

EEN STERKE START.

ONBOARDING EN INDUCTIE IN HET ONDERWIJS

DANIËLLE DIELE

INLEIDING.

Een goed begin is het halve werk, zeker in het onderwijs. Nieuwe leerkrachten, onderwijsondersteuners of zij-instromers komen in een dynamische en veeleisende werkomgeving terecht. Tegelijkertijd zijn zij cruciaal voor de continuïteit en ontwikkeling van het onderwijs. Steeds meer scholen zien het belang van een structureel onboarding- en inductiebeleid, waarmee ze kansen benutten, uitval voorkomen en zorgen voor een soepele integratie in het team. In deze whitepaper laten we zien hoe scholen onboarding en inductie duurzaam kunnen vormgeven én hoe een huisacademie hierbij een sleutelrol kan spelen.

DE WAAROM-VRAAG: WAAROM ONBOARDING EN INDUCTIE ESSENTIEEL ZIJN.

Nieuwe medewerkers bepalen mede de kwaliteit van het onderwijs van morgen. Een goede startfase vergroot het behoud van personeel, versterkt het vertrouwen in de eigen rol als professional, versnelt de integratie in het team en de schoolcultuur, en stimuleert betrokkenheid en professioneel eigenaarschap. De Onderwijsinspectie stelt in De Staat van het Onderwijs 2025 dat begeleiding van startende leraren te weinig gestructureerd is en beter moet aansluiten op de behoefte van de starter. Inductie vereist visie én actie op schoolniveau.

Een krachtig inductiebeleid draagt niet alleen bij aan het succes van de starter, maar versterkt ook de gehele organisatie. Het ondersteunt enculturatie, verlicht werkdruk, helpt bij de opbouw van een professionele identiteit, bevordert vakbekwaamheid, stimuleert innovatie en draagt bij aan een lerende schoolcultuur. Daarmee is inductie niet alleen een investering in de medewerker, maar ook in het onderwijs als geheel.

De invulling van inductie verschilt per onderwijssector. In het primair onderwijs is het aanbieden van een inductietraject verplicht en moet de begeleiding gedurende drie jaar plaatsvinden, vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. In het voortgezet onderwijs is er geen wettelijke verplichting, maar worden scholen wel sterk geadviseerd om begeleiding voor startende leraren structureel vorm te geven, bijvoorbeeld met lesbezoeken, mentorschap en werkdrukverlaging. In het mbo bestaat geen sectorbrede verplichting, maar benadrukt de MBO Raad het belang van kennisdeling, aansluiting op de praktijk en professionele groei voor startende docenten.

Waar in veel Europese landen begeleiding verplicht is, groeit in Nederland het bewustzijn over het belang van een goede startfase, ondersteund door aanbevelingen vanuit de inspectie en sectorraden.

WAT IS GOEDE ONBOARDING EN INDUCTIE?

Onboarding en inductie zijn het fundament onder een succesvolle loopbaanstart. Het is daarom van belang dat deze trajecten breed gedragen worden binnen de organisatie. Niet alleen schoolleiders of mentoren zijn verantwoordelijk: iedereen in het team speelt een rol in het creëren van een omgeving waarin starters zich welkom, ondersteund en gezien voelen. Wanneer onboarding en inductie als gezamenlijke verantwoordelijkheid worden gezien, ontstaat er een cultuur waarin leren en begeleiden vanzelfsprekend is.

ONBOARDING.

Onboarding is het proces waarbij nieuwe medewerkers kennismaken met de schoolorganisatie, cultuur, structuur en praktische zaken. In de kern is onboarding vooral gericht op informeren: het wegwijs maken in systemen, processen, afspraken en verwachtingen.

Voor de nieuwe medewerker voelt dit echter vaak als leren. Alles is immers nieuw: de mensen, de werkwijze, de context en de taal van de organisatie. Daardoor wordt informatieverwerking automatisch een leerproces. Een goed onboardingprogramma houdt daar rekening mee: het biedt structuur, herhaling en ruimte voor vragen. Ook sociale aspecten, zoals kennismaken met collega's en de cultuur van de school, krijgen hierin een belangrijke plek.

INDUCTIE.

Inductie is het diepgaand leer- en begeleidingsproces dat meestal het eerste jaar (of de eerste twee jaar) beslaat. Het is gericht op het ondersteunen van de pedagogisch-didactische ontwikkeling, de werk-privébalans en de professionele identiteit van de startende medewerker.

Een sterk inductietraject biedt ondersteuning op drie niveaus:

- **INDIVIDUEEL:** ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en het bewaken van balans.
- **SOCIAAL:** integratie in het team, bouwen aan relaties en het creëren van een gevoel van welkom.
- **PROFESSIONEEL:** gericht op vakbekwaamheid, pedagogisch-didactische groei en reflectie op het eigen handelen.

Waar onboarding vooral informatief en oriënterend van aard is, draait inductie om verdieping en vakontwikkeling. Starters worden begeleid door een mentor of coach, nemen deel aan intervisie, lesobservaties en thematische bijeenkomsten, en krijgen ruimte om praktijkvragen te bespreken. Daarbij staat het leren in en van de praktijk centraal.

Inductie vraagt om een doordachte aanpak en doorgaande lijn, zodat nieuwe medewerkers zich duurzaam ontwikkelen en zich verbonden voelen met het team en de visie van de school. Daarbij is het belangrijk oog te hebben voor de verschillen tussen starters. Niet iedere nieuwe medewerker begint vanuit dezelfde positie: denk aan pabo-studenten, academisch geschoolde leraren, zij-instromers of mensen met ervaring in een andere sector. Een goed inductietraject biedt daarom ruimte voor maatwerk, zodat het aansluit bij de achtergrond, leerstijl en ontwikkelbehoefte van de individuele starter.

Onboarding en inductie moeten goed op elkaar aansluiten, zodat de eerste kennismaking naadloos overloopt in structurele ondersteuning en professionele groei. Let daarbij op het onderscheid tussen begeleiden en beoordelen. Starters hebben baat bij een veilige leeromgeving waarin zij hun vragen, twijfels en leervragen durven delen. Dit vraagt om een duidelijke rolverdeling: laat mentoren of begeleiders niet tegelijkertijd functioneren als beoordelaar. Zo ontstaat ruimte voor openheid, reflectie en groei.

DE HUISACADEMIE ALS MOTOR VOOR EEN STERKE START.

Een huisacademie biedt scholen de mogelijkheid om onboarding en inductie niet als losse trajecten te benaderen, maar als onderdeel van een doorlopende professionele leerlijn. Binnen de huisacademie kunnen modulaire onboardingprogramma's worden ontwikkeld, zowel op papier, digitaal als via fysieke bijeenkomsten. Denk aan introductiesessies, workshops of inspiratiemomenten die op vaste momenten in het jaar worden georganiseerd. Hierdoor krijgt elke nieuwe medewerker dezelfde start, ongeacht de functie of instroommoment.

De huisacademie kan ook trajecten aanbieden voor het opleiden van mentoren, biedt een centrale plek voor kennisdeling, en helpt bij het zichtbaar maken van ontwikkeling via portfolio-opbouw. Doordat onboarding en inductie worden ingebed in het bredere professionaliseringsaanbod, voelen starters zich eerder onderdeel van het team en groeit de binding met de school. Zo fungeert de huisacademie als aanjager van een leercultuur waarin samen leren vanzelfsprekend is.



GOEDE VOORBEELDEN EN BEST PRACTICES.

Voorbeeldscenario: Een geïntegreerde aanpak voor onboarding en inductie

Stel je een school voor die onboarding en inductie volledig heeft ingebed in het HR- en professionaliseringsbeleid. Nieuwe medewerkers starten met een centrale introductiedag waarin zij kennismaken met de visie, structuur en pedagogische uitgangspunten van de school. Ze ontvangen een digitale leeromgeving met modules die hen stap voor stap begeleiden in hun eerste weken.

Tijdens de introductiedag worden starters gekoppeld aan een mentor. Er is ruimte voor een korte kennismaking met het team en een begeleide rondgang door de school. Deze kennismaking vindt op een natuurlijke manier plaats binnen het ritme van de schooldag, bijvoorbeeld tijdens een koffiemoment of in de middagpauze. Eventuele aanvullende introductiesessies kunnen later in de week of maand plaatsvinden, bijvoorbeeld na schooltijd of op een geplande studiedag. Zo wordt het realistisch georganiseerd binnen de dynamiek van een schooldag.

Na deze eerste dag start het inductieprogramma, dat een jaar duurt. Starters nemen maandelijks deel aan bijeenkomsten in een vaste groep, geleid door een ervaren docent-coach vanuit de huisacademie. De bijeenkomsten zijn thematisch opgebouwd, met onderwerpen als oudercommunicatie, differentiëren in de klas, en omgaan met gedrag. Er is ruimte voor het bespreken van praktijkdilemma's, het uitwisselen van ervaringen, en gezamenlijke reflectie.

De mentor speelt in deze periode een belangrijke rol: naast klasbezoeken en evaluaties helpt hij of zij de starter met het formuleren van leerdoelen en het opbouwen van een professioneel portfolio. Deze ontwikkeling wordt meegenomen in het eerste functioneringsgesprek. Zo ontstaat een samenhangend traject waarin leren, reflectie en verbondenheid centraal staan, en waarin de huisacademie fungeert als coördinator en kwaliteitsbewaker.

Er zijn steeds meer voorbeelden van scholen en samenwerkingsverbanden die onboarding en inductie structureel hebben ingericht. Zo zetten sommige opleidingsscholen een volledig inductiejaar op waarin vaste leerbijeenkomsten, individuele coaching en deelname aan PLG's centraal staan. Andere schoolbesturen gebruiken hun huisacademie om gezamenlijke onboarding te organiseren voor zij-instromers of nieuwe teamleden, met modules over onderwijskundige visie, gedragscultuur en praktische vaardigheden.

Deze trajecten zijn niet alleen gericht op kennisoverdracht, maar ook op ontmoeting, reflectie en het opbouwen van vertrouwen. Schoolleiders koppelen onboarding in toenemende mate aan de HR-cyclus, zodat professionele ontwikkeling integraal onderdeel wordt van het personeelsbeleid.



AANBEVELINGEN VOOR SCHOOLLEIDERS EN HR-TEAMS.

1. Ontwikkel een schoolbreed onboarding- en inductiebeleid dat aansluit bij jullie visie op leren en werken.
2. Richt een centrale structuur in (zoals een huisacademie) waar begeleiding, scholing en documentatie samenkomen.
3. Investeer in de kwaliteit van mentorschap en coachingsvaardigheden binnen het team.
4. Maak onboarding en inductie onderdeel van teamontwikkeling: betrek starters bij studiedagen, leerteams en evaluaties.
5. Zorg voor monitoring en evaluatie: volg de ontwikkeling van nieuwe medewerkers en gebruik hun feedback om te verbeteren.

CONCLUSIE.

Een sterke start vraagt om visie, structuur en betrokkenheid. Onboarding en inductie zijn geen eenmalige acties, maar het begin van een leerloopbaan binnen de school. Door deze trajecten te verbinden aan een huisacademie ontstaat een krachtige basis voor duurzame samenwerking, professionele groei en het versterken van de onderwijskwaliteit. Investeren in een goede start is investeren in de toekomst van het onderwijs.

Laten we niet langer wachten tot iemand 'vanzelf' landt, maar zorgen voor een zachte landing en een vliegende start.

BRONNEN.

- Inspectie van het Onderwijs (2025). *De Staat van het Onderwijs 2025*. <https://magazines.onderwijsinspectie.nl/staatvanhetonderwijs/2025/01>
- Onderwijsinspectie (2023). *Goed onderwijs kan niet zonder goede leraren*. <https://www.onderwijsinspectie.nl/publicaties/2023/10/27/artikel-in-thma>
- Onderwijsraad. *Ruimte voor meesterschap* & *Een krachtiger start voor leraren*.
- VOION & Arbeidsmarktplatform PO. Handreikingen inductie en begeleiding startende leraren.
- Platform Samen Opleiden & Professionaliseren (SOP).
- Starter begeleiden bij het begin van hun loopbaan - Marco Snoek

CONTACT?



Daniëlle Diele

06 - 17 13 84 29

danielediele@onderwijsacademie.nl

