



EEN TEKORT AAN GECERTIFICEERDE NT2- DOCENTEN

Resultaten van een enquête onder de keurmerkhouders
Inburgering van Blik op Werk

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Inleiding	4
1.1. De respondenten	4
1.2. De enquête	4
1.3. Leeswijzer	5
2. Algemene informatie over de taalscholen.....	6
2.1. Type organisatie.....	6
2.2. Grootte van de organisatie	6
2.3. Aantal groepen en aantal locaties per type organisatie	7
2.4. Spreiding van de respondenten over de provincies.....	7
2.5. Opbouw van het docentenbestand	8
2.6. Tarieven en arbeidsvoorwaarden	9
3. De problematiek van het NT2-docententekort.....	10
3.1. Oorzaken van het NT2-docententekort	10
3.1.1. Er is een tekort aan gecertificeerde NT2-docenten.....	10
3.1.2. Vertrekkende docenten	12
3.1.3. Er is een toename van het aantal groepen cursisten.....	12
3.2. Gevolgen van het NT2-docententekort	13
3.2.1. Langere wachttijden	13
3.2.2. Omzetverlies	14
3.2.3. Kwaliteit van het onderwijs in gevaar.....	15
3.2.4. Toename van stress en frustratie	15
4. Oplossingen volgens de respondenten	16
4.1. Verruim het begrip ‘gecertificeerd’	16
4.2. Verlaag de 80%-norm	17
4.3. Een hogere trajectprijs per cursist	17
5. Conclusie.....	18
Bijlage 1: Overzicht van de enquêtevragen	19
Bijlage 2: Overige informatie	21

“Ik wou dat ik het wist. Om bevoegde docenten te vinden heb ik sinds eind mei een advertentie geplaatst op de Nationale Vacaturebank, de advertentie op LinkedIn geplaatst, mijn netwerk aangesproken, via de NT2-opleidingen mijn vacature kenbaar gemaakt, op de website van de BVNT2 een oproep geplaatst en bij het UWV mijn vacature aangemeld.”

Anonieme keurmerkhouders

Samenvatting

Blik op Werk heeft van taalscholen, taalkoepels en opleiders van NT2-docenten signalen ontvangen over een tekort aan gecertificeerde NT2-docenten. Als reactie hierop heeft Blik op Werk een enquête uitgezet onder haar keurmerkhouders Inburgering. Het doel was om de problematiek, de oorzaken en de gevolgen van het NT2-docententekort in kaart te brengen en hiermee het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te kunnen informeren en adviseren.

Uit de enquête blijkt dat het vermeend NT2-docententekort overduidelijk wordt ervaren door de keurmerkhouders. Bijna 83% van de respondenten geeft aan moeite te hebben om nieuwe gecertificeerde NT2-docenten aan te trekken. Dit blijkt meerdere oorzaken te hebben. Verreweg de meest genoemde oorzaak is dat er sprake is van een drastisch tekort aan NT2-docenten die gecertificeerd zijn. Docenten mét certificering zijn moeilijk te vinden, onder andere omdat er voor hen veel keuze op een krappe arbeidsmarkt is. De vraag is groter dan het aanbod. Verder worden de veranderingen omtrent de docentenregisters genoemd. Docenten met een registratie van voor 2005 moeten zich opnieuw laten certificeren, maar vooral voor oudere docenten, met jarenlange ervaring zonder NT2-certificering, is dat een brug te ver. Een andere belangrijke oorzaak van het NT2-docententekort is het vertrek van docenten. Dit komt door een vergrijzend docentenbestand en pensionering en door een verlies van docenten aan concurrenten binnen de NT2-sector en aan andere onderwijsgebieden. Verder neemt het aantal aanvragen voor inburgeringsonderwijs toe. Dit leidt tot meer groepen cursisten en een grotere vraag aan NT2-docenten.

De gevolgen van het NT2-docententekort hangen met elkaar samen en versterken elkaar. Het tekort aan gecertificeerde docenten leidt tot langere wachttijden voor cursisten, wat weer zorgt voor wachtlijsten en cursisten die worden geweigerd. Het inburgeringstraject voor inburgeringsplichtigen komt hierdoor in gevaar. Ook kunnen keurmerkhouders door de wachttijden hun contractafspraken met gemeenten niet altijd nakomen. Verder leidt het tekort tot omzetverliezen en komt de kwaliteit van het inburgeringsonderwijs in gevaar. Dit alles zorgt volgens de respondenten voor meer stress en frustratie bij keurmerkhouders, docenten en inburgeraars.

De respondenten stellen een aantal oplossingen voor ter verlichting van de problematiek. Een vaak genoemde maatregel is het verruimen van het begrip 'gecertificeerde' docent en het laten meetellen van niet-gecertificeerde docenten met jarenlange ervaring in het NT2-onderwijs. Dit kan bijvoorbeeld onder supervisie van een gecertificeerde docent of door docenten in opleiding mee te laten tellen. Ook zien keurmerkhouders graag een verlaging van de norm van 80% gecertificeerde NT2-docenten naar een percentage tussen de 50% en 70% en pleiten ze voor een hogere trajectprijs per cursist. Dit zou betekenen dat keurmerkhouders in staat zijn om hogere salarissen te betalen, wat het aantrekken en behouden van nieuwe docenten makkelijker maakt.

1. Inleiding

Blik op Werk heeft vanuit verschillende hoeken signalen ontvangen over een tekort aan gecertificeerde NT2-docenten. Taalscholen, opleiders van NT2-docenten en de taalkoepels hebben het probleem aangekaart. Daarom heeft Blik op Werk een enquête uitgezet onder haar keurmerkhouders Inburgering om de problematiek en de consequenties hiervan in kaart te brengen en zo het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hierover te kunnen informeren en adviseren.

In hoeverre is er sprake van een NT2-docententekort? Wat zijn hier de oorzaken van en welke gevolgen heeft dit voor inburgeraars en taalscholen? In deze rapportage wordt aan de hand van de reacties van de keurmerkhouders antwoord gegeven op deze vragen. Het toont hun perspectief op de problematiek rondom het docententekort in het inburgeringsonderwijs. Naast de enquête is Blik op Werk in gesprek gegaan met drie opleidingsinstituten die opleidingen tot NT2-docent aanbieden. Zo is getracht om tot een meer gedegen analyse te komen. Hun perspectief is een waardevolle toevoeging. Een verslag van de gesprekken is te vinden op www.blikopinburgering.nl.

1.1. De respondenten

De geënquêteerden zijn keurmerkhouders die behoren tot de directie en/of het managementteam van een taalschool. Bij eenmanszaken en kleine scholen komt het voor dat de respondent zelf ook NT2-docent van de desbetreffende school is.

De enquête is op 5 juli 2022 verstuurd naar alle 176 keurmerkhouders Inburgering. Acht dagen later is er een reminder verstuurd. Uiteindelijk zijn 122 respondenten begonnen aan de vragenlijst en hebben 102 deze volledig afgerond. Dat betekent een respons van 57,95%.

1.2. De enquête

De enquête bestaat uit 43 vragen waarbij de volgende onderwerpen aan bod komen:

- Algemene informatie over de organisatie;
- De doelgroep;
- De arbeidsvoorwaarden;
- De instroom van cursisten;
- Het tekort aan docenten.

De enquête bestaat hoofdzakelijk uit gesloten vragen, aangevuld met open tekstvelden waarin de respondent gevraagd wordt om antwoorden toe te lichten. Aan het eind van de enquête kan de respondent aangeven of hij/zij benaderbaar is voor vervolgonderzoek.

Blik op Werk heeft een eerste opzet van de enquête voor feedback voorgelegd aan de MBO Raad en een methodoloog van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De feedback is verwerkt en heeft geleid tot een nieuwe versie. Vervolgens hebben drie keurmerkhouders de enquête getest en van feedback voorzien. Deze input heeft uiteindelijk geleid tot de eindversie. De uiteindelijke vragenlijst is te vinden in bijlage 1.

1.3. Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt algemene informatie over de taalscholen van de respondenten beschreven. Het gaat hier onder andere om het type, de grootte en de locaties van de organisatie en over het docentenbestand. In hoofdstuk 3 komen de oorzaken en gevolgen van het NT2-documentekort aan bod. Hoofdstuk 4 behandelt oplossingen die de respondenten hebben aangedragen.

De overzichten in deze rapportage zijn gebaseerd op de antwoorden van de respondenten. Zij gaven aan dat sommige vragen moeilijk te beantwoorden zijn, omdat deze veel uitzoekwerk vergen. Het gaat hier bijvoorbeeld om vragen over het totaal aantal docenten in dienst of het aantal cursisten op de wachtlijst. Daarnaast ontbrak volgens de keurmerkhouders de nuance bij sommige vragen, zoals bij vragen over arbeidsvoorwaarden. Als gevolg hiervan hebben respondenten regelmatig een cijfer 'bij benadering' gegeven of hebben ze zich onthouden van een reactie. De gepresenteerde overzichten moeten daarom ook zo gelezen worden. Desalniettemin ondersteunen de overzichten het signaal over het documentekort dat door de respondenten gegeven wordt. Voor de volledigheid is in bijlage 2 de extra informatie opgenomen die vanwege de beperkte bruikbaarheid buiten de hoofdtekst is gelaten.

2. Algemene informatie over de taalscholen

Dit hoofdstuk belicht achtergrondinformatie over de taalscholen waarvoor de respondenten werkzaam zijn. De organisaties worden onderscheiden op basis van het type en de grootte van de organisatie, het aantal groepen en locaties per type organisatie en op basis van de regionale spreiding van de taalscholen. Verder komen het docentenbestand en de arbeidsvoorwaarden aan bod.

2.1. Type organisatie

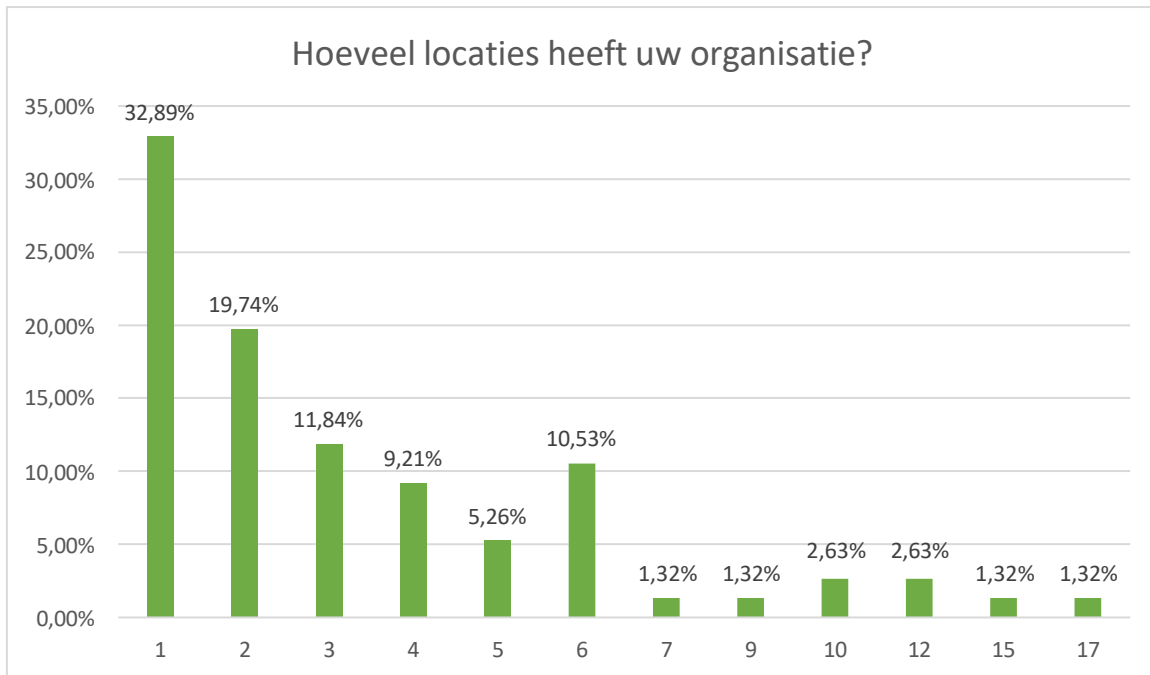
Van de 102 respondenten werken er 73 voor een particuliere onderwijsinstelling, 18 voor een MBO-instelling en 11 vallen in de categorie 'anders.' Deze laatste categorie bestaat uit Universiteiten (3x), HBO-onderwijsinstellingen (2x), Stichtingen (4x) en zzp'ers (2x).



Figuur 1: verdeling type organisatie in aantallen

2.2. Grootte van de organisatie

Het grootste deel van de respondenten – ongeveer 33% - werkt bij een organisatie met één locatie. Dit wordt gevolgd door respondenten die werken voor organisaties met 2 locaties ($\pm 20\%$), 3 locaties ($\pm 12\%$) en organisaties met 6 locaties ($\pm 11\%$). De grootste organisatie beschikt over 17 locaties.



Figuur 2: aantal locaties per respondent (%)

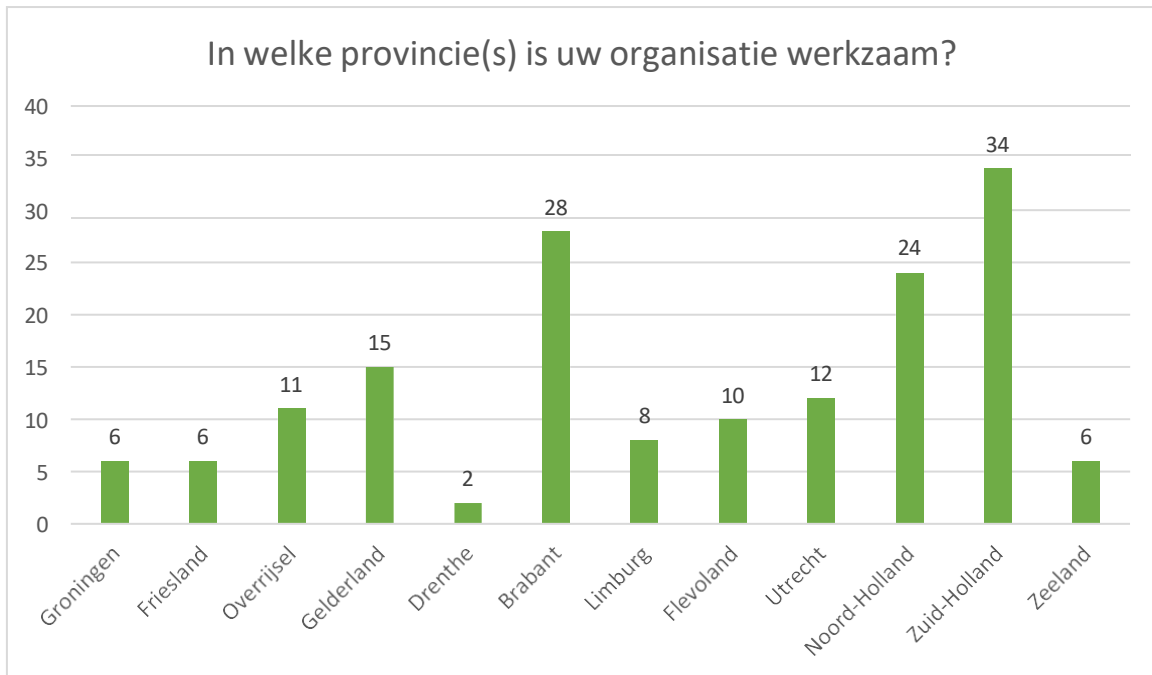
2.3. Aantal groepen en aantal locaties per type organisatie

Als het aantal groepen en het aantal locaties wordt uitgesplitst naar type organisatie, laat dat zien dat particuliere onderwijsinstellingen aan ongeveer 16,45 verschillende groepen lesgeven en 3,37 locaties hebben. MBO-instellingen geven aan gemiddeld 24,39 groepen les verspreid over 4 locaties. De organisaties die vallen onder de categorie 'anders' geven gemiddeld les aan 18,09 groepen op 1,55 locaties.

Door de grote spreiding van de gegevens levert het geen extra inzichten op om onderscheid te maken per type organisatie. Dit blijkt ook uit de analyse van de ervaren problematiek en de oorzaken van het docententekort: alle type organisaties ervaren een tekort aan gecertificeerde NT2-docenten en formuleren overeenkomstige oorzaken.

2.4. Spreiding van de respondenten over de provincies

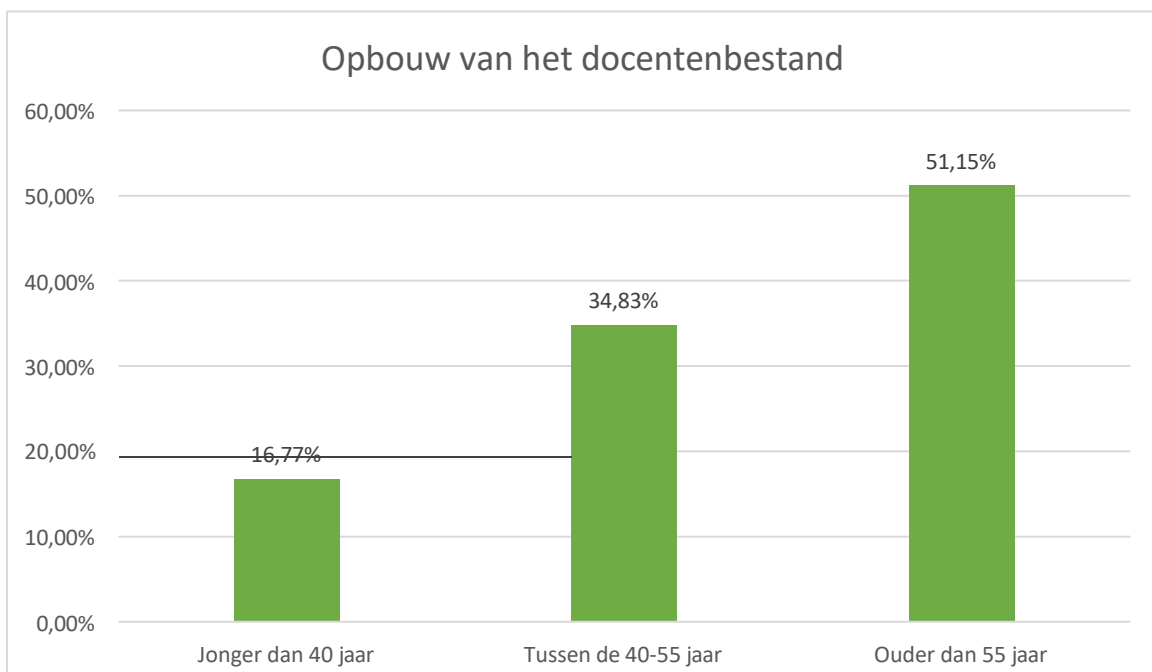
Er is sprake van een landelijke spreiding van de respondenten. De provincies Zuid-Holland, Brabant en Noord-Holland zorgen voor het grootste aandeel.



Figuur 3: spreiding van de respondenten over de provincies

2.5. Opbouw van het docentenbestand

Een opvallende uitkomst is de opbouw van het docentenbestand naar leeftijd. Hierbij is 51,15% ouder dan 55 jaar, is 34,83% tussen de 40-55 jaar en is 16,77% jonger dan 40 jaar. Er werken gemiddeld 18,76 docenten - in zowel loondienst als inhuur - voor de organisaties van de respondenten.



Figuur 4: opbouw van het docentenbestand.

2.6. Tarieven en arbeidsvoorwaarden

Ingehuurde (zzp-)docenten ontvangen een uurtarief van gemiddeld €49,65. Hierbij was €85 het hoogste en €19 het laagste uurtarief dat aan zzp-docenten wordt uitgekeerd. Een soortgelijke vraag over het hoogste en laagste bruto maandsalaris bij voltijd dienstverband werd gesteld over docenten in loondienst. Hieruit kwamen geen bijzonderheden en op basis van de input kunnen geen conclusies worden getrokken. Daarom zijn ze buiten de rapportage gelaten.

3. De problematiek van het NT2-docententekort

Uit de enquête blijkt dat het NT2-docententekort overduidelijk ervaren wordt door de keurmerkhouders. Bijna 83% van de respondenten geeft aan nu al moeite te hebben om nieuwe gecertificeerde NT2-docenten aan te trekken. 84% van hen verwacht aankomend jaar nieuwe docenten aan te moeten trekken. Opvallend is dat ruim 82% van de geënquêteerden aangeeft geen moeite te hebben om niet-gecertificeerde docenten te kunnen vinden die ze geschikt achten om NT2-lessen te geven. Dit ligt ten grondslag aan een aantal door de respondenten geformuleerde oplossingen uit hoofdstuk 4.

3.1. Oorzaken van het NT2-docententekort

Aan de 83% respondenten die aangeeft moeite te hebben om nieuwe gecertificeerde NT2-docenten aan te trekken is gevraagd om de oorzaken hiervan te specificeren. Hieronder worden deze beschreven.

3.1.1. Er is een tekort aan gecertificeerde NT2-docenten

Verreweg de meest genoemde reactie (71,43%) is dat er sprake is van een “*drastisch*” tekort aan NT2-docenten die gecertificeerd zijn. Volgens respondenten zijn ze moeilijk te vinden, lijken ze allemaal al een baan te hebben of zijn ze beperkt beschikbaar. Zo zijn veel docenten slechts op specifieke dagen en/of specifieke dagdelen beschikbaar. Verschillende keurmerkhouders gaven aan dat het “*vooral voor avondgroepen moeilijk is om goede docenten te vinden.*” Daarnaast geven docenten de voorkeur aan specifieke groepen cursisten, waardoor er nadrukkelijk een tekort aan docenten voor de alfabetiserings- en A1-groepen ontstaat. Zo vertelde een taalschoolhouder dat zijn “*organisatie relatief veel alfabetiseringscursussen en Z-route trajecten aanbiedt en diverse NT2-docenten geven specifiek aan dat ze alleen les aan hoger opgeleiden willen aanbieden.*”

Er is voor docenten veel keuze op een krappe arbeidsmarkt, waar er in het algemeen al een tekort aan docenten is. De vraag is groter dan het aanbod en keurmerkhouders vissen “*uit een vijver die niet heel groot is.*” Daarnaast is de krapte in de ene arbeidsmarktregio groter dan in de andere. Een respondent vertelt dat veel docenten in andere delen van Nederland wonen, waardoor ze in haar regio moeilijk te vinden zijn. Een ander reageert dat zij in locatie X zitten “*en dat vinden sommige docenten te ver.*” Weer een ander merkt op dat “*alle gecertificeerde NT2-docenten in de regio Zuid- en Midden-Brabant op dit moment aan het werk zijn*” waardoor hun werving spaak loopt.

De NT2-docenten die wél gecertificeerd zijn stellen volgens de respondenten eisen waar hun organisatie niet aan kan voldoen: “*veel docenten willen kleine baantjes, en wat nog meer telt: eisen over dagdelen*” en “*daarnaast vragen docenten, zowel gecertificeerd als niet-gecertificeerd, een uurtarief van tussen €60 en €75. Dit is zelfs zonder reiskostenvergoeding.*” Voor sommige organisaties zet “*de wens van docenten voor een hoog honorarium de betaalbaarheid van de cursussen onder druk en vice versa.*” Bij detachering speelt dit probleem ook: “*De docenten die reïntegratiebureaus en uitzendbureaus aanbieden zijn heel duur.*” Een keurmerkhouder formuleert verder dat de salarishwensen van docenten de kwaliteit van het inburgeringsonderwijs niet altijd ten goede komt:

“De “jacht” van de docenten naar het hoogste salaris doet de kwaliteit van het lesgeven niet goed. Dit is het best uit te leggen middels volgend voorbeeld: vroeger als docenten belden in verband met een vacature waren zij geïnteresseerd in de gedachte of de kwaliteit van de school. Tegenwoordig is de eerste vraag die zij stellen: “Wat is het uurtarief?”. Docenten zijn niet meer geïnteresseerd in de kwaliteit van een organisatie, maar in de vergoedingen.”

De veranderingen van regelgeving rondom het docentenregister spelen ook een rol in het tekort aan gecertificeerde NT2-docenten. Blik op Werk stelt dat 80% van de docenten NT2-gecertificeerd moet zijn, om zo de kwaliteit van het inburgeringsonderwijs te kunnen waarborgen. Docenten moeten in het register van de Beroepsvereniging van docenten Nederlands als Tweede Taal (BVNT2) of in het Kwaliteitsregister NT2-docent van Blik op Werk staan om mee te tellen als gecertificeerd docent. Een geënkquêteerde stelt dat *“met de ingang van de nieuwe regeling omtrent docentenregister er veel docenten zijn die nu niet meer gecertificeerd zijn. Hierdoor is er een groot gat in de markt”*.

Docenten met een registratie van voor 2005 moeten zich opnieuw laten certificeren. Vooral voor oudere docenten, met jarenlange ervaring maar zonder NT2-certificering, is dat een brug te ver. Zij zien af van certificering. Hierdoor wordt het voor organisaties moeilijker om aan de 80-20%-norm van Blik op Werk te voldoen. Een reactie van een keurmerkhouder bevestigt dit. Zij hebben docenten die...

“... al meer dan 30 jaar NT2-onderwijs verzorgen maar niet (recent) gecertificeerd zijn. Deze mensen kunnen we niet inzetten in de inburgering, omdat ons percentage 80% gecertificeerde uren dan in gevaar komt.”

Een andere, veelgenoemde oorzaak van het docententekort is dat er weinig mensen tot NT2-docent worden opgeleid. Volgens de respondenten heeft dit te maken met een beperkt scholingsaanbod: er zijn weinig opleiders en weinig opleidingsplaatsen. Hierdoor kunnen bereidwilligen van buiten de onderwijswereld zich ook moeilijk laten omscholen. Daarnaast lijkt er een beperkte interesse in het volgen van de opleiding tot NT2-docent. Dit komt deels voort uit de relatief grote tijdsinvestering van de opleiding versus de hoofdzakelijk parttime dienstverbanden. Er is overigens in het algemeen een afnemende interesse in talenstudies, wat het beroep niet ten goede komt. Een respondent schrijft hierover:

“Er zijn te weinig mensen die een taal of taalkunde studeren. Dit is een gevolg van jarenlange campagnes om voor bètavakken te kiezen. Het is dan ook lastig om zzp'ers te vinden die voldoen aan al onze eisen. We willen het liefst mensen die een taalkundige studie hebben gedaan. Als we die eis loslaten, kunnen we wel voldoende gecertificeerde docenten vinden.”

Indien er ondanks de schaarste op de arbeidsmarkt toch wordt gereageerd op vacatures, zijn dit vaak niet de gewenste: *“zij hebben vaak veel te weinig ervaring en moeten het vak nog leren.”* Een keurmerkhouder stelt bijvoorbeeld dat docenten bij hen alle niveaus aan moeten kunnen. Een ander geeft aan dat er veel tweede spoor kandidaten zijn, *“wat ik een risico vind.”*

3.1.2. Vertrekkende docenten

Een andere belangrijke oorzaak van het NT2-docententekort is het vertrek van docenten. Geënquêteerden spreken hier van drie beweegredenen. Ten eerste is er een afname van het aantal docenten vanwege pensionering. Gezien het eerder vastgestelde vergrijzende personeelsbestand is dit een reëel probleem, zeker met het oog op de toekomst. Dit geldt bovendien voor de ONA-docenten. Bestaande ONA-docenten stromen uit vanwege pensioen of worden ingezet op andere werkzaamheden binnen het NT2-onderwijs: *“ONA is een uitstervend vak.”*

Ten tweede is er een verlies van docenten aan concurrenten binnen de NT2-sector. Docenten worden door nieuwe aanbieders in de regio, die een aanbesteding hebben gewonnen, aangetrokken en veroorzaken zo een tekort bij de reeds bestaande (vaak kleinere) scholen in die regio. Ook is het volgens sommige particuliere scholen moeilijk concurreren op arbeidsvoorwaarden met bijvoorbeeld MBO-instellingen, doordat deze instellingen gebonden zijn aan een CAO.

Daarnaast vertrekken docenten, volgens de geënquêteerden, naar organisaties die taallessen geven aan andere groepen (niet-inburgeringsplichtige) cursisten:

“Een trend die wij zien is dat veel NT2-docenten overstappen naar lesgeven bij bedrijven aan bijvoorbeeld expats. Hier worden tarieven gehanteerd die binnen de inburgering simpelweg niet mogelijk zijn. Zeker nu de trajectprijs per deelnemers is gezakt met de intrede van de nieuwe wet”.

Tot slot vertrekken docenten naar andere onderwijsgebieden waar ook tekorten worden ervaren. Inburgeringsonderwijs verliest regelmatig NT2-docenten *“aan het reguliere onderwijs omdat dit beter betaald wordt”* en *“jonge docenten vertrekken in verband met de hoge werkdruk.”* De onzekerheid over (duurzaam) werk in het veld van de inburgering wordt ook genoemd als reden voor docenten om over te stappen naar het reguliere onderwijs:

“De onzekerheid over het aantal groepen in het komende jaar en de komende jaren is groot. Er komen nu nog maar heel weinig cursisten die onder de nieuwe wetgeving vallen. Dit maakt het ook lastig om in te schatten hoe veel docenten we nodig hebben.”

3.1.3. Er is een toename van het aantal groepen cursisten

Keurmerkhouders zien het aantal aanvragen voor inburgeringsonderwijs toenemen. Ruim 66% van hen ziet sinds begin van dit jaar een verhoging van het aantal aanmeldingen. Daarnaast zien de respondenten achterstanden in de asielketen door een tekort aan huisvesting, waardoor asielstatushouder (die gedeeltelijk nog onder de Wet Inburgering 2013 (Wi2013) vallen) nu pas uitstromen naar gemeenten en kunnen starten met hun inburgeringstraject. Ook groeit de groep niet-inburgeringsplichtige anderstaligen die een beroep doet op de NT2-docenten, zoals de Oekraïense vluchtelingen.

3.2. Gevolgen van het NT2-docententekort

Om de gevolgen van het NT2-docententekort voor keurmerkhouders en inburgeraars in kaart te brengen is de volgende open vraag gesteld: *“Indien u een tekort ervaart aan gecertificeerde NT2-docenten, kunt u dan aangeven wat daar de gevolgen van zijn voor inburgeraars en voor uw organisatie?”* 57 respondenten hebben deze vraag beantwoord. Uit hun antwoorden blijkt dat meerdere gevolgen met elkaar samenhangen en elkaar versterken: het tekort aan gecertificeerde NT2-docenten leidt tot langere wachttijden voor cursisten, wat op zijn beurt zorgt voor wachtlijsten en cursisten die worden geweigerd. Hierdoor kan het inburgeringstraject voor inburgeringsplichtigen in gevaar komen. Ook kunnen taalscholen niet altijd de contractafspraken met gemeenten nakomen. Daarnaast leidt het tekort tot omzetverliezen bij de taalscholen en komt de kwaliteit van het inburgeringsonderwijs in gevaar. Dit alles zorgt volgens de geënquêteerden voor meer stress en frustratie bij keurmerkhouders, docenten en inburgeraars.

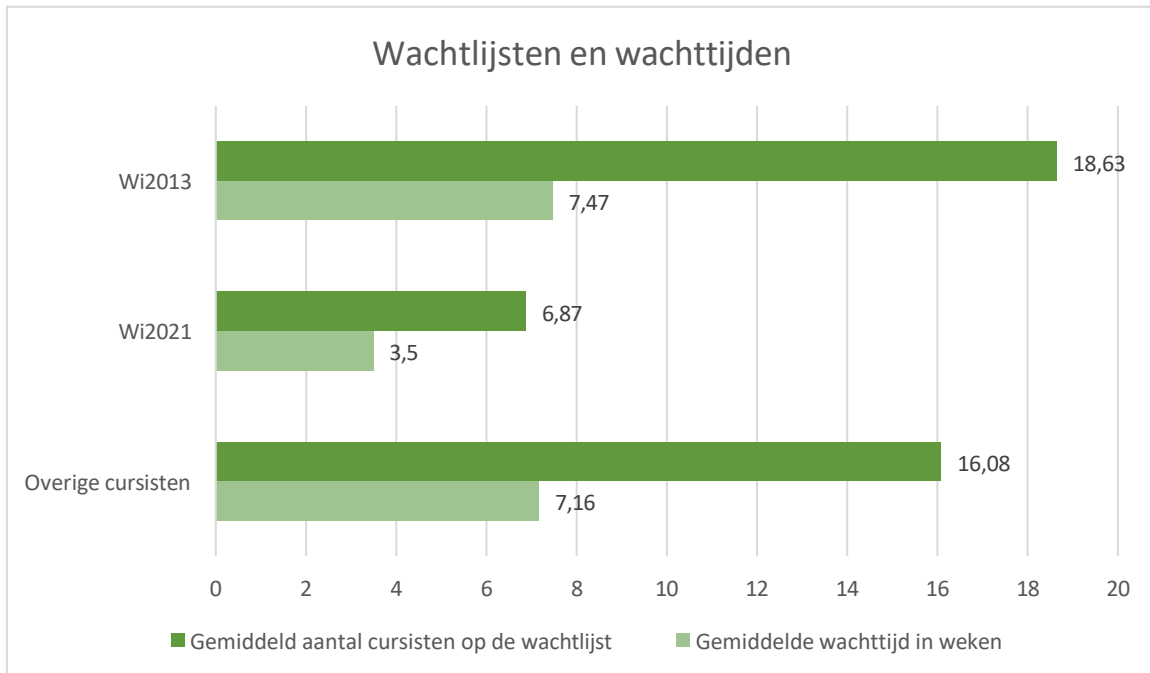
3.2.1. Langere wachttijden

Veruit het meest genoemde gevolg van het tekort aan NT2-docenten is dat cursisten langer moeten wachten voor ze kunnen starten met hun inburgeringstraject. Door het tekort wordt er op minder dagen en/of dagdelen lesgegeven en zijn de lestijden minder gunstig. Door het tekort aan docenten ontstaan er wachtlijsten. Ongeveer 46% van de respondenten gaf aan hier momenteel mee te werken. Zo schreef een respondent dat cursisten voorheen konden starten binnen 2 weken, maar dat dit nu is opgelopen tot een maand. Een ander schreef dat ze door het docententekort twee keuzes hebben: *“Of we komen onder de 80% of we kunnen niet starten met groepen. Het gevolg is dan dat inburgeraars misschien wel een jaar moeten wachten.”* Ook werd gesteld dat een taalschool pas onderwijs kan aanbieden aan een nieuwe instroom van cursisten wanneer andere cursisten uitstromen.

De grote consequentie van de wachttijden is dat inburgeringsplichtigen *“risico lopen op (grote) vertraging in hun leertraject, zeker ook omdat andere aanbieders per 1-1-22 gestopt zijn.”* Zij zullen wellicht niet of niet op tijd slagen voor hun examens, doordat zij minder (lang) onderwijs hebben kunnen genieten. Het overschrijden van hun inburgeringstermijn kan leiden tot hoge boetes.

Een ander gevolg van de toegenomen wachttijden is dat taalscholen hun contractafspraken met gemeenten niet altijd kunnen nakomen. De doorlooptijden worden niet gehaald en *“voor de Wet Inburgering 2021 (Wi2021) houdt dit voor onze organisatie in dat we niet kunnen voldoen aan de KPI's voor wachttijden die de gemeentes hanteren.”* Het niet nakomen van de afspraken in de aanbesteding kan leiden tot negatieve gevolgen. De respondent die dit meedeelde heeft echter niet gespecificeerd om welke gevolgen het gaat. Om dit te voorkomen, en om te voldoen aan de contractvoorwaarden met gemeenten, komt het voor dat taalscholen voorrang geven aan cursisten die vallen onder de Wi2021. Zo gaf een keurmerkhouders expliciet aan *“dat we deelnemers die buiten een collectief contract vallen, zoals de Wi2013, op wachtlijsten moeten plaatsen.”*

Dit wordt bevestigd in onderstaand schema. Aan respondenten is gevraagd hoeveel cursisten Wi2013, Wi2021 en hoeveel overige cursisten - zoals gezinsmigranten, expats en WEB-cursisten - ze op hun wachtlijst hebben staan. Aan hen is tevens gevraagd hoelang de wachttijden in weken gemiddeld bedraagt.



Figuur 5: Gemiddelde wachttijd in weken en het gemiddeld aantal cursisten op de wachtlijst

Op basis van de input van 38 geënquêteerden lijken de cursisten die onder de Wi2021 vallen inderdaad voorrang te krijgen: er staan beduidend minder cursisten op de wachtlijst en de wachttijd is voor hen korter. Een respondent stelde echter ook dat zij helemaal geen wachtlijst hanteren voor cursisten Wi2013, maar hen weigeren indien ze onvoldoende docenten hebben. In totaal gaven 7 keurmerkhouders aan geen wachtlijsten te hanteren maar cursisten te weigeren. Dit betekent dat de eerdergenoemde 46% van de respondenten die aangeeft met een wachtlijst te werken een onderschatting van het probleem is.

3.2.2. Omzetverlies

Een ander gevolg van het NT2-docententekort en de olopende wachttijden is dat organisaties kampen met omzetverliezen. Er ontstaat een vicieuze cirkel: het niet kunnen faciliteren van nieuwe cursisten betekent dat er geen nieuwe inkomsten binnenkomen, dat salarissen van nieuwe docenten niet kunnen worden betaald en dat salarissen van reeds voor de school werkende docenten niet kunnen worden verhoogd. Hierdoor kan het docentenbestand niet groeien en kunnen er nog minder cursisten worden toegelaten. Een respondent bevestigt dit:

“Cursisten krijgen minder les dan we willen en wat er vanuit het contract van ons verwacht wordt. Dit betekent minder inkomsten en drukt dus op onze omzet. Dit heeft als consequentie dat we de salarissen van de medewerkers niet kunnen verhogen.”

De groei en ontwikkeling van de organisatie wordt hierdoor ook ondermijnd. Een keurmerkhouder gaf bijvoorbeeld aan dat dit voor *“de organisatie betekent dat we minder tot geen cursussen voor werkgevers/werkenden kunnen uitvoeren, waardoor ons bedrijf zal krimpen in plaats van groeien.”*

3.2.3. Kwaliteit van het onderwijs in gevaar

Het tekort aan gecertificeerde NT2-docenten leidt er verder toe dat de kwaliteit van het inburgeringsonderwijs in gevaar komt. Zo *“is er meer verloop”* door bijvoorbeeld een hoge werkdruk, waardoor de continuïteit van de kwaliteit moeilijker kan worden gewaarborgd. Een andere reden waardoor de kwaliteit in gevaar komt, is doordat er - door het tekort aan docenten - meerdere leerprofielen in een klas zitten. Hierdoor is het *“moeilijker om maatwerktrajecten te bieden,”* kunnen er geen privé cursussen worden aangeboden en is er *“minder aandacht voor individuele cursisten en minder differentiatiemogelijkheid binnen een klas.”*

3.2.4. Toename van stress en frustratie

Alle bovengenoemde gevolgen van het NT2-docententekort leiden ertoe dat de respondenten, docenten en inburgeraars een toename in stress en frustratie ervaren. Bij de organisatie van een respondent zorgt het niet kunnen bedienen van cursisten voor *“zeel veel stress bij de directie en afdeling planning, voor zeer veel stress bij de audit en voor veel minder plezier in het werk. Het heeft zeer grote impact op onze hele organisatie.”* Daarnaast is er een stijging van klachten van cursisten. Zij zitten *“veel langer thuis, worden depressief en kunnen in het verkeerde circuit gaan rondhangen vanwege het feit dat ze graag iets willen doen, maar nergens terecht kunnen.”*

4. Oplossingen volgens de respondenten

Aan het eind van de enquête hadden de respondenten de mogelijkheid om opmerkingen over het NT2-docententekort op te schrijven. Dit leverde 51 uitgebreide reacties op, waarbij oplossingen voor de problemen werden aangedragen. Volgens een geënquêteerde moet Blik op Werk dynamisch meegroeien met de dynamische inburgeringsmarkt: *“De problemen in de huidige markt verdienen de aandacht, maar eisen voornamelijk flexibiliteit.”* Mogelijke manieren om dat te doen zijn door het begrip ‘gecertificeerde’ docenten te verruimen, door de 80-20%-norm te verlagen of door te pleiten voor hogere trajectprijzen per cursist.

4.1. Verruim het begrip ‘gecertificeerd’

In meer dan de helft van de reacties wordt gepleit voor een verruiming van de eisen omtrent NT2-certificering. Een respondent stelt dat er...

“... heel veel taaldocenten zijn die veel ervaring met NT2 hebben. Zij voldoen niet aan jullie eisen of die van de BVNT2, maar weten heel veel over het vak en geven geweldige lessen. Wij vinden het bijvoorbeeld heel vervelend dat zelfs bevoegde docenten Nederlands zonder NT2-certificaat buiten de boot vallen, terwijl wij zien dat onze cursisten echt wel die diepgang en extra uitleg nodig hebben die deze taaldocenten ze kunnen bieden.”

Volgens dezelfde respondent zouden taalscholen zelf een afweging moeten mogen maken om ook docenten zonder certificering in te zetten, mits het een taaldocent is. Ook andere keurmerkhouders pleiten voor aanpassingen rondom de certificering en de mogelijkheid om met meer niet-gecertificeerde, maar wel ervaren docenten te werken. Dit kan bijvoorbeeld onder supervisie van een gecertificeerde docent of door docenten in opleiding mee te laten tellen:

“Laat docenten die bevoegd zijn om lessen te geven meetellen in de 80% als ze hun certificering binnen 3 jaar halen of als ze in de opleiding zitten vanaf dag 1. Niet pas vanaf het laatste half jaar van de opleiding. We zijn al blij als we bevoegde docenten binnenhalen die de opleiding willen doen.”

Ook ziet een keurmerkhouders mogelijkheden in het maken van onderscheid tussen docenten die lesgeven aan verschillende leerroutes:

“Het zou heel veel schelen als er een onderscheid gemaakt kan worden tussen de eisen aan de docenten die lesgeven in de Z-route en docenten in de Onderwijs-/B1-route. De benodigde competenties zijn erg verschillend. Ik zou een docent met een PABO-diploma en ervaring in de volwasseneducatie wel inzetten voor de Z-route (ook zonder certificering), maar nu mag dat niet.”

Volgens een andere respondent zou een tijdelijke regeling ook werken. Een mogelijke vorm is *“een overbruggingsjaar van 2-3 jaar waarin de eisen voor certificering tijdelijk verruimd worden.”* Ook zouden scholen met een NRTO-keurmerk niet met gecertificeerde docenten hoeven te werken, *“omdat de school zelf al een keurmerk heeft. Deze scholen zouden hun eigen docenten kunnen (laten)*

bijgescholen.” Verder zou het zorgen voor EVC-trajecten en extra opleidingsplekken volgens de geënquêteerden een mogelijke oplossing ter verlichting van de problemen kunnen zijn: “Het zou mooi zijn als anders bevoegde docenten ook een kans zouden krijgen om via BOW, middels een EVC-traject, toch gecertificeerd te raken.”

4.2. Verlaag de 80%-norm

Een tweede, veelgenoemde oplossing is het verlagen van de norm van 80% gecertificeerde NT2-docenten naar een percentage tussen de 50% en 70%. Volgens een keurmerkhoudster is de regeling *“simpelweg niet haalbaar in de huidige markt.”* Een ander geeft aan dat de nadruk meer moet liggen op het vertrouwen in het kwaliteitssysteem van een taalschool in plaats van op *“een harde eis van 80%.”*

4.3. Een hogere trajectprijs per cursist

Meerdere keurmerkhouders pleiten voor een hogere trajectprijs per cursist:

“De taalaanbieders zouden het zeer op prijs stellen om meer geld per deelnemer te ontvangen. In de aanbesteding van de nieuwe Wet inburgering is per deelnemer een bedrag begroot. Dit bedrag is nu door de enorme stijgingen van alles niet meer toereikend.”

De huidige trajectprijzen per cursist hebben volgens de geënquêteerden nadelige gevolgen voor de concurrentiepositie van de taalscholen. Dit wordt genoemd als een van de oorzaken voor het vertrek van docenten naar andere taalscholen en andere sectoren. Een verhoging van de trajectprijs zou betekenen dat keurmerkhouders in staat zijn om hogere salarissen te betalen, wat het aantrekken en behouden van nieuwe docenten makkelijker maakt. In dit kader wordt ook een gezamenlijke CAO voor taalscholen genoemd, zodat lonen in de NT2-sector gelijkwaardig zijn. Hierdoor kan een passend salaris aan docenten worden geboden en is er minder sprake van het onderling wegtrekken van docenten.

5. Conclusie

Het blijkt dat er zeker sprake is van een NT2-docententekort onder de keurmerkhouders. Zij hebben moeite met het aantrekken en behouden van gecertificeerde NT2-docenten, door een tekort aan docenten mét certificering, door veranderingen omtrent de eisen voor certificering en registratie in de docentenregisters en door vertrekkende docenten wegens pensionering of verschuivingen binnen en buiten de NT2-sector.

Dit kan er toe leiden dat cursisten langer moeten wachten voor ze hun inburgeringstraject kunnen starten, wat onder andere negatieve gevolgen kan hebben voor inburgeringsplichtigen. Verder kunnen contractafspraken met gemeenten niet altijd worden nagekomen, zijn er omzetverliezen en komt de kwaliteit van het inburgeringsonderwijs in gevaar. Dit alles zorgt volgens de geënquêteerden voor meer stress en frustratie bij keurmerkhouders, docenten en inburgeraars.

Als mogelijke oplossingen voor het NT2-docententekort stellen respondenten voor dat het begrip 'gecertificeerde' docent verruimd moet worden, waardoor meer niet-gecertificeerde docenten met jarenlange ervaring in het NT2-onderwijs ook kunnen meetellen. Daarnaast zien ze graag een verlaging van de norm van 80% gecertificeerde NT2-docenten naar een percentage tussen de 50% en 70% en pleiten ze voor een hogere trajectprijs per cursist.

De uitkomsten van deze rapportage zijn gebruikt om een advies uit te brengen aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de verlichting van de problematiek rondom het NT2-docententekort.

Bijlage 1: Overzicht van de enquêtevragen

1. Hoeveel groepen volgen op dit moment les bij u?
2. Hoeveel locaties heeft uw organisatie?
3. In wat voor type organisatie werkt u?
4. In welke provincie(s) is uw organisatie werkzaam?
5. Heeft uw organisatie een contract met de gemeente op basis van de Wi2021?
6. Biedt u ook ONA-lessen aan?
7. Hoeveel docenten werken voor u (zowel in loondienst als ingehuurd)?
8. Hoeveel van deze docenten zijn ouder dan 55 jaar?
9. Hoeveel van deze docenten zijn tussen de 40-55 jaar?
10. Hoeveel van deze docenten zijn jonger dan 40 jaar?
11. Kunt u met de huidige docentenbezetting voldoen aan alle contractvoorwaarden?
12. Zo nee, kunt u dan aangeven hoe dat komt?
13. Heeft u moeite om nieuwe gecertificeerde NT2 docenten aan te trekken?
14. Zo ja, kunt u dan aangeven hoe dat komt?
15. Zou u niet-gecertificeerde docenten kunnen vinden die u geschikt acht om NT2-lessen te geven?
16. Heeft u moeite om nieuwe ONA-docenten aan te trekken?
17. Zo ja, kunt u dan aangeven hoe dat komt?
18. Verwacht u het komend jaar nieuwe gecertificeerde NT2-docenten aan te moeten trekken?
19. Zo ja, kunt u aangeven hoe dat komt?
20. Hoeveel van uw docenten zijn bij u (ongeveer) in loondienst?
21. Hoeveel van uw docenten huurt u (ongeveer) in (zzp, detachering)?
22. Welke verdeling geniet uw voorkeur?
23. Wat vragen nieuwe externe docenten gemiddeld voor uurtarief (afgerond op hele euro's)?
24. Wat is het hoogste uurtarief dat u betaalt aan ingehuurde docenten (afgerond op hele euro's)?
25. Wat is het laagste uurtarief dat u betaalt aan ingehuurde docenten (afgerond op hele euro's)?
26. Wat is het hoogste bruto maandsalaris bij voltijd dienstverband dat u betaalt aan docenten in loondienst?
27. Wat is het laagste bruto maandsalaris bij voltijd dienstverband dat u betaalt aan docenten in loondienst?
28. Vergoedt u voorbereidingstijd van ingehuurde docenten?
29. Vergoedt u reistijd van ingehuurde docenten?
30. Heeft u een wachtlijst voor nieuwe cursisten omdat u geen gecertificeerde docenten kunt vinden?
31. Hoeveel cursisten die vallen onder de Wi2013 staan bij u op de wachtlijst vanwege een tekort aan gecertificeerde docenten?
32. Wat is de gemiddelde wachttijd in weken voor personen uit deze categorie (Wi2013)?
33. Hoeveel cursisten die vallen onder de Wi2021 staan bij u op de wachtlijst vanwege een tekort aan gecertificeerde docenten?
34. Wat is de gemiddelde wachttijd in weken voor personen uit deze categorie (Wi2021)?
35. Hoeveel overige cursisten staan bij u op de wachtlijst vanwege een tekort aan gecertificeerde docenten (denk bij overige cursisten aan: gezinsmigranten, web-cursisten, expats, etc.)?
36. Wat is de gemiddelde wachttijd in weken voor personen uit deze categorie (overige cursisten)?

37. Ziet u een verhoging van het aantal nieuwe aanmeldingen sinds begin van dit jaar?
38. Zo ja, kunt u dan per categorie aangeven hoeveel deze verhoging in procenten ongeveer is?
39. Verwacht u meer groepen te draaien het komende jaar?
40. Indien u een tekort ervaart aan gecertificeerde docenten, kunt u dan aangeven wat daar de gevolgen van zijn voor inburgeraars en voor uw organisatie?
41. Wat wilt nog u nog kwijt aan BoW over dit onderwerp?
42. Mag BoW u persoonlijk benaderen voor enkele vervolgvragen?

Bijlage 2: Overige informatie

