

Zelfevaluatie Noodplan G5 Almere 2024 - 2025



Aan Ministerie van OCW
Van Regiegroep Noodplan Lerarentekort Almere

Datum 30 september 2025
Betreft Zelfevaluatie voor de Subsidieregeling uitvoering convenanten lerarentekort PO G5 inclusief de aanpak zij-instroom (PO G5) 1 augustus 2024 t/m 31 december 2025

Zelfevaluatie uitvoering convenanten Lerarentekort PO G5 Almere

1. Waar komen we vandaan

In 2020 stelde Almere, net als de andere G5-steden, een noodplan lerarentekort op. Dit plan werd vastgelegd in een convenant met afspraken over inzet van maatregelen, de beoogde resultaten en de manier waarop de voortgang zou worden gevolgd. Voor de uitvoering werd subsidie verstrekt vanaf 2020.

Oorspronkelijk liep het convenant tot 31 augustus 2024. Met het addendum bij het Convenant Uitvoering Noodplannen personeelstekort G5: Almere (Stcrt. 2020, 38286) is de looptijd echter verlengd tot en met 31 december 2025. Daarmee is de uitvoering van de maatregelen binnen het noodplan met ruim een jaar verlengd. In dit addendum is tevens vastgelegd dat de activiteiten voor zij-instroom onderdeel zijn geworden van het convenant, en dat de uitvoering steeds meer plaatsvindt onder regie van de Onderwijsregio. Vanaf 1 januari 2026 wordt de uitvoering structureel ingebed binnen de onderwijsregio.

Ondanks alle inspanningen is de structurele groei van de tekorten nog niet gekeerd. Wel laten de maatregelen aantoonbaar positieve resultaten zien op het gebied van behoud, instroom en samenwerking. De verlenging tot 2026 biedt ruimte om deze bewezen effectieve interventies verder te bestendigen en voor te bereiden op structurele borging in de onderwijsregio.

2. Context van Almere

Almere is de achtste stad van Nederland, een snelgroeiende New Town met een jonge bevolking en een hoog aandeel kinderen en jongeren (22% <18 jaar). Tegelijk kent de stad een dubbele vergrijzing: meer 65+'ers én langere levensduur. Dat verkleint de beroepsbevolking en verhoogt de druk op de onderwijsarbeidsmarkt.

Kenmerkend voor Almere:

- Snelle bevolkingsgroei (+24.500 woningen gepland tot 2030).
- Hoge diversiteit (45,7% inwoners met migratieachtergrond).
- Bovengemiddeld aandeel jeugdigen met zorgvraag.
- Relatief hoog aandeel gezinnen met laag inkomen.
- Beperkte segregatie: grootstedelijke problematiek spreidt zich over de hele stad.

Dit alles vertaalt zich direct in de onderwijsopgave: grotere en complexere leerling populatie, veel leerlingen met taal- of ondersteuningsvraagstukken en een enorme druk op leraren en schoolleiders.

3. Onderwijsarbeidsmarkt Almere¹

De onderwijsarbeidsmarkt in Almere kent grote uitdagingen. Het lerarentekort bedraagt 23,6%, hoger dan het landelijk gemiddelde van 8,1%, terwijl het tekort aan schoolleiders 15,0% is (landelijk 9,8%). Verborgene tekorten (zoals het inzetten van onbevoegde leraren of het samenvoegen van groepen) zijn significant, met 16,2% voor leraren en 8,3% voor schoolleiders.

Belangrijke kenmerken van de arbeidsmarkt zijn:

- Relatief weinig pabo-studenten en het ontbreken van een universiteit in de stad, waardoor lokale instroom beperkt is.
- Veel instroom via zij-instroom en doorstroom van onderwijsondersteunend personeel (OOP).
- Bovengemiddeld aandeel jeugdigen met zorgvraag.
- Hoge werkdruk en bovengemiddeld ziekteverzuim (7,2%).
- Relatief lage binding van personeel aan de stad en scholen.

De prognoses laten zien dat het aantal benodigde fte leraren tussen 2024 en 2034 met 6% zal toenemen (van 1.870 naar 1.980 fte), terwijl de onvervulde fte naar verwachting met 22% zal dalen (van 230 naar 180 fte). Dit geeft aan dat er kansen liggen om tekorten terug te dringen, mits instroom, behoud en opleidingsprogramma's effectief worden benut.

Uitdagingen en kansen:

- Versterken van lokale instroom en samenwerking met opleiders.
- Gericht inzetten van zij-instromers en OOP-personeel.
- Verbeteren van arbeidsomstandigheden en werkdruk om ziekteverzuim te beperken.
- Specifieke aandacht voor gespecialiseerde onderwijsposities met relatief hogere tekorten.

4. Stand van zaken PO Almere²

In Almere zijn 11 schoolbesturen actief met 75 vestigingen en bijna 21.000 leerlingen. Ondanks hoge tekorten is het onderwijs draaiende gehouden door noodgrepen zoals inzet van onbevoegden, OOP en samenwerking met externe partners.

Belangrijkste constatering:

- Tekorten zijn ongelijk verdeeld: het stadsdeel Stad ervaart de grootste druk.
- Kleinere scholen hebben relatief grotere tekorten.
- Er is een hoog aandeel OOP en leraren met alleen startkwalificatie.

1. Bron: Meting personeelstekorten primair onderwijs Centerdata, peildatum 1 oktober 2024

2. De cijfers in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op data uit: Onderwijsarbeidsmarkt in cijfers <https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/mosaic/arbeidsmarkttrapport>

Personeelssamenstelling en arbeidsomstandigheden:

- De gemiddelde leeftijd van onderwijsgevend personeel is 43 jaar; 83% van het personeel is vrouw.
- 74% heeft minimaal een hbo- of wo-bachelor.
- De gemiddelde werkweek is 30 uur; 82% heeft een vast contract.
- 60,3% heeft 6 jaar of meer werkervaring in het onderwijs.
- Het gemiddelde bruto-inkomen bedraagt €63.670, met een stijging van 27% sinds 2019.
- Werkdruk wordt door 51,1% regelmatig ervaren, maar 100% voelt zich in staat aan de psychische eisen van het werk te voldoen.
- 31,4% heeft in de afgelopen twee jaar een cursus of opleiding gevolgd van zes maanden of langer.

In- en uitstroom:

- In 2023 waren er 370 instromers en 440 uitstromers, waardoor het personeelsbestand licht daalde.
- Instroom komt voor 48,6% vanuit het onderwijs zelf en voor 33,8% vanuit andere sectoren.
- De meeste instromers zijn 25–34 jaar; de meeste uitstromers 35–44 jaar.
- Een significant deel van de uitstroom gaat naar andere sectoren (43%) of pensioen (10,3%).

Uitdagingen en aandachtspunten:

- Tekorten zijn nog steeds groot en ongelijk verdeeld.
- Startende leraren en kleinere scholen blijven kwetsbaar.
- Hoge werkdruk en bovengemiddeld ziekteverzuim vragen aandacht voor duurzame inzetbaarheid.
- Behoud en ontwikkeling van personeel door opleidings- en begeleidingsprogramma's zijn cruciaal.
- Gericht beleid nodig voor instroom uit andere sectoren en zij-instromers.

Kansen:

- Verbeteren van regionale binding van personeel door werkzekerheid, ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaantrajecten.
- Optimaliseren van instroom en behoud door begeleidingsprogramma's en scholingsaanbod.
- Gebruik van kwantitatieve en kwalitatieve analyses om tekorten te verminderen en continuïteit van onderwijs te waarborgen.

5. Onderwijsregio Almere–Lelystad

Met ingang van 2025 maakt Almere PO deel uit van het landelijke netwerk van onderwijsregio's. Dit betekent dat de aanpak van tekorten en kwaliteitsverbetering nu ook in een bredere bestuurlijke context wordt geplaatst. Het netwerk biedt de mogelijkheid om regionale samenwerking te versterken, kennis uit te wisselen en gezamenlijke oplossingen te ontwikkelen voor de uitdagingen op de onderwijsarbeidsmarkt.

Voor Onderwijsregio Almere–Lelystad is samen met vertegenwoordigers uit alle onderwijssectoren, lerarenopleidingen en de gemeenten een activiteitenprogramma opgesteld. Dit programma is gericht op drie gezamenlijke deelambities:

1. Aantrekken en samen opleiden van nieuw onderwijspersoneel
2. Behouden en professionaliseren van nieuw en zittend onderwijspersoneel
3. Toekomstgericht organiseren van onderwijs

Door deze gezamenlijke ambities ontstaat een kader waarmee Almere–Lelystad hun onderwijsarbeidsmarkt toekomstbestendig kunnen maken. De focus ligt zowel op kwantitatieve aanpak van tekorten als op kwalitatieve versterking van personeel en onderwijsorganisatie, zodat continuïteit en kwaliteit van het onderwijs in de regio geborgd zijn.

6. De vijf maatregelen binnen het programma lerarentekort PO en opgeleverde resultaten

Sinds het schooljaar 2020–2021 werken de Almeerse PO-besturen, het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Almere, de gemeente Almere en Hogeschool Windesheim samen aan een geïntegreerde aanpak van het lerarentekort. Binnen dit programma zijn vijf kernmaatregelen ontwikkeld en uitgevoerd:

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

Deze maatregelen zijn in de afgelopen subsidieperiode geïntensiveerd, omdat zij bewezen effectief zijn in het beperken van de gevolgen van het lerarentekort. Ondanks deze inspanningen blijft het tekort in Almere relatief hoog en groeit de druk op de arbeidsmarkt verder. Daarbij geldt – zoals voor alle maatregelen – dat vanuit de NRO-subsidie praktijkonderzoekers van de lectoraten van de hogescholen aansluiten, om opbrengsten, kansen en mogelijkheden wetenschappelijk te onderzoeken en te onderbouwen.

In de volgende paragrafen wordt per maatregel ingegaan op de doelstellingen, de tot nu toe behaalde resultaten en de manier waarop deze zijn verbonden met de afspraken uit het convenant.

A. Gezamenlijk begeleidingsprogramma voor startende leraren

Om startende leraren goed te ondersteunen en hun kans op een duurzame loopbaan te vergroten, is in Almere een gezamenlijk begeleidingsprogramma opgezet. Dit programma omvat een herkenbaar en gedeeld inductietraject, netwerkbijeenkomsten, gastsprekers en professionele begeleiding binnen de scholen. Het doel is om beginnende onderwijsprofessionals direct vanaf de start te laten landen in hun werk, hun binding met de stad en collega's te versterken en hen een stevig fundament te bieden voor verdere ontwikkeling.

Wat werkt goed

De ervaringen met het programma zijn positief. Startende leraren waarderen met name het gezamenlijke inductieprogramma (twee keer per jaar), de ontmoetingen met andere starters en de inspirerende gastsprekers. Daarnaast blijkt de begeleiding op de werkvloer en de mogelijkheid om vanaf dag één gericht te werken aan binding en professionalisering effectief. De centrale afstemming en gezamenlijke organisatie door de besturen zorgen bovendien voor herkenbaarheid en continuïteit.

Resultaten tot nu toe (Almere)

- Het uitvalspercentage onder starters is laag, minder dan 10% van de startende leraren valt uit.
- Positieve beoordeling van het inductieprogramma en de netwerkbijeenkomsten: starters waarderen de inhoud en ervaren de bijeenkomsten als waardevol. Er worden actief ervaringen gedeeld en de opkomst is hoog.
- Versterkte binding met stad, collega's en besturen: startende leraren geven aan trots te zijn op hun werkplek en zich verbonden te voelen met Almere. Er is sprake van intensiever contact tussen collega's en een groeiende bovenbestuurlijke samenwerking.
- Bijdrage aan kwaliteit en leerprestaties: de begeleiding van starters draagt bij aan zowel de professionele ontwikkeling van leraren als aan de onderwijskwaliteit en leerresultaten van leerlingen.

Vooruitblik en doorontwikkeling

De maatregel heeft zich bewezen als een waardevolle interventie voor het behoud van startende leraren en wordt daarom geadviseerd te continueren en uit te breiden. Voor de komende periode liggen de accenten op:

- Verbreding van het programma door ook Lelystad te laten aansluiten.
- Versterken van begeleiding op de werkvloer, onder andere door meer tijd en ruimte voor starterscoaches.
- Het duidelijk afbakenen van de doelgroep: startende professionals met groepsverantwoordelijkheid.
- Verdieping van de samenwerking met opleiders, zoals Hogeschool Windesheim.

Conclusie en borging

Het gezamenlijke begeleidingsprogramma levert een sterke bijdrage aan de doelstelling behoud binnen de G5-aanpak. Indirect draagt het ook bij aan instroom, doordat behouden starters de continuïteit op scholen waarborgen. De bijdrage aan anders organiseren zit vooral in de gezamenlijke en centrale uitvoering. Voor structurele borging na 2025 is verankering van het inductiebeleid binnen schoolbesturen noodzakelijk, evenals voldoende middelen en tijd voor inzet van starterscoaches. Bestuurlijke afspraken en gezamenlijke financiering, al dan niet via de Onderwijsregio, zijn daarbij onmisbaar.

B. Extra ondersteuning in de school

Met deze maatregel wordt beoogd onderwijsprofessionals te behouden voor het vak door de ondersteuning van leerlingen anders en in samenwerking met netwerkpartners te organiseren. Centraal staat het ontlasten van leraren door structurele inzet van jeugdhulp, jeugdverpleegkundigen en maatwerkinterventies in en rond de school. Hiermee wordt zowel de werkdruk verminderd als de kwaliteit van de leerlingondersteuning verhoogd.

Wat werkt goed

De aanpak in Almere heeft bewezen dat interprofessionele samenwerking effectief is. Leraren ervaren minder werkdruk en meer steun, terwijl leerlingen profiteren van specialistische begeleiding en passende interventies. Succesfactoren zijn onder meer coaching on the job, kleinschalige en maatwerkgerichte interventies en een nauwe samenwerking tussen onderwijs, jeugdhulp en de gemeente.

Resultaten tot nu toe

- Structurele inzet van jeugdverpleegkundigen en jeugdhulp op scholen (basisstructuur ondersteuning). Hiermee is een duurzame basis gelegd voor integrale ondersteuning van leerlingen en leraren. De aanwezigheid van deze professionals zorgt ervoor dat scholen sneller kunnen schakelen bij zorgvragen en dat leraren zich meer kunnen richten op hun kerntaak: lesgeven.
- Lagere werkdruk en hogere tevredenheid onder onderwijsprofessionals. Uit evaluaties blijkt dat leraren en ondersteunend personeel daadwerkelijk verlichting ervaren. Dit draagt bij aan behoud van personeel en verhoogt de kwaliteit van het onderwijs.
- Effectieve interventies, zoals BvO, kernklassen, groepsdynamisch werken en (Back) on Track. Deze interventies worden in de praktijk als waardevol ervaren. Ze zorgen enerzijds voor betere begeleiding van leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften, anderzijds voor rust en balans in de klas, waardoor de werkomstandigheden voor leraren verbeteren.
- Sterkere samenwerking tussen schoolbesturen, het sociaal domein en jeugdhulporganisaties. Er is sprake van een doorbraak in de ketensamenwerking. Besturen en partners zoeken elkaar structureel op, wat leidt tot betere afstemming van inzet en een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor ondersteuning in en om de school.

Vooruitblik en doorontwikkeling

De maatregel wordt geadviseerd te continueren en waar mogelijk te verbreden. Concreet betekent dit:

- Behouden en versterken van de drie inhoudelijke pijlers:
 1. Basisstructuur ondersteuning – inzet jeugdverpleegkundigen en jeugdhulp, doorontwikkeling van Ken je stad, ontmoet Ally en coördinatie van BvO.
 2. Gedrag op school – interventies als Kleuter Xtra, (Back) on Track PO/VO, groepsdynamisch werken en overbruggingsgroepen, met monitoring op de plekken waar de nood het hoogst is (solidariteitsprincipe).
 3. Taal(verwerving) en kernklassen – inzet van vier kernklassen in de stadsdelen voor nieuwkomers, gecombineerd met een interprofessionele aanpak om reguliere scholen te ontlasten.
- Verkennen van uitbreiding naar Lelystad via een gefaseerde aanpak: verkenning van lokale behoefte en infrastructuur, gevolgd door een kleinschalige pilot en eventueel een gezamenlijk uitvoeringsplan.

Conclusie en borging

De maatregel levert een duidelijke bijdrage aan de G5-doelen:

- Behoud: werkdrukverlaging en ondersteuning verminderen de kans op uitval.
- Instroom: indirecte bijdrage door het creëren van een aantrekkelijkere en stabielere werkomgeving.
- Anders organiseren: in sterke mate door interprofessionele samenwerking en herontwerp van ondersteuningsstructuren.

C. Professionaliseren van onderwijsondersteunend personeel (OOP)

Deze maatregel richt zich op het versterken van de rol van onderwijsondersteunend personeel (OOP) door gerichte scholing, begeleiding en loopbaanpaden. Hiermee wordt niet alleen de inzetbaarheid en ontwikkelkansen van OOP vergroot, maar ook de werkdruk van lerarenteams verlaagd. Het resultaat is een win-win: OOP-professionals krijgen perspectief en scholen beschikken over goed toegeruste pedagogische krachten.

Wat werkt goed

De afgelopen jaren is zichtbaar gemaakt dat OOP-professionalisering een krachtig middel is om de kwaliteit van onderwijs te versterken en de werkdruk te verlagen. Succesfactoren zijn onder meer uniforme arbeidsvoorwaarden, maatwerk in begeleiding tijdens opleidingstrajecten, duidelijke ontwikkelpaden (inclusief doorstroom naar de pabo) en de inzet van OOP als volwaardig pedagogisch lid van het team.

Resultaten tot nu toe (Almere)

- 70 afgestudeerde leraarondersteuners.
- Laag uitvalspercentage (13%).
- Positieve impact op onderwijskwaliteit en verlaging van werkdruk.
- Loopbaanperspectief voor OOP versterkt binnen scholen en besturen.
- 40% afgestudeerde studenten Ad PEP stromen door naar de PABO-opleiding.

Vooruitblik en doorontwikkeling

De maatregel heeft zich bewezen en verdient continuering én verbreding naar Lelystad. Belangrijke aandachtspunten zijn:

- Versterking van de begeleiding op de werkvloer, met name ten aanzien van werkdrukbeheersing door goed toegeruste directeuren, schoolopleiders en starterscoaches.
- Behoud professionalisering van de werkplekbegeleiding en afstemming met MBO- en HBO-opleidingen voor kwaliteit en aansluiting.
- Heldere positionering van OOP binnen de onderwijspraktijk (inclusief toekomstgericht onderwijs organiseren) en teamstructuren.

Conclusie en borging

De maatregel draagt stevig bij aan de G5-doelen:

- Behoud: via loopbaanontwikkeling en professionalisering.
- Instroom: door interne doorstroom en benutten van eigen talent.
- Anders organiseren: door de inzet van OOP in pedagogische en educatieve rollen, aanvullend op de leraar.

Voor structurele borging is het noodzakelijk dat OOP-professionalisering stevig wordt ingebed in het HR-beleid van schoolbesturen, dat er regionale coördinatie is op leertrajecten en kwaliteitskaders, en dat structurele samenwerking met opleiders wordt gewaarborgd.

Ook Lelystad kan gebruik maken van de werkwijze in Almere, met aandacht voor lokale context en infrastructuur. Cofinanciering blijft een belangrijk uitgangspunt: dit stimuleert betrokkenheid en borging binnen de schoolorganisaties.

Hoewel er raakvlakken zijn met maatregel A (startende leraren), blijft maatregel C bewust zelfstandig geïmplementeerd. De doelgroep, aanpak en ontwikkelingsrichting verschillen wezenlijk, waardoor gescheiden uitwerking zorgt voor meer focus, maatwerk en beleidsmatige scherpte.

D. Anders organiseren

Met deze maatregel worden scholen ondersteund bij het anders inrichten van onderwijstijd, taken en teams, gebruikmakend van de beleidsruimte binnen het experiment de Vijfde Schooldag. Door anders bekwame professionals structureel in te zetten en samen te werken met bevoegde - en anders bevoegde onderwijsprofessionals binnen multidisciplinaire teams, ontstaat ruimte voor bevoegde leraren, wordt kennis en expertise evenredig ingezet voor de klassen en wordt de kwaliteit van het onderwijs versterkt.

Wat werkt goed

De aanpak in Almere laat zien dat strategische, tactische én operationele ondersteuning via de werkgroep Anders Organiseren scholen helpt om nieuwe vormen van teamrichting en taakverdeling concreet te maken. Scholen profiteren van kennisdeling uit de praktijk, samenwerken waardoor kosten lager blijven en praktische begeleiding vanuit de werkgroep. Succesfactoren zijn het benutten van de experimenteerimte Andere dag- en weekindeling, het inzetten van lokale netwerken in plaats van extern inkopen, en gerichte professionalisering van anders bekwame professionals. De training Anders Bekwaam, een kennismaking met het onderwijs is inmiddels door 126 workshopleiders met veel enthousiasme gevolgd.

Resultaten tot nu toe

Onderstaande projecten leveren aantoonbaar meer samenwerking, professionele ontwikkeling en werkdrukverlaging op. Daarmee dragen ze bij aan behoud van leraren en vermindering van het lerarentekort.

- Ruim 25 scholen zetten structureel anders bekwamen in ter ondersteuning van lessen en declareren actief binnen het noodplanbudget. 40 scholen hebben aangegeven in schooljaar 25-26 een aanspraak te willen doen op het noodplanbudget.
- Andersom Almere: centraal platform met lesaanbod, trainingen en nieuwsbrieven om scholen en aanbieders bij elkaar te brengen en samen het lesaanbod te verbeteren en vernieuwen.

Stad	Aantal inwoners	Aantal basisscholen	Aantal middelbare scholen	Aantal aanbieders	Aantal activiteiten
Amsterdam	931.298	225	65	92	323
Den Haag	566.731	159	57	69	285
Almere	226.630	80	80	83	302

- Onderwijsambassadeurs: 30 scholen zijn betrokken en 12 ambassadeurs zijn geplaatst (2024–2025). Ondanks de beperkte beschikbaarheid van projectleiding is dit gerealiseerd. Er is een sterke indicatie dat het project bij meer ondersteuning nog verder kan worden opgeschaald en meer impact kan hebben.
- Heel Holland Leert: 2 leergangen met 42 deelnemers van 11 scholen en schoolbesturen; 12 scholen hebben interesse getoond voor de leergangen in 2025–2026.
- Open Deuren-route: 37 deelnemende scholen geven aan behoefde te hebben of deel te willen nemen aan een open deuren-route binnen Almere.

Vooruitblik en doorontwikkeling

De maatregel Andere dag- en weekindeling heeft zich bewezen en er wordt met klem geadviseerd deze beleidsmaatregel te continueren. Voor de komende periode ligt de nadruk op:

- Voortzetting van bestaande initiatieven in Almere (Andersom Almere, onderwijsambassadeurs, Open Deuren-route).
- Ontwikkelen professionaliseringsroutes voor schoolleiders: van Heel Holland Leert tot een ontwikkelde leergang door Windesheim voor schoolleiders uit de Flevopolder.
- Verdere uitbouw van professionalisering en inzet van anders bekwamen binnen scholen. Ontwikkelen nieuwe modules binnen training Anders Bekwaam: lesgeven in het GO en lesgeven binnen het VO.
- Samenwerking met Lelystad volgens een gefaseerde aanpak:
 1. Lokale verkenning (2025) – Lelystad onderzoekt met schoolbesturen, gemeente en partners de behoefte en mogelijkheden voor Anders Organiseren, en sluit aan bij kennisdeling vanuit Almere.
 2. Kennisdeling en pilots (2025–2026) – Lelystad neemt deel aan leergangen en formats en start met kleinschalige pilots.

Conclusie en borging

De maatregel draagt in hoge mate bij aan de G5-doelen:

- Behoud: verlaging van werkdruk door inzet van anders bekwamen.
- Instroom: via onderwijsambassadeurs en leergangen ontstaat een alternatieve route naar het leraarschap.
- Anders organiseren: vormt de kern van deze maatregel, doordat scholen worden ondersteund in creatief gebruik van ruimte in wet- en regelgeving.

Voor structurele borging is een nauwe samenwerking tussen schoolbesturen, gemeenten en de onderwijsregio noodzakelijk. Almere fungeert als voorbeeld en kennisbron, terwijl Lelystad lokaal regie en draagvlak ontwikkelt. Gezamenlijke bekostiging en coördinatie zijn onmisbaar om de aanpak duurzaam te verankeren.

E. Zij-instroom

De maatregel zij-instroom vergroot de instroom in het onderwijs door alternatieve routes te bieden voor hbo- en wo-opgeleiden. Centraal staan kwaliteit, behoud en duurzame inzetbaarheid van nieuwe leraren. Door middel van centrale werving en selectie, specialistische begeleiding en nauwe afstemming met lerarenopleiders krijgen zij-instromers een zachte landing binnen de scholen en een maatwerktraject dat aansluit op hun achtergrond.

Wat werkt goed

De aanpak in Almere heeft bewezen effectief te zijn. Sinds 2020 zijn meer dan 100 zij-instromers gestart, met een uitvalpercentage van minder dan 10% (gemeten na het geschiktheidsonderzoek). Succesfactoren zijn de centrale regie op werving en plaatsing, intensieve begeleiding door gespecialiseerde coaches, maatwerktrajecten en een goede samenwerking met lerarenopleiders. Deze elementen zorgen ervoor dat nieuwe professionals zich snel thuis voelen in de schoolpraktijk.

Resultaten tot nu toe (Almere)

- Ruim 100 zij-instromers gestart sinds 2020.
- Minder dan 10% uitval na geschiktheidsonderzoek.
- Versterkte samenwerking met lerarenopleiders, inclusief verbeterd curriculum bij Windesheim.
- Succesvolle introductie van maatwerk- en duale trajecten

Uitbreiding naar Lelystad

De Lelystadse besturen hebben zich bij deze maatregel aangesloten. Stichting School, SKO en SCPO zijn betrokken, en Stichting School stelt in schooljaar 2025–2026 drie zij-instromers boven formatief aan. De overige Almeerse- en Lelystadse besturen hebben aangegeven dit voorbeeld te willen volgen en jaarlijks te bepalen hoeveel er bovenformatief kan worden aangesteld. Het verbeterde curriculum van Windesheim sluit beter aan op de doelgroep, wat de kans van slagen verder vergroot. Lelystad profiteert hierbij van de kennis en ervaring die in Almere is opgebouwd.

Vooruitblik en doorontwikkeling

De maatregel wordt geadviseerd te continueren en uit te breiden. Belangrijke accenten zijn:

- Verder verbeteren van het curriculum voor zij-instromers (inclusief Ad PEP).
- De groep Ad PEP voor zij-instroom laat de komende jaren een sterke groei zien. De eerste groep start in oktober 2025 met 30 deelnemers.
- Positionering van nieuwe duale trajecten binnen het geheel.
- Blijvende aandacht voor minder populaire routes, zoals het Mijlpalentraject.
- Regionale coördinatie en monitoring van instroom, begeleiding en uitval.
- Extra ondersteuning van scholen bij begeleiding en coaching.

Conclusie en borging

De maatregel levert een sterke bijdrage aan de G5-doelen:

- Behoud: door intensieve begeleiding en coaching blijven zij-instromers behouden.
- Instroom: het primaire doel van de maatregel, via alternatieve routes naar het leraarschap.
- Anders organiseren: door in te zetten op maatwerktrajecten, de Ad PEP-opleiding, duale leer-werktrajecten en andere flexibele routes die bijdragen aan een snellere en duurzame instroom van nieuwe leraren.

Voor structurele borging na 2025 is structurele financiering nodig voor specialistische begeleiding en regionale coördinatie. Daarnaast is verankering van de werkwijze in beleid van besturen noodzakelijk, evenals doorontwikkeling van het curriculum en een heldere rolverdeling tussen partners.

De huidige werkgroep functioneert effectief en blijft het centrale coördinatiepunt voor de maatregel. Bestuurlijke afspraken zijn gemaakt, maar borging binnen de afzonderlijke besturen is cruciaal. Extra ondersteuning is gewenst voor regionale regie, monitoring en de organisatie van werving, matching en voorlichting.

7. Totale vooruitblik en conclusie Almere PO (2026–2029)

Almere PO staat de komende jaren voor de uitdaging om het personeelstekort effectief te bestrijden en tegelijkertijd de kwaliteit en duurzaamheid van het onderwijs te waarborgen. De ervaring van de afgelopen jaren laat zien dat een integrale aanpak, waarin behoud, instroom en anders organiseren hand in hand gaan, succesvol is. De vijf maatregelen binnen het programma Lerarentekort vormen hiervoor de basis en hebben zich in Almere bewezen.

Samenhang van de maatregelen

De maatregelen vullen elkaar aan en versterken de effecten van het programma:

- Maatregel A – Begeleidingsprogramma voor startende leraren draagt bij aan behoud door directe professionele ondersteuning, netwerkvorming en binding met stad en bestuur.
- Maatregel B – Extra ondersteuning in de school vermindert werkdruk, verhoogt professionalisering en versterkt de samenwerking met het sociaal domein, wat bijdraagt aan behoud en anders organiseren.
- Maatregel C – Professionaliseren van OOP creëert ontwikkelperspectief voor onderwijs-ondersteunend personeel en versterkt de pedagogische en educatieve kwaliteit binnen teams.
- Maatregel D – Anders organiseren benut de beleidsruimte voor innovatieve inzet van personeel en herinrichting van onderwijstijd en taken, wat scholen ondersteunt bij efficiënt en toekomstgericht werken.
- Maatregel E – Zij-instroom verhoogt de instroom van gekwalificeerde leraren via alternatieve routes en draagt bij aan duurzame inzetbaarheid en behoud.

Strategische lijn 2026–2029

De focus voor de komende periode ligt op:

1. Continuering en versterking van bewezen maatregelen. Alle vijf maatregelen hebben aantoonbare resultaten opgeleverd en blijven de kern van de regionale aanpak. Investerings in begeleiding, coaching, scholing en ondersteuning worden gecontinueerd en geborgd binnen de onderwijsregio.
2. Verbreding en regionale samenwerking. Lelystad wordt actief betrokken bij de maatregelen. Door kennisdeling, gezamenlijke pilots en coördinatie kan de succesvolle Almeerse aanpak breder worden toegepast. Tegelijkertijd vraagt de positionering binnen de onderwijsregio om een herijking: de bredere samenwerking kan leiden tot nieuwe accenten en keuzes die invloed hebben op de voortzetting en vormgeving van de huidige maatregelen.
3. Structurele borging en verankering. Voor duurzame impact is structurele financiering, bestuurlijke verankering en samenwerking met opleiders noodzakelijk. Begeleiding op de werkvloer, starterscoaches, coördinatie van zij-instroom en OOP-trajecten krijgen vaste plek in beleid en begroting. Daarbij is een gesprek nodig over passende bekostigingsstructuren, zodat succesvolle interventies ook op de lange termijn inzetbaar en opschaalbaar blijven.
4. Versterking van professionalisering en ontwikkeling. Continue professionalisering van startende leraren, OOP, anders bekwamen en schoolteams blijft een prioriteit. Speciale aandacht gaat uit naar loopbaanpaden, maatwerktrajecten en integrale samenwerking met het sociaal domein en opleiders.
5. Monitoring en kwaliteitsborging. Resultaten worden systematisch gemonitord op instroom, behoud, werkdruk, kwaliteit en tevredenheid. Evaluatie en bijsturing vinden jaarlijks plaats om de aanpak adaptief en effectief te houden.

Verwachte resultaten 2026–2029

- Stabiele instroom van startende leraren en zij-instromers met lage uitvalpercentages (<10–15%).
- Verbeterde werkdruk en hogere tevredenheid onder onderwijsprofessionals en OOP.
- Professioneel ontwikkelde teams die flexibel en toekomstgericht onderwijs kunnen organiseren.
- Versterkte regionale samenwerking en gedeelde kennis tussen Almere, Lelystad en opleiders.
- Duurzame verankering van begeleiding, scholing en innovatieve organisatievormen binnen besturen.

Conclusie

Het programma Lerarentekort Almere PO is in de afgelopen jaren bewezen effectief en vormt de basis voor een toekomstgerichte, duurzame aanpak. De komende jaren ligt de nadruk op continuering, verbreding naar Lelystad, versterking van professionalisering en structurele borging. Daarbij is zichtbaar geworden dat het gespecialiseerd onderwijs een eigen pijler vormt, die vraagt om specifieke maatregelen. Waar het kan, wordt aangesloten bij het regulier onderwijs, maar het opleiden en begeleiden van personeel voor het gespecialiseerd onderwijs vergt een aparte expertise en aanpak.

De overgang van het noodplan naar de Onderwijsregio betekent:

- Verdere integratie van maatregelen in een gezamenlijke programmastructuur.
- Gefaseerde uitbreiding naar Lelystad, met pilots en lokale verkenningen.
- Structurele borging na 2025 vereist afspraken over financiering, cofinanciering door besturen en integratie in HR-beleid.
- Versterking van regie en monitoring nodig.
- Positionering binnen de Onderwijsregio kan leiden tot hernieuwde keuzes in prioritering en inzet, wat invloed kan hebben op de voortzetting en vormgeving van bestaande maatregelen.
- Voor duurzame continuïteit is een gesprek over bekostigingsstructuren onvermijdelijk, zodat succesvolle interventies structureel verankerd en opgeschaald kunnen worden.

8. Samenwerking

De samenwerking tussen besturen, gemeente en opleiders is de afgelopen jaren stevig verankerd en verder versterkt. Alle partijen werken gezamenlijk aan het oplossen van het lerarentekort, het verbeteren van instroom en behoud, en het professionaliseren van personeel. De governance van de Onderwijsregio biedt een solide basis voor deze samenwerking en kent duidelijke rollen en verantwoordelijkheden.

Daarnaast is er een sterke wisselwerking tussen Almere en Lelystad, met kennisdeling, gezamenlijke pilots en coördinatie van regionale trajecten. De samenwerking met opleiders zoals Hogeschool Windesheim en MBO-instellingen is intensief en essentieel voor kwaliteit, werving, begeleiding en curriculumontwikkeling.

9. Solidariteit

Alle partners nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het lerarentekort. Solidariteit blijkt uit cofinanciering door besturen, beleidsmatige ondersteuning door gemeenten en actieve begeleiding door opleiders. Hulp en middelen worden verdeeld op basis van nood en prioriteit. Kennisdeling en netwerkvorming versterken het collectieve karakter van de aanpak en zorgen voor een rechtvaardige en effectieve inzet van middelen en expertise.