INZET VAN ANDERE PROFESSIONALS VOOR DE AANPAK VAN HET LERARENTEKORT

EINDRAPPORTAGE EVALUATIE REGELING ANDERE DAG- EN WEEKINDELING G5

EINDRAPPORT

seo • economisch onderzoek

Oberon onderzoek | advies

AUTEURS
KOEN VAN DER VEN EN DANIEL PRITSCH (SEO)
WENDY DE GEUS, ANKE SUIJKERBUIJK EN ARISSA RIEMENS (OBERON)

IN OPDRACHT VAN
MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

AMSTERDAM, APRIL 2024

Samenvatting

Schoolleiders en onderwijsgevend personeel ervaren meestal positieve gevolgen voor de continuïteit van het onderwijs en het verminderen van het personeelstekort door de inzet van andere professionals. De impact op de onderwijskwaliteit kan positief zijn, mits de andere professional de juiste vaardigheden bezit. De inzet van externe professionals uit andere sectoren wordt veelal positiever ervaren dan de inzet van andere professionals met een onderwijsfunctie.

De **regeling Andere dag- en weekindeling G5** is een maatregel ter bestrijding van het lerarentekort in de steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere (de G5).[1] Deze rapportage is de eindrapportage van het monitor- en evaluatieonderzoek naar deze regeling.

Met de regeling mag in de schooljaren 2020/2021 tot en met 2023/2024 een deel van de onderwijstijd worden ingevuld door professionals uit andere sectoren dan het onderwijs (= externe professionals), met activiteiten (vooral) gericht op creatieve, sociale, technische of digitale vaardigheden. Ook wordt de regeling ingezet om het onderwijs anders te organiseren, waarbij andere professionals uit het onderwijs (niet zijnde bevoegde leerkrachten) worden ingezet in de klas om het lerarentekort op te vangen, zoals onderwijsassistenten of leraarondersteuners of andere onderwijsfuncties (= andere professionals met een onderwijsfunctie). Niet overal is het onderscheid tussen deze twee groepen gemaakt/mogelijk, dan spreken we van 'andere professionals'.

In schooljaar 2023/2024 zijn er **61 aangemelde scholen**, verdeeld over Almere en Amsterdam. Ook scholen in Rotterdam, Den Haag en Utrecht maken gebruik van de mogelijkheden van de regeling, maar hebben zich niet aangemeld voor de regeling. Scholen maken voornamelijk gebruik van de regeling vanwege het lerarentekort, maar er zijn ook scholen die hebben deelgenomen omdat ze de werkdruk willen verlagen of omdat ze het onderwijs anders vorm willen geven vanuit hun onderwijsvisie.

Over het algemeen zijn betrokken actoren (schoolleiders, bestuurders, onderwijsgevend personeel, ouders, leerlingen en andere professionals) **tevreden** met de inzet van de andere professionals. Sinds het begin van de regeling zijn schoolleiders minder ontevreden over de inzet van andere professionals. Onderwijsgevend personeel lijkt over het algemeen kritischer dan schoolleiders, de andere professionals geven juist aan (zeer) tevreden te zijn.

De belangrijkste succesfactoren en knelpunten zijn:

- De **pedagogische en didactische vaardigheden** van de andere professional kunnen een knelpunt vormen voor het succes van de inzet. De ene professional heeft dat beter onder de knie dan de andere. Als de pedagogische en didactische vaardigheden van de andere professional niet op orde zijn, vormt dat een risico voor de kwaliteit van de lessen;
- **Goede ondersteuning en begeleiding** van de andere professional is belangrijk, zeker gezien het belang van de pedagogische en didactische vaardigheden;

[1] Scholen mogen volgens de regeling voor maximaal 22 uur per maand andere professionals in plaats van een bevoegde leraar voor de klas zetten. Deze professionals nemen dan een deel van de onderwijstijd over. De kernvakken Nederlandse taal, rekenen/wiskunde en zintuiglijke en lichamelijke opvoeding zijn hiervan uitgesloten.

- De **samenwerking en afstemming** tussen andere professionals en school wordt meer dan eens benoemd als een succesfactor. Dat kan meerdere zaken betekenen. Er moet helder gecommuniceerd worden over wederzijdse verwachtingen. Hoe beter de samenwerking en afstemming, des te meer de professionals zich onderdeel voelen van het team. Als er geen binding is met het team, wordt dat gezien als risico;
- Randvoorwaarde voor een succesvolle inzet lijkt ook te zijn dat er **draagvlak** voor is binnen de school. Leerkrachten, maar ook leerlingen en ouders, moeten akkoord zijn met het idee, wat niet altijd het geval is. Kennismaking met de wijze waarop een school andere professionals inzet, lijkt daarin te helpen voor ouders.

Door de regeling ervaren de meeste schoolleiders en onderwijsgevend personeel positieve gevolgen voor de **continuïteit van het onderwijs** en het **verminderen van het personeelstekort**. Bovendien kan het onderwijs vaker doorgang vinden door de inzet van andere professionals en hoeven leerlingen minder vaak naar huis gestuurd te worden bij uitval. De (zelf gerapporteerde) impact van de regeling op de **onderwijskwaliteit** is deels positief. Vier op de tien schoolleiders en onderwijsgevend personeel ervaren positieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit. Dat komt allereerst door de verbeterde continuïteit van het onderwijs, waardoor leerlingen minder vaak thuiszitten. Daarnaast verzorgen andere professionals verrijkende vakken met een rijker curriculum tot gevolg, maar daardoor kunnen leraren zich ook richten op de kernvakken. Echter geeft een deel van de schoolleiders (een derde) aan het (zeer) oneens te zijn met de stelling dat de regeling positieve gevolgen heeft op de onderwijskwaliteit. Hierbij is de bekwaamheid van de andere professional een belangrijke randvoorwaarde.

Zowel bij schoolleiders als het onderwijsgevend personeel ervaart de meerderheid positieve gevolgen van deelname aan de regeling voor **kansengelijkheid**, **organisatie van het onderwijs** en de **werkdruk** van leraren. De **betaalbaarheid** van de inzet van andere professionals is voor veel scholen een aandachtspunt.

Over het algemeen zien schoolleiders en onderwijsgevend personeel vaker positieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit en de andere impactindicatoren van de inzet van **externe professionals uit andere sectoren**, dan wanneer andere professionals met een onderwijsfunctie worden ingezet.

Figuur S.1 Alternatieve situaties zijn niet haalbaar of niet wenselijk

Uit bovenstaande opbrengsten van de regeling kunnen we concluderen dat de regeling **vaak een positieve bijdrage levert** in het voorkomen van personeelstekorten en de gevolgen hiervan vermindert. Door de inzet van andere professionals kan onderwijs vaker doorgang vinden en wordt voorkomen dat kinderen naar huis worden gestuurd. De inzet van andere professionals is **noodzakelijk** voor scholen om het lerarentekort het hoofd te bieden en om onderwijs doorgang te laten vinden. Wanneer er wordt besloten om de regeling niet te verlengen of de wet aan te passen, zou dit betekenen dat de continuïteit verder onder druk komt te staan.

Inhoudsopgave

Samenvatting			i
1	Inleiding		1
	1.1	De regeling Andere dag- en weekindeling G5	1
	1.2	Het onderzoek	2
	1.3	Representativiteit	5
2	Implementatie van de regeling		7
	2.1	Aangemelde scholen	7
	2.2	Stedelijke aanpak regeling	9
	2.3	Rol en visie besturen	10
	2.4	Betrokkenheid ouders	11
	2.5	Inzet van de regeling	11
	2.6	Werving, begeleiding en samenwerking andere professionals	15
3	Tevredenheid		20
	3.1	Schoolbesturen	20
	3.2	Schoolleiders	21
	3.3	Onderwijsgevend personeel	23
	3.4	Andere professionals	27
	3.5	Ouders/leerlingen	28
4	Opbrengsten regeling		32
	4.1	Continuïteit van het onderwijs	32
	4.2	Onderwijskwaliteit	33
	4.3	Kansengelijkheid	38
	4.4	Organisatie van het onderwijs	39
	4.5	Verminderen werkdruk	41
	4.6	Verminderen van personeelstekort	43
	4.7	Betaalbaarheid van het onderwijs	44
	4.8	Welbevinden leerlingen	45
5	Conclusies		47
Bijlage A	Gebruik van de regeling in Rotterdam, Den Haag en Utrecht		53
Bijlage B	Representativiteit op basis van CBS Microdata		66
Bijlage C	Portretten schoolbezoeken invulling regeling		68

1 Inleiding

De regeling Andere dag- en weekindeling G5 is een maatregel ter bestrijding van het lerarentekort in de vijf grote steden in de Randstad. Met de regeling mag in de schooljaren 2020/2021 tot en met 2023/2024 een deel van de onderwijstijd worden ingevuld door andere professionals met activiteiten gericht op creatieve, technische, sociale of digitale vaardigheden. Deze rapportage is de eindrapportage van het monitor- en evaluatieonderzoek naar deze regeling.

1.1 De regeling Andere dag- en weekindeling G5

Het lerarentekort in het primair onderwijs is een landelijk probleem. Deze tekorten zijn extra nijpend in de grote steden in de Randstad. Elk van de zogenoemde G5-gemeenten (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) heeft begin 2020 een noodplan opgesteld voor de aanpak van het lerarentekort. Voor één maatregel daaruit biedt OCW vanaf schooljaar 2020-2021 tot en met 2023-2024 ruimte middels de regeling Andere dag- en weekindeling G5. Scholen mogen volgens de regeling voor maximaal 22 uur per maand andere professionals in plaats van een bevoegde leraar voor de klas zetten. Deze professionals nemen dan een deel van de onderwijstijd over. De kernvakken Nederlandse taal, rekenen/wiskunde en zintuiglijke en lichamelijke opvoeding zijn hiervan uitgesloten.

Met de regeling is bedoeld dat deze onderwijstijd wordt ingevuld door professionals uit andere sectoren dan het onderwijs met activiteiten gericht op uiteenlopende vaardigheden waar zij expertise op hebben (zoals creatieve, technische, sociale of digitale vaardigheden). Deze groep andere professionals noemen we in het vervolg externe professionals. Echter wordt de regeling ook ingezet om het onderwijs anders te organiseren, waarbij andere professionals uit het onderwijs dan de bevoegde leerkracht worden ingezet in de klas om het lerarentekort op te vangen, zoals onderwijsassistenten, leraarondersteuners of andere onderwijsfuncties. Zij verzorgen dan zelfstandig delen van het lesprogramma. Er zijn echter – los van de regeling – al mogelijkheden om dit vorm te geven. Andere professionals die vanuit deze gedachte worden ingezet noemen we in het vervolg andere professionals met een onderwijsfunctie. Wanneer er geen onderscheid tussen de twee groepen is gemaakt/mogelijk is, spreken we van 'andere professionals'.

In totaal hebben 29 besturen een beschikking ontvangen om gebruik te maken van deze ruimte voor een andere dag- en weekindeling. Onder deze besturen vallen 636 scholen. Scholen die daadwerkelijk gebruik hebben gemaakt van de ruimte die deze regeling heeft geboden, hebben een plan opgesteld waarmee de medezeggenschapsraad moest instemmen en hebben zich jaarlijks individueel aangemeld via een online registratiesysteem.

De verscheidenheid aan manieren waarop scholen de regeling inzetten, is groot. Sommige scholen vullen een 'vijfde dag' met lessen van andere professionals (zoals een 'talentendag'), andere scholen verspreiden de lessen meer over de week. Ook de typen professionals, soort lessen/activiteiten, het aantal uren en de betrokken groepen verschillen. In Bijlage C zijn daarom enkele portretten opgenomen met sprekende voorbeelden. Verscheidenheid zit er ook tussen de vijf gemeenten in welke mate de regeling is opgepakt. Hoofdstuk 2 gaat hier uitgebreid op in.

1.2 Het onderzoek

Het monitor- en evaluatieonderzoek is uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek en Oberon, en bestaat uit twee delen. Met een implementatiemonitor kijken we naar de manier waarop de deelnemende scholen invulling hebben geven aan een andere dag- en weekindeling met de inzet van andere professionals. Door middel van een impactevaluatie hebben we de opbrengsten/effecten van de regeling vastgesteld op de personeelstekorten, onderwijskwaliteit, kansengelijkheid, continuïteit, werkdruk en organisatie van het onderwijs.

Onderzoeksvragen

In dit onderzoek geven we antwoord op de volgende hoofdvraag:

In hoeverre biedt een andere dag- en weekindeling met inzet van andere professionals een oplossing aan scholen in de G5 voor het omgaan met personeelstekorten, rekening houdend met de onderwijskwaliteit, kansengelijkheid, continuïteit, werkdruk en organisatie van het onderwijs?

Onderzoeksvragen binnen de implementatiemonitor:

A. Welke en hoeveel besturen en scholen melden zich aan om deel te nemen aan de regeling?
B. Welke en hoeveel besturen en scholen maken daadwerkelijk gebruik van de geboden wettelijke ruimte?
C. Voor welke varianten van een andere dag- en weekindeling kiezen scholen wanneer zij gebruikmaken van de extra ruimte die de regeling biedt?
D. Wat voor andere professionals (dan bevoegde leraren) worden er ingezet?
E. Welke activiteiten voor leerlingen worden georganiseerd en verzorgd door de andere professionals (dan bevoegde leraren)?
F. In hoeverre wordt gekozen voor dezelfde activiteiten door scholen en in hoeverre zit er variatie in?
G. Hoe lang maken scholen gebruik van de wettelijke ruimte?
H. Wat zijn redenen voor scholen om zich aan- en af te melden om de wettelijke ruimte te gebruiken?
I. In hoeverre krijgen scholen het georganiseerd om andere professionals (dan bevoegde leraren) voor de klas te zetten?
J. Hoe pakken scholen de inzet van andere professionals aan; wat gaat daarbij goed en wat zou beter kunnen?
K. Hoe tevreden zijn de verschillende actoren (besturen, schoolleiding, leraren, leerlingen en ouders) met de regeling?

Onderzoeksvragen binnen de impactevaluatie:

L. Welke impact heeft de regeling op de omgang met de personeelstekorten?
M. Welke impact heeft de regeling op de onderwijskwaliteit van scholen?
N. Welke impact heeft de regeling op de kansengelijkheid van leerlingen?
O. Welke impact heeft de regeling op de continuïteit van het onderwijs?
P. Welke impact heeft de regeling op de organisatie van het onderwijs?
Q. Welke impact heeft de regeling op de werkdruk van het onderwijspersoneel?
R. Welke impact heeft de regeling op de betaalbaarheid van het onderwijs?
S. Verschilt de impact op bovenstaande indicatoren naar gelang schoolkenmerken (zoals regio) en de inzet van het type andere professionals, het type activiteiten dat door hen wordt verzorgd en de duur van de inzet van de andere professionals?

Onderzoeksmethoden

Om inzicht te krijgen in de wijze waarop scholen invulling geven aan de regeling is een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek verricht. Er is gebruikgemaakt van de gegevens uit het aanmeldsysteem, digitale vragenlijsten en verdiepende interviews/schoolbezoeken. In Tabel 1.1 zijn de verschillende onderzoeksmethoden gekoppeld aan de kernindicatoren van dit onderzoek. In dit rapport verwijzen icoontjes in de zijlijn naar het onderzoeksinstrument dat is gebruikt voor bepaalde resultaten.

Tabel 1.1 Impactindicatoren en (belangrijkste) onderzoeksinstrumenten

	Omgang personeels-tekorten	Onderwijskwaliteit	Kansenge-lijkheid van leerlingen	Continuïteit van het onderwijs	Organisatie en betaalbaarheid van het onderwijs	Werkdruk van het onderwijs-personeel
Online aanmeldsysteem					X	
Digitale vragenlijsten	X	X	X	X	X	X
CBS Microdata		X				
Verdiepende interviews/ schoolbezoeken	X	X	X	X	X	X

Online aanmeldsysteem

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

Digitale vragenlijsten

Bij de scholen die zich in het schooljaar 2023-2024 hebben aangemeld voor de regeling zijn in de periode oktober-november 2023 digitale vragenlijsten uitgezet onder de betrokkenen. De vragenlijsten zijn ingevuld door 25 schoolleiders, 97 onderwijsgevende personeelsleden, 152 ouders en 21 andere professionals (zie Tabel 1.2).

Tabel 1.2 De respons op digitale vragenlijsten

Vragenlijst	Respons	Aantal scholen (uitgezet onder 61 scholen)	Respons per school
Schoolleiders	25	25	1 per school
Onderwijsgevend personeel	97	17	min = 1, mediaan = 4, max = 23
Ouders	152	12	min = 1, mediaan = 9, max = 44
Andere professionals	21	11	min = 1, mediaan = 2, max =4

Bron: Vragenlijsten onder de verschillende actoren, SEO Economisch Onderzoek/Oberon (2024)

CBS Microdata

Aan de hand van de CBS Microdata is gekeken naar de kenmerken van de aangemelde scholen in de G5 versus de niet-aangemelde scholen, om te bepalen in hoeverre aangemelde scholen afwijken van de rest. Ook is een vergelijking getrokken met scholen in de rest van Nederland. Daarnaast is gekeken naar de ontwikkeling op enkele indicatoren die samenhangen met onderwijskwaliteit, zoals het aandeel zittenblijven en eindtoetsadviezen (tegenwoordig doorstroomtoets).

Verdiepende interviews/ schoolbezoeken

Om meer zicht te krijgen op de implementatie van de regeling zijn bij een aantal deelnemende scholen schoolbezoeken gehouden. Hierbij zijn semigestructureerd interviews afgenomen met het schoolbestuur, de schoolleider, de medezeggenschapsraad (MR), enkele leraren, enkele leerlingen en enkele andere professionals. In de gesprekken werd gevraagd naar de invulling van de regeling, het verloop van de implementatie, de resultaten, het vervolg van de regeling en eventuele aanpassingen van de regeling die schoolleiders voor ogen hadden. Het streven was tien schoolbezoeken, met de nadruk op de aangemelde scholen (Almere en Amsterdam). In Utrecht, Den Haag en Rotterdam zijn geen scholen aangemeld, maar wordt desondanks gebruikgemaakt van de regeling (zie rapportage vorige meting; Van der Ven et al., 2023). In deze steden is steeds één school benaderd voor een schoolbezoek. In verband met de drukte op de scholen (veelal als gevolg van het lerarentekort) en wisseling in bestuurders, was niet bij elke school een volledig schoolbezoek mogelijk (zie Tabel 1.3). Hoewel de scholen in Utrecht, Den Haag en Rotterdam formeel geen gebruikmaken van de regeling worden de resultaten uit deze schoolbezoeken wel verwerkt in deze rapportage (H2, H3 en H4), omdat de wijze waarop deze scholen gebruikmaken van de inzet van andere professionals vergelijkbaar is met de scholen die zich wel hebben aangemeld voor de regeling. De interviews zijn getranscribeerd, waarna de transcripten van de interviews zijn geanalyseerd via de software van Atlas.ti versie 23.

Tabel 1.3 Overzicht interviews/schoolbezoeken begin 2024, per schoolbestuur

Gemeente	Bestuur	Schoolleiding	Leraren	MR	Leerlingen	Andere professionals
Almere	X	X	X	X	X	
Almere	X					
Almere	X					
Amsterdam	X	X	X	X	X	X
Amsterdam		X				
Amsterdam	X	X	X	X	X	X
Amsterdam	X	X				
Utrecht	X	X	X	X	X	
Den Haag	X	X		X	X	X
Rotterdam	X	X	X	X	X	X

Eerdere metingen

Het onderzoek is gestart in schooljaar 2020/2021 en kent per jaar een meting. Het verschilt per jaar welke onderzoeksmethoden zijn ingezet. Zo zijn er in het eerste jaar geen digitale vragenlijsten uitgezet vanwege het lage aantal aanmeldingen. In Tabel 1.4 is het overzicht van de methoden per meting weergegeven.

Tabel 1.4 De ingezette onderzoeksmethoden per meting

Meting	Ingezette methoden	Opmerking
Schooljaar 2020/2021	1. Online aanmeldsysteem 2. Digitale schoolbezoeken	Vanwege lage aantallen geen digitale vragenlijsten, vanwege corona digitale schoolbezoeken
Schooljaar 2021/2022	1. Online aanmeldsysteem 2. Digitale vragenlijsten 3. Verdiepende interviews schoolleiders	
Schooljaar 2022/2023	1. Online aanmeldsysteem 2. Digitale vragenlijsten 3. Verdiepende interviews schoolleiders 4. Representativiteitsonderzoek	Onder niet-aangemelde scholen in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht een extra uitvraag gedaan over gebruik van de regeling (Representativiteitsonderzoek)
Schooljaar 2023/2024	1. Online aanmeldsysteem 2. Digitale vragenlijsten 3. Schoolbezoeken 4. Analyses op basis van CBS Microdata 5. Digitale vragenlijsten scholen Rotterdam, Den Haag en Utrecht	Via schoolbesturen in Rotterdam, Den Haag en Utrecht meer informatie opgehaald over gebruik en inzet van de regeling

1.3 Representativiteit

Om grip te krijgen op de representativiteit van het onderzoek hebben we Figuur 1.1 gemaakt. Die geeft middels een trechter weer welke niveaus we onderscheiden. Bovenaan de trechter staan alle po-scholen in de G5, onderaan de trechter de scholen die gerespondeerd hebben in de meest recente meting van de vragenlijst.

Figuur 1.1 Aantallen scholen, aangemelde scholen en responderende scholen vergeleken

Noot: Po-scholen in de G5 is op basis van Duo Open Data 2023-2024, aangemelde scholen is op basis van het aanmeldsysteem van de regeling 2023-2024, responderende scholen is op basis van enquête schoolleiders meting 2023-2024

Bron: CBS Microdata, aanmeldsysteem regeling, enquête schoolleiders, SEO & Oberon

In principe mogen alle po-scholen in de G5 gebruikmaken van de regeling, mits hun besturen zich hebben aangemeld. Een deel van die scholen van aangemelde besturen heeft zich aangemeld voor de regeling, maar we weten ook dat niet alle scholen die in de aard werken volgens de regeling zich hebben aangemeld. Het is dus niet vast te stellen of de aangemelde scholen representatief zijn voor alle scholen die gebruikmaken van de mogelijkheden van de regeling. In de vorige tussenrapportage (Van der Ven et al., 2023) is hiernaar gekeken door een willekeurige steekproef van niet-aangemelde scholen te benaderen. Zo'n dertig tot vijftig procent van de scholen in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht zou gebruikmaken van de regeling zonder zich te hebben aangemeld, wat zou neerkomen op 180 tot 300 scholen. Vaak gaat het om scholen die leraarondersteuners of professionals met andere onderwijsfuncties voor de klas zetten.

De scholen die hebben deelgenomen aan de enquête zijn representatief voor alle po-scholen in de G5. In hoofdstuk 2 komt naar voren hoe de aangemelde scholen zich verhouden tot alle po-scholen in de G5 (de rechterpijl in Figuur 1.1). Uit de enquête blijkt dat er in de meest recente meting vaker scholen met externe professionals hebben gerespondeerd dan scholen die andere professionals inzetten met een onderwijsfunctie. In de metingen van 2021-2022 en 2022-2023 zijn de verschillen tussen de aangemelde scholen en responderende scholen minder groot. In de duiding van het meest recente jaar hebben we rekening gehouden met de oververtegenwoordiging van scholen die externe professionals inzetten door de resultaten niet samen te nemen maar onderscheid te maken tussen de groep scholen die externe professionals inzet en de groep scholen die andere professionals met een onderwijsfunctie inzet.

2 Implementatie van de regeling

In schooljaar 2023/2024 zijn er 61 actieve scholen, verdeeld over Almere en Amsterdam. Vaker dan in voorgaande metingen worden andere professionals met onderwijsfuncties ingezet, en eveneens vaker voor de volle 5,5 uur per week of meer.

In dit hoofdstuk bespreken we hoe de aangemelde scholen de regeling inzetten. De primaire bron is het aanmeldsysteem, waarin scholen informatie hebben gegeven over het type professional, de soort activiteiten/lessen, voor welke groepen de professionals staan en de intensiteit van de inzet (aantal uur per week). Daarnaast hebben we in de enquête onder schoolleiders enkele verdiepende vragen gesteld over het gebruik van de regeling en is er in de verdiepende interviews/schoolbezoeken ingegaan op de reden(en) om andere professionals in te zetten. Representativiteit is onderzocht met de Microdata. Waar het resultaten betreft uit een andere bron dan het aanmeldsysteem, hebben we dat met het icoontje in de zijlijn aangegeven.

2.1 Aangemelde scholen

Ten opzichte van de vorige meting zijn er 27 nieuwe aanmeldingen bijgekomen, bovenop 34 heraanmeldingen van scholen die vorige jaren ook waren aangemeld (Figuur 2.1). De toename komt vooral door (nieuwe) aanmeldingen uit Amsterdam (zie Figuur 2.2). Er zijn ook nog 23 aanmeldingen na het meetmoment 2022-2023 die voor 2023-2024 weer zijn afgemeld. In totaal zijn er 113 scholen ooit actief aangemeld geweest gedurende de looptijd van de regeling.

Figuur 2.1 In 2023-2024 zijn er 61 scholen aangemeld, het hoogste aantal van alle schooljaren

Bron: Aanmeldsysteem regeling, SEO & Oberon

Figuur 2.2 Ten opzichte van vorig schooljaar zijn er vooral scholen uit Amsterdam bijgekomen

Bron: Aanmeldsysteem regeling, SEO & Oberon

Reden voor deelname

Scholen maken voornamelijk gebruik van de regeling vanwege het lerarentekort. 59 procent van de scholen heeft dat als reden opgegeven in het aanmeldsysteem (niet weergegeven). Daarnaast zijn er enkele scholen die 'anders organiseren' als reden hebben opgegeven, dat zijn vooral scholen uit Almere. Ook heeft 31 procent van de scholen, voornamelijk uit Amsterdam, aangegeven dat ze zich hebben aangemeld omdat dat gevraagd was vanuit de besturen. Dat komt doordat in samenwerking met de projectleider van de regeling Andere dag- en weekindeling uit Amsterdam eind vorig schooljaar een verzoek is gedaan bij schoolbesturen om scholen zich te laten aanmelden. Dat heeft geleid tot de nieuwe aanmeldingen uit deze stad, zoals ook Figuur 2.2 laat zien.[2]

Ook uit de verdiepende gesprekken blijkt dat de meeste scholen deelnemen aan de regeling vanwege het lerarentekort. Hierbij gaat het om scholen die momenteel te maken hebben met (grote) tekorten, maar ook om scholen die op dit momenteel geen lerarentekort hebben, maar dat wel verwachten en hierop inspelen. Verschillende betrokkenen geven ook aan dat verlaging van de werkdruk onder leraren een reden was om andere professionals in te zetten. Maar er zijn ook scholen die deelnemen omdat ze het onderwijs anders vorm willen geven. Hierin wordt de ontplooiing van het kind als belangrijke reden genoemd. De expertise van vakleraren zorgt ervoor dat leerlingen zich op een andere manier kunnen ontwikkelen.

Duur deelname

Zeven procent van de scholen die gedurende de looptijd van de regeling zijn aangemeld (= in minstens één schooljaar een actieve aanmelding), zijn voor de volledige vier jaar van de regeling aangemeld geweest. De meeste scholen (56 procent) hebben zich maar één jaar aangemeld. De rest (38 procent) is twee of drie jaar aangemeld geweest.

Representativiteit van aangemelde scholen in relatie tot alle scholen in de G5

Op basis van CBS Microdata geven we in Bijlage B enkele kenmerken weer van de scholen (en hun leerlingen) die zich hebben aangemeld voor de regeling. Ter vergelijking geven we deze kenmerken ook weer voor alle niet-aangemelde scholen binnen de G5 en voor alle scholen buiten de G5. Binnen de groep aangemelde scholen

[2] Er is weinig zicht op de reden dat scholen zich afmelden voor de regeling. Slechts vier afgemelde scholen hebben een reden opgegeven. Ofwel waren er uiteindelijk toch voldoende leraren, ofwel zijn ze nooit begonnen.

hebben we ook ingezoomd op de scholen die méér dan twee schooljaren zijn aangemeld. Daarmee kunnen we vaststellen of de groep scholen die voor langere tijd aangemeld is, afwijkt van andere groepen scholen.

Op basis van Figuur B.1 in Bijlage B zijn er geen significante verschillen tussen aangemelde scholen en niet-aangemelde scholen uit de G5 wat betreft schoolgrootte. Ook wat betreft leerlingpopulatie, weergegeven via opleidingsniveau ouders, migratieachtergrond, eindtoetsniveaus en inkomen ouders, zijn er geen significante verschillen (zie Figuur B.2 tot en met Figuur B.4). Ook zijn er geen verschillen tussen de groep scholen die méér dan twee jaar zijn aangemeld en de niet-aangemelde scholen in de G5. Door de relatief kleine omvang van de groep scholen die méér dan twee jaar aangemeld zijn, is het moeilijker om significante verschillen vast te stellen en dus logischer dat er geen significante verschillen zijn.

Op basis van bovenstaande concluderen we dat de aangemelde scholen niet significant verschillen van niet-aangemelde scholen. De groep aangemelde scholen is dus representatief wat betreft deze onderzochte kenmerken voor de gehele G5.

2.2 Stedelijke aanpak regeling

De G5 hebben in 2019-2020 noodplannen opgesteld om het lerarentekort het hoofd te bieden. Naar aanleiding van de noodplannen is er per stad een convenant gesloten met specifieke afspraken passend bij de stad. Het verschilt per stad in welke mate er afspraken zijn opgesteld over de regeling Andere dag- en weekindeling G5, en in welke mate de regeling is toegepast, zoals blijkt uit Figuur 2.2. We beschrijven per stad kort hoe de stedelijke aanpak is ingericht. Vaak gaat de maatregel die betrekking heeft op de regeling hand-in-hand met andere maatregelen rondom 'anders organiseren', waardoor in de praktijk de scheidslijnen tussen maatregelen diffuus zijn.

- **Almere**: één van de vijf maatregelen uit het convenant Almere is volledig gericht op de regeling Andere dag- en weekindeling G5. Er zijn stadsbrede kaders vastgesteld wanneer scholen gebruik mogen maken van de regeling. Binnen de gemeente Almere zijn er middelen verbonden aan deelname aan de regeling, mits scholen voldoen aan alle voorwaarden zoals gesteld in de stadsbrede kaders. Er is een werkgroep met een externe projectleider en vertegenwoordigers van de drie grote schoolbesturen in Almere die toezien op de maatregel. Almere maakt gebruik van een website (Andersom Almere, vergelijkbaar met de website uit Amsterdam) om de match tussen de vraag van scholen en het aanbod van externe professionals te ondersteunen. De werkgroep heeft een actieve rol in het aansturen op aanmelding voor de regeling. Alleen als scholen zich hadden aangemeld voor de regeling, konden ze middelen vanuit het convenant ontvangen.
- **Amsterdam**: ook in Amsterdam is één van de maatregelen uit het convenant gericht op de regeling Andere dag- en weekindeling G5. Er is in september 2021 gestart met een pilotfase waarbij zeven Amsterdamse scholen hebben geëxperimenteerd met de regeling. Tijdens de pilotfase was er sprake van cofinanciering door de gemeente Amsterdam. In kalenderjaar 2022 is de maatregel breder uitgezet, zonder cofinanciering. Via een website (Andersom Amsterdam) wordt ondersteuning geboden bij de matching tussen de vraag van scholen en het aanbod van externe professionals. Er is een projectteam met vertegenwoordiging vanuit BBO Amsterdam (en een schoolbestuur als portefeuillehouder), die samen alle deelnemende en toekomstig-deelnemende scholen ondersteunen. Het projectteam heeft een actieve rol in het laten aanmelden van scholen voor de regeling.
- **Den Haag**: het inzetten van anders bevoegden volgens de regeling Andere dag- en weekindeling G5 is geen losse maatregel in Den Haag, maar is onderdeel van een pakket aan mogelijkheden, verweven in meerdere maatregelen in het Haagse convenant. Scholen en schoolbesturen in Den Haag maken zelf keuzes welke

(onderdelen van) maatregelen ze inzetten, waar de inzet van andere personeelscategorieën er één van kan zijn. Bij het ene bestuur pakken ze dat meer op dan bij het andere. Bijna geen van de scholen die in Den Haag gebruikmaken van andere professionals voor de klas hebben zich bij de onderzoekers aangemeld.

- **Rotterdam**: in Rotterdam is één van de maatregelen gericht op de regeling Andere dag- en weekindeling G5. De regeling vindt in Rotterdam geen navolging omdat de opzet van de regeling niet strookte met de visie van de schoolbesturen binnen de gemeente. De regeling vereist een plan van aanpak van de school om zo snel mogelijk weer van de alternatieve invulling terug naar normaal te komen. In de visie van de besturen in de stad kan je zo niet tot duurzame oplossingen komen. Het is niet zo dat er binnen de stad helemaal niet gewerkt wordt met andere professionals. De scholen die daar gebruik van maken hebben zich alleen niet aangemeld.
- **Utrecht**: in Utrecht is één van de maatregelen gericht op 'anders organiseren'. Deze maatregel omvat verschillende submaatregelen, waarvan één maatregel gericht is op de 'vijfde dag'. Daarbinnen worden scholen gestimuleerd gebruik te maken van anders bevoegden voor de groep. Ook andere submaatregelen hebben duidelijke raakvlakken met de regeling Andere dag- en weekindeling G5, zoals de inzet van onderwijsambassadeurs, waarbij werknemers van buiten het onderwijs een jaar lang één dag in de week meedraaien in het onderwijs. Er is niet gestuurd op aanmelding voor de regeling indien er gebruik van wordt gemaakt.

2.3 Rol en visie besturen

In de verdiepende gesprekken geven de meeste schoolbesturen aan dat ze het anders organiseren stimuleren bij de scholen, ook wanneer scholen (nog) niet kampen met een lerarentekort. Dan wordt het anders organiseren veelal vanuit visie gestimuleerd als verrijking van het onderwijsaanbod en de brede ontwikkeling van leerlingen. Ook wordt er benoemd dat andere professionals worden ingezet om het werkplezier van leraren te verhogen door kritisch te kijken naar de kwaliteiten van alle betrokkenen (o.a. academische leraren, leraren en onderwijsassistenten) en het onderwijs hieromheen te organiseren.

De besturen zorgen voor kennisdeling onder de verschillende schoolleiders over hoe het anders organiseren vormgegeven kan worden. Daarnaast heeft een aantal besturen kwaliteitskaders opgesteld voor de inzet van andere professionals, om de onderwijskwaliteit te bewaken. Binnen deze kaders zijn scholen vaak vrij om een eigen invulling te geven aan het anders organiseren van het onderwijs. Eén bestuur geeft als kader dat er vier dagen leraren voor de klas staan en de vijfde dag een onderwijsondersteuner of een vakdocent. Ook geven enkele schoolbesturen aan dat ze de schoolleiding ondersteunen wanneer die tegen weerstand bij ouders of leraren aanloopt.

Enkele schoolbesturen geven ook aan dat het lerarentekort heeft gefungeerd als een 'wake-up-call', waardoor men door urgentie gedwongen wordt om samen na te gaan denken over een visie op onderwijs. Het heeft een kans geboden om naar meer toekomstgericht onderwijs te gaan, waarbij men het onderwijs dynamischer organiseert door met de beschikbare mensen en middelen het onderwijs kwalitatief goed vorm te geven. Zo gaf één schoolbestuurder aan: "*Het is vanuit een bedreiging omgezet naar een kans, om te kijken hoe ze onderwijs aantrekkelijk kunnen maken voor hun leerlingen*".

2.4 Betrokkenheid ouders

De meeste ouders zijn goed op de hoogte van het feit dat hun kind soms les krijgt van andere professionals. Bij de eerste meting gaf 75 procent van de ouders aan dat ze hiervan op de hoogte waren. Bij de tweede en derde meting gold dit zelfs voor 100 procent van de responderende ouders, maar hierbij kan sprake zijn een selectiebias waarbij alleen ouders die op de hoogte zijn van de regeling, ook gerespondeerd hebben. Over de betrokkenheid en tevredenheid van de MR kunnen we op basis van de enquête onder ouders niks zeggen. Daarvoor is de respons onder ouders die in de MR zitten te laag (minder dan 8 per meting).

In de verdiepende gesprekken blijkt dat de MR toestemming heeft gegeven voor de inzet van andere professionals. Maar de plannen waren op sommige scholen uit nood geboren bij een acuut lerarentekort, waardoor deze snel en zonder inspraak van de MR geschreven zijn. Op de meeste scholen wordt de MR regelmatig door de directie op de hoogte gehouden over de inzet van andere professionals in de school. De communicatie vanuit de school naar ouders over de inzet van andere professionals verschilt per school en situatie. Op sommige scholen zijn ouders goed op de hoogte over de inzet van andere professionals binnen de school, bijvoorbeeld door middel van een informatieavond. Ook is er op sommige scholen gekozen om ouders stapsgewijs op de hoogte te stellen van grote veranderingen. Op andere scholen worden ouders niet expliciet geïnformeerd over welke professional er voor de klas staat met welke bevoegdheid, vaak om onrust onder ouders te voorkomen.

2.5 Inzet van de regeling

Type professional en soorten activiteiten/lessen

Uit Figuur 2.3 maken we op dat volgens de aanmeldingen vaker andere professionals ingezet zijn met onderwijsfuncties dan professionals uit een bepaald vakgebied (andere vier opties). In de huidige meting komt dit vooral door nieuwe aanmeldingen uit Amsterdam. Dat zijn overwegend scholen die andere professionals met onderwijsfuncties inzetten. Wanneer we deze scholen niet meerekenen zijn de resultaten zeer vergelijkbaar met de vorige meting. De ‘nieuwe’ Amsterdamse scholen hebben een andere inzet in vergelijking met de scholen die ook in vorige metingen zaten.

Figuur 2.3 Andere professionals met een onderwijsfunctie worden het meest ingezet

Bron: Aanmeldsysteem regeling, SEO & Oberon

Dat zien we ook terug in Figuur 2.4 (zie hieronder), waaruit blijkt dat er vaker reguliere lessen worden gegeven door de andere professionals dan in voorgaande metingen. Toen waren er vaker activiteiten in de vier specifieke richtingen (cultureel/creatief, bewegen/gezondheid, wetenschap/techniek, digitale vaardigheden/burgerschap/ wereldoriëntatie). Overigens is het iedere meting zo dat er vaker activiteiten/lessen in de vier specifieke richtingen worden ingezet, dan dat er professionals uit die richtingen worden ingezet.

Figuur 2.4 Vaak worden reguliere lessen gegeven door andere professionals

Bron: Aanmeldsysteem regeling, SEO & Oberon

Wanneer we het type professional vergelijken met het soort activiteit, dan zien we dat professionals met een onderwijsfunctie vooral reguliere lessen geven (55 procent in 2023/2024), maar daarnaast ook andere soorten activiteiten. Professionals cultureel/creatief, bewegen/gezondheid, wetenschap/techniek en digitale vaardigheden/ burgerschap/wereldoriëntatie geven bijna geen reguliere lessen, maar vooral lessen in één van de richtingen.

Uit de verdiepende gesprekken kwam naar voren dat andere professionals vooral worden ingezet voor lessen in de richting cultureel/creatief, zoals lessen beeldende vorming, drama/theater en muziek. Andere professionals in de richting bewegen/gezondheid geven bijvoorbeeld sport- of danslessen. Er werd minder vaak gesproken over andere professionals die lessen gaven in de richting wetenschap/techniek en digitale vaardigheden/burgerschap/ wereldoriëntatie. Wanneer die wel aangeboden werden, ging het voornamelijk om timmerlessen en lessen geschiedenis, aardrijkskunde, biologie of een combinatie daarvan.

Leerjaren en groepen

Figuur 2.5 laat zien dat andere professionals soms in alle acht leerjaren worden ingezet. Daarin zien we wel verschillen tussen de metingen. In de vorige meting was dat nog de helft, in de huidige meting dertig procent. Daarentegen zien we een toename in (bijna) alle andere aantallen leerjaren. Resultaten uit de enquête sluiten hierbij aan. Aan schoolleiders is gevraagd welk aandeel van de leerlingen les krijgt van de andere professionals. In de huidige meting heeft 29 procent aangegeven dat tachtig tot honderd procent van de leerlingen les krijgt, in de vorige metingen lag dat aandeel op zo'n 40 procent.

Figuur 2.5 Andere professionals worden soms ingezet in alle acht groepen

Bron: Aanmeldsysteem regeling, SEO & Oberon

Figuur 2.6 laat zien dat scholen de andere professionals in alle groepen inzetten, maar de inzet verschilt per leerjaar. Bij 74 procent van de aangemelde scholen staan de andere professionals voor groep 1, het hoogste aandeel. Groep 4 is de groep waar het minst vaak andere professionals voor de klas staan, maar toch nog in 52 procent van de scholen. Over de hele breedte is er een afname te zien, wat samenhangt met het feit dat er minder vaak in acht groepen lesgegeven wordt (Figuur 2.5).

Figuur 2.6 Andere professionals worden in alle groepen ingezet

Bron: Aanmeldsysteem regeling, SEO & Oberon

Intensiteit inzet

Figuur 2.7 laat zien dat andere professionals meestal minder dan twee uur per week, óf juist vijf uur of meer per week worden ingezet. Hierin zien we wel verschillen over de tijd. Aan schoolleiders is in de enquête gevraagd of de andere professionals het hele jaar worden ingezet. In de huidige meting is dat bij drie kwart het geval, vergelijkbaar met vorige metingen (82 en 85 procent).

Figuur 2.7 Andere professionals worden vooral minder dan twee uur, of juist vijf uur of meer per week ingezet

Bron: Aanmeldsysteem regeling, SEO & Oberon

2.6 Werving, begeleiding en samenwerking andere professionals

Werving

Figuur 2.8 geeft de gebruikte wervingskanalen weer volgens schoolleiders die de enquête hebben ingevuld. Bij een meerderheid van de scholen in de huidige meting hebben de scholen al eerder gewerkt met de andere professionals. In de vorige metingen was dat aandeel lager. Dat wijst erop dat er sprake is van langdurigere samenwerkingen. Ook zien we in de huidige meting een toename in het aandeel scholen waarbij de andere professionals zelf contact hebben gelegd met de scholen.

Figuur 2.8 Scholen hebben veelal eerder samengewerkt met de andere professionals

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2022 (n=17), 2023 (n=25)

Figuur 2.9 laat zien dat het volgens schoolleiders niet ingewikkelder is geworden om andere professionals te werven ten opzichte van vorige metingen, maar ook niet eenvoudiger. Het aandeel 'ingewikkeld' is gedaald, maar het aandeel (zeer) eenvoudig ook. Toelichtingen van oorzaken waardoor werving ingewikkeld was, zijn de huidige arbeidsmarktkrapte en concurrentie, maar ook dat de anders bevoegden wel kwalitatief goed moeten zijn. Dus zowel kwantitatieve als kwalitatieve oorzaken dragen bij aan moeizame werving.

Figuur 2.9 Scholen zijn verdeeld over hoe ingewikkeld het is om andere professionals te werven; het grootste deel is neutraal

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2022 (n=17), 2023 (n=25)

In de verdiepende gesprekken geven schoolleiders ook aan dat ze vooral andere professionals inzetten met wie ze al eerder hebben samengewerkt, of dat ze ingehuurd worden via een externe organisatie. Wanneer er eerder samengewerkt is met een andere professional, is de samenwerking vaak naar tevredenheid. Bij het inhuren van andere professionals via een externe organisatie geven schoolleiders aan dat dit vaker voor een uitdaging zorgt. De externe organisaties kunnen niet altijd voldoen aan de vraag naar andere professionals, en andere professionals functioneren niet altijd naar tevredenheid. Dit heeft voornamelijk te maken met de pedagogische en didactische kwaliteiten van de andere professionals. Ook maken scholen gebruik van andere kanalen om andere professionals te werven. Zo maken scholen in onder andere Utrecht gebruik van ambassadeurs vanuit Utrecht Leert. Hierbij worden andere professionals, die willen bijdragen aan het onderwijs of twijfelen of onderwijs iets voor hen is, gekoppeld aan scholen.

Verschillende betrokkenen geven aan dat ze knelpunten voorzien in de werving van andere professionals als in de toekomst met een toename van het lerarentekort de vraag naar andere professionals zal toenemen. Aan de andere kant zijn er ook schoolleiders die aangeven dat het aanbod de afgelopen tijd is toegenomen. Verschillende schoolbesturen en schoolleiders geven aan dat er meer 'cowboys' op de markt komen die scholen zelf benaderen en hoge prijzen hanteren. Een schoolbestuurder benoemt ook de onzekerheid vanuit het perspectief van de aanbieders: *"Ook voor aanbieders is het lastig, hoeveel mensen nemen ze aan? Dat is een risico, omdat het onduidelijk is hoeveel vraag er zal zijn. Dit moet gaan groeien"*.

Begeleiding

Begeleiding van de andere professionals kan geschieden door iemand van de school of door de organisatie waar ze voor werken. Volgens schoolleiders worden de andere professionals het vaakst begeleid door iemand van de school, maar we zien ook een duidelijke stijging in het aandeel begeleiding door de organisatie waar de professionals voor werken (Figuur 2.10). Ook zien we dat een kwart van de schoolleiders aangeeft dat de andere professionals begeleid worden door een andere organisatie. Het kan dus zijn dat begeleiding vaker gebeurt buiten de school om. Vanuit Amsterdam weten we dat een aantal organisaties een breed pakket aan organisatorische en

praktische zaken regelen om de scholen te ontlasten. De stadsbrede projectbegeleiding stuurt er ook op aan dat organisaties deze service aanbieden.

Figuur 2.10 Volgens schoolleiders worden andere professionals vooral door iemand van de school begeleid

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2022 (n=17), 2023 (n=25)

Professionals geven zelf aan het vaakst te worden begeleid door de schoolleider (Figuur 2.11) en binnen de school in mindere mate ook door de groepsleerkracht of in een enkel geval de onderwijsassistent. Ook geeft een derde van de professionals aan begeleid te worden door de organisatie waar ze voor werken. Dat is minder vaak dan schoolleiders dat hebben aangegeven. Rond de twintig procent geeft aan helemaal niet begeleid te worden. Dat is vaker zo op scholen die andere professionals met onderwijsfuncties inzetten.

Figuur 2.11 Volgens andere professionals worden ze het vaakst begeleid door de schoolleider

Bron: Vragenlijst onder andere professionals, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=14), 2022 (n=15), 2023 (n=21)

Bijna alle responderende andere professionals vinden dat ze voldoende begeleid worden (97 procent in laatste meting). Dat aandeel is bovendien gestegen (was 83 procent in eerste meting). Dat is in lijn met de hoge tevredenheid onder andere professionals.

Uit de verdiepende gesprekken blijkt eveneens dat begeleiding zowel via de school als via een externe organisatie wordt gegeven, waarbij veel schoolleiders de voorkeur geven aan begeleiding vanuit de school. Eén schoolbestuur geeft aan dat de begeleiding vanuit een externe organisatie door de tijd heen verbeterd is, soms na het volgen van een korte opleiding. Wanneer studenten voor de klas staan die nog geen onderwijsbevoegdheid hebben, is de begeleiding vaak vanuit de opleiding geregeld. Daar hebben de schoolleiders over het algemeen vertrouwen in.
Er wordt wel een onderscheid gemaakt tussen andere professionals die een enkele les komen geven en andere professionals die onderdeel van het team zijn. Als iemand maar voor één keer komt, is de begeleiding er vooral op gericht om de dag goed te laten verlopen. Wanneer iemand structureel aan de school verbonden is, wordt er vaker met andere professionals besproken waar ze tegenaan lopen of worden er evaluatiemomenten ingepland.

Samenwerking

Uit de verdiepende gesprekken komt naar voren dat leraren samenwerking met andere professionals noodzakelijk vinden. Sommige leraren geven aan dat ze de overdracht met andere professionals missen. Vooral bij de start van de inzet van andere professionals verliep dit nog niet altijd goed. Gaandeweg is er op de meeste scholen meer overdracht en afstemming ontstaan tussen leraren en andere professionals. Leraren geven aan dat ze het liefst een mondelinge overdracht hebben, maar wanneer dat niet kan, wordt ook schriftelijke overdracht gedaan. Uit de gesprekken die gevoerd zijn met andere professionals komt ook naar voren dat zij het prettig vinden om een overdracht te krijgen vanuit de leerkracht. Zo weten ze wat er speelt bij leerlingen en kunnen ze hier in hun lessen op inspelen. Er wordt wel genoemd dat andere professionals soms te weinig weten over zorgleerlingen om adequaat op hun gedrag te reageren. Achteraf wordt dit vaak wel met de leerkracht besproken, maar de andere professionals zouden hier liever vooraf al van op de hoogte zijn.

Het verschilt per school en aanbieder wie de inhoud van de lessen bepaalt. Op veel scholen gebeurt dit in samenwerking tussen de andere professional en de leraren, waarbij gewerkt wordt vanuit de leerlijnen. Op andere scholen worden de onderwijsprogramma's gemaakt door de andere professionals aan de hand van een aantal eisen (o.a. aansluiting bij thema en kerndoelen) die worden nagekeken door de directeur. Ook is binnen één schoolbestuur een inhoudsdeskundige ingehuurd om met alle leraren de invulling en vormgeving van de lessen door andere professionals te bepalen. De schoolbestuurder geeft hierbij aan: "*Als je een blauwdruk geeft kan je weerstand krijgen van scholen, nu bedenken ze het zelf. Uitgangspunt is dat eigenaarschap bij school ligt en medewerkers*".

3 Tevredenheid

Ruim de helft van de schoolleiders is (zeer) tevreden over de inzet van andere professionals. Over het algemeen lijkt onderwijsgevend personeel kritischer over de uitvoering van de regeling dan schoolleiders, ouders en andere professionals. Desondanks is het merendeel van het onderwijsgevend personeel tevreden over de deelname aan de regeling en ziet het overgrote deel draagvlak voor de inzet van andere professionals bij het team, de leerlingen en ouders.

Op basis van enquêtes onder schoolleiders, onderwijsgevend personeel, andere professionals en ouders is de tevredenheid met de inzet en aspecten daarvan in kaart gebracht. Per meting is er een andere samenstelling van scholen die gerespondeerd hebben. Verschillen tussen metingen kunnen daardoor ontstaan door verschillen in samenstelling in plaats van ontwikkelingen over de tijd. Om de verschillen tussen metingen te duiden hebben we waar mogelijk ingezoomd op (respondenten van) scholen die aan meerdere metingen hebben meegedaan. Dat geeft meer grip op de verklaring van verschillen tussen de metingen.

Daarnaast maken we waar mogelijk onderscheid naar de groep scholen die professionals uit externe vakgebieden inzetten, ten opzichte van andere professionals met een onderwijsfunctie. Welke professionals scholen inzetten, hebben we vastgesteld aan de hand van de gegevens in het aanmeldsysteem.

3.1 Schoolbesturen

Onder schoolbesturen zijn geen enquêtes verspreid, maar er zijn wel verdiepende gesprekken met hen gevoerd. Uit deze gesprekken komt een gemengd beeld naar voren wat betreft hun tevredenheid over de inzet van andere professionals. Veel schoolbesturen zijn (erg) tevreden over de inzet van andere professionals. Het zorgt ervoor dat leraren ontlast worden, er is een fijne samenwerking met andere professionals en de leerlingen zijn enthousiast. Ook wordt de toegenomen (etnische) diversiteit op scholen door de inzet van andere professional als pluspunt genoemd. Ook is een aantal niet tevreden. Zo geeft één schoolbestuur aan dat het vaste onderwijsteam zorgt voor rust en regelmaat op school, en de inzet van andere professionals juist tot onrust leidt. Daarnaast zou dit bestuur andere professionals graag inzetten om leraren te ontlasten, maar ze hebben niet de financiële mogelijkheden om andere professionals boventallig in te zetten. De andere professional wordt alleen ingezet wanneer er geen leerkracht beschikbaar is.

Meerdere schoolbesturen geven aan dat het lerarentekort een blijvend probleem is en dat daardoor het onderwijs structureel anders georganiseerd moet worden. Het werkt het best wanneer dit vanuit een visie wordt gedaan. In de praktijk verloopt onderwijsvernieuwing echter langzaam en zorgt het lerarentekort ervoor dat dit niet vanuit een visie, maar uit nood wordt gedaan. Daardoor wordt er minder tijd genomen voor de organisatie en gaat dit soms ten koste van de onderwijskwaliteit.

3.2 Schoolleiders

Schoolleiders zijn veelal tevreden over de inzet van de andere professionals (Figuur 3.1). Door de jaren zijn schoolleiders minder ontevreden geworden. De figuur laat zien dat in de meest recente meting minder schoolleiders (zeer) ontevreden zijn met de inzet van professionals. Wanneer we alleen kijken naar schoolleiders die alle drie de metingen hebben ingevuld, zien we hetzelfde patroon.

Figuur 3.1 Meer dan de helft van de schoolleiders is (zeer) tevreden met de inzet van andere professionals

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2022 (n=17), 2023 (n=25)

In de meest recente meting zien we een verschil tussen scholen die externe professionals inzetten en scholen die andere professionals met onderwijsfuncties inzetten. Schoolleiders uit de tweede groep zijn vaker zeer tevreden (24 procent) dan schoolleiders uit de eerste groep (nul procent). Het aandeel tevreden en zeer tevreden samen scheelt niet veel (50 procent in de eerste groep, 55 procent in de tweede groep).

Schoolleiders lichten in de meest recente meting toe dat de tevredenheid samenhangt met de bekwaamheid van de andere professionals. De ene onbevoegde leraar is wél erg bekwaam, de andere kan minder goed lesgeven. Dat was in de vorige meting ook al benoemd. De inzet kan een verrijking vormen wanneer de andere professional zelfstandig voor de klas kan staan. Dat beeld kwam uit vorige metingen ook naar voren.

Figuur 3.2 laat zien dat schoolleider op meerdere aspecten (zeer) tevreden zijn, zoals de afspraken over wederzijdse verwachtingen, draagvlak binnen het team of de aansluiting met de leerlingen in de klas. Wel constateren we bij sommige aspecten een daling in de tijd van het aandeel dat (zeer) tevreden is. Dat is het grootste bij het draagvlak binnen het team, de pedagogische/didactische vaardigheden van de andere professionals en de afspraken over de wederzijdse verwachtingen. Tegelijkertijd zien we dat er niet meer schoolleiders zijn die (zeer) ontevreden zijn, maar vooral meer schoolleiders die niet tevreden en niet ontevreden zijn. Bij de inhoudelijke overdracht met de andere professionals is er juist een stijging te zien op de tevredenheid. Bij de groep schoolleiders die alle metingen heeft ingevuld, zien we eenzelfde verschuiving: vooral meer schoolleiders die het niet goed en niet slecht vinden. We zien op de onderzochte aspecten geen grote verbetering, maar ook zeker geen verslechtering, wat we eveneens zagen bij de overall tevredenheid.

Figuur 3.2 Schoolleiders zijn tevreden over de meeste aspecten ten aanzien van de inzet van andere professionals

Noot: Omwille van de leesbaarheid zijn alleen de resultaten van de eerste meting (2021/2022) en de meest recente meting (2023/2024) weergegeven. Zie het vorige rapport voor de resultaten van de tweede meting (2022/2023)

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2023 (n=25)

Bij scholen die andere professionals met onderwijsfuncties inzetten zijn schoolleiders vaker tevreden over de aansluiting met leerlingen uit de klas dan bij scholen die externe professionals inzetten (64 procent tegenover 50 procent). Dat is te verklaren vanuit het gegeven dat de andere professionals met onderwijsfuncties vaak al collega's waren en dus de kinderen goed/beter kennen, hoewel het verschil in percentage ook weer niet heel groot is. Schoolleiders op scholen die andere professionals met onderwijsfuncties inzetten zijn juist negatiever over de mate waarin de andere professionals orde kunnen houden in de klas (24 procent tegenover 10 procent). Dat is opvallend aangezien algemene tevredenheid doorgaans samenhangt met tevredenheid over de bekwaamheid van andere professionals, waar orde kunnen houden in de klas onderdeel van is. Dit lijkt niet helemaal te stroken met het feit dat schoolleiders op deze scholen vaker zeer tevreden zijn. Op de andere aspecten zijn er geen noemenswaardige verschillen.

In de verdiepende gesprekken benoemen de meeste schoolleiders dat ze tevreden zijn met de inzet van andere professionals. Op sommige scholen verliep de inzet van andere professionals in eerste instantie moeizaam. Er was soms weerstand vanuit de leraren en er moest, aan zowel ouders als leraren, veel uitgelegd worden over hoe de nieuwe dag- en weekindeling er precies uit zou komen te zien. Maar wanneer de andere professionals langer ingezet worden, lijkt iedereen meer te wennen aan de nieuwe situatie en zijn schoolleiders tevredener. Er wordt vaak genoemd dat dit vooral komt omdat de kinderen erg enthousiast zijn over de lessen die door andere professionals gegeven worden.

3.3 Onderwijsgevend personeel

Figuur 3.3 laat zien dat de tevredenheid over deelname aan de regeling onder onderwijsgevend personeel is afgenomen, maar dat nog steeds de helft (zeer) tevreden is. De daling zit vooral in het aandeel dat zeer tevreden is, dat aandeel is ten opzichte van de vorige meting gehalveerd. Het personeel van de scholen uit Amsterdam dat voor het eerst aan de monitor meedoet, blijkt minder vaak tevreden, maar ook minder vaak ontevreden. Ze hebben vooral 'niet tevreden, niet ontevreden' ingevuld. De daling in tevredenheid zien we ook als we inzoomen op het personeel van scholen die aan meerdere metingen hebben meegedaan (niet in figuur).

Figuur 3.3 Het grootste deel van het onderwijsgevend personeel is tevreden met de deelname aan de regeling

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=63), 2022 (n=85), 2023 (n=97)

Op scholen waar externe professionals (zonder onderwijsfunctie) zijn ingezet, is het onderwijsgevend personeel vaker tevreden over deelname aan de regeling dan bij de inzet van andere professionals met onderwijsfuncties (59 procent tegenover 38 procent). Dat is dus anders dan hoe schoolleiders ernaar kijken. In de toelichting geven respondenten aan dat het de werkdruk bij leraren verlaagt, dat de andere professionals andere kwaliteiten en kennis meebrengen voor leerlingen en daarmee een verrijking zijn, maar ook dat de tevredenheid per professional verschilt en dat ze niet altijd voldoende pedagogische kwaliteiten hebben. Mogelijk is het personeel op scholen waar externe professionals ingezet worden tevredener vanwege de verrijking die ze bieden, ondanks de mindere pedagogische kwaliteiten.

In Figuur 3.4 is de mening van het onderwijsgevend personeel over het draagvlak binnen het team, bij leerlingen en bij ouders weergegeven. Het personeel is het meest positief over het draagvlak binnen het team. Verder zien we geen grote verschuivingen over de tijd. Het draagvlak onder ouders is ongeveer gelijk gebleven volgens het onderwijsgevend personeel. In de schoolbezoeken is daarover opgehaald dat het belangrijk is om ouders mee te nemen door bijvoorbeeld kijkdagen te organiseren. Hoe meer ouders zo'n kijkmiddag hebben meegemaakt, hoe meer draagvlak de scholen daarna ervaren bij ouders.

Figuur 3.4 Er is volgens het grootste deel van het onderwijsgevend personeel draagvlak voor de inzet van andere professionals

Noot: Omwille van de leesbaarheid zijn alleen de resultaten van de eerste meting (2021/2022) en de meest recente meting (2023/2024) weergegeven. Zie het vorige rapport voor de resultaten van de tweede meting (2022/2023)

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=63), 2023 (n=97)

Er zijn duidelijke verschillen tussen scholen die externe professionals inzetten en scholen die andere professionals met onderwijsfuncties inzetten. Het personeel op scholen met externe professionals geeft vaker aan dat er draagvlak is onder het team (89 procent versus 65 procent), onder leerlingen (71 procent versus 56 procent) en onder ouders (60 procent versus 55 procent). Mogelijk speelt hier ook mee dat externe professionals vanuit hun expertise een verrijking bieden van het onderwijs.

In Figuur 3.5 lezen we af dat het onderwijsgevend personeel niet altijd overwegend positief is over de onderzochte aspecten. Alleen over de aansluiting met de leerlingen uit de klas is een meerderheid positief gestemd. Het lijkt bovendien dat het onderwijsgevend personeel kritischer is geworden op de onderzochte aspecten. Het aandeel (zeer) slecht is doorgaans hoger, het aandeel (zeer) goed doorgaans lager, dan bij een voorgaande meting. Dat patroon zien we ook bij het personeel van scholen die meerdere metingen hebben ingevuld. Ook hier geldt dat het personeel op scholen die externe professionals inzetten vaker tevreden zijn. Dat geldt voor alle onderzochte aspecten behalve de inhoudelijke overdracht.

Figuur 3.5 Onderwijsgevend personeel is tevreden over de verschillende aspecten ten aanzien van de inzet van andere professionals

Noot: Omwille van de leesbaarheid zijn alleen de resultaten van de eerste meting (2021/2022) en de meest recente meting (2023/2024) weergegeven. Zie het vorige rapport voor de resultaten van de tweede meting (2022/2023)

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=63), 2023 (n=97)

Daarnaast zien we een stijging in de tevredenheid over het overnemen van lessen door de andere professionals. 81 procent is het ermee eens dat ze het fijn vinden dat dat gebeurt. In de eerste meting was dat 68 procent. Het aandeel dat blij is dat het bepaalde vakken niet (meer) hoeft te geven is niet veranderd (ongeveer 65 procent). Beide zijn niet weergegeven in een figuur.

In de verdiepende gesprekken geeft onderwijsgevend personeel aan dat hun tevredenheid juist is toegenomen. Voorafgaand aan de inzet van andere professionals waren er veel vragen, maar inmiddels is iedereen gewend aan de nieuwe gang van zaken. De lessen van andere professionals worden inmiddels gezien als onderdeel van het onderwijs. Ook is er door de tijd heen vaak meer aandacht besteed aan de inhoudelijke afstemming van het onderwijs door de andere professionals en het reguliere onderwijs.

3.4 Andere professionals

Andere professionals zijn ook bevraagd in de monitor. Op bijna alle aspecten is bijna iedereen tevreden of zeer tevreden (Figuur 3.6). Hier en daar is er een daling te zien van de tevredenheid, maar de aantallen in de respons zijn dusdanig gering (<30) dat we hier geen harde conclusies aan verbinden.

Figuur 3.6 Andere professionals zijn over de verschillende aspecten in grote mate tevreden

Noot: Omwille van de leesbaarheid zijn alleen de resultaten van de eerste meting (2021/2022) en de meest recente meting (2023/2024) weergegeven. Zie het vorige rapport voor de resultaten van de tweede meting (2022/2023)

Vragenlijst onder andere professionals, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=14), 2023 (n=21)

Vanuit de schoolbezoeken komt een beeld naar voren dat de organisatie rondom de lessen verbetert. De andere professionals geven aan dat het in het begin zoeken was voor het hele team. Inmiddels zijn de verwachtingen duidelijker en wordt er beter samengewerkt met het onderwijsgevend personeel. Het orde houden gaat over het algemeen ook beter. Over het algemeen merken ze dat de leerlingen hun lessen erg leuk vinden.
Enkele andere professionals geven aan een overdracht vanuit de leerkracht te missen. Ze lopen er vooral tegenaan dat ze weinig weten over zorgleerlingen. Ze zien wel dat er iets aan de hand is, maar ze weten te weinig om er adequaat op te kunnen reageren. Soms is er dan achteraf wel ruimte om dit met de leerkracht te bespreken, maar ze zouden dit liever vooraf horen.

3.5 Ouders/leerlingen

Het oordeel van ouders over de onderzochte aspecten in Figuur 3.7 is gemiddeld genomen gedaald tussen de eerste en laatste meting en meer ouders zijn (zeer) ontevreden. Doorgaans zijn ouders vaker (zeer) tevreden over de onderzochte aspecten op scholen die andere professionals met onderwijsfuncties inzetten dan de ouders op scholen die externe professionals inzetten.

Figuur 3.7 Ouders vinden de meeste aspecten t.a.v. andere professionals goed gaan

Noot: Omwille van de leesbaarheid zijn alleen de resultaten van de eerste meting (2021/2022) en de meest recente meting (2023/2024) weergegeven. Zie het vorige rapport voor de resultaten van de tweede meting (2022/2023)

Bron: Vragenlijst onder ouders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=52), 2023 (n=152)

Daarnaast zien we dat ouders minder vaak de antwoordopties 'weet ik niet/niet van toepassing niet' hebben gebruikt. Dit kan mogelijk verklaard worden doordat ouders meer bekend zijn met de inzet van de andere professionals, bijvoorbeeld door ouderavonden, informatiebrieven en verhalen van hun kinderen. Tegelijkertijd geeft nog een aanzienlijk deel van de ouders aan dat ze onvoldoende zicht hebben op de lessen en de andere professionals. Een schoolleider geeft bijvoorbeeld aan: "Er zijn een aantal dagen georganiseerd waar ouders langs mochten komen op de dag waarop vakleerkrachten lesgeven. De ouders die daar zijn geweest, zijn daardoor veel enthousiaster over de doe-vrijdag. Maar degenen die niet langskwamen hebben soms nog steeds twijfels."

In Figuur 3.8 zijn enkele stellingen opgenomen over de kinderen die we aan ouders hebben voorgelegd. Ze zijn het vaker (zeer) eens dat kinderen meestal zin hebben in de lessen van andere professionals en dat kinderen nieuwe dingen leren in de lessen. Ook zijn ouders het minder vaak (zeer) oneens dat kinderen de lessen te rommelig vinden of dat er te weinig lessen zijn van de andere professionals. We zien ook dat ouders minder vaak aangeven dat hun kinderen liever les hebben van hun eigen juf of meester. Al met al lijkt het oordeel van ouders over de tijd positiever te zijn.

Figuur 3.8 Kinderen hebben volgens ouders meestal zin en leren nieuwe dingen in de lessen van andere professionals

Noot: Omwille van de leesbaarheid zijn alleen de resultaten van de eerste meting (2021/2022) en de meest recente meting (2023/2024) weergegeven. Zie het vorige rapport voor de resultaten van de tweede meting (2022/2023)

Bron: Vragenlijst onder ouders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=52), 2023 (n=152)

Uit de verdiepende gesprekken komt naar voren dat veel ouders tevreden zijn met de inzet van andere professionals. Aanvankelijk stuitten sommige scholen op weerstand van ouders. Dit kwam voornamelijk doordat het voor ouders onduidelijk was hoe de inzet van andere professionals eruit kwam te zien. Zo dachten sommige ouders dat dit betekende dat hun kind minder reken- en taallessen zou krijgen en waren ze bezorgd dat de onderwijskwaliteit zou afnemen. Eén schoolbestuur noemt hier ook dat de negatieve berichtgeving in de media over de anders georganiseerde schooldagen heeft gezorgd voor grote onrust en weinig draagvlak bij ouders.

De aanvankelijke weerstand van ouders nam bij de meeste ouders af toen duidelijk werd hoe de inzet van de andere professionals er in de praktijk uit kwam te zien. Verschillende schoolleiders geven aan dat ouders heel tevreden zijn, omdat ze het enthousiasme van hun kinderen zien over de lessen van de andere professionals. Kijklessen of thema-afsluitingen die georganiseerd werden voor ouders, hebben ook gezorgd voor een toename van de tevredenheid van ouders over de inzet van andere professionals. Echter zijn er volgens enkele schoolleiders ook enkele ouders die hun kinderen van school hebben gehaald wegens onvrede over de inzet van de andere professionals. Deze ouders gaven aan dat ze zich zorgen maakten over de onderwijskwaliteit of dat ze het onnodig vonden dat hun kind op school lessen kreeg zoals drama en muziek. Zij maakten de overstap naar een andere school in de wijk of naar particulier onderwijs.

4 Opbrengsten regeling

Schoolleiders ervaren positieve gevolgen van de regeling voor de continuïteit van het onderwijs en het verminderen van het personeelstekort. Op andere indicatoren zien schoolleiders en onderwijsgevend personeel minder vaak positieve gevolgen, ook in vergelijking met voorgaande jaren.

Via de enquête is gevraagd of betrokkenen positieve gevolgen zagen voor een aantal kenmerken. Tijdens de schoolbezoeken zijn ook de opbrengsten van de regeling besproken. Wederom is gekeken of verschillen tussen metingen ook voorkomen bij scholen die aan alle metingen hebben meegedaan, om er zeker van te zijn dat het daadwerkelijke verschillen over de tijd betreft (en niet veroorzaakt wordt door verschil in responderende scholen).

4.1 Continuïteit van het onderwijs

Een alternatieve les is beter dan helemaal geen les. Dat is de redenering van de regeling wat betreft de continuïteit van het onderwijs. Figuur 4.1 en Figuur 4.2 laten dan ook zien dat respectievelijk schoolleiders en onderwijsgevend personeel het veelal (zeer) ermee eens zijn dat de regeling zorgt voor positieve gevolgen voor continuïteit. Bij onderwijsgevend personeel is dat aandeel iedere meting minder geworden, in de laatste meting is dat vooral veroorzaakt door een daling in het aandeel zeer eens. Bij schoolleiders is het aandeel (zeer) eens ongeveer gelijk gebleven. Die daling zien we niet terug als we alleen inzoomen op de scholen waarvan het onderwijsgevend personeel heeft gereageerd op alle metingen. Bovendien zien we juist een stijging als we kijken naar de schoolleiders die aan alle metingen hebben meegedaan (57 procent eens bij eerste meting tegen 86 procent huidige meting).

Figuur 4.1 De meeste schoolleiders ervaren positieve gevolgen voor de continuïteit van het onderwijs

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2022 (n=17), 2023 (n=25)

Figuur 4.2 Het meeste onderwijsgevend personeel ervaart positieve gevolgen voor de continuïteit van het onderwijs

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=63), 2022 (n=85), 2023 (n=97)

Schoolleiders van scholen waar externe professionals ingezet worden, geven vaker aan dat er positieve gevolgen zijn op de continuïteit (70 procent tegen 59 procent bij scholen met andere professionals met onderwijsfuncties). Ook het onderwijsgevend personeel op deze scholen ziet vaker positieve gevolgen (64 procent tegen 49 procent).

In de toelichting van de monitor geven schoolleiders en ouders aan dat het gebruik van de regeling lesuitval kan voorkomen. Uit de verdiepende gesprekken komt ook naar voren dat dankzij de regeling onderwijs vaker doorgang vindt. In vergelijking met voorgaande jaren hoeven leerlingen minder vaak naar huis gestuurd te worden. Op veel scholen is er dankzij de regeling meer ruimte gekomen in de bezetting, waardoor er meer mogelijkheden zijn om uitval op te vangen.

4.2 Onderwijskwaliteit

In potentie zou de regeling positief kunnen uitpakken voor de onderwijskwaliteit. Dat heeft verschillende redenen. Allereerst is het beter om les te hebben, dan helemaal geen les te hebben/naar huis gestuurd te worden. Daarnaast verzorgen andere professionals verrijkende vakken, zodat leraren zich kunnen richten op kernvakken. Daardoor verbetert in theorie zowel de kwaliteit op kernvakken (leraren zijn minder tijd kwijt aan andere vakken en kunnen dus meer tijd besteden aan (de voorbereiding van) kernvakken), als de kwaliteit van andere vakken (externe professionals hebben expertise op verrijkende vakken als muziek of theater). Belangrijkste randvoorwaarde hierbij is de kwaliteit van de andere professional op pedagogisch/didactisch vlak, zoals ook in eerdere metingen is benoemd.

Zien we dit ook terug in de resultaten van de monitor? Van zowel schoolleiders als het onderwijsgevend personeel ervaart ongeveer 40 procent positieve gevolgen op de onderwijskwaliteit (respectievelijk Figuur 4.3 en Figuur 4.4, zie volgende pagina). Dat aandeel is voor schoolleiders stabiel over de tijd, bij het onderwijsgevend personeel is dat gedaald. Dat wordt ondersteund wanneer we kijken naar de scholen die aan meerdere metingen hebben

meegedaan. Schoolleiders die aan alle metingen mee hebben gedaan, zijn het over de tijd minder vaak (zeer) ermee eens dat er positieve gevolgen zijn op onderwijskwaliteit (57 procent bij de eerste meting, 29 procent bij de meest recente). Ook bij onderwijsgevend personeel zien we dat patroon. We zien dus geen stijging in de tijd met betrekking tot positieve gevolgen voor onderwijskwaliteit.

Figuur 4.3 Schoolleiders zijn verdeeld over het effect van de regeling op de onderwijskwaliteit

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2022 (n=17), 2023 (n=24)

Figuur 4.4 Een meerderheid van het onderwijsgevend personeel ervaart positieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=63), 2022 (n=83), 2023 (n=97)

Schoolleiders op scholen die externe professionals (zonder onderwijsfunctie) inzetten zien vaker positieve gevolgen dan schoolleiders op scholen die andere professionals met onderwijsfuncties inzetten (35 procent tegenover 25 procent). Dat patroon zien we ook bij onderwijsgevend personeel (38 procent op scholen met externe professionals versus 31 procent op scholen met andere professionals met onderwijsfuncties). In de toelichting geven schoolleiders ook aan dat het aanbod een verrijking is voor leerlingen, onderwijsgevend personeel geeft aan dat

vakleraren veel expertise hebben. Ook de andere professionals zien dat door hun lessen de leerlingen andere vaardigheden ontwikkelen (sociale vaardigheden, creativiteit, zelfvertrouwen) en dat de lessen worden gegeven door vakleraren met veel expertise.

Randvoorwaarde hierbij zijn wederom de pedagogische/didactische vaardigheden, aldus de toelichtingen. Andere professionals kunnen niet altijd dezelfde kwaliteit leveren als leraren wanneer die vaardigheden minder sterk zijn. Leerlingen moeten soms tot rust komen na de les van de andere professional. Dat zien we ook terug als we de tevredenheid over pedagogische/didactische vaardigheden correleren[3] met de mening over gevolgen voor de onderwijskwaliteit. Als iemand tevreden is over de pedagogische/didactische vaardigheden, dan ziet diegene vaak ook positieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit. Andersom geldt ook: hoe minder tevreden, hoe minder vaak positieve gevolgen.

Aanvullend kan de regeling ook positief zijn voor de schoolprestaties van leerlingen via het welbevinden. Leerlingen beleven plezier aan de lessen van andere professionals, waardoor ze op andere momenten beter leren, zo is de gedachte. Ook biedt de regeling, door ruimte in het personeelsbestand, mogelijkheden voor extra ondersteuning voor sommige leerlingen. Uit de gevoerde gesprekken met leerlingen zelf en andere actoren krijgen we terug dat de leerlingen over het algemeen zeer te spreken zijn over de lessen.

Uit de verdiepende gesprekken met alle betrokkenen komen voornamelijk positieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit naar voren of wordt aangeven dat het lastig is om de onderwijskwaliteit te meten, maar dat deze naar verwachting verbetert of in ieder geval niet verslechtert. Vakdocenten geven vakken zoals muziek en beeldende vorming beter, terwijl docenten meer tijd overhouden om zich te focussen op de kernvakken. Dit wordt beaamd door zowel leraren als de andere professionals. Het plezier dat leerlingen hebben in de lessen die anders dan anders zijn, lijkt ook te helpen. Zo gaf een andere professional aan: "*Leren wordt interessanter als je het gaat doen in plaats van vanaf papier leren*". Hierbij worden dezelfde randvoorwaarden genoemd als in de enquête: de didactische vaardigheden van de andere professionals moeten op orde zijn, en de lessen moeten afgestemd worden met de reguliere lessen. Hiervoor zijn in verschillende steden korte opleidingen opgericht (soms in samenwerking met een opleidingsinstituut) om andere professionals hierin te trainen.

Uit veel verdiepende gesprekken met schoolbesturen en schoolleiders komt naar voren dat de inzet van andere professionals vanuit visie uitgevoerd moet worden in plaats vanuit crisis (lerarentekort). Vanuit visie is er meer ruimte om na te denken over de precieze invulling en de juiste professionals, en dat komt de onderwijskwaliteit ten goede. Wanneer er niet aan deze randvoorwaarden voldaan wordt, verwacht men juist negatieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit.

Verschillende leraren geven aan dat ze door het lerarentekort vaak minder ruimte hebben voor voorbereidingen van de lessen en dat dit een negatieve invloed kan hebben op de onderwijskwaliteit. Dankzij de inzet van andere professionals blijft er meer tijd over voor voorbereiding. Eén schoolleider benoemde dat de onderwijsinspectie recent een meting had gedaan waarin de lessen van de andere professionals meegenomen werden. De onderwijskwaliteit werd voldoende, maar met risico beoordeeld.

Verder wordt de inzet van andere professionals genoemd als verbreding van onderwijs wat de onderwijskwaliteit ten goede komt. Enerzijds omdat leerlingen zo in aanraking komen met professionals met allerlei achtergronden. Ouders uit de MR vertelden: "*Je krijgt wat andere mensen in de school, bijvoorbeeld een leraar die vluchteling was*

[3] Die correlatie is tussen de 0,6 en 0,7, wat betekent dat deze vragen duidelijk gecorreleerd zijn.

en dat verhaal vertelde aan de leerlingen. Dat was een indrukwekkend verhaal dat kinderen nog nooit hadden gehoord." Anderzijds omdat leerlingen bepaalde activiteiten aangeboden krijgen, die ze normaal niet zouden doen, zoals dans, computer of timmerlessen. Hiernaast noemen verschillende betrokkenen dat niet iedere leerkracht het even leuk vindt om bepaalde creatieve of muzikale vakken te geven en er even goed in is. Door deze bij vakleraren te beleggen wordt ook de onderwijskwaliteit van deze vakken verbeterd. Vaak wordt ook genoemd dat deze lessen niet meer aangeboden werden, omdat de leraren andere prioriteiten hebben. Zo gaf een MR-lid aan: "*Vóór januari 2022 hing het heel erg van docenten af. Om iets creatiefs te doen moet je veel tevoorschijn halen, zo'n vak vervalt snel als het druk is of als je achterloopt. Er komt nu iemand die iets heeft voorbereid en dat in alle klassen geeft. Die lessen zijn nu rijker*".

Onderwijskwaliteit op basis van de CBS Microdata

Aan de hand van de CBS Microdata is gekeken of aangemelde scholen op een aantal kwaliteitsindicatoren een betere ontwikkeling laten zien dan andere scholen. Het gaat hier slechts om beschrijvende analyses, waarbij een verschil in ontwikkeling het gevolg kan zijn van meerdere oorzaken, waarvan de regeling er één is. Een verschil in ontwikkeling is dus niet één-op-één te linken aan deelname aan de regeling.

De ontwikkeling in schoolresultaten tussen het startjaar van de regeling en het meest recente schooljaar dat beschikbaar is, is bij deelnemende scholen positief. We zien dat het aandeel zittenblijven significant is gestegen bij overige scholen binnen de G5 en scholen buiten de G5 (Figuur 4.5). Bij de groep aangemelde scholen en de groep scholen die meer dan twee jaar is aangemeld, is er geen significant verschil tussen de twee schooljaren. Dat betekent per saldo een verbetering ten opzichte van de andere scholen.

Figuur 4.5 Gemiddeld is er een daling te zien in het aandeel zittenblijven bij de groep alle aangemelde scholen

Noot: Sterretjes geven aan of het verschil tussen schooljaar 2018/2019 en schooljaar 2022/2023 statistisch significant is, met *p<0,1 en **p<0,05

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO & Oberon

Daarnaast is er bij alle groepen scholen, behalve de scholen die meer dan twee jaar zijn aangemeld voor de regeling, een stijging van het aandeel van de leerlingen dat een vwo-advies krijgt (Figuur 4.6). Bij niet-deelnemende scholen in de G5 en scholen buiten de G5 is dit verschil significant op 5 procent-niveau, bij deelnemende scholen alleen op 10 procent-niveau. Mogelijk speelt hier 'kansrijk adviseren' in mee.

Figuur 4.6 Het gemiddelde aandeel leerlingen met een vwo-advies is bij de deelnemende scholen gestegen

Noot: Sterretjes geven aan of het verschil tussen schooljaar 2018/2019 en schooljaar 2021/2022 statistisch significant is, met *p<0,1 en **p<0,05
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO & Oberon

Ten slotte is er in alle groepen een daling van het aandeel leerlingen dat maximaal een vmbo-kb-advies krijgt (Figuur 4.7). Bij deelnemende scholen is dit verschil significant op 10 procent-niveau, bij niet-deelnemende scholen in de G5 op 5 procent-niveau. Dat niet alle verschillen significant zijn, hangt samen met de grootte van de groep. Hoe groter de groep qua aantal scholen, des te eerder zijn verschillen significant. Met andere woorden, in groepen met weinig scholen zijn alleen heel grote verschillen statistisch significant.

Figuur 4.7 Het gemiddelde aandeel leerlingen met een vmbo-kb-advies is bij alle groepen scholen gedaald

Noot: Sterretjes geven aan of het verschil tussen schooljaar 2018/2019 en schooljaar 2021/2022 statistisch significant is, met *p<0,1 en **p<0,05
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO & Oberon

We zien dus vooral bij de indicator zittenblijven een (significante) positievere ontwikkeling bij de aangemelde scholen ten opzichte van andere scholen. Op de overige indicatoren zien we geen andere/positievere ontwikkeling.

4.3 Kansengelijkheid

Zowel bij schoolleiders als het onderwijsgevend personeel ervaart de meerderheid positieve gevolgen van deelname aan de regeling voor kansengelijkheid (Figuur 4.8 en Figuur 4.9). Echter is dat bij de laatste meting minder vaak dan bij eerdere metingen. Het aandeel zeer eens schommelt, vooral bij schoolleiders. Dat zien we ook terug bij schoolleiders die aan alle metingen hebben meegedaan, eveneens is dat zo bij onderwijsgevend personeel.

Figuur 4.8 De meeste schoolleiders ervaren positieve gevolgen voor kansengelijkheid

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2022 (n=17), 2023 (n=25)

Figuur 4.9 Het meeste onderwijsgevend personeel ervaart positieve gevolgen voor kansengelijkheid

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=63), 2022 (n=84), 2023 (n=97)

Schoolleiders op scholen waar ze externe professionals inzetten zien vaker positieve gevolgen voor kansengelijkheid dan schoolleiders op scholen waar ze andere professionals inzetten met onderwijsfuncties (70

procent versus 35 procent). Dat is ook zichtbaar bij onderwijsgevend personeel, zij het in mindere mate. Vaak wordt benoemd dat een verrijking van het curriculum door externe professionals positief kan bijdragen aan kansengelijkheid, omdat leerlingen die van huis uit minder mee (kunnen) krijgen in aanraking komen met verschillende vakken. Dat lijken de resultaten van de monitor te bevestigen.

Uit de toelichtingen en gesprekken komt naar voren dat leerlingen andere vaardigheden ontwikkelen (zoals sociale vaardigheden, creativiteit, zelfvertrouwen) en een breder lesaanbod krijgen. Alle kinderen kunnen op die manier zichzelf leren kennen en hun talenten ontwikkelen. Leerlingen krijgen de kans om bijvoorbeeld muziek- of timmerlessen te volgen, wat niet aangeboden wordt vanuit de thuissituatie. Door de andere lesinhoud bij de externe professionals krijgen ook leerlingen die minder presteren op de schoolse vakken, de kans om te excelleren in vakken waar andere vaardigheden voor nodig zijn. Daarnaast komen kinderen door de inzet van andere professionals in aanraking met beroepen en carrièremogelijkheden, wat anders niet zou gebeuren. Een schoolleider zegt hierover: *"Een andere professional heeft net een cd uitgebracht, dat vinden de kinderen ook leuk. Van een ander weet iedereen dat ze actrice is, dat brengt voor de kinderen wat anders mee. Andere perspectieven wat je kunt bereiken in het leven. (…) Mooi om aan de kinderen te laten zien: Doen waar je zin in hebt."*

Uit de schoolbezoeken blijkt dat kansengelijkheid ook een aandachtspunt kan zijn. Dit werd bijvoorbeeld benoemd door een school die één dag per week de dag vulde met lessen van andere professionals in verschillende (niet-kern) vakken. Hierdoor valt er een dag per week weg voor herhaling in de kernvakken. Deze school merkte dat dit negatieve gevolgen had voor de leerlingen die al minder presteerden op de kernvakken. Daarom kiezen zij er nu voor om deze leerlingen uit de klas te halen tijdens één van de lessen van andere professionals en samen met een onderwijsassistent de lesstof te laten herhalen. Voor deze school was het niet mogelijk om iedere dag een deel van de tijd les van andere professionals te organiseren, omdat het personeel vaak een aanstelling had van vier (hele) dagen. Door de lessen van andere professionals op één dag te doen, kon daar rekening mee gehouden worden.

Wanneer er eerder in de aanvullende gesprekken aan bod kwam dat men zich zorgen maakte om de onderwijskwaliteit door de inzet van andere professionals, werd ook de zorg uitgesproken dat de inzet van andere professionals de kansenongelijkheid juist vergroot. Hierdoor worden leerlingen op scholen met een groot lerarentekort extra benadeeld, omdat zij meer les krijgen van andere professionals. Dus naast het lerarentekort waar deze scholen mee kampen, zou het onderwijs ook van mindere kwaliteit zijn. Hierdoor worden deze leerlingen dubbel benadeeld en dat draagt bij aan kansenongelijkheid. Echter is deze groep leerlingen (en de gevolgen daarvoor) klein in relatie tot de mogelijkheden die de regeling biedt voor kansengelijkheid voor alle andere leerlingen.

4.4 Organisatie van het onderwijs

Meer dan de helft van de schoolleiders is het ermee eens dat er positieve gevolgen zijn voor de organisatie van het onderwijs door de regeling (Figuur 4.10). Het aandeel is wel lager dan in vorige metingen. Bij onderwijsgevend personeel is 41 procent het (zeer) eens (Figuur 4.11), wat ook lager is dan in vorige metingen. Voor schoolleiders zien we dit patroon terug wanneer we alleen kijken naar de resultaten van scholen die aan alle metingen hebben meegedaan. In de eerste meting was 70 procent het (zeer) eens, in de huidige meting 41 procent.

Figuur 4.10 De meeste schoolleiders ervaren positieve gevolgen voor de organisatie van het onderwijs

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2022 (n=17), 2023 (n=25)

Figuur 4.11 Het grootste deel van het onderwijsgevend personeel ervaart positieve gevolgen voor de organisatie van het onderwijs

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=63), 2022 (n=84), 2023 (n=97)

Wanneer we de resultaten uitsplitsen naar de scholen die externe professionals inzetten en scholen die andere professionals inzetten met onderwijsfuncties, zien we dat respondenten van scholen met externe professionals het vaker ermee eens zijn dat er positieve gevolgen zijn op de organisatie van het onderwijs, zowel schoolleiders (70 procent versus 41 procent) als bij onderwijspersoneel (50 procent versus 30 procent).

Schoolleiders benoemen in de monitor in de toelichting dat de regeling nodig is om het onderwijs anders in te richten en met de tijd mee te gaan. Succesfactor daarin is als professionals onderdeel zijn van het team. Andere professionals geven als toegevoegde waarde voor de schoolorganisatie dat ze leraren ondersteunen, opvang van

klassen, frisse blik op onderwijs en organisatie en andere kennis en vaardigheden die de school binnenkomen. Ouders zien als nadeel dat de structuur van een normale lesdag onderbroken wordt.

In de verdiepende gesprekken geven voornamelijk schoolleiders aan dat de inzet van andere professionals veel organisatie met zich meebrengt. Bij het inhuren van vakleraren via een externe organisatie, duurt het soms lang voordat er iemand beschikbaar is. Daarnaast is het een uitdaging om betaalbare professionals te vinden, want sommige externe organisaties en zzp'ers vragen grote bedragen voor het aanbieden van lessen. Vanwege de mate van organisatie, geven schoolleiders aan het liefst samen te werken met andere professionals voor een langere periode, in plaats van met iemand die een enkele keer komt invallen.

4.5 Verminderen werkdruk

Zowel een meerderheid van de schoolleiders als van het onderwijsgevend personeel is het er (zeer) mee eens dat er positieve gevolgen zijn voor de werkdruk. Dat laten respectievelijk Figuur 4.12 en Figuur 4.13 zien. Het aandeel (zeer) eens is ten opzichte van vorige metingen gedaald. Dat zien we ook terug als we alleen kijken naar de scholen die aan alle metingen hebben meegedaan. Daarnaast zien we een stijging van het aandeel dat het er (zeer) mee oneens is dat er positieve gevolgen zijn voor de werkdruk. Er is wel een meerderheid die hier positief in staat, maar alle signalen wijzen uit dat die meerderheid kleiner wordt.

Figuur 4.12 De meeste schoolleiders ervaren positieve gevolgen voor het verminderen van de werkdruk binnen het team

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2022 (n=17), 2023 (n=25)

Figuur 4.13 Het meeste onderwijsgevend personeel ervaart positieve gevolgen voor het verminderen van de werkdruk binnen het team

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=63), 2022 (n=85), 2023 (n=97)

Scholen die externe professionals inzetten zien vaker positieve gevolgen voor het verminderen van de werkdruk dan scholen waar ze andere professionals met onderwijsfuncties inzetten (70 procent tegen 35 procent). Ook het onderwijsgevend personeel op scholen met externe professionals is positiever (68 procent tegen 40 procent).

Uit de verdiepende gesprekken komt ook naar voren dat de regeling de werkdruk kan verminderen. Als andere professionals ingezet worden voor het vakonderwijs, ontlast dit de leraren. Deze vakken vergen vaak veel voorbereidingstijd en de leraren houden daarom meer tijd over als een professional dit overneemt. Die tijd kunnen ze besteden aan voorbereiding van lessen, nakijken of overleggen. Op één school noemen de leraren dat ze zich voorheen soms niet ziek wilden melden, omdat er geen vervanging zou zijn. Dan gingen ze ziek naar hun werk. Door de regeling kan er nu wel vervanging geregeld worden en durven ze zich ziek te melden wanneer dat nodig is.

Onderwijsgevend personeel geeft ongeveer even vaak aan dat ze aan taken toekomen waar ze anders niet aan toe zouden komen in vergelijking met de eerste meting (Figuur 4.14). We zien dat het aandeel dat het (zeer) oneens is met de stelling per jaar wisselt. Daarnaast zien we dat het onderwijsgevend personeel op scholen die externe professionals inzetten het vaker (zeer) eens is met deze stelling (67 procent ten opzichte van 36 procent van het personeel op scholen met andere professionals met onderwijsfuncties).

Figuur 4.14 Het meeste onderwijsgevend personeel komt aan taken toe waar ze normaal gesproken niet aan toekomen

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=43), 2022 (n=56), 2023 (n=69)

4.6 Verminderen van personeelstekort

Driekwart van de schoolleiders ervaart positieve gevolgen van de regeling voor het verminderen van het lerarentekort (Figuur 4.15). Dat aandeel ligt hoger dan bij vorige metingen. Dat zien we ook terug wanneer we kijken naar de schoolleiders die alle metingen hebben ingevuld. 43 procent is het er (zeer) mee eens in de eerste meting, tegenover 86 procent in de meest recente meting. Bij onderwijsgevend personeel ervaart 45 procent positieve gevolgen op dit vlak (Figuur 4.16). Dat aandeel is juist lager dan vorige metingen. Wanneer we alleen naar de scholen kijken die aan alle metingen hebben meegedaan, zien we deze daling niet (40 procent in de eerste meting tegenover 60 procent in de laatste meting).

Figuur 4.15 De meeste schoolleiders ervaren positieve gevolgen voor het verminderen van het personeelstekort

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2022 (n=17), 2023 (n=25)

Figuur 4.16 Ongeveer de helft van het onderwijsgevend personeel ervaart positieve gevolgen voor het verminderen van het personeelstekort

Bron: Vragenlijst onder onderwijsgevend personeel, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=63), 2022 (n=84), 2023 (n=97)

De uitsplitsing naar scholen met externe professionals en scholen met andere professionals met onderwijsfuncties laat voor schoolleiders weinig verschil zien. 60 procent van de schoolleiders op scholen met externe professionals is het er (zeer) mee eens, 65 procent van de schoolleiders op scholen met andere professionals met onderwijsfuncties is het er (zeer) mee eens. Bij alle andere aspecten (in de vorige paragrafen) waren schoolleiders op scholen met externe professionals het er (veel) vaker mee eens dat er positieve gevolgen waren. Dat is bij het verminderen van personeelstekort dus niet het geval. Dat verschil is wel zichtbaar bij onderwijsgevend personeel. 54 procent van het personeel op scholen met externe professionals is het (zeer) eens met positieve gevolgen tegen 40 procent van het personeel op scholen waar ze andere professionals met onderwijsfuncties inzetten.

Ditzelfde beeld komt naar voren in de verdiepende gesprekken. Dankzij de regeling staat er vaker iemand voor de klas en worden leerlingen minder vaak naar huis gestuurd of verdeeld over andere groepen. Sommige schoolbesturen geven aan dat ze de inzet van andere professionals zien als een structurele oplossing voor het lerarentekort. De traditionele vorm van onderwijs, met één leerkracht voor één klas, is volgens hen niet meer van deze tijd.

4.7 Betaalbaarheid van het onderwijs

Figuur 4.17 laat opvallende verschillen zien met betrekking tot de financiering van de inzet van andere professionals. Ten opzichte van de vorige metingen is er een toename in het aandeel scholen dat de professionals betaalt via de lumpsum, maar daardoor wel moet bezuinigen op andere posten. We verwachten dat dit komt doordat bepaalde financieringsbronnen zijn weggevallen. We zien bijvoorbeeld ook een daling van het aandeel dat NPO-middelen heeft ingezet of middelen vanuit de gemeente heeft ontvangen. Ruim een derde van de scholen ontvangt middelen vanuit het convenant lerarentekort. Schoolleiders geven in de toelichting aan dat ze liever structureel geld ontvangen, dan financiering via subsidies.

Figuur 4.17 De inzet van andere professionals wordt (momenteel) vooral gefinancierd vanuit de reguliere lumpsum en de werkdrukmiddelen

Bron: Vragenlijst onder schoolleiders, SEO Economisch Onderzoek/Oberon, 2021 (n=20), 2022 (n=17), 2023 (n=25)

Uit de verdiepende gesprekken komt ook naar voren dat de inzet van andere professionals op verschillende manieren gefinancierd wordt. Sommige scholen financieren het vanuit de reguliere lumpsum (formatieruimte), andere vanuit verschillende subsidies. De scholen die het financieren vanuit subsidies, geven aan dat ze hier afhankelijk van zijn en het niet kunnen financieren vanuit de lumpsum. Meerdere scholen geven aan de NPO-middelen te gebruiken om de inzet van de andere professionals te bekostigen, maar dat dit een stuk moeilijker gaat worden wanneer deze middelen niet meer beschikbaar zijn.

4.8 Welbevinden leerlingen

In de verdiepende gesprekken geven de betrokkenen aan dat leerlingen de lessen van andere professionals over het algemeen leuk vinden en daar (zeer) enthousiast over zijn. Ook gaf een schoolbestuurder aan: "*Gelukkige leraren zorgen voor gelukkige leerlingen*".

De kinderen komen in de lessen door andere professionals in aanraking met uiteenlopende domeinen zoals creativiteit en muziek en worden hierdoor vaak op een andere manier uitgedaagd dan in de reguliere lessen. Leerlingen krijgen in de lessen van de andere professionals de kans om zich op een andere manier te ontwikkelen en andere talenten en interesses te ontdekken. Zo gaf een leerkrachtondersteuner aan: "*Sommige leerlingen*

bloeien op de vrijdag (anders ingevuld) helemaal op, vooral leerlingen die met de reguliere lessen meer moeite hebben" en een muziekdocent: "*Muziekonderwijs is een groot goed, het raakt alles. Door muziek kan je beter worden in andere vakken, beter in taal, je spreekt beide hersenhelften aan, zorgt voor ontspanning, ontwikkelt de motoriek. Leerlingen leren op een andere manier zich cognitief te ontwikkelen*".

Door de inzet van andere professionals krijgen de leerlingen te maken met meer verschillende gezichten voor de klas. Voor veel leerlingen wordt dit als een voordeel gezien, omdat het een verrijking is voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen en een goede voorbereiding op de middelbare school. Voor leerlingen die moeite hebben met veranderingen, kan de inzet van andere professionals lastig zijn. Verschillende keren wordt genoemd dat leerlingen met ASS het lastig vinden om meer verschillende gezichten voor de klas te zien en om te gaan met de veranderingen in de structuur. Hierbij wordt wel enkele keren aangegeven dat bij het vast aanbieden van lessen door andere professionals (bijvoorbeeld door het aanbieden van een vaste anders ingerichte vijfde schooldag), deze veranderingen in de structuur voorspelbaar(der) worden voor veel kinderen. Ook het werken met een vaste invalpool geeft rust en stabiliteit.

Uit de verdiepende gesprekken met de leerlingen komt ook naar voren dat ze de inhoud van de lessen van andere professionals vaak erg leuk vinden. De vakken voelen meer als vrije tijd dan als leren. Wel geven leerlingen regelmatig aan dat de lessen door de andere professionals chaotischer verlopen dan de reguliere lessen, en dat de leerlingen drukker zijn. De leerlingen geven aan dat zijzelf geen moeite hebben met de verschillende gezichten voor de klas, maar ze kunnen zich wel voorstellen dat dat voor andere leerlingen mogelijk wel het geval is.

5 Conclusies

De regeling levert vaak een positieve bijdrage in het voorkomen of het aanpakken van personeelstekorten, zo kan onderwijs vaker doorgang vinden en wordt voorkomen dat kinderen naar huis worden gestuurd. Echter zijn er ook betrokkenen die knelpunten zien voor de onderwijskwaliteit, waarin voldoende pedagogische en didactische vaardigheden een belangrijke randvoorwaarde zijn. De inzet van externe professionals wordt positiever ervaren dan de inzet van professionals met een onderwijsfunctie.

De regeling Andere dag- en weekindeling G5 is een maatregel ter bestrijding van het lerarentekort in de vijf grote steden in de Randstad. Met de regeling mag in de schooljaren 2020/2021 tot en met 2023/2024 een deel van de onderwijstijd worden ingevuld door andere professionals met activiteiten (vooral) gericht op creatieve, sociale, technische of digitale vaardigheden. Hiernaast worden onderwijsassistenten, leraarondersteuners of andere onderwijsfuncties ingezet in de klas om het lerarentekort op te vangen.

Op veel scholen is de inzet van andere professionals één van de interventies die worden ingezet binnen de school. Scholen maken naast de regeling gebruik van andere onderwijsvernieuwingen of onderwijsvormen (zoals unit-onderwijs), waardoor het lastig te onderscheiden is wat de opbrengsten van uitsluitend de inzet van de andere professionals zijn. Scholen binnen de G5 verschillen sterk van elkaar in bijvoorbeeld de mate waarin ze te maken hebben met het lerarentekort, de leerlingpopulatie en de wijze waarop er binnen de gemeente invulling wordt gegeven aan het noodplan. Hierdoor moeten we voorzichtig zijn met het generaliseren van de uitkomsten van het onderzoek. Wel is het zo dat de resultaten van de monitor onder vooral scholen uit Almere en Amsterdam overeenkomen met de resultaten van een uitvraag onder scholen in Rotterdam, Den Haag en Utrecht (Bijlage A).

Inzet van de regeling

In schooljaar 2023/2024 zijn er 61 scholen die zich hebben aangemeld, verdeeld over Almere en Amsterdam. Ondanks dat scholen in Rotterdam, Den Haag en Utrecht niet zijn aangemeld voor de regeling, wordt er ook in deze gemeenten gebruikgemaakt van de inzet van andere professionals. Scholen maken voornamelijk gebruik van de regeling vanwege het lerarentekort. Maar er zijn ook scholen die hebben deelgenomen, omdat ze de werkdruk willen verlagen of het onderwijs anders vorm willen geven.

De verscheidenheid aan manieren waarop scholen de regeling inzetten, is groot.[4] Op meer scholen dan in voorgaande metingen worden andere professionals met onderwijsfuncties ingezet en is het aandeel reguliere lessen als activiteit toegenomen. Eveneens worden andere professionals vaker voor de volle 5,5 uur per week of meer ingezet.

Tevredenheid met de regeling

Hoe tevreden zijn de verschillende actoren (besturen, schoolleiding, leraren, leerlingen en ouders) met de regeling?

[4] Zie ook de portretten in Bijlage C.

Over het algemeen zijn de betrokken actoren (schoolleiders, bestuurders, onderwijsgevend personeel, ouders, leerlingen en andere professionals) tevreden met de inzet van de andere professionals. Schoolleiders zijn sinds het begin van de regeling minder ontevreden over de inzet van andere professionals. Onderwijsgevend personeel lijkt over het algemeen kritischer, de andere professionals zelf geven juist aan (zeer) tevreden te zijn. De mate van tevredenheid hangt vaak samen met de mening over bekwaamheid van de andere professionals. Bij sommige ouders was er aanvankelijk weerstand tegen de inzet van de regeling, maar deze nam af naar mate er meer duidelijkheid kwam over de inzet van de andere professionals en de eerste ervaringen positief waren.

Geleerde lessen en knelpunten: wat gaat goed en wat kan beter?

Schoolleiders, onderwijsgevenden, ouders en andere professionals zien verschillende succesfactoren en knelpunten bij de inzet van andere professionals. Wat hierbij opvalt is dat sommige succesfactoren ook genoemd worden als knelpunten. Veelgenoemde succesfactoren en knelpunten zijn:

- De **pedagogische en didactische vaardigheden** van de andere professional kunnen een knelpunt vormen voor het succes van de inzet. De ene professional heeft dat beter onder de knie dan de andere. Een achtergrond in onderwijs of het volgen van een lerarenopleiding (LIO'ers) helpt daarin, ervaring/affiniteit met het werken met de doelgroep ook. Als de pedagogische en didactische vaardigheden van de andere professional niet op orde zijn, vormt dat een risico voor de kwaliteit van de lessen. Er kunnen dan bijvoorbeeld problemen ontstaan met het gedrag van leerlingen. Wanneer andere professionals niet zelfstandig voor een groep kunnen staan, vormt dit ook een knelpunt voor de organisatie van het onderwijs en de werkdruk van leraren;
    - In alle steden zijn cursussen opgezet voor het versterken van de vaardigheden van de andere professionals. In Almere is er bijvoorbeeld een cursus van enkele dagen ontwikkeld voor andere professionals. In deze cursus is onder andere aandacht voor pedagogisch handelen, organisatievormen en didactische vaardigheden. Over de opbrengsten van dergelijke trainingen is nog niets bekend;
- **Goede ondersteuning en begeleiding** van de andere professional is belangrijk, zeker in het licht van het vorige punt. Dat krijgt bijvoorbeeld vorm in dubbele bezetting bij stagiairs of onderwijsassistenten. Echter is ook aangegeven dat de ondersteuning en begeleiding een knelpunt kan zijn wanneer het te veel tijd in beslag neemt. Daardoor heeft de inzet van andere professionals geen werkdrukverlichting tot gevolg. Andere professionals geven aan dat ze ondersteuning kunnen gebruiken bij het omgaan met verschillen in de klas;
- De **samenwerking en afstemming** tussen andere de professional en de school wordt meer dan eens benoemd als een succesfactor. Dat kan meerdere zaken betekenen. Er moet helder gecommuniceerd worden over wederzijdse verwachtingen. Het maken van school-brede afspraken hierover helpt daarbij, maar bijvoorbeeld ook afstemming van lesinhoud op schoolthema's. Hoe beter de samenwerking, des te meer de professionals zich onderdeel voelen van het team. Tegelijkertijd is het zo dat als andere professionals onderdeel uitmaken van het team en regelmatig aanwezig zijn, dan is dat goed voor samenwerking. Het draagt bij aan continuïteit en maakt dat andere professionals verbonden zijn aan de school. Dat kan ook bijdragen aan draagvlak binnen het team. Als er geen binding is met het team, wordt dat gezien als knelpunt;
- Randvoorwaarde voor een succesvolle inzet lijkt ook te zijn dat er **draagvlak** voor is binnen de school. Leerkrachten (maar ook leerlingen en ouders) moeten akkoord zijn met het idee, wat niet altijd het geval is. Weerstand kan leiden tot minder soepele samenwerking. Ook het draagvlak bij ouders is van belang. Voldoende communicatie richting ouders is daarin noodzakelijk. Kennismaking met de wijze waarop een school andere professionals inzet, lijkt daarin te helpen;
- Om het onderwijs anders te organiseren met behulp van andere professionals is er een bepaalde **mindset en flexibiliteit** vanuit de schoolleiding en het onderwijsteam nodig. Het traditionele beeld dat één leerkracht voor één groep staat, moet losgelaten worden. Men heeft "*lef nodig om dingen los te laten en anders te zien*". Dit vormt op sommige scholen nog een knelpunt;

- Sommige leerlingen, met name leerlingen met behoefte aan structuur, kunnen de inzet van andere professionals ingewikkeld vinden. Hierbij kan het helpen om een **vaste structuur** te gebruiken bij de inzet van andere professionals en zo veel mogelijk met vaste professionals te werken;
- Door veel scholen worden de **financiën** genoemd als knelpunt. De inzet van andere professionals kost op veel scholen meer dan er bekostiging voor is. De kosten voor de andere professionals zijn vaak hoger dan die voor leraren. Wegvallende middelen om de inzet te bekostigen zoals NPO of convenantsmiddelen, kunnen zorgen voor knelpunten.

Opbrengsten van de regeling

Wat is de impact van de regeling op personeelstekorten, continuïteit, onderwijskwaliteit, kansengelijkheid, organisatie, werkdruk en betaalbaarheid?

Door de regeling ervaren de meeste schoolleiders en onderwijsgevend personeel positieve gevolgen voor de **continuïteit van het onderwijs** en het **verminderen van het personeelstekort**. Door de inzet van andere professionals kan onderwijs vaker doorgang vinden en hoeven leerlingen minder vaak naar huis gestuurd te worden bij uitval.

De impact van de regeling op de **onderwijskwaliteit** blijft deels onduidelijk. Op de deelnemende scholen zijn er naast de regeling veel onderwijsontwikkelingen gaande, waardoor de impact van uitsluitend de andere professionals niet exact bepaald kan worden. Ongeveer vier op de tien schoolleiders en onderwijsgevend personeel ervaren positieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit. Allereerst door een verbeterde continuïteit van het onderwijs, waardoor leerlingen minder thuis komen te zitten. Daarnaast verzorgen andere professionals verrijkende vakken, zodat leraren zich kunnen richten op kernvakken. Dit kan de kwaliteit op zowel de kernvakken (leraren zijn minder tijd kwijt aan andere vakken en kunnen dus meer tijd besteden aan (de voorbereiding van) kernvakken), als de kwaliteit van andere vakken (externe professionals hebben expertise op verrijkende vakken als muziek of theater) verbeteren.

Echter geeft ongeveer een op de drie schoolleiders aan het (zeer) oneens te zijn met de stelling dat de regeling positieve gevolgen heeft op de onderwijskwaliteit. Hierbij is de bekwaamheid van de andere professionals een belangrijke randvoorwaarde. Er is een positieve correlatie (r=0,67) tussen de pedagogische/didactische vaardigheden en de ervaren onderwijskwaliteit. Als iemand tevreden is over de pedagogische/didactische vaardigheden van de andere professional, dan ziet diegene vaak ook positieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit en vice versa. Betrokkenen benoemen dat de onderwijskwaliteit onder druk staat door de context waarin de regeling wordt uitgevoerd, namelijk het (dreigende) lerarentekort, en niet door de inzet van de andere professionals.

Zowel bij schoolleiders als het onderwijsgevend personeel ervaart de meerderheid positieve gevolgen van deelname aan de regeling voor **kansengelijkheid**. Op scholen waar externe professionals worden ingezet zien schoolleiders en onderwijsgevend personeel vaker positieve gevolgen voor de kansengelijkheid dan scholen waar professionals met een onderwijsfunctie worden ingezet. Vaak wordt benoemd dat een verrijking van het curriculum door externe professionals positief kan bijdragen aan kansengelijkheid, omdat leerlingen die van huis uit minder mee (kunnen) krijgen in aanraking komen met verschillende vakken, vaardigheden en beroepen en hierdoor hun interesses en talenten kunnen ontdekken.

De meeste schoolleiders en het onderwijsgevend personeel ervaren positieve gevolgen voor de **organisatie van het onderwijs** en de **werkdruk** van leraren. Als andere professionals ingezet worden voor het vakonderwijs, ontlast

dit meestal de leraren. Wel geven enkele schoolleiders aan dat de inzet van andere professionals veel organisatie met zich mee kan brengen.

De **betaalbaarheid** van de inzet van andere professionals is voor veel scholen een aandachtspunt. De scholen dekken de (vaak hogere) kosten voor de inzet van andere professionals vooral uit de reguliere lumpsum en verschillende andere subsidies zoals de werkdrukmiddelen, de NPO-gelden of de convenanten lerarentekort. Hierbij geven schoolleiders aan dat het niet mogelijk is om de inzet van andere professionals vanuit de lumpsum (formatieruimte) te bekostigen, en hierdoor afhankelijk zijn van (tijdelijke) subsidies.

Verschillen naar inzet andere professionals

De onderzoeksresultaten zijn ook uitgesplitst naar scholen die externe professionals inzetten en naar scholen die andere professionals met een onderwijsfunctie inzetten. Wat betreft tevredenheid zien we weinig verschil onder schoolleiders. Het onderwijsgevend personeel op scholen die externe professionals inzetten is vaker tevreden en ziet meer draagvlak bij het team, de ouders en leerlingen.

Over de impact van de regeling komt een eenduidig beeld naar voren wanneer we de resultaten uitsplitsen naar scholen die externe professionals inzetten en scholen die andere professionals met onderwijsfuncties inzetten. Schoolleiders en onderwijsgevend personeel zien vaker positieve gevolgen op bijna alle onderzochte aspecten. Alleen op het gebied van verminderen personeelstekort zijn er geen verschillen bij schoolleiders (overigens wel bij het onderwijsgevend personeel).

Beantwoording hoofdonderzoeksvraag

In hoeverre biedt een andere dag- en weekindeling met inzet van andere professionals een oplossing aan scholen in de G5 voor het omgaan met personeelstekorten, rekening houdend met de onderwijskwaliteit, kansengelijkheid, continuïteit, werkdruk en organisatie van het onderwijs?

In dit onderzoek hebben we gekeken in hoeverre een andere dag- en weekindeling met inzet van andere professionals een oplossing biedt aan scholen in de G5 voor het omgaan met personeelstekorten, rekening houdend met de onderwijskwaliteit, kansengelijkheid, continuïteit, werkdruk en organisatie van het onderwijs. Uit boven beschreven opbrengsten van de regeling voor verschillende indicatoren kunnen we concluderen dat de regeling vaak een positieve bijdrage levert in het voorkomen van personeelstekorten en de gevolgen hiervan vermindert. Door de inzet van andere professionals kan onderwijs vaker doorgang vinden en wordt voorkomen dat kinderen naar huis worden gestuurd. Veel betrokkenen zien positieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit. Echter zijn er ook aandachtspunten met betrekking tot de onderwijskwaliteit door de inzet van andere professionals. Hierbij is de bekwaamheid van de andere professionals, in de vorm van voldoende pedagogische en didactische vaardigheden, een belangrijke randvoorwaarde.

Beschouwing

De inzet van andere professionals is niet een standaardoplossing voor alle scholen met een lerarentekort. Er moet aan duidelijke randvoorwaarden voldaan worden (zoals andere professionals die een verrijking vormen van het onderwijs met voldoende pedagogische en didactische vaardigheden), wat nog niet voor alle scholen het geval is. Hiernaast kan het zijn dat er naar verwachting onvoldoende andere professionals beschikbaar zijn voor álle scholen die last hebben van het lerarentekort. In meerdere aanpalende sectoren op de arbeidsmarkt zijn immers ook tekorten.

Ook vraagt de inzet van andere professionals in het onderwijsteam veel van het betrokken onderwijsgevend personeel, zoals de organisatie, de begeleiding van de professionals en vaak een andere werkwijze. De mindset van schoolleiders en leraren en de flexibiliteit die het vraagt om onderwijs anders te organiseren en niet meer één leerkracht voor één groep te hebben staan, vraagt tijd en aandacht.

Echter geven veel scholen met een lerarentekort aan dat de inzet van andere professionals een oplossing is die noodzakelijk is om het lerarentekort het hoofd te bieden en om onderwijs doorgang te laten vinden bij onvervulde vacatures of uitval van leraren. Wanneer wordt besloten om de regeling niet te verlengen of geen aanpassingen in de wet door te voeren waarmee de inzet van andere professionals wordt toegestaan, zou dit betekenen dat er geen gebruik meer mag worden gemaakt van een grote groep professionals. Hierdoor komt de continuïteit van het onderwijs onder druk te staan. Betrokkenen zien het gebruik van andere professionals (en anders organiseren) dan ook als het nieuwe normaal of de toekomst van het onderwijs.

We hebben deze beschouwing samengevat in Figuur 5.1. De huidige situatie is altijd beter dan een situatie waarin er te weinig mensen zijn om onderwijs te geven (situatie II). Tegelijkertijd is een situatie met voldoende bevoegde leerkrachten niet haalbaar. Deze situatie wordt vaak gezien als de meest gewenste situatie, hoewel de huidige situatie ook mogelijkheden biedt voor verrijking van het onderwijs.

Figuur 5.1 Alternatieve situaties zijn niet haalbaar of niet wenselijk

Van de betrokkenen die wij in verdiepende gesprekken gesproken hebben, zijn de meeste tevreden over de mogelijkheden die de regeling biedt en zien geen noodzaak om de regeling uit te breiden naar meer uren. Scholen zetten al veel andere professionals in en een uitbreiding kan ten koste gaan van de kernvakken. Een aantal scholen vindt de geboden ruimte van 22 uur per maand door andere professionals onvoldoende. Dat wordt ook duidelijk uit het feit dat 41 procent in 2023/2024 de regeling voor 22 uur of meer per maand inzet (= 5,5 uur per week, zie Figuur 2.7). Zo noemen enkele schoolleiders dat de inzet van de andere professionals per periode kan verschillen. Ze zouden graag meer ruimte krijgen om het onderwijs anders vorm te geven en willen dat het maximale aantal uur per maand verruimd of losgelaten wordt.

Aanbevelingen

Onze aanbeveling zou zijn om de regeling door te zetten, vanwege de mogelijkheden die het scholen biedt bij het omgaan met personeelstekorten. Zonder de ruimte van de regeling, komt de continuïteit van het onderwijs nog meer in gevaar. Echter zou het goed zijn om meer onderzoek te doen naar de gevolgen van de regeling op de onderwijskwaliteit. De randvoorwaarden zijn goed in beeld gebracht, maar de invloed op leerlingprestaties niet. Ook zou het goed zijn om inzicht te krijgen in de effectiviteit van de nieuw-opgezette cursussen om de pedagogische en didactische vaardigheden bij andere professionals te verbeteren. Als dat een effectief middel blijkt, kan dat grootschalig ingezet worden. Daarmee zou aan de belangrijke randvoorwaarde worden voldaan dat de andere professionals voldoende pedagogische/didactische vaardigheden moeten bezitten.

Bijlage A Gebruik van de regeling in Rotterdam, Den Haag en Utrecht

Ondanks dat scholen in Rotterdam, Den Haag en Utrecht niet zijn aangemeld voor de regeling, wordt er door veel scholen uit deze gemeente gebruikgemaakt van de inzet van andere professionals. Responderende schoolleiders en onderwijsgevend personeel uit deze steden zijn over het algemeen erg tevreden over de inzet van andere professionals. Het is echter niet te bepalen of de respons representatief is.

Gedurende het onderzoek hebben geen tot weinig scholen uit de gemeenten Rotterdam, Den Haag en Utrecht zich aangemeld voor de regeling.[5] Echter waren er signalen dat scholen wel gebruikmaakten van de inzet van andere professionals. Daarom is in de vorige meting een representativiteitsonderzoek gedaan onder scholen uit deze gemeenten (en Amsterdam), om te achterhalen of er daadwerkelijk gebruik werd gemaakt van de regeling en in welke mate.

Dertig tot vijftig procent van de willekeurig gekozen scholen bleek structureel anders bevoegden voor de klas te zetten (zie vorige rapport[6]). Het betrof veelal andere professionals met onderwijsfuncties, maar ook externe professionals uit een andere sector. Om die reden is in samenwerking met de schoolbesturen uit de drie gemeenten waar geen aanmeldingen waren voor de regeling (Rotterdam, Den Haag en Utrecht) een vergelijkbare vragenlijst uitgezet onder schoolleiders, onderwijsgevend personeel en andere professionals. De resultaten daarvan zijn in dit hoofdstuk beschreven. We weten niet in hoeverre de resultaten representatief zijn, we beschouwen de resultaten eerder als indicatief.

We bespreken eerst het gebruik van de regeling binnen deze gemeenten (welke soort professionals en activiteiten, welke groepen en leerjaren etc.), daarna de tevredenheid en tot slot bespreken we de ervaren impact.

Bijlage A.1 Gebruik van de regeling

De vragenlijst voor schoolleiders is het meest ingevuld door schoolleiders uit Rotterdam (Figuur A.1). Ook in de vragenlijst onder onderwijsgevend personeel en andere professionals komt de meeste respons uit Rotterdam (zie Tabel A.1). Vrijwel alle scholen zijn reguliere basisscholen, ongeveer tien procent betreft speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs.

5 In 2020/2021 twee scholen in Den Haag, in 2021/2022 één school uit Den Haag, zie Figuur 2.2..

6 Van der Ven, K., van Eijkern, I, de Geus, W., Leferink, J., & Suijkerbuijk, A. (2023). Regeling Andere Dag- en Weekindeling G5. Derde onderzoeksjaar implementatiemonitor. SEO-rapport nr. 2023-126. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Figuur A.1 De meeste respons op de enquête schoolleiders in de drie steden komt uit Rotterdam

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=87)

Tabel A.1 Respons vragenlijst onderwijsgevend personeel en andere professionals in Rotterdam, Den Haag en Utrecht

	Rotterdam	Den Haag	Utrecht	Totaal
Onderwijsgevend personeel	44 (85%)	0	8 (15%)	52 (100%)
Andere professionals	29 (78%)	3 (8%)	3 (8%)	37* (100%)

Noot: Er is één respondent die heeft aangegeven in alle drie en meer gemeenten lessen te verzorgen, en één respondent die alleen in Voorburg lessen verzorgt.

Bron: Enquête onderwijsgevend personeel en andere professionals Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon

Reden voor gebruik

Twee derde van de responderende schoolleiders geeft aan (zeer) veel last te hebben van het lerarentekort. Ongeveer twaalf procent geeft aan geen last of (zeer) weinig last te hebben van het lerarentekort. Dus ook bij de responderende scholen uit deze drie gemeenten is er in groten getale last van het lerarentekort.

Echter is het terugdringen van het lerarentekort niet het vaakst als reden opgegeven om andere professionals in te zetten. Schoolleiders in Rotterdam, Den Haag en Utrecht geven namelijk het vaakst aan dat ze andere professionals inzetten om de werkdruk te verlagen (zie Figuur A.2), daarna gevolgd door het terugdringen van het lerarentekort. Andere redenen die zijn genoemd om andere professionals in te zetten, zijn vervanging bij ziekte, het creëren van meer leertijd en boven-formatieve inzet ten behoeve van bijvoorbeeld opleiden nieuwe collega's.

Figuur A.2 Het vaakst geven responderende schoolleiders uit de drie steden aan dat ze de regeling inzetten voor het verlagen van de werkdruk

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=87)

Van de scholen die meerdere redenen hebben aangevinkt, vindt 35 procent het terugdringen van het lerarentekort het belangrijkst, tegenover 27 procent die het verlagen van de werkdruk het belangrijkst vindt. Qua belangrijkste reden ontlopen werkdruk verlagen en terugdringen lerarentekort elkaar dus niet veel. Hierin is wel een duidelijk verschil met de resultaten op basis van de voor de regeling aangemelde scholen (hoofdstuk 2 tot en met 4). Schoolleiders van aangemelde scholen geven voornamelijk aan dat het terugdringen van het lerarentekort de (belangrijkste) reden is voor het gebruikmaken van de regeling. Werkdruk is maar een enkele keer opgegeven als reden.

Figuur A.3 laat zien dat een derde van de responderende schoolleiders al vóór de start van de convenanten lerarentekort andere professionals inzet (in 2020/2021 is de regeling van start gegaan). We zien ook dat er scholen zijn die meer recent andere professionals hebben ingezet. Dat komt overeen met de verhalen die we horen bij de besturen. Niet iedere school heeft (al) last van het lerarentekort, waardoor de noodzaak om over te gaan op maatregelen als deze niet overal even hoog is. Echter stimuleren besturen scholen/schoolleiders om na te denken of en hoe de inzet van andere professionals iets voor hun school kan betekenen. Daarmee zijn scholen beter bestand tegen situaties waarin er minder bevoegde leraren zijn.

Figuur A.3 Bijna een derde van de responderende scholen zet al andere professionals in voorafgaand aan het convenant lerarentekort (vóór schooljaar 2020/2021)

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=87)

Inzet van type professionals en soorten activiteiten/lessen

Een meerderheid van de responderende scholen in Rotterdam, Den Haag en Utrecht zet zowel andere professionals met onderwijsfuncties in, zoals onderwijsassistenten en leraarondersteuners, maar ook externe professionals uit de culturele of creatieve sector. Dat laat Figuur A.4 zien. Deze resultaten komen grofweg overeen met de verdeling bij de aangemelde scholen.

Figuur A.4 Responderende scholen in Rotterdam, Den Haag en Utrecht zetten zowel andere professionals met onderwijsfuncties in, als externe professionals uit andere sectoren

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=87)

Het soort activiteiten/lessen dat gegeven wordt door de andere professionals is af te lezen in Figuur A.5. Een meerderheid van de responderende scholen zet in op culturele/creatieve lessen of lessen die betrekking hebben

op bewegen/gezondheid. Bij de responderende scholen in Rotterdam, Den Haag en Utrecht zien we vaker lessen in een specifieke richting en minder vaak reguliere lessen, dan we zien bij de aangemelde scholen.

Figuur A.5 Wat betreft soort activiteit/les, zijn het vaak lessen in de culturele/creatieve hoek of lessen met betrekking op bewegen/gezondheid

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=87)

Andere aspecten die we over de andere professionals bij deze scholen weten, zijn:

- Bij een derde van de scholen gaat het om vijf andere professionals of meer, tegenover een derde met maar één of twee andere professionals;
- Slechts zeven procent werkt dit schooljaar voor het eerst met de andere professionals, meer dan de helft (57 procent) doet dat al langer (met alle professionals);
- Vrijwel iedere school zet de professionals het hele jaar in, tenzij de professional wordt ingezet bij verlof of ziekte.

Leerjaren en groepen

Een meerderheid van de responderende scholen uit Rotterdam, Den Haag en Utrecht zet andere professionals in voor alle acht leerjaren (Figuur A.6), vaker dan bij aangemelde scholen. De scholen die hebben aangegeven in nul leerjaren de andere professionals in te zetten, hebben toegelicht dat het voor hen variërend is.

Figuur A.6 Een meerderheid van de responderende scholen zet andere professionals in voor alle acht leerjaren

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=87)

In welke groepen de professionals worden ingezet, is weergegeven in Figuur A.7. Het is evenredig verdeeld in welke groepen de andere professionals op de responderende scholen worden ingezet. Bij ongeveer 47 procent van de scholen verzorgen de professionals lessen voor tachtig tot honderd procent van de leerlingen op de school (niet weergegeven). Bij een derde is dat tot veertig procent.

Figuur A.7 Het is evenredig verdeeld in welke groepen de andere professionals op de responderende scholen worden ingezet

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=87)

Werving

Meer dan de helft van de responderende scholen uit Rotterdam, Den Haag en Utrecht zet andere professionals in met wie al eerder is samengewerkt (Figuur A.8). Hierover wordt een aantal keer in de toelichting genoemd dat het collega's betreft die al lange tijd in dienst zijn bij de school (zoals onderwijsassistenten of leraarondersteuners). De gebruikte wervingskanalen komen redelijk overeen met de kanalen die aangemelde scholen hebben gebruikt, hoewel er bij aangemelde scholen meer kanalen zijn gebruikt (de percentages zijn doorgaans hoger).

Figuur A.8 In de meeste gevallen werken de scholen al samen met de andere professionals

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=87)

Er zijn wisselende ervaringen met betrekking tot de werving. Twaalf procent van de respondenten geeft aan de werving ingewikkeld te vinden. Men geeft aan dat ze de juiste professionals willen, degenen met de juiste vaardigheden. Ook zijn er tekorten in andere sectoren, wat de werving bemoeilijkt. Daarnaast geeft 38 procent van de respondenten aan dat ze de werving (zeer) eenvoudig vonden. Aangezien veel scholen al langer samenwerken met de andere professional is dat logisch. De overige vijftig procent vond het noch eenvoudig, noch ingewikkeld.

Financiering

Figuur A.9 laat zien dat een meerderheid van de responderende scholen uit Rotterdam, Den Haag en Utrecht de inzet van andere professionals betaalt uit de reguliere lumpsum en daardoor moet bezuinigen op andere posten. Daarnaast worden ook andere middelen ingezet, meestal vanuit NPO, vanuit de gemeente of via werkdrukmiddelen. Andere manieren om de kosten te dekken die schoolleiders noemen, zijn Utrecht Leert, de ouderbijdrage, of andere subsidies zoals de subsidie verbetering basisvaardigheden, School & Omgeving of een cultuursubsidie. De vier meest ingezette manieren van financieren komen overeen met de vier meest ingezette manieren die de aangemelde scholen hebben ingezet, zij het in een iets andere volgorde.

Figuur A.9 Een meerderheid van de scholen betaalt de inzet via de reguliere lumpsum, maar er worden ook andere middelen ingezet

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=87)

Bijlage A.2 Tevredenheid

Schoolleiders

Een ruime meerderheid van de schoolleiders van niet-aangemelde scholen is (zeer) tevreden over de inzet van andere professionals (Figuur A.10). Bijna de helft is zelfs zeer tevreden. Deze aandelen zijn hoger dan in de monitor onder de aangemelde scholen.

Figuur A.10 Een ruime meerderheid van de schoolleiders is (zeer) tevreden over de inzet van andere professionals

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=87)

In de enquête is toegelicht dat ze tevreden zijn over de andere professionals zelf en wat zij bijdragen aan het onderwijs en kunnen bijdragen aan het verminderen van het lerarentekort. Echter is ook aangegeven in de toelichting dat die bijdrage kan wisselen per professional. De inzet kan in sommige gevallen ook tijd kosten en dus geen oplossing vormen.

De meeste bevraagde schoolleiders zijn (zeer) tevreden over verschillende aspecten t.a.v. de inzet van andere professionals (Figuur A.11). Het meest tevreden zijn ze over het draagvlak binnen het team voor de inzet en de afspraken over de wederzijdse verwachtingen. Iets minder tevreden zijn ze over de pedagogische/didactische vaardigheden van andere professionals en de mate waarin ze orde kunnen houden in de klas, hoewel een meerderheid nog steeds (zeer) tevreden is. De resultaten zijn ongeveer vergelijkbaar met de monitor onder aangemelde scholen.

Figuur A.11 Over alle aspecten is een meerderheid van schoolleiders (zeer) tevreden

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=87)

Onderwijsgevend personeel

Figuur A.12 laat zien een ruime meerderheid van het onderwijsgevend personeel draagvlak ziet bij het team en de leerlingen. Echter zijn ze minder overtuigd van het draagvlak bij ouders. Dat komt ook doordat ze er vaker geen zicht op hebben ('weet ik niet'). In vergelijking met de monitor onder aangemelde scholen is het oordeel over draagvlak onder het team positiever.

Figuur A.12 Onderwijsgevend personeel is minder overtuigd van draagvlak bij ouders dan bij het team of de leerlingen

Bron: Enquête onderwijsgevend personeel Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=52)

Een meerderheid van het onderwijsgevend personeel heeft een positief oordeel over de onderzochte aspecten ten aanzien van de inzet van andere professionals (Figuur A.13), vergelijkbaar met de schoolleiders. Het meest positief zijn ze over de aansluiting met leerlingen uit de klas en de fysieke overdracht. Iets minder positief zijn ze over de mate waarin de andere professionals orde kunnen houden. Dat was bij de schoolleiders ook een aspect waar ze minder positief over waren, hoewel in beide gevallen een meerderheid nog steeds positief is. Het onderwijsgevend personeel is over het algemeen positiever over de verschillende aspecten dan het onderwijsgevend personeel van aangemelde scholen.

Figuur A.13 Ook het onderwijsgevend personeel is positief over de onderzochte aspecten

Bron: Enquête onderwijsgevend personeel Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=52)

Daarnaast geeft 90 procent van het onderwijsgevend personeel aan het fijn te vinden dat de lessen overgenomen worden (niet weergegeven). Ook is een ruime meerderheid (81 procent) blij dat ze bepaalde vakken niet meer hoeven te geven, en komen ze aan taken toe waar ze normaal gesproken niet aan toekomen (69 procent, beide niet weergegeven).

Andere professionals

Aan andere professionals is in een open vraag gesteld waar ze tevreden over zijn met betrekking tot hun inzet. Zij zijn vooral tevreden over de goede werksfeer, de betrokkenheid bij het team en het contact/de samenwerking met collega's. Daarnaast waarderen ze de bijdrage van hun lessen aan talentontwikkeling van kinderen en aan hun eigen persoonlijke ontwikkeling.

Bijna alle andere professionals uit Rotterdam, Den Haag en Utrecht zijn over alle onderzochte aspecten (zeer) tevreden (zie Figuur A.14). Ze zijn het vaakst zeer tevreden over de samenwerking en communicatie met de leerkracht en begeleiding door school. Over de opbrengsten voor de leerlingen zijn ze het vaakst tevreden of zeer tevreden, maar de verschillen met andere aspecten zijn klein.

Figuur A.14 Responderende andere professionals zijn zeer over alle onderzochte aspecten (zeer) tevreden

Bron: Enquête andere professionals Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=36)

Bijlage A.3 Opbrengsten regeling

In Figuur A.15 en Figuur A.16 is het oordeel van responderende schoolleiders en onderwijsprofessionals over positieve gevolgen van de inzet gegeven. Door de inzet van andere professionals ervaren de meeste schoolleiders positieve gevolgen op het verminderen van werkdruk, continuïteit van het onderwijs en de organisatie van het onderwijs. Op kansengelijkheid en kwaliteit van onderwijs ervaren ze het minst vaak positieve gevolgen, maar nog steeds ziet een meerderheid positieve gevolgen. Dat sluit niet aan bij de resultaten van het onderwijsgevend personeel. Die ervaren juist vaak positieve gevolgen voor de kansengelijkheid en minder op continuïteit en

organisatie. Kwaliteit van onderwijs is ook niet het aspect waar het minst vaak positieve gevolgen op zijn volgens het onderwijsgevend personeel.

Figuur A.15 Responderende schoolleiders zien het vaakst positieve gevolgen op de werkdruk, continuïteit en organisatie van het onderwijs

Bron: Enquête schoolleiders Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=86)

Figuur A.16 Het responderende onderwijsgevend personeel is het meest positief over kansengelijkheid en verminderen van werkdruk

Bron: Enquête onderwijsgevend personeel Rotterdam, Den Haag en Utrecht, SEO & Oberon (n=50)

Met betrekking tot de gevolgen voor de onderwijskwaliteit hebben schoolleiders en onderwijsgevend personeel een toelichting gegeven. De inzet van andere professionals kan leiden tot positieve gevolgen voor de onderwijskwaliteit vanwege werkdrukvermindering voor leraren, verbreding van curriculum en ondersteuning van leerlingen. Andere professionals hebben vakspecifieke kennis en vaardigheden die reguliere leraren niet hebben. Tegelijkertijd kunnen onbekwaamheid of gebrek aan pedagogische en/of didactische vaardigheden zorgen voor afname in de onderwijskwaliteit.

De respondenten uit Rotterdam, Den Haag en Utrecht zijn over het algemeen positiever over de gevolgen van de regeling dan de aangemelde scholen (hoofdstuk 4), maar het verschilt per indicator. Ook bij de algemene tevredenheid en tevredenheid met verschillende aspecten zien we doorgaans dat de respondenten in Rotterdam, Den Haag en Utrecht over het algemeen positiever zijn. Het is op basis van de resultaten van de enquête niet vast te stellen of dat een representatieve conclusie is, of dat vooral de positieve scholen hebben gereageerd.

Bijlage B Representativiteit op basis van CBS Microdata

Figuur B.1 Schoolgrootte vergeleken

Noot: De verschillen tussen 'aangemelde scholen (>2 jaar)' of 'alle aangemelde scholen' met 'overige scholen binnen G5' zijn niet significant

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO & Oberon

Figuur B.2 Opleidingsniveau ouders en migratieachtergrond leerlingen vergeleken

Noot: De verschillen tussen 'aangemelde scholen (>2 jaar)' of 'alle aangemelde scholen' met 'overige scholen binnen G5' zijn niet significant

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO & Oberon

Figuur B.3 Toetsadviezen leerlingen vergeleken

Noot: De verschillen tussen 'aangemelde scholen (>2 jaar)' of 'alle aangemelde scholen' met 'overige scholen binnen G5' zijn niet significant

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO & Oberon

Figuur B.4 Inkomenspercentiel ouders vergeleken

Noot: Per leerling is het inkomenspercentiel van het huishouden van de vader of moeder genomen, afhankelijk van welke het hoogst is. Vervolgens is per school het gemiddelde van alle (hoogste) inkomenspercentielen berekend. De verschillen tussen 'aangemelde scholen (>2 jaar)' of 'alle aangemelde scholen' met 'overige scholen binnen G5' zijn niet significant.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO & Oberon

Bijlage C Portretten schoolbezoeken invulling regeling

Portret I

Op deze basisschool speelt het lerarenkort geen grote rol. Vacatures worden ingevuld, maar vervanging bij ziekte is lastig te organiseren. Op deze school wordt het anders organiseren ingevuld door middel van teams (units) van vier tot zes leraren die samen het onderwijs organiseren. Er zijn wekelijkse overleggen met het team over de inhoud en organisatie van het onderwijs. Binnen de teams worden ook leerkrachtondersteuners, pedagogisch medewerkers en vakleerkrachten ingezet. Als binnen het team iemand ziek is, wordt het opgevangen door één van de andere leerkrachten. Ook worden er binnen de teams lessen overgenomen door andere leerkrachten om de werkdruk te verlagen. Op deze school volgen de leerlingen een keer per week IPC (International Primary Curriculum), waarbij de kinderen steeds met andere groepen samenwerken en er verschillende leerkrachten en andere professionals worden ingezet.

Portret II

Deze basisschool organiseert sinds zeven jaar het onderwijs met behulp van andere professionals. Ze maken hier gebruik van om leraren te ontlasten en om personeelstekort op te vangen bij uitval van leraren. Hiervoor huren ze vakleraren in via Lukida. Eén professional geeft lessen beeldende vorming, maar heeft ook een kinderkoor opgezet. Een andere professional geeft biologielessen en milieueducatie. Weer een andere professional is actrice en helpt altijd bij de musical. Ook is er een praktische talentenklas georganiseerd door één van de professionals, voor leerlingen die graag met hun handen werken. Naast het vak wat deze professionals geven, worden ze ingezet om af en toe een hele dag in te vallen. Dan geven ze ook het reguliere onderwijs. Naast de vakleraren worden er onderwijsassistenten, leerkrachtondersteuners en stagiaires ingezet om zelfstandig onderwijs te geven. Dit gebeurt in alle groepen behalve in groep 8, omdat dat voor veel invallers te pittig is.

Portret III

Er staan onbevoegde mensen voor de klas, maar er is niet bewust gebruikgemaakt van de regeling. Er is wel lerarentekort; de school heeft moeite gekwalificeerd personeel te vinden. Gezien de doelgroep op deze sbo-school is er niet gekozen voor vakspecialisten. Inhuren van personeel heeft niet de voorkeur. Voor de schoolontwikkeling wil de school samen kunnen bouwen met mensen die onderdeel zijn van het team. Daarom is er gekozen voor een structurele en duurzame oplossing: het inzetten van onbevoegden (onderwijsassistenten) met affiniteit voor de doelgroep en die pedagogisch bekwaam zijn om de groep in het gareel te houden. Als dat vertrouwen er is kunnen ze onder begeleiding ervaring opdoen en vervolgens via een EVC-traject bevoegdheid halen en hopelijk op de school blijven. De onbevoegden overlappen met een duo. Zo kunnen ze echt van elkaar leren, en is er ook een mooie overgang. Dus ze staan alleen voor de groep, maar ook een dag samen. Van de twaalf groepen is er in twee groepen zo'n constructie, dat is het maximale binnen de omvang van het team om echt de benodigde begeleiding te kunnen bieden.

Portret IV

Eén school is bezig met het onderwijs zodanig in te richten dat de kernvakken in de ochtenden worden gegeven. In de middagen is er tijd voor vakken die door andere professionals gegeven kunnen worden. Deze school kiest er bewust voor om iedere dag bezig te zijn met de kernvakken, zodat de leerlingen veel herhalen. De school maakt op dit moment afspraken met aanbieders over lessen die in de middag gegeven kunnen worden, naast gymles en schoolzwemmen. Bijkomend voordeel is dat het voor bevoegde leerkrachten aantrekkelijk kan zijn om alleen in de

ochtenden les te geven. Dat zou per saldo mogelijk kunnen leiden tot meer leerkrachten die geen hele dagen les willen geven, maar wel halve dagen. Deze opzet zou in de loop van volgend schooljaar kunnen starten.

“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 2024-62
ISBN 978-90-5220-413-0

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 © 2024 SEO Amsterdam.
Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB Amsterdam

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

seo • economisch onderzoek