

Jaar	2018
Afdeling	1
Nummer	657
Publicatiedatum	25 juli 2018
Ingekomen onder	B
Ingekomen op	woensdag 18 juli 2018
Behandeld op	woensdag 18 juli 2018
Status	Aangenomen

---

#### Onderwerp

Motie van de leden Timman, Mbarki, Boomsma, Simons, Marttin, Blom en Ceder inzake het lerarentekort voor het schooljaar 2018–2019 (aanspreken van de stille reserve aan bevoegde leraren).

---

#### Aan de gemeenteraad

Ondergetekenden hebben de eer voor te stellen:

De raad,

Gehoord de discussie over de actualiteit van het lid Timman inzake het lerarentekort voor schooljaar 2018–2019 (Gemeenteblad afd. 1, nr. 629).

Constaterende dat:

- Basisscholen in Amsterdam voor komend schooljaar nog 315 openstaande vacatures hebben;
- Dit leidt tot 7900 kinderen die nog niet weten wie hun leerkracht is in september;
- De stille reserve van personen met een lerarenopleidingen alleen al in de regio Noord-Holland ruim 4000 mensen betreft.

Overwegende dat:

- Het college een terugkeerbeurs van € 5.000,- ter beschikking stelt voor bevoegde leraren die op dit moment niet (meer) in het onderwijs werken;
- Het college in de brief betreffende het lerarentekort van 16 juli 2018 niet aangeeft hoe zij deze terugkeerbeurs onder de aandacht van leraren wil gaan brengen.

---

#### Verzoekt het college van burgemeester en wethouders:

1. De taskforce lerarentekort te vragen om specifiek in te zetten op het activeren van de stille reserve aan bevoegde leraren.
2. Daarbij een plan van aanpak op te stellen om de terugkeerbeurs onder de aandacht te brengen van deze stille reserve in de metropoolregio Amsterdam.

---

#### De leden van de gemeenteraad

D. Timman  
S. Mbarki  
D.T. Boomsma  
S.H. Simons  
A.A.M. Marttin  
S.R.H. Blom  
D.G.M. Ceder



Retouradres: Postbus 202, 1000 AE Amsterdam

Aan de leden van de gemeenteraad

Datum 26 februari 2019

Behandeld door OJZ/ Onderwijs

Onderwerp Liever voor de Klas, Amsterdamse lerarenagenda 2019-2023 en afhandeling moties:

- nr. 657, leden Timman (D66), Mbarki (PvdA), Boomsma (CDA), Simons (BIJ1), Marttin (VVD), Blom (GL), Ceder (CU) inzake aanspreken van de stille reserves aan de bevoegde leraren.
- nr. 658, leden Simons (BIJ1), Ceder (CU), Flentge (SP), Bloemberg-Issa (PvdD), Blom (GL), Yilmaz (DENK) inzake het verklaren van steun aan PO in actie.
- nr. 659, lid Flentge (SP) inzake het besteden van gelden aan personeel en meer vaste banen.

Geachte leden van de gemeenteraad,

Ieder kind verdient alle kansen om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Dit begint met een gedreven leraar voor klas. Een leraar die het verschil kan maken. Een leraar zoals Chantal Goedertier, die les geeft op het Altra College Bleichrodt in Zuidoost en is verkozen tot leraar van het jaar 2019 in het speciaal onderwijs voor de manier waarop zij leerlingen kennis laat maken met een wereld die ze daarvoor niet kenden. Een gedreven leraar kan niet zonder een professioneel onderwijsteam, dat elkaar versterkt en samen ontwikkelt. Zoals het team van basisschool Wereldwijs in Zuidoost die recent het predicaat excellent heeft ontvangen.

Voldoende goed opgeleide leraren, goede ontwikkelingsmogelijkheden, vakkundige teams, sterk leiderschap en modern werkgeverschap. Dat is de Amsterdamse standaard die wij onze leraren willen bieden zodat zij alle leerlingen de kansen kunnen bieden voor een succesvolle toekomst.

De realiteit is echter weerbarstig. Tegenover deze en andere inspirerende verhalen staat het lerarentekort. In Amsterdam is dit tekort bovengemiddeld hoog en neemt volgens de prognoses in de komende jaren verder toe. Voor Amsterdam wordt in 2023 een lerarentekort van 440 fte in het primair (speciaal) onderwijs en 62 fte in het voortgezet (speciaal) onderwijs verwacht<sup>2</sup> en ook uit het mbo ontvangen wij signalen over (dreigende) tekorten: we bevinden ons in een crisis.

Scholen hebben dagelijks te maken met het lerarentekort en ondanks al hun inspanningen heeft de kwaliteit van het onderwijs hier onder te lijden. Leraren komen terug op hun vrije dag om een klas op te vangen, de directeur laat het werk liggen en staat voor de klas, invalpoules zijn uitgeput, klassen worden samengevoegd en er worden discussies gevoerd over het mogelijk tijdelijk instellen van een vierdaagse schoolweek. Niemand met een hart voor het onderwijs wil dit. En toch gebeurt het.

---

<sup>2</sup> *De arbeidsmarkt voor leraren po 2019-2024* (november 2018), CentERdata en *De arbeidsmarkt voor leraren vo 2019-2024* (november 2018), CentERdata.

Scholen met een uitdagende leerlingenpopulatie hebben meer last hebben van het lerarentekort. Dit zijn juist de scholen waar een leraar het grootste verschil kan maken voor leerlingen. Daartegenover staat dat scholen met een sterke visie of een innovatief onderwijsconcept minder last hebben van het lerarentekort. Deze scholen hebben in Amsterdam niet of nauwelijks last van het lerarentekort. Het is belangrijk dat bij iedere school de basis op orde is. Verschillende maatregelen, waaronder de teambeurzen voor professionalisering van lerarenteams, worden daarom generiek ingezet. Elke Amsterdamse leraar telt.

In lijn met de uitgangspunten uit mijn onderwijsvisie 2019-2025 investeren we daarnaast extra daar waar dat het hardste nodig is. Zo wordt de proef waarbij Amsterdamse ambtenaren leraren ondersteunen uitgebreid naar scholen die dit het hardste nodig hebben. Deze scholen kunnen gedurende enkele maanden één dag per week extra ondersteuning van een Amsterdamse ambtenaar ontvangen. Daarnaast ga ik de scholen die het meest urgent de subsidies en ondersteuning nodig hebben, zowel uit deze lerarenagenda als daarbuiten, vrijblijvend ondersteunen bij het vormgeven van de aanvragen. Zo zorgen we er voor dat scholen waar dit het hardste nodig is, zo snel mogelijk gebruik kunnen maken van de beschikbare ondersteuning.

#### **De ambitie is om de crisis van het lerarentekort te bezweren**

Het is mijn ambitie dat er in 2023 500 méér leraren in het Amsterdamse onderwijs werken. Dit bereiken we door het verhogen van de instroom, het behoud van leraren voor het onderwijs, en het aantrekken van leraren voor Amsterdam. Daarnaast is het mijn ambitie dat elke medewerker in het Amsterdamse onderwijs én elke extra leraar die we voor Amsterdam winnen, ook op de langere termijn in het Amsterdamse onderwijs wil blijven werken. Dit bereiken we door in te zetten op goed werkgeverschap, sterk leiderschap, gezamenlijk werkplezier en adequate professionaliseringsmogelijkheden.

Samen met het Amsterdamse onderwijs moeten wij de crisis van het lerarentekort bezweren. En we moeten verder kijken. Tekorten zoals wij die nu hebben, moeten in de toekomst immers worden voorkomen. Voor een succesvolle aanpak gericht op het terugdringen van het tekort en verder professionaliseren van het onderwijs staat het onderwijs in Amsterdam gezamenlijk aan de lat. In Amsterdam hebben we een bijzondere samenwerking tussen alle scholen in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs en alle aanbieders van lerarenopleidingen en de gemeente. We bundelen de krachten en maken samen gerichte keuzes. Deze samenwerking ligt ook ten grondslag aan de bijgevoegde lerarenagenda 2019-2023 *Liever voor de Klas*.

Met de lerarenagenda *Liever voor de Klas* informeer ik u over onze ambities en inzet voor de Amsterdamse leraren voor de komende periode. Voor deze agenda is in de komende vier jaar € 23 miljoen aan coalitiemiddelen beschikbaar. Daarnaast is er door de Rijksoverheid in 2019 € 1 miljoen beschikbaar gesteld voor het terugdringen van het tekort in Amsterdam. De maatregelen in deze agenda zijn een nieuw startpunt in het terugdringen van het lerarentekort. De inzet van de gemeentelijke middelen is daarbij niet vrijblijvend. We monitoren periodiek de bereikte effecten en de behaalde resultaten. Dit doen we met behulp van een dashboard lerarenbeleid waarin we de hoofdambities en deelresultaten nauwgezet monitoren en evalueren. Ook blijf ik in gesprek met het Amsterdamse onderwijs. Wanneer blijkt dat extra maatregelen nodig en mogelijk zijn, eventueel gericht op scholen die dit het hardste nodig hebben, of dat aanpassing en bijsturing van ingezette maatregelen noodzakelijk is, dan doen we dat.



### Afhandeling moties

Met de presentatie van de Amsterdamse lerarenagenda 2019 – 2023 voert het college de volgende moties uit en beschouwt ze daarmee als afgehandeld.

- De motie (nr. 657) van de leden Timman (D66), Mbarki (PvdA), Boomsma (CDA), Simons (BIJ1), Marttin (VVD), Blom (GL) en Ceder (CU) inzake het aanspreken van de stille reserves aan de bevoegde leraren.
- De motie (nr. 658) van de leden Simons (BIJ1), Ceder (CU), Flentge (SP), Bloemberg-Issa (PvdD), Blom (GL), en Yilmaz (DENK) inzake het verklaren van steun aan PO in actie.
- De motie (nr. 659) van het lid Flentge (SP) inzake het besteden van gelden aan personeel en meer vaste banen.

Ten aanzien van deze laatste motie merk ik aanvullend op dat die in lijn is met de brief aan de Tweede Kamer van de onderwijsministers van 15 oktober 2018 en het advies van de Onderwijsraad over onderwijsgelden<sup>2</sup>.

Het college beschouwt deze moties met de presentatie van de *Liever voor de Klas*, de Amsterdamse lerarenagenda 2019-2023, uitgevoerd. Naast de lerarenagenda *Liever voor de Klas* stuur ik u ook de voortgangsrapportage over de leraren- en scholenbeurzen en bijbehorende rapporten van het Kohnstamm Instituut. De leraren- en scholenbeurzen worden hiermee afgesloten.

### Amsterdam maakt keuzes

Bij de aanpak van het lerarentekort moeten keuzes worden gemaakt. Keuzes die verlichting bieden op de korte termijn en keuzes die gericht zijn op een veerkrachtige toekomst. In Amsterdam maken wij die keuzes langs twee hoofdambities: *Weg met het lerarentekort!* en *Sterke Amsterdamse onderwijsprofessionals*. Bij het maken van de keuzes kijken we hoe de beschikbare middelen op een efficiënte manier kunnen worden ingezet en daar waar deze het hardste nodig zijn. Ook kijken we waar we kunnen aansluiten op de inspanningen van scholen in de afgelopen jaren en waaraan de meeste behoefte is. Dit betekent ook dat we sommige initiatieven stoppen omdat we kiezen voor andere maatregelen.

#### ***Weg met het lerarentekort!***

##### *Meer nieuwe leraren opleiden*

Om het acute tekort terug te dringen, zetten we in op het vasthouden van huidige leraren en het aantrekken van nieuwe leraren. Onze Amsterdamse hogescholen en universiteiten zijn het uithangbord van Amsterdam als het gaat om het opleiden van nieuwe leraren. We signaleren een stijging in het aantal eerstejaars pabo studenten en het aantal zijinstromers. Dit is goed nieuws maar nog niet voldoende. De lerarenopleidingen kunnen nog meer potentiële leraren aantrekken dan nu het geval is. De aantrekkelijkheid van het beroep en de vormgeving van de opleiding zijn hierbij twee belangrijke aandachtspunten. Met de lerarenopleidingen in de stad willen wij ons hier voor in gaan zetten.

##### *Aantrekkelijk Amsterdam*

Het college wil Amsterdam aantrekkelijk houden voor leraren, zodat zij ervoor kiezen om les te (blijven) geven op een Amsterdamse school. We intensiveren en verbreden onze inzet. Zo hebben we het subsidiebudget voor extra reiskostenvergoeding meer dan verdubbeld naar € 900.000, zijn per schoollocatie twee extra parkeervergunningen beschikbaar gesteld en onderzoeken we hoe we meer tegemoet kunnen komen aan parkeerproblematiek voor leraren die afhankelijk zijn de

---

<sup>2</sup> *Versterking verantwoording van en inzicht in onderwijsgelden (15 oktober 2018), ministerie van OCW en Inzicht in en verantwoording van de onderwijsgelden (4 juli 2018), Onderwijsraad.*

auto. Ook gaan we tijdelijk leegstaande schoolgebouwen beschikbaar stellen als tijdelijke woningen voor Amsterdamse leraren.

### ***Sterke Amsterdamse onderwijsprofessionals***

Om leraren te behouden voor het Amsterdamse onderwijs is het belangrijk dat het beroep van leraar aantrekkelijk blijft. Hiervoor is het belangrijk dat leraren zich kunnen blijven ontwikkelen in hun vak. Amsterdam heeft in de afgelopen periode een individuele lerarenbeurs beschikbaar gesteld, aanvullend op de landelijke lerarenbeurs. De lerarenbeurs heeft in de afgelopen jaren enerzijds veel resultaten geboekt door het vergroten van de tevredenheid en de waardering van leraren, maar anderzijds is er bij de lerarenbeurzen kritiek geuit op de mate van vrijblijvendheid en zijn er vraagtekens geplaatst bij de maatschappelijke effecten die ermee zijn bereikt.<sup>3</sup> We maken dan ook de keuze hier mee te stoppen. In plaats daarvan introduceren we de Amsterdamse teambeurs.

### ***Teambeurzen gericht op samen verbeteren***

Teamprofessionalisering is bewezen effectief omdat het tot kennisdeling, intensief samenwerken en gezamenlijk werkplezier leidt. Onderwijs is teamwork en daarom zetten we gericht in op de professionalisering van teams. Naast de kwaliteitsimpuls die we hiermee aan het Amsterdamse onderwijs geven, bereiken we daarmee ook dat de professionele ontwikkeling van leraren en de kennisdeling binnen teams wordt vergroot. Werkgeluk valt of staat met de omgeving waarin je werkt, met je team. Een krachtig team is bovendien in staat om adequaat in te spelen op de uitdagingen waar het onderwijs in een grote stad voor staat.

De teambeurzen kunnen worden ingezet gericht op één of meerdere van de 7 pijlers voor betere kansen.<sup>4</sup> Ik ga dit ook monitoren. In de komende vier jaar kunnen teams van alle Amsterdamse scholen gebruik maken van de teambeurzen. Met deze beurzen zet het college ook in op het behoud van leraren. Om de impact te maximaliseren wordt voor de teambeurs een stevig budget beschikbaar gesteld van ruim € 11 miljoen in de komende vier jaar.

### ***Extra ondersteuning voor directeurs***

Naast aandacht voor lerarenteams hebben we ook aandacht voor de schooldirecteur. Directeuren schuiven geregeld hun reguliere werk opzij wanneer zij worden gebeld dat een leraar ziek is en een klas zonder leraar zit. Het is de directeur die dan op zoek gaat naar een oplossing. Die invalpoules raadpleegt of daar nog een leraar beschikbaar is. Die zijn leraren moet vragen om een extra dag te werken. En als dat niet lukt, zelf voor de klas gaat staan. We stellen voor iedere directeur in het Amsterdamse primair onderwijs € 10.000 beschikbaar voor deskundige ondersteuning op maat, gericht op de behoefte van de directeur. Een directeur kan met deze middelen bijvoorbeeld ondersteund worden in het opstellen van een goed schoolplan.

### ***Aanvullende maatregelen***

Volgens de prognoses loopt het lerarentekort in Amsterdam op naar 500 fte in 2023. De maatregelen uit de lerarenagenda alleen zijn niet voldoende om de ambitie van het college te realiseren dat er in 2023 500 méér leraren beschikbaar zijn voor het Amsterdamse onderwijs. Meer is nodig. Zowel in Amsterdam als op landelijk niveau.

### ***Op scholen in Amsterdam...***

Naast het aantrekken van nieuwe leraren en het behouden van huidige leraren, vind ik dat we ook kritisch moeten kijken naar de totale behoefte aan leraren. In de tweede helft van 2018 heb ik een

<sup>3</sup> *Effecten Investerings Onderwijs* (9 januari 2019), Rekenkamer Metropool Amsterdam

<sup>4</sup> *Succesvolle basisscholen aan het woord* (juni 2018), Onderzoek, Informatie en Statistiek, gemeente Amsterdam en het Kohnstamm Instituut.

denktank samengesteld en gevraagd advies uit te brengen over het terugdringen van het lerarentekort. De denktank schetst dat het aantal uren les dat Nederlandse kinderen krijgen veel hoger is dan het gemiddelde van de OECD landen (930 uur per jaar vs. gemiddeld 794 uur per jaar). De denktank wijst er vervolgens op dat een verlaging van de urennorm, waarbij de kernvaardigheden uitsluitend door bevoegd en gekwalificeerd personeel onderwezen wordt, een bijdrage kan leveren aan het lerarentekort. Ik wil, samen met scholen die hier voor open staan, hiermee experimenteren en ga in gesprek met minister Slob om hier toestemming voor te krijgen.

Ook via de aanpak Kansengelijkheid zet het college extra middelen in voor scholen waar meer problemen spelen en die vaak harder worden getroffen door het lerarentekort. We stimuleren scholen om zelf met innovatieve oplossingen te komen door bijvoorbeeld het onderwijs anders te organiseren. Via de PIEK aanpak investeren we in onderwijsvernieuwing op het gebied van soepele overgangen en een omgeving waarin leerlingen zich in de breedte kunnen ontwikkelen. We blijven voortdurend met elkaar zoeken naar nieuwe mogelijkheden.

*...tegen de achtergrond van landelijke acties*

Het lerarentekort is een landelijk probleem. Ik ben er van overtuigd dat onze aanpak in Amsterdam enkel effectief is tegen de achtergrond van een landelijke aanpak. Ik dring bij het Rijk aan op landelijke maatregelen om het lerarentekort structureel op te lossen. Zo moeten leraren passend worden beloond voor het werk dat zij doen. Daarnaast is ook een landelijke aanpak nodig om meer jongeren enthousiast te maken voor het vak van leraar, om huidige leraren perspectief te bieden zodat zij behouden blijven voor het onderwijs en om werkenden te overtuigen (parttime) aan de slag te gaan bij tekortvakken in het voortgezet onderwijs.

**Tot slot**

De maatregelen in de lerarenagenda en de maatregelen in deze brief zijn er gezamenlijk op gericht het lerarentekort in Amsterdam op te lossen en lerarenteams te versterken. Dit vergt een lange adem. Het probleem is niet van vandaag op morgen opgelost. Ondertussen toont het Amsterdamse onderwijs zich veerkrachtig. Het Amsterdamse onderwijs maakt dagelijks het verschil voor de jongste generaties Amsterdammers.

Met vriendelijke groet,  
Namens het college van burgemeester en wethouders,



Marjolein Moorman  
Wethouder Onderwijs