

REGELING ANDERE DAG- EN WEEKINDELING G5

TWEEDE ONDERZOEKSJAAR IMPLEMENTATIEMONITOR

TUSSENRAPPORT

seo • economisch onderzoek

Oberon
onderzoek | advies

AUTEURS

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

IN OPDRACHT VAN

MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

AMSTERDAM, AUGUSTUS 2022

Samenvatting

Scholen zijn over het algemeen zeer tevreden over de inzet van andere professionals. De kwaliteit van de professional blijft een aandachtspunt voor het slagen van de regeling. Als die op orde is ervaren scholen minder werkdruk.

De regeling 'andere dag- en weekindeling G5' biedt scholen de ruimte andere professionals in te zetten voor een deel van de onderwijstijd. Met de regeling is bedoeld dat deze onderwijstijd wordt ingevuld door andere professionals zonder onderwijsbevoegdheid met activiteiten gericht op creatieve, sociale of digitale vaardigheden. In de praktijk zien we grofweg twee vormen andere professionals: externe professionals uit een andere sector (bijvoorbeeld de creatieve sector) en professionals met een onderwijsfunctie (zoals onderwijsassistent of leraarondersteuner).

In het eerste jaar van de regeling waren er opstartproblemen, voornamelijk vanwege de coronapandemie. Dit rapport bevat de monitor en evaluatie van het tweede jaar. Door middel van vragenlijsten onder schoolleiders, onderwijsgevend personeel, ouders en de andere professionals, verdiepende interviews en gegevens uit het aanmeldsysteem is een beeld geschetst van de voortgang.

Er zijn evenveel aanmeldingen als vorig jaar, met een grote verscheidenheid wat betreft invulling

In het tweede jaar van de regeling hebben 31 scholen zich aangemeld om gebruik te maken van de mogelijkheden van de regeling. Dat betrof 12 her-aanmeldingen van scholen die vorig jaar ook waren aangemeld, en 19 nieuwe aanmeldingen. De meeste scholen komen uit Almere (24), gevolgd door Amsterdam (6) en Den Haag (1). Er zijn ook in het tweede jaar nog geen aanmeldingen uit Utrecht of Rotterdam.

Het verminderen van het lerarentekort is de belangrijkste reden voor deelname, gevolgd door het verlagen van de werkdruk. Op ongeveer de helft van de scholen gaan andere professionals aan de slag die een onderwijskundige functie bekleden zoals onderwijsassistent of leraarondersteuner. Professionals uit andere sectoren komen voornamelijk uit de culturele of creatieve hoek. De helft van de scholen zet de professionals voor de volle 22 uur per maand per groep in, maar ook een groot deel zet het voor minder dan twee uur per week in. Iets minder dan de helft van de scholen laat de professionals in alle acht groepen voor de klas staan. Het zijn vaker de professionals uit de andere sectoren die over de hele breedte van de school worden ingezet.

Op de helft van de scholen zijn andere professionals aan de slag waar al eerder mee is samengewerkt. Indien er via een andere route geworven is, ging dat niet altijd makkelijk vanwege de krappe arbeidsmarkt. De begeleiding wordt op de meeste scholen geboden door de school zelf, maar het komt ook voor dat een externe partij de begeleiding verzorgt, zoals de organisatie waarvoor de professional werkt. Financiering gebeurt hoofdzakelijk via externe geldstromen, zoals NPO, of middelen vanuit de gemeente of het convenant. Bij een minderheid is de financiering geregeld vanuit de lumpsum. De MR heeft in de meeste gevallen een rol gehad bij de planvorming.

Het merendeel is tevreden, maar nog enkele knelpunten en aanbevelingen

Driekwart van de schoolleiders en het onderwijsgevend personeel is tevreden met de inzet van de andere professionals. Het onderwijsgevend personeel ervaart een verlaging van de werkdruk en leerlingen doen andere kennis en vaardigheden op die ze normaal gesproken niet mee krijgen. Ouders zijn over het algemeen tevreden, maar niet altijd. Ze hebben ook niet altijd goed zicht op de andere professionals en de lessen die zij verzorgen. Degenen die daar wel zicht op hebben geven aan dat hun kinderen zin hebben in de lessen van de andere professionals en nieuwe dingen leren. Andere professionals zelf zijn tevreden over alle aspecten, van opbrengsten tot samenwerking en afstemming.

Hoewel het merendeel van de schoolleiders tevreden is over de inzet van de andere professionals zijn er echter enkele knelpunten waar schoolleiders tegen aanlopen bij de uitvoering van de regeling.

- **Onvoldoende pedagogische en didactische vaardigheden:** Of het deelnemen aan de regeling een succes is, hangt af van de kwaliteit van de andere professionals. Indien de professional niet zelfstandig voor de groep kan staan, leidt de regeling niet tot werkdrukverlaging. Mogelijke oplossing die in de gesprekken is aangedragen, is het ontwikkelen en aanbieden van landelijk of regionaal georganiseerde professionalisering of scholing van de andere professionals. Dit kan bijvoorbeeld door middel van kortstondige opleidingen of cursussen bij de Pabo's, waardoor de andere professionals in korte tijd de basis pedagogische en didactische kennis en vaardigheden wordt bijgebracht die noodzakelijk is om zelfstandig voor de groep te staan. Dit kan dan naar behoefte worden aangeboden, door een schoolbestuur of gemeente. Niet alle professionals zullen een dergelijke scholing nodig hebben.
- **Onvoldoende overdracht en communicatie:** Het succes van de regeling hangt volgens schoolleiders en onderwijsgevend personeel samen met een goede voorbereiding en de medewerking, flexibiliteit en steun van alle betrokken partijen. Toch wordt de afstemming met de andere professionals door verschillende schoolleiders als knelpunt ervaren. Schoolleiders benoemen dat de overdracht vaak onvoldoende is, dat de lesvoorbereidingen niet altijd op één lijn liggen en dat vaste leerkrachten niet altijd even begripvol zijn naar de externen. Het is daarom van belang dat er voorafgaand aan de inzet van de andere professionals duidelijke afspraken worden gemaakt over de overdracht en de afstemming over de lesinhoud. Hierbij moet er aandacht worden besteed aan de kwaliteit van de inhoudelijke overdracht, zodat leerkrachten altijd weten wat de leerlingen bij de externe professional hebben gedaan en hoe dat ging.
- **Onvoldoende financiële middelen:** Meerdere schoolleiders geven aan dat ze de inzet van andere professionals binnen de regeling willen uitbreiden, maar zij geven ook aan dat de financiële middelen hiervoor onvoldoende zijn. Andere professionals geven aan dat er vanwege beperkt budget van de school er soms flexibiliteit van ze wordt gevraagd en het soms heel erg passen en meten is om tot een kwalitatief hoogwaardige oplossing te komen. Met dit knelpunt wordt omgegaan door veel te overleggen en een flexibele houding aan te nemen door zowel de professional als de school.

De scholen die wij via verdiepende interviews hebben gesproken hebben voornamelijk aangegeven dat de 22 uur per maand waarvoor de andere professional ingezet mag worden niet te beperkt is. Eén school zou graag meer ruimte willen zien.

De gepercipieerde opbrengsten van de regeling zitten vooral bij werkdruk en lesuitval

De belangrijkste opbrengsten volgens schoolleiders en onderwijsgevend personeel zit vooral in het verminderen van de werkdruk, de mate van lesuitval. De regeling brengt rust en werkt over het algemeen werkdruk verlagend en

professionals kunnen lessen opvangen als een leerkracht afwezig is. Ook ouders zien dat als positief, daardoor hoeven kinderen minder thuis te zitten. Aan de organisatiekant geeft het personeel aan dat het uitbesteden van lessen uren vrijspeelt, en dat ze meer kunnen focussen op kernvakken. Scholen zijn ook redelijk positief over de bijdrage van de regeling aan het verminderen van het lerarentekort en in mindere mate de invloed op de onderwijskwaliteit.

Enkele verschillen tussen scholen die professionals uit een andere sector inzetten ten opzichte van professionals met een onderwijsfunctie

Bij scholen die professionals uit een andere sector inzetten, worden vaker knelpunten genoemd zoals het niet goed orde kunnen houden of pedagogische/didactische vaardigheden, hoewel dat in sommige gevallen ook bij professionals met een onderwijsfunctie naar voren komt. De lessen van de professionals uit andere sectoren worden vaker gezien als een uitbreiding op het curriculum met positieve gevolgen voor kansengelijkheid en de onderwijskwaliteit volgens die scholen. Op scholen die professionals met een onderwijsfunctie inzetten, worden juist vaker positieve gevolgen gezien op de continuïteit van het onderwijs en de organisatie van het onderwijs. Deze scholen gebruiken de regeling dan ook vaak om het onderwijs anders te organiseren waarbij leerkrachtondersteuners of onderwijsassistenten deels voor de klas staan.

Inhoudsopgave

Samenvatting		i
1	Inleiding	1
2	Aanmelding en invulling	3
	2.1 Aantal deelnemende scholen	3
	2.2 Reden voor deelname	4
	2.3 Duur van deelname	5
	2.4 Type professionals en soorten activiteiten/lessen	6
	2.5 Inzet van de professionals	8
3	Organisatie en tevredenheid	11
	3.1 Organisatie van de regeling	11
	3.2 Tevredenheid en draagvlak	14
	3.3 Succesfactoren	22
	3.4 Knelpunten	22
4	Toegevoegde waarde	24
	4.1 Opbrengsten	24

1 Inleiding

De regeling 'andere dag- en weekindeling G5' biedt scholen de ruimte andere professionals in te zetten voor een deel van de onderwijstijd. Via een monitor en evaluatie wordt deze regeling onderzocht door SEO en Oberon. Dit rapport beschrijft het tweede jaar van de regeling.

De vijf grote steden in de Randstad hebben in 2020 de noodklok geluid over het lerarentekort in het basisonderwijs. De schoolbesturen hebben samen met de gemeenten en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een convenant ondertekend om het lerarentekort te bestrijden. De convenanten bestaan uit verschillende initiatieven om het lerarentekort het hoofd te bieden. Een van die initiatieven betreft het inzetten van een andere professional (dan bevoegde leraren) voor een gedeelte van de onderwijstijd. Dat mag voor maximaal 22 uur per maand en de onderwijstijd voor de kernvakken Nederlandse taal, rekenen/wiskunde en zintuiglijke en lichamelijke oefening is hiervan uitgesloten.

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

In schooljaar 2021-2022 hebben 30 besturen een beschikking om gebruik te maken van deze ruimte voor een andere dag- en weekindeling. Andere besturen die gebruik willen maken van de ruimte kunnen dit vier keer per jaar doorgeven. Scholen die daadwerkelijk gebruik gaan maken van de ruimte die deze regeling biedt, moeten een plan opstellen waarmee de medezeggenschapsraad instemt en zich individueel aanmelden. Dat gebeurt door op een website enkele gegevens door te geven die terecht komen bij SEO Economisch Onderzoek en Oberon.

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

Voortgangsrapportage

In juni 2021 hebben Oberon en SEO Economisch Onderzoek een notitie geschreven over het eerste jaar van de regeling. Toen is een eerste beeld verkregen van de ervaringen met de uitvoering en de opbrengsten door middel van digitale schoolbezoeken. Doordat er minder aanmeldingen waren dan vooraf gedacht en vanwege de beperkingen als gevolg van de coronapandemie was de evaluatie anders ingestoken dan vooraf gepland.

De voorliggende notitie in de tweede rapportage en geeft een beeld van de stand van zaken aan het eind van het tweede jaar van de regeling. Hiervoor zijn verschillende bronnen gebruikt. Ten eerste hebben we de

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

aanmeldgegevens geanalyseerd van alle scholen die zich gedurende het afgelopen schooljaar hebben aangemeld voor de regeling. Ten tweede hebben we in de periode mei-juni digitale vragenlijsten uitgezet bij alle 31 destijds deelnemende scholen onder schoolleiders, het onderwijsgevend personeel, ouders en de andere professionals. Verderop bespreken we de digitale vragenlijsten in meer detail. Ten derde hebben we in aanvulling op de vragenlijst verdiepende gesprekken gehad met vier bereidwillige schoolleiders voor een nadere inkleuring.

Digitale vragenlijsten

We hebben vragenlijsten uitgezet onder schoolleiders, onderwijsgevend personeel, ouders en andere professionals. Via de contactpersoon in het aanmeldsysteem (bijna altijd de schoolleider) hebben we gevraagd om de vragenlijsten te verspreiden onder de verschillende actoren. Daardoor hoefden we geen contactgegevens van personeel, ouders en de andere professionals uit te wisselen, maar waren we afhankelijk van de medewerking van de contactpersonen. Zo hebben enkele schoolleiders aangegeven de vragenlijst niet te delen met ouders, omdat ouders niet op de hoogte zijn van de inzet van de andere professionals en de schoolleiders geen aandacht op de inzet van andere professionals wilden vestigen. Eén schoolleider geeft aan dat de ouders onderwijskundig personeel zien op de groepen, maar dat de ouders zich niet bewust zijn van de functies. Er wordt niet geheimzinnig gedaan over deze functies, deze kunnen worden bekeken op de website. De MR is op alle scholen wel op de hoogte van de regeling.

De respons op de vragenlijsten staat in Tabel 1.1. Een ruime meerderheid van de schoolleiders heeft de vragenlijst ingevuld. Op minstens de helft van deze scholen hebben de andere actoren de vragenlijst ingevuld. We hebben op meerdere momenten de contactpersonen gevraagd de vragenlijsten nogmaals onder de aandacht te brengen om de respons te verhogen. Van de meeste scholen weten we niet hoeveel uitnodigingen er verstuurd zijn. Waar we dat wel weten is de respons erg verschillend, van een paar procent tot de helft. De respons per school is gewogen zodat deze opgeteld een weging van één hebben. Zo weegt de respons van alle scholen evenveel mee, ondanks verschillen in aantal respondenten. Dat voorkomt onevenwichtige resultaten als er bij één school relatief veel is gerespondeerd. Er hebben bijvoorbeeld 46 ouders van één school gerespondeerd.

Tabel 1.1 De respons op digitale vragenlijsten

Vragenlijst	Respons	Aantal scholen (uitgezet onder 31 scholen)	Respons per school
Schoolleiders	20	20	altijd 1
Onderwijsgevend personeel	70	13	2,2,3,3,4,4,5,7,7,7,8,8,10
Ouders	66	10	1,1,1,1,1,1,2,3,9,46
Andere professionals	16	12	1,1,1,1,1,1,1,1,2,2,2,2

Bron: Vragenlijsten onder de verschillende actoren, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022)

Wat betreft representativiteit van de oudervragenlijst zien we dat voornamelijk ouders hebben gerespondeerd die ook lid zijn van de MR. Bij de andere professionals zien we dat er verhoudingsgewijs meer onderwijskundige functies (onderwijsassistent, leraarondersteuner, etc.) hebben gerespondeerd dan we zouden verwachten afgaande op de gegevens uit het aanmeldsysteem. Het kan zijn dat de resultaten voor de totale groep daardoor minder representatief zijn.

2 Aanmelding en invulling

31 scholen zijn in schooljaar 2021-2022 aangemeld voor de regeling. Deze scholen zetten vaak professionals met een onderwijsfunctie in, zoals onderwijsassistenten of leraarondersteuners. Professionals afkomstig uit een andere sector, zoals de culturele sector, lijken vaker school-breed ingezet te worden dan de professionals met een onderwijsfunctie.

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de manier waarop scholen invulling geven aan de regeling. Via het digitale aanmeldsystemen hebben scholen aangegeven in welke periode ze gebruik maken van de regeling, welke andere professionals ze inzetten en welke lessen deze professionals verzorgen. Vervolgens zijn we hier dieper op ingegaan via de vragenlijst en de interviews onder schoolleiders.

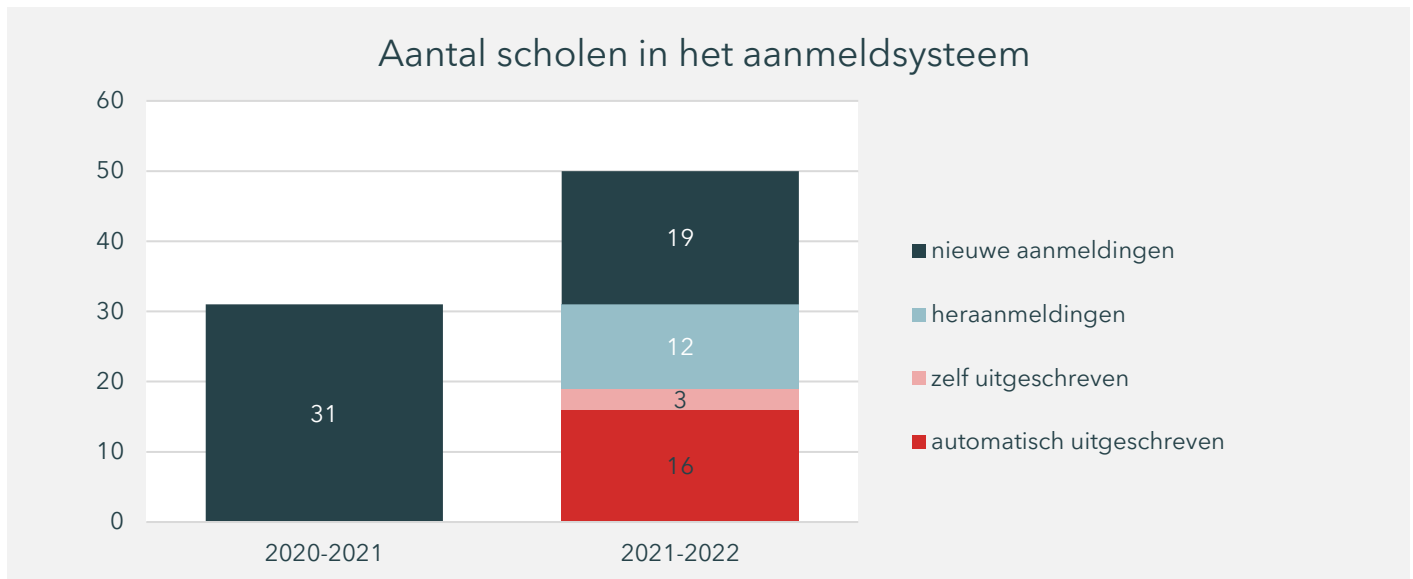
2.1 Aantal deelnemende scholen

In de periode september 2021 tot en met eind juni 2022 hebben 31 scholen zich via het digitale systeem aangemeld om gebruik te maken van de mogelijkheden van de regeling. We hebben geen zicht op het aantal scholen dat wél gebruik maakt van de regeling, maar zich niet via het digitale aanmeldsysteem kenbaar heeft gemaakt. Ter referentie zijn er ongeveer 650 reguliere basisscholen in de G5 en nog eens ongeveer 150 basisscholen voor SBO, SO en VSO. Ongeveer vier procent van de scholen heeft zich dus aangemeld.

Van de 31 aanmeldingen waren er 12 her-aanmeldingen van scholen die vorig jaar ook waren aangemeld, en 19 nieuwe aanmeldingen (zie Figuur 2.1). Vorig jaar waren er 31 aanmeldingen, waarvan 19 scholen zich aan het eind van vorig schooljaar hebben uitgeschreven van de regeling. De meeste daarvan (16 scholen) zijn automatisch uitgeschreven omdat ze niet actief opnieuw zijn aangemeld. De overige drie scholen hebben zichzelf uitgeschreven, hiervan gaven twee scholen aan dat ze nooit gestart zijn met de regeling en één school gaf aan dat ze voor het volgende jaar voldoende leerkrachten hadden.

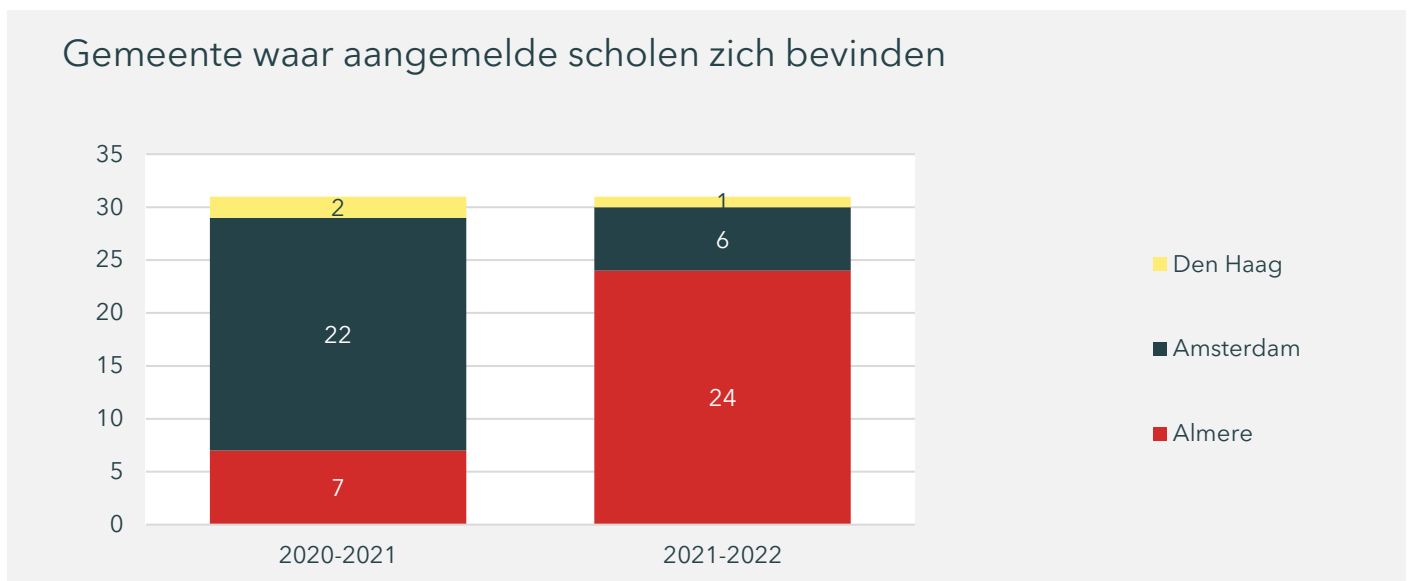
De meeste aanmeldingen voor de regeling van dit jaar komen van scholen uit Almere (24), daarnaast hebben zes scholen uit Amsterdam zich aangemeld en één school uit Den Haag (zie Figuur 2.3). Dit is anders dan vorig jaar toen het merendeel van de aangemelde scholen zich in Amsterdam bevond. Mogelijk kan dat komen doordat projectmedewerkers van het project 'anders omgaan met tekorten' sinds dit jaar geen ondersteuning meer bieden bij aanmelden en inschrijven. Net als in 2020-2021 zijn er ook in 2021-2022 geen aanmeldingen binnengekomen van scholen uit Rotterdam en Utrecht. Vrijwel alle aangemelde scholen zijn reguliere basisscholen (BAO; 29 scholen), twee scholen zijn scholen voor speciaal basisonderwijs (SBAO), één uit Amsterdam en één uit Almere.

Figuur 2.1 31 scholen hebben zich in het jaar 2021-2022 aangemeld om gebruik te maken van de regeling



Bron: Aanmeldsysteem scholen, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022)

Figuur 2.2 De meeste aangemelde scholen bevinden zich in Almere



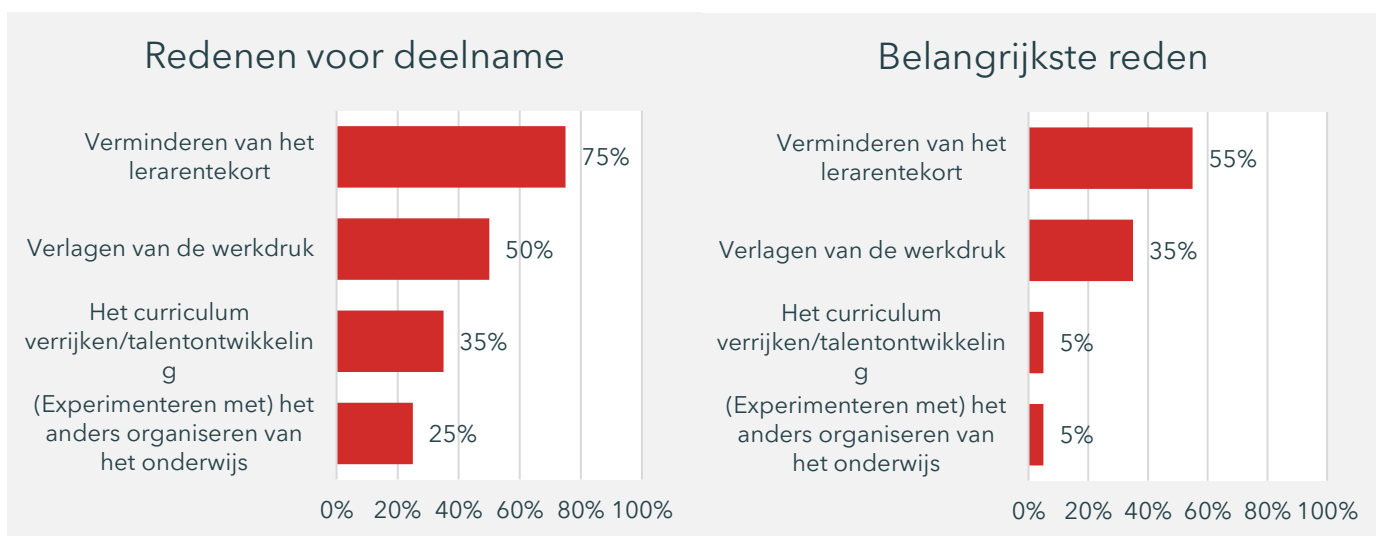
Bron: Aanmeldsysteem scholen, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022)

2.2 Reden voor deelname

Net als vorig jaar geeft bijna iedere school (29 van de 31) bij aanmelding het verminderen van het lerarentekort als reden voor deelname. Door enkele van deze scholen wordt daarnaast het verminderen van de werkdruk, de uitval van leerkrachten, het anders organiseren van het onderwijs, het verbeteren van de onderwijskwaliteit en/of het zorgen voor meer kansengelijkheid genoemd als andere reden(en) voor deelname. Er zijn twee scholen die het anders organiseren van het onderwijs als hoofd- en enige reden voor deelname noemen.

In de vragenlijst onder schoolleiders is ook naar de reden voor deelname gevraagd. Het beeld uit die vragenlijst is vergelijkbaar met het beeld uit het aanmeldsysteem. 75 procent van de schoolleiders geeft aan dat het verminderen van het lerarentekort een reden is dat ze gebruik maken van de regeling (Figuur 2.3). Ook geeft de helft van de schoolleiders aan dat ze deelnemen vanwege het verlagen van de werkdruk. Omdat schoolleiders meerdere redenen konden opgeven voor deelname, is ook gevraagd wat de belangrijkste reden is. Het verminderen van het lerarentekort in de meeste gevallen de belangrijkste reden, gevolgd door het verlagen van de werkdruk (Figuur 2.3). Het curriculum verrijken en anders organiseren is slechts door één schoolleider genoemd als belangrijkste reden.

Figuur 2.3 Het lerarentekort wordt het vaakst genoemd als reden voor deelname, daarna het verlagen van de werkdruk



Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=20

In de vragenlijst is schoolleiders gevraagd hoeveel last de school heeft van het lerarentekort en in hoeverre deelname aan de regeling helpt om het lerarentekort te verminderen. De helft van de schoolleiders heeft aangegeven (zeer) veel last te hebben van het lerarentekort, terwijl 30 procent niet veel, niet weinig last ervaart en 20 procent weinig last. Geen van de responderende schoolleiders geeft aan dat ze helemaal geen last hebben van het lerarentekort. Deelname lijkt volgens bijna de helft (zeer) veel te helpen om het lerarentekort te verminderen, ongeveer 16 procent geeft aan dat de regeling daar weinig bij helpt.

Schoolleiders hebben ook andere maatregelen genoemd die zij inzetten om het lerarentekort het hoofd te bieden. NPO-gelden wordt daarbij het meest genoemd (95 procent), gevolgd door de inzet van zij-instromers (75 procent), de inzet van pabo-studenten (60 procent) en extra begeleiding en coaching van het personeel (40 procent). Enkele scholen geven aan te werken met anders organiseren buiten deze regeling om of te werken met een arbeidsmarkttoelage. Daarnaast maakt één school gebruik van werkdrukmiddelen en één school van de Ad Pedagogisch Educatief Professionaal (Ad PEP). Een aantal van deze maatregelen vallen onder de convenanten die zijn afgesloten binnen de G5 om het lerarentekort te bestrijden, zoals de arbeidsmarkttoelage en het opscholen van onderwijsassistenten tot leraarondersteuner via Ad PEP.

2.3 Duur van deelname

De meeste scholen (26) hebben in het aanmeldsysteem aangegeven gebruik te willen maken van de regeling tot aan de eind schooljaar 2021-2022. Twee scholen hebben een verwachte einddatum die valt in het volgende

schooljaar. De regeling is zo opgezet dat scholen zich ieder schooljaar opnieuw moeten aanmelden als ze gebruik willen blijven maken van de geboden ruimte, dus een einddatum in volgend schooljaar betekent dat ze zich opnieuw moeten aanmelden. Drie scholen hebben bij de aanmelding aangegeven enkele maanden (tussen de twee en zes) van het schooljaar 2021-2022 gebruik te willen maken van de regeling, waarbij de einddatum vóór de zomerperiode valt.

De gemiddelde verwachte deelnameduur is ongeveer dertien maanden. Vorig jaar was de verwachte gemiddelde deelname duur met zo'n zes maanden een stuk korter. Deze toename kan worden verklaard doordat de regeling al langer bestaat en meerdere scholen meedoen vanaf schooljaar 2020-2021. Daarnaast hebben drie scholen aangegeven in de periode oktober/november 2021 te beginnen. De rest van de scholen is begonnen aan het begin van het schooljaar of ergens vorig schooljaar.

2.4 Type professionals en soorten activiteiten/lessen

Bij de meeste deelnemende scholen gaan professionals aan de slag die een onderwijsfunctie bekleden (zie Tabel 2.1), zoals leerkrachtondersteuners, onderwijsassistenten, stagiaires of schoolleiders. Dertien scholen hebben activiteiten/lessen die onder lesgeven vallen, zoals het geven van lessen die op het dagprogramma staan, ziektevervanging en ondersteuning in de klassen.

De andere groepen professionals komen uit andere sectoren. De meeste professionals uit andere sectoren komen uit de culturele en creatieve sector (10 scholen). Daaronder vallen onder andere lessen drama, theater, dans, muziek, culture en beeldende vorming. Er zijn iets meer scholen (vijftien) die aangeven dat de inhoud van de activiteiten/lessen in de culture of creatieve hoek ligt. Dat verschil komt doordat sommige scholen niet hebben gespecificeerd dat de vakdocent of professional uit de culture of creatieve sector komt, maar wel dat soort activiteiten of lessen verzorgt. Voorbeeld: 'vakdocenten' die kunst- en cultuur lessen gaan geven. Dit is vergelijkbaar met vorig jaar.

Vijf scholen (één meer dan vorig jaar) hebben professionals in de arm genomen die in de categorie bewegen en gezondheid les gaan geven. Sportpedagogen, vakdocenten sport, buurtsportcoach maar ook gezondheidsmedewerkers en koks worden genoemd. Ook hier zien we dat de inhoud van de activiteiten/lessen iets vaker met bewegen en gezondheid te maken heeft dan het aantal ingezette professionals op dat terrein doet vermoeden. Dat is bij negen scholen het geval. Onder deze activiteiten vallen bewegingslessen, gezondheid lessen, danslessen (zijn zowel bij cultureel/creatief gerekend, als bij beweging/gezondheid), zelfverdediging en kooklessen. Formeel gezien mogen er geen andere professionals ingezet worden voor lichamelijke oefening, wat deels bijt met de professionals en activiteiten die vallen in deze categorie.

In de categorie wetenschap en techniek hebben twee scholen professionals ingeschakeld en zes scholen hebben aangegeven dat de lessen in deze categorie vallen. Dit aantal is minder dan vorig jaar, toen zeven scholen professionals in deze categorie hadden ingeschakeld en zestien scholen aangaven dat lessen in deze categorie vallen.

Maatschappelijke onderwerpen zoals burgerschap, wereldoriëntatie en digitale vaardigheden worden gegeven op drie scholen. Slechts één school heeft specifiek aangegeven met dergelijke professionals aan de slag te gaan. Er zijn ook vier scholen die activiteiten/lessen hebben die niet in te delen zijn in de eerder genoemde categorieën. Dat betreft onder meer zelfontplooiing en journalistiek.

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

	Aantal scholen met dit type professional	Aantal scholen met dit soort activiteiten/lessen
Cultureel/creatief	10	15
Bewegen/gezondheid	5	9
Wetenschap/techniek	2	6
Digitale vaardigheden/burgerschap/ wereldoriëntatie	1	3
Onderwijsfuncties	16	13
Overig	4	4

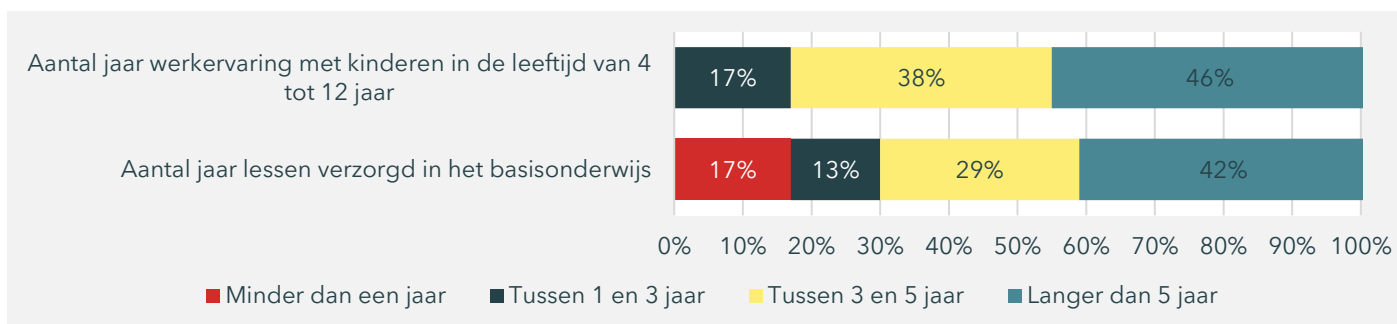
Noot: Scholen kunnen meerdere typen professionals en meerdere soorten activiteiten/lessen opgeven. Daarom telt het totaal niet op tot 31 (totaal aantal scholen) en is het totaal van de linker kolom niet gelijk aan het totaal van de rechter kolom.

Bron: Aanmeldsysteem scholen, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022)

In de vragenlijst die is uitgezet onder de andere professionals is onder meer gevraagd naar hun achtergrond. Drie kwart van de andere professionals geeft aan dat hij/zij een onderwijsfunctie heeft, waaronder onderwijsassistent, vakleerkracht, vo-docent, leraarondersteuner, IB'er en Pabo-student. Daarnaast geeft één derde aan dat hij/zij in een andere sector dan het onderwijs actief is, bijvoorbeeld in de kunst sector, commerciële sector of pedagogiek. De respons op de vragenlijst onder professionals is niet helemaal representatief voor de gehele groep professionals, gezien het relatief hoge aandeel onderwijsfuncties en het relatief lage aandeel dat komt uit een andere sector.

Bijna de helft van de andere professionals heeft al langer dan vijf jaar werkervaring met kinderen van vier tot twaalf jaar, en nog eens 38 procent tussen de drie en vijf jaar werkervaring (Figuur 2.4). Geen van de responderende andere professionals zegt minder dan een jaar werkervaring te hebben met jonge kinderen. 42 procent van de professionals verzorgt al langer dan vijf jaar lessen in het basisonderwijs. Dit zijn altijd professionals met een onderwijsfunctie zoals onderwijsassistenten, leerkrachtondersteuners, of intern begeleiders. 17 procent van de andere professionals verzorgt minder dan een jaar lessen, deze professionals komen uit andere sectoren dan het onderwijs.

Figuur 2.4 Bijna 50 procent van de andere professionals heeft langer dan vijf jaar werkervaring met kinderen in de leeftijd van vier tot twaalf jaar



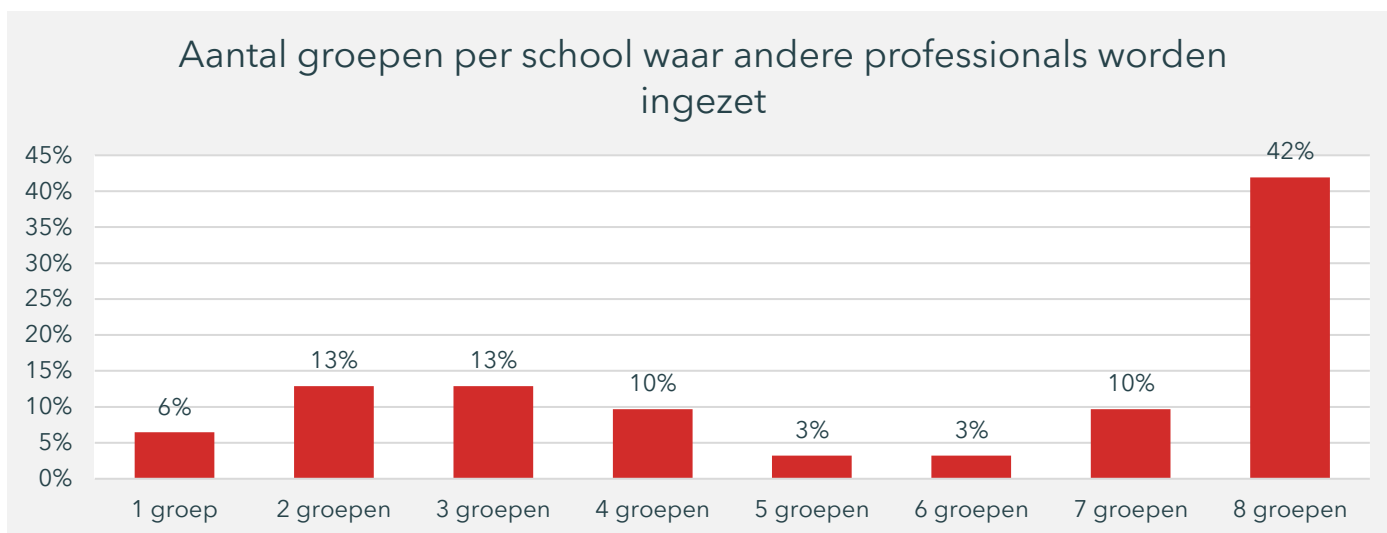
Bron: Vragenlijst onder andere professionals, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=16

2.5 Inzet van de professionals

In het aanmeldsysteem hebben scholen ook aangegeven voor welke groepen zij de professionals inzetten en voor hoeveel uur. Net als vorig jaar wordt bij 13 van de 31 scholen een andere professionals in alle groepen ingezet, bij zes scholen juist maar in één of twee groepen (Figuur 2.5). In Figuur 2.6 is te zien dat in groep 8 het vaakst een andere professional wordt ingezet, gevolgd door groep 5. Er springt geen groep uit waarbij andere professionals minder worden ingezet ten opzichte van de andere groepen, terwijl vorig jaar te zien was dat andere professionals gemiddeld minder werden ingezet in de lagere groepen.

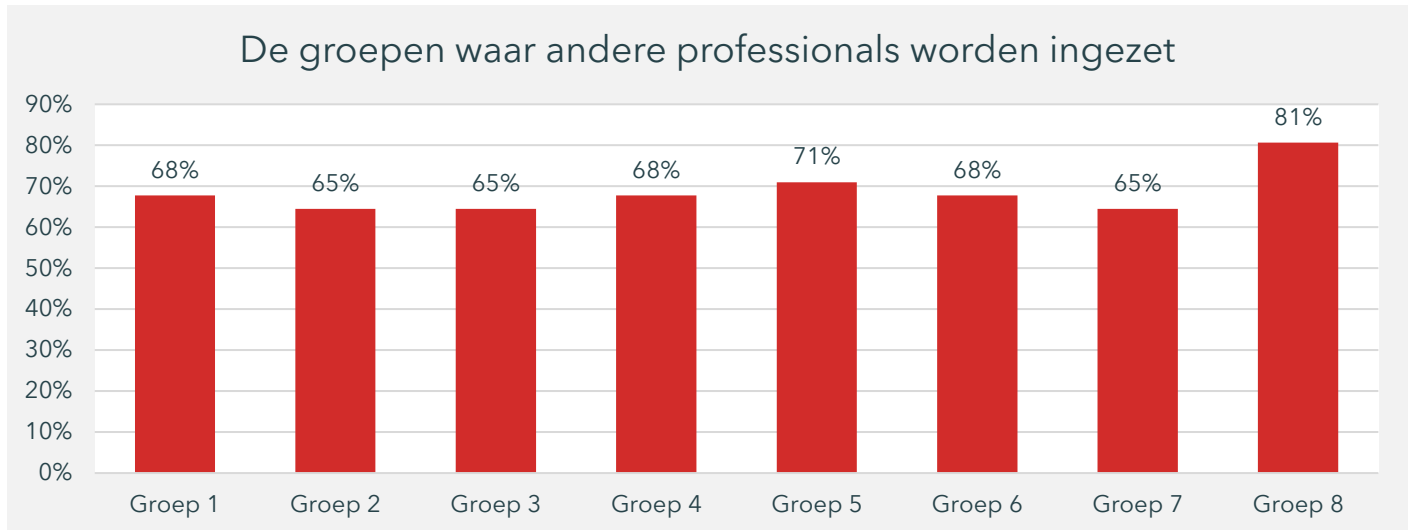
Professionals uit een andere sector worden breder ingezet dan de professionals met een onderwijsfunctie. Het aantal groepen waar ze worden ingezet is groter (gemiddeld zeven tegenover gemiddeld vier groepen) en ze worden vaker school breed (in alle acht groepen) ingezet. Ze worden met name vaker in de hogere groepen ingezet. Alle professionals uit een andere sector zijn actief in groep 8 en rond de 80-90 procent is actief in groep 5 t/m 7. Van de professionals met een onderwijskundige functie is tussen de 30 en 55 procent actief in deze groepen. In de lagere groepen is de inzet vergelijkbaar.

Figuur 2.5 De meeste scholen zetten de professionals in bij alle klassen



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

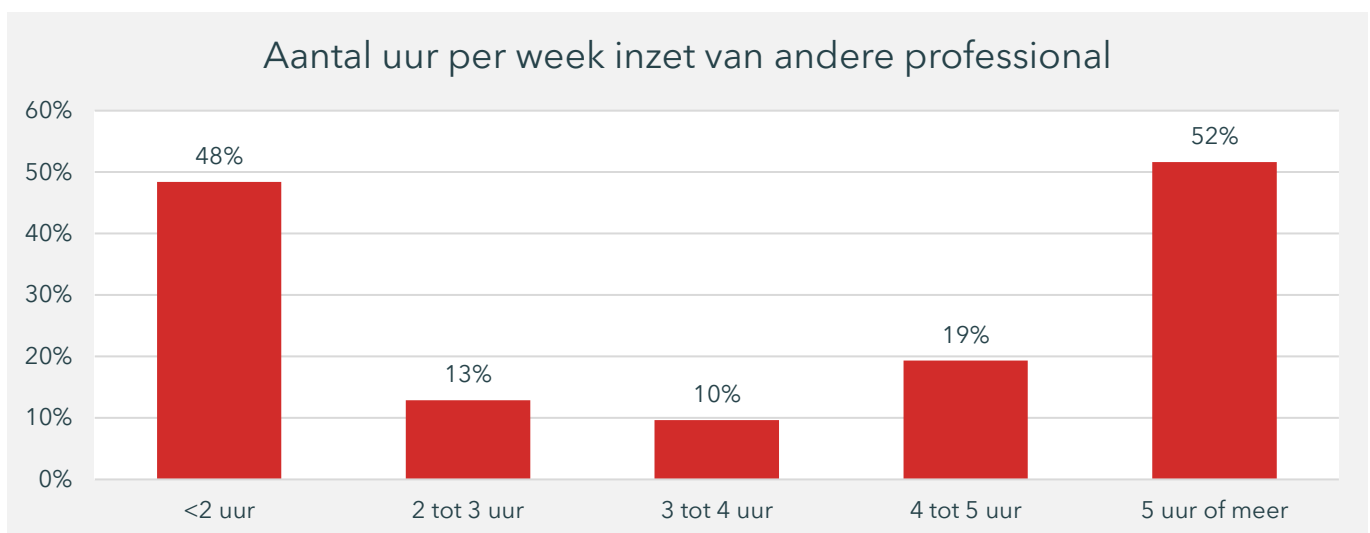
Figuur 2.6 In groep 8 wordt het vaakst een andere professional ingezet



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

Iets meer dan de helft van de scholen zet een andere professional in voor vijf uur of meer per week (Figuur 2.7); vorig jaar was dit iets minder dan de helft. Daarmee zitten deze scholen ongeveer aan het maximum van 22 uur onderwijstijd per maand.² Bij iets minder dan de helft van de scholen geeft de andere professional minder dan twee uur per week les. De rest van de scholen zit er tussenin. Twaalf scholen (zes meer dan vorig jaar) hebben aangegeven dat de professionals deze uren verdelen over meerdere dagen per week, waarvan negen in de hoogste categorie uit Figuur 2.7 vallen wat betreft het aantal uren per week. Bij de resterende scholen komen de professionals één dag per week langs.

Figuur 2.7 Meer dan de helft van de scholen zet een andere professional in voor vijf uur of meer per week



Noot: De balken tellen op tot meer dan 100 procent doordat de inzet per week kan verschillen binnen een school per klas.

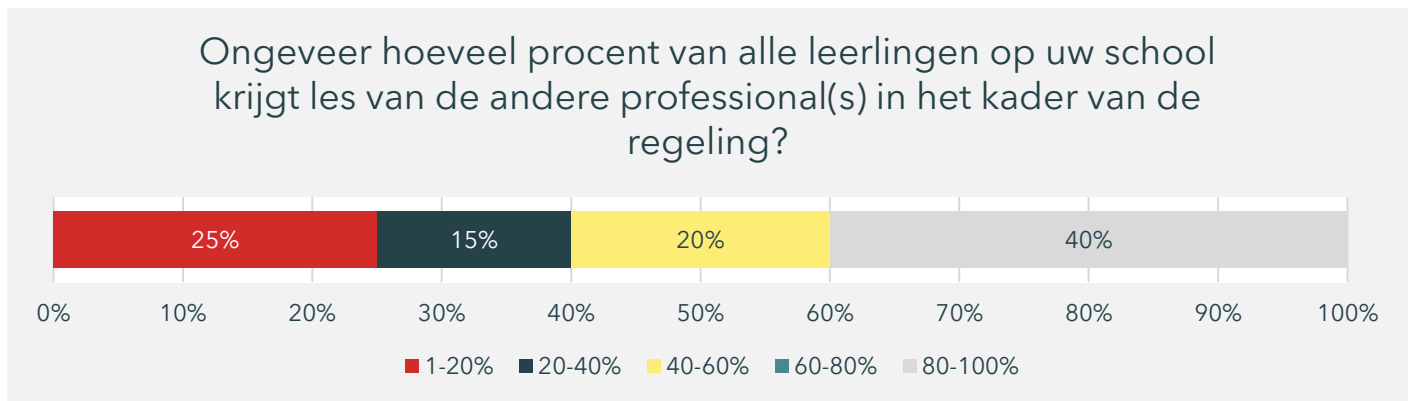
Bron: Aanmeldsysteem scholen, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=31

² Om meer gevoel te krijgen voor hoeveel tijd de professionals worden ingezet, is het aantal uur per maand omgerekend naar (ongeveer) het aantal uur per week. Dat is gedaan door het aantal uur per maand te delen door vier.

In de vragenlijst onder schoolleiders is gevraagd hoeveel andere professionals worden ingezet. 35 procent geeft aan dat zij vijf of meer andere professionals inzetten, terwijl 20 procent maar één andere professional inzet. De rest zit er tussenin. Ze zetten de professionals voornamelijk het hele jaar in. Drie schoolleiders melden dat ze de andere professionals alleen in een specifieke periode inzetten, bijvoorbeeld tijdens zwangerschapsverlof of een periode waarin het hard nodig is. Voor iets meer dan de helft van de schoolleiders is dit niet het eerste jaar dat ze samenwerken met de professionals die ze momenteel inzetten, voor de resterende scholen is het wel de eerste keer.

Tot slot laat Figuur 2.8 zien dat bij 40 procent van de scholen vrijwel alle leerlingen les krijgen van een andere professional in het kader van de regeling. Een kwart van de schoolleiders geeft aan dat minder dan 20 procent van de leerlingen op hun school les krijgt van een andere professional.

Figuur 2.8 Bij 40 procent van de scholen krijgen vrijwel alle leerlingen les van een andere professional



Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=20

3 Organisatie en tevredenheid

Over het algemeen zijn schoolleiders, onderwijsgevend personeel en de andere professionals erg tevreden met de inzet van andere professionals. Ouders zijn niet altijd op de hoogte van de regeling en zijn niet altijd tevreden. Belangrijkste knelpunt is de kwaliteit van de andere professional. De meeste knelpunten en succesfactoren zijn vorig jaar ook al genoemd.

De wijze van organisatie van de regeling is in de vragenlijst onder schoolleiders uitgebreid bevestigd. Daarbij zijn onderwerpen als de werving en begeleiding van de andere professionals en de financiering aan bod gekomen. In de vragenlijst onder ouders is de ouderbetrokkenheid aan bod gekomen. De algemene tevredenheid en tevredenheid over bepaalde aspecten is uitgevraagd bij alle actoren (schoolleiders, onderwijsgevend personeel, ouders en de andere professionals). Dit hoofdstuk bespreekt ook de aangegeven succesfactoren en knelpunten van de regeling.

3.1 Organisatie van de regeling

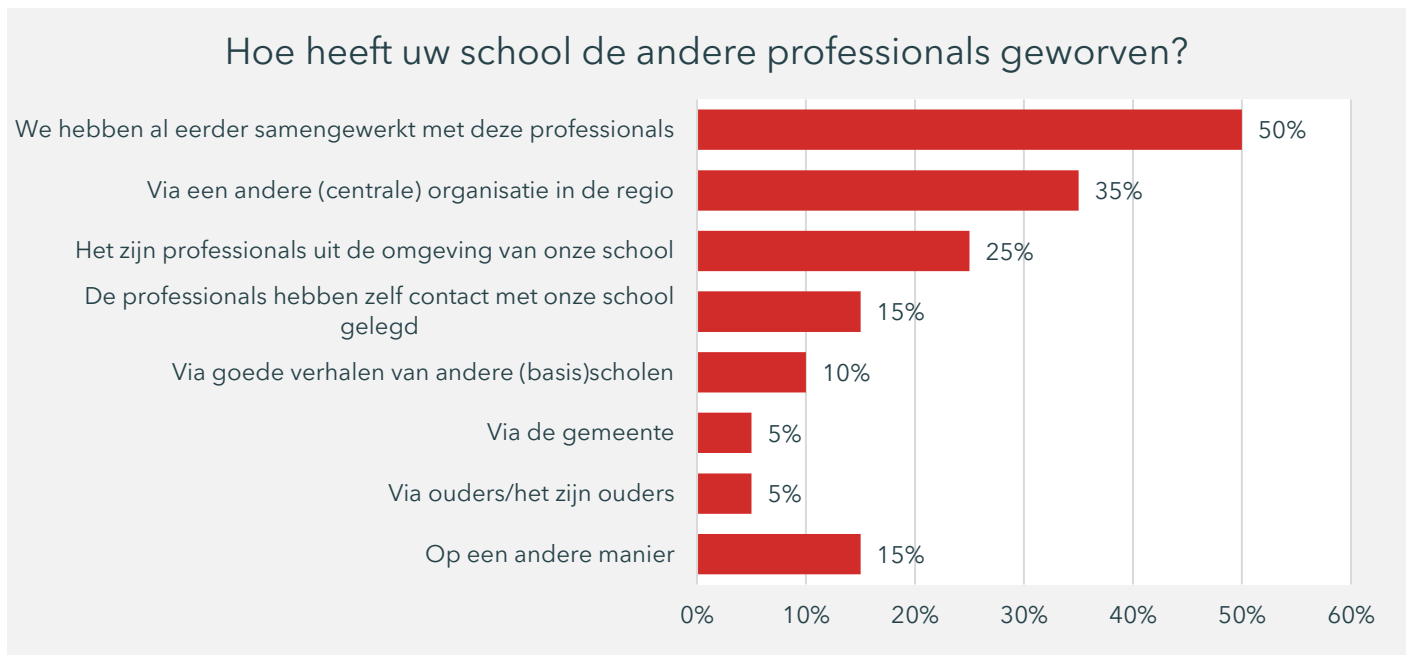
Werving, begeleiding en contact met andere professionals

De helft van de schoolleiders geeft aan dat de professionals zijn geworven doordat ze al eerder hebben samengewerkt met deze professionals (Figuur 3.1). Slechts 5 procent geeft aan dat de gemeente de professionals heeft voorgedragen, bij 35 procent van de schoolleiders worden de professionals via een andere (centrale) organisatie in de regio geworven.

Professionals met een onderwijsfunctie worden iets vaker via een andere (centrale) organisatie in de regio geworven en leggen iets vaker zelf het contact met scholen dan professionals uit een andere sector. Professionals uit een andere sector komen iets vaker uit de omgeving van de school. Er zijn ook enkele schoolleiders die de andere professionals op een andere manier hebben geworven, bijvoorbeeld via detachering of het zijn professionals binnen het eigen team. Hierbij gaat het om professionals met een onderwijsfunctie (bijvoorbeeld onderwijsassistenten, leerkrachtondersteuners, intern begeleiders of de directie).

Een derde van de schoolleiders vond het werven van de andere professionals eenvoudig. Dit zijn met name schoolleiders die professionals uit een andere sector hebben geworven. 20 procent van de schoolleiders ervoer het werven als ingewikkeld, waarvan het merendeel professionals met een onderwijsfunctie heeft geworven. Als toelichting gaven ze de krapte op de arbeidsmarkt. Bij de organisaties die zich bezighouden met de werving is er naar verluid inmiddels ook een tekort aan personeel ontstaan.

Figuur 3.1 Bij de helft van de schoolleiders heeft de school al eerder samengewerkt met de geworven andere professionals



Noot: De balken tellen op tot meer dan 100 procent doordat de schoolleiders meerdere antwoordopties konden aanvinken.
 Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=20

De meeste schoolleiders (65 procent) geven aan dat medewerkers van de school de andere professionals begeleiden, zoals onderwijsassistenten, de schoolleider, schoolopleiders, leerkrachten, intern begeleiders of coaches. Op één op de vier scholen verzorgt de organisatie waarvoor de andere professionals werken de begeleiding en bij 15 procent verzorgt een andere partij de begeleiding, zoals een extern bureau of een activiteitenmakelaar die scholen hebben ingehuurd via de NPO-gelden. Professionals met een onderwijsfunctie worden vaker door iemand van de school begeleidt dan professionals uit een andere sector, terwijl de professionals die door een andere partij worden begeleid allemaal uit een andere sector afkomstig zijn. Professionals uit een andere sector zijn vaker extern en worden daarom ook extern begeleid.

In de vragenlijst onder andere professionals geeft één van de respondenten bovendien aan begeleid te worden vanuit het samenwerkingsverband passend onderwijs. Op enkele scholen worden de andere professionals niet begeleid volgens de schoolleiders. Dat laatste komt ook naar voren in de vragenlijst onder andere professionals waarbij één op vijf meldt niet begeleid te worden. De schoolleiders die we hebben gesproken tijdens de verdiepende interviews hebben allen geïnvesteerd in de begeleiding en zijn hier tevreden over. Op deze scholen wordt er gewerkt met duo's of maatjes en begeleiding door een didactische coach.

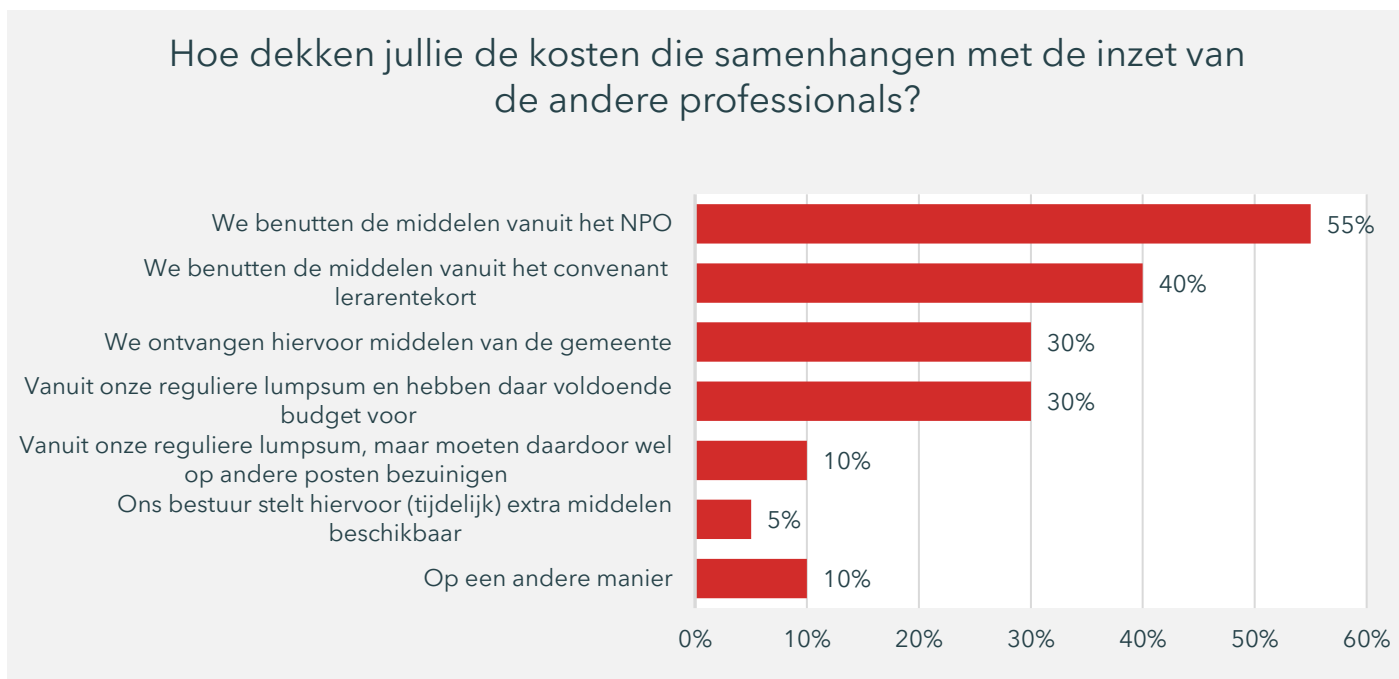
Het merendeel van het onderwijsgevend personeel dat de vragenlijst heeft ingevuld (67 procent) komt in aanraking met andere professionals doordat de professionals lesgeven aan hun leerlingen. Een klein deel verzorgt de begeleiding van de professionals. Andere manieren van contact met de andere professionals die worden genoemd, zijn het bijwonen van lessen in andere groepen, het samenwerken met de andere professionals (vorm van samenwerking niet gespecificeerd), het organiseren van de inzet van professionals, het invallen van de professionals bij ziekte en de individuele begeleiding/ondersteuning van professionals voor de leerlingen uit hun groep.

Financiering

Vorig jaar werd aangegeven dat deelname aan de regeling afhangt van de beschikbaarheid van subsidies. Figuur 3.2 laat zien dat de meeste scholen inderdaad een vorm van subsidie gebruiken voor de financiering. De meeste schoolleiders benutten de middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) om de kosten te dekken die samenhangen met de inzet van de andere professionals. Daarnaast benut 40 procent de middelen vanuit het convenant lerarentekort en ontvangt 30 procent middelen vanuit de gemeente. Het merendeel hiervan zijn schoolleiders die professionals uit een andere sector inzetten. Er is ook een aantal schoolleiders dat aangeeft dat hun school de kosten vanuit hun reguliere lumpsum dekt. Dit aantal is ongeveer gelijk bij professionals met een onderwijsfunctie en externe professionals. Andere manieren die worden genoemd waarop de kosten worden gedekt, zijn vanuit gelden van de werkdrukvermindering en vanuit andere subsidies en vormen van samenwerken (niet gespecificeerd). Volgens enkele schoolleiders zijn de financiële middelen echter niet voldoende om uit te breiden, terwijl ze dat wel graag zouden willen.

Vorig jaar werden de NPO-gelden al genoemd als een mogelijke financieringsbron, de NPO-gelden waren toen nog niet beschikbaar. Toen leunden scholen op de bijdragen vanuit gemeenten en was het niet zeker of die bijdrage doorgezet zou worden. Dat blijkt voor een deel wel te zijn gebeurd, gezien de 40 procent middelen convenant (is op gemeentelijk niveau, gefinancierd door OCW, gemeente en besturen) en 30 procent middelen van de gemeente.

Figuur 3.2 De middelen vanuit het NPO worden het vaakst gebruikt om de kosten te dekken die samenhangen met de inzet van andere professionals



Noot: De balken tellen op tot meer dan 100 procent doordat de schoolleiders meerdere antwoordopties konden aanvinken
 Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=20

Betrokkenheid ouders

In de vragenlijst die is afgenomen bij ouders is bijna driekwart van de responderende ouders lid van de Medezeggenschapsraad (MR) van de school van hun kinderen. Van deze ouders zegt 72 procent betrokken geweest te zijn bij de planvorming/inhoudelijke vormgeving van deelname aan de regeling, waarbij alle respondenten positief waren over het verloop van de betrokkenheid. Ouders noemen als toelichting dat de betrokkenheid goed

is verlopen door goede communicatie, transparantie, veel overleg, veel input en regelmatige updates. Er is één ouder die echter wel aangeeft dat hij/zij sinds de zomervakantie 2021 geen informatie heeft gehad over de ingezette acties en het verloop hiervan. De ouder hoopt dat dit alsnog binnenkort wordt besproken. De ouders die niet bij de planvorming/inhoudelijke vormgeving betrokken geweest zijn, zeggen dat ze ook niet betrokken hadden willen zijn vanwege gebrek aan tijd of de behoefte om alleen het plan te horen en feedback te kunnen geven. Ouders lijken dus over het algemeen tevreden over hun betrokkenheid.

Vervolg en aanpassingen

In de drie verdiepende interviews is schoolleiders gevraagd wat de vervolgstappen zijn binnen de regeling. De drie schoolleiders hebben ieder andere aandachts- en ontwikkelingspunten binnen de regeling. Deze verdieping geeft een beeld van welke aandachts- en ontwikkelpunten er leven onder de deelnemende scholen, maar is niet uitputtend.

Er zijn twee schoolleiders die aangeven dat ze aandacht willen besteden aan de activiteiten waar leerkrachtondersteuners, onderwijsassistenten of zzp'ers voor worden ingezet, omdat de onderwijstijd door andere professionals nog niet altijd effectief ingevuld wordt. Hiernaast wil een schoolleider toewerken naar een integrale aanpak waardoor er meer verbondenheid komt rond de thema's binnen de school met aandacht voor taal en burgerschap. Een andere schoolleider wil zich richten op het borgen van de inzet van leerkrachtondersteuners en onderzoeken of er partners zijn met wie een samenwerking en een visie opgestart kan worden: *"Dat ze niet alleen komen om een dagje mee te draaien, maar vanuit dezelfde missie en taal iets ontwikkelen"*. De laatste schoolleider wil zich richten op ouderbetrokkenheid, op gebruiken in de lessen van hetgeen wat de leerlingen bij externe professionals in de wijk leren, en ook op meer optrekken met andere scholen.

In de gesprekken hebben we bij de schoolleiders gevraagd naar hun mening over de signalen dat de regeling op sommige punten onvoldoende ruimte biedt om van grote waarde te zijn om het lerarentekort op scholen tegen te gaan. Twee van de drie schoolleiders van de verdiepende gesprekken zien geen directe noodzaak om het maximum van 22 uur per maand door een andere professionals op te hogen, omdat de regeling in de huidige vorm voldoende ruimte biedt en ze momenteel onder deze 22 uur blijven. De laatste schoolleider geeft aan dat het aantal uren uitgebreid zou moeten worden zodat scholen hiermee kunnen experimenteren.

3.2 Tevredenheid en draagvlak

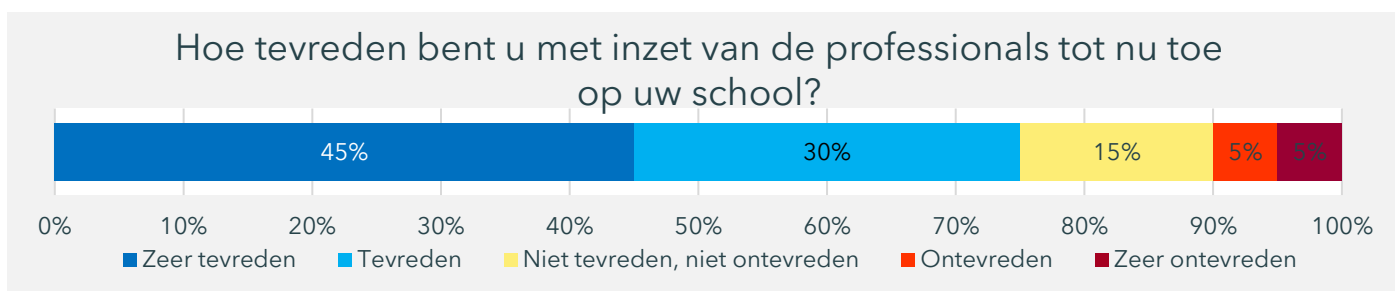
Schoolleiders

Figuur 3.3 laat zien dat driekwart van de schoolleiders die de vragenlijst invulden (zeer) tevreden is met de inzet van de andere professionals op de school tot nu toe. Met name de schoolleiders die professionals met een onderwijsfunctie inzetten, zijn (zeer) tevreden (90 procent). De schoolleiders die externe professionals hebben ingezet zijn ook (zeer) tevreden, maar in mindere mate (63 procent). Ze geven aan dat de professionals goed geschoold zijn in de onderwerpen waaraan zij met de leerlingen werken en dat de professionals, door bijvoorbeeld het verzorgen van kunst- en cultuurworkshops, een verrijking vormen op het reguliere aanbod van de school. Een ander voordeel dat wordt genoemd is het werken met een andere professional die bekend is bij de school waardoor de professional de doelgroep en de school goed kent. Als nadeel van de inzet van andere professionals noemen de schoolleiders de vele verschillende gezichten die voor de groep staan en de onrust die dat creëert. Daarnaast hebben scholen vaak te maken met afzeggingen. Als school weten ze vaak niet goed hoe ze dit op moeten vangen.

15 procent van de schoolleiders geeft aan niet tevreden, niet ontevreden te zijn met de inzet van de andere professionals en 10 procent is ontevreden of zeer ontevreden met de inzet. Dit zijn iets vaker de schoolleiders die

professionals uit een andere sector inzetten. Eén schoolleider is enerzijds tevreden doordat de leerlingen les krijgen van een professional die zijn vak met passie kan aanbieden, maar klassenmanagement is een punt waar nog aandacht aan moet worden besteed. Een andere schoolleider, die professionals met een onderwijsfunctie inzet, is enerzijds tevreden doordat ze hun eigen personeel anders kunnen inzetten en de continuïteit van het onderwijs kunnen waarborgen. Anderzijds is deze schoolleider ontevreden, omdat de professionals niet toe komen aan hun eigen lessen omdat ze groepen op moeten vangen (bijvoorbeeld vanwege uitval van leerkrachten). De opvang van de groepen gaat dus ten koste van de beoogde werkzaamheden van de professionals. Weer een andere schoolleider geeft aan dat de tevredenheid wisselt per professional.

Figuur 3.3 Driekwart van de schoolleiders is (zeer) tevreden met de inzet van de andere professionals op zijn/haar school



Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=20

Daarnaast is schoolleiders gevraagd naar hun mening over een aantal aspecten ten aanzien van de andere professionals (Figuur 3.4). Dat de afspraken met de andere professionals over de wederzijdse verwachtingen volgens het merendeel van de schoolleiders (zeer) goed is (85 procent), is opvallend. Vorig jaar was de afstemming tussen school en externe professional namelijk gezien als een knelpunt. Over het algemeen gaat het goed wat betreft pedagogische/didactische vaardigheden, mate van orde kunnen houden in de klas en de inhoudelijke overdracht, maar er lijken wel verbeteringen mogelijk te zijn. Deze aspecten werden vorig jaar genoemd als knelpunten. De mate waarin de andere professional orde kan houden en om kan gaan met de leerlingen is belangrijk voor het slagen van de regeling. Ook was de overdracht vorig jaar niet altijd goed geregeld.

Dit beeld is vergelijkbaar voor professionals met een onderwijsfunctie en professionals die uit een andere sector komen. Wel is de fysieke overdracht van de leerlingen met de andere professionals volgens de schoolleiders beter bij professionals uit een andere sector, terwijl professionals met een onderwijsfunctie iets beter orde kunnen houden in de klas.

Figuur 3.4 85 procent van de schoolleiders vindt het draagvlak binnen het team en de afspraken met andere professionals over de wederzijdse verwachtingen (zeer) goed



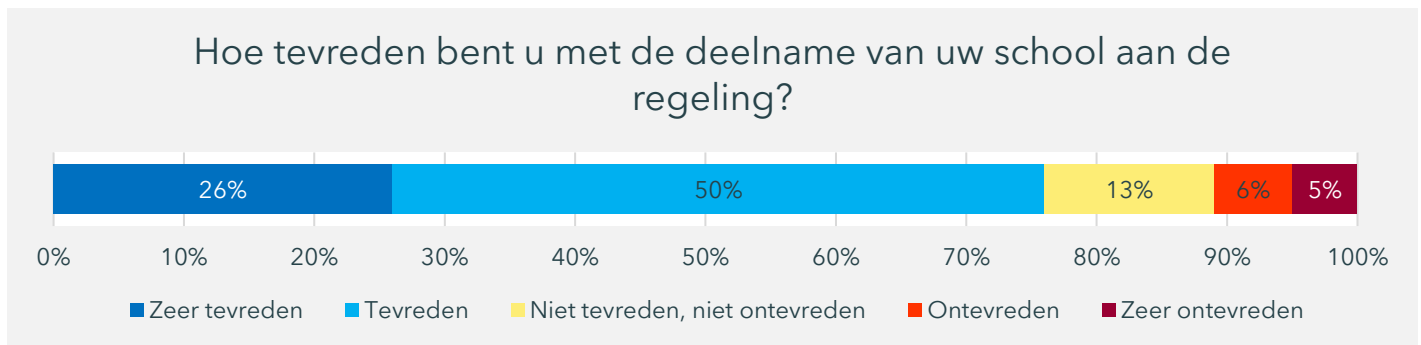
Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=20

Onderwijsgevend personeel

Figuur 3.5 laat zien dat driekwart van het responderende onderwijsgevend personeel (zeer) tevreden is met de deelname van de school aan de regeling, vergelijkbaar met de schoolleiders. Het personeel van scholen die professionals met een onderwijsfunctie inzetten is ongeveer even tevreden als het personeel van scholen die externe professionals inzetten. Het personeel geeft aan dat het fijn is dat er extra ondersteuning is en de leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten ingezet kunnen worden op de plekken waar er een tekort is. Vanwege deelname aan de regeling ervaart het personeel bovendien een verlaging van de werkdruk en hebben ze tijd om andere (administratieve) dingen te doen. Daarnaast krijgen de leerlingen andere dingen mee die ze normaal gesproken niet zo snel in de klas leren of het onderwijsgevend personeel niet kan aanbieden. Leerlingen kunnen gewoon naar school komen en in hun eigen groep blijven in plaats van ze naar huis sturen of verdelen over andere groepen, krijgen leerlingen les van iemand die zijn passie wil overbrengen en is er de mogelijkheid om extra begeleiding te bieden aan groepen leerlingen die dit nodig hebben.

13 procent van de personeelsleden is niet tevreden, niet ontevreden met de regeling, slechts 11 procent is (zeer) ontevreden. Een minpunt dat vaak genoemd wordt is het verzorgen van onderwijs door mensen die geen geschikt diploma hebben/onbevoegd zijn waardoor effectieve leertijd verloren gaat. Dit geldt voor zowel professionals met een onderwijsfunctie als professionals uit een andere sector. Ze kunnen vaak niet zelfstandig voor een volledige groep staan en hebben veel ondersteuning nodig. In dat geval werkt de regeling niet werkdruk verlagend, een signaal wat vorig jaar ook genoemd is. Door het lerarentekort zijn scholen soms echter genoodzaakt onderwijsondersteuners, klassenassistenten of onbevoegde professionals voor de groep te zetten. Een ander minpunt dat vaak genoemd wordt, met name bij professionals uit een andere sector, is de onrust in de groepen doordat leerlingen de grenzen meer opzoeken bij de andere professionals en de professionals minder orde kunnen houden.

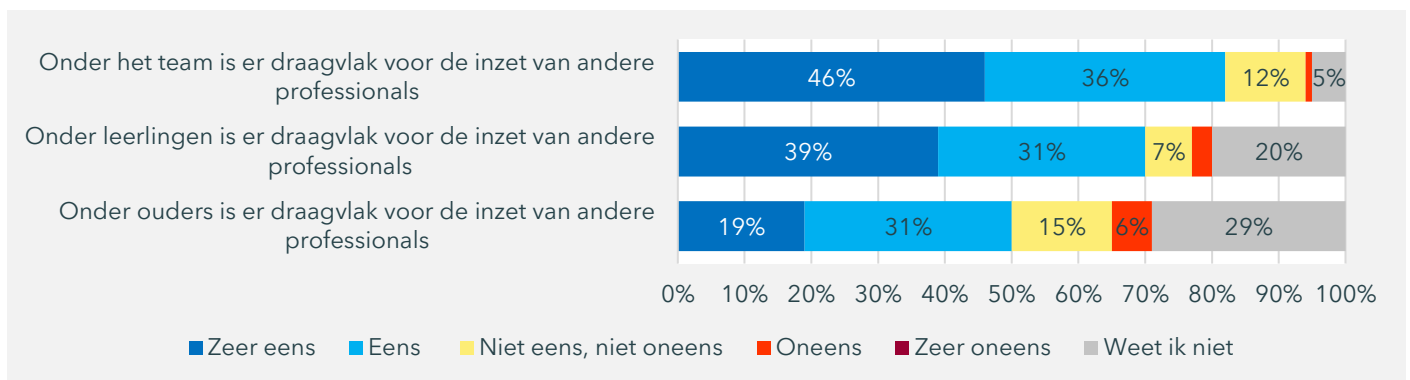
Figuur 3.5 Driekwart van het onderwijsgevend personeel is (zeer) tevreden met deelname van de school aan de regeling



Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=70

Volgens het personeel is het draagvlak voor de inzet van andere professionals onder het team, de leerlingen en ouders groot en vinden de leerlingen de lessen van de professionals over het algemeen heel leuk. Dit beeld is vergelijkbaar voor professionals met een onderwijsfunctie en professionals uit een andere sector. Figuur 3.6 laat zien dat het merendeel van het onderwijsgevend personeel het (zeer) eens is met de stelling dat er draagvlak is onder het team (82 procent). Dit komt overeen met het beeld bij de schoolleiders (85 procent). 70 procent van het personeel is het (zeer) eens met de stelling dat er draagvlak is onder de leerlingen, maar er is ook een substantieel deel die daar geen zicht op heeft. Dat geldt nog meer voor het draagvlak onder ouders, waarbij de helft aangeeft dat er draagvlak is onder ouders, maar bijna een derde daar geen zicht op heeft. Bijna alle personeelsleden (90 procent, niet weergegeven) geven aan dat de leerlingen de lessen (heel) leuk vinden. Uit de toelichting komt naar voren dat de leerlingen erg enthousiast terugkomen van de lessen en veel leren van andere vakgebieden. Enkele personeelsleden geven aan dat het enthousiasme wel wisselt per leerling en thema.

Figuur 3.6 Onder het team is de draagvlak voor de inzet van andere professionals zeer groot



Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven

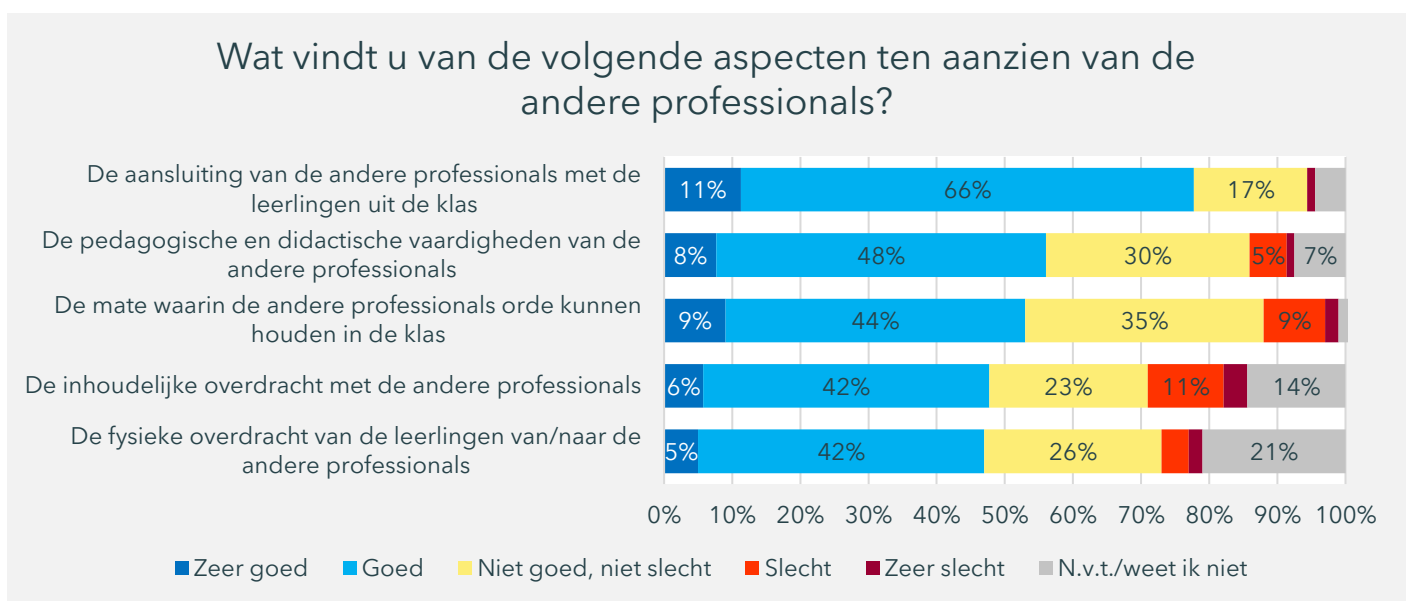
Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=70

Daarnaast is het onderwijsgevend personeel gevraagd naar hun mening over verschillende aspecten van de andere professionals (Figuur 3.7). Meer dan driekwart van het personeel vindt de aansluiting van de andere professionals met de leerlingen uit de klas (zeer) goed. Bij de schoolleiders is dit iets minder (65 procent, Figuur 3.4). Ruim de helft van het personeel vindt de pedagogische en didactische vaardigheden van de andere professionals (zeer) goed (56 procent). Dit komt overeen met het beeld bij de schoolleiders (55 procent). Volgens iets meer dan de helft van het personeel is de mate waarin de andere professionals orde kunnen houden in de klas (zeer) goed, terwijl dit volgens 11 procent (zeer) slecht is. De inhoudelijke en fysieke overdracht is volgens iets minder dan de helft van het personeel (zeer) goed (respectievelijk 48 en 47 procent). 14 procent van het onderwijsgevend personeel vindt de

inhoudelijke overdracht met de andere professionals (zeer) slecht. Wat betreft de inhoudelijke overdracht komt dit ongeveer overeen met het beeld bij de schoolleiders, over de fysieke overdracht zijn de schoolleiders over het algemeen positiever dan het personeel.

Professionals met een onderwijsfunctie kunnen beter orde houden in de klas ten opzichte van professionals die afkomstig zijn uit een andere sector. Dat geeft het onderwijsgevend personeel aan, iets wat we ook al zagen bij de schoolleiders. Ook is de inhoudelijke en fysieke overdracht volgens het personeel iets beter bij professionals die een onderwijsfunctie hebben, terwijl de fysieke overdracht volgens de schoolleiders beter is bij professionals uit een andere sector.

Figuur 3.7 Meer dan driekwart van het onderwijsgevend personeel vindt de aansluiting van de andere professionals met de leerlingen (zeer) goed

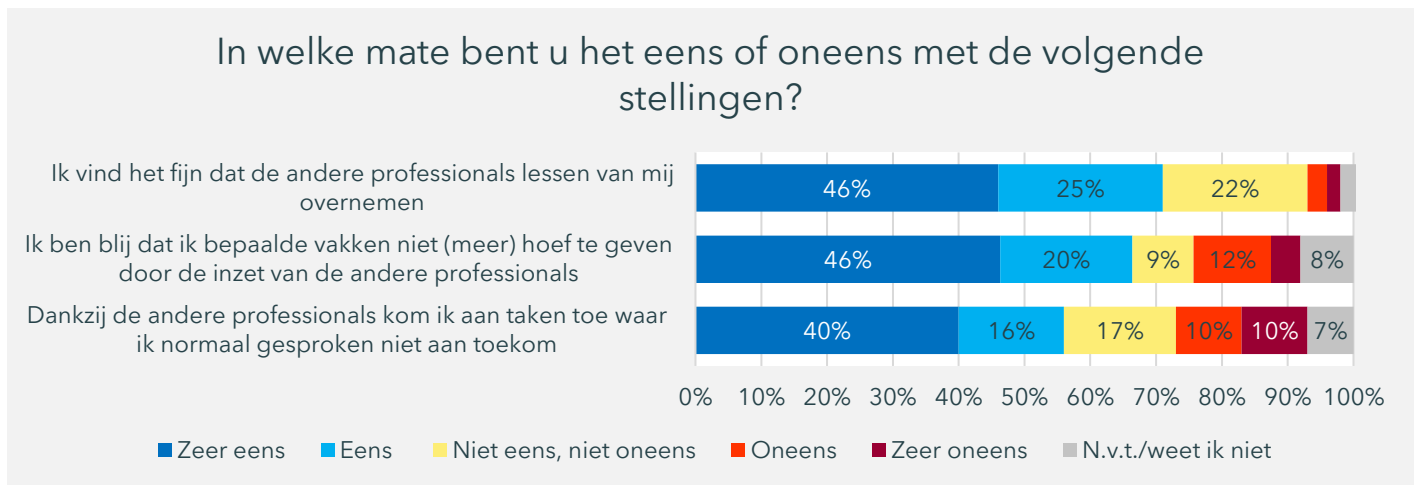


Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=65

Tot slot is aan het onderwijsgevend personeel, dat lessen voor de leerlingen uit hun groep laat verzorgen door andere professionals, gevraagd of ze het fijn vinden dat de professionals lessen van hun overnemen en ze bepaalde vakken niet meer hoeven te geven. Uit Figuur 3.8 blijkt dat 71 procent het fijn vindt dat de professionals lessen van hun overnemen. Met name het personeel van scholen die professionals uit een andere sector inzetten, is het hier (zeer) mee eens. Twee derde van het onderwijsgevend personeel is blij dat ze bepaalde vakken niet meer hoeven te geven door de inzet van de professionals. Meer dan de helft van het personeel (56 procent) geeft aan dat hij/zij dankzij de inzet van andere professionals toe komt aan taken waar hij/zij normaal gesproken niet aan toekomt. Wederom wordt dit vaker aangegeven door het personeel van scholen die professionals uit een andere sector inzetten. 20 procent van het onderwijsgevend personeel is het met deze stelling oneens. De mogelijkheden van de regeling worden dus als prettig ervaren en leidt in veel gevallen tot werkverlichting, maar niet altijd.

Figuur 3.8 Meer dan de helft van het onderwijsgevend personeel komt dankzij de inzet van de andere professionals toe aan taken waar hij/zij normaal gesproken niet aan toekomt



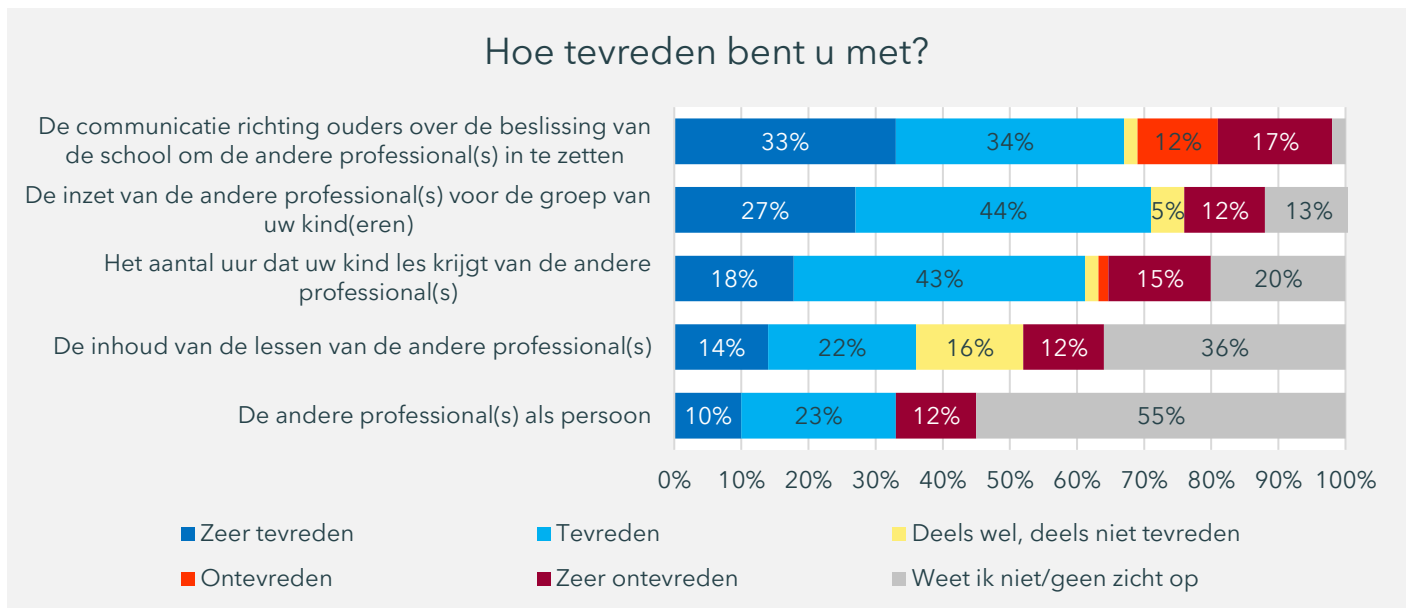
Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=43

Ouders

Ook in de vragenlijst onder ouders is gevraagd of ze konden aangeven in hoeverre ze tevreden zijn met een aantal aspecten ten aanzien van de inzet van de andere professionals (Figuur 3.9). Daaruit blijkt dat ouders over het algemeen tevreden zijn, maar niet altijd goed zicht hebben op de professionals, en ook iets vaker ontevreden zijn dan schoolleiders en personeel. Het merendeel van de ouders is (zeer) tevreden met de communicatie richting ouders over de beslissing van de school om de andere professionals in te zetten, terwijl 29 procent hier (zeer) ontevreden over is. Bijna driekwart van de ouder is (zeer) tevreden over de inzet van de andere professionals voor de groep van hun kinderen en ruim 60 procent is (zeer) tevreden over het aantal uur dat hun kind les krijgt van de andere professionals. Wat betreft de inhoud van de lessen van de andere professionals lopen de reacties uiteen. Een substantieel deel van de ouders heeft geen zicht op de inhoud. Tot slot geeft meer dan de helft van ouders aan geen zicht te hebben op de andere professionals als persoon, 26 is procent is (zeer) tevreden over de professional als persoon en 12 procent zeer ontevreden. Het beeld over deze aspecten is vergelijkbaar voor scholen die professionals met een onderwijsfunctie inzetten en scholen die professionals inzetten die uit een andere sector komen.

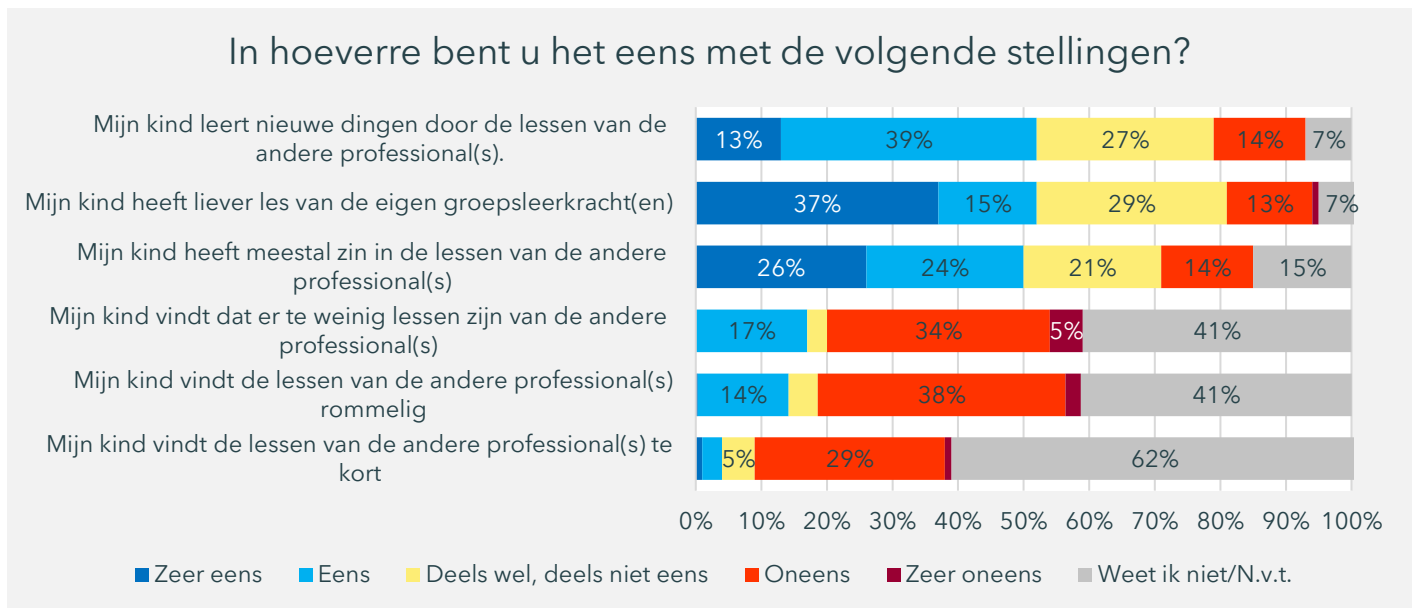
Figuur 3.9 Het merendeel van de ouders is (zeer) tevreden met de communicatie over de inzet van professionals en de inzet zelf, op de andere professionals als persoon hebben de meeste ouders geen zicht



Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven
 Bron: Vragenlijst onder ouders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=61

Daarnaast is ouders gevraagd wat ze merken aan hun kind(eren) door de lessen van de andere professionals. Daar hebben ze niet altijd goed zicht op. Figuur 3.10 laat zien dat iets meer dan helft van ouders het (zeer) eens is met de stelling dat hun kind nieuwe dingen leert door de lessen van de andere professionals. Volgens de helft van de ouders heeft hun kind zin in de lessen van de andere professionals. Dit is iets vaker het geval bij scholen die professionals uit een andere sector inzetten. Tegelijkertijd geeft ruim de helft van de ouders aan dat hun kind liever les heeft van de eigen groepsleerkracht. 41 procent van de ouders heeft geen zicht op het aantal lessen van de professionals, van diegene die er wel zicht op hebben, is het merendeel positief. Bij scholen die professionals uit een andere sector inzetten, hebben ouders vaker geen zicht op de rommeligheid van de lessen dan bij scholen die professionals met een onderwijsfunctie inzetten. Bij scholen die professionals met een onderwijsfunctie inzetten, is een groter deel van de ouders negatief over de rommeligheid van de lessen dan positief. Het merendeel van de ouders kan geen antwoord geven op de vraag of hun kind de lessen van de andere professionals te kort vindt (62 procent).

Figuur 3.10 Volgens iets meer dan de helft van de ouders leert hun kind nieuwe dingen door de lessen van andere professionals, op de duur van de lessen hebben de meeste ouders geen zicht



Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven
 Bron: Vragenlijst onder ouders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=54

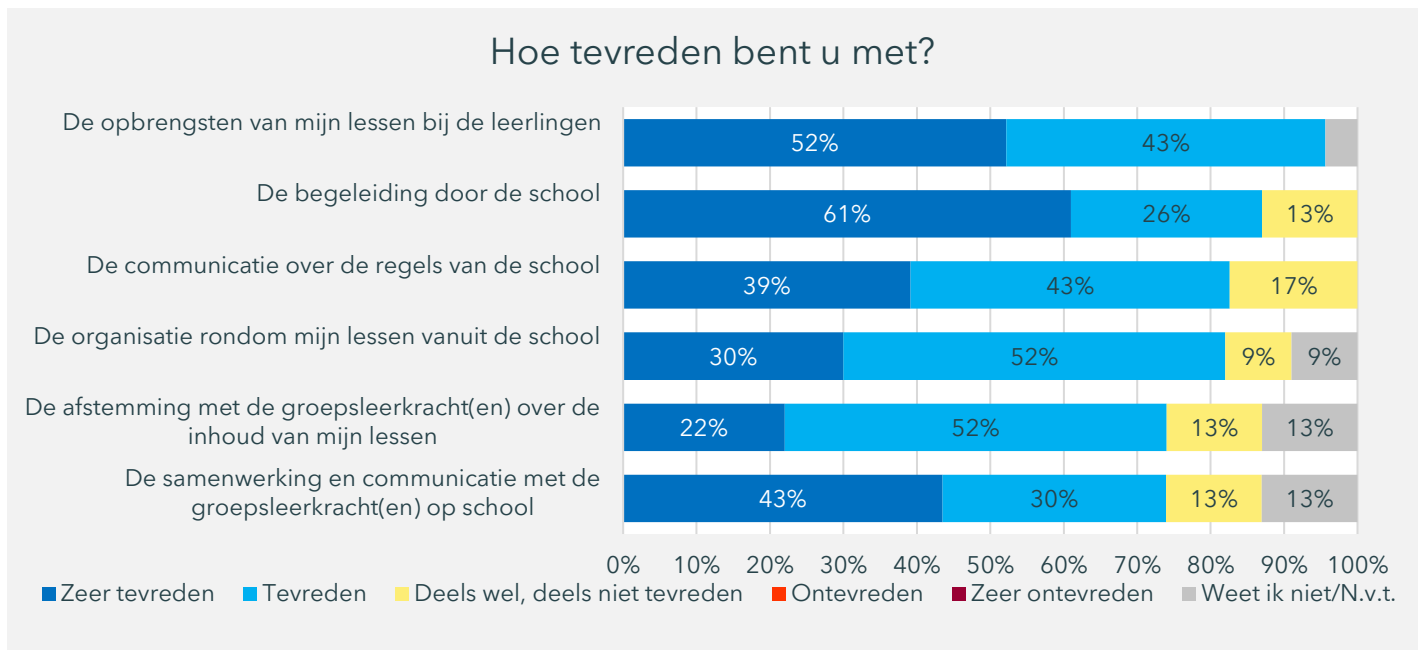
Andere professionals

In de vragenlijst onder andere professionals is gevraagd waar de andere professionals tevreden over zijn met betrekking tot de lessen die ze verzorgen op school (open vraag). Ze benadrukken veelal het enthousiasme van de leerlingen, het op een structurele wijze kunnen ondersteunen van de school bij het lerarentekort en tegelijkertijd een zinvolle aanvulling kunnen zijn op het curriculum, de eigen creatieve draai die ze aan de lessen kunnen geven, de goede samenwerking en onderlinge contact met collega’s en de openheid en duidelijke planning.

Het merendeel van de professionals (84 procent) geeft aan dat ze voldoende worden begeleid in hun werkzaamheden als andere professional. De resterende 16 procent geeft aan dat ze niet voldoende worden begeleid. Uit de toelichting komt naar voren dat deze professionals aanvullende begeleiding willen wat betreft kennisverbreding en het voor de klas staan.

Aan de professionals is daarnaast gevraagd in hoeverre ze tevreden zijn met verschillende aspecten ten aanzien van hun inzet. Figuur 3.11 laat zien dat de andere professionals tevreden tot zeer tevreden zijn over alle aspecten, en dat ontevredenheid eigenlijk niet voorkomt. 95 procent geeft aan (zeer) tevreden te zijn met de opbrengsten van hun lessen bij de leerlingen. Bovendien is het merendeel van de professionals tevreden over de begeleiding door de school, de communicatie over de regels van de school, de organisatie rondom hun lessen, de afstemming over de inhoud van hun lessen en de samenwerking en communicatie met de groepsleerkracht(en) op school. Professionals die afkomstig zijn uit een andere sector zijn iets vaker tevreden over de afstemming dan professionals met een onderwijsfunctie, terwijl professionals met een onderwijsfunctie iets vaker tevreden zijn over de samenwerking met groepsleerkracht(en). Tot slot geven alle andere professionals aan dat ze les willen blijven geven op de school.

Figuur 3.11 De andere professionals zijn (zeer) tevreden over hun inzet, zelfs is 95 procent (zeer) tevreden met de opbrengsten van hun lessen bij de leerlingen



Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven

Bron: Vragenlijst onder andere professionals, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), n=15

3.3 Succesfactoren

Uit de vragenlijsten onder schoolleiders en onderwijsgevend personeel komt een aantal succes bevorderende factoren naar voren. Volgens schoolleiders blijkt een goed doordacht plan, doorzettingsvermogen, flexibiliteit van alle partijen, een goede afstemming, voldoende middelen voor begeleiding en een open team dat bereid is te ondersteunen grote voordelen te hebben. Ook in de verdiepende interviews noemen de schoolleiders voldoende tijd voor overleggen en coaching als succesfactoren. Het slagen van de regeling lijkt dus vooral te zitten in een goede voorbereiding en de medewerking, flexibiliteit en steun van alle betrokken partijen. Andere succesfactoren zijn professionals die bekend zijn met de leerlingen en de school, goed getraind zijn en open staan voor feedback. Een aantal van deze factoren zijn vorig jaar ook genoemd als succesfactor. Dat zijn een goede voorbereiding en het langer betrokken zijn bij de school en daardoor bekend zijn voor de leerlingen.

Het onderwijsgevend personeel geeft daarnaast aan dat een fijne samenwerking en overdracht, het hebben van dezelfde visie, enthousiasme van de leerlingen en de professionals en de aanwezigheid van bijvoorbeeld een onderwijsassistent tijdens de lessen van de professional grote voordelen heeft. De aanwezigheid van bijvoorbeeld een onderwijsassistent vanuit de school helpt om de klas beter te kunnen managen en orde te houden. Dat de aanwezigheid van een onderwijsassistent positief is voor klassenmanagement is vorig jaar ook aangemerkt als een bevorderende factor.

3.4 Knelpunten

Of het deelnemen aan de regeling een succes is, hangt volgens de responderende schoolleiders en onderwijsgevend personeel met name af van de kwaliteit van de andere professionals en de tijd die wordt vrijgemaakt voor een goede overdracht. Wanneer de pedagogische vaardigheden van een professionals

onvoldoende zijn om zelfstandig met een groep aan de slag te gaan en orde te kunnen houden in de klas, dan moet een leerkracht, leerkrachtondersteuner of onderwijsassistent aanwezig zijn om de lessen goed te laten verlopen. Hierbij gaat het vooral om professionals die uit een andere sector afkomstig zijn, maar ook bij het personeel met een onderwijsfunctie worden deze knelpunten een enkele keer genoemd. In dat geval werkt de inzet van de andere professional niet werkdruk verlagend voor de leerkracht en vergelijkbaar, in enkele gevallen zelfs werkdruk verhogend. Dit werd vorig jaar ook genoemd als knelpunt. De andere professionals zijn niet altijd opgewassen tegen het (slechte) gedrag van leerlingen en soms is er weinig structuur in de lessen waardoor er iemand aanwezig moet zijn om orde te houden of conflicten op te lossen. Een oplossingsrichting die door één schoolleider genoemd is, is een pilot met kortstondige opleidingen voor de andere professionals om de pedagogische/didactische vaardigheden te verbeteren. Daarvoor zou de samenwerking met de opleidingsinstituten gezocht moeten worden voor het ontwikkelen van deze opleidingen en ze te certificeren.

Daarnaast geven enkele personeelsleden aan dat ze niet altijd weten wat de andere professionals hebben gedaan in de klas, welke leerlingen daar heel goed in waren en wie het lastig vonden. De inhoudelijke overdracht van de lessen zou volgens hen verbeterd moeten worden.

De financiële middelen zijn volgens enkele schoolleiders niet voldoende om uit te breiden en is het lastig om uitgevallen workshops van de professionals op te vangen. Dat laatste punt wordt bevestigd door het onderwijsgevend personeel. Daarnaast geeft een schoolleider aan dat het per periode weer de vraag is of ze voldoende professionals kunnen vinden om hun onderwijs anders te organiseren.

Het opleiden van LIO'ers kan ook in de knel komen. De andere dag- en weekindeling pas niet altijd bij wat er verwacht wordt vanuit de lerarenopleiding, of LIO'ers staan naast een leraarondersteuner in plaats van een leerkracht. Er zijn simpelweg niet voldoende leerkrachten voor de LIO'ers om aan op te trekken.

Er is ook een knelpunt van praktische aard genoemd, namelijk veiligheid. Bij de invulling van de regeling maakt één school gebruik van professionals uit de wijk. Hoe kan het vervoer van de kinderen naar de professional toe veilig verlopen? Daar heeft deze school nog geen goeie oplossing voor.

De knelpunten die de andere professionals ervaren, hangen veelal samen met financiën en communicatie. Eén professional laat weten dat er vanwege beperkt budget van de school het soms heel erg passen en meten is om tot een kwalitatief hoogwaardige oplossing te komen. Met dit knelpunt wordt omgegaan door veel te overleggen en een flexibele houding aan te nemen door zowel de professional als de school. Daarnaast geeft een professional aan dat de vaste leerkrachten niet altijd even begripvol zijn naar de externen. Andere knelpunten die genoemd worden door de andere professionals, zijn de lesvoorbereiding die niet altijd op één lijn ligt, de extra flexibiliteit die soms gevraagd wordt met betrekking tot inval of roosterwijzigingen en te weinig aanwezig materiaal. Een goede afstemming en flexibiliteit zijn juist ook genoemd als succesfactoren. Deze aspecten kunnen dus bijdragen aan het succes van de regeling, maar ook een struikelblok vormen wanneer het minder goed op orde is. De andere professionals geven aan dat de lesvoorbereiding wordt verbeterd door te spreken over de aankomende lessen en hoe de professionals hierop kunnen aansluiten. Aan het knelpunt van de extra gevraagde flexibiliteit en de afwezigheid van materialen wordt volgens de professionals weinig gedaan.

In aanvulling hierop noemen ouders nog dat het moeilijk kan zijn voor de leerlingen om te hechten aan de andere professional omdat dit nog niet vertrouwd is. Veel wisselende gezichten, vooral bij jonge kinderen, maakt dit moeilijk.

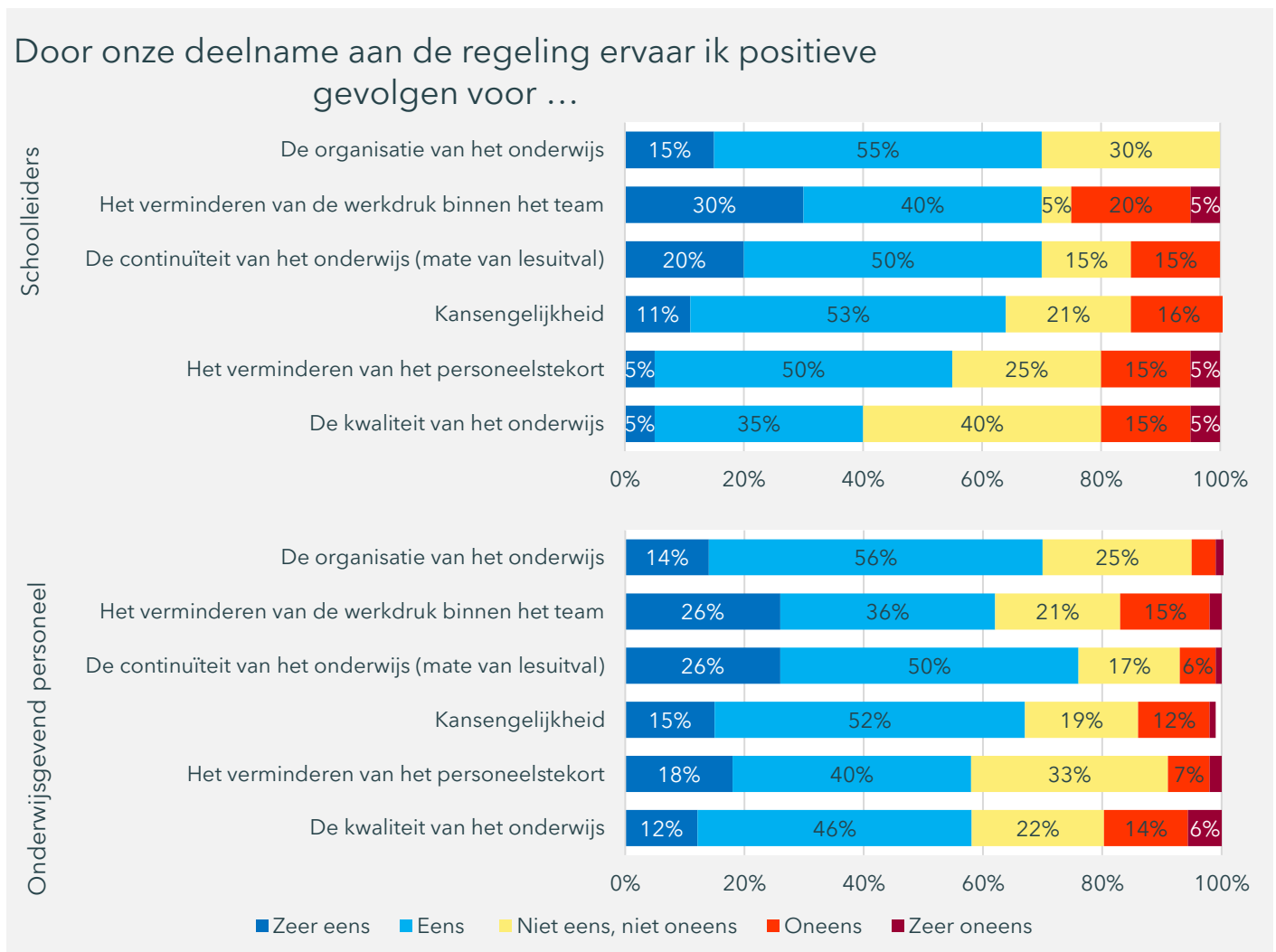
4 Toegevoegde waarde

Schoolleiders zien vooral positieve gevolgen van de regeling op de werkdruk, het onderwijsgevend personeel is het meest positief over de mate van lesuitval. Ze zien minder positieve gevolgen voor het oplossen van het lerarentekort of de kwaliteit van het onderwijs.

De toegevoegde waarde van de regeling is onderzocht door de verschillende partijen te vragen of zij positieve gevolgen ervaren. Verschillende aspecten zijn bevroegd, deze worden één voor één besproken.

4.1 Opbrengsten

Figuur 4.1 hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?



Noot: Percentages lager dan 5 procent zijn niet weergegeven

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders en onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2022), schoolleiders (n=20), onderwijsgevend personeel (n=64)

Organisatie van het onderwijs

Ruim de helft (70 procent) van de schoolleiders en het onderwijsgevend personeel is het (zeer) eens met de stelling dat ze door deelname aan de regeling positieve gevolgen ervaren voor de organisatie van het onderwijs (Figuur 4.1). Met name het personeel van scholen die professionals met een onderwijsfunctie inzetten, is het hier (zeer) mee eens. Uit de vragenlijst onder onderwijsgevend personeel komt naar voren dat door de inzet van andere professionals en het kunnen uitbesteden van bepaalde lessen/vakken het personeel vaak extra uren overhoudt die aan administratie besteed kan worden of zich te focussen op de basisvakken. Andere professionals geven tevens aan dat de leerkrachten door hun inzet meer tijd hebben om te overleggen met collega's of bij andere collega's in de klas te kijken. Slechts een fractie van het personeel laat weten dat ze het (zeer) oneens zijn met deze stelling.

Werkdruk van het onderwijsgevend personeel

Waar ruim de helft van de schoolleiders (70 procent) aangeeft dat deelname aan de regeling positieve gevolgen heeft voor het verminderen van de werkdruk binnen het team, geeft een kwart (25 procent) aan dat ze geen positieve gevolgen zien. Van het onderwijsgevend personeel ziet 62 procent positieve gevolgen voor het verminderen van de werkdruk, 17 procent ziet geen positieve gevolgen. Schoolleiders en personeel die geen positieve gevolgen zien, zijn grotendeels van scholen die professionals met een onderwijsfunctie inzetten. De regeling brengt rust en werkt werkdruk verlagend als het personeel door de inzet van andere professionals en het kunnen uitbesteden van bepaalde lessen/vakken extra uren overhoudt om bijvoorbeeld administratieve taken uit te voeren of lessen voor te bereiden. Er zijn echter ook personeelsleden die aangeven dat de inzet van professionals puur het opvullen van gaten is en daardoor niet voor taakverlichting zorgt. Ouders zien ook dat leraren door de regeling ontlast kunnen worden.

In de verdiepende interviews geven de schoolleiders ook aan dat de regeling enerzijds werkdruk verlagend kan werken als de inzet van eenmaal goed loopt en er goede ervaringen zijn met de andere professionals. Anderzijds kan de regeling ook werkdruk opleveren als die samenwerking minder goed verloopt. Een voorbeeld is wanneer er weinig binding is met de wijk, waardoor er veel energie gestoken moet worden in de samenwerking en afstemming met andere professionals. Eén schoolleider geeft aan dat de regeling en het oplossen van het lerarentekort effect heeft op het hele team en dat het iets vraagt van iedereen om de samenwerking en aanpassingen goed te laten verlopen.

Continuïteit van het onderwijs / mate van lestuival

Volgens driekwart van het onderwijsgevend personeel (76 procent) heeft deelname aan de regeling positieve gevolgen voor de continuïteit van het onderwijs. Dit komt overeen met het beeld bij de schoolleiders (70 procent). Dit is vooral het geval bij professionals die een onderwijsfunctie hebben. Daarnaast geven de andere professionals aan dat de opvang van een klas als een leerkracht afwezig is een toegevoegde waarde is van hun inzet in de school. Ouders vinden het positief dat er minder lessen uitvallen, en dat er bijvoorbeeld minder online lessen zijn en kinderen niet thuis hoeven te zijn. Vorig jaar was er nog geen verandering merkbaar in de continuïteit van het onderwijs. Dat kwam voornamelijk door de impact van corona.

Kansengelijkheid

Figuur 4.1 laat zien dat het merendeel van de schoolleiders en het onderwijsgevend personeel aangeeft dat deelname aan regeling positieve gevolgen heeft voor kansengelijkheid (respectievelijk 64 en 67 procent). 90 procent van de schoolleiders die professionals uit een andere sector inzetten, is het (zeer) eens met deze stelling, terwijl dit bij schoolleiders die professionals met een onderwijsfunctie inzetten slechts bij 30 procent het geval is. In de verdiepende interviews geeft één schoolleider aan dat de regeling positieve gevolgen heeft voor de kansengelijkheid doordat leerlingen gestimuleerd worden om de wijk in te gaan waar ze in aanraking komen met

nieuwe dingen. Een andere schoolleider geeft aan dat de regeling tot op zekere hoogte bijdraagt aan kansengelijkheid. Op school doet men wat ze kunnen, maar ze hebben geen invloed op wat er thuis gebeurt.

Lerarentekort

In de vragenlijst onder schoolleiders en onderwijsgevend personeel geeft iets meer dan de helft van de schoolleiders en het onderwijsgevend personeel aan dat ze door deelname aan de regeling positieve gevolgen ervaren voor het verminderen van het personeelstekort (respectievelijk 55 en 58 procent, zie Figuur 4.1). Bij het personeel van scholen die professionals met een onderwijsfunctie inzetten, is dit iets sterker het geval dan bij scholen die professionals uit een andere sector inzetten. Daarnaast geven de andere professionals aan dat de positieve bijdrage aan het lerarentekort een toegevoegde waarde is van hun inzet in de school. Eén op de vijf schoolleiders en ongeveer één op de tien personeelsleden geven aan dat ze geen positieve gevolgen ervaren voor het verminderen van het lerarentekort.

In Hoofdstuk 2 is vastgesteld dat de regeling voornamelijk wordt ingezet om het lerarentekort te verminderen en op de tweede plaats het verlagen van de werkdruk. Volgens de schoolleiders slaagt de regeling er beter in om de werkdruk te verlagen dan het lerarentekort te verminderen. Bij onderwijsgevend personeel is dat verschil minder groot. Vorig jaar zagen deelnemende scholen nog geen verbetering van het lerarentekort.

Onderwijskwaliteit

Het merendeel van het onderwijsgevend personeel is het (zeer) eens met de stelling dat ze door deelname aan de regeling positieve gevolgen ervaren voor de kwaliteit van het onderwijs (58 procent). Door het splitsen van de groepen hebben leerkrachten bijvoorbeeld meer tijd om leerlingen te begeleiden bij hun ontwikkeling en ondersteuning te bieden aan leerlingen die extra hulp nodig hebben die zij in de klas niet kunnen krijgen. Hiernaast benoemen schoolleiders in de verdiepende interviews dat de onderwijskwaliteit verbetert door een breder aanbod aan activiteiten waar leerlingen mee in aanraking komen. Schoolleiders die professionals met een onderwijsfunctie inzetten zijn minder positief over de gevolgen van de regeling voor de onderwijskwaliteit. 20 procent is het (zeer) eens, terwijl van de schoolleiders die professionals uit een andere sector inzetten 64 procent het (zeer) eens is met deze stelling. Feit blijft wel dat er minder positieve effecten op de onderwijskwaliteit worden aangegeven dan op de andere aspecten. In de verdiepende interviews geeft één schoolleider aan dat de opbrengsten van de regeling lastig te duiden zijn door de impact door corona. Deze schoolleider geeft wel aan dat er geen negatieve effecten van de regeling worden gezien in de klassen en dat er door de regeling meer ruimte is gekomen voor professionalisering van onderwijsgevend personeel. Door de regeling is het onderwerp onderwijs versterkt binnen de school en praat men er meer over.

Aan andere professionals is gevraagd wat volgens hen de toegevoegde waarde is van hun inzet in de school voor de onderwijskwaliteit. Zij benadrukken dat de verrijking van het curriculum, meer aandacht, tijd en extra begeleiding voor de leerlingen, minder drukke klassen, meer ervaring vanuit het werkveld en de frisse andere blik en input van de professionals toegevoegde waarde biedt. De professionals zien veelal dat leerlingen door hun inzet in de school hun creativiteit ontdekken, meer persoonlijke begeleiding en ondersteuning krijgen bij hun knelpunten, succes ervaringen opdoen en beter leren samenwerken. Daarnaast zien ze dat de leerlingen het erg leuk vinden om les te krijgen van professionals.

Ouders noemen nog de variatie, een andere manier van lesgeven, een ander gezicht voor de klas, het inzicht uit andere hoeken en een rijker aanbod als positieve invloeden op de onderwijskwaliteit. De lessen zijn goed voor de ontwikkeling van de kinderen. Zo komen kinderen erachter wat zij wel en niet leuk vinden en hebben ze de mogelijkheid om zich op meer gebieden te ontwikkelen. De kwaliteit van de lessen moet daarvoor wel op orde zijn,

en de andere manier van lesgeven moet wel passend zijn voor de leerlingen. Het moet bovendien niet ten koste gaan van de reguliere lessen taal en rekenen.

Gevolgen voor andere professionals

De inzet van andere professionals in de school heeft volgens de andere professionals ook een toegevoegde waarde voor henzelf. Uit de nadere toelichting blijkt dat ze zichzelf kunnen ontwikkelen en kunnen groeien en het lesgeven hen veel plezier en energie geeft. Eén andere professional geeft aan dat hij/zij veel voldoening haalt uit het helpen van leerlingen met het ontwikkelen van hun creativiteit en het groeien op sociaal-emotioneel- en cognitief vlak. Daarnaast bouwen ze een band op met het team en de leerlingen, krijgen ze door hun inzet vertrouwen voor het lesgeven en zijn ze een voorbeeld voor andere potentiële professionals.

Onverwachte of onbedoelde effecten?

In de verdiepende gesprekken noemen de schoolleiders enkele opbrengsten die niet vooraf verwacht of bedoeld waren. Eén schoolleider geeft aan dat door de regeling de samenwerking met de stakeholders is verbeterd en dat men meer het gevoel heeft dat ze het samen moeten doen. Deze schoolleider geeft aan: *“Het is gaaf om te merken dat, ondanks dat de oplossing niet paraat is, men wel de focus en kwaliteit blijft behouden en we de vijf dagen kunnen hanteren”*. Een andere schoolleider benoemt het onverwacht of onbedoeld effect dat de leerlingen de wijk leren kennen en dat ze meer zelfvertrouwen krijgen. De laatste schoolleider benoemt dat de regeling bijdraagt aan een dynamischere organisatie waarbij er meer overleg is tussen het onderwijsgevend personeel, omdat er niet meer gewerkt wordt met één leerkracht per groep.



“De wetenschap dat het goed is.”

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

SEO-rapport 2022-99

ISBN 978-90-5220-221-1

Informatie & Disclaimer

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

Copyright © 2022 SEO Amsterdam.

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

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 525 1630
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl