



# Aan de slag voor de klas

Convenant werkgelegenheidsbeleid tussen  
financiële sector en onderwijssector

---

De bestuurspartijen voor het onderwijs, namens deze

PO-Raad

VO-raad

MBO Raad

De Lerarenopleidingen, namens deze

VSNU

VH

De financiële instellingen, namens deze

Nederlandse Vereniging van Banken

Verbond van Verzekeraars

Ministerie van OCW

Verder te noemen “de partijen”

Komen overeen om te werken aan het terugdringen van het lerarentekort in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. Ze doen dat door het zoveel mogelijk naar het onderwijs begeleiden van vrijwillig mobiel en (potentieel) boventalig personeel van financiële instellingen. De partijen beogen de in deze overeenkomst beschreven doelen te realiseren door zich gezamenlijk in te spannen om op duurzame wijze personeeloverschotten en -tekorten in beide sectoren te beperken en door daarvoor interessante carrièrepaden te ontwikkelen, in het kader van leven lang ontwikkelen.

Het ministerie van OCW zorgt landelijk voor de nodige randvoorwaarden en stimuleert en ondersteunt dit proces via de stimuleringsregeling regionale aanpak en de subsidieregeling voor zijinstromers.

Een goede samenwerking op regionaal en (inter)sectoraal niveau is hierbij essentieel. De samenwerking tussen de partijen is er mede op gericht bestaande kansrijke ontwikkelingen op dit gebied verder te ontwikkelen en aan te jagen. De landelijke partijen stimuleren hun achterban om uitwerking in de regio vorm te geven. Zij zorgen voor landelijke aanspreekpunten voor een goede uitvoering van dit convenant. Dit convenant dient daarmee ook als voorbeeld voor (toekomstige) samenwerking tussen het onderwijsveld met andere bedrijven en bedrijfstakken.



# Inleiding

Nederland zoekt nieuwe wegen om meer mobiliteit te creëren op de arbeidsmarkt. In een samenleving met een toenemende economische dynamiek, snelle baanveranderingen en flexibilisering van de arbeidsmarkt, moet dit werknemers en werkgevers sterker maken en wendbaar houden. Werknemers hebben hierbij wel nieuwe zekerheden en ontwikkelkansen nodig. Dat vereist meer ‘zebrapaden’ op de arbeidsmarkt, zodat werknemers veilig kunnen oversteken van werk naar werk, en werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen<sup>1)</sup>.

Werkgeversorganisaties in het onderwijs, de financiële instellingen, de lerarenopleidingen en pabo’s (verder: lerarenopleidingen) en het ministerie van OCW hebben daarom de handen ineen geslagen. Ze willen personeeloverschotten en -tekorten in beide sectoren beperken, door het van werk naar werk begeleiden van (potentieel) boventallig en vrijwillig mobiel personeel en door belemmeringen zo veel mogelijk weg te nemen. Daarmee wordt een bijdrage geleverd aan het in balans brengen van de arbeidsmarkt en een toekomstbestendige (onderwijs)arbeidsmarkt.

<sup>1)</sup> Zie o.a. “Veilig oversteken’ inspiratiegids voor van-werk-naar werktransities door AWWN, ABU en TNO, SER-advies over toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en WW, 2013 .

# Uitgangspunten

- Goed onderwijs is ook vanuit maatschappelijk oogpunt een gezamenlijk belang voor alle partijen. Hiervoor zijn voldoende en goed geschoolde leraren essentieel.
- Een divers personeelsbestand kan bijdragen aan de kwaliteit en innovatievermogen van het onderwijs.
- De landelijke arbeidsmarkt is voor onderwijs en financiële instellingen niet in evenwicht. De komende jaren worden landelijk grote personeelstekorten verwacht in het funderend onderwijs (primair en voortgezet onderwijs) en het middelbaar beroepsonderwijs. In de financiële sector ontstaan grote overschotten aan personeel.
- Op regionaal niveau, per onderwijssector en per onderwijsvakgebied zijn er in verschillende mate personeelstekorten. Daarnaast zijn er in bepaalde beroepsgroepen overschotten bij de financiële instellingen.
- De financiële instellingen en de schoolbesturen zijn verantwoordelijk voor goed (strategisch) personeelsbeleid en voor de zorg voor hun eigen personeel.
- De partijen zien daarom het gezamenlijk belang om personeel van de financiële instellingen te helpen bij de overstap naar een baan als leraar. Voorwaarde is dat de kandidaat ook geschikt is voor een baan in het onderwijs.
- Voor de langere termijn helpt de instroom van nieuwe doelgroepen in het onderwijs om het personeelsbestand gemêleerder te maken. Een (mogelijk hybride) baan als leraar in het onderwijs biedt een interessant carrièreperspectief voor personeel van de financiële instellingen, in het kader van circulaire carrières, een leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid.

**Partijen willen daarom geschikte medewerkers uit de financiële sector helpen bij hun (eventueel gedeeltelijke) overstap naar het onderwijs.**

# Afspraken op landelijk niveau

Voor de aanpak zijn afspraken gemaakt op landelijk niveau. Ze scheppen de voorwaarden voor goede trajecten, nemen mogelijke belemmeringen weg en monitoren de voortgang. Partijen spannen zich op landelijk niveau in voor het volgende:

- Eenduidige voorlichting over werken in het onderwijs. De bestaande wervingscampagnes voor het onderwijs worden zoveel mogelijk op elkaar afgestemd en toegespitst op de financiële sector, in samenspraak met de financiële instellingen.
- Zoeken naar en breder bekend maken van goede voorbeelden van de (gedeeltelijke) overstap naar het onderwijs vanuit de financiële sector. De partijen delen goede voorbeelden van de afzonderlijke partijen en uit de regio. Daarbij is ook aandacht voor de verschillende stappen in dit proces: voorlichting over werken in het onderwijs, kennis- makings- en oriëntatietrajecten, selectieproces, de plaatsing bij een schoolbestuur en de plaatsing in het opleidingstraject.
- Maatwerk op basis van achtergrond, kennis en kunde van de werknemers. Het opleidingstraject wordt zo passend mogelijk gemaakt om de (gedeeltelijke) overstap naar het onderwijs soepel te laten verlopen.
- Verder ontwikkelen van een handreiking en een plan van aanpak op basis van ervaringen in de regio.
- Inventariseren van belemmeringen en ze agenderen op landelijk niveau bij de verschillende betrokken partijen. Dat moet leiden tot oplossingen die de trajecten verder helpen.
- Het monitoren van de voortgang en die met alle betrokken partijen bespreken. Waar nodig extra activiteiten te ondernemen om tot meer succes te komen.

De partijen zullen gezamenlijk een uitvoeringsplan opstellen om nader invulling te geven aan de aanpak. Hierin zal beschreven worden welke activiteiten door partijen op landelijk niveau kunnen worden uitgevoerd.

## Regionale uitwerking

Voor de regionale uitwerking zorgen de schoolbesturen, financiële instellingen, lerarenopleidingen, en relevante intermediairs, zoals UWV of Regionale Transfercentra. Deze regionale invulling bestaat uit afspraken over kwalitatieve en kwantitatieve ambities. Hierbij kan worden aangesloten bij de regionale aanpak uit de Subsidieregeling regionale aanpak lerarentekort van het ministerie van OCW. De regionale invulling is doorslaggevend voor succes.

Er is een eerste handreiking voor de partijen in de regio ontwikkeld om op regionaal niveau afspraken te maken. Hierin is ook beschreven welke activiteiten door partijen in de regio kunnen worden uitgevoerd. Deze handreiking is gebaseerd op eerdere ervaringen met van-werk-naar-werktrajecten naar het onderwijs en is als bijlage toegevoegd.

Aldus overeengekomen en getekend op 11 februari 2019

PO-Raad, namens deze,  
Dhr. A. Mourik-Geluk  
Directeur PO-Raad

VO-raad, namens deze,  
Dhr. H. van Asseldonk  
Vice voorzitter VO-raad

MBO Raad, namens deze,  
Dhr. A.J.M. Heerts  
Voorzitter MBO Raad

VSNU, namens deze,  
Dhr. P. Duisenberg  
Voorzitter VSNU

VH, namens deze,  
Dhr. J. Bogerd  
Bestuurslid VH

Nederlandse Vereniging van Banken, namens deze,  
Dhr. Chr. P. Buijnk  
Voorzitter Nederlandse Vereniging van Banken

Verbond van Verzekeraars, namens deze  
Dhr. R. Weurding  
Algemeen directeur Verbond van Verzekeraars

OCW, namens deze,  
Dhr. A. Slob  
Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media

## Bijlage

# Aan de slag voor de klas

## Handreiking voor regionale uitwerking

bij

Convenant ter versterking van mobiliteit tussen de financiële sector en het onderwijs

### Regionaal

Partijen ontwerpen gezamenlijk een zorgvuldig voorlichtings-, oriëntatie-, selectie- en begeleidingstraject voor potentieel geïnteresseerde werknemers van financiële instellingen. Dit begeleidingstraject geldt zowel voor met ontslag bedreigde medewerkers als voor medewerkers die in het kader van duurzame inzetbaarheid de (gedeeltelijke) overstap naar het onderwijs willen maken. Er kan onder andere gebruik worden gemaakt van subsidieregelingen van het ministerie van OCW.

De ervaring leert dat de volgende stappen belangrijk zijn:

#### a. Voorlichting over werken in het onderwijs

Geïnteresseerde werknemers met (in principe) een hbo- of wo-vooropleiding die aansluit op de personeelstekorten in het onderwijs, krijgen voorlichting over het werken in het onderwijs, de opleidingstrajecten en de mogelijkheden die het onderwijs als werkgever kan bieden. Deze voorlichting wordt verzorgd door de betrokken partijen. Daarbij kunnen ook gemeenten betrokken zijn. De voorlichtingsbijeenkomsten kunnen zowel binnen de financiële instellingen (in company) als onderdeel van het outplacementtraject, als op regionale bijeenkomsten worden gegeven. De financiële instellingen geven in het kader van goed werkgeverschap voorlichting over faciliteiten die zij aan de werknemers die de overstap naar het onderwijs overwegen ter beschikking stellen (tijd en geld). De kosten (in geld en tijdsinvestering) voor de voorlichting dragen partijen gezamenlijk.

#### b. Oriëntatietraject

Een oriëntatietraject, met een oriëntatiestage, is een belangrijke vervolgstap. Dit kan worden ondersteund door verschillende tools, zoals een zelfassessment<sup>2)</sup> voor het vak leraar, een gesprek met de lerarenopleiding over leerroute, duur en kosten van de opleiding en een intensievere oriëntatiecursus.

#### c. Selectie en plaatsing in werksituatie of opleidingstraject

Per kandidaat wordt op basis van achtergrond, wensen en bagage gekeken wat het beste traject is om als leraar in te stromen in het onderwijs. Een deel van de kandidaten kan na een geschiktheidsonderzoek met een geschiktheidsverklaring als “zij-instromer in het beroep” (werken en leren) bij een school aan de slag. Scholen stellen een deel van hun vacatures open voor deze zij-instromers. Een ander deel van de zij-instroomkandidaten zal starten met een (verkorte) lerarenopleiding in deeltijd (van gemiddelde één tot twee jaar) of starten met het wegwerken van tekortkomingen in vakinhoudelijke kennis.

Bij “zij-instroom in het beroep” maken de school, de lerarenopleiding en de kandidaat afspraken over het arbeidscontract, de begeleiding op school en de duur en intensiteit van de opleiding. De subsidiemogelijkheden voor zij-instroom en opleidingskosten worden daarbij benut om de kosten te dekken.

In andere gevallen kunnen regionaal afspraken met de financiële instellingen worden gemaakt over (gedeeltelijke) detachering, tijdelijke aanvulling loon, verloftijd gedurende opleiding en vergoeding kosten opleiding.

<sup>2)</sup> Zelfassessment is een enquête waarbij je voor jezelf een eerste indicatie kunt krijgen of je potentieel een leraar bent. Dit soort instrumenten bestaat deels al en wordt op diverse plekken ontwikkeld, in het kader van subsidieregelingen van Voion en Arbeidsmarktplatform PO. De fondsen verzamelen en verspreiden ze.

## De inzet van de afzonderlijke partijen in de regio

### De financiële instellingen

- Benoemen in welke functiegroepen overschotten aan personeel gaan ontstaan en in samenspraak met de partijen uit het onderwijs bepalen voor welke groepen een overstap naar het onderwijs het meest kansrijk is. Daarbij kan ook een indicatie worden gegeven van welke subsector in het onderwijs en welke (school)vakken daarbij het meest passend zijn.
- Stimuleren vrijwillige mobiliteit onder eigen personeel.
- Brengen werknemers op de hoogte van wat de instelling biedt aan tijd en geld (voor zowel het kennismakingsprogramma als de periode van de opleiding of het leer-werktraject).
- Organiseren samen met het onderwijsveld voorlichtingsbijeenkomsten voor werknemers met belangstelling voor een (gedeeltelijke) overstap naar het onderwijs.
- Bieden ruimte in tijd aan medewerkers die het kennismakingsprogramma willen volgen. Eerste ervaringen geven aan dat het gaat om een tijdsinvestering van ongeveer 7 werkdagen gemiddeld. Daarbij is bovendien gerekend op een vergoeding van € 1000,- per deelnemer<sup>3)</sup> (als bijdrage in de kosten voor het kennismakingsprogramma c.q. oriëntatietraject<sup>4)</sup>. Hierbij wordt uitgegaan van een minimum aantal van vijf deelnemers per financiële instelling of € 5000,-).
- Zorgen voor een duidelijk aanspreekpunt per instelling voor afspraken in de regio.

### De werkgevers onderwijs

- Benoemen de vacatureruimte op regionaal niveau voor deze doelgroep en oormerken (een deel van de) vacatureruimte voor zij-instromers.
- Organiseren (mede) de regionale voorlichtingsbijeenkomsten.

- Verzorgen samen met de lerarenopleidingen het kennismakingsprogramma c.q. het oriëntatietraject.
- Zorgen voor een zorgvuldig selectieproces voor het aanstellen van zij-instromers.
- Zorgen voor een goede begeleidingsstructuur tijdens het leer-werktraject.
- Benoemen de verhouding tussen werken en leren in het eerste jaar en het bijbehorende salaris.
- Bieden voldoende stageruimte voor de deelnemers die starten met een opleidingstraject.
- Zorgen voor duidelijke aanspreekpunten in de betreffende regio.

### De lerarenopleidingen

- Organiseren (mede) de voorlichtingsbijeenkomsten.
- Verzorgen samen met de scholen het kennismakingsprogramma c.q. het oriëntatietraject.
- Verzorgen zo snel mogelijk na de start van het kennismakingsprogramma een individueel advies over de geschatte duur en kosten van de opleiding, de leerroute en de te verwachten studietijd.
- Nemen assessments af voor kandidaten (voor het primair onderwijs en voortgezet onderwijs) voor een zij-instroom in het beroepstraject.
- Ondersteunen bij het vinden van stageplekken op de scholen.
- Zorgen (binnen de wettelijke mogelijkheden) voor een passend maatwerkeraanbod op basis van kennis, kunde en vaardigheden voor het bijscholen en opscholen naar het docentschap, duidelijke routes naar de opleidingen, met een duidelijke aanpak voor het wegwerken van deficiënties.
- Bieden mentoren voor begeleiding en afstemming tussen werkplek en opleiding.
- Werken samen met de landelijke onderwijsraden aan het, binnen de wettelijke kaders, optimaliseren van toelatingsprocedures voor zij-instromers.
- Zorgen voor duidelijke aanspreekpunten in de betreffende regio.

<sup>3)</sup> Deelnemers zijn personen die na voorlichtingsbijeenkomst aangeven deel te willen nemen aan het kennismakingsprogramma.

<sup>4)</sup> Kosten van programma's voor het wegwerken van deficiënties voor aanvang van de opleiding zijn hier niet in meegenomen.



### **De onderwijsarbeidsmarktfondsen**

- a. Benoemen baankansen voor zij-instromers die (direct) in het onderwijs willen werken of willen starten met een opleiding, op basis van (regionale) arbeidsmarktanalyses voor de sector.
- b. Bieden ondersteuning bij het regionaal samenbrengen van de betrokken partijen en geven concrete invulling van de afspraken.
- c. Faciliteren zelfassessments voor geïnteresseerde werknemers uit de financiële instellingen.
- d. Bieden een landelijk informatie- en adviespunt voor de (regionale en landelijke) partijen.
- e. Verspreiden kennis en goede voorbeelden.
- f. Signaleren knelpunten en proberen deze in samenspraak met belanghebbenden weg te nemen.