

Zelfevaluatie convenant lerarentekort PO Utrecht 2021

September 2021

Inleiding

In dit document wordt ingegaan op de voortgang en uitvoering van het convenant lerarentekort PO in Utrecht. Dit document is onder andere opgesteld door de onderzoekers van ECBO en SEO Economisch Onderzoek op basis van diverse bronnen:

- gegevens over het lerarentekort in Utrecht (DUO, Vereniging Hogescholen, vacatureonderzoek Centerdata);
- gegevens over de uitvoering van de maatregelen, aangeleverd door de convenantpartijen (c.q. penvoerder);
- aanvullingen die zijn opgehaald in het reflectiegesprek¹ met betrokkenen bij het convenant en de onderzoekers. Aanvullingen uit het gesprek zijn *cursief* vermeld.

Kritische reflectie vooraf

Sinds 2019 hebben de schoolbesturen, opleidingen en de gemeente hun krachten gebundeld in Utrecht Leert. Met als doel om Utrecht de plek te maken waar samen opleiden vorm krijgt in een professionele en innovatieve onderwijsinfrastructuur. Er werd dus al integraal samengewerkt tussen PO, VO en MBO, met lerarenopleidingen en andere partners in de regio: bedrijven, EBU, U10 en gemeente Utrecht. Utrecht Leert is een van de vier pijlers van de Utrechtse Onderwijsagenda.

Met de toenemende tekorten, met name urgent in het PO, zijn er noodplannen opgesteld door de grote steden waaronder Utrecht waarbij verschillende maatregelen zijn geformuleerd. Binnen Utrecht Leert PO is een verdeling gemaakt in werkpakketten, waarbinnen de verschillende maatregelen uit het convenant zijn ondergebracht. Deze werkpakketten staan onder leiding van een projectleider. Het totaal programma wordt aangestuurd integraal door een programmamanager. Op de sturing van het totaal is een cockpit – stuurgroep ingericht met daarboven het bestuurlijk overleg PO waarin 19 PO besturen meedoen.

De opbouw van bovenstaande governance is in het eerste halfjaar van 2021 gerealiseerd en per september 2021 werkzaam. Tegelijkertijd heeft ook een bestuurswisseling als wisseling van de wacht plaatsgevonden in de organisatie van de penvoerder. Hierdoor is de organisatie van het Convenant vertraagd tot stand gekomen. Net als in andere steden is dit ontstaan tegelijkertijd met de thema discussies: Covid-19, Nationaal Programma onderwijs, Extra handen voor de klas en gelijke kansen. Er komt in een half jaar veel tegelijkertijd op de schoolbesturen en scholen af. Dit heeft Utrecht op een achterstand in de uitvoering van het convenant gezet. Ook de onevenredige verdeling en deelname van besturen en scholen is een aandachtspunt. De samenwerkende partijen zijn zich hier zeer van bewust. In de ideale situatie levert ieder groot bestuur een afgevaardigde voor ieder werkpakket. Helaas is dat anders gelopen waardoor niet iedere maatregel tot de gewenste uitvoering heeft geleid en de doorvertaling kan worden gemaakt in de eigen organisatie.

¹ Dit gesprek heeft online plaatsgevonden op 21 september 2021. Namens het convenant waren aanwezig: Fawzia Nasrullah (PCOU Utrecht) en Thea Meijer (SPO Utrecht).

Om de effectiviteit te vergroten en de kwaliteit te kunnen borgen, worden hierover nieuwe afspraken gemaakt. Het proces tot een verbeteringsplan is in oktober 2021 ingezet en loopt door tot 1 februari 2022.

Probleemanalyse lerarentekort door convenantpartners

Hieronder benoemen we kort de belangrijkste punten uit de probleemanalyse van de convenant partners, zoals die in het startgesprek zijn benoemd. Het lerarentekort in Utrecht heeft volgens de betrokkenen bij het convenant onder meer de volgende karakteristieken.

- Het tekort aan gekwalificeerd en bevoegd OP is minder nijpend dan in andere grote steden, maar het tekort neemt de laatste jaren wel toe.
- Er zijn geen grote verschillen in tekorten per wijk of schooltype zichtbaar. Althans dit is niet formeel vastgesteld via een data-analyse. Ervaring leert wel in het bekijken van de openstaande vacatures en de snelheid waarmee deze vervuld worden dat toonaangevende scholen, in wijken met een bovenkant profiel in de stad, ook minder moeite ervaren bij het invullen en vervullen van de vacatures.

De oorzaken van de tekorten leggen de partners onder meer in de volgende punten:

- Utrecht is geen aantrekkelijke stad om in te werken voor leraren. De regio lokt meer. Het tekort aan betaalbare woningen en betaalbare parkeergelegenheden in de stad maakt dat jonge leerkrachten de stad verlaten. Het is te duur om te wonen, werken en recreëren in de stad.
- Eerder waren er minder banen buiten de stad dan in de stad, maar de laatste jaren is werk buiten de stad ook gemakkelijker te vinden. Het stimuleren van de werkgelegenheid via subsidieregeling als Extra handen voor de klas of de extra stimulering van het Nationaal Programma Onderwijs zorgen ook voor versterken van onderlinge concurrentie. Niet alleen in de PO sector, maar ook naar andere onderwijssectoren toe of de lerarenopleidingen.
- Veel (jonge) leerkrachten kiezen er na het behalen van hun diploma voor om niet in het onderwijs te blijven werken. Lerarenopleidingen zullen hun onderwijsaanbod flexibeler en aantrekkelijker moeten gaan inrichten om studenten beter vast te houden.
- Schoolbesturen zullen als werkgevers ruimte moeten maken om personeel te behouden. De koppeling tussen financiën (risicomijding), HR (personeelsbeleid) en inhoud (profilering bestuur en scholen) is hierbij van groot belang. Basisscholen zullen ruimte moeten maken voor ander personeel en ruimte om onderwijs te gaan ontwikkelen.
- De lerarenopleidingen in Utrecht leiden op voor een grote regio, ze bedienen een groot gebied. De afgestudeerde leraren kunnen vanuit de strategische ligging van Utrecht ook makkelijk naar de regio toe (inclusief huisvesting) als door reizen naar een andere stad (indien men wel in de stad woont).

Utrecht heeft ervoor gekozen om te werken met een brede set van 13 maatregelen, geclusterd in 4 thema's: opleiden en begeleiden in scholen, aantrekken en behouden van onderwijstalent, het nieuwe opleiden anders organiseren en samenwerken in een lerende organisatie. De maatregelen bieden naast een oplossing voor het lerarentekort, op langere termijn ook een bijdrage aan de onderwijskwaliteit.

Ontwikkeling lerarentekort Utrecht

Het lerarentekort in het PO in Utrecht neemt in 2020 nog altijd toe. Dat blijkt uit de volgende cijfers. De geschetste ontwikkeling betreft de periode schooljaar 2017/2018 tot en met 2020/2021, cijfers zijn afkomstig van DUO, Vereniging Hogescholen, Centerdata.

- Het aantal leerlingen in het PO neemt procentueel meer toe (+2,9%), dan het OP (+1,7% in FTE). Het aantal leerlingen per FTE neemt per saldo toe, van 16,8 naar 17,1. Alleen in het SBAO neemt het iets af, van 9,4 naar 9,1.
- De stijging van het aantal leerlingen per FTE OP vindt plaats in BAO en SO/VSO, doordat het aantal leerlingen stijgt terwijl de personeelsomvang afneemt.
- Het aantal vacatures neemt tussen februari 2020 en februari 2021 af van 111 naar 87 (-21,6%). De vacaturedruk op peildatum oktober 2020 (incl. verborgen vacatures) is met 3,4% laag in vergelijking met de andere G5-steden.
- Gemiddeld in de G5 is sprake van een toename van het lerarentekort: het aantal leerlingen groeit (+1%) en het aantal FTE OP neemt af (0,7%). De ontwikkeling van het aantal vacatures vertoont in de andere steden een fluctuerend beeld. De vacaturedruk in Almere, Den Haag en Rotterdam is rond de 10% en Amsterdam is op peildatum oktober 2020 onbekend.

De daling in vacatures wordt bevestigd tijdens het gesprek. Er worden 3 trends gezien:

- *Tijdens corona leken veel banen 'bevroren', er waren minder wisselingen in het personeel. Er is niet veel arbeidsmobiliteit op gang gekomen. De voornaamste oorzaak hiervan is volgens de convenant partners de coronacrisis geweest. In tijden van nood kiezen mensen voor zekerheid. Ook zien we dat mensen weer kiezen voor het onderwijs, als een sector die ongevoelig is voor conjunctuur veranderingen in Nederland. Dit maakt dat het aantal mensen dat wilt werken (aanbod) tijdelijk groter lijkt.*
- *Er lijkt sprake te zijn van uitgestelde mobiliteit die nu na de zomer ingehaald wordt. Waar veel scholen in het late voorjaar de voorlopige bezetting voor het komende jaar nog rond dachten te hebben, zijn in de zomerperiode alsnog veel mensen vertrokken. Het totale personeelstekort in Utrecht op 1 september 2021 zo'n 41 FTE. Dit aantal loopt op gedurende het schooljaar. Mogelijke oorzaak zijn de NPO-gelden en Extra handen voor de klas, waardoor veel personeel wegtrekt naar randgemeenten of lerarenopleidingen. Daar is nu meer werk dat aantrekkelijker is omdat het bijvoorbeeld onderwijs in kleine groepen voor het inhalen van achterstanden betreft. Ook is het dichterbij huis. Veel van deze banen zijn nu nog door NPO-gelden gefinancierd en zijn van tijdelijke aard, maar mensen verwachten dat dit vaste aanstellingen kunnen worden.*
- *Nieuw personeel dat toch in de stad komt werken, onderhandelt steeds vaker en harder over het salaris en wenst hoger ingeschaald te worden. Sollicitanten die hiernaar gevraagd worden geven als reden de hoge huizenprijzen en parkeerkosten in de stad.*

Er heerst een angst bij de convenant partners dat nu nog wel vacatures gevuld kunnen worden door tijdelijke gelden in te zetten, maar dat dit geen lange termijn oplossing kan zijn. Ook in aanpalende sectoren (kinderopvang, jeugdzorg) worden tekorten ervaren. Nu er in het onderwijs tijdelijke gelden zijn om nieuw personeel mee aan te nemen, wordt er personeel aangetrokken uit de aanpalende sectoren, waardoor daar weer gaten vallen. Men is bang een waterbed te creëren. Als straks de NPO-gelden klaar zijn, trekken zij misschien wel weer terug naar deze sectoren. Het zijn communicerende vaten. Er worden zorgen uitgesproken over welke invloed dit heeft op de continuïteit van de zorg, (talent) ontwikkeling van alle kinderen en het onderwijs voor jonge kinderen op de lange termijn.

De verschillen in het tekort tussen BAO en SBAO, SO/VSO zijn in Utrecht genuanceerd. In het VSO/SBAO wordt wel een groter tekort ervaren, met name bij de zwaarste doelgroepen. Opvallend is dat mensen die hier werken heel bewust voor deze doelgroepen lijken te kiezen. Zo kiezen zij- instromers vanuit de jeugdzorg er bijvoorbeeld bewust voor om in het speciaal onderwijs met kinderen met gedragsproblematiek te gaan werken.

Een mogelijke wijze om tekorten op te vangen is door anders te organiseren, door bijvoorbeeld extra onderwijsondersteunend personeel (OOP) in te zetten.

- De personeelsomvang van het OOP in Utrecht is gelijk gebleven en betreft 415 FTE in zowel 2017 als in 2020. Het aandeel OOP t.o.v. het totaal van OP+OOP daalt licht van 18,1% naar 17,8%. Utrecht wijkt daarmee af van de andere G5 steden, waar sprake is van een toename van het OOP (+35,7%), en waar het aandeel OOP ten opzichte van OP ook hoger is. Gemiddeld stijgt dit aandeel in de G5 van 20,9% naar 26,5%.
- Zowel in het SBAO en het SO/VSO daalt het aandeel OOP. In het SBAO van 30,0% naar 26,4%. In het SO/VSO waar verhoudingsgewijs veel OOP werkt is het aandeel gekrompen van 46,6% naar 42,3%. In het BAO is het aandeel OOP licht gestegen van 12,3% naar 12,8%.

De daling in het aandeel OOP wordt door de convenantspartijen uit hun eigen directe omgeving niet herkend. Een mogelijke verklaring voor de daling is dat, zodra het lerarentekort minder lijkt te worden, wat tijdens de coronacrisis het geval was, besturen bij het vullen van vacatures kiezen voor OP i.p.v. OOP. De daling kan ook te maken hebben met OOP (zoals onderwijsassistenten of studenten die verkort pabo doen) dat doorstroomt naar OP.

Het personeelsverloop neemt af.

- De uitstroom van OP uit het PO in Utrecht ligt gemiddeld over 3 jaar op 9.5%. In 2019 en 2020 lag dit rond de 10.5%, dit zijn ongeveer 152 personen per jaar. De uitstroom nam in 2021 sterk af naar 7.7%, dit zijn respectievelijk 113 personen.
- Zo'n 46% van deze uitstromers blijft in het PO maar gaat in een andere gemeente werken. 54% van de uitstromers verlaat de sector. Dit is inclusief mensen die met pensioen gaan.
- De instroom fluctueert tussen de 121 via 142 naar 85 personen. Het aantal zij-instromers hierin neemt toe van 2 naar 20.

Dit beeld wordt tijdens het gesprek bevestigd. Het is moeilijk om hier één specifiek oorzaak voor aan te wijzen. Een mogelijke oorzaak is het gemeenschappelijk beleid van alle besturen in Utrecht (Utrecht Leert) gericht op boeien en binden van personeel. Ook zien de convenant partners dat mensen die naar randgemeenten zijn vertrokken (bv. veel jonge leerkrachten die om financiële redenen uit de stad vertrekken) na een aantal jaar toch weer terugkomen, omdat ze de stedelijke problematiek interessanter vinden dan de randgemeentes. Wanneer mensen uit de stad vertrekken, wordt hen ook altijd duidelijk gemaakt dat ze van harte welkom zijn om terug te keren. Er wordt in de stad ook veel gewerkt aan uitdaging op maat, een hoge mate van autonomie voor leerkrachten, goede ondersteuning en netwerken binnen de stad, om mensen aan te trekken en ook te behouden. Daarnaast is de situatie op het gebied van het lerarentekort in Utrecht toch iets gunstiger dan in de andere G5 steden, waardoor leerkrachten die graag in het grootstedelijk gebied willen werken, wellicht eerder in Utrecht blijven dan dat ze wegtrekken naar andere grote steden.

Het aantal personen dat aan de pabo's wordt opgeleid lijkt op termijn verlichting te kunnen bieden in het toenemende lerarentekort.

- De instroom in de pabo is sinds 2019 sterk toegenomen: er is tussen 2017 en 2020 sprake van een groei van 433 naar 626 studenten (+44,6%).
- Bovendien neemt de uitval onder studenten in het eerste jaar af, van 12,4% in 2017 naar 7,5% in 2019.
- Daarnaast neemt het aandeel studiesucces na 5 jaar aanzienlijk toe: van 58,3% in 2017 naar 70,9% in 2019.
- Vooral nog leidt dit echter nog niet tot een groei van de gediplomeerde uitstroom, aangezien de instroom van nieuwe studenten, en de uitval na het eerste jaar flink achterlopen op gediplomeerde uitstroom uit de pabo.

De gunstige cijfers op de pabo's worden door de convenantpartners herkend. Dit lijkt het resultaat te zijn van goede actualisatie en innovatie van de pabo door de brede regio, wat de pabo's weer aantrekkelijker maakt voor nieuwe studenten. Een voorbeeld hiervan is de manier waarop de verkorte opleiding is vormgegeven, die de combinatie van werk en studie heel aantrekkelijk maakt. De opleidingsschool Utrecht-Amersfoort en de inductieperiode lijken echt tot successen te leiden, met name op het vlak van studiesucces en succes in het eerste werkjaar. Het aantal studenten op het hbo neemt landelijk in alle sectoren toe (mede door corona), maar de toename op de pabo's stijgt daar nog bovenuit. Er lijkt over het algemeen weer meer interesse te zijn in het vak, wat ook te merken is aan het groeiend aantal zij-instromers. Wel wordt opgemerkt dat de cijfers van het huidige jaar wel iets lager zijn dan vorig jaar.

Verder valt het volgende op:

- De **gemiddelde schoolomvang** in Utrecht is ongeveer 319 leerlingen, dat is hoger dan gemiddeld in de G5. In het SBAO en SO/VSO neemt de schoolomvang sterk toe (resp. 19,3% en 44,8%), vanwege de groei van het aantal leerlingen. Het aantal scholen in deze categorieën blijft gelijk. In het BAO fluctueert de schoolomvang tussen de 325 en 347 leerlingen.
- De gemiddelde **aanstellingsomvang** blijft in het BAO en SO/VSO gelijk en bedraagt 0,72 FTE en 0,76 FTE, respectievelijk. In het SBAO neemt de aanstellingsomvang iets af van 0,81 naar 0,76. De gemiddelde aanstellingsomvang in Utrecht is vergelijkbaar met die van Almere en iets lager dan die van Den Haag, Rotterdam en Amsterdam.
- Het gemiddelde cijfer dat besturen geven om de hoogte van de **werkdruk** op hun scholen te beoordelen is 7,7 (waarbij 1 = helemaal geen werkdruk, 10 = zeer hoge werkdruk). De ruime meerderheid van de besturen heeft de indruk dat de werkdruk in schooljaar 2020/2021 enigszins (30%) of sterk (60%) is toegenomen. Geen van de besturen ziet dat de werkdruk gelijk is gebleven, en één bestuur noemt dat deze enigszins is afgenomen. Als oorzaak voor de werkdrukverhoging verwijzen bijna alle besturen naar covid-19. Ook uitval van leerkrachten wordt aangegeven als werkdruk verhogend voor de collega's, omdat zij dan regelmatig worden gevraagd om extra te werken.

Reflectie per maatregel en voortzetting

Algemene reflectie uitvoering maatregelen

Er heeft enige vertraging plaatsgevonden in de opstart van de maatregelen in het afgelopen jaar. Voornaamste redenen hiervoor waren veel wisselingen in besturen, waardoor het soms ontbrak aan continuïteit, en de coronacrisis die ervoor zorgde dat scholen vooral gefocust waren op het hier en nu. Er is de ambitie in de stad om echt alles samen te doen (grote en kleine besturen), waarvoor nieuwe structuren moeten worden ingericht. Dit heeft veel tijd gekost. Maatregelen die scholen en besturen individueel en op eigen kracht uit konden voeren (zoals aanstellen van meer OOP en aannemen van zij-instromers) zijn eerder van start gegaan dan flankerende maatregelen, waarbij veel partijen betrokken zijn. De voorkeur gaat uit naar een aanpak waarbij echte ontmoetingen gefaciliteerd kunnen worden en informatie breed uitgewisseld kan worden. Voor veel maatregelen waren live bijeenkomsten nodig, die tijdens de coronacrisis niet georganiseerd konden worden en daarom zijn uitgesteld. Ook maatregelen waarvoor veel begeleidingscapaciteit nodig was (zoals het aannemen van meerdere zij-instromers per school) zijn uitgesteld, omdat scholen alle handen nodig hadden om het onderwijs door te laten gaan. Inmiddels is nagenoeg alles wat voor het afgelopen jaar gepland was van start gegaan.

Uitvoering van de maatregelen

Er is op dit moment nog niet te zeggen welke maatregelen uit het convenant scholen vooral gebruiken. Dit komt te vroeg. Samenwerkende partners verwachten dat dit wel in schooljaar 2021 – 2022 tot nadere duiding komt.

Over de ontwikkelingen op diverse indicatoren is wel een en ander bekend. Onderstaand een nadere toelichting:

- Er zijn extra begeleidingsuren beschikbaar gesteld, kwalitatief goede toolboxes worden ingezet om studenten te begeleiden naar werk in Utrecht en er wordt komend schooljaar een handreiking ontwikkeld om te voorkomen dat studenten die in Utrecht worden uiteindelijk buiten Utrecht aan het werk gaan.
- Er hebben 2 evenementen met in totaal 152 deelnemers plaatsgevonden. Daarnaast hebben er 2 centrale cv-checks plaatsgevonden en zijn 25 geschikte zijinstroom kandidaten geselecteerd. Ook staan bijeenkomsten en een onderzoeksfestival gepland om in samenwerking met leraren randvoorwaarden vorm te geven voor goed werkgever- en werknemerschap, net als verschillende in-company opleidingen middenmanagement en schoolleider. Een leraren startpakket moet nog worden opgestart. De uitkomsten van het eerste onderzoek worden daartoe benut. Om alle leraren in 2021 te bedanken wordt de 'Ode aan de leraar' opgestart waarbij bekende Utrechtse en onbekende Utrechtse leraren bedanken voor hun inzet.
- Er is een Utrecht Leert Opleidingsalliantie opgericht. Hierin werken alle educatieve opleidingen in Utrecht samen aan een eenduidig opleidingsportfolio, duidelijke opleidingspaden, gezamenlijke voorlichting en vernieuwende lerarenopleidingen. Per 1 mei is een voortraject gestart waarin potentiële zij-instromers begeleid worden op school. 50% van de scholen hebben tenminste 1 schoolleider in de school aangesteld. Er zijn 3 projectteams opgericht die zich bezighouden met: organiseren van kennisdeling rondom Anders Organiseren, onderzoek naar best practices rondom Anders Organiseren en budgetten voor Anders Organiseren.
- Er is een organisatie en governance structuur ingericht. In de komende periode wordt deze verder geconcretiseerd, zodat ieder schoolbestuur kan aanhaken en kan meedoen. Onderdeel hiervan is ook een netwerk van 19 professionals, uit ieder schoolbestuur 1 die helpt om de beweging mogelijk te maken: voorbereiden van bestuurlijke besluitvorming, aanhaken bij de werkgroepen en verspreiden van kennis / resultaten die voortkomen uit de strategie.
- De website www.utrechtleert.nl is doorontwikkeld naar een informatie website voor zij-instromers, verwijzing naar de juiste loketten, goede voorbeelden en activiteiten. Hierin werkt de stad intersectoraal samen en ook met de regionale aanpakken personeelstekorten Amersfoort en Ring van Utrecht.

Maatregel 1:

De begeleidingscapaciteit op de scholen wordt uitgebreid en geïntensiveerd zodanig dat alle schoolbesturen een goed functionerende opleidingsinfrastructuur hebben met schoolleiders/coaches en instituut opleiders.

Reden: werkzame mechanismen

Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?

Schoolbesturen en scholen hebben deze maatregel volop benut. Deze maatregel is het afgelopen jaar goed verlopen. De begeleidingscapaciteit valt onder het beleid van het Samen Opleiden, om nieuwe scholen aan te laten sluiten. Voor de opleidingsschool betekende dit afgelopen jaar een verdubbeling van het aantal deelnemers, dat vroeg veel flexibiliteit. Deze maatregel is dan ook iets langzamer van start gegaan dan gehoopt, door de druk op de

	opleidingsinfrastructuur. Inmiddels loopt alles goed en wordt een versnelling gevraagd. De groei in aantallen van drie naar 10 schoolbesturen gegaan. Daarmee is nu een dekkinggraad van ½ van het totaal aantal schoolbesturen in de stad Utrecht.
Noodzaak aanpassing	n.v.t.
Vorm aanpassing	n.v.t.

Maatregel 2:

Er komt een toolbox voor de begeleiding van studenten.

Reden: werkzame mechanismen	<p>Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?</p> <p>De maatregel is nog niet tot uitvoering gekomen. Schoolbesturen, scholen, betrokken professionals en lerarenopleidingen zijn met elkaar in overleg hoe dit verder vorm te geven. Zoals het er nu uit ziet is een goede afbakening noodzakelijk richting de doelgroep zij-instromers. Dat maakt dat een verscherping van de maatregel nodig is. Hierbij gaat het om professionals die gaan werken in de school. Mensen met een werkend verleden.</p>
Noodzaak aanpassing	Er komt een toolbox voor de begeleiding van de professional die buiten het onderwijs komt en in het onderwijs gaat starten. Hierbij gaat het om de professional die aan de slag gaat als onderwijsassistenten, zij-instromers, studenten en andere professionals voor schoolopleiders/coaches en instituutopleiders. Hierbij gaat het niet om de reguliere student, maar de professionele student.
Vorm aanpassing	In aansluiting op alles wat als is: een praktische handreiking voor organisaties gericht op wijzen van begeleiding, partnerschappen en netwerken van begeleiding. Onderdeel is een checklist die PO besturen helpt om de begeleiding verder vorm te geven. Hiertoe wordt een werkgroep ingericht die hiermee aan de slag gaan en jaarlijks de handreiking aanpast.

Maatregel 3:

Er komt een handreiking opleiden in de school aantrekken en behouden van onderwijstalent.

Reden: werkzame mechanismen	<p>Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?</p> <p>Deze maatregel is nog in ontwikkeling, zie maatregel 2. Er komt een handreiking opleiden in de school aantrekken en behouden van onderwijstalent via de zij-instromers. Hoe binden en boeien we de zij-instromer die vanuit een andere sector van werk naar werk komt?</p>
Noodzaak aanpassing	ja
Vorm aanpassing	In aansluiting op alles wat als is: een praktische handreiking voor organisaties gericht op binden en boeien van zij-instromers. Onderdeel is een checklist die PO besturen helpt om de begeleiding verder vorm te geven. Hiertoe wordt een werkgroep ingericht die hiermee aan de slag gaan en jaarlijks de handreiking aanpast.

Maatregel 4:

Organiseren van informatiebijeenkomsten, meeloopdagen, snuffelstages, leerwerkplaatsen op scholen.

Reden: werkzame mechanismen

Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?

Er zijn 8 inspiratie-sessies en 3 schoolleiderscafés georganiseerd. Het organiseren van de bijeenkomsten e.d. is wel gebeurd, maar de uitvoering ervan is vanwege corona erg moeilijk gebleken en heeft dus nauwelijks plaatsevonden. Door corona is er nu nog steeds veel lesuitval (klassen in quarantaine), dit bemoeilijkt o.m. snuffelstages en meeloopdagen. Jammer, want hier is over het algemeen veel belangstelling voor. Een succesvolle pilot binnen 1 van de schoolbesturen levert al veel op voor een aantal scholen in Utrecht. Het betreft inzetten van ander personeel op scholen. Binnen dit project wordt deels gebruik gemaakt van de regeling social return on investment, waardoor een aantal organisaties vrijwilligers faciliteren om zich een jaar lang een dag per week te verbinden aan het onderwijs. Dit heeft al meerdere nieuwe studenten opgeleverd. Momenteel zijn er gesprekken gaande om dit project Utrecht breed uit te rollen. Ook wordt samengewerkt met het UWV en RMT om van werk naar werk mogelijk te maken.

Noodzaak aanpassing

Ja

Vorm aanpassing

Imago, werving, selectie en matching. Gezamenlijk campagne voeren in het versterken van het imago van Utrecht Leert en kiezen voor een loopbaan in het onderwijs. In arbeidsmarktcommunicatie wordt hier gezamenlijk in opgetrokken. Ook worden afspraken gemaakt over het inschalen van zij-instromers als samenwerkende werkgevers. Eenduidige arbeidsmarktcommunicatie en versterking van het imago om te werken in het onderwijs. Organiseren van informatiebijeenkomsten, meeloopdagen, snuffelstages, leerwerkplaatsen op scholen gericht op het intrinsiek motiveren van mensen om een keuze te maken om te kiezen voor een loopbaan in het onderwijs.

Maatregel 5:

Lerarenonderzoek onder zittend personeel en studenten om inzicht te krijgen, waarop leraren behouden blijven om op basis van de uitkomsten keuzes te maken voor elementen van goed werkgeverschap en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Reden: werkzame mechanismen

Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?

Deze maatregel is nog niet opgestart en uitgevoerd. Staat op de planning voor tweede kwartaal 2022.

Noodzaak aanpassing

Ja (toevoeging)

Vorm aanpassing

2.800 leraren ontvangen Utrecht & Leraar-pakket jaarlijks gericht op allerlei informatie voor leraren in de stad, ook op het gebied van wonen en woon-werkverkeer. Pakket is bedoeld om leraren een voordeel te geven voor de stad, maar ook om dit te koppelen aan de werkgevers. Zodat zij zelf hier ook vorm en inhoud aan kunnen geven.

Maatregel 6:

Ook starten partners een Lerarenpanel op, ten behoeve van denkkraft van leraren voor leraren gericht op vormgeven van randvoorwaarden voor realiseren van goed werkgever, goed werknemerschap.

Reden: werkzame mechanismen

Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?

Dit heeft in eerste instantie plaatsgevonden op Utrecht-breed niveau. PO/VO/MBO) de onderzoeksresultaten zijn erg interessant en vragen om nadere acties, meer gericht op PO medewerkers, en dan ook met name onderzoek onder zij-instromers, leraar ondersteuning en onderwijsassistenten. Opvallend is bijvoorbeeld het verschil tussen opleiding en de basisschool in de praktijk waardoor mensen soms weer snel afhaken. Ook blijkt dat starters vaak behoefte hebben aan een coachgesprek met iemand van buiten de organisatie. Voor 2022 wordt de maatregel verder geconcretiseerd in de uitvoering. Via activiteiten in de stad en bij werkgevers worden leraren bevraagd op de uitkomsten van maatregel 5. We gaan uit van minimaal 3 tot 4 activiteiten per jaar. In 2022 wordt hiertoe een werkgroep ingericht die dit nader uitwerkt en samen met de projectleider communicatie hier uitvoering van geven.

Noodzaak aanpassing

Nee

Vorm aanpassing

n.v.t.

Maatregel 7:

Er komt een Utrecht & Leraar pakket, gericht op leven lang ontwikkelen van de zittende professional, zowel horizontaal als verticaal.

Reden: werkzame mechanismen

Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?

We hebben hierin aangesloten op het onderzoek van de Perfect Storm. Het pakket zit nog in de pijplijn en wordt in de komende periode gepubliceerd. Ieder schoolbestuur is benaderd voor aantallen en een verspreidingsstrategie onder scholen en leraren. Voor 2022 willen we de uitvoering aanscherpen. We willen hierover eerst met de onderwijsprofessionals in gesprek, in klankbordbijeenkomsten. Projectleiders zijn hier al mee bezig. De uitkomsten van het onderzoek onder leraren (maatregel 5) zal nog verdere input bieden voor de uitwerking van het Utrecht & Leraar pakket. Streven is dat 2.800 leraren Utrecht & Leraar-pakket jaarlijks ontvangen gericht op allerhande informatie voor leraren in de stad, ook op het gebied van wonen en woon-werkverkeer. Pakket is bedoeld om leraren een voordeel te geven voor de stad, maar ook om dit te koppelen aan de werkgevers. Zodat zij zelf hier ook vorm en inhoud aan kunnen geven. Dit willen we in 2022 verder vormgeven. Juist de binding aan de schoolbesturen als werkgevers is van groot belang. Hier ligt ook de koppeling richting maatregel 6.

Noodzaak aanpassing

Nee

Vorm aanpassing

Invulling en planning worden nader bepaald.

Maatregel 8:

Om huidig personeel een aantrekkelijke loopbaan perspectief te bieden, organiseren schoolbesturen en scholen een In-company managementopleiding voor (toekomstige) directeuren en midden managers.

Reden: werkzame mechanismen

Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?

Ten dele bestond deze maatregel een paar jaar, op kleinere schaal en binnen besturen. Afgelopen jaar is dit meer geconcretiseerd en dit jaar heeft de werving binnen alle 20 schoolbesturen plaatsgevonden. Vanwege de aanhoudende coronamaatregelen, start de eerste groep (van ca. 25 leerkrachten) later dit najaar i.p.v. in september. Er is een mogelijkheid om een tweede groep in januari te laten starten. Deze maatregel speelt in op het groeiend tekort aan schoolleiders. Uit ervaring blijkt dat deze vorm van opleiden goed werkt.

Noodzaak aanpassing

nee

Vorm aanpassing

n.v.t.

Maatregel 9:

Besturen bieden een collectieve werkgarantie aan studenten die studeren aan de Utrechtse Pabo's.

Reden: werkzame mechanismen

Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?

Deze maatregel biedt geen aanvullende incentive meer. Door het landelijke grote tekort is het helemaal niet nodig om deze garantie nog expliciet te maken, omdat leerkrachten in principe altijd en overal werk kunnen vinden. Leraren houden liever de handen vrij om te kiezen waar ze willen gaan werken zodra ze afstuderen. Pabostudenten in Utrecht worden er nog wel goed van verzekerd dat ze in de stad welkom zijn en er plaats voor hen is.

Noodzaak aanpassing

Ja

Vorm aanpassing

Maatregel is overbodig geworden.

Maatregel 10:

Schoolbesturen en opleidingen richten samen de Utrecht Leert Opleidingsalliantie op.

Reden: werkzame mechanismen

Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?

De ULOA is opgericht en al aan het werk. Er wordt gestreefd naar een bredere opleiding, die minder sectorspecifiek is. Dergelijke initiatieven worden onderzocht door de aangesloten opleidingen. Het gaat bv. om een opleiding die niet voorsorteert op kinderopvang, po of vo, maar voor meerdere sectoren opleidt. Dit kan de hele onderwijsketen aantrekkelijker maken voor studenten. De opleidingsalliantie is meer dan een opleidingschool: universiteiten en hogescholen in Utrecht hebben dit samen opgericht, de po-besturen zijn de vragende partij. Op de basisscholen in het convenant merken ze van deze maatregel op dit

	moment nog niet veel meer dan dat af en toe mensen gevraagd worden om over de uitwerking van deze maatregel mee te denken.
Noodzaak aanpassing	Ja
Vorm aanpassing	In 2022 werken we er naartoe dat samen met de opleidingen de ULOA zichtbaar wordt gemaakt. Er komt een bestuurlijke opdracht om dit goed in te regelen alsmede een verbeterplan hierop te maken.

Maatregel 11:

Schoolbesturen en opleidingen realiseren samen een nieuw curriculum en opleidingsinfrastructuur.

Reden: werkzame mechanismen	<p>Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?</p> <p>Hiertoe hebben alle betrokken partners een voorstel ontwikkeld genaamd 'het Nieuwe opleiden'. Hierin gaat een ontwerp- en innovatieteam aan de slag met de ontwikkeling van een nieuw curriculum. Een nieuwe opleiding die past bij de veranderende vraag van de scholen en leraren.</p>
Noodzaak aanpassing	Nee
Vorm aanpassing	<p>We hechten belang aan deelname van het MBO aan deze maatregel. In januari start er een projectgroep binnen Anders Organiseren en Opleiden en Begeleiden in school waarin deelnemen de beide opleidingen voor MBO-gecertificeerd personeel, momenteel nog werkzaam in kinderopvang en onderwijs. Ook zijn er vanuit het PO 2 schoolopleiders betrokken die werkzaam zijn op verschillende scholen. Deze projectgroep gaat een pilot voorbereiden waarmee schoolopleiders beter in staat zijn om een groep studenten in één school op te leiden. In 2022 ontwikkelen de partners inzicht en overzicht van de doorlopende opleidingslijnen van mbo tot wo om aan het werk te gaan in het primair onderwijs.</p>

Maatregel 12:

Schoolbesturen realiseren meer inzicht in het anders organiseren van het onderwijs in de basisscholen en scholen voor speciaal (basis-)onderwijs zodanig dat ze met een meer diverse inzet van multifunctionele teams het onderwijs kwalitatief goed kunnen verzorgen. Daardoor zou de vraag naar Pabo opgeleide medewerkers afnemen en van andere pedagogisch opgeleide medewerkers toenemen.

Reden: werkzame mechanismen	<p>Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?</p> <p>De maatregel is gericht op passend/inclusief onderwijs en beter maatwerk voor kinderen door onderwijs anders te organiseren. De kwaliteit van het onderwijs staat hierbij voorop. Ook kan het bijdragen aan de vermindering van het lerarentekort, doordat gewerkt wordt aan meer differentiatie in functies, wat de aantrekkelijkheid van het vak kan vergroten. Onderdeel van de maatregel is klas overstijgend of - doorbrekend werken, met structurele inzet van OOP. Het is niet bedoeld als noodmaatregel om het tekort op te vangen op de korte termijn. In Utrecht is het relatief eenvoudig om deze maatregel vooral visie gestuurd in te zetten (en niet vanuit noodzaak).</p>
-----------------------------	--

Er zijn diverse activiteiten ontwikkeld om het anders organiseren te stimuleren.

a. Open- deuren -dagen

In de stad zijn er al meerdere scholen bezit met het anders organiseren. Momenteel zijn er 7 filmpjes beschikbaar via de website, die laten zien wat er gebeurt. Er is grote diversiteit onder de deelnemende scholen. Deze filmpjes vormen een introductie voor de open-deuren-dagen waar deelnemers een kijkje kunnen nemen in deze scholen. Voor de eerste open dag waren er 80 inschrijvingen. De deelnemers zijn werkzaam bij 8e deelnemende besturen, maar ook bij de Pabo's, gemeente Utrecht, het samenwerkingsverband, enz. Helaas moest de dag worden afgeblazen i.v.m. Corona. Er zijn voor het lopende schooljaar nog 3 van deze dagen gepland. Inmiddels hebben zich nog 3 scholen aangemeld om hun deuren open te zetten. Dit aantal zal worden uitgebreid.

b. Bezoeken van innoverende scholen elders in het land:

Momenteel worden er contacten gelegd met scholen elders in het land die een interessant voorbeeld kunnen zijn. Er worden studiegroepsreizen georganiseerd waar medewerkers van verschillende scholen voor in kunnen schrijven.

c. Momenteel vindt er overleg plaats tussen de projectleiders van de andere G5, om te bekijken of er ook tussen de steden onderling uitwisseling kan plaatsvinden van goede voorbeelden.

d. Er is een projectgroep in wording die zich gaat buigen over het toekennen van financiële ondersteuning bij het realiseren van een onderwijsvernieuwing op de scholen. De totstandkoming heeft enige vertraging opgelopen door het beschikbaar komen van de NPO gelden. Hierdoor ligt de prioriteit voor veel scholen nu meer bij de inhaal en ondersteuningsprogramma's.

e. Onderzoek heeft een belangrijke plaats in de ontwikkelingen in de stad. Met verschillende lectoraten wordt inmiddels het overleg gevoerd over het onderzoeken van o.a. de kwaliteit van het onderwijs in relatie tot het anders organiseren.

Nee

Vorm aanpassing n.v.t.

Maatregel 13:

Voor de borging van het aantrekkelijke werkklimaat in de scholen in de stad willen wij een lerend netwerk inrichten in de stad (in aansluiting op wat we reeds hebben) om met elkaar ervaringen te delen op het gebied van de effecten van de maatregelen en van daaruit te komen met verbeteringen en andere interventies om ons doel te realiseren. In die netwerken participeren leraren, schoolopleiders, instituutopleiders, schoolleiders en besturen.

Reden: werkzame mechanismen

Wat maakt dat de maatregel wel/niet goed werkt?

Het lerende netwerk is actief bezig, en is deels doorontwikkeld vanuit reeds bestaande netwerken, zoals het ULOA en het netwerk voor Samen Opleiden. Er is nu ook een formeel overleg van de PO besturen. Dit is vooral een platform om ervaringen met elkaar te delen. De

verschillende netwerken in de stad zijn zo ingericht dat ze elkaar goed aanvullen en versterken. Er wordt zo veel mogelijk gebruikgemaakt van al bestaande netwerken, om te voorkomen dat kleine netwerkjes langs elkaar heen gaan lopen. Ook wordt er voor gezorgd dat alle partijen in de stad, ook kleine besturen en éénpitters, goed meegenomen kunnen worden. Het lerend netwerk zit op meerdere lagen in de organisatie, niet alleen op het niveau van bestuurders. We stellen hiertoe een projectleider communicatie aan en programma ondersteuning die ondersteunen om dit verder mogelijk te maken en sneller te schakelen op het delen van informatie.

Noodzaak aanpassing	Nee
Vorm aanpassing	n.v.t.

Reflectie overall

Op basis van de cijfers hebben de onderzoekers van ECBO en SEO de volgende reflectie.

Het lerarentekort in Utrecht is op basis van de cijfers uit oktober 2020 groeiend. Wel is het lerarentekort in Utrecht minder groot dan in de andere steden uit de G5. Het aantal leerlingen per FTE groeit wel, hoewel het aantal vacatures is gedaald.

De volgende ontwikkelingen bieden een gunstig perspectief.

- Er is vooruitgang geboekt in de instroom op de pabo en het studiesucces van studenten. Dit vertaalt zich voorlopig nog niet in meer gediplomeerde uitstroom, maar de vooruitzichten wat dat betreft zijn gunstig.
- Het aantal vacatures is tussen februari 2020 en februari 2021 met 21% afgenomen.

Verder kunnen de volgende overwegingen in de voortzetting van het convenant worden meegenomen.

- Het aantal zij-instromers is in de afgelopen jaren gestegen. Dat betekent dat er meer kans is op gediplomeerden die aan de slag kunnen binnen de functie van leraar. Als de groei in het aantal doorzet, biedt dit mogelijk op langere termijn verlichting van het lerarentekort. Kanttekening daarbij is dat het absolute aantal met 20 zij-instromers in 2020 lager ligt dan in de andere G5 steden (gemiddeld = 44,5; Almere uitgezonderd i.v.m. ontbreken van gegevens).
- De gemiddelde aanstellingsomvang is in Utrecht iets lager dan in de drie grote steden. Er zijn geen maatregelen die gericht op het vergroten dan de aanstellingsomvang, en het verminderen van deeltijd. Overwogen zou kunnen worden of hierop winst geboekt kan worden.

Er is over nagedacht om hierop te sturen en er is meerdere keren aan besturen gevraagd of dit wenselijk zou zijn. De ervaren werkdruk van leerkrachten speelt hierin echter een grote rol. Zo heeft de bonus van €800 van een aantal jaar geleden ervoor gezorgd dat leraren juist hun aanstelling hebben verkleind, omdat ze voorkeur geven aan het hebben van meer tijd dan meer inkomen. De meeste leerkrachten zijn vrouw, vaak met een (jong) gezin. Utrecht is daarnaast een stad van uitersten, waarbij de middeninkomens ondervertegenwoordigd zijn. Veel personeel heeft dan ook een partner met een hoger inkomen, waardoor deeltijdwerk aantrekkelijker is voor leraren.

- Scholen ervaren relatief weinig solidariteit onderling bij het werven van personeel. Hier zijn ook geen specifieke maatregelen op gericht. Er is sprake van een spanningsveld tussen de belangen van individuele scholen en het collectief belang van scholen in de regio.
- Er zijn geen maatregelen specifiek gericht op het SBAO en SO/VSO, terwijl de tekorten daar groter zijn dan in het BAO. Het ziekteverzuim is hier ook hoger. De vraag is of er specifieke maatregelen nodig zijn voor deze scholen.

De convenantspartijen zijn huiverig voor maatregelen specifiek gericht op het speciaal onderwijs. Leraren in het speciaal onderwijs kiezen er vaak heel bewust voor om in deze groep te werken (zo bv. ook zij-instromers vanuit jeugdzorg die ervoor kiezen om met jongeren met gedragsproblematiek te gaan werken). De voorgestelde bonus die er komt voor leerkrachten in speciaal onderwijs kan er aan de ene kant voor zorgen dat deze groep leerkrachten eindelijk de erkenning voelt voor de problematiek die zij in hun werk tegenkomen. Aan de andere kant kan dit ook weer afschrikkend werken voor nieuwe leerkrachten, die dan liever kiezen voor een makkelijkere leerlingpopulatie. Er is dus vooral aandacht voor maatwerk voor deze doelgroep, ook in werving en selectie, om te zorgen dat mensen op de plek terechtkomen waar ze het beste tot hun recht komen.

Het overall beeld is dat de maatregelen die goed lopen maatregelen zijn die aansluiten bij andere initiatieven, met name de goed lopende opleidingsscholen. Maatregelen die meer organisatie vereisen en de ontwikkeling van tools, zijn vertraagd.

Het aantal maatregelen is vrij groot. We willen met verschillende partijen kijken of het zinvol is om clustering en/of prioritering in de maatregelen aan te brengen. In de verantwoording van de maatregelen zal het ook schelen als er hierin meer focus is. Dit moet eerst goed en breed afgestemd worden.

Samenwerking en solidariteit (agenda onderdeel D)

- Besturen zijn gemiddeld genomen tevreden over de **samenwerking** bij de uitvoering van het convenant, met uitzondering van één bestuur dat zeer ontevreden is. Besturen noemen het transparante overleg, goede regie, goede informatieverstrekking, kennisdeling en het bundelen van krachten als positieve punten. Het positief betrekken van de kleinere besturen wordt zelfs door meerdere besturen genoemd.

De mate waarin schoolbesturen deel kunnen nemen aan de samenwerking hangt ook af van of het bestuur een ondersteunende staf heeft, of dat bv. de directeur zelf deze taken op zich moet nemen. De convenantpartijen streven naar gelijk optrekken tussen grote en kleine besturen. Grote besturen zijn ook huiverig om de middelen waarover zij wel beschikking hebben, en kleine besturen en éénpitters niet, zomaar in te zetten en zo kleine besturen misschien te benadelen.

- Alle besturen vinden dat er in redelijke mate tot zeer sterke mate onderlinge **solidariteit** is bij de aanpak van het tekort. Daarbij wordt verwezen naar afspraken die zijn gemaakt over elkaar niet beconcurreren op primaire arbeidsvoorwaarden. Wel ontbreken volgens enkele besturen afspraken over vissen uit dezelfde vijver met leraren en het spanningsveld tussen het eigen en collectieve belang. Ook het spreiden van het lerarentekort over de verschillende besturen wordt als een moeilijk punt ervaren.

Er zijn in Utrecht geen hele grote verschillen tussen verschillende wijken op het gebied van het lerarentekort. Er wordt veel inspanning geleverd om maatwerk te leveren voor alle wijken. Natuurlijk is er wel differentiatie tussen scholen die nooit om personeel verlegen zitten en scholen die vrijwel altijd een krappe formatie hebben, maar die is minder extreem dan in andere G5 steden. Uniek aan Utrecht is dat het geografisch gebied relatief klein is en leraren vrij eenvoudig te voet of met de fiets bij veel andere scholen besturen kunnen gaan kijken, en dus goed weten wat er elders gebeurt. Zo is er niet echt sprake van bolwerkvorming. Utrecht is daarnaast heel gematigd in het profileren van scholen, en laat ouders vooral zelf kiezen wat bij hen past.