

u  
c  
t  
a  
m

Werving  
en selectie

# Een mensgerichte aanpak voor het vinden, binden en boeien van leerkrachten



Om het lerarentekort in het onderwijs aan te pakken heeft men in West-Brabant onderzocht wat mensen motiveert in het onderwijs te werken. Hiervoor is in de leefwereld, overtuigingen en behoeften van een aantal verschillende doelgroepen gedoken. Het doel is het werken in het onderwijs aantrekkelijker en laagdrempeliger te maken. Deze mensgerichte aanpak gekoppeld aan een digitaal onderwijsloket lijkt te werken. West-Brabant timmert aan de weg met werving en selectie van leerkrachten.

Ook in West-Brabant zijn er in het onderwijs enorme lerarentekorten. Te veel leerkrachten verlaten het onderwijs, te weinig treden toe en te weinig studenten melden zich aan voor de lerarenopleidingen. Dit heeft ernstige gevolgen voor het onderwijs. Het lerarentekort is dagelijks voelbaar in de onderwijspraktijk. Schoolleiders sturen soms een klas naar huis omdat er geen leraar beschikbaar is. Het naar huis sturen van klassen heeft directe gevolgen voor leerlingen, maar ook voor ouders en hun werkgevers.

Het lerarentekort is ook veel hoger dan het officiële aantal openstaande vacatures. In niet alle gevallen wordt een vacature uitgezet. Bijvoorbeeld omdat de school in kwestie al vermoedt dat zich toch geen sollicitanten gaan melden. Zo heeft Den Haag bijvoorbeeld officieel een lerarentekort van twee procent, terwijl dat in werkelijkheid (inclusief verborgen vacatures) vijftien procent bedraagt. De 'verborgen vacatures' worden opgevuld met onbevoegden, zzp'ers, uitzendkrachten, zijinstromers en door het opsplitsen van klassen. Samen vormen zij een veelvoud van het aantal officiële vacatures zo blijkt uit onderzoek.

Het tekort in het onderwijs ontstaat onder andere door de uitstroom van (oudere) leraren en een beperkte instroom in de sector. Een derde van het aantal leerkrachten in het onderwijs is 55-plus.

Binnen nu en tien jaar zal deze groep het onderwijs verlaten. In West-Brabant zal het tekort in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroeps onderwijs de komende drie jaren naar verwachting flink toenemen. In het voortgezet onderwijs (vo) worden tekorten verwacht voor de vakken als wiskunde, natuurkunde, Duits, Frans, scheikunde, klassieke talen, techniek en informatica. In het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zijn de zorg- en techniekvakken het grootste probleem.

Om het tij te keren is regionale samenwerking van belang. Scholen nemen al maatregelen maar door gestructureerd samen te werken kunnen scholen in de regio elkaar versterken om gezamenlijk dit maatschappelijke probleem aan te pakken. In West-Brabant gebeurt dit binnen twee projecten in het kader van de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP):

- RAP voor de klas voor onderwijsinstellingen in het primair en het speciaal onderwijs in de gemeenten Breda, Zundert, Oosterhout, Geertruidenberg, Dongen, Alphen-Chaam en Baarle-Nassau.
- RAP West-Brabant voor onderwijsinstellingen in het voortgezet en het middelbaar beroepsonderwijs tussen Bergen op Zoom en Raamsdonkveer in samenwerking met Fontys en Tilburg University.



## ONDERWIJSLOKET

De Regionale Aanpak Personeelstekort West-Brabant heeft het afgelopen jaar een heleboel werk verzet en aansprekende resultaten geboekt. Het bijzondere hierbij is dat het gelukt is een mensgerichte aanpak te combineren met alle mogelijkheden die hedendaagse digitalisering biedt. De ontwikkelde gedachtegang is inmiddels zover uitgewerkt dat het onderwijs in West-Brabant voor de werving en selectie kan beschikken over campagne-, voorlichting- en selectietools, een database en een digitaal onderwijsloket. Via het loket ([www.onderwijsloketwestbrabant.nl](http://www.onderwijsloketwestbrabant.nl)) informeren de onderwijsinstellingen verschillende doelgroepen over het aanbod aan trajecten en opleidingen voor een baan in het onderwijs.

De opleidingstrajecten worden per doelgroep gepresenteerd volgens een mensgerichte klantreis. Men heeft gekozen aan te sluiten op de behoeften en drijfveren van mensen en middels vlogs met ervaringsverhalen en informatie zowel in tekst, schema's als in animatie-vorm aan te bieden. Een aanpak die meteen tot opvallend goede resultaten leidde. De eerste informatiebijeenkomsten in 2021 resulteerden in maar liefst 600 geïnteresseerden. 32 deelnemers in het vo en 20 deelnemers in het mbo volgden een zogeheten high potentials traject, om onderwijs te ervaren. Een deel hiervan is inmiddels geplaatst op de scholen en een deel is ingestroomd in de lerarenopleiding van Fontys. De loketfunctie is samen met de opleiders geïmplementeerd en heeft vanaf januari 2022 een centraal telefoonnummer. Alle vacatures van de aangesloten RAP-scholen staan in één overzicht gepresenteerd. In het onderwijsloket West-Brabant worden de volgende doelgroepen aangesproken en geactiveerd:

- Scholier of student
- Zijinstromers
- Werkzaam in het onderwijs
- Herintreder

Per doelgroep is er een matchingstool ([www.mijn-optie.nl](http://www.mijn-optie.nl)) geïmplementeerd die ook de onderlinge regionale mobiliteit tussen de aangesloten scholen in West-Brabant bedient. De matchingstool is zo ingericht dat meerdere scholen kunnen aansluiten. De HR-medewerkers hebben een eigen account waarmee ze de gegevens kunnen inzien. Ook is er een kanteling gemaakt van aanbodgericht naar vraag gestuurd werken. De krappe arbeidsmarkt zorgt ervoor dat onderwijsinstellingen inzien dat zij hun organisatie anders moeten positioneren in de arbeidsmarkt. Wil men een grotere instroom in het onderwijs op gang brengen, dan moeten potentiële leerkrachten worden behandeld als klant en zullen de instellingen zichzelf als een merk moeten gaan profileren. Met een merk kun je je onderscheiden en de markt op gaan. Daarnaast geeft een sterk merk een trots gevoel aan zittend personeel en werk je tegelijkertijd aan interne merkvorming (internal branding) en retentie van je medewerkers.

## ACTIELIJNEN

Naast het onderwijsloket zijn er ook een aantal actielijnen opgezet.

### 1 Werven nieuwe collega's

Om nieuwe instroom te krijgen zijn voorlichtingsavonden georganiseerd met het thema: 'Werken in het onderwijs'. Na de voorlichtingsavonden wordende geïnteresseerden meteen in contact gebracht met het werkveld. Het team ontmoet de zijinstromer, de zijinstromer ontmoet de praktisch ervaren én mogelijk toekomstige collega. Van de 600 deelnemers zijn er inmiddels 53 doorgestroomd.

### 2 Stimuleren zijinstromers

Om zijinstromers te stimuleren is een zogeheten high potentials traject opgezet. Dit traject heeft al 33 deelnemers voor het voortgezet onderwijs en 20 deelnemers voor het middelbaar beroepsonderwijs. Een aantal deelnemers heeft inmiddels een baan aangeboden gekregen en een aantal deelnemers is ingestroomd in de lerarenopleiding van Fontys.

### 3 Behoud leraren

Voor het onderwijsgevende personeel is het Tilburgse Center of the Learning Sciences gekoppeld aan een loket van de Tilburg University met een aanbod van professionaliseringstrajecten. Tevens is er een cursus gestart bij Fontys voor het coachen van startende docenten.

### 4 Activeren stille reserves

Mensen met een lesbevoegdheid die momenteel niet meer in het onderwijs werkzaam zijn worden ook geactiveerd. Deze doelgroep met een docentenbevoegdheid is aangesloten op de matchingstool en kan voortaan op oproepbasis of vast worden ingezet in het onderwijs.

### 5 Verbeteren beloningsperspectief

In het kader van een beter beloningsperspectief is ook de mogelijkheid gecreëerd om leraren op te leiden voor een dubbele bevoegdheid. Hierdoor zijn leraren breder inzetbaar, wordt het werk uitdagender en kan het onderwijs vanwege het vakoverstijgend werken makkelijker innoveren.

### 6 Stimuleren innovaties

Vanwege Corona is er gekozen voor een innovatie waar alle deelnemende onderwijsinstellingen in de huidige omstandigheden direct baat bij hebben. Het betreft een webinar over activerende didactiek in het onderwijs, met name gericht op het geven van online-lessen. Tevens loopt er een experiment met andere onderwijsvormen, die op alle scholen kan worden uitgezet.

### 7 Regionale mobiliteit

Door het creëren van een gezamenlijke flexibele schil, kan mobiliteit tussen scholen onderling zorgen voor oplossingen bij uitval of het invullen van vacatures.

## WIL U MEER WETEN?

Benader de projectleider Christa Segeren, e-mail: [C.Segeren@sgboz.nl](mailto:C.Segeren@sgboz.nl) of [C.segeren@curio.nl](mailto:C.segeren@curio.nl).  
Benieuwd naar het loket? Kijk op: <https://onderwijsloketwestbrabant.nl>



## Oproep

De focus van het RAP-project in West-Brabant voor het vinden, binden en boeien van leerkrachten ligt op een mensgerichte aanpak waarbij een digitale transformatie wordt gebruikt om een veranderproces te faciliteren. De uitdaging hierbij is (nog steeds) om binnen (en deels buiten) de organisaties maximale betrokkenheid te creëren. De innovator heeft ingezet op een menselijk proces van organiseren én een digitaal onderwijsloket met tools die die een nieuwe manier van werving en selectie van leerkrachten mogelijk maakt. Een aanpak die werkt! En ... als het in onderwijs werkt, werkt het ook in andere sectoren zoals bijvoorbeeld zorg en techniek.



Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid in Nederland door financiële ondersteuning van onderzoek, projecten en leerstoelen.

Meer informatie is te vinden op [www.instituutgak.nl](http://www.instituutgak.nl)



**rijnconsult**  
onderwijs

ADVIES  
INTERIM  
ICT