

HANDREIKING

Aan de slag voor de klas!

De stappen in een carrièreswitch
naar het onderwijs



Aanleiding

In de ‘klantreis’ (de overstap van bank, verzekeraar of vanuit een uitkering naar een baan voor de klas) worden verschillende stappen doorlopen met verschillende verantwoordelijkheden voor de verschillende partijen. Maatwerk is hierbij van belang. De reis verschilt per individu en ook tussen regio’s kan er verschil zitten in hoe de onderdelen worden aangeboden en wie daar welke rol in heeft. De opgedane ervaringen, kennis en inzichten vanuit het convenant zijn uitgewerkt in deze handreiking die beschikbaar is voor de regio’s en regioloketten. Hiermee is een basis gelegd en kan verdere implementatie en verduurzaming plaatsvinden.

Achtergrond

Meer ‘zebrapaden’ op de arbeidsmarkt laten werknemers veilig oversteken naar een nieuwe carrière, zoals de overstap vanuit de financiële sector naar het onderwijs. Hiervoor ondertekenden financiële instellingen, lerarenopleidingen, werkgeversorganisaties en het ministerie van OCW in 2019 het convenant ‘Aan de slag voor de klas’.

Het convenant¹ ‘Aan de slag voor de klas!’ is mede geïnitieerd en ondersteund door het [Arbeidsmarkt-platform PO](#) en het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voortgezet onderwijs [Voion](#). De partijen die het convenant ondertekenden zijn een inspanningsverplichting aangegaan om het lerarentekort aan te pakken. De insteek van het convenant was om medewerkers uit de financiële dienstverlening te informeren over de carrièremogelijkheden in het onderwijs en deze te verkennen. Hiertoe werd onder andere een informatiepakket opgesteld, een zelftest ontwikkeld, informatiebijeenkomsten georganiseerd en begeleiding geboden aan werknemers die geïnteresseerd waren in een carrièreswitch naar het onderwijs.

De gezamenlijke inspanning heeft waardevolle inzichten opgeleverd over de randvoorwaarden voor de zij-instroom, zoals de te belopen paden, de (financiële) effecten van een overstap en het vinden van een plek op een school. Deze inzichten en andere ervaringen zijn richtinggevend geweest voor de inrichting van het [Onderwijsloket](#) en flexibilisering van de lerarenopleidingen. De opgedane kennis is ook gebruikt bij de loketvorming in de regio’s in het kader van de [Regionale Aanpak Personeelstekorten](#). Inmiddels hebben tientallen mensen vanuit de financiële dienstverlening, mede dankzij het convenant, de overstap naar het onderwijs gemaakt.

1) Een samenwerking tussen de financiële dienstverleners (Nederlandse Vereniging van Banken en Verbond van Verzekeraars), onderwijspartijen (de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen en VSNU) en het ministerie van OCW.



FASEN IN DE

klantreis

FASE 1

INFORMATIE- VOORZIENING

Het onderwijs als aantrekkelijke werkgever

Mensen die een carrièreswitch naar het onderwijs overwegen, hebben gemiddeld drie maanden tot twee jaar nodig om deze keuze te maken. De banken en verzekeraars ondersteunen die overstap vanuit hun visie gericht op duurzame ontwikkeling en intersectorale mobiliteit. Ze bieden hun medewerkers daarin mogelijkheden om zich te oriënteren. De regie ligt bij de medewerker en komt vanuit de intrinsieke motivatie. Voor het onderwijs is het van belang dat er vanuit een langetermijnvisie wordt geïnvesteerd in (toekomstige) nieuwe leraren.

Tools voor een goede informatievoorziening

Informatie

- Het ministerie van OCW heeft in 2020 de campagne **'Werken in het Onderwijs, de baan van het leven'** gelanceerd. Op de website debaanvanhetleven.nl delen leraren, schoolleiders, schoolbestuurders en ondersteunend personeel hun positieve ervaringen over werken in het onderwijs.
- De website [aanpak lerarentekort](https://aanpak.lerarentekort.nl) geeft een overzicht van de regionale loketten waar geïnteresseerden in de regio terecht kunnen.
- Het in 2020 gelanceerde [Onderwijsloket](https://onderwijsloket.nl) is een landelijk centraal online platform met alle centrale informatie over werken in het onderwijs.
- **Informatiepakket** met meer achtergrondinformatie over het beroep leraar, het onderwijssysteem in Nederland, de baankansen, de route naar een baan in het onderwijs, het salaris, subsidiemogelijkheden en tips voor een succesvolle overstap. Richt je tijdens de informatiebijeenkomsten ook op functies als onderwijsondersteuners en schoolleiders, hiermee verbreed je de mogelijkheden. Bekijk het [voorlichtingspakket van Voion](#) of [Arbeidsmarktplatform PO](#).

- Met de **zelftest** [Carrièreswitch naar onderwijs](#) kunnen geïnteresseerden onderzoeken of een overstap naar het onderwijs echt iets voor hen is. De zelftest duurt 30 tot 45 minuten en bestaat uit vier onderdelen: oriëntatie, competenties, drijfveren en persoonlijke achtergrond.
- In de **factsheet** [Beeld van carrièreswitchers](#) worden een aantal inzichten gepresenteerd, gebaseerd op analyses van de zelftest 'Carrièreswitch naar het onderwijs'.

Voorlichtingsinformatie specifiek voor het primair onderwijs:

- Informatie en praktijkverhalen vind je op ruimbaanvoorpo.nl.
- Factsheet [Route naar werken in het primair onderwijs](#).
- **Promotievideo** waarin voormalig bestuursvoorzitter van de Autoriteit Financiële Markten (AFM), Merel van Vroonhoven, vertelt over haar overstap naar het speciaal onderwijs.

Voorlichtingsinformatie specifiek voor het voortgezet onderwijs:

- [Stappenplan](#) voor zij-instromers in het voortgezet onderwijs.
- Factsheet [Routes naar werken in het voortgezet onderwijs: bevoegdheden en subsidies](#).

Voorlichtingsinformatie specifiek voor het middelbaar beroepsonderwijs:

- Informatie en praktijkverhalen vind je op ditismbo.nl.

Kijk voor alle sectoren op:
www.onderwijsloket.com

Regionale doorverwijzing

Voor werkgevers in het onderwijs, banken, verzekeraars en uitkeringsinstantie UWV is het van belang dat een geïnteresseerde werknemer of een uitkeringsgerechtigde gericht en goed wordt doorverwezen naar een **regionaal loket** onderwijs.

Contactpunten G4

Op de websites onderwijsloket.com en ruimbaanvoorpo.nl staat een overzicht van regionale contactpunten. Dit zijn enkele contactpunten uit de vier grote steden, de G4:

• Amsterdam

lievervoordeklas.nl: Algemene informatie over werken in het basis en voortgezet onderwijs en specifieke informatie over onder andere het zij-instroomtraject en een vacatureoverzicht.

• Rotterdam

onderwijs010.nl: Algemene informatie over werken in het Rotterdamse onderwijs (po en vo) en een overzicht van schoolbesturen en vacatures.

leraarvanbuiten.nl: Overzicht van informatie- (bijeenkomsten) en praktijkverhalen over zij-instromen in de regio Den Haag, Rotterdam, Rijnmond en het Groene Hart.

• Den Haag

wordleraarindenhaag.nl: informatiepunt voor werken in het Haagse basisonderwijs, voortgezet onderwijs en mbo.

derodeloper.nu: Informatiepunt voor zij-instromers in het Haagse voortgezet onderwijs.

leraarvanbuiten.nl: Overzicht van informatie- (bijeenkomsten) en praktijkverhalen over zij-instromen in de regio Den Haag, Rotterdam en Rijnmond.

• Utrecht

transvita.nl: Regionaal Transfercentrum met een overzicht van besturen, vacatures, en cursussen.

utrechtleert.nl: Informatiepunt van samenwerkingsverband Onderwijspact met informatie over zij-instromen in het p(s)o, v(s)o en mbo.

uvoordeklas.nl: Overzicht van regionale bijeenkomsten in Utrecht.

keivoordeklas.nl: Overzicht van regionale bijeenkomsten in Amersfoort.

Overig

Via de subsidieregeling [Regionale Aanpak Personeels-tekorten](#) krijgen regio's subsidie om een aanspreekpunt of informatieloket in te richten voor mensen die (potentieel) in het onderwijs willen werken.

Een overzicht van de regionale informatieloketten die inmiddels online zijn, staan op de site [Aanpak Lerarentekort](#).

Op dit moment staan daar reeds vermeld:

- Almere: [Leraar worden](#)
- Amsterdam: [lievervoordeklas.nl](#)
- Arnhem: [Word meer dan leraar in Arnhem](#)
- Den Haag: www.wordleraarindenhaag.nl (po, vo, mbo)
- Den Haag: [De Rode Loper](#) (vo)
- Den Haag, Rotterdam en Rijnmond: [Leraar van Buiten](#) (vo/mbo)
- Drechtsteden: [Passie voor onderwijs](#) (po)
- Friesland, Groningen en Drenthe: [SchoolpleinNoord](#)
- Leiden, Duin- en Bollenstreek: [Leraar worden in Leiden, Duin- en Bollenstreek](#)
- Midden-Nederland: [TransPOort](#) (po)
- Midden-Nederland: [Voor de klas](#) (po)
- Nijmegen: [Leraar in Nijmegen](#)
- Rotterdam: [Onderwijs010](#)
- Utrecht: [Utrecht Leert](#)
- Zeeland: [Lesgeven in Zeeland](#)
- Limburg: [Leraar in Limburg](#) (vo)

Alle regioloketten zijn te vinden op één plek in de [onderwijsnavigator](#) van het onderwijsloket.

Aandachtspunten

- Zorg dat informatie goed vindbaar is. Nu is informatie veelal versnipperd.
- Zorg dat in elke regio een regionaal contactpunt beschikbaar is.
- Zorg voor afstemming tussen het nationale (onderwijsloket) en de regionale loketten, maar ook tussen regionale loketten onderling.
- Wanneer kandidaten niet kunnen worden geplaatst binnen de regio, neem dan contact op met de aansluitende regio.
- Bied geïnteresseerden ook informatie over andere functies in het onderwijs zoals onderwijsondersteuners en schoolleiders.
- Betrek bij informatiebijeenkomsten alle partijen (scholen, opleidingen en banken/verzekeraars).
- Vanuit banken en verzekeraars zijn contactpersonen aangewezen die ervaring hebben met de stap van het bedrijfsleven naar het onderwijs, de klantreis en het organiseren van (incompany) bijeenkomsten. Je vindt deze contactpersonen op de site van het **Arbeidsmarktplatform PO** en **Voion**.





INTERVIEW

Hein van Asseldonk - vicevoorzitter VO-raad

“Breek alles wat is vastgeroest open en speel in op de flexibiliteit die deze tijd vraagt”

Welke rol heeft de VO-raad binnen het convenant?

“Met het convenant willen we een bijdrage leveren aan het oplossen van het lerarentekort en medewerkers van banken en verzekeraars een nieuw carrière-perspectief bieden. Als VO-raad waren we bijvoorbeeld betrokken bij het maken van de convenantafspraken. Daarnaast verzorgden we door middel van onze wekelijkse ‘VO-actueel’ de communicatie met de vo-scholen. Tenslotte probeerden we scholen met banen te verbinden met de kandidaten.”

Wat is er door middel van het convenant gerealiseerd?

“De route van de financiële sector naar een baan in het onderwijs was er nog niet. Wij hebben hiervoor een basisinfrastructuur aangelegd zodat de wensen van medewerkers uit de financiële sector een vervolg kunnen krijgen. Zo kunnen zij deelnemen aan de training ‘Zin in lesgeven’ om te onderzoeken of het vak docent bij hen past. Vervolgens dient Het Onderwijsloket als startpunt voor de zoektocht naar de juiste opleidingsvariant. Daarnaast ontwikkelen lerarenopleidingen maatwerktrajecten voor zij-instromers op basis van hun achtergrond en hun ervaring. De opleidingen stemmen daarover vaker en beter hun beleid af en zo ontstaat er een overzichtelijker en eenduidiger aanbod van opleidingsmogelijkheden voor de kandidaten.”

Wat zijn nog verbeterpunten?

“We hebben een rijke opbrengst behaald, maar er zijn ook nog factoren die een overstap kunnen belemmeren. Denk aan de beeldvorming rond het werken in

het onderwijs. Sommige mensen zien een baan als docent vooral als een maatschappelijk relevante taak. Anderen vinden dat je een sulletje bent als je voor een klas vol pubers staat. Ook bestaat er onwetendheid over salaris. We moeten ervoor zorgen dat het werken in het onderwijs aantrekkelijker wordt en dat we de opleidingen beter aansluiten op wat mensen al in hun mars hebben. Dat kunnen we bijvoorbeeld doen door meer plaats in te ruimen voor hybride docentschap. Dat wil zeggen: ook een deel van de werktijd buiten het onderwijs invullen.”

Welke stappen gaan er nog genomen worden?

“Er komt meer ruimte voor lessen van gastdocenten, voor mensen die een tijdje willen meelopen op een school of voor tijdelijke lesprogramma’s in de vorm van projecten met partners van buiten de school. Zo ontstaat er meer ruimte voor differentiatie en wordt het vak veel aantrekkelijker.”

Welke boodschap wilt u geïnteresseerden meegeven?

“Voor de opleiders: Denk creatief en speel in op een veranderende samenleving. Breek alles wat is vastgeroest open en speel in op de flexibiliteit die deze tijd vraagt. Voor diegenen die een overstap overwegen: Loop eens mee op een school, praat met docenten over wat het uitvoeren van het vak hen biedt. En voor de docenten: Blijf plezier houden in je vak bijvoorbeeld door het maken van een ‘uitstapje’. Loop eens mee in een andere sector, zoals de zorg. Laat je inspireren!” ●

FASE 2

WERVING

Werving

Bij de werving is goed verwachtingsmanagement essentieel. De lerarentekorten verschillen namelijk per regio, schoolvak en opleiding. Maak dat duidelijk in de werving van kandidaten. Daarbij vraagt de werving van mensen die een carrièreswitch of tweede carrière overwegen een andere benadering dan het werven van (aankomende) studenten.

De lerarentekorten verschillen in het primair onderwijs per regio en in het voortgezet onderwijs en mbo per schoolvak en opleiding.

Wie een overstap naar het onderwijs overweegt, heeft behoefte aan helderheid op het aantal vacatures en baanzekerheid voordat ze aan een opleidingstraject beginnen. Dit vraagt om een goede **Strategische Personeelsplanning (SPP)** van de onderwijsorganisatie. Bekijk hiervoor het [scenariomodel voor het vo](#) en het [scenariomodel voor het po](#).

Voor de aanpak specifiek gericht op de **tekortvakken in het voortgezet onderwijs** is een [handreiking](#) en het document [Vier kansrijke initiatieven voor lerarentekort tekortvakken vo](#) beschikbaar.

Op basis van deze inzichten kan je als schoolorganisatie en regio bepalen welke mensen je, specifiek, wil werven:

- Herintreders (kandidaten met een slapende bevoegdheid)
- Deeltijders / Versneld voor de Klas-studenten
- Zij-instromers in Beroep (ZiB)
- Hybride docenten (deeltijdaanstelling in het onderwijs en deeltijdwerk in loondienst, als ondernemer of zelfstandige) die voldoen of binnen twee jaar gaan voldoen aan de bekwaamheidseisen
- Gastdocenten
- Schoolleiders
- Onderwijs ondersteunend personeel

Aandachtspunten

- Maak duidelijk waar kandidaten aan toe zijn: Geef helderheid op het aantal vacatures en baanzekerheid in de regio.
- ‘Tweede carrière’-docenten vormen een andere doelgroep dan studenten die net van de opleiding komen en vragen een andere benadering. Verbind hen aan scholen waar schoolleiders en teams deze ervaren, hoog-opgeleide mensen met open armen ontvangen en hen als aanwinst zien ten behoeve van het onderwijs.

Succesvolle werving

- Werf voor de korte én lange termijn, gezien de variërende opleidingsduur en gemiddelde doorlooptijd (drie maanden tot twee jaar) van mensen die vanuit een ander beroep de (over)stap naar het onderwijs maken.
- Organiseer de (in-company) voorlichtingsbijeenkomst met alle betrokken partijen.
- Werf herhaaldelijk (online en offline) op verschillende momenten in een schooljaar (houd rekening met instroommomenten).

Aandachtspunten

- Houd er rekening mee dat bij een informatiebijeenkomst zowel het onderwijs, de private sector als de regionale opleidingen vertegenwoordigd zijn. Een effectieve manier om te werven is iemand die de overstap al gemaakt heeft tijdens de informatiebijeenkomst te laten vertellen over zijn of haar ervaring.
- Het werven van kandidaten voor tekortvakken in het voortgezet onderwijs vraagt een andere aanpak.





INTERVIEW

Suzanne Kooij - senior beleidsadviseur arbeidsvoorwaarden Verbond van Verzekeraars

“We willen dat medewerkers uit de financiële sector duurzaam inzetbaar zijn”

Waarom sloot het Verbond van Verzekeraars zich aan bij het convenant?

“Voor verzekeraars is intersectorale mobiliteit een belangrijk onderwerp. We willen ervoor zorgen dat medewerkers uit de financiële sector duurzaam inzetbaar zijn en zich kunnen ontwikkelen, zeker nu onze sector krimpt. Aansluiten bij het convenant was een logische stap: we onderzochten of we mensen kunnen laten doorstromen naar het onderwijs. Daar is juist een tekort aan mensen.”

Hebben medewerkers interesse in die overstap naar het onderwijs?

“We zien zeker dat mensen interesse hebben. De informatiebijeenkomsten die de verzekeraars en banken (ook gezamenlijk) organiseren, worden druk bezocht. En er is veel belangstelling voor de verhalen van ervaringsdeskundigen die te vinden zijn op de site van Het Onderwijsloket. Maar het duurt gemiddeld een tot twee jaar voordat een medewerker definitief beslist om de overstap te maken.”

Wat kunnen we in de nabije toekomst verwachten?

“We willen een pilot ‘mentoring’ gaan draaien. Hierbij worden oud-financials die de overstap al hebben gemaakt gekoppeld aan medewerkers van verzekeraars en banken die nadenken over een baan in het onderwijs. Zij kunnen met elkaar uitwisselen over wat het beroep inhoudt en wat een mogelijke overstap allemaal kan betekenen. Voor verzekeraars blijft intersectorale mobiliteit een belangrijk onderwerp. Hierover blijven we met de banken van gedachten wisselen. We nemen onze ervaringen uit het convenant mee en onderzoeken waar de kansen liggen in bijvoorbeeld de zorg of de bouw.”

Welke adviezen heeft u voor geïnteresseerden?

“Voor medewerkers die nadenken over een overstap naar het onderwijs: Stap binnen je eigen organisatie naar diegene die je meer informatie kan verstrekken over een baan in het onderwijs. Praat met mensen die voor de klas staan en neem contact op met Het Onderwijsloket. Voor de regionale loketten: Kijk bij elkaar hoe de ander het heeft ingericht, maak gebruik van elkaars expertise. Voor de opleiders: Blijf in gesprek met mensen die de overstap maken. Luister naar hun wensen en bekijk hoe je de overstap op maat kunt inkleden.” ●

FASE 3

KENNISMAKING

Kennismaking met het onderwijs

Een intensieve kennismaking met het onderwijs helpt om te ontdekken of een baan als leraar of docent past bij de kandidaat. Bij voorkeur wordt dit regionaal georganiseerd. Hiervoor is samenwerking tussen banken en verzekeraars, regionale loketten, deelnemende scholen en deelnemende lerarenopleidingen van belang.

Kennismaken met het onderwijs in de regio



Oriënteren

De oriëntatietraining [Zin in Lesgeven](#) is een drie-daagse cursus die kandidaten laat ervaren of de stap naar het onderwijs echt bij hen past (matching & motivatie). Na de training hebben zij een completer en realistischer beeld van het beroep van leraar. Ze hebben inzicht of ze de stap moeten maken, of ze er gelukkig van worden en of ze het in zich hebben. Na afloop ontvangen ze een bewijs van deelname en referenties voor latere sollicitaties. Vooral in deze tijd van enorme lerarentekorten is het van groot belang dat de juiste mensen voor de klas komen te staan.

Aandachtspunten

- Zorg dat in de regio oriëntatiemogelijkheden aanwezig zijn.
- Een besluit tot overstap kan lang duren. Overstappers hebben tijd nodig.

Meelopen op een school, kennismaken of snuffelstage

- De beste manier om kennis te maken met het onderwijs is door rond te kijken in de sector, door lessen en vergaderingen bij te wonen en in gesprek te gaan met leraren, leerlingen en het management over lesgeven en -krijgen, over toetsen ontwerpen, afnemen en beoordelen, over het voeren van oudergesprekken en pedagogisch handelen.
- Leraren en docenten die zelf de overstap vanuit het bedrijfsleven naar het onderwijs hebben gemaakt, zijn de beste ambassadeurs en kunnen ervaringen delen met kandidaten.
- In een individueel (intake) gesprek met een leraren-opleider en een school kunnen mogelijkheden, ervaringen en indrukken worden besproken.



INTERVIEW

Pieter Duisenberg - voorzitter Vereniging van Universiteiten (VSNU)

“Zij-instroom kan een aanzienlijke bijdrage leveren aan het oplossen van het lerarentekort”

Wat is uw rol binnen het convenant?

“Namens de universiteiten zat ik in de denktank. We bespraken de resultaten en knelpunten van het convenant. We probeerden zoveel mogelijk bij te sturen om de ‘klantreis’ - van financieel medewerker tot leraar - zo goed mogelijk neer te zetten.”

Wat zijn de opbrengsten van het convenant?

“Dankzij het convenant zien we dat het mogelijk is om mensen uit de financiële sector de overstap te laten maken naar het onderwijs. Ik ben er zelfs van overtuigd dat van iedere honderd mogelijk geïnteresseerden vijf mensen daadwerkelijk voor de klas kunnen komen te staan. Dus bij duizend mensen zijn dat er vijftig en bij 10 duizend zijn dat er vijfhonderd. De beroepsbevolking is hier een veelvoud van en veel mensen zien tegenwoordig het maatschappelijk belang van het leraarschap. Daarom denk ik dat deze getallen heel reëel zijn. Ik geloof daarmee dat zij-instroom een aanzienlijke bijdrage kan leveren aan het oplossen van het lerarentekort. Wel moeten we hiervoor nog een aantal vervolgstappen zetten.”

Welke stappen zijn dat?

“Het is belangrijk om meer data te verzamelen en de klantreis beter te monitoren: hoeveel mensen doen bijvoorbeeld mee aan de training ‘Zin in lesgeven’, waardoor geïnteresseerden kunnen ontdekken of het beroep bij hen past? En hoeveel mensen gaan uiteindelijk een lerarenopleiding volgen? Waar zijn de vacatures en in welke vakken heersen tekorten? Als je hier meer zicht op hebt, kun je mensen

gerichter helpen en opleiden. Hiervoor is het nodig om een strakke regie te voeren en informatie te bundelen.”

Hoe gaat dat er in de praktijk uitzien?

“De start van de zoektocht van iemand die de overstap naar het onderwijs wil maken, moet beginnen bij Het Onderwijsloket. Het loket, dat door het convenant een versnelling heeft gekregen, beantwoordt de eerste vragen en verstrekt informatie over kansen op de arbeidsmarkt of bijvoorbeeld het salaris. Het Onderwijsloket verwijst door naar de regioloeketten. Die moeten de mensen verder begeleiden naar de juiste lerarenopleiding of stage/werkplek. Daarnaast is het belangrijk om een platform te creëren waar alle landelijke én regionale informatie over evenementen, initiatieven, vacatures en opleidingen wordt gebundeld. Hiervoor kun je de site van Het Onderwijsloket verder uitbouwen. Een geïnteresseerde kan dan naast algemene informatie ook zoeken naar alle vacatures in de regio.”

Wat zijn de plannen voor de nabije toekomst?

“Samen met hogescholen en het ministerie van OCW hebben we een bestuursakkoord ondertekend dat voortborduurde op ‘Aan de slag voor de klas.’ Lerarenopleidingen werken samen om potentiële leraren een zo passend mogelijk opleidingsaanbod te bieden: modulair en afgestemd op hun persoonlijke ontwikkelingsbehoeften en de ervaring die zij al hebben opgedaan in een andere branche. Dan kunnen mensen bevoegd en zo snel mogelijk aan de slag voor de klas.” ●

FASE 4

OPLEIDING

Opleiding tot leraar en werken in het onderwijs

In deze fase begint de kandidaat met het 'zij-instroom in beroep'-traject, een (verkorte) deeltijdopleiding of andere opleiding tot leraar, instructeur of onderwijs-assistent, al dan niet in combinatie met werken in het onderwijs.

‘Zij-instroom in beroep’-traject

Er zijn verschillende manieren om de overstap naar het onderwijs te maken. Dit kan door middel van een werken-lerentraject, het volgen van een voltijd of deeltijdopleiding of als gastdocent in combinatie met een andere baan.

De eerste stap is het vinden van een aanstelling als zij-instromer.

Vervolgens doorloopt de kandidaat in het po en vo een werkervaringstraject van ongeveer 3 maanden dat wordt afgesloten met een geschiktheidsonderzoek om te zien of de kandidaat het ZiB-traject kan starten. In het mbo toetst men de vakbekwaamheid van de kandidaat. In het po en vo geeft de lerarenopleiding de geschiktheidsverklaring af. In het mbo geeft het bevoegd gezag van de mbo-school de geschiktheidsverklaring af.

De kandidaat schrijft zich vervolgens in bij de lerarenopleiding en sluit een overeenkomst met de opleiding, school en financial of UWV. Het traject wordt gefinancierd door de scholen met subsidie van de overheid.

De werkweek bestaat uit:

- Lesgeven voor de klas (minimaal 1 of 2 dagen en maximaal 0,6 fte).
- Volgen maatwerktraject lerarenopleiding (maximale duur 2 jaar).
- Zelfstudie, reflectie, voorbereiding.
- Begeleiding en ondersteuning vanuit de school en de opleiding.

De rollen in dit traject:

Regionale loketten onderwijs

- Begeleiding

School

- Sollicitatieproces geïnteresseerde
- Aanstelling zij-instromer
- Begeleiding zij-instromer

Lerarenopleiding

- Afnemen assessment (voor po en vo)
- Vaststellen maatwerktraject geïnteresseerde; in het convenant is afgesproken dat lerarenopleidingen maatwerk bieden op basis van de kennis, kunde en achtergrond van de geïnteresseerde
- Verzorgen opleidingsprogramma/ maatwerkprogramma
- Begeleiding zij-instromer

School, opleiding, geïnteresseerde en waar relevant financial/UWV

- Overeenkomst opstellen



(Verkorte) opleiding volgen, al dan niet in deeltijd

Afhankelijk van de vooropleiding, onderwijservaring en de gekozen sector doorloopt de geïnteresseerde eerst een opleidingstraject, al dan niet in deeltijd. In deeltijd kan de geïnteresseerde mede de duur van de opleiding bepalen, passende bij zijn of haar levensstijl. De mogelijkheden hiertoe worden toegelicht in het informatiepakket. Afspraken over tijd en geld kunnen met de huidige werkgever of het UWV gemaakt worden. De geïnteresseerde solliciteert bij een of meerdere scholen na of tijdens de opleiding. De geïnteresseerde start op de school.

Aandachtspunten

- Bied vanuit de opleidingen maatwerk en kortere trajecten op basis van eerder verworven competenties (EVC's).
- Er bestaan grote verschillen tussen de opleidingen, van toelatingseisen tot beoordelingscriteria. Maak daarom heldere afspraken.
- Voor veel kandidaten is de opleiding vaak (te) lang en (te) duur. Kijk met de opleiding en de kandidaat naar verkorte routes en subsidies.

De rollen in dit traject:

Regionale loketten onderwijs

- Begeleiding

Lerarenopleiding

- Eventueel vaststellen maatwerktraject kandidaat
- Verzorgen opleidingsprogramma/ maatwerkprogramma
- Begeleiding leraar in opleiding

Geïnteresseerde, werkgever en waar relevant financial/UWV

- Overeenkomst opstellen

School

- Sollicitatieproces geïnteresseerde
- Aanstelling kandidaat
- Begeleiding kandidaat

Hybride docent of gastdocent

- Een **hybride docent** heeft een bevoegdheid behaald, al dan niet in deeltijd (door bijvoorbeeld genoemde mogelijkheden) en combineert het docentschap met een andere baan.
- **Gastdocenten** in het vo en mbo hebben geen bevoegdheid en geven les onder gezag van een bevoegd docent. Zij kunnen in het vo en mbo maximaal 6 uur per week lesgeven. Er zijn geen opleidings-eisen. Dit geldt niet voor het po.

Er zijn voor deze opties afspraken met de werkgever of het UWV nodig over tijd en geld. De matching van kandidaten aan scholen en opleidingen vindt plaats in de regio.

De rollen in dit traject:

School

Schept ruimte voor gastdocenten en/of hybride docenten

Lerarenopleiding

Biedt korte cursussen aan voor gastdocenten



INTERVIEW

Ellen Kok - manager arbeidszaken Nederlandse Vereniging van Banken

“Durf het avontuur op te zoeken!”

Waarom is het convenant van belang voor de Nederlandse Vereniging van Banken?

“Duurzame inzetbaarheid van medewerkers staat al lang op de agenda van banken: in de sector zijn namelijk steeds minder ‘handen’ nodig vanwege technologische ontwikkelingen. Bovendien verandert het werk. Het is voor medewerkers belangrijk om na te denken over hun toekomstige mobiliteit op de arbeidsmarkt (binnen de eigen organisatie, de sector of daarbuiten). Toen werkgeversvereniging AWWN ons enkele jaren geleden benaderde met het idee voor een regionaal convenant, was ik direct enthousiast! Ik ben met verschillende banken in gesprek gegaan vanuit een breder idee: hoe mooi zou het zijn als banken en het onderwijs landelijk kunnen samenwerken om het lerarentekort tegen te gaan en daarmee een bijdrage leveren aan een groot maatschappelijk vraagstuk!”

Wat doen banken concreet om medewerkers te ondersteunen?

“Banken organiseren voorlichtingsbijeenkomsten en verstrekken informatie aan medewerkers die interesse hebben in een overstap naar het onderwijs. Daarnaast faciliteren banken in tijd, ruimte en/of geld, bijvoorbeeld voor deelname aan een oriëntatie of kennismaking, een workshop, een opleiding en/of een leer-werktraject. Ook zijn er kleinschalige pilots opgezet om medewerkers vanuit banken direct te matchen en te plaatsen op een school.”

Welke inzichten zijn er gedurende het traject opgedaan?

“In ons plan van aanpak schetsen we een zogenaamde ‘klantreis’. Er is inzicht ontstaan in de drempels die een potentiële zij-instromer op deze reis kan tegenkomen en er zijn concrete initiatieven ondernomen om deze te beslechten. De eerste stappen binnen die klantreis werken inmiddels goed. Denk aan het verstrekken van informatie en voorlichting, het afnemen van een zelftest, het volgen van de training ‘Zin in lesgeven’ en het bundelen van informatie op Het Onderwijsloket. Medewerkers maken hier gebruik van en de ervaringen zijn positief.”

Wat zijn nog verbeterpunten?

“Sommige stappen vragen om meer concretisering, zoals meer maatwerk in opleidingen, afgestemd op de ervaring van medewerkers. Ook de matching tussen kandidaat en vacature kan beter. Meer aandacht voor strategisch personeelsbeleid in het onderwijs maakt dat vacatures vroegtijdig bekend kunnen worden gemaakt. Banken en verzekeraars willen intersectorale mobiliteit breed aandacht blijven geven, waarin wij de ‘lessons learned’ kunnen meenemen. We kijken daarbij ook naar andere sectoren, zoals bijvoorbeeld de zorg.”

Welke tips heeft u voor betrokkenen?

“Voor medewerkers: Oriënteer je breed en durf het avontuur op te zoeken. De vaardigheden die je hebt opgedaan kunnen in een andere setting enorm waardevol zijn. En voor onderwijsinstellingen: Sta open voor wat mensen te bieden hebben en biedt ze kansen.” ●

FASE 5

BEGELEIDING

Begeleiding

De werkgever kan de kandidaat faciliteren bij de overstap. Bij de start binnen de school en de opleiding is het van belang om de zij-instromer gedurende het opleidingstraject en inductiefase goed te begeleiden.

Tips voor de begeleiding van een nieuwe medewerker

- Een inductietraining bereidt de startende leraar voor op de eerste dagen voor de klas. Zie hiervoor ook de websites begeleidingstartendeleraren.nl/school-leiding en ikgavoordeklas.webflow.io.
- Investeer bovenschools in de toekomstige werknemer.
- Ook binnen de organisatie is een gedegen landing van belang. Een nieuwe collega moet alle mogelijkheden krijgen om het opleidingstraject succesvol te doorlopen. Daarbij is een goede balans nodig als het gaat om toewijzing van lessen, klassen, leerlagen en niveaus.
- Binnen de opleidingscholen bestaat een structuur van begeleiding en coaching van nieuwe leraren/docenten. Scholen die nog geen opleidingschool zijn, doen er goed aan om deze structuur ook in te richten.
- Bied zij-instromers een opleidingsplek op een school waarbij schoolleiders en het team openstaan voor deze 'tweede carrière'-leraren en hen met open armen ontvangen.

Aandachtspunten

- Zorg voor een goede begeleiding en inzet van zij-instromers in de scholen.
- Scholen die zij-instromers in beroep niet willen aannemen.
- Salariskloof tussen oude werkgever en onderwijs is groot.
- Duurzame inzetbaarheid. Neem teams mee, investeer gericht in de toegevoegde waarde van zij-instromers.
- Zorg dat opleidingen centraal data over zij-instromers gaan monitoren.
- Zorg dat besturen en scholen ook opleidingschool mogen zijn.



BIJLAGE 1

Bijlage

In deze bijlage worden de resultaten van de inspanningsverplichting van 2 jaar convenant weergegeven.

Uitstroom naar sector vanuit WW

In 2019 hebben **261 voormalig medewerkers van financials** die in de WW terecht zijn gekomen de overstap gemaakt naar het onderwijs.

Het betreft **6% van de in totaal 4.306 voormalige medewerkers** van financials die uit de WW terugkeerden naar de werkvloer.

Daarmee staat het **onderwijs in de top 5** van sectoren waar medewerkers van het bank- en verzekeringswezen na een WW-uikering in 2019 naar overstapten.

Uitstroom naar sector vanuit WW



Cijfers over 2020 zijn nog niet beschikbaar.

Informatievoorziening

Landelijk

Op verschillende websites kan men informatie vinden over een eventuele overstap naar het onderwijs. In 2020 is het landelijke informatiepunt www.onderwijsloket.com gelanceerd. Het Onderwijsloket helpt verder bij vragen over een eventuele overstap naar het onderwijs of verwijst door naar een van de regionale informatieloketten.

Regionaal

Een overzicht van de regionale Informatieloketten is te vinden op de site [Aanpak Lerarentekort](http://Aanpak.Lerarentekort).

Voor meer informatie over werken in het primair onderwijs kan men terecht bij www.ruimbaanvoorpo.nl en voor het mbo op www.ditismbo.nl.

Geïnteresseerden

Gedurende de looptijd van het convenant hebben **1002 mensen contact gezocht** met het Onderwijsloket of de Arbeidsmarktfondsen [Arbeidsmarktplatform PO](#) en [Voion](#) voor het primair en voortgezet onderwijs met betrekking tot een eventuele overstap. Daarvan waren **82 mensen in dienst van een bank of verzekeraar**.

Online zelftest

In februari 2020 is de online zelftest **Carrièreswitch naar onderwijs** gelanceerd. Van februari t/m december zijn **3098 volledige afnames** geregistreerd.

De zelftest bestaat uit vier onderdelen: oriëntatie, competenties, drijfveren en persoonlijke achtergrond.

De test duurt 30-45 minuten.

Na afloop ontvangt men een rapportage.

Online zelftest [‘Carrièreswitch naar onderwijs’](#)

Zie ook de Factsheet [‘Carrièreswitchers in beeld’](#)

Cursus zin in lesgeven

Vanaf juli 2019 tot en met december 2020 zijn er minstens 15 edities van de cursus **‘Zin in Lesgeven’** geweest waar financials aan hebben deelgenomen. In totaal hebben ten minste **94 financials** de cursus gevolgd.

Informatiebijeenkomsten banken en verzekeraars

In 2019 en 2020 hebben ruim **1.600 medewerkers** van banken en verzekeraars **interesse getoond** in een **overstap naar het onderwijs** door het opvragen van informatie bij hun werkgever of het bijwonen van algemene of in-company informatiebijeenkomsten.

In 2019 en 2020 zijn er minstens **14 bijeenkomsten** door financials georganiseerd voor geïnteresseerden in het onderwijs. In totaal is van ca. **900 werknemers** van de financials bekend dat zij hier aan **hebben deelgenomen**. Het werkelijke aantal geïnteresseerden in een eventuele overstap ligt waarschijnlijk hoger, aangezien men ook buiten de eigen werkgever om bijeenkomsten kan bezoeken.

Activiteiten banken en verzekeraars

Tijdens de looptijd van het convenant hebben banken en verzekeraars verschillende activiteiten ondernomen om hun medewerkers te informeren over en soms zelfs te begeleiden bij een eventuele overstap naar het onderwijs. Hieronder staan een aantal van die activiteiten weergegeven.

- Organiseren van algemene presentaties voor boventallige medewerkers
- Verspreiden van informatie via nieuwsbrieven en Intranet/overige interne pagina's
- Ontwikkelen en verspreiden van informatiebrochures, artikelen, vlogs, inspiratieverhalen, praktijkvoorbeelden etc.
- Opnemen en verspreiden van promotievideo met Merel van Vroonhoven
- Organiseren van fysieke en online informatiebijeenkomsten
- Attenderen van medewerkers op extern georganiseerde informatiebijeenkomsten
- Structureel aanbieden van de cursus Zin in Lesgeven
- Aanbieden van omscholingsbudget, carrière-switchregeling, verlofmogelijkheden etc.
- Beschikbaar stellen van arbeidsmobiliteitsmanager en/of HR contactpersoon
- Verkennen mogelijkheden buddy- of mentorprogramma

Aantal overstappers

Tijdens de looptijd van het convenant is van **67*** medewerkers van financials bekend dat zij daadwerkelijk de overstap in 2019 – 2020 hebben gemaakt naar het onderwijs. Zij zijn begonnen met een (deeltijd)opleiding of staan inmiddels als zij-instromer voor de klas. Het werkelijke aantal overstappers ligt waarschijnlijk hoger, aangezien niet van alle oud-medewerkers bekend is naar welke sector zij zijn overgestapt.

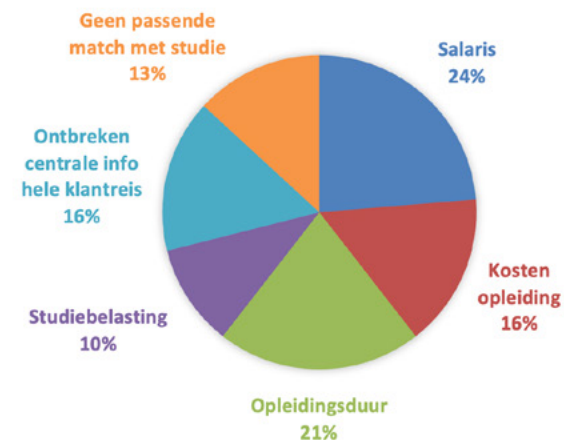
Succesfactoren en knelpunten

Medewerkers van banken en verzekeraars waarden de voorlichtings- en oriëntatiemogelijkheden die worden geboden door hun werkgevers en vanuit het onderwijs het meest. Het voornaamste knelpunt in het maken van de overstap is het (verschil in) salaris, dat samenhangt met de duur en kosten van de opleiding.

SUCCESSFACTOREN OVERSTAP



KNELPUNTEN OVERSTAP



* Omdat in het kader van de AVG niet kan worden achterhaald of al deze 67 mensen ook de in-company informatiebijeenkomsten van hun werkgever hebben bezocht kan dit getal niet worden omgerekend naar een percentage.

BIJLAGE 2

Bijlage

In deze bijlage worden de veel gebruikte afkortingen en begrippen toegelicht.

Bijlage: Afkortingen en begrippen

(Convenants)partijen

PO-Raad	Sectororganisatie voor het primair onderwijs
VO-raad	Sectororganisatie voor het voortgezet onderwijs
MBO Raad	Sectororganisatie voor het middelbaar beroepsonderwijs
VH	Vereniging Hogescholen; sectororganisatie voor hogescholen
VSNU	Vereniging van Universiteiten; sectororganisatie voor universiteiten
NVB	Nederlandse Vereniging van Banken
VvV	Verbond van Verzekeraars
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Deelnemende partijen

UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Arbeidsmarktplatform PO	Arbeidsmarktplatform PO; expertisecentrum op het gebied van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, van en voor werknemers en werkgevers
Voion	Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs; kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken
G4	De vier gemeenten met de meeste inwoners (Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag)*

* In het primair onderwijs is Almere toegevoegd aan het beleidsoverleg van de G4 i.v.m. grote tekorten in het primair onderwijs.

Subsidieregelingen

- [Regeling subsidie zij-instroom](#)
Subsidieregeling voor schoolbesturen in het po, vo en mbo voor een bijdrage in de kosten voor de begeleiding van een zij-instromer (€20.000 per zij-instromer).
- [Subsidieregeling Regionale aanpak personeelstekort onderwijs](#)
Deze subsidieregeling voor personeelstekort in het onderwijs is een vervolg op de subsidie Regionale aanpak lerarentekort uit 2019. De subsidieregeling voor personeelstekort loopt tot september 2022, eventueel met uitloop tot januari 2023.
- [Overzicht tegemoetkomingen en subsidies leraren](#)
Wil je leraar worden of als leraar een extra bevoegdheid halen? Er zijn verschillende regelingen om de lerarenopleiding te betalen.

Bijlage: Afkortingen en begrippen

Onderwijssectoren

po	primair onderwijs (basisonderwijs)
so	speciaal onderwijs
vo	voortgezet onderwijs
mbo	middelbaar beroepsonderwijs
hbo	hoger beroepsonderwijs
wo	wetenschappelijk onderwijs

School vs. opleiding

School	po-, vo- of mbo-school
Opleiding	hbo- of universitaire lerarenopleiding

Lerarenopleidingen

Pabo	Pedagogische academie voor het basisonderwijs (= opleiding tot leraar basisonderwijs)
ALPO	Academische Lerarenopleiding Primair Onderwijs
2e graads lerarenopleiding	Lerarenopleiding op hbo-niveau (BA)

Uitvoering convenant

Landelijk coördinatiepunt	Het landelijk coördinatiepunt is nu belegd bij de arbeidsmarktfondsen en fungeert als verbinder en makelaar tussen het landelijke en het regionale beleid en de verschillende betrokken partijen.
Regionaal loket onderwijs	Regionaal samenwerkingsverband van scholen, lerarenopleidingen en soms de gemeente. Een regionaal loket onderwijs heeft een of meerdere contactpersonen waar geïnteresseerden in de overstap naar het onderwijs of de werkgever (bank, verzekeraar) terecht kunnen om verder geholpen te worden. Het regionaal loket onderwijs coördineert, begeleidt en organiseert (delen van) de klantreis.

Bevoegdheden

Benoembaarheid	Kandidaten die met positief gevolg het geschiktheidsonderzoek doorlopen hebben.
Pabo bevoegdheid	Bevoegdheid voor het primair onderwijs (= basisscholen en scholen voor het speciaal basisonderwijs).
Tweedegraads bevoegdheid	Bevoegdheid voor de eerste 3 klassen van de havo en het vwo, het vmbo, het mbo en praktijkonderwijs.
Eerstegraads bevoegdheid	Bevoegdheid voor alle klassen van de havo en het vwo, het vmbo, het mbo, het praktijkonderwijs en volwasseneducatie.
PDG (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift)	Startbekwaamheid voor docent in het mbo.

Zij-instroom

Zij-instromer

Het begrip zij-instromer kan op verschillende manieren worden opgevat. In dit convenant wordt het breed opgevat. Het gaat om potentiële kandidaten die vanuit een andere sector de (gedeeltelijke) overstap willen maken naar het onderwijs. Dit kunnen zij doen door eerst een lerarenopleiding te volgen of door een opleiding te volgen en tegelijkertijd les te geven (combinatie werk en opleiding).

Deze handreiking is mogelijk gemaakt door een bijdrage vanuit het Arbeidsmarktplatform PO en Voion en de Nederlandse Vereniging van Banken en Verbond van Verzekeraars.

Geschiktheidsonderzoek/
assessment po/vo

Alvorens een schoolbestuur een kandidaat kan aannemen als zij-instromer in beroep, moet de kandidaat een geschiktheidsonderzoek (assessment) afleggen; de school of het schoolbestuur vraagt dit onderzoek aan bij een lerarenopleiding; de lerarenopleiding geeft de geschiktheidsverklaring af.

Geschiktheidsonderzoek
mbo

Alvorens een schoolbestuur een kandidaat kan aannemen als zij-instromer in beroep, beoordeelt de school of het schoolbestuur aan de hand van een geschiktheidsonderzoek of de zij-instromer geschikt is om les te geven, vakinhoudelijk bekwaam is en met zijn/haar kennis binnen 2 jaar aan de pedagogisch-didactische bekwaamheidseisen kan voldoen; de school of het schoolbestuur zelf geeft de geschiktheidsverklaring af.

Assessment mbo

Als iemand zij-instromer in het beroep in het mbo wil worden, maar niet over een getuigschrift van een hbo- of universitaire opleiding beschikt, moet hij/zij door middel van een capaciteitentest of assessment aan kunnen tonen over een hbo/wo werk- en denkniveau te beschikken.