

REGELING ANDERE DAG- EN WEEKINDELING G5

DERDE ONDERZOEKSJAAR IMPLEMENTATIEMONITOR

TUSSENRAPPORT

seo • economisch onderzoek

Oberon
onderzoek | advies

AUTEURS

KOEN VAN DER VEN, IRIS VAN EIJKERN (SEO)
WENDY DE GEUS, JESPER LEFERINK, ANKE SUIJKERBUIJK (OBERON)

IN OPDRACHT VAN

MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

AMSTERDAM, NOVEMBER 2023

Samenvatting

37 scholen hebben zich in schooljaar 2022-2023 aangemeld voor de regeling Andere dag- en weekindeling, maar in de praktijk zijn er meer scholen. De knelpunten die vorig jaar naar boven kwamen, zijn nog steeds relevant, hoewel er positieve ontwikkelingen zijn. Tevredenheid en gepercipieerde opbrengsten hangen samen met de mate waarin die knelpunten zijn opgelost.

De regeling Andere dag- en weekindeling G5 is een maatregel om het lerarentekort op te vangen in de vijf grote steden in de Randstad om zodoende continuïteit en kwaliteit van onderwijs te borgen. Met de regeling mag een deel van de onderwijstijd worden ingevuld door andere professionals dan de bevoegde leerkracht, met activiteiten gericht op bijvoorbeeld creatieve, sociale of digitale vaardigheden.

37 scholen hebben zich aangemeld voor de regeling, maar in de praktijk zijn het er meer

37 scholen zijn in het schooljaar 2022-2023 aangemeld voor de regeling, bijna allemaal scholen uit Almere. Het vermoeden bestond dat meer scholen gebruikmaken van de regeling dan bekend is via het aanmeldsysteem. Op basis van een representativiteitsonderzoek onder een steekproef van scholen in de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht blijkt dit inderdaad zo te zijn. Meer dan 30 procent van de scholen in de steekproef zet structureel anders bevoegden voor de klas zonder te zijn aangemeld voor de regeling, vaak leraarondersteuners of onderwijsassistenten. Het beeld wat in deze rapportage geschetst wordt, leunt voornamelijk op scholen uit Almere. Dat betekent overigens niet dat de resultaten van dit onderzoek niet representatief zijn. Ze komen in sterke mate overeen met voorgaande rapportages, waarbij scholen vanuit meerdere steden waren aangemeld.

Inzet door scholen verschilt sterk van elkaar

Doorgaans zijn er twee smaken voor de inzet van andere professionals: professionals afkomstig uit een andere sector (zoals de culturele of creatieve sector) of professionals met een onderwijsfunctie (zoals leerkrachtondersteuner of onderwijsassistent). Scholen zetten vaak professionals met een onderwijsfunctie in. Zij geven lessen die op het dagprogramma staan, zorgen voor vervanging bij ziekte of bieden ondersteuning in de klassen. Wanneer professionals afkomstig zijn uit een andere sector, dan is dat meestal uit de culturele of creatieve sector. Zij geven lessen in onder andere drama, theater, dans, muziek en beeldende vorming. Andere typen professionals of andere activiteiten/lessen zijn bewegen/gezondheid of (in mindere mate) wetenschap/techniek, of het is niet gespecificeerd om welk type professional het gaat.

Binnen de twee smaken is er een verscheidenheid aan hoe de professionals worden ingezet. Dat betreft het aantal groepen (variërend van alle groepen tot enkele), welke groepen en het aantal uren per week (minder dan twee of meer dan vijf komt het meest voor). Een combinatie van professionals uit andere sectoren en professionals met een onderwijsfunctie komt ook voor. Via een aantal portretten (in Bijlage B) zijn enkele verschijningsvormen uitgewerkt om een beeld te geven van de uiteenlopende wijze waarop scholen andere professionals inzetten en om duiding te geven aan de resultaten.

Vergelijkbare knelpunten met vorig jaar, maar er zijn wel positieve ontwikkelingen

In het vorige rapport zijn drie knelpunten benoemd, namelijk onvoldoende pedagogische en didactische vaardigheden bij de andere professional, onvoldoende overdracht en communicatie en onvoldoende financiële middelen. Dit blijven aandachtspunten in de uitvoering, hoewel er ook ontwikkelingen zijn op dit vlak.

- Scholen die al langer meedoen, geven aan dat de leerlingen vertrouwd zijn geraakt met de andere professionals. Het zijn inmiddels bekende gezichten die goed klikken met de leerlingen. Dat komt ten goede aan het pedagogische en didactische klimaat tijdens de lessen. Langere verbintenissen lijken hierbij te werken, maar alleen met die professionals die passen bij de school. Het blijft echter een aandachtspunt, aangezien niet alle respondenten hier onverdeeld positief over zijn. Indien de professionals op pedagogisch/didactisch vlak tekortschieten, levert de regeling juist meer werk voor bestaand personeel op.
- De langere samenwerking tussen scholen en professionals komt ook ten goede aan de communicatie tussen beide partijen. Schoolleiders zijn zeer tevreden over dit aspect, daarin is een duidelijk stijgende lijn te zien. De inhoudelijke overdracht wordt ook beter beoordeeld, maar het blijft één van de minder goed beoordeelde aspecten.
- Aan de regeling is geen extra bekostiging verbonden. De aanpassingen in het onderwijs zijn niet altijd budgetneutraal. Vooral middelen vanuit het NP Onderwijs of de werkdrukmiddelen worden ingezet om de kosten van de regeling te dekken. Het wegvallen van deze financieringsbronnen betekent dat sommige scholen moeten stoppen met de regeling. Dat wordt als knellend ervaren.

Tevredenheid en opbrengsten positief, maar niet altijd

Over het algemeen zijn schoolleiders, onderwijsgevend personeel, de andere professionals en ouders positief over de regeling. Negatieve geluiden hangen voornamelijk samen met de kwaliteit van de andere professionals, zoals uitgelegd bij het eerste knelpunt. Als dat overwonnen kan worden, ontlast de inzet van andere professionals schoolleiders en onderwijsgevend personeel, hebben de leerlingen zin in de lessen en zien ouders dat hun kinderen nieuwe dingen leren.

Alle partijen zien de waarde van de regeling in de strijd tegen het lerarentekort. Het is positief voor de mate van lesuitval en helpt bij het verminderen van de werkdruk. Echter is er wel een afname in het oordeel van schoolleiders over de gevolgen voor de onderwijskwaliteit. Vijftig procent ziet de gevolgen voor de kwaliteit als negatief. Dat was vorig jaar twintig procent. Uit de verdiepende interviews bleek dat schoolleiders veelal tevreden waren over de veranderingen voor de onderwijskwaliteit. Dan moet er echter wel voldaan worden aan een aantal randvoorwaarden, zoals goede pedagogische/didactische vaardigheden.

Inhoudsopgave

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 De regeling Andere dag- en weekindeling G5	1
1.2 Onderzoeksmethode	2
2 Aanmeldingen en invulling	3
2.1 Aantal deelnemende scholen	3
2.2 Reden voor deelname	4
2.3 Duur van deelname	5
2.4 Type professional en soorten activiteiten/lessen	5
2.5 Inzet van de professional	6
3 Organisatie en tevredenheid	9
3.1 Organisatie van de regeling	9
3.2 Tevredenheid en aanpak	12
3.3 Aandachtspunten	19
4 Toegevoegde waarde	20
4.1 Opbrengsten	20
5 Representativiteit	24
5.1 Respons	24
5.2 Resultaten	24
Bijlage A Nieuwe bestuursplannen	27
Bijlage B Portretten invulling regeling	28
Bijlage C Populatie, steekproef en respons van representativiteitsonderzoek	30

1 Inleiding

De regeling Andere dag- en weekindeling G5 is een maatregel ter bestrijding van het lerarentekort in de vijf grote steden in de Randstad. Met de regeling mag een deel van de onderwijstijd worden ingevuld door andere professionals met activiteiten gericht op creatieve, sociale of digitale vaardigheden. Deze rapportage is de derde voortgangsrapportage van de implementatiemonitor.

1.1 De regeling Andere dag- en weekindeling G5

De regeling Andere dag- en weekindeling G5 is een maatregel om het lerarentekort op te vangen in de G5. Scholen mogen volgens de regeling voor maximaal 22 uur per maand een andere professional dan de bevoegde leraar voor de klas zetten. Deze professionals nemen dan een deel van de onderwijstijd over, maar niet voor kernvakken Nederlandse taal, rekenen/wiskunde en zintuiglijke en lichamelijke oefening.

Met de regeling is bedoeld dat deze onderwijstijd wordt ingevuld door andere professionals met activiteiten gericht op creatieve, sociale of digitale vaardigheden. Het is voor de hand liggend dat professionals met kennis en ervaring in deze gebieden ingezet worden. Echter wordt de regeling ook ingezet om het onderwijs anders te organiseren. Daarbij worden onderwijsassistenten, leraarondersteuners of andere onderwijsfuncties ingezet in de klas om het lerarentekort op te vangen. Zij verzorgen dan zelfstandig delen van het lesprogramma. Er zijn echter – los van de regeling – al mogelijkheden om dit vorm te geven.¹ Bijlage B geeft portretjes van de inzet van de regeling bij enkele scholen.

In totaal hebben 29 besturen een beschikking ontvangen om gebruik te maken van deze ruimte voor een andere dag- en weekindeling. Onder deze besturen vallen 636 scholen. Scholen die daadwerkelijk gebruik gaan maken van de ruimte die deze regeling biedt, moeten een plan opstellen waarmee de medezeggenschapsraad instemt en zich individueel aanmelden. Dat gebeurt door op een website enkele gegevens door te geven die terechtkomen bij SEO Economisch Onderzoek en Oberon. Deze verrichten gedurende de looptijd van de regeling monitor- en evaluatieonderzoek bij de deelnemende scholen en besturen.

Het monitor- en evaluatieonderzoek bestaat uit twee delen. Met een implementatiemonitor kijken we naar de manier waarop de deelnemende scholen invulling geven aan een andere dag- en weekindeling met de inzet van andere professionals (dan bevoegde leraren). Door middel van een impactevaluatie stellen we de opbrengsten/effecten van de regeling vast op de personeelstekorten, onderwijskwaliteit, kansengelijkheid, continuïteit, werkdruk en organisatie van het onderwijs. Op die manier moet duidelijk worden of de regeling een (tijdelijke) oplossing biedt voor scholen in de G5 voor het omgaan met personeelstekorten. Deze rapportage is de derde voortgangsrapportage.

¹ OCW heeft een handreiking Lerarentekort primair onderwijs gepubliceerd waarin dit wordt besproken, zie pagina 6 van <https://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/nieuws/2018/11/8/handreiking-lerarentekort-basisonderwijs>.

1.2 Onderzoeksmethode

Om inzicht te krijgen in de wijze waarop scholen invulling geven aan de regeling is een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek verricht. Er is gebruikgemaakt van de gegevens uit het aanmeldsysteem, digitale vragenlijsten, verdiepende interviews en een non-responsonderzoek.

Online aanmeldsysteem



Via het online aanmeldsysteem beheerd door SEO en Oberon, kunnen scholen kenbaar maken dat ze gebruikmaken van de regeling. Zij doen dat door een formulier in te vullen waaruit de onderzoekers globaal de aanpak kunnen bepalen.

Digitale vragenlijsten



Bij de scholen die zich in het schooljaar 2022-2023 hebben aangemeld voor de regeling zijn in februari 2023 digitale vragenlijsten uitgezet onder de betrokkenen. De vragenlijsten zijn ingevuld door 18 schoolleiders, 89 onderwijsgevende personeelsleden, 100 ouders en 16 andere professionals (zie Tabel 1.1).

Tabel 1.1 De respons op digitale vragenlijsten

Vragenlijst	Respons	Aantal scholen (uitgezet onder 37 scholen)	Respons per school
Schoolleiders	18	18	overall 1
Onderwijsgevend personeel	89	15	min = 1, mediaan = 5, max = 17
Ouders	100	10	min = 1, mediaan = 7, max = 35
Andere professionals	16	11	min = 1, mediaan = 1, max = 3

Bron: Vragenlijsten onder de verschillende actoren, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023)

Verdiepende interviews



Om meer zicht te krijgen op de implementatie van de regeling zijn enkele schoolleiders van deelnemende scholen benaderd voor een semigestructureerd interview van 30 tot 45 minuten. 11 schoolleiders hebben deelgenomen aan een interview. In deze gesprekken werd gevraagd naar de invulling van de regeling, het verloop van de implementatie, de resultaten, het vervolg van de regeling en eventuele aanpassingen van de regeling die schoolleiders voor ogen hadden. De verdiepende interviews zijn in Word getranscribeerd, waarna de transcripten van de interviews zijn geanalyseerd via de software van Atlas.ti versie 23.

Representativiteitsonderzoek



Het vermoeden bestaat dat er meer scholen gebruikmaken van de regeling dan zich hebben aangemeld bij de onderzoekers. Om dit te onderzoeken is een willekeurige steekproef van 140 scholen in de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht benaderd, die zich niet hebben aangemeld. 55 scholen hebben gerepsondeerd. Scholen uit Almere zijn niet opgenomen in de steekproef, omdat zij zich in groten getale hebben aangemeld. Door deze groep scholen te bevragen hebben we meer zicht gekregen op het gebruik van de regeling, buiten de aangemelde scholen om. Zo hebben we ook zicht gekregen op de representativiteit van ons monitoronderzoek onder de aangemelde scholen. Ruim dertig procent van de scholen in de vier onderzochte gemeenten zet structureel anders bevoegden voor de klas.

2 Aanmeldingen en invulling

37 scholen zijn in het schooljaar 2022-2023 aangemeld voor de regeling, bijna allemaal scholen uit Almere. De aangemelde scholen zetten vaak professionals met een onderwijsfunctie in, zoals onderwijsassistenten of leerkrachtondersteuners. Professionals afkomstig uit een andere sector komen meestal uit de culturele en creatieve sector.



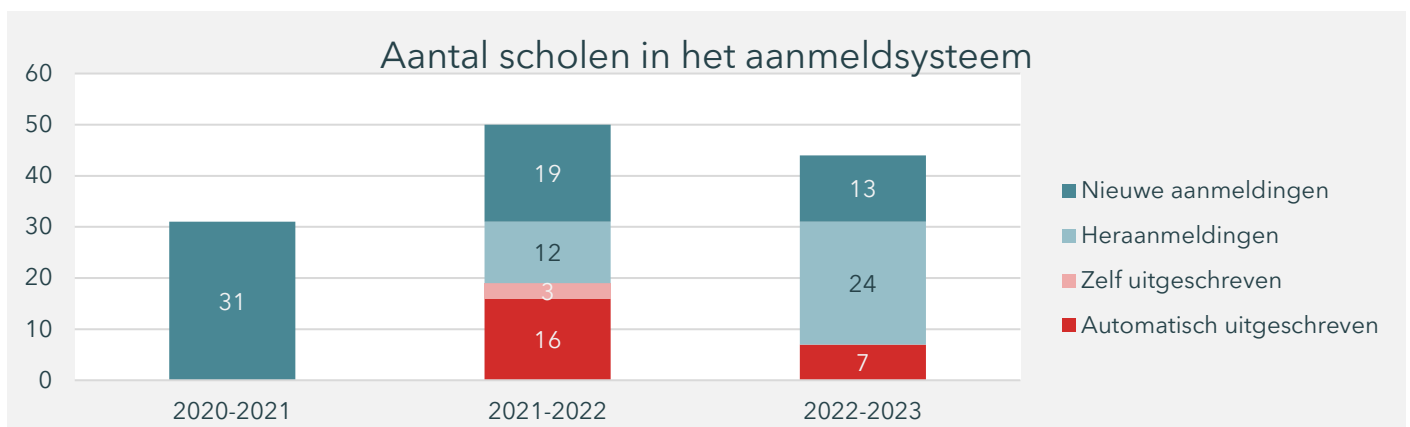
Dit hoofdstuk geeft inzicht in de manier waarop scholen invulling geven aan de regeling. De meeste resultaten in dit hoofdstuk zijn afkomstig uit het aanmeldsysteem. Wanneer dat anders is, is dat aangegeven met het icoontje uit paragraaf 1.2 in de kantlijn.

2.1 Aantal deelnemende scholen

In de periode september 2022 tot en met eind april 2023 hebben 37 scholen zich via het digitale systeem aangemeld om gebruik te (blijven) maken van de mogelijkheden van de regeling. Van de 37 aanmeldingen waren er 24 her-aanmeldingen van scholen die vorig jaar ook waren aangemeld, en 13 nieuwe aanmeldingen (zie Figuur 2.1).²

Vorig jaar waren er 31 aanmeldingen waarvan zeven aan het eind van vorig schooljaar automatisch zijn uitgeschreven. Aan deze scholen is gevraagd wat de reden was voor de school om te stoppen met het gebruikmaken van de regeling. Twee scholen gaven aan dat ze zijn opgeheven, één school gaf aan dat de gemeentelijke subsidie is gestopt en één school gaf aan dat het op dat moment niet haalbaar was om mee te doen. De andere drie scholen hebben geen reden opgegeven.

Figuur 2.1 37 scholen hebben zich in schooljaar 2022-2023 (her)aangemeld om gebruik te maken van de regeling



Bron: Aanmeldsysteem scholen, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023)

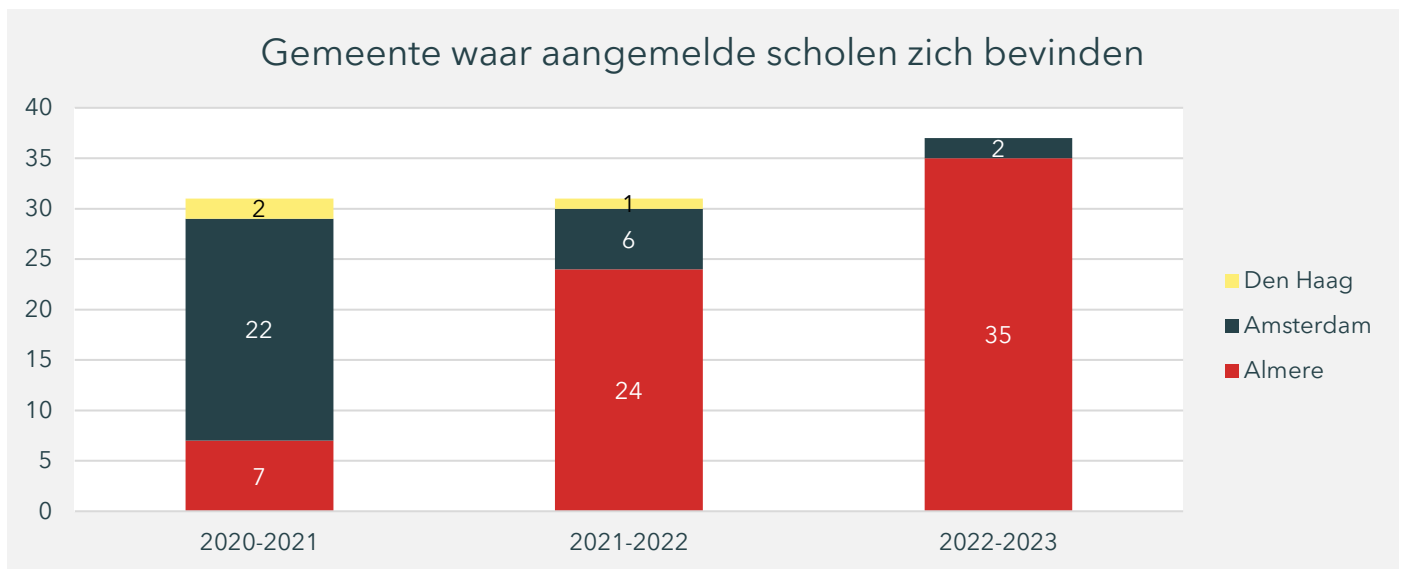
² Niet alle scholen die via het digitale systeem zijn aangemeld, hebben dit jaar ook daadwerkelijk gebruikgemaakt van de regeling. Meerdere scholen hebben gedurende het jaar kenbaar gemaakt dat ze geen gebruik hebben gemaakt van de regeling. Bij de analyse van de gegevens uit het aanmeldsysteem zijn deze scholen wel meegerekend. Met deze gegevens wordt immers een beeld geschetst van hoe scholen de regeling zouden willen gaan inzetten. De groep scholen die géén gebruik maakt van de regeling wijkt niet structureel af van de groep die wél gebruik heeft gemaakt van de regeling.

Nagenoeg alle aanmeldingen voor de regeling van dit jaar komen uit Almere (35), daarnaast hebben twee scholen uit Amsterdam zich aangemeld (zie Figuur 2.2). Alle nieuw aangemelde scholen van dit jaar komen uit Almere. In het jaar 2020-2021 bevond het merendeel van de aangemelde scholen zich nog in Amsterdam. De afgelopen twee jaar is het aandeel scholen dat uit Almere komt steeds meer toegenomen. Net als de afgelopen twee jaar zijn er in 2022-2023 geen aanmeldingen binnengekomen van scholen uit Rotterdam en Utrecht. Ook zijn er in 2022-2023 voor het eerst geen aanmeldingen binnengekomen van scholen uit Den Haag. Het representativiteitsonderzoek in hoofdstuk 2 laat zien dat er veel meer scholen zijn die structureel anders bevoegden voor de klas zetten, ook in de gemeenten Rotterdam, Utrecht en Den Haag.



Vrijwel alle aangemelde scholen zijn reguliere basisscholen (BAO; 33 scholen), vier scholen zijn scholen voor speciaal basisonderwijs (SBAO), waarvan één uit Amsterdam en drie uit Almere.

Figuur 2.2 Nagenoeg alle aangemelde scholen bevinden zich in Almere



Bron: Aanmeldsysteem scholen, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023)

2.2 Reden voor deelname

Net als voorgaande jaren geeft bijna iedere school (33 van de 37) aan bij de aanmelding dat het verminderen of voorkomen van het lerarentekort de reden is voor deelname. Het verminderen van de werkdruk en uitval van leerkrachten worden als andere redenen voor deelname genoemd. Ook noemen enkele schoolleiders het anders organiseren van het onderwijs als reden voor deelname. In de verdiepende interviews worden al deze redenen eveneens genoemd. Schoolleiders benoemen daarnaast ook het verrijken van het curriculum en het ontwikkelen van talenten als reden voor deelname aan de regeling.

In de vragenlijst is schoolleiders gevraagd hoeveel last hun school heeft van het lerarentekort en in hoeverre deelname aan de regeling helpt om het lerarentekort te verminderen. Bijna 60 procent van de schoolleiders heeft aangegeven (zeer) veel last te hebben van het lerarentekort, terwijl 24 procent weinig last ervaart en 18 procent niet veel, niet weinig last ervaart. Geen van de responderende schoolleiders geeft aan dat ze helemaal geen last hebben van het lerarentekort. Deelname aan de regeling lijkt volgens bijna de helft (zeer) veel te helpen om het lerarentekort te verminderen, 18 procent geeft aan dat de regeling daar (zeer) weinig bij helpt.





Schoolleiders hebben ook andere maatregelen genoemd die zij inzetten om het lerarentekort het hoofd te bieden. NPO-gelden wordt daarbij, net als vorig jaar, het meest genoemd (76 procent), gevolgd door werkdrukmiddelen en inzet van pabo-studenten (allebei 71 procent) en de inzet van zij-instromers (65 procent). Hiernaast maakt de helft van de scholen (53 procent) gebruik van anders organiseren buiten deze regeling om, vorig jaar betrof dit slechts enkele scholen. Daarnaast maakt 41 procent gebruik van extra begeleiding en coaching van het personeel en zet 29 procent de arbeidsmarkttoelage in. Er is één school die gebruikmaakt van de Rijke Schooldag.

2.3 Duur van deelname

36 van de 37 scholen hebben in het aanmeldsysteem aangegeven gebruik te willen maken van de regeling tot aan het eind van schooljaar 2022-2023 (juni, juli of augustus). Eén school had een verwachte einddatum die aan het begin van het kalenderjaar 2023 viel. Zes van de 37 scholen nemen sinds de start van het experiment in het schooljaar 2020-2021 deel aan de regeling. Achttien scholen nemen sinds vorig schooljaar deel aan de regeling en de resterende dertien scholen nemen dit schooljaar voor het eerst deel.

2.4 Type professional en soorten activiteiten/lessen

Zestien deelnemende scholen gaan professionals inzetten die een onderwijsfunctie bekleden (zie Tabel 2.1), zoals leerkrachtondersteuners, pabo-studenten, onderwijsassistenten, stagiaires of schoolleiders. Dertien scholen hebben activiteiten/lessen die onder lesgeven vallen, zoals het geven van lessen die op het dagprogramma staan, ziektevervangende en ondersteuning in de klassen. Dit is vergelijkbaar met vorig jaar. De andere drie scholen zetten naast professionals met een onderwijsfunctie ook vakdocenten in en verzorgen onder andere creatieve lessen, bewegingsonderwijs en lessen wereldoriëntatie.

De professionals uit andere sectoren komen meestal uit de culturele en creatieve sector (elf scholen, één meer dan vorig jaar). Er zijn meer scholen (twaalf) die hebben aangegeven dat de inhoud van de activiteiten/lessen in de culturele of creatieve hoek ligt. Niet alle cultuur-/creatieve lessen worden dus gegeven door professionals uit die sector. Het kan ook zijn dat deze lessen worden verzorgd door vakdocenten, scholen hebben niet altijd gespecificeerd welke vakdocenten dat dan zijn. Onder deze activiteiten vallen onder andere lessen drama, theater, dans, muziek en beeldende vorming. Er is daarnaast ook een groep scholen die niet heeft gespecificeerd wat voor andere professionals (dertien scholen) of soort activiteiten (elf scholen) zij inzetten.



Uit de verdiepende interviews blijkt dat schoolleiders veelal kiezen voor professionals uit de creatieve en culturele sector, omdat deze activiteiten zich goed lenen voor het anders organiseren van een dag(deel) onderwijs en om het bestaande curriculum te verrijken met de specialistische vakkennis van andere professionals. De lesactiviteiten van andere professionals variëren van de organisatie van beweeg- en cultuurdagen, muziek, mediawijsheid, wereldoriëntatie en techniek tot 'talentendagen'. Het aanbod van lessen/activiteiten wordt veelal bepaald op basis van het aanbod dat externe samenwerkende organisaties kunnen bieden, de onderwijskundige behoeften van de school en de hiaten in de formatie die zijn, of kunnen ontstaan.

Tabel 2.1 De meeste scholen zetten onderwijsassistenten en vergelijkbaar of professionals uit de culturele/creatieve sector in

	Aantal scholen met dit type professional	Aantal scholen met dit soort activiteiten/lessen
Cultureel/creatief	11	12
Bewegen/gezondheid	6	11
Wetenschap/techniek	1	5
Digitale vaardigheden/burgerschap/ wereldoriëntatie	1	3
Onderwijsfuncties	16	13
Niet gespecificeerd	13	11

Noot: Scholen kunnen meerdere typen professionals en meerdere soorten activiteiten/lessen opgeven. Daarom telt het totaal niet op tot 37 (totaal aantal scholen) en is het totaal van de linker kolom niet gelijk aan het totaal van de rechterkolom.

Bron: Aanmeldsysteem scholen, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023)

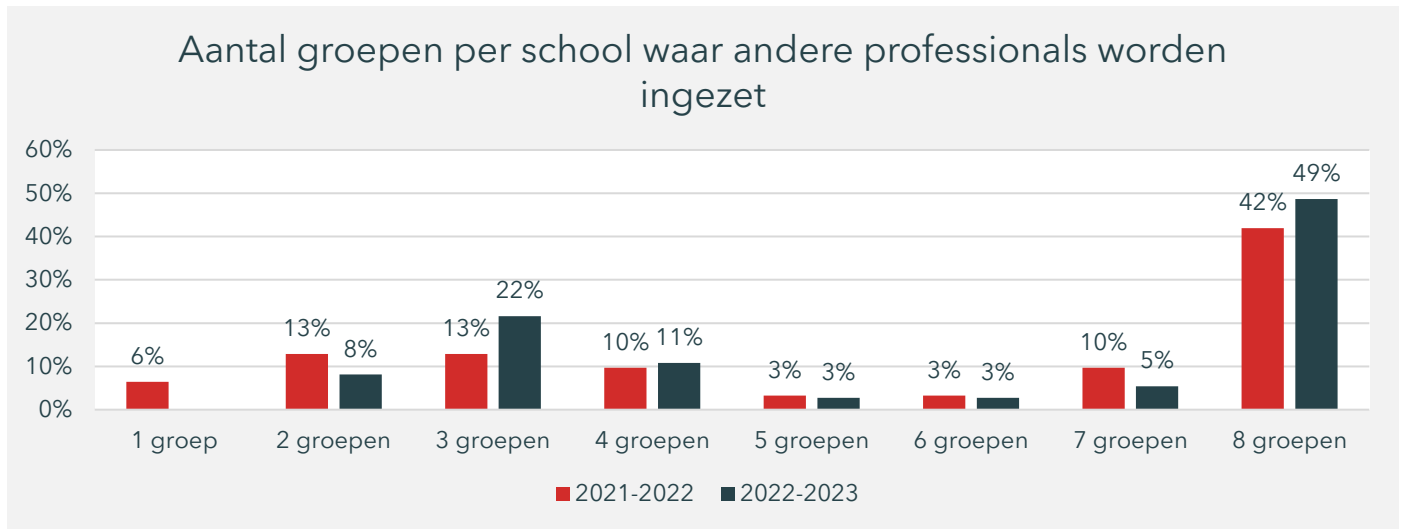
2.5 Inzet van de professional

In het aanmeldsysteem hebben scholen ook aangegeven voor welke groepen zij de professionals (gaan) inzetten en voor hoeveel uur. Net als vorig jaar worden bij de meeste scholen (18 van de 37) andere professionals in alle groepen ingezet (zie Figuur 2.3). Er zijn elf scholen die de andere professionals juist maar in twee of drie groepen inzetten. Geen van de aangemelde scholen geeft aan dat zij de professionals maar in één groep inzetten. Vorig jaar waren dit er nog twee. In Figuur 2.4 is te zien dat in de groepen 1, 2 en 8 het vaakst een andere professional wordt ingezet. Vorig jaar werden de andere professionals met 81 procent ook het vaakst ingezet in groep 8, gevolgd door groep 5 met 71 procent. Er springt geen groep uit waarbij andere professionals minder worden ingezet ten opzichte van de andere groepen.

In de meeste gevallen geven schoolleiders in de verdiepende gesprekken echter aan dat de professionals vanaf de onderbouw tot en met de bovenbouw worden ingezet. Als er wordt gekozen voor een selectie van groepen, wordt deze keuze bepaald door een aantal factoren. Veelal hangt deze keuze af van de hiaten in de formatie. Ook speelt het aanbod dat de externe organisaties kunnen bieden een rol in de keuze voor de groepen waar professionals worden ingezet. Sommige aanbieders hebben bijvoorbeeld uitsluitend een aanbod vanaf groep 5. Een andere schoolleider geeft echter aan dat de professionals van hun samenwerkende organisatie lastig in de bovenbouw ingezet kunnen worden vanwege de moeilijkheidsgraad van het lesgeven in deze groepen.

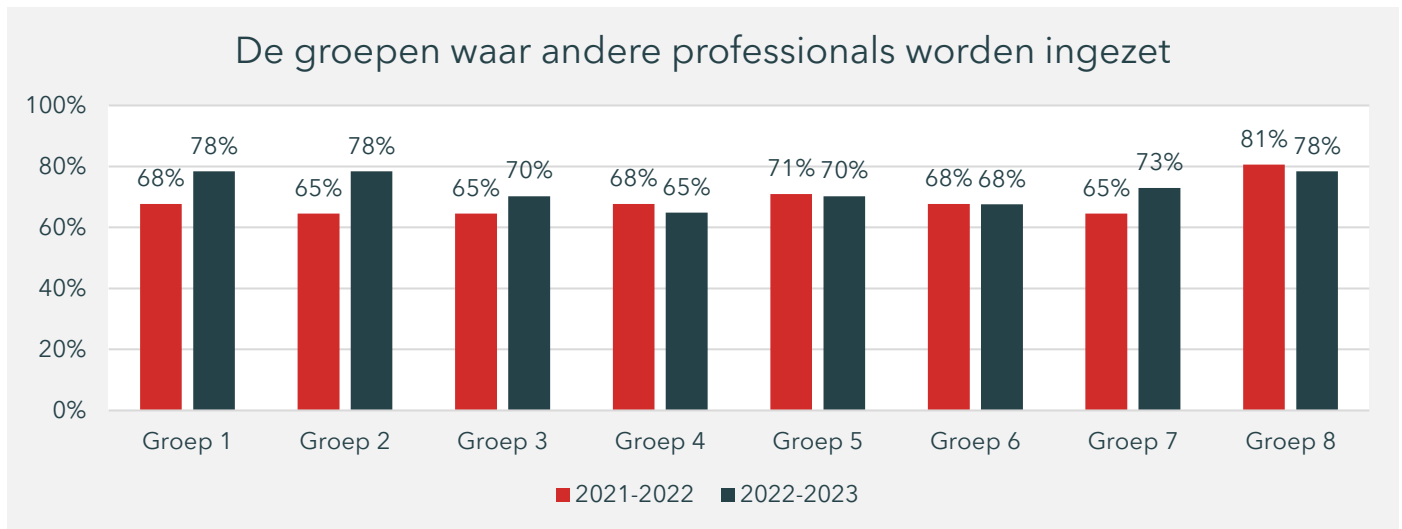


Figuur 2.3 De meeste scholen zetten de professionals in bij alle acht groepen



Bron: Aanmeldsysteem scholen, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2022 (n=31), 2023 (n=37)

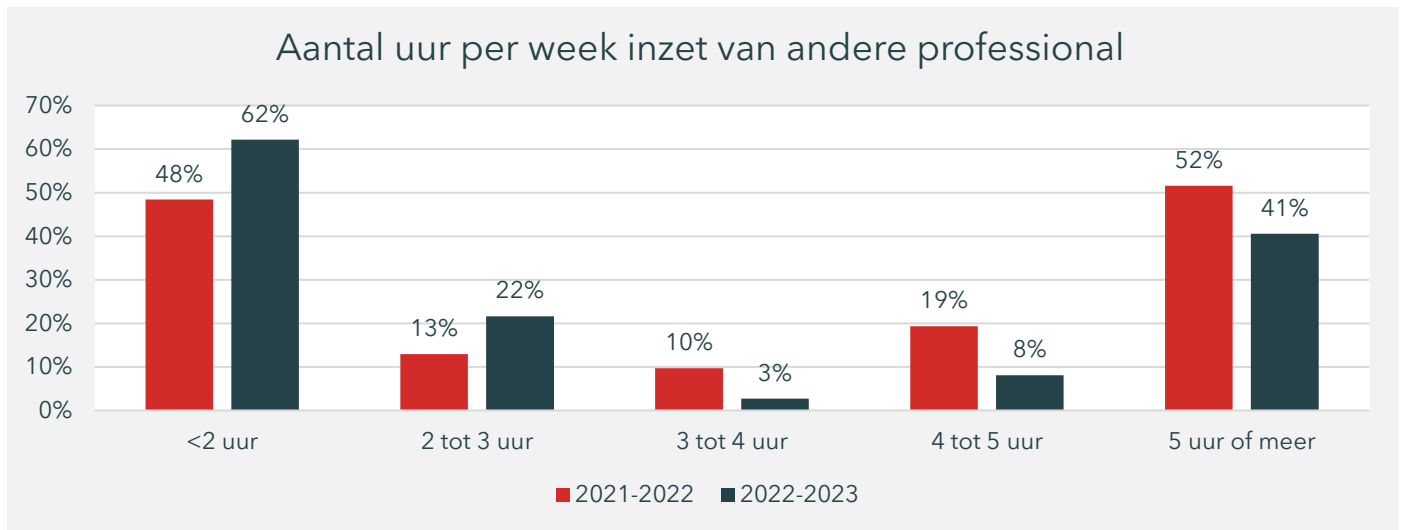
Figuur 2.4 In de groepen 1, 2 en 8 wordt het vaakst een andere professional ingezet



Bron: Aanmeldsysteem scholen, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2022 (n=31), 2023 (n=37)

Bijna twee derde van de scholen zet een andere professional in voor minder dan twee uur per week (zie Figuur 2.5); vorig jaar was dit iets minder dan de helft. 41 procent van de scholen zet een andere professional in voor vijf uur of meer per week; vorig jaar was dit 52 procent. Daarmee zitten deze scholen ongeveer aan het maximum van 22 uur onderwijstijd per maand.³ De rest van de scholen zit er tussenin. Twaalf scholen (evenveel als vorig jaar) hebben aangegeven dat de professionals deze uren verdelen over meerdere dagen per week, waarvan tien in de hoogste categorie uit Figuur 2.5 vallen wat betreft het aantal uren per week. Bij de resterende scholen komen de professionals één dag per week langs.

Figuur 2.5 Bijna twee derde van de scholen zet een andere professional in voor minder dan twee uur per week



Noot: De balken tellen op tot meer dan 100 procent doordat de inzet per week kan verschillen binnen een school per klas.
 Bron: Aanmeldsysteem scholen, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2022 (n=31), 2023 (n=37)

³ Om meer gevoel te krijgen voor hoeveel tijd de professionals worden ingezet, is het aantal uur per maand omgerekend naar (ongeveer) het aantal uur per week. Dat is gedaan door het aantal uur per maand te delen door vier.

3 Organisatie en tevredenheid

Over het algemeen zijn de meeste betrokkenen (schoolleiders, onderwijsgevend personeel, ouders en andere professionals) tevreden met de inzet van de andere professionals. Er is een groeiende tevredenheid onder ouders over de inzet van deze professionals in vergelijking met de vorige meting, maar een lichte afname in tevredenheid onder schoolleiders. Kwaliteitsverschillen tussen andere professionals is de belangrijkste oorzaak.

De wijze van organisatie van de regeling is in de vragenlijsten en de verdiepende interviews onder schoolleiders uitgebreid bevestigd. Daarbij zijn onderwerpen als de werving en begeleiding van de andere professionals en de financiering aan bod gekomen. De algemene tevredenheid en tevredenheid over bepaalde aspecten is uitgevraagd bij alle actoren (schoolleiders, onderwijsgevend personeel, ouders en andere professionals). Dit hoofdstuk bespreekt ook de aangegeven succesfactoren en knelpunten van de regeling. De resultaten komen hoofdzakelijk uit de digitale vragenlijsten. Wanneer het is aangevuld met informatie uit de verdiepende interviews, is dat aangegeven met het icoontje uit paragraaf 1.2 in de kantlijn.

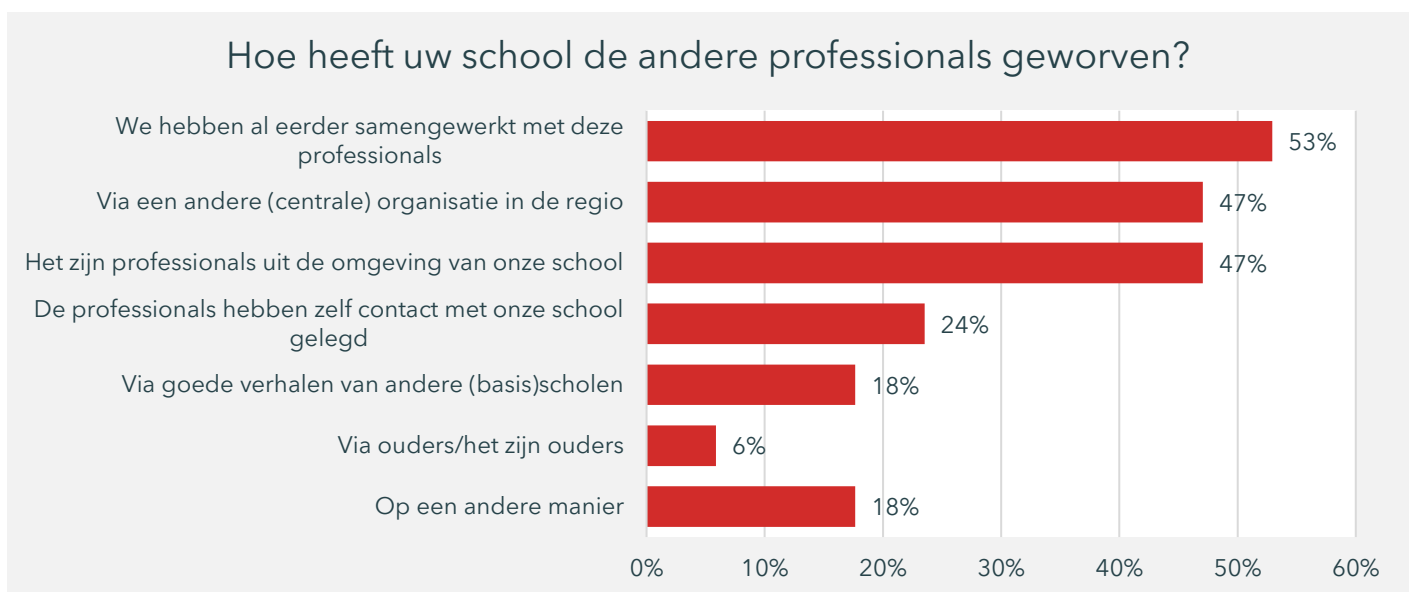


3.1 Organisatie van de regeling

Werving andere professionals

De meeste schoolleiders werven externe professionals vanuit eerdere samenwerkingen (53 procent; Figuur 3.1). Daarnaast worden professionals vaak geworven in de omgeving van de school of via een andere (centrale) organisatie in de regio (beide 47 procent).

Figuur 3.1 De meeste schoolleiders werven externe professionals vanuit eerdere samenwerkingen



Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), n=17

Schoolleiders hebben wisselende ervaringen over het gemak van de werving van de andere professionals. Ongeveer een op de vier scholen (41 procent) ervoer de werving als (zeer) eenvoudig, tegenover een op de drie scholen die de werving als (zeer) ingewikkeld (29 procent) heeft ervaren. De overige schoolleiders gaven aan dat de werving eenvoudig noch ingewikkeld is verlopen. De schoolleiders die de werving als (zeer) ingewikkeld hebben ervaren geven veelal aan dat er weinig mensen zijn op de arbeidsmarkt en dat er veel scholen zijn om te concurreren. Daarnaast wordt het wervingsproces als arbeidsintensief ervaren.

Begeleiding andere professionals

De meeste schoolleiders (76 procent) geven aan dat andere professionals begeleid of ondersteund worden bij de activiteiten of lessen die ze verzorgen. Deze begeleiding wordt geboden vanuit de school (65 procent) of de organisatie waarvoor ze werken (35 procent). Het komt niet voor dat andere professionals door een andere (derde) partij begeleid worden.



Uit de verdiepende interviews bleek hiernaast dat de mate van ondersteuning door de externe organisatie sterk verschilt per aanbieder en school. Zo geeft één schoolleider bijvoorbeeld aan dat een specifieke aanbieder de professionals in de praktijk naar tevredenheid begeleidt, terwijl een andere schoolleider vanuit dezelfde organisatie geen begeleiding ervaart.

Ook de meeste professionals zelf geven aan dat ze begeleid worden in hun werkzaamheden op school (77 procent). Professionals geven aan dat ze worden begeleid door de organisatie waarvoor ze werken (40 procent), de schoolleider (28 procent), een groepsleerkracht (9 procent) of een onderwijsassistent (3 procent).

De beperkte groep leerkrachten die betrokken is bij de begeleiding van andere professionals (10 leerkrachten) is overwegend tevreden over deze begeleiding. De meeste leerkrachten (61 procent) geven aan dat deze begeleiding (zeer) goed verloopt. Eén leerkracht benoemt hierbij: *“Vooral nieuwe werknemers verdienen begeleiding. Ik zie het als een win-win situatie. Investeren zal uiteindelijk lonen”*. Slechts één leerkracht gaf aan dat de begeleiding slecht verliep en gaf hiervoor als toelichting dat meer tijd voor de begeleiding wenselijk zou zijn. Wel gaven leerkrachten aan dat het door ziekte, uitval en werkdruk soms moeilijk is om de andere professionals goed te begeleiden.

Communicatie met ouders



Uit de verdiepende interviews blijkt dat scholen verschillen in de mate waarin zij ouders informeren en betrekken bij de activiteiten die de andere professionals verzorgen. Enkele scholen informeerden ouders via de nieuwsbrief of tijdens gesprekken. Andere scholen nodigen ouders tevens uit om te ondersteunen bij de organisatie van activiteiten, bijvoorbeeld tijdens een talenten- of cultuurdag op school of een themaopening. Ouders zijn op de hoogte van de inzet van externe professionals die lessen of workshops verzorgen. Als er onderwijsassistenten of leerkrachten in opleiding worden ingezet, geven schoolleiders aan dat niet altijd te communiceren. Zo geeft één schoolleider in het verdiepende interview aan dat ze het feit dat er een onbevoegde pabo-student voor de klas staat liever niet communiceren. Dat vinden ze lastig, omdat het voor onrust onder ouders kan zorgen.

Financiering

De meeste schoolleiders bekostigen de inzet van andere professionals met werkdrumdrukmiddelen (71 procent) of vanuit NPO-middelen (65 procent; Figuur 3.2). Ongeveer een kwart van de respondenten geeft aan dat er vanuit de reguliere lumpsum voldoende budget voor bestaat (24 procent). In de verdiepende interviews geven de meeste schoolleiders aan dat de inzet van externe professionals veelal gepaard gaat met hoge kosten. Activiteiten als workshops, een verlengde schooldag of een talent-dag zijn volgens schoolleiders niet mogelijk zonder aanvullende financiering.

Figuur 3.2 De meeste scholen benutten werkdrumdrukmiddelen en middelen vanuit het NP Onderwijs om de kosten van de regeling te dekken



Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), n=17

Vervolg en aanpassingen

Schoolleiders gaven in de verdiepende interviews aan graag verder te gaan met de huidige regeling, met daarbij soms enkele aanpassingen. Zo geeft een schoolleider bijvoorbeeld aan de inzet van andere professionals meer te willen combineren met andere vakken op de Talentendag die ze organiseren. Een andere schoolleider gaat samen met de andere professionals werken aan de verbeterpunten die de leerlingen in de lessen hebben aangegeven, en willen de andere professionals voortaan ook boventallig in kunnen zetten voor de ondersteuning van leerkrachten.

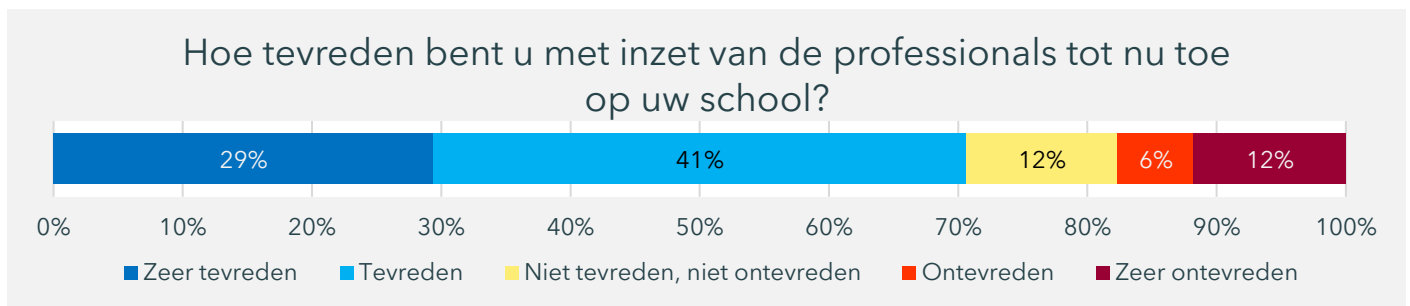
In de gesprekken is tevens aan schoolleiders gevraagd naar hun mening over de toereikendheid van de huidige opzet van de regeling. Schoolleiders benoemen dat de regeling met maximaal 22 uur per maand te beperkt is en dat het aantal uren uitgebreid zou moeten worden, omdat de tekorten in de formatie vaak groter zijn dan 22 uur. Hiernaast is er momenteel geen financiering gekoppeld aan de regeling, terwijl veel schoolleiders wel benoemen dat aanvullende financiering noodzakelijk is voor de inzet van andere professionals. Schoolleiders kunnen voor de inzet van andere professionals aanspraak maken op verschillende subsidies, zoals de subsidie vanuit de gemeente Almere, maar dit zijn veelal incidentele middelen. Er is een behoefte aan een structurele financiering voor de inzet van andere professionals. Tot slot gaf een schoolleider aan dat hij nog onbenutte kansen ziet voor verdere samenwerking in de G5 tussen scholen binnen deze financiering, en pleitte een schoolleider voor strakkere regelgeving voor externe bureaus om de kostprijs voor het werven van extern personeel te verminderen.

3.2 Tevredenheid en aanpak

Tevredenheid schoolleiders

De meeste schoolleiders zijn (zeer) tevreden met de inzet van de andere professionals op de school (Figuur 3.3). Bijna een vijfde van de schoolleiders geeft echter aan (zeer) ontevreden te zijn over de professionals. Daarbij zien we geen verschillen tussen scholen die externe professionals inzetten en scholen die onderwijsassistenten of vergelijkbaar voor de klas zetten. Opvallend is de daling in tevredenheid van schoolleiders in vergelijking met vorige meting. Waar vorige meting nog 45 procent van de schoolleiders zeer tevreden was, is dit nu afgenomen tot 29 procent. Bovendien zijn meer schoolleiders zeer ontevreden (12 procent) dan in de vorige meting (5 procent). Uit de toelichtingen die schoolleiders geven blijkt dat de inzet van de andere professionals een verrijking kan vormen voor het onderwijsaanbod, maar hun tevredenheid veelal afhangt van de mate waarin andere professionals zelfstandig voor de klas kunnen staan.

Figuur 3.3 Over het algemeen zijn schoolleiders (zeer) tevreden over de inzet van de andere professionals



Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), n=17

Daarnaast zijn schoolleiders gevraagd naar hun mening over een aantal aspecten ten aanzien van de andere professionals (Figuur 3.3). Schoolleiders zijn overwegend (zeer) tevreden over de inzet en samenwerking van andere professionals, waarbij zij gemiddeld genomen het minst positief zijn over de pedagogische en didactische vaardigheden van de andere professionals en de mate waarin ze orde kunnen houden in de klas.

Opvallend is de tevredenheid over de afspraken met de andere professionals over wederzijdse afspraken. Twee metingen geleden was dit nog een knelpunt, maar net als vorig jaar zijn de meeste schoolleiders hier dit jaar (zeer) tevreden over (81 procent). Echter beoordeelt wel een minder groot deel de onderlinge afspraken als zeer goed ten opzichte van vorige meting (13 procent ten opzichte van 30 procent).

Opvallend is ook de toegenomen tevredenheid over de inhoudelijke overdracht met de andere professionals. Waar in de vorige meting een vijfde van de schoolleiders dit nog als (zeer) slecht beoordeelde, is dit inmiddels afgenomen tot 6 procent, zonder dat er sprake is van zeer slechte beoordelingen. De winst die hierin is geboekt, lijkt te zitten in de toename in schoolleiders die de overdracht met andere professionals nu als neutraal beoordeelt (50 procent tegenover 25 procent vorige meting).

Figuur 3.4 Schoolleiders zijn het meest positief over de afspraken met de andere professionals over de wederzijdse verwachtingen

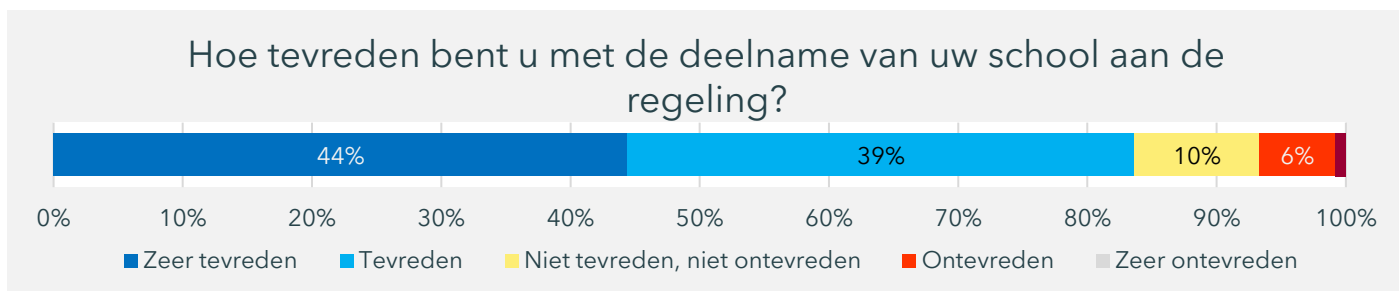


Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), n=16

Tevredenheid onderwijsgevend personeel

Onderwijsgevend personeel is overwegend positief over de deelname van hun school aan de regeling (Figuur 3.5). Ruim vier op de vijf ondervraagden is hier (zeer) tevreden over, tegenover 7 procent die (zeer) ontevreden is. Ten opzichte van de vorige meting is er een grotere groep onderwijsgevend personeel die nu zeer tevreden is met de deelname van hun school aan de regeling (44 procent ten opzichte van 26 procent in de vorige meting). Uit de toelichtingen blijkt dat onderwijsgevend personeel de inzet van andere professionals prefereert boven het naar huis sturen van groepen. Hiernaast worden de vakinhoudelijke toevoeging van de andere professionals en de mogelijkheid om het aanbod uit te breiden gewaardeerd. Ook zorgt de inzet van andere professionals voor een deel van het onderwijsgevend personeel voor werkdrukverlichting, als de leerkracht vrij geroosterd kan worden en de andere professionals zelfstandig voor de groep kunnen staan. Onderwijsgevend personeel ziet daarnaast dat leerlingen enthousiast zijn over de lessen van andere professionals als zij aansprekende onderwerpen behandelen die niet alledaags worden gegeven. Tegelijkertijd bestaan er zorgen over de noodzaak van de inzet van andere professionals en de kwaliteit van de doorlopende leerlijnen.

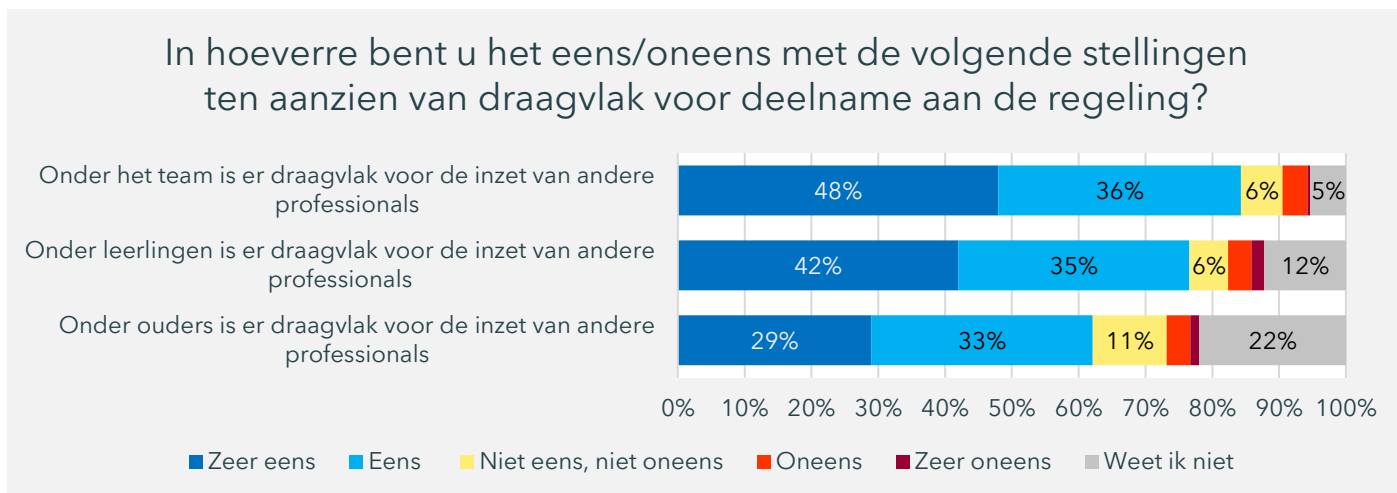
Figuur 3.5 Het onderwijsgevend personeel is ook overwegend positief over de deelname aan de regeling



Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), n=90

Over alle geledingen (team, leerlingen en ouders) is er volgens onderwijsgevend personeel (overwegend) draagvlak voor de inzet van andere professionals (Figuur 3.6). De resultaten komen overeen met de vorige meting.

Figuur 3.6 Er is volgens onderwijsgevend personeel (overwegend) draagvlak voor de inzet van andere professionals



Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), n=90

Driekwart van het onderwijsgevend personeel beoordeelt de aansluiting van de andere professionals met de leerlingen in de klas als (zeer) goed (Figuur 3.7). Ook over de pedagogische en didactische vaardigheden, en de fysieke overdracht van de leerlingen is het onderwijsgevend personeel overwegend positief. Over de inhoudelijke overdracht en de mate waarin de andere professionals orde kunnen houden lopen de meningen meer uiteen. Zo beoordeelt acht procent de inhoudelijke overdracht nog als (zeer) slecht, en beoordeelt de meerderheid (42 procent) van het onderwijsgevend personeel de mate waarin de andere professionals orde kunnen houden als 'niet goed, niet slecht'.

Figuur 3.7 Over de aansluiting van de andere professionals met de leerlingen uit de klas is het onderwijsgevend personeel het positiefst

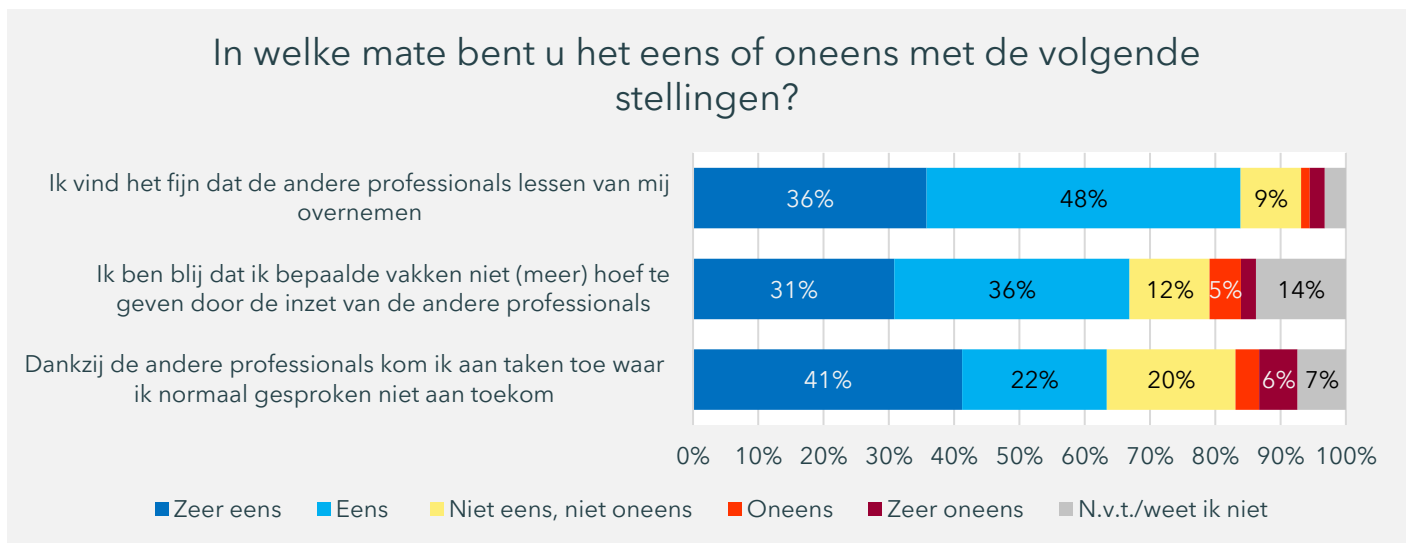


Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), n=86

De meerderheid van het onderwijsgevend personeel voelt zich (zeer) prettig bij de overname van lessen door andere professionals (84 procent; Figuur 3.8), dat zij bepaalde vakken niet (meer) zelf hoeven te geven (67 procent) en dat ze aan taken kunnen werken waar ze anders niet aan toekomen (63 procent). Deze resultaten zijn grotendeels in lijn met de resultaten van de vorige meting, al is nu wel een minder groot deel van het onderwijsgevend personeel zeer tevreden over de overname van hun lessen en het aanbod van vakken die zij niet (meer) hoeven te geven. Het onderwijsgevend personeel van scholen die onderwijsondersteunend personeel inzet zijn het vaker eens met de laatste twee stellingen, dan het personeel van scholen dat externe professionals inzet.

Figuur 3.8 Onderwijsgevend personeel vindt het fijn dat andere professionals lessen overnemen



Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), n=56

Tevredenheid leerlingen volgens onderwijsgevend personeel

Het grootste deel van het onderwijsgevend personeel geeft aan dat de leerlingen de lessen van de andere professionals als leuk ervaren (54 procent helemaal wel leuk, 30 procent wel leuk). Deze personeelsleden geven aan dat de kinderen enthousiast zijn over de lessen van andere professionals en dat de kinderen vaak "vol met verhalen zijn na de activiteiten". Meerdere personeelsleden geven echter ook aan dat de ervaringen van de leerlingen wisselend zijn en sterk afhangen van de mate waarin de andere professional orde weet te houden en de kinderen zich gezien voelen.

Ook uit de verdiepende interviews met schoolleiders blijkt dat leerlingen volgens hen overwegend positief zijn over de lessen van de andere professionals. Zij geven aan dat leerlingen het vaak leuk en interessant vinden om in aanraking te komen met lessen die zij doorgaans niet krijgen van hun reguliere leerkracht, en het soms als een fijne 'breek in de week' ervaren waarin zij even uit de dagelijkse setting worden gehaald. Tegelijkertijd geven schoolleiders aan dat leerlingen het schakelen tussen verschillende onderwijsprofessionals soms lastig vinden, en er soms sprake is van meer onrust in de klas bij specifieke professionals. Een kleine groepssetting waarin de andere professional kan lesgeven maakt hierin veel verschil, zo geeft een schoolleider aan.



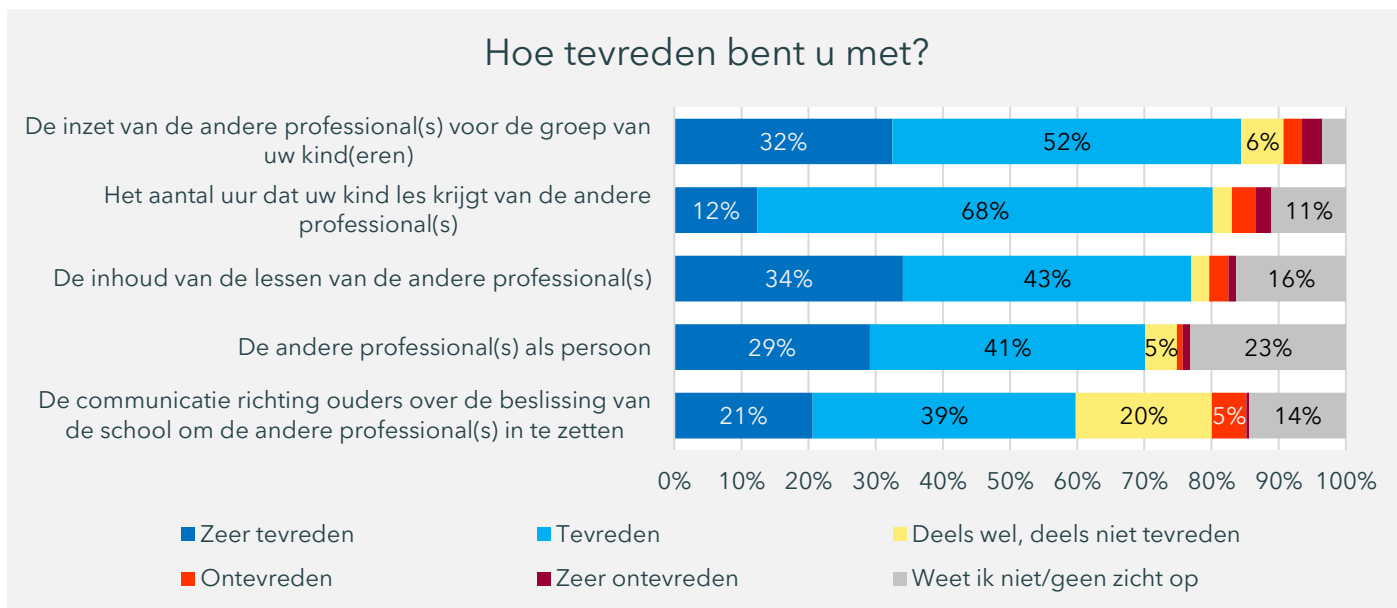
Tevredenheid ouders

Ouders is gevraagd in hoeverre ze tevreden zijn met de inzet van de andere professionals voor de groep van hun kind. De meeste ouders geven aan dat ze (84 procent) (zeer) tevreden zijn (Figuur 3.9). Ouders zijn vooral tevreden over het aantal uur dat hun kind les krijgt en de inhoud van de lessen. Opvallend is de verbetering in de oudertevredenheid over enkele thema's ten opzichte van vorige meting. Waar tijdens de vorige meting nog 29 procent van de ouders (zeer) negatief oordeelde over de communicatie richting ouders om andere professionals in te zetten, zijn ouders nu aanmerkelijk positiever. Bovendien zijn ouders nu meer tevreden over de inhoud van de lessen, het aantal uur dat hun kind les krijgt van de andere professionals en over het gegeven dat andere professionals worden ingezet. Interessant is ook dat meer ouders in de huidige meting nu een mening hebben over hun tevredenheid over de andere professionals ten opzichte van de vorige meting.

Ook in de verdiepende interviews met schoolleiders komt naar voren dat ouders over het algemeen positief zijn over de inzet van de andere professionals. Zo geeft een schoolleider bijvoorbeeld aan dat ouders enthousiast zijn over het initiatief van ontwerpend leren, maar hoort deze schoolleider ook terug dat zij zich zorgen maken over het leerrendement dat leerlingen met de inzet van de andere professionals behalen. Een enkele schoolleider is negatief over de oudertevredenheid omtrent de inzet van andere professionals, maar deze ontevredenheid heeft (deels) te maken met de onrust die het lerarentekort binnen deze school teweeg heeft gebracht. Hiernaast geeft een deel van de schoolleiders aan dat ze weinig zicht hebben op de mate van oudertevredenheid over deze regeling, omdat ze weinig signalen horen en/of te maken hebben met een lage ouderbetrokkenheid.



Figuur 3.9 Ook ouders zijn overwegend tevreden over de inzet van de andere professionals

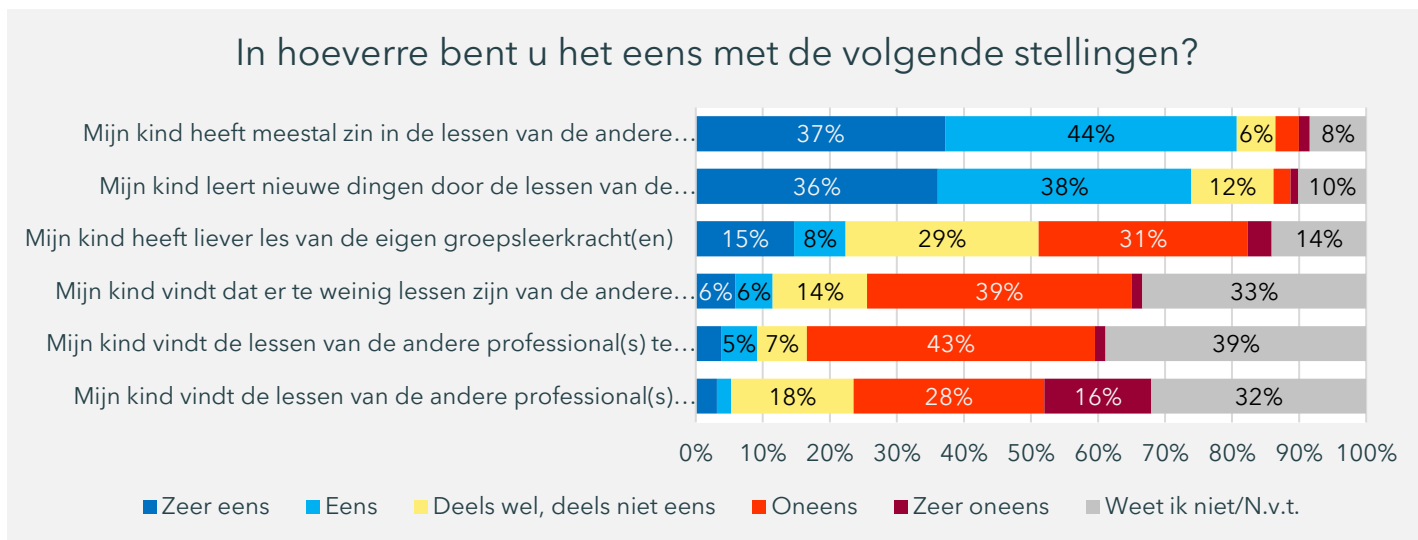


Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven
 Bron: Vragenlijst onder ouders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), n=87

Vier op de vijf ouders (81 procent) is het (zeer) eens met de stelling dat hun kind meestal zin heeft in de lessen van andere professionals (Figuur 3.10). Driekwart van de ouders is daarnaast positief (74 procent) over nieuwe dingen die hun kind leert van de lessen van andere professionals. Ouders zijn in vergelijking met de vorige meting positiever gaan oordelen over de zin die hun kinderen hebben in de lessen van de andere professionals en hetgeen zij hiervan leren. In de vorige meting was respectievelijk 50 procent en 52 procent het nog (zeer) eens met deze

stellingen. Ook wordt nu in mindere mate aangegeven dat leerlingen liever les krijgen van hun eigen groepsleerkracht dan van de andere professional (23 procent (zeer) eens tegenover 52 procent in de vorige meting).

Figuur 3.10 Kinderen hebben meestal zin in de lessen van andere professionals en leren nieuwe dingen volgens ouders



Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven
 Bron: Vragenlijst onder ouders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), n=54

In de vragenlijst onder ouders is tevens gevraagd naar de voor- en nadelen die ouders zien van de inzet van andere professionals voor een deel van de lessen. Veel ouders benoemen als (enige) voordeel van de inzet van andere professionals dat het de mogelijkheid biedt om de kinderen vijf dagen naar school te laten gaan, of zoals één ouder aangeeft: *"Het is een lichtpunt in het landelijk lerarentekort"*. Hiernaast ervaren ook veel ouders voordelen voor de ontwikkeling van hun kinderen. Ouders ervaren het als positief dat kinderen andere stof aangeboden krijgen, aanvullend op het reguliere programma die de interesse, kennis en vaardigheden van de kinderen op deze gebieden vergroot. Ouders benoemen bijvoorbeeld: *"Ze leren andere dingen op een speelse en leuke manier. Ze zijn even niet met de dagelijkse leerstof van school bezig maar leren hier wel van"*, *"Kunst en cultuur bijbrengen aan kinderen is hartstikke belangrijk. Dus als dat door een professionele docent wordt gedaan die daarvoor is opgeleid of werkervaring heeft, geen probleem"*. Hiernaast benoemden enkele ouders het als voordeel dat de kinderen, naast hun vaste leerkracht(en), een ander gezicht voor de groep krijgen en leren omgaan met veranderingen. Ouders gaven bijvoorbeeld aan: *"Hij leert ook dingen aan te nemen van anderen en niet alleen te leunen op zijn eigen leraar"* en *"Kinderen zijn erg enthousiast over de lessen van TIO en collage. Ze kijken er altijd erg naar uit. Ik ben blij als mijn kinderen blij naar school gaan. Ze wennen aan les krijgen van anderen dus dat is goed voor hun flexibiliteit. En zo krijgen ze weer een ander perspectief"*.

Ouders benoemden in de vragenlijst ook verschillende nadelen van de van de inzet van andere professionals voor een deel van de lessen. Verschillende ouders geven aan dat de lessen van andere professionals niet als leerzaam worden ervaren en dat de achterstanden, die veelal door corona zijn opgelopen, hierdoor niet worden opgelost of zelfs toenemen doordat er minder tijd is voor de exacte vakken. Eén ouder gaf bijvoorbeeld aan: *"Mijn kind heeft er weinig tot niets van geleerd. Bij doorvragen over de onderwerpen en de presentaties bleek dat de inhoud zeer slecht is overgebracht. Mijn kind van 7 had het idee dat hij zijn tijd aan het verdoen was en dat is in een tijd dat kinderen al achterlopen door de vele uitval door covid niet echt de bedoeling lijkt mij"*. Als er is gekozen voor de inzet van professionals voor losstaande lessen biedt dit volgens ouders ook onvoldoende tijd om diep op de stof in te gaan

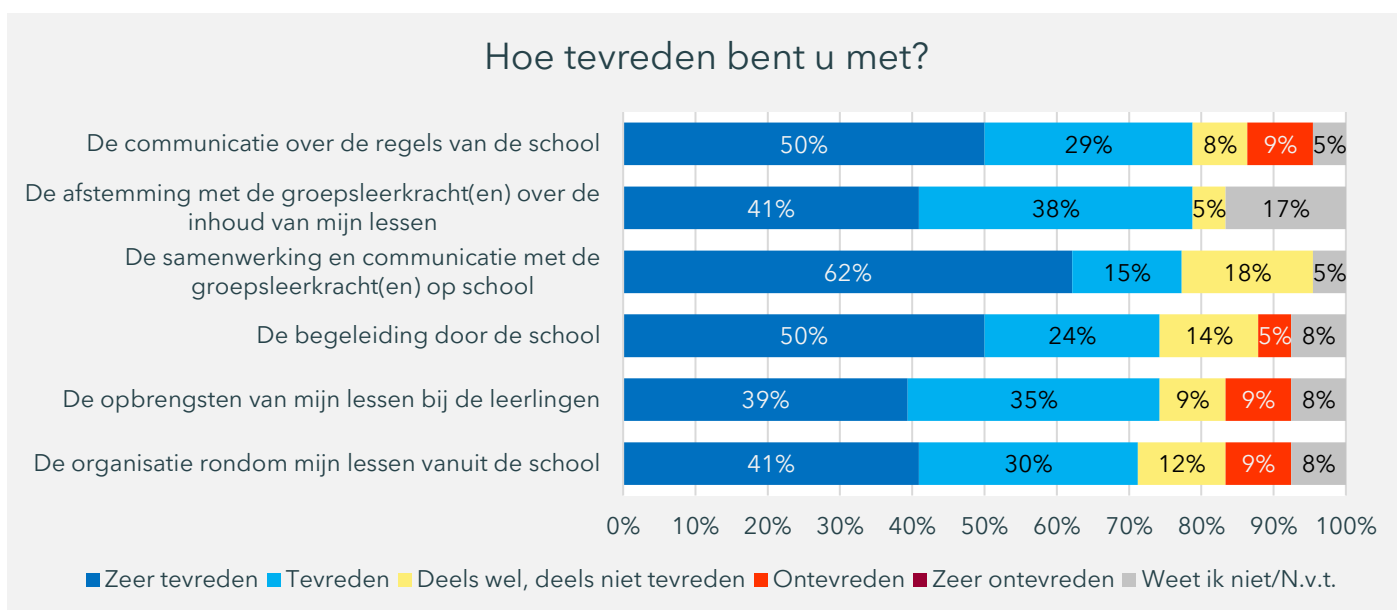
en ontbreekt er veelal ook opvolging op hetgeen de kinderen is bijgebracht. Hiernaast benoemen ouders dat niet iedere professional geschikt is om (zelfstandig) voor de groep te staan en dat sommige professionals moeite hebben met orde houden in de groep. Ouders geven bijvoorbeeld aan: "Van wat ik begrijp is er soms wat minder overzicht op de klas en wordt er veel uitprobeerd door de kinderen" en "Je moet wel docent zijn (iemand die kennis kan overdragen in dit geval) wil je kinderen iets leren. Niet iedereen kan voor een klas staan". Ten slotte geven ouders aan dat de wisselingen van de professionals en leerkrachten die voor de groep staan moeilijk kunnen zijn voor kinderen die structuur nodig hebben of moeite hebben met het wennen aan onbekenden. Meerdere ouders geven ook aan dat het voor de professionals lastig is om in één dag een band op te bouwen met de kinderen of dat de groepen dusdanig groot zijn dat de professionals de kinderen niet goed (bij naam) kennen, waardoor ze meer bezig zijn met orde houden dan met de inhoud van de les.

Tevredenheid andere professionals

Andere professionals zijn overwegend positief over verschillende aspecten ten aanzien van hun inzet en de samenwerking met de school (Figuur 3.11). Als toelichting geven andere professionals aan dat zij voldoening halen uit het werken met kinderen en hen te zien groeien in het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden. Hiernaast worden een positieve sfeer in het team, korte lijnen met leerkrachten en directie, en waardering van het team benoemd als succesfactoren voor tevredenheid. In vergelijking met de vorige meting is de ontevredenheid iets toegenomen, in de vorige meting gaf geen andere professional aan (zeer) ontevreden te zijn met een van de aspecten.

Een deel van de andere professionals (43 procent) noemt in de vragenlijst één of meerdere knelpunten. Enkele professionals noemen knelpunten in de communicatie op de school in relatie met onder andere activiteiten, afspraken rondom gedrag en vaardigheden van de leerlingen. Ze noemen bijvoorbeeld "Bij wijzigingen in het lesprogramma worden wij wel eens vergeten in de communicatie". Desondanks geven de meeste andere professionals (83 procent) aan dat ze les willen blijven geven op de school. De andere professionals die hebben aangegeven dit niet te willen, geven als toelichting op hun antwoord aan dat ze dit niet willen omdat de organisatie heeft besloten dat de manier van vormgeven niet passend is of omdat de andere professional op zoek is naar een vaste baan, het liefst als leerkracht.

Figuur 3.11 De andere professionals zijn (zeer) tevreden over alle onderzochte aspecten



Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven

Bron: Vragenlijst onder andere professionals, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), n=16

3.3 Aandachtspunten

In het onderzoek zijn verschillende aandachtspunten aan het licht gekomen. Deze zijn vaak in de vorige meting ook al benoemd. Sommige punten zien betrokkenen als succesfactor, andere juist als knelpunt. Het hangt dus erg af van de context of het aspect positief uitpakt.

- Er wordt benadrukt dat de regeling verlichting biedt in het geval dat de andere professional in staat is zelfstandig les te geven. Door de andere professionals in een kleine groepssetting te laten lesgeven, kunnen ze goed orde houden in de klas. Andersom wordt benoemd dat wanneer de kwaliteit op pedagogisch/didactisch vlak niet in orde is, het schoolleiders en onderwijsgevend personeel extra werk oplevert.
- In het verlengde daarvan geven ouders aan dat hun kinderen de lessen soms als rommelig ervaren, en dat de lesduur soms te lang is. Er moet dus goed gekeken worden of de inhoud en duur van de les is aangepast op de doelgroep.
- Een goede klik met leerlingen wordt door het onderwijsgevend personeel als belangrijke voorwaarde voor succes gezien. Dat zorgt ervoor dat de andere professionals beter orde kunnen houden.
- Net als vorig jaar is de inhoudelijke overdracht tussen de andere professional en de groepsleerkracht(en) eveneens een aandachtspunt. Opvallend is dat de andere professional zelf vaak tevreden is over de inhoudelijke overdracht, maar dat het onderwijsgevend personeel en de schoolleiders hier minder vaak tevreden over zijn.
- Net als in de vorige meting komt als aandachtspunt naar voren dat kinderen te maken krijgen met wisselende gezichten en zich daardoor lastig konden hechten. Dit jaar zijn er ook signalen dat kinderen meer gewend zijn aan de inzet van andere professionals. Dat zal vaker zijn bij scholen die al langer meedoen. Regelmaat en vertrouwdheid zijn dus positief, maar wisseling juist negatief.
- Andere succesfactoren die andere professionals hebben aangedragen zijn een positieve sfeer in het team, korte lijnen met de directie en waardering van het team. De communicatie over de regels van de school kan soms nog verbeterd worden.

4 Toegevoegde waarde

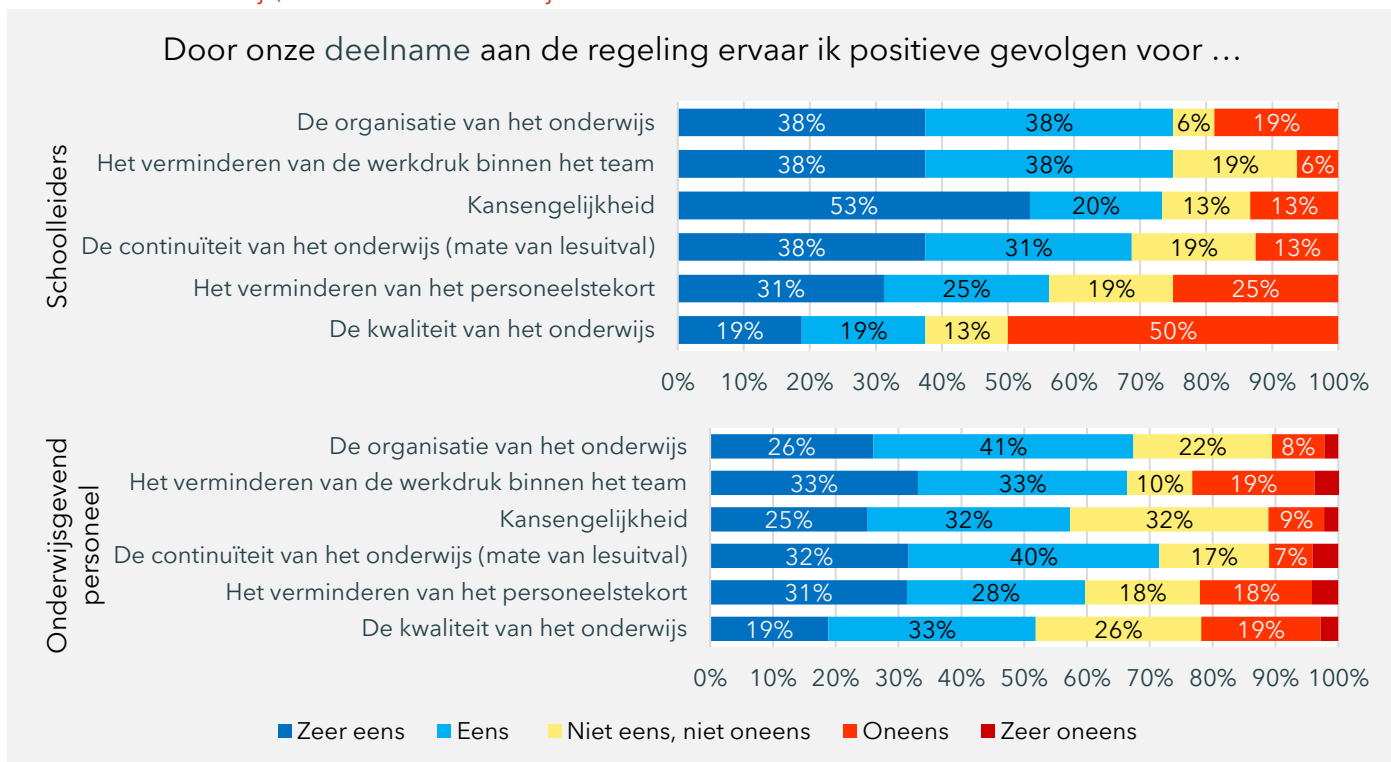
Schoolleiders zien vooral positieve gevolgen van de regeling op de kansengelijkheid van leerlingen. Minder positieve gevolgen merken zij echter voor de onderwijskwaliteit. Onderwijsgevend personeel is het meest positief over het verminderen van lesuitval. Over het verminderen van de werkdruk, het verminderen van het personeelstekort en de onderwijskwaliteit is het onderwijsgevend personeel het meest verdeeld in hun mening.

De toegevoegde waarde van de regeling is onderzocht door de verschillende betrokkenen te vragen welke gevolgen worden ervaren. We bespreken de gevolgen voor de organisatie van het onderwijs, de werkdruk van het onderwijsgevend personeel, de continuïteit van het onderwijs, de kansengelijkheid, het lerarentekort, de onderwijskwaliteit, de gevolgen voor andere professionals en onverwachte of onbedoelde effecten. De resultaten komen hoofdzakelijk uit de digitale vragenlijsten. Wanneer deze is aangevuld met informatie uit de verdiepende interviews, is dat aangegeven met het icoontje uit paragraaf 1.2 in de kantlijn.



4.1 Opbrengsten

Figuur 4.1 Schoolleiders en onderwijsgevend personeel ervaren positieve gevolgen voor de organisatie van het onderwijs, minder voor onderwijskwaliteit



Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders en onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023), schoolleiders (n=16), onderwijsgevend personeel (n=85)

Organisatie van het onderwijs

Ruim driekwart (76 procent) van de schoolleiders en 67 procent van het onderwijsgevend personeel is het (zeer) eens met de stelling dat ze door deelname aan de regeling positieve gevolgen ervaren voor de organisatie van het onderwijs (Figuur 4.1). Tegelijkertijd ervaart bijna één op de vijf schoolleiders (19 procent) geen positieve effecten op de organisatie van hun onderwijs. Andere professionals geven zelf aan dat hun inzet in de school een positieve toegevoegde waarde heeft voor leraren en de schoolorganisatie, doordat ze de groep kunnen overnemen en de leerkrachten zich kunnen richten op andere taken. Hiernaast wordt benoemd dat de inzet van andere professionals de leerkrachten kan ontzorgen door de inbreng van professionals die de niet-kernvakken op zich nemen, zodat leerkrachten zich niet in deze vakken hoeven te verdiepen en deze lessen niet hoeven te organiseren.

In de verdiepende interviews geven schoolleiders aan dat de inzet van andere professionals weinig extra belasting geeft voor de organisatie voor hun onderwijs, mits de andere professionals naar tevredenheid van de school zelfstandig voor de klas kunnen staan. Hiernaast benoemen schoolleiders dat andere professionals die nieuw zijn binnen de school, aanvankelijk extra werkdruk opleveren door de noodzakelijke afstemming. Wanneer de samenwerking zich gaandeweg verder heeft gevormd, is hiervoor minder aandacht nodig.

Werkdruk van het onderwijsgevend personeel

Schoolleiders geven aan dat de regeling werkdruk verlagend kan zijn als het onderwijsgevend personeel door de inzet van andere professionals extra uren overhoudt voor bijvoorbeeld administratieve taken, lesvoorbereiding of professionalisering. Ruim driekwart van de schoolleiders (76 procent) is het (zeer) eens dat deelname aan de regeling positieve gevolgen heeft voor het verminderen van de werkdruk binnen het team. Van het onderwijsgevend personeel is 66 procent het (zeer) eens dat er positieve gevolgen zijn voor het verminderen van de werkdruk, vergelijkbaar met vorig jaar. In de huidige meting ervaart een kwart (25 procent) van het onderwijsgevend personeel geen positieve gevolgen voor het verminderen van de werkdruk, vergelijkbaar met de vorige meting.

Uit de verdiepende interviews met schoolleiders blijkt dat de samenwerking met andere professionals ook extra werkdruk voor het onderwijsgevend personeel kan opleveren, daar andere professionals doorgaans niet worden belast met taken als oudergesprekken. Ook kost de afstemming tussen de andere professional en het onderwijsgevend personeel doorgaans extra tijd voor overdracht, en blijven onopgeloste zaken of incidenten met leerlingen soms liggen tot de vaste leerkracht weer aanwezig is.

Continuïteit van het onderwijs/mate van lesuitval

De meeste schoolleiders (69 procent) merken positieve effecten van deelname aan de regeling op de continuïteit van het onderwijs (de mate van lesuitval). Deze bevindingen zijn gelijk aan de resultaten van de vorige meting, waarin 70 procent van de schoolleiders dit merkte. Het onderwijsgevend personeel is doorgaans eveneens positief over de effecten van deelname aan de regeling voor de continuïteit van het onderwijs: bijna driekwart (72 procent) ervaart positieve effecten. Ook veel ouders zien het als voordeel dat de inzet van andere professionals de mogelijkheid biedt om de kinderen vijf dagen naar school te laten gaan.

Kansengelijkheid

Het merendeel van de schoolleiders en ruim de helft van het onderwijsgevend personeel geeft aan dat deelname aan regeling positieve gevolgen heeft voor kansengelijkheid (respectievelijk 73 en 55 procent). In de vorige meting gaf respectievelijk 64 en 67 procent van de schoolleiders en onderwijsgevend dit aan. Uit de verdiepende interviews blijkt dat schoolleiders positief zijn over de mogelijkheden die de inzet van andere professionals biedt voor de kansengelijkheid van hun leerlingen. Het is in de gesprekken vrij gelaten hoe kansengelijkheid geïnterpreteerd wordt. Schoolleiders ervaren een positieve impact van het brede lesaanbod dat andere professionals verzorgen op

het gebied van onder andere sport, kunst en cultuur. Een schoolleider benoemt dit als volgt: *“We hebben een leerlingpopulatie die niet vaak in een theater of museum komt. De inzet van deze professionals maakt het mogelijk om hen hierin deze ervaring te geven door de lessen die zij verzorgen. Niet elke leraar kan dat aanbieden, zij wel.”*

Een andere schoolleider ziet bovendien een positieve impact van de andere professionals in de rol die zij kunnen spelen voor sommige leerlingen: *“We werken met aanbieders uit Amsterdam Zuidoost, dat zijn rolmodellen voor de kinderen. Ze komen met meer dingen en mensen in aanraking, hun bubbel wordt groter.”* Er zijn ook schoolleider die aangeven dat er geen effecten waar te nemen zijn op de kanselijkheid van leerlingen, omdat de andere professionals te weinig lestijd hebben om een significante impact te maken.

Ook de andere professionals benoemen dat leerlingen door hun inzet binnen de school de kans krijgen om, naast het reguliere onderwijs, ook andere zaken met betrekking tot hun toekomst te leren en andere vaardigheden, kennis en interesses aangeboden te krijgen. Kinderen krijgen bijvoorbeeld de mogelijkheid om kennis te maken met kunst en cultuur en krijgen vaardigheden aangeboden als leren leren, onderzoeken en leren samenwerken. Daarnaast benoemt een andere professional: *“Door middel van bewegend leren geven wij kinderen die meer moeite hebben met de leerstof de extra aandacht die zij nodig hebben en tevens kunnen wij kinderen die voorlopen meer uitdaging bieden”*. Een andere professional benoemt als toegevoegde waarde: *“Het toenemen van sociale vaardigheid en zelfredzaamheid, de veiligheid om te kunnen ontwikkelen en burgerschapstalenten te ontwikkelen”*.

Lerarentekort

In de vragenlijst onder schoolleiders en onderwijsgevend personeel geeft ruim de helft van de schoolleiders en het onderwijsgevend personeel aan dat ze door deelname aan de regeling positieve gevolgen ervaren voor het verminderen van het personeelstekort (respectievelijk 56 procent en 59 procent is het (zeer) eens, zie Figuur 4.1). Een kwart van de schoolleiders en het onderwijsgevend personeel (respectievelijk 25 procent en 23 procent) geeft aan dat ze het oneens zijn dat ze positieve gevolgen ervaren voor het verminderen van het lerarentekort.

Schoolleiders benoemen dat de regeling voornamelijk wordt ingezet om het lerarentekort te verminderen of toekomstig tekort in de formatie te voorkomen, en op de tweede plaats om de werkdruk te verlagen en uitval van leerkrachten op te vangen (zie ook Hoofdstuk 2). Volgens hen slaagt de regeling er beter in om de werkdruk te verlagen dan om het lerarentekort direct te verminderen (Figuur 4.1). Bij onderwijsgevend personeel is die overtuiging minder zichtbaar. Deze resultaten zijn in lijn met de bevindingen van de vorige meting.

Onderwijskwaliteit

Schoolleiders oordelen overwegend negatief over de stelling dat deelname aan de regeling positief is voor de onderwijskwaliteit. Precies de helft van de schoolleiders (50 procent) is het oneens met de stelling dat zij positieve gevolgen ervaren over de onderwijskwaliteit op hun school, tegenover 38 procent die het (zeer) eens is met deze stelling. Dat is een toename in ontevredenheid ten opzichte van de tussenmeting, waarin 20 procent van de schoolleiders het (zeer) oneens was met de stelling dat deelname aan de regeling positieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit opleverde. Onder onderwijsgevend personeel blijken deze zorgen ook te bestaan, zij het in lichtere mate. 22 procent van hen is het (zeer) oneens met de stelling dat deelname positieve gevolgen oplevert. Dit is vergelijkbaar met de vorige meting.

Uit de verdiepende interviews bleek dat schoolleiders veelal tevreden waren over de veranderingen voor de onderwijskwaliteit, mits er wordt voldaan aan een aantal succesfactoren. Deze factoren die de samenwerking een succes maken, staan beschreven in paragraaf 3.3.



De andere professionals geven zelf aan dat hun inzet binnen de school een toegevoegde waarde heeft op de onderwijskwaliteit doordat zij andere expertise met zich meebrengen, waardoor de kinderen andere kennis en vaardigheden aangeboden krijgen. Andere professionals geven als opbrengst bijvoorbeeld aan: *“Door onze expertise met bewegend leren en de didactische input van de vakleerkrachten van de school verhogen wij de onderwijskwaliteit”, “We werken met een mooie ambitie, met hoge verwachtingen, en maken gebruik van talenten van leerlingen”* en *“We stimuleren vaardige leerlingen die eigenaarschap en autonomie hebben”*.

Gevolgen voor andere professionals

Andere professionals geven aan dat hun inzet in de school ook een toegevoegde waarde heeft voor henzelf. Hun inzet binnen de school inspireert hen zelf dikwijls om zichzelf verder te kunnen ontwikkelen, bijvoorbeeld in het invullen, vormgeven en uitvoeren van lessen. Ook worden de aansluiting en het contact met verschillende doelgroepen als toegevoegde waarde door verschillende professionals benoemd.

Onverwachte of onbedoelde effecten

Daarnaast benoemen schoolleiders in de verdiepende interviews een breed scala van onverwachte effecten. Enkele schoolleiders geven aan dat deelname aan de regeling een positief effect heeft gehad op de instroom op de school. Deze schoolleiders geven aan dat ouders het aanbod door andere professionals als interessant ervaren, een andere schoolleider geeft aan: *“De leerlingaantallen zijn sinds 2010 redelijk stabiel. Het vermoeden is dat zonder verlengde schooldag en de kinderopvang, deze aantallen gedaald zouden zijn. Het helpt wel om ouders aan te trekken”*. Daarnaast zijn er ook verschillende schoolleiders die aangeven dat deelname aan de regeling geen gevolgen heeft voor de leerlingeninstroom.

Verder ervaren meerdere schoolleiders een toenemend bewustzijn in het team dat een 5-daagse schoolweek met één vaste leerkracht niet altijd meer haalbaar is, en dat met enige flexibiliteit van leerkrachten ook een 5-daagse schoolweek naar tevredenheid kan worden ingericht. Ook noemen individuele schoolleiders een toenemend respect vanuit ouders voor het werk van leerkrachten, doordat ouders aansluiten bij de beweeg- en cultuurdagen die de andere professional organiseert. Een andere schoolleider benoemt een verbeterd energieniveau van leerlingen aan het eind van de week, door de ‘breek in de week’ die de andere professional op woensdag verzorgt. Tot slot benoemt een schoolleider dat leerkrachten inspiratie opdoen voor hun eigen lessen, door de lessen die de andere professionals verzorgen.

5 Representativiteit

Het vermoeden bestaat dat meer scholen gebruikmaken van de regeling dan bekend is via het aanmeldsysteem. Op basis van een representatieve steekproef van scholen blijkt dit inderdaad zo te zijn. Meer dan 30 procent van de scholen zet structureel anders bevoegden voor de klas zonder te zijn aangemeld.

Dit hoofdstuk geeft de resultaten weer van het representativiteitsonderzoek. Er is een willekeurige steekproef genomen van twintig procent van alle reguliere basisscholen (bao, 116 scholen) in de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht. Dit betreft alleen scholen die zich gedurende de looptijd van het onderzoek niet hebben aangemeld voor de regeling. Vanwege het relatief hoge aantal aanmeldingen van scholen in Almere, is deze gemeente buiten beschouwing gelaten. Van sbao-, so- en vso-scholen is een willekeurige steekproef van zes scholen per gemeente genomen.



5.1 Respons

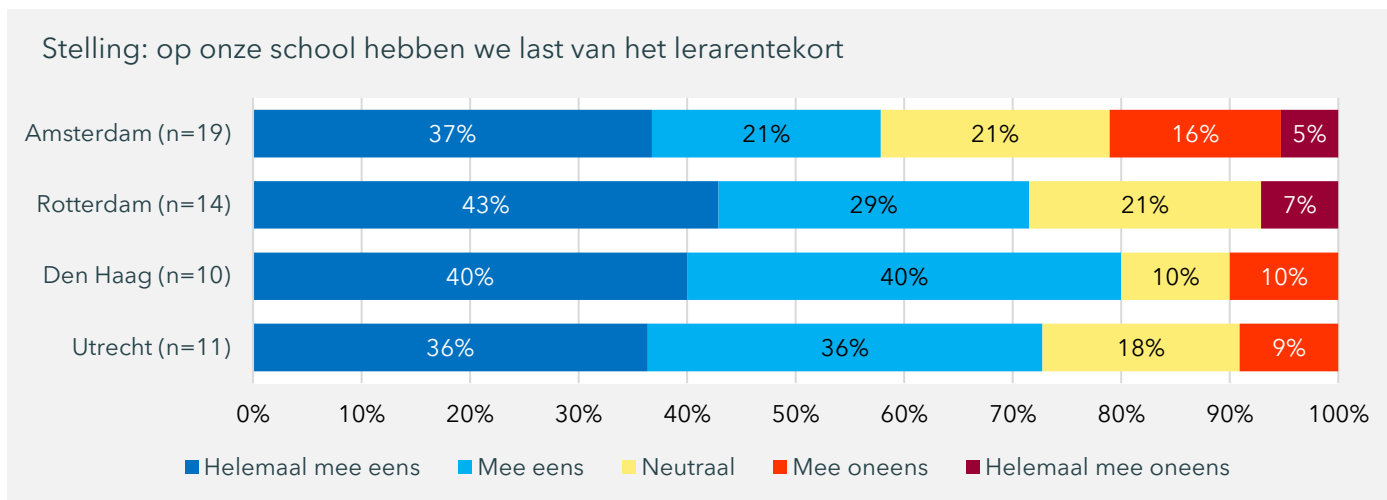
Tabel C.1 in Bijlage C geeft de populatie, getrokken steekproef en de respons weer van het representativiteitsonderzoek (alleen bao). Daarin is te zien in welke mate de verdeling van scholen qua schoolgrootte per gemeente in de steekproef en respons overeenkomt met de populatie. Die verdeling komt aardig overeen, hoewel bij Utrecht enkele schoolgroottes niet gerespondeerd hebben. Door middel van een chi-kwadraattoets kan formeel aangetoond worden of de verdeling van de populatie overeenkomt met de verdeling in de responsgroep. Een waarde van onder de 0,05 geeft aan dat er reden is om aan te nemen dat de twee verdelingen verschillen. Alle chi-kwadraattoetswaardes zitten boven de 0,05. Daarmee is de conclusie dat de respons van het representativiteitsonderzoek qua verdeling representatief is voor de totale populatie bao-scholen.

Er zijn ook sbao-, so- en vso-scholen uitgenodigd. Deze zijn apart behandeld omdat het andersoortige scholen zijn, vaak ook met relatief weinig leerlingen. Per gemeente zijn er zes willekeurig getrokken scholen benaderd. Daarvan hebben vier scholen in Amsterdam, drie in Rotterdam, twee in Den Haag en drie in Utrecht gereageerd. Er is verder niet gekeken of dit representatief is naar schoolgrootte. Vanwege de geringe aantallen in populatie en respons is dat niet goed vast te stellen.

5.2 Resultaten

Uit Figuur 5.1 blijkt dat ook scholen die zich niet hebben ingeschreven voor de regeling, in grote mate last hebben van het lerarentekort. In elke gemeente geeft meer dan de helft van de scholen aan dat ze hier last van hebben. In Den Haag is dit aandeel het grootst (80 procent), gevolgd door Utrecht en Rotterdam (beide 72 procent). In Amsterdam geeft 58 procent van de scholen aan dat ze last hebben van het lerarentekort.

Figuur 5.1 Veel responderende scholen hebben last van het lerarentekort



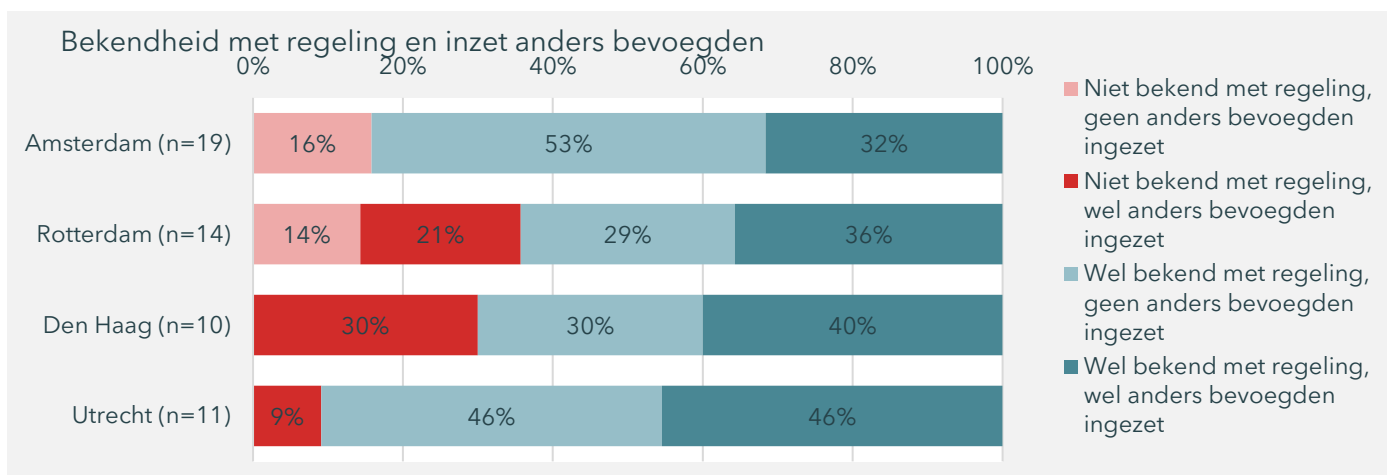
Bron: Vragenlijst representativiteitsonderzoek, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023)

Figuur 5.2 laat de bekendheid met de regeling zien in combinatie met het gebruik van anders bevoegden. Daarin valt op dat de meerderheid van de scholen bekend is met de regeling (de twee blauwe balken), van 65 procent in Rotterdam tot 92 procent in Utrecht. Een substantieel deel van deze scholen zet structureel anders bevoegden in (de donkerblauwe balk). Dat komt neer op zo'n 30 tot 50 procent van de scholen.

Daarnaast zijn er ook scholen die niet bekend zijn met de regeling, maar wel structureel anders bevoegden inzetten (donkerrode balken). Dat varieert van 0 procent in Amsterdam tot 30 procent in Den Haag. Zeker in Den Haag zijn scholen dus niet goed op de hoogte van de regeling. Ook zien we dat vooral grote scholen (> 250 leerlingen) gebruik maken van de regeling, maar dat kleinere scholen (<150 leerlingen) vaker bekend zijn met de regeling.

Scholen die gebruikmaken van de regeling, zijn gevraagd waarom ze zich niet voor de regeling hebben aangemeld. De meest voorkomende antwoorden hierbij zijn dat scholen niet op de hoogte zijn van deze verplichting, of dat ze het zelf niet nodig achten om zich aan te melden.

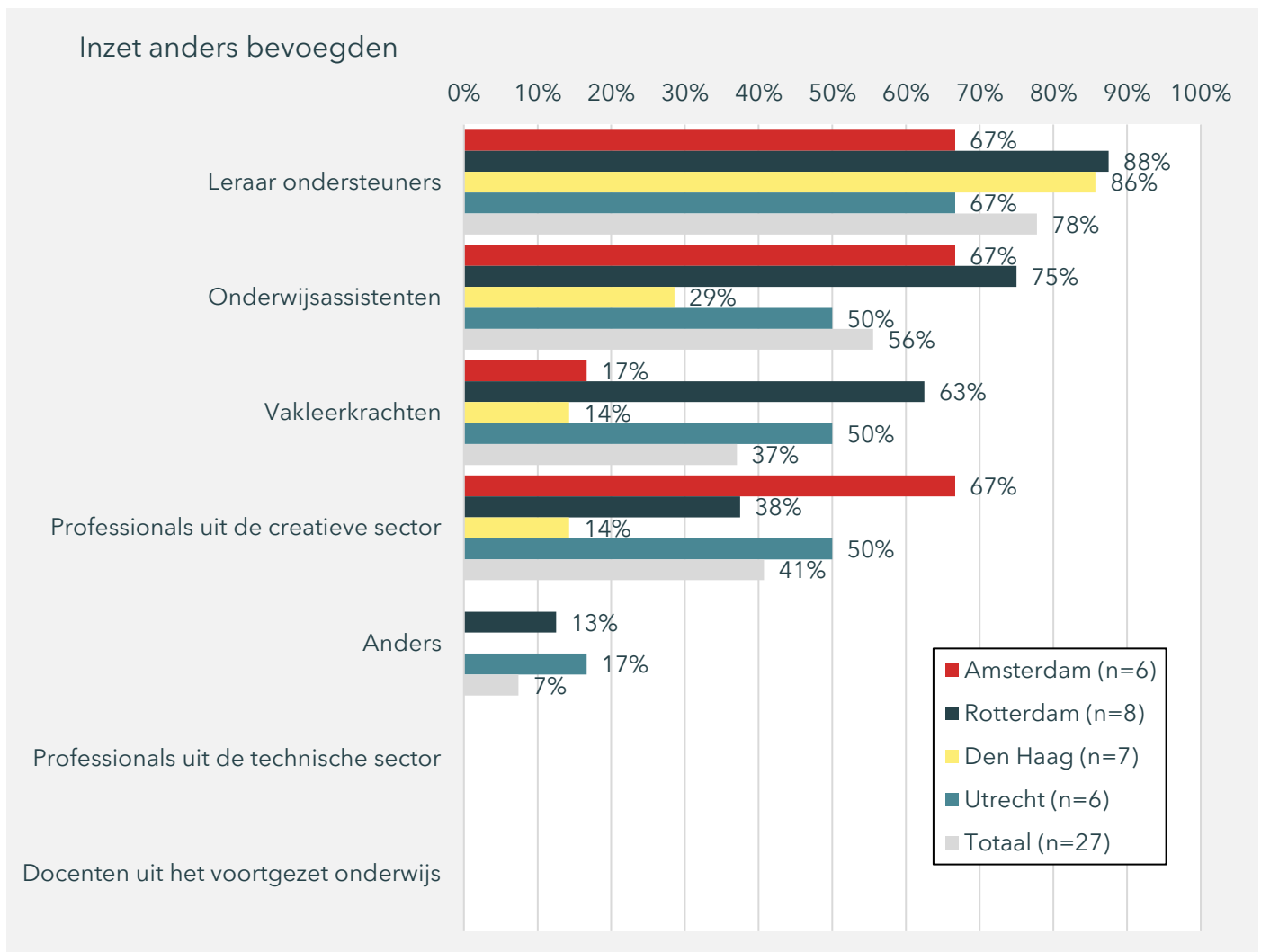
Figuur 5.2 Dertig tot vijftig procent van de scholen is bekend met de regeling én maakt gebruik van anders bevoegden



Bron: Vragenlijst representativiteitsonderzoek, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023)

Figuur 5.3 laat zien welke anders bevoegden scholen inzetten, als ze hebben aangegeven dat te doen. De leerkrachtondersteuner wordt hierin het meest genoemd. Andere anders bevoegden die worden genoemd zijn detacheerders zonder PO-bevoegdheid en nog niet-afgestudeerde zij-instromers en leraren in opleiding. Professionals uit de technische sector en docenten uit het voortgezet onderwijs zijn niet genoemd. Het zijn dus vooral professionals uit het onderwijs die worden ingezet.

Figuur 5.3 De meeste scholen zetten leraarondersteuners of onderwijsassistenten in



Bron: Vragenlijst representativiteitsonderzoek, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023)

Ten slotte is gevraagd of er afstemming is geweest met de MR over het inzetten van anders bevoegden. Bij de meeste is dat wel zo. Het percentage ligt altijd boven de 80 procent, behalve in Utrecht (67 procent).

Bijlage A Nieuwe bestuursplannen

Gedurende de looptijd van het onderzoek hebben zich in totaal 29 besturen aangemeld. Daarvan hebben twee besturen zich halverwege schooljaar 2020/2021 aangemeld. Dat is na de initiële aanmeldperiode van 14 mei tot en met 7 juni 2020. Het gaat om twee schoolbesturen uit Amsterdam.

Schoolbestuur 1 geeft aan dat ze andere professionals uit sectoren zoals cultuur of techniek in willen zetten gedurende enkele uren verspreid over de week of een hele dag per week. Coaching wordt opgepakt door een ervaren docent binnen de school. Schoolbestuur 2 laat een deel van het curriculum overnemen door vakdocenten. Die laten ze zo veel mogelijk deel van het team zijn, door bijvoorbeeld een warme overdracht met de leerkracht, en betrokkenheid bij schoolbrede activiteiten wanneer de andere professional langer verbonden is aan de school.

Van beide schoolbesturen heeft één school zich aangemeld om deel te nemen aan de regeling in de periode maart 2021 tot juli 2021. Deze scholen hebben professionals uit de culturele richting ingezet.

Bijlage B Portretten invulling regeling

Portret I

Deze basisschool maakt sinds één jaar gebruik van de regeling Andere dag- en weekindeling G5. Ze hebben zich aangemeld vanwege tekorten in de formatie en openstaande vacatures die niet vervuld konden worden. Deze school maakt gebruik van de ruimte die de regeling biedt door samen te werken met Playing For Success (PFS) Almere. Deze organisatie biedt andere professionals die, in samenwerking met een onderwijsassistent, zelfstandig een dag(deel) voor de groep staan. Deze andere professionals worden ingezet in de midden- en bovenbouw, voornamelijk gericht op de vakken natuur & techniek. Hierin wordt altijd gewerkt vanuit de kerndoelen die de overheid stelt, die ook gekoppeld worden aan doelen op sociaal-emotioneel gebied. De school merkt namelijk dat sommige leerlingen in de midden- en bovenbouw hierin momenteel extra ondersteuning nodig hebben. Kenmerkend voor het aanbod van PFS is dat deze professionals door deze organisatie worden opgeleid en begeleid om extra aandacht aan de sociaal-emotionele vorming van kinderen te besteden. De andere professionals ondersteunen leerlingen onder andere in het vergroten van hun zelfvertrouwen, hun (leer)motivatie, samenwerking met andere kinderen en om positiever over zichzelf te zijn.

Portret II

Deze basisschool maakt al vier jaar gebruik van de regeling. Momenteel heeft deze school niet te maken met een lerarentekort, zij nemen deel om het lerarentekort te voorkomen en de werkdruk bij leerkrachten te verlagen. De school werkt samen met onder andere Collage en Stad & Natuur Almere, waarvan andere professionals worden ingezet voor 'Beweeg- en cultuurdagen'. Hierbij verzorgen zij vanaf groep 1 tot en met 8 vijf keer per jaar een dag die volledig in het teken staat van workshops over thema's op het gebied van kunst, cultuur, theater, natuur en sport. In de afgelopen vier jaar heeft de school de samenwerking met de diverse aanbieders steeds meer geïntensiveerd. Waar de professionals eerst voor een enkele groep per dag workshops aanboden, wordt er nu steeds efficiënter samengewerkt en organiseren de andere professionals momenteel voor twee of drie groepen per dag meerdere workshops. Door de inzet van de andere professionals en de doorgaande investering in samenwerking kunnen groepsleerkrachten deels worden vrij geroosterd om andere taken op zich te nemen. Ouders helpen regelmatig mee met de beweeg- en cultuurdagen, waarbij de directeur een toenemende waardering voor het werk van leerkrachten bij hen ziet als onverwacht effect. Door deelname van de ouders merken zij namelijk dat het onderwijs leuk, maar ook uitdagend is.

Portret III

Deze school doet mee aan de regeling om de werkdruk in het team te kunnen verlichten en personeelstekort op te kunnen vangen bij uitval van leerkrachten. Om dit te organiseren werken ze samen met In Opbouw. In Opbouw verzorgt de training en begeleiding van de andere professionals, zodat zij toegerust zijn om zelfstandig les te kunnen geven. Zij bieden activiteiten aan in de vorm een 'Klusklas' en een 'Talentencarrousel'. In de klusklas werken maximaal tien leerlingen in de bovenbouw gedurende een dagdeel per week aan hun eigen project. Deze leerlingen stromen volgens de directeur vermoedelijk uit naar het vmbo-kader, waarbij de school het belangrijk vindt dat deze leerlingen op positieve manier hun vaardigheden ontwikkelen door handelend te leren met techniek. Deze vaardigheden kunnen bijvoorbeeld te maken hebben met techniek of houtbewerking, maar ook op andere vlakken. De Talentencarrousel wordt elke woensdagochtend gegeven en staat in het teken van het ontdekken en uitbouwen van talenten van leerlingen middels hout, textiel, creatieve werkvormen, bewegen, drama en muziek. Iedere groep op school krijgt gedurende het jaar een lescyclus van drie weken waarin de andere professionals workshops verzorgen. Groep 3/4 heeft bijvoorbeeld gewerkt met verf- en scheurtechnieken en groep 7/8 met linoleum. Deze school heeft voornamelijk combinatiegroepen, waarbij de andere professionals telkens voor de ene helft van de groep de

lessen geven. De groepsleerkrachten hebben in die tijd meer ruimte voor instructie in een kleine groep of om administratieve taken op te pakken.

Portret IV

De directeur zag een lerarentekort in Almere vijf jaar geleden aankomen en dacht toen al aan een andere organisatie van het onderwijs op de school. Voor deelname aan de huidige regeling was er vijf jaar geleden nog weerstand bij het team en het schoolbestuur. Afgelopen jaar heeft de school alsnog hieraan deelgenomen om acute personeelstekorten te kunnen verlichten. Voor de inzet van andere professionals werken ze samen met Collage. Collage biedt een jaarprogramma (Collage112) waarbij ze een aanbod verzorgen in dans-, kunst- en cultuuronderwijs voor de groepen 4 en 8 op deze school. Aanvullend aan de inzet van andere professionals via Collage, zet deze school onderwijsassistenten of leerkrachtondersteuners in om te helpen bij de lessen van de andere professionals. De directeur geeft aan dat met name de bovenbouwgroep uitdagend is, en de andere professionals hierin extra ondersteuning nodig hebben om les te kunnen geven. Collage verzorgt geen begeleiding van de professionals, daarom organiseert de school dit zelf. Vanuit school is de wens om leerkrachten soms ook vrij te kunnen roosteren, maar momenteel lukt dit nog niet.

Portret V

Deze school is gelegen in Amsterdam-Zuidoost. Zij doen voor het derde jaar mee met de regeling om het lerarentekort deels op te vangen, maar ook vanuit hun visie om talenten van leerlingen te kunnen ontwikkelen. Ze organiseren hiervoor 'Talentendagen', die elke woensdag worden gehouden. Op deze dag krijgen leerlingen van alle groepen gedurende acht tot tien weken twee tot drie workshops binnen specifieke thema's. Na afronding van iedere lescyclus wisselen de groepen van workshops, en begint een nieuwe lescyclus. De school werkt hiervoor samen met drie verschillende aanbieders: Karibu, Fawaka Ondernemersschool en Social Media Wijs. Samen met de andere professionals van deze drie samenwerkende organisaties stelt de school een gevarieerd lesaanbod samen, vanuit het uitgangspunt dat leerlingen niet enkel op één vakgebied les krijgen. Om dit goed te organiseren begint elke woensdag met een centraal overleg waarbij alle externe professionals aanwezig zijn. Deze school heeft daarvoor een coördinator benoemd die geldt als aanspreekpunt voor de andere professionals en zich ontfermt over de dagplanning, de overdracht met de groepsleerkrachten en het curriculum overziet. Om voldoende tijd over te houden voor de kernvakken heeft deze school de overige vier lesdagen met een halfuur verlengd. De samenwerking met de andere professionals wordt volgens de directeur steeds hechter en de werkdruk voor leerkrachten wordt verminderd doordat op woensdagen nu tijd wordt vrijgemaakt voor overleg, administratie en professionalisering. Een onverwacht effect dat de directeur opmerkt is dat woensdag voor veel leerlingen geldt als 'breek in de week', waardoor hun energieniveau op donderdag en vrijdag is verbeterd.

Bijlage C Populatie, steekproef en respons van representativiteitsonderzoek

Tabel C.1 Populatie, steekproef en respons van het representativiteitsonderzoek (bao)

Gemeente	Aantal leerlingen	Populatie		Steekproef		Respons		Chi-kwadraattoets*
		Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Amsterdam	<100	14	7%	3	8%	0	0%	0,48
	100-149	19	9%	4	11%	2	13%	
	150-199	19	9%	3	8%	2	13%	
	200-249	37	18%	10	26%	5	33%	
	250-349	50	24%	7	18%	2	13%	
	350+	69	33%	11	29%	4	27%	
	Totaal	208	100%	38	100%	15	100%	
Rotterdam	<100	5	3%	0	0%	0	0%	0,78
	100-149	15	9%	3	9%	1	9%	
	150-199	33	20%	4	13%	4	36%	
	200-249	28	17%	9	28%	2	18%	
	250-349	33	20%	6	19%	2	18%	
	350+	52	31%	10	31%	2	18%	
	Totaal	166	100%	32	100%	11	100%	
Den Haag	<100	3	2%	0	0%	0	0%	0,96
	100-149	10	7%	1	4%	0	0%	
	150-199	12	9%	3	11%	1	11%	
	200-249	27	20%	7	26%	2	22%	
	250-349	33	24%	8	30%	2	22%	
	350+	53	38%	8	30%	4	44%	
	Totaal	138	100%	27	100%	9	100%	
Utrecht	<100	8	8%	3	16%	2	25%	0,18
	100-149	10	10%	4	21%	2	25%	
	150-199	16	16%	1	5%	0	0%	
	200-249	15	15%	2	11%	0	0%	
	250-349	21	21%	4	21%	1	13%	
	350+	29	29%	5	26%	3	38%	
	Totaal	99	100%	19	100%	8	100%	

* De waarde geeft de p-waarde van de Chi-kwadraattoets tussen de populatie en de respons weer
 Bron: Vragenlijst representativiteitsonderzoek, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2023)



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2023-126
ISBN 978-90-5220-361-4

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2023 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl