

Vergaderjaar 2021–2022

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 443

## BRIEF VAN DE MINISTERS VOOR PRIMAIR EN VOORTGEZET ONDERWIJS EN VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 juli 2022

Het zijn leraren die het verschil maken waardoor je leert lezen, rekenen en schrijven, die je een steun in de rug geven als je dat even nodig hebt en die ervoor zorgen dat je na het afronden van je opleiding met zelfvertrouwen kunt gaan solliciteren.<sup>1</sup> Als er niet voldoende goede leraren en schoolleiders zijn, dan is dat een risico voor de kwaliteit van het onderwijs. In de vele gesprekken die we sinds ons aantreden hebben gevoerd met leraren en schoolbesturen kwam dit als grootste probleem in alle gesprekken terug: het tekort aan collega's. Op dit moment is een tekort van 9.100 fte aan leraren in het po en naar schatting 1.700 fte in het vo, met name in de tekortvakken.<sup>2 3</sup> De druk op de tekortvakken in het vo en de huidige krapte op de arbeidsmarkt maken dat de tekorten inmiddels ook voelbaar zijn in het mbo. Maar wat betekent dat?

- *Het is zeven uur. De telefoon gaat. Leraar is ziek. Er is geen inval beschikbaar. Er wordt zorgvuldig gekeken naar oplossingen.*
- *Verdeelschema's vinden hun weg via het digitale ouderportaal en leerkrachten passen de eigen dagplanning aan. En dat alles nog voor kwart over acht, de deur van school gaat immers om tien voor half negen open.*
- *Steeds vaker zijn scholen genoodzaakt om groepen te vragen een dag thuis te blijven.*
- *De continuïteit van het lesgeven staat hevig onder druk. Weer een andere meester of juf voor je neus, een afwijkende uitleg van de stof, het verkeerde les- en werkboek.*

Voor schoolleiders, leraren, leerlingen, studenten en ouders leidt het tekort tot veel stress, onmacht en ongemak. Wij voelen dat ook. Het grote tekort aan leraren vormt de achilleshiel van het onderwijs, waar alle

<sup>1</sup> In het mbo wordt de term docent gebruikt. Voor het gemak spreken we in deze brief van leraren.

<sup>2</sup> De 9.100 fte in po bestaat uit 5.700 fte vaste formatie en 3.400 langdurige vervangingen.

<sup>3</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 436.

andere structurele verbeteringen die we willen realiseren in het onderwijs – en de samenleving- mee samenhangen. Voor het verbeteren van de basisvaardigheden en de kansengelijkheid zijn voldoende en goede leraren noodzakelijk. Daarmee is het onderwijs met een groot lerarentekort in een crisis beland, die sluipenderwijs dagelijks groter wordt.

Alle inzet die de afgelopen jaren gepleegd is ten spijt, moeten we concluderen dat de problematiek alleen maar groter is geworden. Doorgaan op de ingeslagen weg is geen optie. Daarom moeten alle registers open om de tekorten in het onderwijs aan te pakken. Dat zal niet gemakkelijk zijn, dat laten de afgelopen jaren wel zien. Maar het is wel wat we als samenleving verplicht zijn naar schoolleiders, leraren, leerlingen, studenten en ouders. Dit laten voortslepen is onverantwoord. We zullen daarom alle creativiteit, inzet en hulp nodig hebben en soms ook gevoelige oplossingen moeten aanboren om het lerarentekort terug te dringen. En dat kan alleen als we dat samen doen.

Hoewel de tekorten al langer worden onderkend, blijkt het een hardnekkig probleem om op te lossen. Net als in veel andere sectoren in Nederland zoals de zorg en de techniek, komen we veel mensen tekort. Niet alleen leraren maar ook schoolleiders, onderwijsassistenten en breder ondersteunend personeel dat onmisbaar is voor het primaire proces op de scholen. We willen ons hier niet bij neerleggen. Tekorten in het onderwijs kennen ook hun weerslag op tekorten in andere sectoren; als we geen mensen hebben om op te leiden, zal iedereen in onze maatschappij dat voelen en kunnen we de grote transities niet aanpakken. Dat voelt als een «dubbel tekort». Voorliggende brief sturen wij parallel aan de brief van het kabinet over de (aanpak van de) krapte op de arbeidsmarkt.

Met de verschillende onderwijsorganisaties hebben we bij het Onderwijsakkoord en de werkagenda die we onlangs hebben vastgesteld afspraken gemaakt om samen werk te maken van het terugdringen van het lerarentekort.<sup>4</sup> Ook in uw Kamer wordt er veel urgentie gevoeld om hier stevig mee aan de slag te gaan. Om samen het tij te kunnen keren, mogen en moeten wat ons betreft alle mogelijkheden op tafel. Wij gaan daarbij uit van de drieslag: 1) doorzetten wat werkt, 2) uitbreiden wat nodig is, 3) aanpassen waar we nu vastlopen. Deze brief geeft daar invulling aan en zal daarmee ook tot discussie leiden. Wij gaan het gesprek de komende periode over de aanpak graag aan met leraren, schoolleiders, studenten, onderwijspartners en met uw Kamer omdat we gezamenlijk verantwoordelijk zijn en makkelijke oplossingen niet voor het oprapen liggen.

In deze Kamerbrief beschrijven wij onze inzet om te komen tot een effectief pakket aan maatregelen en schetsen dilemma's die wij zien voor meer structurele en verdergaande aanpassingen in het stelsel. Deze inzet is aanvullend op de kabinetsbrede aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt, in antwoord op de motie van de leden Paternotte en Pieter Heerma.<sup>5</sup> Graag gaan wij hierover op korte termijn met uw Kamer in gesprek. Ook is toegevoegd een bijlage waarin wij de stand van zaken van lopende moties en toezeggingen schetsen.

De opbouw van de brief is als volgt:

1. Wat hebben we allemaal gedaan- Reflectie op het lerarenbeleid en de maatregelen en inzet op krapte tot nu toe;
2. Wat is er meer nodig- Landelijke strategie, intensiveren en versnellen;
3. Welke onorthodoxe maatregelen moeten op tafel- Grotere vraagstukken en uitdagingen.

<sup>4</sup> De vastgestelde werkagenda is bij deze brief gevoegd.

<sup>5</sup> Kamerstuk 35 788, nr. 128.

## **Deel 1: Reflectie op lerarenbeleid en aanpak tekorten tot nu toe**

Voordat we naar de maatregelen gaan kijken, zetten we eerst nog kort op een rij wat de belangrijkste oorzaken zijn van de tekorten in onderwijs. Allereerst hebben we te maken met vergrijzing: er gaan komende jaren nog veel leraren en schoolleiders met pensioen. Ten tweede is het aantal leraren dat van de lerarenopleidingen af komt niet groot genoeg om dit gat op te vullen. Daarnaast is de economische situatie nog steeds zo dat er veel concurrentie uit de markt is. Redenen waarom minder mensen kiezen voor het onderwijs zijn divers.<sup>6</sup> Elementen hierin zijn het beeld van een zwaar beroep met een hoge werkdruk, het ontbreken van aantrekkelijke loopbaanpaden, de discussie over de salarissen, discussie over kwaliteit en flexibiliteit van de opleidingen. Tegelijkertijd zien wij in het veld dat mensen die in het onderwijs werken, dat met veel betrokkenheid en plezier doen. Dat blijkt ook uit internationaal onderzoek.<sup>7</sup>

De afgelopen jaren zijn veel acties in gang gezet om het lerarentekort terug te dringen. Sommige daarvan waren effectief, en sommige ook niet. Ondanks alle inzet van scholen en onderwijsorganisaties, is de optelsom van maatregelen tot nu toe onvoldoende. Dat wil niet zeggen dat er niets gelukt is. Door goed te kijken naar de effectiviteit van de ingezette maatregelen kunnen we scherp krijgen welke maatregelen we komende periode inzetten en welke we moeten versterken.

### **Resultaten onderzoek lerarenbeleid 2013–2020**

Breder dan de ingezette maatregelen op krapte, is vorig jaar onderzoek uitgevoerd naar het lerarenbeleid po en vo 2013–2020.<sup>8</sup> Voor het po en vo is geconcludeerd dat in de afgelopen periode voortgang is geboekt op het terrein van onder meer personeelsbeleid en Samen Opleiden en Professionaliseren, en dat er geïnvesteerd is in de arbeidsvoorwaarden en de werkdrukverlaging. Andere gebieden vergen aandacht, zoals de status van het beroep, het ontwikkelperspectief van de leraar, de beroepsgroepvorming en professionalisering. De onderzoekers adviseren om meer samenhang en synergie te brengen in het lerarenbeleid.

Naast de analyse van de maatregelen, is een reflectie uitgevoerd op het gevoerde beleid.<sup>9</sup> Daarin pleiten de onderzoekers voor een nieuw perspectief op het beroep van leraren waarin de maatschappelijke waarde van het leraarschap centraal staat. In tijden van transitie, polarisatie en afnemend vertrouwen is de maatschappelijke waarde van onderwijs groter dan ooit. Om het leraarschap te versterken, moet je vertrekken vanuit een breed gevoeld besef van de cruciale rol van leraren voor de samenleving. Van daaruit volgt de noodzaak om te investeren in het professioneel vermogen van leraren en daarin samenwerking te zoeken, zowel binnen de school, tussen locaties, met partners en stakeholders, en in de regio. Ook roepen de onderzoekers op publiekelijk een stem en gezicht te geven aan het leraarschap, via ambassadeurs en rolmodellen vanuit het onderwijs, en ook door politiek, beleidsmatig en bestuurlijk trots en enthousiasme uit te stralen.

<sup>6</sup> Zie onder meer: Samen sterk voor elk kind – Eindconclusies Merel van Vroonhoven | Rapport | Aanpak Lerarentekort en de jaarlijkse trendrapportage aan de Tweede Kamer: Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2021 | Rapport | Rijksoverheid.nl

<sup>7</sup> zie ook: samenvatting Talis 2018: [Title] (overheid.nl).

<sup>8</sup> Het eerste deel van de strategische evaluatie lerarenbeleid (2013–2020) werd in juni 2021 met de Kamer gedeeld – Kamerstuk 27 923, nr. 418.

<sup>9</sup> Deel twee van de beleidsdoorlichting betreft een advies van Paulien Meijer (Radboud Universiteit), Mirko Noordegraaf (Universiteit Utrecht), Ingrid Paalman-Dijkenga (Hogeschool Viaa). Bijlage van deze brief.

## **Reflectie op maatregelen en inzet tot nu toe**

De inzichten uit de beleidsdoorlichting delen wij. Cruciaal is de meerwaarde van het leraarschap zichtbaar te maken en te waarderen. Dit vraagt niet alleen om waardering in financiële zin, maar ook om ruimte om de professie van het leraarschap te ontwikkelen. Aantrekkelijkheid van het vak is een gelaagd, niet eendimensionaal vraagstuk. Onze inspanningen daarop kunnen dus ook niet eendimensionaal zijn, en bovendien kunnen wij het niet alleen. Het was wel één van de redenen om heel snel een onderwijsakkoord af te sluiten. Hiermee is extra geïnvesteerd in het salaris in het po, in het verlagen van de werkdruk in het vo, in een arbeidsmarkttoelage en zijn afspraken gemaakt om te zorgen dat leraren zich kunnen blijven ontwikkelen. In deze brief formuleren wij vervolgstappen, geïnspireerd door en rekening houdend met de resultaten van de hierboven genoemde onderzoeken.

Voor de aanpak van de tekorten is er niet één oplossing. Een mix van maatregelen is nodig, omdat alleen meer mensen werven geen zin heeft als niet ook goed voor personeel wordt gezorgd of er (te) weinig ontwikkelmogelijkheden zijn. Maar ook omdat de opdracht en context regionaal verschilt. Om tot een goede mix van maatregelen te komen hebben we kritisch gekeken naar de maatregelen tot nu toe. Bijgevoegd is een overzicht met maatregelen die eerder zijn ingezet, met daarbij onze waardering van de effectiviteit van de maatregel. Maatregelen die direct veel effect sorteerden zijn de regeling zij-instroom in het beroep, de regeling voor het opleiden van onderwijsassistenten tot leraar en het begeleiden van uitkeringsgerechtigden in het po naar een baan. Andere maatregelen, zoals de regionale aanpak van tekorten en flexibilisering van de lerarenopleidingen hebben een meer indirect effect, waar het maximale nog niet uit is gehaald. Enkele maatregelen zijn gestopt omdat ze te weinig effect sorteerden, zoals de halvering collegegeld of de subsidie voor herintreders in het po.

## **Deel 2. Landelijke strategie, intensiveren en versnellen**

De bestaande maatregelen zijn onvoldoende gebleken om de tekorten aan leraren en schoolleiders substantieel terug te dringen. Naast doorzetten en uitbreiden wat werkt, zijn nieuwe ideeën nodig die ook een structurele verandering kunnen betekenen. Voor ons betekent dit het volgende:

1. We gaan van een aanpak met focus op leraren in het po naar een brede aanpak in alle sectoren, dus ook de tekorten aan schoolleiders in het po, en de tekorten in het sbo, (v)so en pro en de tekortvakken in het vo en mbo.
2. We gaan van een overheid op afstand naar een integrale lerarenstrategie.
3. We gaan van verschillende samenwerkingsvormen in de regio naar een landelijk dekkende regionale infrastructuur voor de onderwijsarbeidsmarkt.
4. We gaan van ramingen naar direct zicht op tekorten en betere sturingsinformatie.
5. We intensiveren maatregelen die goed werken of kansrijk zijn en werken extra (onorthodoxe) acties uit.

### **Integrale lerarenstrategie**

De aanpak van de tekorten is divers en complex. Gezien deze complexiteit en de urgentie is een stevige lerarenstrategie nodig. De vraag om meer sturing vanuit de overheid, zien wij terug in onze gesprekken met het onderwijsveld, met uw Kamer en ook in de resultaten van het onderzoek over het gevoerde beleid. Daarbij willen wij benadrukken dat de aanpak

van de tekorten een gezamenlijke inzet vraagt van iedereen die bij het onderwijs is betrokken. Daar staat en valt het succes van de aanpak voor de komende periode mee. Meer sturing betekent voor ons dan ook niet verantwoordelijkheden overnemen, maar ondersteunen, aanjagen, aanspreken, verbinden en versnellen. Dit betekent zowel binnen als buiten het ministerie zorgen voor meer organisatie, focus en slagkracht, zowel voor beleid als voor de aanpak in het veld en het daadwerkelijk toepassen van maatregelen en acties.

De aanpak van de tekorten intensiveren en versnellen we door:

1. Een landelijke strategie: Om de tekorten in het onderwijs aan te pakken, moeten alle registers open. Dat vraagt een andere manier van werken vanuit en door het Ministerie van OCW en het onderwijsveld, zowel in de inhoudelijke aanpak, de organisatorische aansturing als rond de benodigde doorzettingsmacht. Dit moet passen bij wat we willen bereiken. Dat maakt dat we op korte termijn een kwartiermaker de opdracht geven om in de komende drie maanden aan de hand van genoemde vijf uitgangspunten tot de inrichting van een tijdelijke programma (DG-)organisatie te komen, om zo te zorgen dat over twee jaar meer onderwijspersoneel beschikbaar is en aantoonbaar meer mensen in aanloop zijn naar een functie op school. Hierbij vinden wij het belangrijk dat er een goede aansluiting is op wat in de regio gebeurt en wat in de regio zou moeten gebeuren. Het perspectief en de rol van leraren, opleiders, werkgevers, werknemers en beleidsmakers moet hierin samenkomen. De verdere invulling van deze opzet en landelijke strategie, inclusief de bijbehorende aanpak, aansturing en doorzettingsmacht sturen wij na de zomer naar uw Kamer aan de hand van een concreet actieplan, met doelen en mijlpalen en beoogde inrichting.
2. Een programmabureau: Als onderdeel van de landelijke strategie wordt een programmabureau ingericht.<sup>10</sup> Het bureau stimuleert en ondersteunt het veld bij de aanpak van de tekorten. Dat kan via intensieve kennisdeling, het uitwisselen van succesvolle aanpakken, het signaleren en waar mogelijk oplossen en agenderen van knelpunten maar ook door partijen aan te spreken op hun verantwoordelijkheden. Het programmabureau zorgt voor de wisselwerking tussen ontwikkelingen in de regio en landelijk en vice versa. Met de inrichting van het bureau willen we de huidige, versnipperde ondersteuning verbinden. Op dit moment worden scholen, besturen en lerarenopleidingen op verschillende manieren en door verschillende organisaties ondersteund bij vraagstukken op de onderwijsarbeidsmarkt. Zo worden wij ondersteund door de arbeidsmarktplatforms in het po, vo en mbo, in dezelfde sectoren is ook Platform Samen opleiden actief en in het po ondersteunt ook het Vf/Pf scholen en besturen. Voor mensen die geïnteresseerd zijn in werken in het onderwijs, is het Onderwijsloket ingericht. Zij leveren waardevolle bijdragen, maar doen dat naast elkaar.
3. Periodiek inzicht in de voortgang bieden: De mijlpalen en maatregelen uit deze brief vragen om een frequent gesprek met alle betrokkenen en specifiek ook de Tweede Kamer. Dat doen wij op basis van een reguliere voortgangsrapportage. Daarbij zullen we aansluiten bij het tempo van de beschikbare sturingsinformatie en denken we vooralsnog aan een halfjaarlijkse rapportage.

---

<sup>10</sup> Hiermee geven we uitvoering aan een van de adviezen uit het eindrapport van Merel van Vroonhoven.

## **Samenwerking versterken**

Vooraf in de regio valt nog winst te behalen. Door meer samen te werken bij het werven, opleiden en professionaliseren, bij het zorgen voor duurzame inzetbaarheid en breder goed personeelsbeleid kunnen de tekorten effectiever worden aangepakt. Op dit moment wordt samenwerking op (onderdelen van) de onderwijsarbeidsmarkt nog via verschillende regionale samenwerkingsinitiatieven zodanig (regionale) onderwijsarbeidsmarkt beter gaat functioneren. Zoals afgesproken in de werkgenda is de inzet te komen tot één regionale infrastructuur. Hiertoe wordt uiterlijk in oktober 2022 een agenda vastgesteld met mijlpalen. Het doel en de verwachting is dat daarmee de slagkracht op de onderwijsarbeidsmarkt tussen alle spelers en op alle facetten van de onderwijsarbeidsmarkt wordt versterkt.

De samenwerking binnen en tussen schoolbesturen is van belang omdat we grote verschillen zien in tekorten aan leraren en schoolleiders tussen scholen in het po, vo en mbo. Ook tussen scholen binnen eenzelfde bestuur. We zullen besturen (regionaal) verder aanmoedigen om ervoor te zorgen dat schaarste beter wordt verdeeld. In Amsterdam zijn hierover eerder afspraken gemaakt tussen besturen. Als de tekorten oplopen is dit lastig. Een andere mogelijkheid voor schoolbesturen, zeker de grotere in stedelijk gebied, is kritisch kijken naar het scholenbestand noodzakelijk. In grote steden zijn nog veel relatief kleine scholen. Dit is zowel vanuit kwaliteit als inzet van personeel niet effectief. We moeten ook de discussie durven aangaan of scholen niet meer samengevoegd kunnen worden.

Bij de lerarenopleidingen zien we ook dat er winst te behalen is in onderlinge samenwerking. We zullen samenwerking nog meer moeten stimuleren om winst te halen in het gezamenlijk creëren van initieel en post-initieel opleidingsaanbod, onderzoek doen en kennis verspreiden. De opleidingen kunnen ook een stevigere rol spelen in de professionalisering van leraren, juist vanuit de vakinhoud. Het doel is om het belang en de samenhang van deze cruciale sector van het hoger onderwijs te versterken, gebruikmakend van goede voorbeelden van andere sectoren. Daarover intensiveren wij het gesprek met het onderwijsveld. Zo creëren we een zo aantrekkelijk mogelijk opleidingsaanbod voor leraren, in alle fasen van de loopbaan en voor alle verschillende doelgroepen. Zoals in de beleidsbrief hoger onderwijs en wetenschap is aangegeven, wordt in het verlengde van de evaluatie van het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen met de lerarenopleidingen in het hoger beroepsonderwijs als het wetenschappelijk onderwijs verkend of een (sector)plan kan worden gemaakt om het opleidingsaanbod te versterken en te coördineren.<sup>12</sup>

Ook is in deze beleidsbrief aangegeven dat de hbo-lerarenopleidingen middelen krijgen om aansluitend op de afspraken bij de werkgenda leraren, in te zetten op verhogen van de studenteninstroom, uitval en studieswitch in te perken en verbinding met het werkveld te verbeteren om «weglek» na afstuderen te verminderen. Dit geldt zowel voor zij-instroom als voor de traditionele instroom, specifieke maatregelen worden hieronder nader uitgewerkt.

---

<sup>11</sup> Het betreft: RAP (regionale aanpak personeelstekorten in het po, vo en mbo), SO&P (Samen opleiden en professionaliseren) en de regionale allianties van de lerarenopleidingen.

<sup>12</sup> Kamerstuk 31 288, nr. 964

## **Beter zicht op tekorten en sturingsinformatie**

Een goede aanpak van de tekorten begint met een goed beeld van de situatie en sturingsinformatie om de ontwikkelingen en effecten van ingezet beleid te volgen en zo nodig bij te sturen. Daarom is het van belang om beter inzicht te krijgen in de onderwijsarbeidsmarkt, zodat partijen regionaal en landelijk beter geïnformeerd maatregelen kunnen treffen. Hoewel er veel informatie beschikbaar is, is deze versnipperd en niet altijd makkelijk vindbaar. Daarom laten wij, samen met het onderwijsveld een dashboard ontwikkelen waar alle relevante sturingsinformatie van de onderwijsarbeidsmarkt voor het po en vo samenkomt.<sup>13</sup> Hiermee komt de informatie op een toegankelijke manier beschikbaar voor verschillende partijen in het veld, OCW en de Tweede Kamer. Ook biedt deze informatie beter zicht op de onderwijsarbeidsmarkt, regionaal en landelijk, waarmee we beleid landelijk en in de regio kunnen verrijken.

Om de informatievoorziening te verbeteren en het dashboard straks actueel te houden gaan we het volgende doen. In oktober van dit jaar wordt opnieuw een uitvraag van de tekorten gedaan bij alle po-scholen in Nederland. Voor het vo werken wij een vergelijkbare aanpak uit, samen met scholen en besturen. In november vindt de eerste (pilot)uitvraag plaats. Samen met mbo-instellingen verkennen we of en op welke manier we meer zicht kunnen krijgen op wat de actuele tekorten in deze sector zijn.

Ook laten we onderzoek doen om hiaten in onze data aan te pakken en beter zicht te krijgen op (toekomstige) ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Eerste analyses leveren ons al aanvullende informatie op, die we kunnen benutten in onze aanpak. Zo staan in het vo scholen met veel leerlingen met een groter risico op een onderwijsachterstand veel vaker leraren voor de klas die niet bevoegd zijn voor het vak dat zij geven.<sup>14</sup> Ook is de update van de prognose van de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt voor het po bijgevoegd. De update laat zien dat er voor de po-sector een bescheiden verlichting in de tekorten aan komt, gevolgd door een stijging. De druk zal hoog blijven. In 2031 wordt er een tekort geraamd van 8.000 fte regulier personeel, exclusief vervanging, tegen 5.700 fte nu.<sup>15</sup>

*We zetten in op een mix van maatregelen ten aanzien van:*

- Het verstevigen van de aantrekkelijkheid van het beroep;*
- Het bevorderen van zij-instroom;*
- Het vergroten van de eigen kweekvijver in vo en mbo;*
- Grotere (arbeids)contracten*

## **Intensiveren maatregelen die goed werken of kansrijk zijn**

Als we kijken naar wat werkt (zie bijlage), zien we dat een aantal maatregelen een krachtig en direct effect hebt. Hierin willen wij verder investeren, waarmee we de impact van deze maatregelen verder vergroten.

<sup>13</sup> Betrokken worden leraren, schoolleiders, bestuurders, lerarenopleidingen in het po en vo.

<sup>14</sup> Zie ook: PM url

<sup>15</sup> Het huidige tekort in het po is 9.100 fte, 5.700 fte vaste formatie en 3.400 langdurige vervangingen.



## *Kracht van het beroep*

Het imago en status van het beroep kan en moet beter! Leraren geven aan dat het beroep leraar niet altijd goed wordt gewaardeerd.<sup>16</sup> Terwijl het imago en status van het beroep cruciaal is voor de aantrekkelijkheid van het vak. Voor nieuwe instroom én voor behoud van personeel. We investeren daarom in maatregelen die het imago en status van het beroep ten goede komen. De afspraken die we met sociale partners hebben gemaakt in het onderwijsakkoord zorgen voor extra erkenning en waardering voor het werk dat in het funderend onderwijs wordt gedaan.

Dat begint bij financiële waardering, maar gaat verder. Niet alleen financiële maatregelen dragen bij aan het verbeteren van het imago en de status van het beroep. Waardering voor het beroep betekent ook ruimte om je lessen voor te bereiden en je verder te ontwikkelen, samen met je collega's. Een helder en gedragen beeld van het beroep helpt hierbij ook. Daarom zetten we in op de volgende maatregelen, die we hebben afgesproken in het onderwijsakkoord en de werkagenda:

- Het dichten van de loonkloof tussen het po en het vo, die inmiddels in de cao po is vastgelegd. De meeste werknemers zullen de loonsverhoging in juni/juli met hun salaris erbij krijgen.
- Het versterken van de rol en positie van de schoolleider – voor de arbeidsmarktpositie en de professionalisering zijn extra middelen beschikbaar gekomen –;
- Een arbeidsmarkttoelage voor onderwijspersoneel op scholen met veel kwetsbare leerlingen;
- We investeren in de aanpak van de werkdruk in het vo en continueren de werkdrukmiddelen in het po. Sociale partners maken afspraken over een goede besteding die ook bijdraagt aan meer werkplezier.
- We zetten in op het behoud van onderwijsprofessionals door in te zetten op een betere begeleiding van startende leraren en schoolleiders op basis van bewezen effectieve methoden en de ontwikkeling van scholen als aantrekkelijke en uitdagende werk- en leeromgeving. We bezien daarbij welke rol de lerarenopleidingen hierbij kunnen nemen.
- Leraren krijgen structureel extra tijd om zich te blijven professionaliseren. Vanaf komend schooljaar is er extra ruimte om je als leraar te blijven ontwikkelen en bijscholen;
- De beroepsgroep ontwikkelt een beroepsbeeld. Een beroepsbeeld geeft een helder beeld van het vak, wat ook gedragen wordt door leraren. Het biedt de basis voor loopbaanontwikkeling. Ook voor de lerarenopleidingen geeft dit een basis voor het curriculum. Zij zullen een raamplan ontwikkelen vergelijkbaar met hoe dat werkt bij de geneeskundeopleiding;
- We gaan in gesprek met het onderwijsveld over de mogelijkheid om een voorstel uit te werken voor het nationaal Groeifonds gericht op de korte opleidingen en leertrajecten voor leraren door universiteiten en hogescholen. Dit kan leiden tot een versnelling in de ontwikkeling van en deelname aan korte opleidingstrajecten voor bevoegde leraren. Te denken valt aan verdiepen van kennis en vaardigheden of uitbreiden van de bekwaamheden naar nieuwe doelgroep, rol of inhoud. Dit is belangrijk voor zowel de aantrekkelijkheid van het beroep als de kwaliteit van het onderwijs.

---

<sup>16</sup> Talis en Cörvers, F., Mommers, A., Van der Ploeg, S. & Sapulete, S. (2017). Status en imago van de leraar in de 21ste eeuw. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Maastricht en Ecorys, Rotterdam.



## *Het bevorderen van zij-instroom*

De regeling zij-instroom in beroep voor leraren is succesvol. De afgelopen jaren is aan steeds meer zij-instromers subsidie toegekend: van een kleine 500 in 2017 naar ongeveer 2000 in het afgelopen jaar. Met deze subsidie wordt een tegemoetkoming gegeven voor begeleiding en opleiding van zij-instromers, die werken combineren met leren. Uit onderzoek blijkt echter dat de vergoeding per zij-instromer te laag is ten opzichte van de reële kosten. Dat leidt er toe dat sommige schoolbesturen geen zij-instromers in dienst nemen. Dat is een gemiste kans. Ook bij andere doelgroepen zien we kans om de instroom van volwassenen te laten toenemen, daarom kiezen we de volgende inzet:

- We verhogen per 2023 het subsidiebudget per zij-instromer van € 20.000 naar € 25.000. Naar verwachting zullen hierdoor meer schoolbesturen een zij-instromer in beroep in dienst nemen.
- We verhogen het subsidieplafond van de regeling om onderwijsassistenten en ondersteuners in het po op te scholen tot leraar. In eerste instantie zodat 300 onderwijsassistenten per jaar de opleiding tot leraar kunnen volgen. Na de evaluatie van de regeling deze zomer, zullen we afwegen of verder uitbreiden wenselijk is. We bezien dan ook of deze maatregel meerwaarde kan hebben in het vo.
- We starten een programma voor statushouders met een bevoegdheid als leraar in eigen land zodat zij ook in Nederland aan de slag kunnen als bevoegde leraar. Onlangs zijn al op verschillende plekken in het land dergelijke kansrijke initiatieven gestart.
- Om zij-instroom van schoolleiders in het po te bevorderen maken we een subsidieregeling voor zij-instroom in het beroep, die nog dit jaar van start gaat. In 2023 en 2024 kunnen hiermee 100 schoolleiders van buiten het onderwijs een opleiding volgen en tegelijk aan het werk als schoolleider. Gezien de tekorten aan schoolleiders (12,9%) is actie op dit vlak noodzakelijk.
- We zetten de flexibilisering van de lerarenopleidingen voort, zodat zij beter toegespitst zijn op studenten met werkervaring. Opleidingen worden daardoor aantrekkelijker, en de kans op uitval tijdens de opleiding daalt als de opleiding meer op maat wordt aangeboden. In het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen zijn hierover afspraken met de lerarenopleidingen gemaakt. Eind dit jaar zal een tussenevaluatie van het bestuursakkoord uitgevoerd worden, zodat indien nodig ook bijgestuurd wordt om de maatregelen zo effectief mogelijk te laten zijn.
- Om flexibele opleidingsprogramma's te kunnen realiseren werken wij aan het wegnemen van belemmeringen in de regelgeving, met name op het gebied van bevoegdheden, inschrijving, financiering en de ruimte om af te wijken van vaste programma's. Waar nodig zullen we bovenstaande versnellen dan wel aanscherpen.

## *Vergroten kweekvijver in vo en mbo*

De traditionele instroom voor de lerarenopleidingen komt uit onze scholen voor het vo en mbo. Er zijn grote verschillen tussen vo-scholen in het aantal leerlingen dat uitstroomt naar lerarenopleidingen, met een variatie van bijna 0 tot 23% van de leerlingen. Dat blijkt uit recent onderzoek dat wij hebben laten doen.<sup>17</sup> Ook blijkt uit dat onderzoek dat de uitstroom naar de lerarenopleidingen positief samenhangt met goede, tijdige en persoonlijke studiekeuzevoorlichting. Ook zien we dat veel jongeren maatschappelijke impact steeds meer centraal stellen in hun

<sup>17</sup> ResearchNed (2022), Uitstroom vanuit het voortgezet onderwijs naar pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen. Zie ook: Onderzoek: grote verschillen op middelbare scholen in uitstroom naar lerarenopleidingen | Nieuwsbericht | Aanpak Lerarentekort

keuzes voor de arbeidsmarkt, hetgeen ons hoopvol zou kunnen stemmen. We zetten daarom in op:

- Generieke versterking van LOB en kennismaking met het leraarsvak door leerlingen in het vo. Zoals aangekondigd in de beleidsbrief hoger onderwijs en wetenschap verbetert Studiekeuze123 voor het hele hoger onderwijs studiekeuze-informatie en wordt deze beter afgestemd op de studiekeuzer.<sup>18</sup>
- Pilots voor de keuzedelen mbo-pabo in verschillende regio's vanaf komend studiejaar. Vanaf het studiejaar 23/24 krijgt deze aanpak landelijk vorm.
- Een experiment met de toelatingseisen voor de pabo om een optimale instroom te bevorderen. Dat doen we nadrukkelijk niet met het doel om het instroom- of eindniveau te verlagen, integendeel. Hoge eisen stellen werkt, dat weten we ook van andere landen. Mede dankzij de instroomeisen worden studenten afkomstig uit mbo en havo sinds 2015 ook beter toegerust om succesvol te zijn in de opleiding.<sup>19</sup> We zullen dit goed monitoren. Onze inzet is deze nog voor komend studiejaar in werking te kunnen laten treden.

### *Grotere (arbeids)contracten*

Meer dan de helft van de leraren in het primair onderwijs werkt in deeltijd (<0,8 fte); in het vo en mbo is dit ca 40%.<sup>20</sup> Dit maakt het wenselijk alle mogelijkheden te benutten om vergroting van die factor te stimuleren:

- Samen met de Stichting Het Potentieel Pakken en een schoolbestuur is in het po via een pilot verkend hoe de deeltijdfactor in het onderwijs kan worden vergroot, en hoe belemmeringen die daarbij spelen aangepakt kunnen worden. Komende periode verbreden we deze aanpak en de resultaten hiervan zullen eind van het jaar breed worden gedeeld. Ook in het vo zullen we dit najaar hierop stappen zetten.
- Aansluitend onderneemt het kabinet verdere actie om meer uren werken te stimuleren, in eerste instantie in de sectoren onderwijs en zorg. Eén van de opties is een financiële prikkel om meer uren werken te stimuleren, zoals een voltijdsbonus. De juridische bezwaren die geschetst zijn door het College voor de Rechten van de Mens worden hierbij meegenomen.<sup>21</sup>
- Samen met de Minister van SZW laten we in beeld brengen wat de succesfactoren en knelpunten van combinatiebanen zijn tussen kinderopvang en onderwijs. De conclusies van dit onderzoek laten we vertalen naar een praktische handreiking voor scholen en kinderopvang. Met het Nationaal Programma Onderwijs zijn hiervan mooie voorbeelden ontstaan. Hiermee boren we een bredere vijver aan ondersteuningspotentieel aan. Zo kunnen medewerkers in de kinderopvang grotere arbeidscontracten krijgen en kunnen leraren zich meer richten op onderwijs geven en ontwikkelen.
- Besturen kunnen daarnaast ook een bijdrage leveren door meer flexibiliteit in werktijden te bieden als impuls voor meer uren werken, bijvoorbeeld in samenhang met anders organiseren.

### **Deel 3: Grotere vraagstukken en uitdagingen**

Het lerarentekort is een taai vraagstuk, waar niet één golden bullet voor is. Met de maatregelen die wij hierboven hebben beschreven, verwachten

<sup>18</sup> Kamerstuk 31 288, nr. 964.

<sup>19</sup> Op basis van het experiment verschuift het moment waarop een student moet voldoen aan de inhoudelijke eisen van vóór de poort naar het eind van het eerste jaar, maar het eindniveau verandert niet.

<sup>20</sup> Trendrapportage arbeidsmarkt leraren po, vo, mbo (2020).

<sup>21</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 459.

wij flinke stappen te kunnen zetten. Tegelijkertijd is er ons inziens meer nodig om de taaiheid te doorbreken. We hebben onorthodoxe maatregelen nodig waarmee we meer dan tot nu toe het verschil kunnen maken. De urgentie vraagt bovendien snelheid, wat betekent dat niet alles eerst uitgebreid verkend kan worden. We zullen ook werkenderwijs moeten starten en moeten inzetten op het doorontwikkelen van maatregelen. Ook komen we dilemma's en vragen tegen die nu niet van een antwoord voorzien zijn, maar om verdere verkenning, bespreking en besluiten vragen, waarbij financiële gevolgen integraal moeten worden genomen binnen de onderwijsbegroting. Dat maakt het van groot belang dat we hierover transparant zijn, effecten monitoren en in continu gesprek zijn met het onderwijsveld én uw Kamer. Juist de aanpak van deze cruciale uitdaging in het onderwijsveld vraagt om een lerende instelling, ook van ons. We komen daarvoor tot een onderverdeling in vier thema's, met uiteenliggende dilemma's:

1. Bekostingsprikkel – de manier van financieren en de mate van sturing.
2. Bestuur & toezicht – de verdeling van verantwoordelijkheden en te geven invulling hieraan
3. Leraren als belangrijkste schakel – keuzes rond aantrekkelijkheid, status, kwaliteit en kwantiteit.
4. De organisatie van de school – de ruimte voor en invulling van flexibiliteit.

### ***Bekostigingsprikkel***

De bekostiging van scholen op basis van het aantal leerlingen/ studenten is meer gericht op concurrentie dan op samenwerken. En de toekenning van die bekostiging in een lumpsumfinanciering per schoolbestuur leidt tot beperkte gezamenlijke regie over besturen heen. Ons stelsel richt de aandacht van het bestuur en de toezichthouder op het zorgen voor goed onderwijs op de eigen school en een gezonde financiële huishouding. Deze gerichtheid op de eigen school/het eigen bestuur brengt ook nadelen en risico's met zich mee. Er ligt een belang om het eigen lerarentekort op te lossen door docenten bij de burens weg te «kapen». Er is geen prikkel om docenten op te leiden voor de eigen regio in plaats van alleen voor de eigen school. Er is geen prikkel om bijvoorbeeld in gezamenlijkheid contracten of loopbanen aan te bieden waarmee voor docenten een waardevoller perspectief ontstaat. Verder is de sturing op belangrijke voorwaarden voor leraren zoals arbeidscontract, begeleiding en ontwikkelmogelijkheden en deeltijdfactor, maar ook klassengrootte is beperkt.

We zien dat door de jaren heen een stapeling van beleid en (administratieve) taken op de scholen is afgekomen, op basis van landelijk beleid maar ook van de besturen. Dit leidt tot een steeds grotere werklast bij scholen en er wordt veel (administratieve) last ervaren. Soms komt dit verantwoording en transparantie ten goede, maar het gaat ten koste van de tijd voor het primaire proces. Minder administratieve last is van belang om het vak van de leraar en breder van de professionals in de scholen aantrekkelijker te maken en de kwaliteit van onderwijs te verbeteren. Dat vraagt in lijn met het coalitieakkoord om hier goed naar te kijken. Naar voorbeeld van de werkdrukmiddelen in het po willen we meer besluitvorming op de werkvloer en in de docentenkamer.

De vraag of alle (financiële) prikkels de goede kant op staan, om te realiseren wat we willen, geldt breder. Ook bij het stimuleren van meer uren werken, meer vaste banen en hechtere samenwerking (binnen en tussen besturen). Graag bespreken wij met uw Kamer of het wenselijk is andere bekostigingsprikkel te introduceren, al dan niet tijdelijk of regionaal gebonden. In lijn met de eerder in deze brief aangekondigde

versterking van de regionale samenwerking zouden we als eerste stap afspraken kunnen maken met een «kopgroep» van regio's die al goed samenwerken ten aanzien van het lerarentekort en vervolgens als onderdeel van de crisisaanpak dit verder uit te breiden, gebruikmakend van de inzichten opgedaan in deze goede voorbeelden.

### **Bestuur en toezicht**

Scholen en besturen moeten als goed werkgever ervoor zorgen dat leraren/ teams in de scholen hun werk goed en met plezier kunnen uitvoeren. Dat is essentieel in het aantrekken en behouden van personeel en breder om te zorgen voor een sector waar mensen graag in willen werken. Concreet betekent dit dat zij moeten zorgen voor goed personeelsbeleid: aantrekkelijke contracten en inzetbaarheid, begeleiden van starters en duurzame inzetbaarheid, zorgen voor ontwikkelmogelijkheden, om er maar een paar te noemen. Uit de gesprekken die wij voeren blijkt dat hier nog winst is te boeken en de keuzes erg verschillen per bestuur en regio. Dat geldt overigens in brede zin ook voor de mate van kwaliteit van de besturen. Daarom dienen wij een wetsvoorstel in om eisen aan strategisch personeelsbeleid te kunnen stellen, waarin ook toezicht door de Inspectie van het Onderwijs wordt opgenomen. Onze verwachtingen van besturen zijn hoog. De lat moet omhoog en we nemen daarin ook de eisen aan rol van, kwaliteit en toetsing van bestuurders mee.

### **Leraren als belangrijkste schakel in kwaliteit van onderwijs**

Uit nationaal en internationaal wetenschappelijk onderzoek blijkt dat leraren de belangrijkste schakel zijn voor de kwaliteit van onderwijs.<sup>22</sup> Zij maken in de klas het verschil voor kinderen. Het is interessant om daarbij te kijken naar enkele factoren die worden onderscheiden in goed presterende stelsels: hoog aanzien van het beroep, een sterke beroepsgroep met professionele standaarden, hoge eisen aan leraren en selectieve toegang tot het beroep hangen daarbij samen. De hoge status van het beroep, en de maatschappelijke waardering daarvan, maken het mogelijk om ook hoge eisen te stellen: het is wat waard om leraar te worden. Ook worden internationaal goed presterende stelsel gekenmerkt door een helder en eigentijds curriculum van de lerarenopleidingen die naadloos aansluit op het curriculum op de scholen, opleiden in de praktijk en begeleiding van starters en verdere professionalisering in een continue ontwikkeling waar de inhoud centraal staat.

Veel van deze elementen zitten in de werkagenda en in deze brief. Te beginnen met de waardering van het beroep, in financiële en maatschappelijke zin. Ook het werken aan een beroepsbeeld en bijbehorend raamplan voor de lerarenopleidingen, het versterken van het Samen Opleiden en Professionaliseren, het versterken van professionalisering en verbeteren van de verbinding tussen het curriculum po, vo en mbo en de curricula van de lerarenopleidingen, moet de kwaliteit van de (aspirant) leraren verder versterken. Dat roept de vraag op of we nog meer stappen moeten zetten naar het verder verstevigen van de opleidingen voor het beroep. Betekent dat dan ook verhoging van de eisen aan de instroom op de lerarenopleidingen, en ook het niveau van de opleiding (bachelor of master)? En wanneer zet je zo'n stap, wat is het absorptievermogen van

<sup>22</sup> Zie onder meer: Onderzoek naar hefboomen voor kwaliteitsverbetering in het onderwijs | Rapport | Nationaal Programma Onderwijs (nponderwijs.nl), Een verstevigd fundament voor iedereen | Rapport | Rijksoverheid.nl; *Empowered educators, How high performing systems shape teaching quality*, Linda Darling-Hammond, et al., 2017.  
*World Class: How to build a 21st century school system* -oecd, 2018.

een sector in tijden van tekorten om tegelijkertijd de kwaliteit verder te verstevigen? En wat vraagt de urgentie van de korte termijn en het perspectief van de lange termijn? Dat zijn vragen waarover we graag verder het gesprek aangaan en keuzes in moeten maken.

### *Relatie kwantiteit en kwaliteit*

Goede en voldoende leraren is het continu zoeken van een balans tussen kwaliteit en kwantiteit, tussen het sturen op lesuren en bevoegdheden en de flexibiliteit van het onderwijssysteem vergroten.

Voor het bevoegdhedenstelsel is de vraag hoe we dit kunnen optimaliseren zodat we voor alle leerlingen voldoende bevoegde leraren hebben en we de kwaliteit van onderwijs kunnen (blijven) waarborgen. Onze werkagenda is er ook op gericht dat het stelsel beter kan inspelen op onderwijskundige en maatschappelijke ontwikkelingen. We lichten twee concrete vraagstukken uit, waar dit dilemma bij tot uitdrukking komt.

Bevoegdheden zijn een belangrijk instrument om eisen te stellen aan de kwaliteit van leraren. Tegelijkertijd is het breder kunnen inzetten van bekwame docenten voor vergelijkbare vakken door beperkingen in het stelsel soms onmogelijk.<sup>23</sup> In het vmbo worden we daarbij bovendien geconfronteerd met het feit dat het voor veel beroepsvakken heel lastig is om mensen uit de praktijk met onmisbare ervaring en kunde bevoegd in te zetten voor de klas. Als dit niet lukt haken goede mensen af, en loopt het tekort verder op. Eerder is in het voorzittersverslag van de commissie onderwijsbevoegdheden een schets van de knelpunten gegeven.<sup>24</sup> De sector heeft in de werkagenda aangegeven met dit taaie vraagstuk aan de slag te willen. We zullen daar tempo mee moeten maken. Dat debat voeren wij ook graag in uw Kamer.

### *Zij-instroom*

Ook in relatie tot zij-instroom in beroep speelt de vraag rondom borging kwaliteit en bevoegdheid: wanneer kan iemand naast zijn opleiding ook zelfstandig als leraar voor de klas? Voor het po en de algemene vakken in het vo geldt als randvoorwaarde dat iemand een diploma heeft op minimaal hbo-niveau. Bij beginnende docenten is het opleidingsniveau duidelijk. Bij ervaren krachten van buiten is dat soms minder duidelijk. Zo kan iemand met een mbo-diploma en vele jaren werkervaring op hbo-niveau functioneren. Het kunnen waarderen van opgedane ervaring past bij de ambitie van het kabinet om leven lang ontwikkelen mogelijk te maken en daarbij mensen in hun loopbaan te ondersteunen en te waarderen. Het vraagt verdieping of voor deze groep gevalideerd kan worden dat zij een hbo denk- en werkniveau hebben. Daarmee bieden we mensen met een mbo-diploma die door de jaren heen veel ervaring hebben opgedaan en zich verder ontwikkeld hebben de mogelijkheid om aan te tonen dat zij over hbo-niveau beschikken. Wij werken dit verder uit.

### ***De organisatie van de school***

Zoals hierboven al benoemd, kijken we ook op schoolniveau naar hoe we onderwijs vormgeven en hoe we de leraar beter kunnen helpen. Al veel langer kijken steeds meer scholen bijvoorbeeld naar andere manieren om het onderwijs te organiseren, veelal ingegeven vanuit hun visie op kwaliteit van onderwijs. Bijvoorbeeld omdat zij verwachten op die manier leerlingen beter te kunnen bieden wat zij nodig hebben, om het voor

<sup>23</sup> Zie ook: Ruim baan voor leraren | Advies | Onderwijsraad (2018).

<sup>24</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 415.

leraren leuker en interessanter te maken omdat er meer wordt samengewerkt en meer taakdifferentiatie mogelijk is.

Nu de tekorten oplopen, kijken meer scholen noodgedwongen naar andere manieren om het onderwijs te organiseren om zo de kwaliteit zo goed mogelijk te borgen. Daarbij lopen zij snel aan tegen een stelsel dat heel strikt is wat betreft regelgeving maar ook in de uitwerking op de scholen, bijvoorbeeld ten aanzien van lesuren. Het klassieke plaatje dat bij veel mensen in het hoofd zit en nog vaak praktijk in de scholen is, is dat van een bevoegde leraar met een klas waar veel nog klassikaal les wordt gegeven. Deze gedachten zijn echter ook verankerd in onze regelgeving en het toezicht daarop en soms ook in ons bekostigingssysteem. Dit vraagt om een meer fundamentele discussie over de dag en weekindeling en wat er nodig is om zowel dezelfde (of betere) kwalitatieve onderwijsuitkomsten te krijgen en tegelijk kan bijdragen aan het terugdringen van het lerarentekort. Het gaat hier expliciet niet alleen om het vinden van de bevoegde leraar voor de klas, maar des te meer ook de ondersteuning daar omheen. Hoe kunnen we tot snellere instroom in ondersteunde onderwijsrollen komen, zodat de leraar meer ruimte ervaart en zich kan concentreren op het kerncurriculum. Op de langere termijn zal dit verdere verankering binnen onze regelgeving vragen.

#### *Andere dag- en weekindeling*

In de G5 bieden we scholen de ruimte om het onderwijs via de regeling Andere dag- en weekindeling, één dag in de week (22 uur per maand) anders in te richten. Bijvoorbeeld met bekwame vakkrachten, die geen onderwijsbevoegdheid hebben. Dit betekent dat een school op deze manier 20% minder bevoegde leraren nodig heeft. In de gesprekken die met de steden en de inspectie zijn gevoerd blijkt dat dit scholen echt kan helpen. Wanneer hier planmatig mee om wordt gegaan biedt het meer rust dan wanneer steeds gaten gevuld moeten worden en continu noodmaatregelen genomen moeten worden. Daardoor en ook door ervoor te zorgen dat de inzet van ander personeel onderdeel is van het onderwijs, is de verwachting dat de kwaliteit van onderwijs kan worden geborgd. Tegelijkertijd vraagt het organisatorisch veel van vooral schoolleiders, moet inhoudelijk duidelijk zijn waar de lessen aan moeten voldoen en moeten scholen en ouders weten dat er ruimte is voor deze oplossing.

Tegelijkertijd weten we dat de huidige regeling voor de andere dag- en weekindeling voor een aantal scholen/ wijken niet voldoende is. Daar is meer maatwerk nodig en een onorthodoxe aanpak van de gezamenlijke scholen en besturen in de wijk. Dit werken we verder uit.

#### *Digitalisering*

Ook de ondersteuning van de mogelijkheden van techniek en digitalisering verdienen verdere verdieping. Hoewel er steeds meer aandacht is voor digitalisering, heeft dit nog niet geleid tot kwaliteitsverbetering.<sup>25</sup> Het is denkbaar, zeker ook met de ervaringen die tijdens corona zijn opgedaan, dat hier meer winst te behalen is. Komende jaren zetten we daarom met behulp van investeringen van het Nationaal Groeifonds in op betere digitalisering van het onderwijs. Wij verwachten dat digitalisering kan helpen taken van leraren te verlichten en tevens kwaliteit van het onderwijs te verhogen, ook door juist tijd vrij te maken voor de activiteiten waar het persoonlijk contact zo belangrijk is. Daarvoor is het nodig dat

<sup>25</sup> Zie onder meer: Bijlage bij Kamerstuk 33 088, nr. 6 en <https://www.kennisnet.nl/publicaties/vier-in-balans-monitor/>

scholen vanuit hun eigen onderwijskundige visie kiezen voor passende digitale leer- en hulpmiddelen, werken aan de vaardigheden van docenten en de digitale infrastructuur op orde hebben. Een risico is dat digitalisering een doel op zich kan worden en het dan niet leidt tot kwaliteitsverbetering. Daarom is het belangrijk om de onderwijskundige doelen en visie centraal te blijven stellen in de verdere verbetering van digitale hulpmiddelen voor het onderwijs. In lijn met het coalitieakkoord geven we voor specifieke doelgroepen ook uitwerking aan het concept van een digitale school.

### **Afrondend**

In deze brief hebben we onze analyse, urgentie en inzet beschreven om samen met iedereen in het onderwijs de aanpak van de tekorten te versnellen en te intensiveren. Wij realiseren ons dat het lerarentekort een veelkoppig monster is, waar wij – hoe graag we dat ook zouden willen – niet de ultieme oplossing voor in handen hebben. Juist daarom zijn inspanningen nodig van iedereen die bij het onderwijs betrokken is: onderwijspersoneel, werkgevers en opleiders. Wij proeven de bereidheid aan die zijde om hier gezamenlijk aan te werken en daarbij ingewikkelde discussies niet uit de weg te gaan. Een stevige aanpak vraagt immers inspanning van iedereen, maar ook concessies. De werkagenda die wij recent hebben afgesloten met iedereen geeft hier nadrukkelijk uitdrukking aan. Ook de komende periode is het van belang om de gezamenlijke trekkracht op dit onderwerp niet te verliezen. Wij blijven daarover ook graag met uw Kamer in debat.

Laten we met elkaar samenwerken om het onderwijs telkens een stapje beter en aantrekkelijker te maken. Dat is een belang van ons allemaal. Genoeg en goede leraren zijn de cruciale sleutel voor onze kinderen en jongeren, onze samenleving en hun toekomst.

De Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs,  
A.D. Wiersma

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
R.H. Dijkgraaf