







Gewoon, met zij-instroom!

Naar een succesvolle implementatie van het
zij-instroomtraject in het primair onderwijs





Inhoudsopgave

	<u>Samenvatting</u>	3
	<u>Inleiding</u>	5
	<u>1. Wat maakt een zij-instromer waardevol in schoolteams?</u>	6
	<u>2. Voorkom vroegtijdige uitval met een goede 'medewerkerreis'</u>	7
	<u>3. Zij-instroom borgen in de strategische personeelsplanning</u>	12
	<u>4. Financiën en inschaling</u>	14
	<u>5. Zij-instroom bij eenpitters</u>	15
	<u>6. Regionale verschillen in implementatie van zij-instroom</u>	17
	<u>Bijlagen</u>	18



Samenvatting

De inzet van zij-instroom heeft veel meerwaarde. Hoe kun je als schoolorganisatie zorgen voor een succesvolle implementatie van het zij-instroomtraject? Welke uitdagingen zijn er? Wat gaat dit kosten?

Aan de hand van praktijkvoorbeelden verspreid over het land, beantwoorden we in deze rapportage bovenstaande vragen. Eerder gepubliceerde documenten en literatuur over zij-instroom zijn opgenomen voor verdere verdieping en achtergrond.

Zij-instroom als meerwaarde

Zij-instromers hebben andere levens- en werkervaring en zijn vaak zeer gemotiveerd. Ze brengen nieuwe kennis, ervaring en contacten mee. Dit leidt tot meer diversiteit in de school.

In regio's waar het lerarentekort al langer speelt, zetten schoolorganisaties in op zij-instroom als vast onderdeel van het meerjaren personeelsbeleid. Anticiperen op het lerarentekort is bij hen niet meer de enige reden om zij-instromers aan te nemen.

Uitdagingen in de 'medewerkersreis'

De zogenoemde 'medewerkersreis' verdient aandacht om zij-instromers met goede beeldvorming en informatie te laten landen in het onderwijs en vervolgens te behouden. De medewerkersreis is in de context van deze rapportage de reis die potentiële zij-instromers doorlopen van de oriëntatiefase tot aan de aanstelling.

- **Oriëntatiefase:**

Aan de schoolorganisaties de taak om potentiële overstappers een realistisch beeld te geven van wat het vak en de overstap inhoudt (balans studie, werk, privé en financiële consequenties).

- **Werving en selectie:**

Motivatie en goede oriëntatie van de zij-instromer zijn een belangrijke indicatie voor succes. Om concurrentie om zij-instromers tussen organisaties weg te nemen, is het belangrijk om regionale afspraken te maken over wervingsactiviteiten, begeleiding en arbeidsvoorwaarden.

- **Opleiding en begeleiding:**

Een belangrijke voorwaarde voor een succesvol traject is de mogelijkheid om passende maatwerkafspraken te maken tussen schoolorganisatie(s) en de lerarenopleiding(en) om vervolgens deze afspraken helder te kunnen communiceren naar alle betrokkenen. Voorafgaand aan de start van het traject zijn er afspraken over:

- de inzet en het aantal werkdagen;
- de opleidingsdagen en bijbehorend rooster;
- details over de dubbele bezetting, de periode van meelopen bij collega's;
- de werkplek;
- de begeleiding en door wie (collega's in het team, de duo-partner, de schoolleider, de opleidingscoördinator, contactpersoon binnen het schoolbestuur en/of;
- de bovenschoolse en/of bovenbestuurlijke aansturing;
- afspraken en openheid over bijsturing van het opleidingstraject. Dit is een verantwoordelijkheid van de zij-instromer, de werkgever en de opleiding.

- **Schoolomgeving:**

Eenmaal aan het werk, is de schoolomgeving bepalend voor het succes van het zij-instroomtraject. Een professionele leercultuur, gebaseerd op vertrouwen en betrokkenheid van collega's bij het gezamenlijk opleiden, helpen zij-instromers om hun weg in het team te vinden.



Wegnemen financiële drempels

Het subsidiebedrag¹ zij-instroom is, ondanks de recente verhoging in oktober 2022, niet voldoende om het gehele traject te financieren. Van schoolorganisaties wordt verwacht dat zij ook zelf een substantiële investering doen om zij-instroom mogelijk te maken. Deze investering kan in plaats van op school niveau ook bovenschools gefinancierd worden. Voor veel scholen neemt dit de drempel weg om de (hoge) financiële lasten op zich te nemen. Ook voor veel zij-instromers zelf kunnen de financiën een struikelblok zijn vanwege onduidelijkheid over salariëring, de consequenties voor het netto maandinkomen, onduidelijkheid over secundaire en overige arbeidsvoorwaarden en perspectief op doorgroei.

Uitdagingen van eenpitters

Eenpitters hebben te maken met specifieke uitdagingen als ze zij-instroom willen inzetten. Bij eenpitters geeft de schoolleider namelijk zelf uitvoering aan het beleid en de uitvoering rondom zij-instroom. Er is geen bovenschoolse structuur aanwezig die deze zaken uit handen kan nemen. Als er zowel financiële als formatieruimte is, kan zij-instroom ook voor eenpitters van (grote) toegevoegde waarde zijn omdat er ruimte is voor het bieden van maatwerk.

Samen opleiden in de regio

Op regionaal niveau is er al veel intensief samengewerkt rondom de aanpak van de personeelstekorten. Uit eerder onderzoek blijkt dat een goede samenwerking in relatief korte tijd kan leiden tot een succesvol zij-instroomtraject. Veel besturen willen in de toekomst nog meer samenwerken, om zo de (financiële) lasten van het opleiden van zij-instromers samen te dragen.



1. Subsidie zij-instroom. Geraadpleegd op: 13 maart 2023 van <https://duo.nl/>



Inleiding

Zij-instromers zijn belangrijk in het oplossen van het lerarentekort én zijn een verrijking voor de school. Ze nemen kennis en ervaring mee vanuit hun vorige beroep en zijn heel gemotiveerd². Hoe kun je als schoolorganisatie zorgen voor een succesvolle implementatie van het zij-instroomtraject? En hoe kun je langdurig profiteren van de diversiteit die zij-instromers binnen de schoolorganisatie brengen, ook als er voldoende instroom is vanuit de pabo?

In deze rapportage geven we aan de hand van opgehaalde praktijkvoorbeelden (uit 2022) en documentenanalyse antwoord op deze vragen. We bieden praktische tips en handvatten voor een succesvolle implementatie van zij-instroom. Dit doen we aan de hand van de verschillende fasen in de medewerkersreis, ook wel klantreis³ genoemd.

2. Zij-instroom in het beroep van leraar in het primair onderwijs (13 september, 2021). Inspectie van het Onderwijs, Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap.
3. Kansen en Knelpunten in de klantreis van de overstapper (2021). [Onderwijsloket](#).
4. Personeelstekorten primair onderwijs (2022) [Centerdata](#)
5. Subsidie zij-instroom. <https://duo.nl/>
6. Zij-instroom in het beroep van leraar in het primair onderwijs (13 september, 2021). Inspectie van het Onderwijs, ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap.
7. Rapportage zij-instroom leraren (2020). Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 7 december 2020.



Zij- instroom, een structurele oplossing voor lerarentekort?

In 2022 was er een landelijk tekort aan leraren van 9,5 procent, oftewel 9.700 fulltime banen⁴. Ook in regio's waar het lerarentekort nog niet gevoeld wordt, neemt het aantal sollicitanten per vacature sterk af.

Een van de oplossingen in de strijd tegen het lerarentekort is het bevorderen van zij-instroom. Hiervoor heeft het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) in 2013 de subsidie zij-instroom in het leven geroepen⁵. Werkgevers kunnen een zij-instroomsubsidie krijgen voor een gedeelte van de kosten voor studie en begeleiding van de zij-instromer via de route Zij-instroom-in-Beroep (ZiB). Geschikte kandidaten kunnen met dit traject binnen twee jaar (met mogelijke uitstel) de juiste bevoegdheid behalen, terwijl ze een aanstelling hebben bij een bestuur en daar werkzaam zijn. Met de zij-instroomsubsidie wil het ministerie van OCW de overstap naar het onderwijs aantrekkelijker maken.

Steeds meer mensen maken de overstap naar het onderwijs als zij-instromer. Sinds 2017 is er een sterke toename in het aantal zij-instromers in het primair onderwijs. Het aantal toekenningen van de zij-instroomsubsidie is tussen 2017 en 2020 gestegen van 61 in 2017 tot 699 in 2020⁶. Eind 2019 hebben ongeveer 800 scholen in het primair onderwijs één of meer zij-instromers. Dit betekent dat van elke zes tot zeven nieuwe leraren er één het basisonderwijs binnenkomt via het ZiB-traject.

Uit een rapportage van het ministerie van OCW blijkt dat een groot deel van de zij-instromers in het onderwijs blijft werken na afronding van het traject⁷. Van de lichten die in 2014 als leraar zij-instroomde, is vijf jaar later (in 2019) nog 83 procent werkzaam in het onderwijs. Het rendement, na het behalen van het getuigschrift van bekwaamheid, is dus hoog. Hiermee levert zij-instroom een belangrijke bijdrage aan het verkleinen van het lerarentekort.



1. Wat maakt een zij-instromer waardevol in schoolteams?

De geïnterviewde schoolorganisaties ervaren de meerwaarde van zij-instromers. Zij bevestigen het beeld dat al eerder werd geschetst. De verschillende aspecten zoals benoemd worden puntsgewijs aangegeven. Het kost veel tijd voordat deze meerwaarde naar voren komt. Het is geen snelle oplossing.

- Zij-instromers hebben meer en andere werkervaring, uit andere branches en functies en rollen. Die ervaring en frisse ideeën nemen ze mee de school en de klas in. Ze stellen scherpe vragen en stimuleren de collega's tot nadenken.
- Zij-instromers beschikken over een netwerk afkomstig uit een andere sector. Hiermee brengen ze nieuwe contacten en innovatieve ideeën de school in.
- Zij-instromers maken een bewuste keuze voor een vervolgstap in het onderwijs, ze zijn doorgaans sterk (intrinsiek) gemotiveerd.
- Zij-instromers zijn gemiddeld ouder dan pas-afgestudeerden. Ze hebben meer levenservaring, hebben soms zelf kinderen en brengen daardoor een ander, meer senior perspectief mee dan jonge, startende professionals van de pabo.
- Zij-instromers met werkervaring buiten het onderwijs vergroten de diversiteit in kennis en competenties in het team. Dit draagt bij aan het innovatief vermogen van het team. Schoolorganisaties laten hiermee ook zien dat zij willen investeren in het opleiden en begeleiden van nieuwe leraren. Dat kan de aantrekkelijkheid van de schoolorganisatie en werkomgeving vergroten.

“Zij-instromers vragen door: **Waarom doen jullie dit en gaat dit altijd zo in het onderwijs?’ Dit maakt het heel leuk met zij-instromers te werken, door de inbreng van die frisse blik.**”

Jefke Stroo, directeur Christelijke Basisschool Instituut Coolsma, Driebergen-Rijsenburg

“De werkervaring in andere sectoren is echt een meerwaarde van zij-instromers.”

Kristel van Dalsum, directeur De Bavokring, Rotterdam

Hoelang geef je zij-instromers de tijd om te landen in een nieuwe werkomgeving?

Van zij-instromers kan niet verwacht worden dat ze in het eerste jaar van het traject al in staat zijn om al hun talenten en expertises in te zetten. Ze zijn dan nog bezig om de basisvaardigheden van het leraarschap onder de knie te krijgen. Ze zijn startende leraren die vaak minder ervaring hebben dan een pabostudent. Voordat alle voordelen van de zij-instromer tot uiting kunnen komen, is intensieve begeleiding, een langetermijnvisie en een substantiële (financiële) investering van schoolorganisaties nodig.

Omgekeerd geldt voor zij-instromers dat ze tijd moeten nemen om in hun nieuwe vak te groeien en dat ze zich openstellen voor de manier waarop de schoolorganisatie functioneert en is ingericht.



2. Voorkom vroegtijdig uitval met een goede ‘medewerkersreis’

Uit evaluatie van het Onderwijsloket (2021) blijkt dat er nog knelpunten zijn voor overstappers⁸. De zogenoemde ‘medewerkersreis’ – de reis die potentiële kandidaten doorlopen vanaf interesse in het onderwijs tot uiteindelijk een aanstelling als zij-instromer – verloopt nog niet altijd even soepel. Het vraagt aandacht bij de oriëntatie, werving en selectie, opleiding, begeleiding en na indiensttreding.

Oriëntatie

Ondanks de motivatie en strenge selectie aan de poort vallen zij-instromers uit:⁹

- doordat ze zich niet thuis voelen in het onderwijs
- ze de combinatie van werk, studie en privé te zwaar vinden
- vanwege persoonlijke omstandigheden en werkdruk van het beroep leraar

De combinatie van werken en leren in een nieuwe sector is intensief. De grote overgang is moeilijk in te schatten voor zowel de overstappers zelf als voor de ontvangende collega's en schoolorganisatie.

“ Een groter contrast is er bijna niet tussen het onderwijs en de bankwereld. Ik zeg vaak dat ik van hoofd naar hart ben gegaan. ”

Charlotte Roelofs, Openbare basisschool de Globe in Amsterdam Osdorp (Uit: Mentoring zij-instroom: van financieel expert naar onderwijs)

Door een aantal dagen mee te lopen, bij voorkeur op verschillende scholen, kunnen zij-instromers de sfeer proeven en ervaren of het traject bij hen past. Bied de zij-instromer uitgebreide oriëntatiemogelijkheden¹⁰ en een realistisch beeld op alle aspecten van het beroep: lesgeven, lessen ontwerpen, toetsen afnemen en beoordelen, oudergesprekken houden, vergaderingen bijwonen en intercollegiale intervisie. En zorg voor heldere informatie, al dan niet in samenwerking met regionale partners (regionale loketten) over: opleidingsdagen, inzet, primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en begeleiding.

“ Door het lerarentekort dacht ik snel een plek op een school te vinden, maar dat viel nog niet mee. Ik kende niemand in het onderwijs en heb veel zelf uitgezocht en allerlei initiatieven genomen. ”

Jeroen van Diem, basisschool De Schakel in Utrecht Overvecht (Uit: Mentoring zij-instroom: van financieel expert naar onderwijs)

Uit de pilot ‘Mentoring zij-instroom van werk naar werk’ blijkt dat (potentiële) overstappers vanuit de financiële sector naar het onderwijs veel steun van een mentoring-programma ervaren. Het biedt een veilige plek om aandachtspunten te bespreken en praktische tips te krijgen tijdens de oriëntatiefase, maar ook tijdens de werving en selectie, het maken van de overstap en tijdens de eerste fase van werken in het onderwijs. Aanleiding voor de pilot was het convenant Aan de slag voor klas: een samenwerking tussen financiële dienstverleners, onderwijspartijen, lerarenopleidingen en het ministerie van OCW, en mede geïnitieerd en ondersteund door het Arbeidsmarktplatform PO.

“ Als de mentee twijfels of fouten deelt met de mentor van dit programma dan heeft dat geen invloed op het cijfer vanuit de docentopleiding en wordt er geen beoordelingsgesprek met de werkgever ingepland. ”

(Uit: Mentoring zij-instroom: van financieel expert naar onderwijs)

Door de constante berichtgeving in de media over het groeiende lerarentekort hadden zij-instromers een warmer welkom verwacht. In werkelijkheid komen ze er soms tijdens de oriëntatie op een overstap naar het onderwijs achter dat niet elke school met open armen op hen te wachten staat en het traject intensief is. Een eerlijk en realistisch beeld van wat de overstap inhoudt, helpt teleurstellingen te voorkomen.

8. Onderwijsloket (2021). Kansen en knelpunten in de klantreis van de overstapper. https://www.onderwijsloket.com/asset_folder/kansen_en_knelpunten_sheet_-_uit_evaluatie_en_vooruitblik_2020-2022.pdf
9. Zij-instroom in het beroep van leraar in het primair onderwijs (2021). Inspectie van het onderwijs. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. <https://www.onderwijsinspectie.nl/> (pagina 58)
10. Arbeidsmarktplatform PO (2019). Zij-instroom 360 graden in beeld. Ervaringen met zij-instroom. Opbrengsten, aandachtspunten en voorwaarden voor succes. <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/>



Werving en selectie

Concurrentie elimineren

Schoolorganisaties merken dat er concurrentie ontstaat om zij-instromers. Door de krappe arbeidsmarkt en onvoldoende instroom naar de pabo blijft het lastig om voldoende potentiële leraren te werven. Om deze concurrentie te elimineren en de wervingskosten te drukken, kunnen schoolorganisaties gezamenlijk (regionale) afspraken maken over het organiseren van campagnes en het tegengaan van onderlinge concurrentie. Dit wordt steeds vaker (succesvol) ingezet.

Goede selectie van de kandidaat is essentieel voor een geslaagd zij-instroomtraject. Motivatie en goede voorbereiding zijn - naast slagen voor het assessment - belangrijke indicatoren.

“ **Selecteer op motivatie van zij-instromers. Hebben ze scherp of het onderwijs bij hen past en wat de overstap voor hen betekent?** ”

Astrid de Wit, Beleidsmedewerker HRM, RVKO, Rotterdam.

Opleiding

Maatwerk

Er zijn verschillende trajecten, opleidingen en routes naar het onderwijs die verschillen van inhoud en intensiteit¹¹. Naast het ZiB-traject kan de overstapper een deeltijdopleiding in de verkorte variant doen als aan de juiste toelatingseisen wordt voldaan. Het is belangrijk dat de opleiding wordt gekozen die het beste past bij de interesses en kwaliteiten van de zij-instromer en diens leven op dat moment.

Aansluiting praktijk en opleiding

Flexibilisering van de lerarenopleidingen staat hoog op de bestuurlijke en politieke agenda¹². Volgens de geïnterviewden blijven de pabo's echter onvoldoende flexibel en is er onvoldoende maatwerk mogelijk. Zo is het nog niet altijd mogelijk om vrijstellingen op basis van eerder verworven competenties te krijgen. Daar is nog winst te behalen. Uit de Loopbaanmonitor¹³ blijkt dat slechts 27 procent van de zij-instromers vinden dat de opleiding voldoende maatwerk biedt. De inspectie beveelt dan ook

aan om de onderwijsprogramma's af te stemmen op de kennis en kunde van individuele zij-instromers en de mogelijkheid te bieden om het programma gaandeweg aan te passen.

Verder geven geïnterviewden aan dat de opleiding niet altijd goed aansluit op de praktijk. Zij geven aan dat niet alle pabo's goed staan aangeschreven en sommige een schools karakter hebben.

Begeleiding en inzet

Een geslaagd zij-instroomtraject staat of valt met de begeleiding en coaching van de zij-instromer. Deze begeleiding is volgens de geïnterviewden idealiter dagelijks en is afhankelijk van de behoefte van de zij-instromer. Begeleiding op maat is het sleutelwoord. Zij-instromers kunnen ook na het behalen van hun getuigschrift begeleiding nodig hebben om zich verder te ontwikkelen. Coaches worden, zo veel mogelijk, ruim gefaciliteerd in de tijd die ze kunnen besteden aan de begeleiding van de zij-instromer.

“ **Je kunt een zij-instromer niet laten zwemmen. Daarom is een zij-instromer altijd onder de hoede, onder de verantwoordelijkheid, van een opgeleide en ervaren leraar.** ”

Dorine Rings, directeur Rooms-Katholieke Basisschool De Ark, Heemstede

Uit onderzoek van de Inspectie van het onderwijs¹⁴ blijkt dat de begeleiding van zij-instromers beter kan. Een derde van de zij-instromers geeft aan dat ze graag meer begeleiding hadden ontvangen op school. Het is aan te bevelen om regulier contact (wekelijks of twee wekelijks) met de school- en opleidingsbegeleider te hebben. Zij-instromers die een grotere hoeveelheid begeleidingsactiviteiten ontvangen op school of op de pabo zijn meer tevreden over de begeleiding en het zij-instroomtraject zelf, en zijn in het algemeen minder geneigd om te stoppen.

De begeleiding bij zij-instromers in het primair onderwijs komt voor een groot deel overeen met die van startende leraren¹⁵. Normaliter zijn daar ten minste de volgende functies bij betrokken¹⁶:

11. Arbeidsmarktplatform PO (2021). Route naar werken in het primair onderwijs. <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/>

12. Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen (2020) <https://www.rijksoverheid.nl/>

13. CentERdata & MOOZ (2021). Loopbaanmonitor onderwijs. <https://www.centerdata.nl/>

14. Inspectie van het onderwijs (2021). Zij-instroom in het beroep van leraar in het primair onderwijs.

15. CentERdata & MOOZ (2021). Loopbaanmonitor onderwijs. <https://www.centerdata.nl/>

16. Arbeidsmarktplatform PO (2019). Zij-instroom 360 graden in beeld. Ervaringen met zij-instroom. Opbrengsten, aandachtspunten en voorwaarden voor succes. <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/>



- **Begeleiding door de schoolleider:**

Een schoolleider kan het functioneren van een zij-instromer bevestigen door regelmatig verwachtingen en feedback uit te spreken en functioneringsgesprekken te voeren. De schoolleider kan een actieve rol spelen in het gebruikmaken van de ervaring van de zij-instromer.

- **Begeleiding door de duo-collega:**

De zij-instromer staat de eerste periode voor de klas met een duo-leraar. Als er praktische vragen in de klas zijn, is deze leraar de mentor en het eerste aanspreekpunt. De duo-leraar is eindverantwoordelijk en begeleidt de zij-instromer bij de dagelijkse praktische zaken in de klas. In het begin zit de zij-instromer nog veel achterin de klas om de lessen te observeren, maar gaandeweg zal die steeds meer zelfstandig (delen van) lessen verzorgen. De duo-leraar is dan aanwezig als achtervang bij vragen.

- **Begeleiding door de schoolopleider:**

De schoolopleider focust op de ontwikkeling van de zij-instromers, soms in combinatie met starters en leraren. Vaak wordt de schoolopleider bovenschools aangesteld.

- **Begeleiding door de studieloopbaanbegeleider**

(SLB'er): De studieloopbaanbegeleider houdt de ontwikkeling van de zij-instromer in de gaten in relatie tot de te behalen studiepunten. Het verschilt per opleiding hoeveel zij-instromers de SLB'er onder zijn of haar hoede heeft.

“Besturen komen er steeds meer achter dat een succesvol zij-instroomtraject staat of valt met goede begeleiding en coaching. Elk bestuur richt dit weer op een andere manier in, en maatwerk is van essentieel.”

Thomas Truijen, Projectleider zij-instroom primair onderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs, Onderwijsbesturen Rotterdam

Dubbele bezetting

Schoolorganisaties plaatsen zij-instromers in de beginfase bovenformatief. Deze periode kan tussen de drie tot maximaal twaalf maanden duren, afhankelijk van wat de zij-instromer nodig heeft. Wederom is maatwerk essentieel. Door een zachte landing voelen zij-instromers minder druk om snel zelfstandig voor de klas te moeten staan. Dit verkleint de kans op uitval. Het is daarom niet mogelijk om een zij-instromer structureel een zwangerschapsverlof op te laten vangen. Dit kan wel als een overstapper vanuit het vo naar het po gaat, aldus één van de geïnterviewden.

Inzet en de ideale werk-studieverhouding

- Over het algemeen is het advies om zij-instromers maximaal drie dagen op school te laten werken. De resterende dagen zijn voor studie aan de hogeschool (één dag) en zelfstudie (één dag). Echter, het zij-instroom traject blijft maatwerk.
- Bespreek en monitor periodiek de voortgang met de zij-instromer. Gaat het naar tevredenheid? Zijn aanpassingen nodig? Bij knelpunten en (dreigend) uitval is het extra belangrijk om vroegtijdig bij te kunnen sturen op bijvoorbeeld de begeleiding en/of verbeteringen in de reis door te voeren.
 - Binnen een (grotere) schoolorganisatie kan de zij-instromer achtereenvolgend worden ingezet op verschillende scholen. Dit is aan te raden, omdat de zij-instromer zo bij verschillende scholen kan leren van de schoolomgeving en het onderwijsconcept. Ga voor het einde van het eerste jaar in gesprek met de zij-instromer om te kijken of er nog een goede match is en vraag of iemand een ander schoolconcept wil uitproberen. Dit kan dan in het tweede jaar gedaan worden.
 - Regionale samenwerking kan uitkomst bieden voor eenpitters die deze mogelijkheid niet hebben. Vanuit het samenwerkingsverband kan worden afgesproken dat zij-instromers op verschillende scholen binnen diverse schoolorganisaties werkzaam zijn.
- Ook bij (dreigend) uitval is monitoring belangrijk, zodat duidelijk wordt waar de knelpunten liggen en begeleiding op verbeteringen ingezet kan worden.

“Het is gezond om de zij-instromer op verschillende scholen mee te laten lopen. Bespreek de inzet van de zij-instromer voorafgaand aan het traject, maar houd ook tijdens het traject een stevige vinger aan de pols.”

Astrid de Wit, Beleidsmedewerker HRM, RVKO, Rotterdam



Schoolomgeving en professionele leercultuur

Het is belangrijk dat zij-instromers direct onderdeel zijn van het team, dat zij zich welkom voelen en dat ze overal bij betrokken worden¹⁷. Dit vraagt commitment van het hele team. Ieder teamlid draagt hieraan bij door bijvoorbeeld open te staan voor vragen en bereid te zijn om van elkaar te leren. Een professionele leercultuur is hierbij essentieel. De schoolleider heeft hierin een belangrijke voorbeeldrol. Collega's, inclusief de zij-instromer zelf, hebben de verantwoordelijkheid om elkaar te blijven aanspreken op de afspraken die zijn gemaakt rondom de professionele leercultuur.

Een kenmerk van een open leercultuur is in de eerste plaats het creëren van vertrouwen. Dit doe je door een veilige en open omgeving te creëren waar iedereen terecht kan met vragen en waar fouten gemaakt mogen worden. Dit is voor zij-instromers een prettige omgeving waarin zij hun nieuwe vak eigen kunnen maken.

“De schoolleider heeft een belangrijke voorbeeldrol. De schoolleider moet uitdragen dat de zij-instromer echt onderdeel is van het team, en moet het team meenemen in en wijzen op de gezamenlijke visie op opleiden.”

Dorine Rings, directeur Rooms-Katholieke Basisschool De Ark, Heemstede



17. Arbeidsmarktplatform PO (2019). Zij-instroom 360 graden in beeld. Ervaringen met zij-instroom. Opbrengsten, aandachtspunten en voorwaarden voor succes. <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/>



Provincie Noord-Holland
Stichting Jong Leren, Heemstede
22 basisscholen,
ruim 5100 leerlingen (2021-2022)

'Het begeleiden en opleiden van zij-instromers doen we samen'

Opleiden doe je samen: dat is de visie van basisschool De Ark op zij-instroom. Ze zien het werven van voldoende leraren voor het onderwijs als maatschappelijke opdracht. Daarom zit opleiden echt in het dna van het team.

'Bij ons op school voelen zij-instromers zich welkom', vertelt schoolleider Dorine Rings. 'Ze krijgen voldoende tijd en ruimte om zich te ontwikkelen, maken direct deel uit van het team en worden overal bij betrokken. Dat begint met goede begeleiding. Daarom staan zij-instromers in beginsel de eerste maanden nooit alleen voor de klas, ook niet bij uitval. Die extra handen in de klas ziet het team als meerwaarde. Dat is natuurlijk niet het doel op zich, maar daar ligt wel de kracht: zij-instromers komen het onderwijs ook echt iets brengen.'

Begeleiding is maatwerk

De afgelopen jaren heeft het zij-instroomtraject een vlucht genomen, merkt Alma Pereboom, beleidsmedewerker P&O bij stichting Jong Leren. Aanleiding om te starten met zij-instroom was dan ook dat het lerarentekort de afgelopen jaren steeds nijpender is geworden. Alma: 'We zijn het zij-instroomtraject vier jaar geleden gestart op een van onze scholen. Langzaam maar zeker, ook dankzij successen, is het bij meer schoolleiders gaan leven. Dat succes zit 'm echt in de begeleiding én de meerwaarde die zij-instromers bieden.'

Binnen de stichting vormen ze een omvangrijk netwerk om de zij-instromer heen. Zo leert de zij-instromer de kneepjes van het vak van een ervaren collega. In het begin staat de zij-instromer samen met deze leraar voor de klas. Binnen de school is een stagebegeleider bij wie de

zij-instromer terecht kan voor vragen. De stichting biedt tevens bovenschoolse praktijkbegeleiding aan. Alma: 'Het eerste half jaar maakt de zij-instromer kennis met verschillende groepen. Naast een vaste basis loopt de zij-instromer namelijk ook één dag per week mee met een andere groep. Die klas wisselt dan na een aantal weken. Gedurende deze periode hebben we intensief contact over wat de zij-instromer wil en aankan. Durft iemand het aan om voor een deel al alleen voor de klas te staan of heeft iemand nog veel begeleiding van een ervaren leraar nodig? De inzet en begeleiding is echt maatwerk.'

Open leercultuur

'Als schoolleider neem ik het team mee in onze visie op samen opleiden', vertelt Dorine. 'Daarin heb ik een voorbeeldrol. Daarom vind ik het belangrijk om te laten zien dat ik zelf ook open sta voor studenten. Zo nodig ik ze uit voor een kennismakingsgesprek en voeren we halverwege het jaar nog een gesprek. Daarnaast ben ik het aanspreekpunt en kunnen zij-instromers en stagiairs bij mij terecht met al hun vragen. Ik ben continu op zoek naar goede manieren om studenten te begeleiden. Ik kijk ook hoe het team zich kan ontwikkelen in het opleiden van studenten. Het is mijn taak om een open leercultuur op school te stimuleren en het team daarvoor te enthousiasmeren.'

Dat er één aanspreekpunt voor zij-instromers moet zijn binnen de school is vastgelegd in het beleid van het bestuur. 'Dat kan een stagecoördinator zijn of de schoolleider zelf, zoals Dorine', vertelt Alma. 'Zo hebben we als bestuur een strak lijntje met de school en weten we wat er speelt en wat de behoeftes zijn.' ●



3. Zij-instroom borgen in de strategische personeelsplanning

Het inbedden van zij-instroom binnen de schoolorganisatie vraagt om een heldere toekomstvisie van het schoolbestuur op de organisatie. De positionering van de schoolorganisatie in de regio, de wijze waarop onderwijs wordt georganiseerd en de bijbehorende samenstelling van het personeelsbestand (in onder andere kennis, scholing en ervaring) vormen daarvoor belangrijke kenmerken. Er moet een zorgvuldige afweging gemaakt worden tussen de beschikbare onderwijsprofessionals en middelen versus wat er in de toekomst nodig is om de koers te bepalen. Welke investeringen zijn nu nodig om in de toekomst over het juiste personeelsbestand (in aantallen en met de juiste competenties) te beschikken? Strategische personeelsplanning ondersteunt dit proces om de doelstellingen te kunnen halen.

In de drie opgenomen praktijkvoorbeelden is zij-instroom een vast onderdeel van strategische en meerjaren personeelsplanning. Dit beleid is vastgesteld door het bestuur. Er zijn bijvoorbeeld afspraken gemaakt over het aantal zij-instromers per jaar, als percentage van de totale instroom.

“Zij-instromers hebben meer werk- en levenservaring. Hierdoor staan ze steviger in hun schoenen. Die kennis en ervaring brengen ze mee de school in; dat is heel waardevol.”

Alma Pereboom, Beleidsmedewerker P&O Stichting JongLeren, Heemstede

Het is essentieel dat scholen voldoende vooruitkijken en een inschatting maken van de gebruikelijke fluctuaties in het personeelsbestand en kunnen anticiperen op onverwachte omstandigheden. Daarnaast moeten schoolorganisaties voldoende budgetteren om de bijbehorende bekostiging in de begrotingscyclus te realiseren.

Strategische personeelsplanning helpt met koers houden op het langetermijnperspectief. Zo voorkom je dat lange termijn doelstellingen niet onder druk komen te staan door de hectiek van de dag. Met behulp van bijvoorbeeld het [Scenariomodel PO](#) kunnen scholen gemakkelijk verschillende toekomstscenario's opstellen, waarmee zij inzicht krijgen in de personeelsbehoefte en financiële ruimte op het moment en in de toekomst¹⁸.

18. Scenariomodel PO. <https://www.scenariomodelpo.nl/>



Provincie Zuid-Holland
Rotterdamse Vereniging voor
Katholiek Onderwijs (RVKO),
Rotterdam
67 basisscholen, ruim 20.000
leerlingen (2021-2022)

‘Zij-instroom als kans voor meer diversiteit in het onderwijs’

De Rotterdamse stichting RVKO was er vroeg bij: het bestuur startte in 2011 als een van de eerste schoolbesturen in Nederland met een zij-instroomtraject. Inmiddels is zij-instroom een vast onderdeel van het beleid en de personeelsplanning.

Het zij-instroomtraject heeft een vliegende start te danken aan de voorloper hij-instroom: een initiatief van de RVKO om meer mannen naar het primair onderwijs te trekken. ‘Omdat het aantal mannen in het po al jaren terugloopt, zijn we in 2011 gestart met hij-instroom’, vertelt HR-adviseur Astrid de Wit. ‘Met dat traject hebben we in die periode de nodige mannen binnengehaald. Door het oplopende lerarentekort is het traject uiteindelijk uitgebreid naar zij-instroom van mannen én vrouwen. Het voordeel was dat we al een heel ingeregeld traject hadden; dat gaf ons een enorme voorsprong op andere besturen die alles nog moesten uitvinden.’

Goede begeleiding

Om het zij-instroomtraject te financieren, krijgt de RVKO subsidie vanuit de subsidieregeling Zij-instroom primair onderwijs G5, vergelijkbaar met de RAP-subsidie maar dan specifiek voor de vijf grote steden. Die subsidie, waarbij het geld naar de schoolorganisatie gaat en niet naar de gemeente, heeft ervoor gezorgd dat zij-instroom bij 19 schoolorganisaties in Rotterdam een plek heeft gekregen, vertelt Thomas Truijens, projectleider zij-instroom bij Onderwijsbesturen Rotterdam. ‘De autonomie

ligt bij de schoolorganisaties, zij bepalen hoe ze er invulling aan geven. Zo kiest de RVKO ervoor om zij-instromers een geruime periode bovenformatief in te zetten.’ Dat was een bewuste keuze, vertelt Astrid. ‘Het is een flinke investering, maar het levert uiteindelijk ook veel op. Zij-instromers kunnen op deze manier veel leren van de ervaren leraar met wie zij dagelijks samenwerken.’

‘Als schoolorganisatie zitten we dicht op de ontwikkeling van zij-instromers. Goede begeleiding is voor ons heel belangrijk. Die begeleiding vindt deels bovenschools en deels binnen de school zelf plaats. Daarnaast selecteren we goed aan de voorkant: we kijken naar motivatie en of iemand de competenties heeft om een goede leraar te worden.’

Intrinsieke motivatie

Op dit moment zijn er binnen de schoolorganisatie dat uit 67 basisscholen bestaat, ongeveer 50 zij-instromers bezig met het traject. Bij basisschool de Bavonkring zijn inmiddels vier collega’s via zij-instroom het onderwijs ingerold, vertelt schoolleider Kristel van Dalsum. ‘Hun werk- en levenservaring, en kritische, frisse blik op onderwijs die zij-instromers meebrengen, vind ik erg waardevol. Ik zie het ook als kans om meer diversiteit in het onderwijs te brengen. Astrid vult aan: ‘Bovendien hebben zij-instromers bewust voor het onderwijs gekozen, vanuit een intrinsieke motivatie. Dat moeten we koesteren. Daarom zal er binnen ons bestuur altijd ruimte zijn voor zij-instroom.’ ●



4. Financiën en inschaling

voor een zij-instromer.

Het subsidiebedrag zij-instroom is niet voldoende om het gehele traject te financieren. Welke investeren maken schoolorganisaties en zij-instromers zelf om het traject mogelijk te maken? En wat is er nodig om goed voorbereid te starten?

Subsidiemogelijkheden voor een deel van de kosten

Schoolorganisaties kunnen subsidie aanvragen voor het aanstellen van een zij-instromer. Deze subsidie bedroeg in 2022 20.000 euro per zij-instromer. Vanaf 2023 is het subsidiebudget per zij-instromer verhoogd naar 25.000 euro. Hieruit kan een deel van de opleiding betaald worden, waaronder: het geschiktheidsonderzoek, de scholing en leermiddelen, begeleiding, het studieverlof en het afsluitende bekwaamheidsonderzoek.

Naast de landelijke subsidie zijn er regionale subsidiemogelijkheden voor zij-instroom. Zo is er aanvullend budget mogelijk vanuit de subsidie Regionale aanpak personeelstekort onderwijs (RAP). Ook zijn er extra subsidiemaatregelen voor de vijf groten steden om de noodplannen uit te kunnen voeren²². Deze regionale regelingen bieden meer financiële ruimte voor opleiding en begeleiding van zij-instromers op regionaal niveau.

Overige kosten voor de begeleiding van de zij-instromer

De totale kosten voor een zij-instroomtraject in het primair onderwijs zijn gemiddeld 60.000 euro²³. Een deel van de opleidingskosten, inclusief het geschiktheidsonderzoek en het afsluitende bekwaamheidsonderzoek, wordt bekostigd uit de overheidssubsidie. Afhankelijk van de zij-instromer en diens behoefte kan dit meer of minder zijn. Aanvullende kosten zijn begeleidingskosten binnen de school, de kosten voor betaald studieverlof en de bovenformatieve inzet. Deze zijn gemiddeld 26.500 euro. Een zij-instroomtraject vraagt een investering die schoolorganisaties bereid moeten zijn te maken. Om de drempel hiervoor te verlagen kan de schoolorganisatie deze kosten bovenschools faciliteren. Soms hebben scholen zelf reserves die ze inzetten voor de aanstelling en begeleiding van een zij-instromer. Een stabiel leerlingenaantal helpt. Op basis van leerlingprognoses kan de personeelsbehoefte worden bepaald en durven scholen sneller te kiezen

Duidelijkheid over arbeidsvoorwaarden

Gebrek aan inzicht over de financiën kan voor zij-instromers een struikelblok zijn. De overstap naar het onderwijs kan een teruggang in salaris betekenen, bijvoorbeeld als zij-instromers alleen betaald worden voor de uren die ze voor de klas staan en in beperkte mate (of niet) worden gecompenseerd voor de studie-uren die zij maken. Het startsalaris kan dan een reden zijn om niet met het zij-instroomtraject te beginnen. Voor zij-instromers is het van belang om duidelijkheid te hebben over het salaris (al tijdens de oriëntatiefase), zodat ze een weloverwogen keuze kunnen maken.

“Bied zij-instromers duidelijkheid over het traject dat hun te wachten te staat. Wees helder over de financiële kant van het verhaal. Zij-instromers snakken naar duidelijkheid voordat ze de overstap maken.”

Jefke Stroo, directeur Christelijke Basisschool Instituut Coolsma, Driebergen-Rijsenburg

Naast primaire arbeidsvoorwaarden biedt het werken in het onderwijs veel andere voordelen. Ook overige arbeidsvoorwaarden, zoals de inzet qua uren, moeten duidelijk gecommuniceerd te worden. De HRM-afdeling heeft hierin een centrale taak. Zij kunnen de zij-instromer bijvoorbeeld een pro-formaberekening toesturen. Neem de zij-instromer mee in het totale arbeidsvoorwaardelijke pakket, zoals de secundaire arbeidsvoorwaarden en de ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bestuur en in het onderwijs. Dit gaat bijvoorbeeld om informatie en uitleg over de CAO primair onderwijs, salaristabellen, doorgroei-mogelijkheden, pensioen en overige specifieke regelingen binnen het bestuur. Dit is voor zij-instromers niet vanzelfsprekend bekend en helpt bij het nemen van een besluit.

Er zijn grote verschillen tussen schoolorganisaties over de inschaling van zij-instromers en het toekomstperspectief dat hen wordt geboden. Om concurrentie tussen besturen te voorkomen, zijn er in enkele regio's onderlinge afspraken gemaakt over de salariering.

19. DUO (2022). Subsidie zij-instroom. <https://duo.nl/>

20. Kamerbrief over Lerarenstrategie (2022). Rijksoverheid. <https://open.overheid.nl/>

21. Regionale aanpak personeelstekort onderwijs (2022). DUO. <https://www.dus-i.nl/>

22. Rijksoverheid (2022). Zij-instroom primair onderwijs G5. <https://www.dus-i.nl/>

23. ResearchNed (2022) Kosten zij-instroomtrajecten in het po, vo en mbo. <https://open.overheid.nl/>



5. Zij-instroom bij eenpitters

Een belangrijke voorwaarde voor schoolorganisaties is dat er plek is in de formatie voor het inzetten en het accuraat begeleiden van de zij-instromer. Logischerwijs heeft een kleiner bestuur, of een eenpitter, minder ruimte in de formatie voor zij-instromers dan middelgrote of grote besturen.

Bij een eenpitter is de schoolleider zowel onderwijskundig als zakelijk leider, de schoolleider is op alle terreinen eindverantwoordelijke. Deze schoolleider geeft zelf uitvoering aan zaken die bij grotere schoolorganisaties vanuit een gezamenlijke aanpak - meestal onder regie van de HR-afdeling - worden opgepakt. Bijvoorbeeld: een gezamenlijke aanpak bij de werving en selectie, bovenschoolse begeleiding door een schoolopleider of duo-collega, bovenschoolse afspraken over de inschaling en inzet begeleiding, coaching en financiering. Er is geen bovenschools bestuur dat kan bijdragen in de opleidingskosten van de zij-instromer. De financiële draagkracht voor een eenpitter is dan ook een voorwaarde.

“Er is rust en commitment in de organisatie: een voorwaarde om goed met zij-instroom aan de slag te kunnen gaan.”

Jefke Stroo, directeur Christelijke Basisschool Instituut Coolsma, Driebergen-Rijsenburg

Ook bij eenpitters kan zij-instroom van toegevoegde waarde zijn, mits er voldoende ruimte is in de formatie en financiën. Er is veel vrijheid om het traject zo vorm te geven dat het past bij de school en de zij-instromer. Het biedt dus veel mogelijkheden voor maatwerk. Ook kan er vanuit regionale samenwerking bij andere schoolorganisaties stage gelopen worden. In het volgende praktijkvoorbeeld van een eenpitter tonen de specifieke competenties van de zij-instromers de meerwaarde aan voor het team.





Provincie Utrecht
CBS Coolsma, Driebergen
Eenpitter, zo'n 250 leerlingen
(2021-2022)

‘Goede begeleiding van zij-instromers is essentieel’

Met zo'n 250 leerlingen, negen klassen en ongeveer twintig leraren is Christelijke Basisschool Coolsma in Driebergen een kleine tot middelgrote eenpitter. Inmiddels zijn twee zij-instromers – mede dankzij intensieve begeleiding – succesvol toegetreden tot het team.

Jefke Stroo, directeur van CBS Coolsma, is erg blij met deze nieuwe aanwinsten. Het succes van deze trajecten staat of valt echter wel bij de juiste begeleiding. ‘Zo'n zij-instromer begint feitelijk als stagiair. Eerst achterin de klas zitten en observeren. Vervolgens rondlopen, helpen en zelf lessen geven. Dit alles onder de verantwoordelijkheid van een opgeleide duo-leraar, die er altijd naast staat. Daarnaast vinden er begeleidingsgesprekken plaats met de opleidingscoördinator vanuit de pabo en mij als directeur.’

Kritische vragen, nieuwe ideeën

Beide zij-instromers komen van een kantoorbaan; een uit de textielindustrie, de ander was planner bij een evenementenbureau. Allebei waren ze niet tevreden met hun eigen baan, vertelt Jefke. ‘Ze zijn echt hun passie achternagegaan en kwamen allebei met een frisse blik het onderwijs in. Je merkt dat ze kritische vragen stellen en met nieuwe ideeën komen. ‘Waarom doe je het eigenlijk zo? Laten we het eens zo doen.’ Ook brengen zij-instromers nieuwe contacten en een nieuw netwerk mee.’

‘Bovendien heeft een zij-instromer al ervaring, levenservaring en werkervaring. Zo is de zij-instromer die eerder in de textielindustrie werkte supergoed met de computer. Zeker in een team met oudere leraren is het echt een verrijking als iemand blind de weg weet door alle softwareprogramma's. Ze passen allebei gewoon goed in het team en vormen een goede aanvulling op de kwaliteiten die we al in huis hadden. Collega's zijn ook altijd benieuwd wat een zij-instromer komt brengen en wat hij of zij kan. Uiteindelijk doen we het samen.’

Vooruitkijken

In het kader van strategische personeelsplanning kijkt Jefke zo'n vijf jaar vooruit. ‘Opvallende plekken zullen we toch weer moeten opvullen. Als ik een aanbod krijg van een zij-instromer, ga ik eerst kijken of er ruimte is. Financieel gezien hebben we gelukkig wat vlees op de botten. Bovendien is ons leerlingenaantal stabiel, waardoor we altijd weten waar we aan toe zijn. Ook is er rust en commitment in de organisatie, dat is wel een voorwaarde om goed met zij-instroom aan de slag te kunnen gaan.’

‘En, ik zei het al: goede, dagelijkse begeleiding is essentieel. Daarbij gaat het om maatwerk, we doen simpelweg wat nodig is. Ik vergelijk het met een kind dat leert lopen; dat help je ook steeds weer overeind – net zolang totdat het lukt.’ ●



6. Regionale verschillen in implementatie van zij-instroom

Korte terugblik op regionale samenwerking

In veel regio's wordt regionaal samengewerkt in de aanpak van het personeelstekort. Dit gebeurt onder andere met de subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekort in het onderwijs (RAP)²⁴. RAP-regio's zijn vanuit samenwerking aan de slag gegaan met diverse oplossingen voor het personeelstekort, waaronder de stimulering van zij-instroom voor leraren. De eerdere regeling Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) was de voorloper op dit thema²⁵. Ook onder andere noemers vonden schoolbesturen en pabo's elkaar in de samenwerking²⁶. Hieruit bleek dat in relatief korte tijd een succesvol zij-instroomtraject kan worden opgezet. Dit kan met heldere afspraken tussen partijen en intensieve samenwerking. Voor de huidige subsidieregeling zie 'Financiën en inschaling'.

In de ervaren urgentie van het lerarentekort zijn er landelijke en regionale verschillen. Dit heeft doorwerking in de implementatie en inbedding van zij-instroom. Vooral in de Randstad zijn schoolorganisaties al langer bezig met zij-instroom en hebben ze inmiddels veel zij-instromers opgeleid. Immers, de lerarentekorten waren daar het eerst voelbaar. Deze schoolorganisaties benoemen ook de maatschappelijke opdracht om bij te dragen aan het terugdringen van het lerarentekort. Ze willen dat zij-instroom een vast onderdeel wordt van het personeelsbeleid, ook in tijden dat er geen lerarentekorten zijn.

Bij andere schoolorganisatie staat het werken met zij-instroom nog in de kinderschoenen, en worden net de eerste zij-instromers opgeleid. Dit houdt onder andere verband met de regio waar deze scholen zich bevinden en de grootte van de schoolorganisatie²⁴. Er zijn regio's waar het lerarentekort (nog) niet wordt ervaren, deze schoolorganisaties zijn minder geneigd om te investeren in zij-instroom. In de regel wordt er minder of geen gebruik gemaakt van zij-instroom.

“ De instroom aan de pabo is in onze regio toegenomen en we hebben veel LIO'ers binnen ons bestuur. We weten niet of we ze allemaal een plek kunnen bieden, laat staan dat we plek hebben voor een zij-instromer. ”

Marieke Jongsma, HR-adviseur Scholengroep Hannah, Bergentheim

De gesproken schoolorganisaties geven aan dat ze de regionale samenwerking in de toekomst willen intensiveren. Bijvoorbeeld door samen te onderzoeken hoe de instroom in het onderwijs vergroot kan worden. Het kan helpen om regionaal afspraken te maken over het samen opleiden van zij-instromers. Samen de financiële lasten dragen voor werving, selectie en opleiden, en het onderling delen van kennis en ervaring²⁷ zijn ingrediënten voor succes en groei. Het voorbeeld van de voetbalmarkt wordt aangehaald: je leidt op voor elkaar, en je kan als schoolorganisatie ook zij-instromers 'overkopen'. Op die manier wordt het ook aantrekkelijker voor besturen die geen ruimte hebben in de formatie om zij-instromers op te leiden.

“ We kunnen nog meer gaan samenwerken in de regio, door te gaan opleiden in regionale clusters. Binnen de regio neem je dan samen de verantwoordelijkheid en draag je gezamenlijk de lasten. ”

Jan Plaggenmarsch, HR-adviseur Scholengroep Hannah, Bergentheim

24. Regionale samenwerking primair onderwijs (2022). <https://www.aanpaklerarentekort.nl/>

25. Arbeidsmarktplatform PO (2020). Ervaringen en successen van Regionaal Aanpak Lerarentekort (RAL). <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/>

26. Arbeidsmarktplatform PO (2018). Zij-instroom en regionale samenwerking: eerste opbrengsten en ervaringen. <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/>

27. Arbeidsmarktplatform PO (2019). Zij-instroom 360 graden in beeld. Ervaringen met zij-instroom. Opbrengsten, aandachtspunten en voorwaarden voor succes. <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/>



Bijlagen

Bijlage 1: Namen geïnterviewden

Bestuur en school	Naam geïnterviewde	Functie
RVKO, De Bavokring	Astrid de Wit	Beleidsmedewerker HRM
	Thomas Truijen	Penvoerder/Projectleider zij-instroom
	Kristel van Dalsum	Directeur
Stichting JongLeren, Basisschool De Ark	Alma Pereboom	Beleidsmedewerker P&O
	Dorine Rings	Directeur
CBS Coolsma	Jefke Stroo	Directeur
Hannah Scholengroep	Jan Plaggenmarsch	HR-adviseur
	Marieke Jongsma	HR-adviseur

Bijlage 2: Methode

Doel project

Vanwege de meerwaarde van zij-instroom, beoogt het Arbeidsmarktplatform PO zij-instroom verder aan te jagen en te stimuleren, en bij te dragen aan de inbedding van zij-instroomtrajecten binnen schoolorganisaties. Het verbeteren van de medewerkersreis voor zij-instromers is daarbij essentieel.

Afbakening

Zij-instroom is een breed begrip. Naast het ZiB-traject zijn er ook deeltijders of (verkorte) routes voor zij-instromers die al een onderwijsgerelateerde opleiding hebben afgerond, zoals pedagogen en onderwijskundigen²⁸. De opgehaalde informatie in dit rapport gaat voor het grootste gedeelte over zij-instromers die via het ZiB-traject instromen, in enkele gevallen ook via een verkorte deeltijdopleiding. De uitspraken die in deze rapportage worden gedaan, zijn echter van toepassing op beide routes. Daarom wordt in deze rapportage de term zij-instromer gebruikt als overkoepelende term.

Methode

We hebben met verschillende schoolorganisaties, verspreid over het land, gesproken. Daar hebben we de personen gesproken die het meest zicht hebben op zij-instroom in de organisatie. In totaal hebben we negen personen geïnterviewd: één bestuurder, drie schoolleiders,

vier HR-adviseurs, en één penvoerder in dienst van een schoolbestuur. De opbrengsten zijn geanalyseerd en verwerkt in deze rapportage.

Bij de keuze voor praktijkvoorbeelden hebben we gelet op een aantal zaken, om een evenwichtig beeld te schetsen vanuit diverse perspectieven. Belangrijk was de regionale spreiding van de voorbeelden en de grootte van het bestuur. Deze kenmerken kunnen van invloed zijn op de manier waarop zij-instroom wel of niet is ingebed in de organisatie.

Naast de interviews hebben we een documentenanalyse en literatuuronderzoek uitgevoerd, om de huidige stand van zaken met betrekking tot zij-instroom in kaart te brengen. Deze gegevens zijn, waar relevant, verwerkt in deze rapportage.

Disclaimer

We hebben een beperkt aantal interviews uitgevoerd. Dit geeft een indicatie van de stand van zaken, geen compleet beeld. Zaken die ter sprake kwamen in deze gesprekken, hoeven niet per se ook van toepassing te zijn op andere schoolorganisaties elders in het land. De manier waarop men met zij-instroom omgaat, kan afhankelijk zijn van een veelvoud van factoren.

28. Arbeidsmarktplatform PO (2021). Route naar werken in het primair onderwijs. <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/>



Colofon:

Dit is een uitgave van het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum op het gebied van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, van en voor werknemers en werkgevers.

arbeidsmarktplatformpo.nl

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

