

**Zelfevaluatie uitwerking
subsiemaatregel
'Noodplannen lerarentekort G5
Rotterdam inclusief aanpak zijnstroom
PO G5'
2024-2025**

Slim organiseren en Zijnstroom in Beroep



September 2025

Inhoud

1.	Inleiding.....	3
2.	Reflectie op de ontwikkeling van de tekorten in Rotterdam.....	3
	Tekort aan schoolleiders.....	4
	Hogere tekorten op scholen met hogere schoolweging.....	4
	Omvang van de tekorten in het primair onderwijs per gebied.....	5
	Instroom en uitstroom onderwijspersoneel.....	6
	Tenslotte.....	8
3.	Reflectie op de inzet van de maatregelen Slim Organiseren en Zijinstroom in 2024-2025.....	9
	3.1 Wat is er gedaan in 2024–2025 op het gebied van Slim Organiseren?.....	9
	3.1.1 Waargenomen effecten.....	10
	3.2 Wat is er gedaan in 2024–2025 op het gebied van Zijinstroom?.....	10
	3.2.1 Waargenomen effecten.....	10
	3.3 Vooruitblik 2025–2026 (koppeling Onderwijsregio 2026–2029).....	10
4.	Reflectie op de gemaakte afspraken en de samenwerking.....	10
5.	Conclusie.....	11

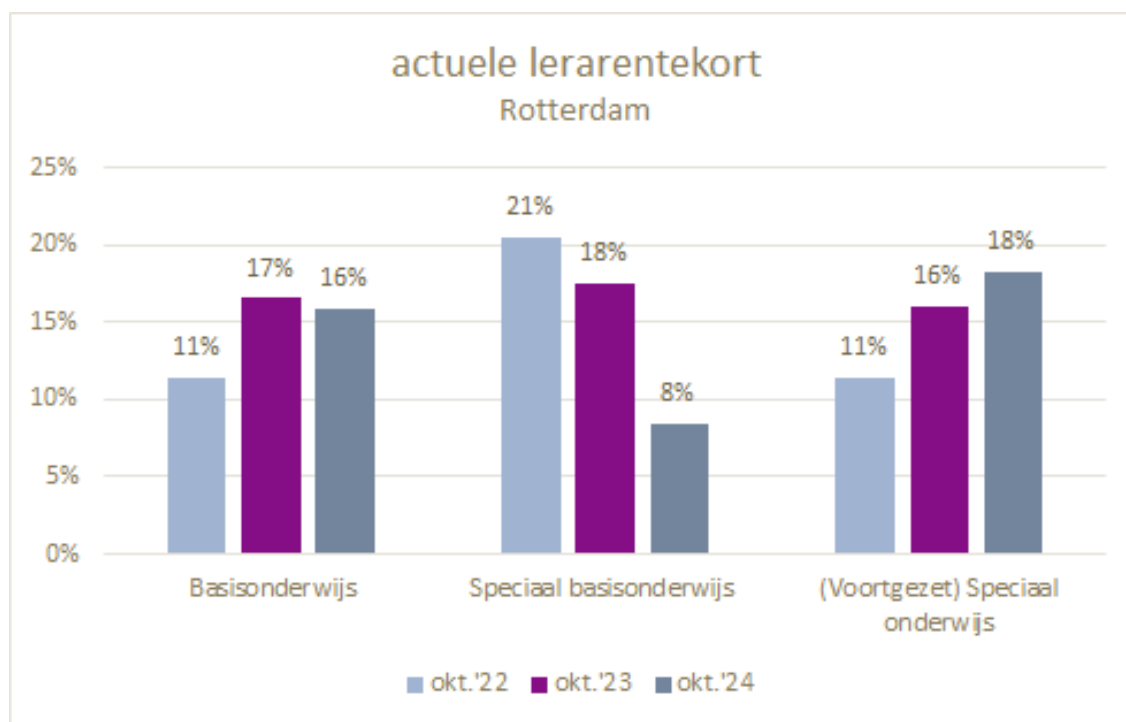
1. Inleiding

Al sinds 2016 kent Rotterdam een integrale aanpak van de personeelstekorten binnen het onderwijs en de kinderopvang, waarin de schoolbesturen, de lerarenopleidingen (Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Inholland, de Thomas More Hogeschool en -sinds 2022 de EMPO), de mbo-opleidingen (Albeda en Zadkine), de kinderopvang, de gemeente en vele andere samenwerkingspartners nauw samenwerken vanuit het collectief belang. De samenwerking is gestoeld op de overtuiging dat we meerwaarde creëren voor het kind en de professional met maatwerk en ruimte voor diversiteit en specialisatie binnen de teams, waarmee zowel de kwaliteit van het beroep als de kwaliteit van het onderwijs en de opvang stijgen en het personeelstekort daalt. Onderdeel van de integrale aanpak is het plan Slim Organiseren en Zijinstroom.

Sinds de oprichting van de onderwijsregio's in 2023 heeft Rotterdam ervoor gekozen om Slim Organiseren en de aanpak Zijinstroom en de daarbinnen gehanteerde werkwijzen als basis te hanteren en verder uit te bouwen. Bij de subsidieaanvraag 'Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's 2025' hebben wij voor deze aanpak een zeer positieve aanbeveling van de Realisatie-Eenheid ontvangen.

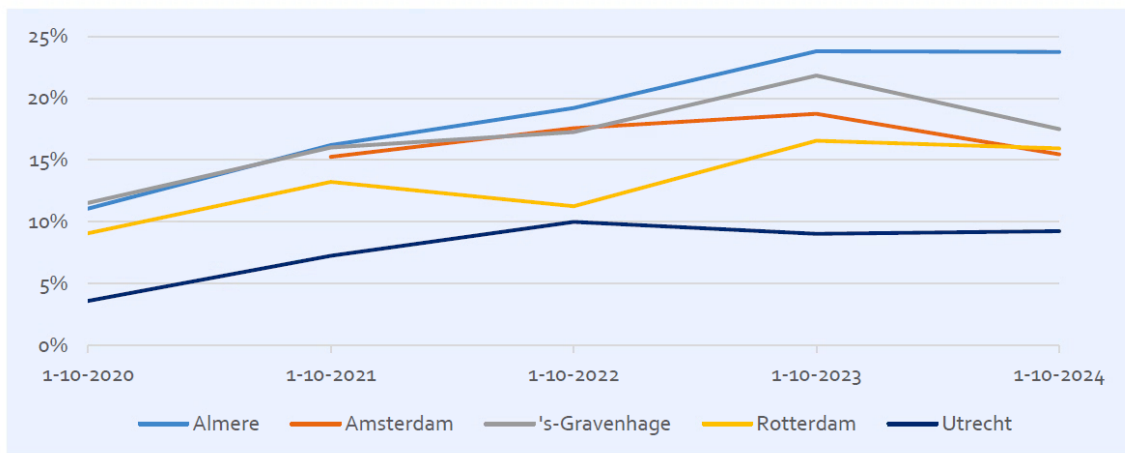
2. Reflectie op de ontwikkeling van de tekorten in Rotterdam

Het aantal leerlingen po in Rotterdam was in 2024 55.629 (bao-sbo-so). Rotterdam kenmerkt zich door een hoog tekort in het primair onderwijs ten opzichte van andere regio's in Nederland. Het lerarentekort in het Rotterdamse basisonderwijs is hoog, vooral in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Hoewel het speciaal basisonderwijs het lerarentekort licht daalt, is er nog steeds sprake van een aanzienlijk tekort.¹



¹ Bron: Dataformulieren Centerdata, OBI, okt.'24: N=207; okt.'23: N=207; okt.'22: N=182.

Onderstaand figuur laat zien dat het Rotterdamse tekort in het po net als in de meeste grote steden hoog is.² De cijfers tonen een tekort aan leraren in Rotterdam van 16% in 2024 en 16,5% in 2023³. Dit tekort is aanzienlijk hoger dan het landelijke gemiddelde, dat een afname zag van 9,7% in 2023 naar 8,1% in 2024⁴.



Tekort aan schoolleiders

Rotterdam ging voor schoolleiders (po) van 20,6% tekort in 2023 naar 11,1% in 2024. Dit is een duidelijke daling, maar nog steeds fors en vergelijkbaar met Utrecht, terwijl Amsterdam en Almere in 2024 duidelijk hoger zaten⁵. In Rotterdam ligt de druk vooral in het (v)so—het tekort schoolleiders is 30,8% in het vso en 15,3% in het so. De schoolbesturen maken gebruik van de regeling zijinstroom voor onderwijsleiders en van extern en intern opleiden om het tekort op te vangen.

Landelijk daalde het tekort aan schoolleiding van 15,1% in 2023 naar 9,8% in 2024⁶.

Hogere tekorten op scholen met hogere schoolweging

In Rotterdam is het aandeel leerlingen met een onderwijsachterstand binnen het primair onderwijs onveranderd hoog (30%). De figuur op de volgende pagina geeft per individuele school een beeld van de tekorten in fte in het reguliere basisonderwijs in relatie tot schoolweging.⁷ Hier is te zien dat het merendeel van de scholen nul tot vier fte vacatures heeft. Het laat ook zien dat scholen met een hoge schoolweging vaker hogere tekorten hebben. Uit de rapportage van Centerdata blijkt dat schoolweging een significant effect heeft op het lerarentekort⁸.

² Bron: Centerdata, Personeelstekorten primair onderwijs – peildatum 1 oktober 2024

³ Bron: Realisatie-Eenheid & Centerdata (19-12-2024), Rapportage personeelstekorten onderwijsregio's (peildatum 1-10-2024)

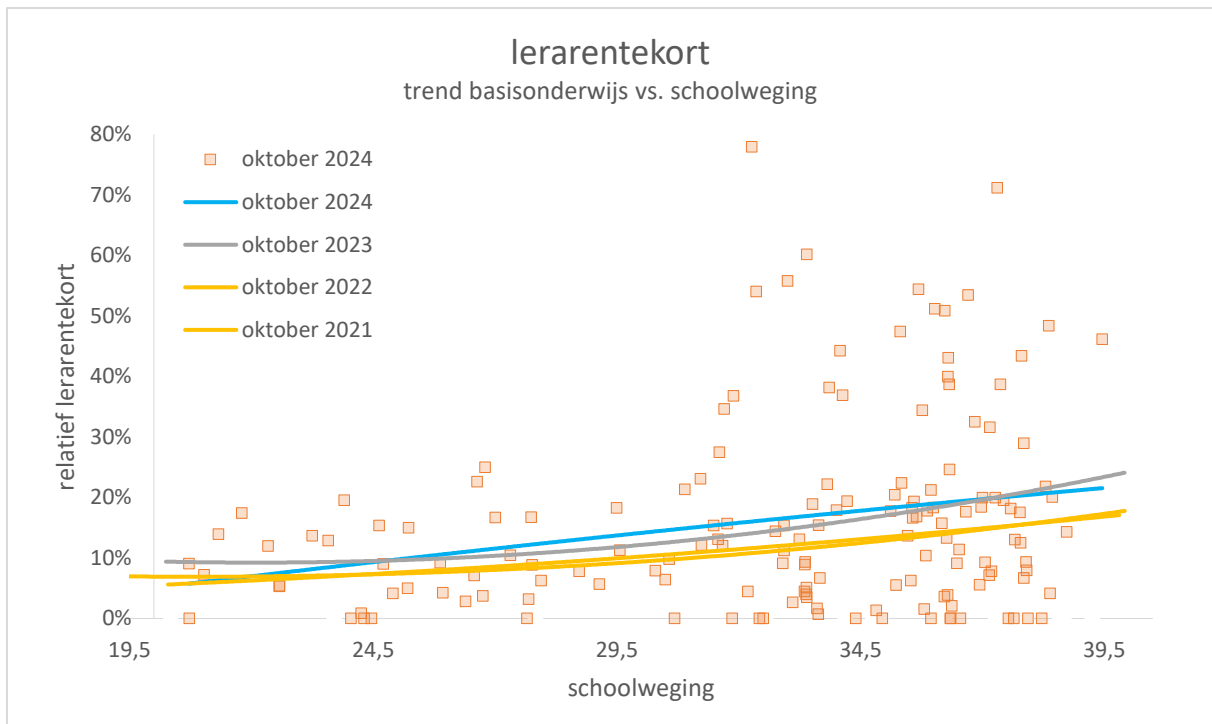
⁴ Bron: OCW/Centerdata Trendrapportage 2024 – Personeelstekorten po (peildatum 1-10-2024)

⁵ Bron: Realisatie-Eenheid & Centerdata (19-12-2024), Rapportage personeelstekorten onderwijsregio's – Rotterdam PO (schoolleiders)

⁶ Bron: Arbeidsmarktplatform PO (2024), Feiten & cijfers schoolleiders po.

⁷ Bron: Dataformulieren CentERdata, OBI, okt.'24: N=207

⁸ Bron: OCW/Centerdata Trendrapportage 2024 – relatie tekorten met complexiteit (NOAT) en G5-effect



Omvang van de tekorten in het primair onderwijs per gebied⁹

primair onderwijs	Omvang tekort okt '24	Relatief tekort okt '24	Relatief tekort okt.'23	Relatief tekort okt.'22
Rotterdam Centrum (6 scholen, 4% leerlingen)	13 fte	9%	14%	5%
Delfshaven (25 scholen, 13% leerlingen)	80 fte	15%	12%	9%
Overschie (6 scholen, 4% leerlingen)	17 fte	14%	24%	13%
Noord (12 scholen, 5% leerlingen)	26 fte	14%	20%	9%
Hillegersberg-Schiebroek (14 scholen, 9% leerlingen)	22 fte	8%	8%	9%
Kralingen-Crooswijk (12 scholen, 6% leerlingen)	27 fte	12%	20%	18%
Prins Alexander (27 scholen, 16% leerlingen)	83 fte	15%	11%	8%
Feijenoord (25 scholen, 13% leerlingen)	121 fte	22%	24%	16%
IJsselmonde (15 scholen, 10% leerlingen)	67 fte	19%	15%	12%
Charlois (19 scholen, 11% leerlingen)	65 fte	16%	20%	17%
Pernis (1 scholen, 0% leerlingen)	2 fte	15%	4%	21%
Hoogvliet (9 scholen, 6% leerlingen)	28 fte	15%	11%	11%
Rozenburg (4 scholen, 2% leerlingen)	10 fte	16%	36%	13%
Hoek van Holland (3 scholen, 1% leerlingen)	16 fte	29%	26%	6%

Toch verklaart de schoolweging maar een deel van de tekorten. Er zijn aanzienlijke verschillen tussen scholen met een vergelijkbare schoolweging. Zo zijn er in Rotterdam scholen met een hoge schoolweging, die geen tekort hebben en scholen met een lage schoolweging die een relatief groot tekort hebben, zoals te zien is in bovenstaande tabel.

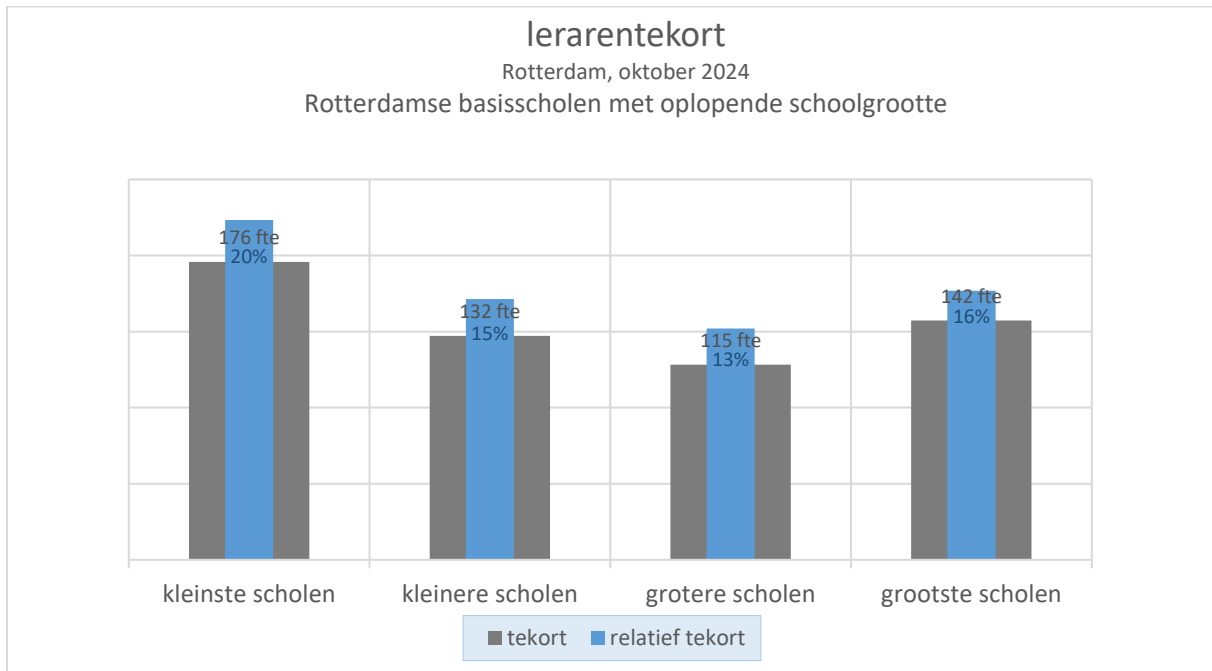
De gemiddelde schoolweging van de po-scholen in Rotterdam-Zuid was in de periode 2021-2023 35,2. Dat is ruim hoger dan het gemiddelde in dezelfde periode in de vier andere grote steden (Amsterdam, Den

⁹ Bron: Centerdata – peildatum 1-10-2024; bewerking OBI/Gemeente Rotterdam (interne uitsplitsing) N=178.

Let op: Door afronding van de percentages kan het voorkomen dat het verschil in de laatste kolom niet te herleiden is uit de percentages in de linker kolommen. In gebieden met een klein aantal scholen in de uitvraag kunnen de tekorten van jaar op jaar sterk fluctueren. Dit kan mogelijk een vertekend beeld geven.

Haag, Utrecht en Almere) (29,8) en Nederland (30,7)¹⁰. In focuswijken is de concentratie scholen met zeer hoge weging zeer hoog (80%). Toch laten die scholen in Zuid relatief sterke onderwijsresultaten zien vergeleken met gelijk-gewogen G4-scholen¹¹.

Naast de relatie tussen het lerarentekort en de schoolweging is het interessant om te weten of het lerarentekort samenhangt met de grootte van de school. In alle sectoren zijn er zowel grote als kleine scholen met een relatief klein en een relatief groot lerarentekort. De figuur op de volgende pagina laat echter voor het basisonderwijs zien dat het lerarentekort (oktobermeting 2024) zowel absoluut als relatief kleiner lijkt te zijn voor de grotere scholen.



De situatie binnen Rotterdam is extra urgent, vanwege de demografische kenmerken van de stad. In vergelijking met de situatie landelijk telt Rotterdam relatief veel kinderen en jongeren, wat de vraag naar leraren ook in de toekomst hoog maakt. Daarnaast heeft Rotterdam meer dan landelijk het geval is te maken met een diverse leerling-/studentpopulatie. Zo is het aandeel met een migratieachtergrond hoog en zijn er relatief veel achterstandsl leerlingen, circa 34% van de po leerlingen in Rotterdam valt in NOAT categorie 2 (niet Nederlandse culturele achtergrond) t.o.v. 16% landelijk.¹². Specifiek voor Rotterdam geldt dat het percentage huishoudens dat in armoede leeft, het hoogst is van Nederland.

Instream en uitstroom onderwijspersoneel

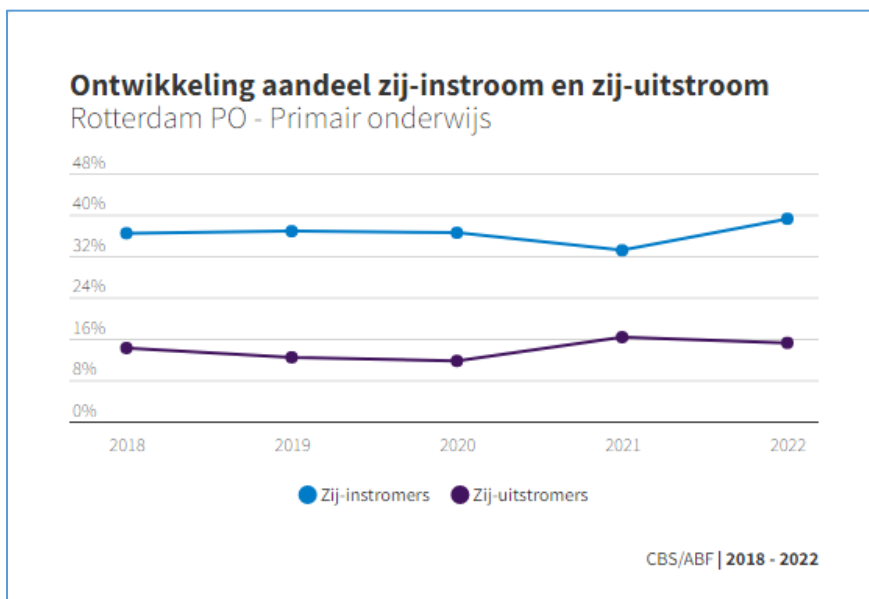
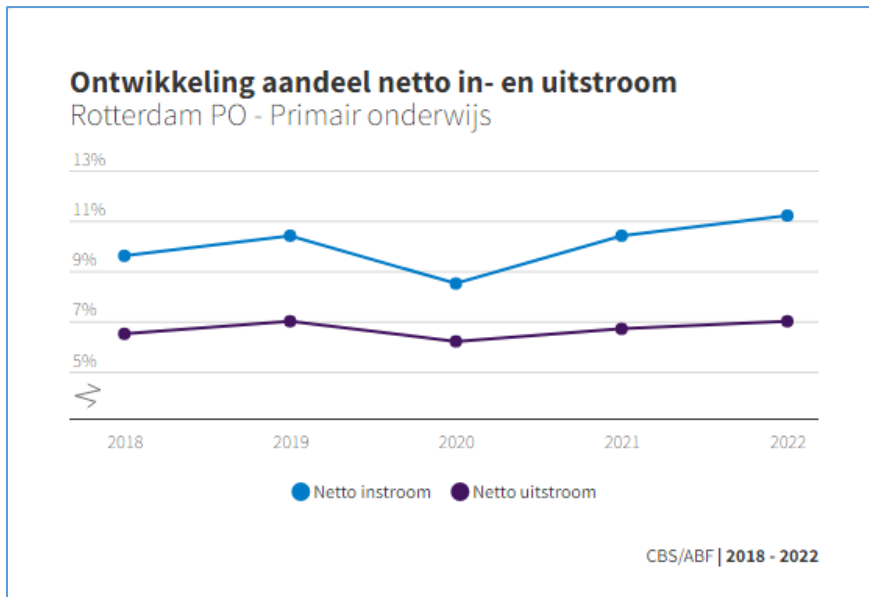
De grafiek op de volgende pagina laat zien dat, ondanks schommelingen, de instroom van leraren in het primair onderwijs in Rotterdam over het algemeen een lichte stijging vertoont. De uitstroom blijft stabiel, wat wijst op een consistent percentage leraren dat de sector verlaat. Een aanzienlijk deel van de uitstromers in het primair onderwijs gaat naar een andere baan binnen het onderwijs, bijvoorbeeld naar een andere school. Het aandeel zij-uitstromers (naar andere sectoren) ligt rond de 10-15%, en een klein percentage gaat naar een uitkering of blijft zonder baan. De uitstroombestemmingen in Rotterdam zijn vergelijkbaar met de landelijke trends, met een consistent aandeel van uitstromers die binnen het onderwijs blijven werken.

¹⁰ Bron: NPRZ Jaarlijkse voortgangsrapportage 2024 – versie met aanpassing schoolgewicht (hoofdstuk School)

¹¹ Bron: NPRZ voortgangsrapportage 2024 – versie met aanpassing schoolgewicht (focuswijkenanalyse)

¹² Bron: Rotterdamse Lerarenmonitor 2024 (Gemeente Rotterdam/OBI) – populatie & herkomst; NOAT/achterstanden

Goed om hierbij op te merken is dat ongeveer 66% van de leraren die in Rotterdam werken, woont buiten de gemeente¹³. Reistijd en mobiliteit zijn daarom relevante behoudsfactoren.



Het aandeel zijinstromers als percentage van de totale instroom is gestegen van ongeveer 36% in 2018 tot 43% in 2022 in het primair onderwijs¹⁴. Dit wijst op een groeiende groep professionals die van buiten het onderwijs komen en bijdragen aan het vullen van de lerarentekorten.

¹³ Bron: Rotterdamse Lerarenmonitor 2024 (Gemeente Rotterdam/OBI) – woon-werkpatronen

¹⁴ Bron: Eindrapportage Zijinstroom G5 2020–2024 – Rotterdam; Arbeidsmarktanalyse onderwijsregio Rotterdam 2025

Gerealiseerde zijinstroom in Rotterdam 2020 – 2025

	Prestatie-afspraken	Werkelijke aantallen	Werkelijke aantallen	Werkelijke aantallen	Werkelijke aantallen	Werkelijke aantallen
Minimaal # zijinstromers (ZIB) actief per schooljaar	2020 – 2025	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024-2025
1^e jaars	53	43 (tranche 5 – 2 ^e helft 2 ^e jaar) 30 (tranche 6 – 1 ^e helft 2 ^e jaar) Totaal: 73	33 (tranche 7 – 2 ^e helft 1 ^e jaar) 26 (tranche 8 – 1 ^e helft 1 ^e jaar) Totaal: 59	42 (tranche 9 – 2e helft 1e jaar) 34 (tranche 10 – 1e helft 1e jaar) Totaal: 76	57 (tranche 11 – 2e helft 1e jaar) 42 (tranche 12 – 2e helft 1e jaar) Totaal: 99	53 (tranche 13 – 2e helft 1e jaar) 30 (tranche 14 – 1e helft 1e jaar) Totaal: 83
2^e jaars	53	38 (tranche 3 – 2 ^e helft 2 ^e jaar) 31 (tranche 4 – 1 ^e helft 2 ^e jaar) Totaal: 69	43 (tranche 5 – 2 ^e helft 2 ^e jaar) 30 (tranche 6 – 1 ^e helft 2 ^e jaar) Totaal: 73	33 (tranche 7 – 2e helft 2e jaar) 26 (tranche 8 – 1e helft 2e jaar) Totaal: 59	42 (tranche 9 – 2e helft 2e jaar) 34 (tranche 10 – 2e helft 2e jaar) Totaal: 76	57 (tranche 11 – 2e helft 2e jaar) 42 (tranche 12 – 1e helft 2e jaar) Totaal: 99
Totaal zijinstromers actief per jaar	106	142	132	135	175	182

Tenslotte

Het tekort aan leraren en ander onderwijspersoneel zal de komende jaren voortduren, daarom blijft het van belang om duurzame en visie gedreven oplossingen te kiezen om de continuïteit van het onderwijs te garanderen en de onderwijskwaliteit op peil te houden of zelfs te verbeteren.

Met meer maatwerk en ruimte voor diversiteit en specialisatie in onderwijsteams creëren we meer waarde voor de leerling en de onderwijsprofessional, waarmee de kwaliteit van het onderwijs én het beroep stijgt. De maatregelen van Slim Organiseren richten zich op:

- Meer diversiteit in de onderwijsteams met vakdocenten en onderwijsassistenten,
- Een betere verdeling van het werk waarbij teams gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het onderwijs aan de leerlingen op basis van individuele expertise,
- Het creëren van een level playing field op de arbeidsmarkt door de gezamenlijke schoolbesturen,
- Meer diversiteit in opleidingsroutes naar het leraarschap door een modulaire pabo-opleiding (LevelUp) en een werken-lerentraject voor pabostudenten (waarbij de studievoortgang voorop staat),
- Carrièrepaden voor leraren, waarbij de leerkracht naast zijn groepstaak bijvoorbeeld een taak heeft als peercoach voor starters/zij-instromers, leraar-onderzoeker, onderwijsontwikkelaar of pabo-docent.

Voor Slim Organiseren is een goede samenwerking tussen schoolbesturen én met de opleidingen, externe organisaties (in bijvoorbeeld de kunst- en cultuursector) en de gemeente van essentieel belang.

De Rotterdamse schoolbesturen ervaren dat het werken vanuit kwaliteit positieve effecten heeft. Het tekort is er niet mee opgelost, maar dat was ook niet de verwachting. De overtuiging is dat op het moment dat het convenant niet was ingezet, het tekort nog een stuk groter was geweest. Tegelijkertijd vraagt een herontwerp van het onderwijssysteem – wat slim organiseren feitelijk is – om een lange adem. Het fundament van het herontwerp is inzetten op talent, om van daaruit verder te redeneren en te organiseren.

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).

De Rotterdamse schoolbesturen merken dat de huidige wet- en regelgeving het herontwerpen van het onderwijs soms in de weg staat. Het gaat hierbij om het bevoegdhedenstelsel, de (on)mogelijkheid om onderwijstijden flexibel te maken, het overvolle curriculum, en de urennorm.

Grootstedelijke problematiek op het gebied van gedrag zorgt ook voor behoefte aan anders opgeleide mensen in de school (zoals bijvoorbeeld gedragsspecialisten).

Ten slotte is het lerarentekort ook ontstaan door factoren buiten het onderwijs. De woningnood blijft een issue; een betaalbare woning vinden in Rotterdam is lastig. De gemeente investeert in het onderwijs, door meer parkeervergunningen voor scholen, voorrang voor leraren bij de toewijzing huurwoningen en binding van onderwijsprofessionals aan de stad door middel van de Rotterdampas.

Het borgen van de duurzaamheid en effecten van de maatregelen is het belangrijkste speerpunt binnen Onderwijsregio Rotterdam PO.

3. Reflectie op de inzet van de maatregelen Slim Organiseren en Zijinstroom in 2024-2025

Sinds 2020 ligt de focus op het ontwikkelen en implementeren van concrete, effectieve oplossingen die breed binnen het Rotterdamse onderwijs en, waar mogelijk, de kinderopvang kunnen worden ingevoerd. Dit leidt tot een structurele verbetering van werkdruk, samenwerking en onderwijskwaliteit.

3.1 Wat is er gedaan in 2024–2025 op het gebied van Slim Organiseren?

- Implementatie en opschaling van effectieve ingrediënten uit de Rotterdamse evaluatie van Slimmer Organiseren:
 1. Inzet vakleerkrachten/vakkrachten: ontlasten van OP, kwaliteitswinst, borgen in roosters en budget;
 2. Gezamenlijk voor de groep: co-teaching/duo inzet OP/OOP, gedeelde groepsverantwoordelijkheid;
 3. Alternatieve invulling 5e dag: meer ontwikkeltijd, voorbereiding, professionalisering.
- Netwerkbijeenkomst 'Transformatie van de Onderwijsarbeidsmarkt'. Waarin bestuurders, schoolleiders, leerkrachten, GMR – en RvT-leden met elkaar in gesprek gingen over de uitdagingen en oplossingen voor het toekomstige onderwijs in Rotterdam.
- Kennisdeling: via nieuwsbrieven, website en bijeenkomsten (onderwijsregio's, G5-uitwisseling).
- Inzet van (kunst)vakdocenten: is geborgd tot regulier beleid; uitbreiding met culturele instellingen en nieuwe scholen.

3.1.1 Waargenomen effecten

- Onderwijskwaliteit: achterstand t.o.v. van referentiesteden neemt af, de inzet van de maatregelen Slim Organiseren en Zijinstroom dragen hier positief aan bij.
- Werkdruk/arbeidsvreugde: teams ervaren meer voorspelbaarheid, gedeelde verantwoordelijkheid en ruimte voor ontwikkeling.
- Ziekteverzuim: signalen van daling waar maatregelen duurzaam zijn ingevoerd.
- Behouden & benutten talent: inzet OOP, vakspecialisten en taakdifferentiatie vergroot de variatie in rollen en loopbaanpaden.
- Leerlingervaring: meer continuïteit in de groep, kwalitatieve winst bij thematisch onderwijs en extra vakaanbod.
- De gemiddelde aanstellingsomvang van leraren in het po (0,76 fte vs. 0,71) ligt in Rotterdam hoger dan landelijk.

3.2 Wat is er gedaan in 2024–2025 op het gebied van Zijinstroom?

In 2024-2025 zijn in het kader van Zijinstroom verschillende informatiebijeenkomsten georganiseerd en zijn de bovenbestuurlijke afspraken wat betreft bovenformatieve inzet van minimaal drie maanden, het bekostigen van de opleidingsdag en extra ondersteuning en begeleiding tijdens het leer-werktraject door alle schoolbesturen herbevestigd.

Het aandeel zijinstromers steeg van 36% (2018) naar 43% (2023). De zijinstromers komen relatief vaak uit de sectoren overheid en zorg. Er is ingezet op betere matching en verbetering van de informatievoorziening tijdens het oriëntatietraject.

3.2.1 Waargenomen effecten

- Begeleidingscapaciteit op peil: diversiteit aan coachingsvormen (schoolopleiders, externen, intervisie).
- Verlaging uitval: dalende trend bij vroege tranches; waar stijging zichtbaar was, is aanvullend maatwerk ingezet (intervisie, extra driehoek gesprekken, thematische ondersteuning zoals klassenmanagement).
- Verbetering van de samenwerking tussen de schoolbesturen en de opleidingsinstituten.
- Versnelling doorstroom: versnellen op basis van EVC/ervaringsbewijslast werkt, mits leeruitkomsten expliciet worden geborgd.

3.3 Vooruitblik 2025–2026 (koppeling Onderwijsregio 2026–2029)

Slim Organiseren en Zijinstroom vallen vanaf 2026 binnen de aanpak van Onderwijsregio Rotterdam PO.

- Continueren & borgen: effectieve ingrediënten Slim Organiseren en Zijinstroom verder verankeren in meerjarenformatie en HR-beleid.
- Digitaal loket: centraal oriëntatiepunt voor kandidaten, koppeling aan werving, matching en datamonitoring.

4. Reflectie op de gemaakte afspraken en de samenwerking

Binnen de aanpak Slim Organiseren en Zijinstroom is het uitgangspunt de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van het beroep. De inzet van maatregelen is belegd bij de schoolbesturen omdat zij vanuit hun rol de verantwoordelijkheid hebben over de inzet van personeel. De partners werken naar tevredenheid samen om het onderwijs duurzaam te versterken en toekomstbestendig te maken. De nadruk ligt op het aanpakken van het lerarentekort, het professionaliseren van onderwijsprofessionals, het slim organiseren van het onderwijs en de kinderopvang en het versterken van (bestaande) samenwerkingen. Partners waarderen de koers en resultaten. Prioriteit ligt bij de transitie van het toekomstige onderwijs en de doorontwikkeling van de stedelijke candidate journey.

5. Conclusie

De aanpak van het lerarentekort in Rotterdam blijft uitdagend, maar de genomen maatregelen tonen vooruitgang in het behouden en aantrekken van personeel. De aanpak vraagt om een lange adem en verdere structurele oplossingen en financiering om de continuïteit van de maatregelen te waarborgen. De focus op samenwerking, flexibiliteit in opleidingen en een cultuuromslag binnen de scholen zullen cruciaal zijn om het lerarentekort op lange termijn effectief aan te pakken.