



Randstad 20-31  
1314 BC Almere  
Postbus 60276  
1320 AH Almere  
www.asg.nl  
T 036 540 63 63  
IBAN NL02INGB0678169470

**Aan** Ministerie van OCW  
**Van** Regiegroep Noodplan

**Bijlage** Oplegger Noodplan  
**Datum** 01-10-2021  
**Betreft** Zelfevaluatie noodplan G5 Almere

## Zelfevaluatie Noodplan Lerarentekort Almere

Hierbij de zelfevaluatie noodplan G5 Almere, deze maakt onderdeel uit van de verantwoording van de subsidieregeling uitvoerig convenanten lerarentekort PO G5 welke op 21 oktober 2020 beschikt is door Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen.

### Achtergrond

De omvang van het lerarentekort in 2021 is het grootst in de grote steden, dat zijn Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht en Almere, wij benoemen ze als de G5. In deze steden hebben schoolbesturen en gemeenten de noodklok geluid voor het primair onderwijs. Niks doen is geen optie. Zij gaven daarom aan dat er noodmaatregelen nodig zijn om de continuïteit, kwaliteit en kansgelijkheid van het onderwijs aan hun leerlingen te kunnen borgen en hebben hiervoor noodplannen opgesteld. Naar aanleiding van deze plannen zijn extra maatregelen genomen specifiek voor het primair onderwijs in de G5. De vijf steden krijgen allemaal subsidie om zij-instromers beter op te leiden en te begeleiden, ruimte om de schoolweek anders te organiseren en er is per stad een convenant gesloten met specifieke afspraken passend bij de stad. De deelnemende partijen zijn de schoolbesturen, lerarenopleidingen, gemeenten en het ministerie van OCW. Het ministerie heeft subsidie beschikbaar gesteld voor de uitvoering van de convenanten.

### Context

Almere is een jonge stad die zich kenmerkt door de bevolkingsopbouw met veel jongeren onder de 20 jaar, het grote aantal leerlingen dat valt in de gewichtenregeling en het relatief lage gemiddelde opleidingsniveau. Vele factoren die van invloed zijn op het onderwijs komen in Almere samen. Deze factoren zijn de aanleiding van het ontwikkelen van het Noodplan Almere. In het Noodplan worden voorstellen gedaan om het lerarentekort in Almere het hoofd te bieden. Dat lerarentekort is in verhouding met de andere steden in het land groot en grillig.

### Organisatie

Het lerarentekort zet de kwaliteit van onderwijs enorm onder druk. Het Noodplan Almere is tot stand gekomen in een samenwerking tussen de schoolbesturen, het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs, de gemeente Almere en Hogeschool Windesheim. Er is een regiegroep opgezet waarbij de bestuurders deelnemen. De regiegroep vervult een initiërende, signalerende en op doelstellingen bijsturende rol ten



Randstad 20-31  
 1314 BC Almere  
 Postbus 60276  
 1320 AH Almere  
 www.asg.nl  
 T 036 540 63 63  
 IBAN NL02INGB0678169470

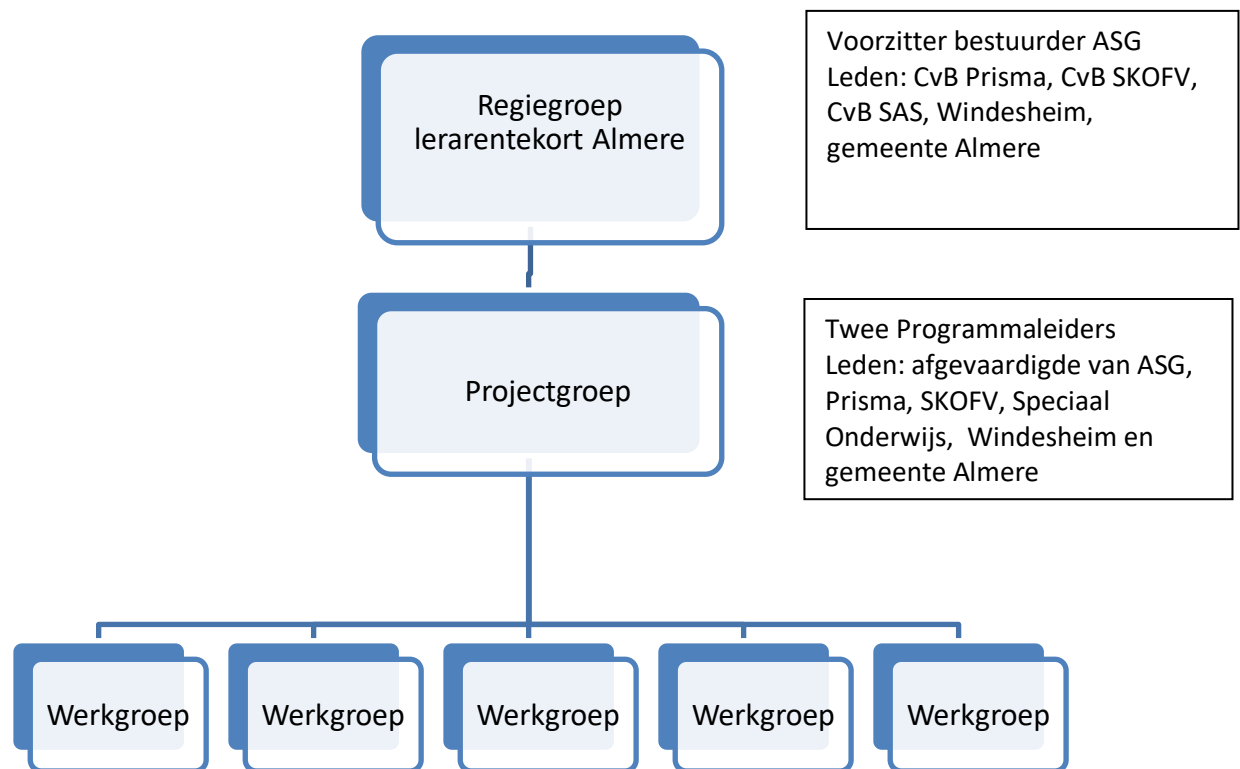
aanzien van de projecten rondom de noodmaatregelen G5. Ze stuurt op drie hoofdlijnen om het lerarentekort te bestrijden:

1. Het noodplan lerarentekort Almere in samenwerking G5
2. De aanpak zij-instroom PO G5
3. De uitvoering beleidsregel andere dag- en weekindeling op scholen

Ieder bestuur heeft een afgevaardigde geleverd voor de projectgroep. Deze heeft in het besluitvormingsproces een voorbereidende en uitvoerende taak en maakt de vertaling vanuit de regiegroep naar de verschillende werkgroepen. Tevens zorgt de projectgroep voor de borging in de eigen organisatie.

Er zijn vijf werkgroepen. Elke werkgroep wordt aangestuurd door de werkgroepleider (regiegroep leden zijn kartrekker). Op basis van de vastgestelde opdrachtformulering wordt gezamenlijk invulling gegeven aan de betreffende maatregel. De werkgroepleider houdt aansluiting met de projectgroep en rapporteert aan de programmaleiders.

#### Schematische weergave samenwerking lerarentekort Almere



Voorzitter bestuurder ASG  
 Leden: CvB Prisma, CvB SKOFV, CvB SAS, Windesheim, gemeente Almere

Twee Programmaleiders  
 Leden: afgevaardigde van ASG, Prisma, SKOFV, Speciaal Onderwijs, Windesheim en gemeente Almere

**Gezamenlijk begeleidingsprogramma (SKOFV) – SKOVF** heeft de werkgroepleider geleverd.

**Extra ondersteuning in school** (Prisma, GA, ASG) – Prisma heeft de werkgroepleider geleverd.

**AD PEP** (Windesheim, i.s.m. PO besturen) – Hogeschool Windesheim heeft de werkgroepleider geleverd.

**Andere dag- en weekindeling** (ASG, GA) – ASG heeft de werkgroepleider geleverd.

**Zij-instroom** (Prisma) – Prisma heeft de werkgroepleider geleverd.



Randstad 20-31  
1314 BC Almere  
Postbus 60276  
1320 AH Almere  
www.asg.nl  
T 036 540 63 63  
IBAN NL02INGB0678169470

### **Keuze maatregelen**

Het Noodplan Lerarentekort Almere behelst een pakket aan maatregelen die de komende jaren ingezet moeten worden om het lerarentekort het hoofd te bieden. De Almeerse PO-besturen, de gemeente Almere en Hogeschool Windeheim hebben tien maatregelen geprioriteerd die zijn opgenomen in het convenant en de komende schooljaren invulling krijgen. Voor het schooljaar 2019-2020 is in overleg met alle partners gekozen om te starten met vijf maatregelen. Deze maatregelen betreffen:

- A Begeleidingsprogramma voor startende leerkrachten
- B Extra ondersteuning binnen de school
- C Professionaliseren van onderwijsondersteunend personeel
- D Anders organiseren
- E Aantrekken zij-instromers

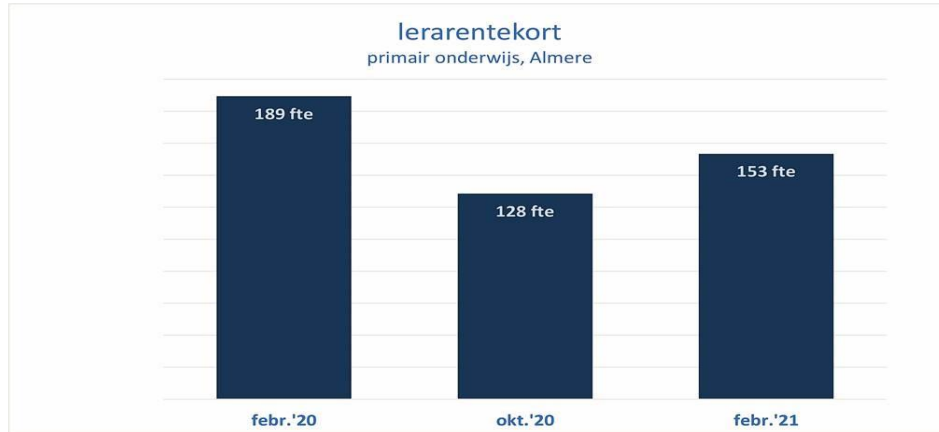
Het lerarentekort in het PO in Almere is relatief hoog en neemt bovendien toe. De coronacrisis heeft een tijdelijk positief effect gehad op het lerarentekort. Leraren wisselden minder van baan, er is veel meer interesse voor zij-instromen en mensen met een lesbevoegdheid keerden vaker terug naar het onderwijs. Deze laatste groep heeft het onderwijsveld verlaten om de overstap te maken naar het bedrijfsleven. Als motivatie voor terugkeer naar het onderwijs geven ze aan meer betekenisvol te willen zijn.

In onder andere Almere wordt het lerarentekort veelal opgevangen door de inzet van onbevoegde docenten. Ook worden er veel onderwijsondersteunende collega's ingezet. Op collega's die parttime werken wordt een beroep gedaan om meer te werken. Hierdoor worden er minder vacatures uitgezet dan er daadwerkelijk zijn, wat een behoorlijk vertekend beeld geeft van het werkelijke lerarentekort. Het verborgen lerarentekort is groot.

Om het lerarentekort terug te dringen en tegelijkertijd het voor een (startende) leerkracht gemakkelijker te maken om in Almere te gaan wonen, zijn de gemeente Almere, woningcorporaties en schoolbesturen gaan samenwerken om een betaalbaar woonruimteaanbod voor leerkrachten te realiseren. De samenwerking met de gemeente Almere en de financiële en faciliterende ondersteuning die zij bieden, is cruciaal in het bestrijden van het lerarentekort.

### **Resultaten schooljaar 2020-2021**

Twee keer per jaar wordt er een kwantitatieve analyse uitgevoerd door Centerdata in opdracht van OC&W. Binnen deze analyse wordt gekeken naar zichtbare tekorten maar ook naar de verborgen tekorten binnen het PO. In de hieronder schematische weergave is zichtbaar dat het tekort iets is afgenomen maar het resultaat is nog niet voldoende.

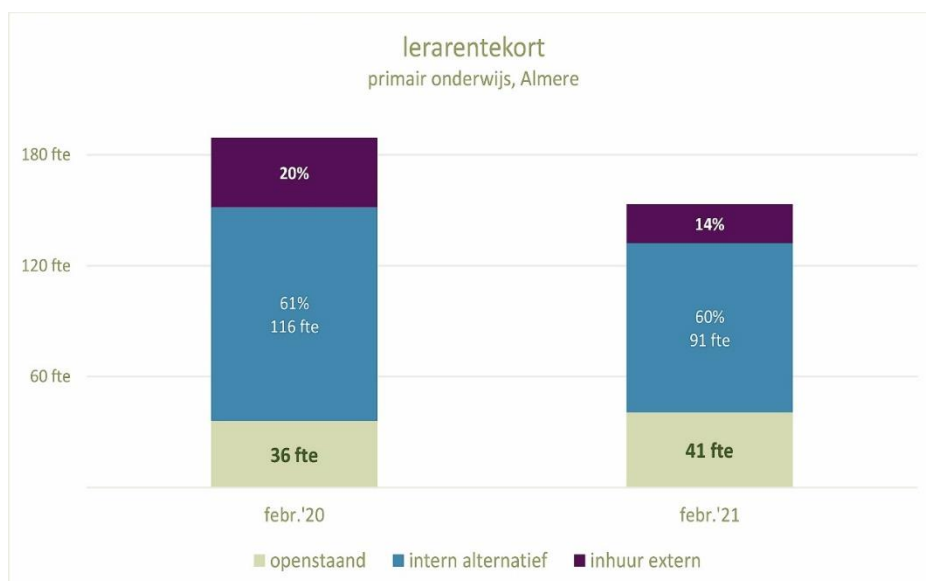


Er was even een forse daling in de vacatures (meting van okt '20). Dit zou kunnen komen door de effecten van Corona. Leraren waren in schooljaar 2019-2020 minder geneigd om van baan te veranderen binnen of buiten Almere. Vanaf februari 21 (na de tweede scholensluiting) is de mobiliteit van leraren weer aangetrokken.

Almere heeft in tegenstelling tot andere grote gemeenten een groeiend aantal leerlingen. Er zijn plannen om Almere verder uit te breiden met nieuwe stadsdelen. De stijging van het aantal leerlingen kan betekenen dat het lerarentekort nog verder kan oplopen.

Wat we zien is dat er sprake is van veel verborgen vacatures, waardoor het lerarentekort in Almere vaak te laag becijferd wordt. Het lerarentekort beperkt zich niet alleen tot leraren. Er is een groeiend tekort aan intern begeleiders en schoolleiders.

Hieronder staat een weergave waaruit opgemaakt kan worden welke keuzes worden gemaakt bij invulling van de vacatures.





Randstad 20-31  
1314 BC Almere  
Postbus 60276  
1320 AH Almere  
www.asg.nl  
T 036 540 63 63  
IBAN NL02INGB0678169470

Om de vacatures zoveel mogelijk het hoofd te bieden, richt Almere zich op onderstaande vijf maatregelen:

#### **A Begeleidingsprogramma voor startende leerkrachten**

Deze maatregel is volgens planning in januari gestart en wordt goed ontvangen, vooral omdat er bovenbestuurlijk een koppeling wordt gemaakt en dat wordt als heel waardevol ervaren. Het begeleidingsprogramma creëert een verbindende factor tussen de starters. Door verschillende lezingen is gezorgd dat er eenzelfde lijn wordt gehanteerd en dat de starters elkaar weten te vinden. Men voelt zich gezien en gehoord en op deze manier proberen we de startende leerkrachten te behouden voor het onderwijs. Belangrijk binnen deze maatregel is mede de extra begeleiding die de besturen kunnen bieden indien een leerkracht dat nodig heeft om van basis bekwaam naar vakbekwaam leerkracht te groeien. Volgend jaar wordt het contact intensiever (dat kon dit jaar nog niet vanwege de coronamaatregelen).

Het opzetten van een begeleidingsprogramma voor nieuwe talenten in het onderwijs verloopt volgens verwachting, blijkt uit het beleidsstuk 'de startende leraar als cadeau' en bijeenkomsten georganiseerd voor startende leraren. Vanuit de kwantitatieve monitor is bekend dat de uitstroom naar andere gemeenten ongeveer 44 personen per jaar is. Er is ook nog geen dalend patroon zichtbaar in die uitstroom, wat overeenkomst met de landelijke trend. De onderdelen die deze maatregel tot een succes maken, zijn het optrekken door de verschillende besturen in gezamenlijkheid om startende leerkrachten een warm welkom te bieden. Hierbij valt te denken aan de gezamenlijke kennismakingsavond, lezingen en begeleiding. Het effect van deze maatregel is dat startende leerkrachten zich verbonden voelen met het bestuur en de stad waar ze werken. Afgelopen schooljaar heeft dit geresulteerd in minimale uitval van starters. De verwachting is dat door de aandacht die er nu voor starters is, de uitval alleen maar zal afnemen.

Door het bundelen van de krachten, wordt uitval binnen ieder bestuur beperkt. De starters uit de gehele stad worden met elkaar in contact gebracht wat leidt tot een brede verbinding met de stad en het onderwijsveld. Essentieel blijft de nauwe samenwerking tussen de besturen. De leden van de werkgroep maken de vertaling naar de praktijk c.q. uitvoering.

In onderstaande weergave worden de opleidingsroutes per bestuur in beeld gebracht.

Aantal	Prisma	SKO	ASG	Viertaal	POA
Zij-instromers	3	3	20	0	0
AD-pep	2	1	17	1	4
Mijlpalers	1	1	1	0	0
Starters	20	10	50	1	0



Randstad 20-31  
1314 BC Almere  
Postbus 60276  
1320 AH Almere  
www.asg.nl  
T 036 540 63 63  
IBAN NLO2INGB0678169470

### **Vooruitblik**

De uitvoering van de maatregel wordt geïntensiveerd. Afgelopen jaar zijn met name de drie grote PO-besturen en de opleider met deze maatregel bezig geweest. Nu willen we het verbreden met onder andere ook Passend Onderwijs en Stichting Viertaal. De coaching in leernetwerken wordt echter uitgebreid met extra coaching uren door starterscoach c.q. opleidingsleerkracht.

We gaan extra begeleidingsuren per bestuur aanbieden. Inzet coaching door opleidingsleerkrachten of externe coaches heeft tot doel de leerkracht van basis bekwaam naar vakbekwaam te brengen.

### **B Extra ondersteuning binnen de school**

In Almere is er minder ondersteuning voor leerkrachten beschikbaar dan in bijvoorbeeld Amsterdam (primair als gevolg van gemeentelijke subsidies). Op veel scholen kan de (pedagogische) ondersteuning op de scholen daarom nog sterk verbeterd worden met behulp van bijvoorbeeld een (pedagogisch) conciërge of jeugdhulpverleners of jeugdverpleegkundigen. In het project Sterk in de Wijk worden hiervoor structureel middelen toegekend. Deze middelen zijn echter niet toereikend. Het feit dat de ouderbetrokkenheid relatief laag is betekent bovendien dat de ondersteuning die scholen vanuit hen ontvangen ook lager is dan elders. Op dit moment worden op veel scholen de werkdrummiddelen al ingezet om te zorgen voor extra ondersteuning, maar zeker gezien de kenmerken van de leerlingenpopulatie in Almere is deze ondersteuning niet genoeg.

De werkgroep zet zich in om het structureel mogelijk te maken om faciliterend personeel in te zetten zoals conciërges, jeugdhulpverleners en ander ondersteunend personeel zodat de focus op de lesgevende taken voor de leerkrachten kunnen worden verbeterd. Dit zorgt niet alleen voor minder werkdruk en daarmee minder uitval, maar de inzet van bijvoorbeeld jeugdhulpverleners kan er ook voor zorgen dat de leerkrachten zich meer kunnen richten op lesgeven. Dit kan op wijkniveau georganiseerd worden, waardoor scholen ook gefaciliteerd worden en projecten als Sterk in de Wijk in een duurzame behoefte kan voorzien. Differentiatie naar wijken is daarbij goed mogelijk.

Het doel is dat leerkrachten worden gefaciliteerd waardoor zij zich weer kunnen focussen op onderwijs. Daarmee ervaren leerkrachten meer ruimte voor hun eigen vak en ervaren een afname van werkdruk(beleving).

Na een moeizame start als gevolg van de invallende pandemie en een wisseling van projectleider, verloopt de maatregel nu goed. De acties zijn ingezet en volgend schooljaar zal dit concreet zijn vruchten af gaan werpen. Daarnaast is er ruimte voor extra inzet gecreëerd op de SBO-scholen waarbij we in samenspraak met deze scholen gerichte ondersteuning willen gaan inzetten. De maatregel wordt daarmee iets van de wijken en de SBO-scholen zelf.



Almeerse Scholen Groep

Randstad 20-31  
1314 BC Almere  
Postbus 60276  
1320 AH Almere  
www.asg.nl  
T 036 540 63 63  
IBAN NL02INGB0678169470

#### *Wat is het resultaat tot nu toe?*

- De implementatie van Sterk in de Wijk in 2020-2021 gaf 16 scholen in Almere-Buiten de kans om te werken met extra inzet van een jeugdverpleegkundige en/of een jeugdhulpverlener.
- Er is ingezet op verdere implementatie van Sterk in de wijk in 2021-2022 op 22 scholen in Almere-West met extra inzet van jeugdverpleegkundige en/of jeugdhulpverlener.
- In totaal worden er nu 38 scholen bediend en aan het einde van het schooljaar 2021-2022 zijn dat 68 scholen (alle PO-scholen in Almere).
- De Inzet van een extra pedagogische conciërge op SO (De Bongerd) gaat door tot en met schooljaar 2023.
- De voorbereiding voor extra inzet in Almere-Haven in 2020-2021 is in volle gang. Vanaf 01-08-2021 zal hier een aanpak van start gaan genoemd de 'kernklas Haven'. Deze kernklas is gericht op de instroom van zij-instromers met een extra ondersteuningsbehoefte op gebied van taalontwikkeling.
- De voorbereiding met de wijk Almere-Poort heeft geresulteerd dat per 01-08-2021 de aanpak, genoemd de 'Poortklas', van start is gegaan. Deze 'Poortklas' richt zich op preventief handelen uitvallen leerlingen in de groep. Ook stellen ze de onderwijsbehoefte vast en zoeken zij een passende onderwijsplek.
- Er wordt onderzocht of er middelen op de 3 SBO-scholen in de stad ingezet kunnen worden. Dit projectplan is klaar in Januari 2022.

Vanuit de werkgroep wordt intensief en constructief samengewerkt. Ook de gemeente pakt hierin een belangrijke rol om uiteindelijk (na afloop van het noodplan) deze maatregel te verduurzamen in de gehele stad.

#### **Vooruitblik**

Vooralsnog zijn er geen aanpassingen nodig. Er is later gestart door corona, maar de intensivering van 'sterk in de wijk' is doorgezet zoals gepland. Van de relevante indicatoren zoals tevredenheid, werkdruk en welbevinden is reeds een nulmeting uitgevoerd. De evaluatie in januari 2022 zal uitwijzen of er aanpassingen nodig zijn. Het is van belang dat de niet opgemaakte gelden uit het schooljaar 20/21 ingezet kunnen worden in 21/22 en verder, zo bedienen we daarin alle scholen. Ook kunnen we projecten verder continueren door de inzet van structurele gelden.

#### **C Professionaliseren van onderwijsondersteunend personeel**

In Almere zijn veel onderwijsassistenten werkzaam. Een gedeelte hiervan is helemaal tevreden met zijn of haar functie, een andere groep zich verder wil ontwikkelen tot leraarondersteuner of zelfs leerkracht. Voor deze laatste groep hebben wij vanuit het Noodplan, in samenwerking met de Hogeschool Windesheim, de AD-pep opleiding (AD-Pedagogisch Educatief Professional – Leraarondersteuner) aangeboden voor onderwijsassistenten werkzaam bij een van de Almeerse schoolbesturen (ASG, Prisma, SKO, Speciaal Onderwijs en Stichting Viertaal).



Randstad 20-31  
1314 BC Almere  
Postbus 60276  
1320 AH Almere  
www.asg.nl  
T 036 540 63 63  
IBAN NL02INGB0678169470

De Ad (associate degree) opleiding is een tweejarige HBO opleiding in deeltijd. Na twee jaar kan de onderwijsassistent met het diploma Ad Pedagogisch Educatief Professional aan de slag als leraarondersteuner. Het is een volgende stap in zijn/haar carrière van MBO 4 naar HBO 5 kwalificatie. De leraarondersteuner heeft meer verantwoordelijkheden en een andere inschaling in de basisschool dan de onderwijsassistent.

Doorstuderen in deeltijd bij de pabo Windesheim in Almere is mogelijk. Met nog twee jaar verdieping in de onderwijspraktijk kan de leraarondersteuner zich ontwikkelen tot bachelor leerkracht basisonderwijs. De landelijke toelatingseisen gelden ook bij deze doorstroom naar de pabo.

Aan welke eisen moet de onderwijsassistent voldoen?

- De kandidaat heeft een MBO 4 diploma onderwijsassistent of pedagogisch werk.
- De kandidaat is tenminste 16 uur werkzaam als onderwijsassistent op een basisschool.
- Het startassessment is succesvol doorlopen. De onderwijsassistent en de opleiding zijn een goede match.

Het traject is aantrekkelijk. De tijdsbesteding en de duur is te overzien. Bovendien geeft het na afloop de mogelijkheid om in te stromen in het 3<sup>e</sup> jaar van de pabo. De praktijkgerichtheid van de opleiding maakt dat er direct een koppeling kan worden gemaakt met de dagelijkse praktijk in de school. Een andere loonschaal na afronding biedt ook perspectief.

Het vasthouden van deze mensen is (vooralsnog) geen zorgpunt. Ze werken al in Almere en zijn dankbaar dat ze deze opleiding mogen gaan doen.

De Ad-PEP gaat boven verwachting goed. Er is ingezet op 15 deelnemers, de opbrengst is 25 deelnemers. De werving heeft plaatsgevonden vanuit de eigen organisatie, waarbij er kritisch is gekeken of iemand capabel genoeg is en zich ook in de juiste omstandigheden begeeft. De opleider heeft moed getoond door deze opleiding extra aan te bieden en deze verder met de PO-besturen vorm te geven. We kunnen stellen dat dit gelukt is.

De werkgroep bestaat uit afgevaardigden van Hogeschool Windesheim en de verschillende PO besturen. Zij zoeken de verbinding tussen de theorie en de behoefte van de praktijk. Dit doen zij door regelmatig voorlichtingsavonden te houden met werkveldbegeleiders en de hogeschool om zo de behoefte en aanbod op elkaar af te stemmen. Zo heeft Hogeschool Windesheim een digitale omgeving ingericht waar werkveldbegeleiders en kandidaten alle informatie kunnen vinden en vragen kunnen stellen. De samenwerking tussen





Randstad 20-31  
1314 BC Almere  
Postbus 60276  
1320 AH Almere  
www.asg.nl  
T 036 540 63 63  
IBAN NL02INGB0678169470

### **Vooruitblik**

De maatregel blijft gecontinueerd. Ook in schooljaar 2021-2022 is er grote belangstelling vanuit de besturen. Er is weer een interne groep gestart. Externe werving is tot nu toe niet nodig geweest. Daarnaast zijn we nu al bezig met de voorbereiding voor een soepele doorstroom van ad-PEP naar het derde leerjaar van de Pabo. De eerste groep studeert af in februari 2023.

### **D Anders organiseren**

Deze maatregel richt zich op het duurzaam inbedden van anders organiseren van onderwijs. De maatregel anders organiseren heeft een dubbele werking: het geeft leraren en directeurs werkdrukverlichting én is een verrijking voor het onderwijs. Deze professionals kunnen in hun vakgebied meer diepgang geven dan een leerkracht. Anders organiseren van onderwijs beschouwen we als vliegwiel voor beter onderwijs en terugdringing van het lerarentekort.

Binnen het onderdeel anders organiseren van het noodplan is een aanvraag gedaan voor ruimte om een andere invulling van de dag- en weekindeling voor scholen. Deze aanvraag vraagt een wettelijke ruimte aan voor alle aangemelde scholen voor maximaal 22 uur ruimte voor een andere invulling. Medewerkers hoeven niet bevoegd te zijn, maar wel bekwaam om een toegevoegde waarde te zijn voor een bepaald deel binnen het curriculum. Zodra een school besluit gebruik te willen maken van de extra ruimte, meldt de school zich aan. Deze aanvraag is voor 3 schoolbesturen en hun scholen binnen Almere goedgekeurd. De extra ruimte is toegewezen voor de periode van 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2024.

In schooljaar 2020-2021 hebben 104 groepen, 2600 leerlingen ruim 4000 uur mogen genieten van lessen kunst en cultuur en sportactiviteiten. Sinds schooljaar 20-21 zijn er netwerken opgebouwd met verschillende externe partners en scholen onderling. Er zijn tot nu toe 3 fte aan vacatures gereduceerd door de inzet van deze maatregel.

Deze maatregel verloopt succesvol en is goed georganiseerd. Allerlei maatschappelijke partners verrijken het aanbod op school. Belangrijk uitgangspunt is dat de invulling van deze maatregel zoveel mogelijk aansluit bij het profiel en het concept van de school. Dat is binnen Almere heel uiteenlopend. Over het algemeen worden er 3 basisscenario's ingezet voor deze maatregel.

Binnen de werkgroep ligt de behoefte om meer projectmatig aan de slag te gaan zodat we deze maatregel kunnen verbreden onder andere door middel van technologie. Het projectmatig werken maakt dat doelen meer stapsgewijs uitgevoerd kunnen worden en daarnaast kunnen de taken beter verdeeld worden. Door het projectmatig werken kunnen we ook beter beoordelen of de doelen behaald zijn.



Randstad 20-31  
1314 BC Almere  
Postbus 60276  
1320 AH Almere  
www.asg.nl  
T 036 540 63 63  
IBAN NL02INGB0678169470

### **Vooruitblik**

De inzet van maatschappelijke partners blijft gehandhaafd, de werkgroep zal onderzoeken hoe deze maatregel kan worden verbreed. Het anders organiseren door middel van inzet van maatschappelijk partners wordt nu nog te smal ervaren. Hoe kunnen we het curriculum vergroten? Wellicht door inzet van mensen met een groot netwerk. Samen op zoek naar meer externe partners c.q. lesprogramma's (met technologie vanuit een kenniscentrum, workshops vanuit de nieuwe bibliotheek, het Upcycle perron, de dam/schaakvereniging, etc.). Ook wil men verkennen of er een online platform kan worden opgezet waar een keuzemenu zichtbaar is met aanbieders en lessen. De gemeente Almere heeft aangegeven hun aandeel in deze maatregel op zowel financieel als faciliterend vlak te willen vergroten. Dit willen ze onder andere doen door de interventies vanuit de NPO-gelden te verbinden aan de verdere uitvoering van de maatregel 'anders organiseren'. Hier worden afspraken over gemaakt in de regiegroep.

## **E Aantrekken zij-instromers**

Vanuit een ander werkveld de overstap maken naar het onderwijs, dat kan via het zij-instroomtraject. Kandidaten met een afgeronde HBO of WO-opleiding kunnen zich door middel van een motivatiebrief en CV aanmelden voor een selectiegesprek bij Flevowijs. Als er na het selectiegesprek een positief advies wordt afgegeven, kan de kandidaat starten met het geschiktheidsonderzoek. Na een voorspoedige afronding start het zij-instroomtraject. Kandidaten hebben dan 24 maanden om zich in praktijk en theorie te bekwamen tot leerkracht. Het zij-instroom traject blijkt in Almere een succesvolle maatregel en wordt gecontinueerd.

### **Vooruitblik**

Tijdens de coronacrisis zagen wij een toename van het aantal zij-instromers. Mensen waren op zoek naar een baan die zekerheid geeft en meer betekenisvol is. Nu de pandemie op zijn retour is zien we ook een afname in het aantal aanmeldingen voor het zij-instroomtraject. Daarnaast valt op dat veel kandidaten die zich nu aanmelden verder af staan van het onderwijs-werkveld. De verwachting is dat de aanmeldingen voor het traject iets afnemen in vergelijking met de start in 2019, maar dat het desondanks een kansrijke maatregel zal blijven.

De besturen voeren gezamenlijk een promotiecampagne waarbij een promotiefilm wordt gemaakt en er op sociale media aandacht wordt besteed aan het worden van zij-instromer. Op deze wijze verwachten we het aantal aanmeldingen weer toeneemt. Vorig jaar heeft de campagne van de gemeente en het samenwerkingsplatform Flevowijs 45 reacties opgeleverd waarvan er 21 zij-instromers zijn gestart.

De besturen geven samen invulling aan het werving- en selectieproces. Dit verloopt voorspoedig. Sinds het gezamenlijk optrekken zien we dat de uitval lager is omdat door de inzet van de selectieprocedure goed wordt gekeken of de kandidaat in staat is het zij-instroomtraject voorspoedig te doorlopen. Ook worden er consequent exitgesprekken



Almeerse Scholen Groep

Randstad 20-31  
1314 BC Almere  
Postbus 60276  
1320 AH Almere  
www.asg.nl  
T 036 540 63 63  
IBAN NL02INGB0678169470

gevoerd met zij-instromers die stoppen met het traject, eveneens met belangstellenden die nog in het geschiktheidsonderzoek zitten.

Ondanks dat het doel van 40 zij-instromers niet gehaald is, continueren we de gezamenlijke aanpak en intensiveren wij de werving.

### **Samenwerking en solidariteitsafspraken in Almere**

Er wordt gezamenlijk invulling gegeven aan de afgesproken vijf maatregelen en resultaten ten behoeve van het verkleinen van het personeelstekort.

De projectorganisatie is transparant georganiseerd (zie schematische weergave op pagina 2). Alle partners hebben een rol in deze projectorganisatie en hebben een afgevaardigde die deelneemt aan de regie-, project- of werkgroep. Iedere partner is vertegenwoordigd en heeft een stem. Er wordt per maatregel (werkgroep) gewerkt met een duidelijke opdrachtformulering en doelstelling.

### **Samengevat**

De nood in Almere is hoog, het lerarentekort is fors. De ingezette maatregelen vanuit het Noodplan zijn effectief, maar niet voldoende om het lerarentekort het hoofd te bieden, zeker niet met de groei die de stad doormaakt.

De NPO (Nationaal Programma Onderwijs) -gelden die vanaf 01-08-2021 ingezet mogen worden heeft het lerarentekort niet kleiner gemaakt. De extra interventies die ingezet worden op scholen vragen meer handen en expertise dan in de scholen aanwezig is.

De samenwerking met de andere steden in de G5 en de partners uit ons Noodplan zijn van grote waarde. Met elkaar blijven wij werken aan goed onderwijs voor iedere leerling en proberen we de effecten van het lerarentekort zo klein mogelijk te houden. Wij monitoren de ingezette maatregelen nauwkeurig en zullen als regiegroep besluiten of de inzet van aanvullende maatregelen nodig is.