

# ACTIE IN PERSPECTIEF

## Noodplan Lerarentekort Den Haag

Opgesteld door Kernteam  
Noodplan Lerarentekort Den Haag

Maart 2020



# Inhoud

Vooraf .....	4
Inleiding .....	5
Leeswijzer .....	6
<b>1. Omvang en aard van de problematiek .....</b>	<b>7</b>
1.1. Cijfers .....	7
1.2. Prognoses .....	9
1.3. De Haagse aanpak .....	10
1.4. Nadere analyse van de knelpunten .....	12
<b>2. Maatregelen Den Haag .....</b>	<b>14</b>
2.1. Afwegingskader noodmaatregelen .....	14
2.2. Maatregelen korte termijn .....	17
<b>3. Bovenbestuurlijke afspraken .....</b>	<b>22</b>
<b>4. Fasering en planning .....</b>	<b>23</b>
4.1. Planning totstandkoming plan .....	23
4.2. Middellange termijn .....	24
4.3. Flankerend beleid .....	24
<b>5. Middelen .....</b>	<b>25</b>
<b>Bijlage I Maatregelen waar besturen al ervaring mee hebben .....</b>	<b>27</b>
<b>Bijlage II Nood breekt wet .....</b>	<b>28</b>
<b>Bijlage III Akkoord Haagse schoolbesturen .....</b>	<b>30</b>
<b>Bijlage IV Wettelijke kaders ten aanzien van bevoegdheid .....</b>	<b>31</b>
<b>Bijlage V Reacties onderwijspersoneel op Noodplan lerarentekort .....</b>	<b>33</b>
<b>Bijlage VI Samenstelling kernteam .....</b>	<b>35</b>
<b>Lijst met gebruikte afkortingen .....</b>	<b>36</b>

# Vooraf

Het lerarentekort is een urgent probleem, vooral in de grote steden. Om tot goede, structurele oplossingen voor het probleem te komen, is op korte termijn in de scholen ruimte en denkkraft nodig, terwijl ondertussen de tekorten oplopen. De urgentie vergroot het risico dat we te vaak voor noodmaatregelen kiezen die het probleem vergroten.

In dit plan nemen we als Haagse schoolbesturen primair onderwijs samen met de gemeente Den Haag collectieve verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en continuïteit van het primair onderwijs. We kiezen voor doen wat nodig is op de korte termijn, maar steeds met de focus op kwaliteit (van beroep en onderwijs) en de effecten op de (middel)lange termijn. Behoud van zittend personeel is hierbij zeker zo belangrijk als het aantrekken van nieuwe medewerkers. Alleen op deze manier kunnen wij garant staan voor de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs, nu en voor de toekomst. Met gelijke kansen voor iedereen. We vragen het ministerie van OCW en de Inspectie van het Onderwijs om ons hierin op inhoud en met financiële middelen te ondersteunen.

# Inleiding

Op 29 november 2019 zijn schoolleiders en besturen primair onderwijs uit de G5, de gemeenten, de Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van OCW bijeengekomen om te werken aan concrete plannen voor de aanpak van de lerarentekorten op de korte en middellange termijn. Dit om de continuïteit en kwaliteit van het primair onderwijs zoveel mogelijk te borgen. Op deze manier kan meer ruimte en denkracht gecreëerd worden voor oplossingen voor de langere termijn.

Binnen de gemeente Den Haag zijn twee kernteams geformeerd. Het eerste kernteam focust zich op noodmaatregelen voor de korte termijn en schetst denkrichtingen voor oplossingen voor de middellange termijn. Deze resultaten zijn beschreven in voorliggend noodplan. Het tweede kernteam maakt onderdeel uit van het G4/5-team en richt zich verder op de middellange termijn. Dit team zal scenario's voor het onderwijs uitwerken, rekening houdend met minder beschikbare leraren, werken met gedifferentieerde teams en met het verhogen van de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs.

Het noodplan dat nu voorligt, bevat een aantal bindende afspraken met hierin maatregelen die scholen, besturen en gemeente gezamenlijk nakomen, gesteund door alle betrokken geledingen waaronder de GMR'en.

Met dit plan geven wij inzicht in de aard en achtergrond van situatie in Den Haag, formuleren wij beredeneerde en onderbouwde noodmaatregelen en geven wij aan hoe we op langere termijn werken aan verbetering. Dit om te voorkomen dat tijdelijke oplossingen buiten de wet automatisch een nieuwe realiteit worden. Uitgangspunt daarbij is dat besturen en scholen niet gehouden zijn aan het onmogelijke. Scholen en besturen blijven verantwoordelijk voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs en de Inspectie van het Onderwijs (hierna inspectie) blijft verantwoordelijk voor het waarborgen van de basiskwaliteit van het onderwijs op de scholen in de gemeente Den Haag. Wij vragen de inspectie in haar toezicht aan te sluiten bij deze afspraken. Uitvoering, trends en effecten van de afspraken worden centraal op stedelijk- en wijkniveau gemonitord. Twee keer per jaar zullen wij met de inspectie het gesprek voeren op basis van deze monitor.

# Leeswijzer

Het nu voorliggende plan bevat de volgende onderdelen:

## 1. Omvang en aard van de problematiek

De omvang van de problematiek van het lerarentekort wordt in kaart gebracht op basis van een beschrijving van de huidige situatie, ondersteund met huidige cijfers (peildatum 1 oktober 2019) en prognoses. Daarnaast wordt beschreven welke maatregelen er al genomen worden, zowel op bestuurs- en boven-bestuurlijk niveau als op stedelijk niveau door Klassewerk en de gemeente. We geven aansluitend een nadere analyse van de knelpunten waar scholen tegenaanlopen bij de huidige aanpak.

## 2. Maatregelen Den Haag

Als een bevoegde leraar (tijdelijk) uitvalt, moet een alternatief gevonden worden. We maken hierbij het volgende onderscheid: een afwegingskader met noodmaatregelen en maatregelen voor de korte termijn. Het afwegingskader noodmaatregelen geeft de Haagse scholen de verplichting om te blijven streven naar de best mogelijke oplossing en geeft hen de legitimatie om in noodsituaties maatregelen te treffen die passen bij de betreffende situatie op school. De maatregelen voor de korte termijn zijn structureler van karakter en kunnen vrij snel worden ingezet om de kwaliteit van het onderwijs en het imago van het beroep van leraar te versterken.

## 3. Boven-bestuurlijke afspraken

Binnen de huidige tekortsituatie hebben de schoolbesturen in Den Haag gezamenlijke verantwoordelijkheid naar elkaar uitgesproken voor de kwaliteit van het onderwijs in Den Haag. Dit heeft geleid tot een aantal boven-bestuurlijke afspraken rondom arbeidsmarkt en samen opleiden.

## 4. Fasering en planning

Wat zijn de concrete stappen om tot een gedragen en definitief plan te komen? Voor de periode daarna worden enkele voorzetten gegeven voor uitwerking op de middellange termijn op school- en bestuursniveau en flankerend beleid.

## 5. Middelen

Om de voorgestelde vervolmaatregelen te kunnen treffen zijn financiële middelen nodig. We geven een doorkijk hoe dit onderbouwd gaat worden.

## Doelgroep

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

# 1. Omvang en aard van de problematiek

De kwaliteit van het primair onderwijs in Den Haag staat onder druk. Het lerarentekort is een probleem dat in heel Nederland speelt en het treft grote steden het hardst. Het is duidelijk dat de toenemende problematiek in het onderwijs een groot risico vormt voor de kansen van de Haagse leerlingen en daarmee voor de toekomst van de stad. Voor een goede aanpak van dit probleem is het belangrijk de context te kennen. Het lerarentekort is geen geïsoleerd probleem. Het is – net als de hoge werkdruk, het slechte imago en de onvrede over het salaris – onderdeel van een grotere uitdaging. Als we het werken in het onderwijs aantrekkelijk willen maken voor een grotere groep mensen én aantrekkelijk willen houden voor de huidige leraren, dan moet het beter aansluiten op de behoeften van leerlingen en van (toekomstige) medewerkers, op de huidige maatschappij én op de uitdagingen van de toekomst.

Dit is een uitdaging waar we – onderwijsprofessionals, besturen, opleidingen, gemeente, inspectie én ministerie – gezamenlijk voor aan de lat staan.

Onderstaand worden achtereenvolgens de feitelijke tekorten en de prognoses voor Den Haag in beeld gebracht en geanalyseerd en wordt beschreven wat er op dit moment al wordt gedaan om de situatie te verbeteren.

## 1.1. Cijfers

Om een zuiver beeld te krijgen van de werkelijke vacaturesituatie zijn op initiatief van de besturen in de regio Den Haag zowel openstaande vacatures als ook verborgen vacatures door uitvraag in beeld gebracht. Verborgen vacatures zijn vacatures waarvoor een alternatieve oplossing is gevonden, omdat er geen bevoegde leraar beschikbaar is. Ook de inzet van bevoegd personeel dat eigenlijk een ambulante taak binnen de school heeft (zoals IB'ers, schoolopleiders en schoolleiders) valt onder deze categorie.

Onderstaande gegevens van peildatum 1 oktober 2019 zijn met behulp van een gestandaardiseerd format geïnventariseerd bij de volgende schoolbesturen met scholen voor primair onderwijs in Den Haag: Laurentius Stichting, De Haagse Scholen, Lucas Onderwijs, Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden, Stichting Het Rijnlands Lyceum, ISNO Yunus Emre, Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland, Stichting De Haagsche Schoolvereniging, Stichting School met de Bijbel en Stichting Vrijescholen Zuidwest Nederland. Dit is circa 90% van alle schoolbesturen primair onderwijs in Den Haag.

Vacaturesituatie po Den Haag op 1-10-2019	Fte's	Percentage
Totaal aantal leerlingen	55.168	
Totaal leraren in fte's	3.377	
Vacatures in fte's	373,3	11%
• waarvan openstaande vacatures	41,4	
• waarvan verborgen vacatures	331,9	
Vacante langdurige vervangingen in fte's (langer dan 6 weken)	133,1	4%
• waarvan openstaande vervangingen	7,4	
• waarvan verborgen vervangingen	125,7	

Aard van de verborgen vacatures	Fte's	Percentage
<b>Intern opgelost</b>		
Zij-instromer voor de groep <sup>1</sup>	71,5	19%
Onbevoegde voor de groep (onderwijsondersteunend personeel)	126,0	34%
Bevoegd ambulante leraar/directeur/IB'er/vakleerkracht <sup>2</sup> voor de groep	19,6	5%
Groep verdeeld (opgeheven)	12,4	3%
Anders ingevuld	19,0	5%
<b>Extern opgelost</b>		
Uitzendbureau	68,0	18%
Zzp'er	8,7	2%
Anders ingevuld <sup>3</sup>	6,8	2%
<b>Totaal</b>	<b>373,3</b>	<b>100%</b>

Langdurige vervangingen van 6 weken of langer <sup>4</sup>	Fte's	Percentage
<b>Intern</b>		
Zij-instromer voor de groep	6,0	5%
Onbevoegde voor de groep (onderwijsondersteunend personeel)	45,2	34%
Bevoegd ambulante leraar/directeur/IB'er/vakleerkracht voor de groep	24,6	18%
Groep verdeeld (tijdelijk opgeheven)	10,7	8%
Anders ingevuld	14,6	11%
<b>Extern</b>		
Uitzendbureau	21,2	16%
Zzp'er	1,0	1%
Anders ingevuld	2,3	2%
<b>Totaal</b>	<b>133,1</b>	<b>100%</b>

Op een aantal van 55.168 leerlingen, melden de scholen in totaal 506,4 vacatures en vacante vervangingen. Het lerarentekort als percentage van het totaal aantal fte van leraren in Den Haag is 15%. Zelfs wanneer we alle zij-instromers uit deze cijfers halen – omdat dit niet in iedere situatie als ongewenst wordt beschouwd – is er nog steeds sprake van een fors tekort van 11% (incl. langdurige vervangingen). Een klein deel van het lerarentekort (10%) is zichtbaar in openstaande vacatures of vervangingen. Het overgrote deel (90%) is echter een verborgen tekort. Dit zijn situaties waar scholen noodoplossingen hebben getroffen om de lessen door te kunnen laten gaan. De interne en externe maatregelen die scholen nemen, bieden geen structurele oplossing. Ze zorgen er juist voor dat de kwaliteit van het onderwijs en het lerarenteam nog verder onder druk komt te staan.

1. Het is wettelijk toegestaan dat de zij-instromer in het beroep zelfstandig voor de groep staat. De besturen hanteren hierin echter verschillende beleidsuitgangspunten, variërend van volledig in de ondersteuning naast een bevoegd leraar, tot deels of volledig zelfstandig voor de groep. In bovenstaande gegevens is gevraagd alle situaties te tellen waarin een zij-instromer zelfstandig voor de groep staat, ongeacht of dit door het bestuur al dan niet wenselijk wordt geacht.
2. Een vakleerkracht is een bevoegde leraar die zelfstandig voor de groep mag staan.
3. Dit betreft 3,6 fte aan payrollsituaties.
4. Kortdurende vervangingen zijn als kwantitatieve gegevens buiten beschouwing gelaten, omdat dit weinig zegt en bovendien lastig te achterhalen is als het om één peilmoment gaat.



Het lerarentekort van 15% is een gemiddeld percentage over alle besturen en alle wijken. Uit onderzoek van 2019 - uitgevoerd in opdracht van OCW - blijkt dat met name scholen in kwetsbare wijken met relatief laag opgeleiden en grotere sociale problematiek een hoger tekort aan leraren hebben. De noodsituatie waarin zij zich bevinden, komt in het gemiddelde percentage niet goed tot uitdrukking. Op peildatum 1 februari 2020 wordt daarom opnieuw gemeten. Dan zal worden geïnventariseerd op schoolniveau (BRIN-nummer), zodat ook schoolgrootte, leerlinggewicht en wijkgegevens kunnen worden meegenomen in de vacature-analyse. We verwachten hierdoor een gedetailleerder beeld te krijgen van de meest urgente noodsituaties. Een ander fenomeen dat we hier niet onvermeld willen laten, is dat in wijken waar ouders het zich kunnen veroorloven er steeds vaker gekozen wordt voor schaduwonderwijs. Dit leidt tot een grotere kansenongelijkheid tussen kinderen in verschillende wijken.

Op landelijk niveau wordt aangenomen dat het ophogen van de werktijdfactor van parttimers een belangrijke oplossing kan bieden voor het probleem. Op grootstedelijk niveau blijkt echter de deeltijdfactor al beduidend hoger te liggen, namelijk op 0,78. Dit is aanzienlijk hoger dan de deeltijdfactor in de overige gemeenten, dat op circa 0,6 ligt. Peilingen op bestuursniveau laten zien dat de gemiddelde werktijdfactor in de afgelopen jaren (waarschijnlijk onder invloed van het lerarentekort) in de G5 al substantieel is verhoogd.

Om een goede analyse en onderlinge vergelijking ook op grootstedelijk niveau te kunnen doen, wordt een vergelijkbare eenduidige peiling op G5 niveau geadviseerd.

## Speciaal (basis)onderwijs

In het speciaal onderwijs (so) en meer nog het speciaal basisonderwijs (sbo) komt het lerarentekort extra hard aan. Deze onderwijsvormen worden zwaarder getroffen omdat van leraren vaak meer en specialistischer vaardigheden verwacht worden. Leraren met deze vaardigheden zijn in tijden van schaarste nog moeilijker te vinden, waardoor leerlingen die het juist zo hard nodig hebben niet het speciale onderwijs krijgen dat ze verdienen.

Dit specifieke lerarentekort heeft ook gevolgen voor de reguliere scholen. Vaak kunnen scholen voor met name speciaal basisonderwijs niet genoeg leerlingen opvangen en opleiden omdat ze voor de groepen geen bevoegde en bekwame leraren meer kunnen krijgen. Dat heeft als gevolg dat steeds meer leerlingen voor wie de indicatie al vastgesteld is en de verwijzing naar speciaal basisonderwijs noodzakelijk, niet op de school voor speciaal basisonderwijs terecht komen. Ze wachten op een plek. Gedurende die tijd blijven ze op de 'gewone' basisschool en vragen meer zorg en aandacht dan van de leraar verwacht mag worden. Desbetreffende leerling lijdt eronder, de groep lijdt eronder, het onderwijs lijdt eronder, het risico van overbelasting en uiteindelijk uitval van de leraar is onverantwoord groot.

## 1.2. Prognoses

Het lerarentekort in Nederland neemt steeds verder toe. In 2024 wordt ten opzichte van 2018 een extra onvervulde vraag van ongeveer 1.900 fte voorspeld. Deze voorspelde tekorten komen dus bovenop de bestaande tekorten<sup>5</sup>.

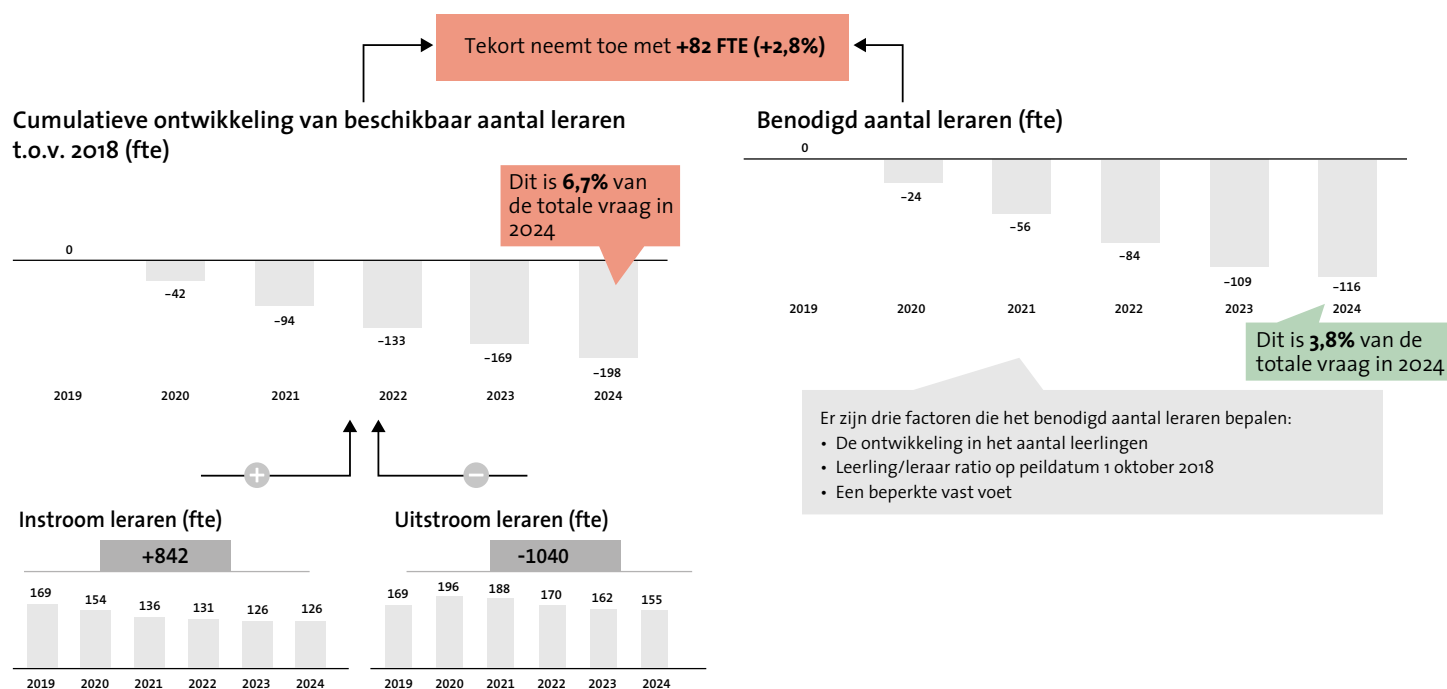
Deze toename is echter niet overal gelijk. De toename in de grote steden ligt hoger dan de toename op landelijk niveau. Zowel aanbodontwikkelingen (hoeveel leraren komen erbij en gaan er weg) als vraagontwikkeling (krijgen we meer of minder leerlingen) hebben impact op de ontwikkeling van het tekort. Deze beide effecten zijn sterk regio afhankelijk, de voorspellingen verschillen dan ook sterk tussen de regio's. Als we inzoomen op de Haagse context zien we dat de afname van het aanbod aan beschikbare leraren met 6,7% (instroom 842 fte versus uitstroom 1.040 fte) de voornaamste reden is voor het oplopende tekort.

---

5. De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2019-2029.

De vraag naar leraren neemt volgens de prognoses van CentERdata af met 3,8%. Dit is echter onvoldoende om de afname van het aanbod aan leraren te compenseren, waardoor het tekort in Den Haag blijft toenemen.

## Ontwikkeling tekort Den Haag



Bron: CentERdata, De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019-2024 Regio Zuid-Holland Noord, december 2019.

De prognoses van CentERdata zijn indicatief voor de ontwikkeling van het tekort. Hierdoor zijn de verborgen vacatures niet voldoende in beeld. Dit is wel het geval in daadwerkelijke inventarisatie onder Haagse besturen op peildatum 1 oktober 2019.

### 1.3. De Haagse aanpak

Den Haag zijn en worden door de besturen, naast de eigen initiatieven, gezamenlijk diverse activiteiten ondernomen om het lerarentekort in het primair onderwijs tegen te gaan. Deze zijn gebundeld in het programma Klassewerk. De activiteiten worden gefinancierd vanuit gemeentesubsidies (over 2019 en 2020 elk € 450.000) en vanuit de G4-regeling (over 2019 € 500.000; voor 2020 is vermoedelijk een vergelijkbaar bedrag beschikbaar). Daarnaast zijn er ook eigen initiatieven vanuit de gemeente Den Haag.

De lopende en geplande activiteiten hebben de volgende doelen:

1. Werven van talent
2. Goed opleiden
3. Behouden van leraren én zij-instromers voor Den Haag en voor het onderwijs
4. Ontwerpen van nieuwe kwaliteit voor het onderwijs

In onderstaande tabel staan de lopende en geplande activiteiten weergegeven. Voor een vollediger beeld verwijzen wij naar de Klassewerk-plannen 2019 en 2020: [www.klassewerkdenhaag.nl](http://www.klassewerkdenhaag.nl).

Doel	Lopende en geplande activiteiten
<b>Werven</b>	Leerlingen havo en vwo <ul style="list-style-type: none"> <li>• campagne 'Leer anderen de wereld veranderen'</li> <li>• rolmodellen in de havo-/vwo-school</li> <li>• meelopen op een basisschool</li> <li>• bijlesproject 'Leerlingen voor leerlingen'</li> </ul>
	Zij-instromers <ul style="list-style-type: none"> <li>• informatieavond</li> <li>• oriëntatiestages ('Open Schoolweek')</li> <li>• oriëntatie cursus</li> <li>• matchen, indien nodig</li> <li>• gestroomlijnd '-1 traject' ter voorbereiding op het assessment</li> <li>• pool met externe begeleiders voor scholen/zij-instromers die merken dat de begeleiding onder druk komt te staan</li> </ul>
	Andere bronnen <ul style="list-style-type: none"> <li>• herintreders / stille reserve</li> <li>• uitkeringsgerechtigden</li> <li>• krimpregio's</li> <li>• HBO-HBO overstappers<sup>6</sup></li> </ul>
	Scouting Onderwijstalenten onder sporttrainers, clubmedewerkers, etc. (in ontwikkeling)
	Ontwikkeling website Haagse po-vacatures
	Hybride leraren (zie Ontwerpen)
	Alternatief personeels- en onderwijsaanbod: eerste hulp bij dreigende uitval <sup>7</sup>
	Aparte aanpak gericht op tekorten in het speciaal onderwijs
<b>Opleiden</b>	Onderzoek naar mogelijkheden nieuwe opleiding voor deelbevoegdheden po (zie Ontwerpen)
	Overbruggingsprogramma voor mbo'ers (ook met een niet verwante opleiding) met een belangstelling voor de pabo
	Coördinatie/stroomlijning plaatsing stagiaires bij basisscholen (in voorbereiding)
	Opleiding veldassessoren
	Bijdrage assessmentkosten (in ontwikkeling)
	Onderzoek naar op te richten eigentijdse en innovatieve Haagse lerarenopleiding voor po en vo
<b>Behouden</b>	Vereniging de Haagse Leraar opgericht: VHL <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vrijdagmiddagborrels</li> <li>• Inhoudelijke programma's</li> <li>• Beheer lerarenpas</li> </ul>
	De Haagse lerarenpas: kortingspas speciaal voor iedereen die in het Haagse onderwijs werkt. Inmiddels zijn zo'n 4.500 passen uitgegeven (po, vo, mbo, hbo), aantal groeit nog steeds, evenals het gebruik ervan en het aantal 'voordelen'
	Voortzetten imago campagne (zoals 'Leraar in de Zon')
	Parkeervergunningen voor scholen
	Gesprekken met gemeentelijke afdeling huisvesting over voorrang bij toewijzing van huurwoningen; verkennende gesprekken met vastgoedontwikkelaars
	Vorming van lerende netwerken rond het thema 'urban education'
<b>Ontwerpen</b>	Verkennen mogelijkheden inzetten hybride leraren
	Verkenning opleiding voor nieuwe Haagse leraren tot een deelbevoegdheid
	Participeren in en mede-faciliteren van Haags Onderwijs Anders (HOA) een samenwerking van een zestal Haagse scholen die beoogt de kwaliteit te verhogen door anders te organiseren en een andere curriculum aanpak (in ontwikkeling)
	'Help de Scholen': een aanbod van mogelijkheden voor scholen om gebruik van te maken als zij zich willen richten op een andere organisatie en/ of inzet van onderwijspersoneel (in ontwikkeling)

6. Dit zijn voornamelijk studenten van HBO pedagogiek, social work, e.d.

7. Er wordt een systeem ontwikkeld dat de acute vraag van een schooldirecteur voor 'directe inval' matcht aan een keuze uit een aanbod van vakkrachten uit de kunst-, sport-, kinderopvang-branche, etc. Deze vakkrachten zijn direct en op afroep beschikbaar. Het streven is: 's morgens vroeg bellen, om 8.30 een vakkracht voor de klas. Vanaf februari 2020 is deze pool operationeel, alle Haagse scholen kunnen er gebruik van maken.

Het platform Beter Organiseren heeft in juni 2019 een bundeling gemaakt van maatregelen voor het lerarentekort po. Dit platform bestaat uit professionals op het gebied van onderwijskwaliteit en HR vanuit Haagse en Rotterdamse schoolbesturen. In bijlage I staat het totaaloverzicht van de genoemde maatregelen met daarbij welke besturen hiermee al ervaring hebben.

## 1.4. Nadere analyse van de knelpunten

Onderstaande paragraaf geeft een nadere analyse van de knelpunten waar we in de huidige aanpak van het lerarentekort tegenaan lopen.

De Haagse aanpak om het lerarentekort te verminderen is nog niet voldoende gebleken om oplossingen te bieden aan het huidige tekort. Scholen en schoolbesturen in Den Haag hebben in de afgelopen periode op verschillende manieren gehandeld als leraren uitvielen. In een derde van de gevallen (34%) is noodgedwongen gekozen om onbevoegden (onderwijsondersteunend personeel) in de groep te zetten. Dit geldt zowel voor kortdurende als langdurige vervangingen.

Ervaren knelpunten bij inzet onderwijsondersteunend personeel:

- grote druk op supervisietijd van bevoegde leraren
- grote druk op zelfstandige inzet van onbevoegden
- grote druk op de kwaliteit van onderwijs aan de leerlingen

Bij de kortdurende vervangingen wordt daarna het meest gekozen voor de inzet van een zij-instromer (19%) of voor een medewerker van het uitzendbureau of zzp'er (samen 20%).

Ervaren knelpunten bij inzet zij-instromers:

- te weinig begeleidingscapaciteit (o.a. door schoolopleiders en leraren) binnen de school;
- rijksmiddelen voor zij-instroom zijn niet toereikend, omdat het voornaamste deel opgaat aan het hoge instellingscollegegeld en werving en selectie en er weinig resteert voor goede begeleiding.

Scholen en besturen geven aan dat het aanbod van zij-instromers groter is dan zij qua begeleiding en extra kosten aankunnen. Hierdoor worden momenteel geschikte kandidaten in de selectieprocedure afgewezen. Zij-instromers die wel zijn geselecteerd, worden onder druk van het tekort aan leraren en het tekort aan begeleiding vaak te snel zelfstandig ingezet. Als gevolg hiervan neemt het percentage dat vastloopt in de studie en/of voortijdig afhaakt toe. Dit wordt nog nader uitgezocht.

Ervaren knelpunten bij inzet van externe medewerkers van uitzendbureaus en zzp'ers :

- uitzendkrachten zijn steeds vaker onbevoegd;
- hoge incidentele kosten, die steeds verder oplopen bij grotere schaarste;
- investering in tijdelijke medewerkers die weer naar elders gaan;
- uitzendkrachten en zzp'ers stellen steeds hogere eisen aan hun invalwerk en kiezen de 'leukste' werkzaamheden eruit. Dit doet afbreuk aan de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs aan de leerlingen en leidt tot onvrede in het zittende lerarenteam ("uitzendkrachten krijgen alleen de lusten en wij hun lasten");
- onevenredige secundaire arbeidsvoorwaarden en te hoge beloning (niet passend bij de reguliere teamleden én niet passend bij de competenties van de uitzendkracht), wat ten koste gaat van het solidariteitsgevoel en de motivatie van de reguliere leraren.

Bij de langdurige vervangingen zien we dat, na inzet van lerarenondersteuners en onderwijsassistenten, scholen in 18% van de situaties ervoor kiezen om bevoegde medewerkers met andere taken in de groep te zetten. Schooldirecteuren, IB'ers en vakleerkrachten (bijvoorbeeld vakleerkracht bewegingsonderwijs, reken- en taalspecialisten) worden dan ingezet als groepsleerkracht.

Ervaren knelpunten bij de inzet van ambulante bevoegden:

- directietaken, leerlingenzorg, begeleiding startende leraren en zij-instromers en beleidsontwikkeling van kernvakken blijven liggen en stapelen zich op
- kwaliteit en continuïteit staat onder druk
- innovatie stagneert
- overbelasting van het team neemt toe
- passend onderwijs komt in het gedrang

Door de noodgedwongen oplossingen wordt de druk op ervaren leraren steeds groter.

Op korte termijn komen gegevens beschikbaar die de verschillen tussen scholen en schoolbesturen verder uitsplitsen en toelichten.

## 2. Maatregelen Den Haag

Voorop staat de continuïteit en kwaliteit van het primair onderwijs in Den Haag. Onderwijs met zorg en kansen voor elke leerling. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle partners. Als een bevoegde leraar (tijdelijk) uitvalt, moet een alternatief gevonden worden. We maken hierbij het volgende onderscheid:

2.1 Afwegingskader noodmaatregelen; een beredeneerde set aan maatregelen die schoolleiders kunnen inzetten bij acute overmachtssituaties, waarin er onvoldoende bevoegde leraren zijn. Het helpt hen bij het maken van een goede en gelegitimeerde keuze voor hun leerlingen en personeel. Het afwegingskader is uitgewerkt naar kortdurende (tot twee weken) en langdurende vervanging en naar voorziene en onvoorziene uitval.

2.2 Maatregelen korte termijn; een set aan maatregelen die op korte termijn kunnen worden getroffen als structurele oplossing voor het lerarentekort. Deze maatregelen gaan uit van meer maatwerk en ontwikkel-tijd voor leraren ten behoeve van het versterken van de kwaliteit van het onderwijs en het beroep van de leraar.

### Uitgangspunten

Voorop staan de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs en de kwaliteit van het beroep van de leraar. Deze twee zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en wegen even zwaar. Want wanneer we vanuit de urgentie kiezen voor noodmaatregelen die ten koste gaan van het beroep van de leraar, neemt het tekort op stedelijk niveau toe en daalt de kwaliteit van het onderwijs aan de leerlingen. Onderwijs met zorg en kansen voor elke leerling én onderwijsprofessional staan centraal en zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle partners, óók wanneer – bij acute overmachtssituaties – de verantwoordelijke schoolbesturen en schoolleiders moeten afwijken van de best mogelijke situatie.

We realiseren ons tegelijkertijd dat – om te komen tot werkelijke fundamentele en structurele oplossingen – tijd en ruimte binnen teams nodig is om nieuwe ideeën te kunnen ontwikkelen en veranderingen gestalte te geven. Dit impliceert dat we niet enkel grijpen naar alternatieve oplossingen in geval van nood, maar dat we hiervan ook gebruik zullen moeten maken om ontwikkelruimte te creëren in het huidige systeem, wetende dat we – indien we dit niet realiseren – steeds verder af zullen raken van de wenselijke situatie.

### 2.1. Afwegingskader noodmaatregelen

Bij vervangingsvragen kunnen schooldirecties een beroep doen op onderstaand afwegingskader dat door alle Haagse onderwijspartners is vastgesteld en integraal onderdeel uitmaakt van dit noodplan. Het afwegingskader noodmaatregelen start bij de allerbeste oplossing binnen de huidige wet- en regelgeving en biedt stapsgewijs de op een na beste volgende oplossingen. Er is onderscheid gemaakt tussen kortdurende vervanging (korter dan twee weken; zowel voorzien als onvoorzien) en langdurige vervanging. Schooldirecties kiezen uit onderstaand schema een beredeneerde combinatie van oplossingen die het best passend is op hun school voor hun leerlingen, ouders en personeel. Besturen kunnen ervoor kiezen om met hun scholen specifieke voorkeursafspraken te maken, bijvoorbeeld wel of geen inzet van uitzendkrachten. Het afwegingskader noodmaatregelen geeft de Haagse scholen enerzijds de verplichting om te blijven streven naar de best mogelijk oplossing en geeft hen anderzijds legitimatie om in noodsituaties maatregelen te treffen die passen bij de betreffende situatie op school. De gekozen oplossing wordt gemeld aan het schoolbestuur en geregistreerd voor verantwoording en monitoring.

Kortdurende vervanging (maximaal twee weken), voorzien en onvoorzien	Toelichting	Afwegingen
1. Bevoegd	Dit is de voorkeursoplossing: <ul style="list-style-type: none"> <li>• bevoegde leraren in de klas (extra inzet van eigen parttimers, uit eigen bestuur, vervangingspool, uitzendorganisaties, zzp'ers of eigen netwerk)</li> <li>• duurzame continuering van leerlingenzorg en schooldirectie</li> <li>• vijfdaagse schoolweek</li> <li>• maximaal zeven schoolweken van vier dagen per schooljaar</li> </ul>	Bij eigen personeel: wel of niet inzetbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet.
2. Benoembaar onbevoegd (studerend voor bevoegdheid) <sup>8</sup>	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) <sup>7</sup>	Dit zijn lerarenondersteuners en onderwijsassistenten	Is begeleiding beschikbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet
4. Anders bevoegd <sup>9</sup>	Dit zijn vakspecialisten <sup>10</sup> die als gastdocent ingezet kunnen worden voor vakken buiten kerncurriculum zoals sport-trainers, muzikanten, kunstenaars, e.d. Zie ook 1.3. Haagse aanpak <sup>7</sup> .	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. Herverdelen van leerlingen of leerlingen naar huis <sup>11</sup>	Als het een voorziene vervanging betreft, is herverdelen beter te organiseren.	Herverdelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maximaal aantal groepen per dag herverdelen</li> <li>• Let op kwaliteit onderwijs, veiligheid, werkdruk personeel</li> </ul> Naar huis: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunnen kinderen naar huis of moet opvang worden georganiseerd?</li> <li>• Indien mogelijk naar huis sturen rouleren over de groepen</li> <li>• Registratie op orde; melding bij bestuur</li> </ul>
6. Toezichthoudend	Alleen opvang van leerlingen	Is per school afhankelijk van de opvangmogelijkheden van (groot)ouders en kinderopvang

Zie bijlage II voor risico's, overtreding, aandachtspunten en juridische risico's.

8. Gedogen van onbevoegden voor het geven van het kerncurriculum, zelfstandig voor de groep.

9. Alle educatieve activiteiten die in en om de school plaatsvinden dienen te kunnen vallen onder de definitie van onderwijstijd.

10. Een vakspecialist is een bekwame, maar niet po-bevoegde professional die niet zelfstandig voor de groep mag staan.

11. Het behalen van de verplichte onderwijstijd is het uitgangspunt, waarbij wel afgeweken moet kunnen worden van het maximale aantal schoolweken van 4 dagen onderwijs (nu maximaal 7 weken). Indien de totale onderwijstijd niet behaald kan worden dient er toestemming te worden gevraagd aan de inspectie.

Langdurige vervanging	Toelichting	Afwegingen
1. Bevoegd (intern)	Dit is de voorkeursoplossing: <ul style="list-style-type: none"> <li>• bevoegde leraren in de klas (extra inzet van eigen parttimers, uit eigen bestuur, vervangingspool, of eigen netwerk)</li> <li>• duurzame continuering van leerlingenzorg en schooldirectie</li> <li>• vijfdaagse schoolweek</li> <li>• maximaal zeven schoolweken van vier dagen per schooljaar</li> </ul>	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 (studerend voor bevoegdheid) <sup>12</sup>	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) <sup>13</sup>	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 <sup>14</sup>	Bij meer dan zeven gebroken schoolweken van vier dagen per schooljaar is toestemming van inspectie nodig.	

Zie bijlage II voor risico's, overtreding, aandachtspunten en juridische risico's.

12. Gedogen van onbevoegden voor het geven van het kerncurriculum, zelfstandig voor de groep.

13. Alle educatieve activiteiten die in en om de school plaatsvinden dienen te kunnen vallen onder de definitie van onderwijstijd.

14. Het behalen van de verplichte onderwijstijd is het uitgangspunt, waarbij wel afgeweken moet kunnen worden van het maximale aantal schoolweken van 4 dagen onderwijs (nu maximaal 7 weken). Indien de totale onderwijstijd niet behaald kan worden dient er toestemming te worden gevraagd aan de inspectie.



## 2.2. Maatregelen korte termijn

De hier beschreven maatregelen zijn gebaseerd op de bundeling van maatregelen die zijn verzameld door het platform Beter Organiseren, dat bestaat uit professionals op het gebied van onderwijskwaliteit en HR vanuit de grote besturen van Den Haag en Rotterdam. Voor dit plan is een selectie gemaakt van de maatregelen die op korte termijn kunnen worden getroffen en die verondersteld worden bij te dragen (of in ieder geval geen risico te vormen) aan de kwaliteit van het onderwijs en het beroep van leraar. Bij deze maatregelen is geen afwegingskader opgesteld, de keuze voor inzet van de maatregelen wordt gemaakt door schoolleiders en hun teams en zal sterk situationeel afhankelijk zijn. Aspecten als groeps grootte, populatie, kort- of langdurend zullen een rol spelen bij deze keuzes. We willen benadrukken dat we ons ervan bewust zijn dat de meeste maatregelen een stempel op de school zullen drukken en het werk voor het gehele team zullen verzwaren. Maatregelen die noodzakelijk zullen zijn in sommige situaties, maar wel een risico zijn voor de kwaliteit zijn opgenomen binnen het afwegingskader.

Waar van toepassing wordt een aantal knelpunten in wet- en regelgeving geadresseerd, waarvoor gezamenlijk met OCW en de inspectie een oplossing gevonden dient te worden.

### Maatregel 1 – Bovenschoolse of externe coaching/begeleiding

Veel starters lopen vast en/of stromen uit. Begeleiding is vaak een taak van collega-leraren, die hier vanwege werkdruk of het lerarentekort te weinig aan toekomen.

**Maatregel:** Bovenschoolse of externe coaching voor studenten, starters en zij-instromers – geen leraren. Formatief kan inzet van coaches via taakbeleid op korte termijn worden gerealiseerd. Tweede mogelijkheid is inhuur op zzp basis. Een mogelijke interessante doelgroep zijn medewerkers op bestuurskantoren, ministerie, inspectie en uittreders met een bevoegdheid, die wellicht nog parttime in het onderwijs zouden willen coachen.

#### Kwaliteit:

**Onderwijs +**, doorgang/continuïteit van begeleiding staat niet meer onder druk. Uiteraard is kwaliteit van de coach/begeleider wel uitgangspunt.

**Personeel +**, ontlast leraren die nu de begeleiding bieden en zorgt voor meer structurele begeleiding van de starter/zij-instromer.

**Benodigd:** Extra financiële ruimte.

### Maatregel 2 – Bovenformatieve benoemingen

Sommige scholen zijn heel populair en hebben een overschot aan sollicitanten. Andere scholen zijn minder/niet populair en hebben ongevulde vacatures.

**Maatregel:** Bovenformatief leraren aannemen op de populaire scholen. Zittende sterke leraren uit dit team stimuleren om een vacature-knelpunt op te lossen op een andere school voor de duur van een half jaar of jaar. Stimuleren kan m.b.v. gratificatie, maar ook een bonustrede is te verantwoorden, aangezien deze leraar zichzelf buiten de eigen comfortzone extra zal ontwikkelen. Ook een verkorte opleiding of persoonlijk coaching traject kan een aantrekkelijke bonus zijn. Een terugkeergarantie naar de eigen school is een belangrijk onderdeel van de maatregel. Deze kan zowel bestuurlijk als boven-bestuurlijk (bijvoorbeeld op wijkniveau) worden ingezet.

**Kwaliteit:**

**Onderwijs +**, meer leraren beschikbaar voor de leerlingen

**Personeel +**, stimuleert mobiliteit en persoonlijke ontwikkeling. Voorwaarde is wel dat personeelslid zelf kiest voor deze tijdelijke mobiliteit.

**Benodigd:** Bovenschoolse en -bestuurlijke samenwerking.

### Maatregel 3 – Buddy-scholen

Door omstandigheden (bijvoorbeeld veel verloven tegelijkertijd) kan het probleem van de ene school veel groter zijn dan dat van de andere school, binnen eenzelfde regio.

**Maatregel:** Scholen die dicht bij elkaar liggen stimuleren tot onderlinge solidariteit (buddy-scholen) in de aanpak van urgente bezettingsproblemen, zodat problemen niet op schoolniveau, maar op wijkniveau worden benaderd en opgelost. Teams dienen hierbij betrokken te worden en toe bereid te zijn. Inzet tegen de wil van de leraar in heeft een averechts effect op de aantrekkelijkheid van het beroep. Afspraken over mobiliteit kunnen het best op voorhand met elkaar worden gemaakt (bijvoorbeeld ieder teamlid van de aangesloten scholen is per jaar 10 dagen\* wtf per jaar inzetbaar voor het oplossen van een urgent probleem op een andere aangesloten school). Van een dergelijke uitwisseling kan ook het onderwijsondersteunend personeel onderdeel uitmaken (denk aan: het delen van administratieve krachten, directiepersoneel en onderwijsassistenten).

**Kwaliteit:**

**Onderwijs o**, want creëert probleem voor de eigen groep maar is helpend ten aanzien van meest urgente bezettingsprobleem.

**Personeel o**, afhankelijk van de persoon, want stimuleert tot nieuwe inspiratie, mobiliteit en ontwikkeling, maar verhoogt mogelijk werkdruk (beleving).

**Benodigd:** Bovenschoolse en -bestuurlijke samenwerking.

### Maatregel 4 – Taakdifferentiatie en -efficiëntie

Het onderwijs kent nu teveel taken voor leraren die niet tot hun kerntaak behoren.

**Maatregel A:** inzet van eventmanager (geen leraar), die randvoorwaardelijke taken uitvoert, zoals het voorbereiden van feestdagen, sportdagen, schoolfotograaf etc.

**Maatregel B:** Verminderen van bijzaken binnen de school. Wat kan eraf? Bijvoorbeeld schoolfotograaf, administratie, avondvierdaagse etc. Sommige schoolleiders en teams zijn goed in staat om dit zelf te reduceren, anderen lukt dit niet. Gebruik maken van elkaars expertise of een tag-team inrichten op ovenschools niveau dat hierin gespecialiseerd is en teams helpt om te definiëren waar ze mee willen stoppen/minderen. Ook een opruimteam dat de werkplek (de school) opruimt geeft meer rust ten aanzien van de arbeidsomstandigheden = effect op werkdruk/beleving = behoud van vitaliteit van personeel. Dergelijke teams zouden heel goed samengesteld kunnen worden vanuit het bedrijfsleven (frisse blik).

**Kwaliteit:**

**Onderwijs +**, meer ruimte en tijd voor kerntaak leraar.

**Personeel +**, meer ruimte en tijd voor eigen vak, meer focus en afname werkdruk (beleving).

**Benodigd:** Financiële ruimte t.b.v. maatregel A

## Maatregel 5 – Inzet bevoegd leraar op kernvakken

Het ontbreken van taakdifferentiatie leidt tot de inefficiënte inzet van bevoegde leraren.

**Maatregel:** Kernvakken/Basisvaardigheden taal en rekenen op vaste dagdelen -> leraar heeft in de ochtend een andere groep dan in de middag. Op de dagdelen dat de groep geen basisvaardigheden heeft, worden andere professionals ingezet. Evt. kan bevoegdheid (indien niet aanwezig) behaald worden door middel van een EVC-traject. Zolang geen sprake is van bevoegdheid, zou een bevoegd leraar eindverantwoordelijk kunnen zijn voor 2 groepen die op dat dagdeel de niet-basisvaardigheden aangeboden krijgen. In het model met onbevoegden zijn 3 bevoegde leraren nodig om 4 groepen te bedienen. In het model met anders-bevoegden zijn 2 bevoegde leraren nodig om 4 groepen te bedienen. Bijlage IV geeft een overzicht van de wettelijke kaders met betrekking tot bevoegdheid po.

In de volgende tabel worden de voorbeeldroosters voor beide situaties weergegeven.

### Model met onbevoegden voor de niet-kernvakken – 4 groepen, 3 leraren

	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4
			Toezicht leraar 3	
Ochtend	Kernvakken leraar 1	Kernvakken leraar 2	Andere vakken - onbevoegde	Andere vakken - onbevoegde
Middag	Andere vakken - onbevoegde	Andere vakken - onbevoegde	Kernvakken leraar 1	Kernvakken leraar 2
	Toezicht leraar 3			

### Model met bevoegden voor de niet-kernvakken – 4 groepen, 2 leraren

	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4
Ochtend	Kernvakken leraar 1	Kernvakken leraar 2	Andere vakken - anders bevoegde	Andere vakken - anders bevoegde
Middag	Andere vakken - anders bevoegde	Andere vakken - anders bevoegde	Kernvakken leraar 1	Kernvakken leraar 2

#### Kwaliteit:

**Onderwijs o**, afhankelijk van de kwaliteit van de anders bevoegden die de niet-zaakvakken geven. Er moet rekening gehouden worden met het risico van teveel wisselingen in de groep op de pedagogische relatie tussen leerling en leraren

**Personeel o**, mogelijk spannend voor deel van de leraren po, niet meer 1 eigen groep maar wel meer flexibiliteit in takenpakket en meer mogelijkheden hen die geen eindverantwoordelijkheid (meer) willen/aankunnen.

**Benodigd:** Verruiming bevoegdheden en mogelijkheid om vanuit een bestuurlijke bevoegdheid iemand bekwaam te verklaren.

## Maatregel 6 – Inzet OOP

Het ontbreken van taakdifferentiatie en onvoldoende benutten van de capaciteiten van OOP leidt tot de inefficiënte inzet van bevoegde leraren.

**Maatregel:** Inzet onderwijsassistenten en/of lerarenondersteuners in ondersteuning van grotere groepen of bijvoorbeeld in eerder genoemde unit- en leerpleinenmodel. De taak van onderwijsassistent kan als combinatiefunctie wordt aangeboden aan de pedagogisch medewerkers van de kinderopvang/BSO en TSO, waarmee sprake is van efficiënte inzet, doorgaande lijn en beperking van het aantal functionarissen in relatie tot de leerlingen.

**Kwaliteit:**

**Kwaliteit o**, afhankelijk van de kwaliteit van de onderwijsassistenten en hoe de onderwijsassistenten worden ingezet (zelfstandig in vervanging, of ondersteunend, of voor opvang om te voorkomen dat groepen naar huis gestuurd worden).

**Personeel o**, afhankelijk van inzet. Als onderwijsassistenten teveel zelfstandig worden ingezet, is dit schadelijk voor het imago van het beroep van leraar en werkdruk-verhogend binnen teams.

**Benodigd:** Mogelijkheid om vanuit een bestuurlijke bevoegdheid iemand bekwaam te verklaren en voldoende beschikbaarheid OOP. Feit is dat personeelstekorten in de kinderopvang heel snel oplopen, doordat o.a. mbo'ers kiezen voor onderwijs in plaats van kinderopvang en kinderopvang juist in uren per kind moet uitbreiden en vraagtoename. Tegelijkertijd kan een goede samenwerking met de kinderopvang er juist ook voor zorgen dat aantrekkelijke combinatiefuncties ontstaan voor medewerkers.

## Maatregel 7 – Inzet vakleerkrachten en vakkrachten

Te weinig leraren om het onderwijs te verzorgen aan alle leerlingen.

**Maatregel:** Meer structurele inzet van vakleerkrachten (anders bevoegden) en vakkrachten uit het bedrijfsleven (niet bevoegd, maar wel bekwaam) onder eindverantwoordelijkheid van leraren. Denk hierbij bijvoorbeeld ook aan de inzet van gedragspecialisten, maatschappelijk werkers en medewerkers vanuit het speciaal(basis)onderwijs en de samenwerkingsverbanden<sup>15</sup>. In dit kader kan ook gedacht worden aan samenwerking met bedrijven in het kader van hun maatschappelijke opdracht en betrokkenheid. Bovendien ontstaat met deze manier van organiseren ruimte voor de inzet van leraren op basis van hun talenten en ambities.

Bijlage IV beschrijft de wettelijke kaders ten aanzien van de inzet van anders- en onbevoegden.

**Kwaliteit:**

**Onderwijs +**, kwaliteit op dit punt valt of staat met de kwaliteit van de professional, maar verondersteld wordt dat deze in staat is zijn brede kennis van het onderwerp op een goede manier over te brengen op de leerlingen (evt. is cursus pedagogiek/didactiek raadzaam). Voor leerlingen en vo-docenten is het van toegevoegde waarde dat zij al voor de overstap van de leerlingen naar het vo kennismaken met elkaars manier van onderwijs geven en krijgen.

**Personeel +**, meer diversiteit in teams, minder belasting leraar po, tijd voor leraar po voor o.a. leerlingobservaties en eigen verdieping ten aanzien van lesstof op specifiek vakgebied (leren van elkaar). Aandachtspunt: wanneer sprake is van een onbevoegde vakkracht, is de leraar eindverantwoordelijk en dus deels dubbele inzet = dubbele kosten.

**Benodigd:**

Verruiming van bevoegdheden en mogelijkheid om vanuit een bestuurlijke bevoegdheid iemand bekwaam te verklaren.

## Maatregel 8 – Inzet pabo-studenten

Te weinig leraren om het onderwijs te verzorgen aan alle leerlingen.

**Maatregel:** Betaalde inzet van 3e en 4e jaars studenten pabo en 2e jaars deeltijdstudenten op de scholen voor maximaal 1,5 dag per week. Belangrijk positief effect op werkdruk(beleving) wordt bereikt door samenwerken en gedeelde verantwoordelijkheid. Tegelijkertijd doet de pabo-student extra werkervaring op.

---

<sup>15</sup> Deze laatste kunnen ook bevoegde leraren zijn, die zich hybride inzetten over verschillende organisaties

**Kwaliteit:**

**Onderwijs +**, intensivering van leraar-leerling-tijd, waarbij de kwaliteit van het aanbod door de student uiteraard wel een belangrijk aandachtspunt is.

**Personeel +**, meer ervaring en ontwikkelmogelijkheden voor studenten gedurende de opleiding, ondersteuning voor het vaste team. Belangrijk aandachtspunt is de voortgang van de studie van de student. Deze verdient te allen tijde voorrang boven de extra werkzaamheden.

**Benodigd:** Afwegingskader i.o.m. pabo's ten aanzien van geschiktheid en studielast studenten.

## Maatregel 9 – Flexibele werk- en verloftijden

In de huidige situatie liggen werk- en verlofmomenten voor het onderwijspersoneel vrijwel volledig vast.

**Maatregel:** Flexibilisering werktijden, zoals bijvoorbeeld een uitbreiding van uren van parttimers met alleen de lesgevende tijd voor een 3e, 4e of 5e werkdag. Maar ook meer mogelijkheden tot onbetaald verlof, verlof buiten schoolvakanties en/of verlof door inzet van duurzame inzetbaarheidsuren.

**Kwaliteit:**

**Onderwijs o**, want meer leerkrachten beschikbaar bij uitbreiding met lesgevende tijd, maar bij onbetaald verlofmethode minder continuïteit voor de groep.

**Personeel +**, meer flexibiliteit om balans werk-privé te organiseren.

**Benodigd:** Flexibilisering van wetgeving rond onderwijstijd is hiervoor noodzakelijk.

## Maatregel 10 – Alternatieve invulling

Te weinig leraren om het onderwijs te verzorgen aan alle leerlingen.

**Maatregel:** Leerlingen krijgen minder les van de bevoegde leraar po. Er zijn verschillende scenario's denkbaar. De meest voor de hand liggende is de 4-daagse lesweek, met ca 5,25 lessen per dag. Op de 5e dag werken de leraren aan ontwikkeling van de onderwijskwaliteit en professionele ontwikkeling van het team/de leraar. De 5e dag kan voor de leerlingen anders worden georganiseerd, bijvoorbeeld met overige of verdiepende activiteiten op het gebied van sport/spel/creatieve vakken/burgerschap/loopbaanoriëntatie/digitaal lesaanbod/persoonsvorming en socialisatie.

De onderwijstijdvrije dag kan per groep een andere dag per week zijn, waardoor begeleiders/aanbieders van deze extra tijd de hele week kunnen worden ingezet.

Variaties op dit model:

b. Het alternatieve aanbod niet op 1 specifieke dag, maar verdeeld over de 5 dagen

c. Geen extra ontwikkeltijd voor de leraren, maar inzet in een andere groep op de 5e dag

**Kwaliteit:**

**Onderwijs +**, efficiëntere inzet bevoegde leraren t.b.v. de leerlingen en de onderwijskwaliteit verbetert door extra ontwikkeltijd voor de leraren.

**Personeel +**, flexibilisering werktijden en meer ontwikkel-uren voor de leraar / het team (verlaging werkdruk), maar bij **variant c -**; inzet in meerdere groepen en geen extra ontwikkeltijd.

**Benodigd:** Flexibilisering van wetgeving rond onderwijstijd.

# 3. Bovenbestuurlijke afspraken

Binnen de huidige tekortsituatie hebben de schoolbesturen in Den Haag gezamenlijke verantwoordelijkheid naar elkaar uitgesproken voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs in Den Haag.

Dit heeft geleid tot de volgende afspraken:

1. Akkoord voor gezamenlijke afspraken tussen besturen naar de arbeidsmarkt (zie bijlage III).
2. Convenant tussen schoolbesturen en pabo's over opleiden/bijtscholen van nieuwe, startende en zittende leraren. Gereed april 2020.
3. Actieplan voor een gezamenlijke pool van zij-instromers, inclusief afspraken over inzet, begeleiding en structurele financiën. Gereed april 2020.
4. Gezamenlijk aanbestedingsplan uitzendbureaus. In dit plan wordt het gezamenlijke beleid en de gezamenlijke inkoop richting uitzendbranche geregeld.
5. Gezamenlijke aanpak en verantwoordelijkheid voor de meest kwetsbare scholen. Dit wordt een structureel onderdeel van de agenda van het po-overleg Den Haag. Hierbij wordt gebruik gemaakt van gegevens uit de monitor oktober 2019 – februari 2020.  
Een school kan kwetsbaar zijn bij een combinatie van een aantal van onderstaande factoren. Dit kunnen zowel voorziene als onvoorziene factoren zijn.
  - a) relatief veel openstaande en verborgen vacatures
  - b) relatief veel verloop van personeel of leerlingen in de afgelopen periode
  - c) gelegen in kwetsbare of achterstandswijken
  - d) weinig leerlingen (onder norm)
  - e) met inspectieoordeel onvoldoende of zwak
6. Communicatieplan noodsituatie. Gemeente en besturen hebben een communicatieplan klaarliggen om bij een noodzakelijke inkrimping of sluiting van een basisschool alle betrokkenen zo goed mogelijk te informeren over de ontstane situatie en te nemen maatregelen.

## Beroepstrots en imago van de Haagse leraar

Het lerarentekort vraagt om onconventionele interventies. Sommige elementen die in dit plan opgenomen staan, staan op gespannen voet met de waardering van de professionele identiteit van de leraar. Naast alle zorgen die er in het Haagse onderwijs zijn, gebeuren er op alle Haagse scholen iedere dag prachtige dingen en geeft de Haagse leraar zijn/haar onderwijs met liefde en geestdrift vorm. Het is van cruciaal belang om het prachtige beroep van leraar te blijven benadrukken en actief in beeld te blijven brengen. Dit is van belang voor de waardering van de huidige leraren en de aantrekkelijkheid van het beroep. De toekomst van Den Haag en Nederland hangt af van goed onderwijs en dus van de leraren!  
Deze actielijn zal uitgebreider een plaats krijgen in de plannen van het kernteam dat zich richt op maatregelen van de korte/lange termijn.

# 4. Fasering en planning

Direct nadat dit plan gedeeld en besproken is met leraren, directies, ouders en andere betrokkenen en is ingestemd door de GMR'en, wordt gestart met de invulling voor de (middel)lange termijn.

## 4.1. Planning totstandkoming plan

Datum	Wat
27 januari 2020 13.30 - 16.00 uur	Brede bijeenkomst waarin de resultaten van de kernteams uit Amsterdam, Den Haag en Rotterdam gepresenteerd worden. Ook wordt de opschaalbaarheid van de voorstellen naar de andere steden besproken.
Van 27 januari tot 2 februari 2020	Digitale consultatie. Medewerkers (OP en OOP) kunnen een reactie geven op versie 1.0 via <a href="https://www.klassewerkdenhaag.nl/">https://www.klassewerkdenhaag.nl/</a>
30 januari 2020	Consultatiebijeenkomst voor medewerkers van scholen in Den Haag. Medewerkers kunnen zich op vrijwillige basis aanmelden voor deze bijeenkomst. Er is plaats voor 150 deelnemers. Zij gaan in kleine groepen met elkaar in gesprek over versie 1.0. Ze geven op hoofdlijnen feedback en komen tot aanbevelingen.
1 februari 2020	Nieuwe peildatum voor ophalen van gegevens over tekorten bij schoolbesturen, inclusief uitsplitsing naar school en wijk. Gegevens beschikbaar rond half februari.
Begin februari	Feedback uit consultatiebijeenkomst verwerken in versie 1.1
Z.s.m. daarna	Voorleggen van versie 1.1. aan GMR'en ter instemming en voorleggen aan Raden van Toezicht.
31 maart 2020	Instemmingsbesluit van GMR'en. Definitieve versie Noodplan Lerarentekort Den Haag.
Februari-maart	Start kernteam middellange- en lange termijn oplossingen

## 4.2. Middellange termijn

Hieronder geven we alvast de volgende suggesties (in willekeurige volgorde) aan het kernteam dat invulling gaat geven voor de (middel)lange termijn:

1. Vastleggen van welke medewerkers wel en niet voor de groep mogen in welke situaties. Mogelijk aanvullen met verkorte EVC-procedure (3e en 4e jaars pabo-studenten, onderwijsassistenten, vo- en mbo-docenten, pedagogisch medewerkers kinderopvang, vakleerkrachten, anders bevoegden voor creatief, sport of anders).
2. Iedere school leidt studenten op en/of wordt opleidingsschool. Wat vraagt dit aan begeleidingscapaciteit en -structuur? De begeleidingscapaciteit van de opleidingsinstituten moet worden verhoogd (ook waar geen sprake is van een opleidingsschool). Afstemming is noodzakelijk tussen pabo's en scholen en binnen partnerschappen Samen Opleiden. Er zijn afspraken nodig over de kwaliteit van opleiden binnen de scholen in samenwerking met de pabo's.
3. Vergroten van zij-instroom, door aantrekkelijkere financiële voorwaarden voor besturen en laagdrempelige contractvoorwaarden voor zij-instromers.
4. Strategisch personeelsbeleid voor opscholen en begeleiden van lerarenondersteuners en onderwijsassistenten.
5. Verleiden en faciliteren van niet-actieve bevoegden (stille reserves onder ouders, gepensioneerden, inclusief duidelijk achterwachtplan of piketdienstrooster).
6. Aantrekkelijker en eenvoudiger maken van (tijdelijke) urenuitbreiding van bevoegde leraren (project McKinsey).
7. Meer directe inzet van e-learning.
8. Heb oog voor de schoolleiders.
9. Anticiperen op effecten nieuwe cao op salaris en inzet van directeurs en adjunct-directeurs.
10. Masterplan spreiding scholen primair onderwijs in Den Haag.
11. Doorkijk naar toekomst van ons onderwijs.

## 4.3. Flankerend beleid

Net als in andere regio's die te kampen hebben met tekorten aan arbeidskrachten, is het ook voor Den Haag van belang een aantrekkelijke woon- en werkstad te zijn.

Om de kwantiteit en kwaliteit van onderwijspersoneel in Den Haag te vergroten, worden op de middellange termijn voorstellen uitgewerkt voor het aantrekkelijker maken van de woon- en werkomstandigheden van nieuwe, startende en zittende leraren in Den Haag. Gedacht wordt aan parkeervergoeding, kinderopvang voor personeel en aantrekkelijke, betaalbare woningen. Ten aanzien van de kinderopvang is het van belang aandacht te hebben voor de meerkosten kinderopvang bij uitbreiding werktijdfactor in relatie tot stijging van het salaris bij uitbreiding werktijdfactor.

Voor bovenstaande oplossingsrichtingen gaan de Haagse schoolbesturen in gesprek met de gemeente Den Haag en met het ministerie van OCW en Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



# 5. Middelen

Met dit noodplan kunnen de Haagse scholen op korte termijn gelegitimeerd een aantal noodzakelijke maatregelen treffen. Het geeft ruimte voor de korte termijn. De hoogte van de tekorten en het feit dat eerder getroffen oplossingen niet hebben geleid tot een daling van de tekorten, betekent dat we direct door moeten gaan met de verdere uitwerking die nodig is voor de midden- en lange termijn.

Bij dit plan hoort ook een financiële doorkijk. Een voorstel dat inzichtelijk maakt wat er nodig is en door wie dit gefinancierd gaat worden. Er is structurele extra investering vanuit rijksmiddelen nodig om het werken in de grote steden aantrekkelijker te houden en te maken en ontwikkeltijd en -ruimte te realiseren voor structurele oplossingen op het gebied van kansengelijkheid, brede ontwikkeling van de leerlingen, versterking van de onderwijskwaliteit en de kwaliteit en waardering van het beroep. Deze financiële doorrekening zal uiterlijk 5 februari 2020 aan het ministerie van OCW aangeboden worden.

# Bijlagen

## Bijlage I

# Maatregelen waar besturen al ervaring mee hebben

	Kwaliteit maatregel	Besturen die hiermee ervaring hebben									
		Ond.	HR	BOOR	Haagse Scholen	Kind en Onderwijs	Laurentius	PCBO	RVKO	SCOH	
<b>korte invoeringstermijn</b>											
1	Bovenschoolse of externe coaching voor studenten, starters en zij-instromers	■	■	X	X	X	X <sup>16</sup>	X	X	X	X
2	Bovenformatief leraren aannemen op populaire scholen	■	■								
3	Solidariteit onder scholen die dichtbij elkaar liggen	■	■			X	X	X		X	X
4	Eventmanager en reductie bijzaken school	■	■		X	X	X	X		X	X
5	Zaakvakken op vaste dagdelen	■	■								
6	Inzet betaalde pabo-studenten	■	■			X	X	X		X	X
7	Inzet onderwijsassistenten en/of lerarenondersteuners	■	■	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Inzet vakleerkrachten en vakkrachten	■	■	X	X	X		X	X	X	X
9	Inzet bevoegden po anders dan leraar basisonderwijs	■	■	X							
10	Flexibilisering werktijden	■	■	X							
11	Aanblijfbonus voor pensionado's	■	■							X	
12	Bieden van onorthodoxe set aan 'verleiders'	■	■								
13	Inzetten ambulante mensen met bevoegdheid leraar	■	■								
<b>middellange invoeringstermijn</b>											
14	9 dagdelen model	■	■							X	
15	Verzuimreductie	■	■	X		X	X	X	X	X	X
16	Employer branding en communicatie versterken	■	■			X	X				X
17	Inzet van andere functionarissen (unit-onderwijs e.d.)	■	■	X		X		X		X	X
18	Inzet van studenten van universiteiten of vo	■	■						X	X	
19	Doelgroepen duiden met korte afstand tot geschiktheid	■	■				X				
<b>lange invoeringstermijn</b>											
20	Anders organiseren van onderwijssysteem o.b.v. talenten en affiniteit	■	■								
21	Kernonderwijs	■	■								
22	Anders opleiden	■	■								

Bron: 1e advies Platform Beter Organiseren. Bundeling van maatregelen lerarentekort po. Juni 2019.

<sup>16</sup> Ervaring met inhuur van externe coaches. Klassewerk is t.b.v. Haagse besturen bezig met het opzetten van een pool coaches die door de aangesloten besturen ingezet kunnen worden.

## Bijlage II

# Nood breekt wet

### Ter inleiding

De cijfers betreffende het lerarentekort binnen de G5 tonen een zorgwekkende en acute situatie. De aangesloten schoolbesturen ontkomen er niet aan crashscenario's te schetsen van noodmaatregelen die op zeer korte termijn zullen moeten worden genomen.

In onderstaand schema worden deze geschetst, alsmede de risico's, de mate waarin de wet en/of cao wordt overtreden en eventuele aandachtspunten.

Maatregelen kortdurende vervanging < max 2 wk	Risico's	Overtreding	Aandachtspunten	Juridische risico's
Inzet van anders bevoegden (vakleerkrachten of specialisten) in andere dan de eigen vakken of als groepsleerkracht	Kwaliteitsverlies en vergroten kansonongelijkheid	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 en 32	Slecht werkgeverschap waardoor imago van het onderwijs en het beroep verder daalt, werkdruk stijgt, lerarentekort groeit	<b>Zelfstandig inzetten onbevoegden zonder supervisie is minst wenselijk.</b> Medewerkers in opleiding gaan boven inzetten onbevoegden. In geval van nood is toelaatbaar dat onbevoegden instructie geven bij vakken buiten het kerncurriculum. Bij vakken binnen het kerncurriculum kunnen zij begeleiding geven. Leraarondersteuners en onderwijs-assistenten kunnen inspringen in samenwerking met bevoegde leerkracht. Belangrijk is dat elke medewerker een VOG heeft.
Vervangers inzetten via uitzendbureaus waarvan bevoegdheid veelal niet gewaarborgd is	Kwaliteitsverlies en vergroten kansonongelijkheid	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 en 32	Extra druk op het team en onredelijke beloning t.o.v. zittend personeel (scheefgroei). Demotivatatie zittend personeel, waardoor verhoogde uitstroom en lerarentekort groeit. Verzekering en oneigenlijk gebruik collectieve middelen.	
Inzetten van benoembaren, nog onbevoegd (2e, 3e, 4e jaars studenten/LIO'ers/stagiaires) voor onderwijstaken	Kwaliteitsverlies en vergroten kansonongelijkheid, verhoogde kans studie-uitval/studievertraging waardoor tekort groeit	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 en 32	Slecht werkgeverschap en verhoging werkdruk binnen een team	
Onbevoegde vervangers inzetten via invalpool of uitzendbureaus	Kwaliteitsverlies en vergroten kansonongelijkheid	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 en 32	Verzekering en oneigenlijk gebruik collectieve middelen en onredelijke beloning t.o.v. zittend personeel (scheefgroei)	Civielrechtelijk gaat het in alle gevallen om de vraag naar de onderwijskwaliteit. Schadevergoedingsvorderingen zullen veelal stranden op het niet kunnen aantonen van schade en causaal verband. 'Nakomingsvorderingen' hebben mogelijk meer kans van slagen, tenzij nakoming al dan niet tijdelijk of blijvend onmogelijk is of er een onevenredig hoge investering vanuit Lucas Onderwijs tegenover zou staan.
Inzetten van onbevoegde medewerkers waardoor ze hun eigen taak niet kunnen uitvoeren (IBz/directie/studenten/onderwijsassistent, leraren-ondersteuner/pedagogisch medewerkers)	Kwaliteitsverlies en vergroten kansonongelijkheid, overige taken (zorg, coaching starters, schoolleiderschap etc) komen onder druk	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 en 32	Slecht werkgeverschap, werkdruk stijgt, welbevinden daalt, motivatie en duurzame inzetbaarheid (incl. schoolleiders) neemt af	Bij opvang/toezicht door vrijwilligers gaat het niet om (onbevoegd) lesgeven. Wel onderwijstijd in de gaten houden.
Inzetten van onbevoegde vrijwilligers (bijvoorbeeld ouders) voor opvang/toezicht	Ernstig kwaliteitsverlies en vergroten kansonongelijkheid. Klachten toename van ouders met als gevolg werkdrukstijging en imago schade.	Onderwijstijd WPO Art. 8	Verzekering, VOG, AVG, belangenverstrengeling, gezagsverhouding	Risico op gezagsverhouding is arbeidsrechtelijk niet relevant wanneer de vrijwilligers geen betaling ontvangen.
Leerlingen naar huis met dusdanige regelmaat dat wettelijk aantal onderwijsuren niet wordt gehaald	Ernstig kwaliteitsverlies en vergroten kansonongelijkheid. Klachten toename ouders met al werkdrukstijging en imago schade.	Onderwijstijd WPO Art. 8	Melding absentie bij leerplicht. Afspraken met organisatie dagopvang/BSO	Als onderwijstijd niet wordt (in)gehaald, is naar huis sturen onrechtmatig en ultimum remedium. Leerlingen/ouders worden in deze optie in aanzienlijke mate 'geholpen' in hun bewijspositie dat de kwaliteit van het onderwijs ontoereikend is.

Maatregelen vacatures en langdurende vervanging	Risico's	Overtreding	Aandachtspunten	Juridische risico's
Deel van onderwijstijd in e-learning (conform vo)	Mogelijk kwaliteitsverlies en/of onvoldoende controle op begrip leerling	WPO Art. 4	In po is e-learning formeel geen onderwijstijd in vo wel. Op het moment nog onvoldoende lesstof beschikbaar voor digitaal aanbod. Scholing leraar.	Volgens artikel 31a lid 3 sub b WPO hebben leraren zeggenschap over de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt. Heeft daarom de voorkeur boven naar huis sturen of alleen maar onbevoegden voor de klas. Veiligheid en kwaliteit in oog houden.  Vraag of het praktisch uitvoerbaar is en meetelt voor onderwijstijd: onduidelijk!
Meerdere groepen worden geleid door onderwijs-assistenten en leraren-ondersteuners onder verantwoordelijkheid van 1 bevoegde leraar.	Kwaliteitsverlies en vergroten kansenongelijkheid, overbelasting OOP-ers	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 en 32	In hoeverre kan leerkracht zijn verantwoordelijkheid nog nemen? Buitenactiviteiten onmogelijk (lopen naar gym etc). Verzekering: groepsgrootte per leraar?	In noodgevallen toelaatbaar (zie hiervoor), mits tijdelijk en met zorg voor veiligheid en onderwijskwaliteit.
Leerlingen verdelen over de groepen of klassen samenvoegen	Overbelasting collega's Kwaliteitsverlies en vergroten kansenongelijkheid	-	Onbepaalde groepsgrootte is mogelijk (geen wettelijk ratio leerkracht: leerling). Ruimte lokalen vormt wel beperking. Geen collegiale consultatiemogelijkheden.	Voor de Inspectie toelaatbaar, mits onderwijskwaliteit goed blijft.  Ouders zouden bij het samenvoegen van klassen nakoming van onderwijskwaliteit kunnen vorderen.  Gelet op het voorkomen van overbelasting van leraren, is het voor langere duur samenvoegen van groepen onwenselijk en leidt dit mogelijk tot hogere verzuimkosten en aansprakelijkheid.
Vakantiespreiding leerlingen door schooltijden verruiming, minder vakantieverlof leraren met evt. ophogen wtf naar 1.2	Werkdruk, imago, aantrekkelijkheid beroep	Regeling vaststelling schoolvakanties 2016-2019, WPO Art 15 2e lid	Geen wettelijke experimenteer-ruimte voor iedere school beschikbaar. Verruiming hiervan wordt met klem geadviseerd	Experimenteerruimte buiten Regeling schoolvakanties staat thans enkel open voor huidige scholen in experiment. Wettelijke mogelijkheden worden wel verruimd (maar duurt nog paar jaar).  Onder de huidige CAO po niet mogelijk.
Groepen over scholen heen samenvoegen (vb 2 groepen 4 van 2 scholen samenvoegen)	Bekostiging stagneert op school waar groep verdwijnt	De andere school heeft geen doorgaande leerlijn meer en dus bekostigingsprobleem Art. 8 lid 1	Onderwijskundig concept, methodegebruik, imago school en onderwijs. Belangstelling voor de school neemt af, effect op welbevinden leerlingen en ouders	Voor de Inspectie toelaatbaar, mits onderwijskwaliteit goed blijft. Heeft wel consequentie voor bekostiging op grond van artikel 69 lid 1 WPO. Geen doorgaande leerlijn.
Verminderen verplichte 7520 lesuren over 8 schooljaren	Kwaliteitsverlies en vergroten kansenongelijkheid	WPO Art. 8	Lesmethodes zijn op dit moment ingericht op de verplichte onderwijstijd.	Als onderwijstijd niet wordt (in)gehaald, is naar huis sturen onrechtmatig en ultimum remedium. Stuur een klas alleen naar huis als er echt geen andere oplossing denkbaar is. Vaker dan 7 weken per jaar 4-weekse schoolweek is onrechtmatig.
Vierdaagse schoolweek	Kwaliteitsverlies en vergroten kansenongelijkheid. Onderwijstijd wordt niet meer gehaald	Artikel 8 lid 9 sub b ten 2e	Roostering. Vrije dag per groep rouleert om voldoende leraren beschikbaar te hebben. Pedagogische relatie leraar-leerling onder druk	Let op onderwijskwaliteit.  Leerlingen/ouders worden in deze optie in aanzienlijke mate 'geholpen' in hun bewijspositie dat de kwaliteit van het onderwijs ontoereikend is.
Bao pas vanaf leerplichtige leeftijd, voorschoolse periode tot 5 jaar	Kwaliteitsverlies en vergroten kansenongelijkheid	WPO Art. 8 lid 9 (wringt met leerplichtwet)	Staat haaks op ontwikkelingen kindcentra en VVE	Toelaatbaar op grond van Leerplichtwet, omdat de leerplicht op grond van artikel 3 pas geldt vanaf 5 jaar. WPO gaat wel uit van 8 jaren basisonderwijs (bijvoorbeeld in artikel 8 lid 9).
Opheffen van een groep	Bij groep 8 probleem geen eindtoetsresultaten. Kwaliteitsverlies en vergroten kansenongelijkheid.	De school heeft geen doorgaande leerlijn meer, bekostigingsprobleem Art. 8 lid 1	Doorgaande lijn vertoebelt. Extra aandachtspunt bij groep 8 want eindtoetsresultaten school	Wettelijk is dit toegestaan. Heeft wel consequentie voor bekostiging. Geen doorgaande leerlijn. Samenvoegen groepen heeft de voorkeur.
Keuze maken in welke vakken niet meer gegeven worden op basis van samenstelling team en mogelijkheden beschikbare medewerkers	Leerlingen missen deel van curriculum. Kwaliteitsverlies en vergroten kansenongelijkheid	WPO Art. 9	Aansluiting met vo onder druk.	Verplichte inhoud onderwijs in artikel 9 lid 1 en 2 WPO. Vakken niet meer geven is onwenselijk. Indeling / tijdsbesteding is vrijheid school. Vakken mogen in samenhang gegeven worden. Dus mogelijkheid te minderen of schuiven met vakken.
Leraar draait in ploegendienst 2 groepen per dag en geeft nog enkel les	Werkdruk stijgt enorm, onvoldoende kwaliteit door onvoldoende lesvoorbereiding en nawerk en professionalisering en administratie.	Leraren meer lesgevendende tijd dan toegestaan, aantal rechten vastgelegd in CAO wordt schade aangedaan (bv. Uren professionaliseren DI uren, 35% voorbereiden/nawerk), Art. 2.10 cao-po	Imago leraarschap, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, slecht werkgeverschap, uitholling vak, demotivatie leraar	Gelet op de CAO po is dit waarschijnlijk niet te realiseren. Daarnaast onwenselijk gelet op voorkomen overbelasting leraren.

## Bijlage III

# Akkoord Haagse schoolbesturen

Als Haagse schoolbesturen hebben we de wens om ons gezamenlijk in te zetten om het lerarentekort te verkleinen. We werken samen op beleidsdelen en we maken het Haagse onderwijs aantrekkelijk voor leerkrachten. Als individueel bestuur wil je graag alle vacatures invullen en dan ontmoet je elkaar op de arbeidsmarkt. In deze dynamiek zou het zonde zijn als we onze gezamenlijk inzet voor het Haagse onderwijs teniet doen. Het voorstel is om gezamenlijk een aantal afspraken te maken over de te bieden arbeidsvoorwaarden bij indiensttreding en hoe we met elkaar omgaan als werkgevers. We dienen hiermee het grotere belang namelijk het zorgvuldig omgaan met onderwijsgeld en het zorgvuldig omgaan met elkaar in tijden van schaarste van leerkrachten.

- Sollicitanten krijgen bij in dienst treden geen extra periodieken/treden aangeboden.
- De schaal behorende bij de vacature wordt in de vacature vermeld.
- Sollicitanten krijgen, conform de cao, een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast als eerste dienstverband aangeboden. Indien bij een ander bestuur echter al sprake is van een vast dienstverband, kan dit bij indiensttreding -indien de nieuwe werkgever dit wenselijk acht- wel direct een vaste aanstelling worden aangeboden.
- Onbevoegden krijgen niet betaald als bevoegde leraren (behalve als zij-instromer, duale student met geschiktheidsverklaring of deeltijdstudent die na 30 studiepunten de mijlpaal voor bevoegde inzet heeft verworven).
- Medewerkers ontvangen geen premies voor het werven van nieuw personeel van Haagse besturen.
- We werven niet actief personeel bij andere Haagse besturen.
- Er geldt een transferperiode voor personeel dat na 1 juli wordt geworven vanuit een ander ondertekenend bestuur. Hiervoor geldt dat de nieuwe medewerker pas na de herfstvakantie in dienst kan treden bij het nieuwe bestuur. Besturen overleggen dit per casus met elkaar maar het uitgangspunt is indiensttreding na de herfstvakantie.

Wij, als Haagse schoolbesturen, conformeren ons aan bovenstaande afspraken.

## Bijlage IV

# Wettelijke kaders ten aanzien van bevoegdheid

Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/documenten/publicaties/2018/11/08/handreiking-lerarentekort-primair-onderwijs-po>

### 1. Zij-instromers in het beroep

#### Zelfstandig lesgeven toegestaan: ja

Mensen met een ho-diploma die leraar in het primair onderwijs willen worden, komen mogelijk in aanmerking voor het traject zij-instroom in het beroep. Uitgangspunt hierbij is dat de zij-instromer meteen voor de klas staat en binnen twee jaar zijn bevoegdheid haalt. Voordat iemand aan het zij-instroomtraject kan beginnen, moet een geschiktheidsonderzoek met goed gevolg zijn afgerond. Vervolgens kan de zij-instromer in dienst treden bij een po-bestuur en sluiten de zij-instromer, het schoolbestuur waar de zij-instromer in dienst is en de lerarenopleiding een scholings- en begeleidingsovereenkomst. De zij-instromer kan vervolgens voor maximaal twee jaar als leraar worden benoemd of aangesteld en moet in deze tijd zijn bekwaamheidsonderzoek afronden, waarmee bij zijn ho-getuigschrift krijgt en bevoegd wordt.

### 2. Leraren in opleiding (LIO's)

#### Zelfstandig lesgeven toegestaan: ja

Leraren in opleiding (LIO's) mogen zelfstandig lesgeven als ze minimaal 180 studiepunten hebben behaald, of dat binnen 4 weken gaan doen. Een LIO als bedoeld in de wet heeft een (tijdelijk) arbeidscontract, een salaris ter hoogte van 50% van het startsalaris van de leraar en mag – onder begeleiding – wel alle taken van de leraar vervullen. Er is een overeenkomst nodig tussen de student en een bestuur, waarin onder andere staat onder de verantwoordelijkheid van welke bevoegde leraar de student werkt. Deze inzet is alleen toegestaan binnen een tijdelijk dienstverband dat in totaal niet meer uren omvat dan de duur die overeenkomt met een volledig dienstverband van 5 maanden.

### 3. Pabo-studenten met een ho-diploma

#### Zelfstandig lesgeven toegestaan: onder specifieke voorwaarden

Studenten van de (deeltijd) pabo komen in aanmerking om als zij-instromer tijdens de opleiding al als leraar te gaan werken. Dit zal mogelijk worden wanneer zij reeds beschikken over een ho-diploma en een aantal mijlpalen hebben behaald in de (deeltijd) pabo. De mijlpalen waaraan de student moet voldoen, worden begin 2019 bekend gemaakt. Ze zijn equivalent aan het geschiktheidsonderzoek voor zijinstromers in beroep. Als de student de mijlpalen heeft gehaald en er is een bestuur dat de student wil aannemen, sluiten de student, het schoolbestuur waar de student in dienst treedt en de lerarenopleiding een scholings- en begeleidingsovereenkomst. De student kan vervolgens voor maximaal 2 jaar als leraar worden aangesteld en moet in die tijd dan ook de (deeltijd) pabo afronden – dit mogelijk in aangepaste vorm, als vastgelegd in de scholings- en begeleidingsovereenkomst.

#### 4. Leraren met een vo-bevoegdheid

##### **Zelfstandig lesgeven toegestaan: ja, als vakleraar**

Iemand met een diploma op basis van de Wet op hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, waarmee een bevoegdheid voor een bepaald vak in het vo wordt aangetoond, mag dit vak bevoegd in het po geven.

Voorwaarde is dat het vak min of meer overeenkomt met het vak in het po. Zo kan iemand met een vo-bevoegdheid wiskunde rekenen geven in het po. Het bestuur is verantwoordelijk voor het besluit voor welk vak een leraar met een vo-bevoegdheid wordt ingezet.

#### 5. Onderwijsondersteunend personeel

##### **(o.a. onderwijsassistenten, klassenassistenten en lerarenondersteuners)**

##### **Zelfstandig lesgeven toegestaan: nee**

Onderwijsondersteunend personeel kan onderwijsinhoudelijke taken verrichten, leerlingen begeleiden bij het zelfstandig werken, of groepjes leerlingen begeleiden op aanwijzing en onder verantwoordelijkheid van de bevoegde leraar. Onderwijsondersteuners mogen niet zelfstandig instructie geven, of langere tijd zelfstandig, zonder bevoegde leerkracht, voor de klas staan.

#### 6. Pabo-studenten

##### **Zelfstandig lesgeven toegestaan: nee**

Pabo-studenten mogen niet zelfstandig lesgeven op een basisschool: zij zijn immers nog niet bevoegd. Zij mogen wel, als onderdeel van hun opleiding, tijdens stages ervaring opdoen. Hierbij is altijd een bevoegde leerkracht betrokken, die eindverantwoordelijk is voor de klas. Pabo-studenten die nog niet als LIO zijn benoemd of aangesteld, mogen nog niet onbegeleid voor de klas. Zij mogen in overleg met de verantwoordelijke bevoegde leerkracht tijdens hun stage wel onderdelen van de dag zelfstandig uitvoeren, en zij mogen ook ondersteunende werkzaamheden verrichten, bijvoorbeeld als onderwijsassistent of lerarenondersteuner.

Toevoeging uit andere bron (inspectie):

#### 7. Hybride docentschap

##### **Zelfstandig lesgeven toegestaan: ja, tot maximaal 4 uur per week**

Gastdocenten mogen in een specifiek vak (dat kan variëren van geschiedenis tot muziek en drama) lesgeven in het primair onderwijs. Indien een dergelijke docent maximaal 4 uur per week lesgeeft, is geen onderwijsbevoegdheid nodig.



## Bijlage V

# Reacties onderwijspersoneel op Noodplan lerarentekort

Opmerkingen n.a.v. bijeenkomst met onderwijspersoneel op 30-01-2020 inzake Noodplan lerarentekort Den Haag (conceptversie 1.0) + ontvangen reacties via de website van Klassewerk

### Afwegingskader noodmaatregelen (2.1)

- meer benadrukken dat sprake is van een volgorde van wenselijkheid van maatregelen;
- risico van maatregel 5 (herverdelen van leerlingen) is dat een stijging van het aantal leerlingen in een groep een (onevenredig, te zwaar?) beroep doet op zittend personeel, dat al zwaar belast wordt;
- bij maatregel 4 (vakspecialisten als gastdocent) aangeven dat de inzet van de vakspecialisten valt onder de reguliere onderwijstijd.

### Maatregelen op korte termijn (2.2)

- het belang van adequate begeleiding (maatwerk) van nieuw personeel (zij-instromers, stagiaires etc.) is topprioriteit, inclusief voldoende financiële middelen hiervoor;
- nagaan of begeleidingscapaciteit per cluster scholen, per wijk en/of boven bestuurlijk kan worden georganiseerd;
- ook de aandacht c.q. begeleiding van nieuw personeel vanuit de opleidingsinstituten is punt van aandacht en zorg;
- bij maatregel 2 (boven formatieve benoemingen) is het de vraag of er überhaupt voldoende mensen te vinden zijn voor dergelijke benoemingen en in hoeverre personeelsleden bereid zijn op een andere school te gaan werken;
- bij maatregel 5 (4 groepen, 3 leraren) wordt de leraar – leerling ratio erg hoog, mede in relatie tot bv. oudercontacten;
- maatregel 5 is financieel minder aantrekkelijk;
- Inzet van vak(leer)krachten kan ruimte bieden in team, echter:
  - bij voorkeur structurele inzet, zodat deze mensen onderdeel zijn van het team en meegaan in pedagogisch-didactische aanpak (geeft rust en verminderd risico op gedragsproblemen);
  - in de gaten houden dat dit voor reguliere leerkracht niet alle 'jeu' uit het vak haalt.
- Inzetten op ondersteunend personeel:
  - breng ze in positie;
  - maak het mogelijk als ze pabo willen doen (financieel en m.b.t. begeleiding).
- bij de keuze van maatregelen prioriteiten stellen per school/bestuur;
- loslaten van de Wet werk en zekerheid bij vervangingen; invallers kunnen nu niet worden ingezet voor andere activiteiten dan lesgeven.

### Suggesties voor de (middel-)lange termijn (4.2) en flankerend beleid (4.3)

- aandacht voor primaire arbeidsvoorwaarden; gedifferentieerde beloning, bijvoorbeeld het na volgen van opleiding (master) ook meer salaris;
- goede kinderopvang, inclusief aandacht voor meerkosten kinderopvang bij uitbreiding werktijdfactor in relatie tot stijging van het salaris bij uitbreiding werktijdfactor;
- specifiek voor de grote stad; voldoende en betaalbare woningen, parkeervergunningen, grote steden toelage;

- zij-instroom:
  - zorgvuldig voortraject voor het assessment;
  - opleiding aanpassen, meer evaluatiemomenten inbouwen;
  - aparte opleiding voor s(b)o.
- flexibele werktijden voor leerkrachten:
  - zittend personeel wil over het algemeen wel meer werken maar dan met flexibele inzet + andere taken;
- ten aanzien van inzet van vakleerkrachten:
  - in vakopleidingen een pedagogisch-didactische module opnemen zodat men makkelijker ingezet kan worden in het onderwijs;
- mbo studenten moeten makkelijker kunnen doorstromen;
- opleidingen vergoeden;
- vergaande samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs zodat personeel breed ingezet kan worden
- vo-leerlingen maatschappelijke stage op een po-school laten lopen;
- verbeteren van de toegang tot zorg (bijvoorbeeld bij arrangementsaanvragen of begeleiding via ONL); stel realistische eisen en vertrouw op de professionaliteit van de leerkracht en ib-er.

### Overige suggesties

- draag het signaal naar de buitenwereld nog beter uit dat het al 5 over 12 is. Men (ouders) heeft dat nog onvoldoende in de gaten omdat we tot nu toe alles afdekken;
- de (kwantitatieve en kwalitatieve) ontwikkelingen kritisch blijven volgen en (nood)plannen waar nodig tussentijds bijstellen;
- uitkijken dat het noodplan niet de nieuwe norm wordt;
- heb voldoende aandacht en zorg voor de belastbaarheid van het huidige personeel, investeer in waardering en beloning;
- aandacht voor het imago van het beroep en de aantrekkelijkheid van de pabo als opleiding; huidige leerkrachten inzetten als ambassadeurs;
- aandacht en ondersteuning van de schoolleider in zijn rol als goed werkgever;
- Haagse 'binnenstadsscholen':
  - imago verbeteren
  - studenten moeten verplichte stage lopen
  - startende leerkrachten verleiden daar te komen werken (bijvoorbeeld door flankerend beleid als woningen)
  - vooral inzet op begeleiding + ontwikkeltijd;
- jonge leerkrachten verlaten het onderwijs omdat ze behoefte hebben aan flexibiliteit (in werktijden en in toekomstperspectief) en ruimte voor ontwikkeling; zet daar op in;
- pabo's betrekken bij plannen, pabo's als partner;
- culturele diversiteit bevorderen;
- leerkrachten zijn niet opgeleid om te coachen, aandacht aan besteden;
- bonus als je (tijdelijk) op een 'tekort' school gaat werken;
- samenwerkingsverband SPPOH betrekken als partner;
- rechte trekken lonen vso; valt de ene keer onder zorg-cao, andere keer onder cao po;
- starten van associate degree in Den Haag;
- zoek oplossingen buiten het huidige systeem, geef de leerkrachten meer autonomie ten behoeve van het vergroten van motivatie bij zowel leerkrachten als leerlingen;
- gerefereerd is aan het Belgisch model waarbij in de (zomer)vakantie een pre-assesment, screening plaatsvindt op geschiktheid van nieuw personeel.

## Bijlage VI


# Samenstelling kernteam

Naam	Organisatie
Ewald van Vliet	Lucas Onderwijs
Marja Holsheimer	Lucas Onderwijs
Wiely Hendricks	De Haagse Scholen
Ton Christophersen/ Saskia Schenning	Laurentius Stichting
Maarten Stuifbergen	Montessori Stichting Vreugd en Rust
Maarten van Gelderen	Dalton Kind Centrum Helen Parkhurst
Mariska Wubben	P. Oosterleeschool, Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden
Agnes van Waardhuizen	Kindcentrum Trampoline, Lucas Onderwijs
Marjolein Sylvania-Klunder	Vereniging de Haagse Leraar
John Swildens	Project Klassewerk Den Haag
Hedda Saas	Gemeente Den Haag
Sam Hermans	Gemeente Den Haag
Anne Ruth Schussler	Gemeente Den Haag
Jakolien Kraeima	Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs
Renata Voss	Stichting BOOR Rotterdam
Eddie Meijer	Gemeente Rotterdam
Eva Reekers	Gemeente Rotterdam
Sella van de Griend	Basisschool Happy Kids Utrecht
Petra Coffeng	Inspectie van het Onderwijs
Marianne van Rossum	Inspectie van het Onderwijs
Dominique van der Elst	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Fred Voncken	Onafhankelijk voorzitter
Anne Marie Klomp-Pardoel	PO-Raad
Maarten Lamé	PO-Raad

# Lijst met gebruikte afkortingen

BRIN	Basisregistratie Instellingen (identificatienummer voor scholen en aanverwante instellingen)
BSO	Buitenschoolse opvang
EVC	Eerder of Elders Verworden Competenties
fte	Fulltime equivalent (1 fte is een volledige werkweek)
G4 (5)	Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht (Almere)
GMR	Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad
hbo	Hoger beroepsonderwijs
HR	Human Resources (personeelsbeleid)
IB	Intern Begeleider
mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OOP	Onderwijs Ondersteunend Personeel
OP	Onderwijzend Personeel
po	Primair onderwijs
sbo	Speciaal basisonderwijs
so	Speciaal onderwijs
TSO	Tussenschoolse opvang
vo	Voortgezet onderwijs
WPO	Wet Primair Onderwijs



The background consists of several overlapping geometric shapes in shades of green and yellow. A large dark green shape covers the top half of the page. Below it, various shades of yellow and gold form abstract, angular shapes that create a sense of depth and movement.

Dit noodplan is gezamenlijk  
door Haagse schoolbesturen  
voor primair onderwijs en  
de gemeente Den Haag opgesteld.