

Zelfevaluatie Noodplan G5 Den Haag



Aan: Ministerie van OCW

Van: Noodplan Lerarentekort Den Haag

Datum: 19-09-2025

Betreft: Zelfevaluatie Noodplan G5 Den Haag

Inhoudsopgave

Introductie	3
1. Een reflectie op de ontwikkeling van de tekorten in de gemeente Den Haag	3
1.1 Gegevens stad Den Haag	3
1.2 Tekorten regulier & speciaal basisonderwijs	4
1.3 Tekorten per stadsdeel	4
Samenvattend	5
2. Een reflectie op de voortgang van de gemaakte afspraken in het convenant en de resultaten, bedoeld in artikel 3 van het convenant	5
2.1 Resultaat A: Behoud van onderwijspersoneel	5
2.2 Resultaat B & C Anders Organiseren van het Onderwijs	6
2.3 Resultaat B: Anders organiseren met de inzet van OOP	6
2.4 Resultaat C: Anders organiseren met de inzet van vakprofessionals	7
2.5 Resultaat D: Verhogen van de instroom van onderwijspersoneel	7
2.6 Resultaat E: Verhogen zij-instroom	8
2.7 Resultaat F: Regionale samenwerking	9
Afsluitend	9
3. Een reflectie op: Hoe tevreden schoolbesturen, lerarenopleidingen en gemeente zijn met de ontwikkeling en de voortgang en of de gekozen maatregelen, bedoeld in artikel 3 van het desbetreffende convenant aanpassing behoeven.	9
3.1 Tevredenheid Ontwikkeling & Voortgang.....	9
3.2 Maatregelen die aanpassing behoeven	10
3.2.1. Themalijn: Arbeidsmarkt	10
3.2.2. Themalijn: Opleiden & Professionaliseren	11
3.2.3. Themalijn: Samenwerken & Versterken	11
Afsluitend	11



Introductie

Het uitvoeren van een zelfevaluatie rondom het Noodplan G5 Den Haag, maakt deel uit van de verantwoording van de subsidieregeling uitvoering convenanten lerarentekort PO G5, waarvoor op 21 oktober 2020 een beschikking is ontvangen. Deze subsidieregeling faciliteert de uitvoering van de convenanten inclusief de integrale aanpak van zij-instroom in het primair onderwijs. Het doel hiervan is het terugdringen van het lerarentekort in het primair onderwijs in de 5 gemeenten waar het lerarentekort het grootst is.

De oorspronkelijke duur van de regeling was 4 jaar maar deze is op 11 juli 2024 verlengd. Deze verlenging, ook wel het addendum, heeft als voorwaarde dat de penvoerder uiterlijk per 1 oktober 2025 een kwantitatieve en kwalitatieve zelfevaluatie aanlevert.

De zelfevaluatie is gebaseerd op kwantitatieve en kwalitatieve gegevens. Kwantitatieve data zijn ofwel automatisch verkregen ofwel handmatig gegenereerd. Kwalitatieve gegevens zijn verkregen m.b.v. onze convenantpartners. Zij zijn bevraagd en reflecteren zowel in interviews als in groepsessies op behaalde resultaten.

Door terug te kijken op de effectiviteit van de maatregelen en de geleerde lessen hierbij, kunnen we ook vanaf 2026 vanuit de Onderwijsregio Haaglanden op een juiste manier de tekorten aanpakken.

Allereerst zoomen we in op de ontwikkeling van de tekorten, daarna volgt een reflectie op de voortgang van de gemaakte afspraken en resultaten en als laatste bespreken we de tevredenheid en/of de gekozen maatregelen aanpassing behoeven.

1. Een reflectie op de ontwikkeling van de tekorten in de gemeente Den Haag;

1.1 Gegevens stad Den Haag

De G5 kampt met de grootste personeelstekorten in het onderwijs. Het tekort aan leraren is binnen de G5 ruim twee keer zo hoog als daarbuiten (15,8% versus 6,6%)¹. Den Haag is onderdeel van de G5 en telt op 1 januari '25 569.387 inwoners. De stad is de afgelopen jaren gegroeid en kent een jonge bevolking met een relatief hoog aandeel kinderen en jongeren in vergelijking met andere grote steden². Dit heeft invloed op de capaciteit van het onderwijs en de behoefte aan voldoende en passende onderwijsvoorzieningen.

De groei van het aantal leerlingen vraagt om extra inspanningen om voldoende scholen en leerkrachten beschikbaar te hebben. Vooral in het primair onderwijs is de druk hoog. Het tekort aan leerkrachten en onderwijsprofessionals vormt een structurele uitdaging welke leidt tot hogere werkdruk en kwaliteitsschommelingen. Daarnaast is de gemeente sterk verstedelijkt met een diverse en internationale bevolking. Dit brengt specifieke uitdagingen met zich mee zoals sociaaleconomische ongelijkheid en verschillen in onderwijskansen per stadsdeel.

¹ Bron: Centerdata Personeelstekorten Primair Onderwijs, peildatum 1 oktober 2024

² Bron: CBS Jaarrapport Landelijke Jeugdmonitor



1.2 Tekorten regulier & speciaal basisonderwijs

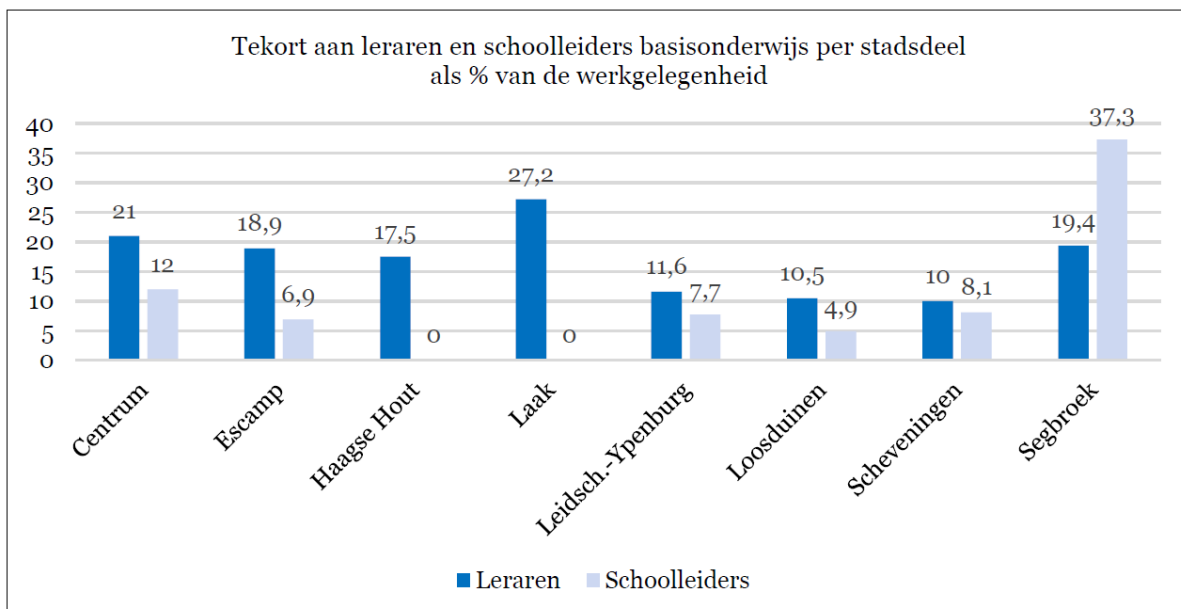
In 2024 is in het Haagse basisonderwijs (exclusief speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs) sprake van een tekort van 17,5% of 506 fte aan leraren, een daling van 4,3 procentpunt ten opzichte van het tekort dat exact een jaar eerder werd gemeten (21,8%).

Los van goede leraren nemen sterke schoolleiders in het onderwijs een cruciale positie in. In 2023 was het tekortpercentage schoolleiders in Den Haag in het basisonderwijs 12,6% (31 fte). In 2024 werd op dezelfde peildatum een tekort gemeten van 11% (28 fte), wat een daling betreft van 1,6%.

De lerarentekorten in het speciaal basisonderwijs zijn in vergelijking met vorig jaar nagenoeg gelijk gebleven: van 15% in 2023 naar 15,5% (23 fte) in 2024. De tekorten in het (voortgezet) speciaal onderwijs zijn met 2% iets toegenomen, van 14,6% in 2023 naar 16,6% (59 fte) in 2024.

1.3 Tekorten per stadsdeel

Scholen in Den Haag ervaren het lerarentekort niet in dezelfde mate. Tevens zijn de tekorten ongelijk verdeeld over de stadsdelen. Hieronder zijn de tekorten aan leraren en schoolleiders in het basisonderwijs per stadsdeel in 2024 te zien.³ In Den Haag zijn we ons daar terdege van bewust en proberen we o.a. via de Wijkaanpak Laak en het programma Zuidwest vanuit de gemeente Den Haag ongelijk te investeren voor gelijke kansen.



Het lerarentekort wordt niet alleen in de stad gevoeld, maar ook in gemeenten die direct aan Den Haag grenzen zoals Rijswijk, Leidschendam-Voorburg. Scholen in deze regio's kunnen ook te maken krijgen met soortgelijke problematiek als in de stad zelf.

³ [RIS320813+Stand+van+zaken+lerarentekort+2024](#)

Samenvattend

Het dalen van de tekortcijfers in het regulier basisonderwijs is in onze ogen goed nieuws en geeft blijk van het vele werk dat we met elkaar verzetten. Tegelijkertijd blijven ook de komende jaren de tekorten onverminderd groot en zijn we opgelucht dat de G5 middelen, binnen de Onderwijsregio Haaglanden per 1 januari 2026, voor tenminste 4 kalenderjaren wordt voortgezet. Dit geeft ons de mogelijkheid om de ingezette koers met focus op het verhogen van de instroom, vergroten van het behoud en toekomstbestendiger inrichten van het onderwijs, binnen de thema's van de onderwijsregio door te zetten.

2. Een reflectie op de voortgang van de gemaakte afspraken in het convenant en de resultaten, bedoeld in artikel 3 van het convenant;

Hieronder wordt ingezoomd op de resultaatgebieden zoals genoemd in artikel 3 van het Addendum⁴.

2.1 Resultaat A: Behoud van onderwijspersoneel

De focus op het behouden van onderwijspersoneel is niet alleen cruciaal voor de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs, maar ook voor het welzijn van zowel leerlingen als collega's en het voorkomen van een groter lerarentekort. Binnen Den Haag zetten we op verschillende manieren in op het behoud van onderwijspersoneel.

Dit doen we met behulp van bovenschoolse coaches die zich richten op de begeleiding van specifieke doelgroepen. Dit kunnen interne collega's zijn, maar ook externen.

Tevens zetten we gezamenlijk in op inductieprogramma's. Zo is er een stadsbreed netwerk van huisacademies dat dit onderwerp oppakt, hebben we vanuit de Onderwijsregio Haaglanden een blauwdruk opgesteld welke startende leerkrachten ondersteunt bij hun instroom in het onderwijs en bieden we vanuit de Wijkaanpak Laak specifiek aanbod aan voor startende leraren in Laak. Dit doen we vanuit de gedachte dat beginnende leerkrachten in bepaalde wijken andersoortige begeleiding nodig hebben.

Daarbij richten we ons niet uitsluitend op de begeleiding van startende leerkrachten, maar ook nadrukkelijk op de ontwikkeling en ondersteuning van schoolleiders.

HRM richt zich nadrukkelijker op strategische personeelsplanning, werving & behoud, professionele ontwikkeling en aantrekkelijk werkgeverschap. We werken toe naar een samenhangende aanpak waarin personeelsdata, loopbaanbeleid, mobiliteit en begeleiding van startende collega's structureel worden ingezet om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

⁴ Addendum Noodplan G5 Den Haag [pdf](#)



2.2 Resultaat B & C Anders Organiseren van het Onderwijs

Vanaf de start van het addendum hebben we in Den Haag een bovenbestuurlijke Transitie manager aangetrokken die zich o.a. bezighoudt met:

- Het opzetten van een stedelijke organisatiestructuur met een zichtbaar en vindbaar aanspreekpunt,
- Ontsluiten wat we verstaan onder toekomstbestendig onderwijs;
- Het opbouwen van een netwerk binnen de G5, waarbij kennisdeling centraal staat;
- Het in kaart brengen van grote complexe vraagstukken die raken aan systeemverandering en voorleggen aan de betreffende instanties die een rol hebben in de besluitvorming.

Het hebben van een aanjager helpt scholen en schoolbesturen met vragen en stimuleert hen actief bezig te zijn met het anders organiseren. Daarbij ervaren we verschil in de gevoelde urgentie.

We hebben het platform Samen voor de Haagse Klas geüpdatet om partners te informeren, inspireren en te verbinden rondom dit onderwerp. Het platform wordt goed bezocht, tevens hebben we inmiddels 120 abonnees op onze nieuwsbrief. Er worden praktijkvoorbeelden gedeeld, o.a. vanuit het project Goed Onderwijs met Minder Leerkrachten waarin 6 basisscholen in gezamenlijkheid met onderzoekers van Hogeschool Leiden hun onderwijs anders vormgeven.

De overstap naar een alternatieve vorm van lesgeven brengt in de aanloopfase aanzienlijke kosten met zich mee. Afhankelijk van de gekozen vorm worden collega's ambulant gemaakt.

Vanuit de Wijkaanpak Laak wordt het Wijkgericht Leren door een kapitaalimpuls van de gemeente Den Haag verder gebracht naar andere wijken onder de noemer Gebiedsgericht Opleiden. In september 2024 startten 15 pabo-studenten van de Haagse Hogeschool en Hogeschool Inholland met een aanvullend opleidingsprogramma, samengesteld door beide lerarenopleidingen en 4 basisscholen gevestigd in Laak. Doel van het programma is om studenten te voorzien van een stevige (kennis)basis, zodat zij over de juiste handvatten beschikken om onderwijs te kunnen geven binnen een grootstedelijke context⁵. Studenten geven aan dat zij zonder dit initiatief niet snel voor een wijk als Laak hadden gekozen en positief verrast zijn.

2.3 Resultaat B: Anders organiseren met de inzet van OOP

In Den Haag wordt veel ingezet op werkdrukverlaging middels OOP. Daarnaast worden OOP'ers ook aangetrokken met de wens hen door te laten stromen richting OP. Zo ontwikkelen we OOP door via het programma Ontwikkeldoor, geven we goede voorlichting (bijv. via onze invalpool Poolwest) en stimuleren we hen een PABO-opleiding

⁵ [Microsoft Word - RIS321970 Wijkleerteams Den Haag - vervolg stand van zaken pilot beurs pabo](#)



te volgen. Voor de scholen brengt dit extra kosten met zich mee, zoals vrijroosting voor de studie en opleidingskosten. Zo verwacht 1 van de grotere schoolbesturen dat binnen 5 jaar zo'n 46 fte vanuit deze groep is doorgestroomd naar een functie als leraar.

2.4 Resultaat C: Anders organiseren met de inzet van vakprofessionals

Met de inzet van vakbekwame professionals zorgen we voor continuïteit, verlagen we de werkdruk en verrijken we het Haagse basisonderwijs. Zo faciliteren we continuïteit door een alternatief te bieden ten tijde van schaarste⁶, verlagen we de werkdruk doordat leerkrachten andere werkzaamheden voor hun klas of school kunnen uitvoeren en verrijken we het onderwijs doordat leerlingen in aanraking komen met activiteiten waar ze normaliter niet mee in aanraking komen. Voor concrete inspiratie, reviews én aanbod, neem een kijkje op het platform Andersom Den Haag.

Scholen geven aan dat het lastig is om die combinatie te vinden van én goed zijn in een vak én pedagogisch didactisch onderlegd. Tevens wijst onderzoek uit dat de ene professional pedagogisch didactisch beter onderlegd is dan de ander. Vanwege dit gegeven zijn we in Den Haag een scholingstraject gestart waarbij we in september '25 alweer met de 3^e lichting starten. Deelnemers waren heel positief over de afgelopen 2 trajecten met als resultaat dat we een kleine 30 vakprofessionals op pedagogisch didactisch vlak hebben (door)ontwikkeld.

Vanuit het Noodplan wordt er ook ingezet op digitalisering. Scholen worden door schoolbesturen ondersteund bij o.a. de keuze en implementatie van geschikte digitale onderwijstoepassingen, professionalisering van leerkrachten op het gebied van ICT en het realiseren van een toekomstbestendige digitale infrastructuur.

2.5 Resultaat D: Verhogen van de instroom van onderwijspersoneel

Nieuwe instroom is nodig om het lerarentekort terug te dringen, de continuïteit en toekomstbestendigheid van het onderwijs te waarborgen én om frisse energie plus innovatie binnen te brengen.

Vanuit de Onderwijsregio Haaglanden starten we met de campagne 'masters' in navolging op de populair YouTube serie 'master or disaster'. Hier geven we aandacht aan via ons platform wordleraarindenhaag.nl.

Steeds vaker nemen schoolbesturen een recruiter in de hand die hen helpt om vacatureteksten te (her)schrijven en (anders) uit te zetten. Schoolbesturen kunnen het hierna doorgaans zelf en zien daardoor een toename van het aantal respondenten. Tevens helpt het werven in de eigen geleiding, denk aan familieleden (zoals ouders) of kennissen van het bestaand personeelsbestand.

⁶ Inzet van Andere professionals voor de aanpak van het lerarentekort



In het addendum hebben we ook *actieve werving van OOP* genoemd. Door de aflopende gelden en het moeten herplaatsen van bestaand personeel, hebben we hier minder op ingezet.

Per 1 augustus 2024 ontvangen alle studenten, die stagelopen bij een partner van de Onderwijsregio Haaglanden, een maandelijkse stagevergoeding. Deze stagebijdrage bedraagt €180 p.m., - voor eerste- en tweedejaars studenten (gebaseerd op 2 stagedagen per week) en voor derde- en vierdejaars €250 p.m. (ook gebaseerd op 2 dagen per week). Deze stagevergoeding heeft een positief effect op de gevoelde waardering.

2.6 Resultaat E: Verhogen zij-instroom

Zij-instromers zijn een belangrijke doelgroep voor het onderwijs. Met de inzet op deze doelgroep hebben we nieuwe mensen naar het onderwijs weten te trekken. Gedurende de verlengingsperiode gaat het over 110 personen die met de opleiding zijn gestart. Kijkend naar de afgelopen 5 jaar, gebaseerd op cijfers van de 4 grote schoolbesturen, dan is 60% afgestudeerd, 16% gestopt en uit dienst, 6% gestopt en in dienst als OOP en 18% langstudeerder.

In de praktijk zijn er weinig zij-instromers van wie het traject verloopt volgens de stedelijke uitgangspunten van het programma. Geconcludeerd kan worden dat de bijdrage gedekt vanuit de G5 subsidie voor de zij-instromer uitgaat van een ideaal verloop, maar geen risico's en/of afwijkingen dekt. Daardoor zullen de besturen per saldo altijd financieel tekortkomen op basis van de huidige vergoedingen. We hebben een berekening losgelaten op de verschillende scenario's en zelfs in het meest gunstige scenario (volgens stedelijke richtlijnen) moeten scholen toeleggen.

Expeditie Leerkracht is 3x tijdens de periode van het addendum georganiseerd (met in oktober en november '25 nog 2 op de planning). Tijdens deze tweedaagse expeditie zetten potentieel geïnteresseerde kandidaten de eerste stappen in het onderwijs. We hadden op 4x begroot maar hebben de tijd en energie die gemoeid gaat met het werven van deelnemers onderschat.

Een kleine 20 zij-instromers hebben we met behulp van Echt Onderwijs geworven voor het Haagse basisonderwijs. Deze kandidaten zijn inmiddels overgegaan op een arbeidscontract bij één van de betrokken schoolbesturen. Voor een klein deel loopt de begeleiding via Echt Onderwijs nog door.

We hebben besloten de samenwerking met Echt Onderwijs in de huidige vorm niet te continueren. De reden hierachter betreft voornamelijk de hoge kosten die met samenwerken gemoeid gaan en twijfels over de toegevoegde waarde. Zo hebben we gemerkt soms in dezelfde vijver te vissen en is er de laatste jaren veel geïnvesteerd in goede begeleiding vanuit de schoolbesturen zelf.



Los van dat zij-instromers zichzelf rechtstreeks melden bij de schoolbesturen, informeren en werven we ook via [Aan de slag in het Haagse basisonderwijs](#) en [Samen voor de Haagse Klas](#).

2.7 Resultaat F: Regionale samenwerking

We hebben de verlengingsperiode ook benut om de integratie van de G5 middelen vorm te geven binnen de Onderwijsregio Haaglanden.

Afsluitend

In Den Haag kunnen schoolbesturen zelf accenten zetten bij de inzet van de middelen. Zo zet een schoolbestuur vanuit het collectief in op digitalisering, een ander op toekomstbestendig onderwijs en geeft een ander bestuur veel autonomie aan de scholen (mits de gelden aan de speerpunten worden besteed). Hiermee sluiten we aan op verschillen in urgentie, in wensen en in schoolculturen.

Voor die projecten die bovenbestuurlijk zijn opgepakt, is het opstellen van duidelijke verwachtingen aan de voorkant van wezenlijk belang. Evenals het inrichten van de opdrachtgever/opdrachtnemer relatie en het tussentijds ophalen van feedback en tijdig bijsturen.

Succesvolle interventies zijn het wijkgericht samenwerken, het aanbieden van hulp en veranderkundige kennis aan scholen en schoolleiders die het anders willen doen, de inzet op nieuwe instroom en het doorontwikkelen van huidig personeel. Er zijn ook thema's opgepakt waarvan het succes de komende jaren meetbaar wordt zoals de inzet op digitalisering en vitaliteit.

3. Een reflectie op de vragen:

- 1. Hoe tevreden schoolbesturen, lerarenopleidingen en gemeente zijn met de ontwikkeling en de voortgang;**
- 2. Of de gekozen maatregelen, bedoeld in artikel 3 van het desbetreffende convenant aanpassing behoeven.**

3.1 Tevredenheid Ontwikkeling & Voortgang

Het primair onderwijs in Den Haag staat onder druk. Mede daarom hebben we gezamenlijk met [Drift](#) een [Transitierapport](#) opgesteld. Hierin zijn de knelpunten van het huidige systeem in kaart gebracht, is er gezocht naar een gedragen toekomstbeeld en zijn routes verkend om daar te komen⁷.

Dit rapport gebruiken schoolbesturen op verschillende manieren, bijv. als input voor het

⁷ [Transitie-agenda primair onderwijs Den Haag - Samen voor de Haagse klas](#)



opstellen van de nieuwe strategie. Transitie vraagt een lange adem én doen. Drift heeft het daarbij over vooruitstruikelen: stappen zetten zonder dat je precies weet waar je uitkomt en of het gaat lukken, maar wel met een duidelijk gevoel van urgentie en richting. Vooruitstruikelen betekent dan ook dat je experimenteert, leert van wat misgaat en gaandeweg samen ontdekt wat werkt. Dit vraagt ook een verandering in hoe het systeem hiernaar kijkt.

Met de eerste overleggen tussen de G5 en OCW over dit thema hebben we al een begin gemaakt tussen het inzichtelijk maken van waar de spanning tussen beleid en uitvoering zit. Goed om dit blijvend bespreekbaar én hanteerbaar te maken.

Los van dat we blij zijn dat de tekortcijfers voor het regulier basisonderwijs zijn gedaald en de gelden worden gecontinueerd, willen we de komende tijd de effectiviteit van maatregelen samen met [The Nextschool](#) beter kunnen meten.

3.2 Maatregelen die aanpassing behoeven

Succesvolle initiatieven integreren we binnen de Onderwijsregio Haaglanden. Daarbij sluiten we aan op de thema's die daarin leidend zijn (arbeidsmarkt, opleiden & professionaliseren, samenwerken & versterken). In de passages hieronder wordt ingezoomd op de aanpassingen die we voor ogen hebben.

3.2.1. Themalijn: Arbeidsmarkt

Met dank aan de G5 subsidie heeft inmiddels een substantieel deel van de leraren in de stad een achtergrond als zij-instromer (bij 1 van de grotere schoolbesturen gaat het om 5,8% van het onderwijspersoneel). Gesteld kan worden dat zonder de G5 middelen het lerarentekort veel groter was geweest. Dit geeft voldoende grond om het programma voort te zetten en niet te korten. Kijken we naar de kosten van zij-instroomtrajecten, dan is de realiteit heel divers waarbij risico's en kosten voornamelijk bij de schoolbesturen liggen. De komende periode zullen we met partners bespreken hoe we deze beter kunnen spreiden. Tevens willen we, omwille van een doelmatigere en rechtvaardigere besteding van de subsidie, vanaf 1/1/2026 het subsidiebedrag op basis van startende zij-instromers i.p.v. leerlingenaantallen toekennen.

Sowieso merken we dat, los van de financiën, ook de begeleidingscapaciteit onder druk staat. Interessant is om te verkennen of de (verkorte) deeltijd daarbij als alternatief kan dienen. Huidige bottlenecks daarbij zijn dat in veel gevallen hoger instellingscollegegeld door de kandidaat betaald moet worden (vanwege een vooropleiding in zorg of onderwijs) en deze in eerste instantie lager ingeschaald wordt (bij het behalen van de mijlpalenregeling kan dit worden rechtgetrokken). Met name de derving van inkomsten in de eerste fase kan een belemmering zijn voor kandidaten om deze route te bewandelen. Lerarenopleidingen zouden graag zien dat deze route aantrekkelijker gemaakt wordt, omdat de begeleidingsdruk in de eerste fase daarmee veel lager wordt en ook de periode van dubbele bezetting aanzienlijk kan worden verkort.



Vanuit de praktijk horen we dat zij-instromers met een verkeerd beeld aan de opleiding beginnen. In samenwerking met de Haagse lerarenopleidingen en de gemeente Den Haag onderzoeken we of geïnteresseerde kandidaten kunnen proeven aan het vak d.m.v. Expeditie Leerkracht. Tevens willen we ook van dit programma de effectiviteit meten. Concreet betekent dat het achterhalen van hoeveel procent van de mensen daadwerkelijk overstappen naar het onderwijs.

In het kader van solidariteit verkennen we wat ervoor nodig is om zij-instromers (of ander personeel in opleiding) op te leiden binnen een school en/of bestuur en uit te stromen bij een andere school en/of bestuur. De eerste stappen hierin worden gezet. Zo zijn de grotere schoolbesturen bezig met het creëren van zogenoemde opleidingsscholen en kunnen kandidaten tussen schoolbesturen worden uitgewisseld.

3.2.2. Themalijn: Opleiden & Professionaliseren

Binnen het Noodplan zijn schoolbesturen voornamelijk zelf met het opleiden & professionaliseren aan de slag gegaan. We zien kansen om dit meer in gezamenlijkheid op te pakken. Denk hierbij aan:

- Het initiatief van een wijkcoach (Wijkaanpak Laak) verder verkennen en mogelijk breder uit te rollen;
- Startende leraren en schoolleiders in gezamenlijkheid begeleiden;
- Het uitrollen van het Haags Inductieprogramma (HIP) dat succesvol is in het vo voor het basisonderwijs.

3.2.3. Themalijn: Samenwerken & Versterken

Met het project Toekomstbestendig Onderwijs ligt de komende tijd de focus op het voortzetten, verduurzamen en opschalen van dit project. Het thema digitalisering als onderdeel hiervan behoeft meer aandacht en willen we in gezamenlijkheid met de regio oppakken.

Doordat Den Haag als gemeente straks onder de Onderwijsregio Haaglanden valt, rijst wel de vraag hoe we op de juiste manier de focus op de stad behouden? In de toekomst zullen we bewust keuzes moeten maken: wat doen we voor de stad, wat voor de regio en wat voor beide? Onze huidige communicatiekanalen (waaronder de websites en LinkedIn) zijn hierin een mooi voorbeeld. Willen we deze als geheel integreren of behouden we verschillende websites gericht op verschillende regio's (en doelgroepen)?

Afsluitend

Overall zijn we als Den Haag tevreden met de inzet van de middelen. Deze gelden hebben ons geholpen nieuwe mensen naar het onderwijs te trekken, OOP'ers door te laten stromen, huidige onderwijsmodellen onder de loop te nemen en te verbeteren, plus ruimte te bieden het anders te doen. Kortom zonder de inzet van deze middelen, zou het lerarentekort groter zijn geweest.



Veel scholen hebben deze middelen ook gebruikt om 'gewoon' extra personeel aan te nemen, met als doel werkdrukverlaging en inspelen op toekomstige ontwikkelingen (bijv. vanwege pensionering). Deze extra middelen zijn nodig om uitvoering te geven aan gedegen strategisch personeelsbeleid.

Convenantpartners zeggen hierover:

- “Alle extra middelen zijn weg, blijven volhouden wordt wel steeds lastiger.”
- “Als je alles uit de lump sum moet betalen, durf je geen risico's te nemen. Dit soort subsidies maken wel dat je de prikkel krijgt iemand aan te nemen.” en ook
- “Zolang we incidentele middelen houden in het onderwijs, gaan we geen vaste aanstelling geven.”

Onze samenwerking binnen de regio heeft de afgelopen jaren een toevlucht genomen. We weten elkaar beter te vinden en werken met betrokken partners aan bepaalde vraagstukken waarbij kennis tussen besturen wordt gedeeld (denk bijv. aan het onderwerp digitalisering). Op landelijk niveau lopen we ook tegen dezelfde vraagstukken aan, denk bijv. aan het beter kunnen sturen op data. De Realisatieeenheid heeft een start gemaakt met overleggen op G5 niveau. Waardevol want laten we ook in de toekomst, meer van en met elkaar leren.

