

Zelfevaluatie middelen convenant noodplan G5 Amsterdam

Aan: Ministerie van OCW

Van: Portefeuillehouders onderwijsregio Amsterdam primair onderwijs

Tijdsspanne: schooljaar 2024 – 2025 tot en met december 2025

Datum: 30 september 2025

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Reflectie op de ontwikkeling van de tekorten in de stad.....	4
Organisatie	4
Amsterdamse lerarenagenda en Stuurgroep Amsterdamse Onderwijsregio	4
Huidige stand van zaken.....	5
Krapte op de bredere arbeidsmarkt.....	5
De tevredenheid van besturen, opleidingen en gemeente met de gemaakte afspraken en resultaten	7
Vanuit de schoolbesturen:	7
Invulling projecten en governance	7
Vanuit de Gemeente Amsterdam	7
Vanuit de opleidingen	8
Voortzetting gekozen maatregelen of aanpassing benodigd (voor zowel de maatregelen in 3.1 als 4.4 van het convenant).....	9
Reflectie op een aantal maatregelen en inzet van activiteiten voor de periode augustus 2024 – heden.....	10
Zij-instroom	10
Andersom.amsterdam.....	10
Overige maatregelen	12
1. Bijlage: Maatregelen uit het convenant noodplan lerarentekort en afspraken co-financiering ..	13

Inleiding

In deze zelfevaluatie geven wij een reflectie op de ontwikkelingen van de tekorten in de stad en beschrijven we de voortgang op de gemaakte afspraken en de resultaten daarvan op het addendum van het noodplan lerarentekort G5. Vanaf 1 januari 2026 zullen de convenantsmiddelen onderdeel uitmaken van de subsidieregeling van de onderwijsregio.

Deze evaluatie gaat ook in op de samenwerking tussen de partijen, de tevredenheid van de deelnemende partijen aan het convenant over de opzet en de resultaten van de maatregelen en in welke vorm de maatregelen voortgezet dienen te worden.

We maken in deze zelfevaluatie gebruik van onderzoek, eigen monitoringsgegevens en de KPI's uit de verschillende projecten.

Waar Amsterdam op in heeft gezet in het addendum van het convenant noodplannen G5:

- De Amsterdam toelage voor leraren. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de hoge toelage voor leraren op een school met een hoog schoolgewicht en speciaal (basis)onderwijs en leraren op een school met een laag schoolgewicht.
- De inzet op de zij-instroom via 1Loket. Naast het 1Loket zij-instroom po wordt ook samengewerkt op een 1Loket vo en mbo. Dit gebeurt binnen de onderwijsregio Amsterdam.
- Liever voor de klas blijft het platform voor communicatie, campagnes en contact voor het werven van zij-instromers en als platform voor het werven van jongeren om hen te interesseren voor de lerarenopleidingen.
- andersom.amsterdam als platform en katalysator voor verbinding in de stad tussen leraren, schoolleiders, opleidingen en bestuurders, gericht op het omgaan met langdurige tekorten. andersom.amsterdam legt ook de verbinding met andersom.den Haag en andersom.almere.
- De besturen behouden de solidariteitsafspraken. Een aantal wordt nog nader uitgewerkt binnen de onderwijsregio. Afspraken kunnen dan ook over sectoren heen gaan (po-vo-mbo)
- Besturen werken via goed-werkgeverschap aan professionalisering van huidig personeel (via het project leraar een kleurrijk beroep) en samenwerking met de wetenschap ([ONA](#) en [WOA](#)) binnen de stad voor het behouden of verbeteren van de kwaliteit van onderwijs.

Naast het voortzetten van de huidige maatregelen is voor Amsterdam en de G5 ook een belangrijk bespreekpunt de (te) kleine scholen. De afgelopen periode is hier in G5-verband door onderzoeksbureau Berenschot een onderzoek naar gedaan. De resultaten worden in september verwacht.

Reflectie op de ontwikkeling van de tekorten in de stad

In deze zelfevaluatie kijken wij naar het proces en de resultaten van het laatste schooljaar (2024 – 2025) tot heden van het programma van het noodplan lerarentekort. De zelfevaluatie maakt onderdeel uit van de verantwoording van de subsidieregeling uitvoering convenanten lerarentekort PO G5, inclusief zij-instroom PO G5¹.

Binnen de gemeente Amsterdam is al jaren sprake van een groot lerarentekort. Dit tekort is het hoogst in het basisonderwijs. De meest recente tekortmeting van Centerdata liet in 2024 een lichte daling zien: het tekort was afgenomen van 18,7% (937 fte) in 2023 naar 15,5% (723 fte) in 2024 (tabel 1) : De afname is niet gelijkmatig verdeeld: in het basisonderwijs is de daling van de tekorten 3,2 procentpunt, in het speciaal basisonderwijs 7,0 procentpunt en in het (voortgezet) speciaal onderwijs 1,6 procentpunt (tabel 1).

Een groot aandachtspunt in Amsterdam is het grote aandeel verborgen tekort: in het basisonderwijs is de verhouding 18% open tekort versus 82% verborgen tekort. In 2024 is het tekort aan schoolleiders in het Amsterdamse primair onderwijs 21,7% (84 fte) (tabel 1), een daling van 5,6 procentpunt ten opzichte van vorig jaar (27,3%, 121 fte). Het tekort aan schoolleiders kent een ander verloop dan het lerarentekort. Vacatures voor schoolleiders kunnen het gehele jaar door worden ingevuld, wat maakt dat sommige tekorten bij het moment van invullen van de data aanwezig waren en een korte tijd later zijn ingevuld. De stand van zaken aan het eind van 2024 wordt weergegeven in deze factsheet: [Voortgangsrapportage Amsterdamse Lerarenagenda 2023-2027](#)

Organisatie

In Amsterdam werken het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs, het mbo, het speciaal onderwijs, de lerarenopleidingen, de opleidingsscholen, vertegenwoordigers van de beroepsgroepen en de gemeente Amsterdam samen in [de Amsterdamse onderwijsregio](#). De programmamanager van het noodplan lerarentekort werkt samen met de programmamanager vanuit de gemeente voor de lerarenagenda en de programmamanager onderwijsregio. Aangevuld met andere vertegenwoordigers vanuit het voortgezet onderwijs, de opleidingen en het mbo, nemen de programmamanagers en vertegenwoordigers zitting in het programmateam van de onderwijsregio. Gezamenlijk leveren zij een bijdrage aan de voorbereiding van de stuurgroep onderwijsregio. Alleen de programmamanagers vanuit de onderwijsregio en de gemeente zijn aanwezig in de stuurgroepvergaderingen.

Binnen het primair onderwijs wordt gewerkt met bestuurlijk portefeuillehouders. Voor elke inhoudelijke coalitie in de onderwijsregio, zijn één of meerdere bestuurlijk portefeuillehouders aangewezen. Daarnaast heeft het primair onderwijs twee bestuurders die namens het primair onderwijs zitting hebben in de stuurgroep van de onderwijsregio.

Amsterdamse lerarenagenda en Stuurgroep Amsterdamse Onderwijsregio

In juli 2023 heeft de gemeenteraad ingestemd met de [Lerarenagenda](#) (2023 – 2027). Hierin hebben de schoolbesturen primair en voortgezet onderwijs, de gemeente en de lerarenopleidingen afspraken gemaakt over wat zij blijven doen en geïntensiveerd gaan doen om samen het lerarentekort in de stad aan te pakken. Door de gemeente Amsterdam wordt er in deze periode in

¹ Regeling van de Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs van 14 juni 2024, nr. PO/44103786, houdende regels voor de subsidieverstrekking voor de uitvoering van de convenanten voor de aanpak van het lerarentekort in het primair onderwijs, inclusief de integrale aanpak van zij-instroom in het primair onderwijs, in de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere (Subsidieregeling uitvoering convenanten lerarentekort PO G5 inclusief aanpak zij-instroom PO G5)

vier jaar €24 miljoen geïnvesteerd om de tekorten tegen te gaan. Daarnaast investeren de schoolbesturen zelf ook in de plannen.

De onderwijsregio Amsterdam voert de lerarenagenda uit.

Huidige stand van zaken

In de week voorafgaand aan de start van het schooljaar 2025 – 2026 is een uitvraag gedaan over de situatie bij aanvang schooljaar. Het lerarentekort in Amsterdam lijkt bij start van het schooljaar kleiner dan de voorgaande jaren. Veel schoolbesturen geven aan geen of nog een klein tekort te hebben. Bij de meeste scholen zijn alle klassen bemand. Enkele stichtingen hebben nog vacatures uitstaan. Er is veel recruitment gedaan in de zomervakantie, waardoor de tekorten na de vakantie kleiner waren dan daarvoor. Er lijkt dus een positiever beeld te ontstaan. Daarbij zijn wel nuances gemaakt, zoals de blijvende zorg rond (korte) vervanging en de verdeling van de tekorten over de stad.

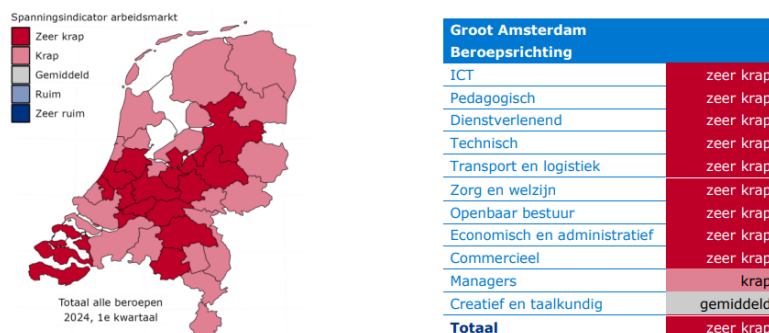
Als mogelijke oorzaken van de daling van de tekorten wordt genoemd:

- de krimp van het aantal leerlingen.
- een duidelijke en aansprekende koers die personeel trekt of vasthoudt.
- werving en matching van zij-instroom.
- verbeterde recruitment.
- stoppen met zzp, waardoor leerkrachten weer in dienst zijn gekomen.
- Door minder inkomsten en subsidies zijn klassen soms groter.

Krapte op de bredere arbeidsmarkt

De Amsterdamse onderwijsregio is geografisch afgebakend op de stadsgrenzen van Amsterdam. De arbeidsmarktregio is groter en omvat ook de omliggende gemeenten. De onderwijsregio's Kennemerland & Groot-Amsterdam en HAK4 maken ook deel uit van het geografisch gebied van de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam. Ook deze regio's kennen tekorten in het onderwijs. Vanuit de arbeidsmarktregio wordt in beeld gebracht hoe de werkgelegenheid en arbeidsmarkt zich ontwikkelen. In het rapport "Regio in beeld: 2024-2025 Groot Amsterdam" is te zien dat de regionale arbeidsmarkt zich kenmerkt door zeer sterke krapte in diverse sectoren. Personeelstekorten spelen dus niet alleen in het onderwijs. In onderstaande tabel is dit nader in beeld gebracht:

Afbeelding 2.7 Spanningsindicator arbeidsmarkt
35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Groot Amsterdam naar beroepsrichting (tabel), 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

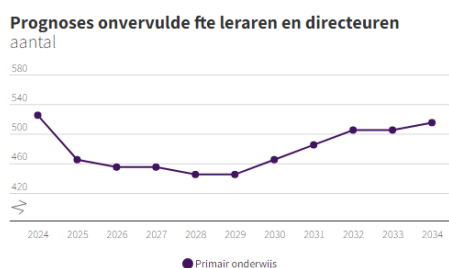
Naar verwachting houdt deze krapte de komende jaren aan. De arbeidsmarktanalyse in dit rapport laat zien: “Een van de meest urgente knelpunten in Groot Amsterdam is het tekort aan gekwalificeerd personeel, vooral in sectoren zoals technologie, zorg, onderwijs en de bouw. De snelle groei van de digitale sector heeft geleid tot een schaarste aan IT-professionals, data-analisten, en ingenieurs. Daarnaast kampt de zorgsector met een tekort aan verpleegkundigen en verzorgenden, terwijl het onderwijs worstelt met het vinden van voldoende leraren. In de bouw is er een groot gebrek aan vaklieden, wat de voortgang van bouwprojecten, met name op het gebied van woningbouw, belemmert.”

Het lerarentekort in Amsterdam speelt zich dus af in de context van een bredere arbeidsmarkt met tekortvraagstukken in bijna alle sectoren.

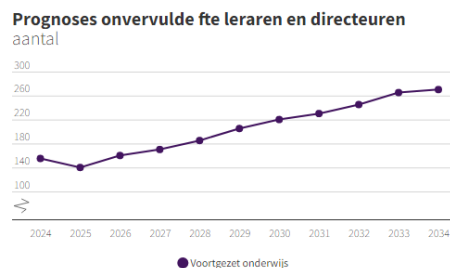
Tekorten houden aan

Het is duidelijk dat lerarentekorten niet van de ene op de andere dag zijn ontstaan en niet binnen afzienbare tijd zullen verdwijnen. De prognoses laten zien dat het lerarentekort in Amsterdam een blijvend en (op termijn) toenemend probleem is. Daarom blijven we scholen stevig ondersteunen bij het tegengaan van de tekorten met succesvolle interventies. Toekomstbestendig organiseren van het onderwijs heeft daarbij ook aandacht. Want iedere leerling of student verdient een goede leraar, nu en in de toekomst. Om te zorgen dat de ongelijke verdeling van tekorten vermindert, zetten we stevig in op solidariteitsafspraken.

Voor de ontwikkelingen op de langere termijn is de ontwikkeling van de instroom op lerarenopleidingen relevant. De afdeling Onderzoek en Statistiek van de gemeente Amsterdam houdt jaarlijks een lerarenmonitor bij, met daarin een gedetailleerde analyse van de huidige situatie van leraren en studenten aan de lerarenopleidingen in Amsterdam. De laatste monitor laat zien dat in vergelijking met tien jaar geleden er een daling is in het aantal studenten dat de Pabo volgt. In het studiejaar 2024-2025 (nog niet opgenomen in de laatste lerarenmonitor) zagen we een positieve ontwikkeling: meer jongeren kozen voor de Pabo in Amsterdam. 15,5% meer studenten startten dan het jaar daarvoor. Interessant om te zien is dat de combinatie van leraar basisonderwijs en vakleerkracht bewegingsonderwijs een andere doelgroep trekt en daarmee bijdraagt aan meer studenten die kiezen voor het onderwijs. Dit levert leraren op voor Amsterdam, maar ook omliggende regio's, want de Amsterdamse lerarenopleidingen hebben een regionale functie en een deel van de studenten gaat buiten onze regio aan de slag.



Centerdata | 2024 - 2034



Centerdata | 2024 - 2034

De tevredenheid van besturen, opleidingen en gemeente met de gemaakte afspraken en resultaten

Vanuit de schoolbesturen:

De samenwerking tussen de partners van het convenant heeft gezorgd voor korte lijnen. De samenwerking tussen de gemeente Amsterdam en de schoolbesturen binnen het noodplan loopt goed. Er is sprake van eenduidige communicatie en het versterken van elkaar, waar mogelijk. Ook de lijnen met de opleidingsinstituten zijn kort.

Schoolbesturen zijn ook meer gaan samenwerken. Vooral rondom de zij-instroom zijn solidariteitsafspraken gemaakt en de afgelopen periode hebben we meerdere voorbeelden naar buiten gebracht hoe zij-instromers via bijvoorbeeld mini opleiden in de school zij-instroom (MOISZ) opgeleid worden op een school met voldoende begeleidingscapaciteit en na een jaar gaan werken op een school met grote tekorten. Dit schooljaar worden deze maatregelen nog verder uitgewerkt.

De Amsterdam Toelage is ook het afgelopen schooljaar uitgekeerd, waarbij een onderscheid gemaakt wordt in de hoogte van de toelage voor leerkrachten op basis van het schoolgewicht. Dit is tevens één van de andere solidariteitsafspraken die schoolbesturen hebben gemaakt.

Invulling projecten en governance

Bestuurders waarderen de werkwijzen van de verschillende projectgroepen. Er is sprake van pragmatische ondersteuning. Het gegeven dat (de activiteiten van) de verschillende projecten integraal zijn opgenomen in de Amsterdamse Lerarenagenda/onderwijscoalitie wordt als zeer prettig ervaren. Dat betekent dat de focus voor een langere periode blijft. Binnen het BBO zijn afspraken gemaakt over de bestuurlijke inzet. Voor alle coalities in de onderwijsregio, die gelinkt zijn aan de onderwerpen uit het noodplan, zijn bestuurlijk portefeuillehouders vanuit het primair onderwijs benoemd. Hiermee leggen we de lijnen vanuit de inhoudelijke coalities naar het BBO en naar de bestuurlijk portefeuillehouders namens het primair onderwijs in de onderwijsregio.

Vanuit de Gemeente Amsterdam

Als gemeente Amsterdam hebben we in samenwerking met het scholenveld en de lerarenopleidingen sinds 2019 een aanpak ontwikkeld om de trend van het oplopende tekort te keren. Daarnaast hebben de G5 (Almere, Rotterdam, Utrecht, Den Haag en Amsterdam) in 2020 gezamenlijk OCW opgeroepen tot een noodplan om het lerarentekort aan te pakken in deze steden. Deze plannen zijn in 2020 opgesteld en naar aanleiding van deze plannen hebben de genoemde gemeenten, schoolbesturen, lerarenopleidingen en het ministerie van OCW per stad een convenant afgesloten om het lerarentekort terug te dringen. In Amsterdam zijn de activiteiten binnen de noodplannen onderdeel van de Lerarenagenda. Op 20 juli 2023 is de Amsterdamse Lerarenagenda 2023-2027 door de gemeenteraad aangenomen. In deze agenda staan alle maatregelen opgenomen om de instroom van nieuwe leraren te verhogen, onderwijsprofessionals te behouden en scholen te ondersteunen in het omgaan met het lerarentekort. Als stad investeren we 24 miljoen euro in deze maatregelen.

In 2024 was voor het eerst een kleine daling te zien in het lerarentekort in Amsterdam en het schooljaar 2025-2026 is hoopvol begonnen. Schoolbesturen geven aan de oorzaken van de daling te zien in een combinatie van zij-instromers opleiden, verbeterde recruitment, stoppen met ZZP- inhuur en andere maatregelen uit de Lerarenagenda om leraren te trekken en te behouden, gecombineerd met een krimp in het aantal leerlingen. Tegelijkertijd is de prognose dat de tekorten weer sterk zullen

oplopen vanaf 2028 en is het daarom belangrijk om de werkende aanpakken te continueren en niet te verslappen nu het tijdelijk iets beter gaat. De woningmarkt in Amsterdam is nog altijd zeer uitdagend met een lerarensalaris dus maatregelen zoals voorrang op woningen, maar ook een extra toelage op het salaris moeten worden doorgezet. Dit geldt ook voor de succesvolle wervingscampagnes en trajecten voor zij-instromers, het verbeteren van begeleiding voor starters en het bieden van loopbaanperspectieven om leraren te behouden voor de stad.

Vanuit de opleidingen

De onderlinge contacten die zijn opgebouwd bij de start van het noodplan en de stedelijke aanpak hebben bijgedragen aan de samenwerking en de behaalde resultaten. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan 1Loket voor zij-instromers. Er is constructief overleg gevoerd met projectteam zij-instroom en de betrokken opleidingen over het kwaliteitskader zij-instroom, wat een gezamenlijk product is geworden. Dit heeft bijvoorbeeld ook geleid tot harmonisatie tussen de opleidingen zelf. Maar ook tot een gezamenlijke context en uitgangspunten.

Daarnaast is de link gelegd met de UvA en de VU voor die studenten (zij-instromers) die nog een extra uitdaging wilden aangaan op wetenschappelijk gebied. Ondanks de goede samenwerking tussen de betrokken universiteiten en hogescholen is bij aanvang van het collegejaar 2025 2026 de organisatie van de Academische tracks gestopt. Er was geringe belangstelling voor dit aanbod vanuit de zij-instroomcursisten van de HvA en IPABO.

Ook op het gebied van het aanbod voor onderwijsondersteuners is gezamenlijk opgetrokken. Er is gebruik gemaakt van de inzet van professionals van beide pabo's en er zijn gezamenlijke afspraken gemaakt over ontwikkelbudgetten en het overnemen van elkaars taken indien nodig.

Terugkijkend zijn in de afgelopen jaren de contacten geïntensiveerd tussen de opleidingen, is er in werkgroepen nauw samengewerkt met het werkveld en zijn in gezamenlijke afstemming trajecten tot stand gekomen.

Vanuit de beide Amsterdamse pabo's wordt meer samen opgetrokken voor de stad en worden de vraagstukken gezien als een gezamenlijke opdracht voor opleidingen en werkveld. Dat is echt winst. Een spanningsveld zat op het hoge aantal zij-instromers dat beoogd was en dat niet gehaald is door veranderende arbeidsmarkt omstandigheden. Ingezet was op 180 zij-instromers per jaar. Dat was ambitieus en heeft zich door de eerste periode van het noodplan in Corona-tijd anders ontwikkeld. In de lerarenagenda is het aantal van 160 zij-instromers als ambitie gesteld. Afgelopen jaar was er een instroom op jaarbasis van bijna 130 cursisten bij de HvA en IPABO.

Ook op het gebied van 'ontwikkeldoor' zijn gesprekken gevoerd. Het aanbod was zeer succesvol in het begin. Gaandeweg veranderde de vraag naar kortdurende opleidingstrajecten tot een bevoegdheid.

Nu wordt er gekeken wat er mogelijk is om met de opgebouwde kennis en expertise en het aanbod kruisbestuivingen te leggen. Hierbij doelen we op een opleidingsroute voor onderwijsondersteuners en bijvoorbeeld trajecten voor externe professionals. Voor de laatste doelgroep is een scholingstraject ontwikkeld om een pedagogische- en didactische basis te vormen bij 'Anders Bevoegden'. Deze doelgroep heeft expertise op een specifiek vakgebied bijvoorbeeld Drama of Muziek, maar heeft geen onderwijsbevoegdheid PO. Het scholingstraject is gericht op 'het prettig leiding geven op groepsniveau'. Het opleidingsaanbod is in 2025 4 maal aangeboden en aanvullend zijn er coachingsmogelijkheden.

Voortzetting gekozen maatregelen of aanpassing benodigd

In bijlage 4 zijn de maatregelen overgenomen uit het convenant (artikel 3.1) en de afspraken die gemaakt zijn over de inzet van co-financiering.

De maatregelen A tot en met H zijn overgenomen in het addendum van het noodplan lerarentekort en zijn tevens onderdeel van de Amsterdamse Lerarenagenda². Het addendum loopt tot 31 december 2025. De lerarenagenda loopt van 2023 – 2027. De onderwijsregio Amsterdam voert de lerarenagenda uit. De uitvoering van de maatregelen van het addendum worden hierbij onderdeel van de uitvoering binnen de onderwijsregio. Betrokkenheid van de besturen in het primair onderwijs is hierbij nog steeds van groot belang. Deze blijft vormkrijgen via bestuurlijke portefeuillehouders op de verschillende projecten en de twee stuurgroepleden uit het po die zitting hebben in de stuurgroep van de onderwijsregio.

Waar Amsterdam op in blijft zetten:

1. De Amsterdam toelage voor leraren. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de hoge toelage voor leraren op een school met een hoog schoolgewicht en speciaal (basis)onderwijs en leraren op een school met een laag schoolgewicht. In het schooljaar 2024 – 2025 heeft 3.955 fte in Amsterdam een toelage ontvangen. Ook voor het schooljaar 2025 – 2026 is de toelage gereserveerd uit de middelen van het addendum. Tevens hebben de schoolbesturen in juni 2025 een intentieverklaring opgesteld voor het uitkeren van de toelage voor het tweede deel van het schooljaar 2025 – 2026 (januari tot en met juli), zodat de toelage voor een heel schooljaar beschikbaar kan worden gesteld.
2. De inzet op de zij-instroom via 1Loket. Naast het 1Loket zij-instroom po wordt ook samengewerkt op een 1Loket vo en mbo. Dit gebeurt binnen de onderwijsregio Amsterdam. Zie hieronder voor extra informatie.
3. Liever voor de klas blijft het platform voor communicatie, campagnes en contact voor het werven van zij-instromers en als platform voor het werven van jongeren om hen te interesseren voor de lerarenopleidingen.
4. andersom.amsterdam als platform en katalysator voor verbinding in de stad tussen leraren, schoolleiders, opleidingen en bestuurders, gericht op het omgaan met langdurige tekorten. andersom.amsterdam legt ook de verbinding met andersom.denhaag en andersom.almere. Zie hieronder voor extra informatie
5. De besturen behouden de solidariteitsafspraken. Onderdeel van deze afspraken worden inzichtelijk gemaakt door solidariteitsafspraken binnen het opleiden van zij-instromers en de Amsterdam Toelage.
6. Besturen werken via goed-werkgeverschap aan professionalisering van huidig personeel (via het project leraar een kleurrijk beroep) en samenwerking met de wetenschap ([ONA](#) en [WOA](#)) binnen de stad voor het behouden of verbeteren van de kwaliteit van onderwijs.

² De actielijnen uit de lerarenagenda: 1. Verhoog instroom en behoud onderwijsprofessionals; 2. Meer sterke schoolleiders; 3. Omgaan met langdurige tekorten; 4. Extra voorzieningen voor het Amsterdamse onderwijs.

Reflectie op een aantal maatregelen en inzet van activiteiten voor de periode augustus 2024 – heden

Zij-instroom

Vanuit het project zij-instroom zijn wij trots op de enorme inspanning die 1Loket levert samen met de schoolbesturen po, verenigd in het BBO en onze andere samenwerkingspartners, de gemeente en de opleidingen. 1Loket en het BBO werken continu samen aan de solidariteitsgedachte waarbij elk bestuur naar rato hun bijdrage leveren om gezamenlijk 160 zij-instromers te laten starten in de opleiding. Het afgelopen schooljaar zijn wij erin geslaagd om 127 zij-instromers te laten starten. Dat is uiteraard minder dan de gestelde 160, echter zien we ook dat de kandidaten die starten hun opleiding vervolgen. Er is slechts een klein percentage, om en nabij 5%, dat stopt. Wij zien daarmee ook een trend, jaarlijks wordt dit percentage lager.

Een van de doelen is meer bekendheid van 1Loket zodat de hele klantreis voor de zij-instromer goed gefaciliteerd wordt. Dat doel hebben wij bereikt. Jaarlijks bereiken wij zo'n 450 belangstellenden die op onze voorlichtingsbijeenkomsten afkomen.

De intermediairs van 1Loket spreken jaarlijks ruim 300 van deze belangstellenden en komen tot een selectie. Bij deze selectie zoeken wij naar een balans tussen streng selecteren en voordeel van de twijfel geven. Dit heeft geresulteerd in 218 praktijkselectiekandidaten waarvan er weer zo'n 190 zijn doorgestroomd naar een werkervaringstraject. Daarvan hebben zo'n 150 deelgenomen aan een geschiktheidsonderzoek.

Ook de opleidingsinstituten werken continu aan verbetering. Binnen ons project zij-instroom pleiten wij al jaren voor meer flexibilisering, maatwerk en keuzevrijheid. Dat de Amsterdamse Pabo's de handen ineen hebben geslagen, is mooi. De studenten merken dit eveneens en levert meer tevreden zij-instromers op.

De mini-opleiding in de school voor zij-instromers (MOISZ) is het derde jaar in gegaan en is een groot succes. Leren van peers en bovenop de al zachte landing nog extra begeleiding, maakt dat deze eerstejaars klaar zijn om het tweede jaar te voltooien op een school waar de tekorten hoog zijn en de begeleidingscapaciteit is laag. Middels collegiale visitaties in het eerste jaar, worden deze zij-instromer voorbereid om te gaan werken op een school in de tekortgebieden in Amsterdam.

Andersom.amsterdam

Georganiseerde bijeenkomsten (09):

1x *Inspiratietour*: 5 Amsterdamse basisscholen openen hun deur voor 25 deelnemers (directieleden en HR-professionals). Thema's van de ontvangende scholen waren: toekomstbestendig onderwijs, anders organiseren, inzet andersbekwame professionals en gedeeld leiderschap. [Klik hier voor het artikel](#):

2x *Grote bijeenkomsten: Stedelijke ontwikkelingen*. Ca. 100 deelnemers (directieleden, HR-professionals, bestuurders, e.d.). gingen in gesprek rondom thema's als solidariteit, toekomstbestendig onderwijs, werken met complementaire teams en onderzoek. [Klik hier voor het artikel](#):

2x *Bijeenkomst met aanbieders van anders bekwame professionals*. Ca. 40 deelnemers van verschillende organisaties spraken over de volgende thema's: samenwerking met scholen, wet DBA, professionalisering en werkdrukvermindering. [Klik hier voor het artikel](#):

2x *Bijeenkomsten met leraren*. Ca. 25 leerkrachten bogen zich over onderwerpen als toekomstbestendig onderwijs, stedelijke ontwikkelingen, inductie en het versterken van de stem van

de beroepsgroep in de Amsterdamse Onderwijsregio. [Klik hier voor het artikel](#). In het verlengde van deze bijeenkomst start de projectgroep in oktober 2025 met een Amsterdams lerarennetwerk. [Klik hier](#) voor het profiel voor de deelnemers en opzet van dit netwerk.

2x Bijeenkomst met bovenschoolse ICT-ers. Tijdens de twee bijeenkomsten werd met ca. 20 deelnemers gesproken en onderzoek gedaan naar de inzet van Technologie en AI t.b.v. werkdrukvermindering voor leerkrachten, curriculumverrijking en toekomstbestendig organiseren. De projectgroep beoogt in 2026 te starten met een drietal pilots om de bevindingen vervolgens te vertalen naar concrete voorstellen en suggesties voor het onderwijsveld.

Training voor andersbekwame professionals i.s.m. Hogeschool IPABO.

In bovengenoemde periode waren er 3 rondes waarin 34 andersbekwame professionals de training: Prettig leiding geven aan groepen succesvol afgerond hebben. Over de training en de inzet van andersbekwame professionals schreef de Onderwijsregio [dit artikel](#).

SEO Oberon adviseerde de projectgroep om de training te evalueren. Deze evaluatie werd verzorgd door de afdeling Onderzoek & Statistiek van de gemeente Amsterdam en onderzocht de ervaren effecten onder deelnemers en leerlingen. De ervaren effecten samengevat:

Leerlingen ervoeren meer rust en structuur. Er was meer focus en een veiligere sfeer. Deelnemers ervoeren meer zelfvertrouwen, rust, overzicht en grip de dynamiek van de klas.

De training werd gewaardeerd met een 8.3. De evaluatie [is hier te lezen](#).

Ondersteuning basisscholen

Aantal ondersteunde basisscholen

In de verslagperiode zijn 10 basisscholen ondersteund (inclusief leerteams en werkgroepen). De ondersteuning betrof o.a. het werken met complementaire teams, de inzet van andersbekwame professionals en toekomstbestendig organiseren. De werkvormen varieerden van teamgesprekken, presentaties, begeleiding van werksessies tot sparring met kernteams en directies.

Het aantal ondersteuningsaanvragen neemt af. Waarschijnlijke oorzaken:

- Tijdelijke afname lerarentekort (door leerlingkrimp)
- Tijdelijk overschot aan OOP'ers
- Beschikbare informatie en tools waarmee scholen zelfstandig werken
- Groeiend aantal scholen dat na eerdere ondersteuning nu zelfstandig verdergaat

Om zicht te houden op de keuzes van scholen gaat het projectteam in de komende periode actief scholen bezoeken. Hierbij wordt geïnventariseerd hoe scholen omgaan met het lerarentekort, complementaire teams en hun visie op de toekomst.

Instrumenten en tools

Het projectteam ontwikkelde het gesprekscanvas "[Werken met complementaire teams](#)", dat scholen ondersteunt bij het gesprek over toekomstbestendig organiseren en de inzet van andersbekwame/andersbevoegde professionals. Daarnaast zijn een leidraad en [een video](#) ontwikkeld met succesfactoren voor de inzet van andersbekwame professionals.

Training toekomstbestendig organiseren

In samenwerking met Onderwijs Maak Je Samen werd de training Heel Holland leert aangeboden aan 9 Amsterdamse basisscholen (ca. 35 deelnemers). De training richtte zich op visieontwikkeling,

transitiemanagement en personeelsbeleid en werd beoordeeld met een gemiddelde van 8,9. In oktober–november 2025 nemen nogmaals 8 basisscholen (ca. 30 deelnemers) deel aan dit programma.

Platform andersom.amsterdam

- Gemiddeld aantal bezoekers per werkdag: ca. 25
- Gemiddelde bezoeksduur: 2 min. 12 sec.

Het platform heeft een sterke vindbaarheid en naamsbekendheid als bron voor de Amsterdamse beweging rondom anders organiseren. Tegelijkertijd is het gebruik afgenomen t.o.v. eerdere jaren. Oorzaken zijn o.a: duurzame samenwerkingen tussen aanbieders en scholen, waardoor minder terugkerende zoekvragen, de lancering van het platform www.amsterdamseonderwijsregio.nl en de tijdelijke afname lerarentekort (leerlingkrimp, overschot OOP'ers)

Samenwerking onderwijsregio's en G5

Het projectteam werkt intensief samen met projectleiders uit de andere G5 steden. 4x per jaar worden er bijeenkomsten georganiseerd waarbij ook partners als OCW, PO-raad, vakorganisaties e.d. worden uitgenodigd om kennis en ervaringen uit te wisselen.

Overige maatregelen

De gemeente Amsterdam heeft nog meer aandacht gericht op huisvesting binnen de stad voor maatschappelijke beroepen, waar onderwijs een belangrijk aandachtspunt in is. Daarbij blijven de andere maatregelen ook nodig en van kracht, zoals extra reiskostenvergoeding (50% gemeente / 50% schoolbesturen) en extra parkeervergunningen.

In de lerarenagenda en binnen de onderwijsregio is specifiek meer aandacht gekomen voor 'de sterke schoolleider'.

De cofinanciering die is ingezet blijft ook staan. In het addendum is de cofinanciering aangegeven. De gemeente Amsterdam investeert € 24 miljoen in de lerarenagenda. Vanuit de schoolbesturen zien wij vooral een ontwikkeling bij de zij-instroom waarbij schoolbesturen meer cofinanciering inleggen dan bij de start van het noodplan. Dit heeft vooral te maken met de extra coaching en begeleiding tijdens de inductie en extra studietijd die zij-instromers ontvangen.

Kijkend naar de toekomst verwachten wij dat extra inzet blijvend nodig is op bovenstaande thema's. Hierop werken we nauw samen met de andere sectoren, de opleidingsinstituten en de gemeente in Amsterdam binnen de onderwijsregio.

1. Bijlage: Maatregelen uit het convenant noodplan lerarentekort en afspraken co-financiering

De volgende maatregelen zijn afgesproken in het convenant. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over de inzet van de co-financiering.

- A. Een aanvullende toelage op het salaris voor leraren.
- B. Behouden van personeel door in te zetten op versterking van goed werkgeverschap en loopbaanperspectieven.
- C. Solidariteitsafspraken tussen schoolbesturen en scholen, om tekorten beter te spreiden.
- D. Verbeteren van de intake en begeleiding van zij-instromers en verzorgen van informatiebijeenkomsten en voortrajecten.
- E. Impuls geven aan de wervingscampagne Amsterdam 'Liever voor de klas'
- F. Organiseren van modulair opleidingsaanbod
- G. Bijdragen aan een aantrekkelijker en bereikbaar Amsterdam (voorrang op woningen, extra bereikbaarheidsmaatregelen):
- H. Het ondersteunen van de matching tussen de vraag van scholen en het aanbod externe professionals (omgaan met tekorten).

De cofinanciering wordt ingezet voor onderstaande maatregelen:

Gemeente:

- Maatregel B; De schoolbesturen, opleiders en gemeente zetten ook gezamenlijk in op loopbaanperspectieven, door gericht aanbod te creëren in de vorm van een leergang om de leraren te ondersteunen om zij-instromers goed te kunnen begeleiden.
- Maatregel D: Verbeteren van de intake en begeleiding van zij-instromers en verzorgen van informatiebijeenkomsten en voortrajecten.
- Maatregel F: Organiseren van modulair opleidingsaanbod
- Maatregel E: Impuls geven aan de wervingscampagne Amsterdam 'Liever voor de klas'.
- Maatregel G: Bijdragen aan een aantrekkelijker en bereikbaar Amsterdam (aanvullen reiskostenvergoeding).
- Maatregel H: Het ondersteunen van de matching tussen de vraag van scholen en het aanbod externe professionals (omgaan met tekorten).

Schoolbesturen:

- Maatregel A: het werkgeverslasten deel van de toelage
- Maatregel C: de solidariteitsmaatregelen, inclusief inzet van alle bestuurlijk portefeuillehouders binnen het noodplan en de onderwijsregio.
- Maatregel D: Verbeteren van de intake en begeleiding van zij-instromers en verzorgen van informatiebijeenkomsten en voortrajecten.
- Maatregel G: Bijdragen aan een aantrekkelijker en bereikbaar Amsterdam (50% van de aanvullende reiskostenvergoeding).
- Maatregel H: Het ondersteunen van de matching tussen de vraag van scholen en het aanbod externe professionals (omgaan met tekorten).