

Bovenbestuurlijke personeelsinzet

in het voortgezet onderwijs



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds
voortgezet onderwijs

Deze factsheet geeft een overzicht van mogelijkheden om personeelsinzet bovenbestuurlijk te organiseren in het voortgezet onderwijs. Het doel is om schoolbesturen en samenwerkingsverbanden inzicht te geven in varianten, voordelen, risico's en aandachtspunten, zodat zij onderbouwde keuzes kunnen maken.

Varianten van samenwerking

Variant	Voordelen	Nadelen / Risico's	Aandachtspunten	Organisatieopties
Dubbele Betrekking	– Flexibiliteit; – meer uren aanbieden; – inzet in meerdere vakgebieden	– Onzekerheid voor medewerker; – meer administratieve last	– Meerdere leidinggevend, roosters en culturen; – voor startende docenten geldt minimaal 0,5 fte conform CAO VO, plus 20% lesreductie in jaar 1 en 10% in jaar 2; – cultuurafstemming tussen besturen; – aandacht voor positie van deze 'bijzondere' medewerkers	– Samenwerkingsovereenkomst of plan van aanpak (met korte financiële onderbouwing) als aanvulling op twee losse arbeidsovereenkomsten; – centrale vacaturebank
Detachering	– Tijdelijke expertise; – goed werkgeverschap; – horizonverbreding voor medewerker	– BTW-risico; – verschillen in arbeidsvoorwaarden; – complexe afspraken; – ruimte achterlaten die tijdelijk moet worden opgevuld; – risico dat tijdelijke inzet permanent wordt	– Leg afspraken zorgvuldig vast; – let op mogelijke verschillen in arbeidsvoorwaarden	– Lichte optie: onderling HR-overleg; – Zwaardere opties: gezamenlijk HR-servicepunt, centrale dienst of regionaal mobiliteitscentrum; – losse of gecombineerde overeenkomsten (detacheringsovereenkomst, deelnemersovereenkomst, samenwerkingsovereenkomst)
Centrale Dienst	– Gedeelde HR-taken; – efficiënter werken; – bundeling van administratieve taken	– BTW-risico; – beperkt voor docenten; – docenten zelden aangesteld i.v.m. btw-risico	– Medewerkers gaan bij overgang van onderneming met behoud van rechtspositie en anciënniteit over; – bij detachering van docenten vanuit centrale dienst vooraf fiscale gevolgen afstemmen met Belastingdienst	– Dienstverleningsovereenkomst of Service Level Agreement conform art. 53b WVO
Regionaal Mobiliteitscentrum (RMC)	– Kennisdeling; regionale samenwerking; – ontzorging in werving, loopbaan en mobiliteit	– Niet vrijgesteld van BTW; – afwijkende CAO en pensioenregeling; – andere boven- en nawettelijke WW-regelingen	– Betrokkenheid meerdere besturen vereist; – juridische en fiscale analyse vooraf; – takenpakket kan zeer breed zijn	– Taken: werving en selectie, loopbaanbegeleiding, mobiliteit, professionalisering, begeleiding zij-instromers en hybride docenten, kennisdeling, regionale inzet via pool; – vormgeving als stichting, vereniging of coöperatie
Regionale Pool	– Gedeelde risico's; – minder externe inhuur; – behoud rechtspositie bij eigen bestuur	– Coördinatiekosten; – risico op inefficiëntie en bankzitters; – fiscale aandacht	– Grootte pool afstemmen op vraag; discipline breed inzetten; – deelname op vrijwillige basis; – doel: zelf tijdelijke vacatures (bv. ziekte, verlof) opvullen; – overeenkomsten met medewerker en tussen scholen opstellen; – voldoen aan arbeids- en verbintenissenrecht; – Waadi-toets en evt. verklaring richting toezichthouder	– Gezamenlijke financiering door besturen; – aanstelling van coördinator; – businesscase inclusief ziekteverzuim, inzetbaarheid, vakantiedagen en kostenvergelijking met commerciële bureaus

Strategische r(regionale) Personeelsplanning (rSPP) als basis

SPP helpt om toekomstige personeelsbehoeften in kaart te brengen en te vergelijken tussen besturen.

Voordelen:

- Vacatures aantrekkelijker maken door grotere betrekkingssomvang en gezamenlijk aanbieden van functies.
- Regionale scholing en omscholing organiseren voor onbevoegde, onderbevoegde en zij-instromers.
- Gezamenlijk boven-formatief personeel bekostigen.
- Langetermijnperspectief creëren door inzicht in formatieruimte, vaste benoemingen en strategische werving.

BTW en Juridische Kwesties

- **Onderwijsactiviteiten:** vrijgesteld van BTW, inclusief levering van goederen en diensten die onmisbaar zijn voor het verzorgen van btw-vrijgesteld onderwijs (bijv. schoolboeken), mits voldaan wordt aan specifieke voorwaarden.
- **Detachering:** kan BTW-plichtig zijn afhankelijk van de constructie:
 - Centrale diensten en RMC's: soms BTW.
 - Tussen besturen onderling: meestal niet BTW-plichtig.
 - Uitzendbureaus: altijd 21% BTW.
- **Kosten voor gemene rekening:** kan BTW-heffing vermijden als aan alle voorwaarden wordt voldaan:
 - a Kosten worden gemaakt ten behoeve van verschillende btw-ondernemers.
 - b Eén penvoerder betaalt de kosten eerst.
 - c Kosten worden doorbelast tegen werkelijke kosten.
 - d Verdeelsleutel staat vooraf vast.
 - e Risico van kosten wordt gezamenlijk gedragen.
- **Advies:** stem alle constructies vooraf af met de Belastingdienst.

Aan de slag

De Handreiking Regionale samenwerking op personeelsgebied – Regionaal samenwerken is de moeite waard en het instrumentarium VO-invalpool helpen keuzes te maken en in actie te komen. Deze documenten beschrijven hoe u de samenwerking met andere scholen (juridisch) kunt inrichten en uitbouwen, wat de financiële gevolgen zijn en tegen welke belemmeringen u aan kunt lopen. Ze bevatten bovendien voorbeelden van overeenkomsten, statuten en checklijsten, aangepast aan de laatste wet- en regelgeving.

Conclusie

Bovenbestuurlijke samenwerking op personeelsgebied biedt veel mogelijkheden voor flexibiliteit en efficiëntie, maar vraagt ook om zorgvuldige voorbereiding en afstemming. De keuze voor een specifieke variant hangt af van de doelstellingen, de regionale context en de bereidheid om complexiteit en risico's te managen en vervolgens samen te werken aan vraagstukken op de regionale arbeidsmarkt. Fiscale en juridische aspecten verdienen altijd speciale aandacht bij de vormgeving van deze samenwerkingsvormen.

Augustus 2026

VOION

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

