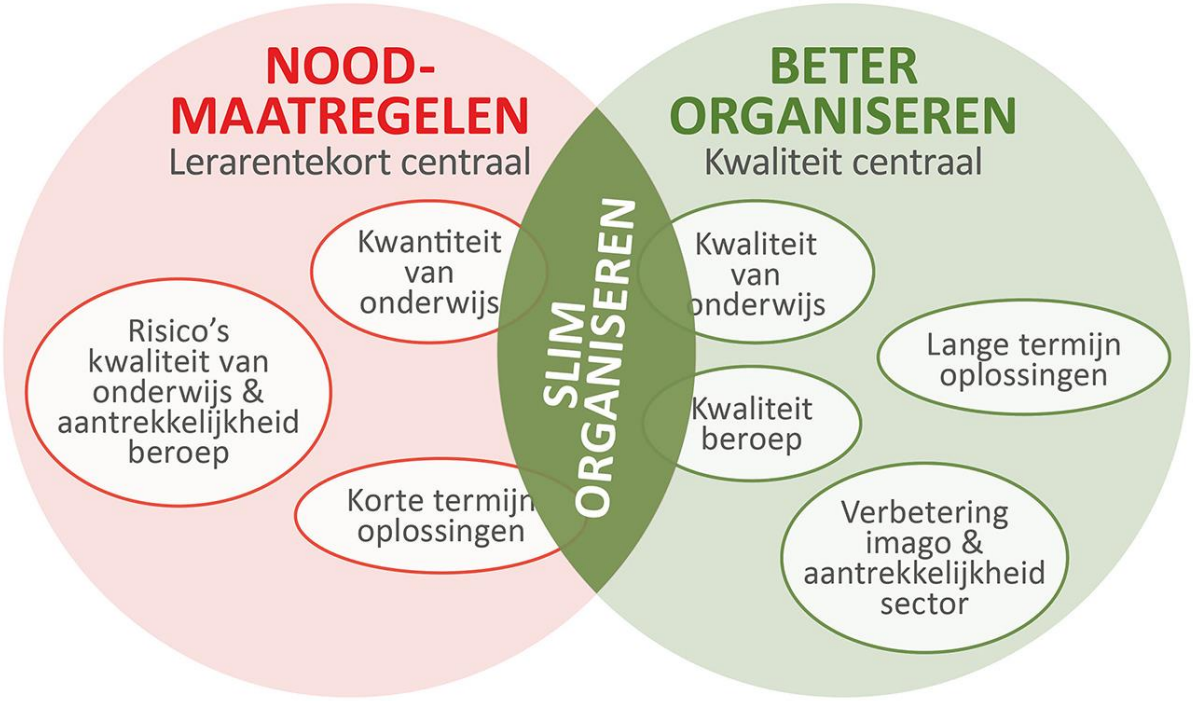
Slim organiseren po en so Rotterdam

een plan voor actie in perspectief



INHOUDSOPGAVE

Inleiding 3

Leeswijzer 5

1. Huidige situatie

1.1 Feitelijke tekorten 6

1.2 Prognoses 8

1.3 Wat doen we al? 9

1.4 Nadere analyse van de knelpunten 11

2. Maatregelen voor slim organiseren

2.1 Afwegingskader noodmaatregelen 14

2.2 Meer maatwerk en ontwikkeltijd voor leraren 19

3. Fasering en planning

3.1 Planning totstandkoming plan 23

3.2 Middellange termijn 24

4. Consultatie

5. Financiële doorrekening 24

Bijlagen

I Brochure Actieplan Leraren Rotterdam

II Maatregelen waar besturen al ervaring mee hebben

III Boven-bestuurlijke afspraken Rotterdam

IV Nood breekt wet

V Wettelijke kaders t.a.v. bevoegdheid

VI Woordwolk De gouden ideeën van de consultatie

VI Financiële doorrekening

Inleiding

Het lerarentekort is een urgent probleem, vooral in de grote steden. Om tot goede, structurele oplossingen voor het probleem te komen, is op korte termijn in de scholen ruimte en denkkracht nodig, terwijl ondertussen de tekorten oplopen. De urgentie vergroot het risico dat we te vaak voor noodmaatregelen kiezen die het probleem vergroten. We kiezen daarom in dit plan voor de term Slim-organiseren. Dat wil zeggen: doen wat nodig is op de korte termijn, maar steeds met de focus op kwaliteit (van beroep en onderwijs) en de effecten op de (middel)lange termijn (zie ook de afbeelding op de cover).

Alleen op deze manier kunnen wij garant staan voor de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs, nu en voor de toekomst. Met gelijke kansen voor iedereen. We vragen het ministerie van OCW en de inspectie van het onderwijs om ons hierin op inhoud en met financiële middelen te ondersteunen.

Om meer ruimte te creëren voor ontwikkelen binnen de huidige urgente situatie heeft Rotterdam op 9 oktober 2019 samen met de andere grote steden een aanvraag voor experimenteerruimte ingediend bij het ministerie. De kern van de aanvraag van Rotterdam was de volgende:

1. Vermindering onderwijstijd van de leraar t.b.v.:
    a. extra ontwikkeltijd voor de leraar en/of;
    b. het oplossen van het lerarentekort
2. Het afgeven van een bestuurlijke bevoegdheid voor het verantwoord verruimen van de bevoegdheden.

In beide voorstellen wordt uitgegaan van beredeneerd maatwerk op schoolniveau. Dat wil zeggen: ‘Wat is gezien de omstandigheden en de capaciteiten van het team verantwoord en mogelijk én wat is noodzakelijk om de continuïteit en kwaliteit van het primair onderwijs én het beroep van leraar zoveel mogelijk te borgen en waar mogelijk duurzaam te verbeteren’. Daarbij realiseren we ons terdege dat in deze tijd veel gevraagd wordt van de leraar en dat het van groot belang is dat we oplossingen niet vóór maar mét hen bepalen, zowel op team- als op individueel niveau.

Naar aanleiding van dit verkennende gesprek zijn in Amsterdam, Den Haag en Rotterdam 3 kernteams aan de slag gegaan met het uitwerken van de ideeën naar concrete plannen voor de korte termijn. De steden hebben daarbij – zeker op het niveau van Den Haag en Rotterdam – nauw samengewerkt, waardoor de plannen op hoofdlijnen met elkaar overeenkomen. Op stedelijk niveau is een vertaling gemaakt die aansluit bij de specifieke stedelijke situatie.

Een vierde kernteam zal zich expliciet richten op de middellange termijn. Dit team zal scenario’s voor het onderwijs uitwerken, rekening houdend met minder beschikbare leraren, werken met gedifferentieerde teams en met het verhogen van de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs.

Het plan dat nu voorligt, bevat een aantal bindende afspraken. Afspraken over welke maatregelen scholen, besturen en gemeente gezamenlijk nemen, gesteund door alle betrokken geledingen (waaronder GMR-en).

Met dit plan geven wij inzicht in de aard en achtergrond van situatie in Rotterdam, formuleren wij beredeneerde en onderbouwde noodmaatregelen en geven wij aan hoe we op langere termijn werken aan verbetering. Dit om te voorkomen dat tijdelijke oplossingen buiten de wet automatisch een nieuwe realiteit worden. Uitgangspunt daarbij is dat besturen en scholen niet gehouden zijn aan

het onmogelijke. Scholen en besturen blijven verantwoordelijk voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs en de inspectie blijft verantwoordelijk voor het waarborgen van de basiskwaliteit van het onderwijs op de scholen in de gemeente Rotterdam. Wij vragen de Inspectie van het Onderwijs (hierna inspectie) in haar toezicht aan te sluiten bij deze afspraken.

Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- *Collectieve verantwoordelijkheid*: Er is sprake van een collectieve verantwoordelijkheid en een gezamenlijke inspanningsverplichting om noodsituaties op stedelijk niveau het hoofd te bieden;
- *Bewust kiezen voor onderwijskwaliteit*: de kwaliteit van het onderwijs neemt niet structureel af. Dat wil zeggen dat ongewenste, maar noodzakelijke tijdelijke maatregelen binnen of buiten de wet niet automatisch een definitieve oplossing mogen worden. Een regelmatige check op en bijstelling van de afspraken is daarom noodzakelijk;
- *Monitoring en checks & balances*: uitvoering, trends en effecten worden centraal op stedelijk-, bestuurlijk, gebieds- en schoolniveau gemonitord. In hoeverre alle betrokken partijen zich (kunnen) houden aan het noodplan en wat de ontwikkelingen en effecten zijn, wordt ten minste op twee momenten (1 februari | 1 oktober) in kaart gebracht en besproken. Wij zullen ook met de inspectie het gesprek voeren op basis van deze monitor.

Dit is het plan van alle schoolbesturen voor basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs[1] met locaties in Rotterdam[2].

Beroepstrots en imago van de Rotterdamse leraar

Het lerarentekort vraagt om onconventionele interventies. Sommige elementen die in dit plan opgenomen staan, staan op gespannen voet met de waardering van de professionele identiteit van de leraar. Naast alle zorgen die er in het Rotterdamse onderwijs zijn, gebeuren er op alle Rotterdamse scholen iedere dag prachtige dingen en geeft de Rotterdamse leraar zijn/haar onderwijs met liefde en geestdrift vorm. Het is van cruciaal belang om de schoonheid van het prachtige beroep van leraar te blijven benadrukken en actief in beeld te blijven brengen. Dit is van noodzakelijk belang voor de waardering van de huidige leraren en de aantrekkelijkheid van het beroep.
Deze actielijn zal uitgebreider een plaats krijgen in de plannen van het kernteam dat zich richt op maatregelen van de korte/lange termijn.

[1] In dit plan bedoelen we met speciaal onderwijs zowel het voortgezet speciaal onderwijs als het speciaal onderwijs.

[2] St. Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam, St. Kind en Onderwijs Rotterdam, St. Protestants Christelijk, Onderwijs Hillegersberg Schiebroek, St. Protestants-Christelijk Basis- en Orthopedagogisch Onderwijs te Rotterdam-Zuid, ICBO, St. Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs, De Rotterdamse Montessorischool
De van Oldenbarneveltschool, LEV-WN Het Kompas, Samenwerkende Vrijescholen Zuid Holland, St. Islamitisch Primair Onderwijs Rijnmond, De van Brienenoordschool, Horizon Onderwijs, Yulius Onderwijs, Martinusstichting en Auris

Leeswijzer

Het nu voorliggende plan bevat de volgende onderdelen:

1. **Huidige situatie**
   De omvang van de problematiek wordt in kaart gebracht op basis van een beschrijving van de huidige situatie, ondersteund met huidige cijfers en prognoses. Daarnaast wordt beschreven welke maatregelen er al genomen worden met daarbij een analyse van knelpunten waar de aanpak vastloopt. Dit zijn zowel maatregelen op bestuursniveau en boven-bestuurlijk niveau als gezamenlijk maatregelen vanuit het actieplan leraren van besturen en de gemeente Rotterdam.
2. **Maatregelen voor slim organiseren**
   Dit onderdeel bestaat uit 2 delen:
   Deel 1 Afwegingskader noodmaatregelen; dit deel betreft een beredeneerde set aan maatregelen die schoolleiders kunnen inzetten bij overmachtssituaties, waarin er onvoldoende bevoegde leraren zijn. Het helpt hen bij het maken van een goede en gelegitimeerde keuze voor hun leerlingen en personeel, waarmee nadelige effecten voor de korte of langere termijn zoveel mogelijk worden beperkt. Het afwegingskader is uitgewerkt naar kortdurende (tot twee weken) en langdurende vervanging en naar voorziene en onvoorziene uitval.
   Deel 2 Meer maatwerk en ontwikkeltijd voor leraren. Dit deel bevat een set aan maatregelen die op korte termijn kunnen worden getroffen en die uitgaan van meer maatwerk en ontwikkeltijd voor leraren t.b.v. het versterken van de kwaliteit van het onderwijs en het beroep van de leraar.
3. **Fasering en planning**
   Wat zijn de te nemen stappen na gezamenlijke vaststelling van het plan?
4. **Consultatie**
   Het conceptplan, dat op 27 januari jl. is aangeboden aan Minister Slob, is vervolgens ter consultatie voorgelegd aan het werkveld in Rotterdam. De uitkomsten hebben onder andere geleid tot een extra elfde maatregel.
5. **Financiële raming**
   Om de voorgestelde vervolgmaatregelen te kunnen treffen zijn financiële middelen nodig. De doorrekening van de verschillende maatregelen, inclusief een ophoging van het aantal zij-instromers is op 11 februari verzonden aan Minister van Engelshoven en Minister Slob en is in de definitieve versie van dit plan toegevoegd als hoofdstuk 5.

Doelgroep
Dit document is bedoeld voor allen die zich betrokken voelen bij het primair onderwijs in Rotterdam: personeel van scholen, schoolbesturen, kinderopvangorganisaties, welzijn- en zorgpartners; opleidingen; ouders in Rotterdam; de gemeente en het ministerie van OCW; de Inspectie van het Onderwijs; onze collega-organisaties in de regio Rijnmond en Den Haag en overige G5 steden en andere belangstellenden.

1. Huidige situatie

De kwaliteit van het Rotterdamse onderwijs staat onder druk. Het lerarentekort is een probleem dat in heel Nederland (en over de grenzen heen) speelt en het treft grote steden het hardst. Het is duidelijk dat de toenemende problematiek in het onderwijs een groot risico vormt voor de kansen van de Rotterdamse leerlingen en daarmee voor de toekomst van de stad. Voor een goede aanpak van dit probleem is het belangrijk de context te kennen. Het lerarentekort is geen geïsoleerd probleem. Het is – net als de hoge werkdruk, het slechte imago en de onvrede over het salaris – onderdeel van een grotere uitdaging. Als we het werken in het onderwijs aantrekkelijk willen maken voor een grotere groep mensen én aantrekkelijk willen houden voor de huidige leraren, dan moet het beter aansluiten op de behoeften van leerlingen en van (toekomstige) medewerkers, op de huidige maatschappij én op de uitdagingen van de toekomst.

Dit is een uitdaging waar we – onderwijsprofessionals, besturen, opleidingen, gemeente, inspectie én ministerie - gezamenlijk voor aan de lat staan.

Onderstaand worden achtereenvolgens de feitelijke tekorten en de prognoses voor Rotterdam in beeld gebracht en geanalyseerd en wordt beschreven wat er op dit moment al wordt gedaan om de situatie te verbeteren.

1.1 Feitelijke tekorten

Om een zuiver beeld te krijgen van de werkelijke vacaturesituatie zijn op initiatief van de grote besturen primair onderwijs in de regio Den Haag en Rotterdam naast de openstaande vacatures ook de verborgen vacatures in beeld gebracht. Verborgen vacatures zijn vacatures waarvoor een alternatieve oplossing is gevonden, omdat er geen bevoegde leraar beschikbaar is. Ook de inzet van bevoegd personeel dat eigenlijk een ambulante taak binnen de school heeft (zoals Intern begeleiders, schoolopleiders en schoolleiders) valt onder deze categorie.

Onderstaande gegevens van peildatum 1 oktober 2019 zijn verzameld door de 4 grote schoolbesturen voor primair onderwijs in Rotterdam. In de inventarisatie van februari zullen ook de kleinere besturen en het speciaal onderwijs worden uitgenodigd hun gegevens op dezelfde manier aan te leveren, zodat we een breed Rotterdams beeld kunnen genereren. Bovendien zal in de vervolgmeting de data overal op Brinniveau worden uitgevraagd, waarmee de vacaturesituatie mogelijk een ernstiger beeld zal geven[3]. De huidige inventarisatie van de 4 grote schoolbesturen (RVKO, BOOR, PCBO en Kind & Onderwijs) betreft 86 % van het geheel aan leerlingen ingeschreven in Rotterdamse locaties op het basis- en speciaal basisonderwijsonderwijs. Rotterdam kent aanvullend 15 kleinere besturen basisonderwijs en 9 schoolbesturen die speciaal (voortgezet) onderwijs aanbieden in Rotterdam.

Tabel 1 Vacaturesituatie 4 grote besturen po Rotterdam op 1-10-2019	**Fte's**
Totaal aantal leerlingen	52.361
Totaal aantal leraren FTE	3.279
Vacatures totaal: • waarvan openstaande vacatures • waarvan verborgen vacatures	159,5 39,7 119,8
Vacante langdurige vervangingen (langer dan 6 weken)	42,4

[3] Op het moment dat dit plan definitief is gemaakt, april 2020, is bekend dat de vacature situatie in Rotterdam is opgelopen tot 443 fte aan openstaande en verborgen vacatures, peildatum februari 2020. Dit is de optelsom van de structurele vacatures (300 fte) en de vacatures voor langdurige vervanging (143 fte).

• waarvan openstaande vervangingen • waarvan verborgen vervangingen	0 42,4

Aard van de verborgen vacatures 4 grote besturen op 1-10-2019	**Fte's**	**Percentage**
Intern opgelost		
Zij-instromer voor de groep[4]	27,0	22,54%
Onbevoegde voor de groep (onderwijsondersteunend personeel)	24,5	20,5%
Bevoegd ambulante leraar/directeur/IB-er/vakleerkracht voor de groep	4,2	3,5%
Groep verdeeld (opgeheven)	5,5	4,6%
Anders ingevuld	18,0	15,0%
Extern opgelost		
Uitzendbureau	40,2	33,6%
ZZP'er	0,0	0,0%
Anders ingevuld	0,4	0,3%
Totaal	**119,8**	100%

Verborgen vervangingen van 6 weken of langer[5]	**Fte's**	**Percentage**
Intern		
Zij-instromer voor de groep	1,4	3,3%
Onbevoegde voor de groep (onderwijsondersteunend personeel)	1,5	3,5%
Bevoegd ambulante leraar/directeur/IB-er/vakleerkracht voor de groep	0,2	0,5%
Groep verdeeld (tijdelijk opgeheven)	0,8	1,9%
Anders ingevuld	0,0	0,0%
Extern		
Uitzendbureau	38	89,6%
ZZP'er	0,5	1,2%
Anders ingevuld	0,0	0,0%
Totaal	**42,4**	100%

[4] Het is wettelijk toegestaan dat de zij-instromer in het beroep zelfstandig voor de groep staat. De besturen hanteren hierin echter verschillende beleidsuitgangspunten, variërend van volledig in de ondersteuning naast een bevoegd leraar, tot deels of volledig zelfstandig voor de groep. In bovenstaande gegevens is gevraagd enkel situaties te tellen waarin een zij-instromer zelfstandig voor de groep staat, wanneer dit door het bestuur niet wenselijk wordt geacht.

[2] Kortdurende vervangingen zijn als kwantitatieve gegevens buiten beschouwing gelaten, omdat dit weinig zegt en bovendien lastig te achterhalen is als het om één peilmoment gaat.

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat in werkelijkheid het lerarentekort in Rotterdam groter is dan het lijkt op basis van analyses van enkel de vacatureruimte. Het werkelijke tekort komt neer op 201,9 fte (39,7 plus 119,8 plus 42,4). Uitgaande van een gemiddelde groepsgrootte van 24,5 betekent dit dat iedere schooldag voor 4.947 leerlingen in Rotterdam, als gevolg van het lerarentekort, op oneigenlijke wijze onderwijs aangeboden krijgen.

Een klein deel van het lerarentekort (20%) is zichtbaar in openstaande vacatures of vervangingen. Het overgrote deel (80%) is echter een verborgen tekort. Dit zijn situaties waar scholen reeds noodoplossingen hebben getroffen om de lessen door te kunnen laten gaan. De interne en externe maatregelen die scholen nemen, bieden geen structurele oplossing. Ze zorgen er juist voor dat de kwaliteit van het onderwijs, de leerling-zorg en het lerarenteam nog verder onder druk komt te staan.

Voor de kleinere besturen en het speciaal onderwijs zijn op stedelijk niveau in Rotterdam de vacaturegegevens op een hoger abstractieniveau in kaart gebracht. Op basis hiervan kan de conclusie getrokken worden dat het speciaal onderwijs vergelijkbare problemen kent (waarbij de verborgen vacatures nog niet in beeld zijn gebracht). De tekorten nemen op dit moment vooral in cluster 3 en cluster 4 toe. Zowel in het speciaal onderwijs als in het voortgezet speciaal onderwijs. Dit is een zeer zorgelijke situatie, omdat juist hier kwetsbare leerlingen zitten die gebaat zijn bij sterke en stabiele schoolteams. Voor de scholen van de kleinere besturen geldt over het algemeen een lagere vacaturedruk.

Op landelijk niveau wordt aangenomen dat het ophogen van de werktijdfactor van parttimers een belangrijke oplossing kan bieden voor het probleem. Op grootstedelijk niveau blijkt echter het parttimepercentage al beduidend hoger te liggen, namelijk op 0,78. Dit betekent een aanstelling van bijna vier dagen (drie hele dagen en de woensdag). Dit is aanzienlijk hoger dan het deeltijdpercentage in de overige gemeenten, dat op circa 0,6 ligt. Peilingen op bestuursniveau laten zien dat de gemiddelde werktijdfactor in de afgelopen jaren (waarschijnlijk onder invloed van het lerarentekort) in de G5 al substantieel is verhoogd.

De indruk bestaat landelijk dat met name scholen in kwetsbare wijken met relatief laagopgeleiden en grotere sociale problematiek een hoger tekort aan leraren hebben. Voor Rotterdam zijn deze gegevens vooralsnog niet bekend. Op peildatum 1 februari 2020 wordt opnieuw gemeten en zal een nadere uitsplitsing gemaakt worden op school- en wijkniveau ten behoeve van extra analysemogelijkheden naar beïnvloedende factoren zoals wijkniveau, leerlingpopulatie en uitsplitsing regulier en speciaal (voortgezet) onderwijs.

Om een goede analyse en onderlinge vergelijking ook op grootstedelijk niveau te kunnen doen, wordt een vergelijkbare eenduidige peiling op G5 niveau voorbereid.

1.2 Prognoses

Het lerarentekort in Nederland neemt steeds verder toe. In 2024 wordt ten opzichte van 2018 een extra onvervulde vraag van ongeveer 1.900 fte voorspeld. Deze voorspelde tekorten komen dus bovenop de bestaande tekorten)6

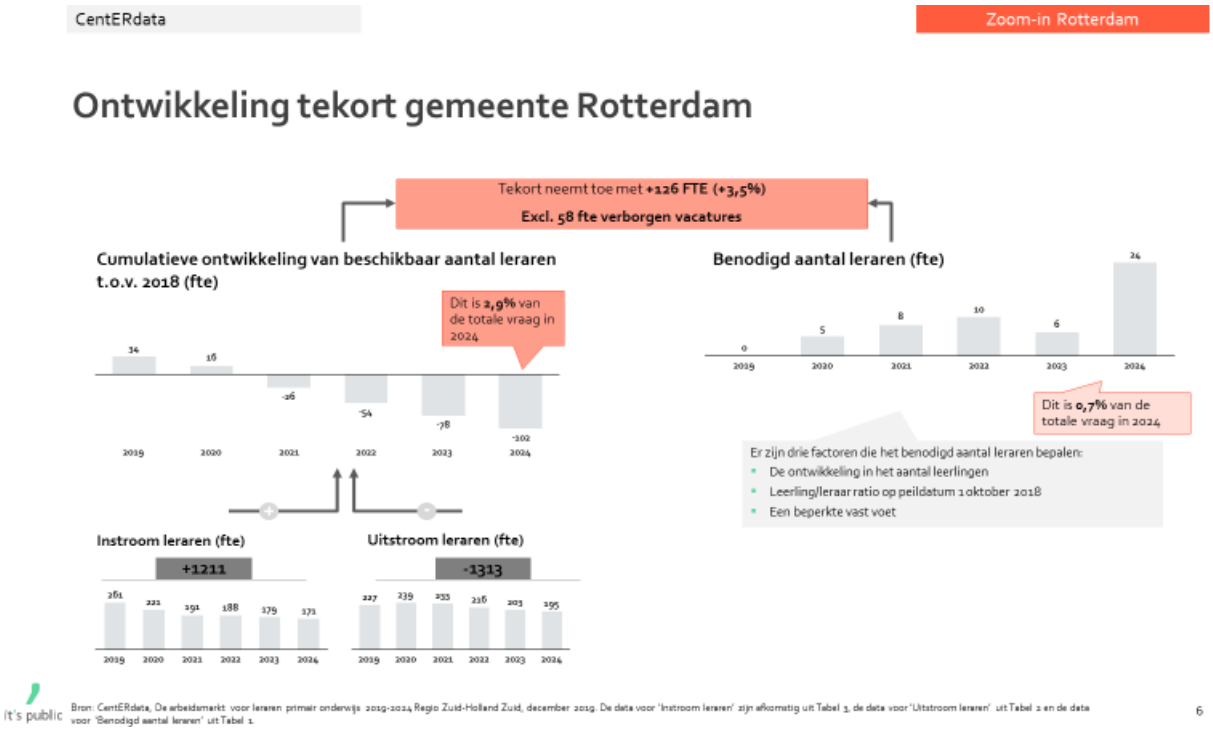
Deze toename is echter niet overal gelijk. De toename in de grote steden ligt hoger dan de toename op landelijk niveau. Zowel aanbodontwikkelingen (hoeveel leraren komen erbij en gaan er weg) als vraagontwikkeling (krijgen we meer of minder leerlingen) hebben impact op de ontwikkeling van het

[6] De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2019-2029

tekort. Deze beide effecten zijn sterk regio afhankelijk, de voorspellingen verschillen dan ook sterk tussen de regio's.

Als we inzoomen op de Rotterdamse context zien we dat de afname van het aantal beschikbare leraren de voornaamste reden is voor het oplopende tekort. De vraag naar leraren neemt volgens de prognoses van CentERdata af. Dit is echter onvoldoende om de afname van het aanbod aan leraren te compenseren, waardoor het tekort het in Rotterdam blijft toenemen. Bij deze prognose is uitgegaan dat er in Rotterdam sprake is van een afname van het aantal beschikbare leraren van 2,9% (instroom 1211 fte versus uitstroom 1313 fte) en een toename van het aantal leerlingen.

Figuur 1 Achtergrond gegevens prognose van het lerarentekort in het primair onderwijs voor de Rotterdamse regio in fte



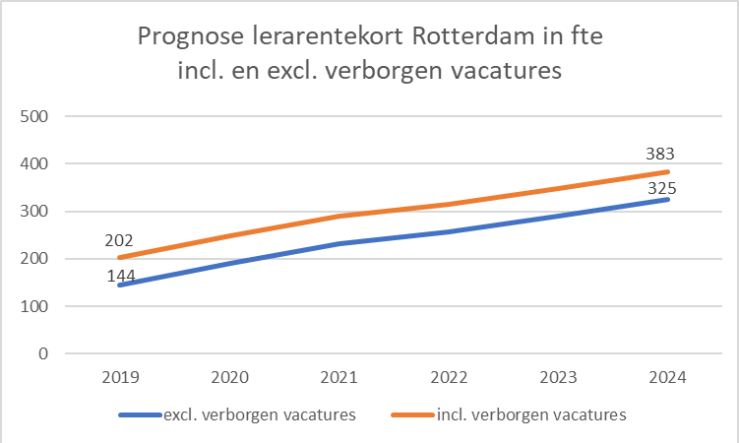
Bron: CentERData (december 2019).

De prognoses van CentERdata zijn indicatief voor de ontwikkeling van het tekort. Zoals eerder beschreven leert de praktijk dat er grote verschillen bestaan tussen de werkelijke vacatures (openstaand en verborgen) en de prognoses.

De CentERdata prognoses (bron 2018) voor 2024 (van 144 fte 2019 naar 325 fte in 2024) gecombineerd met de huidige situatie (58 fte meer dan prognose laat zien) is verwerkt in onderstaande grafiek. Het laat de prognose van CentERdata zien waarbij het lerarentekort[7] in het primair onderwijs in Rotterdam in 2024 meer dan twee keer zo groot is als in 2019 (van 144 naar 325). Op basis van de gegevens van de besturen op peildatum 1 oktober 2019 blijkt al voor enkel de 4 grote schoolbesturen van Rotterdam (86% van het geheel) dat het werkelijke getal, **inclusief verborgen vacatures**, 58 fte hoger uitkomt op 202. Aan de grafiek van CentERdata is daarom een lijn toegevoegd, waarmee ook de verborgen vacatures van Rotterdam inzichtelijk zijn gemaakt.

[7] Dit wordt in de rapportage van CentErdata de onvervulde vraag naar leraren genoemd.

Figuur 2 Prognose van het lerarentekort in het primair onderwijs in Rotterdam in fte



Bron: bewerking van gegevens CentErdata (november 2018), 'De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019-2024' en inventarisatie 4 grote po besturen Rotterdam.

1.3 Wat doen we al?

De Rotterdamse aanpak

Het Rotterdamse actieplan leraren is een gezamenlijke aanpak van onderwijssectoren, opleidingen, kennisinstituten en de gemeente. Het is een doorontwikkeling van de inzet van de afgelopen jaren (sinds 2016). Naast voldoende leraren voor de klas, richt de aanpak zich op de kwaliteit van het onderwijzend personeel en innovatie van het Rotterdamse onderwijs (beter organiseren). De looptijd van de huidige aanpak is vier jaar, van 2019 tot 2022. Jaarlijks is 7,4 miljoen euro beschikbaar (specifiek voor het po en so is dit een bedrag van ruim 5 miljoen). Dit budget is opgebouwd uit gemeentelijke middelen, landelijke middelen vanuit de regio-aanpak lerarentekort en middelen vanuit het Nationaal Programma Rotterdam Zuid. De Rotterdamse aanpak is stads breed en integraal en bedoeld voor de sectoren kinderopvang, primair onderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo.

De Rotterdamse aanpak bestaat uit de volgende vier actielijnen:
1. Vergroten van de instroom van onderwijzend personeel en studenten.
2. Beperken van de uitstroom van onderwijzend personeel.
3. Professionaliseren en binden van onderwijzend personeel aan de stad.
4. Beter organiseren van het onderwijs.

De maatregelen versterken elkaar en bevorderen samenwerking en kennisdeling tussen partijen in de stad. We bieden waar nodig maatwerk in de verschillende sectoren en stadsgebieden. De volgende tabel geeft een overzicht van de maatregelen die van toepassing zijn op het primair en speciaal onderwijs in Rotterdam. Een uitgebreidere beschrijving van de stads brede aanpak is toegevoegd als bijlage I.

Tabel 2: Maatregelen Rotterdams actieplan leraren voor primair en speciaal onderwijs

Actielijn 1: Vergroten van de instroom van onderwijzend personeel en studenten
Talentscouting onder scholieren van havo, vwo en mbo.
Bevorderen zij-instroom, door middel van voorlichtingsbijeenkomsten, kennismakingstrajecten en een extra zij-instroomsubsidie voor besturen.
Opscholing onderwijsassistenten, met behulp van gemeentelijke subsidie voor opleidingskosten, begeleidingsuren of het vrij roosteren van medewerkers.
Activeren van stille reserve. Schoolbesturen, en gemeenten zoeken gericht naar mogelijkheden om bevoegde mensen terug te leiden naar het onderwijsveld.
Binden van starters en stagiairs aan Rotterdam-Zuid.
Huisvesting en parkeerbeleid. We bieden ondersteuning bij het vinden van huisvesting. In samenwerking met woningcorporaties en ontwikkelaars komt een aantal woningen specifiek beschikbaar voor specifieke groepen, zoals startende leraren in het primair en speciaal onderwijs en pabo-studenten. Ten aanzien van parkeerbeleid heeft Rotterdam specifiek uitgiftebeleid van parkeervergunningen voor schoolbesturen.
Actielijn 2: Beperken van de uitstroom van onderwijzend personeel
Begeleiden van startende docenten m.b.v. gemeentelijke subsidie om uitval te voorkomen.
Verminderen van (ervaren) werkdruk m.b.v. aanvullende gemeentelijke subsidie.
Verminderen van ziekteverzuim en bevorderen van vitaliteit. Schoolbesturen werken in een HR-expertteam vanuit de verschillende besturen aan het delen van kennis en good practices.
Extra inzet vanuit zorg t.b.v. verlaging van de werkdruk. Het Nationaal Programma Rotterdam- Zuid (NPRZ) stimuleert met subsidies verbeteringen in de aansluiting zorg-onderwijs.
Detacheringsbureaus. Het wegvloeien van onderwijsgelden naar commerciële detacheringsbureaus is onwenselijk. We maken bovenbestuurlijke afspraken om dit tot een minimum te beperken.
Actielijn 3: Professionaliseren en binden van onderwijzend personeel aan de stad
De Rotterdamse lerarenbeurs biedt Rotterdamse onderwijsprofessionals de ruimte om zich verder te ontwikkelen en te professionaliseren op manieren die buiten de landelijke lerarenbeurs vallen.
Professionals in het Rotterdamse onderwijs krijgen – als blijk van waardering en als dank voor hun onmisbare werk – een gratis Rotterdampas. Zij kunnen zo nader kennismaken met de stad en met de leefwereld van leerlingen.
De voordelen van werken in Rotterdam maken we zichtbaar met de +R-campagne en via sociale media en via de website onderwijs010.nl geven we informatie over het Rotterdamse onderwijs en de actuele vacatures.
De gemeente ondersteunt diverse activiteiten en platforms in de stad, zoals Rotterdam Meestert, Meetup010 en Broedplaats010. De kennis en kunde van broedplaats010 zetten we in t.b.v. innovatietrajecten.
Actielijn 4: Beter organiseren van het onderwijs
We stimuleren nieuwe onderwijsvormen die beter aansluiten bij de leerlingen en het (toekomstige) onderwijzend personeel. Schoolbesturen onderzoeken innovatiemogelijkheden in de praktijk m.b.v. gemeentelijke subsidie.
We experimenteren met en faciliteren andere manieren van opleiden. Het gaat daarbij om breder opleiden, een andere bevoegdhedenstructuur en flexibele opleidingen op maat. Ook sectoroverstijgende innovaties worden onderzocht.

Naast bovenstaande maatregelen is er met de Rotterdamse pabo's een actieplan ontwikkeld dat als doel heeft het binden van studenten aan de stad, verhogen doorstroom en rendement en het vergroten diversiteit.

Ook heeft het platform Beter Organiseren in juni 2019 een bundeling gemaakt van maatregelen voor het lerarentekort po. Dit platform bestaat uit professionals op het gebied van onderwijskwaliteit en HR vanuit Haagse en Rotterdamse schoolbesturen. Bijlage II geeft een totaaloverzicht van de beschreven maatregelen, de verwachte effecten op onderwijskwaliteit en het vak en welke besturen al ervaring hebben met specifieke maatregelen.

Daarnaast hebben de schoolbesturen in Rotterdam gezamenlijke verantwoordelijkheid naar elkaar uitgesproken voor de kwaliteit van het onderwijs in Rotterdam. Dit heeft geleid tot:

- Een bovenbestuurlijk akkoord met afspraken omtrent arbeidsvoorwaarden en het werven en overnemen van elkaars personeel (zie bijlage III);
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid en aanpak voor de meest kwetsbare scholen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van gegevens uit de monitor oktober-februari.
  Een school is kwetsbaar bij een combinatie van:
  - Relatief veel openstaande en verborgen vacatures;
  - Relatief veel verloop van personeel of leerlingen in de afgelopen periode;
  - Kleine scholen;
  - Met inspectieoordeel onvoldoende of zwak.

De context voor het (voortgezet) speciaal onderwijs (vso en so) verschilt op bepaalde onderdelen ten opzichte van de context voor het regulier basisonderwijs (bao) en het speciaal basisonderwijs (sbo). In de Rotterdamse aanpak is daarom, waar nodig, maatwerk ontwikkeld voor (voortgezet) speciaal onderwijs. Zo is er een apart netwerk gestart waarin de maatregelen voor het speciaal onderwijs zijn ontwikkeld. Maatregelen zoals gerichte aanpassingen binnen de pabo-opleidingen, speciale aandacht voor zijinstroom richting het speciaal onderwijs, extra subsidie voor het opscholen van onderwijsassistenten en aparte campagnemateriaal en informatie zijn hier voorbeelden van.

1.4 Nadere analyse van de knelpunten

Onderstaande paragraaf geeft een nadere analyse van de knelpunten waar we in de huidige aanpak van het lerarentekort tegenaan lopen.

<u>Knelpunten zij-instroom:</u>
De grote Rotterdamse besturen geven aan dat zij meer zij-instromers zouden willen aannemen dan zij nu kunnen. Er is een overschot aan potentiële zij-instromers. Geschikte kandidaten worden momenteel in de selectieprocedure afgewezen vanwege:

- Te weinig begeleidingscapaciteit (o.a. door schoolopleiders en leraren) binnen de school;
- Rijks- en gemeentelijke middelen voor zij-instroom zijn niet toereikend. Het voornaamste deel gaat op aan het instellingscollegegeld en werving & selectie. Om uitval te beperken is echter ook een forse investering nodig t.b.v. goede begeleiding en noodzakelijke dubbele bezetting gedurende de 1e periode;

- Er ontstaan samenwerkingsverbanden tussen pabo's en externe opleiders, t.b.v. meer flexibiliteit en maatwerk in het opleiden en begeleiden van zij-instromers en het aanboren van een nieuwe doelgroep. De populatie die kiest voor dergelijke opleidingsvarianten betreft een andere dan de reguliere zij-instromers en is daarmee aanvullend op het potentieel nieuwe onderwijsprofessionals. Door actieve begeleiding en coaching worden de scholen ontzien. Daarnaast ontvangen deze zij-instromers aanvullende trainingen op het gebied van onderwijsinnovatie en persoonlijk leiderschap. Belangrijk knelpunt in deze nieuwe constructen is echter het feit dat btw betaald moet worden over de kosten die worden doorberekend aan de schoolbesturen én dat voor deze groep zij-instromers geen subsidie kan worden aangevraagd bij OCW, omdat zij nog niet in dienst zijn bij het schoolbestuur.
- Verder worden schoolbesturen geconfronteerd met extra financiële risico's vanwege de modernisering van het Participatiefonds per 1 januari 2021. Schoolbesturen worden door deze wijzingen in het reglement van het Participatiefonds geconfronteerd met het mede bekostigen van de werkloosheidsuitkering van zij instromers die niet in staat blijken om de opleiding binnen de gestelde tijd af te ronden. O.i. zijn de risico's ingeval van zij instromers groter dan de risico's ingeval van regulier opgeleide leerkrachten. Leeftijd, combinatie studeren en werk en arbeidsverleden spelen hierbij een rol.

<u>Knelpunten opscholen onderwijsassistenten:</u>
Sinds dit schooljaar wordt er extra ingezet op het scouten van onderwijsassistenten binnen het onderwijs die bevoegdheid kunnen behalen via de reguliere pabo of via een nieuw ontwikkeld modulair opleidingsprogramma (Level Up). Er is een grotere doelgroep die hier gebruik van zou kunnen maken, echter:

- De rijkssubsidie voor het opscholen van onderwijsassistenten kent als voorwaarde dat de kandidaat 1 dag per week betaald studieverlof heeft. De hoogte van deze extra loonkosten overstijgt het subsidiebedrag.
- Level Up leidt mensen met een mbo4 achtergrond op tot educatief professional. Omdat het een nieuwe modulaire vorm van opleiden is, komen kandidaten niet in aanmerking voor de landelijke subsidie en een formele bevoegdheid.

<u>Stille reserve:</u>
Op bestuurlijk en gemeentelijk niveau zijn de mogelijkheden van stille reserves[8] onderzocht. Pensioengerechtigde leraren en parttimers zijn gestimuleerd (meer) te gaan werken. Uit gegevens van het UWV, en Participatiefonds en landelijk onderzoek blijkt dat in de G4 nagenoeg geen geschikte kandidaten meer resteren.

<u>Huisvesting:</u>
De woningvoorraad is zeer beperkt in Rotterdam en nieuwbouw kost tijd, hierdoor zijn de mogelijkheden voor leraren zeer beperkt op de korte termijn. Vanwege de hoge woonlasten en de beperkte beschikbaarheid van woonruimte, kiezen veel leraren voor een woning buiten de stad en blijven studenten vaak thuis wonen. Dit, in combinatie met de hoge parkeerkosten in de stad, verhoogt de uitstroom van leraren naar omliggende regio's en zorgt voor beperkte instroom. Een 'grote steden toelage' zou kunnen bijdragen aan het verbeteren van de concurrentiepositie.

[8] Met de stille reserve wordt bedoeld het deel bevoegde leraren dat niet wordt benut. Dit kan zowel parttimers betreffen die zouden kunnen uitbreiden naar fulltime als mensen die niet (meer) werkzaam zijn in het primair onderwijs.

Knelpunten bij begeleiding startende docenten:
Het oplopende tekort zorgt momenteel reeds voor een situatie dat er druk ontstaat binnen scholen om starters optimaal te begeleiden. Leraren wordt gevraagd om meer lessen te geven en er is minder ruimte voor taakdifferentiatie, ook de extra voorbereidingstijd en ontwikkeltijd voor de starters zelf staat hierdoor onder druk.

Knelpunt inzet vanuit detacheringsbureaus:
Binnen Rotterdam gaat men verschillend om met inzet vanuit detacheringsbureaus. Allen proberen het zoveel mogelijk te beperken. Echter de vervangingspools van besturen zijn leeg, alternatieven zijn beperkt. Knelpunten bij inzet vanuit detacheringsbureaus zijn:

- Hogere kosten, die steeds verder oplopen bij grotere schaarste.
- Uitzendkrachten stellen steeds hogere eisen aan hun invalwerk en kiezen de 'leukste' werkzaamheden eruit. Dit doet afbreuk aan de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs aan de leerlingen.
- Onevenredige secundaire arbeidsvoorwaarden en te hoge beloning (niet passend bij de reguliere teamleden én niet passend bij de competenties van de uitzendkracht) wat ten koste gaat van het solidariteitsgevoel en de motivatie van de reguliere leerkrachten.
- Investering in tijdelijke medewerkers die weer naar elders gaan.
- Actieve benadering detacheringsbureaus richting 3e- en 4e jaars pabostudenten.
- Detacheringbureaus hebben momenteel ook vaak geen bevoegd personeel meer.

In de regio Den Haag – Rotterdam werken de besturen samen aan een plan om deze ongewenste situatie op te lossen.

Professionaliseren en investeren in leiderschap onder druk:
Door de toenemende tekorten en vergroten van de werkdruk staat de ontwikkeltijd voor individuele leraren onder druk. Juist waar innovatie en anders organiseren van onderwijs prioriteit wordt, moet er voldoende tijd zijn voor professionalisering en teamontwikkeling.

Knelpunten bij beter organiseren:
Om het werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken voor een grotere groep mensen, is aanpassing van het systeem noodzakelijk en zeer urgent. We richten ons op het beter aansluiten van onderwijs op de behoeften van leerlingen en (toekomstige) medewerkers, op de huidige maatschappij én de uitdagingen van de toekomst. Bij aanpassing van het systeem lopen we echter aan tegen huidige wet- en regelgeving. Flexibilisering van wet- en regelgeving ten aanzien van onderwijstijden en bevoegdhedenstructuur, alsmede het anders organiseren van de opleidingen is noodzakelijk.
Knelpunten die nu ervaren worden zijn:

- Beperkte mogelijkheden inzetten van experts;
- Beperkte mogelijkheden inzetten van bekwame 'onbevoegden';
- Beperkende regels binnen opleiden;
- Beperkende regels ten aanzien van onderwijstijden.

2. Maatregelen voor slim organiseren

Dit hoofdstuk bestaat uit 2 delen:

> ***2.1*** Afwegingskader noodmaatregelen; dit deel betreft een beredeneerde set aan maatregelen die schoolleiders kunnen inzetten bij acute overmachtssituaties, waarin er onvoldoende bevoegde leraren zijn. Het helpt hen bij het maken van een goede en gelegitimeerde keuze voor hun leerlingen en personeel. Het afwegingskader is uitgewerkt naar kortdurende (tot twee weken) en langdurende vervanging en naar voorziene en onvoorziene uitval.
> ***2.2*** Meer maatwerk en ontwikkeltijd voor leraren; dit deel bevat een set aan maatregelen die op korte termijn kunnen worden getroffen als structurele oplossing voor het lerarentekort. Deze maatregelen gaan uit van meer maatwerk en ontwikkeltijd voor leraren t.b.v. het versterken van de kwaliteit van het onderwijs en het beroep van de leraar.

Om tot realistische, gedragen, concrete plannen en een goede prioritering te komen, is het Rotterdamse onderwijspersoneel (OP en OOP) op 30 en 31 januari uitgenodigd mee te denken.

Uitgangspunten
Voorop staan de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs, de kwaliteit van het beroep van de leraar en gelijke kansen. Deze drie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en wegen even zwaar. Want wanneer we vanuit de urgentie kiezen voor noodmaatregelen die ten koste gaan van (het beroep van) de leraar, neemt het tekort op stedelijk niveau toe en daalt de kwaliteit van het onderwijs aan de leerlingen. Onderwijs met zorg en kansen voor elke leerling én onderwijsprofessional staat centraal en is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle partners, óók wanneer -bij acute overmachtssituaties- de verantwoordelijke schoolbesturen en schoolleiders moeten afwijken van de best mogelijke situatie.

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

2.1 Afwegingskader noodmaatregelen

Het hier beschreven afwegingskader noodmaatregelen betreft een beredeneerde set aan maatregelen die schoolleiders kunnen inzetten bij acute overmachtssituaties, waarin er onvoldoende bevoegde leraren zijn. Het helpt hen bij het maken van een goede en gelegitimeerde keuze voor hun leerlingen en personeel. Het afwegingskader noodmaatregelen is uitgewerkt naar kortdurende (tot twee weken) en langdurende vervanging en naar voorziene en onvoorziene uitval. De gepresenteerde maatregelen zijn in sommige situaties wel een risico voor de kwaliteit voor het onderwijs.

Waar van toepassing wordt een aantal knelpunten in wet- en regelgeving geadresseerd, waarvoor gezamenlijk met OCW en de inspectie een oplossing gevonden dient te worden.

In alle gevallen geldt dat schooldirecties een beroep kunnen doen op onderstaand afwegingskader dat door alle Rotterdamse onderwijspartners is vastgesteld en integraal onderdeel uitmaakt van dit plan. Het afwegingskader noodmaatregelen start bij de allerbeste oplossing binnen de huidige wet- en regelgeving en biedt stapsgewijs de op één na beste volgende oplossingen. Er is onderscheid gemaakt tussen kortdurende vervanging (korter dan twee weken; zowel voorzien als onvoorzien) en langdurige vervanging.

Schooldirecties kiezen uit onderstaand schema een beredeneerde combinatie van oplossingen die het best passend is op hun school voor hun leerlingen en medewerkers. Besturen kunnen ervoor kiezen om met hun scholen specifieke voorkeursafspraken te maken, bijvoorbeeld wel of geen inzet van uitzendkrachten.

Het afwegingskader geeft de Rotterdamse scholen enerzijds de verplichting om te blijven streven naar de best mogelijk oplossing en geeft hen anderzijds legitimatie om in noodsituaties maatregelen te treffen die passen bij de betreffende situatie op school. De gekozen oplossing wordt gemeld aan het schoolbestuur en geregistreerd voor verantwoording en monitoring.

Prioritering van oplossingen

Kortdurende vervanging (maximaal twee weken), voorzien en onvoorzien	**Toelichting**	**Afwegingen**
1. Bevoegd	Dit is de voorkeursoplossing: • bevoegde leraren in de klas (extra inzet van eigen parttimers, uit eigen bestuur, vervangingspool, eigen invallers); • duurzame continuering van leerlingenzorg en schooldirectie; • vijfdaagse schoolweek; • maximaal zeven schoolweken van vier dagen per schooljaar.	Bij eigen personeel: wel of niet inzetbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet
2. Externe inleen bevoegd	Dit zijn bevoegde leraren, ingehuurd via detacheringsbureaus.	
3. Benoembaar (studerend voor bevoegdheid)	Dit zijn nog niet bevoegden zoals zij-instromers, 3e en 4e jaar pabostudenten en deeltijd-pabostudenten.	Is begeleiding beschikbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet.
4. Bekwaam (onbevoegd)	Dit zijn lerarenondersteuners en onderwijsassistenten.	Is begeleiding beschikbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet.
5. Anders bevoegd	Dit zijn vakspecialisten[9] die als gastdocent ingezet kunnen worden voor vakken buiten kerncurriculum zoals sporttrainers, muzikanten, kunstenaars, e.d.	Kan er een dagprogramma worden gedraaid of zijn het korte lesprogramma's waardoor overig personeel moet rouleren? Dit verhoogt de werkdruk bij eigen personeel.
6. Herverdelen van leerlingen of leerlingen naar huis[10]	Als het een voorziene vervanging betreft, is herverdelen beter te organiseren. Bij meer dan zeven schoolweken van vier dagen is toestemming van schoolbestuur nodig. Generiek op dit onderdeel wordt toestemming gegeven door het bestuur met het vaststellen van dit plan.	Herverdelen: • Maximaal aantal groepen per dag herverdelen • Let op kwaliteit onderwijs, veiligheid, werkdruk Naar huis: • Kunnen kinderen naar huis of moet opvang worden georganiseerd? • Indien mogelijk naar huis sturen rouleren over de groepen • Registratie op orde; melding bij bestuur.
7. Toezichthoudend	Alleen opvang van leerlingen.	Is per school afhankelijk van de opvangmogelijkheden van kinderopvang, (groot)ouders en eigen netwerk.

[9] Een vakspecialist is een bekwame, maar niet po-bevoegde, professional die niet zelfstandig voor de groep mag staan.

[10] Het behalen van de verplichte onderwijstijd is het uitgangspunt, waarbij wel afgeweken moet kunnen worden het maximale aantal schoolweken van 4 dagen onderwijs (nu maximaal 7 weken). Indien de totale onderwijstijd niet behaald kan worden dient er toestemming te worden gevraagd aan het bestuur.

Zie bijlage IV voor risico's, overtreding, aandachtspunten en juridische risico's.

Langdurige vervanging	**Toelichting**	**Afwegingen**
1. Bevoegd	Dit is de voorkeursoplossing: • bevoegde leraren in de klas (extra inzet van eigen parttimers, uit eigen bestuur, vervangingspool, eigen invallers); • duurzame continuering van leerlingenzorg en schooldirectie; • vijfdaagse schoolweek; • maximaal zeven schoolweken van vier dagen per schooljaar.	Bij eigen personeel: wel of niet inzetbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet.
2. Externe inleen bevoegd	Dit zijn bevoegde leraren, ingehuurd via detacheringsbureaus.	Let op financiële consequenties bij inhuur!
3. Benoembaar (studerend voor bevoegdheid)	Dit zijn nog niet bevoegden zoals zij-instromers, 3e en 4e jaar pabostudenten en deeltijd-pabostudenten.	Begeleiding moet beschikbaar zijn. Aandachtspunten: pedagogische veiligheid, continuïteit, uitbreiden van de handelingsbevoegdheden van de betrokken medewerker.
4. Bekwaam (onbevoegd)	Dit zijn lerarenondersteuners en onderwijsassistenten.	Begeleiding moet beschikbaar zijn. Aandachtspunten: pedagogische veiligheid, continuïteit, uitbreiden van de handelingsbevoegdheden van de betrokken medewerker.
5. Beperken tot kerncurriculum met bevoegden, overige uren anders organiseren (bijv. met anders bevoegden).	De vakken buiten het kerncurriculum worden gegeven door anders bevoegde vakspecialisten die als gastdocent ingezet kunnen worden zoals sporttrainers, muzikanten, kunstenaars, e.d. Alle educatieve activiteiten die in en om de school plaatsvinden vallen onder de definitie van onderwijstijd.	Is het eigen personeel in staat om dit op te vangen? Is het verantwoord met betrekking tot werkdruk, kwaliteit, huisvesting/ruimte in de school?
6. Vierdaagse schoolweek	Bij meer dan zeven schoolweken van vier dagen per schooljaar is toestemming van schoolbestuur nodig.	

Zie bijlage IV voor risico's, overtreding, aandachtspunten en juridische risico's.

2.2 Meer maatwerk en ontwikkeltijd voor leraren

De hier beschreven maatregelen zijn gebaseerd op de bundeling van maatregelen welke zijn verzameld door het platform Beter Organiseren, dat bestaat uit professionals op het gebied van onderwijskwaliteit en HR vanuit de grote besturen van Rotterdam en Den Haag. Voor dit plan is een selectie gemaakt van de maatregelen die op korte termijn kunnen worden getroffen en welke verondersteld worden bij te dragen (of in ieder geval geen risico te vormen) aan de kwaliteit van het onderwijs en het beroep van leraar. Maatregelen die noodzakelijk zullen zijn in sommige situaties, maar wel een risico zijn voor de kwaliteit zijn opgenomen binnen het afwegingskader.

Waar van toepassing wordt een aantal knelpunten in wet- en regelgeving geadresseerd, waarvoor gezamenlijk met OCW en de inspectie een oplossing gevonden dient te worden.

Maatregel 1 – Bovenschoolse of externe coaching/begeleiding

Veel starters lopen vast en/of stromen uit. Begeleiding is vaak een taak van collega-leraren, die hier vanwege werkdruk of het lerarentekort te weinig aan toekomen.

Maatregel: Bovenschoolse of externe coaching voor studenten, starters & zij-instromers – geen leraren. Formatief kan inzet van coaches via taakbeleid op korte termijn worden gerealiseerd. Tweede mogelijkheid is inhuur op ZZP basis. Een mogelijke interessante doelgroep zijn medewerkers op bestuurskantoren, ministerie, inspectie en uittreders met een bevoegdheid, die wellicht nog parttime in het onderwijs zouden willen coachen.

Kwaliteit:

Onderwijs +, doorgang/continuïteit van begeleiding staat niet meer onder druk. Uiteraard is kwaliteit van de coach/begeleider wel uitgangspunt.

Personeel +, ontlast leraren die nu de begeleiding bieden en zorgt voor meer structurele begeleiding van de starter/zij-instromer.

Benodigd: Extra financiële ruimte.

Maatregel 2 – Bovenformatieve benoemingen

Sommige scholen zijn heel populair en hebben een overschot aan sollicitanten. Andere scholen zijn minder/niet populair en hebben onvervulde vacatures.

Maatregel: Bovenformatief leraren aannemen op de populaire scholen. Zittende sterke leraren uit dit team stimuleren om een vacature-knelpunt op te lossen op een andere school voor de duur van een half jaar of jaar. Stimuleren kan m.b.v. gratificatie, maar ook een bonustrede is te verantwoorden, aangezien deze leraar zichzelf buiten de eigen comfortzone extra zal ontwikkelen. Ook een verkorte opleiding of persoonlijk coaching traject kan een aantrekkelijke bonus zijn. Een terugkeergarantie naar de eigen school is een belangrijk onderdeel van de maatregel. Deze kan zowel bestuurlijk als bovenbestuurlijk (bijvoorbeeld op wijkniveau) worden ingezet.

Kwaliteit:

Onderwijs +, meer leraren beschikbaar voor de leerlingen

Personeel +, stimuleert mobiliteit en persoonlijke ontwikkeling. Voorwaarde is wel dat personeelslid zelf kiest voor deze tijdelijke mobiliteit.

Benodigd: Bovenschoolse en -bestuurlijke samenwerking en extra financiële ruimte.

Maatregel 3 – Buddy scholen

Door omstandigheden (bijvoorbeeld veel verloven tegelijkertijd) kan het probleem van de ene school veel groter zijn dan dat van de andere school, binnen eenzelfde regio.

Maatregel: Scholen die dicht bij elkaar liggen stimuleren tot onderlinge solidariteit (buddy-scholen) in de aanpak van urgente bezettingsproblemen, zodat problemen niet op schoolniveau, maar op wijkniveau worden benaderd en opgelost. Teams dienen hierbij betrokken te worden en toe bereid te zijn. Inzet tegen de wil van de leraar in heeft een averechts effect op de aantrekkelijkheid van het beroep. Afspraken over mobiliteit kunnen het best op voorhand met elkaar worden gemaakt (bijvoorbeeld ieder teamlid van de aangesloten scholen is per jaar 10 dagen*wtf per jaar inzetbaar voor het oplossen van een urgent probleem op een andere aangesloten school). Van een dergelijke uitwisseling kan ook het onderwijsondersteunend personeel onderdeel uitmaken (denk aan: het delen van administratieve krachten, directiepersoneel & onderwijsassistenten).

Kwaliteit:

Onderwijs 0, want creëert probleem voor de eigen groep, maar is helpend t.a.v. meest urgente bezettingsprobleem.

Personeel 0, afhankelijk van de persoon, want stimuleert tot nieuwe inspiratie, mobiliteit & ontwikkeling, maar verhoogt mogelijk werkdruk(beleving).

Benodigd: Bovenschoolse en -bestuurlijke samenwerking.

Maatregel 4 – Taakdifferentiatie en -efficiëntie

Het onderwijs kent nu teveel taken voor leraren die niet tot hun kerntaak behoren.

Maatregel A: inzet van eventmanager (geen leraar), die rand voorwaardelijke taken uitvoert, zoals het voorbereiden van feestdagen, sportdagen, schoolfotograaf etc.

Maatregel B: Verminderen van bijzaken binnen de school. Wat kan eraf? Bijvoorbeeld schoolfotograaf, administratie, avondvierdaagse etc. Sommige schoolleiders en teams zijn goed in staat om dit zelf te reduceren, anderen lukt dit niet. Gebruik maken van elkaars expertise of een tag-team inrichten op bovenschoolsniveau dat hierin gespecialiseerd is en teams helpt om te definiëren waar ze mee willen stoppen/minderen. Ook een opruimteam dat de werkplek (de school) opruimt geeft meer rust t.a.v. de arbeidsomstandigheden = effect op werkdrukbeleving = behoud van vitaliteit van personeel. Dergelijke teams zouden heel goed samengesteld kunnen worden vanuit het bedrijfsleven (frisse blik).

Kwaliteit:

Onderwijs +, meer ruimte & tijd voor kerntaak leraar.

Personeel +, meer ruimte & tijd voor eigen vak, meer focus & afname werkdruk(beleving).

Benodigd: Extra financiële ruimte t.b.v. maatregel A

Maatregel 5 – Inzet bevoegd leraar op kernvakken

Het ontbreken van taakdifferentiatie leidt tot de inefficiënte inzet van bevoegde leraren.

Maatregel: Kernvakken/Basisvaardigheden taal en rekenen op vaste dagdelen -> leraar heeft in de ochtend een andere groep dan in de middag. Op de dagdelen dat de groep geen basisvaardigheden heeft, worden andere professionals ingezet. Evt. kan bevoegdheid (indien niet aanwezig) behaald worden d.m.v. EVC traject. Zolang geen sprake is van bevoegdheid, zou een bevoegd leraar eindverantwoordelijk kunnen zijn voor 2 groepen die op dat dagdeel de niet-basisvaardigheden aangeboden krijgen. In het model met onbevoegden zijn 3 bevoegde leraren nodig om 4 groepen te bedienen. In het model met anders-bevoegden zijn 2 bevoegde leraren nodig om 4 groepen te bedienen. Bijlage V geeft een overzicht van de wettelijke kaders m.b.t. bevoegdheid po.

In de volgende tabel worden de voorbeeldroosters voor beide situaties weergegeven.

model met onbevoegden voor de niet-kernvakken - 4 groepen, 3 leraren				
	groep 1	**groep 2**	**groep 3**	**groep 4**
			toezicht leraar 3	
ochtend	kernvakken leraar 1	kernvakken leraar 2	andere vakken - onbevoegde	andere vakken - onbevoegde
middag	andere vakken - onbevoegde	andere vakken - onbevoegde	kernvakken leraar 1	kernvakken leraar 2
	toezicht leraar 3			
model met bevoegden voor de niet-kernvakken - 4 groepen, 2 leraren				
	groep 1	**groep 2**	**groep 3**	**groep 4**
ochtend	kernvakken leraar 1	kernvakken leraar 2	andere vakken - anders bevoegde	andere vakken - anders bevoegde
middag	andere vakken - anders bevoegde	andere vakken - anders bevoegde	kernvakken leraar 1	kernvakken leraar 2

Kwaliteit:

Onderwijs 0, afhankelijk van de kwaliteit van de anders bevoegden die de niet-zaakvakken geven. Er moet rekening gehouden worden met het risico van teveel wisselingen in de groep op de pedagogische relatie tussen leerling en leraren.

Personeel 0, mogelijk spannend voor deel van de leraren, niet meer 1 eigen groep maar wel meer flexibiliteit in takenpakket en meer mogelijkheden hen die geen eindverantwoordelijkheid (meer) willen/aankunnen.

Benodigd: Verruiming bevoegdheden en mogelijkheid om vanuit een bestuurlijke bevoegdheid iemand bekwaam te verklaren.

Maatregel 6 – Inzet OOP

Het ontbreken van taakdifferentiatie en onvoldoende benutten van de capaciteiten van OOP leidt tot de inefficiënte inzet van bevoegde leraren.

Maatregel: Inzet onderwijsassistenten en/of leraarondersteuners in ondersteuning van grotere groepen of bijvoorbeeld in unit- en leerpleinenmodel. De taak van onderwijsassistent kan als combinatiefunctie wordt aangeboden aan de pedagogisch medewerkers van de kinderopvang/BSO&TSO, waarmee sprake is van efficiënte inzet, doorgaande lijn en beperking van het aantal functionarissen in relatie tot de leerlingen.

Kwaliteit:

Kwaliteit 0, afhankelijk van de kwaliteit van de onderwijsassistenten en hoe de onderwijsassistenten worden ingezet (zelfstandig in vervanging, of ondersteunend, of voor opvang om te voorkomen dat groepen naar huis gestuurd worden).

Personeel 0, afhankelijk van inzet. Als onderwijsassistenten te veel zelfstandig worden ingezet, is dit schadelijk voor het imago van het beroep van leraar en werkdruk-verhogend binnen teams.

Benodigd: Mogelijkheid om vanuit een bestuurlijke bevoegdheid iemand bekwaam te verklaren en voldoende beschikbaarheid OOP. Feit is dat personeelstekorten in de kinderopvang heel snel oplopen, doordat o.a. pedagogisch medewerkers kiezen voor sector onderwijs i.p.v. kinderopvang, kinderopvang in uren vve per kind gaat uitbreiden en er sprake is van vraagtoename. Tegelijkertijd kan een goede samenwerking met de kinderopvang er juist ook voor zorgen dat aantrekkelijke combinatie-functies ontstaan voor medewerkers.

Maatregel 7 – Inzet vakleerkrachten en vakkrachten[11]

Te weinig leraren om het onderwijs te verzorgen aan alle leerlingen.

Maatregel: meer structurele inzet van vakleerkrachten (anders bevoegden) en vakkrachten uit het welzijnswerk, zorg en bedrijfsleven (niet bevoegd, maar wel bekwaam) onder eindverantwoordelijkheid van leraren. Denk hierbij bijvoorbeeld ook aan de inzet van gedragsspecialisten, maatschappelijk werkers, jongerenwerk en de samenwerkingsverbanden[12]. In dit kader kan ook gedacht worden aan samenwerking met bedrijven in het kader van hun maatschappelijke opdracht en betrokkenheid. Bovendien ontstaat met deze manier van organiseren ruimte voor de inzet van leraren op basis van hun talenten en ambities.

Bijlage V beschrijft de wettelijke kaders ten aanzien van de inzet van anders- en onbevoegden.

Kwaliteit:

Onderwijs +, kwaliteit op dit punt valt of staat met de kwaliteit van de professional, maar verondersteld wordt dat deze in staat is zijn brede kennis van het onderwerp op een goede manier over te brengen op de leerlingen (evt. is cursus pedagogiek/didactiek raadzaam). Voor leerlingen en vo-docenten is het van toegevoegde waarde dat zij al voor de overstap van de leerlingen naar het vo kennismaken met elkaars manier van onderwijs geven en krijgen.

Personeel +, meer diversiteit in teams, ontlasting leraar po, tijd voor leraar po voor o.a. leerlingobservaties en eigen verdieping t.a.v. lesstof op specifiek vakgebied (leren van elkaar). Aandachtspunt: wanneer sprake is van een onbevoegde vakkracht, is de leraar eindverantwoordelijk en dus deels dubbele inzet = dubbele kosten.

Benodigd:
Verruiming van bevoegdheden en mogelijkheid om vanuit een bestuurlijke bevoegdheid iemand bekwaam te verklaren. Extra financiële ruimte bij cao-verschillen zoals bij vo-po.

[11] Gesignaleerd risico: Er ontstaan lange termijnverplichtingen, die enkel wenselijk zijn als we daadwerkelijk en structureel anders willen organiseren.

[12] Deze laatste kunnen ook bevoegde leraren zijn, die zich hybride inzetten over verschillende organisaties

Maatregel 8 – Inzet pabo-studenten

Te weinig leraren om het onderwijs te verzorgen aan alle leerlingen.

Maatregel: Betaalde inzet van 3e en 4e jaars studenten pabo en 2e jaars deeltijdstudenten op de scholen voor maximaal 1,5 dag per week. Belangrijk positief effect op werkdruk(beleving) wordt bereikt door samenwerken en gedeelde verantwoordelijkheid. Tegelijkertijd doet de pabo-student extra werkervaring op.

Kwaliteit:

Onderwijs +, intensivering van leraar-leerling-tijd, waarbij de kwaliteit van het aanbod door de student uiteraard wel een belangrijk aandachtspunt is.

Personeel +, meer ervaring en ontwikkelmogelijkheden voor studenten gedurende de opleiding, ondersteuning voor het vaste team. Belangrijk aandachtspunt is de voortgang van de studie van de student. Deze verdient te allen tijde voorrang boven de extra werkzaamheden.

Benodigd: Afwegingskader i.o.m. pabo's t.a.v. geschiktheid & studielast studenten. Risico hierbij is dat studenten hun studie niet op tijd kunnen afmaken (toename langstudeerders) of dat ze overbelast raken en daardoor uitvallen.

Maatregel 9 - Flexibele werk- en verloftijden

In de huidige situatie liggen werk- en verlofmomenten voor het onderwijspersoneel vrijwel volledig vast.

Maatregel: Flexibilisering werktijden, zoals bijvoorbeeld een uitbreiding van uren van parttimers met alleen de lesgevende tijd voor een 3e, 4e of 5e werkdag. Maar ook meer mogelijkheden tot onbetaald verlof, verlof buiten schoolvakanties en/of verlof door inzet van duurzame inzetbaarheidsuren, verlof inleveren voor een uitbreiding van de werktijdfactor (ook interessant in combinatie met wisselende vakantieweken tussen groepen, scholen of wijken).

Kwaliteit:

Onderwijs 0, want meer leerkrachturen beschikbaar bij uitbreiding met lesgevende tijd, maar bij onbetaald verlofmethode minder continuïteit voor de groep.

Personeel +, meer flexibiliteit om balans werk-privé te organiseren.

Benodigd: Flexibilisering van wetgeving rond onderwijstijd.

Maatregel 10 – Alternatieve invulling 5e dag

Te weinig leraren om het onderwijs te verzorgen aan alle leerlingen.

Maatregel: Leerlingen krijgen minder les van de bevoegde leraar po. Er zijn verschillende scenario's denkbaar. De meest voor de hand liggende is de 4-daagse lesweek, met ca 5,25 lesuren per dag. Op de 5e dag werken de leraren aan ontwikkeling van de onderwijskwaliteit en professionele ontwikkeling van het team/de leraar. De 5e dag kan voor de leerlingen anders worden georganiseerd,

bijvoorbeeld met overige of verdiepende activiteiten op het gebied van sport/spel/creatieve vakken/burgerschap/loopbaanoriëntatie/digitaal lesaanbod/persoonsvorming & socialisatie.

De onderwijstijdvrije dag kan per groep een andere dag per week zijn, waardoor begeleiders/aanbieders van deze extra tijd de hele week kunnen worden ingezet.

Variaties op dit model:

b. Het alternatieve aanbod niet op 1 specifieke dag, maar verdeeld over de 5 dagen

c. Geen extra ontwikkeltijd voor de leraren, maar inzet in een andere groep op de 5e dag

Onderwijs +, efficiëntere inzet bevoegde leraren t.b.v. de leerlingen en de onderwijskwaliteit verbetert door extra ontwikkeltijd voor de leraren.

Personeel variant a en b +, flexibilisering werktijden en meer ontwikkel-uren voor de leraar / het team (verlaging werkdruk), maar bij variant c -; inzet in meerdere groepen en geen extra ontwikkeltijd.

Benodigd: Flexibilisering van wetgeving rond onderwijstijd. Afhankelijk van de variant extra financiële ruimte.

3. Fasering en planning

3.1 Totstandkoming plan

Dit plan richt zich op de korte termijn. Het plan is in conceptvorm aangeboden aan de minister op 27 januari 2020. Vervolgens is het op 30 en 31 januari besproken met onderwijzend personeel en directies. De doorrekening van de verschillende maatregelen, inclusief een ophoging van het aantal zij-instromers is op 11 februari verzonden aan Minister van Engelshoven en Minister Slob en is in de definitieve versie van dit plan toegevoegd.

Het concept wordt tevens besproken met Rotterdamse opleidingen en andere betrokkenen. Het wordt apart voorgelegd aan de GMR'en indien nodig aan Raad van Toezicht per bestuur. Dit zal in maart afgerond zijn.
Aansluitend wordt gestart met de kerngroep die zich expliciet zal richten op oplossingen voor de middellange en lange termijn. Verwacht wordt dat dit traject april 2020 wordt aangeboden aan de ministers.

3.2 Middellange termijn

De hoogte van de tekorten en het feit dat eerder getroffen oplossingen niet hebben geleid tot een daling van de tekorten, betekent dat we direct door moeten gaan met de verdere uitwerking die nodig is voor de midden- en lange termijn.

Hieronder geven we reeds de volgende voorzetten voor invulling (middel-)lange termijn.

- Vastleggen van welke medewerkers en vakkrachten wel en niet voor de groep mogen in welke situaties. Mogelijk aanvullen met verkorte EVC-procedure (3e en 4 jaars pabo-studenten,

onderwijsassistenten, vo- en mbo-docenten, pedagogisch medewerkers kinderopvang, vakleerkrachten, anders bevoegden voor creatief, sport of anders).

- Doorontwikkeling opleidingsscholen. Wat vraagt dit aan begeleidingscapaciteit en -structuur?
- Vergroten van zij-instroomcapaciteit, door het verbeteren van de randvoorwaarden voor besturen en zij-instromers. De doorrekening van deze maatregel is alvast meegenomen in de financiële raming bij dit plan.
- Strategisch personeelsbeleid en flexibilisering van mogelijkheden voor opscholen van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.
- Aantrekkelijker en eenvoudiger maken van (tijdelijke) urenuitbreiding van bevoegde leraren inclusief de landelijke mogelijkheden voor het bieden van gratis kinderopvang.
- Meer directe inzet van e-learning.
- Anticiperen op effecten nieuwe cao op salaris en inzet van directeuren en adjunct-directeuren.
- Doorkijk naar toekomst van ons onderwijs.

4. Consultatie

Op 30 en 31 januari zijn in Den Haag en Rotterdam de plannen ter consultatie voorgelegd aan het onderwijzend-, onderwijsondersteunend personeel en de schoolleiders. De opbrengst van deze consultatierondes heeft richting en accenten gegeven t.b.v. de financiële raming en de verdere uitwerking van dit plan tot de definitieve versie.

Hieronder worden de belangrijkste uitkomsten van de consultatierondes van 30 en 31 januari met het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders in Rotterdam weergegeven.

Tabel 4. Kwantitatieve analyse van uitkomsten van 30 en 31 januari '20

Aanwezig bij de aftrap in de maassilo op 30 januari	
Totaal aantal deelnemers Rotterdamse scholen	2289

Reacties op maatregelen na bespreking in de teams op 31 januari						
	maatregel	**aantal reacties**	**realisatie op korte termijn mogelijk?**		**past dit op jouw school?**	
			ja	nee	ja	nee
1	**Bovenschoolse coaching/begeleiding**	189	79%	21%	84%	16%
2	**Bovenformatieve benoemingen**	169	53%	47%	36%	64%
3	**Buddy scholen**	163	32%	68%	25%	75%
4	**Taakdifferentiatie en efficiëntie**	182	93%	7%	95%	5%
5	**Inzet bevoegd leraar op kernvakken**	159	34%	66%	36%	64%
6	**Inzet OOP**	179	87%	13%	98%	2%
7	**Inzet vakleerkrachten en vakkrachten**	165	67%	33%	83%	17%
8	**Inzet pabo-studenten**	169	93%	7%	94%	6%
9	**Flexibele werk- en verloftijden**	155	29%	71%	39%	61%
10	**Alternatieve invulling vijfde dag**	166	nvt	nvt	nvt	nvt
11	**Ons gouden idee**	182	nvt	nvt	nvt	nvt

Deze consultatieronde heeft een extra maatregel opgeleverd, welke hieronder wordt beschreven als maatregel 11.

Maatregel 11 – Anders opleiden

Het aanbod van de huidige opleidingen sluit nog onvoldoende aan bij de gewenste situatie.

Maatregel: Flexibilisering en meer maatwerk binnen de opleidingen is gewenst. Voorbeelden die genoemd zijn betreffen: pabo specialisatie opleiding jonge kind en oudere kind, meer stage, meer mogelijkheden voor instroom van mbo'ers, gespecialiseerde leerkrachten.

Omdat dit een middellange termijn maatregel betreft, wordt deze ook meegenomen in het kernteam dat aan de slag gaat met de plannen voor (middel-)lange termijn. Hierbij zijn tevens de opleidingen betrokken.

In bijlage VI is aan de hand van een woordwolk inzichtelijk gemaakt welke kwalitatieve aanvullingen vanuit het veld zijn meegegeven.

5. Financiële raming

Bij de financiële raming van dit plan is rekening gehouden met de volgende factoren: invoeringsmogelijkheid op de korte termijn, het aantal Rotterdamse scholen waar dit een passende oplossing voor is en het animo voor de maatregel binnen de besturen en de teams o.a. op basis van de veldconsultatie. In onderstaande tabel wordt de financiële raming van het plan weergegeven per maatregel, alsmede de raming voor extra zij-instroom.
Onderstaande tabel geeft het totaaloverzicht van de raming van Rotterdam. De toelichting op de doorrekening is toegevoegd in bijlage VII alsmede de toelichting op de financiële bijdrage via de gemeentelijke Rotterdamse aanpak leraren.

Tabel 5

			verdeling			investering		
Nr.	**Maatregel**	**Investering totaal**	**Besturen**	**Gemeente**	**Rijk**	**Besturen**	**Gemeente**	**Rijk**
A	**Behoud**	**€ 3.544.533**						
1	Maatregel 1: Bovenschoolse of externe coaching/begeleiding	€ 366.600	50%		50%	€ 183.300		€ 183.300
2	Maatregel 2: Bovenformatief benoemen op populaire school	€ 75.000	100%			€ 75.000		
3	Maatregel 4: Taakdifferentiatie en -efficiëntie	€ 2.092.800	50% uit werkdruk		50%	€ 1.046.400		€ 1.046.400
6	Maatregel 6: Meer inzet OOP	€ 1.605.333		huisvesting PM	100% van de extra kosten			€ 1.605.333
B	**Instroom**	**€ 10.872.000**						
8	Maatregel 8: Inzet PABO-studenten	€ 1.692.000	100% uit vacature budget			€ 1.692.000		
0	Zij-instroom	€ 9.180.000				€ 4.725.000	€ 675.000	€ 3.780.000
C	**Beter organiseren**	**€ 16.675.823**						
4	Maatregel 3: buddyscholen		nvt					
5	Maatregel 5: Inzet bevoegd leraar op kernvakken - variant 1	€ 915.600		huisvesting PM	100% van de extra kosten			€ 915.600
7	Maatregel 7: Inzet vakleerkrachten en vakkrachten	€ 3.373.463	Reguliere loonkosten uit vacature budget	Coördinatie stedelijk niveau	100% van de extra loonkosten	€ 2.411.952	€ 65.400	€ 896.111
9	Maatregel 9: Flexibele werk- en verloftijden		evt. organisatiekosten					
10	Maatregel 10: alternatieve invulling vijfde dag	€ 12.386.760						€ 12.386.760
					totaal:	€ 10.133.652	€ 740.400	€ 20.813.504

Bijlage I - Brochure Actieplan leraren Rotterdam

De uitdaging

De kwaliteit van het Rotterdamse onderwijs staat onder druk. Het lerarentekort is een probleem dat in heel Nederland (en over de grenzen heen) speelt. Het treft grote steden het hardst. Voor een goede aanpak van dit probleem is het belangrijk de context te kennen. Het lerarentekort is geen geïsoleerd probleem. Het is – net als de hoge werkdruk, het slechte imago en de onvrede over het salaris – onderdeel van een grotere uitdaging. Als we het werken in het onderwijs aantrekkelijk willen maken voor een grotere groep mensen én aantrekkelijk willen houden voor de huidige leraren, dan moet het beter aansluiten op de behoeften van leerlingen en van (toekomstige) medewerkers, op de huidige maatschappij én op de uitdagingen van de toekomst.

Dit is een uitdaging waar leerlingen, ouders, onderwijsprofessionals, onderwijsbesturen, opleidingen voor leraren en pedagogisch medewerkers én de gemeente gezamenlijk voor staan. En daarmee is het een brede, gezamenlijke opdracht met een groot maatschappelijk en stedelijk belang.

Het tekort

Het tekort en de ontwikkeling ervan is niet in alle sectoren even nijpend. De urgentie is het grootst in de voorschoolse sector, het primair onderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs. Het gebrek aan groepsleerkrachten in het basisonderwijs nam de afgelopen jaren het sterkst toe.
De vervangingspools zijn leeg, er zijn veel openstaande vacatures, er wordt veel gebruik gemaakt van externe inhuur en er staan vaker onbevoegden voor de groep. De tekorten in de kinderopvang namen vanaf 2019 toe en stijgen de komende jaren verder. Dat komt door zowel wijzigingen in wet- en regelgeving als een grotere vraag naar kinderopvang. Tekorten in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs concentreren zich in bepaalde vakken en ook hier staan relatief veel onbevoegde leraren voor de klas.

Onderstaande tabel bevat de prognose van de lerarentekorten in het primair en voortgezet onderwijs in Rotterdam. Er zijn geen officiële voorspellingen voor de tekorten in de Rotterdamse kinderopvang, het (voortgezet) speciaal onderwijs, het mbo of per gebied. Samenwerking met het Rotterdamse werkveld moet hier in de toekomst meer zicht op geven.

Prognose van tekorten in Rotterdam per jaar (fte)

	2018	2019	2020	2021	2022
Primair onderwijs	108	164	212	250	272
Voortgezet onderwijs	19	23	30	36	38

Deze prognosecijfers van CentERdata (eind 2018) gebruiken we als nulmeting om het effect van het gevoerde beleid te meten.

De Rotterdamse aanpak

Het Rotterdamse actieplan leraren is een gezamenlijke aanpak van onderwijssectoren, opleidingen, kennisinstituten en de gemeente. Het is een doorontwikkeling van de inzet van de afgelopen vier jaar. De aanpak is stadsbreed en integraal en bedoeld voor de sectoren kinderopvang, primair onderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo. Naast voldoende leraren voor de klas, richt de aanpak zich op investeren in de kwaliteit van onderwijzend personeel.

De looptijd is vier jaar, van 2019 tot 2022. Jaarlijks is 7,5 miljoen euro beschikbaar. Dit budget is opgebouwd uit gemeentelijke middelen, landelijke middelen vanuit de regioaanpak lerarentekort en middelen vanuit het Nationaal Programma Rotterdam Zuid.

De Rotterdamse aanpak bestaat uit de volgende vier actielijnen:

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

De maatregelen versterken elkaar en bevorderen samenwerking en kennisdeling tussen partijen in de stad. We bieden waar nodig maatwerk in de verschillende sectoren en stadsgebieden.

Actielijn 1: Vergroten van de instroom van onderwijzend personeel en studenten

Doel: Meer nieuwe leraren, pedagogisch medewerkers en studenten. We richten ons zowel op een hogere instroom bij de opleidingen als op meer mensen aan het werk op de scholen in Rotterdam. Dat doen we met de volgende maatregelen:

- **Talentscouting.** Scholieren van havo, vwo en mbo maken we enthousiast voor een studie aan een pabo of lerarenopleiding, of voor een opleiding in de kinderopvang. We bieden baangaranties en snuffelstages aan en zetten in op loopbaanoriëntatie.
- **Bevorderen van zij-instroom.** We informeren potentiële leraren over de mogelijkheid om vanuit een ander beroep leraar te worden. Dat doen we met voorlichtingsbijeenkomsten en kennismakingstrajecten. Schoolbesturen in het primair en speciaal onderwijs kunnen gebruik maken van een extra subsidie voor zij-instromers. Deze is aanvullend op de rijkssubsidie. Voor het voortgezet onderwijs en het mbo ontwikkelen we – in samenwerking met regiogemeenten en opleidingen – ook zij-instroombijeenkomsten en kennismakingstrajecten. We onderzoeken pilots met hybride docentschap en mogelijke inzet van specifieke doelgroepen, zoals statushouders.
- **Onderwijsassistenten.** We stimuleren dat meer onderwijsassistenten in het primair en speciaal onderwijs de opleiding tot leraar gaan doen. Schoolbesturen kunnen gebruik maken van een gemeentelijke subsidie voor opleidingskosten, begeleidingsuren of het vrij roosteren van medewerkers.
- **Activeren van stille reserve.** We zoeken actief naar mensen met een onderwijsbevoegdheid die nu niet voor de klas staan, maar hiervoor wel geschikt zijn. Schoolbesturen, houders kinderopvang en gemeenten zoeken gericht naar mogelijkheden om deze mensen terug te leiden naar het onderwijsveld.
- **Binden van starters en stagiairs aan Rotterdam-Zuid.** Vanuit het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) is extra budget beschikbaar gesteld om startende docenten en studenten kennis te laten maken met het basis- en speciaal onderwijs in Rotterdam-Zuid en hen aan deze specifieke scholen te binden.
- **Huisvesting.** Nieuwe studenten en onderwijzend personeel gaan we helpen bij huisvesting. In samenwerking met woningcorporaties en ontwikkelaars komt een aantal woningen specifiek beschikbaar voor specifieke groepen, zoals startende leraren in het primair en speciaal onderwijs en pabo-studenten. Er komt ook ondersteuning bij het vinden van woonruimte.

Actielijn 2: Beperken van de uitstroom van onderwijzend personeel

Doel: Behouden van leraren die nu voor de klas staan

- **Begeleiden van startende docenten.** Schoolbesturen kunnen gemeentelijke subsidie aanvragen voor de begeleiding van startende docenten, om uitval – dat in de eerste jaren van een onderwijscarrière relatief vaak voorkomt – te voorkomen.
- **Verminderen van (ervaren) werkdruk.** Schoolbesturen kunnen, aanvullend op de beschikbare rijksmiddelen, hiervoor gemeentelijke subsidie aanvragen. Besturen wisselen onderling ervaringen uit over dit onderwerp.
- **Verminderen regeldruk.** Docenten geven aan dat regeldruk kan leiden tot ervaren werkdruk. Met de onderwijspartners onderzoeken we hoe en waar we dit kunnen beïnvloeden.
- **Verminderen van ziekteverzuim en bevorderen van vitaliteit.** Het ziekteverzuim verschilt per schoolbestuur en per sector. Inzetten op vitaliteit van werknemers is hierop mede van invloed. Schoolbesturen werken via een netwerk van HR-experts vanuit de verschillende besturen aan het delen van kennis en good practices.
- **Extra inzet vanuit zorg.** Onderwijzend personeel heeft steeds vaker te maken met kinderen die binnen en/of buiten de klas zorg nodig hebben. Hierdoor neemt de ervaren werkdruk toe. Het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid (NPRZ) stimuleert met subsidies verbeteringen in de aansluiting zorg-onderwijs.
- **Detacheringsbureaus.** Het wegvloeien van onderwijsgelden naar commerciële detacheringsbureaus is onwenselijk. We maken bovenbestuurlijke afspraken om dit tot een minimum te beperken.

Actielijn 3: Professionaliseren en binden van onderwijzend personeel aan de stad

We investeren doorlopend in de kwaliteit van onderwijzend personeel en verbinden zo leraren met de stad. We laten zien wat Rotterdam het onderwijs te bieden heeft en ondersteunen activiteiten die bedoeld zijn om professionals te waarderen.

- **Rotterdamse lerarenbeurs.** Met de Rotterdamse lerarenbeurs krijgen Rotterdamse onderwijsprofessionals de ruimte om zich verder te ontwikkelen en te professionaliseren op manieren die buiten de landelijke lerarenbeurs vallen.
- **Rotterdampas.** Professionals in het Rotterdamse onderwijs krijgen – als blijk van waardering en als dank voor hun onmisbare werk – een gratis Rotterdampas. Zij kunnen zo nader kennismaken met de stad en met de leefwereld van leerlingen.
- **Communicatiecampagne +R.** De voordelen van werken in Rotterdam maken we zichtbaar met de +R-campagne. Via sociale media en de website onderwijs010.nl geven we informatie over het Rotterdamse onderwijs en de actuele vacatures.
- **Leergemeenschappen en de verbonden beroepsgroep.** 15.000 onderwijsprofessionals in Rotterdam kunnen veel van elkaar leren en samen optrekken in activiteiten. De gemeente ondersteunt diverse activiteiten en platforms in de stad, zoals Rotterdam Meestert, Meetup010 en Broedplaats010. Deze laatste community is in 2019 ontstaan uit een leergang voor leraren en pedagogisch medewerkers in Rotterdam en richt zich op Rotterdamse onderwijsinnovaties. Met de kennis en kunde van deze groep onderwijsmensen ondersteunen we innovatie-trajecten.
- **Uitbreiding scholingstrajecten en innovatie Opleidingsschool Rotterdam (OSR).** De OSR is een samenwerkingsverband van scholen voor voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs en drie lerarenopleidingen. De OSR biedt eerste- en tweedegraads studenten en docenten goed begeleide opleidingsplaatsen. Via een extra financiële impuls investeren we in het uitbreiden van opleidingsplaatsen.

Actielijn 4: Beter organiseren van het onderwijs

Doel: Werken in het onderwijs aantrekkelijker maken voor een grotere groep mensen. We richten ons op het beter aansluiten van onderwijs op de behoeften van leerlingen en (toekomstige) medewerkers, op de huidige maatschappij én de uitdagingen van de toekomst.

- **Beter opleiden.** We experimenteren met en faciliteren andere manieren van opleiden. In het onderwijsveld klinkt een roep om onderzoek naar een toekomstbestendige bevoegdhedenstructuur. In Rotterdam ontstaan hiertoe concrete initiatieven samen met de opleidingen. Het gaat daarbij om breder opleiden en maatgerichte en flexibele opleidingen en betreft alle sectoren van het onderwijs en de kinderopvang. Ook sectoroverstijgende innovaties worden onderzocht.
- **Beter organiseren van het onderwijs.** We zoeken naar nieuwe onderwijsvormen die beter aansluiten bij de wensen van de huidige leerlingen en het huidige en toekomstige onderwijzend personeel. Deze nieuwe onderwijsvormen vragen van het schoolteam een andere manier van werken. Onderwerpen van beter organiseren zijn bijvoorbeeld de inzet van ICT op onderwijsinhoudelijk niveau, groeps-doorbroken werken, meer diversiteit in de teamsamenstelling, vakspecialisten en inzet van onderwijs-professionals over sectoren heen (vve-po-vo-mbo).

Deze brochure is een samenvatting van het thema Leraren uit het Rotterdams onderwijsbeleid voor de periode 2019-2022. De Rotterdamse onderwijsbesturen, onderwijsopleidingen, houders kinderopvang en de gemeente Rotterdam werkten intensief samen aan de totstandkoming van dit pakket maatregelen en zetten zich gezamenlijk in om het lerarentekort tegen te gaan.

November 2019

Bijlage II - Maatregelen waar besturen al ervaring mee hebben

		Kwaliteit maatregel		Besturen die hiermee ervaring hebben								
korte invoeringstermijn		Ond.	HR	BOOR	Haagse Scholen	Kind & Onderwijs	Laurentius	Lucas-stichting	PCBO	RVKO	SPOHS	SCOH
1	Bovenschoolse of externe coaching voor studenten, starters & zij-instromers			X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Bovenformatief leraren aannemen op populaire scholen											
3	Solidariteit onder scholen die dichtbij elkaar liggen					X	X	X		X		X
4	Eventmanager & reductie bijzaken school				X	X	X	X		X	X	X
5	Zaakvakken op vaste dagdelen											
6	Inzet betaalde pabo-studenten					X	X	X		X		X
7	Inzet onderwijsassistenten en/of leraarondersteuners			X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Inzet vakleerkrachten & vakkrachten			X	X	X		X	X	X	X	X
9	Inzet bevoegden po anders dan leraar basisonderwijs			X								
10	Flexibilisering werktijden			X								
11	Aanblijfbonus voor pensionado's									X		
12	Bieden van onorthodoxe set aan 'verleiders'											
13	Inzetten ambulante mensen met bevoegdheid leraar										X	
middellange invoeringstermijn												
14	9 dagdelen model									X		
15	Verzuimreductie			X		X	X	X	X	X	X	X
16	Employer branding & communicatie versterken					X	X					X
17	Inzet van andere functionarissen (unit-onderwijs e.d.)			X		X		X		X	X	X
18	Inzet van studenten van universiteiten of vo								X	X	X	
19	Doelgroepen duiden met korte afstand tot geschiktheid						X					
lange invoeringstermijn												
20	Anders organiseren van onderwijssysteem o.b.v. talenten en affiniteit											
21	Kernonderwijs											
22	Anders opleiden											

Bron: 1e advies Platform Beter Organiseren. Bundeling van maatregelen lerarentekort PO. Juni 2019.

Bijlage III - Bovenbestuurlijke afspraken Rotterdam

Overeenstemming besturen

Als Rotterdamse besturen hebben we de wens om ons gezamenlijk in te zetten om het lerarentekort te verkleinen. We werken samen op beleidsdelen en we maken het Rotterdams onderwijs aantrekkelijk voor leerkrachten. Als individueel bestuur wil je graag alle vacatures invullen en dan zijn we elkaars concurrenten op de arbeidsmarkt. In deze dynamiek zou het zonde zijn als we onze gezamenlijk inzet voor het Rotterdamse onderwijs teniet doen. Het voorstel is om gezamenlijk een aantal afspraken te maken over de te bieden arbeidsvoorwaarden bij indiensttreding en hoe we met elkaar omgaan als concurrerende besturen. We dienen hiermee het grotere belang namelijk het zorgvuldig omgaan met onderwijsgeld en het zorgvuldig omgaan met elkaar in tijden van schaarste van leerkrachten.

- Sollicitanten krijgen bij in dienst treden geen extra periodieken/treden aangeboden
- De schaal behorende bij de vacature wordt in de vacature vermeld
- Sollicitanten krijgen, conform de cao, een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast als eerste dienstverband aangeboden, als ze naar een ander bestuur gaan binnen gemeente Rotterdam. Onder zeer bijzondere omstandigheden kan hier van worden afgeweken
- Onbevoegde krijgen niet betaald als bevoegde (behalve als zij-instromer of duale student met geschiktheidsverklaring)
- Medewerkers ontvangen geen premies voor het werven van nieuw personeel van Rotterdamse besturen
- We werven niet actief personeel bij andere Rotterdamse besturen
- Na 1 juli geworven personeel vanuit een ander ondertekenend bestuur kan pas na de herfstvakantie (28 oktober 2019) indiensttreden bij het nieuwe bestuur. Besturen overleggen dit per casus met elkaar maar het uitgangspunt is indiensttreding na de herfstvakantie.

Wij, als Rotterdamse schoolbesturen, conformeren ons aan bovenstaande afspraken.

BOOR	RVKO	Kind en Onderwijs	PCBO Zuid
Naam	Naam	Naam	Naam
Datum:			

Bijlage IV - Nood breekt wet (oktober 2019)

Ter inleiding

De cijfers betreffende het lerarentekort binnen de G5 tonen een zorgwekkende en acute situatie. De aangesloten schoolbesturen ontkomen er niet aan crashscenario's te schetsen van noodmaatregelen die op zeer korte termijn zullen moeten worden genomen.

In onderstaand schema worden deze geschetst, alsmede de risico's, de mate waarin de wet en/of cao wordt overtreden en eventuele aandachtspunten.

Maatregelen kortdurende vervanging < max 2 wk	**Risico's**	**Overtreding**	**Aandachtspunten**	**Juridische risico's**
Inzet van anders bevoegden (vakleerkrachten of specialisten) in andere dan de eigen vakken of als groepsleerkracht	Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 & 32	Slecht werkgeverschap waardoor imago van het onderwijs & het beroep verder daalt, werkdruk stijgt, lerarentekort groeit	Zelfstandig inzetten onbevoegden zonder supervisie is minst wenselijk. Medewerkers in opleiding gaan boven inzetten onbevoegden. In geval van nood is toelaatbaar dat onbevoegden instructie geven bij vakken buiten het kerncurriculum. Bij vakken binnen het kerncurriculum kunnen zij begeleiding geven. Leraarondersteuners en onderwijsassistenten kunnen inspringen in samenwerking met bevoegde leerkracht. Belangrijk is dat elke medewerker een VOG heeft. Civielrechtelijk gaat het in alle gevallen om de vraag naar de onder- wijskwaliteit. Schadevergoedingsvorderingen zullen veelal stranden op het niet kunnen aantonen van
Vervangers inzetten via uitzendbureaus waarvan bevoegdheid veelal niet gewaarborgd is[1]	Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 & 32	Extra druk op het team & onredelijke beloning t.o.v. zittend personeel (scheefgroei). Demotivatie zittend personeel, waardoor verhoogde uitstroom en lerarentekort groeit. Verzekering & oneigenlijk gebruik collectieve middelen.	
Inzetten van benoembaren, nog onbevoegd (2e, 3e, 4e jaars studenten/LIO-ers/stagiaires) voor onderwijstaken	Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid, verhoogde kans studie-uitval/studievertraging waardoor tekort groeit	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 & 32	Slecht werkgeverschap en verhoging werksdruk binnen een team	
Onbevoegde vervangers inzetten via invalpool of uitzendbureaus	Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 & 32	Verzekering & oneigenlijk gebruik collectieve middelen & onredelijke beloning tov zittend personeel (scheefgroei)	

Inzetten van onbevoegde medewerkers waardoor ze hun eigen taak niet kunnen uitvoeren (IB[2]/directie[**]/studenten/onderwijsassistent, leraarondersteuner/pedagogisch medewerkers)	Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid, overige taken (zorg, coaching starters, schoolleiderschap etc) komen onder druk	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 & 32	Slecht werkgeverschap, werkdruk stijgt, welbevinden daalt, motivatie & duurzame inzetbaarheid (incl. schoolleiders) neemt af	schade en causaal verband. 'Nakomingsvorderingen' hebben mogelijk meer kans van slagen, tenzij nakoming al dan niet tijdelijk of blijvend onmogelijk is of er een onevenredig hoge investering vanuit Lucas Onderwijs tegenover zou staan. Bij opvang / toezicht door vrijwilligers gaat het niet om (onbevoegd) lesgeven. Wel onderwijstijd in de gaten houden. Risico op gezagsverhouding is arbeidsrechtelijk niet relevant wanneer de vrijwilligers geen betaling ontvangen.
Inzetten van onbevoegde vrijwilligers (bijvoorbeeld ouders) voor opvang/toezicht	Ernstig kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid. Klachten toename van ouders m.a.g. werkdrukstijging & imagoschade.	Onderwijstijd WPO Art. 8	Verzekering, VOG, AVG, belangenverstrengeling, gezagsverhouding	
Leerlingen naar huis met dusdanige regelmaat dat wettelijk aantal onderwijsuren niet wordt gehaald	Ernstig kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid. Klachten toename ouders m.a.g. werkdrukstijging & imagoschade.	Onderwijstijd WPO Art. 8	Melding absentie bij leerplicht. Afspraken met organisatie dagopvang/BSO	Als onderwijstijd niet wordt (in)gehaald, is naar huis sturen onrechtmatig en ultimum remedium. Leerlingen/ouders worden in deze optie in aanzienlijke mate 'geholpen' in hun bewijspositie dat de kwaliteit van het onderwijs ontoereikend is.

Maatregelen vacatures & langdurende vervanging	Risico's	Overtreding	Aandachtspunten	Juridische risico's
Deel van onderwijstijd in e-learning (conform vo)	Mogelijk kwaliteitsverlies en/of onvoldoende controle op begrip leerling	WPO Art. 4	In po is e-learning formeel geen onderwijstijd in vo wel. Op het moment nog onvoldoende lesstof beschikbaar voor digitaal aanbod. Scholing leraar.	Volgens artikel 31a lid 3 sub b WPO hebben leraren zeggenschap over de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt. Heeft daarom de voorkeur boven naar huis sturen of alleen maar onbevoegden voor de klas. Veiligheid en kwaliteit in oog houden. Vraag of het praktisch uitvoerbaar is en meetelt voor onderwijstijd: onduidelijk!
Meerdere groepen worden geleid door onderwijsassistenten en leraarondersteuners onder verantwoordelijkheid van 1 bevoegde leraar.	Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid, overbelasting OOPers	Onbevoegd gegeven lessen WPO Art. 3 & 32	In hoeverre kan leerkracht zijn verantwoordelijkheid nog nemen? Buitenactiviteiten onmogelijk (lopen naar gym etc). Verzekering: groepsgrootte per leraar?	In noodgevallen toelaatbaar (zie hiervoor), mits tijdelijk en met zorg voor veiligheid en onderwijskwaliteit.
Leerlingen verdelen over de groepen of klassen samenvoegen	Overbelasting collega's Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid	-	Onbeperkte groepsgrootte is mogelijk (geen wettelijk ratio leerkracht:leerling). Ruimte lokalen vormt wel beperking. Geen collegiale consultatiemogelijkheden.	Voor de Inspectie toelaatbaar, mits onderwijskwaliteit goed blijft. Ouders zouden bij het samenvoegen van klassen nakoming van onderwijskwaliteit kunnen vorderen. Gelet op het voorkomen van overbelasting van leraren, is het voor langere duur samenvoegen van

				groepen onwenselijk en leidt dit mogelijk tot hogere verzuimkosten en aansprakelijkheid.
Vakantiespreiding leerlingen door schooltijden verruiming, minder vakantieverlof leraren met evt. ophogen wtf naar 1.2	Werkdruk, imago, aantrekkelijkheid beroep	Regeling vaststelling schoolvakanties 2016-2019, WPO Art 15 2e lid	Geen wettelijke experimenteerruimte voor iedere school beschikbaar. Verruiming hiervan wordt met klem geadviseerd	Experimenteerruimte buiten Regeling schoolvakanties staat thans enkel open voor huidige scholen in experiment. Wettelijke mogelijkheden worden wel verruimd (maar duurt nog paar jaar). Onder de huidige CAO PO niet mogelijk.
Groepen over scholen heen samenvoegen (vb 2 groepen 4 van 2 scholen samenvoegen)	Bekostiging stagneert op school waar groep verdwijnt	De andere school heeft geen doorgaande leerlijn meer en dus bekostigingsprobleem Art. 8 lid 1	Onderwijskundig concept, methode-gebruik, imago school en onderwijs. Belangstelling voor de school neemt af, effect op welbevinden leerlingen en ouders	Voor de Inspectie toelaatbaar, mits onderwijskwaliteit goed blijft. Heeft wel consequentie voor bekostiging op grond van artikel 69 lid 1 WPO. Geen doorgaande leerlijn.
Verminderen verplichte 7520 lesuren over 8 schooljaren	Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid	WPO Art. 8	Lesmethodes zijn op dit moment ingericht op de verplichte onderwijstijd.	Als onderwijstijd niet wordt (in)gehaald, is naar huis sturen onrechtmatig en ultimum remedium. Stuur een klas alleen naar huis als er echt geen andere oplossing denkbaar is. Vaker dan 7 weken per jaar 4-weekse schoolweek is onrechtmatig. Let op onderwijskwaliteit. Leerlingen/ouders worden in deze optie in aanzienlijke mate 'geholpen' in hun bewijspositie dat de kwaliteit van het onderwijs ontoereikend is.
Vierdaagse schoolweek	Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid. Onderwijstijd wordt niet meer gehaald	Artikel 8 lid 9 sub b ten 2e	Roostering. Vrije dag per groep rouleert om voldoende leraren beschikbaar te hebben. Pedagogische relatie leraar-leerling onder druk	

Bao pas vanaf leerplichtige leeftijd, voorschoolse periode tot 5 jaar	Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid	WPO Art. 8 lid 9 (wringt met leerplichtwet)	Staat haaks op ontwikkelingen kindcentra en VVE	Toelaatbaar op grond van Leerplichtwet, omdat de leerplicht op grond van artikel 3 pas geldt vanaf 5 jaar. WPO gaat wel uit van 8 jaren basisonderwijs (bijvoorbeeld in artikel 8 lid 9).
Opheffen van een groep	Bij groep 8 probleem geen eindtoetsresultaten. Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid.	De school heeft geen doorgaande leerlijn meer, bekostigingsprobleem Art. 8 lid 1	Doorgaande lijn vertroebelt. Extra aandachtspunt bij groep 8 want eindtoetsresultaten school.	Wettelijk is dit toegestaan. Heeft wel consequentie voor bekostiging. Geen doorgaande leerlijn. Samenvoegen groepen heeft de voorkeur.
Keuze maken in welke vakken niet meer gegeven worden op basis van samenstelling team & mogelijkheden beschikbare medewerkers	Leerlingen missen deel van curriculum. Kwaliteitsverlies & vergroten kansenongelijkheid	WPO Art. 9	Aansluiting met vo onder druk.	Verplichte inhoud onderwijs in artikel 9 lid 1 en 2 WPO. Vakken niet meer geven is onwenselijk. Indeling / tijdsbesteding is vrijheid school. Vakken mogen in samenhang gegeven worden. Dus mogelijkheid te minderen of schuiven met vakken.
Leraar draait in ploegendienst 2 groepen per dag en geeft nog enkel les	Werkdruk stijgt enorm, onvoldoende kwaliteit door onvoldoende lesvoorbereiding & nawerk & professionalisering & administratie.	Leraren meer lesgevende tijd dan toegestaan, aantal rechten vastgelegd in CAO wordt schade aangedaan (bv. Uren professionaliseren DI uren, 35% voorbereiden /nawerk), Art. 2.10 cao-po	Imago leraarschap, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, slecht werkgeverschap, uitholling vak, demotivatie leraar	Gelet op de CAO PO is dit waarschijnlijk niet te realiseren. Daarnaast onwenselijk gelet op voorkomen overbelasting leraren.

Bijlage V - Wettelijke kaders ten aanzien van bevoegdheid

Bron: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/documenten/publicaties/2018/11/08/handreiking-lerarentekort-primair-onderwijs-po

1. Zij-instromers in het beroep

Zelfstandig lesgeven toegestaan: ja

Mensen met een ho-diploma die leraar in het primair onderwijs willen worden, komen mogelijk in aanmerking voor het traject zij-instroom in het beroep. Uitgangspunt hierbij is dat de zij-instromer meteen voor de klas staat en binnen twee jaar zijn bevoegdheid haalt. Voordat iemand aan het zij-instroomtraject kan beginnen, moet een geschiktheidsonderzoek met goed gevolg zijn afgerond. Vervolgens kan de zij-instromer in dienst treden bij een po-bestuur en sluiten de zij-instromer, het schoolbestuur waar de zij-instromer in dienst is en de lerarenopleiding een scholings- en begeleidingsovereenkomst. De zij-instromer kan vervolgens voor maximaal twee jaar als leraar worden benoemd of aangesteld en moet in deze tijd zijn bekwaamheidsonderzoek afronden, waarmee bij zijn ho-getuigschrift krijgt en bevoegd wordt.

2. Leraren in opleiding (LIO's)

Zelfstandig lesgeven toegestaan: ja

Leraren in opleiding (LIO's) mogen zelfstandig lesgeven als ze minimaal 180 studiepunten hebben behaald, of dat binnen 4 weken gaan doen. Een LIO als bedoeld in de wet heeft een (tijdelijk) arbeidscontract, een salaris ter hoogte van 50% van het startsalaris van de leraar en mag – onder begeleiding – wel alle taken van de leraar vervullen. Er is een overeenkomst nodig tussen de student en een bestuur, waarin onder andere staat onder de verantwoordelijkheid van welke bevoegde leraar de student werkt. Deze inzet is alleen toegestaan binnen een tijdelijk dienstverband dat in totaal niet meer uren omvat dan de duur die overeenkomt met een volledig dienstverband van 5 maanden.

3. Pabo-studenten met een ho-diploma

Zelfstandig lesgeven toegestaan: onder specifieke voorwaarden

Studenten van de (deeltijd) pabo komen in aanmerking om als zij-instromer tijdens de opleiding al als leraar te gaan werken. Dit zal mogelijk worden wanneer zij reeds beschikken over een ho-diploma en een aantal mijlpalen hebben behaald in de (deeltijd) pabo. De mijlpalen waaraan de student moet voldoen, worden begin 2019 bekend gemaakt. Ze zijn equivalent aan het geschiktheidsonderzoek

voor zijinstromers in beroep. Als de student de mijlpalen heeft gehaald en er is een bestuur dat de student wil aannemen, sluiten de student, het schoolbestuur waar de student in dienst treedt en de lerarenopleiding een scholings- en begeleidingsovereenkomst. De student kan vervolgens voor maximaal 2 jaar als leraar worden aangesteld en moet in die tijd dan ook de (deeltijd) pabo afronden – dit mogelijk in aangepaste vorm, als vastgelegd in de scholings- en begeleidingsovereenkomst.

4. Leraren met een vo-bevoegdheid

Zelfstandig lesgeven toegestaan: ja, als vakleraar

Iemand met een diploma op basis van de Wet op hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, waarmee een bevoegdheid voor een bepaald vak in het vo wordt aangetoond, mag dit vak bevoegd in het po geven. Voorwaarde is dat het vak min of meer overeenkomt met het vak in het po. Zo kan iemand met een vo-bevoegdheid wiskunde rekenen geven in het po. Het bestuur is verantwoordelijk voor het besluit voor welk vak een leraar met een vo-bevoegdheid wordt ingezet.

5. Onderwijsondersteunend personeel

(o.a. onderwijsassistenten, klassenassistenten en leraarondersteuners)

Zelfstandig lesgeven toegestaan: nee

Onderwijsondersteunend personeel kan onderwijsinhoudelijke taken verrichten, leerlingen begeleiden bij het zelfstandig werken, of groepjes leerlingen begeleiden op aanwijzing en onder verantwoordelijkheid van de bevoegde leraar. Onderwijsondersteuners mogen niet zelfstandig instructie geven, of langere tijd zelfstandig, zonder bevoegde leerkracht, voor de klas staan.

6. Pabo-studenten

Zelfstandig lesgeven toegestaan: nee

Pabo-studenten mogen niet zelfstandig lesgeven op een basisschool: zij zijn immers nog niet bevoegd. Zij mogen wel, als onderdeel van hun opleiding, tijdens stages ervaring opdoen. Hierbij is altijd een bevoegde leerkracht betrokken, die eindverantwoordelijk is voor de klas. Pabo-studenten die nog niet als LIO zijn benoemd of aangesteld, mogen nog niet onbegeleid voor de klas. Zij mogen in overleg met de verantwoordelijke bevoegde leerkracht tijdens hun stage wel onderdelen van de dag zelfstandig uitvoeren, en zij mogen ook ondersteunende werkzaamheden verrichten, bijvoorbeeld als onderwijsassistent of lerarenondersteuner.

Toevoeging uit andere bron (inspectie):

7. Hybride docentschap

Zelfstandig lesgeven toegestaan: ja, tot maximaal 4 uur per week

Gastdocenten mogen in een specifiek vak (dat kan variëren van geschiedenis tot muziek en drama) lesgeven in het primair onderwijs. Indien een dergelijke docent maximaal 4 uur per week lesgeeft, is geen onderwijsbevoegdheid nodig.

Bijlage VI Woordwolk De gouden ideeën van de consultatieronde

De gouden ideeën zijn samengevat in deze wordcloud

THE NEXT SCHOOL

Bron: analyse gemaakt door The Next school, op basis van 182 antwoorden

Bijlage VII Financiële doorrekening

Financiële raming plannen primair onderwijs Den Haag en Rotterdam

11 FEBRUARI 2020

1. Inleiding:

Op 27 januari 2020 zijn de conceptplannen van Den Haag en Rotterdam aangeboden aan de minister. Daarbij is aangegeven dat z.s.m. de financiële raming van het geheel zou worden ingediend. Op 30 en 31 januari hebben in Den Haag en Rotterdam zijn de plannen ter consultatie voorgelegd aan het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel en de schoolleiders. De opbrengst van deze consultatierondes geeft richting en accenten aan de financiële raming en de verdere uitwerking van de plannen. Bij de raming is rekening gehouden met de volgende factoren: invoeringsmogelijkheid op de korte termijn, het aantal scholen waar dit een passende oplossing voor is en het animo voor de maatregel binnen de besturen en de teams (o.a. op basis van de veldconsultatie op 30 en 31 januari waaraan ruim 2300 leraren, onderwijsondersteuners en schoolleiders deelnamen).

De 10 maatregelen uit het plan van Den Haag en Rotterdam richten zich op de korte termijn en het behoud en de verbetering van kwaliteit van onderwijs en kwaliteit van het beroep van de leraar. Ze zijn onderverdeeld in onderstaande 3 thema's:
A. behoud van leraren
B. instroom van leraren
C. beter organiseren t.b.v. de kwaliteit van het onderwijs en het beroep van leraar

In het vervolg op deze plannen voor de korte termijn zal door een 3e kernteam dat bestaat uit experts uit de steden Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht een plan worden ontwikkeld voor de aanpak voor de middellange en lange termijn. De huidige doorrekening ziet slechts op de noodzakelijke maatregelen voor de korte termijn.

In onderstaande tabellen worden achtereenvolgens de financiële raming van Den Haag en de financiële raming van Rotterdam weergegeven per maatregel en de raming voor extra zij-instroom. Alsmede worden kort de investeringen toegelicht welke op gemeentelijk niveau reeds plaatsvinden.

2. Toelichting kostenraming Rotterdam en Den Haag per maatregel

In alle doorrekeningen is een raming gemaakt van de kosten per jaar. Het is belangrijk hierbij te benadrukken dat deze maatregelen meerdere jaren nodig zullen zijn.

A. Maatregelen ter behoud van leraren

Maatregel 1 - Bovenschoolse of externe coaching/begeleiding
Uitkomst consultatieronde: 84% voor deze maatregel

Bij deze maatregel gaat het om de loonkosten van de begeleider/coach.
We gaan uit van 1 dagdeel coaching per 2 weken per starter[13]. De kosten van de coach zijn gelijkgesteld aan de gemiddelde loonkosten van een ervaren leraar (L10-15 = 78.000 euro per jaar op basis van fulltime)

Tabel A.1: Raming bovenschoolse of externe coaching/begeleiding

Stad	Nieuwe instroom, waarvan 85% startend in het beroep	coachings/begeleidingskosten per starter per jaar	totaal per stad
Den Haag	131	€ 1.950	€ 255.450
Rotterdam	188	€ 1.950	€ 366.600

Maatregel 2: Bovenformatief benoemen op populaire school

Uitkomst consultatieronde: 36% voor deze maatregel

Bij deze maatregel gaat het om extra kosten die gekoppeld zijn aan de leraar die tijdelijk wil gaan werken op een andere school.

Bij de berekening is uitgegaan van een eenmalige gratificatie, omdat dit het meest waarschijnlijk is. In een enkel geval zal een bonustrede worden toegekend. De kosten hiervoor liggen hoger, want er is een langjarig effect. De keuze hiervoor ligt echter bij het bestuur.

Tabel A.2: Raming bovenformatief benoemen

	aantal per jaar	gratificatie (bruto)	totaal per stad
Den Haag	10	5.000	**50.000**
Rotterdam	15	5.000	**75.000**

[13] We bedoelen: bevoegde leraar startend in het beroep. Deze begeleiding is uiteraard minder intensief en kostbaar dan de begeleiding voor de zij-instromers.

Maatregel 4 Taakdifferentiatie en - efficiëntie

Uitkomst consultatieronde: 95% voor deze maatregel

Bij deze maatregel gaat het om onderdelen die geen meerkosten hebben, maar ook om onderdelen die vragen om taakdifferentiatie waarvoor – niet bevoegde leraren- taken kunnen overnemen. Denk aan de eventmanager. In Rotterdam en Den Haag zijn hier ervaringen mee opgedaan.

Tabel A.4: Raming taakdifferentiatie en -efficiëntie

Kosten eventmanager o.b.v. schaal 4 cao-po, 0,2 fte	€ 9.600
Subsidie rijk	*Uit subsidie werkdruk vermindering. Echter deze middelen zijn met name op achterstandsscholen (ruim 50% van het totale aantal) op andere wijze ingezet vanwege effect herverdeling onderwijsachterstandsgelden.*
Den Haag 50% van de scholen[14]	€ 748.800
Rotterdam 50% van de scholen (incl. (v)so)	€ 1.046.400

Maatregel 6 – meer inzet OOP

Uitkomst consultatieronde: 98% voor deze maatregel

Inzet onderwijsassistenten en/of leraarondersteuners in ondersteuning van grotere groepen of bijvoorbeeld in unit- en leerpleinenmodel. De taak van onderwijsassistent kan als combinatiefunctie worden aangeboden aan de pedagogisch medewerkers van de kinderopvang/BSO&TSO, waarmee sprake is van efficiënte inzet, doorgaande lijn en beperking van het aantal functionarissen in relatie tot de leerlingen.

In onderstaand financieel model is het vergroten van de groepen met ondersteuning van een onderwijsassistent doorgerekend. Daarbij is uitgegaan van een groepsgrootte van 37 leerlingen per groep (dwz: 3 groepen met 24,5 ll worden samengevoegd tot 2 groepen van 37 ll met een fulltime onderwijsondersteuner naast iedere leerkracht).

Het verschil in kosten bestaat uit het verschil tussen het loonkosten van de 3^{e} leerkracht en de som van de loonkosten van de 2 fulltime onderwijsassistenten. Beperking t.a.v. de mogelijkheden van deze maatregel: het verhogen van de groepsgrootte m.b.v. inzet fulltime ondersteuner kan niet in groepen met veel zorgleerlingen en moet bovendien worden gemaximeerd op een groepsgrootte

[14] Aantal scholen Den Haag: 156, aantal scholen Rotterdam (incl. so) 218.

van 38 leerlingen omwille van de onderwijskwaliteit en de kwaliteit van het beroep van de leraar en de onderwijsondersteuner.

Tabel A.6: Raming meer inzet OOP

Extra kosten bij samenvoegen 3 groepen naar 2 + inzet 2x fulltime OOP	
Loonkosten 3 leraren	€ 204.000
Loonkosten 2 leraren + 2 OOPers	€ 232.000
verschil	**€ 28.000**
Den Haag (obv 1x samenvoegen op 33% v/d scholen)	**€ 1.441.000**
Rotterdam (obv 1x samenvoegen op 33% v/d scholen)	**€ 2.014.320**

B. Maatregelen ten behoeve van instroom van leraren

Maatregel 8: Inzet Pabo-studenten

Uitkomst consultatieronde: 94% voor deze maatregel

We gaan op basis van huidige ervaringen bij de berekening uit van de 3e en 4e jaars pabostudenten waarvan ca. 50% deelneemt aan dit project, voor gemiddeld 0,2000 fte in een aanstelling als onderwijsassistent in schaal 4.1 (45.000 per jaar bij fulltime).

Tabel B.8: Raming inzet Pabo-studenten

Stad	**50% van de 3e en 4e jaars pabostudenten**	**Kosten per jaar per student**	**totaal per stad**
Den Haag	131	€ 9.000	€ 1.179.000
Rotterdam	188	€ 9.000	€ 1.692.000

Maatregel Zij-instroom:

Onderstaande tabel geeft een globaal overzicht kosten per zij-instromer per traject (2 jr) en per jaar.

Tabel B.zij-instroom.1: Opbouw kosten per zij-instromer

	Kosten	**Baten obv 2 jr**	**Netto kosten**
Opleiding - Werving - Studiemateriaal - Reiskosten - Assessment	**22.000**		
Werkplekbegeleiding (coach obv 1 dagdeel/week)	**10.000**		
Personeelskosten	**124.000**[15]	**€ 40.000**[16] De loonwaarde van een zij-instromer is na de 1e 6 maanden vergelijkbaar met die van een onderwijsassistent voor 4 dagen per week inzetbaar. **€ 30.000**[17] Het laatste half jaar is zij-instromer 'regulier' formatief inzetbaar	
Subsidie rijk		**€ 20.000,-**	
Subsidie gemeente		**€ 10.000,-** [18]	
Totalen per traject (2 jr)	**€ 156.000,-**	**€ 100.000,-**	**€ 56.000,-**
Totaal per jaar Den Haag			**€ 28.000,-**
Totaal per jaar Rotterdam			**€ 28.000,-**

Vraag naar zij-instromers

- In schooljaar 2019-2020 zijn in Rotterdam 92, in Den Haag ongeveer 80 zij-instromers gestart.
- Er is voldoende aanbod van geschikte zij-instroom kandidaten. Het is daarom mogelijk (en gewenst) om een groter deel van alle vacatures te vervullen met zij-instromers. Zeker omdat de komende tijd het aantal vacatures alleen maar zal toenemen.

[15] Gemiddelde personeelslasten per zij-instromer per jaar zijn ongeveer € 62.000,-; de kosten zijn voor een periode van twee jaar

[16] Gemiddelde personeelslasten per onderwijsassistent zijn per jaar ongeveer € 50.000,- * 0,8 fte = €40.000,- per jaar.

[17] Gemiddelde personeelslasten per leraar per half jaar obv 0.8 fte zijn ongeveer € 30.000,-;

[18] Voor Rotterdam geldt dat de gemeente 5.000 euro per jaar per zij-instromer subsidieert.

Echter: zonder extra financiën kunnen besturen de kosten van het opleiden van zij-instromers niet dragen en zeker niet verhogen. De kosten lopen dusdanig op dat de financiële positie van besturen wordt aangetast - gezonde bedrijfsvoering komt in gevaar. De bestuurlijke kosten voor de huidige zij-instromers worden veelal gefinancierd vanuit de reserves van de schoolbesturen, nu de meeste schoolbesturen zijn geconfronteerd met een daling van de lumpsum o.b.v. de nieuwe gewichtenregeling. Dit is niet langer houdbaar.

In onderstaande raming voor de zij-instroom is uitgegaan van een groeipotentieel van 50% per stad[19]:

Tabel B.zij-instroom.2: Raming zij-instroom

	Situatie 2019-2020	Mogelijke groei 2020-2021	Totaal	Kosten
Den Haag	+/- 80	40	120	€ 3.360.000
Rotterdam	+/- 90	45	135	€ 3.780.000

C. Maatregelen ten behoeve van vernieuwing

Maatregel 3: Buddyscholen

Uitkomst consultatieronde: 25% voor deze maatregel

De kosten m.b.t. deze maatregel zijn verwaarloosbaar.

Maatregel 5 Inzet bevoegd leraar op kernvakken
Uitkomst consultatieronde: 36% voor deze maatregel

Bij deze maatregel gaat het om anders organiseren van onderwijs, waarbij verantwoordelijkheden worden verdeeld tussen bevoegde en anders/onbevoegde leraren. De 2e variant is kostenneutraal, de 1e variant kent een extra kostenpost, namelijk het verschil in salaris tussen 1 leraar en 2 onderwijsassistenten = ca € 28.000. Hiermee zijn 4 groepen bemand (met 3 leraren en 2 OOPers).[20]

Tabel C.5: Raming inzet bevoegd leraar op kernvakken

	Kosten	Toelichting
Verschil loonkosten 2x onderwijsassistent versus 1 leraar	€ 28.000	

[19] Let op: deze claim ligt bovenop de subsidie van 10.000 euro van OCW die reeds per zij-instromer per jaar geldt.
[20] Let op: voor de middellange en lange termijn zal deze maatregel worden uitgebreid naar leerpleinen e.d. waardoor ook rekening zal moeten worden gehouden met gebouwaanpassingen.

Aanpassing fysieke ruimtes	PM	voor de middellange en lange termijn zal deze maatregel worden uitgebreid naar leerpleinen e.d. waardoor ook rekening zal moeten worden gehouden met gebouwaanpassingen.
Totaal per 4 groepen	€ 28.000	
Den Haag (obv 15% v/d scholen)	**€655.200**	
Rotterdam (obv 15% v/d scholen)	**€ 915.600**	

Maatregel 7: Inzet vakleerkrachten en vakkrachten
Uitkomst consultatieronde: 83% voor deze maatregel

Bij het inzetten van deze maatregel gaat het om inzetten van ander personeel (vakleerkrachten en vakkrachten). Een deel van dit personeel zal btw plichtig zijn. Een deel van dit personeel kent een andere cao (cao vo-mbo) waarbij de salarissen hoger liggen.
Omdat het gaat om korte- en middellange termijn oplossingen zullen de besturen deze mensen niet direct vaste contracten aanbieden, maar veelal werken op detacheringsbasis of ZZP. Rotterdam heeft binnen de POVO-pilot met het LMC en met subsidie vanuit het arbeidsmarktplatform po ervaring met deze maatregel en de bijkomende kosten. Aanvraag voor 15%, gezien beperkte beschikbaarheid vo-docenten en ZZPers met passende bevoegdheid voor po.

Tabel C.7: Raming inzet vakleerkrachten en vakkrachten

A. Berekening kosten po-vo project obv 1 fte per school (obv gem. voor schoolsoort groep 1&2 vo)		
gpl[21] vo	€ 89.784	
gpl po	€ 73.760	
verschil gpl po - gpl vo per fte		€ 16.024
Projectleiding stedelijk per fte		€ 2.000
Coördinatiekosten per school		€ 5.000
Totaal povo per school per fte		**€ 23.024**
B. Berekening verschil gpl po docent en ZZP vakdocent obv 1 fte per school		
ZZP obv 60,- per uur * 36 lesuur incl. voorbereidingstijd * 40 wk, incl. 21% btw	€ 104.544	

[21] GPL = gemiddelde personele last

gpl po	€ 73.760	
Verschil ZZP-GPL po		€ 30.784
Coördinatiekosten per school		€ 5.000
		€ 35.784

Gemiddelde van A en B per fte per school obv 50% ZZP-50% povo		**€ 29.404**
Den Haag 15% van de scholen		**€ 688.054**
Rotterdam 15% van de scholen (incl. (v)so)		**€ 961.511**

Maatregel 9: Flexibele werk- en verloftijden
Uitkomst consultatieronde: 39% voor deze maatregel

De kosten m.b.t. deze maatregel zijn verwaarloosbaar.

Maatregel 10: Alternatieve invulling
Uitkomst consultatieronde: 50% voor deze maatregel (o.b.v. interpretatie kwalitatieve feedback)

Leerlingen krijgen minder les van de bevoegde leraar po. Er zijn verschillende scenario's denkbaar. De meest voor de hand liggende is:

a. De 4-daagse lesweek, met ca 5,25 lesuren per dag. Op de 5e dag werken de leraren aan ontwikkeling van de onderwijskwaliteit en professionele ontwikkeling van het team/de leraar. De 5e dag kan voor de leerlingen anders worden georganiseerd, bijvoorbeeld met overige of verdiepende activiteiten op het gebied van sport/spel/creatieve vakken/burgerschap/loopbaanoriëntatie/digitaal lesaanbod/persoonsvorming & socialisatie.

De onderwijstijdvrije dag kan per groep een andere dag per week zijn, waardoor begeleiders/aanbieders van deze extra tijd de hele week kunnen worden ingezet.

b. Het alternatieve aanbod niet op 1 specifieke dag, maar verdeeld over de 5 dagen.

We gaan uit van 20% van de scholen, om te kunnen starten in achterstandswijken. Onderzocht moet worden in hoeverre gemeenten hieraan kunnen bijdragen (conform Amsterdam).

Tabel C.10.1: Raming alternatieve invulling variant a en b Den Haag

Kosten variant a & b per school (gem 347 lln[22]), tbv betere onderwijskwaliteit & aantrekkelijkheid beroep	
Personele kosten 5e dag, gebaseerd op 3,5 uur * 6 euro	€ 291.480
Coördinatiekosten per school[23] gebaseerd op ervaring Rotterdam met dagprogrammering	€ 19.500
	€ 310.980
Den Haag 20% van de scholen	**€ 9.702.576**

Tabel C.10.2: Raming alternatieve invulling variant a en b Rotterdam

Kosten variant a & b per school (gem 315 lln), tbv betere onderwijskwaliteit & aantrekkelijkheid beroep	
personele kosten 5e dag, gebaseerd op 3,5 uur * 6 euro	€ 264.600
Coördinatiekosten per school, gebaseerd op ervaring Rotterdam met dagprogrammering	€ 19.500
	€ 284.100
Rotterdam 20% van de scholen	**€ 12.386.760**

c. Geen extra ontwikkeltijd voor de leraren, maar inzet in een andere groep op de 5e dag.

Uitkomst consultatieronde: geen draagvlak voor deze maatregel, vanwege negatief effect op de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van het beroep.

Omdat hiervoor geen draagvlak bestaat is besloten af te zien van deze maatregel, daar deze tot gevolg zou hebben dat de aantrekkelijkheid van het werken in de stad nog verder daalt t.o.v. het werken in de omliggende gebieden.

3. Toelichting bijdrage gemeente Rotterdam aanpak lerarentekort

[22] Gemiddelde schoolgrootte po: Rotterdam: 315 lln, Den Haag: 347 lln, Amsterdam: 295 lln. Bron: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMDBhMDg0MTYtZDJiZC00MWQxLWFhOGUtYmI1NDMxMTBjOTg2IiwidCI6IjQwZmJlMzQ0LWIxNzMtNDkyOS1hMjNmLWY1MzczN2MzMTA5NyIsImMiOjh9

[23] Gebaseerd op ervaring Rotterdam met dagprogrammering

De gemeenten Rotterdam investeert ook in de aanpak lerarentekort. Onderstaand een overzicht ten aanzien van de aanpak lerarentekort. De middelen van de regiodeal aanpak leraren en het Nationaal programma Rotterdam Zuid zijn hierin meegenomen.

Rotterdam: totaal voor po en so (5,2 miljoen per jaar)

1. Vergroten van de instroom van onderwijzend personeel en studenten: 1,2 miljoen
   - stimuleren zijinstroom;
   - opscholen onderwijsassistenten;
   - voorrang op de woningmarkt o.a. voor leraren;
   - talentscouting.
2. Beperken van de uitstroom van onderwijzend personeel: 1,6 miljoen
   - verminderen werkdruk, begeleiding startende docenten en ontzorgen van teams;
   - parkeerbeleid t.b.v. leraren.
3. Professionaliseren en binden van onderwijzend personeel aan de stad: 1,1 miljoen.
   - individuele lerarenbeurs e professionalisering;
   - Rotterdampas;
   - +R campagne.
4. Beter organiseren van het onderwijs: 1,4 miljoen
   - duurzaam en anders organiseren;
   - anders opleiden.