

Position paper AOb t.b.v. rondetafelgesprek lerarentekort (29 september 2021)

Goed onderwijs is van wezenlijk belang voor het individu en de samenleving. Het maakt persoonlijke ontwikkeling mogelijk, bereidt jongeren voor op hun deelname aan de samenleving en stelt ons in staat om duurzame antwoorden te vinden op complexe vraagstukken zoals de energietransitie. Onderwijs vormt het fundament voor een sterke kenniseconomie. De afgelopen jaren is het Nederlandse onderwijs echter kwetsbaar geworden. Het gebrek aan voldoende bevoegde collega's trekt een zware wissel op het zittende onderwijspersoneel en staat in direct verband met de tanende onderwijskwaliteit. De problemen in het onderwijs vragen om lange termijn-visie en structurele investeringen, vastgelegd in een deltaplan dat de grens van kabinetsperiodes overstijgt.

Overheidsbeleid schiet structureel tekort

Door het Onderwijsblad is [onderzoek](#) verricht naar de wijze waarop de overheid reageert bij tekorten of overschotten op de onderwijsarbeidsmarkt.¹ Schommelingen in de vraag naar leraren is van alle tijden. Dit kan voor een belangrijk deel worden ondervangen door gericht overheidsbeleid. De overheid draait immers stevig aan de knoppen als het gaat om de vraag naar leraren: kleinere of grotere klassen, bezuinigingen of investeringen in onderwijs, betere of slechtere seniorenregelingen. Ook wat betreft de toestroom en het behoud van leraren – door de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten – is de overheid aan zet. Is het salaris van leraren concurrerend met andere hoger opgeleiden? Is de werkdruk behapbaar? En wat zijn carrièreperspectieven? Uit de analyse van het overheidsbeleid sinds de Tweede Wereldoorlog blijkt dat het vaak mis gaat. De overheid reageert vrijwel altijd te laat, en dan ook nog met oplossingen die averechts werken.

De huidige situatie stemt niet hoopvol. Onlangs maakte de Vereniging Hogescholen bekend dat het aantal aanmeldingen voor hbo-lerarenopleidingen dit jaar met 14 procent is gedaald. Het aantal leraren dat uit het onderwijs wegsijpelt, het lerarenlek, is eveneens zorgwekkend. Zowel de uitval tijdens de lerarenopleiding als van startende leraren is schrikbarend hoog. Daarbovenop zorgt het hoge ziekteverzuim voor een lek in de inzetbaarheid van de leraren die wél in het onderwijs blijven.

Gezamenlijke aanpak, geen bestuursakkoorden

Een gezamenlijke aanpak van de problemen op onderwijsarbeidsmarkt vereist een sterke regierol van het ministerie en vereist dat alle relevante veldpartijen vanaf het begin worden betrokken bij de planvorming en de besluitvorming. Dit is de afgelopen jaren niet de praktijk. Het ministerie en de werkgevers hebben bestuursakkoorden gesloten zonder betrokkenheid van de beroepsgroep, waaronder Samen Opleiden & Professionaliseren, Flexibilisering lerarenopleidingen en onlangs het bestuursakkoord NPO beroeps- en hoger onderwijs.

De werkgeversraden werpen zich hierbij onterecht op als de vertegenwoordigers van de sector. Het zorgt voor gebrek aan draagvlak en zelfs weerstand van de mensen die dag in dag uit het onderwijs verzorgen. Tevens zorgt het voor onduidelijke en versnipperde verantwoordelijkheden: naast het ministerie zijn andere partijen verantwoordelijk voor de uitvoering van overheidsbeleid. De samenstelling van partijen die betrokken zijn wisselt per onderwerp. Het is geen vanzelfsprekendheid

¹ *Altijd te laat*, Onderwijsblad (april, 2017)

dat op landelijk en regionaal niveau alle relevante partijen betrokken zijn. Met name de betrokkenheid van lerarenorganisaties ontbreekt bij belangrijke onderwerpen die het lerarenberoep aangaan.

Wij dringen aan op een sterke regierol voor het ministerie en gelijkwaardigheid van andere betrokken partijen. Een centrale uitvoeringsinstantie die direct onder het ministerie valt neemt dan de regie. Werknemers en werkgevers worden als gelijkwaardige partners betrokken bij onderwijsbeleid en het oplossen van de tekorten.

De ongelijk positie van werknemers en werkgevers zien we ook terug in de 'geheime brieven' van het ministerie aan de werkgeversraden die laten zien hoeveel loonsverhoging mogelijk is. De AOb zit samen met andere bonden ook aan de cao-tafel, maar weet niet wat er in die brief staat en daarom ook niet of besturen de ruimte voor loonsverhogingen ook echt voor salarissen gebruiken.

Incidentele investeringen staan structurele oplossingen in de weg

De afgelopen periode heeft het kabinet veel geld vrijgemaakt voor grote projecten: het nationaal groeifonds voor initiatieven die bijdragen aan economische groei op de lange termijn en het nationaal programma onderwijs voor herstel en ontwikkeling van onderwijs tijdens en na corona. Via deze projecten stromen miljarden aan incidentele gelden weg naar zaken waarvan totaal onduidelijk is welke opbrengsten het oplevert. Een groot deel van deze gelden gaat rechtstreeks naar commerciële partijen die zo garen spinnen van het publieke onderwijsgeld.

De sterke lobby van commerciële organisaties krijgt hier zijn beslag. Projecten krijgen doorgang op basis van ongefundeerde uitspraken onder het mom dat 'digitalisering tot werkdrukvermindering en tot meer motivatie bij leerlingen en studenten zou leiden'. De wetenschappelijke grondslag hiervan ontbreekt volledig. Al deze miljarden worden daarmee niet besteed aan ingrepen waarvan wél bewezen is dat ze bijdragen aan een aantrekkelijker beroep en lagere werkdruk.

De miljarden aan incidentele gelden hadden beter kunnen worden omgezet in structurele investeringen over langere termijn. Waar het onderwijs steevast te horen kreeg dat er geen geld is voor structurele investeringen, zien we met de coronacrisis en het groeifonds dat, indien nodig, het geld overal vandaan gehaald kan worden.

In totaal is er 375 miljoen uit het Nationaal Programma Onderwijs beschikbaar voor het tijdelijk verhogen van lerarensalarissen op achterstandsscholen, teneinde het werken op deze scholen aantrekkelijker te maken. Voor de AOb getuigt deze maatregel van een gebrek aan visie. Beter belonen werkt, maar deze maatregel is niet de oplossing. Er is geen bank die je op basis van een tijdelijke, tweejarige toeslag een hogere hypotheek geeft. Het tijdelijk verhogen van salarissen zal resulteren in een waterbed-effect. De leraar die naar een school vertrekt die beter betaalt, laat een gat vallen op de school die wordt verlaten. Hierdoor los je geen problemen op, maar verplaats je ze.

Breng de tekorten in het onderwijs in beeld

Hoewel de ontwrichtende werking van het lerarentekort voor de samenleving toeneemt, blijft het gissen naar de werkelijke omvang van het tekort. De AOb pleit daarom onverkort voor het nauwkeurig monitoren van de tekorten in de verschillende onderwijssectoren. Merel van Vroonhoven spreekt in haar advies over een fundamentele lacune, aangezien het hebben van een gedeeld beeld van de problematiek het startpunt zou moeten zijn voor elke aanpak.

Hierbij moeten we ook oog hebben voor het onzichtbare tekort. Veel gaten worden door middel van kunst- en vliegwerk dichtgelopen. Leraren geven vakken waarvoor ze eigenlijk niet bevoegd zijn, stagiaires staan alléén voor de klas en onderwijsassistenten worden ingezet voor leraarstaken. Ook door het samenvoegen of opdelen van klassen blijft een deel van het lerarentekort onzichtbaar.

Geschetste oplossingsrichtingen van werknemers

De AOB heeft de afgelopen jaren diverse oplossingsrichtingen geschetst voor het aantrekken en behouden van voldoende bevoegde leraren. Binnen de AOB doen we hiervoor vanzelfsprekend alles wat binnen onze macht ligt. We hebben het actieplan Duurzaam werken in het onderwijs echter niet onderschreven, omdat de salaris- en werkdrukkwestie onvoldoende worden geadresseerd, maar pakken wel het beroepsbeeld op en denken constructief mee over samen opleiden en professionaliseren. Dit alles neemt niet weg dat we voor structurele oplossingen ons vizier richten op politiek Den Haag. Op de volgende punten zijn stappen noodzakelijk.

1. Herzien van de referentiesystematiek

De arbeidsmarkt van het onderwijs staat niet op zichzelf. Wanneer de salarissen in het onderwijs achterblijven op de markt, verlaten werknemers het onderwijs om ergens anders te gaan werken. De afgelopen twintig jaar week de overheid met steun van de Kamer regelmatig structureel negatief af van de referentiesystematiek. Hierdoor namen de personeelstekorten toe en zijn de lonen in het onderwijs steeds verder op afstand komen te staan.

De AOB pleit voor een correctie van de lonen, zodat de loonachterstanden worden ingelopen. Daarnaast is het voor de loonontwikkeling van belang dat de overheid niet langer in negatieve zin kan afwijken van de referentiesystematiek, zoals dit ook afgesproken is voor de zorgsector. Dit is een voorwaarde voor een gezonde onderwijsarbeidsmarkt.

De afgelopen jaren hebben we samen met onze leden stevig aandacht gevraagd voor het dichten van de loonkloof tussen werknemers in het primair en voortgezet onderwijs. Tijdens de Algemene Politieke Beschouwingen is er onverwacht een grote stap gezet in het dichten van de loonkloof. Die 500 miljoen is nog niet genoeg om de hele loonkloof te dichten, maar we komen over de helft. De gezamenlijke oproep van vakbonden en de PO-raad tot het dichten van de loonkloof blijft staan.

2. Verkleinen klassen, verlagen werkdruk

De klassengrootte is een belangrijke pijler voor de aantrekkelijkheid van het beroep. Leraren in een grote klas moeten harder werken om maatwerk te leveren, de prestaties van leerlingen te evalueren en kunnen daardoor kwalitatief minder goed onderwijs bieden.² Ook blijven zij minder vaak leraar: het uitvalpercentage onder deze groep is hoger, wat leidt tot minder gekwalificeerde en minder ervaren leraren op school. In recent onderzoek is onderbouwd dat grote klassen een negatief effect hebben op hoe leraren over hun beroep denken. De AOB vraagt daarom aan de politiek om ook op dit punt in te grijpen. Verklein de klassen zodat leraren meer tijd en ruimte hebben voor hun leerlingen.

De werkdrukkiddelen in het primair onderwijs zijn een schoolvoorbeeld van wat werkt. Ze hebben bijgedragen aan een voelbare vermindering van de werkdruk doordat de beroepsgroep zelf aan zet is. Het beleggen van autonomie direct bij scholen werkt blijkbaar beter dan het te beleggen bij

² *Rethinking Class Size: The complex story of impact on teaching and learning* (2020)

besturen. Het succes van het werkdrukmiddelenakkoord is echter niet oneindig rekbaar is. 90% van de werkdrukmiddelen ging naar extra personeel; dat is inmiddels niet meer te vinden.

3. Vaker en sneller een vast contract

Uit de trendrapportage Arbeidsmarkt leraren 2020 blijkt dat slechts 55 procent van de leraren in het voortgezet onderwijs en 90 procent van de leraren in het primair onderwijs na het eerste jaar een vast contract krijgt aangeboden. Met name de situatie in het voortgezet onderwijs geeft aanleiding tot zorg. Het is voor veel jonge leraren de reden dat zij al snel en gedesillusioneerd het onderwijs verlaten. Hiermee wordt het lerarenlek door schoolbesturen zelf in de hand gewerkt.

De AOb ziet verschillende opties in het beperken van de uitval onder studenten en startende leraren:

- Geef alle studenten een stagevergoeding die meestijgt naar gelang de opleiding vordert en de verantwoordelijkheden toenemen.
- Haal alle uitzonderingen die nu gelden voor het halveren van het collegegeld weg, zodat de lerarenopleidingen aantrekkelijk zijn voor een grotere groep, ook voor bijvoorbeeld mensen die al een opleiding gevolgd hebben in een ander veld.
- Zet het collegegeld voor lerarenopleidingen om in een prestatiebeurs waardoor de studiekosten van leraren na 5 jaar voor de klas gestaan hebben worden kwijtgescholden.
- Begeleid startende leraren beter zodat de 'transitieschok' beperkt blijft en deze collega's behouden blijven voor het onderwijs. Belangrijk hierbij is ook dat begeleiders voldoende tijd hebben en goed uitgerust zijn om goede begeleiding te geven.
- Bied meer maatwerk in de opleidingen voor zij-instromers en mensen die een tweede bevoegdheid willen halen.

Ten slotte, ieder kind verdient goed onderwijs. Dat betekent dat ieder kind het verdient om les te krijgen van een goede gekwalificeerde leraar. Deze crisis in het onderwijs speelt al veel langer en is door ons constant onder de aandacht gebracht. Door de pandemie en het incidentele karakter van het Nationaal Programma Onderwijs worden we nogmaals gewezen op de impact van de grote personeelstekorten, het belang om structureel te investeren in onderwijs en de noodzaak dat de overheid meer regie neemt. Dat kan niet wachten. Op basis van bovengenoemde uitgangspunten blijven we in gesprek met het ministerie en andere organisaties om er gezamenlijk voor te zorgen dat alle Nederlandse kinderen weer les krijgen van een goede bevoegde leraar.