

Tekst  
Lysanne van der Poel,  
HR-adviseur  
College de Heemlanden  
en Houtens

# Investeer méér in de zij-instromer

## Je zult zien dat het loont

In de ruim vier jaar dat ik als HR-adviseur werk is de arbeidsmarktkrapte breder geworden. Dat merk ik ook op onze scholen, waar we steeds meer moeite moeten doen om bijvoorbeeld taaldocenten te vinden, zeker op vmbo-niveau. Wij zetten onze deuren dan ook wagenwijd open voor zij-instromers. Door hun jarenlange praktijkkennis en levenservaring zijn ze soms letterlijk onmisbaar bij de invulling van tekortvakken of nieuw aanbod waar reguliere instroom simpelweg ontbreekt.

Onmisbaar of niet: potentiële zij-instromers moeten keihard vechten voor hun plekje voor de klas. Een geschikte school vinden lukt vaak nog wel, maar het verplichte assessment is voor sommigen een haast onoverkomelijk struikelblok. Wij spelen hier actief op in door talentvolle zij-instromers van wie we weten dat ze als een berg tegen het geschiktheidsonderzoek op zien, eerder te laten beginnen. Ze hebben zo meer tijd om met collega's mee te lopen, zelfstandig les te geven en na te denken of dit is wat zij (én wij) echt willen; allemaal nuttige bagage om het assessment te halen en het zij-instroomtraject te starten. Verder willen we zij-instromers vanaf dit schooljaar een grote aanstelling geven dan het aantal lessen, zodat ze meer ruimte krijgen om zich voor te bereiden.

Van zij-instromers is bekend dat, zeker in het begin, het lesgeven hun zoveel tijd en energie kost dat ze soms besluiten te stoppen 'om maar niet te verdrinken'. Dat willen wij absoluut niet. Daarom waren we ook blij met de opdracht vanuit de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) om te kijken naar hoe zij-instromers de begeleiding binnen hun school ervaren. De geluiden die ik hier hoor, zijn wisselend, maar over het algemeen positief. Ronduit tevreden zijn zij-instromers over de structuur van de docentbegeleiding binnen onze scholen. De vakbegeleiding scoort voldoende,

maar minder goed. Het vinden van bekwame begeleiders uit de sectie is weleens lastig en voor effectieve begeleiding is een goede klik noodzakelijk. Grootste discussiepunt is waar de begeleiding over moet gaan. De ene zij-instromer ziet het als een soort extra opleiding, de andere als manier om te aarden in een nieuw werkveld. Op basis van alle feedback hebben wij besloten om breder in te zetten op begeleiding in het algemeen, docentbegeleiders vaker aan vakbegeleiders te koppelen en bewuster in te spelen op de net iets andere positie van zij-instromers ten opzichte van andere nieuwelingen voor onze klassen.

Want als ik één ding over zij-instromers heb geleerd, is dat ze anders zijn. Ruim vier jaar geleden maakten we nauwelijks een onderscheid tussen startende docenten, ervaren overstappers en zij-instromers. Ook ik niet. Nu wel. Meer dan ooit is het belangrijk om bewust te investeren in zij-instromers. Te beginnen bij een nog gerichtere begeleiding, juist als iemand al een tijdje onderweg is. Laat je zij-instromers structureel merken dat je ze ziet, dan is de kans het grootst dat ze behouden blijven. Is het niet voor je eigen school, dan wel voor het onderwijs. Investeer méér. Je zult zien: het loont. 🍀

