

Samen werken aan een eerlijke verdeling van onderwijspersoneel

Regionale mobiliteit in het primair onderwijs



WAAROM REGIONALE MOBILITEIT?

Een gedeeld probleem

Het primair onderwijs kampt met structurele personeelstekorten, die niet gelijk verdeeld zijn over het land. Maar ook binnen regio's bestaan grote verschillen: scholen met een hoge concentratie kwetsbare leerlingen (hoog schoolgewicht) ervaren vaak tekorten van meer dan 20%, zoals in delen van Amsterdam en Den Haag.

Waarom is er actie nodig?

Deze ongelijke verdeling heeft directe gevolgen voor kansengelijkheid van leerlingen. Scholen in kwetsbare wijken krijgen moeilijker vacatures ingevuld, waardoor de kwaliteit van onderwijs onder druk komt te staan. Dit vraagt om een gezamenlijke aanpak, waarbij solidariteit en samenwerking tussen regio's en schoolbesturen centraal staan. Met het onderzoek naar regionale mobiliteit wil het Arbeidsmarktplatform PO verkennen hoe we kunnen werken aan een eerlijkere verdeling van personeel en zo bijdragen aan een veerkrachtige onderwijsarbeidsmarkt.

Regionale mobiliteit als oplossing

Uit onderzoek blijkt dat regionale mobiliteit kansen biedt om personeel beter te verdelen, solidariteit tussen scholen te versterken en leraren nieuwe mogelijkheden te bieden voor professionele ontwikkeling en samenwerking. Het vraagt om maatregelen die niet dwingen, maar aantrekkelijk en uitnodigend zijn, zodat leraren zelf openstaan voor mobiliteit.

Voorbeelden: Mobiliteit als oplossing

Personeelscluster Oost Nederland (PON)

Met ruim 50 schoolbesturen in de regio Oost-Nederland werkt dit cluster samen om personeel flexibel in te zetten. Door een bovenbestuurlijke vervangingspool kunnen leerkrachten tijdelijk werken op scholen met de grootste tekorten. Scholen dragen gezamenlijk bij aan de pool. Daarnaast biedt de pool leraren de kans om op verschillende scholen te werken en zo regionale tekorten op te vangen.

Mobiliteitstoelage in Den Haag

Bij Stichting De Haagse Scholen is een mobiliteitstoelage ingevoerd om leraren te stimuleren extra dagen te werken op scholen met de grootste tekorten. Ze blijven in dienst van hun eigen school en werken minimaal een half jaar op een school met een tekortpercentage boven de 40%. Varianten van de toeslag omvatten een salarisverhoging van 1,5x voor extra dagen, aanvullende kinderopvang of extra snipperdagen.

“De uitwisseling heeft me bewuster gemaakt van de uitdagingen die personeelstekorten elders veroorzaken, zoals hogere werkdruk en de begeleiding van starters. Tegelijkertijd was het waardevol om te zien hoe processen en werkwijzen op een andere school verlopen. Deze inzichten neem ik mee naar mijn eigen school.”

Deelnemer mobiliteitstoelage, Stichting De Haagse Scholen





WAT IS DE HUIDIGE STAND VAN ZAKEN?

Regionale mobiliteit wordt weliswaar gezien als een instrument om personeels-tekorten aan te pakken, maar concrete initiatieven zijn nog kleinschalig en schaars. Toch laten enkele voorbeelden in de verkenning Regionale arbeidsmobiliteit en personeelstekorten in het primair onderwijs zien wat mogelijk is.

- **Mini-opleidingsinstituten voor zij-instromers:** In Amsterdam worden zij-instromers bovenformatief opgeleid op zogenaamde 'mini-opleidingsinstituten'. Dit zijn basisscholen met voldoende capaciteit om zij-instromers intensief te begeleiden. Na een jaar stromen de zij-instromers door naar een andere basisschool, waar zij hun opleiding voortzetten. Dit systeem verlicht de druk op scholen met personeels-tekorten, omdat zij-instromers pas na een jaar werkervaring worden overgenomen. Zo werken scholen samen om nieuwe leerkrachten op te leiden en de werkdruk beter te verdelen in het Amsterdamse onderwijs. Dit initiatief wordt gefinancierd vanuit de landelijke noodplannen voor de G5 en gemeentelijke subsidies.



VOORDELEN EN UITDAGINGEN VAN MOBILITEIT

Voordelen

- **Professionele ontwikkeling:** Leraren doen nieuwe vaardigheden en inzichten op.
- **Solidariteit:** Mobiliteit versterkt regionale samenwerking, zoals blijkt uit solidariteitsafspraken in Den Haag en Amsterdam.

Uitdagingen

- **Loyaliteit versus solidariteit:** Leraren voelen zich vaak sterk verbonden met hun huidige school.
- **Complexiteit:** Mobiliteit vraagt samenwerking tussen besturen en cultuurverandering binnen de sector.

Voorbeeld: Voordeel van mobiliteit

Andersom.Amsterdam

Initiatieven zoals Andersom.Amsterdam tonen aan hoe mobiliteit kan bijdragen aan professionele groei. Dit programma ondersteunt basisscholen in Amsterdam door ze te matchen met externe professionals en vakdocenten die onderwijsactiviteiten verzorgen. Deze vakprofessionals bieden lessen in kunst, wetenschap, digitale geletterdheid en wereldburgerschap.

Hun inzet verlicht niet alleen de werkdruk op scholen met tekorten, maar creëert ook ruimte voor bestaand personeel om zich anders in te zetten, zoals het begeleiden van startende leerkrachten. Hoewel vakprofessionals niet altijd een onderwijsbevoegdheid hebben, brengen ze specifieke expertise en een 'frisse blik' mee die waardevol kan zijn voor leerlingen en scholen.

Voorbeeld: Uitdaging van mobiliteit

RVKO

De Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO) laat zien hoe loyaliteit aan de eigen school op gespannen voet kan staan met de behoefte aan solidariteit binnen een regio. Startende leraren in opleiding (LIO's) geven vaak de voorkeur aan een vaste aanstelling op de school waar ze stage hebben gelopen. Dit gevoel van binding motiveert hen om in het onderwijs te blijven, maar beperkt tegelijkertijd de flexibiliteit om personeel in te zetten op scholen waar de nood hoger is.

Om hier een balans in te vinden, biedt het RVKO maatwerk. Meer ervaren leraren kunnen op vrijwillige basis tijdelijk op een andere school werken, met behoud van een terugkeergarantie of een bonusperiodiek. De school onderzoekt samen met de medewerker waar de behoeften en wensen liggen, zodat er sprake is van wederzijdse overeenstemming. Dit geeft ruimte om startende leraren te behouden, terwijl ervaren krachten ingezet worden op scholen met een hoge werkdruk of tekorten.



SUCCEFACTOREN EN AANBEVELINGEN

- **Stimuleer vrijwilligheid:** Programma's zoals de mobiliteitstoelage in Den Haag tonen aan dat financiële prikkels kunnen werken.
- **Maak gebruik van bestaande structuren:** Vervangingspools helpen flexibel personeel in te zetten.
- **Faciliteer samenwerking:** Convenanten zoals in Amsterdam bevorderen solidariteit en minimaliseren concurrentie.



HOE TE STARTEN?

Op basis van de verkenning delen we drie concrete stappen om regionale mobiliteit te versterken:

1. **Zet mobiliteit op de agenda:** Organiseer regiobijeenkomsten om uitdagingen en kansen te bespreken.
2. **Kleine stappen, grote impact:** Begin met kleinschalige pilots, zoals bovenformatieve leraren of mobiliteitsbeurzen.
3. **Blijf leren van praktijkvoorbeelden:** Gebruik inzichten uit succesvolle programma's zoals Andersom.Amsterdam.



Blijf op de hoogte

Wil je op de hoogte blijven van onze activiteiten en het gesprek binnen jouw regio versterken? Schrijf je in voor onze nieuwsbrief en volg ons op LinkedIn.

In 2025 gaan we aan de slag met:

- Participatieve regionale bijeenkomsten: Dilemma's bespreken en verfijnen.
- Het monitoren en uitbreiden van praktijkvoorbeelden
- Verkenning van aanvullende initiatieven: zoals mobiele teams en pilots voor scholen met hoge achterstandsscores.
- Publicaties en kennisdeling: Regelmatige updates via onze website en die van onze sociale partners.

Meer lezen

Scan de QR-code om het volledige rapport te lezen en meer te leren over regionale mobiliteit.

