



Beste ouders van De Zevensprong,

Zoals beloofd in De Zevenklapper van november geven we jullie in deze brief meer inzicht in de beweegredenen om kinderen soms een dag thuis te laten. We begrijpen dat dit voor jullie ook een uitdaging kan zijn. Dat horen we op de koffieochtenden en lezen we in jullie mails. We proberen dan ook steeds met jullie mee te denken. We willen jullie met deze brief meenemen in onze kant van het verhaal. Niet om jullie te overtuigen dat onze keuzes goed zijn, maar om jullie de kans te geven te begrijpen met welke uitdagingen wij te maken hebben.

Personeelstekorten

Al jaren lijkt het beroep van leerkracht primair onderwijs minder populair. Dit zorgt voor een lagere instroom op de PABO vanaf 2005 (Arbeidsmarkt Platform Primair Onderwijs, 2023). Hiervoor worden meerdere redenen genoemd; zo ervaren leerkrachten bijvoorbeeld minder waardering voor hun werk vanuit ouders en kinderen (Arbeidsmarkt Platform Primair Onderwijs, 2023). Daarnaast wordt er inhoudelijk steeds meer van scholen verwacht, zowel op pedagogisch als didactisch gebied (Schoolleidersregister PO, 2023). Wanneer ook het salaris lange tijd niet op hetzelfde niveau ligt als andere onderwijsinstellingen zoals het Voortgezet Onderwijs, zorgt dit voor ontevredenheid (NOS, 2022). Deze ontevredenheid is ook veelal in de media geweest. Dat heeft vanzelfsprekend ook effect op de aantrekkelijkheid van ons vakgebied.

Aantallen – het tekort in beeld

Op basis van een meting van oktober 2022 zijn er landelijk 9.700 fulltime (fte) banen als leerkracht basisonderwijs beschikbaar (Centerdata Personeelstekorten PO, 2022). Dat betekent in de praktijk dat 1 op de 10 leerkrachten ontbreekt. Het ontbreken van personeel is echter niet evenredig over Nederland verdeeld. In de grote steden (de G5), waar Amsterdam onder valt, is het tekort bijna tweemaal zo hoog. Dat betekent dat er in Amsterdam bijna 1 op de 5 leerkrachten ontbreekt. Voor De Zevensprong betekent dit zo'n 3,5 leerkracht.

De tekorten zijn niet alleen zichtbaar op het gebied van leerkrachten. Ook is er een tekort aan schoolleiders (Academie en Vakvereniging Schoolleiders, 2022). Dit tekort is nog hoger. Voor de helderheid van deze brief, wijden we hier niet verder over uit. Maar jullie zullen begrijpen dat het eventueel ontbreken van een directeur veel te weeg kan brengen in een schoolorganisatie.

Gevolgen voor zittend personeel

Het tekort aan onderwijspersoneel heeft ook effect op het al zittende personeel. Zo geeft 25% van het personeel in Nederland aan burn-outachtige klachten te ervaren (Arbeidsmarkt Platform Primair Onderwijs, 2023). Daardoor leggen leerkrachten (tijdelijk) taken neer of melden zij zich langdurig ziek. Wanneer leerkrachten taken neerleggen, komen deze taken bij een andere collega terecht. Sommige taken kunnen namelijk niet worden stilgelegd. Dit resulteert in toename van de werkdruk bij de resterende leerkrachten, waardoor de kans op burn-outklachten groter wordt.

Veel tekorten worden nu ondervangen door de inzet van on(der)bevoegde leerkrachten. Denk hierbij aan de inzet van onderwijsassistenten voor een groep. Dit worden verborgen vacatures genoemd (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, z.d.). In onze



school gaat het om twee zij-instromers en acht leerkrachtondersteuners/onderwijsassistenten. Dat is ongeveer 35% van ons leerkrachtenteam. Wij hebben alle vertrouwen in hun functioneren, maar kunnen (nog) geen gelijke inbreng in de schoolontwikkelingen verwachten, bijvoorbeeld deelname aan werkgroepen en vergaderingen. Hun focus ligt allereerst op het reilen en zeilen op groepsniveau.

Aankomende uitdagingen

Steeds meer afgestudeerden werken als zzp'er (Ik Ga Starten, 2023). Het gaat om bijna een verdubbeling van het aantal zzp-leerkrachten ten opzichte van vijf jaar geleden. Veelal werken de zzp'ers voor de groep, maar geven zij niet mee richting aan de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs op De Zevensprong. Denk hierbij opnieuw aan deelname aan vergaderingen of het zitting nemen in werkgroepen. Zij delen dus weinig tot geen expertise en zijn niet actief betrokken bij de vormgeving van de lessen of projecten. Deze taken komen dus opnieuw bij het personeel in de formatie terecht.

Daarnaast zijn er steeds meer starters die deeltijd wensen te werken (CBS, 2022). Dit, in combinatie met het lerarentekort, maakt dat vacatures minder snel ingevuld worden.

Huidige situatie Zevensprong

Op dit moment staan er op De Zevensprong voor 32 dagen verborgen vacatures (6,4 fte). Daarnaast zijn er voor 2,2 fte aan vacatureruimte in te vullen. Een behoorlijke uitdaging.

De afgelopen jaren zijn er collega's vertrokken om verschillende redenen. Vaak wordt er gedacht dat deze collega's ontevreden vertrekken. We geven jullie graag meer inzicht in de redenen van vertrek. Dit zijn op basis van de exitgesprekken de meest genoemde redenen:

- Collega's gingen buiten het onderwijs aan de slag, vanwege een te hoge werkdruk;
- Collega's konden doorgroeien binnen het bedrijfsleven, aanverwant aan het onderwijs;
- Collega's konden doorgroeien binnen een andere onderwijsinstelling (MBO, HBO of WO);
- Collega's gingen met (vervroegd) pensioen;
- Collega's gingen dichterbij huis werken, omdat hun reistijd meer dan 30 minuten was;
- Collega's kozen voor andere onderwijssystemen, bijvoorbeeld speciaal basisonderwijs;
- Van enkele collega's hebben wij actief afscheid genomen, omdat deze niet volgens onze normen werkten óf de Jenaplanvisie onvoldoende steunden.

Jullie hebben allemaal de kinderen al een dag thuis moeten opvangen tot en met de kerstvakantie. Het gaat gemiddeld gezien om twee keer in de groepen 1-6. In de bovenbouw 7-8 gemiddeld vier keer (waarvan twee dagen vanwege het opheffen van een stamgroep). Schoolbreed had dit gemiddelde per groep twee tot drie momenten hoger kunnen liggen, wanneer wij onze remedial teachers, cultuurcoördinator,



intern begeleiders, orthopedagoog, adjunct-schoolleider en bouwcoördinatoren niet hadden gevraagd in te springen. De school kiest er echter voor dit zo min mogelijk te doen, zodat we de ondersteuning en zakelijke kant van het onderwijs stabiel kunnen blijven uitvoeren.

Waarom laten we soms wel groepen thuis?

Wanneer wij een groep naar school laten komen als de eigen leerkracht ziek is, willen we dat zij *onderwijs* kunnen volgen. Dat gaat verder dan het *opvangen* van kinderen. Dit houdt voor ons in dat er collega's staan met de juiste didactische vaardigheden, zodat de kinderen zoveel mogelijk de gestelde leerdoelen bereiken. Daarnaast zijn dit collega's die ervoor kunnen zorgen dat er een veilig pedagogisch klimaat heerst in de groep. Meestal zetten we hiervoor ambulante personeel in, maar er zijn ook leerkrachten die een dag extra komen werken. Een enkele keer huren wij een zzp'er in.

Het heeft niet onze voorkeur te vaak ambulante personeel voor de groep te zetten. Deze collega's hebben zicht op de grote schoolontwikkelingen en zijn veelal betrokken bij de coaching en begeleiding van onze on(der)bevoegde collega's (de verborgen vacatures). Daarnaast zorgen zij ervoor dat de juiste extra ondersteuning wordt geboden, zodat eventuele vervolgonderzoeken door kunnen gaan. Wanneer wij bijvoorbeeld de juiste remedial teaching niet kunnen bieden, zijn dyslexieaanvragen voor de kinderen niet te regelen.

Hoewel wij aan collega's vragen of zij extra dagen kunnen werken, willen wij de druk richting ons vaste personeel zo laag mogelijk houden. Wanneer zij hun grenzen overgaan, is de kans op een verhoogde werkdruk groter. De ervaring leert dat leerkrachten dan mogelijk zelf uitvallen. Dit maakt ook dat wij soms een leerkracht een dag buiten de groep geven om opnieuw ademruimte te creëren. Zo zoeken we samen de balans naar een duurzame inzetbaarheid van alle collega's.

We zien dat in sommige groepen het risico op meer lesuitval hoger is. Daarom spreiden wij de hoeveelheid lesuitval over de verschillende groepen. Zo denken we met jullie mee; jullie kinderen krijgen om en nabij evenveel onderwijstijd en de opvangdruk wordt zo over de hele gemeenschap verspreid.

Voorheen kozen wij er ook voor om kinderen te verdelen over de andere groepen. Vanwege gemiddelde groepsgroottes van 27 kinderen is dit praktisch niet meer uitvoerbaar. Bovendien leverde dit in de gehele school behoorlijke onrust op.

Omdat wij onderwijs willen bieden, is de kwaliteit van onze zzp-invalkrachten erg belangrijk. Wanneer wij deze kwaliteit niet kunnen waarborgen, kiezen we er soms ook voor de kinderen thuis te houden. Door een invaller met onvoldoende kennis en vaardigheden in het creëren van een veilig pedagogisch leerklimaat, kan er schade worden aangericht aan het groepsproces. Daarnaast monitoren we ook de lessen van de invalleerkrachten. Wanneer deze niet op niveau zijn of niet volgens onze methodes, kan het zijn dat kinderen verkeerde (leer)strategieën aanleren. Dit komt hun ontwikkeling niet ten goede.

De uitval, met de huidige cijfers, heeft geen impact op onze schoolbrede resultaten met betrekking tot de eindadviezen van groep 8. We evalueren de resultaten twee keer per jaar en houden goed zicht op de kwetsbare plekken binnen de organisatie. Als team willen we verantwoordelijkheid dragen voor al onze Zevensprongers.



Wij willen de kinderen dus vooral kwalitatief en veilig onderwijs bieden. Dat zegt ons *hart*. Vanuit ons *hoofd* maken we dus soms andere keuzes met onze *handen*.

Wat doen we om het beter te maken?

Wij zijn zeer actief met het werven van nieuw personeel. Zo besteden we veel aandacht aan onze LinkedInpagina en benaderen we PABO-studenten, zij-instromers en leerkrachten van andere scholen actief. Daarnaast bieden we vanaf volgend jaar de mogelijkheid een PABO-opleiding geheel te financieren voor MBO-studenten die willen doorleren. Hier is helaas nog geen landelijke tegemoetkoming voor.

Ook spreken we actief met twee wervingsbureaus. Dit heeft echter nog niets opgeleverd. Bovendien heeft het niet onze voorkeur via hen een nieuwe collega aan te nemen, omdat dit de school zo'n 12.000 – 17.000 euro kost, nog voordat de collega aan lesgeven zal beginnen. Geld dat normaliter besteed wordt aan de kinderen, zoals bijvoorbeeld culturele activiteiten.

Wij communiceren zo vroeg mogelijk wanneer het voor ons niet mogelijk is een invaller te vinden. Soms is het de ochtend zelf, maar we streven ernaar het zo snel mogelijk met jullie te communiceren. Wij laten kinderen pas thuis wanneer alle andere oplossingen niet mogelijk zijn. Denk hierbij aan de inzet van invallers, collega's die extra kunnen komen werken óf de inzet van het ambulante personeel.

We zijn kritisch op de inzet van ZZP-leerkrachten. Zij mogen in Amsterdam tot 75 euro per uur rekenen. We willen dan ook echt kwaliteit binnenhalen. Hiervoor is de feedback van jullie ook belangrijk. Geef het ons aan wanneer jullie kind met minder positieve verhalen thuiskomt. We hebben geleerd van het verleden en willen ook blijven leren in de toekomst.

We onderzoeken mogelijkheden om gebruik te maken van de expertise van ouders. Zo zijn er ouders die ons helpen met de werving van nieuw personeel, ontwerpen van promotiemateriaal en het invallen voor de groep. Daar zijn we heel blij mee! Wanneer je denkt ook bij te kunnen dragen, horen we dat graag.

Samen sterk!

We begrijpen dat deze brief een bittere realiteit schetst. Toch blijven wij hoopvol werven en met elkaar zoeken naar oplossingen. Wij zien hoe sterk en veerkrachtig onze gemeenschap is en voelen de steun vanuit ouders. De toekomst is dat we het nog meer samen moeten doen.

Wij organiseren dit schooljaar daarom meerdere koffieochtenden. Deze ochtenden kennen twee doelen:

- Ouders leren elkaar beter kennen, waardoor jullie elkaar beter kunnen ondersteunen bij het regelen van opvang;
- Er is ruimte om open en transparant onze keuzes toe te lichten en jullie vragen te beantwoorden.

Met vriendelijke groet,
Mede namens de MR en het hele team van De Zevensprong,
Kitty en Youri



Bronnen – websites

[Personeelstekort in het po: feiten en cijfers - Arbeidsmarktplatform PO](#)

<https://nos.nl/artikel/2426091-10-procent-erbij-voor-leraar-basisschool-kloof-met-voortgezet-onderwijs-verdwijnt>

<https://www.schoolleidersregisterpo.nl/kennisbasis/trends/taakverbreding>

[Personeelstekorten in het primair onderwijs - Centerdata NL](#)

<https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren/trendrapportage-arbeidsmarkt/tekorten-po/vacatures-en-naar-wens-vervulde-formatie-leraren-in-fte-in-g5-en-nederland>

<https://avs.nl/actueel/nieuws/schoolleiderstekort-sterk-toegenomen/>

<https://longreads.cbs.nl/nederland-in-cijfers-2022/wie-werken-het-vaakst-in-deeltijd/>