



Inspectie van het Onderwijs
*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap*

TECHNISCH RAPPORT VERKENNEND ONDERZOEK LERARENTEKORT

mei 2023

1 Inhoud

1	Inhoud	2
2	Inleiding	3
3	Methode	4
3.1	Definities	4
3.2	Dataverzameling	4
3.2.1	<i>Selectie</i>	4
3.2.2	<i>Vorbereiding</i>	5
3.2.3	<i>Uitvoering</i>	5
3.3	Analyse.....	6
4	Resultaten: inzicht in maatregelen.....	7
4.1	Tekorten	7
4.2	Maatregelen	7
4.3	Kansen en mogelijkheden	9
4.4	Nationaal Programma Onderwijsmiddelen	10
4.5	Belemmeringen in wet- en regelgeving	10
4.6	Betrokken partijen	11
5	Resultaten: impact op onderwijskwaliteit	12
5.1	Open vraag	12
5.2	Gesloten vragen.....	12
5.3	Werkdruk, welbevinden en werkplezier	12
6	Reflectie kwaliteit data	14
7	Bijlage 1: vragenlijst schoolleiders	16
8	Bijlage 2: vragenlijst onderwijzend personeel.....	18

2 Inleiding

Dit is het technisch rapport dat ten grondslag ligt aan de resultaten van een verkennend onderzoek naar lerarentekort in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en speciaal onderwijs (so). Over de resultaten is gepubliceerd in de Staat van het Onderwijs 2023. In dit technisch rapport staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

Welke maatregelen passen scholen in het po, (v)so en vo toe als gevolg van het lerarentekort op hun school, om zo de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen?

De centrale onderzoeksvraag wordt beantwoord aan de hand van 2 deelvragen:

1. Hoe zien de maatregelen eruit die scholen toepassen ten aanzien van het lerarentekort, volgens schoolleiders en onderwijzend personeel?
2. Welke verwachte impact hebben deze maatregelen op de kwaliteit van het onderwijs, volgens schoolleiders en onderwijzend personeel?

3 Methode

3.1 Definities

Provincie

De provincie van de locatie van de school/instelling.

School of instelling

Met een school in het po doelen we op de combinatie van het brinnummer en het vestigingsnummer van een instelling. In het vo kijken we naar afdelingen: met een school in het vo wordt de combinatie van het brinnummer, het vestigingsnummer van een instelling en de afdeling (pro, vmbo of havo/vwo) bedoeld.

Stedelijkheid

Stedelijkheid is bepaald op basis van de omgevingsadressendichtheid (oad) van de postcode waar een school/instelling zich bevindt. Voor deze variabele worden 5 verschillende categorieën onderscheiden: Zeer sterk stedelijk (2.500 of meer adressen per km²), sterk stedelijk (1.500 tot 2.500 adressen per km²), matig stedelijk (1.000 tot 1.500 adressen per km²), weinig stedelijk (500 tot 1.000 adressen per km²), niet stedelijk (minder dan 500 adressen per km²). Dit is de indeling die ook het CBS hanteert.

Vestigingsgrootte (po, vo)

Het aantal leerlingen op een basisschool, onderverdeeld in 5 categorieën: Van 1 tot 100 leerlingen, van 101 tot 200 leerlingen, van 201 tot 300 leerlingen, van 301 tot 400 leerlingen en meer dan 400 leerlingen.

Het aantal leerlingen op een middelbare school, onderverdeeld in 4 categorieën: Van 1 tot 400 leerlingen, van 401 tot 900 leerlingen, van 901 tot 1.500 leerlingen en meer dan 1.500 leerlingen.

3.2 Dataverzameling

3.2.1 Selectie

Voor dit onderzoek zijn 17 scholen selectief benaderd naar aanleiding van een oproep in interne nieuwsbrieven van de Inspectie van het Onderwijs (hierna: inspectie) en binnen het eigen netwerk van inspecteurs. Collega's werd gevraagd scholen voor te dragen die aan de volgende criteria voldeden:

- Er staan minimaal 10% onbevoegden voor de klas;
- Er zijn minimaal 10% niet vervulde vacatures;
- De verhouding tussen onderwijspersoneel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP) wijkt af van hoe dit normaal gesproken op de school is;
- De school hanteert ten gevolge van het lerarentekort een andere organisatiestructuur

Alle benaderde scholen waren bereid om deel te nemen. Eén school diende als pilotschool om het onderzoeksinstrument te testen en de overige 16 scholen waren onderdeel van het hoofdonderzoek. Scholen werden vooraf geïnformeerd

over het doel van het gesprek en mochten zelf kiezen welke personeelsleden ons het beste te woord konden staan over het lerarentekort. Er werd geen steekproef getrokken: hierdoor levert dit onderzoek **geen** representatief (kwantitatief) of verzadigd (kwalitatief) beeld op van de gehele populatie. Wel is gezorgd voor spreiding op het gebied van stedelijkheid, vestigingsgrootte en ligging van de school (provincie) in het land. Informatie van elke school werd even zwaar meegewogen. In totaal hebben we (exclusief de pilotschool) gesproken met schoolleiders en onderwijzend personeel van 9 scholen in het basisonderwijs, 1 school in het speciaal basisonderwijs, 4 scholen in het voortgezet onderwijs (waaronder 1 school in het praktijkonderwijs) en 2 scholen in het speciaal onderwijs.

We hebben gekozen voor een kwalitatieve benadering omdat dit stelselonderzoek als doel had om een verkennend, eerste zicht te krijgen op maatregelen die scholen in het funderend onderwijs toepassen als gevolg van het lerarentekort, alsmede de verwachte impact hiervan op de onderwijskwaliteit. De onderzoeksvragen waren gericht op ervaringen vanuit de belevingswereld van directe betrokkenen, wat een kwalitatief onderzoek bij schoolleiders en onderwijzend personeel (voornamelijk leraren, maar ook onderwijsassistenten en leraarondersteuners) een passende onderzoeksmethode maakt. Voor de leesbaarheid gebruiken we in deze technische rapportage in het vervolg 'leraren' en 'onderwijzend personeel' door elkaar. De opgehaalde informatie uit dit onderzoek dient als eerste terugkoppeling aan het onderwijsveld, de inspectie en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Daarnaast biedt het onderzoek input voor een volgend stelselonderzoek 'Inventarisatie dagelijkse oplossingen leraren- en schoolleiderstekort' door de inspectie.

3.2.2 *Vorbereiding*

Voor dit onderzoek zijn meerdere vragen opgesteld voor schoolleiders (Bijlage 1) en onderwijzend personeel (Bijlage 2), die gedeeltelijk overlap vertoonden om de verschillende perspectieven in kaart te brengen. Ook is een gespreksleidraad opgesteld om de gespreksleider handvatten te geven bij deze vragen gedurende het semigestructureerde interview. Aan de hand van een interne scholing vooraf hebben de inspecteurs instructies gekregen over de manier waarop zij de vragen konden stellen, om verschillen tussen antwoorden op de verschillende scholen te minimaliseren. Ook hebben inspecteurs tijdens de scholing informatie gekregen over het maken van de gespreksverslagen. Daarnaast zijn de vragen en de gespreksleidraad door de inspecteurs getest op bruikbaarheid bij de pilotschool en aan de hand daarvan op een aantal punten aangescherpt.

3.2.3 *Uitvoering*

Elk gesprek is gevoerd met minimaal 2 inspecteurs, waarvan 1 de rol van gespreksleider aannam. De schriftelijke vastlegging van het gesprek is verzorgd door de andere inspecteur. Uitzondering hierop is 1 school waarbij de gesprekken omwille van ziekte door 1 inspecteur zijn gevoerd. Ook is bij 1 bestuur omwille van privé-omstandigheden gesproken met een andere school dan gepland. Alle 32 interviews, zowel met schoolleiders als met onderwijzend personeel, vonden op locatie plaats. Het gesprek met schoolleider duurde circa 1,5 uur en het gesprek met onderwijzend personeel circa 45 minuten. In de gesprekken vroegen we alle gesprekspartners welke maatregelen hun school toepaste om om te gaan met het lerarentekort en kansen of mogelijkheden die zij nog zagen. Ook bevroegen we hen over de verwachte impact van het lerarentekort voor de

onderwijskwaliteit. In aanvulling hierop vroegen we schoolleiders naar hun ideeën over belemmeringen in wet- en regelgeving, de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs en betrokken partijen bij het tot stand komen van de maatregelen. Aan onderwijzend personeel vroegen we (naast vragen m.b.t. maatregelen en onderwijskwaliteit) naar hun betrokkenheid en het verwachte effect van het huidige pakket aan maatregelen op hun welbevinden, werkplezier en werkdruk. Alle gesprekken zijn uitgevoerd binnen de periode van september t/m november 2022. De gesprekken zijn, na actieve toestemming van de respondenten, opgenomen en deze opnames zijn nadien weer verwijderd.

3.3 Analyse

De gespreksverslagen vormden de basis van de analyses. Door het opnemen en terugluisteren van de gesprekken konden de inspecteurs aanvullingen doen op de gespreksverslagen die zij tijdens de interviews hadden gemaakt. Deze gespreksverslagen zijn vervolgens per onderzoeksvraag per respondentgroep (schoolleiders of onderwijzend personeel) gecategoriseerd in een Excelbestand. Hierna werd de rode draad van de antwoorden per vraag vastgesteld tijdens meerdere bijeenkomsten met de projectgroep. Hierin werden terugkerende onderwerpen thematisch gecodeerd en bijpassende quotes uitgelicht. Ook was aandacht voor negatieve bewijzen: uitzonderingen of varianten op veelvoorkomende antwoorden. Voor een controle op herkenbaarheid en onjuistheden zijn de resultaten na afloop van de analysefase voorgelegd aan de deelnemers van het onderzoek tijdens 2 member checks: één voor schoolleiders en één voor onderwijzend personeel (zie Hoofdstuk 6: Reflectie kwaliteit data).

4 Resultaten: inzicht in maatregelen

4.1 Tekorten

Schoolleiders werd als eerste gevraagd hoeveel fte aan leraren zij tekort hadden aan het begin van het schooljaar 2022-2023. In eerste instantie werd op veel scholen een relatief beperkt aantal openstaande vacatures genoemd. Echter, tijdens de gesprekken viel op dat op meerdere scholen ook 1 of enkele verborgen vacatures waren. Schoolleiders noemden bijvoorbeeld klassen waar ondersteunend of onbevoegd personeel voor de klas stond of waar klassen zijn samengevoegd. Als de vacatures werden meegeteld die door noodoplossingen intern waren ingevuld, lag het aantal vacatures hoger. Het is in het vervolg ook wenselijk om die verborgen vacatures mee te tellen, omdat dan pas zicht is op de totale omvang van het tekort. Tot slot uitten enkele scholen zorgen over risico's op olopende tekorten later in het schooljaar.

4.2 Maatregelen

De resultaten van dit verkennend onderzoek geven inzicht in de maatregelen die scholen toepassen ten aanzien van het lerarentekort. Dit is op 2 manieren bevroegd.

Open vraag

Allereerst werd aan schoolleiders en onderwijzend personeel de open vraag gesteld 'Welke maatregelen treffen jullie op dit moment op school om om te gaan met het lerarentekort?'. Hierop werd geantwoord met een breed scala aan maatregelen, variërend van 2 tot 10 verschillende maatregelen per school. Ook werd hen per maatregel gevraagd voor hoe lang zij verwachtten deze maatregel nog in te zetten. Hierop werd wisselend geantwoord met tijdelijk en permanent. Meerdere gesprekspartners vonden het lastig hier een tijdsindicatie op te plakken. Als voorbeeld gaf 1 school in het voortgezet onderwijs aan dat ze nu minder lessen Nederlands aanbieden aan leerlingen (kaasschaafmethode). Voor nu was voor hen deze maatregel tijdelijk, maar onderwijzend personeel was bang dat dit het hele schooljaar zo zou blijven.

Alle afzonderlijke maatregelen die genoemd zijn door de scholen die wij spraken, werden per respondentgroep (schoolleiders of onderwijzend personeel) door de projectgroepleden bekeken en thematisch gecodeerd. De projectgroepleden die de codering voor schoolleiders maakten, deden dit niet voor onderwijzend personeel en vice versa om beïnvloeding van de thema's te voorkomen. Voor schoolleiders bestonden de terugkerende thema's, in volgorde van veel naar weinig genoemd, uit:

- Gaten opvullen: het plaatsen van anderen (onderwijsondersteunend personeel, leraren-in-opleiding, gepensioneerden, ouders, MT-leden, onbevoegden of andere externen) voor de klas. Ook viel een flexibele schil in deze categorie (bijv. ondersteuners die bij uitval mensen kunnen vervangen)
- Instroom verhogen: samenwerking met opleiders, zij-instromers en alle andere vormen van het werven of trekken van nieuw personeel (bijv. via scholenmarkten, social media, aanbieden van maatschappelijke stages, voorrang op huisvesting)

- Anders organiseren: zowel tijdelijke manieren van anders organiseren (bijv. minder lessen, grotere klassen) als meer structurele maatregelen (bijv. afstandsonderwijs, leerpleinen)
- Uitstroom verlagen/behoud: maatregelen om de werkdruk te verlagen (bijv. ondersteuning bij administratieve taken) of om huidig personeel te binden of vast te houden (bijv. prettig werkklimaat creëren, coaching, schoolwegingbonus)
- Meer uren werken: navraag over uitbreiding van het contract van bestaand personeel

Voor onderwijzend personeel dat wij hebben gesproken zijn wij via dezelfde werkwijze gekomen tot de volgende terugkerende thema's:

- Nieuwe collega's werven: collega's via-via de school binnenhalen, via uitzendbureaus, stagiaires, pabo of door collega's langer te laten doorwerken na hun pensioen
- Anders organiseren: groepen anders verdelen, aanpassingen in de verdeling van taakuren, meer lesgeven door huidig personeel, afstandsonderwijs of het bijspringen van het samenwerkingsverband
- Urenuitbreiding van bestaand personeel
- Minder dagen en/of lessen aanbieden
- Onbevoegden voor de klas: onderwijsondersteunend personeel, stagiaires, sectorleiders of MT-leden

Concluderend kan worden gesteld dat de terugkerende thema's bij schoolleiders en onderwijzend personeel grotendeels overlap vertoonden.

Gesloten vragen

Na de open vraag werd bij de gesprekspartners een checklist afgegaan van 27 vooraf door het projectteam opgestelde maatregelen. Dit werd gedaan om meer inzicht te krijgen in de verscheidenheid aan toegepaste maatregelen en om te voorkomen dat gesprekspartners maatregelen over het hoofd hadden gezien bij het beantwoorden van de open vraag die zij wel in de praktijk toepasten. In Bijlage 1 en 2 is deze checklist weergegeven. In onderstaande tabel zijn de maatregelen gerangschikt naar thema en naar het aantal scholen dat aangaf ze toe te passen: weinig (1-4), enkele (5-8), meerdere (9-12) of veel (13-16). Hierbij is het belangrijk om nogmaals te benadrukken dat we met dit verkennend onderzoek terugkerende thema's en patronen bloot wilden leggen en onderstaande thema's geen representatief beeld geven van alle scholen in het funderend onderwijs.

Schoolleiders:

- Veel: onderwijsondersteunend personeel voor de klas, verlaging werkdruk medewerkers, betere begeleiding startende medewerkers, promotie van het vak/beroep
- Meerdere: MT-leden voor de klas, klassen samenvoegen, meer uren werken stimuleren, extra tijd voor professionalisering medewerkers, meer flexibiliteit stimuleren, financiële vergoeding voor zij-instromers, samenwerking met opleiders, mobiliteit tussen scholen, samenwerking met andere scholen binnen het bestuur, bovenschoolse financiering van maatregelen
- Enkele: inhuur via uitzendbureau, extra toeslagen om personeel te werven/behouden, financiële vergoeding voor stagiaires, plan van aanpak, samenwerking met andere scholen buiten het bestuur

- Weinig: inhuur zzp'ers, vierdaagse schoolweek, minder uren (anders dan vierdaagse schoolweek), hogere salarisschalen om personeel te werven/behouden, afstandsonderwijs, scholen samenvoegen, gemeentelijke initiatieven

Onderwijzend personeel:

- Veel: onderwijsondersteunend personeel voor de klas, MT-leden voor de klas, verlaging werkdruk medewerkers, betere begeleiding startende medewerkers, klassen samenvoegen
- Meerdere: meer flexibiliteit stimuleren, inhuur via uitzendbureau, mobiliteit tussen scholen, samenwerking met opleiders, samenwerking met andere scholen binnen het bestuur, promotie van het vak/beroep
- Enkele: extra tijd voor professionalisering medewerkers, financiële vergoeding voor zij-instromers, meer uren werken stimuleren, inhuur zzp'ers, plan van aanpak, bovenschoolse financiering van maatregelen
- Weinig: hogere salarisschalen om personeel te werven/behouden, extra toeslagen om personeel te werven/behouden, financiële vergoeding voor stagiaires, vierdaagse schoolweek, minder uren (anders dan vierdaagse schoolweek), samenwerking met andere scholen buiten het bestuur, afstandsonderwijs, scholen samenvoegen, gemeentelijke initiatieven

In het algemeen kwamen ook hier de antwoorden van schoolleiders en onderwijzend personeel in grote lijnen overeen. De maatregel 'vak(ken) laten vallen' is alleen nagegaan bij de vo-scholen, waar de helft van de bevroegde scholen aangaf deze maatregel toe te passen. Bij de checklist werd per maatregel, als gesprekspartners aangaven hem toe te passen, weer uitgevraagd of de school deze tijdelijk of permanent toepaste. Als ze hem niet toepasten werd gevraagd of ze dachten dat de maatregel wel kansrijk zou zijn. Net als bij de open vraag vonden meerdere gesprekspartners deze vraag lastig te beantwoorden, waardoor we deze informatie niet nader hebben geanalyseerd en gerapporteerd. Tot slot werd gevraagd of gesprekspartners nog aanvullende maatregelen toepasten, die nog niet aan bod gekomen waren in de checklist. Meerdere scholen gaven aan dat ze geen aanvullende maatregelen toepasten. Aanvullende maatregelen die wel genoemd werden bestonden bijvoorbeeld uit het creëren van een positieve werksfeer door met elkaar in gesprek te blijven en goed voor elkaar te zorgen. Ook werden het naar huis sturen van groepen, financiële mogelijkheden (o.a. ondersteuning vanuit samenwerkingsverband, aanbrengpremie, aanvraag van subsidies) en een goede samenwerking tussen primair en voortgezet onderwijs genoemd.

4.3 Kansen en mogelijkheden

Daarna werd met een open vraag gepolst naar andere kansrijke of creatieve maatregelen die kunnen helpen om het lerarentekort het hoofd te bieden. Volgens schoolleiders en onderwijzend personeel dat we gesproken hebben lagen onder andere meer kansen op het gebied van het werven van nieuw personeel. Dit bijvoorbeeld door samenwerking met scholenmarkten, een hoger startsalarijs of door omscholing aantrekkelijker te maken. Daarnaast werden mogelijkheden voor de pabo genoemd, zoals het beter laten aansluiten van de opleiding op de praktijk, betaalde of maatschappelijke stages en meer begeleiding bij de toelatingstoets. Eén van de gesprekspartners vertelde hierover: "*Hou op met 1,5 uur kikker spelen en 900 liedjes leren.*"

Ook in bredere zin was het verbeteren van het aanzien van het onderwijs, de opleiding en het vak van leraar een terugkerend thema. Meerdere gesprekspartners gaven aan dat ze hoopten dat het beroep van de leraar positiever en serieuzer kan worden neergezet in het nieuws. Wat betreft het behoud van personeel gaven schoolleiders en onderwijzend personeel ook suggesties, zoals het veerkrachtiger maken van personeel en het leren op tijd signalen te herkennen bij collega's die tegen hun grenzen aanlopen. Daarnaast noemden enkele gesprekspartners kansen die te maken hadden met meer ruimte voor de kerntaken van de leraren. Dit bijvoorbeeld met gastdocenten of vrijwilligers waardoor leraren kunnen focussen op basisvakken. Op 1 school werd daarentegen genoemd dat creatieve vakken voor leraren soms juist ook ontspannende lessen kunnen zijn en voor hen de nodige afwisseling bieden. Verder werd anders inrichten van het onderwijs door enkele gesprekspartners genoemd, zoals via afstandsonderwijs, het opheffen van kleine scholen of leerpleinfaciliteiten. Tot slot werden randvoorwaarden zoals gratis opvang van kinderen van onderwijzend personeel, goede samenwerking met externe instanties (bijv. universiteiten) en kansengelijkheid in de (financiële) mogelijkheden van scholen als kansen genoemd.

4.4 Nationaal Programma Onderwijsmiddelen

Schoolleiders die we spraken over welk effect de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NP-Onderwijs) hadden op het lerarentekort op hun school reageerden wisselend. Een deel van de bevraagde schoolleiders was positief over de NP-Onderwijsmiddelen die beschikbaar waren gekomen, omdat dit hen in staat stelde hun formatie uit te breiden. Zij benoemden dat de werkdruk is verlaagd, omdat bijvoorbeeld klassen kleiner werden of er extra ondersteuning kwam rond zorgtaken. Een ander deel van de schoolleiders was negatief over de effecten van de NP-Onderwijsmiddelen: voor hen nam door het extra geld het lerarentekort juist toe. Scholen moesten vissen uit dezelfde vijver, waardoor leraren bijvoorbeeld naar andere scholen gingen. Enkele schoolleiders noemden dat deze leraren volgens hen met name naar scholen met een minder complexe leerlingpopulatie zijn vertrokken. Ook zijn op sommige scholen vervangingspools leeg of zijn leraren uit dienst gegaan om zzp-er te worden. Eén schoolleider vertelde hierover: *"We hebben geld maar geen mensen, daar komt het dan eigenlijk op neer." (...). "Dus we kunnen de ambitie wel hebben en we hebben ook wel de middelen, maar we hebben de mensen niet. En dat is wel een frustratie."* Tot slot gaven enkele schoolleiders aan dat de NP-Onderwijsmiddelen geen of nauwelijks effect hebben gehad op het lerarentekort op hun school, omdat ze geen dingen anders zijn gaan doen dan voorheen.

4.5 Belemmeringen in wet- en regelgeving

De schoolleiders waarmee we spraken noemden een aantal obstakels die ze ervaren bij de keuze van maatregelen ten aanzien van het lerarentekort. Een veelgenoemde belemmering was de eis dat er altijd een bevoegde voor de klas moet staan. Er zijn volgens de schoolleiders wel bekwame en geschikte kandidaten, maar deze zijn (nog) niet bevoegd waardoor schoolleiders deze kandidaten niet konden aannemen. Dit terwijl deze groep volgens de schoolleiders evengoed les zou kunnen geven, met als randvoorwaarde dat kwaliteit geborgd moet zijn (bijvoorbeeld door het gebruik van toelatingstoetsen). Eén schoolleider zei hierover: *"Je moet bevoegde docenten voor de klas hebben. Dat kan betekenen dat je iemand moet laten gaan die wel heel geschikt is, maar niet bevoegd. En dan is maar de vraag: krijg je er iets voor terug? En wat krijg je ervoor terug? En dat is best krom, zeker in deze tijd."*

Sommige schoolleiders gaven ook aan dat een zij-instroomtraject veel energie kost, omdat er vaak weinig vrijstellingen mogelijk zijn en het traject in veel gevallen naast een bestaande baan loopt. Hetzelfde werd aangegeven voor de doorstroom van onderwijsassistent of leraarondersteuner naar leraar. Andere schoolleiders pleitten voor meer flexibiliteit in verplichtingen rondom onderwijsaanbod en onderwijstijd. In de praktijk wordt de ruimte soms genomen door de scholen, maar omdat de wet die ruimte niet biedt is hier toch sprake van terughoudendheid. Andere genoemde belemmeringen waren de scheiding tussen kinderopvang en onderwijs, de kosten van de inhuur van zzp-ers en het feit dat meer werken niet altijd loont omdat dit netto weinig extra oplevert.

4.6 **Betrokken partijen**

Veel van de bevroegde schoolleiders gaven aan dat leraren altijd betrokken worden bij de keuze voor (de huidige) maatregelen om om te gaan met het lerarentekort. Eén schoolleider zei hierover: *"Wat we doen, doen we samen."* Een andere schoolleider gaf aan: *"Leerkrachten, ja, zij zijn daar linksom of rechtsom... Onherroepelijk krijgen zij daarmee te maken. Dus ik vind daar aan de voorkant al een hele duidelijke en open communicatie richting mijn team essentieel in."* Ook schoolbestuurders en de medezeggenschapsraad (MR) worden volgens de meeste schoolleiders altijd betrokken. Daarnaast gaven vrijwel alle schoolleiders aan dat ouders soms worden betrokken. In een aantal gevallen worden ouders geïnformeerd via de MR of dat ouders in de MR zitten. Eén schoolleider gaf aan dat ouders altijd worden betrokken. Wat betreft de leerlingen noemden de schoolleiders ongeveer even vaak dat zij soms of niet betrokken worden. Gemeenten worden in veel gevallen soms en in enkele gevallen niet betrokken. Lerarenopleiders worden door de helft van de bevroegde schoolleiders soms, en door de andere helft niet betrokken bij de keuze voor de huidige maatregelen. Een aantal scholen gaf aan dat ze hier nog kansen zien. Kanttekening bij deze antwoorden was dat meerdere schoolleiders aangaven dat betrokkenheid van bepaalde partijen afhangt van de maatregel en ze hierin hun eigen afweging maken. Ter illustratie noemde 1 schoolleider dat ouders wel betrokken werden bij de keuze voor de maatregel om 2 klassen samen te voegen. Als overige betrokken partijen werden onder andere samenwerkingsverbanden, invalpools, kinderopvang, onderwijsondersteuners, media en (op de scholen in speciaal onderwijs) leerlingvervoerders genoemd. Ook de inspectie en de overheid werden door enkelen genoemd.

De antwoorden van schoolleiders kwamen overeen met het beeld dat het onderwijzend personeel gaf. Zij benoemden dat ze zich vaak tot altijd actief betrokken voelen bij de keuze voor bepaalde maatregelen ten aanzien van het lerarentekort. Er zijn over het algemeen korte lijntjes met het MT en hen wordt vaak naar ideeën of voorkeuren gevraagd. Wel waren in sommige gevallen geen nieuwe of creatieve oplossingen meer te bedenken. Op enkele scholen gaf onderwijzend personeel aan dat ze soms of deels betrokken worden. Dit kon afhankelijk zijn van de persoon (bijv. leraren wel, onderwijsassistenten niet). Ook gaven zij aan dat sommige zaken op bestuursniveau worden besproken, anderen met of binnen het team. Op één school vertelde het onderwijzend personeel dat er weinig animo was om mee te denken over maatregelen vanwege de hoge werkdruk die zij ervaren. Op een andere school benoemde onderwijzend personeel daarentegen dat bij hen de situatie op dit moment nog meeviel ten opzichte van andere scholen, maar dat dit ook zomaar zou kunnen omslaan. Een leraar zei hierover: *"Haal één steen uit je fundering weg, en de hele gedachte is meteen anders."*

5 Resultaten: impact op onderwijskwaliteit

5.1 Open vraag

Aan zowel schoolleiders als onderwijzend personeel is gevraagd wat volgens hen het verwachte effect is van het huidige pakket aan maatregelen op de onderwijskwaliteit. Veel van de bevroegde gesprekspartners verwachtten dat de maatregelen een negatief effect zullen hebben op de onderwijskwaliteit. Zij gaven aan dat ze niet de onderwijskwaliteit kunnen bieden die ze graag zouden willen, ondanks dat ze hun best doen om de onderwijskwaliteit te waarborgen met de beschikbare maatregelen. Ze uitten ook zorgen op het gebied van onvoorspelbaarheid van de situatie en concessies die ze doen, onder andere door minder kritisch te zijn in de selectie van nieuw personeel. Daarnaast benoemden ze negatieve effecten voor personeel (bijv. geen tijd voor professionalisering) en leerlingen (bijv. op sociaal-emotioneel gebied, minder differentiatie, lagere opbrengsten). Eén schoolleider gaf aan bang te zijn dat de situatie van kwaad naar erger gaat. Een andere schoolleider vatte de situatie als volgt samen: *"Het is roeien met de riemen die je hebt om te zorgen dat de kwaliteit op peil blijft."*

Enkele andere scholen die we spraken verwachtten daarentegen dat hun onderwijskwaliteit grotendeels gewaarborgd blijft en zagen kansen van de huidige maatregelen. Eén schoolleider benoemde bijvoorbeeld dat heel veel kinderen in een prikkelarme omgeving met afstandsonderwijs geconcentreerder thuis kunnen werken dan op school onder begeleiding van onderwijsassistenten. Een kanttekening hierbij is dat sommige scholen zich wel zorgen maakten over wat het langetermijneffect op de onderwijskwaliteit zou zijn wanneer bijvoorbeeld de NP-Onderwijsmiddelen weer zouden verdwijnen.

5.2 Gesloten vragen

Daarnaast hebben we aan schoolleiders een checklist voorgelegd met verschillende aspecten van de onderwijskwaliteit uit het toezichtskader van de inspectie. Afzonderlijke vragen zijn gesteld over het onderwijsproces, veiligheid & schoolklimaat, sturing, kwaliteitszorg en ambitie en onderwijsresultaten. Schoolleiders verwachtten over het algemeen een neutrale of gemengd positieve en negatieve impact van de huidige maatregelen op verschillende facetten van het onderwijs. Het meest terugkerend thema was het verwachte negatieve effect op het welbevinden en werkplezier en op de werkdruk van medewerkers. Bij deze antwoorden is voorzichtigheid geboden, omdat schoolleiders deze vragen soms lastig te beantwoorden vonden. Zo vergeleken sommigen de huidige situatie met de gewenste situatie (een ideale situatie met voldoende leraren), terwijl anderen hun huidige onderwijskwaliteit afzetten tegen een situatie zonder enige vorm van maatregelen. Ook gaven enkele schoolleiders aan dat de effecten op onderwijskwaliteit überhaupt moeilijk te voorspellen zijn.

5.3 Werkdruk, welbevinden en werkplezier

Aan onderwijzend personeel is tot slot gevraagd wat het verwachte effect is van het huidige pakket aan maatregelen op hun werkdruk, welbevinden en werkplezier. Wat betreft werkdruk gaven veel leraren die we spraken aan dat deze is verhoogd. Volgens sommigen kwam dit doordat niet alle vacatures zijn vervuld of doordat soms collega's ziek zijn waardoor zij verantwoordelijkheid hebben voor meer leerlingen. Voor nieuw personeel geldt dat er minder tijd is voor begeleiding, waardoor de druk bij zowel bestaand als nieuw personeel

groter wordt. Hierbij werd genoemd dat de schoolleiding het ook druk heeft en daardoor minder tijd kan vrijmaken voor ondersteuning van leraren. Noodoplossingen lopen daarnaast vaak langer door dan gepland. Eén leraar benoemde hierbij wel dat iedere persoon anders omgaat met deze situatie: sommigen ervaren sneller werkdruk dan anderen. Voor sommig onderwijzend personeel kon het naar huis sturen van groepen of afstandsonderwijs werkdruk verlichten en enige lucht geven.

Daarnaast gaf vrijwel al het onderwijzend personeel dat we spraken aan dat het huidige pakket aan maatregelen een negatief effect had op hun welbevinden en werkplezier. Ze vertelden bijvoorbeeld dat ze steeds achter de feiten aanlopen en extra taken (bijv. nieuwe mensen inwerken, invallen) zorgen voor onrust en spanningen. Ook was er bij sommigen angst dat meer mensen zullen uitvallen. Eén gesprekspartner zei hierover: *"Het vraagt van ons allemaal veel de moed erin te houden en om positief te blijven."* Als positief aspect benoemde een deel van het onderwijzend personeel de steun die ze ervaren bij collega's: het team zet samen de schouders eronder om de boel draaiende te houden. De huidige maatregelen zouden volgens sommigen ook kunnen zorgen voor nieuwe inzichten, lucht en energie. Toch waren er bij meerdere gesprekspartners vooral zorgen over hoe lang dit nog vol te houden is. Eén leraar vertelde: *"Ik heb nu al 60 uur ingevallen en we zijn pas 10 weken verder."* Het algemene beeld is dat zolang iedereen overeind blijft de boel kan doordraaien, maar dat de rek er bij veel bevroegde scholen langzaam uit is.

6 Reflectie kwaliteit data

Hieronder wordt gereflecteerd op de uitvoering van het onderzoek, waarbij gekeken wordt naar de kwaliteit van de data:

Triangulatie

Meerdere respondenten (schoolleiders en onderwijzend personeel) werden bevroegd, zodat het onderwerp vanuit meerdere relevante invalshoeken werd belicht. Op elke school is met beide respondentengroepen gesproken.

Immersie

Elke school werd bezocht door inspecteurs die onderdeel waren van de projectgroep. Zij stelden de vragen op, voerden de schoolbezoeken uit, reflecteerden op de antwoorden en voerden de analyses uit. Op die manier werd het projectteam ondergedompeld in de belevingswereld van de doelgroep. Kanttekening hierbij is wel dat, ondanks dat in de interviews werd benadrukt dat scholen niet werden beoordeeld in dit onderzoek, het feit dat inspecteurs de scholen bezochten mogelijk andere antwoorden heeft opgeleverd dan wanneer een andere partij de vragen zou hebben gesteld.

Opnames

Alle interviews met schoolleiders en onderwijzend personeel zijn opgenomen. Door deze opnames konden de inspecteurs het gesprek achteraf terugluisteren en zo eerder gemaakte gespreksverslagen bijstellen of aanvullen. Op die manier bleven de gespreksverslagen zo dicht mogelijk bij wat daadwerkelijk gezegd werd. Ook zijn quotes in de resultatensectie gebruikt op de manier hoe zij in de interviews ook naar voren kwamen.

Memo's en ruimte voor vragen/opmerkingen

Direct na afloop van de gesprekken vulden de inspecteurs een memo in met hierin hun opvallendste methodologische en inhoudelijke observaties naar aanleiding van het gesprek. Zo viel de inspecteurs op dat veel gesprekspartners zeer betrokken en trots op hun vak waren. Ook werd aan het eind van elk interview ruimte gelaten voor vragen en opmerkingen vanuit schoolleiders en onderwijzend personeel. Hierdoor konden tijdens de analysefase de resultaten beter in hun context geplaatst worden. Hier kwam bijvoorbeeld naar voren dat respondenten het fijn vonden om hun verhaal te doen en zo werd duidelijk dat sommigen de vraag over effecten op onderwijskwaliteit lastig vonden om te beantwoorden.

Member check

Na de analysefase werden eind november 2022 2 digitale bijeenkomsten georganiseerd: 1 voor schoolleiders en 1 voor onderwijzend personeel dat had deelgenomen aan het onderzoek. Tijdens de bijeenkomsten werd gevraagd of deelnemers zich in de bevindingen herkenden. Ook was ruimte voor aanvullingen, bijsturingen en adviezen voor het vervolgonderzoek door de inspectie. Over het algemeen gaven deelnemers aan dat ze zich in de resultaten herkenden en dat zij het fijn vonden om gehoord en betrokken te worden tijdens dit onderzoek.

Contextfactoren

Ondanks dat de bevroagde scholen een redelijke variatie in stedelijkheid, vestigingsgrootte en spreiding door het land hadden, zijn er contextfactoren die mogelijk invloed hebben gehad op de gegeven antwoorden. Zo kwam het merendeel van de bevroagde scholen uit het primair onderwijs, waardoor we dit perspectief mogelijk meer hebben belicht dan thema's vanuit het perspectief van voortgezet en speciaal onderwijs. Ook kampten enkele scholen met problemen zoals een kwetsbare leerlingenpopulatie of een teruglopend leerlingbestand (krimpgebied). Dit betekent in de praktijk mogelijk meer moeite voor die scholen om personeel te vinden en behouden, maar ook meer problemen om de onderwijskwaliteit te waarborgen in tijden van het lerarentekort.

7

Bijlage 1: vragenlijst schoolleiders

1. Tekorten:
 - a. Hoeveel fte aan leerkrachten (in- en exclusief verborgen tekorten) hadden jullie tekort aan het begin van dit schooljaar (2022-2023)?
 - b. Uit hoeveel fte bestaat normaliter jullie formatie?
2. Maatregelen (open vraag):
 - a. Welke maatregelen treffen jullie op dit moment op school om om te gaan met het lerarentekort?
 - b. Voor hoe lang verwacht u deze maatregel nog in te zetten? En waarom?
3. Maatregelen (checklist):
 - a. Treffen jullie op dit moment de volgende maatregelen om om te gaan met het lerarentekort?
 - Hogere salarisschalen om personeel te werven/behouden (bijv. L11 i.p.v. L10 in po, LC i.p.v. LB in vo)
 - Extra toeslagen om personeel te werven/behouden
 - Extra tijd voor professionalisering medewerkers
 - Verlaging werkdruk medewerkers
 - Betere begeleiding startende medewerkers
 - Financiële vergoeding voor stagiaires
 - Financiële vergoeding voor zij-instromers
 - Meer uren werken stimuleren (bijv. voltijdsbonus)
 - Meer flexibiliteit stimuleren (bijv. in werktijden)
 - Vierdaagse schoolweek
 - Minder uren (anders dan vierdaagse schoolweek)
 - Externe partij laten inspringen: Inhuur via uitzendbureau
 - Externe partij laten inspringen: Inhuur ZZP-ers
 - Klassen samenvoegen
 - Afstandsonderwijs
 - Vak(ken) laten vallen (*alleen gevraagd bij vo*)
 - MT-leden voor de klas
 - OOP voor de klas
 - Plan van aanpak
 - Mobiliteit tussen scholen
 - Samenwerking met andere scholen binnen het bestuur
 - Samenwerking met andere scholen buiten het bestuur
 - Samenwerking met opleiders
 - Scholen samenvoegen
 - Bovenschoolse financiering van maatregelen
 - Promotie van het vak/beroep
 - Gemeentelijke initiatieven
 - b. (*per maatregel*) Voor hoe lang verwacht u deze maatregel nog in te zetten? En waarom?
 - c. Passen jullie nog aanvullende maatregelen toe, die nog niet aan bod gekomen zijn?

4. Welk effect hebben de NP-Onderwijsmiddelen gehad op het lerarentekort op jullie school?
5. Welke belemmeringen in wet- en regelgeving ervaren jullie bij de keuze van deze maatregelen?
6. Welke andere, kansrijke of creatieve maatregelen kunnen helpen om het lerarentekort het hoofd te bieden?
7. In hoeverre zijn de volgende partijen betrokken bij de keuze voor de huidige maatregelen (*op een schaal van niet-soms-altijd of n.v.t.*)?
 - Schoolbestuurders
 - Leerkrachten
 - MR
 - Ouders
 - Leerlingen
 - Gemeenten
 - Lerarenopleiders
8. Zijn er nog andere partijen betrokken bij de keuze voor de huidige maatregelen?
9. Kwaliteit:
 - a. Wat is het verwachte effect van het huidige pakket aan maatregelen op de onderwijskwaliteit?
 - b. Wat is het verwachte effect van het huidige pakket aan maatregelen op de volgende aspecten van de onderwijskwaliteit (*positief, neutraal of negatief*)? En waarom?
 - Het aanbod
 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding
 - Pedagogisch-didactisch handelen
 - Onderwijstijd
 - Veiligheid
 - Schoolklimaat
 - Professionalisering
 - Welbevinden en werkplezier
 - Werkdruk
 - Resultaten
 - Sociale en maatschappelijke competenties
10. Wat vond u van het interview? Heeft u nog vragen of opmerkingen?

8 Bijlage 2: vragenlijst onderwijzend personeel

1. Maatregelen (open vraag):
 - a. Welke maatregelen treffen jullie op dit moment op school om om te gaan met het lerarentekort?
 - b. Voor hoe lang verwacht u deze maatregel nog in te zetten? En waarom?
2. Maatregelen (checklist):
 - a. Treffen jullie op dit moment de volgende maatregelen om om te gaan met het lerarentekort?
 - Hogere salarisschalen om personeel te werven/behouden (bijv. L11 i.p.v. L10 in po, LC i.p.v. LB in vo)
 - Extra toeslagen om personeel te werven/behouden
 - Extra tijd voor professionalisering medewerkers
 - Verlaging werkdruk medewerkers
 - Betere begeleiding startende medewerkers
 - Financiële vergoeding voor stagiaires
 - Financiële vergoeding voor zij-instromers
 - Meer uren werken stimuleren (bijv. voltijdsbonus)
 - Meer flexibiliteit stimuleren (bijv. in werktijden)
 - Vierdaagse schoolweek
 - Minder uren (anders dan vierdaagse schoolweek)
 - Externe partij laten inspringen: Inhuur via uitzendbureau
 - Externe partij laten inspringen: Inhuur ZZP-ers
 - Klassen samenvoegen
 - Afstandsonderwijs
 - Vak(ken) laten vallen (*alleen gevraagd bij vo*)
 - MT-leden voor de klas
 - OOP voor de klas
 - Plan van aanpak
 - Mobiliteit tussen scholen
 - Samenwerking met andere scholen binnen het bestuur
 - Samenwerking met andere scholen buiten het bestuur
 - Samenwerking met opleiders
 - Scholen samenvoegen
 - Bovenschoolse financiering van maatregelen
 - Promotie van het vak/beroep
 - Gemeentelijke initiatieven
 - b. (*per maatregel*) Voor hoe lang verwacht u deze maatregel nog in te zetten? En waarom?
 - c. Passen jullie nog aanvullende maatregelen toe, die nog niet aan bod gekomen zijn?
3. Welke andere, kansrijke of creatieve maatregelen kunnen helpen om het lerarentekort het hoofd te bieden?

4. In hoeverre zijn jullie betrokken bij de keuze voor de huidige maatregelen?
5. Wat is het verwachte effect van het huidige pakket aan maatregelen op de onderwijskwaliteit?
6. Wat is het verwachte effect van het huidige pakket aan maatregelen op uw welbevinden en werkplezier?
7. Wat is het verwachte effect van het huidige pakket aan maatregelen op uw werkdruk?
8. wat vond u van het interview? Heeft u nog vragen of opmerkingen?