

Vergaderjaar 2022–2023

31 293

Primair Onderwijs

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 671

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 mei 2023

Leraren, ouders, leerlingen en bestuurders merken allemaal de gevolgen van het lerarentekort. Als leerling kan het zijn dat je ineens naar huis moet, omdat er die dag geen leraar is; je mist dan een schooldag of lesuur. Ook voor ouders geldt dan dat je dat moet zien te bolwerken en soms zorgen voor opvang of zelf je kinderen thuis helpen met hun huiswerk. Als leraar, schoolleider en bestuurder ligt er al veel op je bord en heb je te weinig collega's om werk te laten overnemen. Het is belangrijk dat we het lerarentekort aanpakken, en daarom trekken we alle registers open. Gaan we door met wat werkt, breiden we uit waar nodig en passen we aan waar we nu vastlopen.

Eind vorig jaar heb ik uw Kamer met de Minister van OCW geïnformeerd over alle maatregelen die we nemen om de tekorten nog steviger aan te pakken. Dat doen we samen met alle betrokken partijen.¹ Met deze brief informeer ik u over de aanpak voltijds- en meerurenbonus in het po, dat doe ik mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Bij de aanpak daarvan is het belangrijk dat we alle opties benutten. De gemiddelde contractgrootte in het primair onderwijs is 0,7 fte. Circa driekwart van de leraren in het primair onderwijs werkt een deel van een voltijdcontract. Dat is voor velen een bewuste keuze, omdat ze een gezonde balans willen tussen werk en privé. Begrijpelijk als we kijken naar de werkdruk in het onderwijs. Tegelijkertijd maakt dat er mogelijk ook leraren zijn voor wie het wel past en loont om hun contract uit te breiden als de school het grotere contract aanbiedt. Dit sluit aan bij het streven van het kabinet om een hogere economische zelfstandigheid en grotere arbeidsparticipatie te stimuleren.² En in het bijzonder bij onze opdracht om alles in het werk te stellen leraren te helpen hun wensen en potentieel zo optimaal mogelijk in te vullen.

¹ Kamerstuk 27 923, nr. 449 over lerarenbeleid.

² Kamerstuk 30 420, nr. 374, www.emancipatienota.nl.

Uitvoering van uw moties en mijn ambitie

Uw Kamer verzocht met de motie van de leden Paternotte en Hermans (Kamerstuk 36 200, nr. 24) om te komen met concrete acties om een groter contract te stimuleren door middel van een voltijdsbonus. In deze brief staan de acties die ik heb uitgevoerd voor het primair onderwijs. Daarbij heb ik expliciet ook de toekenning van een bonus bij een extra dagdeel uitbreiding, ook bekend als een meerurenbonus, meegenomen conform de motie van het lid Gündoğan c.s. (Kamerstuk 29 544, nr. 1135). Sociale partners informeer ik over deze resultaten. Ik zal hen als verzocht in de motie van de leden Van Meenen en Paul (Kamerstuk 36 200 VIII, nr. 90) oproepen om met de opgehaalde informatie ook tot een uitwerking in de cao te komen. Met het onderzoek van ResearchNed is duidelijker geworden wat een bonus oplevert, waar de motie van de leden Beertema en Kops (Kamerstuk 35 300 VIII, nr. 33) om verzoekt. De kosten van het geven van een bonus hangen nauw samen met de wijze van uitvoering. Als dit zich de komende tijd verder uitkristalliseert, ontstaat er ook meer duidelijkheid over de daarmee samenhangende kosten en opbrengsten voor het onderwijs. In mijn volgende brief na de zomer volgt de door de motie verzochte vertaalslag naar wat dat exact kost.

Hoe geven we hier vorm aan?

Belangrijk startpunt is het besef dat bij het uitoefenen van het leraarsvak vele aspecten van belang zijn. Dat zijn nadrukkelijk niet alleen financiële, zoals een voltijdsbonus, maar bijvoorbeeld ook de ontwikkelmogelijkheden, het werkpakket of de mate van flexibiliteit in het rooster. Of het verlot dat een werkgever een leraar kan aanbieden. Aantrekkelijkheid van het vak is een gelaagd, niet eendimensionaal vraagstuk. Onze inspanningen daarop kunnen dus ook niet eendimensionaal zijn. Daarom kiezen we voor een brede aanpak.

We zijn als volgt te werk gegaan. In november 2022 heb ik schoolbesturen opgeroepen om zich te melden voor een kopgroep, groep van scholen die met de bonus aan de slag wilde. Na gesprekken en selectie zijn we in januari 2023 met de geformeerde kopgroep verdergegaan. De besturen in de kopgroep kregen hulp bij het zetten van de benodigde stappen om contractuitbreiding te stimuleren. Parallel aan de kopgroep heb ik antwoorden op relevante knelpunten uitgezocht: Waarmee bereik je leraren om meer te werken en wat is de meest effectieve invulling? Hoe onderbouw je het juridisch? Ook is verhelderd wat een groter arbeidscontract financieel voor een leraar betekent. Deze parallelle acties versterkten elkaar; er was sprake van wisselwerking. Besturen in de kopgroep hebben onderling ervaringen uitgewisseld en elkaar geïnspireerd. En op grond van hun ervaringen is door ons informatie opgehaald, gebundeld en bruikbaar gemaakt voor andere bestuurders. Dit ondersteunend pakket vindt u in bijlagen i t/m iv.

Schoolbesturen aan de slag

Een kopgroep van elf schoolbesturen met circa 200 aangesloten scholen doet ieder – zoals gezegd sinds januari 2023 – praktijkervaring op met het aanbieden van specifieke maatregelen aan leraren voor het invullen van een groter contract. Deze groep van elf schoolbesturen representeert ruim drie procent van alle leraren. Als leraar wordt je dan ruimte geboden met hulp of inkomsten. Dat gebeurt onder meer met behulp van een «keuzemenu» (zie bijlage i), waar een voltijds- of meerurenbonus onderdeel van uit maakt. Deze aanpak sluit aan bij de conclusie van

Stichting Het Potentieel Pakken (HPP) begin februari³. Daaruit blijkt dat in een succesvolle aanpak het goede gesprek tussen schoolleiders en leraren centraal staat. Zo kan iedere leraar een bewuste afweging maken om wel of niet meer te gaan werken en wordt er rekening gehouden met de persoonlijke situatie.

Vijf extra snipperdagen

Een vaak gehoord argument om bijvoorbeeld niet van vier naar vijf dagen in de week te gaan, is dat een leraar dan geen flexibele vrije dagen meer heeft buiten de schoolvakanties. Om daaraan tegemoet te komen kun je leraren, die hun werkweek willen uitbreiden met een dag, als «bonus» een vijftal snipperdagen geven. Zo'n snipperdag is vrij in te zetten gedurende het hele jaar. Zo ontstaat er voor hen de mogelijkheid voor een lang weekendje weg of een andere vrije dag op een moment naar keuze. Als leraar geef je met een dag extra werken die vrije dag niet volledig op, want circa 5 van de circa 40 extra werkdagen houd je flexibel. Dat vergt voor het schoolbestuur een roosteruitdaging, maar geeft er extra capaciteit voor terug tegen relatief lage investering en een beperktere vervangingsbehoefte.

De huidige kopgroep van schoolbesturen krijgen bij de aanpak persoonlijke begeleiding van ons. De begeleiding is onder meer coaching op het traject, beantwoorden van hulpvragen en waar nodig meedenken en -schrijven aan bijvoorbeeld het plan van aanpak. Schoolbesturen financieren zelf de maatregelen.

Kinderopvang binnen het eigen bestuur aanbieden

Wat leraren met jonge kinderen vaak aangeven is dat ze wel bereid zijn om meer te werken, maar dat dit praktisch gezien niet kan, doordat er geen plek op de kinderopvang beschikbaar is. Een bestuur denkt er over na om kinderopvang binnen het eigen bestuur te faciliteren, zodat leraren een vertrouwde plek hebben, dichtbij hun werk, waar ze hun kinderen kunnen wegbrengen als ze meer uren gaan werken. De gedachte om kinderopvang binnen het eigen bestuur aan te bieden wordt in de kopgroep verder uitgewerkt.

De kopgroep deelt ervaringen om van elkaar te leren. Wij hebben de opgehaalde maatregelen verzameld in een keuzemenu. Bestuurders kunnen kiezen welke maatregel het beste bij hun school(en) past. We delen resultaten uit beschikbare onderzoeken om opties te onderbouwen en geven we aan wat effectieve invullingen kunnen zijn. Ook is er een juridische handreiking beschikbaar die duidelijk maakt binnen welke kaders scholen ruimte hebben om maatwerk te leveren en hoe zij dit moeten kunnen onderbouwen. Bovendien maken we duidelijk wat een extra dag(deel) werken oplevert voor leraren in het primair onderwijs. Al deze informatie verzamelen we in een ondersteunend pakket, aangevuld met inzichten, tips en goede voorbeelden.

Enkele bestuurders in de kopgroep zijn geïnspireerd geraakt door het idee om het beschikbaar zijn voor de vervangingspool aantrekkelijker te maken.

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/02/01/urenuitbreiding-in-het-primair-onderwijs>.

Beschikbaarheidstoelage

Een bestuur heeft te weinig leraren in de vervangingspool, waardoor het lastig en soms onmogelijk is om onverwachte uitval op te vangen. De schoolleider staat dan telkens voor de uitdaging dit op te lossen. Dat geeft veel last bij scholen, bij ouders en bij de leerlingen. Het schoolbestuur wil de leraar belonen die op voorhand helpt met het oplossen. Dat werkt als volgt: Leraren die bereid zijn een aantal dagen per maand in te vallen op hun vrije dag, krijgen een opslag op het salaris. Zij houden de afgesproken dagen of dagdelen vrij om beschikbaar te zijn voor het eventueel invallen. De opslag wordt vooraf aan hen uitgekeerd ongeacht of de vervanging zich ook echt voordoet. Deze beschikbaarheidsbonus is gericht op het vergroten van de inzet in een andere vorm dan een vast uur of dag(deel). Het maakt de stap kleiner naar toekomstig structureel meer werken en zorgt voor beschikbare vervangers. Voor de schoolleiding is dit van grote waarde. Het vergroot de flexibiliteit bij de inroosting, waardoor er minder kans bestaat op het niet kunnen invullen van plotselinge vervanging in geval van bijvoorbeeld ziekte. Zo kan een schoolleider bouwen op meer vertrouwde gezichten en wordt het bestuur minder afhankelijk van externen bij vervanging. Dit draagt bij aan de wens van de Kamer om externe inhuur te verminderen.

Weten wat werkt en uitbreiding scholen

Als sluitstuk van deze kopgroep evalueert onderzoeksbureau Centerdata de ervaringen van de eerste lichting schoolbesturen. Mijn hoop en verwachting is dat de kopgroep van schoolbesturen verder zal uitbreiden en dat steeds meer besturen aan de slag gaan.

Wat zijn beweegredenen om meer te werken?

Onderzoeksbureau ResearchNed heeft in opdracht van OCW bij 11.000 leraren onderzocht welke (financiële) hulp of ondersteuning vanuit de school het beste aansluit bij de behoefte van leraren om meer uren te gaan werken (bijlage iii). Het onderzoek bevestigt dat het gesprek (blijven) voeren over iemands arbeidsduur belangrijk is.

De voltijds- en meerurenbonus

Een bestuur denkt aan een bonus van € 1.000 en € 2.000 per jaar voor de vierde respectievelijk vijfde werkdag. Hierbij overwegen ze de bonus niet alleen te geven aan leraren die een vierde of vijfde dag *gaan* werken – maar ook aan medewerkers die dat al doen. Gedachte hierbij is dat de bonus voor iedereen die meer werkt moet gelden, dus niet alleen voor degene die een extra dag werkt. Het is dus ook een «behoudbonus». De bonus wordt in één keer uitbetaald.

Daarnaast geeft het inzicht in welke extra's we aan leraren kunnen bieden om een groter contract aantrekkelijker te maken. Een deel van de leraren is bereid om in een groter contract te werken voor (netto) meer geld. Die financiële prikkel moet wel hoog genoeg zijn. Voor een bonus van 150 euro netto per maand voor de duur van een jaar wil circa 10 procent van de deeltijd leraren waarschijnlijk hun contract met een dag uitbreiden, bij een bonus 400 euro netto voor een jaar gaat dat om circa 40 procent.

Een schoolbestuur experimenteert met een financiële bonus. Het bestuur geeft een financiële bonus aan leraren die zich tijdelijk willen inzetten op de eigen of een andere school die binnen hetzelfde

bestuur valt om tekorten op te vangen. Dit kan op een van de volgende manieren:

- Tijdelijk, door het mogelijk te maken (minimaal) 1 jaar over te stappen naar een andere school om tekorten op te vangen.
- Tijdelijk, door het uitbreiden van het aantal uren werktijdfactor om meer te kunnen werken op de eigen en/of andere school.
- Tijdelijk, door professionals binnen het schoolbestuur met een onderwijsbevoegdheid die hun eigen werkzaamheden tijdelijk opschorten en (deels) weer voor de groep gaan staan.

De bonus is voor een jaar € 2.310,- netto naar rato van de uitbreiding in werktijdfactor of volledig bij overstap naar andere school met dezelfde werktijdfactor. Van deze bonus is tot op heden beperkt gebruik gemaakt.

Uit het onderzoek blijkt meer. Zo spreekt het één op de drie parttimers aan als ze hun werkuren kunnen afstemmen op hun privésituatie. Een voorbeeld daarvan uit de kopgroep is om een leraar bijvoorbeeld later aan de werkdag te laten beginnen. We zien dat dit vaker wordt ingezet op scholen met tekorten.

Zelf kinderen naar school brengen

Een bestuur heeft meerdere leraren met jonge kinderen in dienst die in deeltijd werken. De zorg voor de eigen, nog jonge kinderen, is een belangrijke reden om niet snel geneigd te zijn de eigen deeltijdfactor te vergroten. Dit gaat dan ten koste van de zorg voor de eigen kinderen. Het bestuur heeft verschillende mogelijkheden besproken waaronder meer flexibiliteit in het rooster. In dit voorbeeld is afgesproken dat de leraar later op school kan beginnen en daardoor eerst de eigen kinderen naar school kan brengen. Door flexibiliteit aan beide kanten is zowel voor de school als de betreffende leraar een werkbare oplossing gevonden.

Uit bovenstaande voorbeelden blijkt dat het echt om maatwerk gaat. Dat laat het onderzoek ook zien: Meer werken is niet voor iedereen een optie en geld speelt niet bij iedereen een even grote rol.

Welke juridische mogelijkheden zijn er?

Schoolbesturen moeten de keuze voor het geven van een bonus bij meer uren werken goed onderbouwen. Dat is een randvoorwaarde om een bonus aan te kunnen bieden. Om scholen hierbij te ondersteunen, heb ik een juridische handreiking opgesteld (zie bijlage ii). Daarbij is rekening gehouden met de wettelijke bepalingen over onderscheid naar arbeidsduur en geslacht en met de adviezen van het College voor de Rechten van de Mens en de Raad van State.⁴ Het overzicht wordt continu aangevuld met de ervaringen van de kopgroep en met de uitkomsten van het inzetten van een bonus. Daarmee kan nader worden onderbouwd hoe de bonus als geschikt en passend middel tegen het lerarentekort benut kan worden.

Wat levert meer werken financieel op?

De aantrekkelijkheid van het leraarsvak bestaat uit vele ingrediënten. De financiële situatie en de effecten bij meer uren werken zijn voor elke leraar

⁴ Zie College voor de Rechten van de Mens «over juridische mogelijkheden instellen voltijd-bonus voor personeel in zorg en/of onderwijs» oktober 2021, Raad van State, «Advies Miljoenennota 2023 en rapportage begrotingstoezicht 2022» september 2022.

anders. Het hangt ook samen met de thuissituatie. Ik heb met hulp van het CBS en het Ministerie van SZW voor het primair onderwijs de meest voorkomende privésituaties op een rij gezet (zie bijlage iv).

Stel: je hebt als leraar geen jonge kinderen en wilt meer uren werken. Dan houd je in de voorbeelden aan een dag extra werken zo'n 440 tot 510 euro per maand over. Dat is zo'n 41% tot 47% wat je van iedere euro overhoudt aan een dag meer werken. Dat is vergelijkbaar met wat de meeste werkende Nederlanders overhouden als zij besluiten om meer uren te werken⁵.

Ben je leraar en heb je jonge kinderen, dan houd je aan een extra dag werken 330 tot 460 euro per maand over. Dat is zo'n 31% tot 43%. Echter, als jouw kinderen dan ook een extra dag naar de dagopvang of de buitenschoolse opvang (BSO) gaan, blijft er per maand netto zo'n 90 tot 300 euro (9% tot 28%) over. Het aantal gezinnen met jonge kinderen is in het po bijna twee keer zo groot in vergelijking met de rest van Nederland: 35% in het po ten opzichte van 17% in Nederland.

Wanneer de kinderen ouder zijn of geen opvang meer nodig hebben, wordt het financiële plaatje anders. Dan is het extra zinvol om het gesprek over meer werken te voeren. Het overzicht hieronder laat dit zien. Dit kabinet werkt aan het op termijn bijna gratis maken van de kinderopvang. Dat maakt het te zijner tijd aantrekkelijker om meer te gaan werken.

Voorbeeldhuishoudens ¹	Percentage dat van iedere extra euro overblijft	Bedrag dat netto overblijft per maand
Leraren zonder kinderen jonger dan 12 jaar	41 tot 47%	440 tot 510 euro
Leraren met jonge kinderen onder de 12 jaar	31 tot 43%	330 tot 460 euro
Leraren met jonge kinderen die een extra dag naar de opvang gaan	9 tot 28%	90 tot 300 euro

¹ Bron: CBS en SZW, bewerking OCW. De percentages en bedragen die benoemd worden in de tabel zijn gebaseerd op representatieve voorbeeldhuishoudens binnen het po.

Stimuleren gebruik keuzemenu bij contractuitbreiding

De voorbeelden, praktische informatie, juridische mogelijkheden en resultaten van de onderzoeken die ik in deze brief heb geschetst kunnen schoolbesturen en leraren ondersteuning bieden bij het uitbreiden van hun contract. Ze vormen een ondersteunend pakket dat ook schoolleiders en leraren kunnen gebruiken. Het doel is om de eerste ervaringen breed te delen en schoolbesturen verder te ondersteunen die hiermee aan de slag gaan. Ik wil hen daarbij helpen. Ik roep schoolbesturen dan ook per brief op hiermee aan de slag te gaan en zich bij mij te melden.

We moeten in actie blijven, want het lerarentekort gaat ons allemaal aan. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat leraren goed voor de klas staan, het gevoel hebben dat ze werk en privé makkelijk kunnen combineren en – als ze dat willen – ook de ruimte hebben om hun contract uit te breiden. En hoe kunnen we schoolbesturen ondersteunen in het vinden van de beste, passende oplossingen. Zoals ik al zei: geen enkele leraar is hetzelfde, dus dat vraagt ook om maatwerk en persoonlijke aandacht.

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 1174, Aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktcrapte.

De acties op het stimuleren van meer uren werken zet ik onverminderd voort. We werken met de kopgroep verder toe naar een uitgebreid keuzemenu met maatregelen, inclusief de meerurenbonus. Het ondersteunende pakket in bijlage i tot en met iv wordt aangevuld met verdere praktische, economische, juridische en financiële bevindingen. Ik informeer uw Kamer kort na de zomer over dit vervolg.

Mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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