

Verslag Projectgroep Zij-instroom PO 14 september 2022

Aanwezig:	Theo Kosterink (vz)	-	De Haagse Scholen
	Kim Cober	-	Hogeschool Leiden
	Loes Dragt	-	Gemeente Den Haag
	Majorie van Espelo	-	Lucas Onderwijs
	Brenda van de Fliert	-	Haagse Hogeschool
	Kirsten Lems	-	De Haagse Scholen
	Loes Maaijen	-	Inholland
	Jessica Sparrow	-	SCOH
Cc:	Elly Taal	-	Haagse Hogeschool
	Hedda Saas	-	Gemeente Den Haag
Verhinderd:	Bianca Boutestijn	-	Montessorischool Leidschenveen (namens kleinere schoolbesturen)
Verslag:	Aline Dijkshoorn	-	De Haagse Scholen

1. Opening en mededelingen

a. Welkom Loes Maaijen (Inholland)

Theo opent het overleg met een speciaal welkom aan Loes Maaijen, die de deelname aan dit overleg overneemt van Gert Mallegrom.

Een kort voorstelrondje:

- Theo Kosterink Voorzitter Projectgroep, Programmaleider stedelijk traject zij-instroom en dossier lerarentekort
De Haagse Scholen
- Kim Cober Programmamanager, verantwoordelijk voor zij-instroomtraject
Hogeschool Leiden
- Aline Dijkshoorn Projectondersteuner
De Haagse Scholen
- Loes Dragt Beleidsadviseur Onderwijs
Gemeente Den Haag
- Majorie van Espelo HR-beleidsadviseur, o.a. dossiers lerarentekort en zij-instroom
Lucas Onderwijs
- Brenda van de Fliert Coördinator zij-instroomtraject
Haagse Hogeschool
- Kirsten Lems Strategisch beleidsmedewerker zij-instroom en lerarentekort
De Haagse Scholen
- Loes Maaijen Programmaleider
Inholland
- Jessica Sparrow Stafmedewerker P&O
SCOH

2. Resultaten inventarisatie opbrengst zij-instroomtraject

Op dit moment inventariseert Theo de resultaten van het zij-instroomtraject 2021/2022. Deze evaluatie moet jaarlijks worden ingediend bij OCW. Het commitment van Den Haag is jaarlijks 120 zij-instromers aan te nemen. In 2020/2021 is dat met 138 ruimschoots gehaald. De huidige inventarisatie moet aantonen of dat ook in het afgelopen jaar is gelukt.

3. Brainstorm acties 2023 werving zijinstromers

Theo ziet dat het werven minder makkelijk verloopt dan in 20/21. Veel deelnemers aan de informatiebijeenkomsten bleken niet de juiste motivatie te hebben en/of voldeden niet aan de criteria. Mensen die niet in aanmerking kwamen voor een zij-instroomtraject, zijn geweest op andere carrière-mogelijkheden in het onderwijs.

Beeld bij leden projectgroep

Brenda ziet bij HHS juist een groei van het aantal zij-instromers. Zij vraagt zich wel af of scholen voldoende capaciteit hebben om de zij-instromers te begeleiden. Ook Jessica ziet geen terugloop in het aantal zij-instromers, maar zij ziet redelijk wat mensen, ook high potentials, die na korte tijd weer uitstromen. De reden is niet altijd duidelijk.

Bij Lucas Onderwijs is er eveneens geen sprake van afname en de uitval viel in het afgelopen jaar mee. Het valt Majorie wel op dat een behoorlijk aantal zij-instromers er niet in slaagt binnen de termijn van twee jaar de opleiding af te ronden. Brenda herkent dat beeld. Corona heeft daarbij zeker een rol gespeeld. Zij hoopt dat het aantal vertragers nu wat af gaat nemen.

Ook bij DHS heeft een aantal zij-instromers door corona vertraging opgelopen. Theo denkt dat het in voorkomende gevallen ook heeft ontbroken aan goede begeleiding. Ook dat is een factor die meespeelt in het snel stijgende tekort. Het is cruciaal zij-instromers te plaatsen bij scholen waar die begeleiding kan worden gegarandeerd.

Loes Maaijen herkent het geschetste beeld: een stijging van het aantal aanmeldingen, maar tegelijkertijd ook veel cursisten die vertraging oplopen. Inholland zet daarom in op meer lesaanbod en meer leercoaching. Schoolbesturen realiseren zich echter steeds beter dat er veel begeleiding nodig is. Het is nu duidelijker wat zij-instromers nodig hebben en Loes ziet dat aan de voorkant kritischer wordt gekeken of het afronden van het zij-instroomtraject binnen twee jaar haalbaar is.

Kim benadrukt niet te onderschatten dat het zij-instroomtraject een kwetsbaar traject is. Gebeurtenissen in iemands persoonlijke leven leveren snel vertraging op. Hogeschool Leiden ziet overigens ook geen teruggang. Dat roept de vraag op of het optuigen van een gezamenlijke wervingsactie nu noodzakelijk is. Als er actie wordt ondernomen, lijkt het Kim goed daarover een marketingspecialist te raadplegen.

Zij ziet wel dat er vlak voor de zomer beduidend meer geschiktheidsonderzoeken zijn uitgevoerd dan ervoor. Maar er zijn ook veel meer mensen afgefallen. Dat zegt ook iets over de geschiktheid van mensen die zich aanmelden. Verder ziet zij

een groeiende belangstelling voor het hybride docentschap. Daar ligt wellicht nog een groot potentieel. Tot slot wijst zij op het belang van persoonlijk contact. In de praktijk blijkt dat te helpen om mensen te binden.

Overstappers uit het vo

Ook Kirsten spreekt steeds meer mensen die belangstelling hebben voor het hybride docentschap. Daarnaast zijn er mensen die overstappen van het vo naar het po. Zij vraagt zich af of deze mensen het zij-instroomtraject nog volledig moeten doorlopen of dat dit sneller zou kunnen. Brenda heeft ervaring met deze overstappers. Zij moeten dezelfde toetsen doen als andere zij-instromers. Daar moet je - ook als 1e graads docent - wel voor openstaan. Er zijn voorbeelden bekend van mensen die binnen een jaar hun bevoegdheid hebben behaald.

De ervaringen van Jessica met deze overstappers zijn juist niet positief. De twee docenten die in het po aan de slag zijn gegaan, zijn beiden na een jaar gestopt. De moeilijkheid bleek met name het zich (niet goed) kunnen verplaatsen in de doelgroep. Geen van beiden slaagde erin het juiste contact met kinderen op te bouwen om kennis over te dragen.

Tot slot wijst Jessica erop dat mensen die geen zij-instroomtraject (kunnen) volgen maar terecht komen bij bijvoorbeeld de verkorte deeltijd, instellingsgeld moeten betalen.

Er zijn inmiddels gesprekken gaande over afschaffing hiervan, weet Brenda.

Vraag: wat kunnen we gezamenlijk doen om in 2022/2023 weer 120 zij-instromers aan te nemen voor het Haagse onderwijs?

- **Promotiefilm**
De plannen zijn er al een tijdje, maar vanwege corona/digitaal lesgeven nog niet uitgevoerd.
- **Inzetten podcast**
Er is veel behoefte aan échte verhalen: de ervaringen van zij-instromers zelf. Interessant in dit kader is [podcast van Zin in Lesgeven](#) (vo).
- **Zelftest**
Meer gaan werken met [zelftest](#) 'Carrièreswitch naar het onderwijs' van Arbeidsmarktplatform po.
- **Interactieve game**
Kijk in dit verband naar de game [Undercover Docent](#) die werd ontwikkeld voor Word Leraar in Den Haag (wel gericht op een andere doelgroep: jongeren).
- **Q&A met zij-instromers**
Geef geïnteresseerden de mogelijkheid huidige zij-instromers te bevragen naar de obstakels en hiaten die zij op hun pad zijn tegengekomen. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van een (digitale) Q&A.
- **Ambassadeurs**
Zet zij-instromers in als ambassadeurs (zie in dit kader ook de [vloggers](#) van Word Leraar in Den Haag, al is deze content gericht op jongeren).
- **Zij-instromer bij sollicitatieprocedure**
Maak een gesprek met een zij-instromer onderdeel van de selectieprocedure. En: vraag stevig door op de motivatie van de potentiële zij-instromer.

- **Stevig (blijven) inzetten op voortraject**

Geschikte mensen door laten stromen maar selectief genoeg blijven om kandidaten die het waarschijnlijk niet gaan redden eruit te filteren (en evt. doorverwijzen naar ander functies binnen het onderwijs). Dat voorkomt teleurstellingen achteraf.

Afsluiting

Theo zal voor het volgende overleg een plan van aanpak opstellen.

Theo

4. Evaluatie landelijke regeling zij-instroom PO G5 (Ministerie OCW)

Theo geeft een korte toelichting op de evaluatie.

5. Sluiting

Onder dankzegging voor ieders aanwezigheid en inbreng sluit Theo de vergadering.