er opnieuw bijna 2000 subsidieaanvragen zij-instroom toegekend. De stijging zet dus door, er zijn circa 100 aanvragen meer dan vorig jaar. Vanaf 2020 is €36 miljoen voor vier jaar geïnvesteerd in de G5 met de subsidieregeling zij-instroom PO G5. Het doel van de regeling is het verbeteren van het voortraject, begeleiding en de scholing/opleiding van zij-instromers.

Uit de tussenevaluatie blijkt dat de G5 op alle facetten van het zij-instroomtraject (informatievoorziening, werving en selectie, begeleiding en opleiding) inzet en dat in de samenwerking hier op verschillende manieren invulling aan wordt gegeven.

Volgens de projectleiders wordt de informatievoorziening aangepakt door o.a. het ontwikkelen van een gezamenlijke website met informatie het zij-instroomtraject. De aanpak verschilt per stad en er wordt zowel gekozen voor een bovenbestuurlijke aanpak als voor een bestuurseigen aanpak. Er wordt ingezet op gezamenlijk georganiseerde meeloopstages maar ook meer op individuele oriëntatiemogelijkheden.

Speerpunt is de begeleiding, waarbij wordt gekozen voor een bovenformatieve inzet van de zij-instromers. Ook wordt gekozen voor extra begeleidingsuren of het aanstellen van bovenschoolse/bovenbestuurlijke begeleiders. Er wordt ingezet op een nauwere samenwerking tussen de lerarenopleidingen en scholen via partnerschappen SO&P.

De opbrengsten uit dit onderzoek worden meegenomen in de uitwerking van het versterken van het voortraject van zij-instromers vanaf 2023.

Tussenrapportage convenanten lerarentekort primair onderwijs in de G5⁵

Twee jaar geleden zijn in de G5 (Almere, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht) voor het primair onderwijs convenanten afgesloten met schoolbesturen, gemeenten, lerarenopleidingen en OCW om de tekorten aan te pakken. Het ministerie van OCW stelt subsidie beschikbaar voor de uitvoering van de convenanten.

Bijgevoegde tussenevaluatie laat zien dat de gezamenlijke aanpak werkt, met name als het gaat om het werven, opleiden en begeleiden van zij-instromers en onderwijsassistenten. Wel zijn er nog stappen te zetten als het gaat om het behouden van personeel in de G5.

Uit de tussenrapportage blijkt dat de coronamaatregelen veel impact hebben gehad in het opzetten van de maatregelen, maar ook dat deze gezamenlijke aanpak werkt. Met name als het gaat om het werven, opleiden en begeleiden van zij-instromers en onderwijsassistenten. Ook worden de solidariteitsafspraken gerespecteerd om concurrentie tussen schoolbesturen te voorkomen. Wel zijn er nog stappen te zetten als het gaat om het behouden van personeel in de G5, want te zien is dat personeel 'wegtrekt' uit deze gemeenten. De komende tijd wordt dit de uitdaging binnen de convenanten. Daarbij moet er tegelijkertijd rekening worden gehouden met hoe het voor schoolleiders behapbaar blijft om alle maatregelen uit te voeren.

Tussenevaluatie bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen⁶

⁵ Het onderzoeksrapport is te vinden op de website aanpak lerarentekort, zie: <https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/documenten/publicaties/2022/12/12/evaluatie-convenanten-lerarentekort-primair-onderwijs-in-de-g5>

⁶ Het onderzoeksrapport is te vinden op de website aanpak lerarentekort, zie: <https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/documenten/publicaties/2022/12/8/tussenrapport-onderzoek-bestuursakkoord-flexibilisering-lerarenopleiding>

Met het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen zijn na twee jaar mooie resultaten behaald. Tegelijk moeten er nog extra stappen worden gezet om verder te versnellen.

Bijgevoegde tussenevaluatie van het bestuursakkoord laat zien dat een landelijk dekkend netwerk van negen regionale allianties van start is gegaan.

Binnen en tussen hbo en wo lerarenopleidingen wordt intensief samengewerkt, zodat bijvoorbeeld opleidingsroutes worden geharmoniseerd of ontwikkeld zoals de academische pabo. In het verlengde is in een samenwerking van hogescholen en universiteiten voor zij-instromers met een academische vooropleiding in Leiden, Amsterdam en Utrecht dit studiejaar de academische zij-instroom po van start gegaan.

Ook wordt de professionalisering van lerarenopleiders gezamenlijk aangepakt en functioneren de allianties als vehikel voor kennisdeling. Voor de regionale allianties geldt dat de landelijke ontwikkelingen in het vormen van regio's onzekerheid met zich meebrengt. Voor de uitwerking van de plannen van de regionale allianties is het belangrijk om snel duidelijkheid te krijgen hoe zij zich hiertoe verhouden.

Voor de alfa-tekortvakken Nederlands, Duits, Frans, Engels, Klassieke Talen en Spaans zijn door de universitaire lerarenopleidingen efficiëntiecurricula ontwikkeld voor potentiële leraren, die vanuit vooropleiding te weinig vakinhoudelijke bagage hebben om direct toegelaten te worden tot de lerarenopleidingen. In de opstartfase zijn nu al ruim 60 potentiële leraren gestart, die anders verloren zouden zijn en nu makkelijker kunnen instromen.

Om zij-instromers aan de voorkant beter te kunnen voorbereiden op het docentschap en het geschiktheidsonderzoek wordt door de universitaire lerarenopleidingen een kennisbank ingericht. Ook is in Amsterdam een startmodule ontwikkeld voor zij-instromers gericht op de basis van het lesgeven. Dit om zij-instromers te enthousiasmeren en te voorkomen dat zij voor het geschiktheidsonderzoek afhaken.

Om extra stappen te zetten op het flexibiliseren en verbeteren van zij-instroom gaan we verder in gesprek met de betrokkenen. Zodat vervolgens de opleidingen in 2023 het gewenste scenario voor zij-instroom verder uit kunnen werken. Uit de tussenevaluatie van het bestuursakkoord blijkt dat de lerarenopleidingen voor een aantal mijlpalen meer tijd nodig hebben. De nasleep van corona en soms onvoldoende ontwikkelcapaciteit door de krappe arbeidsmarkt zorgt dat niet overal de snelheid kan worden behaald door de lerarenopleidingen, die vooraf was bepaald om de beoogde activiteiten uit te voeren. Uit de tussenevaluatie blijkt ook dat de opleidingen verwachten dat het bestuursakkoord zal bijdragen aan het verlagen van de uitval van studenten, verhoging van studiesucces en verhoging van de studenttevredenheid. De ervaringen van opleiders, studenten/zij-instromers en werkgevers worden het komende jaar in kaart gebracht.

Onderzoek werkdruk PO⁷

Om de werkdruk van leraren in het po te verlagen en overbelasting tegen te gaan investeren we sinds 2019 fors met de inzet van de werkdrukmiddelen. In 2020 is geconstateerd dat deze

⁷ Het onderzoeksrapport is te vinden op de website aanpak lerarentekort, zie: <https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/documenten/publicaties/2022/12/8/onderzoeksrapport-inzet-werkdrukmiddelen-po-tussenmeting-2022>

aanpak werkt en de werkdruk is gedaald. Om te bepalen of de systematiek van de werkdrukmiddelen een blijvend positief effect heeft, is vervolgonderzoek uitgevoerd.

Opnieuw is gebleken dat in 2022 een daling zichtbaar is in de werkdruk ten opzichte van 2020. De oorzaken van werkdruk in het regulier onderwijs zijn redelijk constant gebleven.

De meest genoemde oorzaken zijn net als toen leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte op het gebied van gedrag en leren en het opstellen, uitvoeren en evalueren van groeps-, handelings- en ondersteuningsplannen. In aanvulling op de oorzaken worden nu ook ziekteverzuim leerkrachten (vervanging regelen, groepen verdelen, taken overnemen) en het differentiëren/onderwijs op maat bieden tijdens de les benoemd. Daarnaast is genoemd dat oudergesprekken, klassengrootte en corona zorgen voor een verhoging van de werkdruk. De werkdrukmiddelen worden voornamelijk ingezet voor extra personeel: onderwijsassistenten, vak- en invalleren. Bij het Werkdrukakkoord gaat het om de werkdruk van het hele schoolteam. Het blijkt dat op de scholen met name de aanpak van de werkdruk van leraren, intern begeleiders en onderwijsassistenten centraal stond. De werkdruk van schoolleiders is veel minder vaak aan bod gekomen. Terwijl de werkdruk van schoolleiders juist is toegenomen.

Het is aan schoolleiders om bij het opstellen van de plannen voor het nieuwe schooljaar met het team te bespreken hoe een evenwichtigere verdeling over de verschillende functies kan worden opgenomen in de plannen om de werkdruk te verlichten.

Onderzoek andere dag- en weekindeling G5⁸

In de G5 bieden we scholen de ruimte om het onderwijs via de regeling Andere dag- en weekindeling, één dag in de week (22 uur per maand) anders in te richten. Bijvoorbeeld met bekwame vakkrachten, die geen onderwijsbevoegdheid hebben.

De tussenevaluatie na 2 jaar laat zien dat de deelnemende scholen tevreden zijn over de inzet van andere professionals.

De voornaamste reden voor deze conclusie is dat het onderwijsgevend personeel een verlaging van de werkdruk ervaart en dat leerlingen van de andere professionals aanvullende kennis en vaardigheden opdoen. Wanneer het goed wordt georganiseerd, vermindert de inzet van andere professionals het lerarentekort. Daarnaast speelt de inzet lesuren vrij, die het onderwijsgevend personeel kan gebruiken voor de kernvakken. Een aandachtspunt is wel de didactische en pedagogische vaardigheden van de professional. Een kortstondige opleiding of cursus bij de pabo's kan hiervoor een oplossing zijn. We zien ook dat gemeenten en schoolbesturen hier steeds meer in gaan voorzien.

Zoals in de bijlage 'Werkplan Samen voor het beste onderwijs' te lezen valt, werken we uit of en zo ja, onder welke voorwaarden, we scholen in het primair onderwijs ook buiten de G5 tijdelijk ruimte willen geven om in overleg met hun medezeggenschapsraad en de gemeente (en/of andere betrokken overheden) professionals in te zetten voor maximaal 22 uur per maand.

⁸ Het onderzoeksrapport is te vinden op de website aanpak lerarentekort, zie: <https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/documenten/publicaties/2022/12/8/regeling-andere-dagen-weekindeling-g5>