



**Gemeente
Amsterdam**

Voortgangsrapportage 2019 - 2020

Amsterdamse Lerarenagenda
Liever voor de klas



Inhoudsopgave

1 Samenvatting	3
2 Inleiding	6
3 Maatregelen - Weg met het tekort!	7
3.1 Meer nieuwe leraren opleiden	7
3.1.1 Crash courses en voorziening voor de begeleiding van zij-instromers.....	7
3.1.2 Verbeteren aantrekkelijkheid van het beroep	8
3.1.3 Statushouders voor de klas en Ambtenaren voor het onderwijs	12
3.2 Meer leraren aantrekken en behouden: aantrekkelijk Amsterdam.....	13
3.2.1 Reiskostenregeling en parkeren	13
3.2.2 Mobiliteitsaanpak publieke professionals	14
3.2.3 Woningen	15
3.3 Conclusies.....	16
4 Maatregelen – Sterke Amsterdamse onderwijsprofessionals	17
4.1 Professionalisering – De Amsterdamse teambeurs	17
Portret - De Brink - Dit doen wij met onze teambeurs!.....	21
4.2 Modern werkgeverschap en sterk leiderschap	23
4.2.1 Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep	23
4.2.2 Voorziening ondersteuning directeuren primair (speciaal) onderwijs.....	25
4.3 Conclusies.....	25
5 Begroting Lerarenagenda 2019-2023	27
Bijlage 1: CAOP 2020 - Verkenning naar de opbrengsten van het advies van de helpdesk Liever voor de Klas	
Bijlage 2: OOG 2020 - Eindevaluatie Experiment voorrang huisvesting beroepsgroepen maatschappelijke sector	

1 Samenvatting

Voor u ligt de eerste voortgangsrapportage van de Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023 'Liever voor de Klas'. De gemeenteraad van Amsterdam heeft op 4 april 2019 de Lerarenagenda vastgesteld. In deze rapportage leest u de voortgang van de maatregelen in 2019. Alle maatregelen richten zich op het bestrijden van het lerarentekort en versterken van de Amsterdamse onderwijsprofessionals.

Ambitie Lerarenagenda 'Liever voor de klas'

Het lerarentekort slaat steeds harder toe in Amsterdam en heeft enorme impact op de scholen, ouders en leerlingen. In het primair onderwijs zijn de tekorten het meest nijpend. Het Breed Bestuurlijk Overleg van schoolbesturen primair onderwijs (BBO) heeft berekend dat het lerarentekort eind 2019 384 voltijds leraren bedraagt. Daarnaast is het tekort bij scholen met veel kinderen met een risico op onderwijsachterstand gemiddeld drie keer zo groot als bij scholen met nauwelijks kinderen met een risico daarop. In het voortgezet onderwijs raakt het lerarentekort specifiek een aantal tekortvakken. De prognoses laten zien dat het lerarentekort de komende jaren verder toeneemt. Volgens de prognoses (uit 2019) heeft Amsterdam in 2023 een tekort dat kan oplopen tot 500 fte leraren bovenop het huidige tekort.

Om dit lerarentekort te bestrijden heeft de gemeente samen met de Amsterdamse schoolbesturen en lerarenopleidingen op 4 april 2019 de lerarenagenda vastgesteld. Hierin staan de volgende ambities:

Ambitie 1: We willen geen lerarentekort meer en zetten er daarom op in dat er in 2023 500 fte méér leraren beschikbaar zijn voor een baan in het Amsterdamse onderwijs dan in 2019. Dat bereiken we door het verhogen van de instroom, het behoud van leraren voor het onderwijsvak en het behoud en aantrekken van leraren voor Amsterdam.

Ambitie 2: We willen dat elke Amsterdamse leraar, directeur en ondersteuner én elke extra leraar die we voor Amsterdam winnen of behouden, ook op de langere termijn, graag wil blijven werken in het Amsterdamse onderwijs. Daarmee werken we aan de weerbaarheid van het onderwijssysteem en zorgen we dat een lerarentekort als dit in de toekomst niet meer voorkomt.

Het college van B&W heeft in 2019 € 23 miljoen beschikbaar gesteld voor de periode 2019-2023. Daarbij komt een extra investering van de Rijksoverheid van € 1 miljoen, in ieder geval tot 2022.

We doen het samen

De lerarenagenda is een gezamenlijk product van de Taskforce Lerarentekort Amsterdam. In deze Taskforce zijn de gemeente, schoolbesturen en lerarenopleidingen verenigd om het lerarentekort in Amsterdam aan te pakken. De Taskforce maakt daarbij voortdurend gebruik van de inzet, ervaring en kennis van vele Amsterdamse onderwijsprofessionals, zoals leraren, directeuren, schoolleiders, bestuurders en vertegenwoordigers van lerarenopleidingen.

De gemeente Amsterdam heeft regelmatig overleg met andere steden. Zo deelt Amsterdam haar kennis en werkt samen met onder andere de G4 partners. De aanpak van deze steden is vergelijkbaar, omdat de uitdagingen waar de grote steden voor staan overeenkomsten hebben. Tot slot doen we voortdurend een beroep op de verantwoordelijkheid van de landelijke overheid

om de investeringen te doen die noodzakelijk zijn. Investeringen in salarissen en werkdrukverlaging bijvoorbeeld, maar ook in regelruimte.

Maatregelen

Met de Amsterdamse Lerarenagenda voert de Taskforce een doordachte set aan maatregelen uit die erop gericht is om de instroom en werving te stimuleren en het behoud van leraren te vergroten. Dit doet de Taskforce volgens twee pijlers:

1. Weg met het lerarentekort
2. Sterke Amsterdamse onderwijsprofessionals

Weg met het lerarentekort

De maatregelen om het lerarentekort te bestrijden richten zich op werving en het opleiden van meer nieuwe leraren. De Amsterdamse maatregelen dragen bij aan een verhoogde instroom van leraren. In schooljaar 2018-2019 rondde 141 kandidaten de selectiefase voor deelname aan de Crash Course (traject waarin je in elk dagen in theorie en praktijk leert wat het lesgeven op een school inhoudt) voor het primair en voortgezet onderwijs positief af. Voor de voorziening voor de begeleiding tot zij-instromers zijn er in 2019 103 aanvragen toegekend. Zo hebben de crash courses en de voorziening voor de begeleiding tot zij-instromers er mede voor gezorgd dat het aantal zij-instromers in Amsterdam de afgelopen jaren enorm is toegenomen.

Met de reiskostenregeling, extra parkeervergunningen, mobiliteitsoplossingen en voorrang op woningen verlagen we (financiële) drempels voor leraren om in Amsterdam te gaan of blijven werken. De doelgroep van de reiskostenregeling is verbreed naar onderwijsondersteunend personeel en directeuren. Samen met de schoolbesturen komt de gemeente zo het grootste gedeelte van het onderwijspersoneel tegemoet, namelijk bijna 1.500 fte in totaal. In het primair onderwijs maakt ruim 60% van het onderwijspersoneel wat buiten Amsterdam woont, gebruik van deze regeling.

Scholen maken ook gebruik van de mogelijkheid om extra parkeervergunningen aan te vragen, maar onderzoeken ook duurzamere vervoersopties. De ruim 800 aanmeldingen voor de elektrische fietsenproef is hier een goed voorbeeld van. Het experiment voorrangregeling huisvesting leraren heeft beter inzicht gegeven in het huisvestingsvraagstuk van leraren en geleid tot een reguliere voorrangregeling en goede (werk) afspraken met woningbouwcorporaties en beleggers.

Met de Amsterdamse Klas en de campagne 'Liever voor de Klas', worden zowel Amsterdamse leraren als potentiële leraren benaderd. Van alle Amsterdamse leraren zijn zo'n 6.000 leraren verbonden aan de community de Amsterdamse Klas. Via het project Leraar voor een dag worden havo en vwo-leerlingen geïnteresseerd voor het beroep van leraar. In 2019 hebben ruim 100 scholieren meegedaan aan dit project.

In 2018-2019 zijn er 14 statushouders (vanuit het project 'Statushouders voor de klas') gestart met het oriëntatietraject; eind 2019 hebben nog eens 11 statushouders zich aangemeld. Ook hebben afgelopen jaar bij het project 'Ambtenaar voor het onderwijs' circa 60 ambtenaren zich opgegeven om extra ondersteuning te geven aan scholen, tot tevredenheid van de ambtenaren en de scholen.

Sterke Amsterdamse onderwijsprofessionals

Een sterke beroepsgroep is de basis van goede onderwijskwaliteit. We moeten niet alleen voldoende nieuwe leraren aantrekken voor Amsterdam, maar juist ook zittende, ervaren leraren voor ons onderwijs behouden.

Dit doet de gemeente Amsterdam onder andere met de Amsterdamse teambeurs. Afgelopen jaar was de eerste aanvraagronde, waarbij ruim 50 procent van het totaal beschikbare bedrag door de scholen is aangevraagd. Dit komt neer op 214 toegekende beurzen in 2019. Dit betekent dat ruim 5.500 teamleden profijt hebben van professionaliserings-mogelijkheden door middel van de toegekende teambeurs. Het grootste deel van de toegekende teambeurzen wordt benut voor de pijlers 'professionalisering', 'didactisch handelen' en 'pedagogisch klimaat'

Afgelopen jaar hebben in totaal 56 leraren deelgenomen aan de leergangen van Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep. Deze leraren komen van 17 verschillende scholen, verspreid over 10 Amsterdamse schoolbesturen. Leraren zijn enthousiast over de leergangen en geven de leergangen gemiddeld een 8. Daarnaast zijn er een aantal masterclasses gegeven waar zo'n 60 tot 70 deelnemers aanwezig waren.

De voorziening 'ondersteuning directeuren primair onderwijs' is door 61 directeuren aangevraagd. Aanvragen zijn voor diverse activiteiten aangevraagd zodat er voor hen meer tijd ontstaat voor de onderwijskwaliteit door klassenbezoek, contact met ouders en onderwijsontwikkeling.

Resultaat

De maatregelen hebben effect. Het aantal zij-instromers is in Amsterdam de afgelopen jaren gigantisch gestegen van 5 zij-instromers in 2018 naar ongeveer 400 in 2019. Amsterdamse leraren geven aan dat reiskosten en extra parkeerplekken noodzakelijk zijn om in Amsterdam te blijven werken. We zien dan ook dat er volop gebruik wordt gemaakt van de reiskostenregeling en de extra parkeerplekken die de gemeente beschikbaar heeft gesteld.

Ook maken lerarenteams massaal gebruik van de Amsterdamse teambeurs in 2019. Er zijn 214 aanvragen ingediend waardoor alleen al vorig jaar zo'n 50 procent van de Amsterdamse scholen aan de slag gaat met de Amsterdamse teambeurs. Dit betekent ook dat 40 procent van het Amsterdamse onderwijspersoneel in 2019 en 2020 gebruik maakt van professionaliserings-activiteiten. Tot slot helpt de voorziening voor ondersteuning van directeuren, daadwerkelijk aan het verminderen van werkdruk voor deze directeuren in het primair onderwijs.

Tegelijk blijft het lerarentekort toenemen en wordt de uitdaging voor Amsterdam steeds groter. Bestuurders in het primair onderwijs monitoren sinds september 2019 het lerarentekort en we zien deze tekorten nog steeds toenemen. Bovendien zijn de tekorten ongelijk verdeeld over de stad. De Taskforce Lerarentekort heeft overlegd over intensivering van de Amsterdamse Lerarenagenda. De komende tijd ligt de nadruk van de maatregelen op het basisonderwijs; de inzet gericht op begeleiding van zij-instromers en de ondersteuning van directeuren. Daarnaast moet er ongelijk geïnvesteerd worden om gelijkheid in het onderwijs te bevorderen. Dit betekent dat er bij uitvoering van de maatregelen voorrang wordt gegeven aan scholen met een hoog schoolgewicht.

2 Inleiding

Voor u ligt de voortgangsrapportage van de Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2020 'Liever voor de klas'. Amsterdam kampt met een urgent tekort aan leraren. In het primair onderwijs (po) zijn de problemen het grootst en is het tekort op dit moment 384 fte. Voor het voortgezet onderwijs (vo) concentreren de tekorten zich met name rondom bepaalde tekortvakken. De voortgangsrapportage biedt u inzicht in de maatregelen vanuit de Amsterdamse Lerarenagenda om het lerarentekort te bestrijden.

Amsterdamse Lerarenagenda

De Amsterdamse Lerarenagenda is op 4 april 2019 vastgesteld door de gemeenteraad van Amsterdam. In de periode 2019-2023 investeert de gemeente bijna € 23 miljoen om de volgende resultaten te behalen:

1. Weg met het lerarentekort
2. Sterke Amsterdamse onderwijsprofessionals

In Amsterdam bundelen het onderwijs, de lerarenopleidingen en de gemeente de krachten in een Taskforce Lerarentekort om het lerarentekort aan te pakken. In deze Taskforce Lerarentekort worden maatregelen bedacht, uitgevoerd en gemonitord. De maatregelen variëren van subsidies zoals de Amsterdamse Teambeurs, zij-instroombeurzen en een campagne Liever voor de Klas. De gemeente investeert extra in randvoorwaarden zoals aanvullende reiskostenvergoedingen en extra parkeerplekken voor scholen. Tot slot worden er projecten uitgevoerd zoals Leraar voor een dag, Statushouder voor de Klas en ambtenaren voor het onderwijs.

In deze voortgangsrapportage leest u de evaluatie en stand van zaken van alle maatregelen zoals opgenomen in de Lerarenagenda.

Scope van de voortgangsrapportage

Deze voortgangsrapportage geeft inzicht in de voortgang van de maatregelen die door de gemeenteraad zijn vastgelegd op 4 april 2019. Interventies die voor die periode gestart zijn, worden in deze rapportage genoemd als deze op dit moment nog steeds relevant zijn.

Leeswijzer

In deze rapportage wordt eerst een beeld geschetst van de diverse maatregelen die vallen onder de ambitie 'Weg met het tekort' en daarna de maatregelen behorend bij de ambitie 'Sterke Amsterdamse onderwijsprofessionals'. Hier leest u ook een portret van basisschool De Brink over hoe zij de Amsterdamse Teambeurs inzetten. In hoofdstuk 5 vindt u de begroting van de Lerarenagenda 2019-2023. Er zijn twee bijlages toegevoegd aan deze voortgangsrapportage. Bijlage 1 van het CAOP: Verkenning naar de opbrengsten van het advies van de helpdesk Liever voor de Klas en bijlage 2 van het OOG: Eindevaluatie Experiment voorrang huisvesting beroepsgroepen maatschappelijke sector.

3 Maatregelen - Weg met het tekort!

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de maatregelen die zich primair richten op het zo snel mogelijk wegwerken van het lerarentekort. Om dit te bereiken richten de maatregelen zich op het verhogen van de instroom in de lerarenopleidingen en op het verminderen van belemmeringen voor afgestudeerde leraren die Amsterdam verkiezen om in te werken. Het varieert van het verbeteren van de aantrekkelijkheid van het beroep tot het aantrekkelijk maken van het werken op een Amsterdamse school door in te zetten op woonaanbod in Amsterdam en reiskostenvergoedingen.

3.1 Meer nieuwe leraren opleiden

3.1.1 Crash courses en voorziening voor de begeleiding van zij-instromers

1. Crash Courses en werkervaringstrajecten voor een goede voorselectie en lage uitval

Het aantal mensen dat overweegt zich om te scholen tot leraar neemt toe. Dit is een mooie en belangrijke ontwikkeling. Om iedereen goed te begeleiden naar het juiste omscholingstraject, faciliteert de gemeente Crash Courses. Tijdens dit traject van elf dagen leer je in theorie en praktijk wat het lesgeven op een school inhoudt. Zo kunnen geïnteresseerden kennismaken met het leraarschap en op basis daarvan een weloverwogen keuze maken voor een overstap en (zij-instroom) opleiding. Aan het einde van dit traject doen alle kandidaten een geschiktheidsonderzoek. Opleidingen geven aan dat een voortraject zoals de Crash Course een goede voorbereiding is op de opleiding en zorgt voor lagere uitval tijdens de zij-instroomopleiding. Als een kandidaat de Crash Course met succes heeft doorlopen, wordt aangeraden om een zogenaamd werkervaringstraject te doorlopen. Gedurende drie maanden loop je mee met een ervaren duo-leraar en ga je steeds vaker en langer zelfstandig voor de klas staan. Door een werkervaringstraject te doorlopen, begint een kandidaat beter voorbereid aan de zij-instroom opleiding. Een werkervaringstraject is niet verplicht; deelnemers kunnen ook direct solliciteren op een zij-instroom vacature.

De focus bij de Crash Courses en werkervaringstrajecten ligt op het po, gezien de urgentie van het tekort. Voor het voortgezet onderwijs staan ook trajecten klaar, het aantal hiervan hangt af van het aantal geschikte kandidaten en de behoefte naar zij-instromers bij Amsterdamse scholen.

Resultaten schooljaar 2018-2019 en 2019-2020

Primair onderwijs

In schooljaar 2018-2019 rondde 121 kandidaten de selectiefase voor deelname aan de Crash Course voor het primair onderwijs positief af. Zo'n driekwart van deze kandidaten is vrouw, een kwart is man. Van deze 121 kandidaten hebben er 88 de Crash Course met een positief advies afgesloten. 65 kandidaten werken inmiddels als leraar op een Amsterdamse basisschool.

Tijdens dit lopende schooljaar, 2019-2020, hebben tot nu toe 80 kandidaten de selectiefase voorafgaand aan de Crash Course positief afgerond. Hiervan hebben 41 kandidaten de Crash Course met een positief advies afgesloten en 14 kandidaten werken inmiddels als leraar op een Amsterdamse basisschool.

De planning was dat tot de zomervakantie er nog 10 nieuwe Crash Courses worden georganiseerd, met circa 100 kandidaten. Door de huidige coronamaatregelen worden deze verschoven naar later dit jaar. 90% van de deelnemers voor het po geven aan tevreden zijn over de Crash Course.

Voortgezet onderwijs

In schooljaar 2018-2019 rondde 20 kandidaten de selectiefase positief af, 11 kandidaten ontvingen na de Crash Course een positief advies en 6 kandidaten werken inmiddels als leraar op een vo school.

Tijdens dit schooljaar, 2019-2020, vond één Crash Course plaats waarbij 8 kandidaten de selectiefase positief afronden. De planning was dat tot de zomervakantie er nog circa 10 tot 20 kandidaten met een nieuwe Crash Courses zouden starten. Door de huidige coronamaatregelen worden deze verschoven naar later dit jaar (2020).

2. Voorziening voor de begeleiding van zij-instromers

Een intensieve begeleiding van zij-instromers is een voorwaarde om een zij- instroom traject te laten slagen en de startende leraren te behouden voor het onderwijs. Zij-instromers staan aan het begin van hun opleiding al zelfstandig voor de klas. Uit onderzoek blijkt dat zij-instromers zonder intensieve begeleiding boven gemiddeld vaak uitvallen en niet meer terugkeren naar het onderwijs. Het vraagt van besturen en scholen een grote inzet om voldoende en goede begeleiding te bieden. De begeleiding is kostbaar en in tijden van tekorten moeilijk om binnen de school te organiseren. De rijkssubsidie van €20.000 per zij-instromer is onvoldoende voor de kosten die schoolbesturen maken voor de intensieve begeleiding die zij-instromers nodig hebben¹. Het is belangrijk om de juiste voorwaarden te scheppen voor een geslaagd zij-instroom traject en hiermee uitval te voorkomen. De Amsterdamse subsidie begeleiding zij-instromers maakt het voor schoolbesturen reëel om een zij-instromer in dienst te nemen en de juiste begeleiding te bieden.

Met de subsidie begeleiding zij-instroom wil de gemeente het mogelijk maken voor schoolbesturen om, per aangestelde zij-instromer, een aanvullend bedrag in te zetten om de begeleiding van de zij-instromer te verbeteren en zo uitval te voorkomen.

In 2019 zijn 103 aanvragen toegekend aan scholen in het po, vo en (v)so, ten opzichte van 76 aanvragen het jaar ervoor. Het overgrote deel, circa 90%, zijn aanvragen voor het po. Het subsidieplafond van 700.000 euro is overschreden met ruim 110.000 euro, dit plafond is op 10 maart 2020 door het college van B&W naar boven bijgesteld zodat 13 extra aanvragen in het po toegekend konden worden.

Deze voorziening en de crash courses hebben er mede aan bijgedragen dat het aantal zij-instromers in Amsterdam de afgelopen jaren gigantisch is gestegen van 5 zij-instromers in 2018 naar ongeveer 400 in 2019.

3.1.2 Verbeteren aantrekkelijkheid van het beroep

1. De Amsterdamse imago en wervingscampagne 'Liever voor de klas'

Sinds eind 2017 loopt de Amsterdamse wervings- en imagocampagne 'Liever voor de klas', die zich richt op potentiële zij-instromers, scholieren en studenten hbo/wo. Liever voor de klas is een samenwerking van de gemeente met het Amsterdamse onderwijs en de lerarenopleidingen. Doel is het werven van leraren voor het basisonderwijs en de tekortvakken in het vo.

¹ Kosten van zij-instroom in het onderwijs (Regioplan, 2017).



In 2018 en 2019 waren er postercampagnes in de Amsterdamse abri's, daarnaast was er een campagne op social media (Facebook, Instagram en Snapchat) die in verschillende 'flights' is ingezet, de looptijd van de campagne wordt gekoppeld aan momenten van studiekeuze en instroom. Ook is gedurende het hele jaar ingezet op zoekmachinemarketing en 'display' advertenties waardoor mensen doorlopend werden doorgeleid naar het campagneplatform lievervoordeklas.nl.

Op de website www.lievervoordeklas.nl kunnen potentiële leraren informatie op maat vinden over hoe ze leraar kunnen worden. Dit loopt het hele jaar door. De campagne heeft een uitgesproken Amsterdams gezicht gekregen door jonge Amsterdamse leraren met verschillende achtergronden in te zetten als rolmodel (in lijn met de motie Yilmaz, leraren met een biculturele achtergrond²) en door het vak van leraar te benaderen vanuit de Amsterdamse begrippen 'heldhaftig', 'vastberaden' en 'barmhartig'.

De sociale mediacampagne wordt gemonitord en bijgestuurd om bereik en effectiviteit te optimaliseren. In totaal heeft de campagne in 2018 en 2019 op sociale media een bereik gehad van:

- ruim 10 miljoen views (*het aantal keer dat de campagne zichtbaar is geweest*);
- ruim 91.000 interacties (*likes, reacties, shares en clicks naar de website*).
- Ruim 122.000 mensen hebben de website www.lievervoordeklas.nl bezocht voor meer informatie over hoe ze leraar kunnen worden.

Het aantal websitebezoekers steeg in 2019 met ruim 10.000 personen ten opzichte van 2018 door een verbeterde vindbaarheid in Google.

Adviezen Helpdesk 'Liever voor de klas'

Om bezoekers van de website www.lievervoordeklas.nl verder te begeleiden in hun overweging tot het leraarschap heeft de website ook een helpdeskfunctie. De helpdesk is in beheer van het CAOP en ondersteunt de gemeente Amsterdam door bezoekers te helpen om informatie op de website te vinden, specifieke vragen te beantwoorden en hen door te verwijzen naar andere organisaties (zoals schoolbesturen of lerarenopleidingen). Dit met als doel zoveel mogelijk potentiële leraren verder te helpen in hun keuzeprocess.

² https://amsterdam.raadsinformatie.nl/document/7059568/1/1141_18

De helpdesk heeft sinds de start van de campagne eind 2017 ruim 2.100 maatwerkadviezen verstrekt aan potentiële toekomstige leraren. In tabel 3.1 is te zien dat in totaal 857 personen in 2019 contact zochten met de helpdesk. Hiervan hebben 846 personen maatwerkadvies ontvangen.

Tabel 3.1 Adviezen Helpdesk 'Liever voor de Klas'

	2019	Totaal*
Advies gegeven	846	1856
Aanvullende vragen gesteld	11	245
Totaal	857	2101

* Het totaal zijn cijfers sinds de start van de helpdesk eind 2017, tot en met januari 2020.

Opbrengsten Helpdesk

Het CAOP heeft onderzocht wat de opbrengsten zijn van de helpdesk Liever voor de Klas. Hiertoe is in januari 2020 een digitale enquête uitgezet onder alle personen die vanaf de start in 2017 tot begin 2020 advies hebben ontvangen van de helpdesk. De online vragenlijst is uitgezet onder 1.484 personen, waarvan uiteindelijk 599 personen de enquête hebben ingevuld. Dit is een respons van ruim 40 procent. Hieronder leest u de belangrijkste bevindingen uit het rapport van het CAOP. Meer informatie en gegevens vindt u in bijlage 1 'Verkenning naar de opbrengsten van het advies van de helpdesk liever voor de klas'.

Figuur 3.1 Hoe zou je je huidige situatie omschrijven? Enquête januari 2020 (N=599)*



* een deel van de respondenten heeft ten tijde van de enquête nog maar kort geleden contact heeft gehad met de helpdesk.

Uit de resultaten van de enquêtes en de interviews blijkt dat de meeste respondenten aan de slag zijn gegaan met het advies van de helpdesk. Figuur 3.1 laat zien dat:

- 16 procent werkt in het onderwijs als leraar, zij-instromer of onderwijssistent;
- 10 procent is ingeschreven bij een (leraren)opleiding en;
- één op de zes (17%) op zoek is naar een baan in het onderwijs.

In totaal is ruim 40 procent actief bezig met (toekomstig) werk in het onderwijs.

Knelpunten uit enquête CAOP

Eén op de vijf respondenten (20%) is niet meer van plan om in het onderwijs te gaan werken. Zij zijn na oriëntatie tot dit besluit gekomen. Een ander deel van de respondenten (37%) is zich nog aan het oriënteren. Van deze groep twijfelt bijna de helft (45%) of een overstap naar het onderwijs

financieel haalbaar is. Een verklaring hiervoor is dat personen na het contact met de helpdesk erachter komen dat zij nog een meerjarige opleiding zullen moeten volgen. Het intensieve omscholingstraject blijkt een belangrijke reden om de overstap naar het onderwijs niet te maken.

Aanbevelingen uit enquête CAOP

- Verlagen van de financiële drempels. Via betaalbare woningen, parkeervergunningen en door studiekosten te verminderen (collegegeld verlagen, lesmateriaal vergoeden).
- Verhogen van het startsalaris van zij-instromers én betaalde stage.
- Wens voor meer maatwerk. Respondenten stellen dat er, in plaats van opleidingsniveau, veel meer moet worden gekeken naar werkervaring en persoonlijke capaciteiten. Op basis daarvan kan per persoon een programma op maat ontwikkeld worden.
- Het zij-instroomtraject beter faciliteren. Bijvoorbeeld met het helpen vinden van een aanstelling als zij-instromer en door scholen te stimuleren om zij-instromers aan te nemen. Ook helpt het respondenten als er meer aandacht is voor begeleiding in de school.

De knelpunten en aanbevelingen uit het CAOP-onderzoek sluiten aan bij het onderzoek van Oberon over zij-instromers. Uw gemeenteraad is op 26 februari 2020 geïnformeerd over hoe de gemeente omgaat met de aanbevelingen uit het Oberon rapport.

2. De Amsterdamse Klas

De Amsterdamse Klas is een community voor en door leraren (po, vo en mbo) gericht op het vergroten van zichtbaarheid, verbinding, trots en waardering van en voor Amsterdamse leraren. De gemeente werkt samen met een divers redactieteam van leraren aan inhoudelijke thema's, content en het programma van bijeenkomsten. Zij denken en werken actief mee aan de activiteiten en de communicatie op de verschillende platforms.

De community is sinds 2016 gegroeid tot een actieve en betrokken community van zo'n 6.000 (dit is zo'n 50% van alle onderwijsprofessionals) Amsterdamse onderwijsprofessionals en online actief op verschillende sociale mediakanalen (Facebook, Twitter en Instagram). Naast de online activiteiten zijn er jaarlijks verschillende onderwijsbijeenkomsten voor leraren en schoolleiders rondom verschillende thema's. Een selectie:

- *Onderwijsgala*. Jaarlijks theaterprogramma bezocht door 800 professionals uit po, vo en mbo. De waardering van leraren voor het gala is hoog. In 2019 werd het gala door de leraren gewaardeerd met een 7,8. Daarnaast geeft 74% van de leraren aan zich door het gala 'meer gewaardeerd te voelen als leraar in Amsterdam'.
- *Onderwijscafé*. Interactief en onderwijsinhoudelijk programma in De Balie voor onderwijsprofessionals uit po, vo en mbo. Vier keer per jaar, gemiddeld 40 bezoekers.
- *Mbo-diner*. Jaarlijks programma-avond rondom thema duurzaamheid bezocht door 230 onderwijsprofessionals en studenten uit het mbo.
- *Documentaire-avond Ruwe Diamanten*. Documentairevertoning in De Balie, bezocht door 100 onderwijsprofessionals.

3. Project Leraar voor een dag

Via het project 'Leraar voor een Dag' kunnen Amsterdamse havo en vwo-leerlingen ontdekken of het beroep van leraar basisonderwijs iets voor hen is. Ze krijgen een workshop lesgeven en lopen een dag mee met een leraar op een Amsterdamse basisschool en geven zelf een les. Met dit tweedaagse project ervaren leerlingen wat het lerarenberoep allemaal te bieden heeft en hoe mooi het beroep van leraar is. Bij dit project zijn de lerarenopleidingen en de schoolbesturen po en vo in de stad betrokken.

Bij de eerste bijeenkomst in mei 2019 waren er 41 deelnemers, van 11 middelbare scholen. Bij een tweede evenement in november 2019 waren er 61 deelnemers. De respons op een online enquête was positief, daaruit bleek dat het voor scholieren een goede manier is om te proeven aan het beroep leraar en de interactie met kinderen. Ook komend jaar worden weer bijeenkomsten georganiseerd. Voor de recente bijeenkomst in maart 2020 waren er 108 aanmeldingen, helaas moest deze bijeenkomst in verband met de coronacrisis geannuleerd worden. Maar het laat zien dat het animo groot is.

3.1.3 Statushouders voor de klas en Ambtenaren voor het onderwijs

1. Statushouders voor de klas

In schooljaar 2018-2019 zijn er 14 statushouders gestart met het oriëntatietraject. Om voor de klas te staan in Amsterdam is het van groot belang om de taal te spreken en ervaring op te doen met het lesgeven in Nederland. Daar is veel aandacht aan besteed in het oriëntatietraject. Na dat jaar kunnen statushouders met een gewaardeerde bevoegdheid lesgeven, andere statushouders moeten nog een ZiB-traject of de deeltijdopleiding doen. Om met de opleiding te starten is het nodig dat je het Staatsexamen II (B2) behaald hebt. Van de eerste groep waren een aantal statushouders die het staatsexamen nog niet op alle vier de onderdelen behaald hadden.

Van de 14 statushouders is de situatie als volgt:

- 4 hebben een betaalde baan (als docent of ondersteuner),
- 3 lopen stage op een school,
- 2 zijn bezig met het verbeteren van taal en werken daarnaast voor een bijlesinstituut
- 2 hebben een andere richting gekozen (Engelstalige master / ICT / eigen bedrijf)
- 2 zijn niet verder gegaan in het onderwijs.

Het oriëntatietraject Statushouders voor de klas is voor de meeste statushouders de start van een meerjarig traject richting het onderwijs, met uitzondering van diegenen die een gewaardeerde bevoegdheid hebben.

De inzet ligt op het snel bereiken van het minimale taalniveau Nederlands B2. Een tweede groep van 11 statushouders, met een hoog taalniveau, is in september gestart. Door het hoge taalniveau is de verwachting dat deze statushouders sneller naar een betaalde baan of stage kunnen instromen.

2. Ambtenaren voor het onderwijs

Eind 2018 is de gemeente begonnen met de pilot 'Ambtenaren voor het onderwijs'. Er is nu een tweede ondersteuningspoule opgericht waarbij circa 60 ambtenaren van december 2019 of januari 2020 tot aan de zomervakantie 2020 één dag per week op een basisschool werken in stadsdeel Noord, Zuidoost of Nieuw-West. Daarnaast kunnen alle speciaal (basis)onderwijs scholen in de stad deelnemen. Voor scholen is het aanbod kosteloos.

Door ambtenaren ter beschikking te stellen biedt de gemeente verlichting bij die scholen waar de gevolgen van het lerarentekort groot zijn. Zo zijn er 10 deelnemers met een lesbevoegdheid, zij staan wekelijks voor de klas. Circa één op de drie deelnemende ambtenaren overweegt een overstap als zij-instromer naar het onderwijs. Deelnemers zonder lesbevoegdheid ondersteunen bij dit initiatief een leraar in de klas, om zo kennis te maken met het beroep. Andere manieren van ondersteuning op de school zijn onder andere: teams introduceren in werken met de lean methodiek, te adviseren op financiën, een pedagoog die samenwerkt met de intern begeleider, administratieve taken over te nemen of het geven van vakspecifieke lessen zoals muziek. Scholen reageren positief op de ondersteuning vanuit dit project.

3.2 Meer leraren aantrekken en behouden: aantrekkelijk Amsterdam

3.2.1 Reiskostenregeling en parkeren

1. Reiskostenregeling

Ruim veertig procent³ van de Amsterdamse leraren woont buiten de stad. Voor het huidige onderwijspersoneel is dit dus iets meer dan 2.000 fte. Vanwege beperkte reiskostenvergoeding in de cao reizen veel leraren op eigen kosten. Om het werken in Amsterdam voor deze mensen aantrekkelijk te houden en om nieuwe leraren aan te trekken, heeft het college voor schooljaar 2019-2020 900.000 euro beschikbaar gesteld voor tegemoetkoming in reiskosten voor leraren die meer dan 20 km naar hun werk reizen. Schoolbesturen investeren eenzelfde bedrag (bovenop cao vergoeding) in reiskosten voor hun medewerkers. Vanaf 2019 is de regeling ook opengesteld voor onderwijsondersteunend personeel en directeuren. De bijdrage voor vo docenten is naar beneden bijgesteld, omdat de reiskostenvergoeding in cao po beduidend lager is dan in de cao van het vo.

Voor het schooljaar 2019-2020 hebben 32 schoolbesturen in totaal ruim 820.000 euro aangevraagd voor tegemoetkoming in reiskosten van hun leraren en personeel. Zo'n € 760.000 hiervan is door het primair onderwijs aangevraagd. Hiermee vergoedt de gemeente aanvullende reiskosten voor 1.260 fte in het po en 229 fte in het vo (tabel 3.2). Dit betekent dat ruim 60 procent, van het onderwijspersoneel wat buiten Amsterdam woont, gebruik maakt van deze regeling.

Tabel 3.2 Totaal toegekende tegemoetkoming reiskosten per onderwijssector

Sector	Afstand	Totaal fte waarvoor is aangevraagd
po/so	21-25 km	235
	25-30 km	245
	30-40 km	375
	40+ km	405
Subtotaal		1.260
Vo	25-30 km	40
	30-40 km	81
	40-50 km	108
Subtotaal		229
Totaal		1.489

2. Parkeren

Scholen geven aan dat een gebrek aan voldoende parkeergelegenheid of het verdwijnen van (gratis) parkeerplekken op dit moment een acuut en groot knelpunt vormt bij het werven en behouden van leraren. Scholen hebben recht op twee keer zoveel parkeervergunningen als bedrijven (zowel bedrijfsvergunningen als maatschappelijke vergunningen). Het aantal parkeervergunningen is afhankelijk van de ligging van de schoollocatie en het aantal medewerkers.

Voor 2019 stelde de gemeente voor iedere schoollocatie twee extra parkeervergunningen

³ <https://data.amsterdam.nl/publicaties/publicatie/fact-sheet-woon-werkstromen-van-amsterdams-onderwijspersoneel-po-so-en-vo/250e8856-0388-446c-a950-cb2531170ac1/>

beschikbaar, met uitzondering van stadsdeel Centrum waar één extra vergunning beschikbaar is. Met deze regeling maakt de gemeente werken op een Amsterdamse school op de korte termijn aantrekkelijk. Het college heeft in oktober 2019 besloten deze maatregel te verlengen tot 31 juli 2020.

De tijdelijke extra maatschappelijke vergunningen worden niet apart geregistreerd. Daardoor is het niet mogelijk uitspraken te doen over het gebruik van specifiek de tijdelijke maatschappelijke parkeervergunningen. Uit tabel 3.3 blijkt dat het totale gebruik van maatschappelijke vergunningen door scholen is toegenomen. Een gedeelte van deze stijging kan worden verklaard door de uitbreiding van betaald parkeren in stadsdeel Noord. OIS onderzoekt middels een steekproef de ervaringen van scholen met deze tijdelijke maatregel.

Tabel 3.3 Totaal toegekende parkeervergunningen

	November 2018	November 2019
Totaal maatschappelijke parkeervergunningen	586	690
Totaal bedrijfsparkeervergunningen	766	786
Overig	33	34
Totaal	1.385	1.510

3.2.2 Mobiliteitsaanpak publieke professionals

In de zomer van 2018 is de Mobiliteitsaanpak Publieke Professionals gestart met als doel om leraren en andere publieke professionals te stimuleren om op een andere manier dan met de auto te reizen. Het Chief Technology Office (CTO) heeft in 2019 twee pilots uitgevoerd om gedragsverandering bij publieke professionals te stimuleren:

Pilot: Reizen als een pro

Met de pilot 'Reizen als een pro' heeft het CTO autogebruikers verleid alternatieve vervoersopties voor de auto uit te proberen. Publieke professionals kregen een persoonlijk alternatief reisadvies en budget om dit twee maanden uit te proberen. Zeventig onderwijs-, zorg- en kinderopvang medewerkers deden mee aan de pilot. De belangrijkste bevindingen uit de evaluatie zijn:

- De e-bike was erg populair (57% van de deelnemers probeerde een e-bike);
- Reizigers beoordelen een reis met het ov positiever dan ze vooraf hadden verwacht;
- Deelnemers reizen graag iedere dag op dezelfde manier;
- Probeerbaar aanbod stimuleert gedragsverandering (71% zegt na de pilot anders te gaan reizen);
- Kosten van alternatief vervoer worden door de deelnemers als grootste drempel ervaren;
- Niet iedereen is te overtuigen (18% van de deelnemers geeft aan de auto als meest ideale vervoersmiddel te blijven zien).

Pilot: Elektrische fietsen

Tussen juni en september 2019 hebben 270 medewerkers uit het onderwijs, de zorg en de kinderopvang een maand kosteloos gebruik gemaakt van een e-bike of speed pedelec. Het probeeraanbod werd met veel enthousiasme ontvangen. Na het probeeraanbod kregen de deelnemers de mogelijkheid om de geleende fiets met korting aan te schaffen. De belangrijkste bevindingen uit de evaluatie zijn:

- Er was veel animo voor het uitproberen van een elektrische fiets (800 aanmeldingen);
- Gezondheid/vitaliteit is de belangrijkste drijfveer om gebruik te maken van een elektrische fiets;
- De kosten voor de aanschaf van een elektrische fiets worden als belemmering gezien.

3.2.3 Woningen

De leraren die in Amsterdam wonen of willen wonen geven aan dat het moeilijk is een passende en betaalbare woonruimte te vinden. De Taskforce Lerarentekort en gemeente vinden het belangrijk dat er voor leraren, maar ook voor professionals in andere publieke tekortsectoren zoals (jeugd)zorg, een passend woningaanbod is. Een passend woningaanbod maakt de stad immers aantrekkelijk om in te werken. Zo kunnen leraren, die anders wegtrekken naar elders waar ze wel een woning vinden, behouden blijven.

Experiment voorrangsregeling huisvesting Amsterdamse leraren

Via het experiment *Vorrangsregeling huisvesting Amsterdamse leraren* heeft de gemeente in 2018 en 2019 woningen met voorrang beschikbaar gesteld voor onderwijs- en zorgprofessionals. Het gaat om:

- 100 jongerenwoningen in gemengde complexen;
- 10 reguliere jongerenwoningen;
- 45 middeldure huurwoningen die door projectontwikkelaar beschikbaar zijn gesteld buiten het experiment;
- 2 vrije sector huurwoningen die door woningbouwcorporatie beschikbaar zijn gesteld buiten het experiment.

De evaluatie van de eerste fase van het experiment (2018) is 25 juni 2019 met u gedeeld. In de tweede fase (2019) van het experiment is de doelgroep uitgebreid met zorgmedewerkers. In bijlage 2 vindt u de eindevaluatie van het experiment. De belangrijkste resultaten:

- In totaal zijn er in 127 woningen bemiddeld;
- Deze woningen worden bewoond door 83 leraren en 45 zorgmedewerkers;
- 70 van hen wonen in een jongerenwoning in een gemengd complex, 10 in een reguliere jongerenwoning, 46 in middeldure huurwoning en 2 in vrije sector huurwoning.

Vorrangsregeling woning beroepsgroepen

De gemeente zet het volledige beschikbare instrumentarium in om tot meer betaalbare woningen voor leraren en zorgmedewerkers te komen. Dit heeft tot nu toe tot de volgende resultaten geleid:

1. Per 1 januari 2020 is de voorrangsregeling voor Amsterdamse onderwijs- en zorgprofessionals opgenomen in de Huisvestingsverordening.
2. De gemeente heeft met het IVBN (Vereniging van Institutionele Beleggers in Vastgoed, Nederland), Vastgoed Belang en NEPROM afgesproken dat er jaarlijks ten minste 300 nieuw beschikbaar komende middeldure huurwoningen met voorrang voor deze doelgroep worden aangeboden. Het college zet het gesprek met ontwikkelaars voort.
3. De gemeente heeft in de prestatieafspraken met woningbouwcorporaties afgesproken dat zij jaarlijks 50-100 sociale huurwoningen en 50-100 middeldure huurwoningen met voorrang beschikbaar stellen voor deze doelgroep.
4. Verhuurders in de vrije sector worden door het college uitgenodigd om een deel van de leegkomende bestaande woningen met voorrang beschikbaar te stellen voor Amsterdamse onderwijs- en zorgprofessionals.
5. De gemeente heeft een loket ingesteld op www.amsterdam.nl/woningberoepsgroepen waar werkgevers Amsterdamse onderwijs- en zorgprofessionals kunnen aanmelden en gematcht kunnen worden met een beschikbare woning in het sociale en middeldure huursegment.

Tijdelijke woningen in schoolgebouwen

In goed overleg met de schoolbesturen heeft de gemeente gekeken naar de ruimtelijke en juridische mogelijkheden om woonruimte voor Amsterdamse leraren te creëren in tijdelijke (deels) leegstaande schoolgebouwen. Vanwege de beperkte ruimte is besloten te starten met een proef van 15 woonruimten voor een periode van 2 tot 5 jaar (afhankelijk van de bestemming van het gebouw). Momenteel wordt voor een viertal locaties een haalbaarheidsonderzoek gedaan.

3.3 Conclusies

Met de Amsterdamse Klas en de campagne 'Liever voor de Klas', worden zowel Amsterdamse leraren als potentiële leraren benaderd. Het bereik van Liever voor de Klas is – online en offline – groot en is ten opzichte van vorig jaar gegroeid. Van alle Amsterdamse leraren zijn zo'n 6.000 leraren verbonden aan de community de Amsterdamse Klas. Dat is de helft van de Amsterdamse leraren.

De crash courses en de voorziening voor de begeleiding tot zij-instromers hebben er mede voor gezorgd dat het aantal zij-instromers in Amsterdam de afgelopen jaren is toegenomen. In 2018-2019 zijn er 14 statushouders gestart met het oriëntatietraject; eind 2019 hebben nog eens 11 statushouders zich aangemeld. Ook hebben afgelopen jaar circa 60 ambtenaren zich opgegeven om extra ondersteuning te geven aan scholen, tot tevredenheid van de ambtenaren en de scholen.

Met de reiskostenregeling, extra parkeervergunningen, mobiliteitsoplossingen en voorrang op woningen verlagen we (financiële) drempels voor leraren om in Amsterdam te gaan of blijven werken. De doelgroep van de reiskostenregeling is verbreed naar onderwijsondersteunend personeel en directeuren. Samen met de schoolbesturen komen we zo het grootste gedeelte van het onderwijspersoneel tegemoet. Scholen maken gebruik van de mogelijkheid extra parkeervergunningen aan te vragen, maar onderzoeken ook duurzamere vervoersopties. De ruim 800 aanmeldingen voor de elektrische fietsenproef is hier een goed voorbeeld van. Het experiment voorrangregeling huisvesting leraren heeft beter inzicht gegeven in het huisvestingsvraagstuk van leraren en geleid tot een reguliere voorrangregeling en goede (werk) afspraken met woningbouwcorporaties en beleggers.

4 Maatregelen – Sterke Amsterdamse onderwijsprofessionals

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de ontwikkelingen met betrekking tot professionalisering, werkgeverschap en ondersteuning van directeuren. In paragraaf 4.1 wordt ingegaan op de Amsterdamse Teambeurs; hoeveel teambeurzen er zijn toegekend, waar ze voor zijn aangevraagd en hoe ziet de spreiding van beurzen eruit tussen onderwijssoorten en stadsdelen. In paragraaf 4.2 wordt ingegaan op het project 'leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep' alsmede de subsidie om directeuren in het primair onderwijs te ondersteunen. In paragraaf 4.3 zijn de conclusies opgenomen.

4.1 Professionalisering – De Amsterdamse teambeurs

Achtergrond

Onderwijs is teamwork. Onderwijsteams dragen binnen de scholen voor primair en voortgezet (speciaal) onderwijs de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van kwalitatief goed onderwijs. Professionele ontwikkeling is hierbij cruciaal. Met de Amsterdamse Teambeurs biedt de gemeente de Amsterdamse leraren en scholen extra ontwikkelmogelijkheden om zo zichzelf en het onderwijs te versterken. Daarom moeten teambeurzen ingezet worden in lijn met de zeven pijlers voor betere kansen van het Kohnstamm Instituut⁴:

1. Educatief partnerschap en contact met gemeenschap
2. Pedagogisch klimaat, pedagogisch handelen en schoolcultuur
3. Didactisch handelen
4. Professionalisering en ondersteuning van docenten; professionele leergemeenschap
5. Extra aandacht en ondersteuning voor leerlingen
6. Extra leertijd
7. Leiderschap

Voor deze zeven pijlers is gekozen omdat wetenschappelijk is aangetoond dat deze pijlers bijdragen aan professionalisering en ontwikkeling van lerarenteams ten behoeve van alle Amsterdamse leerlingen. Daarnaast bieden deze pijlers scholen de ruimte om een professionaliseringstraject te kiezen in lijn met de eigen visie.

Doelstelling

Met de teambeurs wil de gemeente, gedurende de collegeperiode, alle 324 Amsterdamse scholen⁵ in het po, so en vo bereiken. Daarnaast moet de teambeurs minstens 40% van de Amsterdamse onderwijsprofessionals bereiken die in de komende vier jaar in teamverband willen werken aan professionele ontwikkeling.

De Amsterdamse teambeurs heeft als beoogd resultaat dat:

- De professionaliseringsslag in de schoolorganisatie verankerd is, waarbij de activiteiten van teams aansluiten bij de schoolontwikkeling
- Er een hogere tevredenheid van zittende leraren is en hiermee leraren in het Amsterdamse onderwijs behouden blijven

⁴ <https://kohnstammstituut.nl/rapport/succesvolle-basisscholen-aan-het-woord/>

⁵ Dit is het aantal scholen in april 2019 bij het vaststellen van de Amsterdamse Lerarenagenda

- Meer leraren kiezen voor een Amsterdamse school

Resultaten van aanvragen in 2019

Afgelopen jaar was de eerste aanvraagronde, waarbij ruim 50 procent van het totaal beschikbare bedrag door de scholen is aangevraagd. Dit komt neer op 214 toegekende beurzen in 2019.

In tabel 4.1 is te zien dat het grootste deel van de toegekende teambeurzen afkomstig is van scholen uit het primair onderwijs, gevolgd door scholen uit het voortgezet onderwijs. Verhoudingsgewijs zijn aan het voortgezet onderwijs de meeste teambeurzen toegekend. Bij bijna 90 procent van de scholen uit het voortgezet onderwijs is een teambeurs toegekend. Binnen het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs zijn relatief minder beurzen toegekend. Een verklaring hiervoor kan zijn dat scholen gegarandeerd een beurs ontvangen en er dus voor kiezen op een later moment een teambeurs aan te vragen.

Een school kan ervoor kiezen om het geheel beschikbare bedrag niet in één keer in te zetten, maar te spreiden over meerdere jaren. Uit tabel 4.2 blijkt dat in alle sectoren ongeveer de helft van de scholen ervoor heeft gekozen om het volledige bedrag in één keer aan te vragen. De andere helft heeft een deel van het bedrag toegekend gekregen en kan de komende drie jaar het resterende bedrag inzetten. In totaal hebben 109 scholen het gehele bedrag toegekend gekregen; dit komt neer op ongeveer 33% van het totaal aantal scholen.

Tabel 4.1 Aantal toegekende teambeurzen per onderwijssector

	1 ^e aanvraagronde	Totaal aantal scholen in Amsterdam	% met een beurs
po	133	206	65%
vo	64	72	89%
so	14	27	52%
vso	3	19	16%
Totaal	214	324	66%

Tabel 4.2 Aantal toegekende teambeurzen – Volledig bedrag

	Volledig bedrag in één keer aangevraagd	Deel van het totaalbedrag aangevraagd	Totaal aantal aanvragen in 1 ^e ronde	% van aanvragen waar volledige bedrag in één keer is aangevraagd
po	69	64	133	52%
vo	32	32	64	50%
so	7	7	14	50%
vso	1	2	3	33%
Totaal	109	105	214	51%

Bij de aanvraag geeft elke school aan voor hoeveel personeelsleden de school de teambeurs aanvraagt. In 2019 hebben ruim 5.500 teamleden profijt gehad van professionaliseringsmogelijkheden door middel van de toegekende teambeurs. Verder laat tabel 4.3 zien dat ruim 70% van de teamleden leraren betreft. Bij het speciaal (voortgezet) onderwijs is dit percentage lager en maakt relatief veel onderwijsondersteunend personeel en overig personeel gebruik van de teambeurs. Een verklaring hiervoor is dat in deze sectoren verhoudingsgewijs meer ondersteunend en extra personeel werkzaam is naast leraren.

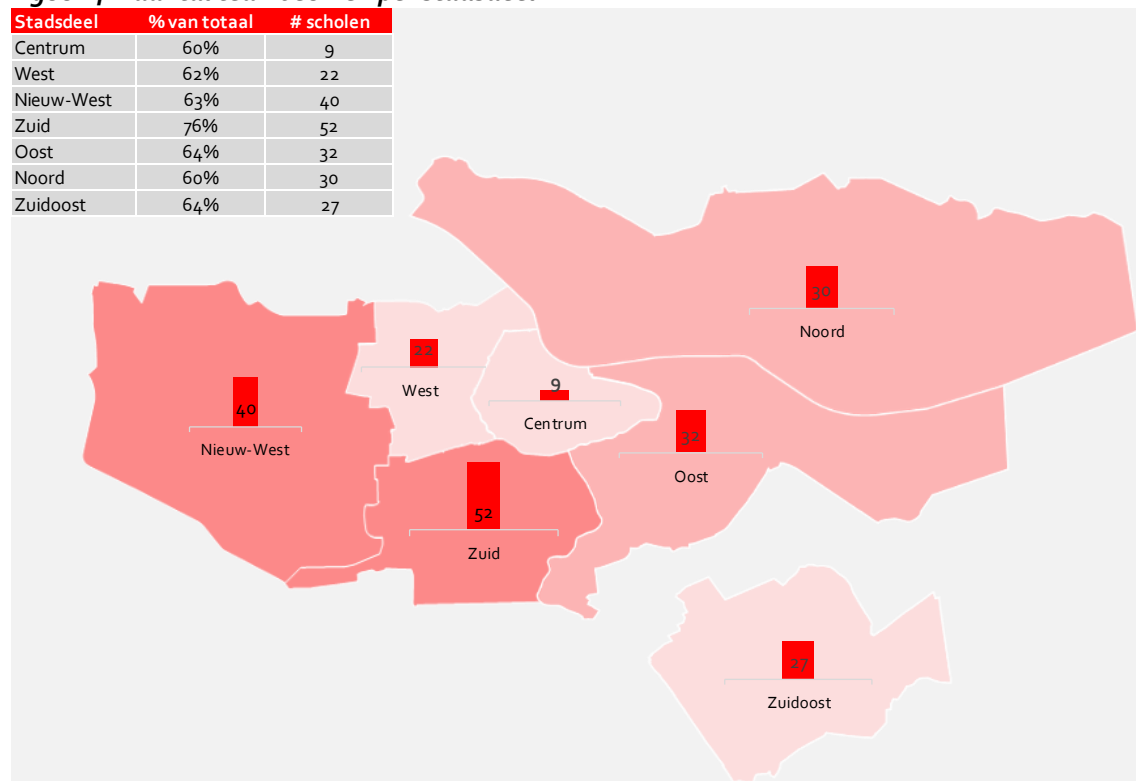
In totaal werken er zo'n 13.000 onderwijsprofessionals in Amsterdam. Dit betekent dat afgelopen jaar de teambeurs ruim 40% van alle onderwijsprofessionals heeft bereikt.

Tabel 4.3 Aantal toegekende teambeurzen – bereik onderwijspersoneel

	Aantal leraren	# ondersteunend personeel	Aantal schoolleiding	Aantal overig personeel	Totaal aantal teamleden	% leraren van het totaal
po	2.233	423	175	188	3.019	74%
vo	1.805	188	140	85	2.218	81%
so	126	73	10	21	230	55%
vso	68	10	6	16	100	68%
Totaal	4.232	694	331	310	5.567	76%

Figuur 4.1 toont het aantal teambeurzen per stadsdeel aangev. Hieruit blijkt dat in Zuid en Nieuw-West relatief veel teambeurzen zijn toegekend. Ten opzichte van het totaal aantal scholen in elk stadsdeel is de spreiding echter redelijk in evenwicht. In elk stadsdeel, behalve Zuid, heeft ongeveer 60% van de scholen een teambeurs aangevraagd.

Figuur 4.1 aantal teambeurzen per stadsdeel



Elke teambeurs dient in lijn te zijn met een van de zeven pijlers voor betere kansen (van het Kohnstamm instituut⁶). Scholen kunnen er ook voor kiezen de teambeurs op meerdere pijlers in te zetten. Het grootste deel van de toegekende teambeurzen wordt benut voor de pijlers 'professionalisering', 'didactisch handelen' en 'pedagogisch klimaat' (zie tabel 4,4).

⁶ <https://kohnstammstituut.nl/rapport/succesvolle-basisscholen-aan-het-woord/>

Tabel 4,4 aantal toegekende teambeurzen – 7 pijlers

	Educatief partnerschap	Professionalisering	Didactisch handelen	Pedagogisch klimaat	Ondersteuning leerlingen	Leiderschap
po	13	99	74	55	13	9
vo	2	40	29	27	9	9
so	0	11	7	2	0	0
vso	0	1	1	1	0	0
Totaal	15	151	111	85	22	18

Naast de diversiteit aan onderwerpen/pijlers, verschilt ook de wijze waarop teams aan deze pijlers willen werken. Gezien de grote diversiteit aan activiteiten is dit gesorteerd in de categorieën zoals omschreven in tabel 4,5.

Tabel 4,5 Aantal toegekende teambeurzen – type activiteit (percentage)

	Totaal	po	vo	so	vso
Coaching	6%	6%	6%	0%	0%
Externe Expertise	34%	41%	17%	43%	0%
Intern Onderzoek	3%	1%	9%	0%	0%
Onderlinge Kennisuitwisseling	15%	11%	27%	14%	0%
Ontwikkeling Protocol	6%	5%	6%	7%	0%
Opleiding	35%	35%	33%	36%	67%
Praktijkstage Zelfstudie	1%	1%	2%	0%	33%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

Het vaakst wordt er gekozen voor een opleiding en voor externe expertise. Ook kiezen relatief veel scholen, met name in het voortgezet onderwijs, voor onderlinge kennisuitwisseling. Op de volgende pagina staat een portret van basisschool de Brink uit Zuidoost, waarin staat hoe deze school hun teambeurs gebruikt voor professionalisering.

De Brink - Dit doen wij met onze teambeurs!

Aan het woord

Annemieke de Droog, basisschool De Brink
Halouma Kanouch, adjunct-directeur De Brink

De Brink is een openbare basisschool in Amsterdam Zuidoost, middenin de wijk Holendrecht. De school heeft 270 leerlingen. Vrijwel alle kinderen op school komen uit de buurt. De Brink is een wijksschool voor meer dan onderwijs alleen. De Brink biedt onderwijs en opvang. Voor en na schooltijd is er een breed aanbod om ieders talent optimaal en breed te laten ontwikkelen. Sinds december 2019 zijn we een IKC, een Integraal KindCentrum voor onderwijs, opvang en welzijn. We willen met nadruk een lerende school zijn. Het continue bijscholen van leraren is een belangrijk aandachtspunt.

“De cultuur van continue scholen, bijscholen en opleiden heb ik hier bij mijn komst zes jaar geleden zo’n beetje ingevoerd”, begint Annemiek haar verhaal. “Daarvoor gebeurde dat nog niet stelselmatig. Toen ik hier als directeur aantrad, waren de school,- en lerarenbeurzen van de gemeente Amsterdam er niet. Daar kon ik dus als directeur op meeliften. Wij deden al met de eerste tranche mee. Iets later kwam het project Stadsscholen 020, en ook van die regeling konden wij gebruik maken. Daarmee konden wij de in onze ogen zeer noodzakelijke extra investeringen in ons team doen. Met de komst van die regelingen is er voor ons team nu geld voor deskundigheidsbevordering voorhanden.”

Professionaliseringsslag

“Dat is waar wij als school continue op in willen zetten”, legt Halouma uit. In haar rol is zij de eindverantwoordelijke voor de beurzen. Zij heeft ook de meest recente aanvraag gedaan voor de tweede tranche. “We kiezen voor scholing op methodes die effectief zijn bij onze leerlingen. Taakspel is zo’n methode, en Met woorden in de weer. Bewezen effectief. Ons doel was van meet af aan om onze eigen specialisten in huis op te leiden, die dan op hun beurt weer collega’s kunnen coachen.”

Eigen specialisten

“Ook de methode leraar is een belangrijke methode voor ons”, vult Annemieke aan. “Het is een methode gebaseerd op vijf pijlers: bordsessies met doelen en acties; gezamenlijk lesontwerp; collegiale consultaties; feedback en versterken van de rol van de leerling. Stichting leraar heeft dit ontworpen en draagt de methodiek uit. Enkele collega’s zijn intussen aan het bijscholen als rekenspecialist en als taalspecialist. Ik was zelf als directeur onder meer rekenspecialist en gedragspecialist, maar daar heb ik naast mijn andere taken te weinig tijd voor. Iets vergelijkbaars geldt voor Halouma. Zij is

begeleider Taakspel en opgeleid in co-teaching, en kan mensen daar in opleiden, maar ook zij heeft het erg druk als adjunct. Een bijkomend probleem is intussen de krapte op de arbeidsmarkt. Het lerarentekort. Daar beginnen wij als school nu echt last van te krijgen. Een paar van onze specialisten zijn recent vertrokken. Doodzonde natuurlijk van die investering die wij deden – al heeft natuurlijk een andere school daar nu profijt van.”

Een brede basis

“Dat is waar we in willen investeren”, vervolgt Annemieke. “Ook onze nieuwe leraren krijgen de kans om een opleiding te volgen. Vaak kunnen individuele opleidingswensen daarbij gehonoreerd worden. Recent volgde het hele team training trauma sensitief lesgeven. Het hoort nu samen met ‘Met Woorden in de Weer’ (de woordenschat training) en ‘Taakspel’ (gericht op gedrag en werkhouding) tot een vast nascholingspakket dat iedereen binnen twee jaar gevolgd moet hebben. Daar hebben zowel leraren als leerlingen heel veel aan op een school als deze. Alles heeft eigenlijk met elkaar te maken. Ontwikkeling van onze mensen is erg belangrijk. Maar de keuzes worden gemaakt op basis van wat onze kinderen nodig hebben. Dat weegt voor ons altijd het zwaarst.”

Trots op

“Doordat er middelen zijn hebben we de afgelopen jaren echt een professionele cultuur gecreëerd op school, die gericht is op samenwerking”, vindt Halouma. “En dat zag de onderwijsinspectie ook. Daar kregen we de nodige credits voor. Onze school heeft de afgelopen jaren een forse ontwikkeling doorgemaakt. We moeten in het hier en nu soms meer externe expertise de school binnenhalen dan ons voor ogen stond. Daar is helaas niets aan te doen – de krappe arbeidsmarkt is daar debet aan. We zijn altijd bezig met de kwaliteit van ons

onderwijs. Zonder de beurzen hadden we dezelfde keuzes gemaakt, denk ik. Maar de beurzen van de gemeente hebben voor een enorme versnelling gezorgd. We konden kilometers maken, in een tempo dat we zelf nooit hadden kunnen financieren. Scholing is erg duur, echt waar!”

Valkuilen

“Eens even denken, ja die zijn er ook.” Halouma denkt hardop. “Enkele leraren zouden via Mocca een dramatraining volgen. Expertise die we zelf niet in huis hebben. Een dramadocent vanuit Mocca geeft de leraren co-teaching, zodat de leraren leren en zien hoe ze drama toe kunnen passen in de praktijk. Sommige collega’s moeten wennen aan die externen. Het is niet altijd mogelijk om je zelf in korte tijd specifieke kennis eigen te maken.” Intussen lopen er ook studenten rond op school, die onderzoek doen naar effectiviteit van alle interventies. “Dit soort onderzoeken kunnen in het hier en nu moeilijk consistent worden uitgevoerd”, licht Annemieke toe. “Dat komt doordat in deze markt mensen soms midden in het schooljaar van baan wisselen.”

Advies aan andere scholen

“Kijk vooral naar wat jouw kinderen nodig hebben”, vertelt Annemieke. “Realiseer je dat de beurs voor een bepaalde periode is, en dat het er ook een keer niet is. Dat vraagt om strategisch vooruit denken. Al een paar jaar van te voren bedenken welke koers je met jouw onderwijs wilt varen. Denk verder dan het hier en nu, realiseer je hoe kostbaar scholing is, en dat je het geld maar een keer kunt uitgeven. En als je als school deel uitmaakt van een bestuur met meerdere scholen, kijk dan naar gezamenlijke inkoop van trainingen. Dat is beslist lucratief. En houd je blik naar buiten gericht. Ik laat al mijn teamleden af en toe naar externe bijeenkomsten gaan, ook al wringt dat qua tijd. Die blik naar buiten houdt het leuk. Dat is belangrijk.”

Actualiteit

“Met dat lerarentekort moeten we als school zien te dealen”, besluit Annemieke. “Onze mensen staan onder hoge druk. Dat houdt je niet je hele werkzame leven vol. Als je in het onderwijs werkt, moet je af en toe een periode bij kunnen tanken. Geld alleen is niet de oplossing voor dit vraagstuk. Onze leraren moeten ook ergens wonen, en liefst niet te ver weg. De beurzen zijn een prachtige aanvullende voorziening die werken in Amsterdam wel aantrekkelijker maakt. Dat is echt niet door heel Nederland zo. Maar om de tekorten in het onderwijs op te lossen, is meer nodig.”

4.2 Modern werkgeverschap en sterk leiderschap

4.2.1 Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep

Het versterken van het lerarenberoep is ontzettend belangrijk om, ook op de lange termijn, het beroep aantrekkelijk te houden. Het gaat hierbij om het bieden van inspiratie, ontwikkelingsmogelijkheden, doorlopende leerlijnen en loopbaankansen. Ambitie in Amsterdam is dat de Amsterdamse leraren continue ontwikkelingsmogelijkheden hebben: van goed opgeleide leraar, naar begeleide starter naar medior met verdiepingsmogelijkheden naar expert.

Leraren geven aan dat loopbaankansen en ontwikkelingsperspectief een van de belangrijkste factoren zijn bij de keuze om in het beroep te blijven. Het is van belang dat alle actoren in het onderwijs zich bewust zijn van de diverse ontwikkelingsmogelijkheden die in het onderwijs mogelijk zijn. Afgelopen jaar zijn we hiermee begonnen in het voortgezet onderwijs. Schoolbesturen in het voortgezet onderwijs, lerarenopleidingen en gemeente hebben zich verenigd om deze ontwikkelingsmogelijkheden te ontwikkelen.

Beroepsbeeld

Een ontwikkelperspectief binnen het beroep van leraar vraagt om een nieuw beeld van het beroep dat het dominante beeld dat een leraar zijn hele leven voor de klas staat en elk jaar hetzelfde doet doorbreekt. Daartoe hebben de partners besloten om als gezamenlijk vetrekpunt uit te gaan van het 'beroepsbeeld voor de leraar'⁷ dat in 2017 ontwikkeld is en verschillende ontwikkelingsmogelijkheden binnen het beroep schetst, zowel in de diepte als in de breedte. De Amsterdamse kennisinstellingen hebben actief bijgedragen aan de ontwikkeling van dat beroepsbeeld. Het beroepsbeeld is op verschillende plekken besproken met besturen, schoolleiders, leraren en lerarenopleiders en wordt door alle groepen als een inspirerend en bruikbaar handvat ervaren. Afgelopen jaar is met en binnen scholen besproken wat het beroepsbeeld voor hun leraren betekent.

Randvoorwaarden loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden

Het beroepsbeeld vraagt alle betrokkenen (besturen, schoolleiders, leraren en lerarenopleiders) om concreet aan de slag te gaan met het versterken en oppakken van loopbaan- en ontwikkelingsstappen en om daarin de randvoorwaarden te creëren. Daartoe is het van belang dat de kennis die ten aanzien van professionele ontwikkeling en loopbaanontwikkeling beschikbaar is voor alle betrokkenen ontsloten wordt. Daartoe heeft het project 'leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep' bijgedragen aan de totstandkoming van een kennisbasis rond (loopbaan)ontwikkeling van leraren in de vorm van drie boeken *Leraar: een professie met perspectief*⁷. Mede dankzij de bijdrage vanuit het project zijn de boeken voor alle geïnteresseerden kosteloos online beschikbaar. Daarnaast zijn 50 exemplaren van het drieluik verspreid onder Amsterdamse scholen.

Leergangen en masterclasses

Het creëren van een ontwikkel- en loopbaanperspectief en het ontsluiten van achterliggende kennis en theorie zijn in zichzelf niet genoeg. Nieuwe loopbaanstappen vragen ook om nieuwe kwaliteiten en competenties. Dat betekent dat leraren de mogelijkheid moeten hebben om die

⁷ Zie www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl

competenties ook te ontwikkelen en te oefenen. Daartoe zijn verschillende leergangen ontwikkeld die leraren ondersteunen die zich willen ontwikkelen richting expert of een specifiek terrein. Voor het voortgezet onderwijs zijn, door de werkgroep die is ingesteld door de Taskforce Lerarentekort, drie leergangen ontwikkeld die aansluiten bij het beroepsbeeld en leraren de kans bieden om zich verder te ontwikkelen. In september 2019 zijn deze leergangen gestart:

1. Expert didactiek
2. Expert pedagogiek
3. Gedeeld leiderschap

De leergangen zijn ontwikkeld in samenwerking met de Amsterdamse lerarenopleidingen en zijn ontwikkeld op basis van de behoefte van de Amsterdamse leraren én het beroepsbeeld. In totaal nemen in 2019 45 leraren deel aan de leergangen. Deze leraren komen van 17 verschillende voortgezet onderwijs scholen, verspreid over 10 Amsterdamse schoolbesturen. Naast de 45 leraren die deelnemen aan de leergangen zelf, worden bij elke school ook teamleiders en HR-medewerkers betrokken om naast persoonlijke ontwikkeling, ook een ontwikkelingsverandering teweeg te brengen in de school. Dit is ook de reden dat minstens drie personen per school deel moeten nemen aan de leergangen. Door meerdere personen te betrekken is het bereik binnen de school groter dan alleen de deelnemers van de leergangen zelf en ontstaat een olievlekwerking bij deelnemende scholen.

Leraren zijn enthousiast over de leergangen en geven de leergangen gemiddeld een 8. De deelnemers geven aan dat ze de opgedane inzichten delen met hun collega's (bijna 90%), met hun leidinggevendenden (ruim 65%). Een derde van de deelnemers geeft (nu) al aan dat ze een andere rol op zich nemen of hebben gekregen binnen hun school, terwijl de leergangen nog in gang zijn.

Aanvullend zijn ook drie masterclasses georganiseerd die bedoeld zijn als inspiratie en verdieping voor leraren die aan de slag willen gaan met ontwikkeling en vernieuwing in hun school. De masterclasses hebben elk zo'n 60-70 deelnemers getrokken.

- Gedeeld leiderschap door Joseph Kessels: 'Vraagt onderwijsontwikkeling om gedeeld leiderschap?'
- Jaap Boonstra over 'Veranderen als samenspel'
- Louis Steeman over culturen in schoolorganisaties en de onderstroom binnen organisaties

Loopbaanontwikkeling en -ondersteuning

Naast een breder beroepsbeeld, inzicht in kennis over loopbaanontwikkeling van leraren en leergangen die bijdragen aan verdieping van expertise, moeten er uiteindelijk ook concrete stappen gezet worden in de taken en rollen van leraren. Dat vraagt iets van leraren, van leidinggevendenden en van HR-medewerkers binnen scholen.

Van leraren vraagt het dat ze daadwerkelijk loopbaanstappen zetten. Dat vraagt om het versterken van loopbaancompetenties van leraren. Momenteel is een start gemaakt met de ontwikkeling van een kort scholingstraject 'Oriëntatie op loopbaanontwikkeling' om het bewust zijn van leraren ten aanzien van loopbaanmogelijkheden te versterken. Dit scholingstraject zal in september 2020 van start gaan.

Van leidinggevendenden vraagt het dat zij gericht zijn op loopbaanondersteuning van de leraren in hun team. Daartoe is een leergang voor teamleiders ontwikkeld rond 'ontwikkelingsgericht leidinggeven'. Die leergang is in september 2019 van start gegaan met 15 leidinggevendenden/deelnemers uit zeven scholen.

Tenslotte is het van belang dat HR-medewerkers binnen schoolbesturen loopbaanontwikkeling

van leraren ondersteunen en faciliteren. Om dit te stimuleren is een netwerk van HR-medewerkers gecreëerd ten behoeve van kennisuitwisseling en het delen van aanpakken en good practices.

In november 2019 is gestart met het vormgeven van loopbaanontwikkeling in het primair onderwijs. Momenteel wordt er een pilot ontworpen die per schooljaar 20-21 van start gaat. De focus in de pilot ligt op het ondersteunen van het leren van collega's. Het doel is dat leraren die dit ambiëren tijd krijgen om een andere rol – naast hun lesgevende taken – te vervullen binnen de school, bovenschools of bovenbestuurlijk. Een van de rollen waar bij leraren van de aan de pilot deelnemende schoolbesturen behoefte aan is, is het coachen van nieuwe leraren. Om dit te bereiken worden de komende maanden leerarrangementen vormgegeven, in nauwe samenwerking met leraren, schooldirecteuren, HRM-medewerkers en opleiders. Gelijktijdig worden andere mogelijke rollen voor leraren onderzocht voor verdere uitwerking, door de behoeften van leraren te peilen aan de hand van het beroepsbeeld.

Meer informatie is te vinden op www.leraareenkleurrijkberoep.nl

4.2.2 Voorziening ondersteuning directeuren primair (speciaal) onderwijs

Schooldirecteuren verdienen een steun in de rug. Zeker nu, in tijden van het lerarentekort. Daarom stelt de gemeente € 10.000 euro per Amsterdamse schooldirecteur beschikbaar voor het organiseren van passende ondersteuning. Zo kunnen directeuren zich meer richten op het leiding geven aan hun lerarenteams, het onderwijs in de klas en aan de schoolontwikkeling als geheel. Veel directeuren zijn overbelast, hebben (te) veel verantwoordelijkheden en daardoor vaak veel te veel ballen in de lucht te houden. Daarbij zijn er zijn nog maar weinig adjunct-directeuren in het Amsterdamse primair onderwijs die de directeur kunnen ontlasten en kunnen fungeren als sparring-partner.

Gedurende deze collegeperiode wordt hier € 2.250.000 voor gereserveerd (€ 562.500 per jaar), waarmee er voor alle directeuren ruimte voor ondersteuning is vanuit deze voorziening.

Resultaten

Er zijn in het eerste schooljaar (2019/20) 61 ondersteuningsaanvragen ingediend en toegekend voor in totaal € 604.401,-. Het subsidieplafond is verhoogd om alle goedgekeurde aanvragen te honoreren. Uit de brede waaier van onderwerpen blijkt dat er bij de Amsterdamse po directeuren behoefte is aan maatwerk in de ondersteuning. Aanvragen zijn onder andere ingediend voor:

- Collegiale visitatie en consultatie waarbij directeuren een kijkje in elkaars scholen nemen en samen kijken wat anders en wellicht beter kan;
- Intervisie en reflectie en zo uit de waan van de dag te kunnen stappen;
- Financiële en administratieve ondersteuning en ondersteuning in personeelsbeleid;
- Het veranderen van de managementstructuur en vernieuwing van de zorgstructuur.

Directeuren hebben vooral behoefte aan het delegeren van taken zodat er meer tijd ontstaat voor bijvoorbeeld klassenbezoek, contact met ouders en onderwijsontwikkeling.

4.3 Conclusies

Om Amsterdamse leraren voor het lerarenberoep te behouden zijn waardering en ontwikkelingsmogelijkheden cruciaal. Daarom is een belangrijke maatregel van de Lerarenagenda

de Amsterdamse Teambeurs. Afgelopen jaar was de eerste aanvraagronde, waarbij ruim 50 procent van het totaal beschikbare bedrag door de scholen is aangevraagd. Dit komt neer op 214 toegekende beurzen in 2019. Dit betekent dat ruim 5.500 teamleden profijt hebben van professionaliseringsmogelijkheden door middel van de toegekende teambeurs. Het grootste deel van de toegekende teambeurzen wordt benut voor de pijlers 'professionalisering', 'didactisch handelen' en 'pedagogisch klimaat'

Afgelopen jaar hebben in totaal 56 leraren uit het voortgezet onderwijs deelgenomen aan de leergangen van Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep. Deze leraren komen van 17 verschillende scholen, verspreid over 10 Amsterdamse besturen. Leraren zijn enthousiast over de leergangen en geven de leergangen gemiddeld een 8. Daarnaast zijn er een aantal masterclasses gegeven waar zo'n 60 tot 70 deelnemers aanwezig waren.

De voorziening 'ondersteuning directeuren primair onderwijs' is door 61 directeuren aangevraagd. Aanvragen zijn voor diverse activiteiten aangevraagd zodat er voor hen meer tijd ontstaat voor klassenbezoek, contact met ouders en onderwijsontwikkeling.

5 Begroting Lerarenagenda 2019-2023

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Totaal
Ambitie 1: Weg met het tekort!	2.600.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	8.000.000
Zij-instroombeurzen	700.000	700.000	700.000	700.000	2.800.000
Reiskostenregeling	900.000	900.000	900.000	900.000	3.600.000
Overige maatregelen	1.000.000	1.200.000	1.200.000	200.000 +PM	3.600.000
Ambitie 2: Sterke professionals	3.789.000	4.839.000	4.839.000	3.839.000	17.306.000
Projecten versterking lerarenberoep	303.000	412.000	441.000	412.000	1.568.000
Ondersteuning directeuren po	562.500	562.500	562.500	562.500	2.250.000
Teambeurzen	2.830.000	2.830.000	2.830.000	2.830.000	11.320.000
Kennisdeling en monitoring	150.000	150.000	150.000	150.000	600.000
Totaal inzet	6.539.000	6.789.000	6.789.000	5.789.000	25.906.000
Totaal gemeente Amsterdam	5.539.000	5.789.000	5.789.000	5.789.000	22.906.000
Extra impuls OCW*	1.000.000	1.000.000	1.000.000	PM	3.000.000
Totaal budget LA	6.539.000	6.789.000	6.789.000	5.789.000	25.906.000

* De landelijk beschikbare middelen voor de regionale aanpak worden in lijn met het amendement Rog (Tweede Kamer, vergaderjaar 0218-2019, 35 000 VIII, nr. 38) meerjarig beschikbaar gesteld. Op het moment van schrijven is tot en met 2022 1 miljoen euro toegezegd..

Gemeente Amsterdam
Onderwijs, Jeugd en Zorg
Postbus 1840
1000 BV Amsterdam
www.amsterdam.nl/onderwijs