

Aan Ministerie van OCW
Van DB Noodplan Lerarentekort Utrecht
Bijlage Kritische notitie convenant lerarentekort PO Utrecht 2023
Datum 19-01-2024
Betreft Zelfevaluatie noodplan G5 Utrecht

Zelfevaluatie Noodplan Lerarentekort Utrecht

1. Waar komen we vandaan?

Vanaf 2019 hebben de schoolbesturen, opleidingen en de gemeente hun krachten gebundeld in Utrecht Leert. Binnen deze samenwerking krijgt het samen opleiden vorm in een professionele en innovatieve onderwijsinfrastructuur. Er wordt integraal samengewerkt tussen PO, VO en MBO, de gemeente Utrecht, de lerarenopleidingen en andere partners in de regio. Opleidingen hebben zich verenigd in de Utrecht Leert Opleiders Alliantie met aandacht voor vernieuwende vormen van (interprofessioneel) opleiden. De essentie van deze samenwerking is een lerende aanpak, waarin partners samen optrekken, kennis delen en van elkaar leren.

De G5 hebben in 2019 bij de minister de noodklok geluid over de snel oplopende tekorten. De minister heeft daarop middelen beschikbaar gesteld om steden met de grootste problematiek in staat te stellen extra te investeren en door middel van noodplannen maatregelen uit te werken die het tekort moeten tegengaan. In april 2020 leverde de samenwerking tussen de gemeente, schoolbesturen PO en opleiders een Utrechts noodplan op voor de aanpak van het lerarentekort in het basisonderwijs, afgestemd op de problematiek en de kansen in de regio.

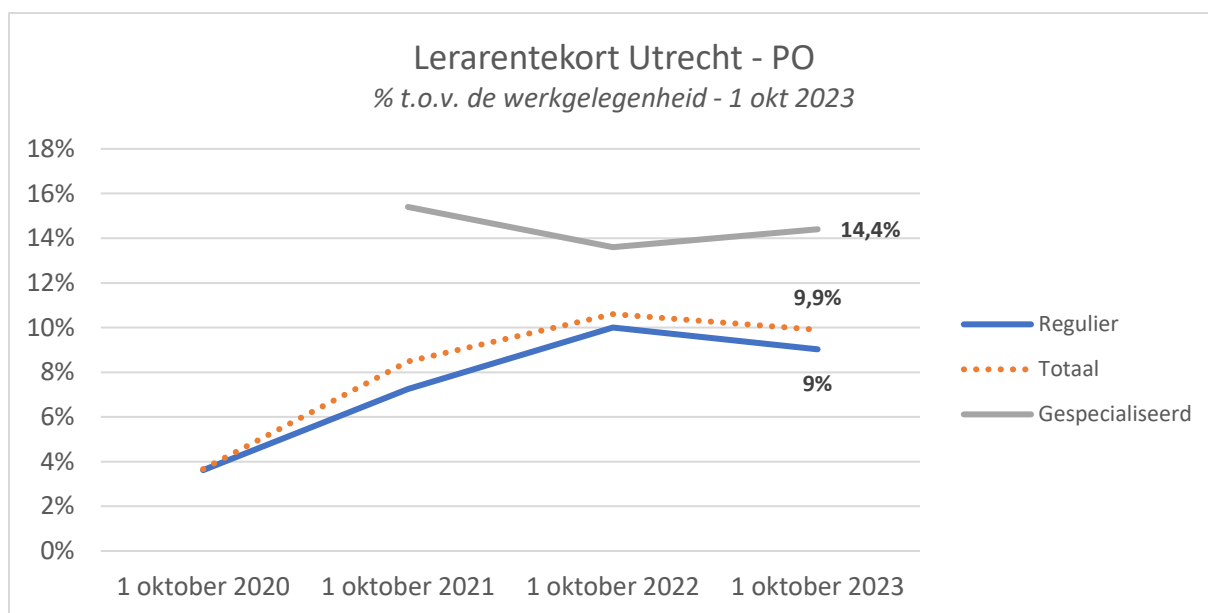
Deze plannen zijn uitgewerkt in een [convenant](#). De maatregelen binnen het convenant zijn geclusterd volgens de vier landelijke pijlers: 1) behoud van personeel, 2) verhogen van de instroom van personeel, 3) anders organiseren en 4) anders opleiden. OCW heeft voor vier schooljaren subsidie verstrekt. Per schooljaar wordt door middel van een zelfevaluatie ingegaan op de voortgang en uitvoering van het convenant lerarentekort PO. Voor u ligt dan ook de zelfevaluatie van schooljaar 2022-2023 van de stad Utrecht.

2. Onderwijsarbeidsmarkt Utrecht Stad

Utrecht groeit in hoog tempo. Prognoses laten zien dat Utrecht in 2040 met 29% gegroeid zal zijn ten opzichte van de bevolkingscijfers eind 2018. 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 voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.

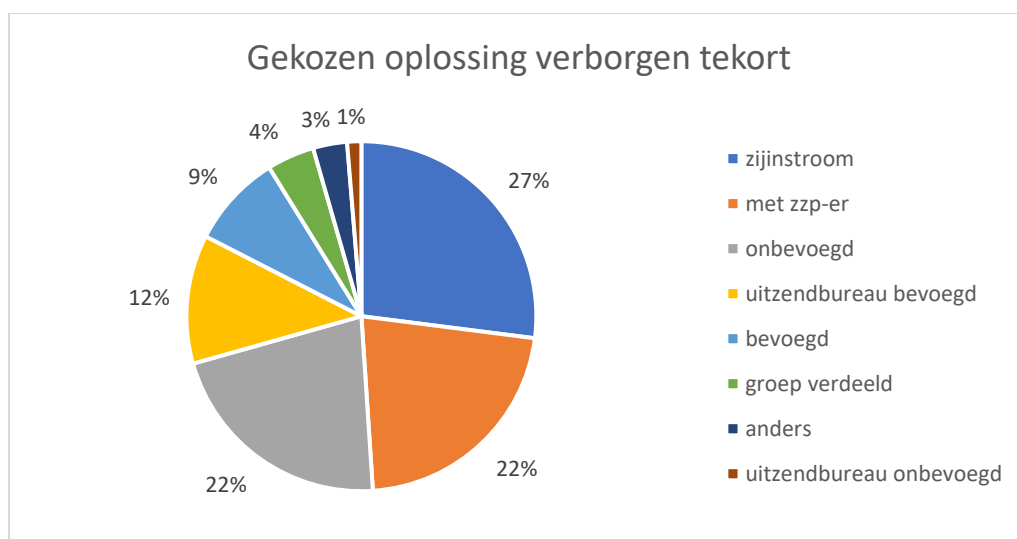
Onderstaand wordt kort weergegeven wat de belangrijkste trends en ontwikkelingen zijn voor het primair onderwijs in Utrecht Stad.

Er is sprake van een landelijk tekort aan leerkrachten in het PO en specifiek in de grote steden. Op 15 december 2023 zijn de laatste cijfers over het lerarentekort in Nederland aan de Tweede Kamer gestuurd. Uit deze informatie blijkt onder meer dat Almere het grootste relatieve tekort aan personeel in het PO van Nederland heeft en Utrecht relatief de kleinste tekorten kent binnen de G5. Zie [Factsheet](#) en [Tweede Kamerbrief lerarenstrategie december 2023](#).



In totaal hebben 115 scholen meegedaan aan de peiling (12 gespecialiseerd onderwijs). Vorig jaar waren dit er 113 (15 gespecialiseerd). Het totale tekort voor het PO daalt licht met iets meer dan 1%. In het gespecialiseerd onderwijs is het tekort met ongeveer 0,8% toegenomen.

Het relatief tekort in het PO in de stad Utrecht ligt met 9,0% iets lager dan het landelijk gemeten tekort van zo'n 9,7%¹. In het gespecialiseerd onderwijs (SO, SBO, VSO) is het tekort relatief hoger met 14,4%. Ondanks de lichte daling in 2023 is de verwachting dat de tekorten in hoog tempo zullen toenemen. Dit komt enerzijds doordat de leerlingaantallen in Utrecht blijven groeien tot 58.133 leerlingen in 2040. Anderzijds komt dit doordat er in het PO sprake is van een verborgen tekort. Iets meer dan een derde van het tekort is zichtbaar voor de buitenwereld in de vorm van openstaande vacatures. Het verborgen tekort zijn vacatures en vervangingen die niet openbaar staan, omdat ze op het moment ingevuld worden door personen anders dan bevoegde leerkrachten.

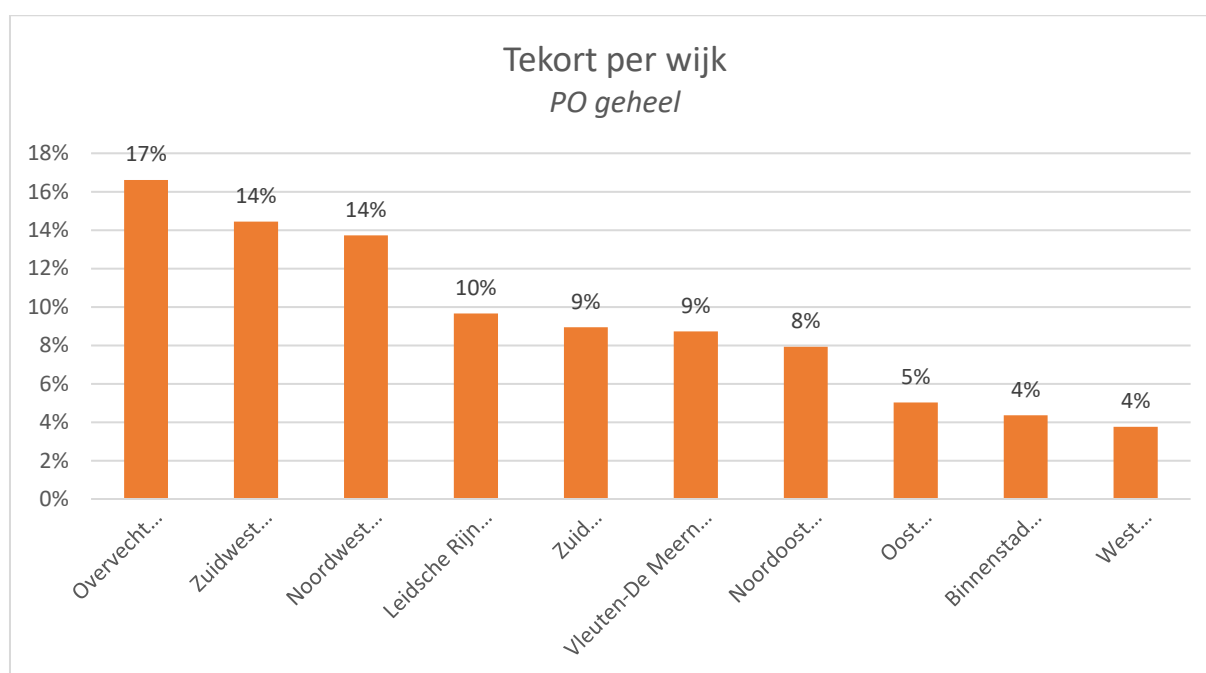


¹ Verhouding tussen de werkgelegenheid, openstaande vacatures en verborgen vacatures.

In bovenstaand diagram is te zien dat een hoog percentage van de verborgen vacatures wordt ingevuld door zij-instromers, hetgeen verklaard kan worden door het succesvol opleiden en begeleiden van zij-instromers. Daarnaast wordt een opvallend hoog percentage ingevuld door onbevoegden in te zetten voor de groep. In het regulier basisonderwijs is er een opvallende toename van 6% in zijinstromers en afname van bevoegd/ambulant van 9% als gekozen oplossing intern. Extern zien we bijna een verdubbeling van zzp'ers als oplossing.

Het tekort in de G4 en Almere is gemiddeld twee keer zo hoog als daarbuiten en neemt verder toe. Als enige van de vijf steden rapporteert Utrecht een lichte daling van het personeelstekort. De situatie in de andere vier steden is ernstig en neemt toe. Dat de tekorten in Utrecht zich naar het landelijk gemiddelde bewegen is goed nieuws maar dat neemt niet weg dat onder dat gemiddelde een verscherping van de kansenongelijkheid schuilgaat. Het tekort in het gespecialiseerd onderwijs is 14,5%. Het tekort is ook ongelijk verdeeld over de wijken; in Overvecht 17%, in Zuidwest en Noordwest 14%.

Hoewel het aantal scholen per wijk flink kan verschillen, zien we een duidelijk verschil tussen de top-3 hoogste en top-3 laagste tekorten in de wijk zelf.



3. Probleemanalyse: wat zijn de oorzaken van de tekorten?

- Utrecht groeit in hoog tempo. Prognoses laten zien dat Utrecht in 2040 met 29% (100.770) gegroeid zal zijn ten opzichte van de bevolkingscijfers eind 2018 (347.483).
- Leerlingaantallen in Utrecht blijven groeien met 27% in de periode 2024-2040 tot 38.354 leerlingen en er verlaten meer leraren het beroep dan dat er nieuwe instroom is.
- De druk op het zittende personeel en op behoud van kwaliteit neemt als gevolg van deze krapte enorm toe. Dat geldt ook voor het risico op uitval en verzuim. De krapte speelt ook bij samenwerkingspartners in Utrecht, zoals de voorschoolse educatie, kinderopvang en de zorg.
- De vraag is groter dan het aanbod: instroom vanuit de lerarenopleidingen en zij-instroom is de komende 6 jaar lager dan de uitstroom van zittende leraren.
- Uitstroom OP gestegen, 44% blijft in PO maar gaat in andere gemeente werken. Overige uitstroom verlaat sector (inclusief pensioen).

- Het tekort aan betaalbare woningen en parkeergelegenheden in de stad maakt dat jonge leerkrachten de stad verlaten. 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.
- Juist scholen met veel sociaal kwetsbare leerlingen worden het hardst getroffen. Dat beeld is landelijk zichtbaar. De trend is: waar de tekorten ernstig zijn nemen ze verder toe, en waar de tekorten minder ernstig zijn nemen ze iets af. Dit geldt zowel op landelijk niveau als op schoolniveau. Zowel in de vijf grote steden als landelijk zijn er meer scholen zonder tekorten, maar ook meer scholen met tekorten van 30% of meer. Tekorten zijn oneerlijk verdeeld over het land, over regio's en over groepen leerlingen. De grootste tekorten doen zich voor bij scholen met sociaal kwetsbare leerlingen. Er is een significant verband ontstaan tussen schoolweging en personeelstekort. Daarmee komt de kansengelijkheid onder druk te staan.

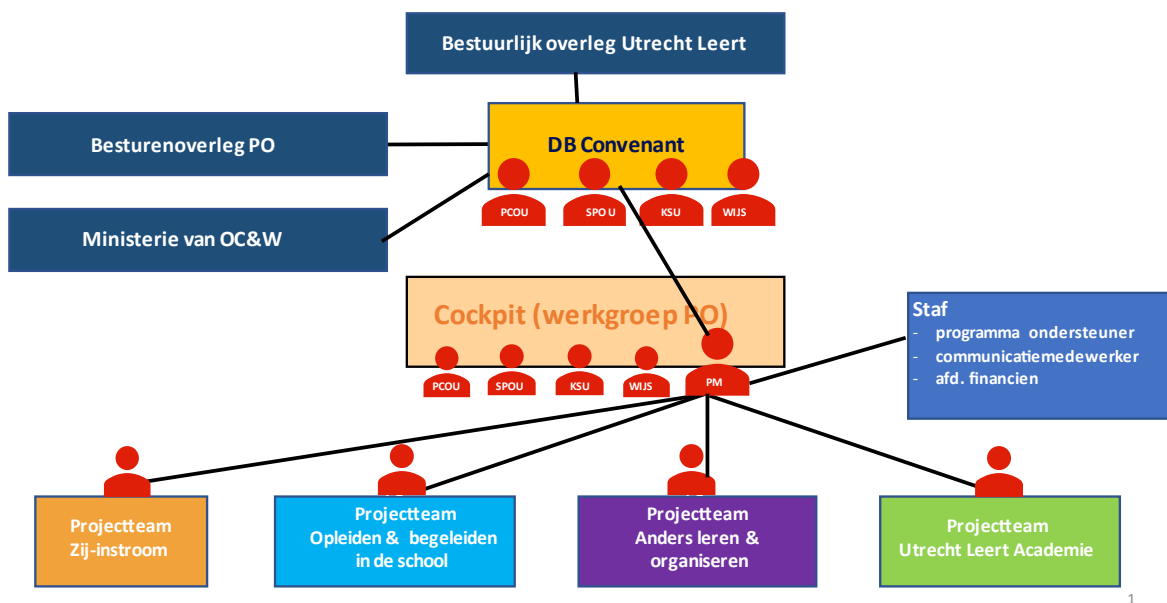
4. De Organisatie

De Utrechtse Onderwijsagenda is het afstemmingsoverleg tussen voorschoolse educatie, kinderopvang, lerarenopleidingen, beroepsonderwijs en funderend overleg met de gemeente Utrecht. Een van de actielijnen is de aanpak van het lerarentekort. Hiertoe is mandaat verleend aan het Bestuurlijk overleg Utrecht Leert – stad, waarin de sectoren PO, VO, MBO en lerarenopleidingen vertegenwoordigd zijn met de gemeente Utrecht.

De PO governance is onderdeel van de totale governance, de eindverantwoordelijkheid voor de aanpak Utrecht Leert ligt bij dit bestuurlijke overleg waarin 19 PO-besturen deelnemen. Het DB PO is hierin verantwoordelijk voor de aansturing en uitvoering PO. Het DB vervult een initiërende, signalerende en op doelstellingen bijsturende rol ten aanzien van de projecten rondom de noodmaatregelen G5 in afstemming met het Bestuurlijk overleg Utrecht Leert - stad. Ze is bevoegd tot het nemen van bindende besluiten en is tevens eindverantwoordelijk voor de uitvoering van het convenant en activeringsstrategie voor het PO.

De Cockpit Utrecht Leert heeft in het besluitvormingsproces een voorbereidende en uitvoerende taak. De cockpitleden zijn ten minste afgevaardigd vanuit de vijf PO-besturen en de Gemeente.

Het programma wordt aangestuurd door een programmamanager en is verplicht (dreigende) afwijkingen van de koers te melden bij het DB. De werkpakketten staan onder leiding van een projectleider. Binnen ieder werkpakket zijn ten minste vier besturen afgevaardigd.



Figuur 1: governance structuur

5. De vier werkpakketten en opgeleverde resultaten

In het convenant Lerarentekort PO zijn overheid, opleiders en PO-schoolbesturen in Utrecht aan elkaar verbonden om samen het lerarentekort het hoofd te bieden. Sinds de aanvang van het convenant heeft Utrecht ervoor gekozen om de 13 aanvankelijk geformuleerde maatregelen te herverdelen in vier werkpakketten:

1. Zij-instroom
2. Opleiden en begeleiden in de school
3. Anders leren en organiseren
4. Utrecht Leert Academie

Hieronder wordt per werkpakket ingegaan op de doelstelling, het resultaat tot nu toe en de verbinding tussen de maatregelen die in het convenant zijn opgenomen.

5.1 Werkpakket zij-instroom

In schooljaar 2022-2023 is voor 65 zij-instromers de subsidie aangevraagd die vanuit Utrecht Leert beschikbaar is om zij-instromers te begeleiden op school. Het gaat hier om zij-instromers in beroep, versneld voor de klas/gulden middenweg studenten én leraarondersteuners in het voortraject.

Het resultaat en de doelstellingen met betrekking tot zij-instroom zijn binnen het convenant hetzelfde als binnen de subsidieregeling zij-instroom PO G5 Utrecht. Binnen het convenant is de afspraak gemaakt om 15 zij-instromers extra op te leiden, bovenop de 45 zij-instromers die worden bekostigd uit de subsidieregeling zij-instroom PO G5 Utrecht. De resultaat afspraak is behaald, dat wil zeggen dat dit traject goed loopt.

Het uiteindelijke resultaat van het tweejarige traject dat zij-instromers doorlopen is tweeledig. Enerzijds is het traject erop gericht dat zij op effectieve en efficiënte wijze hun

onderwijsbevoegdheid halen. Anderzijds moet het resultaat zijn dat zij met de verkregen onderwijsbevoegdheid daadwerkelijk in het onderwijs blijven werken.

In Utrecht proberen we dit te realiseren door zij-instromers vanaf de start van hun traject intensief te begeleiden op de school waar zij werkzaam zijn. Concreet betekent dit dat zij-instromers van de subsidie gedurende 40 weken 1 dag per week begeleid worden. Dit komt neer op 320 uur begeleiding per zij-instromer in het eerste jaar.

Deze intensieve begeleiding bestaat uit drie kernelementen:

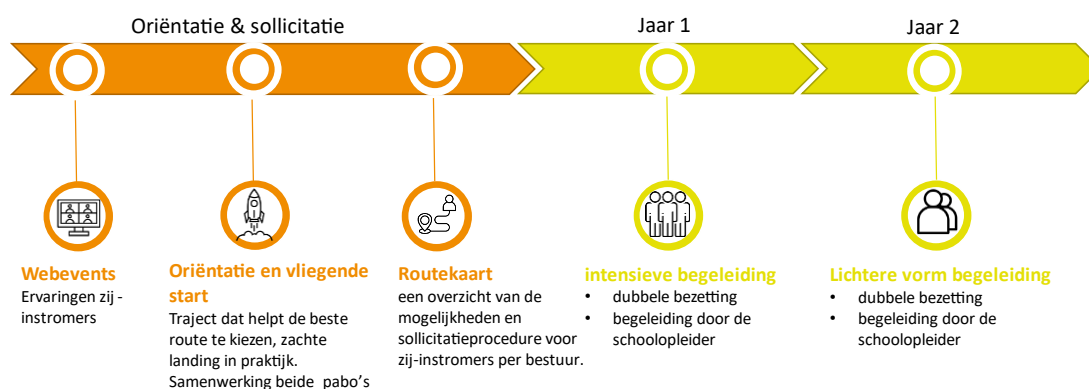
- i. Het versterken en bestendigen van de begeleidingsstructuur in de school via de structuur van het opleiden in de school.
- ii. Dubbele bezetting van een startende zij-instromer en een vakbekwame leraar per groep om werkend leren en lerend werken optimaal te faciliteren. Door bovenformatieve inzet gedurende 4 maanden kan een zij-instromer hierna zelfstandig en onder supervisie van de schoolopleider een groep draaien.
- iii. Oriëntatie en Vliegende Start. Dit betreft een oriëntatie en vliegende start voor de zij-instromer die nog gaat starten met de deeltijdopleiding of het zij-instroom in beroep traject. Met dit voortraject wordt beoogd dat de keuze voor het onderwijs nog bewuster gemaakt kan worden, potentiële kandidaten hebben een beter beeld, verwachtingen zijn afgestemd en de keuze voor het juiste traject kan gemaakt worden.

Het effect van het oriëntatietraject en de intensieve begeleiding is dat de uitval beperkt is. De uitval bedraagt 9% en valt binnen de door ons gestelde norm van 10%. In 2022-2023 ontvangen 79 zij-instromers begeleiding van de schoolopleider. Er zijn in 2023 155 schoolopleiders in Utrecht werkzaam, dat is gemiddeld ongeveer anderhalve schoolopleider per school.

Accenten naar aanleiding van de zelfevaluatie 2021-2022:

- **Verbeterde informatievoorziening:** uit de evaluatie van schooljaar 2021-2022 kwam naar voren dat men behoefte heeft aan een verbeterde informatievoorziening. Als reactie hierop is de informatievoorziening voor zij-instromers verbeterd. Er is een routekaart ontwikkeld om zij-instromers te helpen hun weg te vinden naar deelnemende besturen.

Ondersteuning zijinstroom in grote lijnen



- **Training schoolopleiders:** binnen de subsidieregeling zij-instroom PO is een training voor schoolopleiders opgenomen die specifiek gaat over het begeleiden van zij-instromers. Het gaat om 3 bijeenkomsten.
- **Webevents:** drie keer per jaar organiseert Utrecht Leert een online bijeenkomst voor mensen die interesse hebben in een overstap naar het onderwijs. Ervaringsverhalen van zij-instromers staan tijdens deze bijeenkomsten centraal.
- **Training co-teaching:** uit onderzoek blijkt dat de kwaliteit van begeleiding door de ‘duo-collega’ van groot belang is voor een succesvol zij-instroomtraject. Het inzetten van co-teaching kan een mooi middel zijn om in de begeleiding de vaardigheden van de zij-instromer te vergroten. De training bestaat uit vier bijeenkomsten en twee persoonlijke begeleidingsmomenten op de eigen school

Vooruitblik

De activiteiten binnen het werkpakket zij-instroom worden geïntensiveerd. Deze maatregel gaat boven verwachting goed, dat zien we ook terug in het percentage zij-instromers die de verborgen vacatures opvullen. Ook in de transitie naar de onderwijsregio zal deze maatregel belangrijk blijven.

5.2 Werkpakket Opleiden en begeleiden

Werkpakket 2 richt zich vooral op het ondersteunen, faciliteren en verder opleiden van schoolopleiders. Schoolopleiders zijn belangrijker dan ooit. Zij krijgen niet alleen te maken met studenten en startende leerkrachten, maar ook met veel andere professionals. Hier kan worden gedacht aan onderwijsambassadeurs, vakleerkrachten, onderwijsassistenten, pedagogisch verbinders, gepensioneerden, etc. Men leert het vak pas in de praktijk, hierbij is goede begeleiding essentieel. Enerzijds om het vak te leren, anderzijds om het vak met plezier te kunnen uitoefenen, waardoor uitstroom regelmatig voorkomen kan worden.

Binnen dit werkpakket is invulling gegeven aan 7 activiteiten:

- 1) **‘Tijd voor kwaliteit’** is in schooljaar 2021-2022 opgezet om intensievere en betere begeleiding van starters, zij-instromers en meer ervaren leerkrachten binnen een school mogelijk te maken en daarmee uitval tegen te gaan. Uitgangspunt hierbij is dat scholen zélf het beste kunnen bepalen wat bij zal dragen aan het verstevigen van de begeleiding. Door begeleiding naar behoefte te organiseren, interesseren en behouden we leraren voor de stad. In schooljaar 2022-2023 hebben 57 scholen deelgenomen. Op al deze 57 scholen zijn de extra middelen gebruikt voor uitbreiding van de uren van de schoolopleider. Zij hadden daardoor extra tijd voor groepsbezoeken, coaching, intervisie, beeld coaching, co-teaching, het schrijven van een inwerkprogramma en deelname aan de gesprekkencyclus.

Uit de enquête blijkt eveneens dat tijd voor kwaliteit het volgende oplevert voor een school:

- ✓ Kwaliteit van het onderwijs
- ✓ Kwaliteit van de leerkracht
- ✓ Lerende organisatie
- ✓ Uitstroom en uitval voorkomen
- ✓ Werkplezier, zachte landing bij start
- ✓ Werkdruk verlaging schoolopleider en team

- 2) **Inspiratiesessies:** eens per jaar worden alle schoolopleiders uitgenodigd voor deze inspiratiesessie. Er wordt een interessante spreker uitgenodigd, er is tijd voor een informeel samenzijn en een interactief programma. De schoolopleiders die aan deze bijeenkomst deelnemen zijn altijd zeer betrokken en het levert hen ook vaak veel waardevolle informatie op. Bij de eerste sessie heeft een spreker verteld over co-teaching waardoor 48 deelnemers deze training zijn gaan volgen (schooljaar 2022-2023: 12 schoolopleiders, schooljaar 2023-2024: 36 schoolopleiders). De tweede sessie stond in het licht van de onderwijsassistent van de toekomst. Er wordt steeds een actueel thema gekozen.
- 3) **Leren in de driehoek:** binnen dit project brengt lector Miranda Timmermans de verschillende mensen die te maken hebben met een student, (student, schoolopleider en instituut opleider) bij elkaar en leert hen om ook vanuit het perspectief van de ander te kijken naar het opleidingstraject. Een prachtig initiatief wat de mensen echt dichterbij elkaar brengt. Het instituut komt dichterbij de praktijk en andersom. In schooljaar 2022-2023 waren er 7 driehoeken.
- 4) **Co-teaching:** In 6 trainingen worden groepjes van 6 schoolopleiders geleerd om te co-teachen. In deze praktijkgerichte trainingen wordt de co-teacher ingezet om de handelingsbekwaamheid van de leerkracht te vergroten op basis van een hulpvraag. In schooljaar 2022-2023 zijn er 12 schoolopleiders opgeleid.
- 5) **Training voor andere professionals:** met regelmaat worden er andere professionals ingezet om een deel van het lesprogramma te verzorgen, aanvullend op het bestaande curriculum. Zij hebben vaak geen lesbevoegdheid. Om deze groep pedagogisch en didactisch te versterken, zijn er door de Hogeschool Utrecht en de Marnix Academie modules ontwikkeld.
- 6) **De onderwijsassistent van de toekomst:** binnen deze projectgroepen komen schoolopleiders van verschillende besturen bij elkaar, samen met collega's van het ROC en/of MBO Utrecht. Doel is opleiding en praktijk dichterbij elkaar brengen. Binnen deze projectgroep zijn de mogelijkheden van het inzetten van het mbo'ers in het basisonderwijs verkend, en dit is gedeeld met alle schoolopleiders tijdens de inspiratiesessie. Ook zijn er instrumenten ontwikkeld die helpend zijn bij het begeleiden van mbo-studenten. Deze projectgroep is nu afgesloten.
- 7) **De pedagogisch verbinder:** personeelstekorten in de kinderopvang en het onderwijs lopen op. De kinderopvang en het onderwijs zijn als sectoren in veel opzichten concurrerend aan elkaar; pedagogisch medewerkers kunnen in het onderwijs werken als onderwijsassistent en vice versa. Sinds de zomer van 2022 zijn de sectoren en opleiders (ROC Midden Nederland en MBO Utrecht) via Utrecht Leert met elkaar in gesprek gegaan over combinatiefuncties. Hierbij is verkend wat het versterken van de samenwerking op kan leveren. We zijn gekomen tot de pilot pedagogisch verbinder. Voor zowel school als opvang biedt deze pilot niet alleen extra handen in de groep, maar ook een mooie kans om de samenwerking op een intensievere manier te verkennen. Partners die meedoen aan deze pilot krijgen ook de kans om een nieuwe functie binnen onderwijs en opvang mede vorm te kunnen geven. De taken van de pedagogisch verbinder liggen nog niet vast en kunnen geheel naar eigen wens en in lijn met de visie van de school worden ingevuld. We sorteren op deze manier ook voor op 'de rijke schooldag' omdat PO en kinderopvang van elkaar kunnen leren en nauwer zullen samenwerken.

In schooljaar 2022-2023 is het proces ingericht om te komen tot deze pilot. Hierbij kan worden gedacht aan de arbeidsvoorwaarden, het curriculum en de wervingscampagne waarvan de pilot in schooljaar 2023-2024 van start gaat. Hoewel de praktijk uit zal moeten wijzen wat de samenwerking daadwerkelijk teweeg kan brengen, zien wij een aantal mooie kansen liggen voor alle betrokkenen. Juist ook voor het kind. Dankzij de nieuwe collega weet de opvang bijvoorbeeld wat een kind op school heeft geleerd, wat bijdraagt aan een betere aansluiting op de belevingswereld van het kind. Ouders en kinderen zien dezelfde gezichten voor onderwijs en opvang, iets dat bij kan dragen aan een veilig gevoel en een vertrouwde, voorspelbare omgeving voor het kind. De overgang van school naar opvang zou zomaar eens veel vloeiender kunnen verlopen.

Vooruitblik

De beschreven onderdelen van het werkpakket opleiden en begeleiden worden geïntensiveerd en geborgd. Het begeleiden van de verschillende doelgroepen is essentieel, dit voorkomt uitval en draagt bij aan de pijler behoud. Ook het opleiden van de verschillende doelgroepen wordt geïntensiveerd aangezien het onderwijssysteem verandert en om innovatieve oplossingen vraagt.

5.3 Anders leren en organiseren

Binnen dit werkpakket probeert men scholen aan te moedigen en te inspireren om na te denken over het onderwijs van de toekomst, door niet alleen na te denken over een andere dag- en weekindeling door inzet van andere professionals, maar ook de organisatie van het onderwijs eens kritisch onder de loep te nemen.

Er worden een zestal maatregelen onderscheiden die Utrechtse PO-scholen toepassen in hun transitie naar toekomstgericht onderwijs:

1. Andere schoolorganisatie zoals een andere groepssamenstelling of groepsdoorbroken werken.
2. Inzet van andere professionals zoals kunstenaars en onderwijsassistenten.
3. Het verminderen van werkdruk door bijvoorbeeld een andere taakverdeling of ruimte te maken voor onderzoek.
4. Flexibel personeelsbeleid door bijvoorbeeld flexibiliteit in werkrooster te bieden.
5. Inhoudelijke ontwikkeling. Bijvoorbeeld het afschaffen van gewoontes met als doel werkplezier vergroten.
6. Samenwerking met andere partners zoals BSO, maatschappelijk partners.

Binnen dit werkpakket is invulling gegeven aan 4 activiteiten:

1. **Inzicht in anders organiseren (open andere deuren dagen):** het doel van dit project is om scholen te inspireren door te kijken bij elkaar. Door deze inspiratie worden onderwijsprofessionals gestimuleerd en geënthousiasmeerd om zich te oriënteren op alternatieve manieren voor het organiseren van leerprocessen. Dit prikkelt hen om zelf (verder) aan de slag te gaan met het ontwikkelen en vormgeven van onderwijs. In schooljaar 2022-2023 hebben 10 scholen deelgenomen. De belangstelling lijkt wat af te nemen, mogelijk als gevolg van toenemende werkdruk. Opvallend genoeg worden de filmpjes, oorspronkelijk bedoeld om mensen naar de open dagen te trekken, buitengewoon

vaak bekeken nadat ze op de sociale media zijn gezet. Een andere interessante ontwikkeling is dat scholen elkaar buiten de geplande open dagen weten te vinden.

- Lerend netwerk voor een aantrekkelijk werkklimaat (heel Holland leert):** Utrecht Leert heeft samen met “Onderwijs maak je samen” een uniek begeleidingsprogramma opgezet voor schoolteams die een (volgende) stap willen zetten in het anders organiseren van het onderwijs op de eigen school. Het programma is kosteloos voor deelnemende scholen en biedt een unieke kans om, vanuit de specifieke situatie van de eigen school, een plan van aanpak te ontwikkelen om in meer of mindere mate anders te gaan organiseren. Het programma begint na een nulmeting van de eigen school, met een driedaagse, gevolgd door drie afzonderlijke dagen over een periode van ongeveer 6 maanden. Het programma is gericht op het inspireren en equiperen van schoolteams en is opgebouwd uit drie fases. Het programma vertrekt vanuit specifieke leervragen van elke school. In de drie fases wordt in stappen toegewerkt naar een eigen context specifieke aanpak waarmee na het doorlopen van het programma direct gestart kan worden op de eigen school. In 2022-2023 hebben er 25 scholen deelgenomen (G5) waarvan 11 Utrechtse scholen met in totaal 43 deelnemers.

Onderstaande enquêteresultaten van de deelnemers:

We zijn ons bewuster geworden van de tekorten	36%
We zijn (mede) hierdoor doordrongen van de noodzaak om te bouwen aan toekomstbestendig onderwijs	82%
Het MT is naar elkaar toegegroeid	46%
Onze visie is verscherpt	64%
We voelen ons geïnspireerd	82%
We maken daadwerkelijk gebruik van de opgedane kennis	64%
We hebben onze volgende stappen concreter geformuleerd	64%

- Onderzoeksgroep:** Een groep leerkrachten van verschillende stichtingen voert onder leiding van twee onderzoekers die verbonden zijn aan het lectoraat van de HU, een onderzoek uit naar de volgende vraag: “Wat motiveert onderwijsprofessionals om binnen het onderwijs in Utrecht te blijven werken? Met dit project betrekken we eerkrachten die affiniteit hebben met onderzoek, en het daaruit voortkomende verslag biedt waardevolle informatie voor onze stad.
- Onderwijsambassadeurs:** Hoe kunnen we het onderwijs anders organiseren en zorgen dat meer inspirerende mensen een rol spelen bij de ontwikkeling van leerlingen? Die vormde de basis van het project Onderwijsambassadeurs. Het project heeft sinds de start in 2020 een aanzienlijke groei doorgemaakt, en Utrecht Leert draagt bij aan het succes ervan door uitbreiding naar scholen die aangesloten zijn bij het convenant PO in de stad Utrecht mogelijk te maken. Het project “De Onderwijsambassadeurs” zorgt ervoor dat iedereen in de samenleving zijn steentje bij kan dragen aan het onderwijs. Het project heeft tot doel:

 - ✓ Leerlingen inspireren, doordat zij in aanraking komen met diverse inspirerende mensen uit de samenleving met verschillende achtergronden en expertises.
 - ✓ Betrokkenheid van de samenleving bij het (basis)onderwijs verhogen.
 - ✓ Een koppeling maken tussen andere werkvelden en het onderwijs.

- ✓ Onderzoeken of onderwijsambassadeurs de werkdruk kunnen verlagen voor leerkrachten en leerkrachten meer ruimte geven om hun rol te pakken. Bovendien willen we onderzoeken of het werkplezier verhoogt bij de leerkrachten, leerlingen en onderwijsambassadeurs.

Onderwijsambassadeurs zijn personen die buiten het onderwijs werkzaam zijn of met pensioen zijn gegaan, en die zich willen inzetten voor het onderwijs. Via het project Onderwijsambassadeurs bieden zij gedurende een half of een heel schooljaar ondersteuning in de klas door te assisteren bij diverse taken van een leerkracht. Ze zetten hun expertise, werkervaring en talenten in om leerlingen en leerkrachten te inspireren. Vanuit het project wordt samen met alle betrokken partijen nauwkeurig gekeken naar de behoeften en de mogelijkheden, om zo tot een goede match te komen tussen school en onderwijsambassadeur. Scholen die op deze wijze anders organiseren blijven scherp en trots door de frisse blik van zowel interne als externe betrokkenen.

Per jaar worden minimaal 12 nieuwe onderwijsambassadeurs aangetrokken voor de deelnemende PO besturen binnen het convenant lerarentekort Utrecht. In schooljaar 2022-2023 zijn er op 12 scholen 16 onderwijsambassadeurs gematcht en begeleid. In totaal in schooljaar 2022-2023 waren er 51 onderwijsambassadeurs op 22 scholen. Het concept blijft groeien en spreekt veel mensen en scholen aan.

[Maakt verbinding tussen onderwijs en samenleving makkelijk | Onderwijsambassadeurs](#)

Vooruitblik

De activiteiten rondom het werkpakket anders leren en organiseren worden geïntensiveerd. Ook wordt het voor de scholen mogelijk om in schooljaar 2023-2024 de experimenteerregeling aan te vragen binnen Utrecht Leert. Scholen kunnen van de gelegenheid gebruik maken om 16.000 euro te mogen inzetten voor een “experiment” op het gebied van anders organiseren. Kennisdeling tussen scholen is hierbij belangrijk.

5.4 Utrecht Leert Academie

De Utrecht Leert Academie verbindt onderwijsprofessionals die van en met elkaar willen leren voor goed onderwijs in de stad. De Utrecht Leert Academie vervult de rol van ‘spin in het web’ in de stad op het gebied van professionalisering en schoolontwikkeling. Het draagt bij aan inspiratie, verbinding en het delen van kennis tussen onderwijsprofessionals, met als doel van en met elkaar leren. De Utrecht Leert Academie biedt opleidings- en professionaliseringstrajecten en bouwt aan een open leergemeenschap van ontmoetingsplaatsen – fysiek en digitaal – waarin onderwijsprofessionals kennis en ervaring kunnen delen. Het draagt zo bij aan het leren, ontwikkelen en innoveren van het onderwijs in de stad Utrecht. Op deze manier worden onderwijsprofessionals in Utrecht actief betrokken bij het vormen van een lerend netwerk.

Sinds de start van de maatregel zijn het opleidingsaanbod en de doelgroep verbreed. Aanvankelijk was deze maatregel primair gericht op (midden)management, vanwege het tekort aan schoolleiders. Maar doordat de tekorten ook toenamen in andere doelgroepen, is de doelgroep uitgebreid naar leraren en IB’ers. In 2021-2022 zijn de eerste opleidingen gestart. Het eerste jaar van de maatregel is de projectgroep vooral bezig geweest met de inrichting en organisatie van de maatregel. De eerste ronde opleidingen was alleen voor schoolleiders en middenmanagement. Het werd al snel duidelijk dat er minder animo was voor de opleiding middenmanagement; daarom kon deze opleiding ook niet doorgaan. Leraren kunnen sinds dit schooljaar (2022-2023) deelnemen, bijvoorbeeld met opleidingen voor taal en rekenen en aan andere competentieverhogende opleidingen.

Qua inhoud van het opleidingsaanbod wordt er elk jaar voor gezorgd dat de opleidingen aansluiten bij ontwikkelingen op de scholen. Dit jaar is er bijvoorbeeld een programma rondom persoonlijk leiderschap voor onderwijsprofessionals aangeboden, wat beter aansluit bij de behoefte van de scholen dan de middenmanagementopleiding die eerst in het aanbod zat. Een ander voorbeeld is de nieuw toegevoegde opleiding beeld coaching, die ook inspeelt op actuele behoeften. Vanuit elk bestuur is er iemand betrokken bij het werkpakket. Er wordt voortdurend geïnventariseerd bij alle besturen waar de behoefte ligt, zodat goed kan worden ingespeeld op trends. Er wordt samengewerkt met verschillende aanbieders van de opleidingen. Bij de keuze voor bepaalde aanbieders is vooral gekeken naar evaluaties van eerder gevolgde opleidingen. Ook zijn aanbieders voor een aantal opleidingen met elkaar vergeleken, zijn offertes opgevraagd en hebben verschillende aanbieders een presentatie gegeven. In de projectgroep is vervolgens samen afgestemd met welke aanbieder per opleiding wordt gewerkt.

Behaalde kwantitatieve resultaten

- Op 28 juni 2023 hebben 24 deelnemers de opleiding Schoolleiders vakbekwaam (LAS II) succesvol afgerond.
- Op 28 maart 2023 hebben 21 deelnemers de Post-HBO-opleiding Intern begeleider met succes afgerond.
- Er heeft een masterclass faciliterend leiderschap plaatsgevonden, waaraan 10 schoolleiders hebben deelgenomen.

Vooruitblik

De Utrecht Leert Academie is in eerste instantie een netwerk (cq. platform) gericht op aanbod van in-company opleidingen, inspiratiesessies en andere bijeenkomsten in samenwerking met de besturen PO en hun partners binnen Utrecht Leert en daarbuiten voor onderwijs professionals werkzaam in het PO. Aankomende periode zullen we goed moeten evalueren welk aanbod we willen continueren en in aanloop naar de onderwijsregio ook bovensectoraal kunnen gaan aanbieden.

Samenwerking en solidariteit

De groei van de stad vraagt, naast alle andere randvoorwaarden die vervuld moeten worden, om onderwijs dat die groei in kwantitatieve en kwalitatieve zin aan kan. Utrecht heeft een lange traditie van samenwerking tussen gemeente, opvang, onderwijs, kennisinstellingen en partners in verwante sectoren voor de jeugd. Deze ambitie krijgt vorm in de Utrechtse Onderwijsagenda die vanuit een breed bestuurlijk netwerk voor de jeugd tot stand gekomen is en gevoed wordt. Het bestuurlijk klimaat in Utrecht is een klimaat van samenwerken vanuit ambitie en bereidheid, solidariteit en vernieuwing aan een doorgaande lijn en integraal beleid voor de jeugd.

Uit de enquête die onder de besturen is afgenomen, blijkt dat de meeste besturen tevreden over de **samenwerking** bij de uitvoering van het convenant. 60% is tevreden en 30% is zeer tevreden, terwijl de overige 10% (één bestuur) er neutraal tegenover staat. Gemiddeld beoordelen de besturen hun tevredenheid over de samenwerking met een 4,2 op een schaal van 5. Daarmee zijn de meningen over de samenwerking positiever dan vorig jaar (toen was de gemiddelde beoordeling een 4,0 op een schaal van 5). Grote besturen zijn iets positiever dan kleine besturen (gemiddeld 4,67 voor grote besturen t.o.v. gemiddeld 4,0 voor kleine besturen). Als positief wordt genoemd dat er een goede verdeling van gelden naar rato van bestuursgrootte is gemaakt, dat er duidelijke afspraken zijn

gemaakt, waaraan men zich weet te houden, dat er goed inhoudelijk overleg plaatsvindt, en de organisatiestructuur en werkpakketindeling duidelijk zijn.

Ten aanzien van de **solidariteit** bij de aanpak van het tekort geeft de helft van de besturen aan dat zij deze in redelijke mate ervaren. Vier van de 10 besturen ervaart een goede solidariteit. Slechts één bestuur geeft aan de solidariteit nauwelijks te ervaren. De gemiddeld ervaren solidariteit is iets minder dan in 2021 (gemiddeld 3,6 op een schaal van 5 in 2022 t.o.v. gemiddeld 4,0 in 2021). Grote besturen zijn iets positiever over de ervaren solidariteit dan kleine besturen. Ook wordt benoemd dat er veel draagvlak is om met elkaar samen op te trekken.

Besturen ervaren veel samenwerking via Utrecht Leert, echter wordt ook de behoefte uitgesproken om bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden gezamenlijk af te stemmen, en meer solidariteitsafspraken te maken bij verdeling van leerkrachten over scholen. Deze onderwerpen zijn in onze ontwikkelagenda opgenomen.

Reflectie overall

Het tekort lijkt op basis van de recente cijfers niet kleiner te worden. Echter, het tekort is ook niet groter geworden, terwijl dat wel de verwachte ontwikkeling was. De afgelopen jaren nam het tekort licht af, maar deze afname lijkt nu te zijn gestabiliseerd. De combinatie van toename van de vacaturedruk, het hoge personeelsverloop, en de nog altijd hoge werkdruk maakt dat een stabilisatie van het tekort alsnog een positieve opbrengst voor Utrecht is, zeker in vergelijking met de rest van de G5, waar het tekort wel sterk is toegenomen. Het convenant lijkt dus een dempende werking op het lerarentekort te hebben gehad.

Een belangrijke succesfactor van het Utrechtse convenant lijkt te zijn dat visie een belangrijke rol speelt in de uitvoering van het convenant, en dat veel aandacht wordt besteed aan het creëren van draagvlak en solidariteit onder alle besturen. Binnen de werkpakketten wordt de uitvoering van de verschillende maatregelen en activiteiten afgestemd op de situatie in Utrecht. Er kan flexibel worden ingespeeld op nieuwe en actuele behoeften van de besturen. Bij nieuwe overheidsadviezen en subsidieregelingen die raken aan het convenant, wordt steeds eerst nagegaan: wat werkt voor Utrecht? De convenantpartners kennen de situatie in de stad goed en weten elkaar goed te vinden in het gesprek hierover. Zo is er binnen het convenant bewust niet voor gekozen om wijkgerichte aanpakken te bedenken, maar wel om specifiek aandacht te besteden aan het gespecialiseerd onderwijs (in een nieuw, vijfde, werkpakket). Juist doordat het geld niet over de losse besturen wordt verdeeld, bestaat de mogelijkheid om vanuit visie te werken. Ook in de lopende gesprekken over de onderwijsregio wordt door de convenantpartners vastgehouden aan hetzelfde uitgangspunt om vanuit visie een centrale aanpak te bedenken voor de hele regio die ook ruimte biedt voor flexibiliteit en decentrale ruimte. Daarnaast is er binnen het convenant veel tijd en energie geïnvesteerd in het creëren van een goede infrastructuur en projectorganisatie. Dit heeft aan het begin van het convenant meer tijd (en geld) gekost dan verwacht, maar heeft zich in de uitvoering van het convenant inmiddels ruimschoots terugbetaald. Tot slot heeft ook de rol van de gemeente een positieve invloed op het succes van het convenant. De verhouding tussen de convenantpartners en de gemeente is die van sterke samenwerkingspartners op veel vlakken (extra subsidiegelden, flankerend beleid, parkeerbeleid/huisvesting, etc.). Binnen het convenant heeft de gemeente een eveneens een rol in de cockpit en in het kernteam van Utrecht Leert. Ook in de opzet van de onderwijsregio spelen zij een actieve rol. De gemeente is zeer actief in de onderwijsagenda en bij Utrecht Leert. Ze denken goed mee, zijn heel proactief en behulpzaam, en de convenantpartners en gemeente weten elkaar goed te vinden.

De meest recente peiling van het lerarentekort in de G5² geeft aanleiding om kritisch te blijven kijken naar de aanpak van het convenant binnen Utrecht. Waar de tekorten het grootst zijn, nemen ze toe, en waar ze al kleiner waren, nemen ze af. Scholen met de meest gemengde populaties hebben de meest hardnekkige problemen. Daarnaast nemen de tekorten hard toe in het gespecialiseerd onderwijs, hiervoor wordt een vijfde werkpakket ingericht.

Een aantal ontwikkelingen binnen het convenant in Utrecht bieden een gunstig perspectief:

- Een duidelijk positieve ontwikkeling is dat de scholen erin slagen om meer OOP aan te nemen. Hun aantal is ook ten opzichte van vorig jaar weer fors gestegen. Voor een deel zijn dit pabo-studenten die na diplomeren kunnen doorstromen in de functie van leraar. Ook slagen scholen erin meer zij-instromers aan te trekken.
- De instroom op de pabo is in het afgelopen jaar gedaald, maar ten opzichte van 2017 licht toegenomen. De gediplomeerde uitstroom nam in 2022 toe. Het is nog onduidelijk of deze trend zich voort zal blijven zetten.
- Corona als werkdruk verhogende factor lijkt grotendeels te zijn uitgespeeld.

² Adriaens, H., Elshout, M., & Elshout, S. (2023). Personeelstekorten primair onderwijs. Peildatum 1 oktober 2023. Tilburg: Centerdata.