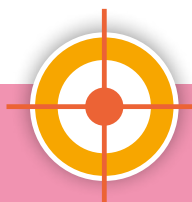


## Shift happens Financials aan de slag in het onderwijs

Medewerkers uit de financiële wereld interesseren voor en voorlichting geven over werken in het onderwijs.



### DOEL

(Oud-)medewerkers uit de financiële wereld interesseren voor een baan als docent in een tekortvak.

“Bij banken en verzekeraars zijn door automatisering minder mensen nodig. Die zouden net als zoveel mensen uit een andere sector belangstelling kunnen hebben voor een baan als docent. Het liefst wilden we die dan inzetten in een tekortvak. Lesgeven in economie zou een logische keuze zijn voor deze medewerkers gezien hun achtergrond, maar dat is nu juist geen tekortvak. Docenten zijn vooral nodig voor de talen en bètavakken. Dat betekent dat de medewerkers van onze doelgroep zich zouden moeten omscholen naar een ander vak. Dat brengt een ander traject met zich mee dan een zij-instroomtraject dat erop gericht is mensen op basis van hun expertise versneld het onderwijs in te krijgen. In dit project ging het er vooral om ze te interesseren voor onderwijs. Het was dan ook belangrijk om vooraf goede informatie te geven over wat werken in het onderwijs inhoudt en welke opleidingen en trajecten er zijn om docent te worden.”

### Deelnemende partijen

“Het mobiliteitscentrum UWV is altijd heel actief om werkzoekenden te laten doorstromen naar onderwijs. Ze zagen kansen voor deze groep financials en wierven ze via hun achterban, zoals ASR verzekeringen en Rabobank. De drie grote scholengroepen die meededen, gaven voorlichting, vertelden wat het betekent om in het onderwijs te werken en boden belangstellenden de mogelijkheid om mee te lopen op een school. Hogeschool Utrecht gaf voorlichting over de verschillende lerarenopleidingen. We voerden het project uit vanuit onderwijspact Utrecht Leert, een samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen, opleidingsinstellingen en gemeenten in de regio Utrecht.”

Nuovo Scholengroep - Utrecht  
CVO Groep - Zeist  
Cals College - Nieuwegein en IJsselstein  
Hogeschool Utrecht - Utrecht  
Mobiliteitscentrum UWV  
Onderwijspact Utrecht Leert

## ACTIVITEITEN

### • Voorlichting en oriëntatietraject

“Op de voorlichtingsbijeenkomst kwamen 125 mensen af. Wie zich verder wilde verdiepen in het onderwijs, kon zich opgeven voor oriëntatie. Na een kennismakingsgesprek hadden ze de mogelijkheid om op een school te kijken en mee te lopen. We hadden ook een bustour georganiseerd, waarbij deelnemers een bezoek brachten aan een aantal scholen.

De voorlichting en het oriëntatietraject waren onderdeel van het project dat subsidie kreeg via de stimuleringsregeling van Voion. Degenen die na het oriëntatietraject echt de overstap naar het onderwijs wilden maken, kregen een intakegesprek en een assessment om kennis, vaardigheden, competenties en motivatie in kaart te brengen. Uiteindelijk hebben 64 deelnemers deelgenomen aan een onderwijsspeeddate. Als ze geschikt werden bevonden, werd op basis van het assessment een maatwerktraject opgesteld. Alles wat een kandidaat meebrengt aan kennis en (werk)ervaring telt mee en kan leiden tot verkorting van een opleidingstraject.”

## OPBRENGSTEN

De samenwerking met scholen en lerarenopleidingen is verstevigd en heeft de basis gelegd voor de organisatie van meerdere wervingsactiviteiten voor zij-instromers.



## LEERPUNTEN

- Samenwerking tussen de onderwijspartners (scholen en opleiders), UWV en de banken en verzekeraars, of breder nog: sectoren met overschotten, is belangrijk, zowel in het actief werven van zij-instromers als in het vormgeven van de werknemersreis voor tweede carrière-docenten.
- Ondanks de tekorten in het onderwijs blijkt niet iedere kandidaat geschikt om de overstap naar het onderwijs te maken. Het is goed dat zowel de kandidaten zich dat realiseren als de deelnemende scholen en andere partijen.
- Voor het plaatsen en behouden van kandidaten is meer kennis nodig binnen de scholen over het profiel van de zij-instromer uit de aanleverende sector. Dat betekent dat scholen, directeuren en docenten zich moeten verdiepen in dat profiel en het inductieprogramma daarop moeten aanpassen.
- Het opleiden van zij-instromers is een complex vraagstuk voor de lerarenopleidingen. Door de verschillende achtergronden van kandidaten moeten ze werken aan maatwerkoplossingen die aansluiten bij de leerbehoefte van de kandidaat en bij de ontvangende school.
- Potentiële zij-instromers weten aan het begin van hun oriëntatietraject vaak nog niet in welke onderwijssector, welk vakgebied of onderwijstype ze aan de slag willen. De definitieve keuze maakt de kandidaat in gemiddeld twee jaar.
- Een cv-check van de kandidaten is belangrijk, ook incidenteel van de zogenoemde ‘stille reserve’: mensen met een onderwijsbevoegdheid die niet voor de klas staan.



“De manier van werven en in beeld brengen van het onderwijs, is heel waardevol voor een brede doelgroep”



## GROOTSTE SUCCES

- Samenwerking met het Werkgeversservicepunt (WSP) en UWV
- Aanpak van informeren, oriënteren en de weg wijzen in verschillende onderwijstypes en vakken

“De samenwerking met het mobiliteitscentrum van UWV bleek heel nuttig. Het heeft een grote achterban in allerlei sectoren. We zijn daarom verdergegaan met UWV, zowel in de regio Utrecht als in de regio Amersfoort, en konden zo medewerkers uit andere sectoren benaderen. Dat leidde tot structurele voorlichting over zij-instroom. In de regio Utrecht heeft die de naam ‘U voor de klas’. In de regio Amersfoort is dat ‘Kei voor de klas’.

De manier van werven en in beeld brengen van het onderwijs, zoals in het project gedaan is voor medewerkers van banken en verzekeraars, is heel waardevol voor een brede doelgroep. Veel mensen hebben wel belangstelling voor werken in het onderwijs, maar hebben vaak geen idee wat dat inhoudt, weten niet welke verschillende onderwijstypes er zijn en welke opleiding daarvoor nodig is. We geven inmiddels voorlichting over de onderwijssector als geheel, ook over po en mbo. Met onze aanpak stellen we belangstellenden in staat zich breed te oriënteren en vervolgens een keuze te maken voor welk onderwijstype ze zich willen inzetten. We informeren en wijzen de weg, met de website van **Utrecht Leert** als het gemeenschappelijke regionale informatiepunt.”



## HOE IS HET NU?

- Meerdere keren per jaar voorlichtings- en oriëntatierondes
- Website Utrecht Leert als bovenregionaal informatiepunt
- Samenwerking met beroepsverenigingen

“Shift Happens heeft in de vorm van U voor de Klas en Kei voor de Klas een structureel karakter gekregen in samenwerking met het PO. Bij de start is ervoor gekozen dit twee keer per jaar te organiseren (maart en november), mede vanwege de instroommomenten bij de lerarenopleidingen. Het lastige daarbij is dat mensen die als geschikt naar voren komen in november, niet altijd direct terecht kunnen op een school. Daarom is er voor gekozen om deze wervingsactiviteiten alleen in het voorjaar uit te voeren. Hiermee wordt beter aangesloten op de HR cyclus van de betrokken scholen. Bij voldoende belangstelling wordt in het najaar wel een informatiemoment georganiseerd (online), maar dat is puur gericht op voorlichting. De werving van deelnemers vindt plaats in samenwerking met UWV, WSP, maar ook geïnteresseerden die zich melden bij het Regionale Informatiepunt worden uitgenodigd. We stimuleren geïnteresseerden altijd ook zelf scholen te benaderen.

We hebben geleerd om, mede in het kader van verwachtingsmanagement, potentiële zijinstromers goed te informeren over de verschillen de kansen in het onderwijs, maar ook duidelijk te maken in welke vakken we tekorten ervaren en in welke niet.

In het onderwijspact Utrecht Leert is sprake van bovenregionale samenwerking van drie RAP-regio's. De website als centraal informatiepunt wordt goed bezocht en er komen online veel vragen. In coronatijd is het format hetzelfde gebleven, alleen gaat alles online. Geïnteresseerden krijgen nu via webinars voorlichting van HR-medewerkers van scholen, van de lerarenopleiding en

van zij-instromers zelf. Daarna kunnen ze hun cv opsturen voor een cv-check. Alleen meelopen is nu niet op grote schaal mogelijk. We merken dat het percentage geschikte kandidaten na online voorlichting hoger is dan dat na fysieke voorlichtingsbijeenkomsten. Mensen die deelnemen aan de online voorlichting, komen uit zichzelf. Die hebben zelf online al veel bekeken, hebben met mensen gepraat en zijn wat verder in hun zoekproces. Dat is anders dan hoe het voor corona ging: dan maakten we met UWV een selectie van mensen uit hun bestand en keken we wie op grond van opleidingsniveau en werkachtergrond in aanmerking komen voor zij-instroom. Die mensen benaderden we dan. Het bereik is groot: iedereen wil zich wel oriënteren. Misschien speelt ook mee dat meer mensen in deze coronatijd nadenken over hun loopbaan en dat het vak leraar in aanzien is gestegen.

Een activiteit die we ontwikkelden om vooral docenten in tekortvakken te werven, was dat we hebben samengewerkt met beroepsverenigingen KNCV van chemici en NGTV van tolken en vertalers. Voor beide verenigingen organiseerden we bijeenkomsten om hun leden te informeren over een gehele of gedeeltelijk overstap naar onderwijs. Die gerichte aanpak van samenwerking met beroepsverenigingen is inmiddels verbreed naar meer regio's.”

## MEER LEZEN

- Utrecht Leert en de beroepsvereniging KNCV sloegen de handen ineen om een informatiebijeenkomst te organiseren voor chemici die hun liefde voor het vak willen delen als zij-instromer of hybride docent. [Lees hier het verhaal over deze samenwerking.](#)
- [Artikel Onderwijsblad: Schooldirecteuren selecteren kansrijke zij-instromers](#)
- [Dossier Samenwerking bedrijfsleven op website Voion](#)

Dit project heeft cofinanciering ontvangen uit de Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion (2018/2019).

