



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds
voortgezet onderwijs

Hoe werkt bovenbestuurlijk matchen?

Om complexe vraagstukken op de onderwijsarbeidsmarkt rondom tekorten, overschotten en behoud beter op te lossen, werken schoolbesturen regionaal samen om op een andere manier te formeren en organiseren. Het op bovenbestuurlijk niveau aanpakken van personeelsvraagstukken stelt schoolbesturen in staat om beter te anticiperen op de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt. Een dergelijke aanpak stimuleert en optimaliseert baanbehoud van onderwijspersoneel in de regio.

Als scholen individueel onderwijspersoneel werven, gaan er veel kandidaten verloren in het selectieproces. Bovenbestuurlijke coördinatie zorgt voor een breder overzicht en een betere grip op het complexe proces van het plaatsen van kandidaten. Bestuurders uit de regio en HR-medewerkers werken samen en er wordt een onafhankelijke bovenbestuurlijke matcher aangesteld. Tijdens het matchingsproces wordt gebruik gemaakt van data uit strategische personeelsplanning en een menselijke aanpak. De gesprekken die de bovenbestuurlijke matcher voert en de oriënterende stages zorgen ervoor dat het selectieproces beter is afgestemd op de behoeften van de aspirant-docenten. De bovenbestuurlijk matcher stuurt de kandidaten de juiste kant op en de HR-medewerkers van de scholen bepalen of de kandidaat geschikt is voor hun school. Zo worden op een duurzame manier, meer matches gemaakt.

Proces

Onderwijspersoneel komt via het loket, de website, wervingscampagnes of banenmarkten in contact met de onafhankelijke, bovenbestuurlijke matcher. Hij of zij voert de intakegesprekken, bepaalt wat nodig is voor de onderwijsbevoegdheid en geeft een realistisch beeld van het vak. Ook regelt de matcher een oriënterende stage bij een van de deelnemende scholen. De scholen spreken af hoeveel stages ze voor een kandidaat regelen: minimaal één. Als er binnen de bovenbestuurlijke samenwerking plek is op een school, dan regelt de matcher de connectie. De HR-afdelingen van de scholen zijn verantwoordelijk voor de volgende intake, de beoordeling en het plaatsen van een kandidaat. De bovenbestuurlijke matcher en HR-afdelingen informeren elkaar over het verloop.

Om tot een effectieve inrichting te komen en het matchingsproces aan te sluiten op het loket zijn onderstaande stappen van belang:

- Inschrijving (via het loket of definitief)
- Check op studieverwachting door een studieadviseur
- Overzicht van gesprekken en studiekeuze
- Aanbieden van de kandidaat aan de school
- Match of geen match, met verdere actie afhankelijk van de uitkomst (bijvoorbeeld andere baan gevonden, of uitschrijving)

2 Hoe werkt bovenbestuurlijk matchen?

Welke winst is te behalen met bovenbestuurlijk matchen?

- 1 Samenwerking versterkt de resultaten**
Het combineren van datagedreven inzichten met een mensgerichte benadering binnen de bovenbestuurlijke samenwerking van onderwijsinstellingen leidt tot betere plaatsingsresultaten.
- 2 Urgentiebesef door strategische planning**
Het bewust worden van het verlies van potentieel in individuele wervings- en selectietrajecten creëert urgentiebesef binnen de regio. Het aanpakken van het lerarentekort kan niet door individuele instellingen worden opgelost, maar door gezamenlijke en strategische planning op regionaal niveau.
- 3 Centraal matchen, lokaal beslissen**
Het concept van 'centraal aansturen en lokaal beslissen' blijkt effectief. Door de coördinatie op regionaal niveau te centraliseren en de uiteindelijke beslissing op schoolniveau te houden, kunnen de beste matches tussen kandidaten en scholen worden gemaakt. Dit zorgt voor een efficiënt en duurzaam proces.
- 4 Betrokkenheid van HR-medewerkers: sleutel tot succes**
Het regelmatig informeren en betrekken van HR-medewerkers in strategische personeelsplanning is cruciaal voor het succes. Het zorgt ervoor dat alle organisaties actief meewerken aan de procesvorming.
- 5 Flexibiliteit en responsiviteit zijn essentieel**
Experimenten van onderwijsregio's met een instroommakelaar tonen aan hoe belangrijk het is om flexibel en responsief te zijn in de onderwijswereld. Door een instroommakelaar in te zetten, worden kandidaten sneller en persoonlijk begeleid naar passende posities.
- 6 Win-win situatie**
De samenwerking tussen de verschillende onderwijsinstellingen creëert een win-win situatie voor de scholen én de kandidaten. De scholen krijgen geschikte docenten die passen bij de cultuur, en kandidaten krijgen sneller een baan in het onderwijs.

Praktijkverhalen



Lees het **interview met Christa Segeren** over bovenbestuurlijk matchen in de regio West-Brabant: [Samen werven is succesvol werven](#)

Ook de **regio Zwolle** werkt met een **instroommakelaar**. In het artikel [Instroommakelaar voorkomt dat kandidaten verdwalen in mogelijkheden](#) leest u daar meer over.

VOION

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.

