

Doel

Wat?

Aanpak

Tips

Praktijkverhaal

In de regio Zwolle hebben schoolbesturen van het primair, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en de lerarenopleidingen in de regio de handen ineengeslagen om het personeelstekort in het onderwijs aan te pakken - met behulp van de subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). De projectgroep heeft een deel van de subsidie aangewend om zij-instromers te werven. Om deze carrièreswitchers zo goed mogelijk en persoonlijk te begeleiden, is in mei 2020 een instroommakelaar aangesteld.



Doel

Het doel van de projectgroep is om dit jaar meer dan 200 geïnteresseerden een stap vooruit te helpen in hun oriëntatieproces, bij werkgevers een mentaliteitsverandering teweeg te brengen en de regio en werken in het onderwijs positief op de kaart te zetten. De projectgroep wil niet alleen carrièreswitchers werven, maar ook geschikte leerkrachten en OOP voor de drie sectoren. Dit kan via zij-instroom of het starten van een deeltijdopleiding.



Wat?

De instroommakelaar/projectmedewerker maakt onderdeel uit van de tijdelijke projectorganisatie. Zij wordt bekostigd vanuit de RAP-subsidie. De functie voor vier dagen in de week is gelieerd aan de subsidieperiode en duurt vooralsnog tot december 2022.

Het takenpakket van de instroommakelaar ziet er als volgt uit:

- De instroommakelaar is het eerste aanspreekpunt bij vragen van kandidaten en onderhoudt het contact met de verbonden scholen en opleidingsinstellingen;
- Zij ondersteunt geïnteresseerden om een onderbouwde keuze te maken door hen te informeren over de mogelijke routes, haar eigen ervaringen te delen en meeloopdagen te organiseren ter oriëntatie (De uitgebreide oriëntatieprogramma's starten begin 2021);
- De instroommakelaar bemiddelt, adviseert, begeleidt en monitort. Zij signaleert en inventariseert kansen en knelpunten om de in- en doorstroming van geïnteresseerden te bevorderen;

- De instroommakelaar heeft contact met participerende besturen om samenwerking in goede banen te leiden;
- De instroommakelaar verzorgt voorlichting en helpt om meeloopdagen, oriëntatietrajecten of proeflessen te organiseren;
- De instroommakelaar werkt mee aan onderzoek gericht op de analyse van in-, door- en uitstroom en onderhoudt de database.



Aanpak/proces

De projectgroep RAP regio Zwolle heeft zeven programmalijnen uitgezet, zoals 'Anders organiseren', 'Onderzoek', 'Loketfunctie' en 'Samen Werven'. De werkzaamheden van de instroommakelaar vallen onder de programmalijnen 'Loketfunctie' en 'Samen Werven'. De projectgroep ontwerpt de kaders voor deze werkzaamheden door oriëntatieprogramma's voor zij-instromers te creëren. Binnen de projectgroep was een breed draagvlak voor de aanstelling van de instroommakelaar omdat ze elkaar door alle kleuren heen vinden in dezelfde belangen en problemen.

De instroommakelaar werkt nauw samen met de deelprojectleider van de programmalijn Samen Werven. De deelprojectleider richt zich op het aansturen van de programmalijn en de werkgroep bestaande uit lerarenopleidingen en werkgevers. Hij bepaalt ook de strategische wervingsstrategieën en de concretisering daarvan door oriëntatieprogramma's uit te rollen, het tutoringprogramma en studentambassadeurs aan te sturen en verbinding te leggen met de andere programmalijnen.

Ook gaat de projectgroep met schoolbesturen in gesprek over de onderwijsarbeidsmarkt en de knelpunten in de regio en vragen zij op welke wijze zij nu en in de toekomst geïnteresseerden een plek kunnen bieden. Het gaat hierbij om het schoolbelang en om het urgentiebesef in een regio waar de tekorten nog altijd niet schrijnend zijn, maar ook om het dragen van gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid.



Resultaat

- De instroommakelaar heeft ruim 160 kandidaten geholpen met een stap in de goede richting. Carrièreswitchers die in het onderwijs aan de slag willen, weten de instroommakelaar te vinden via de website hatseklas.nl, dat een regionale loketfunctie heeft en waar direct interactie met de instroommakelaar mogelijk is. Ook is er na een webinar over zij-instroom veel contact opgenomen: er kwamen binnen drie dagen 80 aanvragen van kandidaten binnen. Dat aantal groeide uit tot contact met ruim 160 geïnteresseerden en de website hatseklas.nl werd meer dan 1.000 keer bekeken.
- Van de 160 geïnteresseerden wil een kleine 20 procent (hbo en wo-geschoolden) een stap zetten naar het voortgezet onderwijs. 14 geïnteresseerden zijn dit jaar gestart met een deeltijdopleiding en een handvol zij-instromers hebben een aanstelling gevonden.

- De instroommakelaar heeft door de vele persoonlijke gesprekken goed inzicht in de behoeften, kansen en knelpunten bij zij-instroom. Deze data kunnen worden gebruikt voor onderzoek en overleg. Belemmeringen om niet te starten met een lerarenopleiding zijn met name de kosten en de duur van de opleiding. Bovendien solliciteren hoogopgeleide zij-instromers volop en lopen zij mee in het voortgezet onderwijs, maar zij worden helaas zelden uitgenodigd voor een kennismaking en haken momenteel veelvuldig af.
- Door de aanstelling van een instroommakelaar investeert de projectgroep in een persoonlijke en creatieve aanpak, waarmee zij zich als regio onderscheiden en werken in het onderwijs positief op de kaart zetten.
- De inzet van de instroommakelaar blijkt prettig voor geïnteresseerden: er is iemand die kennis heeft en kan informeren vanuit alle verschillende routes, zonder hier direct een belang bij te hebben. Iemand die ook een luisterend oor biedt bij het maken van fundamentele keuzes in je loopbaan en dit proces monitort. Ook voor de besturen is het fijn om naar de instroommakelaar te kunnen doorverwijzen. Het verbindt – in meerdere opzichten.



Tips

- Door de coronacrisis is de arbeidsmarkt in beweging. Veel professionals die een carrièreswitch willen maken, hebben interesse in het onderwijs. Een persoonlijke benadering tijdens de oriëntatiefase geeft meerwaarde in dit digitale tijdperk en zorgt ervoor dat mensen niet voortijdig afhaken.
- Zij-instroom is door de belasting op financiën en werkdruk een gevoelig onderwerp. Overleg met werkgevers om te kijken wat er wel mogelijk is.
- Kijk ook over de grenzen van de regio heen om een match te maken tussen kandidaat en werkgever.
- Benader het traject creatief. Geef kandidaat zij-instromers een open uitnodiging om contact op te nemen via websites en voorlichtingsbijeenkomsten waarmee je het land ingaat, maar gebruik ook vlogs, blogs en social media.
- Een persoonlijke benadering geeft veel inzicht. Wie heeft interesse en voor welke sectoren? Waar liggen de kansen en knelpunten? Verzamel de gegevens van werkgevers, opleidingen en kandidaten en gebruik deze data voor onderzoek en overleg.
- Probeer het succes van een instroommakelaar tastbaar te maken door de kandidaten te monitoren in hun vervolgstappen, binnen de mogelijkheden van de privacywetgeving.

Praktijkverhaal

Lees ook het interview met instroommakelaar Evelien Walraven en Marco Schaap, deelprojectleider van de projectgroep Regionale Aanpak Personeelstekorten regio Zwolle: [Instroommakelaar voorkomt dat kandidaten verdwalen in mogelijkheden](#)

voion

Voion is een initiatief van de sociale partners in het voortgezet onderwijs. Onze terreinen: onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.

