

NOODPLAN LERARENTEKORT ALMERE

JUNI 2020



Opgesteld door:

Samenwerking tussen de schoolbesturen, het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs en de gemeente Almere

Inhoud

Voorwoord.....	3
Leeswijzer.....	4
1. Almere in perspectief.....	6
2. Het lerarentekort in Almere.....	13
3. Reeds genomen maatregelen	21
4. Noodplan lerarentekort Almere	28
Bijlage I: Uitwerkingen participatiesessie.....	47
Bijlage II: Samenstelling regiegroep	57
Bijlage III: Overzicht werkgroepen lerarentekort.....	58



Voorwoord

Wat onderscheidt Almere van andere plaatsen met een even groot inwoneraantal? Er zijn diverse redenen waarom Almere samen met Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht - steden waar het lerarentekort uiterst urgent is - tot de G5 behoort. Almere kenmerkt zich door de bevolkingsopbouw met veel jongeren onder de 20, het grote aantal leerlingen dat valt in de gewichtenregeling, het gemiddelde opleidingsniveau. Vele factoren komen in Almere samen. Factoren die ertoe bijdragen dat dit Noodplan Almere is ontwikkeld. In het Noodplan worden voorstellen gedaan om het lerarentekort in Almere het hoofd te bieden. Dat lerarentekort is in verhouding met de andere steden groot en grillig. De Almeerse inventarisatie op schoolniveau laat zien dat het totale tekort ca. 13% is, met een piek van 20% bij het speciaal onderwijs. Dit zet de kwaliteit van onderwijs enorm onder druk.

Het Noodplan Almere is tot stand gekomen in een samenwerking tussen de schoolbesturen, het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs en de gemeente Almere. Tijdens diverse 'ophaalsessies' hebben ook directies, leraren, vertegenwoordigers van de (G)MR, het hbo en het mbo meegedacht. Alle partijen ondersteunen dit Noodplan Almere.

De maatregelen in dit Noodplan, die niet vrijblijvend maar noodzakelijk zijn, hebben een focus op de korte termijn. Actie is nu nodig. Gelijktijdig werkt Almere, samen met de vier grote steden, mee aan een noodplan voor de middellange termijn. Daarin krijgen ook de Almeerse maatregelen een vervolg en een verdieping.

Veel grootstedelijke problemen komen tot uiting in het lerarentekort in Almere. Een cumulatie waar met dit Noodplan een halt toe geroepen wordt. Dat we dit samen met het ministerie, de gemeente en de schoolbesturen doen, stemt optimistisch.

In de tijd dat het Noodplan werd samengesteld, brak de coronacrisis uit. De ophaalsessies hadden toen al plaatsgevonden en er werd reeds geschreven aan het Noodplan. Tijdens de coronatijd is veel ontwikkeld en gepioneerd door de scholen. De ervaringen die zijn opgedaan, helpen om op korte termijn het onderwijs anders te organiseren. Dit 'nieuwe leren' nemen wij mee in de verdere ontwikkeling van de maatregelen die in dit Noodplan worden genoemd. De uitdaging is groot, maar wij zijn positief gestemd om samen met de betrokkenen die aan te gaan voor blijvend goed onderwijs voor alle leerlingen in Almere.

Met vriendelijke groet, namens de regiegroep van Almere,

Herbert Griffioen

Leeswijzer

Het plan bevat de volgende onderdelen:

1. Almere in perspectief (*direct naar dit stuk, vanaf pagina 5*)

De unieke positie van Almere wordt uiteengezet. Qua omvang zit Almere in de top 10 van Nederland, echter qua leerlingpopulatie en uitdagingen in het onderwijs is Almere duidelijk onderdeel van de G5. Kenmerken van Almere zijn een middelbaar opgeleide bevolking, een hoog percentage forensen, veel (interne) verhuizingen en de culturele diversiteit van de grote steden. Onderwijs specifiek kenmerk is een hoog gemiddeld en evenredig verdeeld schoolgewicht.

2. Het lerarentekort in Almere (*direct naar dit stuk, vanaf pagina 13*)

Het tekort is groot en urgent. Een herijking van de landelijke gebruikte CentERdata studie liet reeds een ruime verdubbeling van het tekort zien (van 1,5% naar 3,9%). De voor dit rapport uitgevoerde inventarisatie in Almere laat een tekort zien van **ruim 13%** (inclusief verborgen vacatures). Hiermee is de hoogte van het tekort in lijn met Amsterdam en Rotterdam. Dit sluit aan bij de ervaren problematiek in het veld.

3. Reeds genomen maatregelen (*direct naar dit stuk, vanaf pagina 21*)

Almeerse schoolbesturen, de gemeente Almere en het Rijk hebben meerdere plannen gemaakt en uitgevoerd om het lerarentekort aan te pakken. Gezamenlijk adresseren deze actieplannen een deel van de problematiek, echter met onvoldoende slagkracht om het tekort echt te adresseren.

4. Het noodplan en financiële doorrekening (*direct naar dit stuk, vanaf pagina 27*)

Almere zet sterk in op maatregelen aan de instroom en uitstroomkant alsmede maatregelen om het onderwijs anders in te richten. De maatregelen vereisen het handelen van de schoolbesturen, de gemeente en het Rijk. Dit vraagt een bestuurlijke en financiële bijdrage van deze partijen. De financiële bijdrage wordt toegelicht na de presentatie van de maatregelen.

Doelgroep

Dit document is bedoeld voor allen die zich betrokken voelen bij het primair onderwijs in Almere: personeel van scholen, schoolbesturen en kinderopvangorganisaties; welzijns- en zorgpartners; opleidingen; ouders in Almere; de gemeente en het ministerie van OCW; de Inspectie van het Onderwijs; onze collega-organisaties in de regio en overige G5-steden en andere belangstellenden.

1.

Almere in perspectief



1. Almere in perspectief

Almere is de achtste stad van Nederland, maar behoort qua aantal inwoners in de schoolgaande leeftijd (5-19) tot de G5. In dit hoofdstuk worden de unieke kenmerken van Almere uiteengezet:

- 1) Almere is de vijfde jongerenstad van Nederland
- 2) Almere is – nog steeds – een snelgroeiende stad, met sterk verschillende ontwikkeling per wijk
- 3) Almere is een multiculturele stad met een bevolkingssamenstelling die sterk lijkt op de G4¹
- 4) Almere is een stad met relatief weinig hoger opgeleiden
- 5) Het gemiddeld schoolgewicht in Almere is hoger dan in de overige G5 gemeenten

Deze kenmerken zorgen ervoor dat zowel de leerlingenpopulatie zelf, als de context waarin het onderwijsveld opereert, zwaar zijn. Dit maakt het lerarentekort in Almere groot en zeer urgent.

Almere is de vijfde jongerenstad van Nederland

Almere behoort tot de tien grootste gemeenten van Nederland als gekeken wordt naar het aantal inwoners. Almere staat hierbij op de achtste plek met op 1 januari 2019 een inwoneraantal van 207.904.²

Almere staat echter een stuk hoger als het gaat om het inwoneraantal in de leeftijdscategorie 5-20 jaar, ofwel het aantal inwoners in de schoolgaande leeftijd. Hier staat Almere op de vijfde plek met 40.650 inwoners tussen de 5-20 jaar.

#	Gemeente	Aantal inwoners	#	Gemeente	Aantal inwoners 5-20 jaar
1	Amsterdam	862.965	1	Amsterdam	120.164
2	Rotterdam	644.618	2	Rotterdam	102.680
3	Den Haag	537.833	3	Den Haag	91.585
4	Utrecht	352.866	4	Utrecht	56.047
5	Eindhoven	231.642	5	Almere	40.650
6	Groningen	231.299	6	Tilburg	35.059
7	Tilburg	217.259	7	Eindhoven	34.901
8	Almere	207.904	8	Groningen	33.671
9	Breda	183.873	9	Breda	30.846
10	Nijmegen	176.731	10	Nijmegen	25.845

¹ De vier gemeenten met de meeste inwoners vormen samen de G4. In de context van het lerarentekort wordt ook gesproken over de G5. Dit zijn de vijf steden met de meeste schoolgaande inwoners, waarvan Almere de vijfde stad is.

² Bron: CBS

Bovendien heeft Almere zelfs het hoogste percentage jongeren van alle grote gemeenten in Nederland. Dit betekent ook dat het percentage schoolgaande inwoners het hoogst is. Bijna 20% van de inwoners van Almere is tussen de 5-20 jaar oud, terwijl dit percentage in bijvoorbeeld Amsterdam 5%_{pt} lager is.

Rang	Gemeente	% inwoners 5-20 jaar
1	Almere	19,5%
2	's-Gravenhage	17,0%
3	Breda	16,8%
4	Tilburg	16,2%
5	Rotterdam	15,9%
6	Utrecht	15,9%
7	Eindhoven	15,0%
8	Groningen	14,6%
9	Nijmegen	14,6%
10	Amsterdam	13,8%

Almere is – nog steeds – een snelgroeiende stad, met sterk verschillende ontwikkeling per wijk

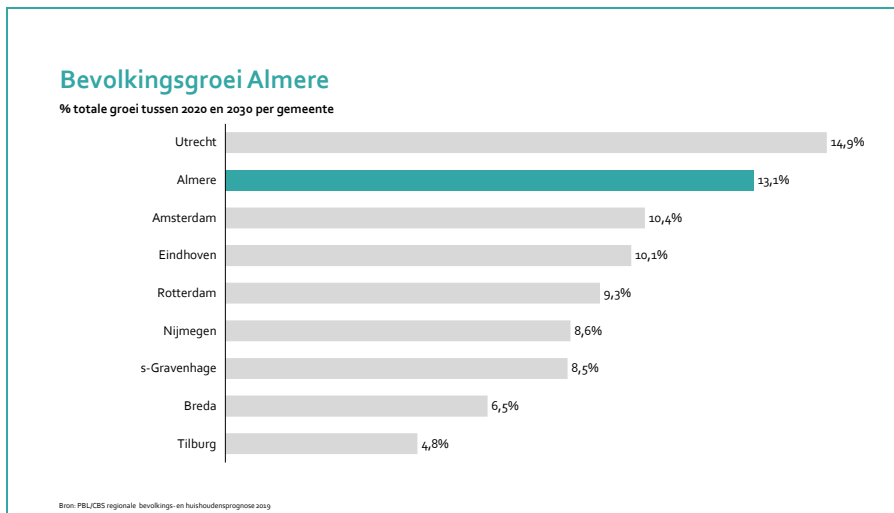
Almere is een stad die al decennia hard groeit. De groei wordt veroorzaakt door natuurlijke aanwas (geboorte-sterfte) en veel binnenlandse migratie. Nieuwe Almeerders komen voor de (betaalbare) ruimte die ze niet kunnen vinden in Amsterdam en in mindere mate Utrecht.

Almere in de MRA

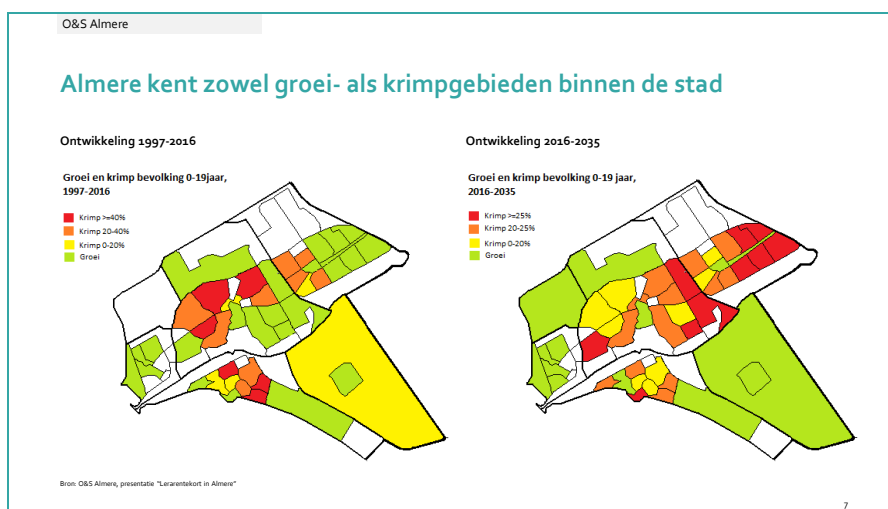
De Metropoolregio Amsterdam is het samenwerkingsverband van de provincies Noord-Holland en Flevoland, 32 gemeenten en de Vervoerregio Amsterdam. In dit verband wordt Almere vaak in één adem met Amsterdam genoemd. Dit is deels terecht; hoe het met de economie in Amsterdam gaat heeft ook impact op de economie in Almere, ook de huizenmarkt is nauw verbonden. Hetzelfde geldt op veel andere gebieden: Amsterdam en Almere zijn communicerende vaten. Dit betekent echter niet dat Almere identiek is aan Amsterdam. Almere is een aparte stad waarbij andere (stedelijke) problematiek speelt dan in Amsterdam. Zoals in dit hoofdstuk wordt aangetoond, is de context van het lerarentekort in Almere dan ook anders dan in Amsterdam. Dit heeft ook gevolgen voor de mogelijke oplossingen.

Ook de komende 10 jaar zet de groei door. Almere Hout zal worden voltooid en in Almere Poort start binnenkort de bouw van Almere Poort Oost. Omdat veel groei afhankelijk is van de bouwplannen en productie, is de exacte groei nog sterk afhankelijk van hoe deze plannen worden gerealiseerd. Bovendien zijn er recentelijk initiatieven gepresenteerd voor nog grootschaligere woningbouw in Almere.³ In dat geval zou de groei nog meer toenemen.

³ NRC 18 feb: Versnelde bouw 25.000 woningen in Almere bepleit.



Op het niveau van wijken en buurten is Almere echter zowel een groei- als een krimp stad. In de afgelopen jaren was er al krimp in de oudere delen van Almere, zoals Haven, Almere Buiten West en een deel van Almere Stad. Voor de komende jaren wordt voorspeld dat ook in de jongere wijken, zoals de Literatuurwijk, Tussen de Vaarten en Buiten Oost, krimp plaats zal vinden. Tegelijkertijd vindt er in de buitenschil van de stad groei plaats.⁴ Dit verschil in krimp en groei, zowel ruimtelijk als in de tijd, heeft ook een effect op de leerlingenaantallen van scholen.



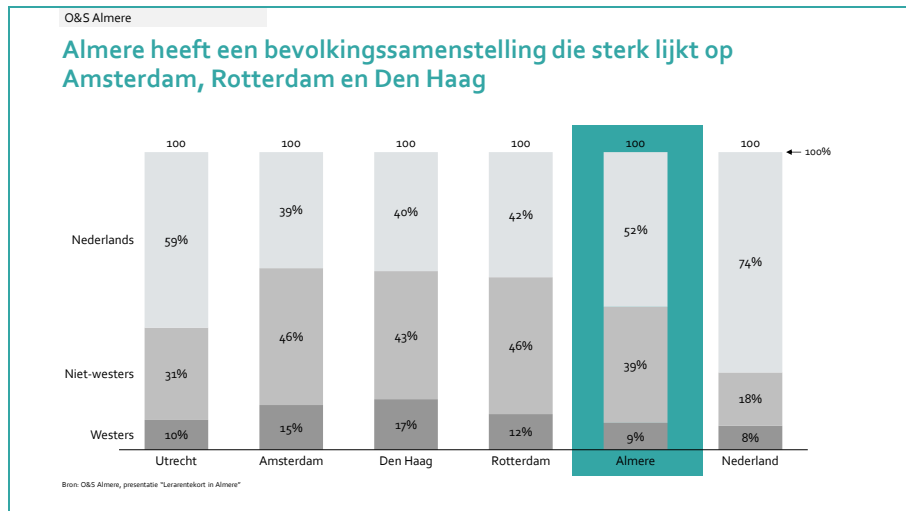
Krimp en groei in de stad

In Almere schommelen de leerlingaantallen per school sterk; er is een grote dynamiek in de stad. Een voorbeeld betreft basisschool de Omnibus. Deze school groeide in 2010 toe naar 1.000 leerlingen om vervolgens in 2019 weer rond de 500 leerlingen te tellen. Ook in de aansluiting naar het VO speelt dit. Zo groeide het Baken Park Lyceum vanaf 2002 in vijf jaar tijd van 700 naar 2.100 leerlingen, maar nam dit aantal in de zes jaar erna weer af tot 700 leerlingen.

⁴ Bron: O&S Gemeente Almere

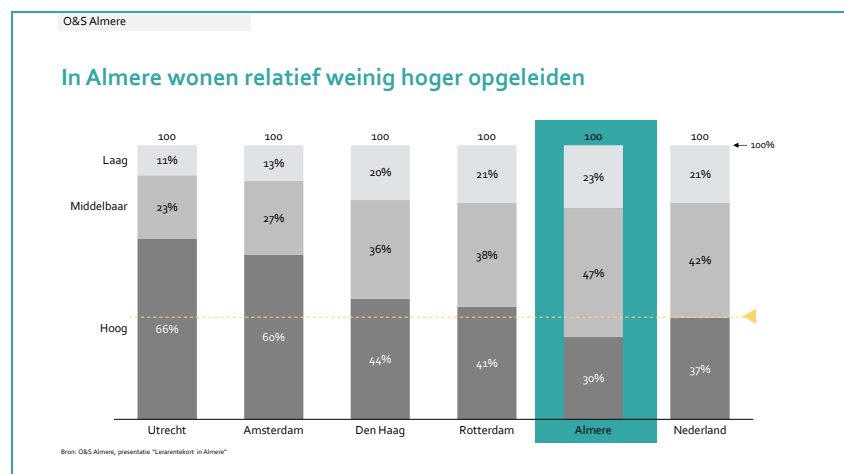
Almere is een multiculturele stad met een bevolkingssamenstelling die sterk lijkt op de G4

De bevolking van Almere is sterk divers. Qua diversiteit lijkt Almere daarmee op Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. Utrecht vertoont een beeld dat meer vergelijkbaar is met het Nederlandse gemiddelde.



Almere is een stad met relatief weinig hoger opgeleiden

Daarnaast valt Almere op door het relatief hoge percentage middelbaar opgeleiden en het relatief lage percentage hoogopgeleiden. Dit betekent dat het percentage kinderen met hoogopgeleide ouders op de scholen laag is.⁵ Ook betekent dit dat de groep potentiële leerkrachten in Almere kleiner is dan in de G4 steden.



⁵ Bron: O&S Almere

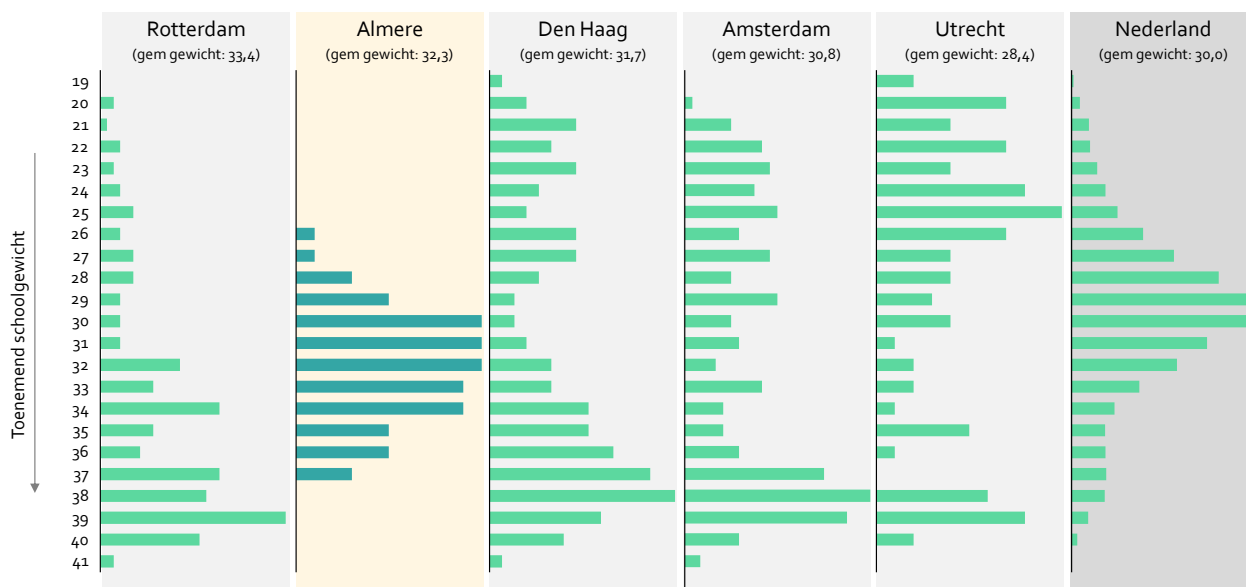
In Almere veel scholen met hoog schoolgewicht, lage spreiding ten opzichte van de G5

Almere kent in tegenstelling tot de overige G5 gemeenten een beperkte spreiding van de schoolgewichten.⁶ Er zijn geen scholen waarbij het gewicht onder de 25 ligt, terwijl deze scholen in Den Haag, Amsterdam en met name Utrecht veel voorkomen. Gelijktijdig heeft Almere ook relatief minder scholen met een heel hoog schoolgewicht (35+). Gemiddeld heeft Almere na Rotterdam echter het hoogste gewicht van de G5 gemeente.

Gewicht groep	R'dam	Almere	Den Haag	A'dam	Utrecht
25-	16 (9%)	0 (0%)	27 (20%)	49 (24%)	32 (35%)
25-30	19 (11%)	10 (14%)	23 (17%)	42 (21%)	28 (30%)
30-35	49 (29%)	48 (68%)	23 (17%)	31 (15%)	10 (11%)
35+	85 (50%)	13 (18%)	62 (46%)	79 (39%)	22 (24%)

Almere gemiddeld bijna hoogste gewicht van G5, maar met sterk afwijkende spreiding

% van scholen naar schoolgewicht, G5 en Nederland, 2018



Bron: OpenDUO

⁶ Scholen en gemeenten krijgen geld om achterstanden van kinderen te voorkomen en te bestrijden. De hoeveelheid geld wordt bepaald met behulp van een indicator ontwikkeld door het CBS. Het CBS kijkt eerst per kind naar een aantal kenmerken, zoals bijvoorbeeld het opleidingsniveau van de ouders en de schuldsanering van het gezin, die voorspellend zijn voor het oplopen van een onderwijsachterstand. Op basis van de scores van alle kinderen berekent het CBS de score per school. Scholen met een hoger risico en dus een hoger gewicht krijgen meer geld. Bron: tweedekamer.nl

Speciaal onderwijs in Almere

Lange tijd was er in Almere weinig speciaal onderwijs. Eduvier had vanaf 1997 een nevenvestiging in de stad. Een groot deel van de leerlingen gingen met behulp van leerlingvervoer naar de omliggende gemeente (met name in het Gooi) voor dit type onderwijs. Het ministerie hield in 1995 de vestiging van drie scholen voor speciaal onderwijs tegen. Wel werd het experiment Gewoon Anders toegestaan waardoor leerlingen met een beperking als 'kind in groep' in een 'groep in school' model zijn opgevangen, waarbij er binnen reguliere- en sbo scholen aparte klassen voor kinderen met zwaardere problematiek werden gemaakt. Als gevolg van veranderde wetgeving is dit sinds 2010 niet meer financieel haalbaar. Sinds 2010 heeft Almere daarom eigen speciaal onderwijs scholen. Op dit moment ligt het percentage leerlingen dat naar het voortgezet speciaal onderwijs gaat boven het landelijk gemiddelde. Het speciaal onderwijs kent nog steeds speciale groepen waar leerlingen met zwaardere problematieken zitten.

Conclusie en implicaties van unieke kenmerken Almere

Deze unieke kenmerken van Almere hebben ook een sterke invloed op de uitdagingen in het onderwijs. Deze uitdagingen raken veel leerlingen, want met betrekking tot het aantal schoolgaande inwoners is Almere de 5^e grootste stad in Nederland en dit leerlingenaantal blijft de komende jaren groeien.

De leerlingpopulatie is zeer divers en veel leerlingen hebben een hoge kans op het oplopen van een onderwijsachterstand. Dit zorgt ervoor dat vrijwel alle scholen te maken hebben met een complexe leerlingpopulatie. Daar komt nog bij dat er door de sterke ontwikkeling van de stad veel (interne) verhuisbewegingen zijn. Hierdoor wisselen veel leerlingen van school (leerlingen die op drie basisscholen hebben gezeten zijn geen uitzondering). Dit brengt weer onrust met zich mee voor de klas en voor de leerkracht, waardoor de omgeving nog uitdagender wordt. Bovendien laat onderzoek zien dat het wisselen van school vaak een negatief effect heeft op de schoolprestaties.⁷

Doordat veel (jonge) ouders beide buiten Almere werken en hiervoor forensen is de fysieke, maar in veel gevallen ook de mentale, afstand tot de school groot. De ouderbetrokkenheid is hierdoor beperkt en bij onverwachte situaties (bijv. ziekte of problemen) op school zijn de ouders vaak ver weg. Dit brengt extra uitdagingen met zich mee voor het onderwijs.

Tenslotte is door het relatief lage percentage hoger opgeleiden ook de groep potentiële leerkrachten klein. Dit gat wordt deels opgevuld met jonge leerkrachten uit buurgemeenten, maar zij trekken vaak na enkele jaren weer terug naar de buurgemeenten waar op dit moment ook voldoende vacatures zijn. Dit effect wordt versterkt door het feit dat de regiogrens, en dus het moment van de schoolvakanties, gelijk ten oosten en ten zuiden van Almere ligt. Hierdoor hebben leerkrachten met kinderen die in deze buurgemeenten wonen op andere momenten (school)vakantie dan hun eigen kinderen. De (praktische) problemen die dit oplevert zorgen ervoor dat veel van deze leerkrachten uiteindelijk toch een baan in hun eigen gemeente aannemen en uit Almere vertrekken.

⁷ Zie bv. Rumberger, R. W., & Larson, K. A. (1998). Student mobility and the increased risk of high school dropout. *American Journal of Education*, 107(1), 1-35.

2.

Het lerarentekort in Almere



2. Het lerarentekort in Almere

Het huidige en voorspelde lerarentekort is fors hoger dan eerdere studies aangaven. Dit blijkt uit zowel gecorrigeerde analyses van landelijke data als uit data van eigen inventarisaties van de gemeente.

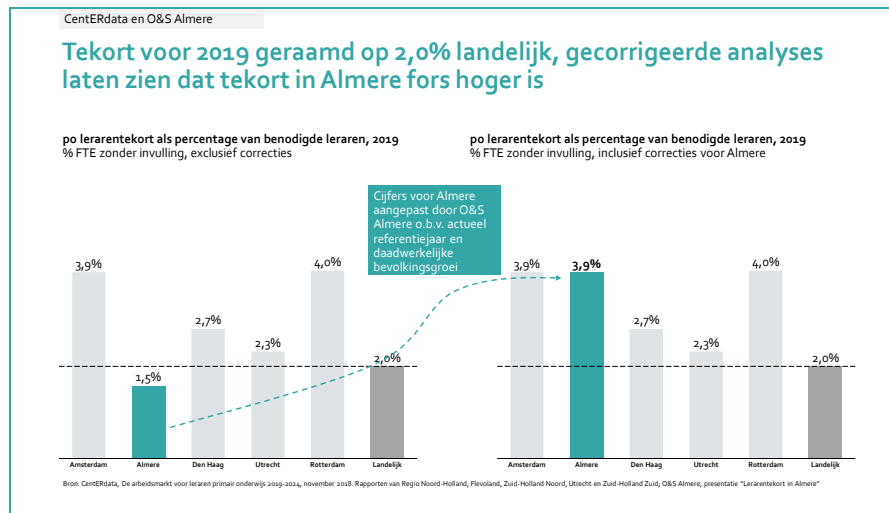
In dit hoofdstuk wordt eerst aan de hand van landelijke studies van CentERdata⁸ gekeken naar de voorspellingen over de toename van het lerarentekort op landelijk niveau en in Almere. Hierna worden de conclusies uit het eigen onderzoek van de gemeente uiteengezet, waaruit blijkt dat het werkelijke lerarentekort in Almere een stuk groter is dan geraamd door CentERdata.

Gegevens (po+SBAO+SO)	
Totaal aantal leerlingen	Ca. 20.500
Totaal aantal leerkrachten werkzaam (FTE)	Ca. 1.030
Vacatures totaal:	Ca. 135 FTE
• Waarvan po	118 FTE
• Waarvan SBAO	13 FTE
• Waarvan SO	4 FTE
Waarvan verborgen vacatures totaal:	Ca. 112 FTE
• Waarvan po	100 FTE
• Waarvan SBAO	8 FTE
• Waarvan SO	4 FTE
Percentage (%) tekort:	Ca. 13 %
• % tekort in po	13 %
• % tekort in SBAO	20 %
• % tekort in SO	7 %
Bron: Open DUO, Inventarisatie Almere – Peildatum februari 2020. Let op: alle data betreffen alleen de geïnventariseerde scholen.	

⁸ CentERdata is een onderzoeksinstituut dat jaarlijks in opdracht van het ministerie van OCW arbeidsmarktramingen voor het onderwijs in Nederland maakt. Het meest recente rapport is van 16 december 2019. Hierin wordt uitgegaan van de wet- en regelgeving per 1 januari 2019. In dit rapport wordt geen voorspelling voor 2019 gedaan. Daarom is voor de informatie over de landelijke tekorten in 2019 bij uitzondering het rapport van 2018 als bron gebruikt.

Gecorrigeerde analyses landelijke studies laten zien dat tekort Almere fors hoger is dan verwacht

De originele ramingen van CentERdata voor 2019 lieten een landelijk tekort zien van 2,0% voor 2019. Het tekort in Almere lag in deze ramingen met 1,5% onder het landelijk gemiddelde.



In 2019 heeft de afdeling Onderzoek & Statistiek van Almere een lokale herrekening gedaan in samenwerking met CentERdata.⁹ Uit deze herrekening blijkt dat het oorspronkelijke model de situatie in Almere flink onderschat: de aangepaste berekeningen laten zien dat het geraamde tekort in 2019 3,9% is. Dit is bijna het dubbele van het landelijk gemiddelde en in lijn met tekorten in Amsterdam en Rotterdam. Belangrijkste aanpassingen bij de herrekening zijn het gebruik van een actueel referentiejaar (2018 ipv. 2016), actuele leerlingprognoses (2018 ipv. 2016) en het correct meenemen van nevenvestigingen.

Tekort Almere neemt t.o.v. 2018 nog toe met 5,0%

Bovendien voorspelt CentERdata dat het tekort tussen 2019-2024 op zowel landelijk niveau als in Almere zal blijven toenemen. De toename komt door zowel een toename in de vraag naar leerkrachten door leerlingengroei als door een afname van het aanbod aan leerkrachten.

Werking toe of afname tekort

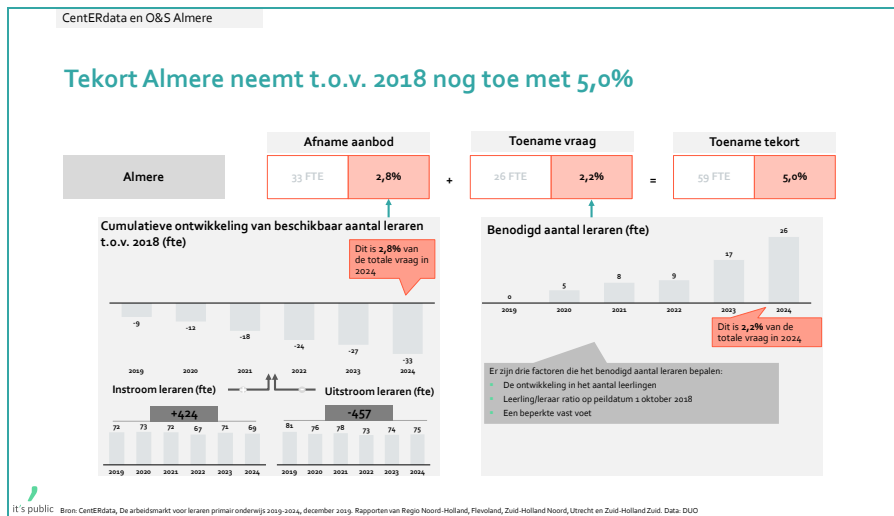
Allereerst kan er een tekort ontstaan doordat het aanbod aan beschikbare leerkrachten afneemt. Dit gebeurt als er meer leerkrachten uitstromen dan dat er instromen. Er wordt voorspeld dat dit zowel op landelijk niveau als in de G5 in de komende jaren het geval zal zijn.

Daarnaast kan er ook een tekort ontstaan door een toename van het aantal leerkrachten dat er nodig is. Dit kan worden veroorzaakt door een groeiend aantal leerlingen of groei van het aantal gewichtleerlingen. In het laatste geval zijn er meer middelen per leerling beschikbaar, waardoor de vraag naar leerkrachten toeneemt. De vraag naar leerkrachten zal in alle steden, met uitzondering van Den Haag, blijven toenemen. Op landelijk niveau neemt de vraag af.

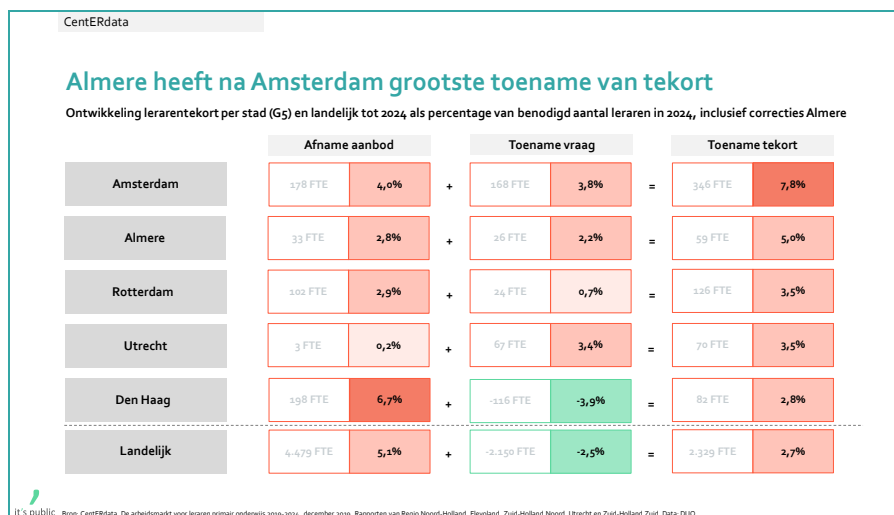
In alle steden behalve Den Haag komt de toename van het tekort door een combinatie van beide effecten veroorzaakt: het aantal beschikbare leerkrachten neemt af terwijl het aantal benodigde leerkrachten toeneemt." - Uit Noodplan Amsterdam

⁹ Deze aanpassingen zijn gedaan op basis van een actueel referentiejaar (2018 ipv 2016), actuele leerlingenprognoses (2018 ipv 2016) en zijn incl. recente opheffing en groei, nevenvestigingen met hoofdvesting elders en Aeres VMBO.

De gecorrigeerde ramingen voor Almere laten zien dat in het tekort in Almere t.o.v. 2018 nog toeneemt met 5.0%.



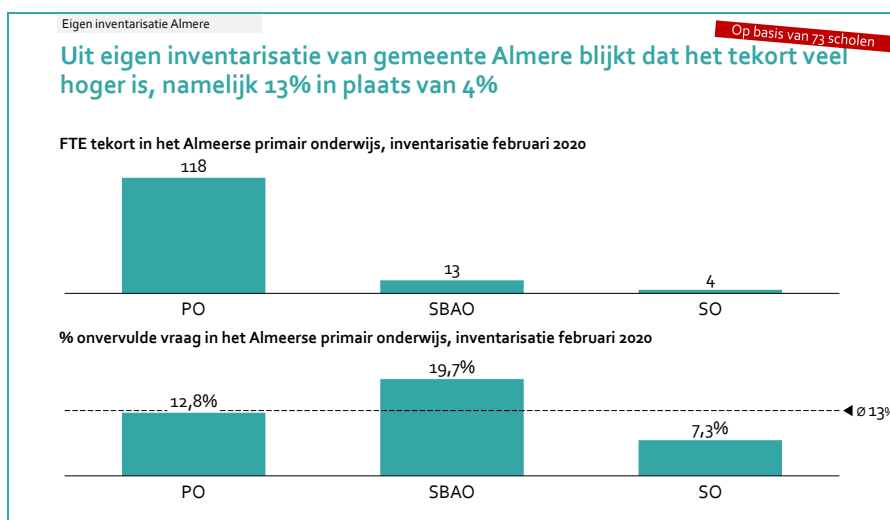
Deze toename is groter dan op landelijk niveau en hoger dan in de meeste andere G5 steden.



Uit eigen inventarisatie van gemeente Almere blijkt dat het tekort veel hoger is, namelijk 13% in plaats van 4%

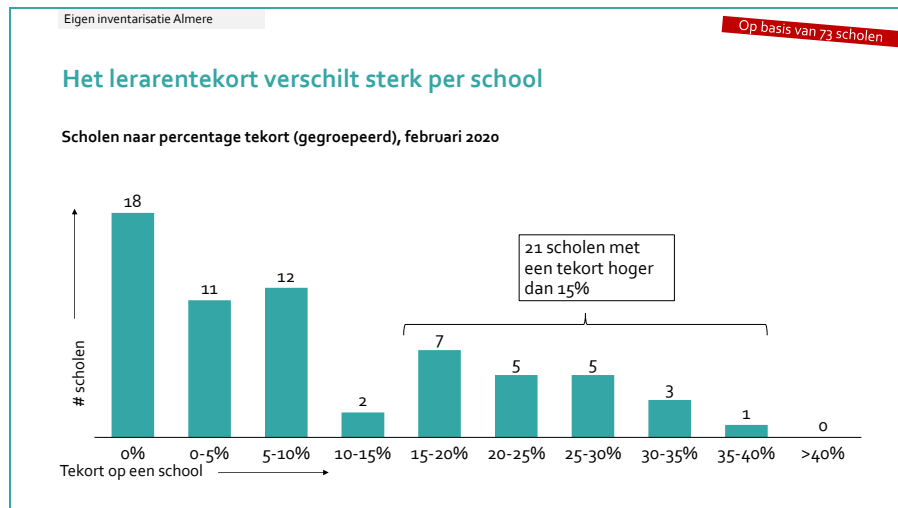
In Almere is met behulp van de in Den Haag en Rotterdam ontwikkelde methodiek een uitvraag bij de scholen gedaan over de tekorten. Deze uitvraag is gedaan op schoolniveau zodat ook onderzocht kan worden welke factoren bijdragen aan een hoger of lager tekort. Zowel daadwerkelijke vacatures als verborgen vacatures zijn uitgevraagd.

De inventarisatie laat zien dat het totale tekort ca. 13% is, met een piek van 20% bij het speciaal onderwijs. In Den Haag en Rotterdam zijn de tekorten in het speciaal onderwijs ook groot, dit in tegenstelling tot Amsterdam, waar juist in het speciaal onderwijs bijna geen tekorten zijn.¹⁰ Wel is belangrijk in acht te nemen dat zowel het SBAO (sbo/sbao) als SO relatief klein zijn in Almere, waardoor de uitslagen gevoelig zijn.

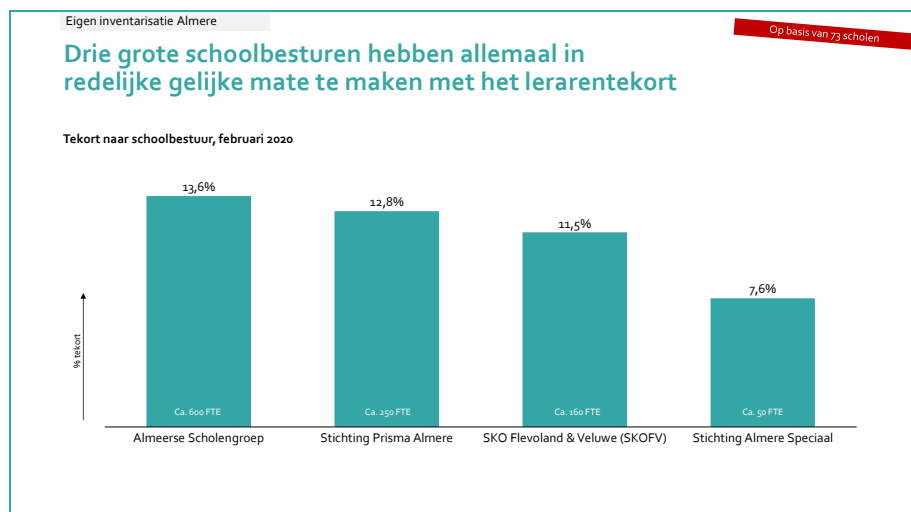


¹⁰ Noodplan Lerarentekort Amsterdam

De tekorten zijn bij alle grote besturen waarneembaar en op totaalniveau redelijk vergelijkbaar. Op schoolniveau zijn er echter wel verschillen waarneembaar. Het valt hierbij op dat maar een beperkt aantal scholen geen tekort heeft (ca. 25%). Dit betekent dat het tekort over het merendeel van de scholen is verspreid. Dit in tegenstelling tot Amsterdam, waar ca. 40% van de scholen geen tekort heeft.



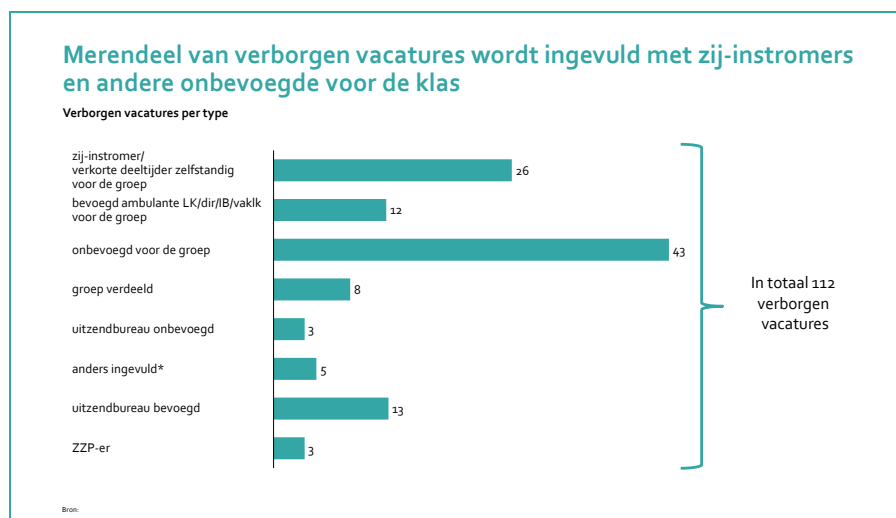
In Almere is het lerarentekort dus evenrediger verdeeld dan in Amsterdam. Ook hier is terug te zien dat de Almeerse scholen zich qua problematiek minder van elkaar onderscheiden dan de scholen in Amsterdam.



Merendeel vacatures zijn verborgen, met name veel onbevoegden voor de klas

Van de ca. 130 vacatures is het merendeel (ca. 112 FTE) verborgen. Dit kan verklaard worden door het feit dat het huidige tekort reeds structurele vormen heeft aangenomen, waardoor scholen in Almere hun organisatie hier al in toenemende mate op hebben aangepast. Er staan nu al vaak personen voor de klas die geen leerkrachten zijn. Dit varieert van de lB'er en schooldirecteur (die meestal bevoegd zijn), tot de zij-instromer (die volgens de richtlijnen van de inspectie wel voor de klas mag), onderwijsassistent, vakdocent en overige onbevoegden (allen onbevoegd). In totaal staan er in Almere ca. 70 FTE onbevoegden voor de klas.

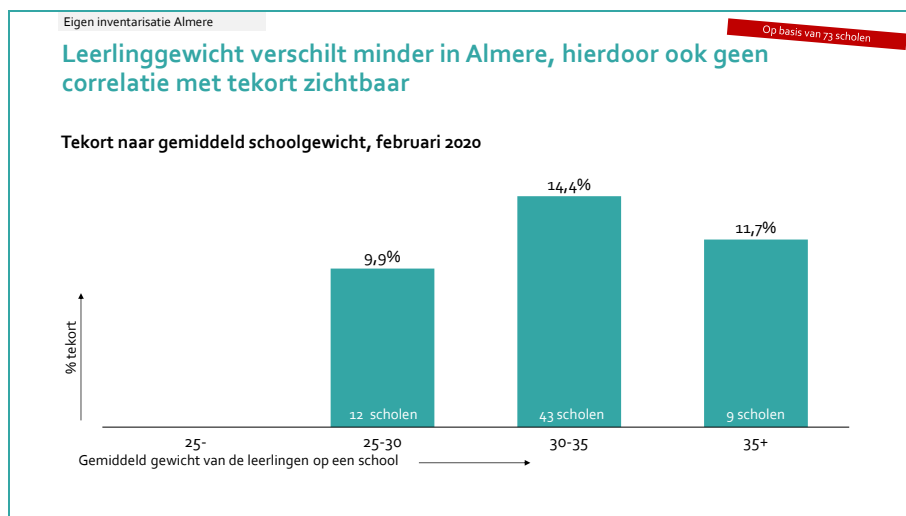
Een nog verdergaande maatregel die al meermaals is genomen is het verdelen van klassen. Ook worden er zowel bevoegde als onbevoegde leerkrachten ingehuurd via uitzendbureaus. In vrijwel alle gevallen zijn dit ongewenste situaties die door nood zijn ontstaan.



Het leerlinggewicht lijkt minder invloed te hebben op het tekort, echter spreiding van scholen is beperkt in Almere

Gemiddeld hebben scholen met een hoger schoolgewicht een groter tekort, maar in Almere zijn de verschillen in tegenstelling tot bijvoorbeeld Amsterdam niet zeer duidelijk. Het feit dat de scholen in Almere gelijksoortiger zijn zou dit kunnen verklaren. De scholengroep die de grootste uitzonderingspositie liet zien in Amsterdam, namelijk scholen met gewicht onder 25, is in Almere bijvoorbeeld niet aanwezig.

Uit de inspraaksessies komt wel naar voren dat leraren inschatten dat de zwaarte van de schoolpopulatie bijdraagt aan het tekort. Er zijn veel verhalen over leraren die toch buiten Almere gaan werken zodat ze op een school met lager schoolgewicht kunnen werken. Aangenomen wordt dat hetzelfde geldt voor leerkrachten die het s(b)o verlaten.



3.

Reeds genomen maatregelen



3. Reeds genomen maatregelen

Almeerse schoolbesturen, de gemeente Almere en het Rijk hebben meerdere plannen gemaakt en uitgevoerd om het lerarentekort aan te pakken. De schoolbesturen hebben het regionale samenwerkingsplatform Flevowijs opgericht om personeel voor het Flevolands onderwijs te werven en te behouden. Ook de Gemeente Almere heeft een plan gemaakt: 'Actieplan "Leraren voor Almere"'. Tenslotte heeft ook het Rijk al een aantal maatregelen genomen. In dit hoofdstuk worden deze maatregelen kort uiteengezet.



Actor	Thema	Maatregel
Schoolbesturen	Algemeen	Anders organiseren van directiestructuur PO
		Werven en inzetten leerlingen havo/vwo
		Mijlpalentrageet versneld voor de klas
	Instroom	Promotie van het vak en Flevoland
		Aanbieden van maatwerk mbo-opstroom traject
		Ontwikkelen opleidingsprogramma statushouders
		Stille netwerk activeren
		Betrekken van bedrijfsleven bij het onderwijs
	Uitstroom	Sturen op goede begeleiding
		Mobiliteit tussen besturen en PO en VO creëren
Professionalisering als vereiste voor aantrekkelijk werkgeverschap		
Gemeente Almere	Algemeen	Woonbeleid aanpassen incl prestatieafspraken met corporaties
		Lerarenbeurs om leraren aan Almere te binden
		Aanbieden verhuispremie
		Evenement organiseren voor leraren in Almere
		Kenniscentrum kwaliteit en innovatie
	Instroom	MHBO-traject ontwikkelen
		Flexibele zij-instroom
		Voorlichting door leerlingen
		Netwerk van decanen
		Banendag en meeloopdag (initiatief van Flevowijs)
		Met W&I naar leraren en OOP-ers speuren
	Uitstroom	Gepensioneerden activeren
		Aantrekkelijkheid beroep verbeteren
		Aantrekkelijkheid onderwijs in Almere verbeteren
Vraag	Edu-match	
Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap	Algemeen	Investeren in verhogen salaris
		Landelijke subsidieregeling regionale aanpak, in G4 uitvoering via gemeente
		Campagne 'Werken in het onderwijs. De baan van het leven.'
	Instroom	Subsidie op collegegeld PABO (eerste 2 jaar)
		Zij-instroomregeling
		Subsidie voor doorstroom vanuit onderwijsassistenten
		Subsidie voor herintreders (ism. Participatiefonds)
	Uitstroom	Strategisch HRM en verminderen werkdruk

Maatregelen en inzet schoolbesturen: 'Flevowijs'

In 2019 is door de zes grote besturen in Flevoland met behulp van de subsidie Regionale Aanpak Lerarentekort het samenwerkingsplatform 'Flevowijs' opgericht. De schoolbesturen hebben hierin samen met de gemeente Almere, Hogeschool Windesheim (Pabo) en andere maatschappelijke partners (bv. het UWV) gekozen voor een brede aanpak en een goede samenwerking.

Onder deze noemer hebben de besturen een plan van aanpak geformuleerd bestaande uit twee deelprojecten:

1) Het behouden van personeel

2) De instroom van nieuw personeel

Binnen deze deelprojecten zijn er een aantal actielijnen ontwikkeld:

1) Behouden personeel

- a) Sturen op goede begeleiding
 - *Verbeteren en sturen inductieprogramma voor startende leraren*
 - *Opleiden van coaches*
 - *Intensiveren begeleiding zij-instromers*
 - *Ontwikkelen programma voor statushouders*
- b) Professionalisering als een vereiste voor aantrekkelijk werkgeverschap. Inzet op kwaliteit van huidige personeelsbestand
 - *Organiseren van vraag gestuurde scholingsmogelijkheden*
- c) Mobiliteit
 - *Bevorderen mobiliteit tussen besturen en tussen po en vo*

2) De instroom van nieuw personeel (verhogen)

- a) Promotie van Flevoland en het vak
 - *Doorstart van 'Flevokans' onder noemer Flevowijs om provincie aantrekkelijke woon-, werk- en leeromgeving te maken*
 - *Centrale website met vacaturebank en professionaliseringsagenda met functionaliteit regionaal onderwijsloket*
- b) Vergroten van de vijver
 - *Persoonlijke gesprekken met geïnteresseerden HBO zij-instroom*
 - *Ontwikkelen versneld opleidingstraject MBO opstroom naar HBO*
 - *Organiseren 'groene loper bijeenkomsten'*
 - *Organiseren traject 'zin in lesgeven'*
- c) Betrekken van het bedrijfsleven bij het onderwijs
 - *Beroepsbeeld kleur geven om geïnteresseerden aan te trekken*
- d) Stille netwerk activeren en inzet op kwaliteit van huidige personeel
 - *Benaderen stille reserve binnen en buiten de provincie*

Regionale Aanpak Personeelstekort

In maart 2020 is tevens een aanvraag ingediend voor een subsidie van de Regionale Aanpak Personeelstekort voor de voortzetting van Flevowijs. Hierin wordt voort geborduurd op de eerder ingezette projecten en wordt een derde project toegevoegd met een aantal actielijnen:

3) Anders organiseren

- a) Mijlpalentraject versneld voor de klas
 - *Inrichten van proces voor versneld opleidingstraject*

- b) Werven en inzetten van leerlingen havo/vwo
 - *Ontwikkeling PR materiaal en inzetten op kennismaking leerlingen met Pabo*
- c) Anders organiseren van directiestructuur
 - *Organiseren van administratieve ondersteuning waardoor adjunct-directeur minder vaak nodig is*
 - *Opleidingstrajecten voor directeuren ontwikkelen*

Maatregelen en inzet gemeente: 'Actieplan Leraren voor Almere'

Na onderlinge afstemming is aanvullend op het projectplan Flevowijs vanuit de gemeente het actieplan "Leraren voor Almere" opgesteld.

In het actieplan worden vier hoofdlijnen met bijbehorende activiteiten uiteengezet:

1) Leraren verbinden aan Almere

- a) Woonbeleid
 - *Opnemen woonbeleid leraren in woonvisie Almere*
- b) Verhuispremie
 - *Aanbieden tegemoetkoming extra kosten verhuizing*
- c) Lerarenbeurs
 - *Aanbieden lerarenbeurs door gemeente*

2) Het bevorderen van de instroom van leraren

- a) MHBO trajecten
 - *Voortzetten gestopte rijkssubsidie door gemeente*
- b) Flexibele trajecten zij-instroom
 - *Aanbieden vergoeding voor extra investeringen ten behoeve van samenwerking Pabo en schoolbesturen*
- c) Leerlingen kennis laten maken met de Pabo
 - *Aanbieden vergoeding voor netwerk decanen om pabo onder aandacht van leerlingen te brengen*

3) Versterken van het imago van leraren en onderwijs in Almere

- *Verzorgen goede online marketing en informatiewebsites*
- *Verzorgen goede online- en outdoor mediacampagnes*

4) Onderwijs anders organiseren en innoveren

- a) Edu-match (platform voor vraag/aanbod onderwijsveld)
 - *Bij elkaar brengen schoolbesturen en team Edu-match*
 - *Aanbieden financiële injectie*
- b) Haalbaarheidsonderzoek kenniscentrum Kwaliteit en Innovatie

Maatregel en inzet van het Rijk: zes actielijnen

Het Rijk werkt via zes hoofdlijnen aan het lerarentekort:¹¹

1. In-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen

Halvering van het collegegeld in de eerste 2 jaar van de lerarenopleidingen, waaronder de pabo, waardoor de lerarenopleiding aantrekkelijker wordt gemaakt.

2. Zij-instroom bevorderen

De zij-instroomregeling is per 1 september 2017 uitgebreid en er is meer geld voor zij-instromers beschikbaar gekomen. Ook zijn de mogelijkheden verruimd voor zij-instroom voor studenten met een achtergrond in het hoger onderwijs aan een (verkorte) deeltijd pabo. Zij mogen na het behalen van een aantal mijlpalen tijdens hun studie al voor de klas.

3. Behoud van leerkrachten

Door strategischer personeelsbeleid te voeren kunnen werkgevers bijdragen aan een aantrekkelijk beroep, nieuwe leerkrachten aantrekken en leerkrachten die al voor de klas staan vasthouden. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap ondersteunt de werkgevers. Om de werkdruk te verminderen, stelt het kabinet structureel € 430 miljoen beschikbaar.

4. Stille reserve

Subsidieregeling voor herintreders. Deze subsidie is bedoeld als tegemoetkoming in de kosten voor ondersteuning en begeleiding van herintreders. Zo kunnen leraren die terug willen keren in het onderwijs goed worden ondersteund en begeleid, waardoor de kans op een succesvolle terugkeer groter is.

Ook is er een nieuwe aanpak van het Participatiefonds voor mensen met een uitkering in het primair onderwijs. Het doel van deze aanpak die in september 2018 is gestart, is om binnen 2 jaar tijd 1.500 uitkeringsgerechtigden duurzaam aan de slag te krijgen.

5. Beloning en carrièreperspectief

Het kabinet investeert structureel € 270 miljoen in de salarissen van leerkrachten in het primair onderwijs. Daarnaast is er structureel geld voor het verminderen van de werkdruk beschikbaar gesteld, oplopend tot 430 miljoen euro per jaar.

6. Anders organiseren en innovatieve ideeën

- Scholen kunnen hun onderwijs anders organiseren. Dat kan op een manier waarbij met minder leerkrachten aan hetzelfde aantal leerlingen wordt lesgegeven (bijvoorbeeld in units). Het Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP) verzamelt goede voorbeelden voor het anders organiseren van onderwijs.

Verder

- Subsidie voor onderwijsassistenten die de lerarenopleiding gaan volgen.
- Ondersteuning regionale plannen van aanpak: de onderwijsarbeidsmarkt wordt sterk regionaal bepaald. Met de subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekort stimuleert

¹¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/aanpak-tekort-aan-leraren/lerarentekort-primair-onderwijs>

het ministerie van OC&W schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen het lerarentekort gezamenlijk aan te pakken.

- Onderzoeken van mogelijkheden om het bevoegdheidstelsel anders in te richten om opleidingen flexibeler te maken en mobiliteit in het onderwijs te vergroten, waardoor werken in het onderwijs aantrekkelijker wordt

4.

Noodplan lerarentekort Almere



4. Noodplan lerarentekort Almere

Het lerarentekort in Almere is urgent en zet de onderwijskwaliteit onder druk. Dit wordt door alle partijen erkend en met name door de schooldirecteuren en leerkrachten iedere dag weer gevoeld.

Essentieel om deze uitdaging te adresseren is een goede samenwerking tussen de schoolbesturen. Het noodplan begint dan ook met herbevestigen en versterken van deze samenwerking.

Vervolgens wordt een afwegingskader geboden om scholen te helpen om de beste keuzes voor zowel leerkrachten als leerlingen te maken indien er sprake is van uitval, dit kader is in lijn met het kader in Den Haag en Rotterdam.

Daarnaast zijn ook additionele maatregelen nodig. Er wordt allereerst ingezet op het verhogen van de instroom en verlagen van de uitstroom. Hierbij zijn de belangrijkste maatregelen het beter benutten van het potentieel van zij-instroom en het versterken van scholen als aantrekkelijke werkgevers. Ook wordt er ingezet op het anders organiseren van het onderwijs.

In totaal worden hier 10 maatregelen gepresenteerd. Hierna volgt de financiële onderbouwing voor deze maatregelen.

Samenwerking tussen schoolbesturen en partners

Het lerarentekort is omvangrijk en urgent. Samenwerking tussen de schoolbesturen is dan ook noodzakelijk. Binnen Almere gebeurt dit reeds intensief tussen de (grote) schoolbesturen in het BBO PO (Breed Bestuurlijk Overleg Primair Onderwijs). Om de huidige situatie en de maatregelen in het noodplan effectief uit te kunnen voeren en elkaar te kunnen ondersteunen in het omgaan met het lerarentekort willen de schoolbesturen deze samenwerking verder intensiveren, zowel door beter onderling af te stemmen alsmede door het maken van een aantal onderlinge afspraken:

1. Besturen komen overeen solidair en terughoudend te zijn bij werving van leerkrachten bij andere schoolbesturen. Er worden geen arbeidsvoorwaardelijke prikkels gecreëerd om over te stappen.
2. Besturen komen overeen de commerciële inhuur van leerkrachten af te bouwen. Hierbij zoekend naar vormen waarop de leerkrachten verbonden kunnen worden aan de scholen. Richting de commerciële partijen wordt gezamenlijk opgetreden.
3. Besturen komen overeen actief samen te werken op wijkniveau om te kijken waar het scholenpalet aangepast kan worden door nauwere samenwerking en fusies. Hierbij wordt actief samenwerking gezocht met de gemeente.
4. Besturen komen overeen om gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen voor de uitvoering van het noodplan, daarover continue met elkaar in gesprek te blijven en verantwoording aan elkaar af te leggen over gevoerde maatregelen.

5. Besturen en gemeente komen overeen om gezamenlijk het lerarentekort te blijven monitoren (2x per jaar). Waar mogelijk wordt hierbij samenwerking gezocht met andere gemeenten en partners.
6. Besturen komen overeen maatwerk toe te passen bij de invulling van het noodplan per schoolbestuur/school. Er wordt in overleg gekeken welke variant (of combinatie van varianten) uit het noodplan geschikt is. Te allen tijden worden de volgende randvoorwaarden gehanteerd:
 - a. 960 uur per jaar aanbod (huidige norm)
 - b. geen meerkosten voor ouders in deze uren
 - c. maximaal 20% ingevuld door onbevoegden
 - d. ten minste kerncurriculum door bevoegde leerkrachten gegeven
 - e. het gekozen model wordt ontworpen met het team
 - f. het gekozen model wordt voor instemming aan MR voorgelegd
7. Besturen en partners komen overeen gezamenlijk zorg te dragen voor de verdere implementatie van het noodplan. Hiertoe zal vanuit de huidige regiegroep van het Noodplan het vervolg worden gestart.

Afwegingskader

In de noodplannen van Rotterdam, Den Haag en Amsterdam wordt een afwegingskader geboden om schooldirecties handvatten te bieden voor het omgaan met kortdurende en langdurige vervangingen. Ook in het noodplan lerarentekort Almere wordt dit afwegingskader integraal opgenomen. Het afwegingskader noodmaatregelen start bij de allerbeste oplossing binnen de huidige wet- en regelgeving en biedt stapsgewijs de op een na beste volgende oplossingen. Hierdoor worden de Almeerse scholen enerzijds gedwongen om bij elke vervanging de best mogelijke oplossing te zoeken, maar krijgen de scholen anderzijds ruimte om de maatregelen te nemen die op dat moment nodig zijn. Besturen kunnen eventueel van tevoren met scholen afspreken welke maatregelen wel of niet worden toegepast, maar dienen in elk geval altijd op de hoogte gesteld te worden van de oplossingen die op de scholen gekozen zijn.

Kortdurende vervanging (maximaal twee weken), voorzien en onvoorzien	Toelichting	Afwegingen
1. Bevoegd	Dit is de voorkeursoplossing: <ul style="list-style-type: none"> ▪ bevoegde leraren in de klas (extra inzet van eigen parttimers, uit eigen bestuur, vervangingspool, uitzendorganisaties, zzp'ers of eigen netwerk) ▪ duurzame continuering van leerlingenzorg en schooldirectie ▪ vijfdaagse schoolweek ▪ maximaal zeven schoolweken van vier dagen per schooljaar 	Bij eigen personeel: wel of niet inzetbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet.
2. Benoembaar onbevoegd (studerend voor bevoegdheid)	Dit zijn nog niet bevoegden zoals zij-instromers, 3e en 4e jaars pabostudenten en deeltijd-pabostudenten (alle varianten waaronder: vervroegd voor de klastraject, deeltijdopleiding voor onderwijsassistenten)	Is begeleiding beschikbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet
3. Bekwaam (onbevoegd)	Dit zijn lerarenondersteuners en onderwijsassistenten	Is begeleiding beschikbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet
4. Anders bevoegd	Dit zijn vakspecialisten die als gastdocent ingezet kunnen worden voor vakken buiten kerncurriculum zoals sport- trainers, muzikanten, kunstenaars, e.d.	Kan er een dagprogramma worden gedraaid of zijn het korte lesprogramma's waardoor overig personeel moet rouleren? Dit verhoogt de werkdruk bij eigen personeel.
5. Hervredelen van leerlingen of leerlingen naar huis	Als het een voorziene vervanging betreft, is hervredelen beter te organiseren.	Hervredelen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maximaal aantal groepen per dag hervredelen ▪ Let op kwaliteit onderwijs, veiligheid, werkdruk personeel
		Naar huis: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kunnen kinderen naar huis of moet opvang worden georganiseerd? ▪ Indien mogelijk naar huis sturen rouleren over de groepen ▪ Registratie op orde; melding bij bestuur
6. Toezichthoudend	Alleen opvang van leerlingen	Is per school afhankelijk van de opvangmogelijkheden van (groot)ouders en kinderopvang

Langdurige vervanging	Toelichting	Afwegingen
1. Bevoegd (intern)	Dit is de voorkeursoplossing: <ul style="list-style-type: none"> ▪ bevoegde leraren in de klas (extra inzet van eigen parttimers, uit eigen bestuur, vervangingspool, uitzendorganisaties, zzp'ers of eigen netwerk) ▪ duurzame continuering van leerlingenzorg en schooldirectie ▪ vijfdaagse schoolweek ▪ maximaal zeven schoolweken van vier dagen per schooljaar 	Bij eigen personeel: wel of niet inzetbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet.
2. Bevoegd (uitzendbasis)	Bevoegde leraren van uitzendorganisaties of zzp'ers	Let op financiële consequenties bij inhuur!
3. Benoembaar onbevoegd	Dit zijn nog niet bevoegden zoals zij-instromers, 3e en 4e jaar pabostudenten en deeltijd-pabostudenten	Begeleiding moet beschikbaar zijn Aandachtspunten: pedagogische veiligheid, continuïteit, uitbreiden van de handelingsbevoegdheden van de betrokken medewerker
4. Bekwaam (onbevoegd)	Dit zijn lerarenondersteuners en onderwijsassistenten	Begeleiding moet beschikbaar zijn Aandachtspunten: pedagogische veiligheid, continuïteit, uitbreiden van de handelingsbevoegdheden van de betrokken medewerker
5. Beperken tot kerncurriculum met bevoegden, overige uren anders organiseren (bijv. met anders bevoegden)	De vakken buiten het kerncurriculum worden gegeven door anders bevoegde vakspecialisten die als gastdocent ingezet kunnen worden zoals sporttrainers, muzikanten, kunstenaars, e.d.	Is het eigen personeel in staat om dit op te vangen? Is het verantwoord met betrekking tot werkdruk, kwaliteit, huisvesting/ruimte in de school?
6. Vierdaagse schoolweek	Bij meer dan zeven gebroken schoolweken van vier dagen per schooljaar is toestemming van inspectie nodig.	

Maatregelen Noodplan Lerarentekort

Instroom

Maatregel 1: Faciliteren kostenneutrale begeleiding van zij-instromers voor scholen

Een hoopvolle ontwikkeling in Almere is de grote interesse bij de HBO zij- (en deeltijd)opleiding tot het leraarschap. Dit komt mede door de succesvolle uitvoering van Flevowijs en het Actieplan 'Leraren voor Almere'. Recente kennismakingsinitiatieven wisten ruim 400 geïnteresseerden te verzamelen. Deze groep, deels bekwaam, deels onbekwaam, is niet bevoegd maar biedt wel mogelijkheden om op zeer korte termijn te beginnen met extra ondersteuning in de klas. Zij kunnen zich vervolgens ontwikkelen tot additionele bekwame krachten in de klas en tenslotte tot additionele bevoegde leerkrachten in de school.

Een zij-instromer kan echter niet direct zelfstandig voor de klas en de begeleiding van zij-instromers kost veel energie en tijd. De huidige subsidie van € 20.000 per zij-instromer is bij lange na niet kostendekkend: de besturen kunnen op dit moment maar een zeer klein deel van de potentiële zij-instromers daadwerkelijk een opleidingsplek bieden, en zelfs dan kunnen zij de kosten van de gewenste begeleiding niet dragen. Dit geldt te meer in het geval van speciaal (basis) onderwijs, waar het goed kunnen werken met de leerlingenpopulatie extra vaardigheden en oefening vergt.

Maatregel:

Een additionele subsidie van het Rijk om kostenneutraal kwalitatief hoge begeleiding van zij-instromers te kunnen bieden en om scholen ruimte te geven om meer zij-instromers op de te leiden. Deze subsidie moet ervoor zorgen dat er 3 tot 6 maanden extra financiering beschikbaar is zodat de zij-instromer in die maanden in de school mee kan draaien zonder dat het salaris voor rekening van de school komt. Ook dient deze subsidie de kosten voor de begeleiding van de zij-instromer te dekken. Hierdoor kunnen leerkrachten die de begeleiding verzorgen hiervoor worden gecompenseerd. Tenslotte dient de subsidie hoog genoeg te zijn om de ruimte die scholen hebben om zij-instromers op te leiden ook optimaal benut kan worden.

Impact op kwaliteit:

Onderwijs: **+**, op korte termijn meer handen in de klas en op (middel)lange termijn meer leerkrachten beschikbaar. De oriëntatiefase is te zien als een employee journey. In die employee journey gaat het om zien, denken en doen. Door de zij-instromer de tijd te gunnen om te ervaren en te landen is de kans van slagen veel groter.

Personeel: **+**, ontlast leerkrachten die nu naast hun reguliere taken begeleiding moeten bieden aan zij-instromers. Compensatie kan in de vorm van het uit handen nemen van andere (administratieve) taken, of in de vorm van financiële compensatie.

Betrokken actoren:

Schoolbesturen en het Rijk

Maatregel 2: Opzetten gezamenlijk begeleidingsprogramma voor nieuwe talenten binnen het onderwijs

Goede ondersteuning en begeleiding in de eerste periode van de loopbaan van leerkrachten is niet alleen essentieel om uitval te voorkomen, maar ook om het voor stagiairs en recent afgestudeerden aantrekkelijk te maken om in Almere te komen werken. De zwaardere leerlingpopulatie in Almere en het relatief hoge aantal leerlingen in het speciaal (basis)onderwijs in vergelijking met andere steden (zie hoofdstuk 1) maakt dit nog belangrijker. In het kader van het programma van Flevowijs werken

de besturen al samen aan een begeleidingsprogramma voor startende leerkrachten, maar dit programma heeft nog nadere uitwerking en middelen.

Maatregel:

Opzetten van een interbestuurlijk, bovenschools begeleidingsprogramma voor startende leerkrachten én studenten die in Almere stage lopen. Er wordt op dit moment al door de besturen en het Windesheim gezamenlijk een inductieprogramma ontwikkeld, maar dit is enkel voor startende leerkrachten en bevat nog geen coaching traject. Door ook stagiairs een speciaal programma te bieden zullen zij sneller voor Almere kiezen, en hopelijk na hun stage ook kiezen voor een baan in het Almeerse (speciaal)basisonderwijs. Als onderdeel van dit programma krijgt elke startende leerkracht bovendien een coach toegewezen van buiten de eigen school. Dit kan desgewenst een leerkracht zijn, maar kan ook iemand (met of zonder bevoegdheid) zijn die bijvoorbeeld in het bedrijfsleven of bij de gemeente werkt. Tenslotte wordt er een speciaal programmaonderdeel ontwikkeld voor leerkrachten en stagiairs die in het speciaal onderwijs werkzaam zijn, waardoor het ook aantrekkelijker wordt om daar stage te lopen of een eerste baan aan te nemen. Leerkrachten moeten extra ruimte krijgen van hun schoolbesturen om dit naast hun lesgevende taken te volgen. Voor de besturen is dit een lange termijn investering die zich uitbetaalt doordat ze meer leerkrachten aan zullen trekken en leerkrachten minder snel uit zullen vallen of naar een school buiten Almere met lager gewicht zullen gaan.

Impact op kwaliteit:

Onderwijs: **+**, door extra begeleiding zullen leerkrachten beter presenteren en zullen naar verwachting meer stagiairs en starters voor Almere kiezen waardoor er meer leerkrachten zullen zijn
Personeel: **+**, meer professionele begeleiding zonder dat ze hier extra uren voor hoeven te draaien

Betrokken actoren:

Schoolbesturen, gemeente en Windesheim Flevoland

Maatregel 3. Faciliteren woningaanbod voor in Almere werkzame leerkrachten

Ook in Almere is het in de huidige markt niet gemakkelijk om geschikte en betaalbare woonruimte te vinden. Dit geldt vooral voor starters; koopwoningen worden steeds duurder, de markt wordt krappere en banken zijn streng.¹² Ook betaalbare huurwoningen worden steeds schaarser en de wachtlijsten voor sociale huurwoningen zijn lang. Hierdoor wordt Almere een minder aantrekkelijke stad om in te wonen en werken.

Maatregel:

Verlenen van voorrang bij het toewijzen van (sociale) huurwoningen aan leerkrachten die in het Almeerse onderwijs werkzaam zijn. Deze voorrang moet gelden voor leerkrachten en onderwijsassistenten. Hiervoor moeten in de prestatieafspraken met de woningcorporaties afspraken worden opgenomen over voorrang voor deze groepen. Indien nodig om dit te bewerkstelligen, dient deze maatregel ook opgenomen te worden in de Woonvisie Almere en/of de nieuwe Huisvestingsverordening Almere.

Impact op kwaliteit:

Onderwijs: **+**, meer leerkrachten beschikbaar
Personeel: **+**, meer betaalbare woningen en minder reistijd

¹² <https://www.omroepflevoland.nl/nieuws/174841/huizenprijs-schrikt-almeerse-kopers-af>

Betrokken actoren:

Gemeente

Uitstroom

Almere heeft ook weinig buurgemeenten waar nog leraren te verleiden zijn om in Almere te komen werken. Sterker, Almere is de woonplaats van veel leraren die in Amsterdam lesgeven. Deze actief verleiden om naar Almere te gaan zou een oplossing kunnen zijn, maar zorgt direct voor een toename van het probleem in Amsterdam. Daarom willen we daar in Almere niet op in zetten.

Wel moeten we waken voor de effecten van additionele maatregelen in Amsterdam die het tegenovergestelde kunnen bereiken: een toename van het aantal leraren in Almere dat ervoor kiest om in Amsterdam te gaan werken. Ook moeten we ervoor zorgen dat het voor leerkrachten die in buurgemeenten wonen, maar in Almere werken, aantrekkelijk is om in Almere te blijven werken. Zo kan de uitstroom van leerkrachten omlaag worden gebracht. Mede daarom is het noodzakelijk om enkele randvoorwaarden voor de leraren in Almere te verbeteren:

Maatregel 4. Aanbieden van kostendekkende reiskostenvergoeding

Op dit moment ontvangen leerkrachten die reiskosten maken geen kostendekkende vergoeding. Dit betekent dat leerkrachten geld inleveren om van en naar hun werk te reizen. Dit levert niet alleen een gevoel van onrechtvaardigheid op, maar zorgt er ook voor dat het minder aantrekkelijk wordt in een omliggende gemeente te wonen en in Almere te werken. Daarnaast hebben de aanvullende reiskostenvergoedingen in Amsterdam direct impact op de aantrekkelijkheid van Amsterdamse scholen in vergelijking met de scholen in Almere. Leerkrachten die nu nog in Almere werken zullen misschien in Amsterdam gaan werken als ze daar wel reiskostenvergoeding krijgen en in Almere niet, en dit is een effect dat voorkomen moet worden.

Maatregel:

Een kostendekkende reiskostenvergoeding wordt in vrijwel alle sessies door leerkrachten genoemd als een maatregel die bij zou dragen aan het behoud en de instroom van leerkrachten. Deze maatregel zou er niet alleen voor zorgen dat leraren bereid zijn verder te reizen voor hun werk, maar zou ook een deel van de huidige gevoelens van onrechtvaardigheid wegnemen en zorgen dat Almere met betrekking tot reiskosten niet minder aantrekkelijk is om te werken dan Amsterdam.

Impact op kwaliteit:

Onderwijs: **+**, meer leerkrachten beschikbaar

Personeel: **+**, minder kosten aan woon-werkverkeer en aantrekkelijker om bijvoorbeeld ook voor halve- of studiedagen naar school te komen

Betrokken actoren:

Schoolbesturen en het Rijk

Maatregel 5. Zorgen voor extra ondersteuning binnen de school

In Almere is er minder ondersteuning voor leerkrachten beschikbaar dan in bijvoorbeeld Amsterdam (primair als gevolg van gemeentelijke subsidies). Op veel scholen kan de (pedagogische) ondersteuning op de scholen daarom nog sterk verbeterd worden met behulp van bijvoorbeeld een (pedagogisch) conciërge of jeugdhulpverleners. Deze worden nu vaak projectmatig ingezet, maar middelen voor meerjarige structurele inzet ontbreken. Het feit dat de ouderbetrokkenheid relatief laag is (zie hoofdstuk 1) betekent bovendien dat de ondersteuning die scholen vanuit hen ontvangen ook lager is dan elders. Op dit moment worden op veel scholen de

werkdrukmiddelen al ingezet om te zorgen voor extra ondersteuning, maar zeker gezien de zwaarte van de leerlingenpopulatie in Almere is deze ondersteuning niet genoeg.

Maatregel:

Investeren in het mogelijk maken van het structureel inzetten van ontzorgend personeel zoals conciërges, jeugdhulpverleners en ander ondersteunend personeel zodat de werkomstandigheden voor de leerkrachten kunnen worden verbeterd. Dit zorgt niet alleen voor minder werkdruk en daarmee minder uitval, maar de inzet van bijvoorbeeld jeugdhulpverleners kan er ook voor zorgen dat de leerkrachten zich weer op het onderwijs kunnen concentreren. Dit kan bijvoorbeeld op wijkniveau georganiseerd worden, waardoor scholen ook ontzorgd worden en projecten als Sterk in de Wijk in een duurzame behoefte kan voorzien. Differentiatie naar wijken is daarbij goed mogelijk.

Impact op kwaliteit:

Onderwijs: +, leerkrachten worden ontzorgd waardoor zij zich weer kunnen focussen op het onderwijs

Personeel: +, meer ruimte voor eigen vak en afname van werkdruk (beleving)

Betrokken actoren:

Schoolbesturen en gemeente

Maatregel 6. Inzetten op aanpassing salariering voor leerkrachten op gewichtscholen en het SBO

In Almere hebben de meeste scholen een hoog gewicht (zie hoofdstuk 2). Dit zorgt er mede voor dat sommige leerkrachten besluiten om op een school buiten de gemeente te gaan werken waar het gewicht lager ligt. In Amsterdam zijn de gevolgen hiervan sterk zichtbaar; hoe hoger het schoolgewicht, des te groter het lerarentekort. In het noodplan van Amsterdam wordt het Rijk dan ook gevraagd om een toeslag voor leerkrachten die op gewichtscholen werken. Als deze toeslag in Amsterdam wordt ingevoerd maar niet in Almere, zal dit waarschijnlijk tot een grote uitstroom van leerkrachten naar Amsterdam leiden.

Maatregel:

Gezien het hoge aantal gewichtscholen in Almere en de uitstroom van leerkrachten naar buurgemeenten omdat zij daar voor hetzelfde salaris minder zwaar werk kunnen doen, vraagt Almere het Rijk allereerst om op korte termijn te onderzoeken in hoeverre de effecten van leerlinggewicht op lerarentekort een landelijke trend zijn. Mocht dit een trend zijn, en/of mocht deze toeslag voor Amsterdam worden ingevoerd, dan zet Almere maximaal in op financiering door het Rijk van aanpassingen in de salariering van alle leerkrachten die op gewichtscholen werken.

Impact op kwaliteit:

Onderwijs: +, meer leerkrachten beschikbaar

Personeel: +, extra compensatie voor zwaarte van het werk

Betrokken actoren:

Het Rijk

Anders organiseren

In Almere is het al langere tijd de realiteit dat het lerarentekort hoog is. Omdat het lerarentekort op de korte termijn ook met bovenstaande maatregelen niet (voldoende) opgelost zal kunnen worden, worden er ook maatregelen genomen om het onderwijs anders te organiseren zodat er ondanks het

gebrek aan bevoegde leerkrachten toch nog zo kwalitatief hoog mogelijk onderwijs geboden kan worden:

Maatregel 7. Kritisch kijken naar schoollocaties

Almere is een stad die sterk in beweging is. De ene buurt groeit hard, uit de andere buurt trekken de gezinnen weg. Dit zorgt voor sterk fluctuerende leerlingaantallen op basisscholen (zie hoofdstuk 1) en zorgt daarmee continue voor verliezen door krimp of groei. De groeps grootte is daardoor niet optimaal, waardoor er extra leerkrachten nodig zijn.

Maatregel:

Versneld samenvoegen, fuseren, sluiten of bewerkstelligen van samenwerking van enkele kleine scholen door intensieve samenwerking van de schoolbesturen en de gemeente. Door de leraren van deze scholen goed te begeleiden ervaren zij dit minder als belastend en kunnen zij ingezet worden op scholen waar het tekort groot is. Hierbij wordt aan de gemeente verzocht om financiële dekking te leveren aan dit proces om de kosten van de versnellende aanpassingen aan het scholenportfolio te dekken. Daarnaast wordt aan OCW gevraagd om de benodigde regel- of experimenteerruimte te creëren om samenwerking financieel en juridisch mogelijk te maken.

Impact op kwaliteit:

Onderwijs: +/-, er zullen meer leerkrachten beschikbaar zijn, maar door sluiten of samenvoegen van scholen zal tijdelijk onrust voor leerlingen en leerkrachten ontstaan

Personeel: +/-, wisselen van school kan als belastend worden ervaren, maar voor leerkrachten op scholen waar deze leerkrachten bij komen kan werklast juist worden verlaagd

Betrokken actoren:

Schoolbesturen, gemeente en het Rijk

Maatregel 8. Specifieke scholing en werving van onderwijsassistenten en ander ondersteunend personeel

In het speciaal (basis) onderwijs werken vanwege de aard van het onderwijs veel onderwijsassistenten. Op dit moment worden ook reguliere scholen vaak genoodzaakt om onderwijsassistenten, en in sommige gevallen ook ander ondersteunend personeel, voor de klas te zetten (zie hoofdstuk 2). Er wordt echter weinig aandacht besteed aan het zorgen dat dit personeel hier zo goed mogelijk voor geschoold wordt.

Gelijktijdig is er bij deze groep professionals nog ruimte om te groeien, er is veel talent dat graag in deze rol actief wilt zijn. Daarom zijn er twee doelen geformuleerd: 1) het vergroten van de mogelijkheden voor onderwijsassistenten om op termijn door te groeien tot bevoegde krachten, 2) het zorgen dat er voldoende nieuwe onderwijsassistenten worden aangetrokken om de opstroom mogelijk te maken. Het beter gebruiken van de potentie van onderwijsassistenten is een grote kans, met name ook in het speciaal onderwijs waar veel onderwijsassistenten werkzaam zijn. Om de door en opstroom mogelijk te maken moeten er in verschillende vormen opleingsmogelijkheden geboden worden aan deze groep. Dit betreft zowel MBO₄, associate degrees (tot leerkrachtondersteuner) en reguliere PABO instroomprogramma's.

Maatregel:

Ontwikkelen van een interbestuurlijk en bovenschools programma voor specifieke scholing voor ondersteunend personeel, primair gericht op onderwijsassistenten. Hierdoor kan de kwaliteit van onderwijs op korte termijn verhoogd worden en kunnen zij een grotere verantwoordelijkheid dragen in de onderwijsorganisatie. Ook wordt als onderdeel hiervan gekeken naar de mogelijkheden om een op maat gemaakt programma te ontwikkelen om daarin geïnteresseerde

onderwijsassistenten zonder MBO-4 diploma tegelijkertijd klaar te stomen voor de (deeltijd)pabo. De baankansen voor onderwijsassistenten zijn hoog, dus werving van meer onderwijsassistenten is goed mogelijk en het aanmoedigen van zo hoog mogelijke doorstroom naar de pabo zou geen tekort aan onderwijsassistenten opleveren.¹³ Wel moet er tijd en ruimte gemaakt worden om de werving te professionaliseren en op te schalen.

Impact op kwaliteit:

Onderwijs: **+**, hogere kwaliteit van onderwijs dat gegeven wordt door onderwijsassistenten en op termijn meer bevoegde leerkrachten beschikbaar

Personeel: **+**, mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling en doorgroeien voor onderwijsassistenten, meer ruimte voor leerkrachten indien onderwijsassistenten deel van de taken over kunnen nemen

Betrokken actoren:

Schoolbesturen, gemeente en het Rijk

Maatregel 9. Optimaal benutten van ondersteunend personeel

Onderwijsassistenten worden nu vaak ad-hoc voor de klas gezet bij uitval van een leerkracht. Dit geeft veel onrust voor zowel het personeel als de leerlingen. Bovendien wordt het personeel op deze manier ook niet optimaal benut: als een onderwijsassistent bijvoorbeeld een vaste klas krijgen zal dit de pedagogische relatie, en daarmee de onderwijsprestaties, ten goede komen. Met het oog op een groot lerarentekort dat niet op korte termijn opgelost zal zijn, moet het onderwijs anders georganiseerd worden om alle functies binnen de onderwijsorganisatie optimaal te benutten.

Maatregel:

Structureel inzetten van onderwijsassistenten en/of leraar ondersteuners in ondersteuning van leerkrachten met grotere groepen. Dit kan bijvoorbeeld in een unit- of leerpleinenmodel zijn. Door de groepsgrootte te vergroten, en de leerkracht te laten ondersteunen door meerdere onderwijsassistenten, zullen er minder leerkrachten nodig zijn en wordt optimaal gebruik gemaakt van het ondersteunende onderwijspersoneel. Bovendien is er meer continuïteit voor leerlingen indien één van hen (tijdelijk) uitvalt. Belangrijk is echter dat dit model alleen wordt toegepast indien de samenstelling van de groepen dit toestaat en de ondersteuners goede onderwijskwaliteit kunnen leveren (zie maatregel 8).

Impact op kwaliteit:

Onderwijs: **+/-**, afhankelijk van de kwaliteit en manier van inzetten van onderwijsassistenten

Personeel: **+/-**, afhankelijk van de manier waarop onderwijsassistenten worden ingezet

Maatregel 10. Ondersteuning bieden met additionele en/of alternatieve invulling van lessen/dagdelen

Een deel van de scholen geeft aan structurele ondersteuning nodig te hebben buiten het bestaande schoolprogramma om te gaan met het lerarentekort. Hierbij valt te denken aan een vijfde dag programma en/of het aanbieden van een dagdeel programma op een school door externe partners (bv. Collage, Stad en Natuur, Bonte Hond, Playing for Succes, etc.). De lijntjes tussen scholen, de gemeente en maatschappelijke organisaties in Almere zijn kort, waardoor juist in Almere unieke kansen zijn voor samenwerking tussen deze scholen en deze partners.

¹³ Keuzegids Mbo 2019

Maatregel:

Inventariseren en uitwerken van mogelijkheden om samen met maatschappelijke partners een aanvullend onderwijsprogramma te bieden. Dit programma kan op wijkniveau georganiseerd worden, waarbij scholen en maatschappelijke partners gezamenlijk een programma runnen. Hierbij hoort ook een scholingsprogramma om maatschappelijke partners goed voorbereid voor de klas te zetten. Het gebruik hiervan dient niet verplicht te zijn, want er zijn ook scholen die aangeven liever andere maatregelen te nemen. Voor sommige scholen kan deze maatregel er echter voor zorgen dat er leerkrachten vrij worden gespeeld, waardoor er minder vaak ad hoc maatregelen, zoals het verdelen of naar huis sturen van de klas, hoeven te worden genomen. Deze maatregelen worden reeds verder uitgewerkt in de landelijke werkgroep Ruimte in Regels / Wettelijke kaders van OCW.

Impact op kwaliteit:

Onderwijs: +/-, afhankelijk van de kwaliteit van de invulling van lessen door maatschappelijke partners

Personeel: +/-, kan meer ruimte geven voor leerkrachten

Betrokken actoren:

Schoolbesturen, gemeente en het Rijk

Ondertekening van het Noodplan Lerarentekort Almere

<p>Namens Almeerse Scholen Groep Dhr. H. Griffioen</p>	
<p>Namens Stichting Prisma Almere Dhr. M.A. Eijgenstein</p>	
<p>Namens SKO Flevoland en Veluwe Mw. M. Huisman</p>	
<p>Namens Stichting Almere Speciaal Mw. H. Vlug</p>	
<p>Namens Gemeente Almere Wethouder Mw. R. Bos</p>	
<p>Namens Hogeschool Windesheim Dhr. H. Moukaddim</p>	

Financiële impact

Om de maatregelen te realiseren zijn financiële en niet-financiële bijdragen nodig vanuit het Rijk, de Gemeente en de schoolbesturen. In deze paragraaf wordt van de verschillende maatregelen een eerste kosteninschatting gemaakt en een voorstel gedaan voor verdeling van deze kosten. Hierbij is het uitgangspunt dat alle partijen een bijdrage doen.

NB: Voor de inschatting van de kosten van de maatregel is gekozen om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de gehanteerde berekeningsmethodiek en kengetallen zoals gebruikt in de noodplannen van Rotterdam en Den Haag. De berekeningen gelden als indicatief.

Financiële bijdrage schoolbesturen en gemeente

Het lerarentekort is een urgent probleem dat leerlingen, ouders en leerkrachten raakt. Om het te adresseren zijn er bijdragen nodig van de schoolbesturen, de gemeente en het Rijk. In onderstaande financiële doorrekening zijn de bedragen nog niet gealloceerd naar de verschillende betrokken partijen. Uitgangspunt is – afhankelijk van de uiteindelijk genomen maatregelen – tot een verdeling te komen waarbij alle partijen een financiële bijdrage doen. Op hoofdlijnen zijn onze gedachten als volgt.

Bijdrage schoolbesturen

In financiële zin zorgen de scholen voor het zo effectief mogelijk inzetten van werkdruggelden en budgetruimte die ontstaat doordat vacatures niet ingevuld kunnen worden. Deze middelen zullen primair ingezet worden voor programma's rondom additionele begeleiding van leerkrachten (maatregel 2 en 8). Daarnaast investeren de schoolbesturen in het realiseren van de benodigde aanpassingen in het scholenpallet (maatregel 7).

Bijdrage gemeente

De bijdrage van gemeente Almere (exacte bedrag nog vast te stellen) zal primair gebruikt worden om de randvoorwaarden voor het leraarschap in Almere te verbeteren en de scholen te ondersteunen. Denk hierbij aan maatregel 4, maatregel 5 en maatregel 10.

Bijdrage OCW

De gevraagde bijdrage van het Rijk valt uiteen in twee delen. Deel 1 betreft het financieren van de grotere structuurmaatregelen die voorgesteld worden. Denk hierbij aan maatregel 1 (financieren zij-instroom), maatregel 6 (toeslag voor werken op gewichtscholen) en maatregel 10 (invulling alternatief lesprogramma). Deel 2 betreft een bijdrage aan de diverse overige maatregelen om het lerarentekort terug te brengen of de werkdruk op de scholen te verlagen.

Totaaloverzicht investeringen per maatregel (kosten per jaar)

Maatregel	Investering totaal
Maatregel 1: Faciliteren kostenneutrale begeleiding van zij-instromers voor scholen	€ 4.080 k
Maatregel 2: Opzetten gezamenlijk begeleidingsprogramma	€ 120 k
Maatregel 3: Faciliteren woningaanbod voor in Almere werkzame leerkrachten	PM
Instroom (maatregel 1 t/m 3)	€ 4.200 k

Maatregel 4: Aanbieden van kostendeekkende reiskostenvergoeding	€ 150 k
Maatregel 5: Zorgen voor extra ondersteuning binnen de school	€ 800 k
Maatregel 6: Inzetten op aanpassing salariering voor leerkrachten op gewichtscholen	€ 5.940 k
Uitstroom (maatregel 4 t/m 6)	€ 6.890 k

Maatregel 7: Kritisch kijken naar schoollocaties	€ 500k – 2.000 k
Maatregel 8: Specifieke scholing voor onderwijsassistenten en ander ondersteunend personeel	€ 312 k
Maatregel 9: Optimaal benutten van ondersteunend personeel	PM
Maatregel 10: Ondersteuning bieden met additionele en/of alternatieve invulling van lessen/dagdelen	120k per school, totaal PM
Anders organiseren (maatregel 7 t/m 10)	€ 500 k – 2.000k

Maatregel 1: Faciliteren kostenneutrale begeleiding van zij-instromers voor scholen

Onderstaande tabel geeft een globaal overzicht kosten per zij-instromer per traject (2 jr) en per jaar.

Opbouw kosten per zij-instromer per jaar

	Kosten	Baten inzet zij-instromer	Restant
Opleiding <ul style="list-style-type: none">- Werving- Studiemateriaal- Reiskosten- Assessment	22.000		
Werkplekbegeleiding (coach obv 1 dagdeel/week)	10.000		
Personeelskosten	124.000 ¹⁴	€ 40.000 ¹⁵ De loonwaarde van een zij-instromer is na de 1 ^e 6 maanden vergelijkbaar met die van een onderwijsassistent voor 4 dagen per week inzetbaar. € 30.000 ¹⁶ Het laatste half jaar is zij-instromer 'regulier' formatief inzetbaar	
Subsidie rijk		€ 20.000,-	
Totale per traject (2 jr)	€ 156.000,-	€ 90.000,-	€ 66.000,-
Totaal per jaar Almere			€ 33.000,-

Vraag naar zij-instromers

- In schooljaar 2019-2020 zijn in Almere ca. 40 zij-instromers gestart
- Er is voldoende aanbod van geschikte zij-instroom kandidaten. Het is daarom mogelijk (en gewenst) om een groter aantal zij-instromers aan te stellen en te begeleiden

In onderstaande raming voor de zij-instroom is uitgegaan van een groeipotentieel van ca. 50%¹⁷:

Raming zij-instroom kosten restant (te financieren door Rijk)

Situatie 2019-2020	Mogelijke groei 2020-2021	Totaal	Kosten
+/- 40	20	60 (x 33.000)	€ 1.980.000

Raming zij-instroom kosten inzetbare dagen (reeds gefinancierd door scholen)

Situatie 2019-2020	Mogelijke groei 2020-2021	Totaal	Kosten
+/- 40	20	60 (x 35.000)	€ 2.100.000

¹⁴ Gemiddelde personeelslasten per zij-instromer per jaar zijn ongeveer € 62.000,-; de kosten zijn voor een periode van twee jaar

¹⁵ Gemiddelde personeelslasten per onderwijsassistent zijn per jaar ongeveer € 50.000,- * 0,8 fte = €40.000,- per jaar.

¹⁶ Gemiddelde personeelslasten per leraar per half jaar obv 0.8 fte zijn ongeveer € 30.000,-;

¹⁷ Let op: deze claim ligt bovenop de subsidie van 10.000 euro van OCW die reeds per zij-instromer per jaar geldt.

Maatregel 2: Opzetten gezamenlijk begeleidingsprogramma voor nieuwe talenten binnen het onderwijs

Bij deze maatregel gaat het om de loonkosten van de begeleider/coach. We gaan uit van 1 dagdeel coaching per 2 weken per starter en stagiaire¹⁸. De kosten van de coach zijn gelijkgesteld aan de gemiddelde loonkosten van een ervaren leraar (L10-15 = 78.000 euro per jaar op basis van fulltime)

Raming bovenschoolse of externe coaching/begeleiding

Nieuwe instroom, waarvan 85% startend in het beroep	Coachings/begeleidingskosten per deelnemer per jaar	Totale kosten
~60 starters	€ 1.950	€ 117.000

Maatregel 3. Faciliteren woningaanbod voor in Almere werkzame leerkrachten

De kosten van woningaanbod specifiek voor leerkrachten en/of maatschappelijke beroepen zijn sterk afhankelijk van de gekozen invulling. Bij voorrangverlening hoeft er geen sprake te zijn van financiële meerkosten. Wanneer er specifiek voor leerkrachten gebouwd gaat worden of additionele huurvergoedingen worden uitgekeerd is de maatregel financieel kostbaarder. Omdat de invulling nog onbekend is worden deze kosten als PM meegenomen.

Maatregel 4. Aanbieden van kostendekkende reiskostenvergoeding po

Raming kosten aanvullende reiskostenvergoeding

# leraren in Almere	% leraren dat gebruik maakt	Gemiddelde kosten per jaar	Totale kosten
~1000	30%	€ 450	€ 150.000

Bron inschattingen: [Parool 2 jan 2018](#) "Extra geld voor reiskosten van Amsterdamse leraren"

Maatregel 5. Zorgen voor extra ondersteuning binnen de school

Het betreft hier financieren van additionele ondersteuning op de scholen in aanvulling op de werkdrukgeden. Denk bijvoorbeeld aan het financieren van een conciërge of vakdocent. In lijn met maatregelen elders zou in eerste instantie voor een subsidie per basisschool gekozen kunnen worden. De gekozen subsidie hier is ter hoogte van ca. 25% van de kosten van één fulltime conciërge of ca. 20% van een fulltime vakdocent, naar keuze door scholen in te zetten

# basisscholen in Almere	Subsidie per school	Totale kosten
71 (regulier) + 3 sbo + 5 (v)so	10.000	800.000

¹⁸ We bedoelen: bevoegde leraar startend in het beroep. Deze begeleiding is uiteraard minder intensief en kostbaar dan de begeleiding voor de zij-instromers.

Maatregel 6. Inzetten op aanpassing salariëring voor leerkrachten op gewichtscholen

De kosten van de toeslag voor leerkrachten op een hoog schoolgewicht zijn afhankelijk van de exacte uitwerking. We hebben nog niet exact bepaald wat de beste vormgeving is en/of op welk niveau de toelage moet liggen. Onderstaande berekening is dan ook sterk indicatief.

Toelage: 0-10% afhankelijk van schoolgewicht

Werking: 4 categorieën te maken, methodiek te bedenken waarmee niet te snel wisselingen ontstaan

Voor de berekening is uitgegaan van de gemiddelde loonkosten van een ervaren leraar (L10-15 = 78.000 euro per jaar op basis van fulltime).

Categorie schoolgewicht	# scholen in Almere	Toelage	Kosten per jaar
25-	0 (0%)	0%	
25-30	10 (14%)	5% (3.900)	540k
30-35	48 (68%)	7,5% (5.850)	4.000k
35+	13 (18%)	10% (7.800)	1.400k
Totaal	(ca. 1.000 leerkrachten)		5.940k

Maatregel 7. Kritisch kijken naar schoollocaties

Versneld sluiten of fuseren van scholen heeft significante negatieve financiële gevolgen. Die worden geraamd op ca. 500k per school. Dit betreft bekostigingsderving (door verdwijnen van de schoollocatie) en additionele kosten. De totale kosten zijn afhankelijk van het aantal versneld te sluiten scholen.

# te sluiten/fuseren/samenwerken scholen	Kosten per school	Totale kosten
~1 – 4	~500k	~500k – 2.000k

Maatregel 8. Specifieke scholing voor onderwijsassistenten en ander ondersteunend personeel

Ontwikkelen van een interbestuurlijk en bovenschool programma voor specifieke scholing voor ondersteunend personeel, primair gericht op onderwijsassistenten. De kosten hiervan zijn afhankelijk van het aantal deelnemende onderwijsassistenten. De inschatting van de kosten sluit aan bij de methodiek gebruikt bij maatregel 2. De kosten zijn primair de kosten van het onderwijsprogramma. We schatten in dat ca. 20% deelneemt aan de begeleiding vanwege ontwikkel/doorgroei interesse.

Raming bovenschoolse of externe coaching/begeleiding

Aantal ondersteunende personeelsleden/ onderwijsassistenten	Inschatting deelname	Opleidingskosten per deelnemer per jaar	Totale kosten
~200	80%	€ 1.950	312.000

Maatregel 9. Optimaal benutten van ondersteunend personeel

PM

Maatregel 10. Ondersteuning bieden met additionele en/of alternatieve invulling van lessen/dagdelen

Deze maatregel is in Almere door verschillende scholen geopperd, echter lang niet alle scholen zijn voornemens hier gebruik van te maken. De kostenraming zal dan ook aangepast moeten worden op basis van het daadwerkelijk aantal scholen dat gebruik wil maken van deze mogelijkheid. De kosten hieronder geven een indicatie van de totale kosten per school. De berekening bouwt voort op de berekening zoals gebruikt in het Noodplan Amsterdam. Hierbij wordt uitgegaan van 20% minder lestijd op de specifieke school en een 10% afname van het personeelsbudget. Deze 10% van het budget wordt gebruikt voor de vijfde dag, de hieronder getoonde investering is dus de additioneel benodigde investering.

Additionele kosten per leerling per uur	Aantal uren nodig voor een gemiddelde school	Totale kosten per school
2,15	6u * 230 leerlingen * 40 weken	~120k

Bij deelname van 20% van alle scholen komen de kosten uit op circa. 1,8 miljoen (15 * 120k)

Bijlage I: Uitwerkingen participatiesessies



Bijlage I: Uitwerkingen participatiesessie

Opzet en aanwezigen inspraaksessies

In Almere hebben drie verschillende participatiesessies plaatsgevonden om input op te halen voor het noodplan (zie onderstaande tabel). Al deze sessies begonnen met een korte introductie en een presentatie van de belangrijkste cijfers met betrekking tot het (voorspelde) lerarentekort in Almere.

Hierna vonden twee of drie break-outs van ca. 20 tot 35 minuten plaats, waarbij de aanwezigen in groepjes van max.10 personen met elkaar in discussie gingen over de gegeven vragen.

De eerste break-out sessie ging bij alle drie de sessies over de unieke kenmerken van Almere, zowel breed gedacht als toegepast op het onderwijs.

De twee break-out sessie ging over de mogelijke noodmaatregelen die op korte termijn zouden kunnen worden genomen. Hierbij werd korte termijn gedefinieerd als voor het begin van schooljaar 2020-2021.

De derde break-out sessie was een brainstorm over maatregelen voor de middellange termijn. Wegens tijdsgebrek heeft deze break-out sessie bij de derde participatiesessie niet plaatsgevonden. Bij de eerste participatiesessie dienden de uitkomsten hiervan tevens als input voor de werkgroep maatregelen voor de middellange termijn. Voor de deelnemers werden er drie thema's onderscheiden waarlangs gedacht kon worden: instroom, 'binden & boeien' en 'anders organiseren'.

Na elke sessie presenteerde elk groepje kort de uitkomsten en vond er een plenaire discussie plaats. De uitwerkingen van de break-outs worden onderstaand per sessie kort uiteengezet.

Sessie	Datum	Locatie	Aanwezigen
1	25 feb 16:00	Basisschool de Zevensprong	Ca. 20 schooldirecteuren en bestuurders, vertegenwoordigers Pabo en ROC
2	11 mrt 16:00	Basisschool het Avontuur	Ca. 40 leerkrachten, schooldirecteuren en bestuurders
3	11 mrt 18:30	Basisschool het Avontuur	Ca. 25 GMR leden

Break-out sessie 1:

Inventarisatie kenmerken Almere

Input uit participatiesessie 1 (primair schooldirecteuren/bestuurders)

Groep 1:

- Groeistad
- Betaalbare woonruimte, ruimte
- Oosterwold (landelijk gezien interessant project)
- Groen/water
- Floriade
- Bereikbaarheid optimaal
- Veel vrijetijd besteding

Groep 2:

- Orgineel de leraarpopulatie allemaal nieuwe Almeerders, jong en ambitious
- Hoge diversiteit in schoolpopulatie. Veel anderstalige (expat, statushouders)
- Tekort eigenlijk al vanaf 2002, echter laatste jaren veel groter

Groep 3:

- Jonge stad met problematiek van grote steden; weinig sociale cohesie en continuïteit
- Veel instabiliteit op verschillende niveaus
 - Gemeente: veel verschillende wethouders en verschillend beleid in korte tijd
 - Demografie: verschillende wijken met verschillende samenstellingen
 - Mobiliteit: veel mobiliteit tussen de wijken waardoor scholen grote fluctuaties in leerlingenaantallen kennen
- Positie pabo relatief zwak in vergelijking met Amsterdam, Utrecht, Zwolle
- Pioniersstad; alles kan, ook in het onderwijs ('alles kan in Almere')

Input uit participatiesessie 2 (primair leraren)

Groep 1:

- Groeistad
- Samenwerkingsverband verschillende besturen PO binnen Almere.
- Diversiteit van populatie binnen de scholen.
- Veel verhuizingen binnen Almere. Kinderen gaan naar meerdere scholen.
- Vele keuzemogelijkheden m.b.t. scholen (opvallend veel concepten). Men rijdt daarvoor om.
- Almere trekt pioniers.
- Sociale cohesie in Almere is niet zo groot. Als het niet bevalt, gaat men. Men conformeert zich niet aan groep.

- Ruimte in profilering.
- Jonge stad met weinig verenigingsleven.
- Veel maatschappelijke partners, aanvullend op onderwijs.
- Veel beweging van leraren (mobiliteit).

Groep 2:

- Multiculturele stad
- Veel jeugdproblematiek
- Wijken zijn heel leeg overdag, veel ruimte voor jeugd om rond te zwerven
- Stad is verbonden, veel mensen ook jeugd kent elkaar
- Forensenstad
- Ouderbetrokkenheid neemt af

Groep 3:

- Jonge stad
- Dynamisch en minder vastgeroest in tradities dan andere steden
- Dorps karakter wat betreft de korte lijntjes tussen scholen, buurthuizen, bibliotheek etc
- Grote diversiteit en veel differentiatie; zelfs binnen scholen
- Veel overstappers, leerlingen gaan naar meerdere basisscholen
- Veel kwetsbare leerlingen met verschillende problematieken

Input uit participatiesessie 3 (primair GMR)

Groep 1:

- Forensenstad
- Veel schoolwisselingen door verhuizingen maar ook door populariteit scholen
- Noodhuisvesting scholen draagt niet bij aan kwalitatief schoolklimaat
- Veel jonge ouders, weinig ruimte voor ouderbetrokkenheid
- Veel tweetaligheid, lastig met begrijpend lezen
- Veel ruimte om te bouwen en vernieuwen in Almere
- Veel groen

Groep 2:

- Geen historie waardoor er weinig binding is (vb. gebrek voetbalclub)
- Gigantisch aanbod aan verschillende scholen in elke wijk en veel kleine scholen
- Weinig verbondenheid met zowel elkaar (sociale cohesie) als met scholen (veel overstappers)
- Juist omdat het een kleine stad is veel mogelijkheid tot samenwerking met andere steden
- Imagoprobleem Pabo

Break-out sessie 2:

Noodmaatregelen korte termijn

Input uit participatiesessie 1 (primair schooldirecteuren/bestuurders)

Groep 1:

- Het clusteren van verschillende scholen waarbij maatschappelijk partners onderdelen van het programma invullen. Hier samen een pilot voor opzetten.
- Inzet maatschappelijke partners voor vijfde schooldag.
- Inspelen op behoefte van een ZZP'er door te analyseren waarom zij deze onafhankelijke rol nemen. Hier kan je als scholenbestuur op inspelen.

Groep 2:

- Mogelijkheid om met grotere groepen te werken lijkt beste noodmaatregel. Echter wel noodzakelijk om dan veel ondersteuning in te richten. Leerkracht dient zich volledig op lesgeven te kunnen richten.
- Het verminderen van aantal schooldagen wordt minder aantrekkelijk gevonden. Dit zorgt voor instabiliteit en verlies van kwaliteit. Wel optie om met meer vakdocenten een deel van de lessen in te vullen.
- Het verminderen van het aantal kleine scholen zou een goede optie kunnen zijn. Als noodmaatregel moet het voor scholen mogelijk zijn om het BRIN nummer te behouden en de bekostiging te behouden

Groep 3:

- 3 mensen voor 4 groepen, andere dag(delen) opgevuld door andere professionals
- Teams van verschillende scholen toevoegen; kleine scholen sluiten zodat schoolgroottes efficiënter worden
- Leed niet persé verdelen, maar juist bij goede scholen gebruik maken van de goede capaciteit om (zij)instromers te begeleiden zodat zij in onderwijs blijven. Evt. zelfs begeleider van goede school met instromer die op school met minder begeleidingscapaciteit gaat werken meesturen (uitlenen)
- Bedrijfstak zzp'ers etc lam maken (gebeurt al in Amsterdam)

Input uit participatiesessie 2 (primair leraren)

Groep 1:

- Kleine school openhouden of niet?
- Geef studenten een stagevergoeding.
- Reiskostenvergoeding.
- Vierdaagse schoolweek, inzet pedagogisch medewerker voor invulling vijfde dag.
- Klassen samenvoegen, 1 leerkracht en 2 onderwijsassistenten.
- Digitaal (thuis) lesaanbod.
- Ouders meer meenemen in problematiek.
- Om parttimers te verleiden meer te gaan werken, bijdrage in kinderopvang.

Groep 2:

- Rol van inspectie is nu negatief. Meer maatwerk zou nuttig zijn. Ook overwogen om in deze noodsituaties niet te veel met de vinger te wijzen
- Reiskosten vergoeden
- Additioneel geld vrijmaken voor bijvoorbeeld vakdocenten
- Bij sluiten van scholen kijken of BRIN nummer en financiering behouden kan blijven

Groep 3:

- Kortere lijntjes naar passend onderwijs waardoor er meer ondersteuning is. Hierdoor wordt werkdruk verlaagd (behoud leerkrachten) en kunnen grotere groepen evt. mogelijk worden gemaakt
- Reiskosten verhogen om leraarschap in Almere aantrekkelijker te maken
- Maatschappelijke partners voor de klas om leerkrachten te ontzien
- Boycotten van uitzendbureaus
- Huisvesting voor starters uit Almere die nog bij hun ouders wonen

Input uit participatiesessie 3 (primair GMR)

Groep 1:

- Financiering realiseren om zij-instroom te vergroten
- Meer ruimte voor vakdocenten
- Meer geld naar werkdruk verlagende middelen
- Reiskostenvergoeding

Groep 2:

- Reiskostenvergoeding omhoog
- Huisvestingsaanbod uitbreiden naar huis verlaters binnen Almere
- Pabo docenten voor de klas zetten (als flexibele schil)
- Administratieve werkzaamheden uitbesteden ('personal assistant' voor leerkrachten)
- Inventariseren wat ouders te bieden hebben op alle gebieden, zowel lesgeven als werkdruk verlagen door administratieve taken, voorleesmoeder, etc

- Pabo beter laten aansluiten op realiteit
- Toeslag voor kinderopvang om leerkrachten aan te moedigen om extra dag te werken

Break-out sessie 3:

Middellange termijn

Input uit participatiesessie 1 (primair schooldirecteuren/bestuurders)

[Thema 1: Instroom]

Groep 1:

- Bereidheid om anders te werven: bevoegd versus bekwaam. Kijk naar specialisaties en stel vakbekwaamheid centraal.
- Variatie van zij-instromers aanmoedigen (voorbeeld van journalist die kan helpen bij tekstverklaring, begrijpend lezen) wat andere manier van leren en overbrengen vraagt.
- Functiebouwwerk aanpakken; meer ruimte genereren.
- Optie didactische aantekening. Bijscholen op wat je nodig hebt.
- Combinatie van specialist en generalist biedt kansen. Evenals leraar als coach.

Groep 2:

- Reguliere instroom vergroten door meer leerlingen in het vo in aanraking te laten komen met het vak, bijvoorbeeld door snuffelstages of bijbaantjes
- Zij-instroom is financiën de grootste bottleneck, door minder drempels op te werpen zal het aantal zij-instromers toenemen
- Bij deeltijdopleiding is het interessant om te kijken of de overige tijd reeds gebruikt kan worden om deeltijders als onderwijsassistent te laten werken
- Reguliere opleidingen te verbeteren door meerdere onderwijstracks in voeren. Niet alleen meer één opleiding voor een brede leerkracht die op alle groepen les kan geven
- Negatieve imago van het onderwijs helpt ook niet, mensen zijn huiverig om het onderwijs in te stappen

Groep 3:

- Leraarschap moet weer worden gezien als een baan i.p.v. 'passie'
- Meer flexibiliteit in loopbaan (wisselen tussen po, vo, mbo, etc)
- Meer actieve werving bij vo leerlingen

[Thema 2: Binden & Boeien]

Groep 1:

- -

Groep 2:

- Reiskostenvergoeding ook in Almere van belang. Hoger en voor langere afstand noodzakelijk
- Huisvesting ook in Almere toenemend probleem, maar niet op zelfde niveau als Amsterdam
- Ontzorgen van de leerkracht essentieel. Door randvoorwaarden te verbeteren (event-coördinator, conciërge, etc.) kan een leerkracht zich volledig op het onderwijs richten
- Salarisverschil met vo en vso zorgt voor additionele uitstroom

Groep 3 :

- Meer aandacht voor mensen en individuele behoeften
- Meer beweging in curriculum (bijvoorbeeld zoals in het MBO), meer meegaan met de tijd maakt het ook interessanter om in het vak te blijven
- Imago dat beroep heeft door vele vakantiedagen trekt bepaald soort mensen aan, meer flexibiliteit mbt vakantiedagen of professionalisering zou aantrekkelijker maken om te blijven

[Thema 3: Anders organiseren]

Groep 1:

- Lef om anders te organiseren. ICT biedt kansen. Ook voor de opleiding aan de PABO. Nu redelijk verouderd. Aansluiten op de huidige trends.
- 20% anders organiseren door inzet externen.

Groep 2:

- Meer inzetten van digitale hulpmiddelen

Groep 3:

- Meer specialisatie voor docenten, bv. in rekenen en spelling en rest voor andere professionals

Input uit participatiesessie 2 (primair leraren)

Groep 1:

- Beloning naar capaciteit.
- Loopbaanpaden.
- Pabo moet investeren in aantrekkelijkheid van het vak. Biedt maatschappelijke stages.
- Betrek jeugd als ambassadeur.
- Investeer in zij-instroom.

Groep 2:

- De PABO moderniseren, met verschillende opleidingen, geen verplichte kleuterstage
- Vergroten van mogelijkheden zij-instroom, hier zit veel potentieel
- Campagne blijven voeren om het beroep onder de aandacht te krijgen/houden

Groep 3:

- Betere begeleiding zij-instromers
- Kwaliteit en imago pabo Almere verbeteren
- Specialistische onderwijsassistenten opleiden (ook om meer mannen voor de klas te krijgen)
- Hoger salaris voor mensen die voor de klas staan in verhouding tot mensen die andere (management/ondersteunende) taken binnen de school vervullen

Bijlage II: Samenstelling regiegroep



Bijlage II: Samenstelling regiegroep

Er is een regiegroep opgericht (8 personen) die bestaat uit 5 bestuurders, OCW, gemeente Almere en Windesheim. De regiegroep staat onder voorzitterschap van Susanne Olivier (lid CvB ASG).

De kerngroep wordt voor de dagelijkse gang van zaken ondersteund door een projectgroep, bestaande uit Esther Luiting (ASG), Kees van der Meeren (it's public) en Daphne Dijkman (it's public).

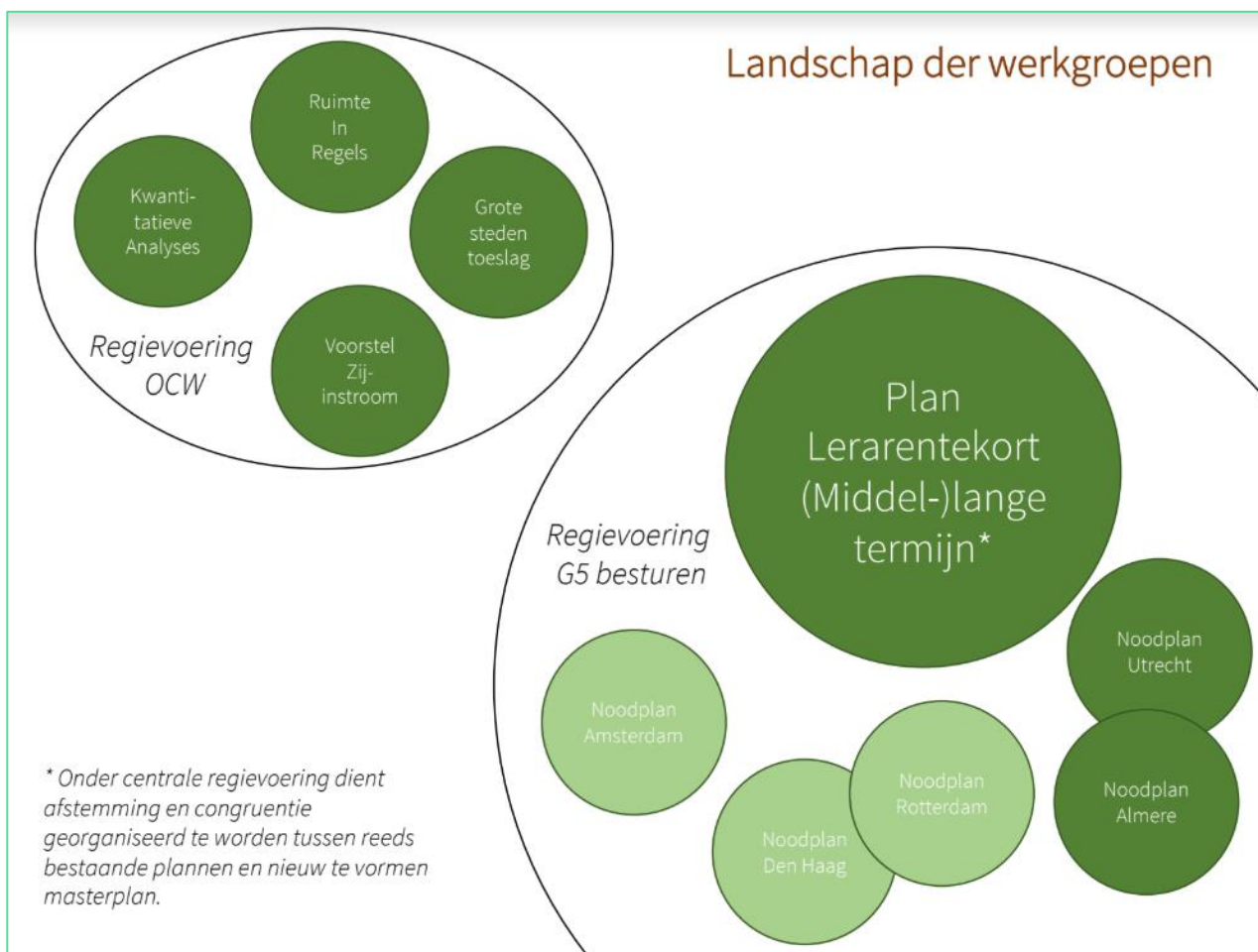
Samenstelling regiegroep

<u>Naam</u>	<u>Organisatie</u>
Susanne Olivier (vz.)	ASG
Annalies Zwart	ASG
Herbert Griffioen	ASG
Meindert Eijgenstein	PRISMA
Maaïke Huisman	SKO
Hetty Vlug	PASSEND ONDERWIJS ALMERE
Miriam Appelman	GEMEENTE ALMERE
Jesper Verheij	OCW
Hasib Moukaddim	WINDESHEIM

Samenstelling projectteam

<u>Namen</u>	<u>Organisatie</u>
Kees van der Meeren	it's public
Daphne Dijkman	it's public
Esther Luiting	ASG

Bijlage III: Overzicht werkgroepen lerarentekort



Noodplan Lerarentekort Almere

Opgesteld door:
Samenwerking tussen de schoolbesturen,
het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs
en de gemeente Almere