

# **SUBSIDIEAANVRAAG**

voor het

## **Regionaal Aanpakken van het Personeelstekort**

In het onderwijs

Plaats : Tilburg  
Gemeente : Tilburg  
Aanvrager subsidie: Xpect primair  
Bestuursnummer: 48101  
Namens: T-Primair Tilburg  
Datum aanvraag : 28 februari 2020

## 1. Aanleiding

---

Om alle kinderen uit onze regio optimale ontwikkelingskansen te bieden is een breed gedragen en beleidsrijke bestuurlijke agenda op meerdere thema's van belang. De besturen in de regio Tilburg hebben daartoe de onderwijscoöperatie T-Primair opgericht om in gezamenlijkheid op thema's zoals huisvesting, professionalisering, samenwerking met kinderopvang en overgang po naar vo concrete resultaten te bereiken.

De besturen die participeren in het regionaal transfercentrum Midden Brabant maken nu gebruik van de subsidie Regionale Aanpak Lerarentekort. Met behulp van deze subsidie zijn initiatieven onderzocht en uitgezet om het lerarentekort te verminderen. De besturen die samenwerken binnen T-Primair willen met de subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort de reeds uitgezette initiatieven verder door ontwikkelen, verbreden voor al het onderwijspersoneel en nieuwe zaken onderzoeken en uitvoeren.

In het voorjaar 2018 is het initiatief genomen tot een tweetal onderzoeken onder de namen "de vijver groter maken" en "meer uit de vijver halen". Beide onderzoeken hebben concrete adviezen en initiatieven opgeleverd die hebben geleid tot een vergaande bestuurlijke samenwerking. Daarnaast laat een onderzoek van Centerdata (november 2018) zien dat voor onze regio in 2024 een onvervulde vraag naar leerkrachten is van ca 120 fte. In relatieve zin is dat ongeveer 6%. Actie is dus geboden

De subsidie Regionale Aanpak Lerarentekort bood ons de mogelijkheid om die adviezen versneld om te zetten naar concrete en geborgde resultaten die het probleem van het lerarentekort konden verkleinen. Ondanks de opbrengsten heeft dit het probleem nog niet opgelost. Een meerjarig ondersteuning van de problematiek is noodzakelijk. De subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort kan ervoor zorgen dat de ingezette ontwikkeling gecontinueerd kan worden.

## 2. Beschrijving van de regio

---

In het kader van deze subsidieregeling bestaat onze regio uit de volgende gemeenten: Goirle, Hilvarenbeek, Oisterwijk, Alphen en Riel (2 dorpen behorende bij de gemeente Alphen-Chaam) en Tilburg. De besturen uit deze regio vormen tezamen de onderwijscoöperatie T-Primair.

Omdat we besloten hebben om de RAP aanvraag vanuit bovengenoemde coöperatie T-Primair te doen en niet met de besturen die aangesloten zijn bij RTC Midden-Brabant participeren de besturen uit Waalwijk en Loon op Zand (Stichting Leerrijk! en Stichting Bravoo) niet in deze subsidieaanvraag, hetgeen wel het geval was bij de RAL aanvraag.

## 3. Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

---

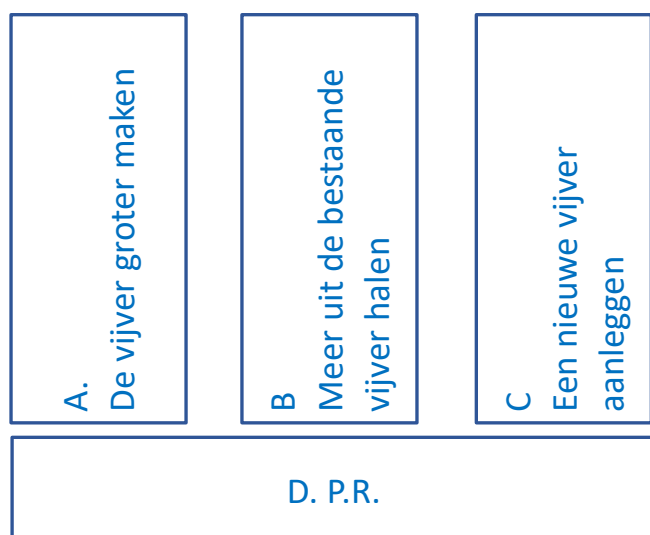
De volgende besturen participeren in deze aanvraag: stichting Auris, stichting Biezonderwijs, stichting BOOM, stichting Edu-ley (BOOG en SKGB), stichting Onderwijscentrum Leijpark, stichting Opmaatgroep, stichting Saltho Onderwijs, stichting Samenwijs, Stichting Islamitisch Primair Onderwijs, stichting Tangent, stichting Xpect Primair. De stichtingen Biezonderwijs , Saltho Onderwijs en Onderwijscentrum Leijpark verzorgen zowel (speciaal) basisonderwijs als speciaal onderwijs. Stichting Auris Florant is een zogenaamde cluster 2 school.

De stichting Jan-Ligthart is sinds 1 januari 2020 gefuseerd met stichting Opmaat en de scholen van Skotzo zijn sinds 1 januari 2020 overgedragen aan Xpect-primair.

Fontys Hogeschool Kind en Educatie Tilburg (FHKE) is in deze regio van oudsher een stevige partner in het opleiden van leerkrachten in voltijd en deeltijd. Met name het huidige project Opleiden in de School (POS) heeft de samenwerking tussen opleiding en werkveld versterkt en blijkt prima basis te vormen voor verdere samenwerking in het kader van het lerarentekort.

#### 4. Richten (Doel)

Ten aanzien van het oplossen van het lerarentekort zijn twee uitgangspunten voor ons essentieel. Enerzijds betreft dat de gevraagde kwaliteit van de huidige en toekomstige medewerkers. Het is ons uitgangspunt om daar geen enkele concessie aan te doen ondanks de spanning op de arbeidsmarkt. We streven eerder naar een hogere standaard. Het tweede heeft te maken met de ontschotting van opleiden en werken. We denken dat we meer mensen enthousiast kunnen maken voor werken in het onderwijs als we de wereld van opleiden en werk dichterbij elkaar weten te brengen.



##### A. De vijver groter maken

Het gaat hierbij vooral om activiteiten (door) te ontwikkelen die leiden tot een kwantitatieve stijging van het aantal medewerkers in het onderwijs in een breed spectrum aan (toekomstige) rollen en functies. Het onderzoek in het voorjaar van 2018 is aanleiding geweest om met aangesloten besturen van RTC Midden-Brabant een zij-instroom traject op te starten, waarbij de gezamenlijke werving en begeleiding centraal stond. Deze activiteiten, gericht op de begeleiding van het huidige zij-instroomtraject, worden uitgebreid naar en voortgezet voor meerdere besturen in samenwerking met FHKE in Tilburg (PABO). De inhoud van het traject voldoet aan de landelijke eisen, waarbij we aansluiten bij de persoonlijke competenties en achtergronden gericht op ontwikkeling en begeleiding gedurende de opleiding van de kandidaten. De ervaring met de begeleiding van het zij-instroomtraject heeft ons geleerd dat we met gerichte acties de juiste mensen kunnen vinden om in het onderwijs te komen werken. Onderzocht gaat worden of en hoe de reeds ontwikkelde activiteiten kunnen worden uitgebreid naar deeltijd studenten, herintreders en

schoolleiders, waarbij de begeleiding gedurende de opleiding en (hernieuwde) start in het onderwijs centraal staat.

## B. Meer uit de bestaande vijver halen

Vanuit goed werkgeverschap is het belangrijk om steeds oog te hebben voor de vitaliteit van al je medewerkers zowel individueel als collectief. De een kan op zoek zijn naar nieuwe uitdagingen, zoekt een combinatie met andere taken en of rollen. Voor een ander is het wellicht goed om (even) een pas op de plaats te maken, van groep of school te veranderen liefst zonder rechtspositionele veranderingen. Daarnaast zien we een ontwikkeling naar nieuwe rollen en functies in het onderwijs

## C. Een nieuwe vijver aanleggen

We denken hierbij aan programma's die zijn samengesteld door andere organisaties die de scholen kunnen ondersteunen bij het invullen van het onderwijsprogramma.

## D. P.R.

Om voldoende potentials voor zowel de voltijd-, deeltijdopleiding, herintreders als het zij-instroom traject te vinden is het van belang om een aansprekende wervingscampagne op te zetten ondersteund met professionele uitingen. Daarbij stralen we uit dat werken in het primair onderwijs aantrekkelijk is, er ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling en mogelijkheden tot mobiliteit binnen de aangesloten besturen die een baangarantie afgeven. De campagne zal zich richten op al het (toekomstig) personeel in het primair onderwijs. Ook zal er de komende jaren behoefte zijn aan ondersteunende medewerkers in de rol van onderwijsassistent, leraar ondersteuner, IB-er, innovatiecoach en nieuwe rollen en functies in het kader van de IKC-vorming die in Tilburg plaatsvindt.

# 5. Inrichten (Hoe)

---

## A. De vijver groter maken

Activiteiten die ingericht zijn voor de zij-instromers door ontwikkelen en uitbreiden naar ander onderwijspersoneel zoals onderwijsassistenten en herintreders.

- **Zij-instromers**, leerkrachten werven, selecteren en begeleiden gedurende het voortraject en opleiding.

De zij-instromers worden na een positief sollicitatiegesprek aangenomen als leerkrachtondersteuner of onderwijsassistente voor minimaal 1 dag aangenomen om praktijkervaring op te doen en hun portfolio gestalte te geven. Een geschiktheidsonderzoek bepaalt of zij het tweejarig zij-instromers traject mogen volgen. Hiervoor worden zij 3 dagen in de week aangenomen, waarbij zij 1 dag samen met hun duo-collega de groep draaien (train-de-trainer).

- **Assessoren** uit het werkveld werven en opleiden in samenwerking met FHKE Tilburg (PABO)

- Onderzoeken hoe OOP en schoolleiders die instromen in het onderwijs begeleid kunnen worden, wat ze nodig hebben.

- **Herintreders**, stille reserves, detecteren en onderzoeken hoe we hen kunnen begeleiden in hun proces om weer in het onderwijs te komen werken.

### - Flexibele deeltijd

In samenwerking met FHKE Tilburg (PABO) onderzoeken hoe flexibele deeltijd studenten die in aanmerking komen voor de mijlpalenregeling kenbaar voor besturen kunnen worden en onderzoeken hoe we ze kunnen begeleiden nadat ze de mijlpalen behaald hebben.

## B. Meer uit de bestaande vijver halen

- Deeltijders enthousiasmeren om hun werktijd uit te breiden
- Binnen de huidige personeelsleden nagaan of zij over talenten (vanuit hun passie, vrije tijd, eigen bedrijf of andere baan) beschikken die naast het lesgeven aan een groep gegeven kunnen worden; ingezet kunnen worden in het onderwijsproces; de hybride leerkracht.
- Ruimte creëren zodat personeelsleden die uitsluitend een lesgevende taak willen verrichten hiervoor de ruimte krijgen.

## C. Een nieuwe vijver aanleggen

Als onderdeel van deze aanvraag willen we de mogelijkheden tot een alternatief programma nader onderzoeken en tot concrete invulling komen met meerdere partijen en organisaties in de regio., waarbij we denken aan sport, cultuur, natuur, milieu, wetenschap en kunst.

## D. P.R.

- Collectieve afspraken binnen T-Primair omtrent een gezamenlijk goed werkgeverschap=> Het werkgeversverhaal
- Inspirerende wervingscampagne opzetten
- Doorontwikkeling van het aanbod op onze Ontwikkelacademie

## 6. Verrichten (activiteitenplanning)

---

### A. De vijver groter maken

#### **Begeleidingstraject inrichten**

Voor de ontwikkeling, inrichting, uitwerking en borging van een gedegen en duurzaam begeleidingstraject worden professionals uit het werkveld van de samenwerkende partijen betrokken.

#### **Zij-instroom leerkrachten**

Jaarlijks (augustus) willen we starten met een groep zij-instromers van 15 a 20 personen. Zij hebben het geschiktheidsassessment succesvol afgerond en mogen als leerkracht met een tijdelijke bevoegdheid voor de klas. Deze zij-instromers krijgen gedurende hun opleiding één dag per week extra ondersteuning van een ervaren leerkracht in de klas, dan is er sprake van een dubbele bezetting. De helft van de geleverde inzet van de ervaren leerkracht wordt ten laste gebracht van de subsidiegelden. Door de begeleiding professioneel en structureel te faciliteren willen we gebruik maken van bij hen de ontwikkelde expertise, zodat zij als ambassadeurs draagkracht binnen team kunnen creëren.

Zij-instromers nemen vanuit hun eigen werkveld een diversiteit aan ervaring en expertise mee, we willen onderzoeken hoe we die in kunnen zetten. Bijvoorbeeld als

hybride leerkracht, de leerkracht de 3 dagen les geeft en 2 dagen in bedrijfsleven of als zelfstandig ondernemer werkt. Ook willen we onderzoeken of deze experts kunnen worden ingezet als begeleiders en ondersteuners bij complexe docentvraagstukken voor de vitaliteit van de zittende mensen.

#### **Schoolleiders en OOP**

Voor de zij-instroom van OOP en schoolleiders willen we onderzoeken welk deel van de begeleiding die de zij-instromers tot leerkracht ontvangen, ook voor hen tot succesvolle ontwikkelingen leidt.

#### **Herintreders**

Veel herintreders die bewust kiezen om weer het onderwijs in te gaan hebben behoefte aan begeleiding en ondersteuning gedurende hun proces naar (hernieuwd) toetreden tot het onderwijs. We willen onderzoeken hoe we de begeleiding gezamenlijk en duurzaam kunnen inrichten.

#### **Flexibele deeltijd studenten die mijlpalen behalen**

Studenten aan de flexibele deeltijd kunnen na het behalen van de beoogde mijlpalen in aanmerking komen voor de mijlpalenregeling. Zij mogen dan vervroegd met een tijdelijke bevoegdheid voor de klas. Dat kunnen kandidaten zijn die afgefallen zijn voor het zij-instroom traject alsmede studenten die zich aanmelden voor de flexibele deeltijd. We willen onderzoeken of en hoe de begeleiding van deze studenten verbonden kan worden met de begeleiding die voor de huidige zij-instromers ingericht wordt.

#### **Ontwikkeling voorfase zij-instroomtraect**

Voor hen die geïnteresseerd zijn in het onderwijs en op termijn geschikt lijken voor het onderwijs willen we hetgeen hiervoor al onderzocht en ontwikkeld is continueren en concretiseren zodat een structureel aanbod van oriëntatie en inspiratie ontstaat.

## **B. Meer uit de bestaande vijver halen**

#### **Wtf uitbreiden**

Binnen het onderwijs werken veel deeltijders, die bewust ervoor hebben gekozen om in deeltijd te werken. Vaak liggen privé-omstandigheden hieraan ten grondslag. We willen onderzoeken wat deeltijders nodig hebben om hun werktijd te uit te breiden en nagaan hoe we de organisatie kunnen inrichten om dit te kunnen realiseren.

#### **Talenten benutten.**

Veel personeelsleden binnen het onderwijs hebben talenten waarvan in de onderwijssituatie geen gebruik wordt gemaakt. Deze talenten zouden ingezet kunnen worden in het onderwijsleerproces. Ook als hybride leerkracht, een combinatie van twee banen, waarvan twee tot drie dagen in het onderwijs, gecombineerd met een eigen bedrijf of andere baan. Anders organiseren van het onderwijs kan hiervan het gevolg zijn. Door de talenten te benutten kunnen we de duurzaamheid van de betrokkenen vergroten en kunnen we de onderwijstijd anders invullen.

#### **Ruimte creëren.**

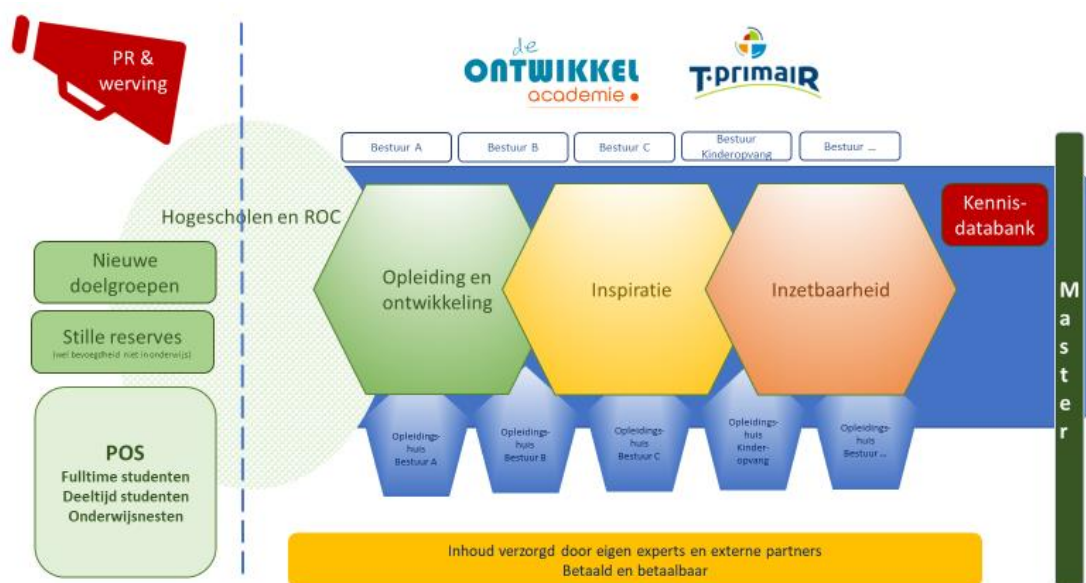
We zien mogelijkheden om naast de zogenaamde L10 en L11 functie een nieuwe functie (L9) in te bouwen. Dit wordt een functie die als aanloop kan dienen voor jonge leerkrachten, herintreders en mogelijk ook zij-instromers. Een functie met minder verantwoordelijkheden of alleen de lesgevend taak en onder begeleiding van een ervaren collega. Het zou ook een functie mogen zijn waarvoor mensen bewust kiezen in een bepaalde fase van hun loopbaan waardoor zij ontlast worden, minder

werkdruk ervaren en de kans op uitval verkleind gaat worden. In het kader van deze regeling verkennen we welke behoefte er daadwerkelijk voor dit profiel bestaat en beschrijven we het functieprofiel.

### Ontwikkelaacademie

De ontwikkelacademie is in potentie een krachtig platform om medewerkers te inspireren en motiveren om zich professioneel te blijven ontwikkelen, dat versterkt duurzame inzetbaarheid.

Het gebruik en de doorontwikkeling van de ontwikkelacademie, alsmede de al bestaande samenwerking met FHKE (PABO) bieden mogelijkheden om de volgende activiteiten te realiseren. Voorzien in de behoefte van de verschillende gebruikersgroepen van De Ontwikkelaacademie en versterken van het huidige kapitaal. Door ontwikkelen van trajecten ter oriëntatie en inspiratie op het PO in het algemeen en pedagogische en didactische inhouden in het bijzonder, voor onder andere zij-instromers en herintreders. Een structurele co-creatie tussen werkveld en FHKE Tilburg (PABO) waarbij expertise met elkaar verbonden en versterkt wordt. Professionals vanuit de verschillende besturen kunnen vanuit gelijke kansen in co-creatie ontwikkelen en duurzaam inzetbaar blijven. Voor het realiseren van co-creatie wordt geworven via de Ontwikkelaacademie. Structurele afstemming tussen de klankbordgroep en FHKE (PABO) is hierbij gewenst.



## C. Een nieuwe vijver aanleggen

### Anders organiseren 1 (aanbod van alternatief programma)

In het kader van een alternatief programma is met middelen van de RAL het initiatief Kids@school ontwikkeld. Daarmee bieden we de kinderen een alternatief programma aan dat ontwikkeld is door een welzijnsorganisatie en ook door hen wordt uitgevoerd. De inhouden van dat programma sluiten aan bij de burgerschapsdoelen van het primair onderwijs. De ervaringen laten zien dat dit kansrijk is en dus om verdere doordenking en ontwikkeling vraagt. Als onderdeel van deze aanvraag willen we de mogelijkheden tot een alternatief programma onderzoeken om ook met andere partijen en organisaties in de regio zoals Sport, Cultuur, Kunst, Drama, Muziek en

Natuur en Milieueducatie een gelijksoortig programma te ontwikkelen. Daarnaast hebben enkele kinderopvangorganisatie te kennen gegeven hier een bijdrage aan te willen leveren. Deze ontwikkeling sluit aan bij het thema Brede Talentontwikkeling dat onderdeel is van de beleidsagenda van T-Primair en verankerd is in de LEA van de gemeente Tilburg.

### **Anders organiseren 2 (Suggesties n.a.v. The Challenge)**

Tijdens de nationale onderwijsstaking op 30 en 31 januari jl hebben wij op donderdagmiddag 30 januari 2020 tijdens onze Manifestatie (1500 personeelsleden uit het onderwijs!) een Challenge uitgezet met als opdracht: “Bedenk met je team een verstrekkend voorstel om het onderwijs anders te organiseren zodat we met behoud van kwaliteit goed onderwijs kunnen blijven geven”. Hierop zijn ruim 20 reactie gekomen waarvan we er één willen uitwerken. Het uitwerken van dit voorstel willen we financieren met een deel van de subsidiegelden.

Met de besturen willen we nagaan of we de overige goede voorgestelde initiatieven ook kunnen onderzoeken en eventueel uitvoeren.

The Challenge die we vanuit de subsidie verder willen onderzoeken en uitwerken is onderstaande:

Het ontwikkelen van een activiteitengids waarin alle organisaties/ wijkhuizen / gesubsidieerde instanties zijn opgenomen, zodat de scholen een overzicht hebben van de verschillende organisaties en hun aanbod voor de scholen. Hierin moet o.a. het aanbod zoals beschreven onder anders organiseren 1 ook worden vermeld.

## **D. P.R.**

### **Werkgeversverhaal**

De samenwerkende werkgevers binnen T-Primair zijn zich ervan bewust dat de oplossing van tekorten niet ligt in het vervullen van vacatures alleen. Goed werkgeverschap heeft de volle aandacht en is de basis voor een cultuur van vertrouwen en betrokkenheid. Goed werkgeverschap gaat om aandacht voor mensen. Om inspirerend leiderschap en voorbeeldgedrag, optimaal tegemoetkomen aan duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Het draait om waardering, openheid, ruimte voor verbinding, verhalen van betekenis en trotsmomenten, gehoord en gezien worden en samen ontwikkelen. We verwelkomen anders zijn en anders denken, vanuit de overtuiging dat we hiermee de toekomstbestendigheid van onze organisaties vergroten. Wij zijn de beste werkgever, omdat we gericht zijn op wederkerigheid en onderlinge versterking. Maximale flexibiliteit en betrokkenheid, de juiste balans tussen mensgerichtheid en resultaat.

Om invulling te geven aan het gezamenlijk werkgeversverhaal is het noodzakelijk om overeenstemming te hebben over de vergaande collectieve ambities ten aanzien van goed werkgeverschap.

Hieronder volgen verschillende geclusterde statements die als bouwstenen kunnen dienen voor het collectieve werkgeversverhaal.

1. Om de kwaliteit van het onderwijs in onze regio voor de toekomst te versterken en te garanderen, gaan we op zoek naar nieuwe collega's van binnen en buiten het onderwijs die zichzelf willen ontwikkelen en waarde willen toevoegen. We



- zoeken nieuwe gezamenlijke oplossingen en organisatievormen, nieuwe invulling van rollen en taken.
2. We sluiten aan op de ontwikkelingsbehoeften van nieuwe generaties leerkrachten. We bieden brede keuzemogelijkheden (onder andere door verschillende part-time combinaties) en verruiming van verlofmogelijkheden. We zetten opgedane ervaring en kennis van nieuwe medewerkers actief in. We moedigen vooral hybride professionals aan om te solliciteren, mensen die hun rol als leerkracht combineren met een aanvullende expertise/werkveld.
  3. We onderzoeken hoe we leren en werken kunnen verbinden, hoe we nieuwe leerervaringen tot stand kunnen brengen door intensieve samenwerking met bedrijven en instellingen. We maken flexibele combinaties mogelijk van werk, gezin en vrije tijd. We maken plaats- en tijdonafhankelijk werken mogelijk door inzet van geavanceerde ICT-oplossingen, Skype, Webinars etc
  4. We faciliteren persoonlijke groei en maken dat zichtbaar, stemmen af op persoonlijke drijfveren, verwachtingen en wensen van (nieuwe) werknemers. We ondersteunen interbestuurlijke loopbaanbegeleiding en verwerving van complementaire kennis en vaardigheden.
  5. We nemen het opleiden van professionals meer in eigen hand. We werken aan gezamenlijke professionaliseringsprogramma's, leiderschapsontwikkeling en regionale traineeships. We stimuleren vernieuwing van het curriculum op mbo-, hbo- en wo- niveau met eventuele verkorte trajecten voor vwo'ers en een modulair aanbod, startend vanuit een eigen educatief centrum voor onderwijs, opvoeding en leiderschap.

### **Wervingscampagne**

1. Realiseren gezamenlijk werkgeversverhaal (in dialoog met de betrokken werkgevers)
2. Creatief concept voor employer branding / arbeidsmarkt communicatie campagne (visuele herkenbare identiteit als basis voor alle uitingen)
3. Bestaande vacature-website [rtcmiddenbrabant.nl](http://rtcmiddenbrabant.nl) upgraden met gezamenlijk werkgeversverhaal, aansprekende persoonlijke verhalen van professionals en een online sollicitatieformulier, conform <https://www.watdraagijbij.arbeidsmarktplatformpo.nl/> <https://ruimbaanvoorpo.nl/> en <https://werkenbijtalentprimair.nl/open-sollicitatie-leerkracht/nl>
4. Door middel van gerichte vragen ophalen van persoonlijke verhalen van bevroegen onderwijsprofessionals en studenten, met wisselende inhoudelijke accenten, gekoppeld aan specifieke doelgroepen. Zo kan er bijvoorbeeld worden ingezoomd op onderwijsnesten in (academische) opleidingsscholen, waaraan studenten, basisschool-coaches en begeleiders vanuit de Pabo deelnemen. Elke doelgroep zal niet alleen behoefte hebben aan andere argumenten, maar zal ook in een passende stijl en toon moeten worden aangesproken, onder andere gerelateerd aan leeftijd en voorkeuren. In de verhalen die we gaan ophalen focussen we op de trots van de leraar en de waarde en betekenis van het vak. Waarom is het zo mooi om leraar in het PO te zijn, wat draag je bij aan de ontwikkeling van kinderen? Wat heb je nodig om je vak goed uit te oefenen, hoe ziet je professionele zoektocht eruit, hoe bouw je

relaties en laat je elkaar groeien? Wat heb jij toegevoegd voor kinderen, ouders, collega's en de school? Hoe heb jij het verschil gemaakt voor dit kind in het bijzonder? Hoe denk je dat je herinnerd wordt door leerlingen die nu in de brugklas zitten? Welke leerkracht staat je nog bij van vroeger, die jou gezien heeft?

5. Uitwerken van verhalen naar video, podcast en (interactieve) grafische presentaties. Bij de realisatie van videofilmmpjes is het belangrijk dat we van tevoren goed nadenken over de profielen van degenen die we voor de camera hun verhaal willen laten doen. Om een zo divers mogelijk beeld te laten zien, denken we voorlopig aan
  - een jonge leerkracht die net is afgestudeerd aan de Pabo;
  - een bevlogen ervaren leerkracht;
  - een zij-instromer uit de profit sector;
  - een herintreder die opnieuw voor de klas staat;
  - een ouder die eerder onderwijservaring heeft opgebouwd en
  - een MBO'er, die van onderwijsassistent doorgroeit naar leerkracht.
6. Realiseren online teasers en banners voor publicatie op websites van scholenstichtingen en jobsites zoals Indeed en Nationale Vacaturebank, posters en flyers voor verspreiding op scholen en Pabo, ondersteunende advertenties in Brabants Dagblad, social media posts op Twitter, LinkedIn, Facebook en Instagram - met koppeling naar het gezamenlijke werkgeversverhaal en de vacature site. Om de impact van de campagne te vergroten, is het goed om met de hashtag #watdraagjijbij ook een koppeling te maken naar de landelijke campagne van het ministerie van OCW, arbeidsmarkt platform PO en Voion onderwijs, waarin al veel verhalen van leraren en initiatieven worden gedeeld (<https://www.aanpaklerarentekort.nl/>). Bij de inzet van (online) communicatie en sociale media is het belangrijk rekening te houden met de juiste timing, zodat de doelgroepen op en rond specifieke evenementen tijdig worden geattendeerd op de campagne. Op informatiezuilen op scholen zouden we gezeekerde I-pads/tablets kunnen plaatsen, waarop mensen direct toegang hebben tot de campagne website met verhalen, testen, achtergronden en vacatures.
7. Gezamenlijk recruitment evenement in Willem II stadion, bijvoorbeeld met inzet van een bekende Tilburger (BT'er), die voor de klas gestaan heeft.
8. Ontwikkelen van blogs, vlogs en podcasts gedurende de gehele campagne periode, die via sociale media worden gedeeld. Idee is om hiervoor een digital media- of communicatiestudent in te zetten, die periodiek op pad gaat om '10 minuten gesprekken' te voeren met leraren, schoolleiders en pabo-studenten.
9. Invoeren collectief applicant tracking systeem voor de vacatures en vervangingspool. De beoogde campagne wordt als meerjarig programma uitgevoerd in nauwe samenwerking met de communicatiemedewerkers van de verschillende stichtingen en de lerarenopleidingen. De appellerende verhalen worden opgehaald bij bevlogen medewerkers op de scholen en vertaald naar youtube filmmpjes en podcasts voor toepassing op LinkedIn, Twitter, Facebook en Instagram

## 7. Activiteitenoverzicht

	Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
<b>De vijver groter maken</b>				
A	Zij instroomtraject	1-8-2020 t/m 31-7-2022	Door ontwikkelen voorfase zij-instroomtraject Jaarlijks 20 zij instromers opleiden	Voortzetten vanuit RAL
A	Flexibele deeltijd	1-8-2020 t/m 31-7-2022	Jaarlijks zoveel mogelijk studenten studie afronden	Onderzoeken begeleiding
A	Herintreders	1-8-2020 t/m 31-7-2022	Stille reserve aantrekken	Onderzoeken begeleiding
A	Schoolleiders	1-8-2020 t/m 31-7-2022	Intern Potential Training. Extern personeel uit andere sector enthousiasmeren	Onderzoeken begeleiding
A	O.O.P.	1-8-2020 t/m 31-7-2022		Onderzoeken begeleiding
<b>Meer uit de bestaande vijver halen</b>				
B	Wtf uitbreiden	1-8-2020 t/m 31-7-2021	Nagaan of er behoefte is aan Wtf uitbreiding; voorstellen om dit te uit te werken	
B	Talenten benutten	1-8-2020 t/m 31-7-2021	Verkenning mogelijkheden Beschrijving functieprofiel	Onderzoeken begeleiding
B	Ruimte creëren	1-8-2020 t/m 31-7-2021	Activiteiten t.b.v. de Ontwikkelacademie	
B	Ontwikkelacademie	1-8-2020 t/m 31-07-2021	Ontwikkelen van co-creatie	
<b>Een nieuwe vijver aanleggen</b>				
C	Anders organiseren	1-8-2020 t/m 31-7-2021	Alternatieve programma's samenstellen.	Onderzoeken en uitwerken
<b>P.R.</b>				
D	Werkgeversverhaal	1-8-2020 t/m 31-12-2021	Gezamenlijk goed werkgeverschap	
D	Wervingsactie	1-8-2020 t/m 31-12-2021	Online platform en Live platform	

## 8. Ten slotte

---

Met behulp van de subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort willen we de ingeslagen weg die we dankzij de subsidie Regionale Aanpak Lerarentekort hebben uitgezet vervolgen. De subsidie is weer een mooie aanvulling om gezamenlijk met de besturen te zorgen voor duurzame kwalitatief goede personeelsleden. Om het te verwachte tekort aan personeel zo klein mogelijk te houden, liefst te voorkomen, zullen we duurzaam moeten investeren. Dit vraagt veel inspanning en meer financiële middelen van ons dan het bedrag van de subsidie dat we kunnen aanvragen. (zie begroting)  
Als T-primair gaan we ervoor om ons onderwijs in Tilburg en omstreken toekomstbestendig te maken.

Tilburg, 2020-02-25

Bijlage: Begroting 2020-02-25 Begroting RAP 013 2020-2022 T-primair