



**Onderwijsregio
Midden-Brabant**
Samen voor het beste onderwijs



Kwaliteit en rendement van het collectieve zij-instroomtraject

*Onderzoek naar rendement en ervaringen van
zij-instromers en andere betrokkenen binnen
de Onderwijsregio Midden-Brabant*



Inhoudsopgave

Inleiding	5	4.5 Resultaten flexibele pabo deeltijd	22
Samenvatting	6	4.6 Rendement collectieve voortraject zij-instroom	23
1. Literatuuronderzoek	8	4.7 Rendement collectieve ZiB-opleiding	23
1.1 Wat houdt het zij-instroomtraject in?	8	4.8 Rendement flexibele pabo deeltijd Fontys Educatie Tilburg	24
1.2 Instroom en behoud zij-instromers	8	4.9 Vergelijking rendement collectieve ZiB-opleiding en flexibele pabo deeltijd	24
1.3 Succesfactoren zij-instroomtraject	11		
1.4 Knelpunten zij-instroomtraject	13		
2. Collectieve zij-instroomtraject Onderwijsregio Midden-Brabant	15	5. Succesfactoren en knelpunten collectieve zij-instroomtraject	25
2.1 Oriëntatie	15	5.1 Zij-instromers	25
2.2 Selectie en matching	15	5.2 Betrokkenen vanuit de besturen	26
3. Vergelijking collectieve zij-instroomtraject en deeltijdpabo	18	5.3 Begeleider op werkvloer (duo-collega)	27
Overzicht van verschillen	18	5.4 Instituutsopleider Fontys Educatie	29
		5.5 Externe expert op het gebied van zij-instroom	30
4. Kwantitatieve analyse	19	6. Aanbevelingen	32
4.1 Resultaten collectieve voortraject zij-instroom	20	6.1 Oriëntatie- en voortraject	32
4.2 Resultaten collectieve ZiB-opleiding	20	6.2 ZiB-opleiding van het collectieve zij-instroomtraject	32
4.3 Resultaten collectieve voortraject en ZiB-opleiding	21	7. Bronnen	35
4.4 Verdeling collectieve zij-instromers per bestuur	22		



Inleiding

De Onderwijsregio Midden-Brabant investeert in het collectieve zij-instroomtraject pabo als één van de manieren om het lerarentekort in het primair en gespecialiseerd onderwijs aan te pakken. Binnen dit traject zijn er uiteenlopende ervaringen en signalen vanuit besturen en betrokkenen. Hoewel beschikbare kwantitatieve gegevens, zoals rendementcijfers, inzicht bieden in de ontwikkeling van het traject, zijn deze tot nu toe slechts beperkt in kaart gebracht.

In dit onderzoek worden daarom de actuele rendementcijfers geanalyseerd, met als doel inzicht te krijgen in hoeveel deelnemers het traject succesvol afronden en in welke fasen eventuele uitval plaatsvindt. Deze analyse biedt een eerste beeld van het verloop en de uitkomsten van het collectieve zij-instroomtraject binnen de regio.

De kwantitatieve analyse wordt aangevuld met een kwalitatieve verdieping. Allereerst wordt hiervoor een literatuurverkenning uitgevoerd om in kaart te brengen welke succesfactoren en knelpunten in eerdere onderzoeken staan beschreven ten aanzien van zij-instroomtrajecten. Deze inzichten vormen de basis voor de interviewleidraad. Vervolgens worden via interviews met zij-instromers, betrokkenen vanuit de besturen, een duo-collega en een instituutopleider de ervaringen binnen het collectieve zij-instroomtraject onderzocht. Daarnaast is ook een externe expert op het gebied van zij-instroom binnen het primair en gespecialiseerd onderwijs geïnterviewd om meer informatie te verkrijgen over succesfactoren en knelpunten binnen het zij-instroomtraject. Door de combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens ontstaat een onderbouwd beeld van wat al werkt binnen het collectieve zij-instroomtraject en waar kansen voor verbetering liggen.

Aan het einde van dit onderzoek worden op basis van de analyses concrete aanbevelingen geformuleerd om het traject aantrekkelijk en haalbaar te houden en zo bij te dragen aan een duurzame aanpak van het lerarentekort. Dit onderzoek is puur informatief en verkennend van aard. Vanwege de kleinschaligheid zijn de resultaten niet direct generaliseerbaar, maar ze bieden wel waardevolle inzichten voor betrokken partijen in de regio en aanknooppunten voor vervolgonderzoek.



Samenvatting

Het collectieve zij-instroomtraject in Onderwijsregio Midden-Brabant (ORMB) is opgezet om het **lerarentekort** in het primair en gespecialiseerd onderwijs (po en go) terug te dringen. Dit onderzoek brengt zowel het **rendement** als de **ervaringen** van alle betrokkenen in kaart: zij-instromers, besturen, begeleiders op de werkvloer, het opleidingsinstituut (Fontys Educatie) en een externe expert. Op basis hiervan worden kansen en knelpunten zichtbaar en aanbevelingen gedaan.

Belang en landelijke context zij-instromers

Sinds 2018 is het aandeel zij-instromers binnen de totale instroom **gegroeid** van 0,4% naar 4,1%. Ook blijkt dat zij-instromers in de eerste jaren **minstens even vaak behouden** blijven voor het onderwijs als reguliere pabo-starters, soms zelfs vaker.

Opbouw van het collectieve zij-instroomtraject

Het traject in Midden-Brabant bestaat uit vier fasen.

- Oriëntatie:** Kandidaten hebben zelf de regie maar kunnen bijvoorbeeld meelopen op scholen, informatiebijeenkomsten bezoeken en deelnemen aan de cursus Zin in Lesgeven.
- Selectie en matching:** Besturen selecteren gezamenlijk kandidaten. Alleen wie voldoet aan de eisen én waar een match gevonden wordt met een school, wordt toegelaten.
- Voortraject (5 maanden):** Kandidaten werken één dag per week op een school, en volgen bijeenkomsten bij Fontys Educatie om zich voor te bereiden op het geschiktheidsonderzoek (GO).
- Tweejarige ZiB-opleiding:** Als het GO positief is afgerond, start de ZiB-opleiding (zij-instromer in beroep). De zij-instromer werkt 0,6 fte als leraar en volgt één avond per week les. Vanaf de start staan zij-instromers zelfstandig voor de klas, ondersteund door begeleiders vanuit de school en het opleidingsinstituut.

Relatief hoog rendement collectieve zij-instroomtraject

Van de 141 deelnemers die van 2019-2025 met het collectieve zij-instroomtraject gestart zijn, behaalden 115 kandidaten het geschiktheidsonderzoek. **De meeste uitval** vindt plaats vóór de start van de opleiding, dus tijdens het **voortraject**. Daarna starten deelnemers aan de collectieve ZiB-opleiding. Het **rendement** van deze opleiding verschilt per jaar tussen 77% en 100% en ligt structureel hoog. Deze rendementcijfers liggen **hoger dan bij de flexibele deeltijdopleiding**.

Duidelijke succesfactoren en verbeterpunten collectieve zij-instroomtraject

Uit literatuurstudie, interviews met zij-instromers, besturen en begeleiders komen duidelijke **succesfactoren** naar voren.

- Sterke intrinsieke **motivatie** van kandidaten, vaak gevoed door een bewuste carrièreswitch.
- Volwaardig collega** zijn op de werkplek, wat motivatie en professionele groei stimuleert.
- Goede **begeleiding**, vooral door duo-collega's die persoonlijke ondersteuning bieden.
- Leren in de **praktijk** is voor vrijwel alle zij-instromers de sterkste motor voor ontwikkeling.
- Een goede **match** tussen kandidaat en school vergroot de kans op succes aanzienlijk.
- Regionale samenwerking** tussen besturen zorgt voor transparantie, goede spreiding en een sterk selectieproces.

Tegelijkertijd worden meerdere structurele **verbeterpunten** genoemd:

- Onvoldoende duidelijke **leeruitkomsten**: te abstract en tijdrovend om te interpreteren.
- Gebrek aan structuur in planning en **koppeling tussen theorie en praktijk**.
- Grote verschillen in **kwaliteit van begeleiding** tussen scholen.
- Hoge belasting qua balans **werk-studie-privé**, vooral voor zij-instromers met een gezin.
- Onvoldoende **aansluiting tussen opleiding en praktijk**, met name in het SBO.
- Onvoldoende en soms late **informatievoorziening**.

Ook de duo-collega en de externe expert bevestigen deze knelpunten en benadrukken vooral het belang van een geleidelijke opbouw van verantwoordelijkheid, vroege **Go/No-Go-momenten** en structurele **afstemming** tussen school, bestuur en opleiding.

Conclusie: waardevolle en effectieve route om nieuwe collega's op te leiden

Het collectieve zij-instroomtraject in Midden-Brabant is een waardevolle en effectieve route om nieuwe leraren aan te trekken. De hoge rendementen – zeker in vergelijking met de flexibele deeltijd-pabo – bevestigen dat de regionale werkwijze werkt. Tegelijkertijd blijkt de kwaliteit van begeleiding niet overal gelijk, wat een belangrijke oorzaak is van stress, onduidelijkheid en soms uitval. Onder meer door betere informatievoorziening, concretere leeruitkomsten en meer afstemming tussen praktijk en opleiding kan het traject verder worden versterkt.

Aanbevelingen in vogelvlucht

- Vroeg en duidelijk informeren van kandidaten.
- Betere centrale informatievoorziening.
- Concretere leeruitkomsten en begeleiding bij de planning.
- Betere praktijkgerichtheid, vooral voor SBO.
- Structurele begeleiding met heldere rolverdeling.
- Meer maatwerk en differentiatie.

Dit onderzoek is puur informatief en verkennend van aard. Vanwege de kleinschaligheid zijn de resultaten niet direct generaliseerbaar, maar ze bieden wel waardevolle inzichten voor betrokken partijen in de regio en aanknop punten voor vervolgonderzoek.



1. Literatuuronderzoek

Het lerarentekort in het primair en gespecialiseerd onderwijs is de afgelopen jaren uitgegroeid tot een structureel probleem in Nederland. Een belangrijke beleidsreactie hierop is het stimuleren van zij-instroomtrajecten, die gericht zijn op het versneld aantrekken van nieuwe leraren en het vergroten van diversiteit en praktijkervaring binnen het onderwijs.

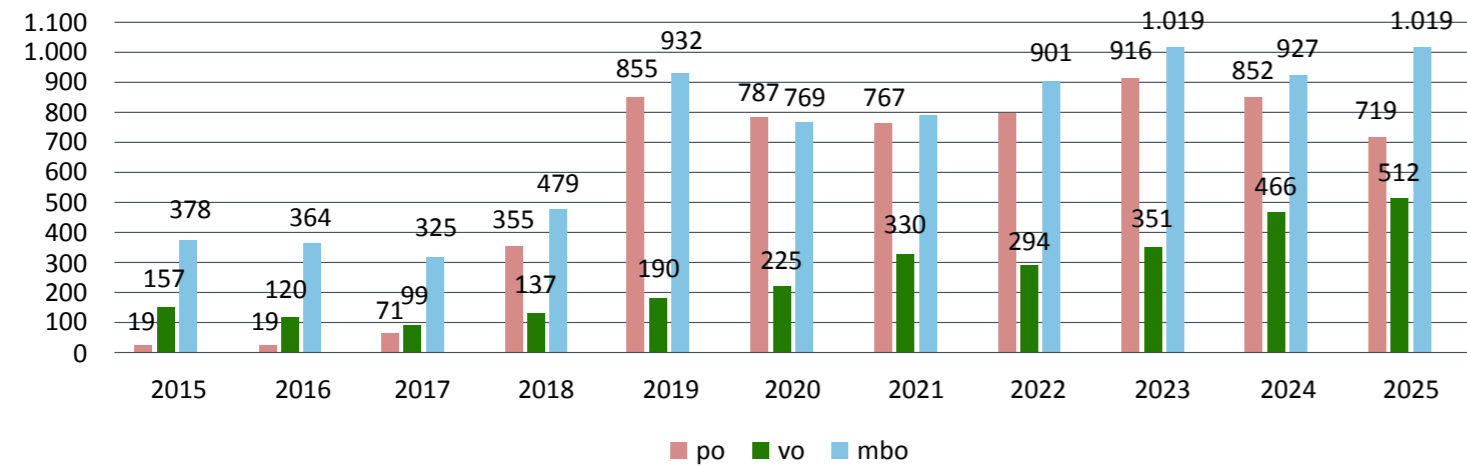
1.1 Wat houdt het zij-instroomtraject in?

Zij-instroom in het onderwijs is een officieel traject voor mensen met minimaal een bachelordiploma die nog geen onderwijsbevoegdheid hebben. Zij starten direct als leraar en krijgen gedurende het traject scholing en begeleiding om binnen twee jaar een lesbevoegdheid te

behalen. Het schoolbestuur bekostigt dit traject en kan hiervoor subsidie aanvragen bij de Rijksoverheid.

1.2 Instroom en behoud zij-instromers

De meest recente *Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren 2025* laat zien dat de zij-instroom in het primair en gespecialiseerd onderwijs¹ de afgelopen jaren fors is gegroeid. Het aandeel zij-instromers binnen de totale instroom van nieuw personeel is gegroeid van ongeveer 0,4% in 2018 tot ongeveer 4,1% in 2024. Dit betekent dat zij-instromers een steeds groter deel vormen van de instroom van nieuwe leraren in het primair onderwijs. Deze groei in het aandeel zij-instromers is ook terug te zien in het aantal toegekende subsidies voor zij-instroomtrajecten.



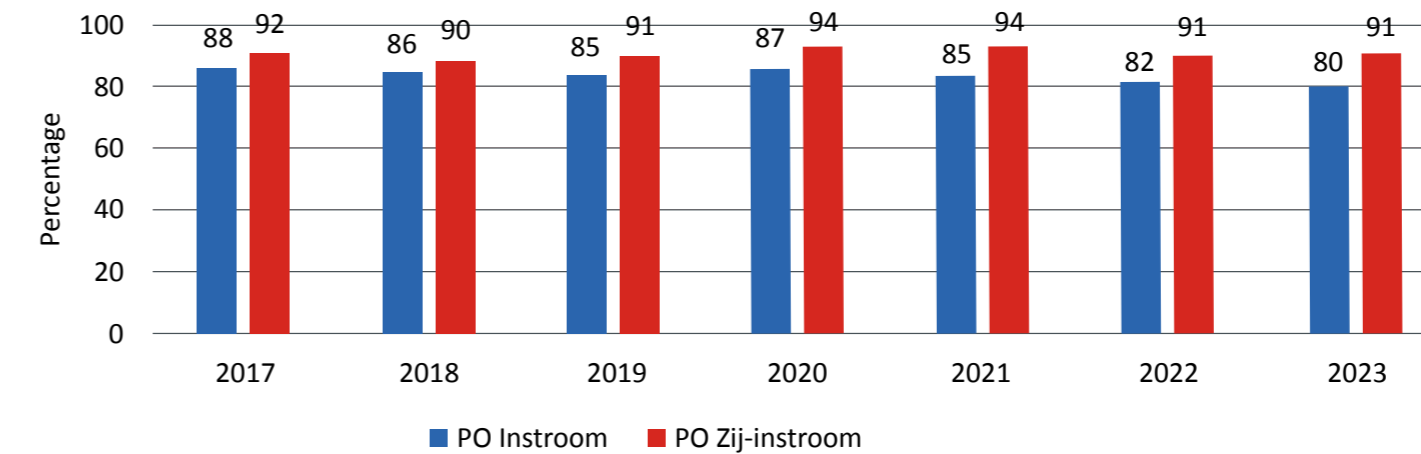
Figuur 1. Aantal toegekende subsidieaanvragen voor 'zij-instromers in het beroep' (bron: DUO).

Figuur 1 laat zien dat het aantal toegekende subsidies voor zij-instromers in het primair onderwijs sinds 2017 sterk is toegenomen. Tussen 2018 en 2019 is sprake van een duidelijke stijging. Daarna volgt eerst een lichte daling en blijft het aantal in de jaren 2020 tot en met 2022 min of

meer stabiel, rond de 800 per jaar. In 2023 is opnieuw een stijging zichtbaar, maar in 2024 en 2025 daalt het aantal weer. In 2025 komt het uit op 719 toegekende subsidies, het laagste niveau sinds 2018.

¹ Deze landelijke cijfers zijn gebaseerd op het primair onderwijs inclusief het SBO exclusief het (V)SO.

Naast de ontwikkeling in het aantal zij-instromers is het ook relevant om te kijken in hoeverre zij-instromers voor het primair onderwijs behouden blijven.



Figuur 2. Percentage leraren dat één jaar na eerste aanstelling nog werkzaam is in primair onderwijs, startjaren 2017–2023 (bron: DUO).

Figuur 2 laat zien welk percentage van de zij-instromers en de overige instroom één jaar na de start in het onderwijs nog werkzaam is in het primair onderwijs. Met start in het onderwijs wordt het moment bedoeld waarop iemand voor het eerst een aanstelling krijgt als leraar in het primair onderwijs nadat het opleidingstraject succesvol is afgerond. Met overige instroom worden alle nieuwe leraren bedoeld die niet via het zij-instroomtraject binnenkomen, zoals pabo-afgestudeerden, leraren in opleiding met een aanstelling en herintreders. Voor alle

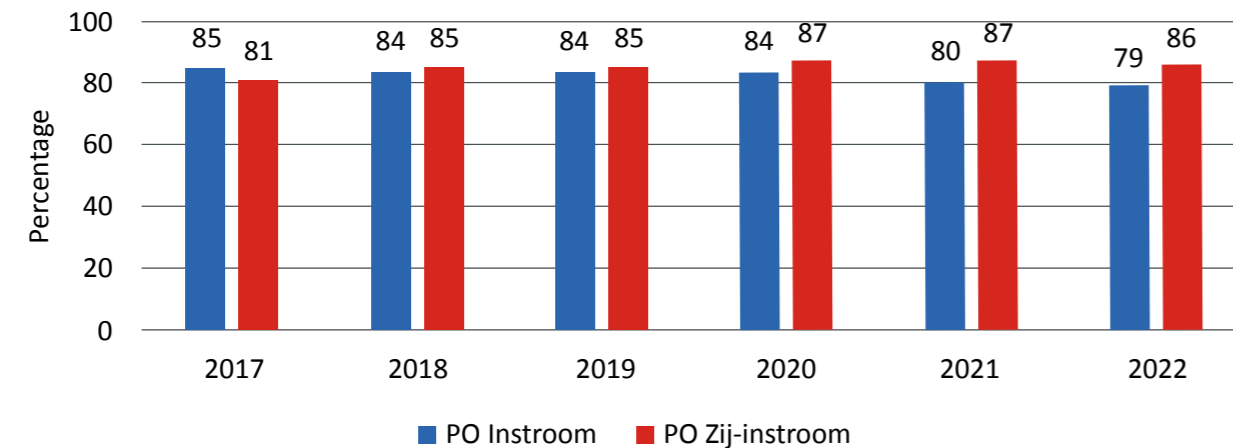
startjaren geldt dat het aandeel zij-instromers dat na één jaar nog in het onderwijs werkt hoger ligt dan bij de overige instroom. Zo was van de zij-instromers die in 2017 begonnen 92% een jaar later nog werkzaam in het onderwijs, tegenover 88% van de overige instromers. Dit patroon blijft ook zichtbaar in recentere cohorten², wat erop wijst dat zij-instromers in de eerste fase van hun loopbaan niet vaker uitvallen dan de overige instromers, maar juist relatief vaak behouden blijven voor het onderwijs.

² Een cohort is een groep studenten die in hetzelfde jaar met dezelfde opleiding start.



Wanneer vervolgens wordt gekeken naar de situatie twee jaar na de start in het onderwijs, blijft dit beeld grotendeels hetzelfde. Figuur 3 toont aan dat zij-instromers ook na twee jaar gemiddeld genomen iets vaker in het onderwijs werkzaam zijn dan de overige instromers. Zo is van het cohort 2021 nog 87% van de zij-instromers werkzaam in het onderwijs, tegenover 80% van de overige instromers. Samen laten deze cijfers zien dat zij-instromers niet alleen op korte termijn bijdragen aan het opvangen van personeelstekorten, maar ook in de jaren na de start in het onderwijs een relatief stabiele groep vormen binnen het primair onderwijs.

Op langere termijn nemen de verschillen echter af. Ongeveer drie kwart van zowel zij-instromers als overige instromers is vijf jaar na de start in het onderwijs nog werkzaam in het onderwijs. Dit betekent dat zij-instromers vooral in de eerste jaren na instroom iets vaker in het onderwijs blijven werken, maar dat dit verschil na verloop van tijd kleiner wordt (DUO, 2025).



Figuur 3. Percentage leraren dat twee jaar na eerste aanstelling nog werkzaam is in het primair onderwijs, startjaren 2017–2023 (bron: DUO).

1.3 Succesfactoren zij-instroomtraject

1.3.1 Realistische en zorgvuldige oriëntatiefase

Een belangrijke succesfactor voor zij-instromers is een goede oriëntatie vóór de start van het traject. Uit verschillende onderzoeken (Arbeidsmarktplatform PO, 2019; Arbeidsmarktplatform PO, 2023; Inspectie van het Onderwijs, 2021) blijkt dat uitval vaak samenhangt met een te rooskleurig of onvolledig beeld van het leraarschap en van het zij-instroomtraject zelf. Zij-instromers combineren vanaf dag één lesgeven met een intensief opleidingstraject. Dat vraagt veel tijd, energie en flexibiliteit. Wanneer dit van tevoren onvoldoende duidelijk is, ontstaat er risico op teleurstelling en overbelasting.

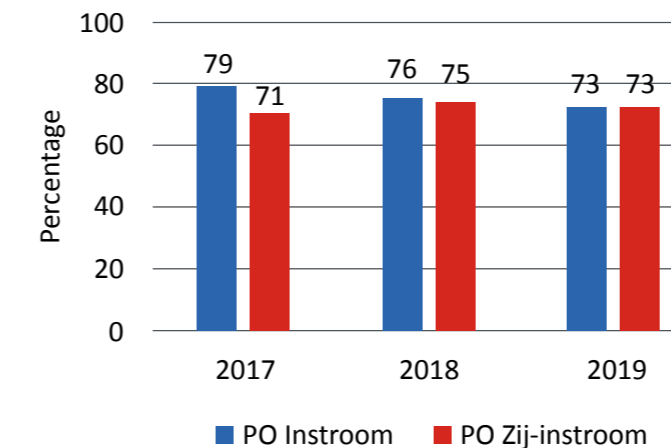
Succesvolle trajecten kenmerken zich door een oriëntatiefase waarin potentiële zij-instromers actief kennismaken met de onderwijspraktijk, bijvoorbeeld door meeloopdagen, gesprekken met leraren en schoolleiders en duidelijke informatie over werkdruk, studiedagen,

beoordeling en begeleiding. Een realistisch beeld helpt kandidaten om een bewuste keuze te maken en vergroot de kans dat zij het traject ook daadwerkelijk afronden (Verus, 2020).

1.3.2 Structurele begeleiding op werkplek

Begeleiding op school speelt een cruciale rol in het succes van zij-instromers. Hoewel zij formeel als leraar aan de slag gaan, bevinden zij zich tegelijkertijd nog volop in een leerproces. Dat vraagt om begeleiding die verder gaat dan alleen praktische tips en ook gericht is op de pedagogisch-didactische ontwikkeling en professionele groei.

Scholen die zij-instromers goed ondersteunen op de werkplek, zorgen doorgaans voor een vaste mentor of een duo-collega, plannen regelmatig momenten voor feedback en creëren ruimte om samen lessen voor te bereiden en te bespreken.



Figuur 4. Percentage leraren dat vijf jaar na eerste aanstelling nog werkzaam is in het primair onderwijs, startjaren 2017–2023 (bron: DUO).

Daarnaast is het belangrijk dat er een veilige leeromgeving is, waarin fouten maken gezien wordt als onderdeel van leren.

Uit onderzoek blijkt dat zij-instromers die regelmatig begeleiding krijgen en zich gesteund voelen door collega's, meer vertrouwen ontwikkelen in hun eigen handelen. Dit vergroot de kans dat zij gemotiveerd blijven en zich verder ontwikkelen binnen het beroep (Bauer et al., 2021; Ruitenburg & Tigchelaar, 2021). Daarbij is het belangrijk dat begeleiding niet vrijblijvend is, maar op vaste momenten en volgens duidelijke afspraken plaatsvindt (Inspectie van het Onderwijs, 2021).

1.3.3 Professionele en inclusieve schoolcultuur

Naast structurele begeleiding speelt de schoolcultuur een grote rol. Zij-instromers hebben een grotere kans om het traject succesvol af te ronden wanneer zij zich gezien en serieus genomen voelen als volwaardige collega's. In scholen waar zij-instromers vooral als stagiair of tijdelijke oplossing worden benaderd, neemt de kans op uitval toe (Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

Een professionele leercultuur wordt gekenmerkt door open communicatie, samenwerking tussen collega's en een gedeelde verantwoordelijkheid voor het opleiden van zij-instromers. Wanneer collega's binnen onderwijsteams actief betrokken zijn bij de begeleiding van zij-instromers en ruimte bieden voor hun eerdere werkervaring, stimuleert dit hun motivatie, betrokkenheid en professionele ontwikkeling (Spiele et al., 2025; VOION, 2021).



1.3.4 Maatwerk en flexibiliteit

Zij-instromers brengen uiteenlopende achtergronden, kennis en vaardigheden mee. Een belangrijke succesfactor is daarom dat het zij-instroomtraject ruimte biedt voor maatwerk. Dit houdt in dat wordt gekeken naar wat iemand al kan en dat het traject waar mogelijk flexibel wordt ingericht. In goed georganiseerde zij-instroomtrajecten is er aandacht voor:

- het erkennen van eerder opgedane vaardigheden en ervaring;
- flexibiliteit in tempo en opbouw van het traject;
- een duidelijke verbinding tussen wat zij-instromers leren binnen de opleiding en wat zij dagelijks doen in de klas.

Wanneer het zij-instroomtraject onvoldoende aansluit bij de onderwijspraktijk, ervaren zij-instromers het traject vaak als zwaar en weinig afgestemd op hun dagelijkse werk. Maatwerk helpt juist om het geleerde beter toe te passen en ondersteunt het leerproces van zij-instromers (Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

1.3.5 Realistische taakopbouw en begrenzing

Een rustige en haalbare opbouw van taken is belangrijk voor zij-instromers. Wanneer zij vanaf het begin volledig verantwoordelijk worden gemaakt voor alle onderwijstaken, kan de kans op overbelasting toenemen.

In goed lopende trajecten worden taken stap voor stap opgebouwd. Dit kan bijvoorbeeld door samen te werken met een duo-collega, te starten met een beperkte lesomvang en terughoudend te zijn met extra taken naast het lesgeven. Ook helpt het wanneer de werkbelasting duidelijk wordt begrensd. Heldere afspraken over taken, verantwoordelijkheden en werkdruk binnen de school zorgen voor meer balans tussen wat van zij-instromers wordt gevraagd en de ondersteuning die zij krijgen, en vergroten zo de kans dat zij hun opleiding afronden (Spiele et al., 2025; Verus, 2020).

1.3.6 Heldere afspraken en samenwerking tussen partners

Een succesvol zij-instroomtraject vraagt ook om goede samenwerking tussen schoolbesturen, opleidingen en de Onderwijsregio Midden-Brabant. Samen dragen zij verantwoordelijkheid voor het slagen van het traject. Duidelijke afspraken over wie wat doet, hoe zij-instromers worden begeleid en beoordeeld en welke arbeidsvoorwaarden gelden, dragen bij aan een soepel verloop van het zij-instroomtraject.

Goede afstemming tussen de betrokken partijen voorkomt dat zij-instromers te maken krijgen met onduidelijkheid of tegenstrijdige eisen. Daarnaast kan regionale samenwerking helpen om begeleiding en scholing op elkaar af te stemmen, zij-instromers gezamenlijk te werven en onderlinge concurrentie tussen schoolbesturen te beperken (Arbeidsmarktplatform PO, 2023; VOION, 2021; Verus, 2020).

1.3.7 Financiële en contractuele zekerheid

Financiële duidelijkheid en stabiliteit vormen belangrijke voorwaarden voor zij-instromers. Wanneer er onzekerheid bestaat over het inkomen, de contractduur of het toekomstperspectief, kan dit extra spanning opleveren, wat het leerproces kan belemmeren. Schoolbesturen die duidelijke afspraken maken over contracten, een passende inschaling bieden en open zijn over financiële gevolgen, vergroten de kans dat zij-instromers hun opleiding afronden (Arbeidsmarktplatform PO, 2023; Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2020).

1.4 Knelpunten zij-instroomtraject

1.4.1 Hoge werkdruk door combinatie van werken, leren en privéleven

Het meest genoemde knelpunt voor zij-instromers is de combinatie van werken, studeren en privéleven. Zij staan vaak meerdere dagen per week voor de klas, volgen daarnaast lessen bij de opleiding en moeten opdrachten en een portfolio bijhouden. Deze combinatie vraagt veel en kan leiden tot overbelasting. Wanneer de school waarop zij-instromers werken onvoldoende rekening houdt met deze combinatie, kan het risico op stress, uitval en vertraging in het traject toenemen (Arbeidsmarktplatform PO, 2019; Arbeidsmarktplatform PO, 2023).

1.4.2 Mismatch tussen verwachtingen en praktijk

Zij-instromers onderschatten soms de complexiteit van het beroep, zoals klassenmanagement, omgaan met diversiteit tussen leerlingen en de combinatie van lesgeven en administratieve taken. Deze zogeheten praktijkschok kan leiden tot gevoelens van onzekerheid en teleurstelling, vooral wanneer zij-instromers hierbij weinig steun ervaren (Paniagua & Sánchez-Martí, 2018).

1.4.3 Onvoldoende aansluiting opleiding en praktijk

In de praktijk blijkt dat het opleidingsprogramma niet altijd goed aansluit bij wat zij-instromers dagelijks in de klas meemaken. Theorie wordt soms pas later aangeboden of verspreid over het traject, terwijl zij-instromers vanaf het begin te maken krijgen met lastige situaties in de les. Hierdoor ontstaat het gevoel dat leren en werken naast elkaar bestaan in plaats van elkaar te versterken.

Wanneer datgene wat wordt geleerd lastig toe te passen is in de praktijk, kan de motivatie afnemen en het traject onnodig zwaar worden (Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

1.4.4 Onduidelijkheid over rollen en verwachtingen

Een terugkerend knelpunt is rolonduidelijkheid. Zij-instromers bevinden zich tegelijk in meerdere rollen: als werknemer, als student en als beginnend professional. Wanneer niet duidelijk is wat er van hen wordt verwacht, kan dit spanning opleveren (Arbeidsmarktplatform PO, 2019). Verschillende verwachtingen vanuit de school, de opleiding en het bestuur kunnen bovendien zorgen voor verwarring en onzekerheid. Dit kan leren lastiger maken en de kans dat zij-instromers afhaken vergroten (VOION, 2021).

1.4.5 Beperkte ruimte voor maatwerk

Hoewel maatwerk vaak wordt genoemd als belangrijk, lukt het in de praktijk niet altijd om dit ook echt toe te passen. Opleidingen zijn soms weinig flexibel, bijvoorbeeld door vaste programma's of groepsindelingen. Daardoor ervaren zij-instromers dat er weinig ruimte is voor hun eigen achtergrond en leerbehoeften (Inspectie van het Onderwijs, 2021).

1.4.6 Onvoldoende sociale inbedding

Niet alle zij-instromers ervaren vanaf het begin een sterke aansluiting bij het team. Wanneer zij zich minder betrokken voelen of moeite hebben om hun plek te vinden binnen het team, kan het gevoel van verbondenheid afnemen. Dit kan invloed hebben op hun motivatie en doorzettingsvermogen (Spiele et al., 2025).



2. Collectieve zij-instroomtraject Onderwijsregio Midden-Brabant

Binnen de Onderwijsregio Midden-Brabant (ORMB) is een collectief zij-instroomtraject ingericht om professionals uit andere sectoren op een zorgvuldige en kwalitatieve manier toe te leiden naar het leraarschap in het basisonderwijs. Het traject wordt uitgevoerd in samenwerking met de aangesloten schoolbesturen en met Fontys Educatie als opleidingspartner. Het traject bestaat uit vier fasen: oriëntatie, selectie en matching, voortraject en het tweejarige zij-instroomtraject.

2.1 Oriëntatie

Mensen die overwegen de overstap naar het primair of gespecialiseerd onderwijs te maken, kunnen contact opnemen met een van de aangesloten besturen of met het onderwijsloket van de Onderwijsregio Midden-brabant (www.onderwijsregiomiddenbrabant.nl). Vervolgens kunnen kandidaten een interesseformulier invullen. Na het invullen ontvangen zij een standaardmail met informatie over het jaarlijkse vacaturemoment in het najaar en een overzicht van de vervolgstappen in het traject.

De ORMB ondersteunt deze oriënterende kandidaten door:

- meeloopdagen bij verschillende scholen in de regio te faciliteren;
- oriëntatieavonden en informatiebijeenkomsten te organiseren;
- de driedaagse cursus Zin in Lesgeven aan te bieden, gericht op het laten ervaren of het leraarschap bij je past en op het enthousiasmeren van potentiële leraren die het in zich hebben;
- mogelijkheden te bieden om in gesprek te gaan met de verschillende besturen en zij-instromers die op dat moment met de opleiding bezig zijn of deze al hebben afgerond.

De kandidaat houdt zelf de regie en wordt niet actief benaderd door de ORMB.

³ Een cohort is een groep studenten die in hetzelfde jaar met dezelfde opleiding start.

2.2 Selectie en matching

Eén keer per jaar stelt de ORMB een vacature open voor zij-instroomplekken bij de aangesloten besturen. Van tevoren wordt in overleg met de aangesloten besturen bepaald hoeveel plekken elk bestuur beschikbaar stelt. Op basis hiervan wordt vastgesteld hoeveel kandidaten in totaal kunnen worden aangenomen voor het traject. De selectie en matching worden gecoördineerd uitgevoerd.

2.2.1 Selectie

Er is een selectiecommissie, waarin alle besturen met plek voor zij-instromers zijn vertegenwoordigd. De selectiecommissie beoordeelt of de kandidaat minimaal een hbo- of wo(bachelor)-opleiding heeft afgerond, welke werkervaring hij of zij heeft, of de kandidaat de voorgaande twee jaar bij de pabo ingeschreven heeft gestaan³ en in welke mate de kandidaat zich heeft georiënteerd. Bij een positieve eerste beoordeling wordt de kandidaat uitgenodigd voor een eerste selectiegesprek met vertegenwoordigers van verschillende besturen. Na deze gespreksronde komt de selectiecommissie bijeen om te beoordelen welke kandidaten doorgaan. Alleen kandidaten die hier opnieuw positief worden beoordeeld, worden uitgenodigd voor een tweede selectiegesprek. Na deze tweede gespreksronde besluit de commissie welke kandidaten doorgaan naar de matching.

2.2.2 Matching

In deze fase vindt een zorgvuldige matching plaats tussen kandidaat, bestuur en school. Een kandidaat wordt pas aangenomen wanneer een bestuur aangeeft de kandidaat te willen plaatsen. De selectiecommissie bespreekt de geschiktheid van de kandidaat en de mogelijke match met een school.



Voor sommige kandidaten betekent dit dat er nog een aanvullend matchgesprek plaatsvindt met de schoolleider, waarin verwachtingen, ondersteuning en mogelijke plaatsing worden besproken. Wanneer er een match tot stand komt, volgt een arbeidsvoorwaardengesprek.

Deze collectieve aanpak zorgt voor transparantie, een goede spreiding en passende plaatsing van zij-instromers binnen de aangesloten besturen.

2.2.3 Voortraject (5 maanden)

Als een kandidaat aangenomen wordt, start de kandidaat met een voortraject van ongeveer 5 maanden. In deze fase werkt de kandidaat minimaal 1 dag per week als leraarondersteuner op de school waar hij/zij is gematched. De focus ligt op voorbereiding op het landelijke geschiktheidsonderzoek (GO).

Het voortraject bestaat uit:

- een regionale kick-off voor alle deelnemers aan het voortraject;
- het opdoen van praktijkervaring in de school;
- het volgen van de drie voorbereidende bijeenkomsten bij Fontys Educatie, gericht op het geschiktheidsonderzoek (GO);
- de landelijke reken- en wiskundetoets, met ondersteuning vanuit zowel Fontys Educatie als de ORMB (onder andere via Het Rekenhuis);
- het samenstellen van een portfolio;
- een praktijkassessment, waarbij een assessor van Fontys Educatie en een assessor vanuit het werkveld een volledige les observeren.

Bij een positieve beoordeling van het praktijkassessment ontvangt de kandidaat de landelijke geschiktheidsverklaring, waarmee hij/zij bevoegd is om gedurende het traject zelfstandig les te geven.

2.2.4 Tweejarige ZiB-opleiding

Na het behalen van het geschiktheidsonderzoek start de kandidaat met het tweejarige zij-instroomtraject. De opleiding wordt verzorgd door Fontys Educatie in samenwerking met de school waar de kandidaat een aanstelling heeft gekregen.

De aanstelling op school

- De zij-instromer krijgt een aanstelling van 0,6 fte als leraar.
- Vanaf de eerste week staat de zij-instromer twee dagen per week zelfstandig voor de klas.
- Eén dag in de week is er een dubbeldraaidag, gericht op begeleiding en professionele ontwikkeling. Dit is een dag waarop de zij-instromer niet zelf verantwoordelijk is voor de klas en de ruimte heeft om mee te kijken bij andere leraren.
- Het bestuur vraagt de landelijke zij-instroomsubsidie aan en bekostigt de opleiding.

De opleiding bij Fontys Educatie

Het programma vanuit Fontys Educatie⁴ bestaat uit een vaste studieavond per week bij Fontys Educatie, praktijkgerichte opdrachten die zijn gebaseerd op leeruitkomsten⁵ en begeleiding door Fontys Educatie-docenten en -tutores. Binnen het programma is er ruimte voor maatwerk in leerroute en begeleiding, terwijl alle kandidaten toewerken naar dezelfde landelijke leeruitkomsten.

Naast de opleiding is gemiddeld één extra studiedag per week nodig; de tijdsinvestering kan per fase en per werkervaring verschillen. Het zij-instroomtraject duurt in principe twee jaar.

Na het succesvol afronden van de opleiding ontvangen deelnemers een getuigschrift. Dit officiële document toont aan dat de zij-instromer voldoet aan de bekwaamheidseisen voor het leraarschap in het primair en gespecialiseerd onderwijs en daarmee bevoegd is om les te geven.

⁴ Het rooster van de opleiding Zij-instromer in Beroep (ZiB) is te vinden op of op te vragen via www.onderwijsregiomiddenbrabant.nl.

⁵ De leeruitkomsten bij de opleiding ZiB zijn te vinden op of op te vragen via www.onderwijsregiomiddenbrabant.nl.



3. Vergelijking collectieve zij-instroomtraject en flexibele deeltijd pabo

Naast het collectieve zij-instroomtraject bestaat binnen de pabo ook de flexibele deeltijdopleiding. Beide routes leiden op tot het leraarschap in het primair en gespecialiseerd onderwijs, maar verschillen in opzet, duur en wijze waarop leren en werken worden gecombineerd. Door het zij-instroomtraject te vergelijken met de flexibele pabo deeltijd worden de verschillen en overeenkomsten tussen beide opleidingsroutes duidelijk.

Het collectieve zij-instroomtraject kenmerkt zich door een intensieve combinatie van werken en leren, waarbij deelnemers vanaf de start zelfstandig voor de klas staan. De flexibele pabo deeltijd biedt daarentegen een meer geleidelijke opbouw richting het leraarschap, met een langere opleidingsduur en meer ruimte voor verdieping. Ook verschillen beide routes in instroomvoorwaarden, onderwijsbelasting en de invulling en beoordeling van leeruitkomsten. In onderstaande tabel zijn deze verschillen overzichtelijk weergegeven.

	Collectieve zij-instroomtraject	Flexibele pabo deeltijd
Minimale toelating	Afgeronde hbo- of wo bacheloropleiding + geschiktheidsonderzoek	Havo of mbo 4
Rol tijdens opleiding	Cursist/werknemer	Student/stagiair
Aanbieder	Fontys Educatie – Leven Lang Ontwikkelen (contractonderwijs)	Fontys Educatie – pabo
Duur	2 jaar	2-4 jaar
Onderwijstijd	1 avond per week les	2 avonden per week les
Voor de klas staan	Vanaf start opleiding	Geleidelijke opbouw
Omvang praktijkervaring	3 dagen per week voor de klas	Minimaal 1 dag per week stage
Kosten	Bestuur betaalt opleiding	Student betaalt collegegeld
Leeruitkomsten	Geen onderscheid tussen universele en vakspecifieke leeruitkomsten	Onderscheid tussen universele en vakspecifieke leeruitkomsten
Beoordeling	Leeruitkomsten (maar minder dan bij deeltijd)	Volledige set leeruitkomsten
Eindkwalificatie	Getuigschrift	Hbo-bachelor-diploma

Overzicht van verschillen

De vergelijking laat zien dat het collectieve zij-instroomtraject en de pabo deeltijd inhoudelijk en organisatorisch van elkaar verschillen. Het zij-instroomtraject is korter en intensiever van aard en leidt tot een

getuigschrift, terwijl de pabo deeltijd resulteert in een hbo-bachelor-diploma met een grotere totale studieomvang. Deze verschillen zijn belangrijk om te begrijpen hoe beide opleidingsroutes zijn ingericht en wat zij opleveren voor de deelnemers.

4. Kwantitatieve analyse

In deze paragraaf wordt een samenvatting gegeven van het rendement van het collectieve zij-instroomtraject in de Onderwijsregio Midden-Brabant, uitgesplitst naar instroomjaar (2019 tot en met 2025) en bestuur. Omdat er landelijk nog weinig vergelijkbare rendementscijfers beschikbaar zijn voor collectieve zij-instroomtrajecten, is directe vergelijking met andere regio's of landelijke cijfers niet mogelijk. Om het rendement toch in perspectief te plaatsen, wordt een vergelijking gemaakt met de deeltijd pabo van Fontys Educatie Tilburg.

Deze analyse start met een overzicht van het aantal deelnemers in het voortraject, de collectieve ZIB-opleiding en het volledige collectieve zij-instroomtraject. Vervolgens wordt ingezoomd op de verdeling per bestuur en het aantal deelnemers aan de flexibele deeltijd pabo.

Daarna worden de rendementen van het collectieve voortraject, collectieve ZIB-opleiding en van de flexibele deeltijd pabo getoond.

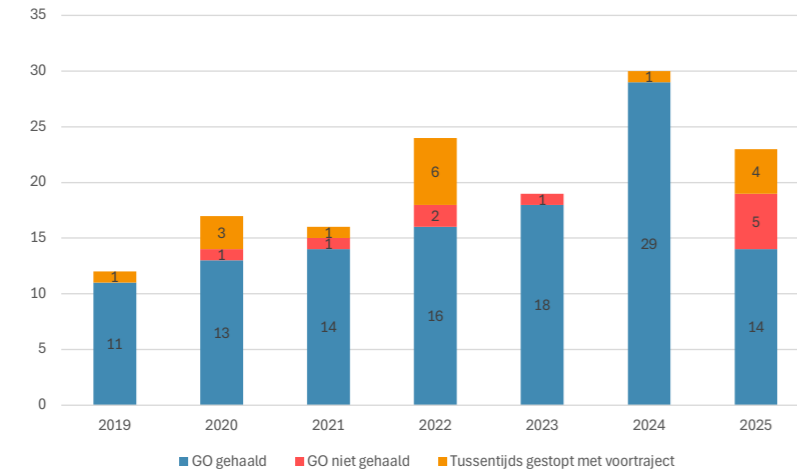
Tot slot wordt het rendement van de collectieve ZIB-opleiding vergeleken met dat van de deeltijd pabo.

Een uitgebreid overzicht van alle kwantitatieve data is te vinden op of op te vragen via www.onderwijsregiomiddenbrabant.nl.





4.1 Resultaten collectieve voortraject zij-instroom



Figuur 5. Aantal deelnemers voortraject collectieve zij-instroomtraject (bron: administratie ORMB, dec. 2025).

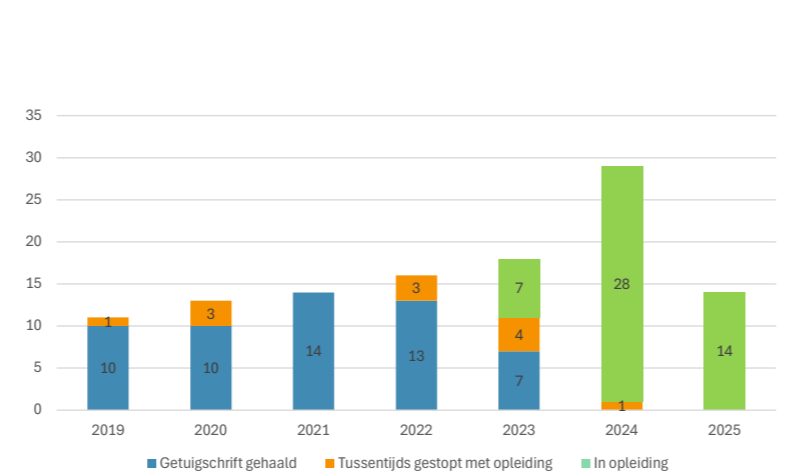
Toelichting:

- Met 'GO' wordt het geschiktheidsonderzoek bedoeld. Een deelnemer rondt het voortraject positief af als het geschiktheidsonderzoek wordt behaald.

Conclusies:

- In elk instroomjaar is het aantal deelnemers dat het GO behaalt duidelijk groter dan het aantal deelnemers dat uitvalt of het GO niet behaalt.
- 115 van de 141 deelnemers hebben het voortraject succesvol afgerond.
- In totaal behalen 26 deelnemers het GO niet of stoppen zij voortijdig. Deze uitval is verspreid over meerdere jaren en laat geen structureel of toenemend patroon zien.

4.2 Resultaten collectieve ZiB-opleiding



Figuur 6. Aantal deelnemers opleiding ZiB van collectieve zij-instroomtraject exclusief voortraject (bron: administratie ORMB, dec. 2025).

Toelichting:

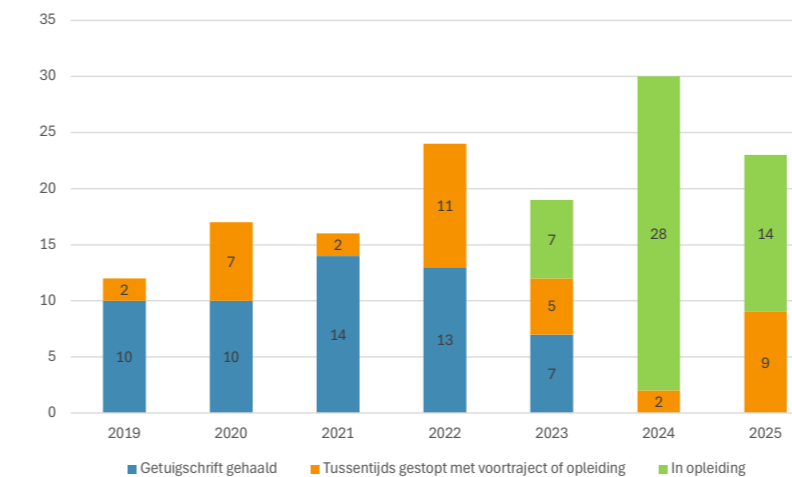
- De deelnemers uit de instroomjaren 2023, 2024 en 2025 zijn grotendeels nog bezig met de opleiding, waardoor de cijfers in deze instroomjaren nog niet definitief zijn. Het getuigschrift is een officieel document dat aantoont dat een zij-instromer voldoet aan de bekwaamheidseisen voor het leraarschap in het primair en gespecialiseerd onderwijs.

Conclusies:

- In elk instroomjaar tot en met 2023 is het aantal deelnemers dat het getuigschrift behaalt groter dan het aantal deelnemers dat tussentijds stopt met de opleiding.
- In instroomjaar 2021 hebben alle deelnemers de opleiding succesvol afgerond.

- Van de deelnemers die gestart zijn in 2023 heeft de helft de opleiding niet binnen de beoogde termijn van twee jaar afgerond.
- Door te investeren in het voortraject blijft de uitval tijdens de opleiding beperkt. De meeste uitval vindt plaats in het voortraject (26 deelnemers), in vergelijking met de uitval tijdens de opleiding (12 deelnemers).

4.3 Resultaten collectieve voortraject en ZiB-opleiding



Figuur 7. Aantal deelnemers collectieve zij-instroomtraject inclusief voortraject (bron: administratie ORMB, dec. 2025).

Toelichting:

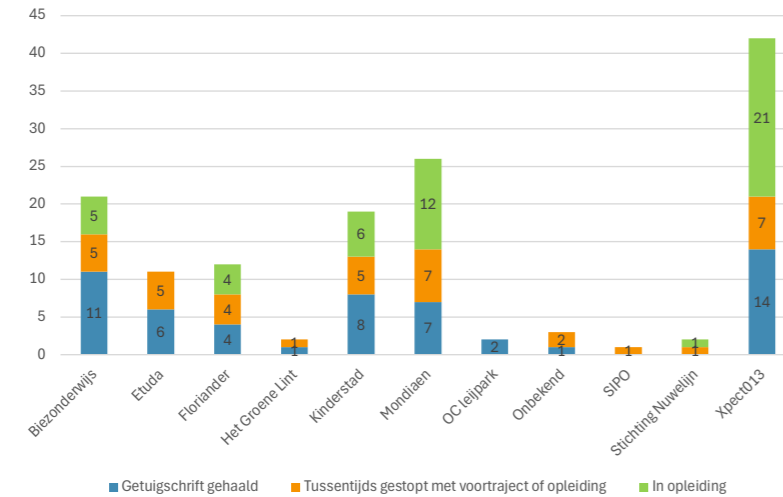
- De deelnemers uit de instroomjaren 2023, 2024 en 2025 zijn grotendeels nog bezig met de opleiding, waardoor de cijfers in deze instroomjaren nog niet definitief zijn.

Conclusies:

- Het aantal zij-instromers dat jaarlijks start aan het collectieve zij-instroomtraject fluctueert tussen de 12 en 30. Deze schommeling is enerzijds toe te schrijven aan het aantal plaatsen dat door de besturen beschikbaar is gesteld, anderzijds aan het aantal geschikte kandidaten dat geselecteerd wordt.
- In totaal zijn 141 zij-instromers gestart met het collectieve zij-instroomtraject.
- Tot nu toe hebben 54 deelnemers het collectieve zij-instroomtraject afgerond en het getuigschrift behaald.
- Tegelijkertijd is er ook sprake van uitval. Van de 38 uitvallers vindt het grootste deel van de uitval plaats in het voortraject: 26 zij-instromers stopten in het voortraject en 12 tijdens de opleiding.
- Daarnaast zijn 49 zij-instromers nog in opleiding.
- In elk jaar zien we dat een deel van de deelnemers voortijdig stopt. Er is niet echt een stijgende of dalende lijn.



4.4 Verdeling collectieve zij-instromers per bestuur



Figuur 8. Aantal deelnemers collectieve zij-instroomtraject (inclusief voortraject) per bestuur (bron: administratie ORMB, dec. 2025).

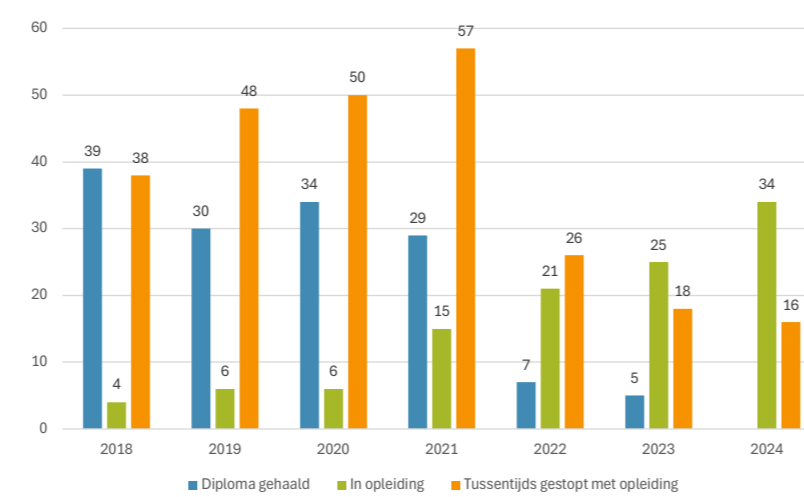
Toelichting:

- Deze grafiek toont het aantal deelnemers aan het collectieve zij-instroomtraject voor alle instroomjaren samen (2019 tot en met 2025) per bestuur. Stichting Nuwelijn is hierin ook opgenomen omdat deze behoorde tot de RAP⁶-regio Midden-Brabant.
- Voor drie zij-instromers die hebben deelgenomen aan het collectieve zij-instroomtraject is het bijbehorende bestuur niet bekend.

Conclusies:

- Vier besturen hebben het grootste aandeel zij-instromers: Xpect013 (42), Mondiaen (26), Biezonderwijs (21) en Kinderstad (19).
- Bij grotere besturen (met meer dan tien zij-instromers) ligt het aantal uitvallers tussen de vier en zeven, zonder uitschieters.

4.5 Resultaten flexibele pabo deeltijd



Figuur 9. Aantal deelnemers pabo deeltijd Fontys Educatie Tilburg (bron: Fontys, aug. 2025).

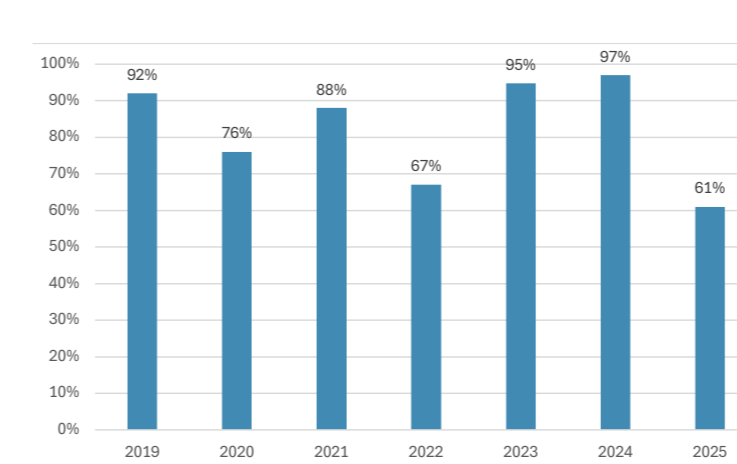
Toelichting:

- Flexibele pabo deeltijd heeft doorgaans een studieduur van vier jaar, waardoor in recente instroomjaren een groot deel van de studenten nog bezig is met de opleiding.

Conclusies:

- Tot en met 2021 ligt het aantal aanmeldingen voor de pabo deeltijd rond de 90 per instroomjaar. Vanaf 2022 daalt dit naar ongeveer 50 per instroomjaar.
- In de instroomjaren 2019 tot en met 2021 ligt de uitval hoger dan het aantal behaalde diploma's.
- Tot en met instroomjaar 2021 is er sprake van relatief veel uitval. In latere instroomjaren neemt dit af, doordat een groot deel nog aan het studeren is.
- In elk instroomjaar zijn er studenten die nog in opleiding zijn.

4.6 Rendement collectieve voortraject zij-instroom



Figuur 10. Rendement collectieve voortraject zij-instroom per instroomjaar (bron: administratie ORMB, dec. 2025).

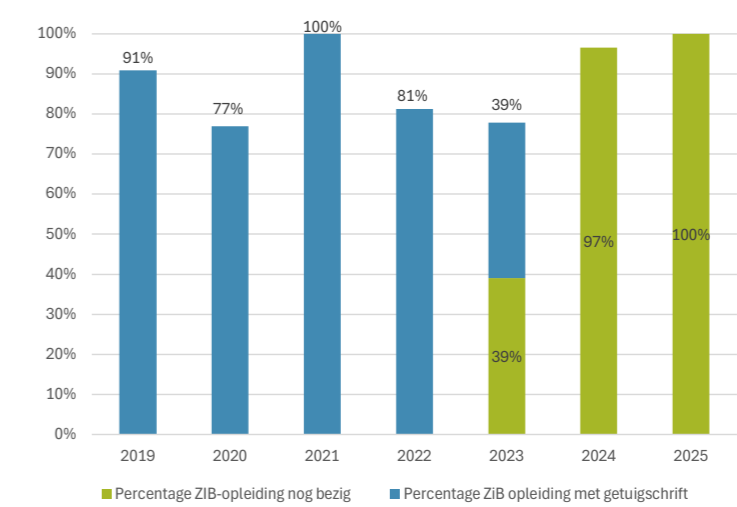
Toelichting:

- Met rendement wordt hier het percentage deelnemers bedoeld dat het GO heeft behaald.

Conclusies:

- Het rendement van het voortraject schommelt van 61% tot 97% en is in 2022 en 2025 relatief laag. Er is geen duidelijke stijgende of dalende lijn.
- De instroomjaren 2019 en 2023 en 2024 laten een hoog rendement, boven de 90% zien (respectievelijk 92%, 95% en 97%).
- Gemiddeld genomen ligt het rendement op een hoog niveau.

4.7 Rendement collectieve ZiB-opleiding



Figuur 11. Rendement collectieve ZiB-opleiding per instroomjaar (bron: administratie ORMB, dec. 2025).

Toelichting:

- Met rendement wordt hier het percentage deelnemers bedoeld dat het ZiB-getuigschrift heeft behaald.

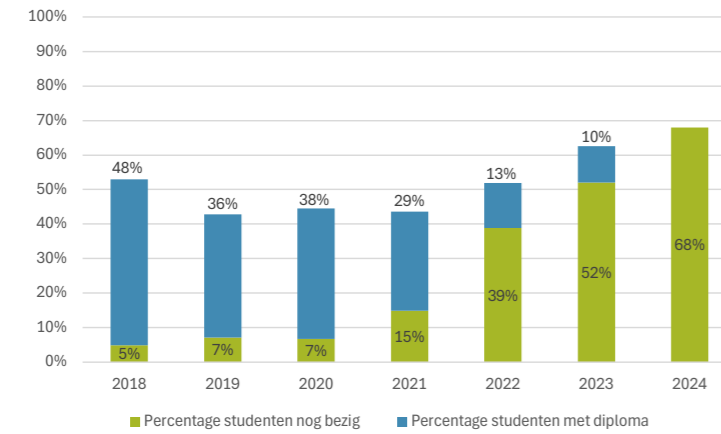
Conclusies:

- Het rendement is over het algemeen hoog. In instroomjaar 2021 is het rendement het hoogst (100%), terwijl het laagste rendement zichtbaar is in 2020 (77%).
- Het rendement van de opleiding verschilt per instroomjaar. Er is geen duidelijke stijgende of dalende trend zichtbaar over de instroomjaren.

⁶ RAP = Regionale Aanpak Personeelstekorten



4.8 Rendement pabo deeltijd Fontys Educatie Tilburg



Figuur 12. Rendement pabo deeltijd Fontys Educatie Tilburg per instroomjaar (bron: cijfers Fontys Educatie Tilburg).

Toelichting:

- Met rendement wordt hier het percentage deelnemers bedoeld dat het pabo diploma in deeltijd heeft behaald.
- In elk instroomjaar zijn er nog deelnemers bezig met de opleiding. Het rendement in de grafiek is hier dus geen eindbeeld, maar een tussenstand.

Conclusies:

- Het rendement van de opleiding verschilt per instroomjaar.
- Het rendement blijft tot nu toe onder de 50%.

4.9 Vergelijking rendement collectieve ZiB-opleiding en flexibele pabo deeltijd

De deeltijdpabo heeft meer deelnemers dan de collectieve ZiB-opleiding. De percentages moeten daarom voorzichtig geïnterpreteerd worden. De opleidingsduur verschilt: de deeltijdpabo duurt doorgaans vier jaar en het collectieve zij-instroomtraject tweeënhalf jaar. Hierdoor ligt het rendement de afgelopen vier jaar per definitie lager dan bij het zij-instroomtraject.

Conclusies:

- Het rendement verschilt duidelijk per instroomjaar binnen de twee opleidingsroutes.
- De collectieve ZiB-opleiding laat in alle instroomjaren een hoger rendement zien dan de flexibele deeltijdpabo.
- Voor de meest recente instroomjaren is het rendement nog niet vast te stellen, omdat alle deelnemers nog bezig zijn met de flexibele deeltijdpabo of de ZiB-opleiding.

5. Succesfactoren en knelpunten collectieve zij-instroomtraject

Voor deze kwalitatieve analyse is het doel om inzicht te krijgen in de succesfactoren en knelpunten die stakeholders ervaren binnen het collectieve zij-instroomtraject. Hiervoor zijn interviews afgenomen met verschillende betrokkenen. Zeven zij-instromers uit zes verschillende besturen namen deel: drie die de opleiding succesvol hebben afgerond, één die tussentijds is gestopt en drie die nog bezig zijn met het traject. Daarnaast hebben betrokkenen vanuit de besturen hun ervaringen met het traject gedeeld. Verder zijn een duo-collega (een collega met wie de zij-instromer samen voor de klas staat) en een instituutopleider van Fontys Educatie geïnterviewd, zodat ook hun perspectief is meegenomen. Tot slot is een externe expert uit een andere regio geïnterviewd om een extern perspectief te verkrijgen op de succesfactoren en de inrichting van het zij-instroomtraject.

Per type respondent worden in deze paragraaf de belangrijkste uitkomsten besproken. Een uitgebreide uitwerking van de interviews en bijeenkomsten is te vinden op of op te vragen via www.onderwijsregiomiddenbrabant.nl.

5.1 Zij-instromers

Uit de interviews komt naar voren dat een aantal factoren een belangrijke rol speelt in het succesvol doorlopen van het collectieve zij-instroomtraject.

De vijf meeste genoemde succesfactoren zijn de volgende:

1. **Sterke intrinsieke motivatie en bewuste keuze voor het onderwijs**
Alle zij-instromers kiezen bewust voor het leraarschap en zijn sterk gemotiveerd. Deze innerlijke drive helpt hen om door te zetten, ook wanneer de werkdruk hoog is.

2. Zich volwaardige collega voelen op de werkplek

Zij-instromers die zich gezien en gewaardeerd voelen binnen het team en als gelijkwaardige collega worden behandeld, ervaren meer vertrouwen en motivatie.

3. Goede begeleiding op de werkplek

Persoonlijke en consistente begeleiding, bijvoorbeeld door een duo-collega of bovenschools begeleider, geeft houvast en draagt bij aan snellere professionele groei.

4. Leren in de praktijk met feedback van collega's

De meeste ontwikkeling vindt plaats op de werkvloer: door mee te kijken, zelf voor de klas te staan en feedback te krijgen van collega's.

5. Goede match tussen de zij-instromer en de opleidingsschool

Wanneer de school past bij de persoon (bijvoorbeeld het type onderwijs of de doelgroep), voelen zij-instromers zich meer op hun plek en zijn zij beter in staat het traject succesvol af te ronden.

Naast de succesfactoren komen uit de interviews ook verschillende knelpunten naar voren die het succesvol afronden van het collectieve zij-instroomtraject belemmeren.

Dit zijn de vijf meest opvallende knelpunten:

1. Onduidelijk en complex geformuleerde leeruitkomsten

Bijna alle zij-instromers geven aan dat de leeruitkomsten moeilijk en vaag geformuleerd zijn. Hierdoor zijn ze veel tijd kwijt aan het achterhalen wat er precies bedoeld wordt. Deze tijd besteden ze liever aan iets anders.

2. Gebrek aan inhoudelijke en organisatorische structuur in het traject

Binnen het traject krijgen zij-instromers veel vrijheid om in een zelfgekozen volgorde aan de leeruitkomsten te werken. Voor sommige zij-instromers leidt dit tot een rommelig ervaren traject, waarin niet altijd duidelijk is wat er wanneer van hen wordt verwacht.



Ook het rooster wordt door sommige zij-instromers als onduidelijk ervaren. Zij-instromers geven aan behoefte te hebben aan een duidelijke koppeling tussen het rooster, de leeruitkomsten en de praktijk op school.

3. Begeleiding op de werkplek is onvoldoende structureel geborgd

Goede begeleiding door een duo-collega blijkt één van de belangrijkste succesfactoren in het traject. Tegelijkertijd laten de interviews zien dat deze begeleiding soms niet structureel is geborgd. Er is geen eenduidig kader voor wat begeleiding inhoudt, hoe vaak deze plaatsvindt en hoe voortgang wordt gevolgd. Daardoor is de kwaliteit van begeleiding sterk afhankelijk van de persoon en de school. Sommige zij-instromers krijgen intensieve en deskundige begeleiding, terwijl anderen het grotendeels zelf moeten uitzoeken. Begeleiding is daardoor geen vast en betrouwbaar vangnet, maar een toevallige factor. Daarnaast geven enkele zij-instromers aan dat bij de plaatsing op scholen en in klassen niet altijd voldoende rekening wordt gehouden met hun leerfase. In verschillende gevallen worden zij direct ingezet in relatief complexe of 'zware' klassen, wat het traject als intensiever kan doen aanvoelen. Dit vergroot de behoefte aan goede en structurele begeleiding op de werkplek.

4. Zware werk-studie-privé balans

De combinatie van werken, studeren en privéleven wordt als zwaar ervaren. Binnen de werkdag is er weinig ruimte om aan de leeruitkomsten te werken, waardoor zij-instromers veel in hun eigen tijd moeten studeren. Dit leidt bij sommige zij-instromers tot hoge druk en stress. Zij-instromers met een gezin ervaren het zij-instroomtraject over het algemeen als zwaarder dan zij-instromers zonder gezin.

5. Te weinig maatwerk en erkenning van ervaring

Zij-instromers moeten vaak hetzelfde traject volgen en dezelfde leeruitkomsten uitwerken als anderen, ook als ze al veel ervaring hebben. Er is weinig ruimte voor differentiatie of een intake op basis van leerbehoeften.

Het collectieve zij-instroomtraject wordt dus niet overal op dezelfde manier ervaren. In hoeverre zij-instromers het traject succesvol doorlopen, hangt sterk af van de school waar de zij-instroomer op terecht komt, de kwaliteit van begeleiding op de werkplek en de persoonlijke omstandigheden van de zij-instroomer zelf.

5.2 Betrokkenen vanuit de besturen

Uit de bijeenkomsten met betrokkenen vanuit de besturen (adviseurs leren en ontwikkelen, adviseurs HR, een adviseur kwaliteit en een centrale begeleider zij-instromers binnen een bestuur) komt naar voren dat de kwaliteit van het collectieve zij-instroomtraject vooral wordt bepaald door de mate van samenwerking, duidelijkheid en begeleiding.

De volgende vijf factoren worden door de betrokkenen vanuit besturen als het meest succes bevorderend genoemd:

1. Sterke samenwerking tussen besturen

Besturen zijn actief betrokken bij het voortraject en verdelen de rollen duidelijk. Deze samenwerking wordt door veel betrokkenen als zeer positief ervaren. Kandidaten merken dat besturen geen concurrenten zijn, maar gezamenlijk optrekken. Dit draagt bij aan transparantie en een eerlijk proces.

2. Sterk leren in de praktijk

Er wordt erkend dat leren op de werkvloer een centrale rol speelt in het collectieve zij-instroomtraject. Betrokkenen vanuit de besturen zien dat zij-instromers zich vooral ontwikkelen door zelf voor de klas te staan en te leren van collega's.

3. Inhoudelijke verbetering in de opleiding

Betrokkenen vanuit de besturen zien dat de opleiding inhoudelijk is verbeterd. Het aantal leeruitkomsten is verminderd en de formuleringen zijn al duidelijker dan voorheen. Tegelijkertijd geven zij aan dat er nog steeds ruimte is om deze leeruitkomsten verder te concretiseren en minder abstract te formuleren.

4. Persoonlijke en meervoudige begeleiding

Betrokkenen vanuit de besturen geven aan dat zij-instromers het meest gebaat zijn bij persoonlijke begeleiding vanuit verschillende rollen, zoals op school en bovenschools. Deze combinatie zorgt voor korte lijnen en persoonlijke afstemming in de ondersteuning. Hierdoor voelen zij-instromers zich gezien en gesteund, wat bijdraagt aan het succesvol doorlopen van het traject.

5. Verbeteringen in het oriëntatietraject

Er wordt aangegeven dat het voortraject de afgelopen jaren is verbeterd, met name door betere oriëntatiebijeenkomsten en duidelijkere informatie over het traject. Kandidaten krijgen hierdoor een realistischer beeld van wat er van hevoorn wordt verwacht. Tegelijkertijd erkennen enkele betrokkenen vanuit besturen dat er nog ruimte is voor verdere verbetering, bijvoorbeeld in communicatie, maar dat deze stappen al bijdragen aan een betere start van het traject.

Naast wat goed werkt, benoemen de betrokkenen vanuit de besturen ook belemmeringen in het traject:

1. Ongelijke kwaliteit van begeleiding

De betrokkenen vanuit de besturen geven aan dat de kwaliteit van de begeleiding sterk varieert tussen scholen en besturen. Niet alle scholen beschikken over voldoende tijd en expertise om zij-instromers goed te ondersteunen. Ook wordt vooraf niet altijd zorgvuldig nagegaan of een school deze begeleiding daadwerkelijk kan bieden.

2. Onduidelijk en complex geformuleerde leeruitkomsten

Net als de zij-instromers zelf, ervaren betrokkenen vanuit de besturen dat de leeruitkomsten vaak onduidelijk zijn. Zij zien dat zij-instromers veel tijd besteden aan het interpreteren van wat er van hen wordt verwacht en op welke manier zij dit moeten aantonen.

3. Gebrek aan structuur en planning in het opleidingstraject

Betrokkenen vanuit de besturen signaleren een gebrek aan structuur en samenhang in de planning van het opleidingstraject. Het ontbreken

van een duidelijke tijdlijn waarin zichtbaar is wanneer welke leeruitkomsten logisch behaald kunnen worden, zorgt voor onrust en stress bij zij-instromers, met name in het tweede jaar.

4. Weinig afstemming met de praktijk

Het opleidingsinstituut wordt door betrokkenen vanuit de besturen ervaren als te weinig zichtbaar op de werkvloer. Zij geven aan dat de opleiding onvoldoende aansluit bij wat zij-instromers in de klas meemaken en dat dit in sommige onderwijstypen, zoals het SBO, extra knelt.

5. Beperkte beschikbaarheid van opleidingsplaatsen

Betrokkenen vanuit de besturen geven aan dat door landelijke tekorten en wervingscampagnes soms de indruk ontstaat dat iedereen welkom is, terwijl er in de praktijk duidelijke eisen worden gesteld aan de kwaliteit en er tegen grenzen wordt aangelopen wat betreft de begeleidingscapaciteit. Dit kan leiden tot teleurstelling wanneer er uiteindelijk geen plek beschikbaar blijkt te zijn.

De knelpunten die door betrokkenen vanuit de besturen worden genoemd, komen grotendeels overeen met wat zij-instromers ervaren. Dit laat zien dat dezelfde aandachtspunten vanuit verschillende perspectieven naar voren komen.

5.3 Begeleider op werkvloer (duo-collega)

In een interview met een duo-collega is verkend hoe de begeleiding van een zij-instroomer in de praktijk wordt ervaren.

Hieronder worden de belangrijkste succesfactoren samengevat:

1. Intensief en laagdrempelig contact met de zij-instroomer

Er is meerdere keren per week contact en tijd voor begeleiding van de zij-instroomer. Tijdens deze momenten wordt gereflecteerd op de lespraktijk en is er ruimte voor feedback. Daarnaast is er laagdrempelig contact via bellen en mailen, waardoor snel geschakeld kan worden wanneer dat nodig is.



2. Gelijkwaardige relatie met duidelijke rolverdeling

De samenwerking wordt ervaren als open en gelijkwaardig. Tegelijkertijd blijft de rol van de duo-collega als begeleider duidelijk, wat zorgt voor structuur en richting in de ontwikkeling van de zij-instromer.

3. Samen werken aan het grotere geheel van het lesgeven

De begeleiding richt zich niet alleen op losse lessen, maar op het grotere geheel van het lesgeven. Door samen te werken vanuit leerdoelen en langere leerlijnen krijgt de zij-instromer meer overzicht en samenhang in het onderwijs dat wordt gegeven.

De volgende knelpunten zijn benoemd:

1. Gebrek aan zicht op de voortgang van de zij-instromer

De duo-collega geeft aan dat er niemand is die structureel zicht houdt op hoe het met de zij-instromer gaat. Er vinden geen gezamenlijke gesprekken plaats met schoolleiding, bestuur of opleiding om de voortgang te bespreken. Hierdoor blijft onduidelijk wie overzicht houdt en wie tijdig kan bijsturen wanneer dat nodig is.

2. Onvoldoende aansluiting van de opleiding op de praktijk (vooral SBO)

De opleiding sluit niet altijd aan bij de context van het speciaal basis-onderwijs. Ook feedback vanuit het opleidingsinstituut wordt niet altijd als passend ervaren bij de dagelijkse praktijken op deze scholen.

3. Onduidelijkheid over verantwoordelijkheden in de begeleiding

Het is bij de duo-collega niet duidelijk wie het initiatief moet nemen voor gesprekken over de voortgang en begeleiding. Daardoor vinden deze afstemmingsmomenten met schoolleider, bestuur en instituut weinig tot niet plaats.

Deze ervaring laat zien dat intensieve praktijkbegeleiding veel kan betekenen voor de ontwikkeling van zij-instromers. Tegelijkertijd wordt duidelijk dat meer afstemming en samenhang tussen schoolleiding, bestuur en opleidingsinstituut nodig zijn om de begeleiding structureel te versterken.



5.4 Instituutsopleider Fontys Educatie

Naast zij-instromers, betrokkenen vanuit besturen en de duo-collega is ook een instituutsopleider van Fontys Educatie geïnterviewd. De ervaring van deze instituutsopleider is aangevuld met interne evaluaties die jaarlijks onder zij-instromers worden uitgevoerd op Fontys Educatie. Op basis hiervan zijn de volgende succesfactoren te onderscheiden.

1. Positieve leer- en werkomgeving

Uit de evaluaties blijkt dat zij-instromers zich over het algemeen erkend en gewaardeerd voelen, zowel op de werkplek als binnen de opleiding. Zij ervaren plezier in hun werk en hebben het gevoel daadwerkelijk bij te dragen aan de ontwikkeling van leerlingen.

2. Ondersteunende begeleiding

Duo-collega's en tutoren worden gezien als belangrijke steunfiguren. Zij dragen bij aan een positieve en stimulerende sfeer en bieden ondersteuning bij het leerproces.

3. Gevoel van competentie en ontwikkelmogelijkheden

Zij-instromers geven aan zich competent te voelen op de werkplek en voldoende ruimte te ervaren om zich verder te professionaliseren. Ook is er vertrouwen dat het opleidingstraject succesvol kan worden afgerond.

4. Balans tussen autonomie en ondersteuning

De evaluaties laten zien dat zij-instromers de combinatie van zelfstandigheid en begeleiding als prettig ervaren, zowel op de werkplek als binnen de opleiding.

5. Professionele leeromgeving

Zij-instromers ervaren de opleiding als een omgeving waarin leren, reflecteren en professionele ontwikkeling centraal staan, mede door de begeleiding, feedback en uitwisseling tijdens de bijeenkomsten.



De volgende knelpunten zijn benoemd als belemmerend voor veel studenten:

1. Balans tussen opleiding, werk en privé

De instituutsopleider geeft aan dat ongeveer 90% van de zij-instromers het traject als zeer zwaar ervaart. Met name tweedejaars geven in de evaluaties aan moeite te hebben met het vinden van een goede balans tussen werk, opleiding en privé.

2. Beperkte aansluiting tussen opleiding en praktijk

Zowel de instituutsopleider als de evaluaties geven aan dat zij-instromers moeite hebben om leeruitkomsten te verbinden aan hun dagelijkse werk. De afstemming over het leerproces tussen opleiding en werkplek wordt als onvoldoende ervaren.

3. Organisatie en communicatie in Canvas

Hoewel sommige zij-instromers Canvas als ondersteunend ervaren, geven anderen aan dat de digitale leeromgeving niet altijd overzichtelijk of toegankelijk is.

4. Onduidelijkheid over roosters en planning

Zij-instromers geven in de evaluatie aan dat informatie over roosters, deadlines en bijeenkomsten niet altijd tijdig of duidelijk wordt gecommuniceerd.

5. Onvoldoende voorbereiding en informatie vooraf

In de evaluaties wordt aangegeven dat niet iedereen goed voorbereid aan het traject start, doordat informatie over de opzet, werkwijze en verwachtingen vooraf niet altijd volledig of duidelijk is.

De bevindingen laten zien dat het zij-instroomtraject binnen Fontys Educatie door veel zij-instromers als waardevol en ondersteunend wordt ervaren. Tegelijkertijd maken de knelpunten duidelijk dat vooral de balans tussen werk, opleiding en privé, de afstemming met de praktijk en de informatievoorziening aandacht vragen. Deze combinatie van positieve ervaringen en knelpunten biedt duidelijke aanknopingspunten om het traject verder te versterken.

5.5 Externe expert op het gebied van zij-instroom

Uit het gesprek met een externe expert uit Rotterdam en de wijze waarop het zij-instroomtraject voor het primair onderwijs daar is georganiseerd, komen vijf belangrijke bevindingen naar voren voor het succesvol doorlopen van het zij-instroomtraject.

1. Streng selectie in het voortraject

In het voortraject zou zorgvuldig gekeken moeten worden wie geschikt is voor het zij-instroomtraject. Door middel van gesprekken, observaties en feedback kan worden bepaald of iemand voldoende potentie heeft om het traject succesvol te doorlopen. Alleen kandidaten die echt passen, mogen door naar de ZiB-opleiding.

2. Inzetten van vroege Go/No-Go-momenten (na 6-8 weken)

Al in een vroeg stadium kan er beoordeeld worden of het traject haalbaar is voor de deelnemer. Dit kan op basis van lesopnames, 360° feedback en gesprekken met de school. Hierdoor wordt voorkomen dat mensen te lang in een traject blijven dat uiteindelijk niet passend blijkt.

3. Geleidelijke opbouw van zelfstandigheid

Het is aan te bevelen dat zij-instromers niet direct volledig zelfstandig voor de klas staan, maar dit stap voor stap opbouwen. Ze kunnen beginnen met enkele uren en geleidelijk doorgroeien naar meerdere dagen per week. Dit voorkomt overbelasting en biedt ruimte om vaardigheden rustig te ontwikkelen.

4. Goede begeleiding is cruciaal

Intensieve begeleiding vanuit de school zou als randvoorwaarde moeten worden gezien voor succes. Begeleiders kunnen meedenken, gesprekken voeren en de zij-instromer gedurende het hele traject ondersteunen.

5. Focus op persoonlijke ontwikkeling

Naast vakinhoudelijke competenties zou er veel aandacht moeten zijn voor persoonlijke ontwikkeling. Met behulp van 360° feedback kan een ontwikkelprofiel worden opgesteld, zodat deelnemers gericht kunnen werken aan hun sterke punten en ontwikkelpunten.

Deze bevindingen kunnen worden meegenomen als belangrijke aandachtspunten voor de (door)ontwikkeling van het zij-instroomtraject binnen onze regio.





6. Aanbevelingen

Op basis van de bevindingen zijn voor elke fase van het collectieve zij-instroomtraject gerichte aanbevelingen opgesteld. Deze aanbevelingen bieden aanknopingspunten om het collectieve zij-instroomtraject verder te versterken en vormen tegelijkertijd een basis voor vervolgonderzoek naar de verdere ontwikkeling van het traject.

6.1 Oriëntatie- en voortraject

1. Zorg voor betere informatievoorziening vanuit de Onderwijsregio Midden-Brabant

- Zorg voor één centrale plek waar alle informatie te vinden is.
- Stimuleer kandidaten actief te oriënteren.
- Communiceer hoe kandidaten zich kunnen voorbereiden op het zij-instroomtraject, bijvoorbeeld via een introductiefilmpje met alle benodigde informatie voorafgaand aan de sollicitatie.
- Communiceer dat er een beperkt aantal plekken is.
- Geef duidelijk aan wat de aanmelddeadline is.
- Stel duidelijke eisen aan de sollicitatiebrief, waarbij kandidaten onder andere ook aangeven hoe zij zich hebben georiënteerd.
- Licht een afwijzing goed toe en reik alternatieve routes aan.

2. Zorg voor betere communicatie vanuit Fontys Educatie

- Informeer zij-instromers vóór 1 maart al over wat zij kunnen voorbereiden en hoe het voortraject eruitziet, bijvoorbeeld via een welkomstmil.
- Zorg ook tijdens de ZiB-opleiding voor duidelijkere en consistentere informatie over beoordelingsvormen, roostering en verwachtingen, onder andere via digitale leerplatformen zoals Canvas.

6.2 ZiB-opleiding van het collectieve zij-instroomtraject

1. Formuleer duidelijke kwaliteitseisen waaraan de scholen en begeleiders moeten voldoen en stem onderling goed af over de begeleiding

- Verricht nader onderzoek naar randvoorwaarden die belangrijk zijn voor een leerzame en ondersteunende werkplek.
- Zorg voor duidelijke afstemming tussen schoolleiders, besturen en Fontys Educatie over de begeleiding en voortgang van zij-instromers, bijvoorbeeld via duidelijke rolafspraken en tussentijdse klasbezoeken.
- Organiseer binnen besturen en de opleiding structureel intervisie-bijeenkomsten, waarbij ervaren zij-instromers worden gekoppeld aan beginnende zij-instromers.

2. Bied meer structuur en samenhang binnen het traject.

- Formuleer de leeruitkomsten concreter.
- Maak duidelijk welke leeruitkomsten wanneer worden verwacht en hoe deze gekoppeld zijn aan de lesinhoud.
- Ondersteun de zij-instromers door een voorbeeldplanning aan te reiken.

3. Bied meer ruimte voor maatwerk en differentiatie binnen de ZiB-opleiding.

- Houd rekening met verschillen in voorkennis en ervaring.

4. Zorg voor een betere aansluiting tussen de opleiding en de onderwijspraktijk

- Zorg dat het leren als relevanter en beter toepasbaar ervaren kan worden.
- Houd specifiek ook aandacht voor de context van het SBO en gespecialiseerd onderwijs.

- Zorg dat de begeleiders vanuit Fontys Educatie meer aanwezig zijn op de scholen om beter zicht te hebben op hoe het in de praktijk gaat en welke ondersteuning zij-instromers nodig hebben.
- #### 5. Zorg voor een rustigere en meer geleidelijke opbouw van het zelfstandig lesgeven
- Geef zij-instromers stap voor stap meer verantwoordelijkheid.





7. Bronnen

- Arbeidsmarktplatform PO (2019). *Zij-instroom 360 graden in beeld: ervaringen met zij-instroom. Opbrengsten, aandachtspunten en voorwaarden voor succes*. Utrecht: Arbeidsmarktplatform PO.
- Arbeidsmarktplatform PO (2023). *Gewoon, met zij-instroom! Naar een succesvolle implementatie van het zij-instroomtraject in het primair onderwijs*. Utrecht: Arbeidsmarktplatform PO.
- Bauer, C., Troesch, L. M., & Aksoy, D. (2021). "So I had to give it up": The role of social support for career persistence or attrition in a qualitative sample of second career teachers. *Swiss Journal of Educational Research*, 43(3), 464–475. <https://doi.org/10.24452/sjer.43.3.9>
- Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). (2025). *Tendrapportage arbeidsmarkt leraren 2025*. <https://open.overheid.nl/documenten/c0734b61-05a1-4480-be61-fa76d3b238f1/file>
- Inspectie van het Onderwijs (2021). *Zij-instroom in het beroep van leraar in het primair onderwijs*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2020). *Rapportage zij-instroom leraren*. Den Haag: OCW.
- Paniagua, A. and Sánchez-Martí, A. (2018). Early career teachers: *Pioneers triggering innovation or compliant professionals?* *OECD Education Working Papers*, No. 190, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/4a7043f9-en>
- Ruitenburg, S. K., & Tigchelaar, A. E. (2021). Longing for recognition: A literature review of second-career teachers' induction experiences in secondary education. *Educational Research Review*, 33, Article 100389. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100389>
- Spiele, S., van der Linden, S., Timmer, M., & McKenney, S. (2025). *Eerste baan of carrièreswitch: Hoe staat het met het beroepsmatige welzijn van beginnende leraren in het voortgezet onderwijs?* *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 46(4), 77–104. <https://doi.org/10.63379/8m95pz70>
- Verus (2020). *Hoe maak je een succes van je zij-instromers?* Verus, vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs. <https://verus.nl/nieuws/hoe-maak-je-een-succes-van-je-zij-instromers>
- VOION (2021). *Zij-instroom in po, vo en mbo: beleid en praktijk*. Utrecht: VOION.

Onderzoek uitgevoerd door Evy van Leeuwen,
masterstudent Onderwijswetenschappen Erasmus Universiteit en
stagiaire Onderwijsregio Midden-Brabant primair en gespecialiseerd onderwijs

Dit is een uitgave van
Onderwijsregio Midden-Brabant

Februari 2026



**Onderwijsregio
Midden-Brabant**
Samen voor het beste onderwijs