

Utrecht Leert

Het educatief partnerschap
voor
meer goede leraren
en
toekomstbestendig onderwijs
2019 - 2023

Definitieve versie: 20190125 actieplan lerarentekort Utrecht

1. Inleiding

De regio Utrecht behoort tot de belangrijkste economische kerngebieden van Nederland en de Randstad. Het is een aantrekkelijke regio vanwege onder meer zijn centrale ligging, het relatief grote aandeel hoger opgeleiden in zijn beroepsbevolking, en zijn goede kennisinfrastructuur. In vergelijking tot andere regio's is de economische positie van Utrecht sterk. De regio is zelfs tweemaal uitgeroepen tot meest competitieve regio van Europa. Utrecht is daarnaast een echte onderwijsstad die professionals veel uitdagingen en ontwikkelmogelijkheden biedt. De werkgelegenheid is flink gestegen in het MKB en in de kennis- en dienstensector met als gevolg dat de krapte op de arbeidsmarkt in het afgelopen jaar is toegenomen. De werkloosheid daalt, terwijl het aantal vacatures stijgt. Eén van de grootste groep werkgevers zit in het onderwijs. Het onderwijs is één van de potentiële tekortsectoren in de arbeidsmarkt: er zijn simpelweg te weinig leraren. Tekorten spelen in meerdere arbeidssectoren zoals in de techniek, ICT en zorg. Dat is een groot probleem omdat het onderwijs, van primair tot wetenschappelijk onderwijs, het fundament is van onze samenleving en het lerarenberoep één van de meest betekenisvolle beroepen is. Leraren bereiden de volgende generaties voor op een steeds sneller veranderende samenleving waarin grote uitdagingen rondom globalisering, digitalisering, multiculturaliteit en radicalisering zich aandienen. Onderwijs- en kennisinstellingen zijn cruciaal voor de sociale en economische ontwikkeling van onze regio. Dit is ook het vertrekpunt van de Human Capital Agenda die is opgesteld door de Economic Board van Utrecht. Onderwijs is daarin als sector geprioriteerd.

1.1. Kwantitatief als kwalitatief vraagstuk

In 2018 – 2019 is het tekort aan leraren een groot landelijk probleem en de urgentie om hierop te acteren neemt door de toenemende tekorten alleen maar toe. Dat geldt in nog grotere mate voor de regio en in het bijzonder voor de stad Utrecht. Enkele indicatieve cijfers en trends:

- Tot 2028 heeft Utrecht te maken met een groei van bijna 9.000 jongeren in het primair en voortgezet onderwijs. Dat heeft gevolgen voor de capaciteit en het aanbod van scholen en voorzieningen.
- Utrecht onderscheidt zich van andere grote steden door een relatief hoog opleidingsniveau. Opvallend is het dat de omvang van de middengroep relatief klein is en de verschillen in opleidingsniveau dus groot. Dat is ook zichtbaar in het welvaartsniveau. Dat is gemiddeld genomen hoog, maar ook hier zijn de verschillen tussen uitersten groot. Ongeveer 4.000 Utrechtse jongeren groeien op in een huishouden met een bijstandsuitkering. De laatste vijf jaar is het aantal aanvragen voor schuldhulpverlening bijna verdubbeld. Deze tweedeling is risicovol en een verdere verdieping van sociale scheidslijnen dreigt
- Het aantal onvervulbare vacatures binnen het primair onderwijs in de stad Utrecht zal volgens de prognoses ruim binnen vijf jaar verdriedubbelen, van 38 FTE in 2018 naar 113 FTE in 2023. Daarnaast zijn er op dit moment al problemen met onvervulbare vacatures in de bovenbouw (groep 7 en 8) en in het speciaal onderwijs ((V)SO)
- In het primair onderwijs is het steeds lastiger voor scholen om de bezetting rond te krijgen. Naast de toenemende vervangingsvraag droogt de flexibele schil (via scholen dan wel via regionale transfercentra) in een snel tempo op (zie tabel 1 in de bijlage)
- In het voortgezet onderwijs wordt een verdubbeling van het aantal onvervulbare vacatures verwacht van 37 FTE in 2018 naar 71 FTE in 2023. Er is sprake van vergrijzing: ouderen zijn relatief oververtegenwoordigd. Dit betekent dat op korte en middellange termijn rekening gehouden moet worden met een relatief hoge uitstroom (en daarmee vervangingsvraag van leraren), terwijl de instroom van leraren naar verwachting afneemt en het aantal leerlingen groeit. Maar ook dat het relatieve percentage universitair opgeleide leraren daalt, doordat veel van deze leraren met pensioen gaan. De tekorten concentreren zich vooral bij de vakken Duits, Frans, natuurkunde, scheikunde, wiskunde, informatica en klassieke talen. Voor Duits en Frans nemen de tekorten het sterkst toe (zie tabel 2 in de bijlage). In het vmbo zien we extra tekorten in beroepsgerichte vakken als techniek en zorg en welzijn.
- Er is in het voortgezet onderwijs en in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) ook sprake van een kwalitatief tekort: er zijn onbevoegde leraren en er zijn tekorten in specifieke vakgebieden.
- In het mbo is het tekort niet goed vast te stellen omdat gegevens hierover niet aan het ministerie van OCW aangeleverd hoeven te worden. Een groot deel van het docentencorps bestaat uit zij-instromers vanuit het bedrijfsleven. In tijden van hoogconjunctuur concurreert het mbo als werkgever met het bedrijfsleven. In de komende jaren gaan veel docenten met pensioen, waardoor de vraag naar docenten direct toeneemt. Met name in de beroepsgerichte technische en zorgopleidingen levert dit knelpunten op

- Het werven van leraren heeft bij veel schoolbesturen nog een kort cyclisch karakter. Schoolbesturen hebben lang niet altijd zicht op aankomende tekorten. In die context wordt het werven van leraren getypeerd als ‘zeer problematisch’. Dit geldt niet voor alle vakken en is van school tot school verschillend. Van het zittend personeel is wel in kaart gebracht wanneer zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken om daar tijdig actie op te kunnen ondernemen.

1.2 Samenwerking in de regio

De afgelopen jaren hebben de onderwijsbesturen en lerarenopleiders rond het thema “dreigende lerarentekorten” voor de stad en de regio Utrecht, initiatieven genomen. In het primair onderwijs in de regio Utrecht zijn er twee netwerken waar schoolbesturen (en scholen) met een opleidingsinstituut samenwerken: Opleiden in de School. Het gaat hier om de twee bestaande *partnerschappen van Opleiden in de School* van schoolbesturen met de Marnix Academie en Hogeschool Utrecht, waar opleiden in de school de kernactiviteit van vormt. Aan deze partnerschappen zijn middelen van de overheid verbonden, waarover met de partners langlopende afspraken zijn gemaakt. Deze partnerschappen omvatten veel meer besturen dan alleen de Utrechtse scholen. Dat geldt in gelijke mate voor de Marnix Academie als voor de HU. Er zijn ook schoolbesturen in Utrecht die niet bij één van de twee partnerschappen Opleiden in de School zijn aangesloten.

In het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs werken de schoolbesturen en opleidingsinstituten vanaf 2012 samen aan het binden en boeien van voldoende kwalitatief goede leraren in de regio. Het samenwerkingsverband draagt op dit moment de naam Onderwijspact, daar waar het voorheen het Regionaal Platform Onderwijsarbeidsmarkt Utrecht vo/mbo heette. Het bestaat uit een netwerk van 23 schoolbesturen uit de regio. De aanpak richt zich op het meer, beter en intensiever samenwerken op het arbeidsmarkt vraagstuk waarbij innovatie in het onderwijs een prominente plek heeft. Daarnaast zijn er ook partnerschappen van Opleiden in de School in het vo en mbo verbonden aan de HU. Hiervoor geldt hetzelfde als in het po, dat dit veel meer besturen omvat dan de Utrechtse scholen. Ook het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs kent partnerschappen voor opleiden in de school, waarin scholen en schoolbesturen samenwerken met de lerarenopleidingen van de Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht.

Parallel daaraan ontplooiën ook de Hogeschool Utrecht, HKU, Marnix Academie en de Universiteit Utrecht verschillende initiatieven: het flexibiliseren van de opleidingen, het leveren van maatwerk voor verschillende doelgroepen. Daarnaast werken deze kennisinstellingen samen met de scholen bij het stimuleren van de ontwikkeling van een onderzoekcultuur in academische opleidingsscholen en de Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU), trekken ze samen op in het project Begeleiding Startende Leraren regio Utrecht project, en werken ze samen aan onderwijsontwikkeling in het bijvoorbeeld het Wetenschapsknooppunt en het U-Talent programma, waarmee de aantrekkelijkheid/rijkdom van het lerarenberoep wordt bevorderd.

1.3 Knelpunten op een rij

Er is sprake van een rijkdom aan initiatieven die voor de korte termijn toegevoegde waarde hebben voor het bestrijden van het groeiend lerarentekort. Niet onbelangrijk is ook, dat er energie in deze programma's, projecten en netwerken zit. Tegelijkertijd zijn er knelpunten:

- Knelpunten van financiële aard door de kosten die gepaard gaan met de extra inzet van scholen en opleiders
- de kosten van de regionale samenwerking
- de ‘systeemdwang’ (regels en voorschriften) waarbinnen lerarentekorten bestreden moeten worden
- het onderscheid stad (G4) – regio speelt een rol. De toegang van VO-scholen in de stad tot het landelijk arrangement van het ministerie OCW, Opleiden in de School, bleek de afgelopen jaren moeizaam.

1.4 Krachtenbundeling en focus

Om de bestaande samenwerkingsverbanden te versterken en bestaande knelpunten aan te pakken wordt in de stad en regio Utrecht gewerkt aan de volgende ambities in dit actieplan 2019-2023:

- Een ambitieuze innovatieve onderwijssector, waarin onderwijsonderzoek, onderwijsinnovatie, systeem-doorbrekende experimenten, cross overs met andere sectoren (sociaal werk) en goed werkgeverschap aanwezig zijn
- Een regionaal samenwerkende onderwijsinfrastructuur die tot de top van Nederland wordt gerekend. Samenwerkende partners die enerzijds kansen bieden aan leraren om daarin als professionals hun verantwoordelijkheid te nemen (ruimte voor leraren) en als partners daarin faciliteren door te

- investeren in een professionele infrastructuur van netwerken zoals werkplaatsen onderwijs – onderzoek, het Expertise Centrum Talent & Skill en Smart Education Utrecht
- Een opleidings- en professionaliseringsinfrastructuur van onderwijsinstellingen en opleidingsinstituten die samen (co-creatie) staan voor het opleiden, scholen, ontwikkelen, onderzoeken en leven lang leren van (aankomende en zittende) professionals in arrangementen als Opleiden in de School
- Een onderwijssector die openstaat voor mobiliteit en loopbaanontwikkeling binnen het onderwijs en met andere sectoren met cross sectorale samenwerkingen (zie Human Capital Agenda van de Economic Board Utrecht).

Dat is het breder perspectief waarmee de stad en de regio Utrecht naar het lerarentekort kijken. Het streven is de korte termijn acties in te bedden in een brede strategie voor langer termijn. Op deze manier wordt gewerkt aan een structurele verbetering en aantrekkelijkheid van het lerarenberoep in de context van de stad en regio.

2. Utrecht Leert in actielijnen.

Bezien vanuit het ambitieuze brede regionale perspectief staan in dit actieplan aanpak lerarentekorten drie actielijnen centraal. Actielijnen die geïnspireerd zijn op het advies van de Onderwijsraad ‘Ruim baan voor leraren’:

1. Het opzetten en verbreden van een hoogwaardig opleidings- en arbeidsinfrastructuur volgens ‘Opleiden in de School’
2. Het ontwikkelen van het nieuwe opleiden volgens het advies van de Onderwijsraad ‘Ruim baan voor leraren’
3. Het zoeken naar en koesteren van onderwijstalent.

2.1. Actielijn 1. ‘Opleiden in de School’

2.1.1. Verbreden van het arrangement

Opleiden in de School is een arrangement waarin scholen en lerarenopleidingen intensief samenwerken om meer goede leraren af te leveren, de school, meer dan in het verleden, opleidingsplaats wordt en waarin zittende leraren in hun professionele ontwikkeling en carrièremogelijkheden worden gestimuleerd en ondersteund. “Opleiden in de school” zien wij in de stad en regio Utrecht als hét arrangement waarbinnen werkgevers – werknemers – opleiders werken aan de aantrekkelijkheid en de professionele kwaliteit van het leraarschap in de stad en regio Utrecht. Opleiden in de school vormt daarmee ook het netwerk van partijen waarin acties rondom de korte termijn aanpak van het lerarentekort ingebed worden met als perspectief dat deze nu nog vaak projectmatige activiteiten te zijner tijd onderdeel zullen uitmaken van het handelingsrepertoire van (samenwerkende) onderwijsinstellingen en lerarenopleiders.

2.1.2. Uitbreiden en versterken van de opleidings- en begeleidingsfunctie van scholen in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs.

Het uitbreiden en versterken van de opleidings- en begeleidingsfunctie van scholen m.b.t. studenten en starters (inductiefase). Er zijn drie opties om het aantal opleidingsscholen substantiële uit te breiden in de stad Utrecht:

- Optie 1. Het vormen van een aan de stad gerelateerde netwerk waarin bestaande en nieuw opgerichte samenwerkingsverbanden tussen onderwijsinstellingen – opleidingsinstituten wordt vormgegeven met een eigen inhoudelijke agenda en speerpunten (inspelend op de stadse problematiek)
- Optie 2. Uitbouw van bestaande netwerken met scholen/schoolbesturen uit de stad
- Optie 3. Verkennen van de mogelijkheid om tot een netwerk van opleidingsscholen van en voor vmbo - mbo’s te komen. In een dergelijk samengesteld netwerk van opleidingsscholen in het beroepsonderwijs (waaronder ROC Midden Nederland en MBO Utrecht) met opleiders HU-HKU, kan loopbaanontwikkeling en mobiliteit in de beroepskolom specifiek aandacht krijgen.

Medio 2019 komt het departement met nieuwe plannen rond het structureel maken van ‘opleiden in de school’. Op dat moment zal verkend worden wat dit betekent voor de opleidings- en arbeidsinfrastructuur in Utrecht. Er zal daarbij onder meer gebruik worden gemaakt van kaders voor kwaliteitszorg zoals die worden ontwikkeld binnen het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren.

2.1.3. *Werk maken van een effectief inductiebeleid.*

Uit onderzoek binnen middelbare scholen in de regio Utrecht (2013) blijkt de uitval uit het beroep groot te zijn. De afgelopen jaren zijn scholen zich in toenemende mate bewust van het probleem in deze zogenaamde inductiefase. Er zijn ook in de stad en regio Utrecht initiatieven tot stand gebracht waarin de kenmerken van een goed inductiebeleid zijn uitgewerkt. Ook op landelijk niveau (PO- en VO-Raden) is aandacht voor deze thematiek. Uit recent onderzoek blijkt dat deze trajecten succesvol zijn: de uitval in de inductieperiode is afgenomen. Succesvolle initiatieven zoals projecten “Een sterk begin” en “Startbaan” worden verdiept.

Voor de korte termijn valt hier veel winst te halen als het gaat om het bestrijden van tekorten. Zeker als de blik ook wordt verruimd naar de leraren in opleiding. De uitval in de lerarenopleidingen is eveneens hoog. Ook daar gaat dus talentvol potentieel verloren.

De belangrijkste focus van een geslaagd inductieprogramma ligt in het bouwen en in standhouden van een krachtige leeromgeving naast begeleiding en mentoraat. Partners zullen de komende jaren meer werk gaan maken van:

- de inductiefase
- de professionalisering en begeleiding van leraren op de scholen (startende leraren en zij-instromer);
- de begeleiding in de loopbaan van leraren
- verminderen uitval uit de lerarenopleiding.

2.1.4. *Investeren in “ontzorgen” én investeren in krachtige leeromgevingen*

De actiepunten verbreden, uitbreiden, inductie en loopbaanbegeleiding vergen investeringen vanuit subsidiekader in de begeleidings- en coachingscapaciteit voor opleiden in de school. Een groot knelpunt is dat (bestaande) opleidingscholen specifiek in het po niet genoeg draagkracht hebben om de sterke toename van werkpleklers te begeleiden. De subsidiegelden zullen bij prioriteit worden ingezet om deze capaciteit (personeel en tijd) daarvoor in bestaande en nieuwe opleidingscholen te vergroten.

2.2 Actielijn 2. Het nieuwe opleiden

2.2.1. *Onderwijsraad advies*

Naast investeringen in de arbeidsstructuur van onderwijs langs de lijnen van Opleiden in de School (zie actielijn 1) willen onderwijsbesturen de handreikingen van de Onderwijsraad oppakken en gezamenlijk de opleidingsstructuur van leraren binnen de school vernieuwen en herontwerpen. Met dit actieplan werken de stadse scholen aan een aantrekkelijke arbeidsstructuur. Daarmee krijgt het leraarschap in Utrecht meer perspectief voor nieuwe, startende en zittende leraren. Dat is ook de koers die de Onderwijsraad in haar advies “ruim baan voor leraren” voor staat. In het lange termijn perspectief breekt de Raad een lans voor het verruimen van het loopbaan en ontwikkelingsperspectief van leraren. De Raad bepleit naast investeringen in de arbeidsstructuur tevens een integrale herziening van de opleidingsstructuur. De Raad adviseert tot clustering van onderwijsbevoegdheden in combinatie met specialisatie en dat te vertalen naar een nieuwe “brede” lerarenopleiding. Schoolbesturen stellen de ambitie om in vier jaar een nieuwe brede lerarenopleiding, in lijn met het advies van de Onderwijsraad, te verwezenlijken en dagen daarmee de lerarenopleidingen uit om hierin gezamenlijk op te trekken.

2.2.2. *Flexibiliseren en maatwerk*

De afgelopen jaren is door opleidingsinstituten reeds veel werk gemaakt van het flexibiliseren van de opleidingen gegeven de noodzaak om een variëteit aan doelgroepen te bedienen. Een belangrijke ontwikkeling daarin is dat (werk-) ervaringen in en buiten het onderwijs mee kunnen tellen voor de opleiding. Op deze manier wordt de toegankelijkheid van de opleiding vergroot voor de verschillende doelgroepen. In de context van het nieuwe opleiden zal flexibilisering en het leveren van maatwerk verder indalen in de organisatie en inrichting van lerarenopleidingen. De volgende pilots zijn van start gegaan:

- Flexibilisering curriculum van het deeltijdonderwijs (naar aanleiding van de wet ‘Kwaliteit in verscheidenheid’) door gebruik maken van inzichten over inrichting en didactiek van het onderwijs aan volwassenen
- Pilots flexibilisering: experiment leeruitkomsten van het deeltijdonderwijs, waar veel lerarenopleidingen (po en vo) aan deelnemen. De innovaties die in dit kader plaatsvinden en de ervaringen die worden opgedaan met het werken met leeruitkomsten, werken door in de voltijd opleidingen
- Pilots met circulaire en hybride carrières, met name gericht op de beroepsgerichte vakken in het VMBO en MBO.

2.3 Actielijn 3. Het zoeken naar en het koesteren van onderwijstalent

Het is noodzakelijk de instroom van nieuwe leraren (zowel studenten als zij-instroom) te stimuleren door doelgericht (startende) leraren aan te trekken en docenttalent te behouden. Hierin zullen schoolbesturen en lerarenopleidingen meer dan nu in gezamenlijkheid moeten communiceren over de aantrekkelijkheid van en de mogelijkheden binnen de onderwijssector.

2.3.1. *Het (door-) ontwikkelen van een eenduidige arbeidsmarktcommunicatiestrategie 'Utrecht Leert'*

Er wordt een eenduidige arbeidsmarktcommunicatiestrategie ontwikkeld die aansprekend is voor de verschillende doelgroepen, het imago van de beroepsgroep verbetert en de aantrekkelijkheid van de regio/stad zichtbaar maakt. Hiervoor worden de volgende acties in gang gezet:

- Een gerichte campagne 'De mooiste baan' gericht op het versterken van de imago van het lerarenberoep en voor het werken in het Utrechtse onderwijs met passende promotieactiviteiten voor de verschillende doelgroepen om de aantallen zij-instromers, instroom uit stille reserves en instroom van de lerarenopleidingen te vergroten
- Een portal waarop vraag en aanbod van de regio inzichtelijk wordt gemaakt met als doel de toegankelijkheid en mobiliteit van de onderwijsarbeidsmarkt te vergroten
- Het op inspirerende manier ontwikkelen en professionaliseren van nieuwe en bestaande leraren door persoonlijke begeleiding, intervisie, slimme tools en coaching en door leerkrachten in contact te brengen met andere mensen uit het vak
- Meer inzicht krijgen in de keuzemotieven van leerlingen door het ontwikkelen van een mentality model. Door dit studiekeuzers-model kunnen we leerlingen helpen de juiste keuze te maken en op een passende manier enthousiasmeren voor een (studie-) loopbaan in het onderwijs
- Het ontwikkelen van een programma voor vakmensen die ingezet kunnen worden in het onderwijs (bijvoorbeeld als gastdocent, of voor onderwijsontwikkeling). Als zij hierin geïnteresseerd zijn, kan dit ook leiden tot het (parttime) docentschap. Op deze manier kunnen meer mensen (niet-docenten) een bijdrage leveren aan het onderwijs.

2.3.2. *Verbreding van het beroep*

Het beroep van leraar wordt voor getalenteerde hoger opgeleiden aantrekkelijker wanneer ze binnen en buiten de klas ruimte krijgen voor verdere ontwikkeling. In het Beroepsbeeld van de Leraar (Snoek e.a., 2017), wordt een overzicht gegeven van mogelijke routes voor ontwikkeling. Het gaat onder meer om taken als onderwijsontwikkelaar en onderzoeker. De scholen en de lerarenopleidingen zetten in op de verdere ontwikkeling van dergelijke ontwikkelmogelijkheden met bestaande initiatieven zoals het U-Talent partnerschap, het Wetenschapsknooppunt, en de Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht als startpunt. Ruimte voor ontwikkeling draagt bij aan het behouden van ervaren en gemotiveerde leraren voor het onderwijs. De Utrechtse Onderwijsimpuls, gestart in 2015, is een gemeentelijke subsidie voor activiteiten in het VO en de bovenbouw van het PO. Het doel is een impuls geven aan de kwaliteit van het onderwijs en onderwijsontwikkeling en innovatie stimuleren. De focus van de subsidie ligt op 21^{ste} eeuwse vaardigheden, differentiatie, professionalisering en samenwerking.

2.3.3. *Anderstaligen*

Anderstaligen zijn een kansrijke groep, met name voor het vo en mbo, als het gaat om het onbenut potentieel voor het leraarschap. Het gaat om statushouders, andere nieuwkomers, internationale studenten en expats. De groep anderstaligen kan vooral uitkomst bieden bij tekortvakken als wis-, natuur- en scheikunde en de talen Engels en Frans. Om anderstaligen (met of zonder ervaring in het onderwijs in het land van herkomst) te interesseren en te begeleiden zijn er bovenop het reguliere traject extra maatregelen nodig: maatwerk, goede communicatie en één op één begeleiding is noodzakelijk bij deze doelgroep. Daarnaast zijn extra oriëntatie op het vak van leraar in het Nederlandse onderwijssysteem, extra taallessen en extra vaktaallessen onontbeerlijk. Inzet van gemeenten en werkgevers bij bekostiging van aanvullende studie en salaris/ uitkering tijdens de aanvullende opleiding is een belangrijke randvoorwaarde.

Dit vraagt van de verschillende organisaties die hierbij zijn betrokken een specifieke focus op deze groep. De betrokkenheid om deze groep verder te helpen is groot. Maar het ontbreekt nog aan regie op de hele keten waardoor belemmeringen om anderstaligen voor de klas te krijgen niet voldoende weggenomen worden. De gemeente Utrecht zal zorgen voor de regie op en afstemming tussen organisaties in de keten waarbij anderstaligen en statushouders vanaf de oriëntatie op het beroep tot aan betaald werk als leraar gevolgd worden.

2.3.4. Wonen, werken en leven in Utrecht

De Utrechtse woningmarkt staat onder druk. Daardoor moeten huishoudens met een middeninkomen, waaronder leraren, verpleegkundige, politieagenten, zich vaak tevreden stellen met een 'mindere' woning. Vaak trekken ze weg uit onze stad. Voor de aanpak van het lerarentekort speelt de vraag hoe de stad aantrekkelijk kan blijven voor deze beroepsgroep, Evident is dat het kunnen vinden van een passende woning een belangrijke overweging is bij het maken van de keuze om wel/niet als leraar in de regio Utrecht een baan te zoeken c.q. te accepteren.

Motto van de gemeente Utrecht is dat als je in Utrecht kunt wonen, je er ook in wilt werken. We kunnen zorgen voor toegang tot een passende woning voor leraren door in de nieuwbouw woningen in de middencategorie toe te voegen. Dat zijn woningen in de huurprijs categorie tot ongeveer €950 per maand en betaalbare koopwoningen, passend bij de draagkracht van een middeninkomen. Verder willen we via het Stadsakkoord Wonen komen tot wederkerige en langjarige afspraken over de woningmarkt met onze partners in de stad. Hierbij betrekken we ook onze onderwijspartners, waarbij we onderzoeken of we in de bestaande middel-dure huurwoningvoorraad meer aanbod voor leraren kunnen reserveren. Daarnaast zullen we in gezamenlijkheid met de werkgevers onderzoeken welke mogelijkheden er nog meer zijn om aantrekkelijk werkgeverschap te vergroten.

3. Werkwijze: bottom up, samen ontwikkelen en samen investeren

3.1. Werkwijze

We gaan uit van een brede consensus tussen onderwijsbesturen, opleidingsinstituten en gemeente Utrecht wat betreft de ambities en de actielijnen waarmee we aan het lerarentekort werken. Een breed actieprogramma waarin gewerkt wordt aan structurele randvoorwaarden als Opleiden in de School en herontwerp van lerarenopleidingen langs lijnen van het advies van de Onderwijsraad. Tegelijkertijd vraagt het lerarentekort ook acties in het hier en nu. Ook daar is support voor gelet op de energie die ook nu al door scholen en opleiders wordt gestoken in de netwerken, projecten en activiteiten. Samen met partners in stad en in de regio Utrecht, werken we aan een professionele arbeids- en opleidingsstructuur. Daar staan de drie actielijnen voor. Maar het succes van deze aanpak staat en valt met het commitment van schoolbesturen, de gemeente en opleiders om in hun onderwijsbeleid hier ook daadwerkelijk ruimte voor te maken.

3.2. Deelnemende onderwijsinstellingen

De schoolbesturen zijn betrokken bij de aanvraag vertegenwoordigen meer dan 80% van de scholen in het po, co en mbo in Utrecht. Dit zijn de volgende onderwijsinstellingen:

Sector	Schoolbestuur	Aantal scholen
Primair onderwijs	SPOU Utrecht	36
	Stichting PCOU (Willibrord)	31
	RK scholen Vleuten / De Meern	5
	SOZKO	3
	KSU	28
Totaal (% vertegenwoordigd)		93 (80%)
Voortgezet onderwijs	NUOVO Scholengroep	8 scholen
	Willibrord Stichting	8 scholen
Totaal (% vertegenwoordigd)		16 (80%)
Middelbaar beroepsonderwijs	ROC Midden Nederland	1
	MBO Utrecht	1
Totaal (% vertegenwoordigd)		2 (80%)

NB! Schoolbesturen die nog niet meedoen zijn welkom om aan te sluiten.

De volgende opleiders zijn betrokken in deze aanvraag:

Type	Naam
PABO's	HU-Pabo
	Marnix
Lerarenopleidingen	HU / Instituut Archimedes
	HKU

3.3. *Investering en samenwerking*

Het vinden van voldoende bekwame leraren zal nijpender worden. Dit actieplan is tevens een oproep om dit arbeidsmarktprobleem voor de stad en regio in onderlinge samenwerking (bestuur – bestuur; onderwijsinstelling – opleider(s); opleider – opleider) uit te voeren. Het betreft dan ook de investeringen door de verschillende partijen in:

- netwerken onderwijs – opleiders
- programma's als U-Talent, werkplaats onderwijs onderzoek
- gezamenlijke aanpak van inductiebeleid
- (toegepast) onderzoek.

4. **Next step**

We richten een regiegroep in waar in alle sectoren zijn vertegenwoordigd. Deze buigt zich over de verdere concretisering van deze aanpak, de beoogde opbrengsten, de monitoring en de verantwoording aan de gemeenteraad. Bij de inhoud van het vertegenwoordigend overleg wordt gedacht aan afspraken over tenminste de volgende elementen:

1. Verdeelsleutel voor de rijksmiddelen voor aanpak lerarentekort in tenminste po, vo en mbo;
2. Rijksmiddelen worden niet ingezet voor primaire arbeidsvoorwaarden voor (groepen van) werknemers in de betreffende onderwijssectoren;
3. De inhoud van het plan worden gesteund door het college van B&W en het onderwijsveld (schoolbesturen en opleidingen);
4. Het plan omvat een beschrijving van de samenwerking, ambities/doelen, maatregelen en financieel kader;
5. Het financiële kader voorziet erin dat de gemeente en het onderwijs ook zelf middelen beschikbaar stellen (tenminste 1/3 van de hoogte van de rijksmiddelen);
6. Actieve kennisdeling over wat wel en niet in de praktijk werkt, belemmeringen en mogelijke oplossingen daarvoor, innovatieve benaderingen;
7. De samenwerking met de direct aanpalende regio's;
8. Gezamenlijk ontwikkelen van een meerjarig activiteitenplan waarin ook de lange termijn activiteiten en duurzame borging zijn opgenomen;
9. Jaarlijkse verantwoording van de subsidie gebeurt aan de gemeenteraad van Utrecht.

5. Globaal activiteitenplan en indicatieve begroting 2019

5.1 Dekking

Wie	Wat	Bedrag
Ministerie OCW	Decentralisatie-uitkering OCW	€ 1.000.00
Gemeente Utrecht	Schoolbestuur overstijgende kosten	€ 330.000
Schoolbesturen po, vo en mbo	Bijdrage aan de netwerken	€ 100.000
Totaal		€ 1.430.000

5.2 Begroting en activiteiten

Planning	Doelen	Activiteiten	Beoogde opbrengsten	Kosten
ACTIELIJN 1. "OPLEIDEN IN DE SCHOOL"				
Korte termijn Feb 2019 – feb 2020	Verbreden van het arrangement opleiden in de school	Verbreden van de opleiding-, begeleidings- en professionaliseringsfunctie	Opleiden in de school is het arrangement voor opleiden en professionaliseren	PO: € 430.000
	Uitbreiden en versterken van de opleidings- en begeleidingsfunctie van scholen	Vormen, uitbouwen of oprichten van netwerken opleiden in de school po, vo en mbo	Meer scholen in de stad zijn opleidingsschool	VO: € 430.000
	Effectief inductiebeleid	Ontwikkelen van gemeenschappelijk inductiebeleid	Minder uitval van studenten en startende leraren	MBO: € 125.000
	Investeren in ontzorgen / krachtige leeromgevingen	Vergroten van capaciteit voor begeleiding in bestaande en nieuwe opleidingsscholen	Vergroten draagkracht voor begeleiding op de werkplaats	Verdeelsleutel per sector middelen inzetten per school / schoolbestuur
Lange termijn perspectief 2020 - 2023	Opleiden in de school is de basis van een gezamenlijke gedragen visie op een aantrekkelijke onderwijssector.	Samen met opleidingen opleidingsarrangementen	Uitbreiding aantal opleidingsplaatsen in scholen.	€ 100.000
		Mobiliteit binnen en rondom onderwijssector.	Onderwijstalent kan zich in de breedte en in de diepte ontwikkelen.	
		Mobiliteit tussen overschot - en tekortregio's		
		Onderwijs als innovatieve sector.		
ACTIELIJN 2. HET NIEUWE OPLEIDEN				
Korte termijn	Flexibilisering en maatwerk van lerarenopleidingen	Passend opleidingsaanbod voor verschillende doelgroepen waarbij de school als opleidingsplaats centraal staat	Vergroten toegankelijkheid vergroten voor verschillende doelgroepen	€ 30.000

Lange termijn	Onderwijsraad advies	Uitwerken en verkennen mogelijkheden van het Onderwijsraad advies Ontwikkelen opleidingen naar brede bevoegdheden	Gemeenschappelijk beeld invulling Onderwijsraad advies	€ 35.000
ACTIELIJN 3. HET ZOEKEN EN KOESTEREN VAN ONDERWIJSTALENT				
Korte termijn acties	Gezamenlijke eenduidige arbeidsmarktcommunicatie "Utrecht Leert"	Een informatieloket maken en onderhouden wellicht samen met omringende regio's. Campagne "de mooiste baan" Maatwerk voor b.v. zij-instromers, stille reserves, hybride docenten, anderstaligen en statushouders. Gericht werven van onderwijstalent.	Overzichtelijke en toegankelijke informatie voor beroepskeuze, instroom, begeleiding en doorstroom voor potentieel en bestaand onderwijstalent.	€ 250.000
	Wonen	Realiseren van betaalbare woningen voor diverse beroepsgroepen. Leraren die in aanmerking komen voor sociale woninghuur hebben urgentieverklaring.	Toename aantal betaalbare woningen in Utrecht	PM
	Onderwijsimpuls	Subsidie Utrechtse onderwijsimpuls voor scholen om onderwijs te ontwikkelen en te vernieuwen.	Ontwikkelmogelijkheid en in het onderwijs	PM
	Anderstaligen	Maatwerk en goede communicatie specifiek	Toegankelijkheid vergroten	PM
Lange termijn perspectief	Utrecht staat bekend om zijn aantrekkelijke onderwijssector, waar leraren werken op de school die bij hen past en waar samen gewerkt wordt aan verbetering en innovatie in het onderwijs	Hybride onderwijsloopbanen Mobiliteit binnen en tussen schoolbesturen Mobiliteit tussen onderwijssectoren Onderwijs als innovatieve sector	Ruimte voor leraren: Onderwijstalent kan zich in de breedte en in de diepte blijven ontwikkelen	
Overig	Werkwijze	Regie- en ontwikkelgroep met vertegenwoordiging uit sectoren PO, VO, MBO, HBO, UU, gemeente, en mogelijk UWV.	Samen leren en verantwoorden	30.000

Totaal	Exclusief flankerend beleid	1.430.000
---------------	-----------------------------	------------------

4. Doorkijkje naar 2023

Komend jaar worden de genoemde korte termijn acties nader uitgewerkt in de regiegroep en (verder) uitgezet. We creëren een lerend netwerk door ervaringen uit te wisselen, opbrengsten te monitoren en kennis te delen. Deze inzichten worden benut om de lopende acties verder te brengen, maar vooral ook om het commitment te consolideren en de lange termijn ambities te vertalen in een meerjarig activiteitenplan.

5. Bijlage:

In de tabel hieronder staan de prognoses van Centerdata voor de onvervulde vraag die de stad en regio Utrecht kan verwachten.

PO Onvervulde vraag in FTE

RPA-regio	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Landelijk	1.301	2.191	3.002	3.601	4.024	4.673
Eemland	30	47	61	70	80	99
Utrecht-Midden	32	61	85	107	122	148
Stad Utrecht	38	53	72	89	101	113

Tabel 1. Onvervulde vraag in FTE PO

Bron: Centerdata; De arbeidsmarkt voor leraren PO 2018-2013 regio Utrecht; 4-1-2018

VO onvervulde vraag in FTE

Vak	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nederlands	1	1	1	1	1	1
Duits	5	8	10	12	13	14
Engels	1	1	1	1	1	1
Frans	2	2	4	4	4	4
Biologie	1	1	1	1	1	1
Informatica	3	3	4	4	5	6
Natuurkunde	5	8	10	10	10	11
Scheikunde	6	7	8	9	8	8
Wiskunde	5	7	11	13	14	15
Aardrijkskunde	1	1	1	1	1	1
Economie	1	1	1	1	1	1
Geschiedenis	1	1	1	1	0	1
Levensbeschouwing	1	1	1	1	1	1
Maatschappijleer	1	1	1	1	0	0
Techniek	1	1	1	1	1	1
CKV, Kunstvakken	1	1	1	1	1	1
Gezondheidszorg en Welzijn	0	0	0	1	1	0
Klassieke Talen	2	3	5	5	5	5
Lichamelijke Opvoeding	1	1	1	0	0	0
Overige Vakken	0	1	1	1	0	0
Praktijkonderwijs	0	0	0	0	0	0
Totaal	37	48	62	66	66	71

Tabel 2. Onvervulde vraag in het VO voor de regio's Utrecht Stad, Utrecht midden en Eemland samen

Bron: Centerdata; De arbeidsmarkt voor leraren VO 2018-2023 regio Utrecht; 4-1-2018