

Mentoring zij-instroom

Van financieel expert naar leraar



Interview met twee
ervaringsdeskundigen,
stappenplan, ervaringen
en conclusies

“Een groter contrast is er bijna niet”

Mentor Jeroen van Diem en mentee Charlotte Roelofs maakten beiden carrière in de financiële wereld. Nu werken ze als leerkracht in het primair onderwijs. Ze zijn enthousiast over het mentoringproject waar ze aan deelnamen. Charlotte: “Heel fijn om te kunnen sparren met een buitenstaander die beide werelden kent.”

Jeroen van Diem en Charlotte Roelofs spraken elkaar het afgelopen anderhalf jaar regelmatig over hun opvallende overstap van de bank naar de schoolbanken. Ze namen deel aan het mentoringprogramma voortgekomen uit het convenant Aan de slag voor de klas. Dit is een samenwerking van financiële dienstverleners, bestuurspartijen voor het onderwijs, lerarenopleidingen en het ministerie van OCW, mede geïnitieerd en ondersteund door het Arbeidsmarktplatform PO.

Waar kwam jullie interesse voor het onderwijs uit voort?

Jeroen: “Toen mijn team door een reorganisatie decentraal zou gaan werken, besloot ik dat het tijd was voor iets anders. Ik begeleid al jaren mensen: als manager, als hockeytrainer en als organisator van barbecueworkshops. Daar wilde ik meer mee doen; als leerkracht kan ik echt iets toevoegen.”

Charlotte: “Die wens was er al langer. Ik was altijd actief op de school van mijn dochter. Bij de bank kwam ik via de ABN AMRO Foundation in contact met kinderen en ik was trainer bij de Woonacademy. Hierdoor is het vuurtje om les te geven nog harder gaan branden.”

Wat hebben jullie gedaan ter voorbereiding op de overstap?

Jeroen: “Ik heb eerst contact gezocht met het interne platform voor cross sector mobility die de overgang van de financiële sector naar de zorg en onderwijs stimuleert. In 2019 kon ik gebruikmaken van de carrièreswitchregeling van de bank. Dat gaf me tijd om alles voor te bereiden. Door het lerarentekort dacht ik snel een plek op een school te vinden, maar dat viel nog niet mee. Ik kende niemand in het onderwijs en heb veel zelf uitgezocht en allerlei initiatieven genomen. Het geschiktheidsonderzoek heb ik uit eigen zak betaald en ik ben bij allerlei scholen in Utrecht langsgesgaan. Bij De Schakel zagen ze de toegevoegde waarde van mij als zij-instromer.”



DUBBELINTERVIEW MENTOR EN MENTEE



Charlotte: "Via de vakbond heb ik gesprekken gehad met een coach. In mijn toenmalige woonplaats Brielle zocht ik contact met een basisschool. Even leek mijn droom te stranden toen bleek dat het maatwerktraject voor vernieuwend onderwijs, dat ik wilde volgen bij een pabo, niet lukte. Niet lang daarna besloten we naar Amsterdam te verhuizen. Via een pilot deed ik een snuffelstage van een dag per week bij de Globe in Osdorp. In coronatijd draaide ik daar onverwacht een klas in de noodopvang. Toen was ik definitief om. Maar hoe ging ik de opleiding combineren met mijn baan bij de bank?"

Hoe ging de mentoring in z'n werk?

Jeroen: "We ontmoetten elkaar voor het eerst in 2019 bij de training 'Zin in Lesgeven', georganiseerd door ABN AMRO Bank in samenwerking met hogeschool Windesheim.

Charlotte: "Jeroen viel me direct op. Als er iemand geschikt is voor het vak is hij het wel. Ik had er meteen alle vertrouwen in toen hij mijn mentor werd. Het was coronatijd en via Teams hadden we eens in de drie weken en later eens in de maand contact. Dat werkte prima. Het belangrijkste onderwerp was de combinatie van privé, school en bank. Ik ben Jeroen dankbaar dat hij me wees op de keuzes die ik moest maken. Zo ben ik met mijn leidinggevende en team in gesprek gegaan. Uit loyaliteit nam ik soms extra taken op me als een collega van de bank uitviel. Maar met een baan van 36 uur, een gezin en de opleiding was dat niet te combineren. Heel fijn om met Jeroen te kunnen sparren. Hij is een buitenstaander die beide werelden kent."

Wat hebben jullie aan dit traject gehad?

Jeroen: "Het was mooi om te zien dat Charlotte bewust stappen maakt en dat wat ik zeg een snaar raakt.

Op papier ben ik de mentor, maar bij mij in de klas gaat ook niet alles perfect. Daar hadden we het ook over."

Charlotte: "Ik heb geleerd dat het belangrijk is om keuzes te maken en dat ik niet bang moet zijn voor eventuele consequenties. Ik kan nu eenmaal niet alle ballen hooghouden. Ook is het goed om je twijfels te uiten. Jeroen stelde zich zelf ook kwetsbaar op."

Jeroen: "Het was dus geen eenrichtingverkeer. Voor ons heeft het goed gewerkt, de klik was er zeker, maar ieder coachingstraject is natuurlijk anders."

Hoe groot zijn de cultuurverschillen tussen de financiële wereld en het onderwijs?

Charlotte: "Een groter contrast is er bijna niet. Ik zeg vaak dat ik van hoofd naar hart ben gegaan. Bij de bank zijn procedures, kaders en werk je cliëntgericht en targetgedreven. Als leerkracht word je op al je kwaliteiten aangesproken. De klas is een spiegel van wie jij bent en hoe je je voelt. Ik heb oprecht het gevoel dat ik ertoe doe."

Jeroen: "In mijn begintijd bij de bank vond ik presteren en doorgroeien naar een nieuwe functie mooi. Natuurlijk zijn er ook maatschappelijke doelen, maar geld verdienen blijft de core business. Door de overstap verlaat je een warm bad

Meer over

Mentor Jeroen van Diem

Jeroen van Diem (38) werkte na zijn studie International Business tien jaar als consultant en manager in het bedrijfsleven. Bij ABN AMRO begon hij als projectondersteuner IT en gaf hij later leiding aan een team van twintig medewerkers. Sinds augustus 2020 werkt Jeroen drie dagen per week op basisschool De Schakel in Utrecht Overvecht. Hij is leerkracht van groep 7/8 en bijna klaar met het zij-instroomtraject bij de Marnix Academie in Utrecht.

Jeroen kan anderen informeren over: oriënterende fase, zij-instroom, po. Hij wil graag opnieuw mentor zijn.

Meer over

Mentee Charlotte Roelofs

Charlotte Roelofs (57) werkt al bijna veertig jaar voor verschillende banken. De laatste jaren is ze specialist Wonen bij ABN AMRO. Tot 1 december 2022 werkte ze 36 uur per week voor de bank, sinds die tijd 18 uur. Dat combineert ze met een aanstelling van 1 dag per week bij Openbare basisschool de Globe in Amsterdam Osdorp (groep 3). Ze volgt sinds 2021 de vernieuwende deeltijdopleiding Spring - pabo bij Hogeschool Leiden.

Charlotte is bereikbaar voor: deeltijdopleiding, vernieuwend onderwijs, Spring - pabo. In het vervolg wil ze als mentor anderen helpen.



DUBBELINTERVIEW MENTOR EN MENTEE



en kies je voor een onbekende wereld. Je kunt het ook een gouden kooi noemen. Het salaris in het onderwijs ligt lager dan bij de bank. Daarnaast is leerkracht best een solitair beroep. Ik was altijd gewend om in een team aan projecten te werken. In de klas sta je er alleen voor en je moet de hele tijd 'aan' staan. Dat maakt het intensief."

Op welke manieren is de mentoring aanvullend op de begeleiding vanuit de pabo en de school?

Charlotte: "Met de mentor bouw je een persoonlijke relatie op. Omdat Jeroen de bankwereld goed kent, is er meer herkenning. Hij kon vaak de angel eruit halen. Het mentoringproject is dus echt anders dan de intervisie waar ik via de opleiding en de school aan deelneem."

Jeroen: "We hebben een 1-op-1 coachingsrelatie. Het gaat van opdrachten bespreken tot praktische tips voor de opleiding en lesgeven tot werk-privébalans. Ik heb zelf veel uit moeten zoeken en deel mijn ervaringen nu graag met anderen. Ik gun iedereen zo'n traject."

Hebben jullie tips voor verbetering van de mentoring?

Jeroen: "Het is goed om vooraf te kijken naar de vragen die de mentee heeft en wat diegene nodig heeft. In elke fase zijn er andere thema's die spelen. Ideaal zou zijn als er veel verschillende mentoren beschikbaar zijn en dat vooraf duidelijk is waar hun specialiteit ligt. Je zou ze sleutelwoorden kunnen geven, zodat de match nog beter gemaakt kan worden: po of vo, zij-instroom of deeltijd, onderbouw of bovenbouw, de verschillende types onderwijs."

Charlotte: "Ook is het belangrijk om te kijken naar waar de mentee zich in het proces bevindt. In de oriëntatiefase heb je behoefte aan andere informatie dan wanneer je eenmaal de opleiding volgt. Al is elk traject uniek en heeft iedereen een eigen verhaal."

Tot slot: wat raden jullie mensen die willen overstappen aan?

Jeroen: "Zoek een mentor en praat met mensen in het onderwijs. Ga bij scholen kijken en loop een ochtend of dag mee. Dan krijg je er beter een gevoel bij. Als de beloning je tegenhoudt, kun je ook kiezen voor een hybride vorm van werken. Het belangrijkste vind ik dat je je hart volgt."

Charlotte: "Vraag aan je werkgever wat er mogelijk is. Plan snuffelstages bij scholen met verschillende vormen van onderwijs. Zo kun je een gefundeerde keuze maken. Daarna volgt het zoekproces naar de opleiding die het beste bij je past. Daarnaast raad ik mensen aan hun wensen uit te spreken. Ik hikte er lang tegenaan om duidelijk te maken dat ik het po in wilde. Toen ik dat eenmaal had gedaan, kwamen er allemaal mooie dingen op mijn pad." ●

Ervaring van buiten het onderwijs heel waardevol

Uit interviews met schoolleiders blijkt dat zij-instromers een duidelijke meerwaarde hebben. Ze zijn sterk intrinsiek gemotiveerd, hebben een frisse blik op het onderwijs en brengen ervaring uit andere sectoren mee. Een selectie van de bevindingen.

Zij-instromers hebben werkervaring in andere sectoren. Deze ervaring, kennis en contacten nemen ze mee in het onderwijs. Vanuit diversiteitsoogpunt is het daarom waardevol om deze mensen aan te nemen.

Zij-instromers vragen door. 'Waarom doen jullie dit?' 'En gaat dit altijd zo in het onderwijs?' Dat maakt het leuk met zij-instromers te werken. Die frisse blik en werkervaring in andere sectoren is echt een meerwaarde.

Zij-instromers hebben meer werk- en levenservaring. Hierdoor staan ze steviger in hun schoenen. Die kennis en ervaring brengen ze mee.

Zij-instromers maken heel bewust de overstap naar het onderwijs; dit doen ze niet zomaar. Je kunt er daarom vanuit gaan dat ze ontzettend intrinsiek gemotiveerd zijn.

Uit het rapport 'Gewoon, met zij-instroom!' met aandachtspunten voor een succesvolle implementatie van het zij-instroomtraject in het primair onderwijs. Kijk voor meer info op [de website](#) van het Arbeidsmarktplatform PO

Achtergrond Mentoringproject

Van financieel expert naar leraar

Impuls

- Convenant 'Aan de slag voor de klas' uit 2019. Dit is een samenwerking van De Nederlandse Vereniging van Banken, het Verbond van Verzekeraars, de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, Vereniging van Universiteiten (nu Universiteiten van Nederland (UNL)) en het ministerie van OCW.
- Medewerkers uit de financiële dienstverlening informeren over carrièremogelijkheden in het onderwijs en de verkenning hiervan.

Aanpak

- De route naar een nieuwe loopbaan vereenvoudigen door goede informatie te geven en veel mogelijkheden te bieden voor onderzoek naar het toekomstige werkveld.

Mentoringproject

- **Wat:** persoonlijke coaching van geïnteresseerden door oud-medewerkers in de financiële sector (ervaringsdeskundigen).
- **Voorwaarden:** goede match tussen mentor en mentee, aansluitend bij de fase waarin de overstapper zich bevindt.
- **Partners:** ABN AMRO en Arbeidsmarktplatform PO
- **Aantal deelnemers 2022:** 12 mentoren, 13 mentees

Mogelijk te volgen opleidingen

- Zij-instroom-, voltijd- en deeltijdopleidingen

Meer informatie

- [Handreiking Aan de slag voor de klas](#)
- [Voorlichtingspakket](#)
- [Campagne Je bent er voor de klas](#)
- [Podcast Zin in Lesgeven](#)
- [Onderwijsloket](#)



Volg je hart-stappenplan

In 7 etappes voor de klas



De overgang van een baan in de financiële sector naar werken in het onderwijs is een grote verandering. Een beslissing die je niet licht neemt. Daarom is het goed om je zorgvuldig voor te bereiden. Het team Cross sector mobility van ABN AMRO ontwikkelde het 'Volg je hart-stappenplan' voor mensen die de overstap overwegen. Het is een hulpmiddel dat de reis beschrijft die je als kandidaat kunt doorlopen.

Stap 1

De vonk - motivatie/drijfveer

Je nieuwsgierigheid voor het onderwijs is gewekt. Misschien omdat je graag met kinderen omgaat. Of doordat mensen tegen je zeggen dat het onderwijs wel iets voor je is. Hoe dan ook: het vuurtje is aangewakkerd. Tijd om te onderzoeken of een baan voor de klas iets voor jou is.



Stap 2

Informatie

Je verzamelt informatie over werken in het onderwijs. Online is er veel te vinden. Bijvoorbeeld enthousiaste of juist kritische verhalen van mensen die vanuit een ander beroep voor lesgeven kozen.

Tip: plan een meeloopdag op een school of ga in gesprek met een ervaren leraar.



Stap 3

Oriëntatie en reflectie

In deze fase stel je jezelf een aantal kritische vragen:

- Wat betekent een mogelijk overstap voor mij?
- Ben ik geschikt om voor de klas te staan?
- Welke kwaliteiten breng ik mee en welke vaardigheden moet ik nog ontwikkelen?
- Welk type onderwijs zou bij mij passen?



Stap 4

Is dit het moment?

Ook bij deze stap komen allerlei vragen op je af:

- Past deze stap op dit moment in mijn leven?
- Wat zijn de financiële gevolgen?
- Kan ik een opleiding combineren met werk en privé?

Dit zijn afwegingen die alleen jij kunt maken. Praat met mensen die jou goed kennen en laat je adviseren door iemand van personeelszaken.



Stap 5

Inzet mogelijkheden

Check bij je werkgever wat de mogelijkheden zijn van een carrièreswitch. Wellicht kun je een loopbaantraject volgen of een opleiding die je op weg kan helpen. Kijk ook in de cao wat er mogelijk is.



Stap 6

Opleiding

Er zijn tal van mogelijkheden om de benodigde bevoegdheid te halen. Kijk welke opleiding het beste bij jou en jouw situatie past:

- Voltijd of deeltijd pabo
- Zij-instroom: voor mensen met een hbo- of wo-diploma - 2-jarige opleiding
- Opleiding tot leraarondersteuner - eventueel in combinatie met een leerwerkplek op een school



Stap 7

Stage op een school

Zoek zelf een school in de buurt, neem contact op met een scholengroep of maak gebruik van je netwerk voor contacten in het onderwijs.

Tip: meld je aan voor het mentoringproject en spar regelmatig met een oud-medewerker uit de financiële sector die je voorging.

Ervaringen en conclusies

Voor het mentoringproject zijn twee pilots uitgevoerd. Een kleinschalige pilot in 2021 met twee mentoren en twee mentees. Aan de hand van interviews met de deelnemers zijn de eerste inzichten verkregen in ervaringen en randvoorwaarden voor een succesvol project. Deze interviews vonden begin 2022 plaats.

Halverwege 2022 is de pilot opgeschaald naar in totaal twaalf mentoren en dertien mentees. Om de effecten van de tweede pilot te meten, zijn twee enquêtes uitgezet: een voormeting aan het begin en een nameting in een later stadium. Het volledige rapport over de ervaringen van het mentoringproject is [hier](#) te vinden.

Ervaringen eerste pilot

- De bank als gedeelde achtergrond blijkt een fijne, maar niet noodzakelijke toevoeging te zijn.
- De mentees hebben aangegeven dat ze elk onderwerp dat ze wilden bespreken bij de mentoren durfden aan te kaarten.
- Zowel de mentoren als mentees vroegen om meer voorbeelden van gespreksonderwerpen, zodat ze met een breder pakket aan vragen kunnen werken.
- Het mentoringproject is onafhankelijk en de mentees ervaren steun door het luisterend oor dat de mentoren bieden. Een mentee kan een verhaal, twijfel of fout vrijuit delen zonder dat dit invloed heeft op de beoordeling.
- Aan de mentoren is gevraagd welke toegevoegde waarde het mentorschap voor hen had. De meest genoemde feedback was de voldoening van het helpen, het besef van de eigen ontwikkeling die ze hebben doorgemaakt en het plezier in de ondersteuning.



Ervaringen tweede pilot

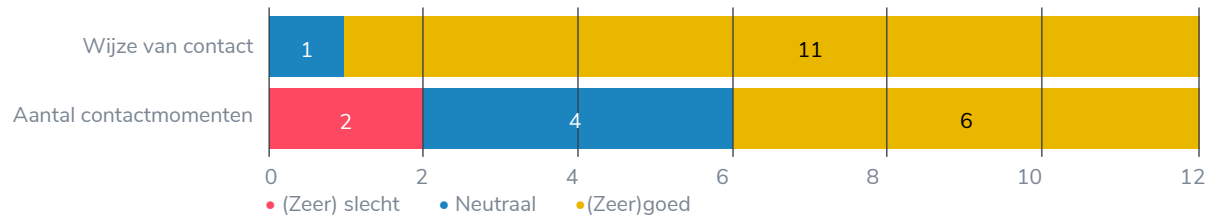
NB de uitkomsten zijn sterk afhankelijk van individuele meningen, maar dat is inherent aan een pilot met een beperkt aantal deelnemers.

- Een van de uitkomsten is dat alle mentees die aan de enquête deelnamen het project zouden aanbevelen. Zij zijn enthousiast over de praktische tips die ze van de mentoren kregen voor werken in het onderwijs. Ook vonden ze de mentor erg prettig als sparringpartner in de overstap naar het onderwijs.
- Het onderzoek laat zien dat het project in het algemeen vooral door de mentees zeer positief wordt beoordeeld. Dat geldt ook voor aspecten als de informatievoorziening voorafgaand en tijdens het programma.
- Meerdere mentoren zijn kritisch op het mentoringproject in het algemeen. Uit de antwoorden op de open vragen komt naar voren dat dit verschillende oorzaken heeft. Zo was er soms sprake van een mismatch tussen het onderwijstype van de mentor en mentee en dat werd ervaren als demotiverend.

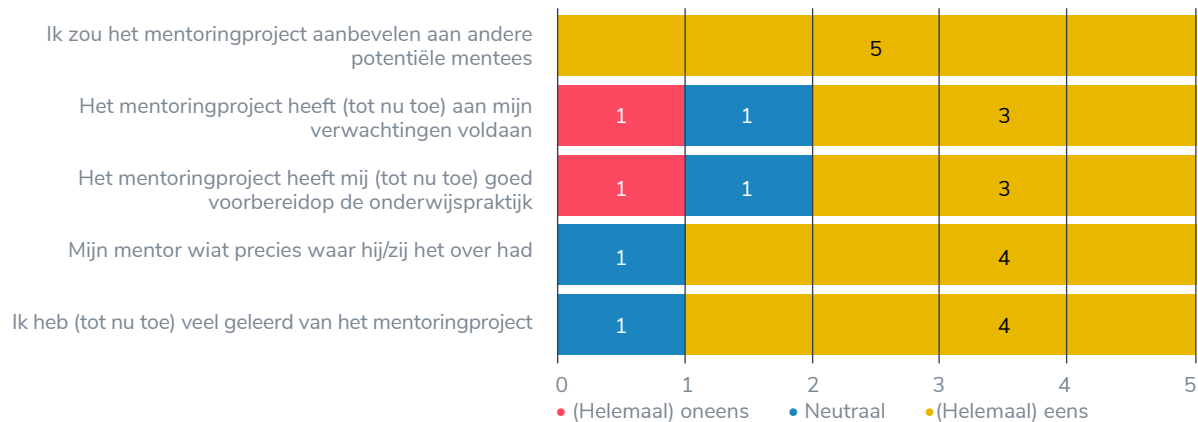
- Ook ligt er vooral vanuit het perspectief van de mentoren ruimte voor verbetering bij de informatievoorziening, vooral tijdens het project.
- De mentees geven aan veel te hebben geleerd. Ze ervaren vooral ontwikkeling op het gebied van communicatieve vaardigheden, zorgvuldigheid en flexibiliteit. Dit wordt onderschreven door de mentoren.
- Voor mentoren was de voornaamste opbrengst van het project dat zij hiermee een bijdrage aan de maatschappij kunnen leveren.
- Mentoren ervaren het overbrengen van kennis en de gesprekken met de mentees als prettig.
- De meeste mentoren en mentees geven aan dat ze per telefoon contact hadden. Het merendeel van de duo's sprak elkaar twee of drie keer. Bijna alle deelnemers zijn positief over de wijze van het contact, terwijl de frequentie door de helft als positief werd ervaren.

ERVARINGEN EN CONCLUSIES

Figuur 1. Beoordeling wijze contact en aantal contactmomenten mentoren en mentees (nameting, twaalf deelnemers aan enquête)



Figuur 2. Aanbevelingen en beoordeling mentoringproject (nameting, beantwoord door vijf mentees)



Conclusie

Uit de pilots komt naar voren dat 'Mentoring en menteeschap' met mensen uit een gelijksoortige sector die een overstap maken naar dezelfde sector meerwaarde heeft (in aanvulling op andere begeleidingstrajecten). Vooral het een-op-eencontact wordt als meerwaarde gezien en de persoonlijke aandacht was van grote hulp. Om het in de toekomst nog beter te laten verlopen kan de informatievoorziening omvangrijker en scherper en de rol van de mentoren duidelijker worden gemaakt. Ook vraagt een goede koppeling tussen mentor en mentee aandacht.