

Zelfevaluatie uitwerking subsidiemaatregel 'Noodplannen lerarentekort G5 Rotterdam' 2021-2022

Slim organiseren



Inhoud

Inleiding.....	3
1. Overzicht lerarentekort in Rotterdam 2021-2022	4
2. Plan Slim organiseren.....	6
2.1 Inzet van maatregelen.....	7
2.2 Convenantpartners.....	8
2.3 Organisatie	8
3. Resultaten en evaluatie.....	9
3.1 Reflectie	13
3.2 Vooruitblik voor de langere termijn	14
3.3 Samenwerking en solidariteit	15
4. Aanpak	16
5. Stadsbreed plan	17
Bijlage: reflectie per maatregel en voortzetting	19

Inleiding

Dit document bevat de zelfevaluatie van de deelnemende schoolbesturen aan het plan 'Slim Organiseren' (het 'noodplan lerarentekort G5 Rotterdam') over schooljaar 2021-2022, deze maakt onderdeel uit van de verantwoording van de subsidieregeling uitvoering convenanten lerarentekort PO G5 welke op 21 oktober 2020 beschikt is door Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen.

Op 15 juli 2020 hebben Rotterdamse schoolbesturen, gemeente Rotterdam, de lerarenopleidingen en het rijk het convenant 'Uitvoering Noodplannen personeelstekort G5 Rotterdam, Plan Slim Organiseren' ondertekend. Daaraan verbonden is een samenwerkingsovereenkomst opgesteld. Hierin is vastgelegd hoe de besturen, gemeente en opleidingen uitvoering geven aan het Plan Slim Organiseren.

In schooljaar 2020-2021 heeft een inventarisatie plaatsgevonden onder nog niet-deelnemende schoolbesturen. Het resultaat daarvan was dat vanaf schooljaar 2021-2022 vijf extra schoolbesturen zich hebben aangesloten bij het convenant en de samenwerkingsovereenkomst. In totaal participeren 21 schoolbesturen met scholen in Rotterdam aan het convenant en de samenwerkingsovereenkomst (zie hoofdstuk 2).

De volgende onderdelen zijn in deze zelfevaluatie opgenomen:

1. Overzicht lerarentekort Rotterdam 2021-2022
2. Plan Slim organiseren
3. Resultaten en evaluatie
4. Aanpak
5. Stadsbreed plan
6. Bijlage: reflectie per maatregel en voortzetting

1. Overzicht lerarentekort in Rotterdam 2021-2022

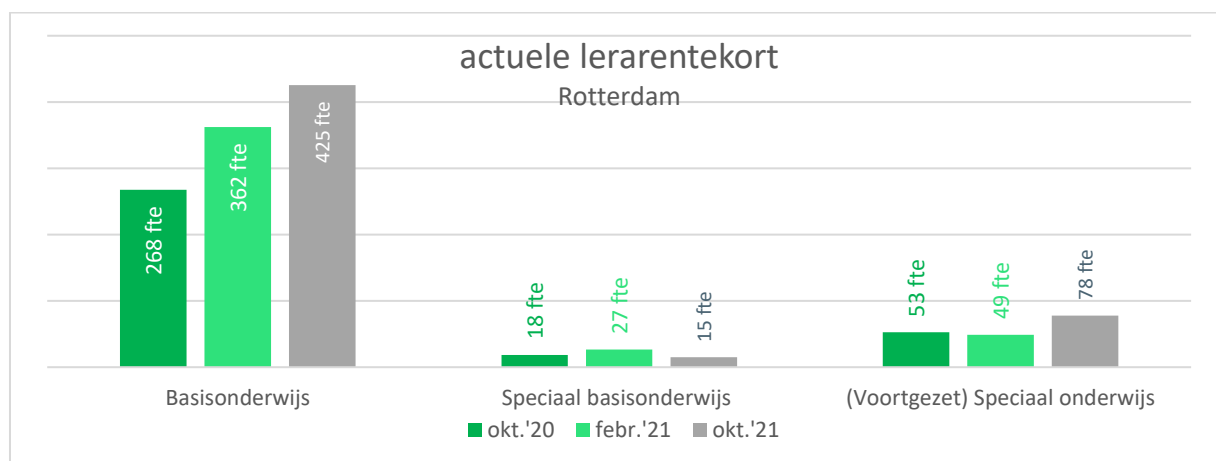
Dit hoofdstuk geeft inzicht in de ontwikkeling van het lerarentekort in Rotterdam.

Het lerarentekort in het Rotterdamse onderwijs is groot en zal zeker nog een aantal jaren voortduren.

Uit de meting van oktober¹ 2021 komt een tekort naar voren van 518 fte (13,0%), opgebouwd uit openstaande vacatures en verborgen vacatures. Daarmee is het lerarentekort na de gemeten afname van afgelopen februari (438 fte) weer gestegen.

De stijging van het lerarentekort in oktober 2021 ten opzichte van februari 2021 heeft een aantal redenen:

- **De stijging per school is vaak beperkt geweest, maar heeft wel plaats gevonden op veel scholen.** Oftewel, veel kleine beetjes maken een groot getal. De toename van het tekort is terug te zien bij vrijwel alle besturen. Met name in het speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs is het tekort gestegen. Alleen in het speciaal basisonderwijs is het tekort afgenomen ten opzichte van de vorige meting.
- **Nieuwe vacatures blijven open staan.** Gedurende het schooljaar ontstaan er nieuwe vacatures. Denk hierbij aan nieuwe klassen door instroom van kleuters, waar leerkrachten voor nodig zijn. Ook ontstaan er nieuwe vacatures als leraren verhuizen of met pensioen gaan. Ook met de extra rijksmiddelen (o.a. NPO en Extra Hulp voor de Klas) die besturen hebben ontvangen, zijn nieuwe (tijdelijke) banen gecreëerd. Door het tekort staan vacatures langer open of worden ze niet op de meest wenselijke manier ingevuld (verborgen vacatures). Zijinstromers vormen een belangrijke groep bij het vervullen van vacatures in het onderwijs. De opnamecapaciteit van deze professionals en andere leraren in opleiding is echter gelimiteerd aangezien zij kwalitatief goed begeleid moeten kunnen worden.
- **Moeilijk kunnen invullen van vacatures voor langdurige vervanging².** Zowel het aantal openstaande - als het aantal verborgen vacatures voor langdurige vervanging is hoger dan bij de februaritelling 2021 en oktobertelling in 2020. De vervangingspools zijn leeg en bij langdurige vervangingsbehoefte is het lastig om een plek gevuld te krijgen. Kortdurende vervanging is niet meegenomen in de inventarisatie.



Figuur 1: lerarentekort naar onderwijssector (zowel absoluut als relatief) voor drie meetmomenten

¹ De metingen in februari 2021, oktober 2020 en in februari 2020 zijn gedaan op schooldirectieniveau. In de dataset van februari 2020 zitten 194 scholen, in de dataset van oktober 210 scholen. De meest recente dataset van februari 2021 bevat 199 scholen.

² Het betreft vacatures voor tijdelijke vervanging voor een periode langer dan 6 weken. Kortdurende vervangingen zijn niet meegenomen in de inventarisatie. Hiervoor is gekozen omdat dit dagkoersen zijn.

	Deelname inventarisatie	Lerarentekort	Percentage lerarentekort	Vacature verborgen	Vacature openstaand	Vervanging verborgen	Vervanging openstaand
Totaal	206 scholen	517,9 fte	13,0%	275,6 fte	107,4 fte	96,8 fte	38,2 fte
Basisonderwijs	172 scholen	425,4 fte	12,3%	230,7 fte	86,2 fte	78,8 fte	29,8 fte
Speciaal basisonderwijs	12 scholen	14,9 fte	9,3%	8 fte	4,6 fte	0,2 fte	2 fte
Subtotaal speciaal onderwijs	22 scholen	77,6 fte	20,7%	36,8 fte	16,6 fte	17,8 fte	6,4 fte
Speciaal onderwijs	8 scholen	24,8 fte	22,8%	14,4 fte	4,6 fte	4,8 fte	1 fte
(Voortgezet) speciaal onderwijs	2 scholen	5,2 fte	8,7%	2,6 fte	1,8 fte	0 fte	0,8 fte
Voortgezet speciaal onderwijs	12 scholen	47,6 fte	23,0%	19,8 fte	10,2 fte	13 fte	4,6 fte

Tabel 1: Overzicht lerarentekort oktober 2021

Op basis van bovenstaande zien we dat in absolute aantallen het tekort het grootste is in het regulier onderwijs (425 fte – 12,3%). Echter als we kijken naar het relatief tekort, dan zitten de tekorten voornamelijk in het voortgezet speciaal onderwijs (48 fte – 23%) en het speciaal onderwijs (25 fte – 22,8 %). Het tekort in het speciaal basisonderwijs is afgenomen van 27 fte (18,6%) naar 15 fte (9,3%).

Verschillen tussen scholen zijn groot

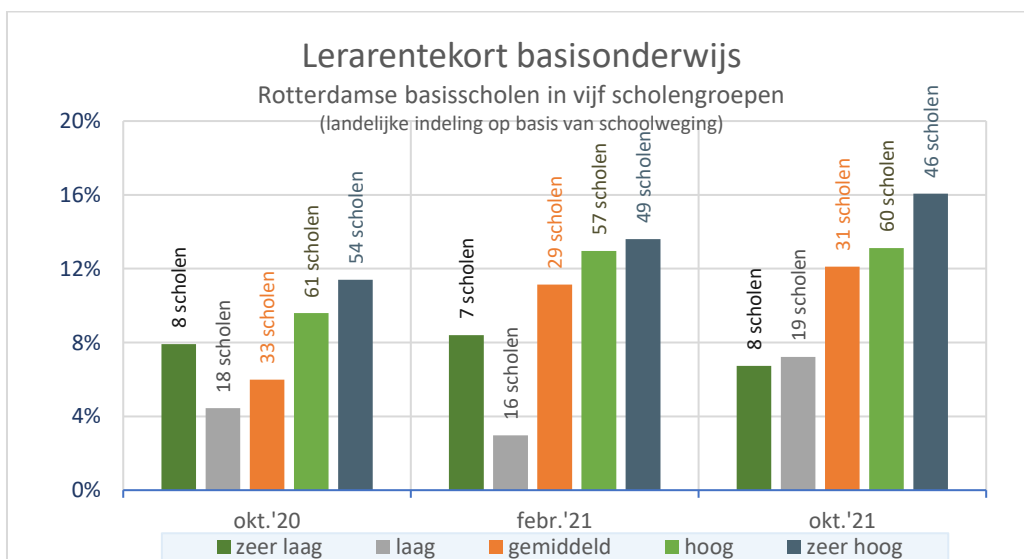
Niet alle scholen hebben tekorten. Tabel 2 brengt de diversiteit van het lerarentekort in beeld. Alle basisscholen zijn verdeeld naar vier gelijke groepen oplopend naar het aantal (verborgen en openstaande) vacatures. Hieruit valt op te maken dat het lerarentekort geconcentreerd is op een deel van de scholen en ongelijk is verdeeld over de scholen.

Basisonderwijs	okt.'20	febr.'21	okt.'21	okt.'20	febr.'21	okt.'21
Groep minste tekort	0%	3%	4%	0 fte	10 fte	18 fte
Groep minder tekort	13%	13%	14%	34 fte	48 fte	60 fte
Groep meer tekort	28%	26%	27%	75 fte	95 fte	115 fte
Groep meeste tekort	59%	58%	55%	158 fte	209 fte	232 fte

Tabel 2: Verdeling lerarentekort in gelijke groepen

Tekorten in relatie tot schoolweging

Figuur 2 geeft een beeld van de tekorten afgezet tegen de schoolweging. Hoewel scholen met een hoge schoolweging vaker hogere tekorten hebben, is er geen één op één relatie tussen een school met een hoge schoolweging en het lerarentekort. Opvallend is dat de tekorten bij alle groepen sinds de vorige meting weer zijn toegenomen.



Figuur 2: Tekort naar oplopende schoolweging in vijf scholengroepen in aantal scholen

Ontwikkelingen op de pabo's

Het aantal personen dat aan de pabo's wordt opgeleid lijkt op termijn verlichting te kunnen bieden in het lerarentekort.

- De instroom in de pabo is na een forse toename in 2020-2021 weer iets gedaald in 2021-2022 naar 452. Dit is een afname van 34,4% ten opzichte van vorig jaar. Over de gehele periode vanaf 2017 is de instroom met 23,5% toegenomen. Gemiddeld in de G5 is er over de periode 2017-2021 ook een stijging waar te nemen, maar die is minder hoog dan in Rotterdam (18,5%).
- De uitval op de pabo is ten opzichte van 2019-2020 iets gestegen in 2020-2021, van 9,1% naar 13,6%. Ook het studiesucces na 5 jaar daalde afgelopen jaar licht, van 64,1% naar 61,8%. Dit is echter nog altijd een behoorlijke stijging ten opzichte van het studiesucces in 2017, dat toen 48,7% bedroeg.
- De gediplomeerde uitstroom neemt voor het eerst sinds 2017 toe, van 1.044 in 2019-2020 naar 1.094 in 2020-2021. Dit is een toename van 4,8%.

Overige ontwikkelingen

- De gemiddelde **schoolomvang** blijft in 2021-2022 met 305 leerlingen ongeveer gelijk aan 2020-2021. Dit is ook ongeveer gelijk aan het gemiddelde van de G5. In het (voortgezet) speciaal onderwijs en in het speciaal basisonderwijs neemt de gemiddelde schoolomvang in 2021-2022 toe met respectievelijk 1,9% en 3,9%. Het totaal aantal scholen neemt iets af: in het regulier basisonderwijs zijn twee scholen opgeheven.
- De gemiddelde **aanstellingsomvang** blijft gelijk en bedraagt gemiddeld over alle groepen 0,77. In het speciaal basisonderwijs is deze zeer gering afgenomen van 0,80 naar 0,79 en in het so/vso is zeer licht toegenomen van 0,77 naar 0,78. De gemiddelde aanstellingsomvang in Rotterdam is vergelijkbaar met die in Den Haag, Amsterdam en Almere en iets hoger dan in Utrecht. De gemiddelde aanstellingsomvang in de G5 ligt hoger dan het landelijk gemiddelde (0,72 fte)³.
- Besturen beoordelen de hoogte van de **werkdruk** op hun scholen met een 7,6 (waarbij 1 = helemaal geen werkdruk, 10 = zeer hoge werkdruk, enquête april 2022, n=10⁴). Dit is een stijging ten opzichte van 2021 toen de gemiddelde werkdruk een 7 was. Dit is ook hoger dan het gemiddelde van de volledige G5 (7,3). De meeste besturen (60%) hebben de indruk dat de werkdruk in schooljaar 2021-2022 enigszins is toegenomen, terwijl 40% vindt dat de werkdruk gelijk is gebleven. Niemand ziet een afname, terwijl vorig jaar 30% nog enigszins een afname zag. Als oorzaak voor de werkdrukverhoging wordt vaak verwezen naar corona. Hierdoor is er ziekteverzuim, en ook de coronamaatregelen en het hybride werken verhoogde de werkdruk. Enkele besturen geven aan dat ze de werkdruk desondanks gelijk hebben weten te houden omdat werkdrukverlagende maatregelen succesvol ingezet zijn en ze anticiperen op het lerarentekort door te werken met zijinstromers en onderwijsassistenten.

2. Plan Slim organiseren

Om tot goede, structurele oplossingen voor het lerarentekort te komen, is op korte termijn in de scholen ruimte en denkkracht nodig, terwijl ondertussen de tekorten oplopen. De urgentie vergroot het risico dat er te vaak voor noodmaatregelen gekozen wordt die uiteindelijk het probleem vergroten. De naam van het plan Slim Organiseren is bewust gekozen: doen wat nodig is op de korte termijn, maar steeds met de focus op kwaliteit (van beroep en onderwijs) en de effecten op de (middel)lange termijn. In het plan wordt uitgegaan van beredeneerd maatwerk op schoolniveau. Dat wil zeggen: 'Wat is gezien de omstandigheden en de capaciteiten van het team verantwoord en mogelijk én wat is noodzakelijk om de continuïteit en kwaliteit van het primair onderwijs én de kwaliteit van het beroep van leraar zoveel mogelijk te behouden en waar mogelijk duurzaam te verbeteren'.

Voor het plan Slim Organiseren gelden de volgende uitgangspunten:

- **Collectieve verantwoordelijkheid:** er is sprake van een collectieve verantwoordelijkheid en een gezamenlijke inspanningsverplichting om noodsituaties op stedelijk niveau het hoofd te bieden;

³ Bron: <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2021/11/Onderwijsatlas-primair-onderwijs-20212.pdf>

⁴ Dit zijn 5 schoolbesturen met 1-5 scholen en 5 schoolbesturen met meer dan 6 scholen.

- Bewust kiezen voor onderwijskwaliteit: noodzakelijke tijdelijke maatregelen binnen of buiten de wet mogen niet automatisch een definitieve oplossing worden. Een regelmatige check op onderwijskwaliteit en bijstelling van de afspraken is daarom noodzakelijk;
- Monitoring en checks & balances: uitvoering, trends en effecten worden centraal op landelijk, stedelijk-, bestuurlijk, niveau gemonitord. Hierover zijn afspraken gemaakt die zijn vastgelegd in het convenant.

Het plan Slim Organiseren is aanvullend op de bestaande Rotterdamse aanpak leraren. Deze aanpak bestaat uit de volgende vier actielijnen:

1. Vergroten van de instroom van onderwijzend personeel en studenten.
2. Beperken van de uitstroom van onderwijzend personeel.
3. Professionaliseren en binden van onderwijzend personeel aan de stad.
4. Beter organiseren van het onderwijs.

Het plan, zoals dat in april 2020 is ontwikkeld en de basis vormt voor het convenant en de subsidieaanvraag bestaat uit twee delen:

Afwegingskader noodmaatregelen: dit deel betreft een beredeneerde set aan maatregelen die schoolleiders kunnen inzetten bij acute overmachtssituaties, waarin er onvoldoende bevoegde leraren zijn. Het helpt hen bij het maken van een goede en gelegitimeerde keuze voor hun leerlingen en personeel. Het afwegingskader is uitgewerkt naar kortdurende (tot twee weken) en langdurende vervanging en naar voorziene en onvoorziene uitval.

De elf maatregelen: meer maatwerk en ontwikkeltijd voor leraren; dit deel bevat een set van maatregelen die op korte termijn kunnen worden getroffen als structurele oplossing voor het lerarentekort. Deze maatregelen gaan uit van meer maatwerk en ontwikkeltijd voor leraren ten behoeve van het versterken van de kwaliteit van het onderwijs en het beroep van de leraar. Het betreft de volgende set aan maatregelen, ingedeeld naar drie thema's:

Behoud van leraren

- Bovenschoolse of externe coaching & begeleiding (maatregel 1)
- Bovenformatief benoemen op populaire school (maatregel 2)
- Taakdifferentiatie en -efficiëntie (maatregel 4)
- Meer inzet onderwijsondersteunend personeel (hierna: OOP) (maatregel 6)

Verhogen van instroom van leraren

- Inzet pabo-studenten (maatregel 8)
- Zijinstroom (extra maatregel)

Beter organiseren van het onderwijs

- Buddyscholen (maatregel 3)
- Inzet bevoegde leraar op kernvakken (maatregel 5)
- Inzet vakleerkrachten en vakkrachten (maatregel 7)
- Flexibele werk- en verloftijden (maatregel 9)
- Alternatieve invulling vijfde dag (maatregel 10)
- Anders opleiden (maatregel 11)

2.1 Inzet van maatregelen

Over de plek waar we de maatregelen inzetten is het volgende vastgelegd in het convenant en de samenwerkingsovereenkomst.

De maatregelen worden primair ingezet bij die scholen:

- Waar de tekorten percentueel het grootste zijn,

- Waar de schoolweging gekwalificeerd is als hoog en zeer hoog (65% van de scholen) en/of
- Waar de kenmerken aanwezig zijn om
 - Nieuw personeel duurzaam op te leiden of
 - Het onderwijs duurzaam anders te organiseren, waardoor leraren beschikbaar komen voor andere scholen.

Door betrokken partijen wordt in goed overleg en onderlinge afstemming met elkaar bepaald welke maatregel of combinaties van maatregelen op gemeentelijk, interbestuurlijk, bestuurlijk of schoolniveau worden ingezet.

2.2 Convenantpartners

Schoolbesturen:

- | | |
|---|--|
| 1. Stichting BOOR; | 11. Stichting Samenwerkende Vrijescholen Zuid-Holland; |
| 2. Stichting Rotterdamse Vereniging van Katholiek Onderwijs; | 12. Stichting Van Brienoordschool, samenwerkingsschool voor protestants-christelijk en openbaar onderwijs; |
| 3. Stichting voor Protestants-Christelijk Basis en Orthopedagogisch Onderwijs; | 13. Stichting Interregionaal Onderwijs Zaanstad (basisschool Wereldwijs); |
| 4. Stichting voor Interconfessioneel Basisonderwijs te Rotterdam e.o.; | 14. Stichting iHUB (Horizon Jeugdzorg en Speciaal Onderwijs); |
| 5. Stichting Kind en Onderwijs Rotterdam; | 15. Stichting Yulius Onderwijs; |
| 6. Stichting Islamitisch Primair onderwijs Rijnmond; | 16. Martinusstichting voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs; |
| 7. Stichting Protestants Christelijk Onderwijs Hillegersberg Schiebroek; | 17. CVO Accent; |
| 8. Vereniging De Rotterdamse Montessorischool; | 18. Stichting Hindoe Onderwijs Nederland (Regenboogschool Shri Saraswatie); |
| 9. De Vereniging De van Oldenbarneveltschool voor Neutraal Bijzonder Onderwijs; | 19. Vereniging Montessorischool Kralingen; |
| 10. LEV Scholengroep West-Nederland; | 20. Vereniging De Kralingsche School; |
| | 21. Stichting GROOS (basisschool Klein Rotterdam). |

De vijf laatst genoemde schoolbesturen participeren sinds schooljaar 2021-2022 in het convenant en de samenwerkingsovereenkomst Slim Organiseren.

Opleidingen:

- Thomas More Hogeschool
- Hogeschool Rotterdam
- InHolland Hogeschool

Gemeente Rotterdam

2.3 Organisatie

De organisatie van de uitvoering van het plan Slim Organiseren ziet er als volgt uit:

- Er zijn twee projectleiders bovenbestuurlijk aangesteld die verantwoordelijk zijn voor de monitoring van de uitvoering van het convenant en die de randvoorwaarden creëren voor het delen van kennis, het afstemmen van maatregelen en het behalen van de beoogde resultaten.
- Per bestuur wordt per schooljaar geïnventariseerd welke scholen welke maatregelen uit het Plan Slim Organiseren zullen toepassen en welke maatregelen op bovenschools niveau worden ingezet. Deze inventarisatie kan ieder schooljaar worden bijgesteld, op basis van de analyse van behaalde tussenresultaten en monitorgegevens. Het uitgangspunt voor bijstelling is steeds dat met de

beschikbare middelen en maatregelen een zo optimaal mogelijk effect op de beschreven resultaatniveaus wordt bereikt.

- De plannen van de Rotterdamse besturen worden samengevoegd en dit stadsbrede plan wordt vervolgens vastgesteld in de sectorkamer primair onderwijs, waar besturen en wethouder vertegenwoordigd zijn.
- De besturen zijn eindverantwoordelijk voor het behalen van de beoogde resultaten.

Zoals overeengekomen in de samenwerkingsovereenkomst zijn er verschillende overlegstructuren voor besluitvorming:

HR-expertgroep:

Een keer per drie weken komt de HR-expertgroep bijeen om HR-specifieke zaken op bovenbestuurlijk niveau te bespreken, aan dit overleg nemen deel:

De HR-verantwoordelijken van de vier schoolbesturen met de meeste scholen in Rotterdam, namelijk de RVKO, BOOR, Kind & Onderwijs Rotterdam en PCBO Rotterdam-Zuid. Verder is er vertegenwoordiging vanuit het gespecialiseerd onderwijs (iHUB/Horizon), van een van de kleinere schoolbesturen (PCOHS) en FOKOR, de vereniging van alle samenwerkende schoolbesturen in Rotterdam, is agenda lid van dit overleg.

Een keer per zes weken staat de voortgang van Slim Organiseren en Zijnstroom op de agenda en sluiten de projectleider Aanpak Leraren van de gemeente Rotterdam, de projectleider Zijnstroom, de projectleiders Slim organiseren, projectleiders Anders Organiseren van BOOR en het hoofd Onderwijs en Kwaliteit van Kind & Onderwijs Rotterdam aan.

Bestuurlijk overleg po besturen:

Een aantal keer per jaar zal op uitnodiging, als er iets speelt of voorafgaande aan een relevante sectorkamer de projectleiders, afgevaardigde penvoeders, gemeente inhoudelijke voortgang of knelpunten bespreken. Aandachtspunt is dat de kleinere besturen en het speciaal onderwijs voldoende aangehaakt blijven.

Sectorkamer:

Tweemaal per jaar staat Slim Organiseren op de agenda van de sectorkamer po. Voor de zomervakantie (in juni) wordt de verdeelsleutel van het subsidiebedrag vastgesteld en na de zomervakantie (september/oktober) worden de plannen van de deelnemende schoolbesturen besproken.

3. Resultaten en evaluatie

In het convenant zijn onderstaande criteria vastgelegd waar de Rotterdamse schoolbesturen gezamenlijk verantwoordelijk voor zijn. Deze zijn afgeleid van de drie thema's en elf maatregelen van Slim Organiseren. In dit hoofdstuk worden de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten op deze criteria besproken.

Behoud van leraren

- **Indicator:** de stijgende lijn van **uitstroom** van leraren (exclusief pensionering) **stabiliseert** ten opzichte van de situatie op peildatum 1-10-2020⁵.

⁵ Deze gegevens zijn al onderdeel van de reguliere uitvraag die plaatsvindt door CentERdata

	okt.'20	febr.'21	okt.'21
Aantal deelnemende locaties	213	199	206
Werkgelegenheid (voor uitstroom)	3721,4 fte	3447,4 fte	3547,7 fte
Fte uitstroom	311,7 fte	141,2 fte	366,3 fte
Percentage bekend	89%	96%	80%
Percentage uitstroom	8%	4%	9%

Tabel 3: Uitstroom in fte's en %, bron: CentERdata, bewerkt door gemeente Rotterdam

Het resultaat is volgens verwachting. Het uitstroompercentage was in februari 2020 gedaald van 12% naar 4% in februari 2021. Waarschijnlijk had Covid19 een grote remmende factor op de vrijwillige uitstroom van medewerkers. De uitstroom van oktober 2021 ligt hoger dan in oktober 2020. Ongeveer 40% van deze uitstromers blijft in het PO maar gaat in een andere gemeente werken. De overige uitstroom verlaat de sector. Dit is inclusief mensen die met pensioen gaan.

- **Indicator:** een **ziekteverzuimpercentage** op bestuursniveau van maximaal het landelijk gemiddelde van de sector óf (indien hoger dan dat) een verlaging van het ziekteverzuim-percentage van gemiddeld 0,2% per jaar.

	Totaal		
	okt.'20	febr.'21	okt.'21
Aantal deelnemende locaties	213	199	206
Werkgelegenheid (leerkrachten)	3803,5 fte	3910,1 fte	3996,5 fte
Fte ziekteverzuim (leerkrachten)	155,5 fte	171,0 fte	183,2 fte
Percentage bekend	95%	100%	100%
Percentage ziekteverzuim	4,7%	4,9%	5,3%
(Ongewogen) ziekteverzuim	4,9%	5,1%	5,4%

Tabel 4: Ziekteverzuim op Rotterdamse scholen, bron CentERdata, bewerkt door gemeente Rotterdam

Het resultaat is boven verwachting, het verzuimpercentage ligt de afgelopen jaren ruim onder het landelijk gemiddelde (5,9%). Het percentage van oktober 2021 is ten opzichte van de meting in oktober 2020 wel gestegen.

- **Indicator:** scholen die werken met maatregel 6 (meer inzet OOP), realiseren in de participerende groepen een **gunstiger ratio leerling: onderwijsprofessional (OP+OOP)** van 10 tot 20% ten behoeve van de situatie voor aanvang van plan Slim Organiseren (2019).

In het schooljaar 2021-2022 hebben 63 scholen (schooljaar 2020-2021 waren dit 66 scholen) in Rotterdam ervoor gekozen om meer onderwijs ondersteunend personeel in te zetten vanuit de middelen Slim Organiseren. Bij 30 van deze scholen is maatregel 6 de enig gekozen maatregel, op 1 Rotterdamse school wordt maatregel 6 in combinatie met maatregel 5 (inzet van bevoegde docenten op alleen kernvakken) ingezet, bij 14 scholen wordt maatregel 6 gecombineerd met de inzet van vak(leer)krachten (maatregel 7), bij 18 scholen worden de maatregelen 5, 6 en 7 naast elkaar ingezet.

Voor de zuiverheid is er voor gekozen om alleen de ratio leerling-onderwijsprofessional van de 30 scholen die alleen maatregel 6 (meer inzet onderwijs ondersteunende personeel hebben ingezet te presenteren.

Scholen met maatregel 6	2018	2019	2020	2021
# fte OP	519,6	507,0	513,3	492,3
# fte OOP	110,9	162,5	180,2	227,2
Totaal # fte OP+OOP (onderwijsprofessionals)	630,6	669,5	693,5	719,5
Ratio fte OOP/OP	21%	32%	35%	46%
# leerlingen	7438	7269	7197	7298
Ratio # leerlingen/onderwijsprofessionals	11,80	10,86	10,38	10,14
			-4,4%	-2,3%

Tabel 5: Ratio leerlingen-onderwijsprofessionals (OP+OOP), Bron: data.duo.nl

Zoals in bovenstaande tabel duidelijk naar voren komt is dat het aantal OOP-ers de afgelopen jaren flink toegenomen is (ruim 50% in de periode van 2018 tot 2021), het aantal OP-ers is afgenomen (bijna 6%). Dat maakt dat het totaal aantal onderwijsprofessionals (OP + OOP) met 12% is toegenomen. Ten opzichte van het aantal leerlingen is de ratio leerlingen-onderwijsprofessional in de afgelopen periode met bijna 7% afgenomen.

Hiermee is de ontwikkeling op dit criterium in overeenstemming met de verwachting voor de aankomende jaren. Belangrijk om hierbij op te merken is dat het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de regeling Extra Hulp in de Klas (EHK) waarschijnlijk beïnvloedende factoren zijn (geweest) als het gaat om de inzet van OOP-ers.

Verhogen van instroom van leraren

- **Indicator:** minimaal **75%** van de studenten die -op basis van deeltijd of duale opleiding of betaalde stage- tijdens de studie een arbeidsovereenkomst heeft als onderwijs ondersteuner (OOP-er), blijft **na het behalen van het diploma werkzaam op een Rotterdamse school.**

Maatregel 8	2020-2021	2021-2022
Aantal deelnemende scholen	60	68
# 3e jaars met OOP-contract	28	28
# 4e jaars met OOP-contract	35	46
% 4e jaars met OOP-contract in dienst als OP na diplomering	91,4%	45,7%

Tabel 6: Overzicht van het aantal 3e en 4e jaars studenten met een OOP-contract die na diplomering een OP-contract krijgen, bron: schoolbesturen die werken met maatregel 8, schooljaar 2021-2022

Het resultaat is in schooljaar 2021-2022 onder verwachting. Hierbij moet rekening worden gehouden dat een groot aantal 4e jaars studenten nog niet is afgestudeerd vanwege studievertraging als gevolg van de lockdownperiodes en pas volgend schooljaar kunnen worden aangesteld als leerkracht. Ook het gemiddelde over 2020-2022 ligt met 68,5% onder het gestelde criterium.

De gediplomeerde uitstroom van de pabo is voor het eerst sinds 2017 licht toegenomen. Daarnaast is er ten opzichte van 2017 ook vooruitgang geboekt op de instroom op de pabo, al daalde de nieuwe instroom ten opzichte van vorig jaar wel weer aanzienlijk.

- **Indicator:** Per jaar stromen er op basis van de subsidiemaatregel zijinstroom G5 minimaal **53 nieuwe zijinstromers** in op Rotterdamse scholen.

Indicatie minimaal aantal zijinstromers actief per schooljaar	Prestatieafspraken	Werkelijke aantallen
	Aantallen uit subsidieplan	
	2021 - 2022	2021 - 2022
1 ^e jaars	53	31 (tranche 7 – 2 ^e helft 1 ^e jaar) 25 (tranche 8 – 1 ^e helft 1 ^e jaar) Totaal: 56
2 ^e jaars	53	43 (tranche 5 – 2 ^e helft 2 ^e jaar) 30 (tranche 6 – 1 ^e helft 2 ^e jaar) Totaal: 73
Totaal zijinstromers actief per jaar	106	129

Tabel 7: Instroom zijinstromers, aantallen uit subsidieplan ten opzichte van werkelijke aantallen, bron: Monitor Zijinstroom

Ieder schooljaar in september en februari start er een nieuwe lichter ZijB'ers. Voor de monitoring is het belangrijk dat ieder half jaar wordt gekeken of het aantal gegarandeerde ZijB'ers wordt behaald.

Indicatie minimaal aantal zijinstromers (ZiB) actief per schooljaar	Prestatieafspraken	Werkelijke aantallen totaal	Aantal Zijinstroom in Beroep	Aantal Zijinstroom via andere organisatie
	Aantallen uit subsidieplan			
	2021 - 2022	2021 - 2022	2021 - 2022	2021 - 2022
1 ^e jaars	53	49 (tranche 6 – 2 ^e helft 1 ^e jaar) 32 (tranche 7 – 1 ^e helft 1 ^e jaar) Totaal: 81	31 (tranche 7 – 2 ^e helft 1 ^e jaar) 25 (tranche 8 – 1 ^e helft 1 ^e jaar) Totaal: 56	18 (tranche 7 – 2 ^e helft 1 ^e jaar) 7 (tranche 8 – 1 ^e helft 1 ^e jaar) Totaal: 24
2 ^e jaars	53	59 (tranche 4 – 2 ^e helft 2 ^e jaar) 36 (tranche 5 – 1 ^e helft 2 ^e jaar) Totaal: 95	43 (tranche 5 – 2 ^e helft 2 ^e jaar) 30 (tranche 6 – 1 ^e helft 2 ^e jaar) Totaal: 73	16 (tranche 5 – 2 ^e helft 2 ^e jaar) 6 (tranche 6 – 1 ^e helft 2 ^e jaar) Totaal: 22
Totaal zijinstromers actief per jaar	106	176	129	47

Tabel 8: Instroom zijinstromers, aantallen uit subsidieplan ten opzichte van werkelijke aantallen gespecificeerd per tranche, bron: Monitor Zijinstroom

Bovenstaande tabel laat het aantal zijinstromers per leerjaar Zijinstroom in Beroep en zijinstroom via andere organisaties in verhouding met het aantal uit de prestatieafspraken uit subsidieregeling Zijinstroom G5 zien. Het resultaat is ruim boven verwachting, er zijn het afgelopen schooljaar 56 zijinstromers gestart via de regeling Zijinstroom in Beroep en 73 via andere varianten voor zijinstroom.

Beter organiseren van het onderwijs

- **Indicator:** scholen die werken met maatregel 5 (inzet bevoegd leraar op kernvakken), 7 (inzet vakleerkrachten en vakkrachten) en 10 (alternatieve invulling 5^e dag) realiseren in de participerende groepen een **besparing van 10 tot 20% fte leraren ten behoeve van de situatie voor aanvang van de maatregel (2019)**.

In het schooljaar 2021-2022 hebben 44 scholen in Rotterdam ervoor gekozen om één of meerdere van deze maatregelen in te zetten (vorig schooljaar waren dit 43 scholen). Een school zet een combinatie van de maatregelen 5 en 6 in, 14 scholen een combinatie van maatregelen 6 en 7, 10 scholen zetten alleen maatregel 7 in, bij 18 scholen worden de maatregelen 5, 6 en 7 naast elkaar ingezet en een school heeft ervoor gekozen om alleen met maatregel 10 te werken. Onderstaande tabel is een weergave van de cijfers van alle 44 scholen.

Scholen met maatregelen 5-7-10 (incl. maatregel 6)	2018	2019	2020	2021
# fte OP	966,5	952,3	924,7	940,6
# fte OOP	321,4	384,1	406,7	435,9
Totaal # fte OP+OOP	1287,9	1336,4	1331,4	1376,5
Ratio OOP/OP	33%	40%	44%	46%
% besparing # fte OP			-2,9%	1,7%

Tabel 9: Percentage besparing van het aantal fte OP door de inzet van de maatregelen 5-7-10

Zoals in bovenstaande tabel duidelijk naar voren komt is dat het aantal OOP-ers de afgelopen jaren flink toegenomen is (ruim 26% in de periode van 2018 tot 2021), het aantal OP-ers is afgenomen (bijna 3%). De besparing in # fte OP ten opzichte van 2019 is -1,2%. Hiermee ligt de ontwikkeling van dit criterium nog niet in lijn met de verwachting voor de aankomende jaren.

Scholen slagen er dus in om meer OOP (vaak als onderwijsassistent) aan te nemen, deze mensen krijgen vaak een opleidingstraject aangeboden om zich verder te ontwikkelen richting leraarondersteuner en/of leerkracht. Dit is een mooie ontwikkeling als het gaat om het terugdringen van het lerarentekort.

3.1 Reflectie

Het tekort aan leraren en ander onderwijspersoneel zal de komende jaren voortduren, daarom is het van belang om duurzame oplossingen te kiezen om de continuïteit van het onderwijs te garanderen en de onderwijskwaliteit op peil te houden of zelfs te verbeteren. Zoals eerder aangegeven zijn dit de uitgangspunten van Slim Organiseren.

Een deel van de scholen heeft het Slim Organiseren omarmt en is daar in verschillende vormen en op diverse manieren mee bezig, tegelijkertijd is er ook een deel van de scholen dat nog niet goed weet hoe te starten met Slim Organiseren. Vanuit deze laatste groep komt vooral de vraag om goede voorbeelden in het algemeen en in het bijzonder over de inzet van vak(leer)krachten. Veel van deze scholen staan zowel door de (nasleep van de) coronaperiode als door het personeelstekort in de overlevingsstand en vinden het daarom lastig om duurzame plannen voor de toekomst te maken.

Grootstedelijke problematiek op het gebied van gedrag (wellicht versterkt door de coronaperiode) zorgt voor behoefte aan anders opgeleide mensen in de school (zoals bijvoorbeeld gedragspecialisten).

Begeleiding van zijinstromers en andere starters komt regelmatig in de knel vanwege het tekort aan begeleidingscapaciteit en/of -middelen. Schoolbesturen die intensieve coaching inzetten voor startende leerkrachten, geven aan dat dit een belangrijke bijdrage levert aan het behoud van deze mensen. Leerkrachten of schooldirecteuren die tegen het eind van hun loopbaan zitten of al gepensioneerd zijn kunnen goed worden ingezet als coach of als co-teacher (waarbij zij wel lesgevende taken oppakken, maar geen eindverantwoordelijkheid hebben voor een groep leerlingen).

Vanuit Rotterdam is er een wens voor ruimere, wettelijke kaders voor de inzet van niet-bevoegde, maar wel bekwame personeelsleden ('anders bevoegden'). Daarnaast zou er ook gekeken moeten worden naar de

bekostigingsstructuur. Er zijn veel incidentele middelen beschikbaar, zoals voorbeeld de arbeidsmarkttoelage vanuit het NPO. Veel onderwijspersoneel zou dit geld liever geïnvesteerd zien in duurzame maatregelen voor onderwijsverbetering, taakverlichting en verhoging werkgeluk, dan dat zij het geld zelf krijgen. Er moet structureel en gericht worden geïnvesteerd, het is nu vaak nog te vrijblijvend. Verder zouden de cao's voor po en vo eigenlijk één cao moeten worden, want de verhoudingen lopen nu nog scheef (zoals bijvoorbeeld in de ratio lesgevende en les-voorbereidende tijd). Ook zou het mogelijk maken van flexibilisering van onderwijstijden een oplossing kunnen zijn. Scholen kunnen dan vakanties anders indelen, zodat personeel beter gespreid kan worden. Het pleidooi van de Rotterdamse besturen is daarom: geef ons meer ruimte en laat ons meedenken over hoe het de beschikbare middelen optimaal ingezet kunnen worden en het systeem structureel en duurzaam verbeterd kan worden ter bevordering van de onderwijskwaliteit en de kwaliteit van het beroep.

3.2 Vooruitblik voor de langere termijn

De huidige maatregelen werpen hun vruchten af, maar de verwachting is dat na afloop van de subsidieperiode deze niet kostenneutraal kunnen worden doorgezet. Het is van belang dat betrokken partijen in de komende periode alvast met elkaar om de tafel gaan om de duurzaamheid en effecten van de maatregelen in de toekomst te waarborgen. Daarnaast is het belangrijk om te vermelden dat sommige vergaande vormen van Slim Organiseren een fundamentele derde orde organisatieverandering met zich brengen. Deze zullen naar verwachting nog niet volledig zijn afgerond voor het einde van de subsidieperiode.

Voor de opleidingen is het van belang om zoveel mogelijk maatwerk en flexibiliteit te bieden om zodoende de instroom te vergroten en uitval binnen opleidingen te verkleinen. Ook zou het goed zijn als het opleidingsaanbod wordt gerelateerd aan de doorgroeimogelijkheden van onderwijsondersteunend personeel tot leraar: van mbo-4 opleiding tot onderwijsassistent, via LevelUP of associate degree opleiding tot pedagogisch educatief professional, naar de pabo, met andere woorden een naadloze overgang van de ene opleiding in de andere opleiding.

Verder zou er gekeken kunnen worden naar een verbreding van de randvoorwaarden van eerder verworven competenties (EVC's) zodat mensen met werkervaring in andere sectoren makkelijker en sneller kunnen instomen in het onderwijs. Op landelijk niveau zijn er afspraken nodig over mogelijkheden van vrijstellingen en/of de validering van EVC's in samenwerking met werkgroep EVC- en vrijstellingenbeleid van het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen.

Rotterdam pleit voor het verbeteren van mogelijkheden voor intensieve samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs door het wegnemen van bepaalde wettelijke regels. Zodoende kunnen er aantrekkelijke combinatiefuncties (pedagogisch medewerker én onderwijsassistent) met betere arbeidsvoorwaarden worden gecreëerd.

Het opleiden van externe professionals zoals (kunst)vakdocenten waardoor de gegeven lessen verbeterd kunnen worden is een belangrijke pijler voor de toekomst. Als de externe professionals op een eenvoudige manier didactische en pedagogische vaardigheden bijgebracht kan worden, ontlast het de leraren écht en kan het inzetten van vakdocenten een belangrijke rol spelen in niet alleen het omgaan met de tekorten, maar ook een duurzame structurele oplossing voor de telkens terugkerende tekorten aan personeel in het onderwijs. Daarnaast kan het opzetten van een kwaliteitskader voor de inzet van externe professionals op de scholen een bijdrage leveren aan het behoud van kwaliteit van het onderwijs.

Ten slotte zou het versimpelen van aanbestedingsregels met betrekking tot de inhuur van externe professionals prettig zijn. Nu moet een schoolbestuur dat voor meer dan 6 scholen inhuurt een aanbesteding uitschrijven. Dit is een (te) tijdrovend proces.

3.3 Samenwerking en solidariteit

De enquête onder besturen (april 2022, n=10) levert de volgende resultaten op over samenwerking en solidariteit.

- De meeste besturen zijn tevreden over de **samenwerking** bij de uitvoering van het convenant. 60% is tevreden en 20% is zeer tevreden, terwijl de overige 20% er neutraal tegenover staat. Hierin zijn geen verschillen te zien tussen grote en kleine besturen. Daarmee is de bestuurlijke samenwerking verbeterd ten opzichte van vorig jaar. Enerzijds benoemen besturen dat de voortgang goed wordt opgepakt door de penvoerders en dat er een goede coördinatie is. Anderzijds vindt één bestuur dat de samenwerking op het gebied van het convenant nog sterker kan worden.
 - Er is onderlinge samenwerking tussen de schoolbesturen op de volgende terreinen:
 - Op bovenbestuurlijk niveau zijn projectleiders zijinstroom en slim organiseren aangesteld die daar waar mogelijk en wenselijk samenwerken.
 - Overlegstructuur van de HR-expertgroep (met HR-afvaardiging van de grote schoolbesturen, aantal andere besturen en de gemeente).
 - Goede afspraken tussen besturen rondom het overnemen van elkaars personeel op een eerlijke – niet beconcurrerende- manier en met goede afstemming rondom het moment van overname, welke zijn vastgelegd in een convenant.
 - Samenwerking tussen de schoolbesturen en de gemeente op het thema ‘Beste Leraren’.
 - Inspiratiesessies waarin externe partijen een podium krijgen om hun aanbod voor het scholenveld met betrekking tot de inzet van de maatregelen te presenteren en op basis waarvan scholen en schoolbesturen hun eigen keuzes kunnen maken wat betreft samenwerking.
 - Gezamenlijke website www.onderwijs010.nl
 - Gezamenlijke zij-instroominformatiebijeenkomsten.
 - Er zijn verschillen zichtbaar in de ervaren samenwerking.
 - De samenwerking tussen de grote besturen is belegd in diverse overlegstructuren. Kleinere besturen willen graag de samenwerking aangaan, maar dit lukt niet altijd. Dit is een aandachtspunt voor de projectleiders en onderdeel van het plan van aanpak voor het schooljaar 2022-2023. Zo wordt er actief gezocht naar gezamenlijke inzet bij de RABS (dit is de vereniging van algemeen bijzondere scholen, waar alle eenpitters en een aantal regionale besturen met 1 of 2 scholen in Rotterdam lid van zijn).
 - Voor grote besturen -hoewel ze er wel voor open staan- de noodzaak om samen te werken of ervaringen te delen met scholen buiten het bestuur minder groot: er zijn hiervoor binnen het bestuur al voldoende scholen, die samenwerking is er al en samenwerking met andere besturen vraagt extra tijdsinvestering terwijl de werkdruk in het primair onderwijs al erg hoog ligt en de subsidieregeling voor Slim Organiseren geen ruimte biedt voor extra bestuurlijke inzet.
- De meerderheid van de besturen vindt dat er onderlinge **solidariteit** is bij de aanpak van het tekort. De helft vindt dat er een (zeer) sterke mate van onderlinge solidariteit is en nog eens 30% ervaart een redelijke mate van onderlinge solidariteit. Er zijn geen grote verschillen tussen grote en kleine besturen met betrekking tot de ervaren solidariteit. Ook de meningen over solidariteit zijn daarmee positiever dan vorig jaar. Daarbij wordt verwezen naar goede samenwerking en overleg bij bijvoorbeeld zijinstroom en onder andere de afspraken over het al dan niet aannemen van leerkrachten van scholen van andere besturen en de inschaling van zijinstromers. Tegelijkertijd zijn er ook twee besturen (een groter bestuur met meer dan 6 scholen en een kleiner bestuur met minder dan 5 scholen) die aangeven dat ze helemaal niet of nauwelijks onderlinge solidariteit ervaren.

4. Aanpak

Voorop staan de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs, de kwaliteit van het beroep van de leraar en gelijke kansen. Deze drie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en wegen even zwaar.

Want wanneer scholen vanuit de urgentie kiezen voor noodmaatregelen die ten koste gaan van (het beroep van) de leraar, neemt het tekort op stedelijk niveau toe en daalt de kwaliteit van het onderwijs aan de leerlingen. Onderwijs met zorg en kansen voor elke leerling én onderwijsprofessional staat centraal en is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle partners, óók wanneer -bij acute overmachtssituaties- de verantwoordelijke schoolbesturen en schoolleiders moeten afwijken van de best mogelijke situatie.

We realiseren ons tegelijkertijd dat -om te komen tot werkelijke fundamentele en structurele oplossingen- tijd en ruimte binnen teams nodig is om nieuwe ideeën te kunnen ontwikkelen en veranderingen gestalte te geven. Dit impliceert dat we niet enkel grijpen naar alternatieve oplossingen in geval van nood, maar dat we hiervan ook gebruik zullen moeten maken om ontwikkelruimte te creëren in het huidige systeem, wetende dat we -als we dit niet realiseren steeds verder af zullen raken van de wenselijke situatie.

Afgelopen schooljaar hebben de projectleiders gewerkt aan:

- Het onderhouden van contact met de besturen en de gemeente
- Het uitbouwen van de relaties, specifiek gericht op de kleinere besturen;
- Het signaleren van zowel bijzondere, mooie praktijkprojecten als risico's en onvolkomenheden en deze agenderen;
- Het ontwikkelen en coördineren van een passende stadsbrede monitor (in het kader van de zelfevaluatie voor verantwoording richting het ministerie van OCW);
- Het bewaken van de resultaatafspraken zoals vastgelegd in het convenant;
- Het verwerken van informatie op bestuursniveau naar stadsniveau, ten behoeve van kennisdeling, besluitvorming en verantwoording;
- Het organiseren en faciliteren van inspiratiesessies en kennisdeling tussen de betrokken partijen.

De projectleiders hebben hiervoor de volgende werkwijze gekozen:

- Minimaal twee keer per jaar een voortgangsgesprek met de deelnemende besturen.
- Een keer per zes weken deelnemen aan het HR-expertoverleg.
- Wekelijkse afstemming met het Team 'Beste Leraren' van de gemeente en tweewekelijks met de projectleiders Zijnstroom en Kinderopvang.
- Jaarlijks ophalen van inventarisatieformulieren gekozen maatregelen per schoolbestuur.
- Jaarlijks verzamelen van financiële verantwoording per schoolbestuur ten behoeve van de penvoerder (RVKO).
- Jaarlijks opstellen van de zelfevaluatie ter verantwoording aan het ministerie van OCW.
- Deelname aan relevante begeleidingscommissies en kennisdelingsessies georganiseerd vanuit OCW.
- Incidentele afstemming met projectleiders uit Amsterdam, Den Haag, Utrecht en Almere.
- Afleggen bezoeken aan scholen met 'good practices'.
- Contacten met diverse aanbieders die scholen kunnen ondersteunen bij het Slim Organiseren.
- Organiseren van kennisdeling en inspiratie voor scholen.

Op de website www.onderwijs010.nl staan al een aantal mooie voorbeelden hoe anders te organiseren binnen scholen (<https://onderwijs010.nl/slimorganiseren/>). De website is in schooljaar 2021-2022 aangevuld met verhalen van scholen en met informatie van organisaties die scholen kunnen ondersteunen bij het anders organiseren van het onderwijs.

Op www.aanpaklerarentekort.nl worden voortgang en voorbeelden gedeeld vanuit de andere RAP-regio's en de G5.

5. Stadsbreed plan

Aan alle deelnemende besturen is gevraagd aan te geven welke maatregelen voor Slim Organiseren zij in het schooljaar 2021-2022 wilden inzetten. In het onderstaande overzicht is dit op hoofdlijnen samengebracht⁶.

Deelnemende schoolbesturen	#	6	1	4	7	8	11	5	2	9	10	3
Grote besturen met >25 scholen	4	27%	27%	38%	38%	50%	25%	100%	50%	100%	100%	0%
Besturen met 4-5 scholen	2	13%	18%	13%	13%	17%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Regionaal bestuur met 1 of 2 scholen in Rotterdam	7	27%	27%	13%	13%	33%	0%	0%	50%	0%	0%	0%
Eenpitters	8	33%	27%	38%	38%	0%	75%	0%	0%	0%	0%	0%
Totaal	21	71%	52%	38%	38%	29%	19%	14%	10%	5%	5%	0%

Behoud van leraren

- Bovenschoolse of externe coaching & begeleiding (maatregel 1)
- Bovenformatief benoemen op populaire school (maatregel 2)
- Taakdifferentiatie en -efficiëntie (maatregel 4)
- Meer inzet onderwijsondersteunend personeel (hierna: OOP) (maatregel 6)

Verhogen van instroom van leraren

- Inzet pabo-studenten (maatregel 8)
- Zijinstroom (extra maatregel)

Beter organiseren van het onderwijs

- Buddyscholen (maatregel 3)
- Inzet bevoegde leraar op kernvakken (maatregel 5)
- Inzet vakleerkrachten en vakkrachten (maatregel 7)
- Flexibele werk- en verloftijden (maatregel 9)
- Alternatieve invulling vijfde dag (maatregel 10)
- Anders opleiden (maatregel 11)

Schooljaar 2021-2022 was het tweede jaar van Slim Organiseren. Ook dit jaar heeft Covid19 nog veel invloed gehad op de ontwikkeling van Slim Organiseren binnen de schoolbesturen en de scholen. Meerjarige planvorming op dit gebied staat nu wel hoger op de agenda ten opzichte van vorig jaar.

Er is een grote diversiteit in de ontwikkelingen waarin de besturen zich bevinden wat betreft Slim Organiseren: een aantal heeft doorontwikkeld wat ze al deden, een aantal anderen is nieuwe maatregelen gaan toepassen. De projectleiders blijven met de schoolbesturen in gesprek over wat er nodig is om het proces van Slim Organiseren verder vorm en inhoud te geven en daar waar nodig te adviseren over de manier waarop de schoolbesturen dit intern beleggen.

⁶ Alle schoolbesturen hebben de gegevens die ten grondslag liggen aan dit overzicht aangeleverd via het daarvoor bedoelde inventarisatieformulier.

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de regeling Extra Hulp in de Klas (EHK) hebben de manier waarop het onderwijs wordt georganiseerd ook beïnvloed. Dit alles heeft er voor gezorgd dat het onderwijs in Rotterdam zeker in beweging is gezet.

De schoolbesturen hebben binnen het HR-expertoverleg een structuur voor kennisuitwisseling en afstemming op hoofdlijnen met elkaar. Tussen de grote en de andere schoolbesturen is op dit moment nog geen sprake van kennisdeling op structurele basis. De overige besturen hebben aangegeven behoefte te hebben aan onderlinge kennisdeling en intervisie met de andere schoolbesturen.

De focus van de projectleiders zal voor schooljaar 2022-2023 liggen bij:

- Ondersteunen bij de verandering in mindset;
- Creëren van beweging van noodverbanden naar duurzame oplossingen;
- Kennis en inspiratie ophalen;
- Kennis en inspiratie delen.

Voor de uitwisseling van kennis en ervaring wordt ook gekeken naar de ontwikkelingen bij de besturen en scholen in de andere G5-steden (Amsterdam, Den Haag, Utrecht en Almere). De projectleiders hebben hiervoor contacten met de projectleiders uit die steden.

Bijlage: reflectie per maatregel en voortzetting

Thema 1: behoud van leraren

Bovenschoolse of externe coaching & begeleiding (maatregel 1)

Reden: factoren van invloed	<p>Deze maatregel wordt op 23 individuele scholen en bij twee grote schoolbesturen bovenschools ingezet. Aan deze grote schoolbesturen zijn in totaal 45 scholen in Rotterdam verbonden. De maatregel wordt met name ingezet voor starters en zijinstromers. Scholen geven aan dat deze maatregel een positieve bijdrage levert aan starters om uitstroom te voorkomen. Besturen zijn erg positief over de maatregel.</p> <p>Voor deze maatregel worden vaak ervaren leerkrachten ingezet, hierbij is het van belang dat deze leerkrachten ook zelf voor de klas blijven staan en zodoende behouden blijven voor het onderwijs.</p> <p>Een schoolbestuur past de regel toe dat wanneer leerkrachten in aanmerking willen komen als coach en zij parttime werken, dat de coachingsuren als aanvulling op hun aanstelling komen. Dit is dan meteen ook een extra loopbaanstap voor de betreffende leraar.</p> <p>Externe coaches komen onder andere van onderwijsadviesbureaus, maar zijn ook vaak zzp'ers en/of oud-leerkrachten of -directeuren.</p> <p>Door Covid19 en de daarmee gepaarde lockdowns was het niet altijd mogelijk om coaching en begeleiding op de gewenste manier uit te voeren. Daarnaast is er veel behoefte aan mensen die kunnen coachen en begeleiden, de markt voor deze professionals is ook krap aan het worden.</p> <p>Leerkrachten die gecoacht worden geven terug dat zij zich minder alleen voelen voor de klas. De onverdeelde aandacht van een coach heeft veel meerwaarde. Sommige besturen hanteren de regel dat coaches ook zelf een aantal uren voor de klas staan, andere doen dat niet. Hier zien we verschillen tussen grote en kleine besturen. Kleine besturen vinden het vaak lastiger om coaching te organiseren. Vanuit het convenant zetten wij in op de verbinding tussen besturen (groot en klein) in de hoop dat zij zo ook uit kunnen wisselen. Voor de kleine besturen wordt het platform RABS ingezet om hierin te ondersteunen.</p>
Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	<p>Aandachtspunt in de uitvoering is dat het coachen niet ten koste gaat van de tijd dat de coaches als leraar voor de groep staan.</p> <p>Sommige besturen bieden parttime leerkrachten de mogelijkheid tot uitbreiding van de uren speciaal voor coaching, als interessant carrièreperspectief. Zo worden geen mensen voor de klas weggehaald. Met het HR-expertteam, de mensen van zijinstroom en Slim Organiseren wordt uitgewisseld welke aanpak handig is en welke mogelijkheden er zijn.</p>

Bovenformatief benoemen op populaire school (maatregel 2)

Reden: factoren van invloed	<p>Sommige scholen zijn heel populair en hebben een overschot aan sollicitanten. Andere scholen zijn minder/niet populair en hebben onvervulde vacatures. Het idee achter deze maatregel is om op populaire scholen bovenformatief medewerkers te benoemen, zodat zittende sterke leraren uit het team de</p>
-----------------------------	---

	<p>mogelijkheid hebben om een vacature-knelpunt op te lossen op een andere school voor de duur van een half jaar of jaar.</p> <p>Voor deze maatregel is nog niet veel animo, omdat niet veel mensen bereid zijn voor een (half) jaar naar een andere school te gaan. Het is ook niet de bedoeling dat leraren zich gedwongen voelen om op een andere school te gaan werken.</p> <p>De maatregel is wel regelmatig onder de aandacht gebracht door de projectleiders in gesprekken met de scholen, maar er wordt niet enthousiast op gereageerd. Het gevoel van scholen is dat de maatregel erg dichtbij detachering ligt. Dat deze maatregel niet succesvol is, heeft ook te maken met een saamhorigheidsgevoel dat wel of niet tussen scholen bestaat.</p>
Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	In de gesprekken met besturen en scholen deze maatregel onder de aandacht blijven brengen.

Taakdifferentiatie en -efficiëntie (maatregel 4)

Reden: factoren van invloed	<p>Deze maatregel werd in 2021-2022 ingezet op 49 scholen.</p> <p>De maatregel wordt op verschillende manier binnen de scholen ingezet. Een voorbeeld hiervan is de inzet van een eventmanager die bijvoorbeeld schoolreisjes, de groep 8-musical en/of de sinterklaas- en paasvieringen organiseert.</p> <p>Een ander voorbeeld is het ontlasten van leerkrachten door bijvoorbeeld agendabeheer en de eerste contacten met ouders bij andere type medewerkers te beleggen.</p> <p>Ook een andere manier van het verdelen van taken (door middel van het werkverdelingsplan) valt onder deze maatregel. Hierbij worden specifieke taken voor de hele school bij een persoon belegd. Er is hierbij is geen sprake van andere functies. Het idee hierachter is dat leerkrachten kiezen voor de werkzaamheden die het beste bij hen passen, daardoor meer werkplezier beleven en zodoende behouden blijven voor het onderwijs.</p> <p>De mogelijkheden van deze maatregelen zijn groot. In het bestuurlijk overleg in het kader van Slim Organiseren wordt dit niet besproken, daarvoor is het te afhankelijk van de school. De mogelijkheden met taak- en functiedifferentiatie zijn erg groot en variatie en maatwerk zijn kenmerkend in de toepassing van deze maatregel. De projectleiders monitoren de inzet van deze maatregel met de besturen. Het is een aandachtspunt tijdens de gesprekken. We zien nu dat de maatregel veel wordt ingezet t.b.v. werkdrukverlaging, maar besturen geven ook aan dat zij dit na afloop van de subsidieregeling niet vol kunnen houden. Wij maken in de gesprekken duidelijk dat de bedoeling van de maatregel is om duurzaam anders te kunnen gaan werken.</p> <p>In Rotterdam wordt al jaren dit soort manieren van anders werken uitgeprobeerd. De eventmanager was enkele jaren geleden een populaire oplossing, maar die verdwijnt nu op sommige plaatsen ook weer. Er is nu ook de NPO menukaart met bijvoorbeeld ondersteuning voor het werken in kleinere groepjes. Dit krijgt op sommige scholen nu de voorkeur boven de eventmanager. Alles valt of staat met maatwerk, dat is ook fijn aan de ruime keuzemogelijkheden die onze maatregelen bieden. Inmiddels is het bewustzijn van de noodzaak van anders organiseren ook meer gegroeid. Het NPO heeft evidence-informed en evidence-based werken erg versterkt.</p>
-----------------------------	---

Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	Het is belangrijk om bij deze maatregel het gesprek met de leerkrachten te voeren. Voor de ene leerkracht geldt dat hij/zij veel werkdruk ervaart voor het organiseren van een uitje of een viering, terwijl dat voor een andere leerkracht juist energie oplevert.

Meer inzet onderwijsondersteunend personeel (hierna: OOP) (maatregel 6)

Reden: factoren van invloed	<p>Van deze maatregel wordt door veel besturen gebruikgemaakt. Er worden met name onderwijsassistenten ingezet, maar soms worden ook leerling-coaches, pedagogische conciërges en orthopedagogen. Veel scholen werkten al met OOP om de werkdruk te verlagen of om een bijdrage aan leerlingenzorg te geven. We zien wel een verschil tussen scholen die onderwijsassistenten heel bewust en onderbouwd vanuit een visie inzetten, en scholen die de inzet van onderwijsassistenten noodoplossing zien. Scholen die vanuit hun visie met onderwijsondersteuners inzetten, richten hun onderwijs anders in, bijvoorbeeld door groepsdoorbroken werken en geven de OOP-ers specifieke, inhoudelijke taken. De onderwijsassistent s op deze manier structureel onderdeel van het onderwijsteam: in plaats van 3 leerkrachten, worden 2 leerkrachten en een onderwijsassistent ingezet. Een dergelijke organisatievorm schept ruimte om onderwijsondersteuners in te zetten.</p> <p>Wel wordt opgemerkt dat er veel variatie in kwaliteit van onderwijsassistenten is, met name op het gebied van zelfstandigheid en te dragen verantwoordelijkheden. Er kan wel gedifferentieerd worden in salarisgroepen. Ook zijn er opleidingstrajecten om onderwijsassistenten pabo of een deel van de pabo te laten volgen, en bestaat er een tussenstap van onderwijsassistent naar leraarondersteuner.</p> <p>Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de regeling Extra Hulp in de Klas (EHK) zijn beïnvloedende factoren (geweest) als het gaat om de inzet van OOP-ers. Het is niet precies aan te geven of OOP-ers zijn aangenomen in het kader van Slim Organiseren al dan niet in combinatie met NPO en/OF EHK.</p>
Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	<p>Bij een beperkt aantal scholen worden onderwijsassistenten alleen aangenomen als zij zich tot hbo-niveau kunnen en willen ontwikkelen. Het bieden van scholing aan OOP, zoals de modulaire pabo-opleiding (bijvoorbeeld LevelUp van de Thomas More Hogeschool), kan hierin uitkomst bieden.</p> <p>Dit speelt vooral bij kleine besturen, bij grote besturen is dat minder aan de orde. Ook hierin is de variatie tussen besturen groot. Schoolbesturen zijn op de hoogte van de opleidingsmogelijkheden en dit aandachtspunt maakt onderdeel uit van de gesprekken met de besturen. Er is een continue dialoog over ontwikkeling en opleiding.</p>

Thema 2: verhogen instroom leraren

Inzet pabo-studenten (maatregel 8)

Reden: factoren van invloed	<p>Deze maatregel is in 2021-2022 door zes schoolbesturen ingezet.</p> <p>Van de 4e-jaars pabo-studenten met een OOP-contract wordt dit schooljaar 46% na afloop van de studie aangenomen op een Rotterdamse school. Het resultaat</p>
-----------------------------	--

	<p>van deze maatregel is voor 2021-2022 beneden verwachting. Hierbij moet worden opgemerkt dat sommige vierdejaars studenten door studievertraging nog niet zijn afgestudeerd en pas volgend jaar kunnen worden aangesteld als leerkracht.</p> <p>Deze studenten moeten goed begeleid worden, zodat ze behouden blijven. Hier ligt een link naar maatregel 1: begeleiding en coaching.</p> <p>Belangrijk is dat de studie altijd voorrang heeft, als de student voldoende ruimte heeft naast de studie, is de OOP-aanstelling akkoord. Dit verloopt in onderling overleg met de pabo waar de student zijn of haar opleiding volgt en het bestuur/de school waar de student aan de slag gaat.</p>
Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	Handhaving van afspraken met de pabo's: de studie gaat altijd voor.

Thema 3: Beter organiseren van het onderwijs

Buddyscholen (maatregel 3)

Reden: factoren van invloed	<p>Voor deze maatregel is geen animo. De maatregel is wel regelmatig onder de aandacht gebracht door de projectleiders in gesprekken met de scholen, maar er wordt niet enthousiast op gereageerd. Als een school zelf al met een flink tekort kampt, is er weinig motivatie/ruimte om een andere school met een nog groter tekort te helpen. Het gevoel van scholen is dat de maatregel erg dichtbij detachering ligt. Dat deze maatregel niet succesvol is, heeft ook te maken met een saamhorigheidsgevoel dat wel of niet tussen scholen bestaat. Scholen zoeken vaak naar oplossingen binnen het eigen bestuur. Scholen die bij elkaar in de buurt zitten, zijn vaak van andere besturen. Uitzondering zijn scholen van verschillende besturen die samen in een gebouw zitten, daar is het saamhorigheidsgevoel wel sterker.</p> <p>De afzonderlijke besturen hebben overlegstructuren ingericht waarin de scholen met elkaar in gesprek gaan over en elkaar ondersteunen bij de aanpak van het personeelstekort.</p> <p>Tussen kleine schoolbesturen (eenpitters) wordt deze maatregel incidenteel toegepast. Deze scholen liggen geografisch dichtbij elkaar. Er liggen dus mogelijkheden, maar ook drempels, zowel binnen als tussen besturen.</p>
Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	In de gesprekken met besturen en scholen deze maatregel onder de aandacht blijven brengen.

Inzet bevoegde leraar op kernvakken (maatregel 5)

Reden: factoren van invloed	Deze maatregel is nog sterk in ontwikkeling. Maatregelen 5, 7 ⁷ , 9 ⁸ en 10 ⁹ liggen dicht bij elkaar en zijn van elkaar afhankelijk. Wat we nu zien is dat er door scholen met vakleerkrachten wordt gewerkt. Een klein deel hiervan komt van externe partijen, zoals culturele instellingen. De verwachting is dat dit zich verder gaat ontwikkelen. Er zijn twee sporen zichtbaar: inzet van bevoegde leerkrachten op kernvakken (maatregel 5) in combinatie met de inzet van
-----------------------------	---

⁷ Maatregel 7: inzet vakleerkrachten en vakkrachten

⁸ Maatregel 9: flexibele werk- en verloftijden

⁹ Maatregel 10: alternatieve invulling vijfde dag

	<p>vakleerkrachten (maatregel 7). Als leerkrachten zelf moeten kiezen, zien we vooral leerkrachten die de kernvakken willen blijven doen en dan geen handvaardigheid of muziek willen geven. Er is dus minder animo voor het aannemen van een tweedegraads docent Nederlands of wiskunde voor het geven van de kernvakken taal en rekenen, dan voor het anders beleggen van bijvoorbeeld de creatieve vakken (maatregel 7). Dit heeft te maken met het salarisverschil tussen primair en voortgezet onderwijs. Dit zal in de toekomst (nu de salarissen zijn gelijk getrokken) aantrekkelijker worden.</p> <p>Deze maatregel hangt ook samen met vormen van anders organiseren, zoals groepsdoorbroken werken. Anders gaan organiseren is voor veel leerkrachten erg spannend, omdat zij nog niet goed kunnen overzien wat het voor hen gaat betekenen. Anders organiseren vraagt van leerkrachten een hele andere mindset, zeker als er met externe partijen wordt gewerkt (zoals de vakleerkrachten die een deel van het onderwijs overnemen). Dit vraagt een cultuuromslag op de scholen en de lerarenteams. Wel wordt gesignaleerd dat schoolbesturen hier al meer voor openstaan dan in de eerste gespreksronde met de projectleiders. Er valt nog winst te behalen op het veranderen van de mindset van schoolleiders.</p> <p>Er loopt een pilot op dit thema binnen het po en de culturele sector, we zien op verschillende plekken de effecten daarvan. Volgend jaar wordt hieraan verder gebouwd.</p> <p>Bij de inzet van deze maatregel gaat het vooral om een mindset-verandering en een cultuuromslag en dat blijkt vaak nog lastig om in de praktijk te brengen. Hier is voor een deel van de besturen nog werk aan de winkel. Dit is overigens niet alleen iets van het onderwijs, ook de Inspectie en het Ministerie houden nog te veel vast aan klassiekere onderwijsvormen, waardoor veel besturen hier nog niet in durven meegaan. Een goede ondersteunende visie is belangrijk.</p> <p>Deze maatregel biedt ook veel kansen. Als de mindset verandert, kan het er zomaar toe leiden dat meer mannen in het onderwijs blijven, omdat ze niet meer voor de hele breedte hoeven te kiezen maar voor een specifiek vakgebied. Voor de toekomst biedt dat perspectief, maar het is ook een uitdaging voor de opleidingen.</p> <p>Eigenlijk is het hele plan Slim Organiseren bedacht met dit op het netvlies. Het lerarentekort is symptoom van een groter probleem: het onderwijs is toe aan een herontwerp waardoor we meer tegemoet komen aan de onderwijsbehoeften van onze leerlingen en de (maatschappelijke) uitdagingen zoals personeelstekort en de onderwijskwaliteit die onder druk staat. Afgelopen jaren zijn veel goede plannen gemaakt. We weten goed wat wel en niet werkt, maar de kracht zit in het creëren van de beweging in de praktijksituatie.</p>
Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	<p>Deze maatregel is onderdeel van anders organiseren. Dit vergt een cultuuromslag en kost tijd. Ook is er een risico dat leerkrachten vertrekken als ze niet in een verandering mee kunnen of willen. Voorwaarde voor anders organiseren is dat het past bij de school en het team.</p> <p>Delen van successen en voorbeelden lijkt goed te werken, zeker wanneer dit fysiek gebeurt op grotere bijeenkomsten. We hebben ook ambassadeurs binnen de besturen die hiermee op stap gaan en successen delen binnen hun scholen.</p>

	<p>Verder is er de website van onderwijs010, waar filmpjes en teksten van good practices vanuit de hele stad worden gedeeld.</p> <p>Toch wordt er zowel binnen besturen als overheidsorganen veel vanuit het oude systeem gewerkt en gedacht. De regelruimte en het geld voor deze maatregelen zijn nog te beperkt. Er kan nu nog wel geëxperimenteerd worden, maar als het geld over 2 jaar op is, vervalt het duurzame karakter. Vanuit Rotterdam zijn hier grote zorgen over.</p>
--	--

Inzet vakleerkrachten en vakkrachten (maatregel 7)

Reden: factoren van invloed	<p>Als leerkrachten zelf moeten kiezen, zien we vooral leerkrachten die de kernvakken willen blijven doen en dan geen handvaardigheid of muziek willen geven. Er is dus minder animo voor het aannemen van een tweedegraads docent Nederlands of wiskunde voor het geven van de kernvakken taal en rekenen, dan voor het anders beleggen van bijvoorbeeld de creatieve vakken. Wat we nu zien is dat er door veel scholen met vak(ler)krachten wordt gewerkt. Een deel hiervan komt van externe partijen, zoals culturele instellingen. Het afgelopen jaar heeft deze ontwikkeling zich verder voortgezet. Vaak wordt de inzet van bevoegde leerkrachten op kernvakken (maatregel 5) gecombineerd met de inzet van vak(ler)krachten (maatregel 7). Leerkrachten zijn met name enthousiast om creatieve vakken of sport aan vakleerkrachten over te laten, dan om een kernvak af te staan. Op diverse scholen wordt samengewerkt met externe partijen voor bijvoorbeeld het verzorgen van creatief onderwijs of natuur- en techniekonderwijs.</p>
Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	<p>Deze maatregel is onderdeel van anders organiseren. Dit vergt een cultuuromslag en kost tijd. Ook is er een risico dat leerkrachten vertrekken als ze niet in een verandering mee kunnen of willen. Voorwaarde voor anders organiseren is dat het past bij de school en het team.</p>

Flexibele werk- en verloftijden (maatregel 9)

Reden: factoren van invloed	<p>Deze maatregel wordt nog weinig ingezet. Vooral als het gaat om flexibele schoolvakantie vinden zowel scholen als ouders dit ingewikkeld. Sommige scholen willen het zelf wel graag, maar merken dat ze ouders lastig mee krijgen. Er moet onder ouders voldoende animo voor deze maatregel zijn. Scholen vinden het ook spannend omdat zij zich afvragen of ze wel aan voldoende lesuren zullen komen. Er was in het verleden één school die met flexibele werk- en verloftijden werkte, die daarvoor is teruggefloten door de inspectie.</p>
Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	<p>In de gesprekken met besturen en scholen deze maatregel onder de aandacht blijven brengen. Daarnaast in gesprek gaan met ministerie en inspectie over de randvoorwaarden van deze maatregel.</p>

Alternatieve invulling vijfde dag (maatregel 10)

Reden: factoren van invloed	<p>Er is maar één school die voor maatregel heeft gekozen en zet deze vooral in voor werkdrukverlaging van de leerkrachten.</p> <p>Deze maatregel is gelinkt aan het experiment om anders bevoegden 20% per week in te zetten. Er is in Rotterdam vooralsnog geen animo voor deelname aan het experiment, hiervoor worden twee argumenten aangevoerd: hoge</p>
-----------------------------	--

	verantwoordingslast en het feit dat het experiment door de werkelijkheid is ingehaald.
Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	In de gesprekken met besturen en scholen deze maatregel (en het experiment) onder de aandacht blijven brengen.

Anders opleiden (maatregel 11)

Reden: werkzame mechanismen	Deze toegevoegde maatregel is voortgekomen uit de sessies tijdens de stakingsdagen in 2020. In onderlinge samenwerking tussen de schoolbesturen, pabo's en externe partijen is er volop inhoudelijke ontwikkeling op dit vlak. Zo is in samenwerking tussen pabo's en de besturen met scholen voor speciaal onderwijs een specifiek zijnstroomtraject gespecialiseerd onderwijs opgezet. Er zijn ook schoolbesturen die deze maatregel inzetten om extra ondersteuning/opleiding te betalen voor starters en zijnstromers of voor training en opleiding van OOP-ers (bijvoorbeeld onderwijsassistenten die de opleiding voor leerkrachtondersteuner of de pabo volgen). N.B.: Dit is wel een andere invulling dan het oorspronkelijke doel van de maatregel.
Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	In de gesprekken met besturen en scholen deze maatregel onder de aandacht blijven brengen

Zijnstroom (extra maatregel)

Reden: factoren van invloed	Deze maatregel wordt door veel schoolbesturen gebruikt. In schooljaar 2021-2022 zijn er 129 zijnstromers gestart, 56 via ZIB en 73 via andere organisaties. Eén van de succesfactoren is dat er verschillende zijnstroomroutes zijn: ZIB (zijnstroom in beroep), traineeships in samenwerking met pabo's en duale trajecten. Een tweede succesfactor is de afspraak dat zijnstromers nooit volledig zelfstandig voor de groep staan. Dit zorgt wel voor extra kosten: omdat zijnstromers niet direct zelfstandig voor de klas staan, worden ze in het begin bovenformatief ingezet. ZIB is bijvoorbeeld om deze reden een duur traject. De aanvankelijke subsidie dekt niet alle kosten, maar de extra subsidie nu wel. Verder lijken succesverhalen van zijnstromers zich te verspreiden en te vertalen naar nieuwe zijnstromers. Daarnaast zijn er bijeenkomsten voor potentiële zijnstromers, waarbij schoolbesturen aanwezig zijn. Ook de Q&A sessies waarbij huidige zijnstromers vragen beantwoorden van geïnteresseerden zijn erg succesvol gebleken.
Noodzaak aanpassing	Niet van toepassing
Aandachtspunten	Goede begeleiding van de zijnstromers is blijvend van belang om het traject succesvol te kunnen doorlopen. Daarnaast is er een daling in het animo voor de diverse zijnstroomtrajecten te zien. Er wordt aankomend jaar extra ingezet op de werving van zijnstromers, waarbij gekeken zal worden naar bredere doelgroepen dan alleen hbo+ achtergrond.

Aanpassen maatregelen

De Rotterdamse schoolbesturen zijn het eens over de gekozen maatregelen. Er is voor aankomend schooljaar 2022-2023 geen behoefte of noodzaak om deze aan te passen.

De subsidiekaders en wet- en regelgeving waarbinnen deze maatregelen moeten worden uitgevoerd, worden door de deelnemende schoolbesturen soms als knellend en onvoldoende flexibel ervaren, wat een vertragende en soms zelfs demotiverende uitwerking heeft op het anders organiseren van het onderwijs.

In deze rapportage zijn verschillende suggesties gedaan om hierin tot verbeteringen te komen en deze zullen ook worden meegenomen in de planning voor de langere termijn.