

'Hij-Instromersklas' gaat meer meesters voor het bord brengen

Telegraaf: "Het ei van Columbus om meer meesters voor de klas te krijgen"
Algemeen Dagblad: "Daar is de Hij-Instromer"

In september 2010 is de eerste Nederlandse "Hij-Instromersklas" van start gegaan. Een mannenklas van 25 meesters die uit het bedrijfsleven het onderwijs zijn ingestroomd.

Op initiatief van de Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO) hebben de mannen een baan aangeboden gekregen bij één van de scholen van de RVKO en volgen daarnaast gedurende twee jaar de opleiding PABO bij de Hogeschool Rotterdam. De reden van dit zij-instroom initiatief is een groot tekort aan mannelijke leerkrachten binnen het basisonderwijs. Het lijkt een schoolvoorbeeld van gericht diversiteitbeleid.

Werving, below-the-line

Om er voor te zorgen dat de juiste mannen in de markt werden bereikt is het gespecialiseerd bureau Bronsonn HR geselecteerd. Vanuit haar ervaring met het op creatieve manier werven van hoogopgeleiden is het Rotterdamse adviesbureau gevraagd om dit wervingstraject vorm te geven. Samen met dochteronderneming Bronsonn Recruitment is een "below-the-line advertising strategy" bedacht en is de term Hij-Instromers gelanceerd.

Uiteindelijk hebben ruim 234 professionals gereageerd op de geboden carrièremogelijkheid. 67 sollicitanten zijn door Bronsonn Recruitment uitgenodigd voor intensieve selectieprocedure waarvan er nu 25 in de schoolbanken hebben plaatsgenomen.

Profiel kandidaten

De startende leerkrachten hebben zeer uiteenlopende achtergronden. 19 meesters hebben een afgeronde HBO opleiding en de overige zijn in het bezit van een universitair diploma. De mannen hebben werkervaring in diverse vakgebieden als bankwezen, commercie, horeca, techniek, journalistiek en maatschappelijk werk. De leeftijd van de deelnemers varieert van 24 jaar tot 47 jaar.

Selectie aan de poort, het ei van Columbus

In het verleden strandden veel zij-instroom projecten door een hoge uitval van de nieuwe leerkrachten. Dit was ondermeer het gevolg van een onvoldoende selectie aan de poort en verkeerde verwachtingen van de betrokkenen over het toekomstige werkveld. Van belang bij een dergelijk traject is een zorgvuldige werving en selectie voordat kandidaten instromen en dat er vervolgens sprake is van intensieve, doch gerichte begeleiding tijdens het traject.

Gedurende het selectietraject heeft Bronsonn HR zich, naast de gewenste competenties (als communicatieve vaardigheden, empathie en didactisch potentieel) en de "harde eisen" (afgeronde HBO of WO opleiding), uitgebreid gericht op de drijfveren van de kandidaten. Het was van groot belang dat de kandidaten bewust kozen voor een vak waarbij kinderen, maatschappij en ontwikkeling voorop staan. Bij veel gesprekken kwam naar voren dat de sollicitanten op zoek waren naar een beroep waarbij maatschappelijke relevantie inderdaad een grote rol speelt. Daarnaast zijn er diverse kandidaten geweest die aangaven dat zij met deze mogelijkheid "een oude droom" in vervulling zagen gaan.

Voor meer informatie:

BRONSONN HR
Henk van Os
Managing Director
06-54201211
henk@bronsonn.com

BRONSONN RECRUITMENT
Gerbrand van Ommen
Managing Partner
010-4478090/ 06-41316946
gerbrand@bronsonn.com