

Actieplan Utrecht Leert 2020 – 2022

Urgentie en ambitie bepalen
de koers voor PO, VO, MBO en
opleidingsinstituten



UTRECHT
LEERT



Deel 1: uitwerking noodplan PO
maart/april 2020



utrechtse
onderwijsagenda

onderwijs, welzijn, kinderopvang, gemeente
en educatieve partners in Utrecht



Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Managementsamenvatting Utrecht Leert 2020 - 2022	6
Infographic Utrecht Leert 2020 - 2022	10
De context: Utrecht groeit en durft te kiezen	12
Deel 1 - Actieplan PO: een sterke basis	17
1. Wat hebben we in 2019 gedaan in het PO?	17
1.1 Aantrekken en behouden van onderwijstalent	17
1.2 Opleiden en begeleiden in de school	19
1.3 Anders opleiden	20
2. Acties en ambities voor het PO: korte termijn	21
2.1 Korte termijn: meer ruimte in wet- en regelgeving	21
2.2 Korte termijn: gezamenlijk afwegingskader voor vervangingsvragen	21
2.3 Korte termijn: extra inzet voor begeleiden zij-instroom	22
2.4 Korte termijn: extra inzet voor aantrekken en behouden van onderwijstalent	24
3. Acties en ambities voor het PO: middellange termijn	25
3.1 Middellange termijn: afwegingskader voor langdurige vervanging	25
3.2 Middellange termijn: anders organiseren	26
3.3 Middellange termijn: anders opleiden	27
4. Financiële paragraaf actieplan PO	28
5. Oplossingen vanuit partnerschap en breed perspectief	29
Bijlagen	30

Voorwoord

Het tekort aan leraren neemt in hoog tempo toe. Dat manifesteert zich vooral in de grote steden. De tijd dat scholen tekorten nog zelf konden opvangen ligt achter ons. Om het tij te keren is gebundelde denk- en daadkracht nodig, ruimte voor innovatieve oplossingen en geld. Zonder gezamenlijke inspanningen van schoolbesturen, gemeenten en rijk lopen we het risico dat we korte termijnoplossingen moeten vinden voor een vraagstuk dat om een weloverwogen en toekomstbestendige aanpak vraagt.

Utrecht luidt de noodklok: tekort in het PO boven het landelijk gemiddelde

Ook in Utrecht nemen de tekorten nu in snel tempo toe. Op dit moment hebben we te maken met

een tekort van 3.3% fte¹⁾ in het PO, ruim boven het landelijk gemiddelde van 2.0%. In combinatie met de enorme groei van de stad betekent dat de hoogste staat van paraatheid. Ook voor de 9.000 extra kinderen die de stad straks rijk is, moeten voldoende leraren beschikbaar zijn. Zo'n 300 fte extra.... Daarom is NU actie nodig. Het aantal zij-instromers en aanmeldingen voor de Pabo trekt landelijk en in Utrecht gelukkig aan. Het risico is dat het tekort leidt tot een te snelle inzet van mensen. We hebben daarom SNEL ruimte, geld en capaciteit nodig om te zorgen voor een flexibele en kwalitatief hoogwaardige opleiding voor studenten en zij-instromers, voor een goede voorbereiding op het werken in het onderwijs en voor goede begeleiding bij de start. Alleen dan kunnen we ook zorgen voor leraren die blijven en zich toegerust voelen voor

1) Dit percentage is gebaseerd op een respons van 80% van alle basisscholen. Bij 100% respons ligt het tekort rond 4.1%.



het vak. Utrecht kan het tij nog keren als nu fors wordt ingegrepen en versneld wordt ingezet op het opleiden van personeel voor de stad en de regio.

Samen, integraal en toekomstbestendig

In dit plan werken we de maatregelen voor het PO met voorrang uit. We doen dat als schoolbesturen, gemeente, hogescholen en de universiteit SAMEN met het rijk. Vanuit het besef dat we dit vraagstuk alleen op die manier kunnen oplossen. We doen dat ook INTEGRAAL. In dit plan met urgentie voor het PO, maar voor de zomer ook voor het VO en het MBO. Een aanpak kan alleen maar blijvend effect hebben als we vanaf het begin denken en werken vanuit een doorgaande lijn voor kinderen, jongeren en personeel. En we doen dat TOEKOMSTBESTENDIG. Niet alleen gericht op de korte termijn, maar juist ook op de nabije toekomst, op maatregelen met een blijvend effect voor onze stad.

MINISTER....

We vragen u om onze aanpak met regelruimte, geld en denkracht te ondersteunen. We vragen u om het financieel mogelijk te maken dat we personeel opleiden voor nu en voor de toekomst. Utrecht wil de proeftuin van Nederland zijn als het gaat om een integrale aanpak van het lerarentekort. De samenwerking aan drie opgaven zijn cruciaal voor Utrecht, de regio en voor het land: aantrekken en behouden van onderwijstalent, opleiden en begeleiden in scholen en het nieuwe opleiden. Utrecht heeft een

excellente opleidings- en kennisinfrastructuur en is er klaar voor om als ‘living lab’ aan de slag te gaan voor de toekomst van heel Nederland. Een investering in Utrecht Leert is uiteindelijk een investering die heel Nederland ten goede komt.

Leeswijzer

Het plan voor het PO is de eerste uitwerking van het totale plan Utrecht Leert 2020 – 2022 en is een vervolg op het plan Utrecht Leert van februari 2019. Het komt voort uit een intensieve samenwerking (in werkgroepen vertegenwoordigd en allen verenigd in het bestuurlijk overleg PO) van leraren en schoolleiders PO, schoolbesturen, HR medewerkers, lerarenopleidingen en gemeente Utrecht. Dit plan wordt voor advies voorgelegd aan de GMR-en van de schoolbesturen PO.

Het plan start met een managementsamenvatting en een infographic van Utrecht Leert. Daarna wordt de Utrechtse context geschetst. Deze wordt in de bijlage cijfermatig onderbouwd.

We beschrijven in hoofdstuk 1 de aanpak die in 2019 is gevolgd voor het PO en de resultaten daarvan. In hoofdstuk 2 worden de maatregelen uitgewerkt die voor de korte termijn nodig zijn en in hoofdstuk 3 de maatregelen voor de middellange termijn. Hoofdstuk 4 bevat de financiële uitwerking voor het actieplan PO. We besluiten met een oproep om ook interdepartementaal werk te maken van een integrale aanpak op tekorten in het domein van onderwijs, opvang en jeugdhulp.

Managementsamenvatting

Utrecht Leert 2020 – 2022

Gezamenlijke opgave

Het tekort aan leraren neemt ook in Utrecht in hoog tempo toe. De tijd dat scholen tekorten nog zelf konden opvangen ligt achter ons. In het onderwijs moet een kwantitatief en kwalitatief vraagstuk rondom leraren worden opgelost. Inzetten op toename van het aantal beschikbare leraren is niet voldoende. De arbeidsmarkt wordt te krap en de nieuwe mogelijkheden om onderwijs in te richten vragen om nieuwe opleidings- en ontwikkelarrangementen. Zowel binnen de school, in het samen opleiden als in het aantrekken en vasthouden van onderwijstalent. Onderwijs en een leven lang leren en ontwikkelen zijn het fundament van de maatschappij. Alles valt of staat met de beschikbaarheid van voldoende leraren. Niet alleen voor de stad, maar ook voor de regio en voor het land. Het lerarentekort is daarom een breed maatschappelijk vraagstuk met gedeeld eigenaarschap. Hoe zorgen we samen op korte termijn voor voldoende leraren? Welke maatregelen zijn nodig op de middellange termijn? Om het tij te keren is denk- en daadkracht nodig, ruimte voor innovatieve oplossingen en structureel geld. En stevige samenwerking van schoolbesturen, scholen, gemeente, Rijk en andere partners om tot toekomstbestendige oplossingen te komen voor dit vraagstuk.

Inventief in het creëren van oplossingen

Sinds 2017 anticiperen de schoolbesturen in de stad Utrecht op een (destijds toekomstige) personele crisis.

Alle PO schoolbesturen hebben in de afgelopen 3 jaar boven-formatief, over de scholen heen, 138 fte personeel aangesteld. Hierin hebben de besturen € 6.2 miljoen geïnvesteerd. Een aantal

schoolbesturen heeft hiervoor ingeteerd op hun reserves. Vanuit samen opleiden, samen professionaliseren werken lerarenopleidingen intensief samen met schoolbesturen. Met de opleidingen is een stevige infrastructuur gebouwd om nieuw personeel op te leiden, te zorgen voor een goede start in het onderwijs en voor intensieve begeleiding.

In 2018 hebben schoolbesturen VO en MBO en opleidingen een Onderwijspact voor Utrecht en de regio gesloten. Met een investeringsagenda van ruim € 200.000 gericht op het versterken van het imago, vergroten van de zij-instroom en ontwikkeling van een oriëntatieprogramma. In 2018 werd Utrecht ook geconfronteerd met een bezuiniging van bijna € 10 miljoen voor gemeenten en schoolbesturen PO op Onderwijsachterstandsmiddelen. Urgentie én ambitie hebben ervoor gezorgd dat schoolbesturen, opleidingen en gemeente in 2019 hun krachten hebben gebundeld in Utrecht Leert, een ambitieus plan om van Utrecht dé plek te maken waar samen opleiden vorm krijgt in een professionele en innovatieve onderwijsinfrastructuur. Deze ambitie houden we vast en zetten we door in 2020.

Utrecht Leert 2020 – 2022

Utrecht luidt nu de noodklok. De stad groeit in hoog tempo en de vraag naar goed personeel voor het onderwijs neemt nog sneller toe. Niet alleen leraren, maar ook middenmanagement en directeuren. Tekorten zijn met 3.3% fte (zie voetnoot pagina 4) inmiddels ruim boven het landelijk gemiddelde. De eigen reserves van schoolbesturen zijn volledig benut en de financiële rek is eruit. Utrecht heeft geld nodig en ruimte om deze situatie het hoofd te bieden. Daarin onderscheiden we een aanpak op korte termijn en middellange termijn.

Samen, integraal en toekomstbestendig

We doen dat als gemeente, schoolbesturen PO, VO, MBO, hogescholen, universiteiten, EBU en partners (in stad & regio) samen! En samen met het rijk. Vanuit co-creatie gaan we voor resultaat.

Het gezamenlijk belang gaat boven het individueel belang. Met blijvend effect werken we vanaf het begin integraal. We denken en werken vanuit een doorgaande lijn in opvang en onderwijs, intersectoraal en samen met bedrijven. We werken samen aan oplossingen en beleid voor de toekomst.

Korte termijn

Maatregelen, acties en aanpak op korte termijn (<2 jaar):

Aantrekken en behouden onderwijstalent	Afwegingskader acute vervangingsvraag	Extra inzet begeleiding zij-instromers	Meer ruimte voor wet- en regelgeving
• 1.000 leraren-onderzoek: inzicht in wijze waarop leraren behouden blijven • Lerarenpanel – denkkracht • Utrecht & Leraar pakket gericht op LLO	• Gezamenlijke werkwijze hoe om te gaan met acute vervangingsvragen van bevoegd tot toezichthoudend	• Utrechtse zij-instroom succespakket – 60 leerwerkplekken • Extra begeleidingspakket voor zij-instromers • Utrecht Leert startpakket – • Inductiewijzer voor starters	• Flexibeler omgaan met onderwijstijd / 4-daagse schoolweek • Ruimte en flexibiliteit in het bevoegdheidsstelsel • Meer ruimte voor flexibel opleiden

Middellange termijn

Maatregelen, acties en aanpak op middellange termijn (>2 jaar):

Afwegingskader voor langdurige vervanging	Anders organiseren, anders professionaliseren	Anders opleiden
• Gezamenlijke werkwijze hoe om te gaan met langdurige vervangingsvragen van bevoegd tot toezichthoudend	• Experimenteren met anders organiseren en anders leren • Brede opleidings-school – infra-structuur voor PO en VO in de stad (experimenteertuin)	• Utrecht Leert Opleidingsalliantie (living lab) • Gezamenlijk curriculum ontwikkelen voor samen opleiden • Tariefstelling van de Utrecht Leert scholingsalliantie

Wat vragen wij concreet?

1. OCW neemt deel aan ons partnerschap.

Bij partnerschap hoort geven en nemen, gezamenlijk optrekken, op zoek gaan naar het gezamenlijke belang, uitvoeringskracht en samen successen vieren. In Utrecht hebben we gezamenlijk overleg, leren we van en met elkaar. Utrecht Leert is een lerend programma met een daarbij behorende aanpak en maatregelen. We onderzoeken wat werkt, wat impact heeft en op welke manier die informatie kan worden vertaald naar beleid.

2. We vragen om een investering – incidentele impuls om binnen twee jaar om onze ambitie te realiseren. Hierbij gaat het om middelen voor:

- a. Garantstellen van 100 leerwerkplekken voor zij-instromers per jaar met begeleidingstrajecten;
- b. Extra boven-formatief aanstellen van 37 fte;
- c. Ontwikkeling van een startpakket voor alle startende leraren die met een diploma de school verlaten en een inductiewijzer voor schoolbesturen en scholen. Hiermee bereiken we 550 startende leraren;
- d. Gerichtte arbeidsmarktstrategie waarbij 1.000 leraren actief bevraagd worden en we een slimme communicatiestrategie ontwikkelen.
- e. Ontwikkeling van een werkwijze voor acute en langdurige vervanging (inclusief scholing).

3. We vragen om experimenteerruimte op het gebied van bevoegdheden en onderwijstijd. Utrecht vraagt met de andere grote steden aan

de minister om dit mogelijk te maken. Hierbij gaat het om concreet:

- a. Meer ruimte om flexibeler omgaan met de verplichte onderwijstijd en ruimte om af te wijken van het wettelijk toegestane aantal vierdaagse schoolweken.
- b. Meer ruimte en flexibiliteit in het bevoegdhedenstelsel voor de inzet van medewerkers over en weer in de kinderopvang, het primair, voortgezet en speciaal onderwijs. Dit is nodig om een efficiëntere samenwerking tussen scholen en kinderopvang te realiseren, maar bijvoorbeeld ook noodzakelijk voor de doorontwikkeling van 10 – 14 scholen.
- c. Meer ruimte voor een inrichting van flexibele, modulair opgebouwde en op professionele ontwikkeling gerichte lerarenopleidingen die aansluiten bij het nieuwe bevoegdhedenstelsel zoals geschetst in het rapport van de Onderwijsraad.

4. Toekomstbestendig onderwijs vraagt om innovatie van de lerarenopleidingen op basis van het advies van de Onderwijsraad en heeft een proeftuin nodig om tot innovatie te komen. We vragen om de status van 'proeftuin – living lab' voor Utrecht. De stad Utrecht heeft alles klaar staan om deze status te krijgen.

Het opleidingsconsortium 'Utrecht Leert Opleidingsalliantie' wil voor 1 juni een concreet voorstel indienen. Wij vragen het ministerie om voor 1 oktober 2020 aan te geven wat de (on) mogelijkheden zijn van dit plan en hoe we dit kunnen realiseren.

Financiën

Actie	Aantal	Budget	2020	2021
Meer begeleidingscapaciteit / 37 scholen x 15k per school	37	€ 15.000	€ 555.000	€ 555.000
Garantstellen 100 leerwerkplekken zij-instroomper jaar	100	€ 25.000	€ 2.500.000	€ 2.500.000
Extra begeleidingspakket/ inductie 6 maanden voor 100 leerwerkplekken per jaar	100	€ 20.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000
Extra bovenformatief aanstellen 37 FTE boven alle besturen (1 FTE per school x 45k)	37	€ 45.000	€ 1.665.000	€ 1.665.000
Ontwikkeling van startpakket als warm welkom voor startende leraren inclusief loopbaancheck - 550 leraren	550	€ 1.000	€ 550.000	€ 550.000
Arbeidsmarktstrategie: betrekken 1.000 leraren, denktank en aanpak zij-instroom (stelpost)	1	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000
Ontwikkeling werkwijze acute en langdurige vervanging (inclusief scholing - stelpost)	1	€ 200.000	€ 200.000	
Onderzoeksbudget: onderzoek, productontwikkeling en kennisvalorisatie	1	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000
Gevraagde bijdrage van het rijk			€ 7.920.000	€ 7.720.000
<i>Investering schoolbesturen</i>			<i>€ 2.340.000</i>	<i>€ 2.340.000</i>
<i>Investering gemeente Utrecht</i>			<i>€ 2.500.000</i>	<i>€ 2.500.000</i>

Schoolbesturen investeren € 4.68 miljoen om een optimale flexibele schil te kunnen garanderen in de komende twee jaar. Zij kunnen nu maximaal 52 fte zelf inzetten en hebben 37 fte extra nodig om te kunnen voldoen aan de vraag. Gemeente Utrecht investeert € 1.2 miljoen in het

lerarentekort en impuls gelden voor het onderwijs en € 1.3 miljoen in taalonderwijs en extra handen in de school. Vanuit het partnerschap met het Rijk vraagt Utrecht om een extra impuls van € 15.6 miljoen voor 2020 en 2021.

Infographic Utrecht in facts

Partnerschap Utrecht Leert

- Utrecht als onderwijs- en opleidingshart van Nederland
- Vanaf 2017 bezig met het oplossen van problemen op lerarentekort
 - Tekort is 3,3% (zie voetnoot pagina 4)
 - Partnerschap draagt bij aan het oplossen van vraagstukken
 - Maar we zitten aan de grenzen van de (financiële) risico's die besturen kunnen lopen.
- Zelf voorzienend als stad met regio nabij:
 - Excellente opleidingsinfrastructuur, opleiden en kennisontwikkeling zitten in het DNA van Utrecht
 - De opleiding voor het onderwijs in Utrecht stad, de regio en ook voor andere grote steden.
 - Ideale schaal voor een proeftuin (living lab): dichtbij elkaar, overzichtelijke schaalgrootte en goed in organiseren
 - Stevige fundering van onderwijsinstellingen in Utrecht die in goed ontwikkeld partnerschap werken

Sinds 2017 PERSENELE CRISIS

- 84 FTE boven formatief
- investering van € 3,8 miljoen

2019 URGENTIE EN AMBITIE: UTRECHT LEERT!

- Ambitieuze plan voor samen opleiden

2018 ONDERWIJSPACT REGIO UTRECHT

- Investeringsagenda € 200.000
- Bezuiniging van circa € 10 miljoen OAB middelen

2020 UTRECHT LUIDT NOODKLOK!

- 3,3% (zie voetnoot pagina 4) boven het landelijke gemiddelde
- Eigen reserves besturen zijn volledig benut
- Financiële rek is eruit

Aanpak van Utrecht Leert

SAMEN

We doen dat als ministerie, gemeente, schoolbesturen PO, VO, MBO, hogescholen, universiteiten, EBU en partners (in stad & regio) samen! Co-creëren, samenwerken en gaan voor resultaat.

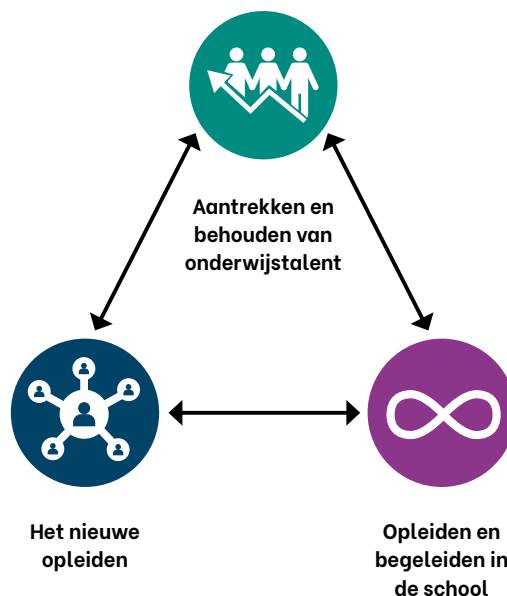
INTEGRAAL

Gezamenlijk belang gaat boven individueel belang. Met blijvend effect werken we vanaf het begin integraal. We denken en werken vanuit een doorgaande lijn voor kinderopvang, kinderen, jongeren en personeel (intersectoraal). Samen met bedrijven.

TOEKOMST BESTENDIG

Blijvend effect voor onze stad, regio en Nederland als geheel. We werken samenaan oplossingen en beleid dat toekomstbestendig is.

Bouwstenen van het actieplan





Maatregelen op korte termijn

Meer ruimte voor wet- en regelgeving

- Flexibeler omgaan met onderwijstijd / Vierdaagse schoolweek.
- Ruimte en flexibiliteit in het bevoegdheidsstelsel.
- Meer ruimte voor flexibel opleiden.

Afwegingskader vervangingsvraag

- Gezamenlijke werkwijze hoe om te gaan met acute vervangingsvragen van bevoegd tot toezichthoudend.

Extra inzet begeleiding zij-instromers

- Utrechtse zij-instroom succespakket – 100 leerwerkplekken.
- Extra begeleidingspakket voor zij-instromers.
- Inductiewijzer voor startende leraren.

Aantrekken en behouden onderwijstalent

- 1.000 lerarenonderzoek: inzicht in wijze waarop leraren behouden blijven.
- Lerarenpanel – denkkraft.
- Utrecht Leert startpakket voor wie in Utrechts onderwijs komt werken.
- Utrecht & Leraar pakket gericht op Leven Lang Ontwikkelen.



Maatregelen op middellange termijn

Afwegingskader voor langdurige vervanging

- Gezamenlijke werkwijze hoe om te gaan met acute vervangingsvragen van bevoegd tot toezichthoudend.

Anders organiseren

- Experimenteren met anders organiseren en anders leren.

Anders opleiden

- Utrecht Leert Opleidingsalliantie: gezamenlijk opleiden PO – VO – MBO.
- Gezamenlijk curriculum ontwikkelen voor samen opleiden.
- Gezamenlijke heldere tariefstelling.

Wat vragen wij concreet?

1. Partnerschap: OCW neemt deel aan ons partnerschap.

2. Een investering – incidentele impuls om binnen twee jaar om onze ambitie te realiseren. Hierbij gaat het om middelen voor:

- a. Garantstellen van 100 leerwerkplekken voor zij-instromers per jaar met begeleidingstrajecten.
- b. Extra boven-formatief aanstellen van 37 FTE.
- c. Ontwikkeling van startpakket voor alle leraren die nieuw komen werken in Utrecht (550 leraren).
- d. Gerichte arbeidsmarktstrategie waarbij 1.000 leraren actief bevraagd worden.
- e. Ontwikkeling van een werkwijze voor acute en langdurige vervanging (inclusief scholing).

3. Experimenteerruimte op het gebied van bevoegdheden en onderwijstijd:

- a. Meer ruimte om flexibeler om te gaan met de verplichte onderwijstijd en ruimte om af te wijken van het wettelijk toegestane aantal vierdaagse schoolweken.
- b. We werken aan efficiënte en effectieve inzet en samenwerking 0-12 en 10-14. We vragen meer ruimte en flexibiliteit in het bevoegdhedenstelsel voor de inzet van medewerkers over en weer in de kinderopvang, het primair, voortgezet en speciaal onderwijs.
- c. Meer ruimte voor inrichting van flexibele, modulair opgebouwde en op professionele ontwikkeling gerichte lerarenopleidingen die aansluiten bij het nieuwe bevoegdhedenstelsel zoals geschetst in het rapport van de Onderwijsraad.

4. De status van ‘proeftuin – living lab’ voor Utrecht: toekomstbestendig onderwijs vraagt om innovatie van de lerarenopleidingen

De context

Utrecht groeit en durft te kiezen

Snelle groei vraagt goede leraren

De gemeente Utrecht groeit in hoog tempo. Prognoses laten zien dat Utrecht in 2040 met 29% gegroeid zal zijn ten opzichte van de bevolkingscijfers eind 2018²⁾. De uitbreiding van de stad betekent groei van sociaal en economisch kapitaal. Het spreekt vanzelf dat groei ook gepaard gaat met een dringende behoefte aan nieuwe voorzieningen en **voldoende en goed toegerust personeel** in alle sectoren. Dat geldt in het bijzonder voor scholen en voorschoolse voorzieningen. Tot 2028 heeft Utrecht te maken met een **groei van 9.000 kinderen en jongeren** in het primair en voortgezet onderwijs. Utrecht wil in deze dynamiek zorgen voor een constante kwaliteit van onderwijs dat kinderen en jongeren uitdaagt, talent verzilvert en kansen vergroot. Dat laatste heeft in een snel groeiende stad de hoogste prioriteit. Utrecht heeft van oudsher een relatief hoog opleidings- en welvaartsniveau, maar door het ontbreken van een middengroep zijn de verschillen groot. Deze tweedeling is risicovol. Een verharding van sociale scheidslijnen dreigt als we niet voldoende investeren in het verkleinen van verschillen en het **vergroten van onderwijskansen** door een doorlopende ontwikkeling en schoolloopbaan voor ieder kind en iedere jongere mogelijk te maken.

Een stad in ontwikkeling vraagt veel van alle betrokken partijen op sociaal, economisch en ruimtelijk gebied. Op alle fronten moet Utrecht tijdig investeren om de sociale en economisch aantrekkelijke stad te blijven die zij wil zijn. Dat geldt met nadruk voor investeringen in het onderwijs. **Goed onderwijs is het fundament** voor de ontwikkeling van kinderen en jongeren. Goed

Bezuiniging op OAB versterkt de tweedeling in de stad

De herverdeling van de middelen voor Onderwijsachterstandenbeleid in 2018 heeft een korting van ruim € 5.5 miljoen voor de gemeente Utrecht betekend en een korting van € 4 miljoen voor de Utrechtse schoolbesturen. Door deze bezuiniging staat het resultaat van jarenlange inspanningen in een solide en kwalitatief goed aanbod om de ontwikkelingskansen van kinderen met risico's op achterstanden te vergroten, sterk onder druk. Utrecht zal zich met structureel minder middelen tot het uiterste moeten inspannen om de verschillen niet groter te laten worden.

onderwijs en investeringen in een levenslange, persoonlijke ontwikkeling van mensen vormen ook een belangrijke motor voor de economische ontwikkeling van onze stad en van de regio. Zonder goed onderwijs worden er geen goede arbeidskrachten opgeleid, blijft economische groei en welvaart uit en benutten we niet ten volle beschikbaar talent. Nieuwe ontwikkelingen op het gebied van een nieuw curriculum, het anders organiseren van het onderwijs, digitalisering, technologie en kennisverwerving beïnvloeden de arbeidsmarkt en vragen van het onderwijs om in te spelen op deze veranderende vraag. Dit alles doet ook een groot beroep op leraren. Leraren helpen kinderen en jongeren om hun eigen mogelijkheden en grenzen te ontdekken, nieuwe ervaringen op te doen en zichzelf te ontwikkelen

2) Gemeente Utrecht, de staat van Utrecht, 2019;

tot zelfstandige burgers die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van de samenleving. Leraren weten in te spelen op maatschappelijke en economische veranderingen en kunnen omgaan met diversiteit. Kortom: **een leraar is grensverleggend, breed vormend en veelzijdig.**

Stevige infrastructuur als basis voor samenwerken

Het vinden van voldoende en goed toegeruste leraren wordt ook in Utrecht steeds moeilijker. Deze ontwikkeling is in Utrecht geleidelijker gegaan dan in de andere drie grote steden, waardoor we als stad beter hebben kunnen anticiperen op wat ons te wachten staat. Een bijkomend 'voordeel' is dat we in Utrecht en de regio een lange traditie van samenwerken hebben op allerlei terreinen en elkaar ook op het gebied van onderwijs en ontwikkeling van kinderen en jongeren zeer goed weten te vinden. Dat geldt zowel vanuit het perspectief van een doorgaande ontwikkelingslijn van 0 tot 23 en verder, als in de verbinding van onderwijs met hulp en ondersteuning. Veel plannen en projecten komen voort uit of zijn gebaseerd op een breed gedragen **samenwerking binnen de hele onderwijskolom**, van vroegschool tot en met het wetenschappelijk onderwijs. De gemeente Utrecht heeft fors geïnvesteerd in een goed lopende samenwerking met buurtteams

en scholen in het funderend en middelbaar beroepsonderwijs en in extra maatregelen om de school als leefgemeenschap te versterken en leraren te ondersteunen bij hun werk. In Utrecht is een breed formeel en informeel netwerk actief van partners en instellingen die zorgen voor aantrekkelijk en ontwikkelingsgericht aanbod op scholen, in buurten, wijken en op stedelijk niveau en elkaar ontmoeten in lerende netwerken, zowel in de voorschoolse periode als in het funderend en vervolgonderwijs en in de lerarenopleidingen. Er ligt dus een **stevige infrastructuur** die helpt om werk te maken van de brede maatschappelijke opdracht om kinderen en jongeren alle kansen te bieden op een betekenisvolle toekomst.

Om tijdig in te spelen op het groeiende personeelstekort, zijn in alle sectoren vroegtijdig en gezamenlijk concrete stappen gezet in het **vinden, opleiden en behouden van onderwijstalent**. Zo heeft Utrecht al meer dan tien jaar een aanpak op het samen opleiden en zijn er afspraken over wat te doen en hoe te escaleren in geval van (tijdelijke) tekorten. Pabo's en lerarenopleidingen hebben met het primair (PO) en voortgezet onderwijs (VO) een stevige samenwerking op het Opleiden in de school, waardoor niet alleen curricula worden afgestemd, maar ook het daadwerkelijk samen opleiden wordt vormgegeven

Acties gestart sinds 2017

Het lerarentekort is standaard gespreksonderwerp van de GMR en van management- en directieoverleggen van de schoolbesturen. Al in een vroeg stadium zijn maatregelen genomen om het lerarentekort op te lossen. Grote schoolbesturen in de stad Utrecht hebben in 2017 bovenmatig mensen aangenomen om te kunnen anticiperen op de verwachte tekorten. Om dit te kunnen financieren hebben schoolbesturen hun eigen reserves ingezet, wat op termijn financieel onhoudbaar is.

door schoolopleiders en instituutopleiders. In het PO is sprake van een formeel erkende opleidingsinfrastructuur. Scholen maken voor het versterken van de opleidingsinfrastructuur gebruik van het Utrechtse Keurmerk voor Opleidingsscholen om zo de kwaliteit van opleiden en begeleiden te waarborgen. In het VO doen scholen dit op eigen kracht, zonder accreditatie.

In 2018 is het Onderwijspact opgericht, een samenwerkingsverband van schoolbesturen uit het VO en MBO met lerarenopleidingen, dat samenwerking tot stand brengt tussen de stad Utrecht, regio Amersfoort en regio Nieuwegein – Utrechtse Heuvelrug en Woerden. De samenwerking is gericht op een proactieve aanpak van het lerarentekort door in te zetten op vier lijnen: het verhogen van de instroom van leraren, het samen opleiden en samen professionaliseren, een heldere communicatie en regionale samenwerking. In de afgelopen anderhalf jaar zijn, mede met inzet vanuit het PO, ruim 1.500 mensen bereikt en circa 700 geïnteresseerden hebben deelgenomen aan meeloopdagen, speeddates en trajecten die speciaal voor statushouders werden georganiseerd. Wekelijks wordt het aantal vacatures in VO en MBO gevolgd. De drie regio's hebben samen het portal www.utrechtleert.nl ontwikkeld met een campagne en activiteiten gericht op zij-instroom.

Het 'uur U' is aangebroken: de vraag neemt toe

Inmiddels is ook voor Utrecht 'het uur U' aangebroken. Arbeidsmarktramingen³⁾ laten zien dat het tekort in het basisonderwijs in de stad

Utrecht inmiddels op 3.3% ligt (zie voetnoot pagina 4). Daarnaast zijn er op dit moment al problemen met onervulbare vacatures, vooral in groep 7 en 8 en in het (voortgezet) speciaal onderwijs en speciaal basisonderwijs en in wijken waar het vergroten van kansen een belangrijke opgave is. Naast de toenemende vervangingsvraag droogt ook de flexibele schil in snel tempo op. In het voortgezet onderwijs wordt een verdubbeling van het aantal onervulbare vacatures verwacht naar 71 fte in 2023. Er is sprake van vergrijzing: op korte en middellange termijn moet rekening gehouden worden met een relatief hoge uitstroom, terwijl de instroom van leraren naar verwachting afneemt en het aantal leerlingen groeit. Bovendien is er in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs ook sprake van een kwalitatief tekort: er zijn onbevoegde leraren en tekorten in specifieke vakgebieden. We staan dus voor een **kwantitatieve en kwalitatieve** uitdaging.

Naast en bovenop alles wat we al doen zijn extra investeringen nodig om met de beste leraren in te spelen op het onderwijs van de toekomst. We blijven dat in Utrecht nadrukkelijk vanuit een breder perspectief doen: onze acties gelden – gefaseerd – voor **alle sectoren** en richten zich niet alleen op de korte termijn. We erkennen de acute nood en willen die met inzet van alle betrokkenen lenigen. Tegelijkertijd willen we vooral ook onze ambities voor de **(middel)lange termijn** leidend laten zijn voor onze inzet. Wat is goed voor onze jeugd en goed voor ons personeel? We willen in Utrecht oplossingen die bijdragen aan een sterk fundament voor toekomstbestendig onderwijs.

3) Centerdata, februari 2020; uitvraag schoolbesturen, analyse Its Public 2020.

Schaarste in het SO/SBO

Bij ziekte van een leerkracht binnen het SBO en SO zien we dat het bijna onmogelijk is om een vervanger voor een groep te vinden. Leerkrachten uit de vervangingspool vinden het over het algemeen moeilijk om binnen het SBO en SO invalwerk te doen. Wij zien dat dit voor langere periodes al ingewikkeld is en we kunnen bijna niemand vinden. Voor een korte periode is het al helemaal onmogelijk. Dit moeten wij intern allemaal opvangen. Het verdelen van groepen binnen deze vorm van onderwijs zorgt voor onrust in alle groepen, met grote gevolgen voor de kwaliteit. Dat geldt ook voor de inzet van een externe. Binnen het SO en SBO ligt er extra veel werk voor IB'ers, orthopedagogen en directie. Als zij ook voor de klas moeten staan, blijft het werk op het gebied van leerlingenzorg liggen, met alle gevolgen van dien voor kwetsbare leerlingen.

Utrecht Leert 2020 - 2022: urgentie en ambitie bepalen de koers

In januari 2019 is voor de stad Utrecht het gezamenlijk plan van aanpak **Utrecht Leert** vastgesteld. Dit plan gaat uit van een ambitieuze, innovatieve en onderzoekende onderwijssector, een regionaal samenwerkende onderwijsinfrastructuur die tot de top van Nederland wordt gerekend, een opleidings- en professionaliseringsinfrastructuur van onderwijsinstellingen en opleidingsinstituten en een onderwijssector die openstaat voor mobiliteit en sectorale en intersectorale loopbaanontwikkeling. Deze ambities zijn vertaald naar drie concrete actielijnen:

1. Aantrekken en behouden van onderwijstalent
2. Opleiden en begeleiden in de school
3. Het nieuwe opleiden

In 2019 zijn per sector breed samengestelde werkgroepen gestart met een concrete opdracht. In het PO, VO en MBO zijn projecten gestart om integraal te werken aan een aanpak voor het lerarentekort, gebaseerd op de drie actielijnen. Plannen en projecten moeten verankerd zijn binnen scholen en besturen, kunnen rekenen op bestuurlijk draagvlak, voldoende bereik en met betrokkenheid van HR tot stand gekomen zijn. Plannen en projecten zijn gericht op samenwerking onderling, met de opleidingen en met andere partijen, hebben een duidelijke focus op de stad, stimuleren kennisdeling en hebben meerwaarde voor het Utrechtse onderwijs.

De opleidingsinstituten zijn gestart met de voorbereiding van samenwerking vanuit een opleidingshuis: Utrecht Leert Opleidingsalliantie. In juni 2020 worden de eerste opbrengsten verwacht. Alle partijen werken en communiceren samen vanuit het communicatieplatform Utrecht leert.

De bijdragen van rijk en gemeente Utrecht van in totaal € 1.33 miljoen hebben dit mede mogelijk gemaakt. Deze middelen ondersteunen de investeringen die schoolbesturen al doen in het werven, inwerken en professionaliseren van hun medewerkers. Daarnaast investeert de gemeente in aanvullende maatregelen om de werkdruk te verlichten en professionalisering te ondersteunen:

- Utrechtse Onderwijsimpuls (voor PO en VO): € 1.2 miljoen
- Bijdrage in loonkosten conciërges: € 0.6 miljoen
- Aanvullende bekostiging voor het onderwijs aan nieuwkomers 4 – 18 jaar: € 0.7 miljoen.



Een integrale benadering is voor ons cruciaal. Het lerarentekort in het PO heeft directe gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van kinderen, maar ook voor het lerarentekort in het VO. Beide sectoren ‘vissen in eenzelfde vijver’ met risico’s op concurrerende rechtsposities en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast zorgen de investeringen in de grote steden voor extra druk op de regio en mogelijke wegtrek. We hebben dus

te maken met een **complex, gelaagd en urgent vraagstuk** voor zowel de stad als de regio. Alle betrokken partners willen vanuit de integrale aanpak een vervolgstap zetten. Dit onder de werktitel ‘Utrecht Leert 2020 – 2022’. Door de actuele ontwikkelingen wordt nu eerst het actieplan voor het PO uitgewerkt, snel gevolgd door een aanpak voor het VO en MBO. De totale aanpak wordt in mei 2020 opgeleverd.

Deel 1

Actieplan PO: een sterke basis

1. Wat hebben we in 2019 gedaan in het PO?

Samenvatting resultaten 2019

- Groei van zij-instromers, 37 scholen met extra opleidingscapaciteit
- Meer dan 1000 leraren in opleiding
- 140 potentiële leraren bij de Meeloopdagen
- Eenduidige arbeidsmarktstrategie Utrechtleert.nl
- 30 deelnemers aan de opleiding tot schoolopleider (verviervoudigd)
- Start van Utrecht Leert opleidingsalliantie
- Doorlopende ketenaanpak van oriëntatie tot start baan – alle partners doen mee

1.1 Aantrekken en behouden van onderwijstalent

a. Eenduidige arbeidsmarktcommunicatie-strategie 'Utrecht Leert'

We kijken vooruit, op korte en lange termijn. Dit doen we door een jaarlijkse prognose gericht op de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Alles draait om de match tussen ruimte, behoeften en eisen van de arbeidsmarkt en mogelijkheden, talenten en ambities van de potentiële leraar. Om het reservoir aan leraren te vergroten zetten we onder meer in op: het aanspreken van jongeren in de fase van hun studiekeuze, het vergroten van het aantal zij-instromers, het stimuleren van studenten om een educatieve minor te kiezen of hun lesbevoegdheid te behalen,

het activeren van stille reserves en andere doelgroepen, en mogelijkheden voor bestaand onderwijstalent om zich verder te ontwikkelen. Een gezamenlijke communicatiestrategie is essentieel. We creëren één plaats waar alle informatie te vinden is over alle routes om leraar te worden.

b. Verbreding van het beroep

Goed onderwijs vraagt om leraren die zelf ook blijven leren en zich steeds afvragen hoe ze het onderwijs nóg beter kunnen maken en leerlingen nóg meer ontwikkelkansen kunnen geven. Daarom moeten leraren ook tijd en ruimte hebben om te werken aan hun eigen ontwikkeling. We moeten daarbij breder kijken naar het beroep van leraar. Het gaat niet alleen om vakinhoudelijke, pedagogische en didactische competenties, maar ook om ambities, leervragen en ontwikkelbehoeften van individuele leraren, ruimte voor verdieping, samenwerking en specialisatie. We investeren in professionaliseringstrajecten, train-de-trainers, netwerkbijeenkomsten, het combineren van docentschap met een andere loopbaan. Ook willen we een impuls geven aan aantrekkelijke loopbaanpaden, zowel in beloning als in toekomstperspectief. We investeren in strategisch HRM beleid op onze scholen met een lerende cultuur als uitgangspunt.

c. Flankerend beleid en ruimte om te experimenteren

Er is in Utrecht grote behoefte aan meer woonruimte, in het bijzonder in de middencategorie waarin ook leraren woonruimte zoeken. In het coalitieakkoord spreekt het college van B&W de ambitie uit

om meer woningen in de middencategorie toe te voegen. Verder wil de gemeente via het Stadsakkoord Wonen komen tot wederkerige en langjarige afspraken over de woningmarkt met partners in de stad. We onderzoeken de mogelijkheden om het woon-werkverkeer met openbaar vervoer of (elektrische) fiets aantrekkelijker te maken, zodat het ook voor leraren die niet in Utrecht wonen aantrekkelijk is om naar Utrecht te reizen.

Hiernaast is ruimte nodig om gezamenlijk te experimenteren en nieuwe oplossingen te ontwikkelen. Die ruimte kunnen we creëren door financiële stromen waar mogelijk verder te bundelen, knelpunten in wet- en regelgeving te onderzoeken en lokale experimenten te ondersteunen met gemeentelijke subsidies.

ACTIELIJN 1: AANTREKKEN EN BEHOUDEN VAN ONDERWIJSTALENT - OPBRENGST 2019

Aanpak korte termijn met doorwerking middellange termijn	Inzet door scholen / schoolbesturen	Inzet door opleidingen	Resultaat
Het groeiend aantal zij-instromers op de lerarenopleidingen de mogelijkheid geven praktijkervaring op te doen.	Creëren van extra vrijwilligersplaatsen, stageplaatsen en leerwerkplaatsen. Korte kennismaking om te snuffelen in het onderwijs.	Organiseren en aanbieden van een zo goed en passend mogelijk opleidingsaanbod voor het groeiend aantal zij-instromers.	Zij-instromers hebben een realistisch beeld van de praktijk en hebben praktijkervaring opgedaan.
Meeloopdagen 2019 ontwikkeld	Meeloopdagen als een open huizen route voor geïnteresseerden in het onderwijs.		140 geïnteresseerden hebben deelgenomen;
Opleidings- en trainingsarrangement voor professionals in het onderwijs	Eigen opleidingspallet voor o.a. leraren in schoolbesturen – in company of via inkoop.		Jaarlijks werken 1.060 leraren (1/3 van het totaal) aan hun ontwikkeling en professionalisering.
In-company managementopleiding voor directeuren en middenmanagers	Georganiseerd door SPO Utrecht, KSU, PCOU; uitbreiding naar opleidingsmogelijkheden in eigen organisaties.		Schoolleiders PO zijn goed toegerust voor hun taak.
Werkervaring voor zij-instromende schoolleiders	Creëren van stage-mogelijkheden voor zij-instromende schoolleiders.		Goed voorbereide en begeleide start van nieuwe schoolleiders.
Lancering van de gezamenlijke website Utrecht-leert.nl.	Denkkracht en tijd om bij te dragen aan conceptontwikkeling.	Denkkracht en tijd om bij te dragen aan conceptontwikkeling.	Een krachtig, aantrekkelijk en goed vindbaar platform.
Ontwikkeling van een gezamenlijke arbeidsmarktstrategie.	Denkkracht en tijd om bij te dragen aan conceptontwikkeling.	Denkkracht en tijd om bij te dragen aan conceptontwikkeling.	Een eenduidige koers en heldere strategie.

1.2 Opleiden en begeleiden in de school

a. Opleiden in de School

De uitval van studenten op de opleidingen moet omlaag. Het talent van de toekomstige leraar, zijn of haar ervaring en kennis staan

centraal bij het opleiden. We hebben de afgelopen jaren succesvol samengewerkt in professionele leergemeenschappen en academische werkplaatsen. Samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen⁴⁾ wordt op alle fronten versterkt en richt zich op al

ACTIELIJN 2: OPLEIDEN EN BEGELEIDEN IN DE SCHOOL – OPBRENGST 2019

Aanpak korte termijn met doorwerking middellange termijn	Inzet door scholen / schoolbesturen	Inzet door opleidingen	Resultaat
Meer begeleidings-capaciteit (voor zij-instromers, starters en stagiaires)	Op 37 scholen is extra begeleidingscapaciteit voor zij-instromers, starters en stagiaires gerealiseerd in nauwe samenwerking met de Pabo's. Op iedere school zijn maatregelen genomen om het begeleiden in de school mogelijk te maken. Met een capaciteit van 8 tot 12 aantal uur in de week / 25.000 euro per school.	Opleidingen dragen zorg voor toevoer van zij-instromers, starters en stagiaires. Zij dragen zorg voor het trainen van de schoolopleiders.	Een beter voorbereide en goed begeleide start van nieuwe leraren in de scholen.
Professionalisering schoolopleiders	Meer dan 30 schoolopleiders zijn opgeleid en begeleid door de opleidingsinstituten.	Ontwikkeling van een specifiek traject voor schoolopleiders gericht op het effectiever begeleiden van zij-instromers, starters en stagiaires.	Aantal deelnemers aan de opleiding tot schoolopleiders is verviervoudigd tot meer dan 30.
Opleiden in de school	Afspraken in de Opleidingsraden van de Pabo's tot verdergaande samenwerking tussen scholen-veld en Pabo's.	Stimuleren en faciliteren van de samenwerking met het scholenveld om het opleiden in de school te versterken.	Een goed lopende en integrale aanpak om nieuwe leraren een goede start te laten maken en voortijdige uitval te voorkomen.
Verdere verbetering en professionalisering van de begeleiding van startende leraren	Investeren in het vergroten van het aantal deelnemers aan de opleiding tot schoolopleider.	Verbreiding en verdieping van de opleiding tot schoolopleider.	Een sterke schoolinterne en stedelijke infrastructuur voor opleiden in de school.
Verbeteren van de aansluiting tussen opleiding en vraag	Vraagarticulatie van schoolbesturen en scholen op gang brengen voor opleiden en begeleiden	Binnen de opleidings-school pabo HU is met het werkveld een beroepsbeeld ontwikkeld en een flexibele aanpak voor een verkorte opleiding pabo.	Meer vraaggericht maatwerk en flexibiliteit in de opleiding.

4) De Vrije School werkt samen met de Vrije School Pabo in Leiden.

het onderwijspersoneel. Het gaat om het begeleiden van aankomend personeel, van starters op school, van ervaren personeel bij hun professionele ontwikkeling en hun motivatie voor het werk. Samen opleiden, professionaliseren, begeleiden en beoordelen. Opleiden in de school is voor ons hét middel voor werkgevers, werknemers en opleiders om samen te werken aan de aantrekkelijkheid en de professionele kwaliteit van het leraarschap in Utrecht. Studenten ervaren direct wat de theorie in de praktijk betekent. Voor ervaren leraren in de school betekent dit dat zij zich kunnen ontwikkelen tot studentcoach of schoolopleider. Opleiders, leraren en studenten werken nauw samen aan een cultuur van voortdurend leren en professionaliseren in de school.

b. Goede begeleiding van startende leraren

De uitval van startende leraren in de eerste jaren van hun loopbaan moet omlaag. Dat doen we door nog meer te investeren in goede inductieprogramma's voor startende leraren met extra begeleiding en mentoraat, intensivering van de samenwerking met opleidingen, door kwalitatief onderzoek te

verrichten en hierop gericht projecten te ontwikkelen voor alle sectoren.

c. Meer begeleidingscapaciteit voor scholen

De capaciteit van scholen om het opleiden en professionaliseren in de school te begeleiden wordt versterkt. Daarvoor zijn extra mensen en uren nodig. Scholen hebben niet genoeg draagkracht om deze extra inzet mogelijk te maken. Daarom ligt prioriteit bij het vergroten van de begeleidingscapaciteit voor scholen.

1.3 Anders opleiden

a. Flexibilisering van opleidingen

In het advies Ruim baan voor leraren van november 2018 bepleit de Onderwijsraad een grondige herziening van het opleidingsstelsel; clustering van onderwijsbevoegdheden in een nieuwe brede lerarenopleiding in combinatie met korte specialisatieroutes. De afgelopen jaren is door Utrechtse opleidingsinstituten veel werk gemaakt van het flexibiliseren van de opleidingen, gegeven de noodzaak om een variëteit aan doelgroepen te bedienen. In de context van het nieuwe opleiden zal

ACTIELIJN 3: ANDERS OPLEIDEN – OPBRENGST 2019

Aanpak korte termijn met doorwerking middellange termijn	Inzet door scholen / schoolbesturen	Inzet door opleidingen	Resultaat
Flexibilisering van opleidingen	Vraagarticulatie van scholen/schoolbesturen richting de opleidingen	Start van Utrecht Leert Opleidingsalliantie, een samenwerking van Pabo's, tweedegraads- en eerste-graads opleidingen.	Een betere aansluiting tussen de vraag van het scholenveld en het opleidingsaanbod voor nieuwe leraren.
Verbreiding van flexibilisering naar meer opleidingen	Zorgen voor een goede aansluiting tussen de vraag van de scholen en de inrichting en focus van de opleidingen.	Doorontwikkeling van de Utrecht Leert Opleidingsalliantie naar een breed en flexibel aanbod voor alle sectoren.	Een betere aansluiting tussen de vraag van het scholenveld en het opleidingsaanbod voor nieuwe leraren.

flexibilisering en het leveren van maatwerk een gegeven worden in de organisatie en inrichting van lerarenopleidingen. Voor bijzondere doelgroepen, zoals statushouders, is daarbij extra inzet van de gemeente vereist.

2. Acties en ambities voor het PO: korte termijn

2.1 Korte termijn: meer ruimte in wet- en regelgeving

De praktijk laat zien dat we in het realiseren van onze ambities aanlopen tegen knelpunten in de wet –en regelgeving die we zonder steun van het rijk niet kunnen oplossen. Voor Utrecht zijn de volgende zaken het meest urgent:

- a. Meer ruimte om flexibeler omgaan met de verplichte onderwijstijd en ruimte om af te wijken van het wettelijk toegestane aantal vierdaagse schoolweken. Hiervoor is verruiming van of toestemming tot afwijking van de WPO en WVO nodig.
- b. Meer ruimte en flexibiliteit in het bevoegdheidstelsel voor de inzet van medewerkers over en weer in de kinderopvang, het primair, voortgezet en speciaal onderwijs. Dit is nodig om een efficiëntere samenwerking tussen scholen en kinderopvang te realiseren, maar bijvoorbeeld ook noodzakelijk voor de doorontwikkeling van 10 – 14 scholen. Er moet ook meer ruimte komen voor de inzet van nog onbevoegde benoembaren voor onderwijstaken. Hiervoor is verruiming van of toestemming tot afwijking van de WPO en WVO nodig.
- c. Meer ruimte voor een inrichting van flexibele, modulair opgebouwde en op professionele ontwikkeling gerichte lerarenopleidingen die aansluiten bij het nieuwe bevoegdheidstelsel zoals geschetst in het rapport van de Onderwijsraad. Daarvoor moet worden afgeweken van de wet Beroepen in het Onderwijs. In Utrecht zien we kansen om dit op korte termijn te realiseren in samenwerking met de Universiteit Utrecht, de Hogeschool Utrecht en de Marnix Academie.

De uitwerking van de ruimte die nodig is, is in oktober 2019 als bijlage bij het noodplan van de PO schoolbesturen uit de G4 en Almere aan de minister aangeboden. We verwachten snel duidelijkheid over de kaders waarbinnen we op korte termijn onze maatregelen kunnen uitvoeren.

2.2 Korte termijn: gezamenlijk afwegingskader voor vervangingsvragen

Met het tempo waarin we nieuwe leraren willen aantrekken en opleiden moeten we kunnen blijven inspelen op de snel groeiende vraag. Het is van groot belang dat we hierin als schoolbesturen, opleidingen en gemeenten solidair blijven en op een onderling vergelijkbare wijze omgaan met acute vervangingsvragen. Tegen deze achtergrond hebben we onderstaand afwegingskader opgesteld. Het kader begint bij de beste oplossing in geval kortdurende vervanging nodig is. Het biedt tegelijkertijd ook een legitimatie voor scholen en besturen om in noodsituaties afgewogen te kiezen voor de oplossing die het beste past.

Kortdurende vervanging (<2 weken)	Toelichting	Afwegingen
1. Bevoegd	Dit is de voorkeursoplossing: • Bevoegde leraren in de klas (extra inzet van eigen parttimers, uit eigen bestuur, vervangingspool, eigen invallers) • Continuering van leerlingenzorg en schooldirectie • Vijfdaagse schoolweek • Maximaal zeven schoolweken van vier dagen per schooljaar.	Bij eigen personeel: wel of niet inzetbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet
2. Benoembaar onbevoegd (studerend voor bevoegdheid)	Dit zijn nog niet bevoegden zoals zij-instromers, 3e en 4e jaar pabostudenten en deeltijd-pabostudenten.	Begeleiding moet beschikbaar zijn Aandachtspunten: pedagogische veiligheid, continuïteit, uitbreiden van de handelingsbevoegdheden van de betrokken medewerker.
3. Bekwaam (onbevoegd)	Dit zijn lerarenondersteuners en onderwijsassistenten.	Begeleiding moet beschikbaar zijn Aandachtspunten: pedagogische veiligheid, continuïteit, uitbreiden handelingsbevoegdheden van de medewerker
4. Anders bevoegd	Dit zijn vakspecialisten die als gast-docent ingezet kunnen worden voor vakken buiten het kerncurriculum.	Kan er een dagprogramma worden gedraaid of zijn het korte lesprogramma's waardoor overig personeel moet rouleren?
5. Herverdelen van leerlingen of leerlingen naar huis	Als het een voorziene vervanging is, is herverdelen beter te organiseren.	Maximaal aantal groepen per dag herverdelen, let op kwaliteit, veiligheid, werkdruk. Naar huis: mogelijk of moet opvang worden geregeld? Rouleren over de groepen. Registratie moet op orde zijn, melding bij het bestuur.
6. Toezichthoudend	Alleen opvang van leerlingen	Is per school afhankelijk van de opvangmogelijkheden van ouders en kinderopvang.

2.3 Korte termijn: extra inzet voor begeleiden zij-instroom

De begeleiding van zij-instromers houdt voor nu en voor de nabije toekomst de hoogste prioriteit. Het aantal zij-instromers neemt landelijk en ook in Utrecht fors toe. Het is van het grootste belang

dat er voldoende tijd, geld en capaciteit blijft om zij-instromers goed te kunnen begeleiden en te voorkomen dat onder druk van tekorten zij-instromers te snel of op een onvoldoende passende plek worden ingezet. Utrecht wil vasthouden aan het model van werkend leren en zij-instromers de gelegenheid geven om in de

eerste periode op een school naast een ervaren leraar te starten. Afhankelijk van de ervaring van de zij-instromer kan die dubbele inzet geleidelijk worden afgebouwd, totdat de zij-instromer in staat is om zelfstandig voor een groep te staan.

Deze tijdelijk dubbele inzet kost uiteraard geld. De Utrechtse schoolbesturen PO willen de rijksmiddelen voor zij-instroom die de minister beschikbaar heeft gesteld, onder meer hiervoor

inzetten. Daarnaast zijn extra middelen nodig om de begeleiding van zij-instromers te optimaliseren en de begeleidingscapaciteit voor scholen te vergroten. De derde investeringslijn ligt op bestuurs- en beleidsniveau: voldoende trek- en daadkracht organiseren om omvangrijke implementatieprocessen als deze te kunnen dragen en gaande te houden op een kwalitatief hoogwaardig niveau.

ACTIELIJN 2: OPLEIDEN EN BEGELEIDEN IN DE SCHOOL – INZET 2020 – 2022

Aanpak korte termijn met doorwerking middellange termijn	Inzet door scholen/schoolbesturen/opleidingen	Inzet door opleidingen
Utrechts Zij-instroom succespakket: boven formatief zij-instroom plekken garanderen	Schoolbesturen geven een leerwerkgarantie van 100 leerwerkplekken per jaar. Ze garanderen geschiktheids-onderzoek, leerwerkplek, de opleiding en een duo-aanstellingspakket. Faciliteren van de dubbele inzet van zij-instromer en leraar om het werkend leren mogelijk te maken voor de eerste 3 tot 6 maanden. Hiervoor willen we zij-instromers bovenformatief aanstellen en extra begeleiden.	100 zij-instromers
Extra begeleidingspakket voor iedere zij-instromer / professionele student	Schoolbesturen en scholen investeren in extra begeleiding op de werkvloer om de bevoegde leraren voor de klas structureel te ontlasten en maximaal recht te doen aan het persoonlijk ontwikkelproces van de leraar. Eenduidige erkenning voor schoolopleiders, inhoudelijke versterking van het professionaliseringstraject voor eenduidige begeleiding op de werkvloer en professionalisering van de schoolopleiders.	100 zij-instromers Een goed voorbereide en begeleide start van nieuwe leraren.
Utrecht Leert Startpakket voor leraren: interne mobiliteit, onderwijs-arbeidsmarkt mobiliteit	Een gezamenlijk startpakket voor werkgevers als warm welkom van bevoegde leraren in de vorm van nieuwe instroom van reeds bevoegden. Hiertoe wordt een toolkit ontwikkeld voor alle besturen.	Nieuwe leraren krijgen een warm onthaal.
Utrechts Model Inductiebeleid	Voor alle startende leraren. Iedere student krijgt bij het behalen van een diploma een inductiewijzer: help mij de eerste jaar van leraarschap door!	Nieuwe leraren worden goed voorbereid op hun start op school.

2.4 Korte termijn: extra inzet voor aantrekken en behouden van onderwijstalent

Uiteraard blijven we ons ook voor de korte termijn richten op het aantrekken en behouden van

onderwijstalent. Naast alle investeringen op het vergroten van de zij-instroom doen we dat door onze arbeidsmarkt- en communicatiestrategie te continueren en steeds beter en gericht te adresseren.

ACTIELIJN 1: AANTREKKEN EN BEHOUDEN VAN ONDERWIJSTALENT – 2020 – 2022		
Aanpak korte termijn met doorwerking middellange termijn	Inzet door scholen/schoolbesturen/opleidingen	Inzet door opleidingen
1.000 lerarenonderzoek – wat maakt dat jij leraar wilt zijn in de stad Utrecht?	Wat maakt het aantrekkelijk? En wat maakt het nog wat aantrekkelijker om te blijven? Met de uitkomsten wordt richting gegeven aan belangrijke onderwerpen/thema's: Jij als professional, Leven lang ontwikkelen, Jij & de stad, Benefit programma	Jaarlijks onderzoek met inzicht in wijze waarop leraren behouden blijven voor de stad.
Utrecht Leert Lerarenpanel – Leraren Denkkraft	18 leraren in het panel (ieder bestuur 1) als Denkkraft op lerarentekort.	Creatieve oplossingen die aansluiten bij de werkelijke praktijk.
Utrecht & leraar pakket	Activiteitenbudget	2.842 onderwijs professionals ontvangen een Utrecht Pakket

3. Acties en ambities voor het PO: middellange termijn

3.1 Middellange termijn: afwegingskader voor langdurige vervanging

Ook bij langdurige vervangingsvragen is het van groot belang dat we als schoolbesturen, opleidingen en gemeenten solidair blijven en op

een onderling vergelijkbare wijze omgaan met vervangingsvragen. Tegen deze achtergrond hebben we onderstaand afwegingskader opgesteld. Het kader begint bij de beste oplossing in geval langdurige vervanging nodig is. Het biedt tegelijkertijd ook een legitimatie voor scholen en besturen om in voorkomende situaties afgewogen te kiezen voor de oplossing die het beste past.

Kortdurende vervanging (<2 weken)	Toelichting	Afwegingen
1. Bevoegd	Dit is de voorkeursoplossing: • Bevoegde leraren in de klas (extra inzet van eigen parttimers, uit eigen bestuur, vervangingspool, eigen invallers) • Continuering van leerlingenzorg en schooldirectie • Vijfdaagse schoolweek • Maximaal zeven schoolweken van vier dagen per schooljaar.	Bij eigen personeel: wel of niet inzetbaar? Indien ja: afspraken maken over maximale inzet
2. Benoembaar (studerend voor bevoegdheid)	Dit zijn nog niet bevoegden zoals zij-instromers, 3e en 4e jaar pabos-tudenten en deeltijd-pabostudenten.	Begeleiding moet beschikbaar zijn Aandachtspunten: pedagogische veiligheid, continuïteit, uitbreiden van de handelingsbevoegdheden van de betrokken medewerker.
3. Bekwaam (onbevoegd)	Dit zijn lerarenondersteuners en onderwijsassistenten.	Begeleiding moet beschikbaar zijn Aandachtspunten: pedagogische veiligheid, continuïteit, uitbreiden handelingsbevoegdheden van de medewerker.
4. externe inhuur voor directeurs en IB-ers	Dit is bevoegd personeel, ingehuurd via detacheringsbureaus. We proberen dit zoveel mogelijk te vermijden.	Let op financiële consequenties bij inhuur!
5. Beperken tot kerncurriculum met bevoegden, overige uren anders organiseren	De vakken buiten het kerncurriculum worden gegeven door anders bevoegde vakspecialisten die als gastdocent ingezet kunnen worden. Alle educatieve activiteiten die in en om de school plaatsvinden vallen onder de definitie van onderwijstijd.	Is het eigen personeel in staat om dit op te vangen? Is het verantwoord met betrekking tot werkdruk, kwaliteit, huisvesting/ruimte in de school?
6. Vierdaagse schoolweek	Bij meer dan 7 schoolweken van vier dagen per schooljaar is toestemming van het schoolbestuur nodig.	Bij toepassen van deze maatregel is altijd overleg en toestemming van het schoolbestuur nodig.

3.2 Middellange termijn: anders organiseren

Eigentijds onderwijs vraagt om leraren die bekwaam zijn en staan voor hun vak. Een leraar die zich staande houdt in een dynamische omgeving en goed kan samenwerken met verschillende partners. Leraren die samen met collega's op zoek gaan naar nieuwe mogelijkheden en die beseffen dat het lerarentekort bijdraagt aan de noodzaak om samen te zoeken naar andere organisatievormen voor het onderwijs. Vakmanschap is nodig om de hoge kwaliteit van onderwijs te leveren die van ons allemaal wordt gevraagd. Veel leraren hebben last van een hoge werkdruk, wat hun gevoel van welbevinden negatief beïnvloedt. Schoolteams proberen, onder meer met werkdrukbudget, die werkdruk tegen te gaan. Maar voor de middellange

en lange termijn is het ook nodig dat scholen en besturen zich beraden op een andere aanpak en een andere organisatie van het onderwijs.

Met meer mogelijkheden om in te spelen op de ontwikkeling van kinderen en als schoolorganisatie wendbaar te zijn. Een professionele cultuur is voorwaarde om samen andere organisatievormen te ontwikkelen.

Utrecht pakt dit proces niet alleen stedelijk en door alle sectoren heen op, maar doet dat ook in G4 verband en met Almere, als trekker van het kernteam voor de middellange en lange termijnoplossingen. Hierbinnen zijn 3 thema's benoemd: boeien en binden (minder uitstroom), anders organiseren (andere inzet van personeel) en meer instroom.

ANDERS ORGANISEREN: INZET 2020 – 2022

Aanpak middellange termijn	Inzet door scholen/schoolbesturen	Inzet door opleidingen	Beoogd resultaat
Realiseren van een realistische, flexibele, gedifferentieerde aanpak en organisatie van eigentijds onderwijs met doorlopende leerlijnen en pedagogisch en didactisch vakmanschap als leidende principes.	25 scholen die willen experimenteren op het gebied van anders organiseren, anders leren.	Opleidingen kunnen op vraag van de scholen meewerken als professioneel partner. De ervaringen met een professionele opleidingsinfrastructuur van opleiden in de school gaan we inzetten op het anders organiseren van onderwijs in de school.	Overdraagbaar en concreet product.

3.3 Middellange termijn: anders opleiden

De Utrechtse opleidingsinstituten hebben de afgelopen jaren al veel werk gemaakt van het flexibiliseren van de opleidingen. In de context van het nieuwe opleiden wordt flexibilisering een gegeven. Uitgangspunt is aansluiten bij wat studenten al kunnen en inspelen op wat zij nodig hebben om als leraar aan de slag te kunnen.

Werken vanuit een brede startbekwaamheid naar vakbekwaamheid is voor de middellange termijn het perspectief voor de Utrechtse lerarenopleidingen. Van daaruit kan ook gevolg worden gegeven aan het advies van de Onderwijsraad. Uiteraard is het van groot belang dat deze flexibel opgeleide zij-instromers kunnen rekenen op een goede ontvangst en passende begeleiding in het Utrechtse onderwijs!

ACTIELIJN 3: ANDERS OPLEIDEN – INZET 2020 – 2022

Aanpak middellange termijn	Inzet door scholen/schoolbesturen/ opleidingen	Beoogd resultaat
Gezamenlijk curriculum ontwikkelen van het samen opleiden	Instituutsopleiders en schoolopleiders werken samen aan het ontwerpen en ontwikkelen van een flexibel curriculum, vanuit het advies van de Onderwijsraad en curriculum.nu, dat voldoet aan de kwaliteitseisen van Utrecht stad. Gezamenlijk opleiden is gezamenlijk innoveren. Vanuit iedere partner gaat een team van 20 mensen uit de scholen en 10 ontwikkelaars vanuit de lerarenopleidingen aan de slag.	De leergangen voor onderwijsprofessionals zijn aantrekkelijk. Opleiden in en voor het onderwijs is een gezamenlijke leercyclus van studenten, opleiders in de school en opleidingen.
Tariefstelling van de Utrecht Leert Alliantie	Alle opleidingen voor een onderwijsbevoegdheid in Utrecht gaan dezelfde tariefstructuur hanteren.	Open en transparante berekening op een laag, midden en hoog tarief waarbij ook aangegeven wordt wanneer welk tarief gerekend wordt.

4. Financiële paragraaf actieplan PO

In onderstaand overzicht worden per actie de benodigde investeringen voor 2020 en 2021 beschreven. Vanuit het partnerschap met het Rijk vraagt Utrecht om een extra impuls van € 15.6 miljoen.

Actie	Aantal	Budget	2020	2021
Meer begeleidingscapaciteit / 37 scholen x 15k per school	37	€ 15.000	€ 555.000	€ 555.000
Garantstellen 100 leerwerkplekken zij-instroomper jaar	100	€ 25.000	€ 2.500.000	€ 2.500.000
Extra begeleidingspakket/ inductie 6 maanden voor 100 leerwerkplekken per jaar	100	€ 20.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000
Extra bovenformatief aanstellen 37 FTE boven alle besturen (1 FTE per school x 45k)	37	€ 45.000	€ 1.665.000	€ 1.665.000
Ontwikkeling van startpakket als warm welkom voor startende leraren inclusief loopbaancheck – 550 leraren	550	€ 1.000	€ 550.000	€ 550.000
Arbeidsmarktstrategie: betrekken 1.000 leraren, denktank en aanpak zij-instroom (stelpost)	1	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000
Ontwikkeling werkwijze acute en langdurige vervanging (inclusief scholing – stelpost)	1	€ 200.000	€ 200.000	
Onderzoeksbudget: onderzoek, productontwikkeling en kennisvalorisatie	1	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000
Gevraagde bijdrage van het rijk			€ 7.920.000	€ 7.720.000
<i>Investering schoolbesturen</i>			€ 2.340.000	€ 2.340.000
<i>Investering gemeente Utrecht</i>			€ 2.500.000	€ 2.500.000

Schoolbesturen investeren € 4.68 miljoen om een optimale flexibele schil te kunnen garanderen in de komende twee jaar. Zij kunnen nu maximaal 52 fte zelf inzetten en hebben 37 fte extra nodig om te kunnen voldoen aan de vraag. Gemeente Utrecht investeert € 1.2 miljoen aan het lerarentekort en

impulsgelden voor het onderwijs en € 1.3 miljoen aan taalonderwijs en extra handen in de school. Vanuit het partnerschap met het Rijk vraagt Utrecht om een extra impuls van € 15.6 miljoen voor 2020 en 2021.

5. Oplossingen vanuit partnerschap en breed perspectief

Om onze ambities voor zowel de korte als de middellange en lange termijn te kunnen realiseren, hebben we steun nodig en samenwerking tussen besturen en verschillende overheden. Gemeente en schoolbesturen investeren tijd, middelen en denkkracht om tot toekomstbestendige oplossingen te komen. Van de minister vragen we extra ruimte, meer geld en nieuwe kaders die helpen voorkomen dat het lerarentekort toeneemt en de kansenongelijkheid verder vergroot. We hebben in dit plan en in onze samenwerking met het rijk, de G3 en Almere verder onderbouwd wat we hiervoor nodig hebben. Zonder een goedkeuring op de plannen kunnen we de grenzen van het huidige stelsel niet oprekken. Hiernaast willen we graag de denkkracht bundelen om op de middellange en lange termijn te komen tot een wezenlijk andere inrichting en organisatie van het stelsel om het onderwijs echt toekomstbestendig te maken en te voorkomen dat we ons periodiek geconfronteerd zien met ontbrekende voorwaarden om kinderen en jongeren goed onderwijs te kunnen geven.

Zoals we eerder al schreven, zien wij en ook de andere steden de tekorten in een breder perspectief. Ook in de kinderopvang, de zorg en in de veiligheidssector zijn de tekorten snel aan het toenemen. Volgens het platform arbeidsmarkt kinderopvang werken er zo'n 100.000 mensen in

de kinderopvang en ligt het tekort momenteel op zo'n 3.000 medewerkers. Dat dreigt in het gunstigste geval op te lopen tot 5.300 in 2022, en in het ergste geval kan het uitkomen op 8.900, afhankelijk van hoe de vraag naar kinderopvang zich ontwikkelt. In de jeugdzorg kunnen professionals op dit moment kiezen waar zij willen werken. Positief effect hiervan is dat aanbieders uitgedaagd worden op aantrekkelijk werkgeverschap. Tegelijkertijd moeten aanbieders van jeugdhulp nu veel wervingsinspanningen doen en de salariseisen hebben ook een financieel effect. Voor specifieke specialismen zoals kinder- en jeugdpsychiaters en verpleegkundig specialisten knelt het echt en is met beter werven en betalen het vraagstuk niet oplosbaar.

We hebben in Utrecht en de regio een lange traditie van samenwerken op allerlei terreinen en weten we elkaar ook op het gebied van onderwijs en ontwikkeling van kinderen en jongeren zeer goed weten te vinden. Dat geldt zowel vanuit het perspectief van een doorgaande ontwikkelingslijn van 0 tot 23 en verder, als in de verbinding van onderwijs en kinderopvang en de verbinding van onderwijs met hulp en ondersteuning. Utrecht is ook één van de landelijke inspiratieregio's op de verbinding van onderwijs en zorg. Wij blijven het belang van een breed perspectief benadrukken en willen vanuit onze ervaringen ook graag bijdragen aan een interdepartementale oplossing van de tekorten.

Bijlage 1

Analyse lerarentekort Utrecht

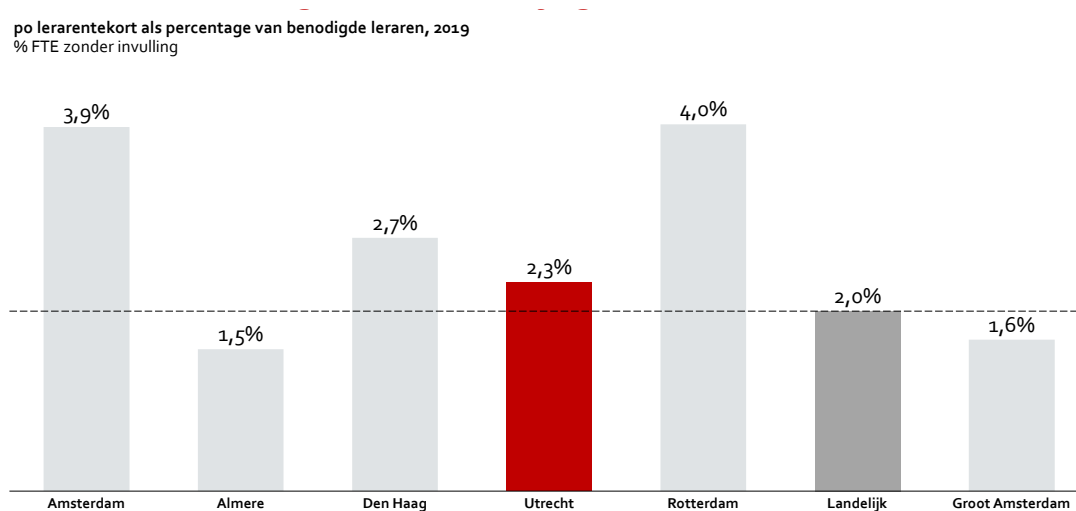
In dit hoofdstuk wordt eerst aan de hand van landelijke studies gekeken naar de voorspellingen over de toename van het lerarentekort op landelijk niveau en in Utrecht. Hierna worden de conclusies uit de eigen inventarisatie van het lerarentekort in Utrecht getoond, die laten zien dat het tekort in Utrecht groter is dan door landelijke studies is voorspeld. Tevens blijkt uit deze inventarisatie dat ook in Utrecht geldt dat het tekort op scholen met een zwaar schoolgewicht stelselmatig groter is dan het tekort op scholen met een lager schoolgewicht.⁵⁾ Tenslotte laat een interne uitvraag van de Utrechtse schoolbesturen over reeds genomen maatregelen en kortdurende vervangingen zien dat er al een aantal jaar maatregelen genomen worden om schommelingen in het aanbod van leerkrachten het hoofd te bieden. Desondanks komt het nog steeds vaak voor dat er geen vervanging voor een klas is wanneer de leerkracht ziek wordt of verlof heeft.

Gegevens (po+SBAO+SO)	
Totaal aantal leerlingen	
Totaal aantal leerkrachten nodig	1852
Vacatures totaal:	58 FTE
• Waarvan po	57,6 FTE
• Waarvan SBAO	0,4 FTE
• Waarvan SO	0 FTE
Percentage (%) tekort:	3,3%
• % tekort in po	3,3%
• % tekort in SBAO	0,4%
• % tekort in SO	0,1 %
Bron: Open DUO, Inventarisatie Utrecht Leert – Peildatum februari 2020	

5) Scholen en gemeenten krijgen geld om achterstanden van kinderen te voorkomen en te bestrijden. De hoeveelheid geld wordt bepaald met behulp van een indicator ontwikkeld door het CBS. Het CBS kijkt eerst per kind naar een aantal kenmerken, zoals bijvoorbeeld het opleidingsniveau van de ouders en de schuldsanering van het gezin, die voorspellend zijn voor het oplopen van een onderwijsachterstand. Op basis van de scores van alle kinderen berekent het CBS de score per school. Scholen met een hoger risico krijgen meer geld. Bron: tweedekamer.nl

Tekort in Utrecht ligt boven landelijk gemiddelde

Ramingen van CentERdata laten een landelijk tekort zien van 2,0% in 2019.⁶⁾ Dit tekort ligt in Utrecht met 2,3% iets hoger.



Bron: CentERdata, De arbeidsmarkt voor leraren primair onderwijs 2019-2024, november 2018. Rapporten van Regio Noord-Holland, Flevoland, Zuid-Holland Noord, Utrecht en Zuid-Holland Zuid. Data: DUO

6) CentERdata is een onderzoeksinstituut dat jaarlijks in opdracht van het ministerie van OCW arbeidsmarktramingen voor het onderwijs in Nederland maakt. Het meest recente rapport is van 16 december 2019. Hierin wordt uitgegaan van de wet- en regelgeving per 1 januari 2019. In dit rapport wordt geen voorspelling voor 2019 gedaan. Daarom is voor de informatie over de landelijke tekorten in 2019 bij uitzondering het rapport van 2018 als bron gebruikt.

Toename tekort in Utrecht ligt boven landelijke ontwikkeling en wordt gedreven door toename vraag

Daarnaast voorspelt CentERdata dat het tekort tussen 2019–2024 op landelijk niveau zal blijven toenemen. Ook de toename van het tekort ligt volgens de voorspelling in Utrecht boven de landelijke ontwikkeling.

Ontwikkeling lerarentekort per stad (G5) en landelijk tot 2024 als percentage van benodigd aantal leraren in 2024

	Afname aanbod			Toename vraag			Toename tekort	
Amsterdam	178 FTE	4,0%	+	168 FTE	3,8%	=	346 FTE	7,8%
Almere	33 FTE	2,8%	+	26 FTE	2,2%	=	59 FTE	5,0%
Rotterdam	102 FTE	2,9%	+	24 FTE	0,7%	=	126 FTE	3,5%
Utrecht	3 FTE	0,2%	+	67 FTE	3,4%	=	70 FTE	3,5%
Den Haag	198 FTE	6,7%	+	-116 FTE	-3,9%	=	82 FTE	2,8%
Landelijk	4.479 FTE	5,1%	+	-2.150 FTE	-2,5%	=	2.329 FTE	2,7%

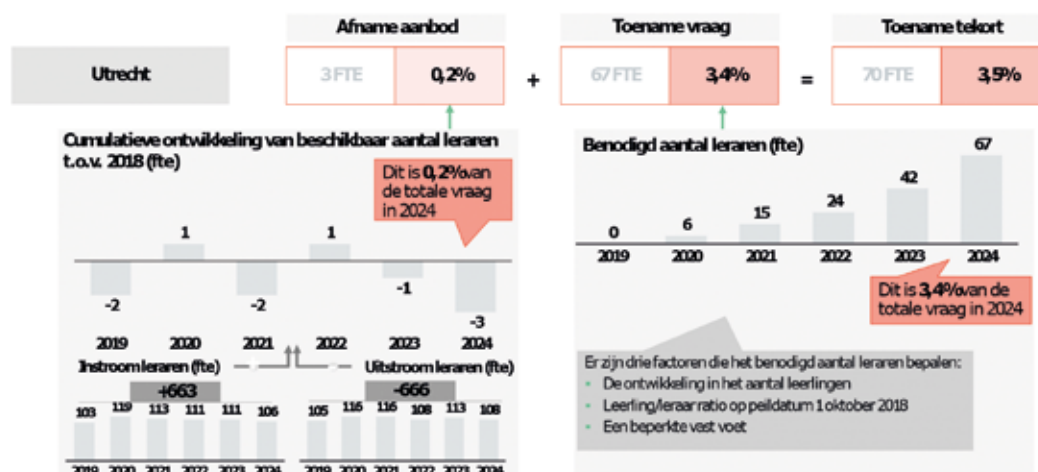
Bron: CentERdata, De arbeidsmarkt voor leerkrachten onderwijs 2019-2024, december 2019. Rapporten van regio-Noord-Holland, Flevoland, Zuid-Holland-Noord, Utrecht en Zuid-Holland-Zuid. Data: DIO

8

De toename van het tekort kan veroorzaakt worden door twee factoren: een afname van aanbod beschikbare leerkrachten en/of een toename van het aantal leerkrachten dat nodig is (toename van vraag). Utrecht onderscheidt zich hier van zowel de landelijke ontwikkeling als de ontwikkeling in de andere vier grote steden.

Op landelijk niveau blijft het tekort toenemen door een afname van het aanbod aan leraren. Deze afname vindt plaats omdat er meer leraren uitstromen (bv. door pensioen of omdat ze elders gaan werken) dan er instromen (bv. vanuit Pabo of zij-instroom). De vraag naar leerkrachten neemt op landelijk niveau juist af, maar deze afname is niet genoeg om de afname van het aantal leerkrachten te compenseren. Dit geldt ook voor Den Haag. In Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Almere wordt de toename echter veroorzaakt door zowel een afname van het aantal beschikbare leerkrachten als een toename van de vraag naar leerkrachten. Deze toename kan worden veroorzaakt door een groeiend aantal leerlingen of groei van het aantal gewichtenleerlingen. In Utrecht valt op dat het aanbod van leerkrachten in tegenstelling tot in de andere steden en op landelijk niveau bijna gelijk blijft. Dit betekent dat er ongeveer evenveel leerkrachten uitstromen als instromen. Vooral de toename van de vraag naar leerkrachten, veroorzaakt door leerlingengroei, is in Utrecht dus de drijvende factor.

Tekort Utrecht neemt met name toe door vraagontwikkeling:



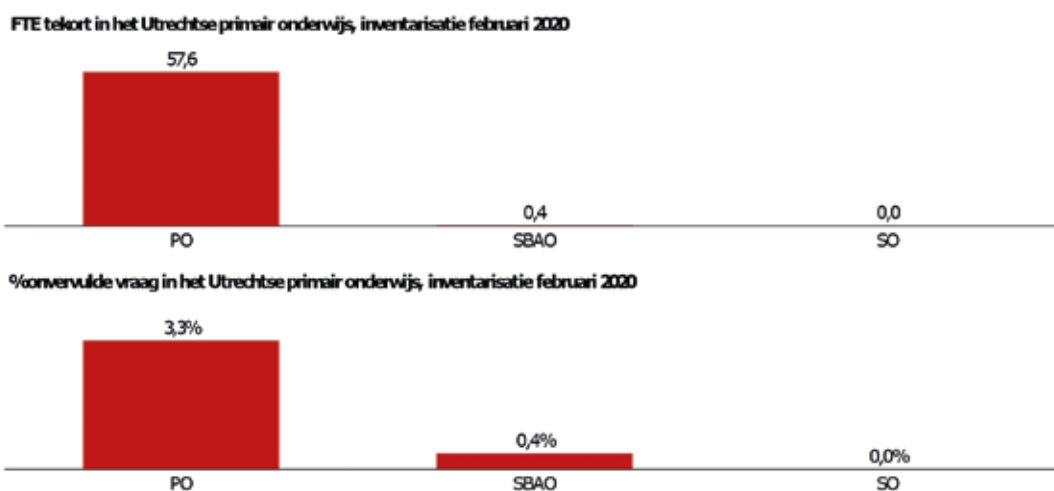
Bron: CentERdata, De arbeidsmarkt voor basisschoolonderwijs 2019-2024, december 2019; Rapporten van Regio Noord-Holland, Flevoland, Zuid-Holland Noord, Utrecht en Zuid-Holland Zuid; Data DMO

9

Langdurig tekort in Utrecht gemiddeld 3,3% blijkt uit eigen inventarisatie

Om beter inzicht te krijgen in het lerarentekort hebben de Utrechtse schoolbesturen een eigen inventarisatie gemaakt van het tekort. Ongeveer 80% van de scholen (87 scholen) heeft deze inventarisatie ingevuld. Voor deze inventarisatie is aangesloten bij de uitvraagmethodiek die in Rotterdam en Den Haag is toegepast (zie kader).

Uit de inventarisatie blijkt dat in het po een tekort is van 58 fte, ofwel 3,3% van het benodigd aantal leerkrachten. Hiermee is het tekort groter dan blijkt uit de landelijke raming van CentERdata.



Over de inventarisatie van de Utrechtse besturen

Voor de eigen inventarisatie onder Utrechtse scholen is hetzelfde format gebruikt als in Rotterdam, Den Haag, Amsterdam en Almere. De enige verandering in het format is dat waar de andere steden voor de vervanging >6 weken als grens hadden, in het voor de Utrechtse context aangepaste format >3 weken is aangehouden. De eigen inventarisatie is ingevuld door ca. 80% van de Utrechtse basisscholen.

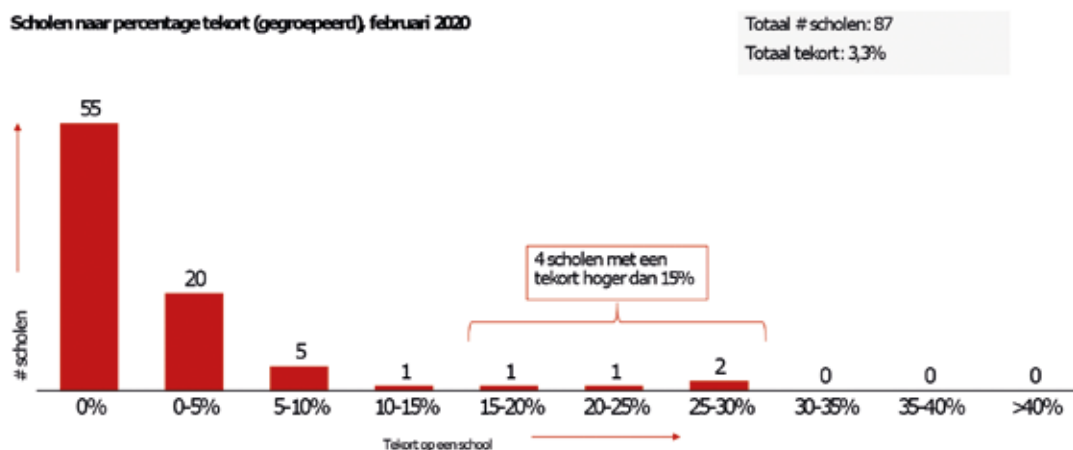
De informatie is op schoolniveau uitgevraagd om een zo goed mogelijk overzicht te krijgen van het lerarentekort en de verdeling daarvan in Utrecht. Ook is er een onderscheid gemaakt tussen openstaande en verborgen vacatures en vervangingen. Verborgene vacatures en vervangingen staan niet open omdat ze op dit moment ingevuld worden door personen anders dan bevoegde leerkrachten. Normaliter zou deze positie echter ingevuld worden door een reguliere leerkracht.

Methodiek eigen inventarisatie:



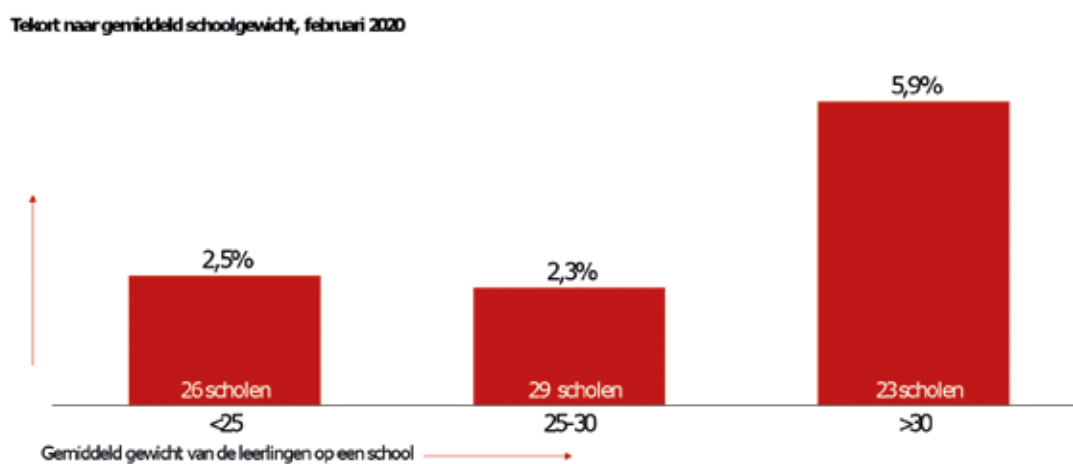
Het tekort is echter niet op alle scholen hetzelfde. De meeste scholen hebben helemaal geen langdurig tekort, maar er zijn ook een aantal scholen die een tekort hebben van boven de 15%. Van de meeste scholen die wel een tekort hebben ligt het tekort onder de 5%.

Het lerarentekort verschilt sterk per school:



Met name op scholen met hoog gewicht is het lerarentekort groot

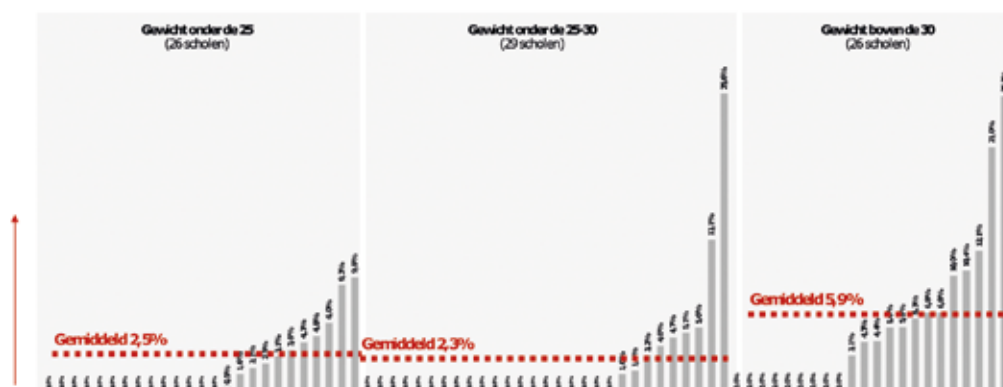
Om te verklaren waarom het tekort tussen scholen zo sterk verschilt is gekeken naar een aantal verschillende factoren.



De factor die ook in Utrecht een grote rol speelt is het schoolgewicht. Hoe hoger het schoolgewicht, des te groter (gemiddeld) het lerarentekort. Wel zijn er binnen elke groep uitzonderingen. Zo zijn er scholen met een hoog gewicht waar de tekorten klein zijn, maar zijn er ook scholen met een laag gewicht waar de tekorten hoger liggen.

Met name op scholen met veel gewichtleerlingen is tekort hoog, echter binnen iedere groep zijn er uitzonderingen:

Tekort per school, gegroepeerd naar schoolgewicht, maart 2020

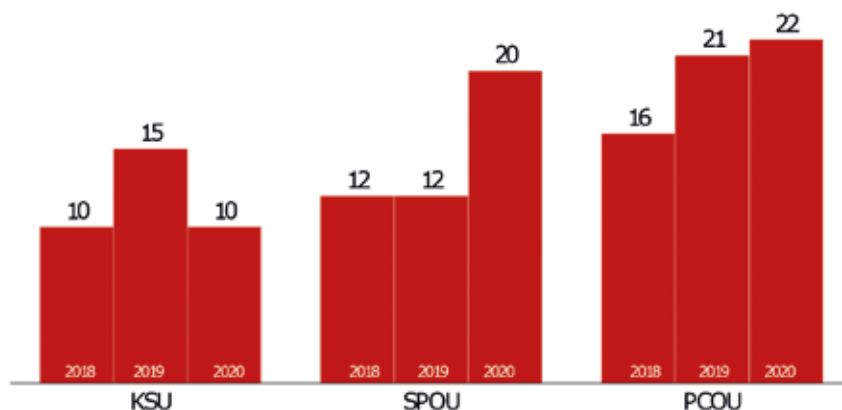


Ook in Utrecht geldt dus dat scholen met veel leerlingen met een risico op een onderwijssachterstand veel vaker te maken hebben met tekorten, dit komt niet ten geode aan de kansengelijkheid.

Grote schoolbesturen hebben de afgelopen jaren boven formatief aangenomen om te kunnen anticiperen op komende tekorten

Om aanvullende informatie te verkrijgen onder kortdurende vervangingen en de maatregelen die de besturen reeds genomen hebben om (de effecten van) het lerarentekort te verminderen, is onder de grote besturen een extra uitvraag gedaan. Uit deze inventarisatie blijkt allereerst dat de drie grote besturen, die samen ongeveer 80% van de Utrechtse scholen vertegenwoordigen, de afgelopen drie jaar bovenformatief leerkrachten hebben aangenomen om te kunnen anticiperen op komende tekorten. Hierdoor hebben zij een flexibele schil waar zij indien nodig leerkrachten uit kunnen inzetten.

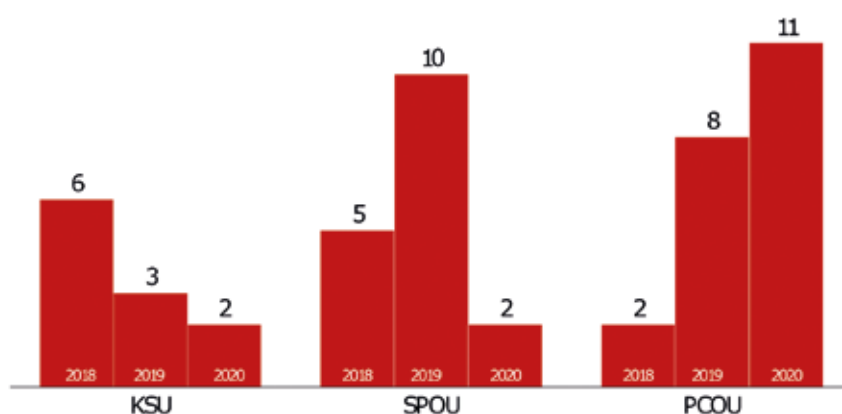
FTE aangenomen bovenformatief per jaar per schoolbestuur



Ook zijn in de afgelopen jaren veel zij-instromers ingezet

Ook hebben de drie grote schoolbesturen de afgelopen jaren veel zij-instromers aangenomen. Hierdoor wordt de instroom van leerkrachten verhoogd. Bovendien kunnen de zij-instromers ook ingezet worden voor (onbevoegde) vervanging.

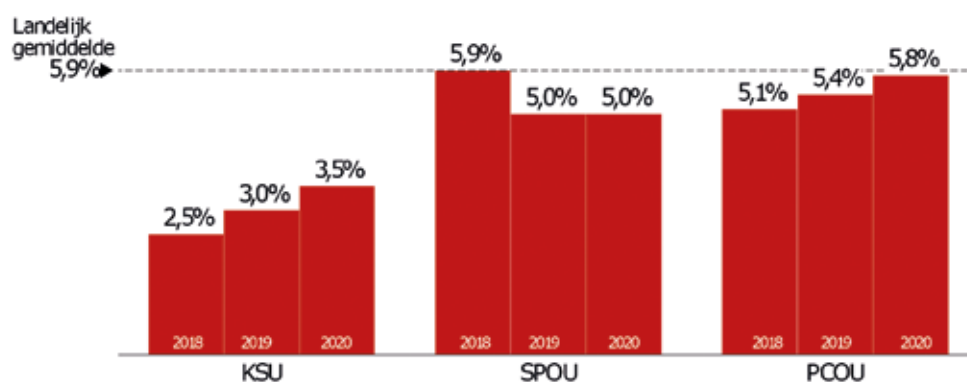
Aantal zij-instromers in beroep aangenomen per jaar



Ziekteverzuim ligt onder landelijk gemiddelde, maar lijkt te stijgen

Uit de inventarisatie blijkt ook dat het ziekteverzuim bij de drie grote besturen onder het landelijk gemiddelde van 5,9% ligt.⁷⁾ Wel lijkt het langdurig ziekteverzuim bij twee besturen te stijgen. Verder onderzoek is hier nodig om exact te bepalen wat er aan de hand is.

Ziekteverzuim percentage per jaar (verzuim > 3 weken), landelijk gemiddelde 5,9%



7) DUO verzuimonderzoek personeel po en vo 2018 – 6 sept 2019

Vaak is er geen (bevoegde) vervanging mogelijk bij kortdurende afwezigheid leerkracht

Uit intern onderzoek van het bestuur van SPO Utrecht, waarbij scholen gevraagd is om voor de gehele maand februari elke dag de vervangingen bij te houden, blijkt dat er ondanks bovenstaande maatregelen vaak geen vervanging mogelijk is bij kortdurende afwezigheid van een klassenleerkracht.

In februari is bij ongeveer 9% van de lessen vervanging nodig. Dit wordt op verschillende manieren ingevuld. Deels met beperkte impact voor de leerlingen (duo collega voor de klas), deels met significante impact voor de leerlingen (klas naar huis). In totaal werd op de 35 scholen in één maand 43 keer een klas naar huis gestuurd, 67 keer een klas verdeeld en stond er 32 keer een onbevoegde voor de klas. Dit betekent dat wanneer er vervanging nodig is de klas in meer dan 25% van de gevallen verdeeld, samengevoegd of naar huis gestuurd.

