



Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

De balans in evenwicht moet

7 maart 2001
NOCR

Rotterdamse directeuren geven vanuit de dagelijkse praktijk aan welke gewichten in de schaal gelegd moeten worden om de balans in evenwicht te brengen



**Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!**

vooraf.....	3
werken in het Rotterdamse onderwijs: een gewichtige zaak.....	4
de Rotterdamse school in 2002.....	6
de Rotterdamse school nu.....	7
de gewichten.....	8
1. regelgeving.....	9
2. functiebouwwerk.....	11
3. beeldvorming Rotterdams onderwijs.....	12
4. arbeidsvoorwaarden.....	15
5. de opleiding.....	16
6. onderwijsbeleid.....	17
7. additioneel personeel.....	18
8. onderwijsondersteuning.....	19
9. materieel.....	20
de benutting van kansen in tijd uitgezet.....	21
verantwoording.....	22



Rotterdamse schooldirecteuren:

breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

vooraf

De Initiatiefgroep leerkrachtentekort is een informele werkgroep van directeuren in het Rotterdamse primair onderwijs. Deze directeuren vertegenwoordigen de directies van zo goed als alle schoolbesturen van Rotterdam.

Directe aanleiding voor de Initiatiefgroep is het leerkrachtentekort in de grote steden met name in Rotterdam. De Rotterdamse onderwijswethouder Els Kuijper heeft diverse vormen van ondersteuning aangeboden, waarvan dankbaar gebruik wordt gemaakt.

De eerste besprekingen waren in het najaar van 2000 en op 7 december van dat jaar is in een vergadering van alle Rotterdamse directeuren van scholen voor primair onderwijs vastgesteld dat de problematiek van het leerkrachtentekort in alle Rotterdamse scholen wordt ervaren, dat de grenzen van wat haalbaar is, zijn bereikt. De bereidheid tot creativiteit, de bereidheid de handen uit de mouwen te steken, de bereidheid om een stap harder te lopen, de bereidheid om bij te dragen aan de oplossingen is groot. Echter bij het vinden en toepassen van oplossingen is ook de medewerking van anderen nodig. Er mag dan steeds vaker gesproken worden over de autonome school en de ondernemende directeur. Helaas ervaart de directeur veel baasjes boven zich. Het besturen op afstand, of dat Den Haag is of Rotterdam, een deelgemeente of het eigen schoolbestuur, het vervangingsfonds of de dienstverlening, het betekent regels, belemmeringen, vertraging, verkokering, beperking, planlast en frustratie.

De reacties van de Rotterdamse directeuren bevestigen dit met vele voorbeelden. De grens van het haalbare is bereikt.

Wanneer de balans van wat moet en wat haalbaar is weer terug moet in het Rotterdamse onderwijs, - en niemand twijfelt daaraan - dan zullen de onderwijsdoelen boven de regels geplaatst moeten worden. Willen we de kwaliteit kunnen waarborgen dan zullen we door regels heen moeten breken. Er zullen regels aangepast moeten worden, dienstbaar aan de doelstellingen van het onderwijs.

In de politiek moet serieus ruimte gemaakt worden voor de autonome professionele school. Menigeen in en om het onderwijs is het hierover eens. Waar wachten we op? Laat het niet zo zijn dat een generatie Rotterdamse kinderen kansen mist, dat we er bij staan en er naar kijken en het laten gebeuren. Laat het niet zo zijn dat we gedwongen worden tegen beter weten in te handelen. Wanneer alle honken bezet zijn, maken we bij elke slag kans te scoren. Niet slechts één idee, niet slechts één invalshoek, niet slechts één facet aanpakken: meerdere mogelijkheden in samenhang geven zicht op een zonnige onderwijs toekomst.

Wij dagen ieder die direct of indirect bij het primair onderwijs betrokken is een gewicht in de schaal te leggen door een constructieve bijdrage te leveren en zo de scoringskansen te verhogen.



Rotterdamse schooldirecteuren:

breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

werken in het Rotterdamse onderwijs: een gewichtige zaak

"Geen woorden maar daden". Een Rotterdamse leus voor een Rotterdamse mentaliteit. Zonder morren de schouders eronder en er tegen aan. Maar.....laten we er niet omheen draaien: werken in het Rotterdamse onderwijs wordt wel een zware taak. Hoe dat komt...? Omdat Rotterdamse kinderen en Rotterdamse ouders precies hetzelfde van het onderwijs willen als alle ouders en kinderen in Nederland. Maar de omstandigheden in een stad als Rotterdam maken, dat er meer gewicht in de schaal gelegd moet worden om dit te bereiken.

Wat willen de kinderen eigenlijk van de school?

Kinderen komen uiteraard naar school om iets te leren! Zij willen dat doen in een plezierige omgeving, met een vrolijke meester of juf, die tijd voor hen heeft en door wie ze gewaardeerd worden: kortom in een veilige omgeving. Niets teveel gevraagd toch zeker!

En wat willen de ouders?

De ouders willen precies hetzelfde. En ze nemen aan dat de school van hun kind dit kan bieden. Zij horen graag de leuke verhalen over wat hun kind heeft meegemaakt op school, zij zien graag, dat hun kind vol trots vertelt over de moeilijke sommen, die het nu kan maken. Zij willen als trotse ouders daar ook graag met de leerkracht over praten. Dat moet toch haalbaar zijn ?

Natuurlijk is dat haalbaar: hard werken en je uiterste best doen, daar zijn Rotterdammers niet vies van. Maar er is meer nodig. Voor scholen in Rotterdam is je best doen niet meer genoeg, volstaat hard werken niet meer, zijn de middelen ontoereikend om kinderen en ouders dat te geven waar ze recht op hebben. De omstandigheden in Rotterdam maken lesgeven in deze stad zwaar: de sociale problematiek, de problematiek van de multi-culturele samenleving, het ontorechte negatieve imago van het Rotterdamse onderwijs en het daarmee samenhangende leerkrachtentekort, de huisvestingsproblematiek, het fileprobleem.....

De Rotterdamse leerkracht, behorend tot de meest veelzijdige leerkrachten van Nederland, heeft het idee dat de balans is verstoord en dat hij niet meer voor elkaar krijgt wat hij graag wil bereiken!

Wat wil die Rotterdamse leerkracht dan?

Niets bijzonders. De leerkracht wil wat elke werknemer in Nederland wil en waar hij recht op heeft. De leerkracht wil uitdaging zien in zijn werk, geïnspireerd worden door zijn omgeving, geruggensteund worden, een prettige werkomgeving hebben, kortom gewaardeerd worden om zijn inspanningen. Te veel gevraagd? Nee, en nogmaals nee! Wanneer de leerkracht krijgt wat hij wil, profiteren daar vooral de kinderen en de ouders van! Sterker nog, de hele maatschappij profiteert daarvan! De leerkracht heeft de toekomst van deze maatschappij in handen! Hoe bedoelt u: teveel gevraagd!!!

Hoe krijgen we die balans dan weer in evenwicht? Hoe krijgt de Rotterdamse leerkracht weer plezier in zijn werk en wordt het werk weer gezien als een kans en een uitdaging.



Rotterdamse schooldirecteuren:

**breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!**

De Rotterdamse directeuren hebben daar wel een duidelijk antwoord op. Er zijn veel reacties bij de initiatiefgroep binnengekomen op de vraag wat er zou moeten gebeuren om het leerkrachttekort in Rotterdam terug te dringen.

Uit al die reacties komt een beeld naar voren van hoe de Rotterdamse directeur vindt, dat de Rotterdamse school er in 2002 uit moet zien.

Niet als ideaal, maar gewoon, met de Rotterdamse nuchtere kijk: werkbaar!!



Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

de Rotterdamse school in 2002

Wil het Rotterdamse onderwijs zo aantrekkelijk worden, dat de Rotterdamse leerkrachten er graag blijven werken en aankomende leerkrachten en leerkrachten uit de rest van Nederland er graag zouden willen werken, dan zal de Rotterdamse school er in 2002 er als volgt uit moeten zien:

Op het gebied van:

het personeel:

- De Rotterdamse school heeft minimaal één conciërge, een reguliere functie!
- De Rotterdamse school heeft een administratieve kracht in dienst.
- Zij heeft in elke onderbouwgroep (groep 1 t/m 4) een onderwijsassistent, die bovenop de formatie komt.

de arbeidsomstandigheden:

- De school heeft een gemiddelde groepsgrootte van 25 kinderen!
- De Rotterdamse school heeft een goed geoutilleerde personeelsruimte.
- De school heeft ARBO-conform meubilair.
- De school is schoon.
- De school en het schoolplein zijn veilig.

de samenwerking, intern en extern:

- Op school bestaat de functie van Intern Begeleider met een aan het aantal leerlingen gerelateerde omvang.
- Op school bestaat de functie van Remedial teacher met een aan het aantal leerlingen gerelateerde omvang.
- De extra zorg van WSNS is binnen de wijk voorhanden.
- De school werkt samen en wordt ondersteund door andere instanties in de wijk (denk aan: maatschappelijk werk, speeltuinverenigingen, deelgemeente, sportclubs).

Het materiaal:

- Het lesmateriaal op de school is up-to-date.
- Elke groep heeft de beschikking over één computer per twee leerlingen.
- De school heeft op elke locatie volledige en deskundige technische ondersteuning op het gebied van ICT.

De Rotterdamse directeuren dagen u, de minister van OC&W, de staatssecretaris, de wethouder van de Gemeente Rotterdam, de vertegenwoordigers van de Rotterdamse schoolbesturen en andere bij het onderwijs betrokken instanties uit om een uiterste inspanning te verrichten en deze Rotterdamse school te verwezenlijken en die zaken aan te pakken die onder uw verantwoordelijkheid vallen. Wanneer het gewicht van uw inspanningen zwaar genoeg zal zijn, komt de balans in het Rotterdamse onderwijs weer in evenwicht. Deze school moet er komen en U bent aan zet!



Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

de Rotterdamse school nu

Omdat het leerkrachtentekort dagelijks een probleem vormt en ook niet binnenkort opgelost zal gaan worden, willen de Rotterdamse directeuren ook op korte termijn twee dingen:

- De ouders de garantie geven, dat hun kinderen op school de volledige leerstof van rekenen, taal en wereldoriëntatie zullen krijgen.
- Dat er een mogelijkheid is om niet-bevoegden te betalen voor de kortdurende opvang van de leerlingen bij lesuitval.

Op 7 december 2001 zullen wij u opnieuw uitnodigen om samen met u te kijken welke resultaten zijn geboekt. Wij wensen u namens het gehele Rotterdamse onderwijs veel succes en wijsheid!



Rotterdamse schooldirecteuren:

breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

de gewichten

De Rotterdamse directeuren hebben duidelijk gehoor gegeven aan de oproep van de Initiatiefgroep om te reageren op het leerkrachttekort. Wij weten als geen ander welke gewichten in de schaal gelegd moeten worden om de balans weer in de evenwichtstand te krijgen. Vanuit onze dagelijkse praktijk zien wij waar de knelpunten en de kansen liggen. Dit heeft geresulteerd in een lange lijst punten, die elk hun steentje kunnen bijdragen aan de oplossing van het probleem: het leerkrachttekort.

De Initiatiefgroep heeft bij elk punt tussen haakjes aangegeven welke instantie in haar ogen het initiatief kan/moet nemen. De ideeën en aandachtspunten zijn als volgt ingedeeld:

1. Regelgeving
2. Functiebouwwerk
3. Beeldvorming Rotterdams onderwijs
4. Arbeidsvoorwaarden
5. Opleidingen
6. Onderwijsbeleid
7. Additioneel personeel
8. Onderwijsondersteuning
9. Materieel

Kortom, genoeg materiaal om mee aan de slag te gaan!



Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

1. regelgeving

Zoals in de inleiding reeds is vermeld: wanneer de balans van wat moet en wat haalbaar is weer terug moet in het Rotterdamse onderwijs, - en niemand twijfelt daaraan - dan zullen de onderwijsdoelen boven de regels geplaatst moeten worden. Willen we de kwaliteit kunnen waarborgen dan zullen we door regels heen moeten breken. Er zullen regels aangepast moeten worden, dienstbaar aan de doelstellingen van het onderwijs.

- 1.1 Het belonen/betalen van vrijwilligers/deskundigen zonder onderwijsbevoegdheid. (OC&W)
Budget voor en wettelijke mogelijkheden tot het kunnen belonen van deskundigen en/ of vrijwilligers zonder onderwijsbevoegdheid, indien zij binnen de school een lesgevende of toezichthoudende taak krijgen uit te oefenen.
- 1.2 Een verruiming van de regels van het vervangingsfonds. (OC&W)
Afwezigheid van een leerkracht (ziekte) leidt tot vervanging in de ruimste zin des woords. Het vervangingsfonds keert uit; de school bepaalt de besteding, net als bij het risicofonds!
- 1.3 Het voor de school behouden van het cumulatief opgespaarde saldo fre's; flexibilisering van de verzilvermomenten. (OC&W)
Personeelsbeleid is niet in één schooljaar te vangen, maar gaat over van het ene in het andere schooljaar. De toegekende middelen (FRE's) zullen dus doorlopend behouden moeten blijven en op meerdere momenten in een jaar verzilverd moeten kunnen worden. 'Eens gegeven, blijft gegeven.'
- 1.4 Een onderwijsknelpuntenpot voor elke Rotterdamse school. (OC&W)
De problematiek op de Rotterdamse basisscholen is divers, maar alle even zwaar (gedragsproblematiek, allochtonenonderwijs, sociaal-emotionele ontwikkeling, zelfstandigheids- en concentratieproblematiek e.d.). Een onderwijsknelpuntenbudget is voor alle Rotterdamse scholen een noodzaak om aan hun eigen specifieke probleem ruimte te geven.
- 1.5 WSNS ontdoen van overbodige bureaucratie. (BESTUREN)
Zowel de aanmeldingsprocedure van mogelijke sbo-kinderen en daarbij het vervolgtraject, als de zorgstructuur van het WSNS-verband kan efficiënter, waardoor de effectiviteit toeneemt en de beschikbare middelen meer bij de kinderen terecht komen en in mindere mate bij het apparaat er omheen.



Rotterdamse schooldirecteuren:

**breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!**

- 1.6. Stroomlijning van de 'potjescultuur/-plannen'. (OC&W)
*Geen regeltjes en voorschriften(vaak in detail) vooraf, maar
verantwoording achteraf voor op hoofdlijnen geclusterde gelden.*
- 1.7 Drastische verruiming van de schooltijdenregeling. (OC&W)
*In overleg met ouders (MR) is een school heel goed in staat het
onderwijsaanbod, met een minimaal over acht jaren verplicht aantal
onderwijsuren, binnen een ruimere schooltijdenregeling te regelen.*
- 1.8 Tijdelijke verruiming van bevoegdheden voor het geven van onderwijs
door vrijwilligers/deskundigen. (OC&W)
*Een generaal pardon voor een afgesproken periode voor de inzet van
onbevoegde vrijwilligers cq. deskundigen als onderwijsgevend.*
- 1.9 Vermindering van de planlast. (OC&W)
*Bestaande plannen beoordelen op noodzaak, efficiëntie en effectiviteit.
Restanten bundelen tot één praktisch plan, ontdaan van details.
Eventuele uitwerkingen kunnen plaatsvinden, in overleg met de MR, op
grond van schoolspecifieke ontwikkelingen en in het belang van de
school.*
- 1.10 Geen gedwongen winkelnering door bestedingsvrijheden. (OC&W)
*Scholen kunnen hun verkregen middelen voorwaardenvrij besteden bij
wie ze maar willen.*
- 1.11 Wegnemen van de onzekerheid omtrent de continuïteit van de
regelgeving betreffende niet-onderwyzend-personeel. (OC&W)
*De bestaande additionele personeelsregelingen integreren in
structurele formatie.*
- 1.12 Mogelijkheden creëren voor onconventionele personeelswerving. (OC&W)
*Meer mogelijkheden om op onconventionele wijze personeel te werven.
Hierbij valt te denken aan marktgerichte acties overeenkomstig het
bedrijfsleven.* (BESTUREN)
- 1.13 Flexibilisering opzegtermijnen afhankelijk van specifieke
onderwijssituaties. (OC&W)
*Afhankelijk van de situatie op de school en in overleg met bewuste
persoon, kan er een kortere dan wel een langere opzegtermijn
verlangd worden.* (VAKORGANISATIES)



Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

2. functiebouwwerk

Eens onderwijzer, altijd onderwijzer?? Voor veel jonge leerkrachten is dit precies wat ze willen. Maar als dit nu niet het geval is? Moeten de mensen, die eens wat anders willen of meer verantwoordelijkheid zoeken, dan het onderwijs uit? Of zorgen we er voor dat er in de toekomst een breed scala aan functies ontstaat?

- 2.1 Nieuwe functies bovenschools/wijk (wellicht los van onderwijsbevoegdheden) (OC&W)
(Deel)GEMEENTE)
(BESTUREN)
Het functiebouwwerk binnen het onderwijs toont de laatste jaren meer diversiteit. Dit bouwwerk dient beschreven te worden en nog meer vorm te krijgen. Stedelijk/landelijk zullen functies die we tot voor kort nog niet kenden een plaats krijgen. Zo zijn er naast leerkrachten, directie en interne begeleiders, klassenassistentes, onderwijs-assistentes, conciërges, ICT-medewerkers, administratieve krachten, assistentes, ouderbetrokkenheid, enz. aan scholen verbonden. Het moet duidelijk worden wat iedere functie inhoudt, hoe de inschaling van salarissen is en wat de rechten en plichten zijn. Scholen kunnen dan ook bepaalde functies uitwisselen, delen of lenen van en met elkaar. Functies die we tot voor kort kenden als Melkertbanen of I/D-banen geven scholen vaak nog wat lucht bij oplopende werkdruk. Maar let wel: deze functies komen niet uit maar bovenop de formatie!
- 2.2 Funtiedifferentiatie(-waardering) IB / RT / ICT (OC&W)
(BESTUREN)
De differentiatie van het functiebouwwerk vindt plaats op basis van taken die er in de scholen zijn. De waardering en het niveau ervan komt tot uiting in de salariëring
- 2.3 Afvloeiingsregels voor functies (OC&W)
Functies in school worden duidelijk omschreven en het wordt duidelijk welke functie op welk moment komt te vervallen en onder welke omstandigheden.
- 2.4 Vakdocenten / meer mogelijkheden voor vakonderwijs (OC&W)
Het wordt zo mogelijk meer vakdocenten te benoemen voor deelgebieden die door specialisten beter kunnen worden verzorgd dan door allroundmedewerkers.



Rotterdamse schooldirecteuren:

breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

3. beeldvorming Rotterdams onderwijs

Rotterdam 2001, culturele hoofdstad van Europa! Rotterdam profileert zich als een bijzondere stad, een stad, die het uitdragen van de Rotterdamse cultuur, van het grootste belang acht. Rotterdamse leerkrachten hebben een heel belangrijk aandeel in deze cultuur. Dat maakt hen ook bijzonder! In heel Nederland dient men te weten, dat het werken in het Rotterdamse onderwijs heel plezierig is!! En dat het vele voordelen oplevert!

3.1 Werken in Rotterdam: heel bijzonder!

3.1.1 Jaarlijks personeelsfeest (GEMEENTE)

Samen met alle Rotterdamse collega's vieren wij jaarlijks één groot feest, een feest waar we een periode van werken en samenwerken afsluiten om zo weer een doorstart te maken. Hoe goed dat kan, hebben we vorig jaar gezien!

3.1.2 Rotterdamse leerkrachten profiteren van Rotterdamse voorzieningen (GEMEENTE)

Aan de Rotterdamse leerkrachten worden één of meer van de volgende zaken uitgereikt: een Rotterdam-pas, een OV-kaart, een abonnement op Blijdorp, op musea, concerten e.d.

3.1.3 Bonussen bij jubilea leerkrachten (GEMEENTE)

Wanneer een leerkracht 5, 10, 15 of 25 jaar in Rotterdam werkt, krijgt hij/zij een bonus voor bewezen diensten.

3.1.4 Bonussen voor jubilerende scholen (GEMEENTE)

Een school, die weer 5 jaar aan haar bestaan toevoegt, krijgt een bonus om dit heugelijke feit uitgebreid te vieren.

3.1.5 Voor elke leerkracht een computer (GEMEENTE)

Werk je in Rotterdam, dan krijg je een computer met internet-aansluiting en toegang tot het RO-plein. Op die manier weten alle leerkrachten elkaar te vinden in het nog beter maken van het onderwijs in Rotterdam.

3.2 Geen extra kosten woon-werkverkeer

3.2.1 Een dekkende reiskosten vergoeding (BESTUREN)

Een leerkracht krijgt een dekkende reiskostenvergoeding, uiteraard gerelateerd aan de kosten van openbaar vervoer. Buiten Rotterdam wonen kan voor een Rotterdamse leerkracht ook heel aantrekkelijk zijn!



Rotterdamse schooldirecteuren:

breng de balans tussen wat 'moet' en wat 'haalbaar' is terug in evenwicht!

- 3.2.2 Een parkeervergunning (GEMEENTE)
Kiest een leerkracht er voor om met de auto naar school te gaan, dan kan hij gratis parkeren.
- 3.2.3 Tolvrij woon-werkverkeer (GEMEENTE)
Het rekeningrijden wordt volledig vergoed. De tolpoortjes zijn geen financieel obstakel om in Rotterdam te werken.
- 3.2.4 Fietsenplan (BESTUREN)
Leerkrachten die dichtbij school wonen en geen reiskostenvergoeding krijgen, worden beloond met een fiets.
- 3.3 schoolbesturen belonen op dezelfde wijze het aanbrengen van personeel van buiten Rotterdam (BESTUREN)
Er is door alle besturen een bedrag vastgesteld, waar een personeelslid van een Rotterdamse school op kan rekenen, wanneer hij/zij een leerkracht van buiten Rotterdam aanbrengt.
- 3.4 Rotterdam Onderwijsstad (GEMEENTE)
In een wervelende reclamecampagne worden de kwaliteiten van Rotterdam als onderwijsstad breed uitgemeten in de media. "Wonen in Almere" verbleekt bij "Werken in Rotterdam"!!
- 3.5 Huisvesting nieuw personeel (GEMEENTE)
Er is voor nieuw personeel een tijdelijke huisvesting binnen de gemeente van waaruit met behulp van bestuur en gemeente een permanente huisvesting gezocht kan gaan worden.
- 3.6 Realiteitsbesef kweken bij diverse instanties (BESTUREN)
*Instanties, die door een bepaalde regelgeving met het onderwijs te maken hebben, zijn op de hoogte van de specifieke situatie van het onderwijs. Ook bij het tot stand komen van hun regelgeving moet aan onze kinderen gedacht worden. Een ARBO-dienst weet bijvoorbeeld welke kunde en kennis een Remedial Teacher heeft, zodat niet aan elke reïntegrerende onderwijzer het advies wordt gegeven: Ga eerst maar wat met RT doen.
Een vakbond ziet de nadelen van een opzegtermijn van een maand (flexwet). Een Inspectie houdt rekening met het feit, dat theorie en praktijk ver uit elkaar kunnen liggen.*



**Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!**

- 3.7 Rotterdamse scholen zijn solidair (BESTUREN)
Rotterdamse scholen en hun besturen beseffen, dat een gezamenlijke opstelling ten opzichte van bijvoorbeeld het leerkrachtentekort vele voordelen heeft. Samen staan we sterk!
- 3.8 Rotterdamse scholen verdienen dezelfde ondersteuning (OC&W)
*Het is ook de overheid duidelijk, dat niet alle scholen in Rotterdam een zelfde problematiek hebben, maar dat zij net zoveel ondersteuning nodig hebben.
Scholen in buitenwijken constateren een toename van sociaal-emotionele problemen bij kinderen en hun ouders, maar hebben nog steeds grote groepen. Financiële ondersteuning gaat daarom naar het Rotterdamse onderwijs als geheel.*



Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

4. arbeidsvoorwaarden

Het is een genot kennis over te dragen. We doen het van nature. De mens kan het niet nalaten de ander iets te leren. We laten geen gelegenheid voorbij gaan de ander 'een lesje te leren'. De leerkracht heeft er zijn beroep van gemaakt. En krijgt er nog voor betaald ook! Niet zeuren dus?

- 4.1 Salarisdifferentiatie (OC&W)
Binnen scholen wordt het mogelijk zwaardere taken beter te belonen.
- 4.2 Meer geld voor de begeleiding zieke leerkrachten (OC&W)
Er komt meer geld en mankracht om het ziekteverzuim terug te dringen.
- 4.3 Inbouwen in rooster van tijd voor andere zaken (niet-lesgevende taken en communicatie) (OC&W)
Er wordt extra formatie aan scholen toegekend om groepsleerkrachten een dagdeel per week vrij te roosteren om niet-lesgebonden taken vorm te geven.
- 4.4 ADV-normjaartaak (BESTUREN)
De normjaartaak wordt helder en eenvoudig berekend. De ADV wordt zo ingevuld, dat vervanging niet nodig is. Hierdoor komen leerkrachten beschikbaar!
- 4.5 Seniorenbeleid (BESTUREN)
Er komt beleid op het werk van senioren in onze scholen, met het doel dat mensen hun carrière kunnen afbouwen met de volledige benutting van hun talenten, bijvoorbeeld op het gebied van coaching.
- 4.6 Betaalbare kinderopvang (GEMEENTE)
Er komt betaalbare kinderopvang van de kinderen van Rotterdamse leerkrachten, op diverse locaties in de stad, zodat ouders die willen (blijven) werken dat ook kunnen.



Rotterdamse schooldirecteuren:

breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

5. de opleiding

In de strijd tegen het leerkrachtentekort spelen de pabo's een prominente rol. Zij hebben het materiaal in handen, waarvan de toekomst van het basisonderwijs afhangt. Samen met de basisscholen hebben zij de verantwoording nieuwe leerkrachten op te leiden. Door een goede begeleiding neemt de kans, dat deze mensen ook daadwerkelijk in het basisonderwijs terecht komen, toe. Omdat de Rotterdamse directeuren groot belang hechten aan deze begeleiding, hebben zij de volgende wensen:

- 5.1 Meer geld voor begeleiding aankomende leerkrachten (OC&W)
Zowel de pabo's als de basisscholen krijgen geld om de stagiaires te kunnen begeleiden. Met dit geld kunnen extra mensen ingezet worden, b.v. CED-medewerkers, oudere leerkrachten.
- 5.2 Een transparant en flexibel opleidingsaanbod (PABO's)
De verschillende manieren (12), om leerkracht basisonderwijs te worden, zijn verdwenen, net als het vaste keurslijf, waarin basisscholen en stagiaires geperst werden. Elke stagiaire heeft een eigen ontwikkelingsplan, afgestemd op de dagelijkse praktijk van de stageschool.
- 5.3 Bevordering van het aantal zij-instromers (OC&W)
Het aantal zij-instromers neemt snel toe, want de overheid stelt geld beschikbaar om meer mensen op te leiden. Ook de voorwaarden, om zij-instromer te worden, zijn verruimd. Er zijn voor de basisscholen geen kosten meer verbonden aan de opleiding van zij-instromers.



Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

6. onderwijsbeleid

De marktwerking kan ook voor scholen gelden. Laat scholen vrij in het vaststellen van hun eigen onderwijsbeleid en geef ze daarvoor de middelen. Muilkorf ze niet door allerlei bureaucratische regeltjes.

- 6.1 Formatie klassenverkleining niet oormerken. (OC&W)
De school is uitstekend in staat te beoordelen waar de klassenverkleining het best en het meest effectief kan worden ingezet. Soms zal dat in een relatief kleine maar arbeidsintensieve bovenbouwgroep zijn, soms juist in een grote middenbouwgroep.
- 6.2 Ontwikkeling 'voorschool' en 'onderwijskansenbeleid'. (BESTUREN)
Er dient aan de randvoorwaarden te worden voldaan; ondermeer:
- *huisvesting in geschikte en veilige groepsruimte en beschikbaar zijn van speellokaal-ruimte.*
 - *voldoende personele bezetting, zowel op HBO- als MBO-niveau.*
- Scholen zijn prima in staat prioriteiten te stellen en verantwoordelijkheid te nemen op onderwijskundig terrein.*
- 6.3 Snellere doorstroming kinderen naar SO. (BESTUREN)
Kinderen moeten snel kunnen doorstromen naar het speciaal onderwijs. Door soepele opstelling van de WSNS-samenwerkingsverbanden moet er plaats worden gecreëerd bij het SO wanneer handhaven van een leerling in het reguliere onderwijs niet langer verantwoord is naar kind, leerkrachten en/of groepsgenootjes toe. Dit betekent, dat de 2% - norm bijgesteld moet worden, wat neerkomt op extra middelen! WSNS is geen bezuiniging, maar mag geld kosten! (SAMENWERKINGS-VERBANDEN WSNS)



Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

7. additioneel personeel

Additioneel personeel is goud waard voor de basisscholen. Geen enkele toegevoegde voorziening heeft zoveel waardering gekregen als die van de assistent-conciërge en de schoolassistent. Directies en leerkrachten komen daardoor veel meer aan hun eigenlijke taken toe. Maar om nu te zeggen, dat er genoeg van deze mensen in de school aanwezig zijn?

7.1 Een basisvoorziening aan additioneel personeel

- 7.1.1 Conciërge (OC&W)
De conciërge is geen I/D-baan of Melkert-baan, maar een reguliere functie waar structureel geld voor uitgetrokken wordt (dus niet uit de bestaande formatie). Bij afwezigheid van de conciërge door bijvoorbeeld ziekte kan deze dan vervangen worden. (GEMEENTE)
- 7.1.2 Administratief medewerker (OC&W)
Elke school krijgt een minimum hoeveelheid tijd voor een administratief medewerker. Administratie is geen taak van onderwijzend personeel, noch van de directie. Voor de administratief medewerker geldt hetzelfde als voor de conciërge. (GEMEENTE)
- 7.1.3 Huishoudelijk personeel (OC&W)
zie punt 7.1.1 (GEMEENTE)
- 7.1.4 Onderwijsassistenten (OC&W)
Alle onderbouwgroepen krijgen een reguliere onderwijsassistent die werkzaamheden van de groepsleerkracht kan overnemen, zodat deze zich volledig met het onderwijs kan bezighouden. Ook deze functie komt bovenop de formatie. (GEMEENTE)
- 7.2 Professionele overblijfgeling (OC&W)
Tussen de middag moeten de kinderen door professionele krachten worden opgevangen. Het andere onderwijzend personeel kan dan gebruikmaken van de pauze om te lunchen en zich voor te bereiden voor de middag. (GEMEENTE)
- 7.5 Verruiming voorwaarden instroombanen (GEMEENTE)
Veel ouders, waarvan de echtgenoot of echtgenote werkt, komen niet in aanmerking voor instroombanen, terwijl daar wel kandidaten te vinden zijn die het werk zouden willen doen.



Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

8. onderwijsondersteuning

Meer handen in de klas, meer professionaliteit in de opvang van de leerlingen buiten de schooluren, beide zaken verlichten de taak van de leerkracht. Maar een goede regelgeving rond deze zaken is er nog niet. Die mag er wat ons betreft heel snel komen.

- 8.1 Professionele opvang van kinderen bij afwezigheid onderwijzend personeel. (OC&W)
(Deel)GEMEENTE
Scholen zouden een budget moeten kunnen vormen om kinderen op te vangen bij afwezigheid van onderwijzend personeel. Je kunt b.v. denken aan capabele ouders, onderwijsassistenten op mbo-niveau, een uitzendbureau; onder supervisie van een leerkracht. Ontwikkelingen die op dit front gaande zijn onderzoeken en ondersteunen.
- 8.2 Stroomlijnen van onderwijsondersteunende instellingen en onderwijsondersteunende banen. (GEMEENTE)
Het moet heel duidelijk zijn welke mensen je binnenhaalt om het onderwijs te ondersteunen, welke rechtspositie ze hebben, hoe ze worden bekostigd, welke mogelijkheden er zijn tot nascholing en doorstroming. De school houdt de regie bij de ondersteunende instellingen, zoals SMW, RI AGG's. Een instantie (Werkstad? Schoolwerk?) als "uitzendbureau" van onderwijsondersteunende banen.
- 8.3 Schoolmaatschappelijk werk voor elke school. ((Deel)GEMEENTE)
Schoolmaatschappelijk werk houdt probleemgevallen in een vroeg stadium uit handen van algemeen maatschappelijk werk. Dit bespaart werk en geld in de toekomst. Elke school heeft z'n eigen specifieke problemen die onderling zullen verschillen maar in omvang en zwaarte vergelijkbaar kunnen zijn. SMW moet dus voor elke school beschikbaar zijn en betaald worden uit algemeen maatschappelijk werk.
- 8.4 Het moet mogelijk zijn als reguliere basisschool vanuit de formatie niet alleen een gymnastiek- of muzikaleerkracht te bekostigen, maar b.v. ook een psycholoog of een logopedist. (Het CED als uitzendbureau?) (BESTUREN)



Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

9. materieel

Mensen werken graag in een goed onderhouden omgeving en met degelijk materiaal. Dat dit vaak te wensen overlaat, is voor iedereen zichtbaar. Zou een school dezelfde maatstaven aanleggen als een gemiddeld bedrijf op dit gebied, dan valt er veel te verbeteren. Willen wij op personeelsgebied concurreren met het bedrijfsleven, dan moet er veel geld bij. Zou u gaan werken bij een bedrijf dat 40 jaar met de zonwering moet doen?

- 9.1 Verkorten van afschrijvingstermijnen (OC&W)
Meubilair voor werkplekken van leerkrachten en docentenkamers hebben een lange afschrijvingstermijn. Door het aanzienlijk verkorten van deze termijn voldoen de werkplekken en docentenkamers aan de (ARBO) eisen van deze tijd.
- 9.2 Verruimen middelen schoonmaken (OC&W)
Een schone werkomgeving is een fijne plaats om te werken. Door ruimere budgetten kunnen ook de plaatsen worden schoongehouden, waar nu te weinig geld voor is.
- 9.3 Verruiming onderhoud schoolgebouw (OC&W)
Een prettige en fijne uitstraling van een schoolgebouw, zorgt voor een fijne en prettige werkplek voor personeel. Door schoolgebouwen goed te onderhouden, sneller aanpassingen te verrichten indien nodig, is het gebouw een plaats waar mensen graag willen werken. Indien groepen in noodgebouwen worden gehuisvest, gelden daar ook hedendaagse normen.
- 9.4 Middelen om ARBO-beleid uit te kunnen voeren (OC&W)
ARBO -eisen vragen ook om extra financiële middelen. Middelen die de werkplek voor het schoolpersoneel aantrekkelijk maken: goede bureaustoelen, bureaus en goed inrichting docentenkamers
- 9.5 Verbeteren huisvesting personeel (bijvoorbeeld personeelskamer) (OC&W)
Er moeten voldoende financiële middelen komen voor goed uitgeruste werkplekken in de school, waar het personeel werk kan voorbereiden en corrigeren. Voldoende financiële middelen voor een goed uitgeruste docentenkamer, waar personeel rustig kan lunchen en kan pauzeren.



Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!

de benutting van kansen in tijd uitgezet

van 7 december 2000 tot 7 december 2001

- 7 maart 2001: overhandiging van de nota aan de wethouder
- 7 juni 2001: tussentijdse evaluatie met de betrokken instanties
- 7 oktober 2001: verspreiden van een enquête onder directeuren naar de benutting van de kansen
- 7 november 2001: bekendmaking uitslag van de enquête
- 7 december 2001: bijeenkomst van alle directeuren: wat heeft de nota opgeleverd?





**Rotterdamse schooldirecteuren:
breng de balans tussen wat 'moet'
en wat 'haalbaar' is terug in
evenwicht!**

verantwoording

In moeilijke tijden ontstaan vaak mooie dingen. Met deze gedachte in het achterhoofd hebben de directeuren het initiatief genomen gezamenlijk een nota samen te stellen en deze aan te bieden aan die instanties, die iets in de melk te brokkelen hebben. Zij beseffen dat klagen niet helpt.

Wanneer deze instanties de uitdaging aangaan, zal het leerkrachtentekort niet zomaar ongedaan gemaakt worden. Er zal echter een situatie ontstaan, waarin de mensen in het Rotterdamse onderwijs, ondanks de moeilijke periode, met plezier hun werk zullen blijven doen.

Het imago van het Rotterdamse onderwijs en de Rotterdamse leerlingen zal daarvan profiteren!
En die nieuwe leerkrachten....? Die komen dan wel!

Met dank aan alle collega directeuren van de scholen uit het primair onderwijs en van scholen uit de 2/3-categorie voor alle ondersteuning, tips, ideeën, steun en meedenken.

Met dank aan de Dienst Stedelijk Onderwijs voor alle support bij mailing en facilitering.

Namens alle directeuren.

De initiatiefgroep:

Joke Oudkerk (BOOR)
Stoffel Boot (PCBO)
Peter van Reeve (PCOHS)
Hugo de Vries (VPCS)
Reinoud de Vries (VPCPO)
Wilke Vos (RVKO)
Ad Vos (PCPO)

De Initiatiefgroep Leerkrachtentekort
Postbus 8175
3009 AD ROTTERDAM
tel: 010 -2020224
internet: www.iltr.nl
email: info@iltr.nl