

Actieplan Utrecht Leert 2020 – 2022

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



Deel 2: uitwerking actieplan VO
juni 2020



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

Inhoudsopgave



Managementsamenvatting VO Utrecht Leert 2020 - 2022	4
Infographic VO Utrecht Leert 2020 - 2022	8
1. Visie op samen opleiden en professionaliseren in het VO	10
2. Wat hebben we in 2019 bereikt in het VO?	11
2.1 Aantrekken en behouden van onderwijstalent	
2.2 Opleiden en begeleiden in de school	
2.3 Anders opleiden	
3. Acties en ambities voor het VO: korte termijn	15
3.1 Korte termijn: meer ruimte in wet- en regelgeving	
3.2 Korte termijn: veranderingen in het bevoegdheidensysteem	
3.3 Korte termijn: extra inzet voor aantrekken en behouden van onderwijstalent	
3.4 Korte termijn: extra inzet voor begeleiden starters, zij-instroom en hybride leraren	
4. Acties en ambities voor het VO: middellange termijn	19
4.1 Middellange termijn: anders organiseren	
4.2 Middellange termijn: anders opleiden	
5. Financiële paragraaf VO	21
Bijlagen	22

Managementsamenvatting VO Utrecht Leert 2020 – 2022

Utrecht groeit en durft te kiezen

Utrecht groeit in hoog tempo. Prognoses laten zien dat Utrecht in 2040 met 29% gegroeid zal zijn ten opzichte van de bevolkingscijfers eind 2018¹⁾. 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, waaronder het primair en het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.

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 en duurzaam investeren in het verkleinen van verschillen en het vergroten van onderwijskansen door een doorlopende ontwikkeling en schoolloopbaan voor iedere jongere mogelijk te maken.

Die ambitie in combinatie met de groeiopgave van de stad, hebben bestuurders in het onderwijs, de lerarenopleidingen en de kinderopvang samen met de gemeente geformuleerd als gezamenlijke opdracht in de Utrechtse Onderwijs Agenda. Vanuit die overkoepelende agenda wordt in Utrecht Leert de specifieke opgave op het lerarentekort verder uitgewerkt. Nadrukkelijk niet alleen vanuit een kwantitatief perspectief, maar vooral ook

kwalitatief. Met aandacht voor een leven lang leren, een krachtig beroepsbeeld, onderwijskundig leiderschap en goed werkgeverschap.

De lange traditie van stedelijke en regionale samenwerking in allerlei sectoren die zo kenmerkend is voor Utrecht, biedt een belangrijke grond voor succes. Partnerschap, verantwoordelijkheid en leiderschap, dat zijn de leidende principes voor Utrecht.

Gezamenlijke opgave

In Utrecht neemt, net als in de andere grote steden, het tekort aan leraren en schoolleiders snel toe. De tijd dat scholen die tekorten nog zelf konden opvangen ligt achter ons. Inzetten op toename van het aantal beschikbare leraren en schoolleiders 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 en goed toegeruste leraren en schoolleiders. Niet alleen voor de stad, maar ook voor de regio en voor het land. Het lerarentekort is daarom een breed maatschappelijk vraagstuk. Hoe zorgen we samen op korte termijn voor voldoende leraren en schoolleiders? Welke maatregelen zijn nodig op de middellange termijn en vanuit welke visie op onderwijs willen we ons daarop voorbereiden?



Om het tij te keren is denk- en daadkracht nodig, ruimte voor innovatieve oplossingen en structureel geld. En stevige samenwerking van schoolbesturen, scholen, lerarenopleidingen, gemeente, rijk en andere partners om te voorkomen dat we korte termijnoplossingen moeten vinden voor een vraagstuk dat om een weloverwogen en toekomstbestendige aanpak vraagt.

Inventief in het creëren van oplossingen

Sinds 2017 anticiperen de schoolbesturen in de stad Utrecht op een (destijds toekomstige) personele crisis. Besturen hebben in de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het bovenformatief aanstellen van personeel. Vanuit samen opleiden en samen professionaliseren werken lerarenopleidingen intensief samen met

schoolbesturen. Met de lerarenopleidingen is een stevige infrastructuur gebouwd om nieuw personeel op te leiden, te zorgen voor een goede start in het onderwijs en voor intensieve begeleiding en professionalisering van leraren. In 2018 hebben schoolbesturen VO in stad en regio 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 de 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

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

schoolbesturen, lerarenopleidingen en gemeente in 2019 hun krachten hebben gebundeld in Utrecht Leert, een ambitieus en creatief plan om van Utrecht dé plek te maken waar samen opleiden vorm krijgt in een professionele en innovatieve opleidings- en onderwijsinfrastructuur. Vanuit deze ambitie gaan we in 2020 door.

Utrecht Leert 2020 - 2022

Utrecht luidt nu de noodklok. De vraag naar goed onderwijspersoneel neemt snel toe. Er is niet alleen behoefte aan leraren, maar ook aan middenmanagement en schoolleiders. Tekorten liggen in het PO met bijna 4% fte ruim boven het landelijk gemiddelde. Dat geldt ook voor het tekort van 2.2%, oplopend naar 2.9% in het VO. Dit ligt boven het landelijk gemiddelde en boven het gemiddelde van de G4 en Almere. De tekorten zitten met name op de vakken informatica, Duits,

natuurkunde en scheikunde. In het afgelopen jaar bedroeg de vacaturedruk ruim 20% van het totale lerarenbestand. In het MBO is sprake van een vacaturedruk van rond de 15%, verspreid over alle vakken. Vacatures voor ICT en techniek zijn moeilijk of niet te vervullen. Utrecht ziet zich in tegenstelling tot de landelijk dalende trend aan studenten geconfronteerd met een groei van studenten en met een toename van het tekort aan leraren.

We doen dat als gemeente, schoolbesturen PO, VO, MBO, hogescholen, universiteiten, Economic Board Utrecht en partners in stad en regio samen. Alleen door co-creatie komen we tot resultaat. We willen een aantrekkelijke stad zijn en blijven voor werknemers en investeren in voorzieningen die aansluiten bij hun wensen en mogelijkheden. Dat betekent dat we ook op het gebied van wonen en woon-werkverkeer innovatieve oplossingen

moeten ontwikkelen die goed zijn voor de inwoners én goed zijn voor de stad.

Het gezamenlijk belang gaat boven het individueel belang. 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.

Living lab

Toekomstbestendig onderwijs vraagt om innovatie van de lerarenopleidingen met het advies van de Onderwijsraad als mooie basis. Utrecht wil graag de status van 'living lab', waarin wordt geëxperimenteerd met innovatievere vormen van opleiden en professionaliseren. De stad Utrecht heeft alles klaar staan om deze status te krijgen, zoals de innovatiebroedplaats Centre of Expertise (CoE) Talent & skill.

Het lerarenopleidingsconsortium 'Utrecht Leert Opleiders Alliantie' (ULOAA) dient hiervoor in juni een concreet voorstel in. Wij vragen het ministerie om voor 1 oktober 2020 aan te geven wat er nodig is om dit plan samen te kunnen realiseren.

Integraal plan, deelplannen per sector

Utrecht Leert begon in 2019 met een startbegroting van € 1.3 miljoen voor alle sectoren, bedoeld voor de gezamenlijke (door)ontwikkeling van een toekomstbestendige en integrale aanpak van het lerarentekort. Nu OCW recent bekend heeft gemaakt dat er extra middelen beschikbaar komen voor het PO (ruim € 12 miljoen in de komende 4 jaar), kan de focus op het VO en het MBO, de gezamenlijke arbeidsmarktstrategie en samenwerking en co-creatie met de opleidingen verder worden versterkt.

Het Actieplan PO is in mei als deelplan 1 aan OCW aangeboden, met daarbij de aankondiging dat deelplan 2 (Actieplan VO) en 3 (Actieplan MBO) nog voor de zomer komen. Tegelijkertijd wordt intensief gewerkt aan een plan van het consortium van lerarenopleidingen (ULOAA). Alle deelplannen komen samen onder de noemer Utrecht Leert en vormen de integrale aanpak van het lerarentekort in Utrecht.

Overal waar in dit plan sprake is van VO, bedoelen we ook het Voortgezet Speciaal Onderwijs.

Actieplan VO: urgentie én ambitie

Actieplan 2 (VO) is nu gereed. Ook voor dit plan geldt dat urgentie én ambitie de koers bepalen. Urgentie om ontwikkelingen die het onderwijs bedreigen voor te zijn. En ambitie om als stad hét opleidingshart te zijn van Nederland, de plek waar (toekomstige) leraren écht worden gezien, opgeleid en begeleid tot wie en wat ze willen zijn: sleutelspeler in de ontwikkeling van jongeren en in het vergroten van onderwijskansen, regisseur van hun eigen ontwikkeling én een onmisbare schakel in het versterken van de opleidingsinfrastructuur van de stad en de regio.

Leeswijzer

Het plan start met een infographic van Utrecht Leert. Tekorten in het VO worden in de bijlage cijfermatig onderbouwd. We beschrijven in hoofdstuk 1 de visie van het VO op samen opleiden en professionaliseren. In hoofdstuk 2 volgt de aanpak die in 2019 is gevolgd en de resultaten daarvan. Hoofdstuk 3 is een beschrijving van de maatregelen die voor de korte termijn (2020 – 2022) nodig zijn en hoofdstuk 4 van de maatregelen voor de middellange termijn (2022 en verder). Hoofdstuk 5 bevat de financiële uitwerking voor het actieplan VO.



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 van 3,3% in PO en 2,9% in VO.
 - In het MBO is een toenemende vacaturedruk van 15% te zien verspreid over alle vakken.
 - Partnerschap heeft veel goed werk verricht en vraagstukken opgelost. Maar we zitten aan de grenzen van de (financiële) ruimte die wij als schoolbesturen hebben.
 - Vanuit partnerschap met OCW kunnen en willen we samen meer bereiken!
- Utrecht en regio: een compleet onderwijsaanbod
 - Excellente opleidingsinfrastructuur, opleiden en kennisontwikkeling in DNA van Utrecht.
 - Met een uitstraling naar andere regio's – dichtbij maar ook voor andere grote steden.
 - Ideale schaal voor een proeftuin (living lab) dichtbij elkaar, overzichtelijke regio en goed in organiseren.
 - Partnerschap is hier voor elkaar, een ecosysteem met een infrastructuur die werkt.

Sinds 2017 PERSONELE CRISIS

- Kwantitatief en kwalitatief tekort
- Besturen investeren met eigen middelen
- Versnipperde aanpak en subsidies

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!

- VO is 2,9% boven landelijk gemiddelde
- MBO toenemende vacature-druk van 15%
- Eigen reserves besturen zijn volledig benut
- Financiële rek is eruit



VO en MBO maatregelen op korte termijn

Meer ruimte in wet- en regelgeving

- Flexibeler omgaan met onderwijstijd
- Meer ruimte en flexibiliteit in het bevoegdheidsstelsel voor de inzet van medewerkers
- Flexibele, modulair opgebouwde en op professionele ontwikkeling gerichte lerarenopleiding

Veranderingen in het bevoegdheidsstelsel

- Opleidingstrajecten en doorlopende leerlijnen tussen vakken / onderwijssectoren
- Ruimte voor werken met leeruitkomsten en flexibele trajecten
- Experimenteerterruimte voor gespecialiseerde of bredere bevoegdheden

Extra inzet voor aantrekken en behouden van onderwijstalent

- Gerichte bendering van (jonge) geïnteresseerden voor werken in grootstedelijke context
- Aandacht voor de eerste 100 dagen in de opleiding
- 1.000 lerarenonderzoek
- Leraren denkkraft
- Imago van het VMBO/MBO versterken
- Hybride leraarschap stimuleren

Opleiden en begeleiden van starters, zij-instroom en hybride leraren

- Versterken structuur en cultuur samen opleiden in de school
- Vergroten begeleidings-capaciteit



VO en MBO maatregelen op middellange termijn

Anders organiseren

- Realiseren van krachtige leeromgevingen
- Praktische knelpunten voor andere onderwijsorganisatie wegnemen

Anders opleiden

- Verder inzetten op flexibilisering en validering
- Krachtenbundeling op strategie voor vormgeven van het nieuwe opleiden
- Verkennen brede lerarenopleiding, het 'anders opleiden'

Flankerend beleid voor onderwijspersoneel

- Aantrekkelijk woon-werk verkeer
- Aantrekkelijke woningmarkt

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.

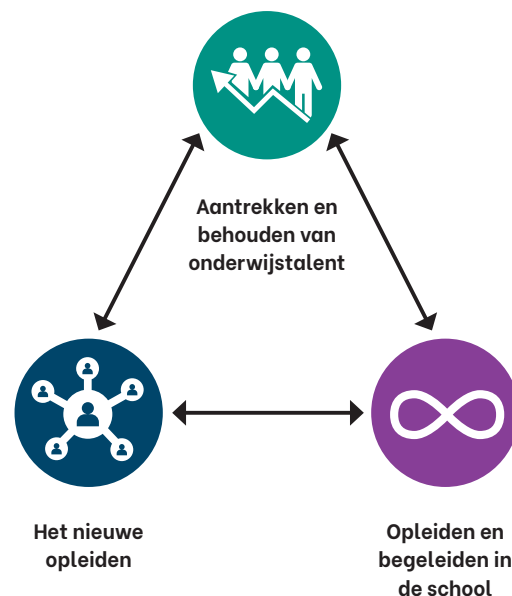
INTEGRAAL

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 en samen met bedrijven).

TOEKOMST BESTENDIG

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

Bouwstenen van het actieplan



Living lab

Utrecht wil graag de status van 'living lab', waarin wordt geëxperimenteerd met innovatieve vormen van opleiden en professionaliseren. De stad Utrecht heeft alles klaar staan om deze status te krijgen. Het lerarenopleidingsconsortium 'Utrecht Leert Opleiders Alliantie' (ULOAA) dient hiervoor in juni een concreet voorstel in. Wij vragen het ministerie om voor 1 oktober 2020 aan te geven wat er nodig is om dit plan samen te kunnen realiseren.

Partnerschap Utrecht Leert als propositie

Utrecht is de proeftuin van Nederland als het gaat om een integrale aanpak voor het lerarentekort. In partnerschap werken de provincie, gemeente, schoolbesturen, scholen en educatieve opleidingen hard samen om te ontdekken wat werkt.

Samen is PO, VO, MBO en HO-WO. Wij geloven in de integraliteit als onderwijssector. Vanuit drie opgaven die cruciaal zijn voor de toekomst van het Nederlandse onderwijs:

- 1) opleiden en begeleiden in scholen,
- 2) het nieuwe opleiden en
- 3) aantrekken en behouden van onderwijstalent

Utrecht is er als experimenteerstad klaar voor om in de praktijk aan de slag te gaan met de toekomst van het Nederlandse onderwijs. Een investering in Utrecht Leert is uiteindelijk een investering die heel Nederland ten goede komt.

1. Visie op samen opleiden en professionaliseren in het VO

De VO schoolbesturen in Utrecht stad zetten zich samen met de lerarenopleidingen volop in voor het opleiden en professionaliseren van startende en zittende leraren. Samen opleiden en professionaliseren zit in het DNA van Utrecht. Hieraan ligt de visie ten grondslag dat alleen door samen te werken als partners in een grootstedelijke context, de zo gewenste en noodzakelijke urban teachers kunnen worden opgeleid en verbonden aan de stad. Goed werkgeverschap is dus belangrijk. Aankomend en zittend onderwijspersoneel perspectief bieden op een brede persoonlijke, pedagogische en (vak) didactische ontwikkeling. Dat is ook de kern van Utrecht Leert. De leraar zien als sleutelspeler in de eigen ontwikkeling, de context van jongeren, de school en de stad. In een stad als Utrecht waar van oudsher sprake is van scheidslijnen tussen hoog- en laagopgeleiden, is die verbindingskracht van groot belang. Door bruggen te bouwen tussen de wereld van school, thuis en de stad, kunnen leraren de veerkracht van jongeren en hun condities voor groei helpen vergroten en zo bijdragen aan een betekenisvolle toekomst. Utrecht wil investeren in leraren die dát als een van de mooiste uitdagingen van hun beroep zien.

De school is als authentieke leeromgeving de beste plaats om samen opleiden en professionaliseren vorm te geven. Op deze manier wordt voor studenten, (school)opleiders én zittende leraren een directe cyclus van leren, doen, ervaren, reflecteren en verbeteren gerealiseerd. En de school wordt een leeromgeving voor al het personeel, een professionele leergemeenschap. De ervaringen die met dit praktijkleren worden

opgedaan, zijn directe input voor de aanscherping van het concept voor samen opleiden en professionaliseren.

Om deze ambitie te realiseren zijn uiteraard ook goedlopende werkprocessen nodig en een helder (digitaal) punt waar startende leraren en zij-instromers elkaar kunnen ontmoeten en kennis en ervaringen kunnen delen. Daarnaast zijn voldoende en kwalitatief goede (school)opleiders, werkplekbegeleiders en docentbegeleiders nodig om het ontwikkelen in een praktijkcontext mogelijk te maken en te zorgen voor een inductietraject dat aansluit bij de mogelijkheden en behoeften van startende leraren, zij-instromers en hybride leraren. Deze inspanningen vormen de kern van de Utrechtse opleidingsinfrastructuur die het aantrekken, opleiden, begeleiden en behouden van onderwijstalent ondersteunt, faciliteert en samen leren en verbeteren waarborgt.

Het belang van samen opleiden en professionaliseren neemt toe naarmate het potentieel aan leraren afneemt. Met alleen instroom van nieuwe studenten lukt het niet om die tekorten het hoofd te bieden. Er zijn daarom ook forse inspanningen nodig om zij-instromers en hybride leraren aan te trekken voor een baan als leraar in het VO. Daarmee realiseren we bovendien een tweede, minstens zo belangrijke ambitie: we halen met zij-instromers en hybride leraren een nieuw potentieel aan kennis en ervaring de scholen binnen. Enthousiaste en gepassioneerde mensen die vanuit een ander perspectief kunnen bijdragen aan inspirerend en uitdagend onderwijs.

Daarvoor moet wel aan een aantal voorwaarden kunnen worden voldaan: flexibele en gepersonaliseerde opleidingen voor zij-instromers

en hybride leraren met een goede balans tussen studielast en mogelijkheden thuis en op het werk en een stelsel dat het voor zij-instromers en hybride leraren aantrekkelijk en gemakkelijk maakt om op basis van eerder verworven competenties in te stromen in het onderwijs.

Samengevat: samen opleiden en professionaliseren in de school is voor Utrecht om drie redenen van cruciaal belang:

- **De leraar als verbinder tussen school, thuis en stad.** Tijdig en op maat inspelen op de groei van de stad en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en een belangrijke bijdrage leveren aan het vergroten van onderwijskansen voor jongeren door met inspirerend en uitdagend onderwijs bruggen te bouwen tussen de leefwereld thuis, op school en in de stad.
- **De leraar als onderdeel van een krachtige leeromgeving.** Het versterken van scholen als lerende organisaties: nieuwe leraren dragen bij aan verdere ontwikkeling en professionalisering van zittende leraren en aan een krachtige en authentieke leeromgeving die persoonlijke, pedagogische en (vak)didactische ontwikkeling stimuleert. Aanboren en koesteren van beschikbaar arbeidskapitaal en investeren in routes op maat.
- **De leraar als motor voor kwaliteitsverbetering.** Vanuit partnerschap bijdragen aan verdere kwaliteitsversterking van de lerarenopleidingen, het leren en ontwikkelen in de schoolcontext en het valideren van leeruitkomsten, waarmee opleidingen aantrekkelijker en flexibeler worden.

Opleidingsinstituten en VO ontwikkelen samen een curriculum dat past bij het wettelijk bekwaamheidskader en de professionele bekwaamheden van de leraar en investeren gezamenlijk in de doorontwikkeling van een stevige opleidingsinfrastructuur in de stad, waarbij er ruimte is voor experimenten.

2. Wat is er in 2019 bereikt in het VO?

Verbindingskracht, innovatie en kwaliteit. Vanuit die principes zorgen voor krachtige leeromgevingen binnen en buiten de school is zowel bij de VO besturen als bij de lerarenopleidingen verankerd in strategie, beleid en uitvoering. Die ambitie is vertaald in activiteitenplannen voor 2019 – 2020 die zijn opgesteld langs de drie actielijnen van Utrecht Leert. Wat is daarvan de opbrengst?

Samenvatting resultaten 2019

- Groei van zij-instromers, 37 scholen • Toename van 15-20 schoolopleiders, 30 werkplekbegeleiders en 15 docentbegeleiders
- 140 potentiële leraren bij de Meeloopdagen
- Eenduidige arbeidsmarktstrategie Utrechtleert.nl
- Ontwikkeling van Utrecht Leert Opleiders Alliantie (ULOAA)
- Doorlopende ketenaanpak van oriëntatie tot start baan – alle partners doen mee

2.1 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 en hybride leraren, 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 digitale plaats waar alle informatie te vinden is over alle routes in Utrecht om leraar te worden.

b. Verbreding van het beroep

Goed onderwijs vraagt om leraren en schoolleiders 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 leraarschap 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

Op 1 januari 2019 telde Utrecht 352.941 inwoners. We verwachten dat Utrecht in 2025 meer dan 400.000 inwoners heeft. Er is in Utrecht grote behoefte aan meer woonruimte, in het bijzonder in de midden categorie waarin ook leraren woonruimte zoeken. De gemeente maakt via het Stadsakkoord Wonen wederkerige en langjarige afspraken over de woningmarkt met partners in de stad, om middenklasse woningen betaalbaar te houden.

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	Resultaat
Lancering van de gezamenlijke website Utrechtleert.nl.	Zij-instromers hebben een realistisch beeld van de praktijk en hebben praktijkervaring opgedaan.
Ontwikkeling van een gezamenlijke arbeidsmarktstrategie.	Een eenduidige koers en heldere strategie.
Organiseren van activiteiten gericht op het aantrekken van nieuw onderwijstalent door een echte kennismaking met het onderwijs centraal te stellen.	In 2019 hebben 140 geïnteresseerden deelgenomen aan activiteiten als meeloopdagen en uitgebreide voorlichting over werken in het onderwijs.

2.2 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 lerarenopleidingen wordt op alle fronten versterkt en richt zich op al 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



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. 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 (ULOA).

3.2 Korte termijn: veranderingen in het bevoegdhedenstelsel

Het stelsel van bevoegdheden waarborgt de kwaliteit van onderwijs. Dat moet wat ons betreft zo blijven, maar binnen het stelsel zien we mogelijkheden om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, leraren efficiënter in te kunnen zetten, leraren nieuw perspectief te bieden en leraren beter te kunnen laten inspelen op individuele behoeften van leerlingen.

KNELPUNTEN IN BEVOEGDHEDENSTELSEL
- Grote diversiteit in routes die leiden tot onderwijsbevoegdheid zorgt voor complexiteit, waardoor opleidingen minder aantrekkelijk worden. - Een lesbevoegdheid halen kost veel tijd en inspanning, zowel een eerste bevoegdheid als voor leraren die al bevoegd zijn en een aanvullende bevoegdheid willen halen. - Beperkte loopbaanmogelijkheden door belemmeringen bij het overstappen tussen de verschillende onderwijssectoren. De onderwijsbevoegdheid is alleen geldig voor een beperkte leeftijdscategorie en/of een beperkt vak.
WENSEN VOOR VERANDERING
- Opleidingstrajecten doorlopende leerlijnen van vakken of vakgebieden tussen onderwijssectoren, bijvoorbeeld de doorgaande lijn tussen PO-VO. - Ruimte voor werken met leeruitkomsten en flexibele trajecten ook voor de voltijdopleidingen. - Meer experimenteerruimte voor gespecialiseerde of juist bredere bevoegdheden.
HOE KAN UTRECHT BIJDRAGEN AAN VERANDERING?
- Onderzoeken van een brede basisopleiding voor alle sectoren met daarna mogelijkheden tot specialisatie. - Realiseren van een integrale set aan leeruitkomsten die flexibel kan omgaan met de bevoegdhedenstructuur en in doorgaande lijn met niveau 4) op niveau 5 (AD), niveau 6 (bachelor), niveau 7 (master) en niveau 8 (professional doctor) is geformuleerd. - Het ontwikkelen van een (digitaal) valideringskader dat (zoveel mogelijk) leerwegonafhankelijk is om de leeruitkomsten te kunnen aantonen. - Een doorlopend innovatief en inclusief curriculum en professionaliseringsassortiment dat aansluit bij (een flexibel) bevoegdhedenstelsel met de volgende kenmerken: - Gepersonaliseerd (regie van het leer-ontwikkelp proces ligt bij de (toekomstige) leraar - Flexibel (in tempo, tijd, locatie, inhoud, begeleiding en werkvormen) - State of the art en evidence-informed - Inhoudelijk & methodologisch digitaliseren - Utrecht is een experimenteertuin waarin we pilots kunnen draaien, vooruitlopend op veranderingen in het bevoegdhedenstelsel. Alle opleidingen in het sociaalpedagogisch en educatief domein zijn in de stad Utrecht in huis, waardoor interprofessioneel samengewerkt kan worden en studenten en leraren in een gezamenlijke opleidingsinfrastructuur kunnen worden opgeleid en geprofessionaliseerd.

Alle opleidingen in het sociaalpedagogisch en educatief domein zijn in de stad Utrecht in huis, waardoor interprofessioneel samengewerkt kan worden en studenten en leraren in een gezamenlijke opleidingsinfrastructuur kunnen worden opgeleid en geprofessionaliseerd.

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

Uiteraard blijven we ons voor de korte termijn ook richten op het aantrekken en behouden van onderwijstalent. Dat doen we 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/ lerarenopleidingen	Beoogd resultaat
Gerichte benadering van (jonge) geïnteresseerden voor werken in een grootstedelijke context	Uitbouwen van het profiel van de urban teacher, de noodzakelijke wendbaarheid, ruimte voor eigen ontwikkeling en carrièreperspectief, in combinatie met de noodzakelijke investeringen in flankerend beleid op wonen en woon-werkverkeer. Gerichte aandacht voor het beroep van leraar in het decanaat van reguliere h/v scholen. Ontwikkelen van een studie-oriëntatietraject van enkele dagen met introductie over opleiding, beroep, stages etc. Uitbreiden van traineeships en maatwerktrajecten.	Meer belangstellenden voor lesgeven in grootstedelijke context. Meer instroom in lerarenopleidingen.
Aandacht voor de eerste ‘100 dagen’ in de opleiding.	Het ontwikkelen van een startprogramma om motivatie, binding en begeleiding studentdocenten in de eerste 100 dagen van de opleiding te stimuleren in een blended leeromgeving. Vanaf de start van de opleiding wordt met pilots longitudinaal onderzocht of studenten gemotiveerd blijven en zich verbonden voelen met de leergemeenschap. Hierbij gaat gerichte aandacht uit naar de balans tussen werk, opleiding en thuissituatie, omdat dit aspect een belangrijke intermediaire factor is bij percepties op welzijn én binding. Doelstelling is het opleveren van een prototype voor een verbeterde begeleidingsstructuur tijdens de start van de opleiding, geïnspireerd op het onderzoek van Schippers et al. (2020). Flexibeler omgaan met studenten die wel in het onderwijs willen werken maar nog niet weten met welke doelgroep.	Minder uitval.
1.000 lerarenonderzoek	Wat maakt het aantrekkelijk om te werken en te blijven werken in Utrecht? Bijzondere aandacht voor de groep die uitvalt tijdens de opleiding en voor alumni (wat hebben ze gemist?). Met de uitkomsten wordt richting gegeven aan versterking van de arbeidsmarktstrategie van Utrecht Leert.	Jaarlijks onderzoek met inzicht in wijze waarop leraren behouden blijven voor de stad.
Utrecht Leert Lerarenpanel – Leraren Denkracht	28 leraren in het panel, Denkracht op lerarentekort.	Creatieve oplossingen die aansluiten bij de werkelijke praktijk.
Arbeidsmarktstrategie en communicatie	Continuering van website Utrechtleert.nl	Een goed vindbaar informatieplatform.

3.4 Korte termijn: opleiden en begeleiden van starters, zij-instroom en hybride leraren

De begeleiding van zij-instromers heeft voor nu en voor de nabije toekomst de hoogste prioriteit. Het aantal zij-instromers neemt landelijk en ook in Utrecht gelukkig toe. Het is van het grootste belang dat er voldoende tijd, geld en capaciteit blijft om zij-instromers en hybride leraren goed te kunnen begeleiden en te voorkomen dat onder druk van tekorten zij-instromers te snel of op een onvoldoende passende plek aan het werk gaan. 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 en behoeften van de zij-instromer en de hybride leraar kan die dubbele inzet geleidelijk worden afgebouwd.

Deze vorm van opleiden en begeleiden kost uiteraard tijd en geld. Er zijn extra investeringen nodig om de begeleiding van zij-instromers te optimaliseren en de begeleidingscapaciteit voor scholen te vergroten. Daarnaast is voldoende trek- en daadkracht nodig om op bestuurlijk niveau 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/ lerarenopleidingen	Beoogd resultaat
Versterken van de structuur en cultuur van samen opleiden in de school; nog meer dan nu in partnerschap en co-creatie opleiden van leraren, door over de muren van instituties heen samen te werken.	Investeren in ruimte en mogelijkheden om het samen opleiden in de school op zo'n manier te ontwikkelen dat startende leraren en zij-instromers op maat worden begeleid, carrièrepaden worden uitgebreid, verantwoordelijkheid en eigenaarschap van al het personeel in de school worden versterkt en curricula in co-creatie met de opleidingen kunnen worden aangepast op de context van de school en de behoeften van de leerlingen en het personeel. Alles vanuit partnerschap tussen scholen, schoolbesturen en opleidingen. Studenten zijn mede-vormgever van hun eigen opleidingstraject.	Krachtige leeromgeving met fluïde grenzen tussen opleiding en beroepspraktijk.
Vergroten van de begeleidingscapaciteit.	Uitbreiding van het aantal schoolopleiders, docentbegeleiders en werkbegeleiders en uitbreiding van het aantal opleidings-scholen.	Positieve werkervaring en hoge werkne-mers-tevredenheid. Krachtige leeromgeving.
Delen en borgen van kennis en ervaringen	Lerende netwerken van startende leraren, zij-instromers en hybride leraren. Ruimte maken voor het delen en leren van eerder verworven competenties en het valideren daarvan.	Positieve werkervaring en hoge werkne-mers-tevredenheid. Krachtige leeromgeving.

4. Acties en ambities voor het VO: middellange termijn

4.1 Middellange termijn: anders organiseren

Eigentijds onderwijs vraagt om leraren die bekwaam zijn en staan voor hun vak. Leraren die zich thuis voelen in een dynamische omgeving, de ontwikkeling van jongeren als één van de belangrijkste opgaven ziet en goed kunnen samenwerken. Leraren die samen met collega's op zoek gaan naar nieuwe mogelijkheden en die beseffen dat het lerarentekort dwingt om samen te zoeken naar andere organisatievormen voor het onderwijs. Vakmanschap is nodig om de hoge

kwaliteit van onderwijs te leveren die van leraren wordt gevraagd.

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 jongeren en onderwijspersoneel 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.

ANDERS ORGANISEREN: INZET 2020 – 2022		
Aanpak middellange termijn	Inzet door scholen/ schoolbesturen/ lerarenopleidingen	Beoogd resultaat
Realiseren van krachtige leeromgevingen binnen en buiten de school met fluïde grenzen tussen opleidingen en praktijk, doorgaande lijn PO/ VO/MBO en met meer ruimte voor maatwerk.	Doorgaan met digitalisering binnen het onderwijs en verder uitbouwen van mogelijkheden voor online en fysiek onderwijs. De opleiding sluit aan bij deze combinatie.	Organisatie van het onderwijs op maat, aansluitend bij de behoeften en mogelijkheden van jongeren, personeel, de stad.
Beter inspelen op tekorten bij specifieke vakken.	Verkennen van mogelijkheden voor het bovenbestuurlijk organiseren van inzet personeel op tekortvakken (stedelijke pool).	Onderwijsaanbod voor alle leerlingen in alle vakken
Praktische knelpunten voor een andere onderwijsorganisatie wegnemen.	Korte termijn oplossingen doorbreken – hoe gaan we van roosters vullen (logistiek systeem centraal) naar kwalitatieve oplossingen (onderwijs centraal). Afstappen van klassieke lessentabel- len, meer samenhang tussen vakken.	Onderwijsaanbod voor alle leerlingen in alle vakken.

4.2 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 specifieke vakbekwaamheid en daarna

ondersteunen en investeren in een leven lang ontwikkelen, 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/ lerarenopleidingen	Beoogd resultaat
Verder inzetten op flexibilisering en validering van de opleiding van zij-instromers: eerder opgedane ervaringen en kennis valideren.	Evidence-informed afspraken maken over flexibel valideren. In co-creatie optrekken om een zachte landing in de school en goede begeleiding te organiseren.	Geen uitval van aankomende leraren door onnodige drempels in de route naar onderwijsbevoegdheid.
Krachtenbundeling op lobby en strategie voor vormgeven van het nieuwe opleiden door experimenteerruimte te realiseren in wet- en regelgeving en drempels in de contractering van nieuwe leraren, zij-instromers en hybride leraren weg te nemen.	De wettelijke bevoegdheidseisen schuren met de bekwaamheidseisen van de praktijk. Naast bevoegdheden ook kijken naar bekwaamheden. Het leerrendement van leerlingen staat centraal.	Betekenisvol onderwijs, voor leraren en leerlingen.
Verkennen brede lerarenopleiding, het 'anders opleiden'.	Experimenteren met een basisbevoegdheid voor alle sectoren met verdieping en specialisatie in latere fase. Verkennen van brede vakbevoegdheid (bijvoorbeeld bio/na/sk of Frans/Duits), zodat leraren breder inzetbaar zijn. Oriënteren op een gezamenlijke set leeruitkomsten, samen met het werkveld; actualiseren (Utrechtse) beroepsbeeld.	Toekomstbestendig bevoegdhedenstelsel

5. Financiële paragraaf VO

In onderstaand overzicht worden per actie de benodigde investeringen voor 2020 en 2021 beschreven.

Korte termijn

Nr	Actielijn 1: Aantrekken en behouden van onderwijstalent – 2020 – 2022	Bereik / aantal 2020-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023
1.1.	Gerichte benadering van (jonge) geïnteresseerden voor werken in een grootste-delijke context – urban teacher, tutoring, traineeships en maatwerk	1.000 jonge geïnteresseerden x 50 euro per persoon	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
1.2.	Ontwikkeling startprogramma (doorontwikkeling BSL) – 100 dagen programma	250 studenten x 750 euro voor startprogramma	€ 187.500	€ 187.500	€ 187.500
1.3.	1.000 lerarenonderzoek (jaarlijks onderzoek)	1.000 leraren (stelpost)	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000
1.4.	Utrecht Leert Lerarenpanel – Leraren Denkkraacht	28 leraren – denkkraacht – onderzoek	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000
1.5	Arbeidsmarkt strategie en communicatie platform	Online communicatiestrategie (incl platform)	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000
		SUBTOTAAL	€ 377.500	€ 377.500	€ 377.500

Nr	Actielijn 2. Opleiden en begeleiden in de school	Bereik / aantal 2020-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023
2.1	Versterken van de structuur en cultuur van samen opleiden in de school.	Ontwikkeling van 8 opleidingsscholen in de stad x 250k per samenwerkingsverband	€ 2.000.000	€ 2.000.000	€ 2.000.000
2.2.	Vergroten van begeleidingscapaciteit	Uitbreiding van 2 schoolopleiders per school x 28 scholen x 0,2 FTE	€ 840.000	€ 840.000	€ 840.000
2.3.	Delen en borgen van kennis en ervaringen	4 lerende netwerken voor startende leraren, zij-instromers en hybride docenten (max 20 personen per netwerk incl activiteitenbudget) – 5000 per netwerk	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
		SUBTOTAAL	€ 3.237.500	€ 3.237.500	€ 3.237.500

Middellange termijn

Nr	Actielijn 3. Anders organiseren	Bereik / aantal 2020-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023
3.1.	Realiseren van krachtige leeromgevingen binnen en buiten de school	Digitalisering borgen Covid-19 en doorontwikkelen programma's. Ieder bestuur max budget 50k voor professionalisering leraren.	€ 400.000	€ 400.000	€ 400.000
3.2.	Intersectorale oplossingen op tekortvakken VO/MBO	50% co-financiering (andere 50% door schoolbesturen)	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000
		SUBTOTAAL	€ 600.000	€ 600.000	€ 600.000

Nr	Actielijn 4. Anders opleiden	Bereik / aantal 2020-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023
4.1.	Utrecht Leert Opleiders Alliantie gericht op bevoegdheidsstelsel	Pilot basisbevoegheid met 100 studenten en 20 zij-instromers (stelpost)	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000
		SUBTOTAAL	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000

		TOTAAL	€ 4.465.000	€ 4.465.000	€ 4.465.000
--	--	--------	-------------	-------------	-------------

Schoolbesturen leveren jaarlijks een bijdrage van 3 miljoen euro aan co-financiering in kind.
Deze co-financiering wordt nader gespecificeerd in de komende periode.

ANALYSE VAN HET LERARENTEKORT IN HET VO EN MBO

GEMEENTE UTRECHT

JUNI 2020

Achtergrond en doel

Achtergrond

Utrecht werkt via Utrecht Leert gezamenlijk aan de opgaven in het primair en voortgezet onderwijs. Één van de belangrijke opgaven is het lerarentekort en hoe daarmee om te gaan.

In 2019/2020 is er landelijk (in de politiek en media) veel aandacht geweest voor het lerarentekort in het po. Utrecht heeft, net als de andere G5 steden, een actieplan opgesteld om het lerarentekort in het po te adresseren.

Echter het lerarentekort in het po is nauw verbonden met de tekorten in het vo en mbo en functioneert op een gelijke manier. Maatregelen in één deel van het onderwijs hebben impact op andere onderdelen van het onderwijs. Deze ontwikkelingen zijn de aanleiding om ook te zorgen dat het tekort in het vo en mbo in beeld is.

Doel

Dit rapport heeft als doel om op basis van bestaande rapportages van CentERdata en een nieuwe inventarisatie van de vacatures in de gemeente Utrecht inzicht en duiding te geven over de omvang en spreiding van het lerarentekort in het vo en mbo.

Het tekort in het vo en mbo in de media

Het lerarentekort in het vo en mbo in de media

"In Utrecht wordt een fors lerarentekort verwacht als er geen extra maatregelen worden genomen. Dat blijkt uit een brief van het college aan de gemeenteraad. De gemeente is samen met de onderwijsinstellingen in Utrecht bezig met het Actieplan Leraar, wat het tekort aan leraren moet tegengaan.

Want volgens de prognoses ontstaan er ook in Utrecht veel vacatures die niet kunnen worden ingevuld, schrijft het college. Zo is nu de verwachting dat in 2023 3% van de vacatures in het voortgezet onderwijs niet is in te vullen (...)

Verwacht wordt dat er over vier jaar 15 vacatures voor de functie van docent wiskunde niet kunnen worden vervuld. Ook bij Duits en Natuurkunde ontstaan grote tekorten. Bij vakken als Geschiedenis, Engels en Aardrijkskunde worden nauwelijks problemen verwacht."

- RTV Utrecht, 'Lerarentekort Utrecht loopt verder op, docenten Duits, wis- en natuurkunde gezocht'

Lerarentekort Utrecht loopt verder op, docenten Duits, wis- en natuurkunde gezocht



Foto: RTV Utrecht



Helft van mbo-teams last van docententekort

Bijna de helft van de onderwijsteams in het mbo kampt met een docententekort. Het vaakst grijpen leidinggevenden dan naar een herverdeling van de taken binnen het onderwijsteam. Mbo-medewerkers die last hebben van het lerarentekort zijn minder tevreden. "In het mbo lossen we vaak problemen zelf op, maar uiteindelijk gaat dat ten koste van de onderwijskwaliteit", zegt AOb-bestuurder Tamar van Gelder.

Lerarentekort

VVD: zet onbevoegde techniekdocenten voor de klas



Beeld ANP

De VVD wil onbevoegde techniekdocenten voor de klas zetten om zo een einde te maken aan de tekorten op middelbare scholen en in het mbo.



Nieuwe prognoses over lerarentekort blijven verontrustend

Het tekort aan leraren zal de komende jaren alleen maar groter worden. In het voortgezet onderwijs, maar wel in Duits en klassiek.

Minder lesuren

Lerarentekort op middelbare scholen: 'Bepaalde vakken vervallen'

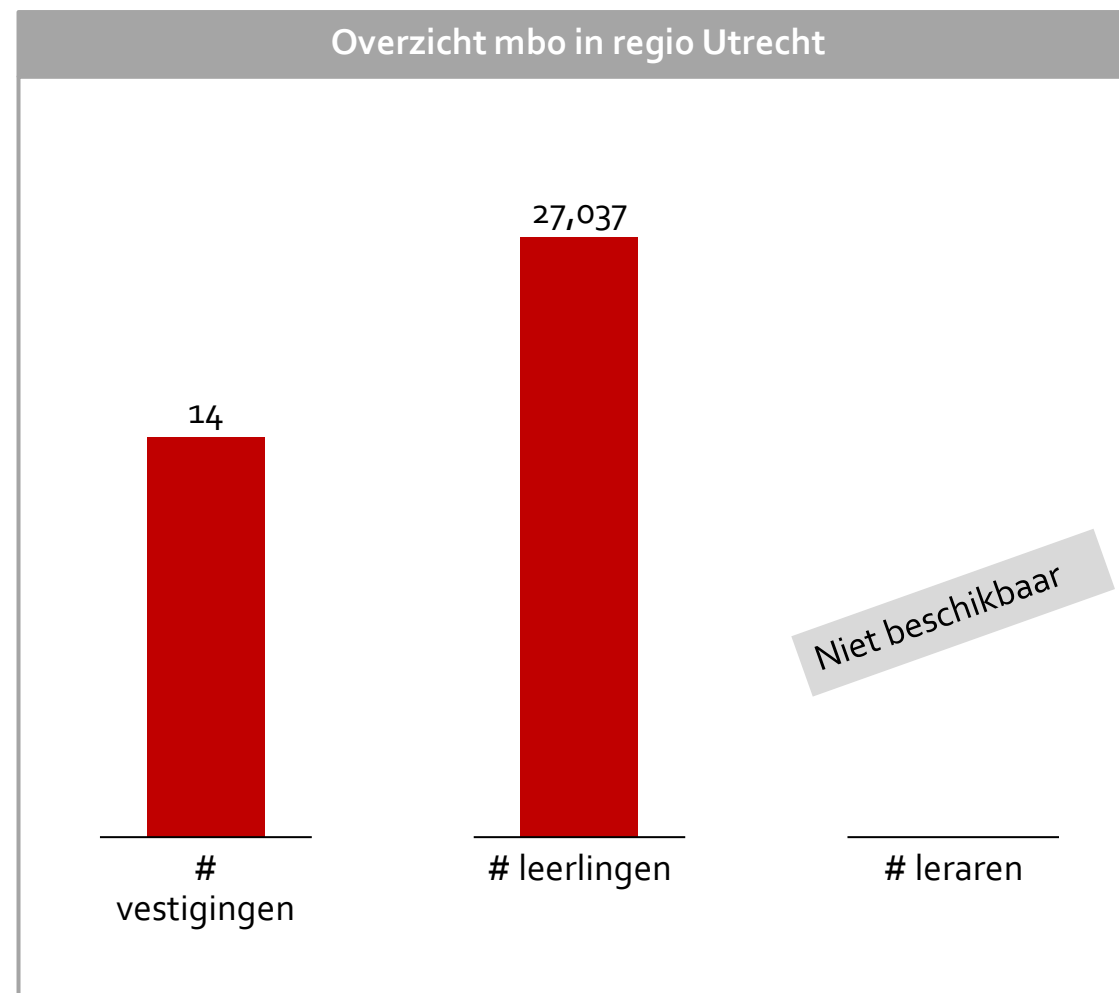
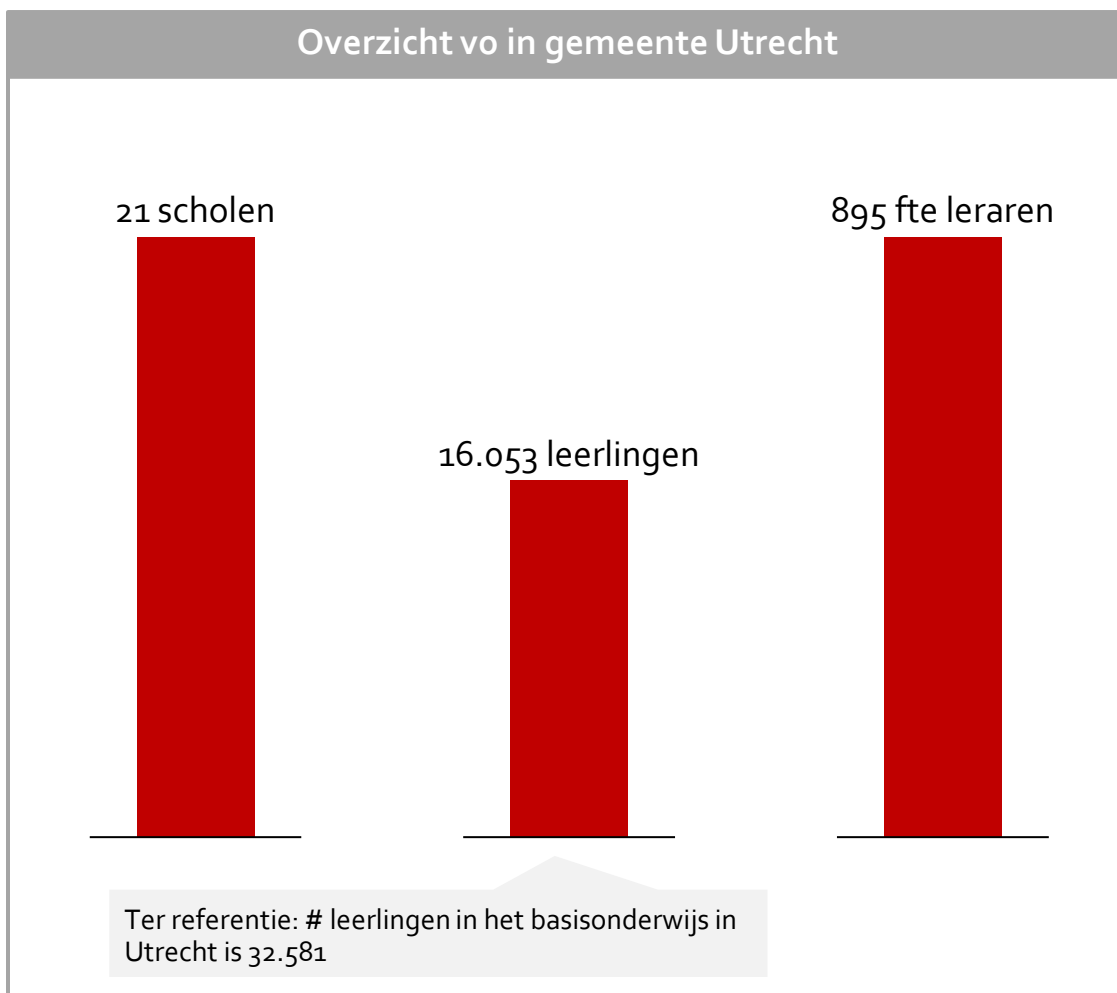
01 februari 2019 07:15
Aangepast: 01 februari 2019 09:19



Archiefoto.

Samenvatting vo en mbo in Utrecht

Aantal scholen, leerlingen en leraren voor het vo en mbo in Utrecht, 2019*

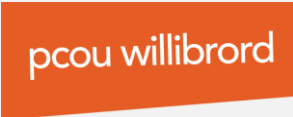


*Op basis van data van DUO. De getallen die verderop in het document genoemd worden en door de scholen zelf gedeeld zijn kunnen dus verschillen

Het vo in de gemeente Utrecht kent twee grote schoolbesturen en 21 scholen waar in totaal meer dan 900 fte leraren werkzaam zijn

Het Utrechtse voortgezet onderwijs kent twee grote schoolbesturen en drie kleine besturen. Er is één school die niet onder een regulier bestuur maar onder het Samenwerkingsverband Sterk VO valt omdat het een plusvoorziening (Ortho Pedagogisch en Didactisch Centrum) is. De twee grote schoolbesturen vertegenwoordigen samen ongeveer 90% van de scholen en 90% van de middelbare scholieren in Utrecht.

De overgrote meerderheid aan scholen bieden verschillende niveaus aan, waardoor op- en afstroom mogelijk is. Er zijn twee scholen waar alleen praktijkonderwijs wordt aangeboden en twee categorale gymnasia.

Schoolbestuur	Aantal scholen	Aantal leerlingen in gemeente Utrecht	Aantal leraren fte
 nuovo Scholengroep	10	7.067	414
 pcou willibrord	7	7.495	429
 STERK VO SWV Utrecht en Stichtse Vecht	1	229*	Niet beschikbaar
 Passie	1	908	52
 school voor PERSOONLIJK ONDERWIJS Utrecht	1	223	Niet beschikbaar
 wellantcollege	1	360	Niet beschikbaar
Totaal gemeente Utrecht	21	16.053	>895 fte

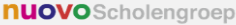
*OPDC Utrecht ressorteert onder de vlag van het Samenwerkingsverband Sterk VO. Leerlingen gaan vaak tijdelijk naar deze school en staan ook ingeschreven op een reguliere vo-school. Om dubbeltelling te voorkomen worden deze leerlingen niet meegeteld in het totaal

Bron: DUO en Jaarverslag OPDC Utrecht 2017-2018

De scholen variëren in grootte maar bieden meestal verschillende niveaus aan

Het Utrechtse voortgezet onderwijs kent twee grote schoolbesturen en drie kleine besturen. Er is één school die niet onder een regulier bestuur maar onder het Samenwerkingsverband Sterk VO valt omdat het een plusvoorziening (Ortho Pedagogisch en Didactisch Centrum) is. De twee grote schoolbesturen vertegenwoordigen samen ongeveer 90% van de scholen en 90% van de middelbare scholieren in Utrecht.

De overgrote meerderheid aan scholen bieden verschillende niveaus aan, waardoor op- en afstroom mogelijk is. Er zijn twee scholen waar alleen praktijkonderwijs wordt aangeboden en twee categorale gymnasia.

Bestuur		School	Niveau	Aantal leerlingen in gemeente Utrecht	Aantal leraren fte
	1	Utrechts Stedelijk Gymnasium	VWO	1.045	48
	2	POUWER	PRO	183	18
	3	Trajectum College	VBO/MAVO	538	40
	4	Leidsche Rijn College	VBO/MAVO/HAVO/VWO	1.597	
	5	NUOVO SG vst. Ithaka, ISK La Bohemedreef	BRUGJAAR	309	
	6	NUOVO SG, - vst. X11 media en vormgeving Vondellaan	VBO/MAVO/HAVO	842	240
	7	NUOVO SG, - vestiging VOLT!	VBO/MAVO	532	
	8	NUOVO SG, - vest. ACADEMIE TIEN	VBO/MAVO/HAVO/VWO	615	
	9	UniC	HAVO/VWO	867	68
	10	UniC - locatie International School Utrecht	HAVO/VWO	349	
	TOTAAL			7.067	414
	1	Amadeus Lyceum	MAVO/HAVO/VWO	1958	94
	2	Kranenburg	PRO	206	19
	3	Sint Gregorius College Scholengemeenschap	MAVO/HAVO/VWO	889	58
	4	Scholengemeenschap St Bonifatius College Lyceum	HAVO/VWO	1480	89
	5	Gerrit Rietveld College	MAVO/HAVO/VWO	1326	75
	6	Christelijk Gymnasium	VWO	974	53
	7	Globe College	VBO/MAVO	662	40
	TOTAAL			7.495	429
Samenwerkingsverband Sterk VO	1	OPDC Utrecht	MAVO/HAVO/Entreeopleiding	229*	Niet beschikbaar
de Passie	2	de Passie, Evangelische School voor Vmbo-tl, Havo, Vwo	VBO/MAVO/HAVO/VWO	908	52
Stichting Tjalling Koopmans College	3	Tjalling Koopmans College Utrecht voor mavo,havo en vwo	MAV/HAVO/VWO	223	Niet beschikbaar
Stichting Wellant	4	Wellantcollege	VBO/MAVO	360	Niet beschikbaar
	TOTAAL GEMEENTE UTRECHT			16.053	>895 fte

*Leerlingen gaan vaak tijdelijk naar deze school en staan ook ingeschreven op een reguliere vo-school. Om dubbeltelling te voorkomen worden deze leerlingen niet meegeteld in het totaal

Samenvatting voortgezet onderwijs

Het voortgezet onderwijs in Utrecht (stad) bestaat uit zes schoolbesturen

- Nuovo Scholengroep met 10 scholen (7.067 leerlingen en 414 fte leraren)
- PCOU Willibroed met 7 locaties (7.495 leerlingen en 429 leraren)
- Daarnaast vier zelfstandige middelbare scholen met ieder één vestiging (in totaal 1.720 leerlingen en onbekend aantal leraren)

De rapportage van CentERdata laat tekort van 2,2% zien, boven het landelijk en G5 gemiddelde

- De tekorten in Utrecht met name zitten op de vakken informatica, Duits, natuurkunde en scheikunde
- De verwachting is dat het tekort in Utrecht verder zal toenemen tot 2,9%

Nadere inventarisatie in Utrecht bevestigt dit beeld, er is een hoge sterk vakspecifieke vacaturedruk

- Over afgelopen 12 maanden zijn er in totaal 162,2 vacatures geweest, dit is ruim 20% van het totale leraren bestand
- Vacaturedruk is met name hoog geweest bij Nederlands, Natuur en Scheikunde en Informatica, hier de helft (of meer) van de functies op een moment in het jaar open
- De vacaturedruk lijkt evenredig verdeeld over de verschillende scholen, er zijn uitschieters maar bijna alle scholen hebben rond de 20% vacatures gehad
- Nadere uitsplitsing naar schoolniveau is lastig maar eerste analyse laat geen duidelijke rol van schoolniveau zien

Samenvatting inzichten CentERdata

CentERdata maakt jaarlijks een raming van het tekort in het vo. De meest recente rapporten (december 2019) laten alleen een ontwikkeling zien ten opzichte van 2018, maar voorgaande rapporten (november 2018) laten ook voorspelde absolute tekorten zien (zie voor meer details methodiek in de bijlage).

Het landelijk tekort is op dit moment ca. 0,7%, maar het tekort verschilt per vak. Met name de vakken informatica, natuurkunde, scheikunde en klassieke talen kennen grote tekorten. Ook verschilt het tekort per graad, waarbij er vooral voor het vak informatica bij de eerstegraads leraren een zeer groot tekort is in vergelijking met het tweedegraads tekort.

Utrecht heeft een hoger tekort dan landelijk, namelijk 2,2%. Dit is ook hoger dan het tekort in de overige G5 steden. De vakken waarin het tekort het meest aanwezig is komen grotendeels overeen, maar het tekort in Utrecht is vooral voor de vakken informatica, Duits, natuurkunde en scheikunde extra hoog.

Voorspeld wordt dat het landelijk tekort ten opzichte van 2018 zal toenemen met 2,3%. In Utrecht zal deze toename met 2,9% iets hoger zijn. Deze toename is vergelijkbaar met de toename in de overige G5 steden. Ook hier verschilt de ontwikkeling van het tekort per vak; de vakken waar al een groot tekort was krijgen een nog groter tekort, waarbij vooral het tekort bij de vakken Duits en Frans zowel op landelijk niveau als in Utrecht hard toeneemt.

LET OP:

Er zijn een aantal aspecten van het lerarentekort in het vo die op basis van de rapporten van CentERdata niet geanalyseerd kunnen worden:

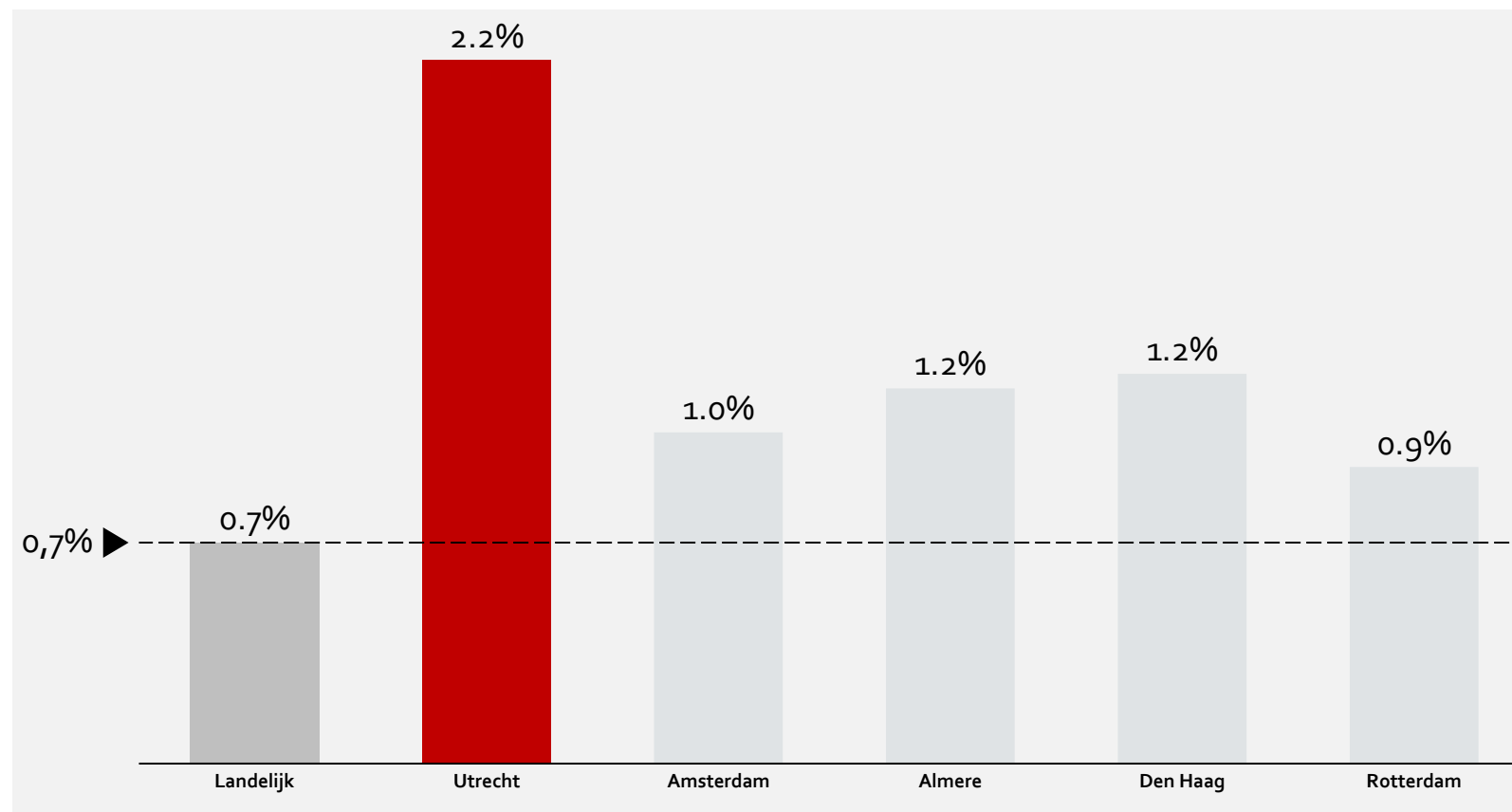
- Onderscheid eventuele tekorten tussen verschillende schoolniveaus (mavo, havo, etc)
- Tekorten per individueel vak in de stad Utrecht (enkel regionale cijfers beschikbaar)
- Invloed van beleidsveranderingen; de modellen gaan uit van ontwikkelingspatronen uit het verleden

Tekort in gemeente Utrecht eind 2018 boven landelijk en G5 gemiddelde

Ramingen van CentERdata* laten een landelijk tekort zien van 0,7% aan het einde van 2019. Het lerarentekort in Utrecht is bijna drie keer zo hoog met 2,2%

* Voor meer informatie over CentERdata zie bijlage I

vo lerarentekort als percentage van benodigde leraren, eind 2018
% FTE zonder invulling

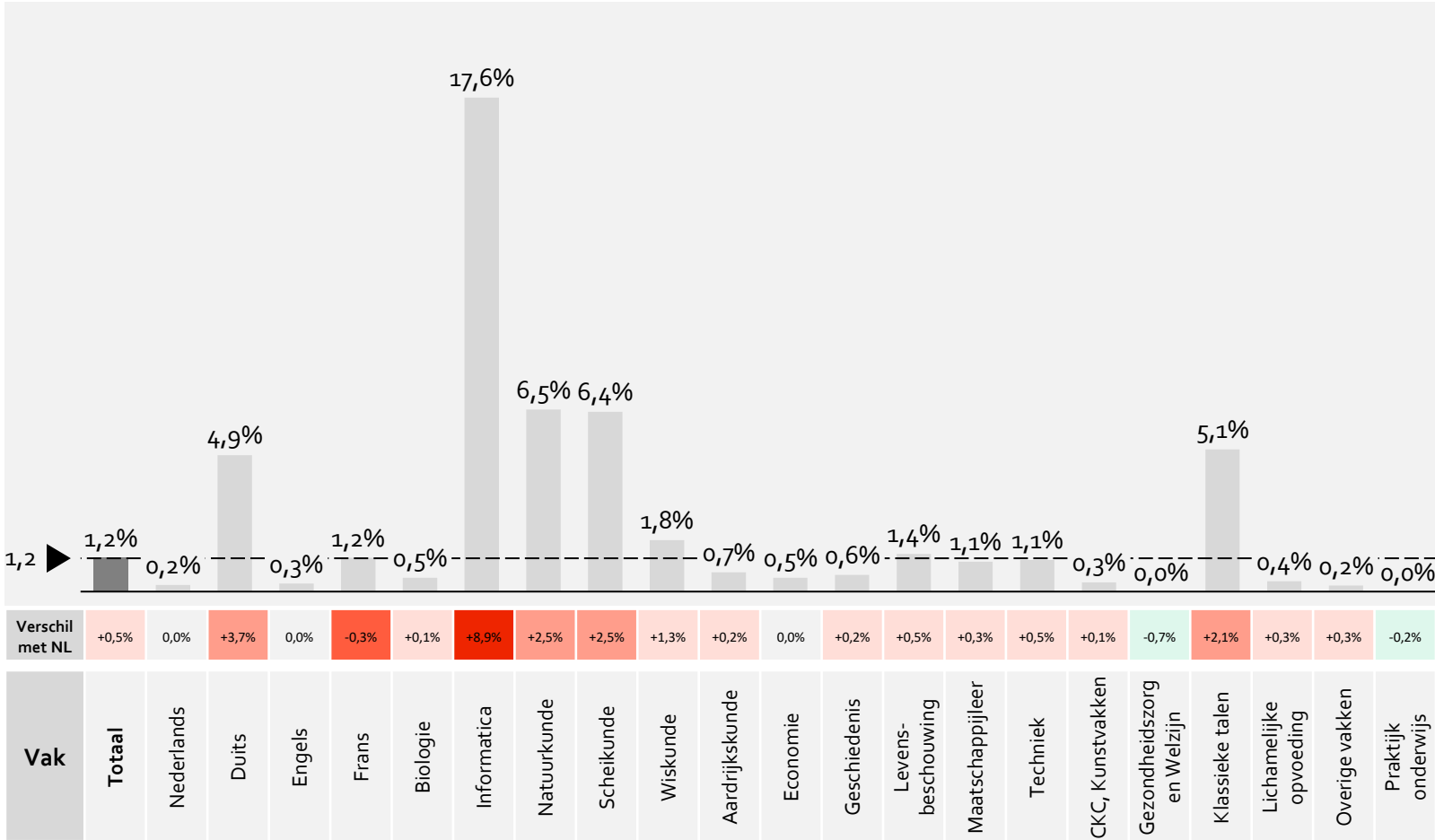


De tekorten zijn vakspecifiek en vooral bij informatica, natuurkunde, scheikunde, klassieke talen en Duits sterk zichtbaar

Het lerarentekort in het vo in de regio Utrecht verschilt net als op landelijk niveau sterk per vak. Voor veel vakken is het tekort minimaal of zelfs afwezig, maar bij een aantal vakken is het tekort significant.

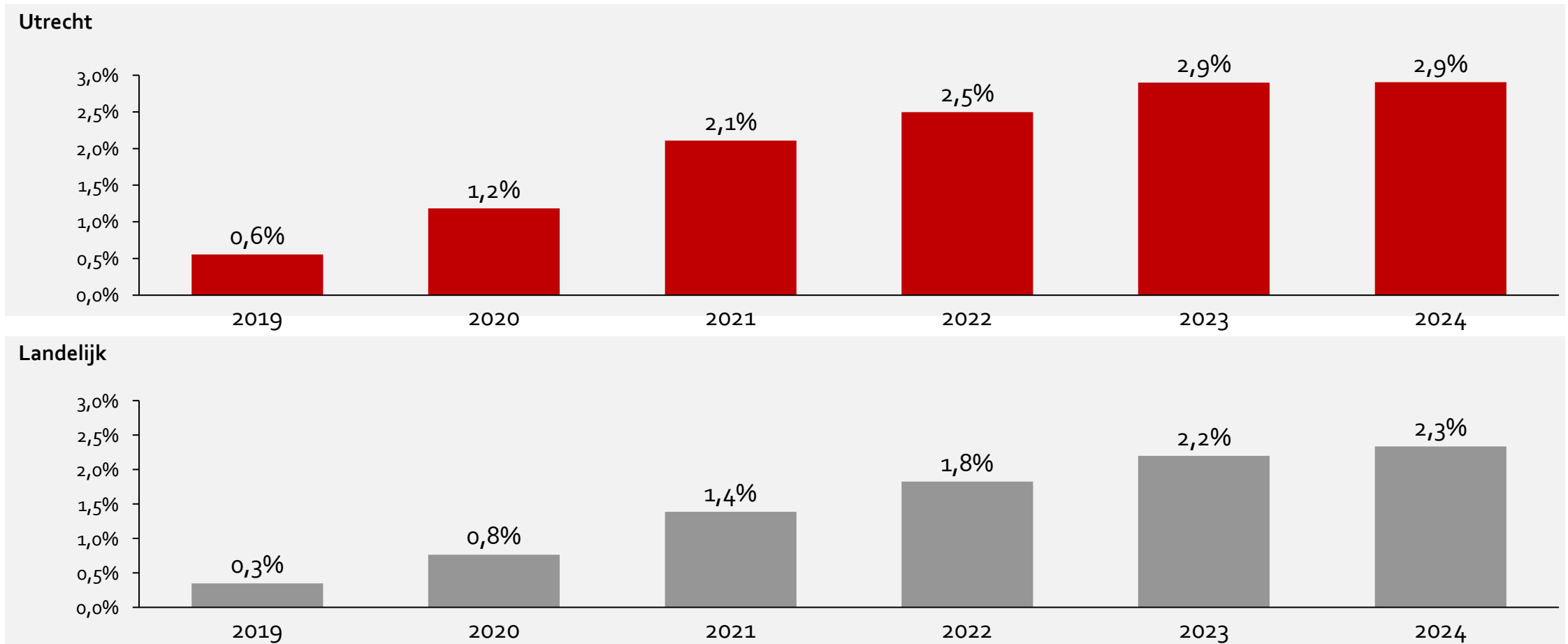
Vooral bij informatica, natuurkunde, scheikunde, klassieke talen en Duits is het tekort erg groot. Bij al deze vakken is het tekort hoger dan op landelijk niveau, maar bij informatica is het verschil met landelijk niveau van bijna 9%pt het meest opvallend.

Tekort in regio Utrecht als percentage van het benodigd aantal leraren in fte, eind 2018

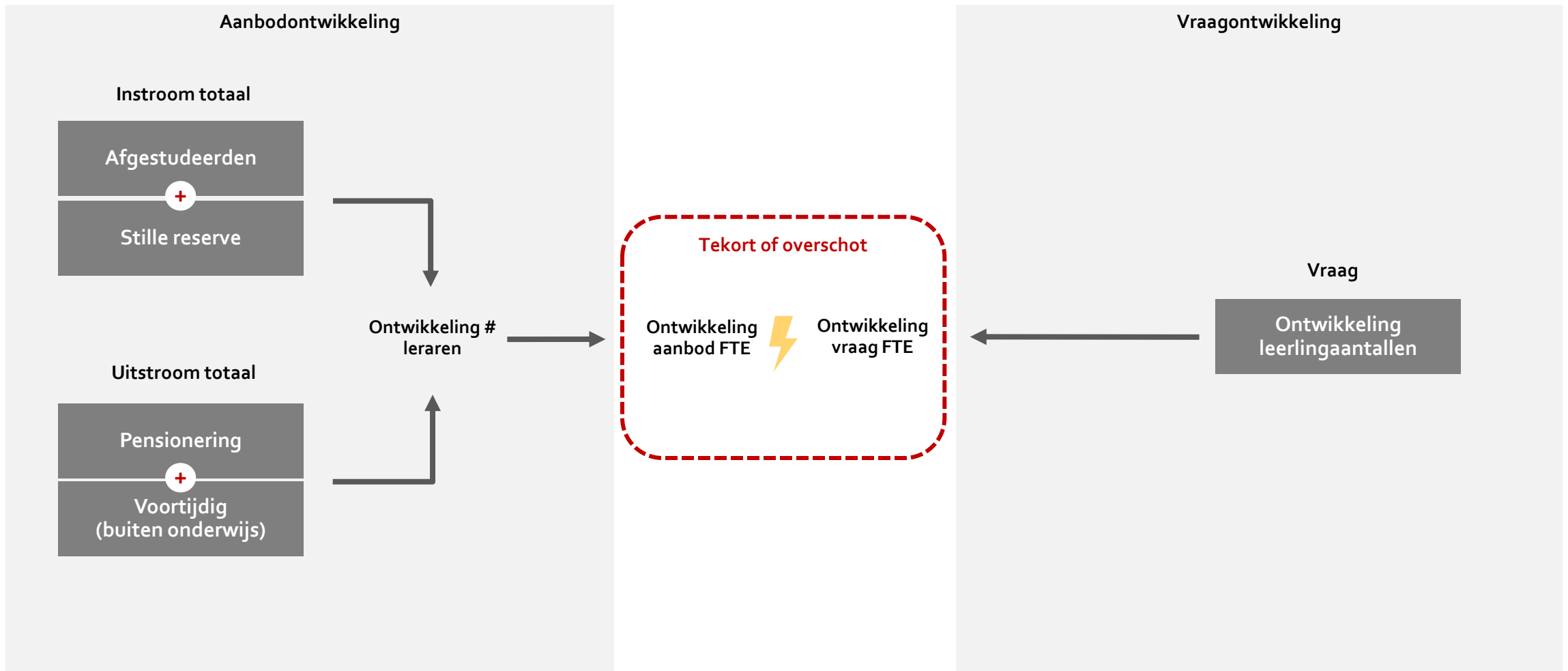


Tekort neemt in Utrecht komende jaren meer toe dan landelijk

Extra tekort t.o.v. 2018 als percentage van benodigd aantal leraren



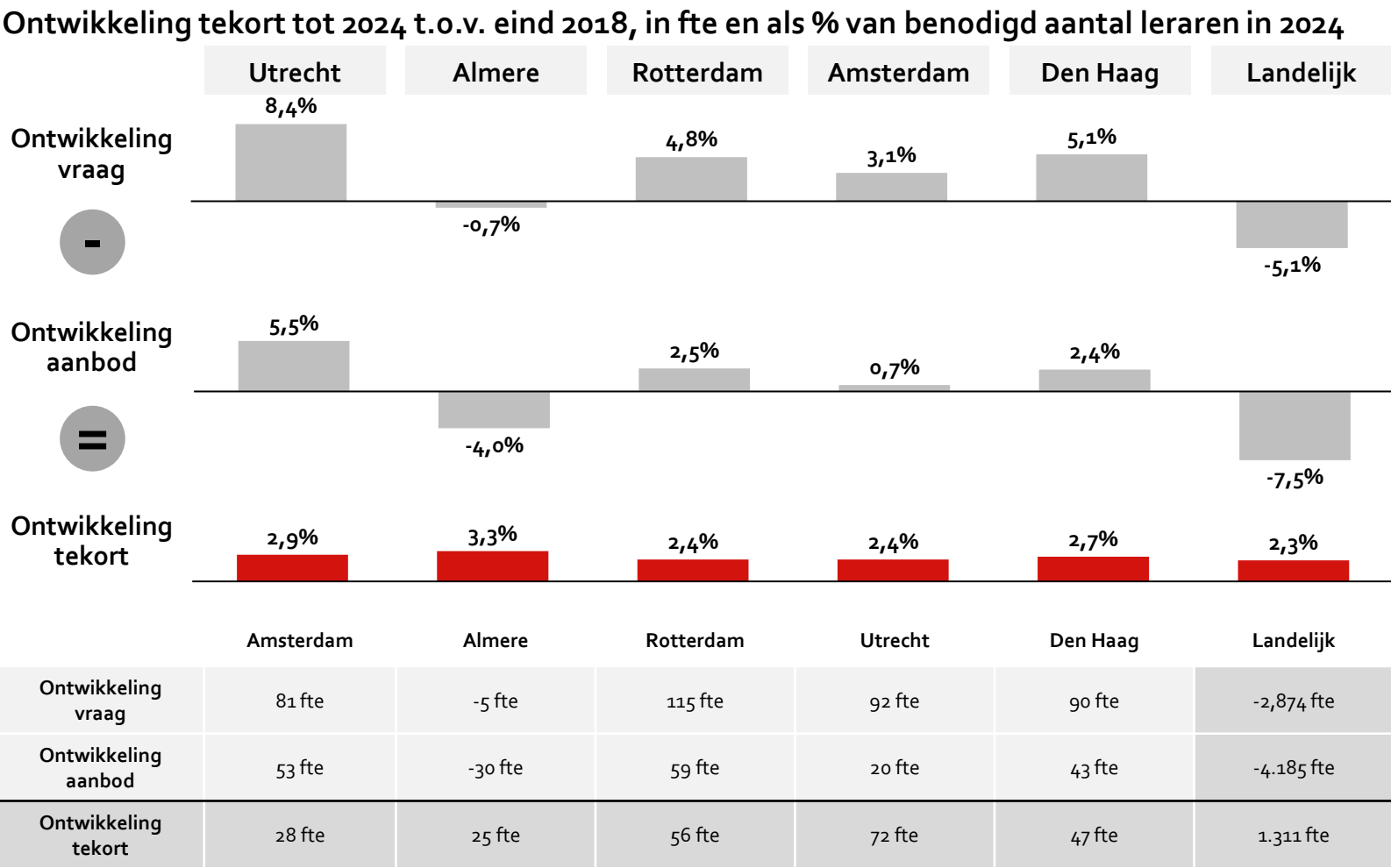
Ontwikkeling tekort wordt veroorzaakt door ontwikkelingen aan de aanbod en vraagzijde



Toename tekort in Utrecht vooral gedreven door toename vraag

Het tekort aan leraren zal tussen 2018 en 2024 zowel op landelijk niveau als in de G5 blijven toenemen.

- De vraag naar leraren zal in alle steden (m.u.v. Almere) blijven toenemen.* Op landelijk niveau neemt de vraag af
- Het aanbod aan leraren zal tussen 2018 en 2024 op landelijk niveau sterk toenemen, maar in de G5 steden (m.u.v. Almere) juist toenemen
- De toename van het aanbod aan leraren is echter onvoldoende om de afname van de vraag naar leraren te compenseren, waardoor het tekort ook in Almere en op landelijk niveau blijft toenemen
- De toename van het tekort in Utrecht is significant kleiner dan de toename op landelijk niveau en in de overige G5 steden



*De laatste leerlingprognoses van Gemeente Utrecht laten een leerlinggroei zien van ca. 15% tussen 2019 en 2024. Deze nieuwe prognoses zijn nog niet meegenomen in de modelberekeningen van CentERdata. Hierdoor kan de onervulde vraag hoger uitvallen.

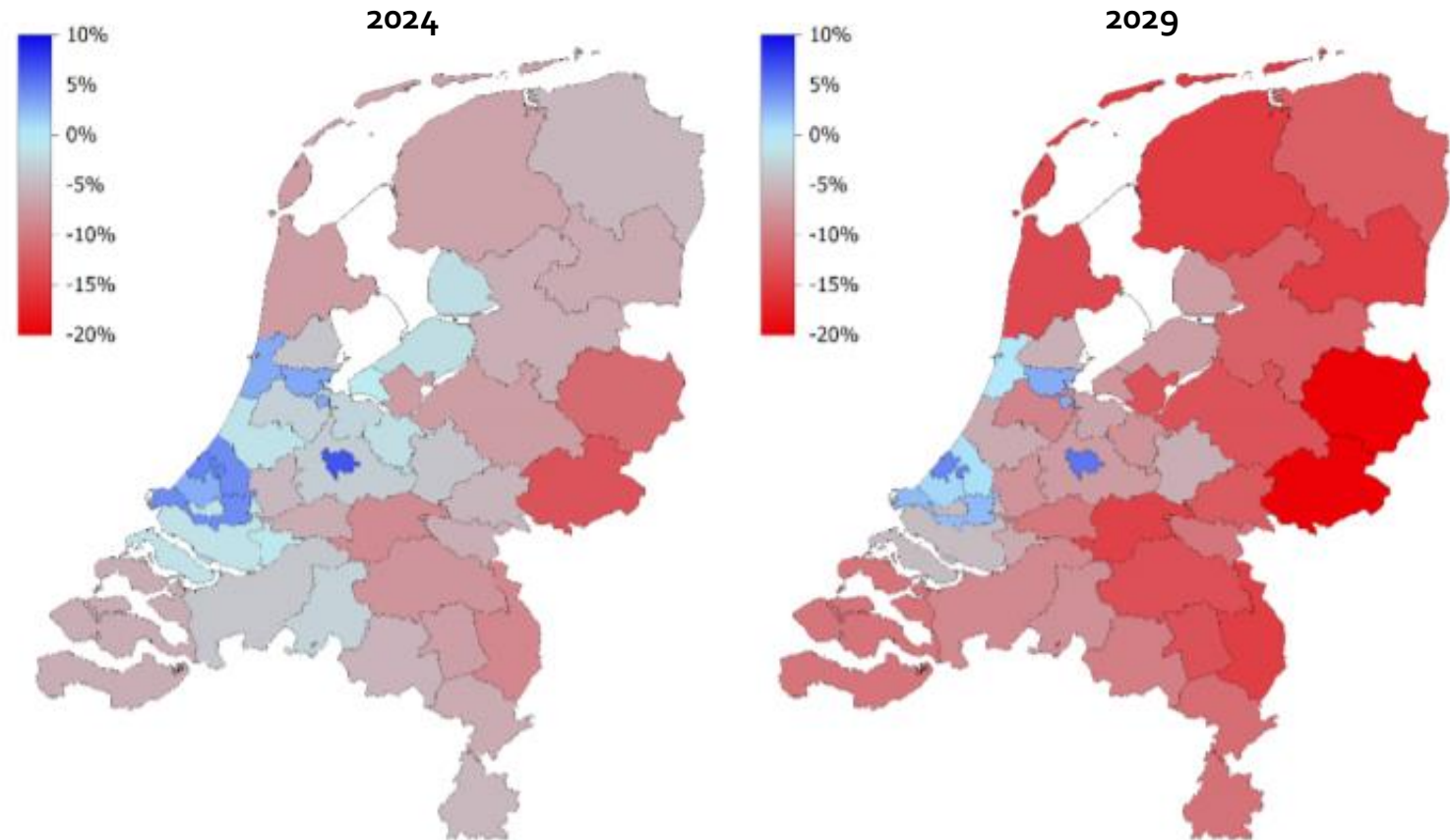
Bron: CentERdata, De arbeidsmarkt voor leraren voortgezet onderwijs 2019-2024, december 2019. Rapporten van Regio Noord-Holland, Flevoland, Zuid-Holland Noord, Utrecht en Zuid-Holland Zuid. Data: DUO

Zoom-in vraag: in de vier grote steden groeit het aantal leerlingen terwijl het aantal leerlingen in de rest van het land juist krimpt

Op landelijk niveau zal het aantal leerlingen in de komende jaren afnemen, maar in de vier grote steden neemt het aantal leerlingen toe.

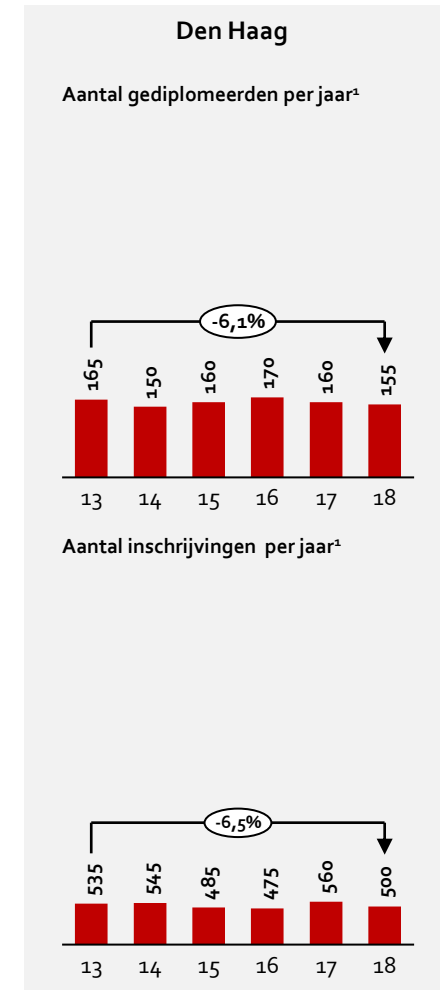
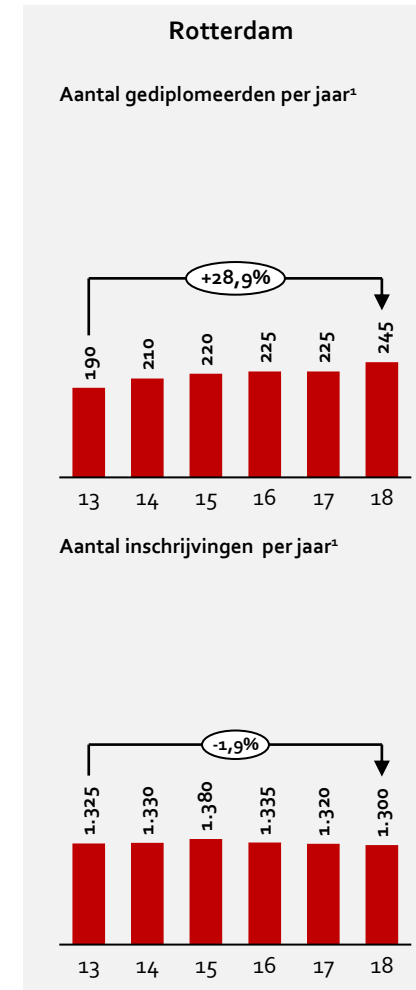
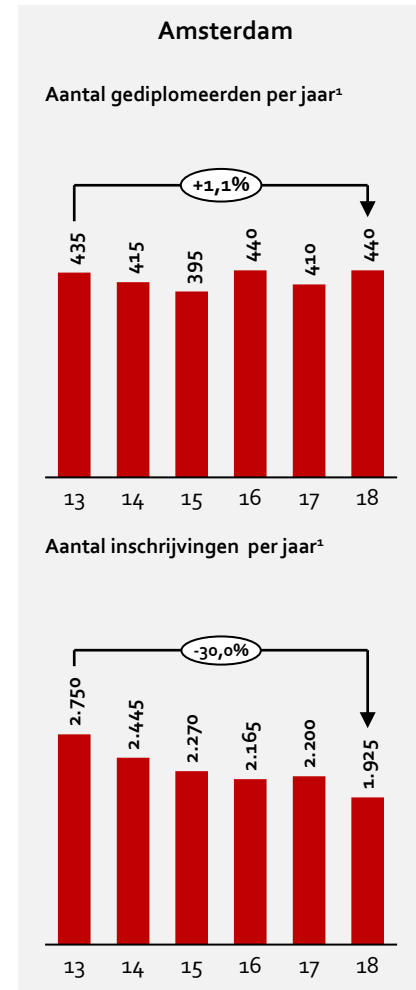
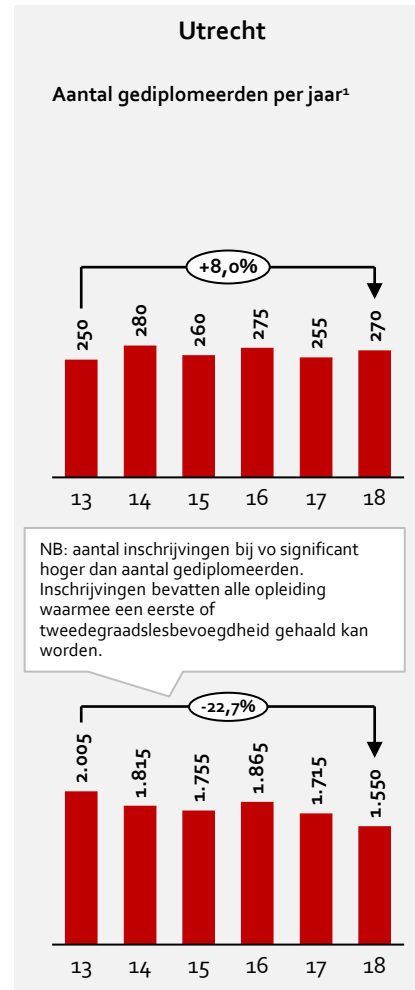
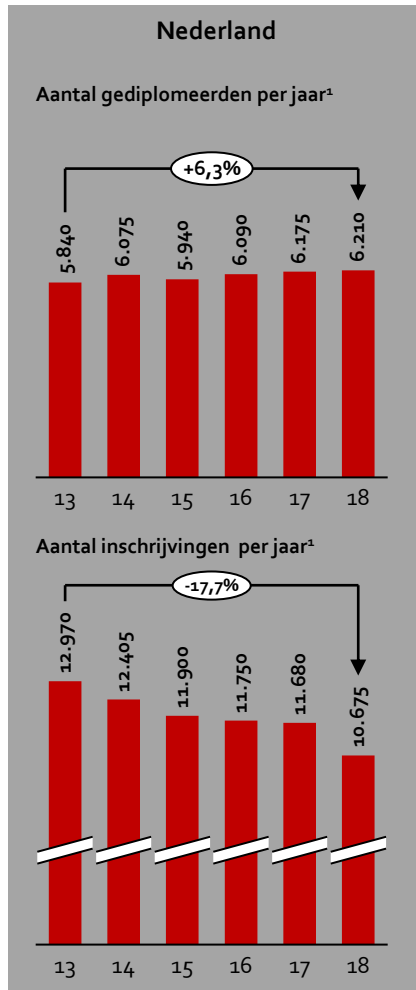
Dit betekent dat de vraag naar leraren in de meeste regio's (sterk) zal afnemen, terwijl de vraag in de vier grote steden juist toeneemt.

Groei/krimp van het aantal leerlingen in het vo naar arbeidsmarktregio t.o.v. 2019



Zoom-in aanbod: het aantal nieuwe gediplomeerden neemt toe

Aantal gediplomeerde en aantal inschrijvingen per jaar voor leraren vo, 2013-18



¹ Getallen voor 2018 bevatten nog voorlopige cijfers.

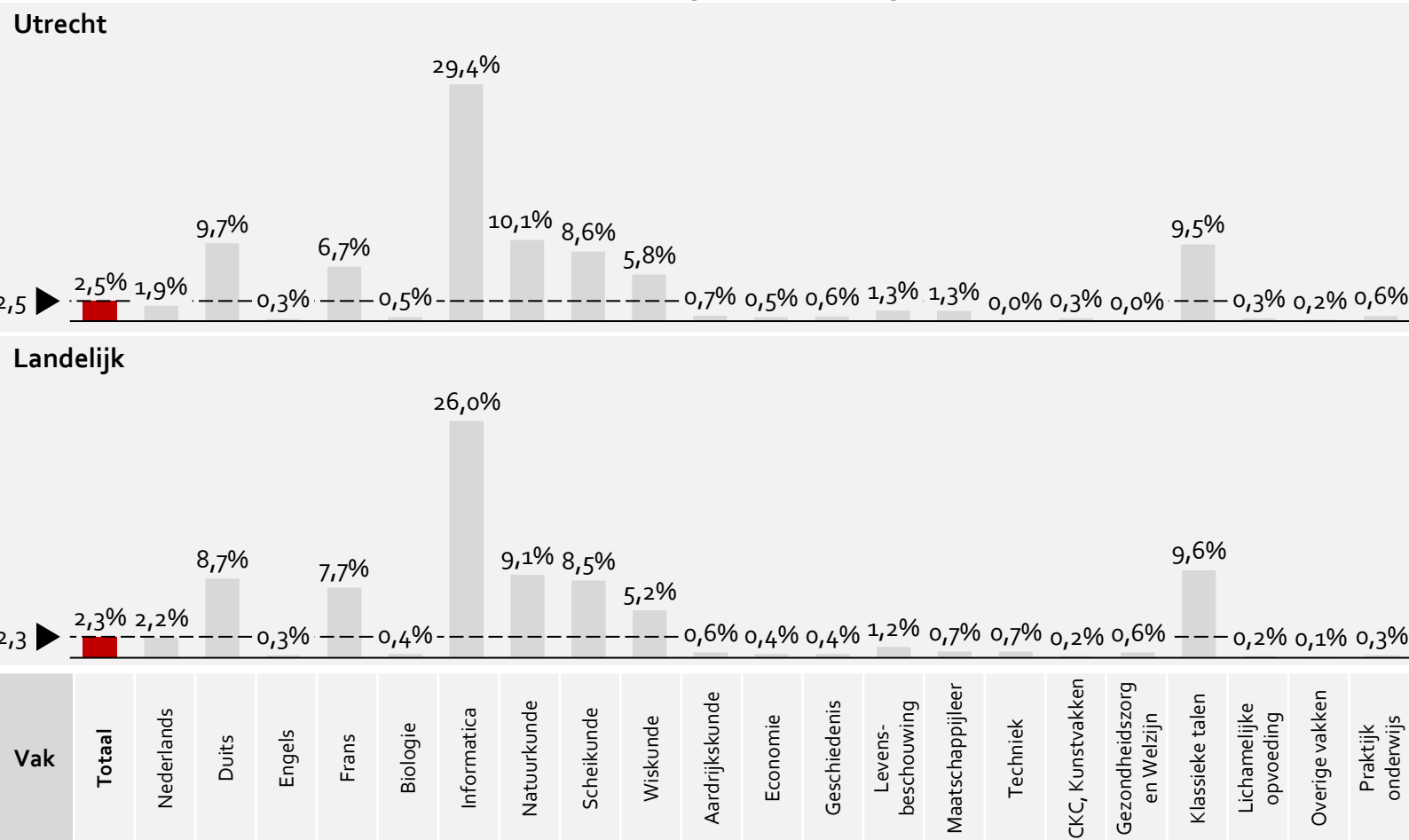
Ook bij de prognose voor 2024 grote verschillen tussen vakken

Het tekort t.o.v. van 2018 zal de komende jaren blijven toenemen tot 2,3% extra onvervulde vraag op landelijk niveau en 2,5% extra onvervulde vraag in Utrecht in 2024.

Ook de voorspellingen voor de toekomst laten een groot verschil zien tussen de vakken. Het verschil tussen het landelijk niveau en Utrecht is hier echter minimaal. De vakken kunnen ingedeeld worden in een aantal groepen:

- Permanente tekortvakken:
 - Informatica, natuurkunde, scheikunde, wiskunde (groot vak dus in absolute zin tekort) en klassieke talen
- Oplopend tekort
 - Duits en Frans
- Afnemend tekort
 - Nederlands, economie, maatschappijleer, Engels, biologie en aardrijkskunde
- Permanent lage tekorten
 - Geschiedenis, levensbeschouwing, CKW/kunstvakken, techniek, gezondheidszorg en welzijn, lichamelijke opvoeding en overige vakken

Extra tekort t.o.v. 2018 voor leraren als percentage van benodigd aantal leraren



Landelijk grote verschillen tussen tekort eerste- en tweedegraads leraren

In het voortgezet onderwijs werken leraren met een tweedegraads bevoegdheid en met een eerstegraadsbevoegdheid. Voor sommige vakken is er vooral een tekort aan eerstegraads leraren, terwijl er voor andere vakken een groter tekort is aan tweedegraads leraren. Een leraar in het voortgezet onderwijs geeft les in 1 vak.

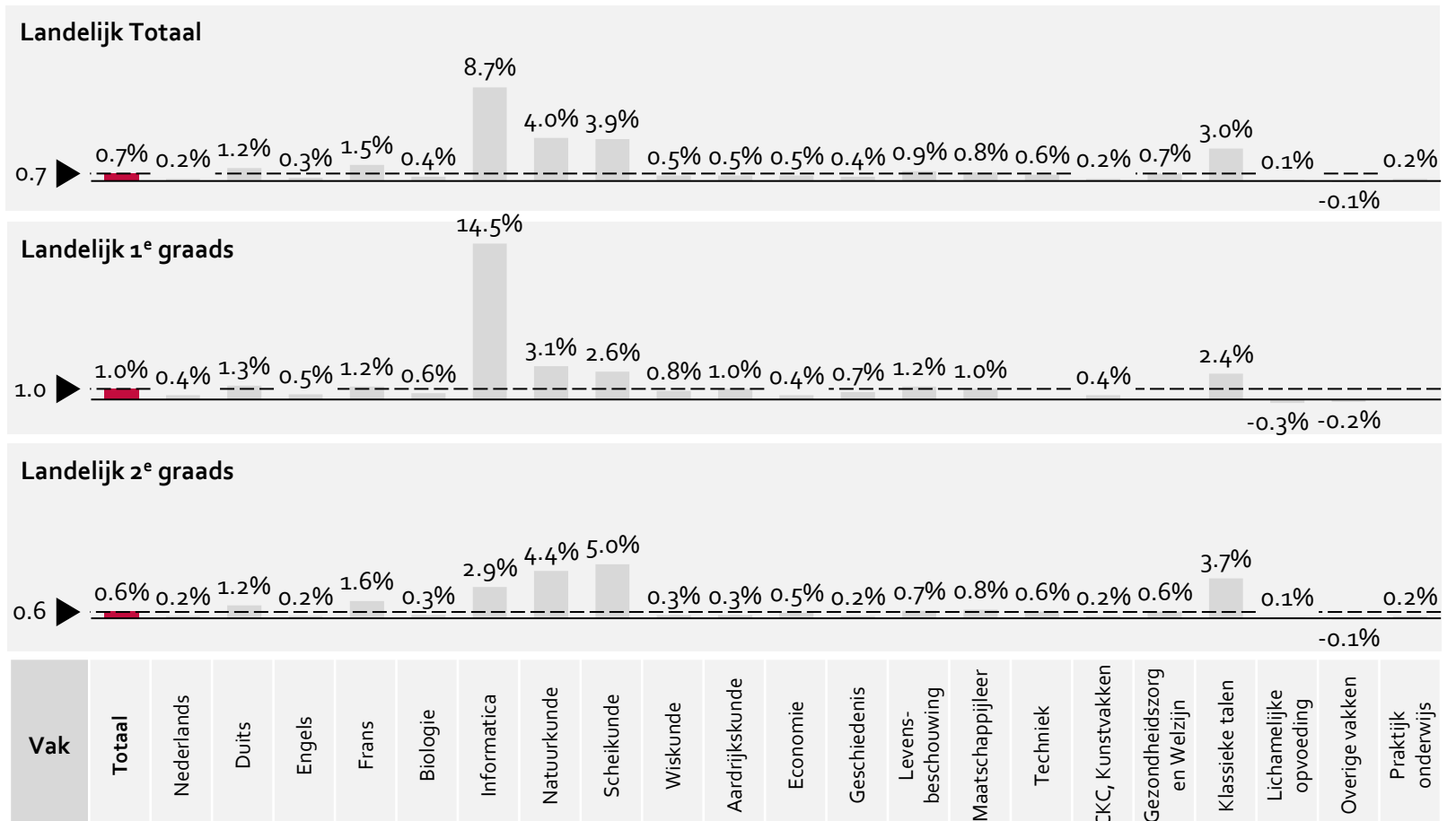
Leraren in het bezit van een tweedegraads onderwijsbevoegdheid kunnen lesgeven aan:

- de eerste 3 klassen van de havo en het vwo;
- het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs;
- het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie;
- Het praktijkonderwijs.

Leraren in het bezit van een eerstegraads onderwijsbevoegdheid kunnen lesgeven aan:

- alle klassen van de havo en het vwo;
- het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs;
- het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie;
- het praktijkonderwijs.

Landelijk tekort als percentage van het benodigd aantal leraren naar graad in fte, eind 2018



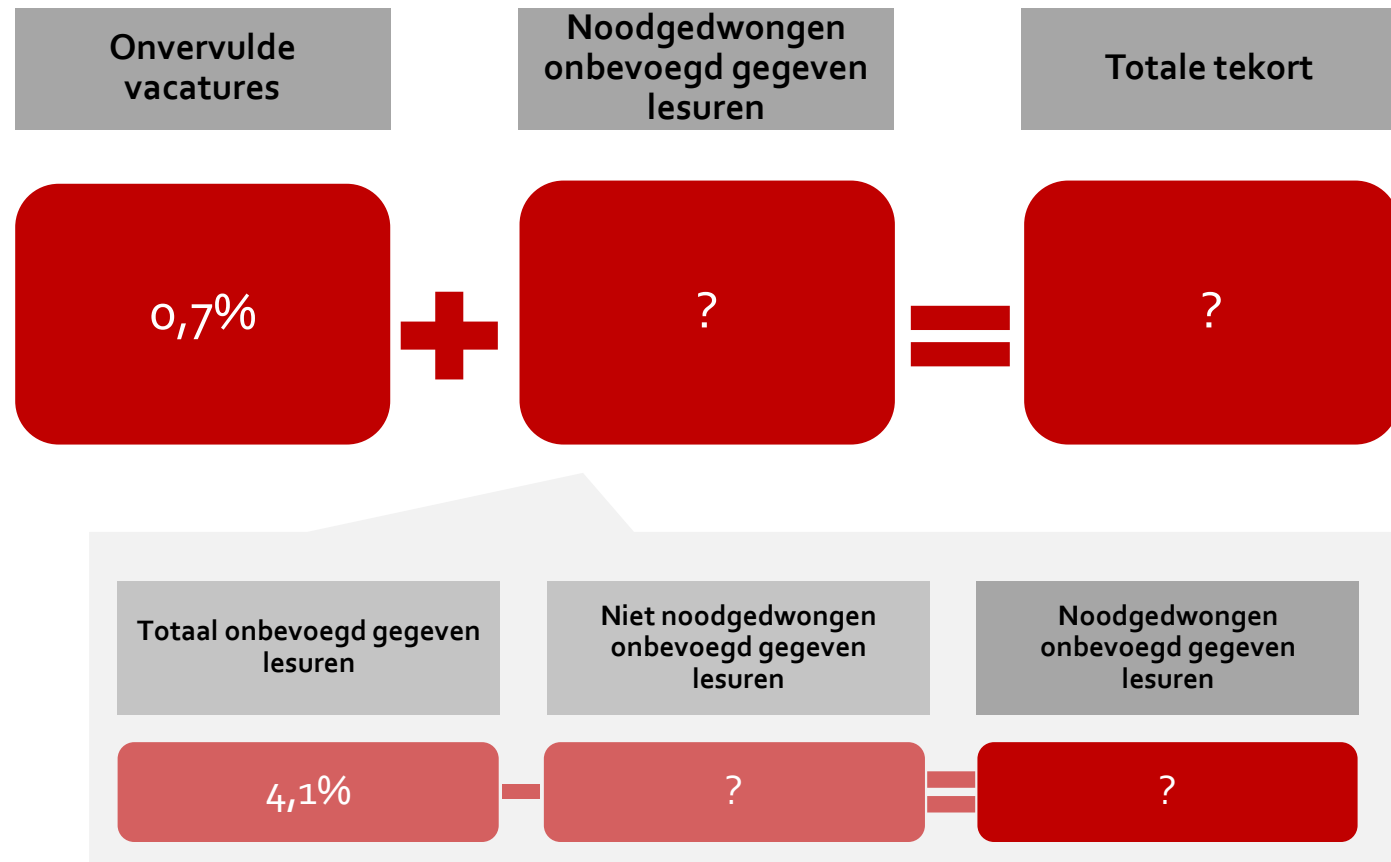
Naast zichtbaar tekort (vacatures) is er ook verborgen tekort, exacte omvang hiervan is echter moeilijk te bepalen

Het totale lerarentekort in het vo bestaat uit het open tekort, ofwel de onvervulde vacatures, en het verborgen tekort. Het verborgen tekort bestaat uit de lesuren die noodgedwongen gegeven worden door een onbevoegde.

Dit betekent echter niet dat alle onbevoegd gegeven lesuren automatisch opgeteld kunnen worden bij de open vacatures om het gehele tekort weer te geven. Hoewel het aannemelijk lijkt dat de meeste onbevoegd gegeven lessen duiden op tekorten die noodgedwongen op deze manier zijn opgelost, is het niet zeker in welke mate dit het geval is. Daarom kan de rekensom open tekort (3,3%) + onbevoegd gegeven lessen (4,1%) niet zomaar worden gemaakt.

Mede daarom neemt CentERdata de onbevoegd gegeven lesuren ook niet mee in de prognoses voor het tekort van de komende jaren. Ook kunnen ze geen goede prognoses maken voor de ontwikkeling van de onbevoegde lesuren omdat de ontwikkeling van de bevoegdheid van leraren moeilijk te modelleren is.

Totale tekort als som van onvervulde vacatures en noodgedwongen onbevoegd gegeven lesuren



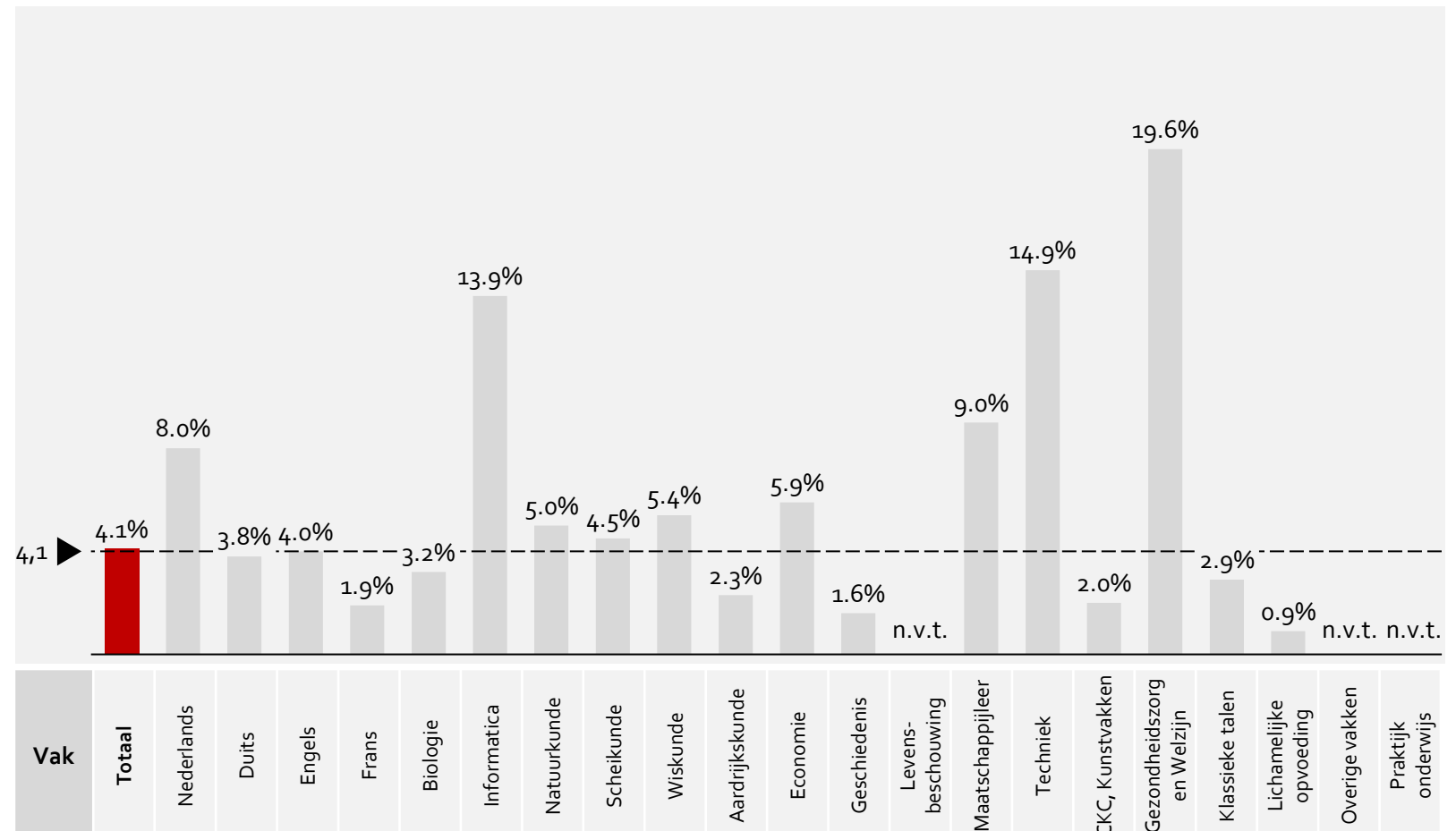
Landelijk wordt ca. 4,1% van de lesuren in 2018 gegeven door een leraar zonder geschikte bevoegdheid

In 2018 werden ongeveer 4,1% van de lesuren onbevoegd gegeven. Dit betekent dat lesuren gegeven zijn door leraren die geen (juiste) lesbevoegdheid bezitten. Vaak zijn dit leraren die met een tweedegraads lesbevoegdheid lesgeven in het eerstegraadsgebied, of leraren die een lesbevoegdheid voor een andere vak hebben. Een enkele keer gaat het om iemand zonder bevoegdheid.

In de meeste gevallen zouden deze uren waarschijnlijk niet onbevoegd gegeven zijn indien er een bevoegde leraar voor handen was. Het is daarom aannemelijk dat een deel van deze uren een verborgen tekort laten zien.

Het is hierbij vooral opvallend dat de vakken techniek en gezondheidszorg en welzijn een hoog percentage onbevoegd gegeven lesuren kennen, terwijl de (zichtbare) tekorten lager zijn 1%.

Percentage onbevoegd gegeven lesuren in 2018 (landelijk)



In totaal bijna 160 vacatures over een periode van een jaar, ca. 1/3 is verborgen ingevuld

Het totaal aantal vacatures bestaat uit open en verborgen vacatures. Als peildatum geldt de periode van 1 juni 2019 tot en met 31 mei 2020. Het gaat om alle vacatures die in die tijd hebben bestaan.

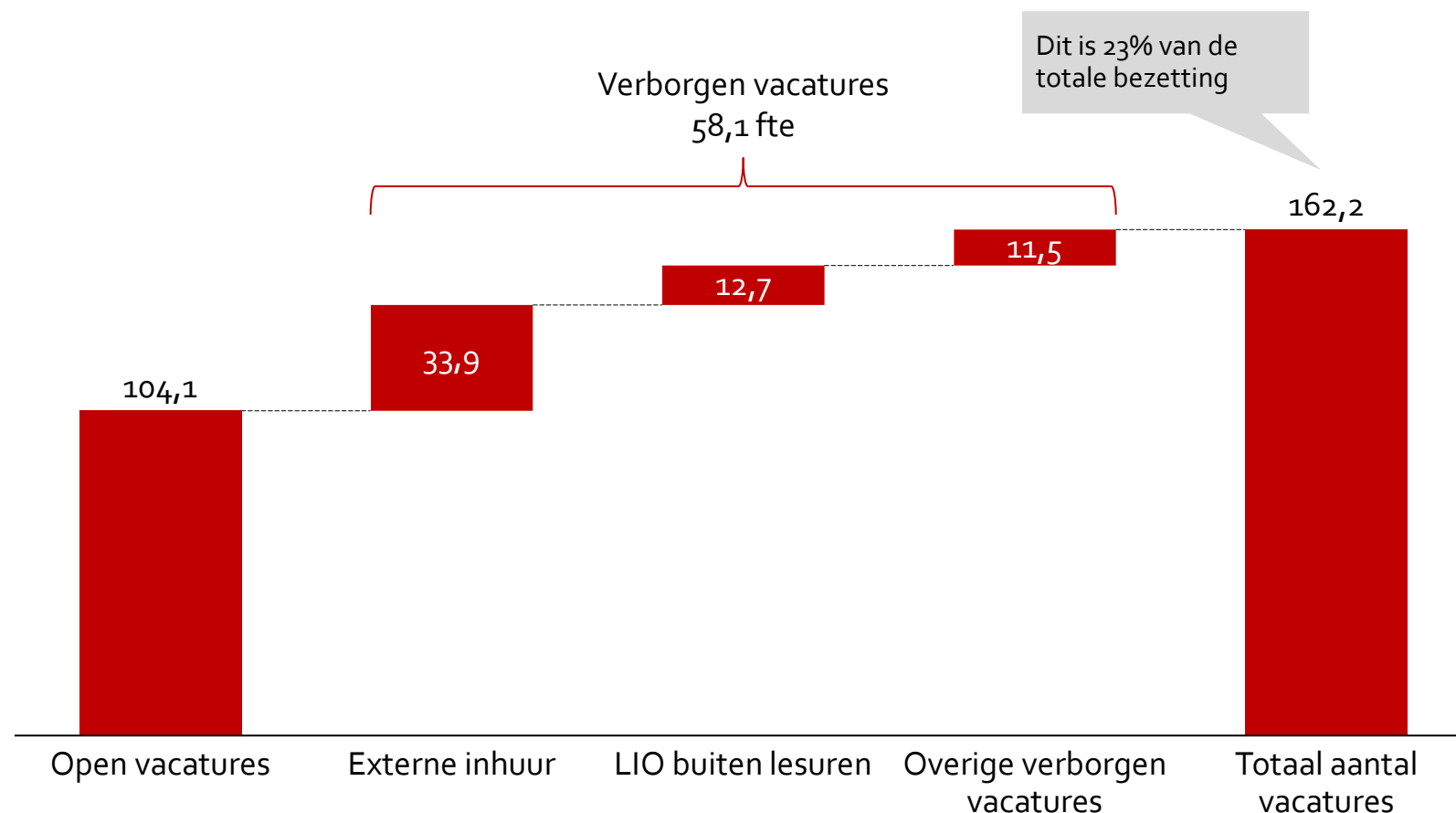
Open vacatures zijn vacatures die gedurende (een deel van) de periode open hebben gestaan. Dit zijn de vacatures bijvoorbeeld op de vacaturepagina's van de besturen te vinden zijn.

Verborgen vacatures zijn vacatures die niet (meer) open hebben gestaan omdat ze zijn ingevuld door personen anders dan leraren die bevoegd zijn voor dat vak en op deze manier zijn ingevuld omdat het niet mogelijk was of zou zijn om een bevoegde leraar te vinden.

De alternatieve invulling van deze vacatures gebeurt vaak door externen in te huren (ZZP'ers) of door leraren in opleiding extra uren bovenop de reguliere stage uren voor de klas te zetten.

Bij de overige verborgen vacatures kan het bijvoorbeeld gaan om vervulling van een vacature voor de bovenbouw havo/vwo door een 2^e graads leraar of vervulling van vacatures door leraren met een bevoegdheid voor een ander vak.

Opbouw vacatures voorgekomen in periode 1 juni 2019-31 mei 2020, fte



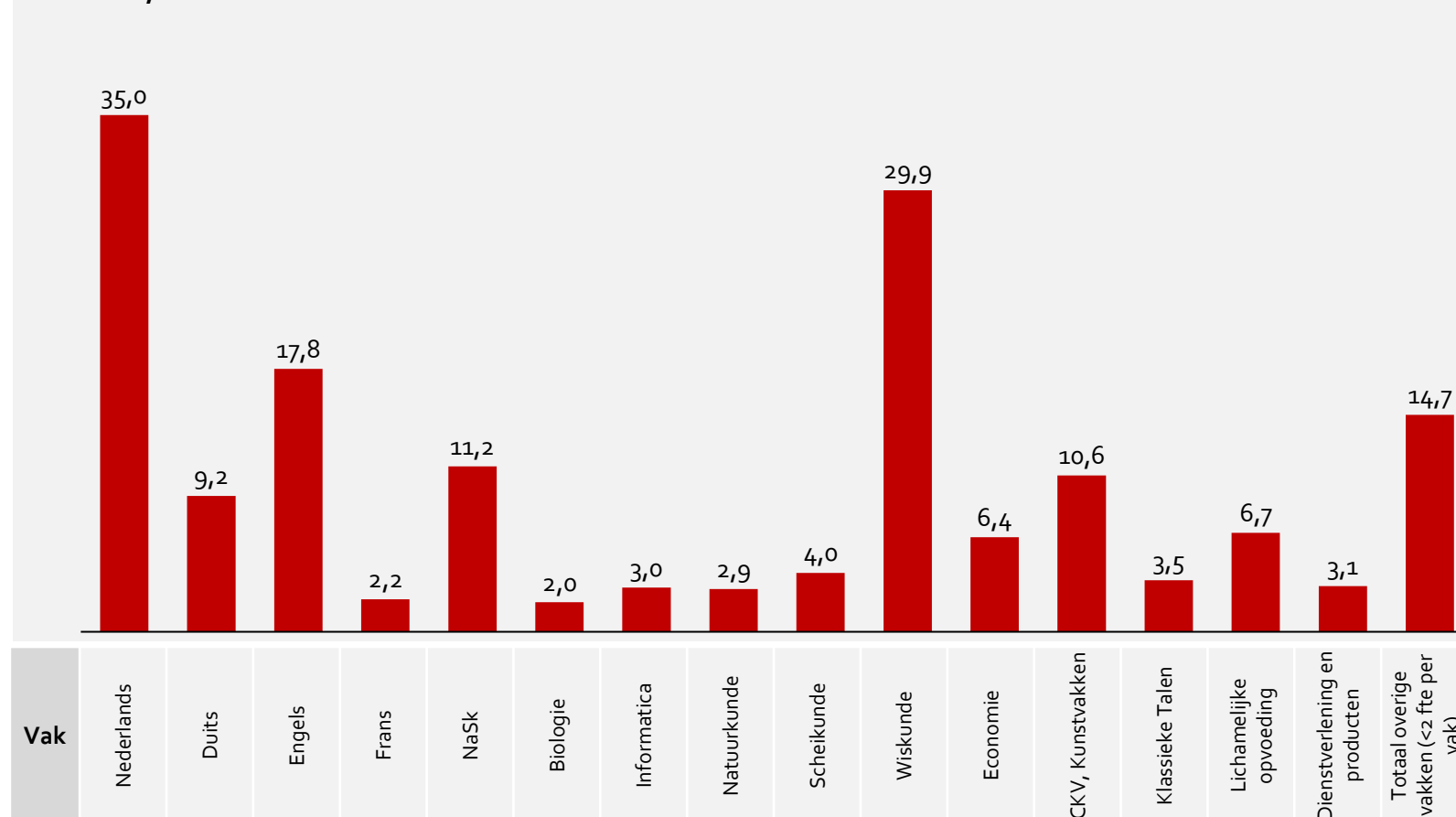
Vooraf bij vakken Nederlands, Wiskunde en Engels veel vacatures

Uit een eigen inventarisatie door de Utrechtse schoolbesturen blijkt dat er het afgelopen schooljaar vooral bij de vakken Nederlands, Wiskunde en Engels veel vacatures zijn geweest. Ook bij NaSk en CKV/Kunstvakken heeft meer dan 10fte aan vacatures open gestaan.

Het hoge aantal vacatures voor deze vakken is een indicatie voor het lerarentekort. Een deel van de vacatures betreft natuurlijke doorstroom, maar aangenomen kan worden dat deze doorstroom bij de meeste vakken ongeveer gelijk is. De opvallende hoge vacature aantallen bij een aantal van de vakken duiden dus op een extra hoge uitstroom en/of gebrek aan instroom waardoor vacatures on vervuld blijven of lang open staan.

Aantal vacatures per vak voorgekomen in periode 1 juni 2019-31 mei 2020, fte

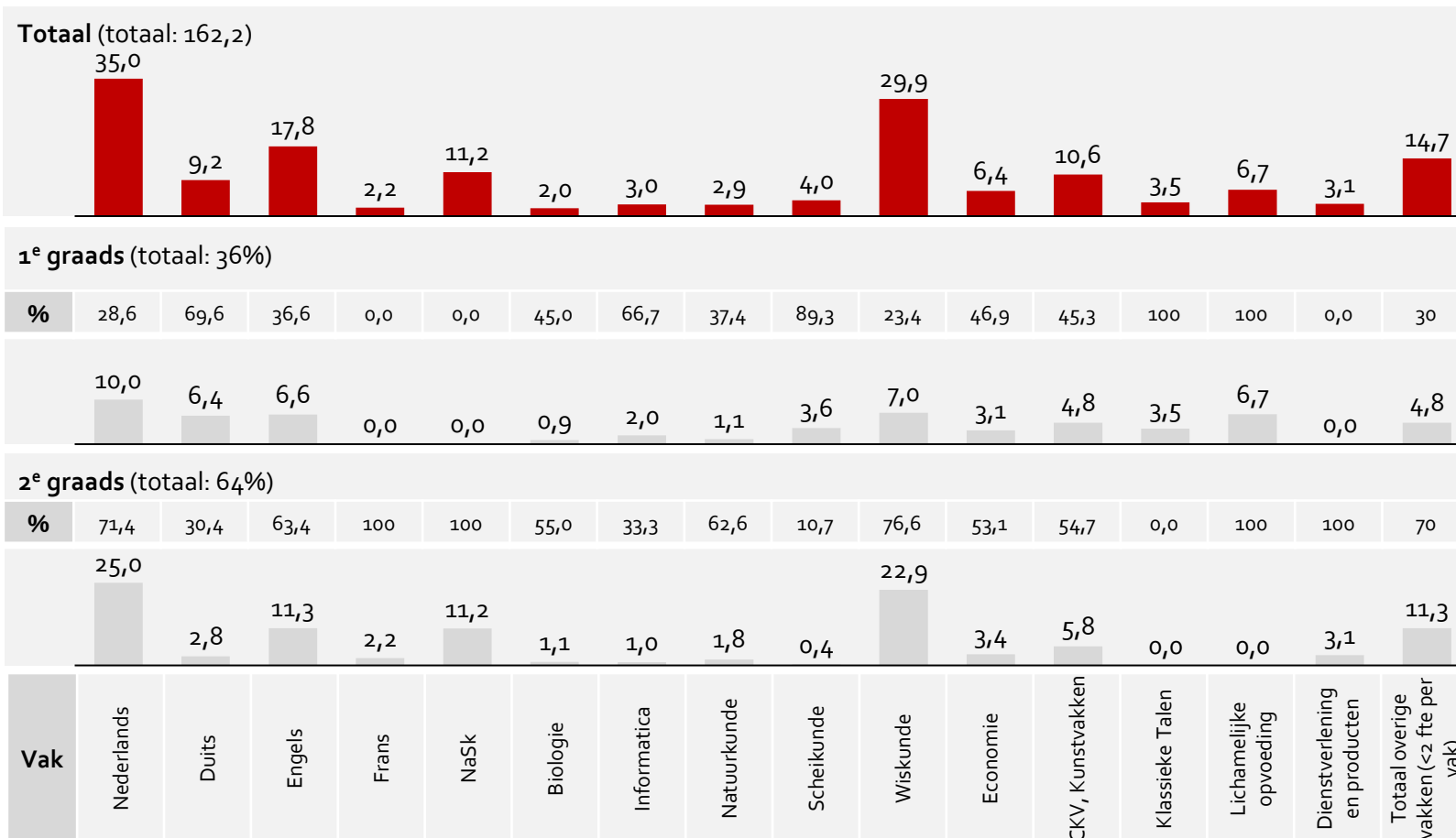
Totaal: 162,2 fte



Ongeveer 65% van de vacatures zijn voor tweedegraads leraren

Voor de meeste vakken geldt dat de meerderheid van de vacatures functies voor 2^e graads leraren betreft. Dit impliceert dat het absolute tekort aan 2^e graads leraren hoger is dan het absolute tekort aan 1^e graads leraren.

Aantal vacatures naar graad voorgekomen in periode 1 juni 2019-31 mei 2020, fte



Vooraf bij vakken CKV/kunstvakken, nask, informatica en Nederlands veel vacatures in verhouding tot aantal banen

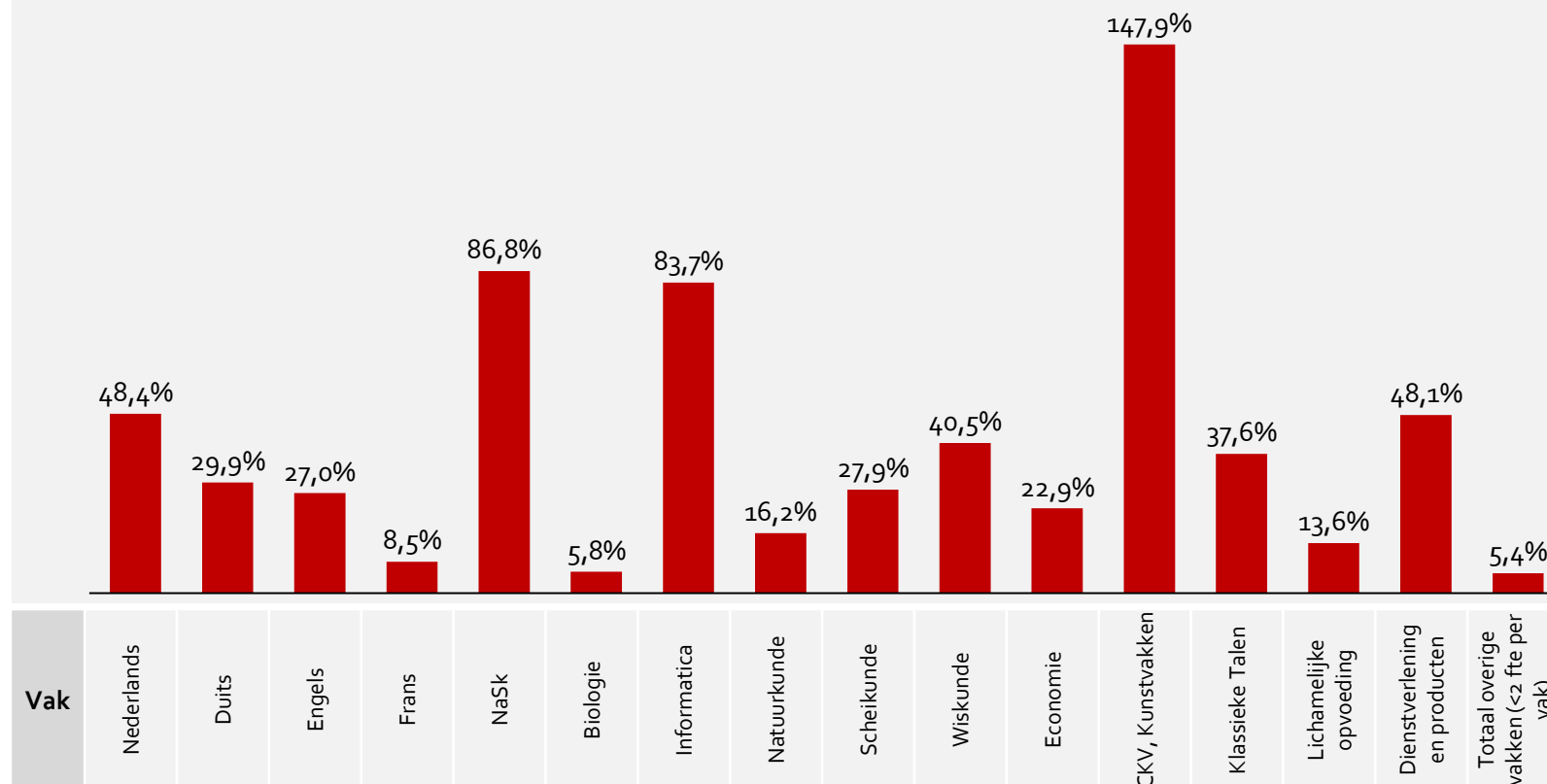
Op basis van de beschikbare data lijken vooral bij de vakken CKV/Kunstvakken, nask, informatica en Nederlands veel vacatures te zijn in verhouding tot het aantal banen. Dit is een extra indicatie voor een tekort.

Disclaimer: Gegevens over het aantal fte in dienst per vak op schoolniveau zijn (nog) niet beschikbaar. Daarom zijn hier landelijke data van CentERdata over het aantal lessen naar vak gebruikt om het totaal aantal fte in dienst over de verschillende vakken te verdelen. De daadwerkelijke verhoudingen kunnen dus verschillen.

Aantal vacatures per vak voorgekomen in periode 1 juni 2019-31 mei 2020, als percentage van fte in dienst

Totaal: 23%

INDICATIEF



Schoolleiders soms genoodzaakt om alternatieve oplossing te kiezen om lerarentekort op te lossen

Uit een rondvraag bij schoolleiders blijkt dat er in sommige gevallen ook alternatieve oplossingen gevonden moeten worden omdat een vacature (lang) on vervuld blijft.

Antwoorden op de vraag welke alternatieve oplossingen gebruikt zijn om lerarentekort op te lossen

"Aanpassingen in het rooster; minder lessen per klas zodat een uitvallende leraar met eigen medewerkers kan worden opgevangen"

"Klassen groter maken"

"Gepensioneerde medewerker opnieuw in dienst nemen"

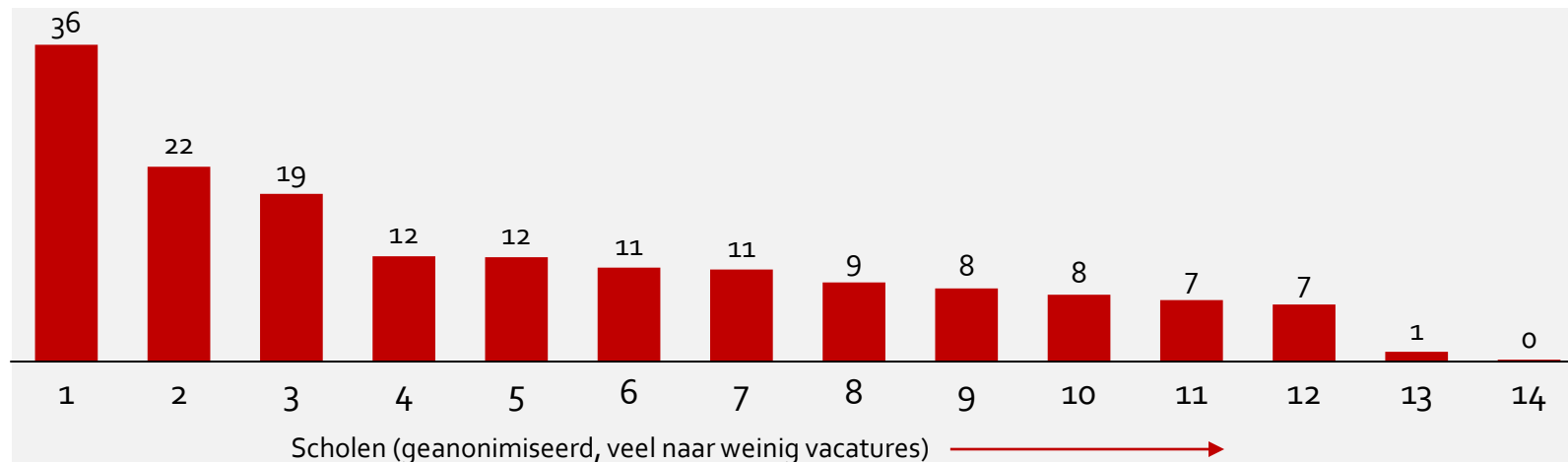
"Niveaus en soms leerjaren combineren, zodat kleinere klassen kunnen worden samengevoegd."

Aantal vacatures per school verschilt sterk

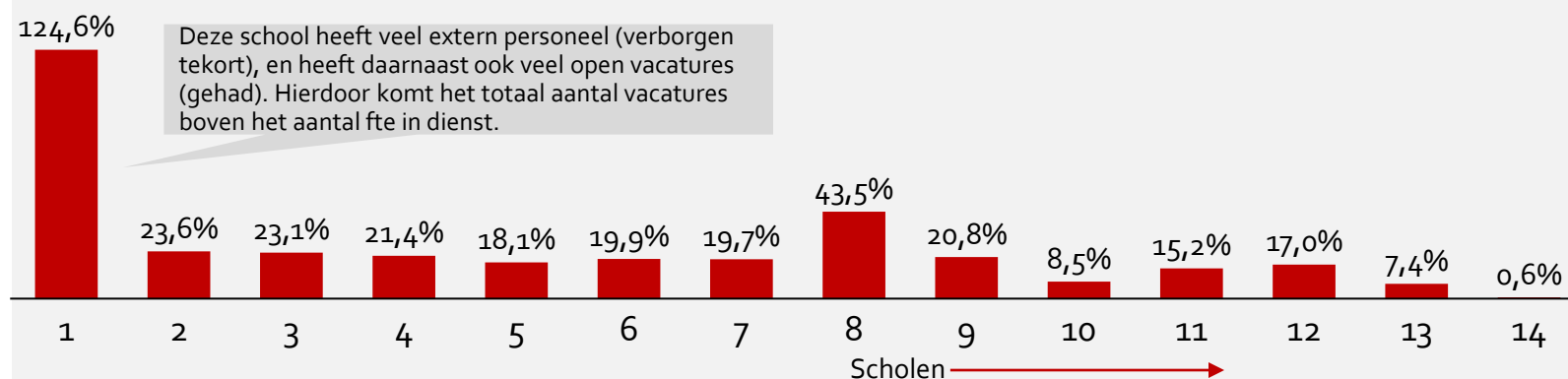
Het aantal vacatures per school verschilt sterk. Dit is zowel het geval in absolute aantallen als in percentage van het aantal leraren in dienst.

Bij veel scholen heeft ongeveer 20% van het aantal fte personeel dat in dienst is als vacature open gestaan. Er zijn echter ook scholen waar dit een stuk minder is, en scholen waar dit iets meer is. Om deze verschillen te verklaren moet nog nader onderzoek worden gedaan.

Aantal vacatures per school voorgekomen in periode 1 juni 2019-31 mei 2020, fte



Aantal vacatures per school als percentage totaal aantal personen in dienst, fte

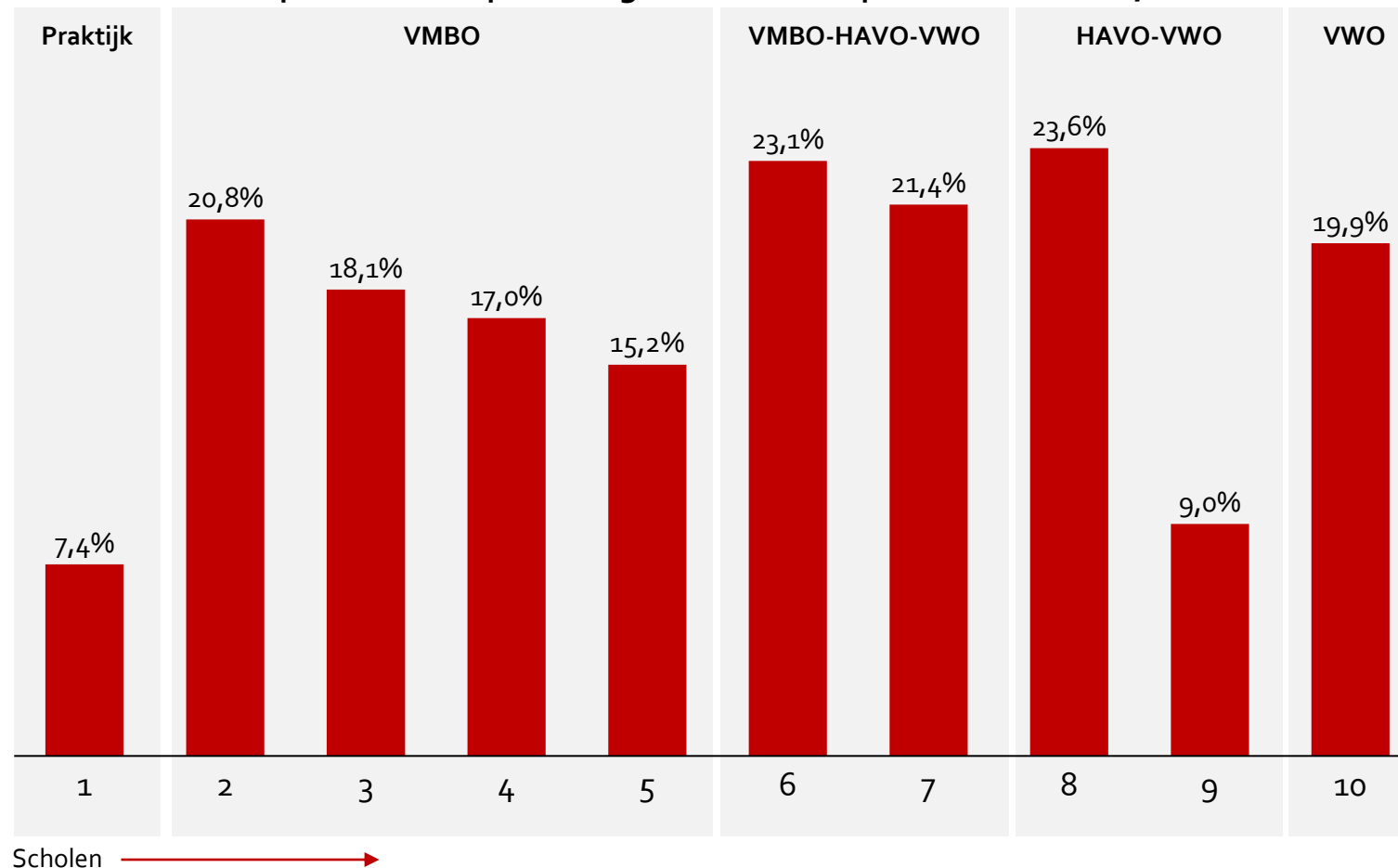


Het schoolniveau lijkt beperkte invloed te hebben op het tekort

Een duidelijke relatie tussen schoolniveaus en het tekort is niet aan te tonen:

- Het aantal scholen in Utrecht is beperkt. Hierdoor is het lastig iets over groepen te zeggen
- De omvang van het tekort varieert binnen alle niveaus

Aantal vacatures per school als percentage totaal aantal personen in dienst, fte



Methodiek CentERdata

Methodiek

De hier gebruikte cijfers voor de landelijke en regionale ramingen zijn afkomstig van CentERdata.

CentERdata is een onderzoeksinstituut dat jaarlijks in opdracht van het ministerie van OCW arbeidsmarktramingen voor het onderwijs in Nederland maakt.

CentERdata maakt voorspellingen over de toekomstige vo arbeidsmarkt op basis van een door hen ontwikkeld simulatiemodel gebaseerd op gegevens afkomstig uit salarisadministraties van bijna al het onderwijspersoneel in Nederland.

Rechts wordt uitgelegd hoe de belangrijkste variabelen in het model bepaald worden.

Zelf geven ze de volgende disclaimer mee:

“de ramingen baseren zich op bestaand beleid en historisch waargenomen gedrag. Dit betekent dat tekorten voorspeld kunnen worden die zich in de praktijk niet zullen gaan voordoen (...) De voorspelde tekorten zijn dan ook eerder een indicatie van de mate waarin aanvullend beleid en gedragsveranderingen nodig zijn om tekorten te voorkomen.”

Aanbod - instroom

Om de ontwikkeling van het aanbod te bepalen worden twee categorieën van instroom gebruikt:

1. Instroom van afgestudeerden
 - Bepaald op basis van :
 - Instroom in de lerarenopleiding
 - Afstudeerrendement
 - Percentage afgestudeerden dat zich daadwerkelijk aanbiedt op de onderwijsmarkt
2. Instroom vanuit de stille reserve
 - Instroomkans wordt afgeleid uit het formatiebestand van DUO waarin personen (geanonimiseerd) gevolgd kunnen worden

Aan alle instromers wordt op basis van historische data een voorkeursregio toegewezen. Het komt zelden voor dat er in een regio meer aanbod dan vraag is. Indien dit wel zo is wordt voorspeld of een instromer naar een naburige regio zal gaan.

Aanbod - uitstroom

De uitstroom, ofwel vervangingsvraag, omvat alle fte's die niet meer vervuld worden. Dit kan verschillende oorzaken hebben:

Uitstroom

- Bereiken AOW leeftijd
- Arbeidsongeschiktheid
- Overlijden
- Naar stille reserve

Verlaging parttime factor (incl. seniorenregeling)

Doorstroom naar andere functie in het onderwijs

- Personen die meer zijn gaan werken (verhoging parttime factor) of die vanuit een andere functie in het onderwijs leraar zijn geworden worden hier ook meegerekend en met de andere stromen verrekend

Vraagontwikkeling

Om de ontwikkeling van de vraag te bepalen worden drie factoren gebruikt:

1. De ontwikkeling in de aantallen leerlingen per school
 - Op basis van prognosemodellen ontwikkeld door DUO waarbij wordt uitgegaan van zowel de recente historie van de scholen als de regionale bevolkingsprognose
2. De verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen per school.
 - Deze ratio is voor de hier gebruikte data bepaald op peildatum 1 oktober 2018
 - Er wordt rekening gehouden met school specifieke leerling-leraar ratio's
3. Een beperkte vaste voet
 - Nodig om te kunnen corrigeren voor de afwijkende bekostiging van (zeer)kleine scholen



UTRECHT
LEERT