

Vergaderjaar 2025–2026

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 518

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS EN MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 december 2025

Elk kind en elke student verdient goed onderwijs. Dat begint bij voldoende (blijvend) goed opgeleide schoolleiders, leraren en onderwijsondersteunend personeel: hét speerpunt van de lerarenstrategie. De inzet hierop is cruciaal, want de onderwijskwaliteit staat onder druk en we kampen met structurele, ongelijk verdeelde tekorten aan onderwijspersoneel. We zien dat de personeelstekorten dit jaar, naargelang eerdere voorspellingen, iets zijn afgenomen. Maar we weten ook dat de personeelstekorten in het onderwijs vanaf 2029 weer flink gaan stijgen, waarbij de tekorten hoger dreigen te worden dan ooit.¹ Dit toekomstbeeld laat duidelijk zien waarom het cruciaal is om onverminderd door te gaan met onze inzet. Onze maatregelen lopen langs de volgende drie hoofdlijnen:

- Aantrekken & opleiden, gericht op het verhogen van de instroom van schoolleiders en leraren. Dat doen we door in te zetten op de lerarenopleidingen en het beroep aantrekkelijker te maken. Denk bijvoorbeeld aan de salarisverhogingen van de afgelopen jaren, de campagne Werken met de Toekomst² over de beeldvorming van het beroep, en de inzet op flexibilisering en borging van de kwaliteit van de opleidingen.
- Behouden & professionaliseren, gericht op het verlagen van de uitstroom en het verder verbeteren van de kwaliteit. Onder andere door in te zetten op minder werkdruk, het verstevigen van de positie en stem van schoolleiders en leraren en door te werken aan een verbeterd carrièreperspectief via onder andere de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL). Voor het verbeteren van de kwaliteit is het nodig om inzicht te krijgen en houden in de ontwikkeling van inzet, deskundigheid en motivatie.
- Continuïteit van het onderwijs, waarbij we scholen en besturen stimuleren om na te denken over het duurzaam organiseren van het

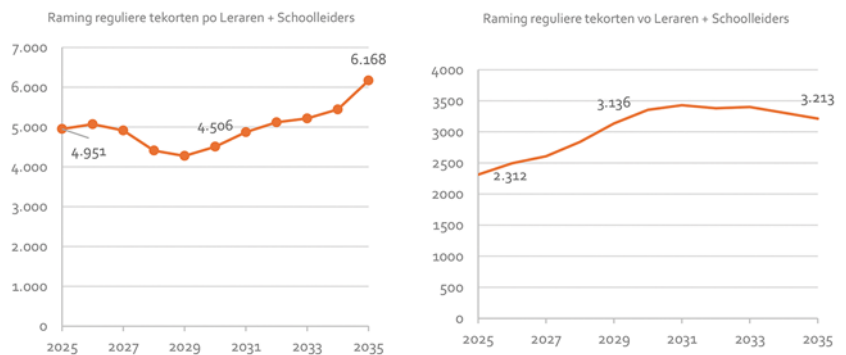
¹ Zie de ramingen van de tekorten in Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo & mbo 2025.

² Campagnewebsite Werken met de Toekomst

onderwijs. Samen met het veld zetten we erop in om ondanks de aanhoudende schaarste de kinderen en studenten in de toekomst ook kwalitatief onderwijs te blijven geven. Onderdeel daarvan is bijvoorbeeld het verbreden van de regeling Andere dag- en weekindeling naar scholen buiten de G5³ en het stimuleren van onderwijsinnovatie.

De afgelopen jaren zijn er belangrijke resultaten geboekt op deze hoofdlijnen. Zo is het aantal zij-instromende leraren tot een recordhoogte gestegen⁴, blijkt uit TALIS2024⁵ dat 95% van de Nederlandse leraren tevreden is over hun werk, 89% zich bekwaam voelt en dat de tevredenheid over het salaris in het po is gestegen naar 84%. Daarnaast is het afgelopen decennium de instroom op de pabo's fors gestegen.⁶ Het zijn veelbelovende resultaten, waar we graag op voortbouwen. Het aanpakken van de tekorten en het verbeteren van onderwijskwaliteit is complex en vraagt om de lange adem en een integrale meerjarige aanpak.

We hebben goed inzicht in de tekorten en hoe deze verdeeld zijn over scholen.⁷ In het funderend onderwijs zien we een tekort van bijna 5.800 fte leraren in het po en ongeveer 2200 fte leraren in het vo. Het tekort aan schoolleiders is 6,2% (po) en 2,6% (vo). In het mbo is het tekort naar schatting tussen de 900 – 1.300 fte. De tekorten zijn ongelijk verdeeld tussen en binnen regio's en bijvoorbeeld onder de tekortvakken in het vo. Zo kampt de G5 gemiddeld met 13,7% tekort aan leraren in het po. Voor de scholen met de grootste tekorten is gericht aanvullend beleid nodig.⁸ Ondanks dat de tekorten dit jaar gemiddeld iets zijn terug gelopen, is de verwachting dat de personeelstekorten na 2029 opnieuw tot grote hoogten oplopen door een krimpende beroepsbevolking en stijgende leerlingaantallen. Dat is gebaseerd op de ramingen van de personeelstekorten en de demografische ontwikkelingen op de bredere arbeidsmarkt. Daarom gaan we onverminderd door met onze inzet op de tekorten en het waarborgen van de continuïteit van onderwijs.⁹



³ G5 is de G4 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht) en Almere.

⁴ Kamerstukken II 2023/2024, 27 923, Nr.460 Kamerbrief over lerarenstrategie | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

⁵ TALIS2024 TALIS 2024 – De werk- en leeromgeving op school in beeld | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁶ 2024 3% stijging, 2025 8% stijging BRON DUO.

⁷ Zie Metingen personeelstekorten po en vo (&mbo) & trendrapportage Arbeidsmarkt po, vo en mbo in de bijlagen.

⁸ Daarbij zoeken we onder regie van de Realisatie-Eenheid verbinding met het programma leefbaarheid en veiligheid.

⁹ Zie ramingen van Centerdata in de Trendrapportage 2025. De ramingen melden enkel reguliere tekorten en geen vervangingstekorten i.v.m. dubbelstellingen.

Regionale samenwerking

Een belangrijk onderdeel van de lerarenstrategie is de regionale aanpak. Personeelstekorten verschillen sterk per regio en vragen daarom om maatwerk. Scholen, besturen en opleidingen werken samen vanuit solidariteit binnen vijftig onderwijsregio's in het hele land.¹⁰ In deze regio's maken schoolbesturen, lerarenopleidingen en vertegenwoordigers van de beroepsgroep afspraken over aantrekken en opleiden, het behouden en professionaliseren van onderwijspersoneel voor het po, vo en mbo. Ook ontdekken de regio's hoe om te gaan met schaarste aan personeel (continuïteit van onderwijs). Denk daarbij onder andere aan het gezamenlijk werven en matchen van nieuwe leraren, het regionaal afstemmen van opleidingscapaciteit, gezamenlijk onderzoeken wat de behoefte is bij leraren hoe zij zich blijvend ontwikkelen, het begeleiden van zij-instromers of een initiatief om les te blijven geven in tekortvakken in moeilijk bereisbare gebieden. Op basis van regionale analyses van de arbeidsmarkt, de doelen die geformuleerd worden en de aanpak in de regio maken de onderwijsregio's ambitieafspraken. Zij worden hierbij gefaciliteerd door de Realisatie-Eenheid. Door de onderwijsarbeidsmarkt regionaal te organiseren en te verbinden met de bredere arbeidsmarkt – onder meer via arbeidsmarktregio's, regionale werkcentra en economische boards – wordt het onderwijs als werkgever zichtbaarder en aantrekkelijker gepositioneerd. Regionale samenwerking draagt er bovendien aan bij dat er ook voldoende en goed opgeleide docenten en leraren beschikbaar zijn voor andere tekortsectoren, zoals de kinderopvang en zorg.

De eerste bevindingen uit de tweede tussenrapportage van het monitoring- en evaluatieonderzoek¹¹ laten zien dat het beleid merkbaar lijkt bij te dragen aan het versterken van de regionale samenwerking, het inspelen op lokale behoeften en het verbeteren van de beschikbaarheid van onderwijspersoneel. De structurele betrokkenheid van schoolleiders en leraren in de verbinding met de onderwijspraktijk verdient nog verdere aandacht (zie ook hoofdstuk 2). Verspreid over de brief wordt stilgestaan bij de belangrijkste resultaten van de onderwijsregio's.

Leeswijzer

De Kamerbrieven over de lerarenstrategie, die u in december en juni ontvangt, geven uw Kamer een beeld over de voortgang van de lerarenstrategie. De brief is opgebouwd uit drie hoofdstukken die overeenkomen met de hierboven geschetste hoofdlijnen. De voorliggende brief is uitgebreider dan die van juni onder andere door de tekortcijfers, de trendrapportage¹² en voor het eerst het dashboard lerarenstrategie. Dit is de uitwerking van de motie van de leden Stoffer en Van Zanten.¹³ In de bijlagen is daarnaast het overzicht van moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten, waaronder beleidsreacties, te vinden.

¹⁰ Voor de meerjarige regeling onderwijsregio's 2026–2029 zijn er 49 aanvragen ingediend: onderwijsregio SCOPE gaat grotendeels op in Onderwijsregio Zwolle en Onderwijsregio Koerskracht.

¹¹ Berenschot (2025), Tweede tussenrapportage evaluatie onderwijsregio's, december 2025. Zie voor meer informatie de bijlage moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten.

¹² De Trendrapportage beschrijft de belangrijkste ontwikkelingen over leraren en hun arbeidsmarkt in het bo, vo en mbo in 2025.

¹³ Kamerstuk 27 923, nr.475

Inzicht in de tekorten in 2025

Primair onderwijs (po)¹⁴

- 6,3% | 5.800 fte (2024: 8,1% | 7.700 fte), waarvan 4,6% een zogenaamd verborgen tekort.¹⁵ De tekorten zijn 13,7% in de G5 en 4,8% buiten de G5. Het tekort bij Taalklassen (NT2) is 14% in de G5 en 3,7% buiten de G5.
- In het speciaal basisonderwijs zijn de tekorten met 7% het hoogst.
- Het tekort aan schoolleiding is 6,2% | 460 fte (2024: 9,8% | 850 fte).

Voortgezet onderwijs (vo)¹⁶

- 3,5% | 2200 fte (2024: 5,1% | 3.800 fte), waarvan 2,3% een verborgen tekort.
- Het tekort aan schoolleiding is 2,6% | 81 fte (2024: 3,5% | 106 fte)
- Tekorten blijven naar verwachting komende jaren stijgen bij tekortvakken, zoals wiskunde en Nederlands.

Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)¹⁷

- 3,2% – 4,5% | 900 – 1.300 fte (2024: 3,3%-5,0% | 900–1.400 fte). Het gemeten¹⁸ tekort is 3,9%, waarvan 1,7% een verborgen tekort.
- De gemeten tekorten aan docenten verschillen voor regionale opleidingscentra (roc) (4%) en beroepscolleges (2,8%).
- 71% van de teams geeft aan geen tekort aan docenten te hebben en in totaal ervaart 29% in meer of mindere mate tekorten.

Oorzaken en context

- Naar verwachting blijft de schaarste op de arbeidsmarkt de komende tien jaar aan. Onder andere door een groei van het aantal kinderen en een krimpende beroepsbevolking. In het mbo zullen de tekorten naar verwachting iets teruglopen door krimp.
- De terugloop in de percentages is deels terug te voeren op het aflopen van het Nationaal Programma Onderwijs en een daling van het aantal leerlingen. In het funderend onderwijs is het aantal scholen zonder tekorten gestegen en het aantal scholen met tekorten van meer dan 30% is teruggelopen, al blijft het met 13% in de G5 (po) hoog.
- De tekorten in het funderend onderwijs hangen ook samen met schoolweging. Over het algemeen geldt dat hoe hoger de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school, hoe hoger ook het tekort aan leraren op een school. Het is van belang oog te hebben voor de ongelijke verdeling van de tekorten over de regio's, tussen vakken in het vo en op gebied van schoolgewicht en schooltype.

1. Aantrekken en opleiden

Elke leerling verdient een goede schoolleider en leraar, als basis voor de kwaliteit van het onderwijs. In tijden van tekorten is het een uitdaging om dit uitgangspunt waar te maken. Daarvoor is het aantrekken van talent voor het onderwijs en hen opleiden tot schoolleider, leraar of onder-

¹⁴ Rapport: personeelstekorten primair onderwijs (peildatum 1 oktober 2025) – Centerdata

¹⁵ Verborgen tekorten zijn tekorten waarvoor uit nood een tijdelijke alternatieve oplossing is gevonden.

¹⁶ Rapport: personeelstekorten voortgezet onderwijs (peildatum 1 oktober 2025) – Centerdata

¹⁷ Rapport: personeelstekorten middelbaar beroepsonderwijs (peildatum 1 oktober 2025) – Centerdata

¹⁸ De gemeten tekorten komen tot stand op basis van opgegeven tekorten en worden niet gecorrigeerd voor non-respons (i.t.t. de tekorten in het funderend onderwijs) doordat de respons niet evenredig tot stand is gekomen.

steuner van cruciaal belang. Hieronder gaan wij eerst nader op hoe we met stimuleringsmaatregelen werken aan een hogere instroom in de lerarenopleidingen. Vervolgens staan we onder andere stil bij de optimalisatie van de kwaliteit van lerarenopleidingen en de herijking van de bekwaamheidseisen.

Nieuwe instroom van leraren

Dit studiejaar is de instroom van de pabo naar verwachting met 8% gestegen. Voor de tweedegraads lerarenopleidingen wordt echter een daling van 5% verwacht.

Met stimuleringsmaatregelen proberen we specifieke doelgroepen te bewegen in te stromen in het onderwijs. Zo heeft het Landelijk Overleg Leraren Basis Onderwijs (LOBO)¹⁹ recent in navolging van de motie Ceder²⁰ een streefpercentage van 30%²¹ afgesproken voor instroom van mannelijke studenten. De inzet op dit percentage, zoals het uitwisselen en toepassen van werkende principes, zal jaarlijks worden geëvalueerd door het LOBO. Ook hebben scholen in totaal 237 aanvragen, tegenover 94 aanvragen vorig jaar, ingediend om statushouders en Oekraïense ontheemden met potentie om voor de klas te staan te begeleiden naar een functie in het Nederlandse onderwijs. Het aantrekken van specifieke doelgroepen verschuift per 2026 naar de onderwijsregio's.²²

Landelijke campagne Werken met de Toekomst

Afgelopen najaar is de tweede campagneperiode²³ van de meerjarige campagne *Werken met de Toekomst* van start gegaan. Doel van de campagne is het schetsen van een positief en realistisch beeld van werken in het onderwijs. In deze tweede campagneperiode lag de focus op studiekeizers én potentiële zij-instromers. Hiervoor is onder meer samengewerkt met influencers, om het bereik en de relevantie onder de doelgroep studiekeizers te vergroten. Ook waren er tv-spots te zien om een breed publiek te bereiken. In de periode van de campagne hebben 662 nieuwe adviesvragers zich bij het Onderwijsloket gemeld, ruim anderhalf keer zoveel ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. In 2025 hebben tot nu toe meer dan 3.800 potentiële overstappers advies gevraagd bij het Onderwijsloket. De website trok in dezelfde periode ongeveer 410.000 unieke bezoekers. Uit het effectonderzoek blijkt dat het beeld over het salaris sinds de start van de campagne is verbeterd.²⁴ Dit is één van de doelstellingen van de campagne, omdat we weten dat salaris een belangrijke overweging is bij het kiezen van een baan. In alle onderwijsregio's is daarnaast inmiddels een regionaal loket, zodat de interesse om aan de slag te gaan in het onderwijs, ook in de regio vervolgd kan krijgen. Bij deze loketten kunnen potentiële overstappers informatie inwinnen over mogelijke routes naar docentschap. Zo was de campagne voor het eerst zichtbaar tijdens een studiekeuzebeurs in

¹⁹ Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basisonderwijs is het kennisnetwerk van de samenwerkende pabo's.

²⁰ Kamerstuk 27 923, nr. 467

²¹ Zie ook bijlage met overzicht moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten.

²² Vanaf 2026 worden de subsidieregeling voor statushouders en ontheemden en de subsidieregeling voor zij-instromende schoolleiders overgedragen aan de onderwijsregio's. Hiermee geven we gehoor aan een meer samenhangend subsidiebeleid en vraag om het aantal incidentele subsidies te verminderen.

²³ Deze liep van 8 september tot en met 17 oktober 2025.

²⁴ De helft van de potentiële zij-instromers denkt dat je met werken in het onderwijs een goed salaris verdient. Dit is geleidelijk gestegen in 2025, ten opzichte van de situatie voor de start van de campagne toen nog vier op de tien het hiermee eens waren. Het campagne-effectonderzoek naar de tweede campagneperiode wordt binnenkort gepubliceerd op [Campagne-effectonderzoek Werken in het onderwijs 2025 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).

Rotterdam, in samenwerking met de Rotterdamse onderwijsregio. Voor 2026 wordt onderzocht of de zichtbaarheid van de campagne kan worden uitgebreid naar meer regionale en landelijke beurzen waar studiekeuzers en potentiële zij-instromers komen.

Zij-instroom

Naast het opleiden van initiële studenten levert zij-instroom een belangrijke bijdrage aan het terugdringen van het lerarentekort. Zij-instroom in Beroep (ZiB) is een aantrekkelijke route voor overstappers omdat zij direct een aanstelling als leraar krijgen en voor de klas kunnen. Net als in 2024 is er opnieuw aan ruim 2.200 zij-instromers subsidie toegekend. De huidige koers wordt in 2025–2026 dan ook voortgezet. Afgesproken is dat ZiB en het PDG-traject²⁵ mee worden genomen binnen de eerstvolgende ronden van visitaties van lerarenopleidingen. Dit sluit aan bij aanbevelingen van de Inspectie van het Onderwijs om meer zicht te krijgen op de kwaliteit van de opleidingstrajecten voor zij-instromers.²⁶

De inzet op ZiB is effectief. Met verschillende routes wordt aangesloten op wat voor verschillende doelgroepen, waaronder zij-instromers, een passend opleidingstraject is. De uitval onder zij-instromers is laag en zij-instromers blijven lang in het onderwijs werken.²⁷ De meeste zij-instromers (70%) zijn ook tevreden over de begeleiding op de werkplek en de inhoud van het scholingstraject.²⁸ In het vo en mbo staan veruit de meeste zij-instromers direct zelfstandig voor de klas bij aanvang van hun traject. In het po geven zij-instromers vaak eerst een tijdje samen met een ervaren collega les. Zij-instromers met een geschiktheidsverklaring starten direct met een betaalde aanstelling als leraar en worden als zodanig ingeschaald. Veruit de meeste zij-instromers worden ingeschaald in salarisschaal LB als leraar, waarbij ze op basis van werkervaring vaak op hogere tredes worden ingeschaald dan startende leraren.²⁹ We zien dat ook in de onderwijsregio's zij-instroom wordt gezien als een van de oplossingen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel. De Realisatie-Eenheid gaat komend jaar met de onderwijsregio's ambitieafspraken maken over onder andere het aantal zij-instromers dat regio's willen aantrekken en begeleiden.

Zij-instroom in de Amsterdamse Onderwijsregio

De Amsterdamse Onderwijsregio zet zich krachtig in om meer zij-instromers aan te trekken én te behouden. De aanpak is in 2020–2021 gestart en het lukt steeds beter om een goed en passend traject aan te bieden. Zo zien ze in Amsterdam een aanzienlijke daling in studenten die stoppen met zij-instroom.

²⁵ Het Pedagogisch-didactisch scholingstraject (PDG-traject) is de belangrijkste en omvangrijkste opleidingsroute voor mbo-docenten en levert jaarlijks ruim 900 nieuwe mbo-docenten op. De bijlage bij deze Kamerbrief bevat onze reactie op het stelselonderzoek door de Inspectie van het Onderwijs naar Zij-instroom in Beroep voor docenten in het mbo.

²⁶ Inspectie van het Onderwijs (2020), Routes naar het leraarschap, Utrecht 2020 Dit inspectierapport bevat een overzicht van alle routes naar het leraarschap.

²⁷ Van de groep zij-instromers in het po die in 2022 is begonnen werkt 91% na een jaar nog in het onderwijs voor het vo is dit 85% en voor het mbo is dit 94%. Na twee jaar is dit voor het po 86%, voor het vo 74% en voor het mbo is dit 85%. Zie Trendrapportage arbeidsmarkt leraren PO, VO, MBO 2025 en MOOZ Loopbaanmonitor Onderwijs 2025

²⁸ MOOZ Loopbaanmonitor Onderwijs 2025

²⁹ In het po worden zij-instromers op basis van hun werkervaring gemiddeld halverwege schaal LB ingedeeld in trede 5,6. In het vo is dat gemiddeld schaal LB trede 7,6. En in het mbo is dit gemiddeld schaal LB trede 8,4. Zie Trendrapportage arbeidsmarkt leraren po, vo en mbo 2025.

Potentiële zij-instromers volgen een zorgvuldig opgebouwd traject met verschillende checkpoints. Ze krijgen intensieve begeleiding richting het leraarschap en ontwikkelen tegelijkertijd een realistisch beeld van wat het beroep vraagt. Het afgelopen jaar zijn 126 zij-instromers gestart die worden opgeleid tot leraar in het basisonderwijs. Eerdere deelnemer Eric, nu leraar groep 7, besloot vijf jaar geleden het roer om te gooien na een studie psychologie en een carrière in de commerciële sector. «Wat er voor mij uitsprong, was de praktijkselectie van 10 dagen met een groepje mogelijke zij-instromers. Op dag één stond ik al voor een groep 5 klas om mezelf aan de hand van een object te introduceren. Het zorgde direct voor duidelijkheid: is dit iets voor mij? Na feedback en advies van twee opleiders wist ik het!

Borgen kwaliteit lerarenopleidingen

Uit de accreditaties door de NVAO³⁰ blijkt dat de kwaliteit van de lerarenopleidingen op orde is³¹ en met verschillende lopende en nieuwe initiatieven dragen we bij aan de optimalisatie van de kwaliteit van de opleidingen. Ons stelsel biedt enerzijds opleiders de ruimte, binnen gestelde kaders, om het curriculum op verschillende wijzen vorm te geven en accenten te leggen, passend bij eigen beleid en de behoeften van het afnemend werkveld. Anderzijds is het beleid ook gericht op meer uniformiteit in de routes tot leidend tot het leraarschap.³²

Voor ons is daarbij belangrijk dat lerarenopleidingen zichtbaar houden hoe zij voldoen aan de gezamenlijke basis die is vastgelegd in de wettelijke bekwaamheidseisen en in de kennisbases waarover de opleidingen onderling afspraken hebben gemaakt. Wij hebben in dit verband ook kennisgenomen van de resultaten uit een inventariserend onderzoek door de Radboud Universiteit in opdracht van de Inspectie van het Onderwijs naar de curricula van 47 voltijdroutes die opleiden tot leraar basisonderwijs.³³ De resultaten vormen een waardevolle inbreng in het doorlopende gesprek binnen en tussen lerarenopleidingen over het curriculum en de kwaliteitsborging in relatie tot de wettelijke eisen. In de bijlage met overzicht stand van zaken moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten geven wij een uitgebreidere reactie op dit onderzoek.

Herijking bekwaamheidseisen

De bevindingen uit het onderzoek ondersteunen ook het belang van al eerder door ons aangekondigde maatregelen, mede naar aanleiding van het Onderwijsraadadvies «Bekwaamheid beter borgen».³⁴ We willen

³⁰ Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie

³¹ Tijdens de accreditatie door de NVAO wordt beoordeeld of de opleiding voldoet aan wettelijke vastgelegde kwaliteitsaspecten. Bij de accreditatie wordt ook beoordeeld of de lerarenopleidingen voldoen aan de wettelijke bekwaamheidseisen. Op dit moment bereiden instellingen zich voor op de volgende periodieke beoordeling (accreditatie) van lerarenopleidingen en hebben daarover overleg met de NVAO. Doelstelling van dat overleg is om in de visitaties een goed onderbouwd oordeel te krijgen over de mate waarin de lerarenopleidingen voldoen aan de wettelijke bekwaamheidseisen.

³² Door de Inspectie van het Onderwijs zijn in 2020 384 routes naar leraarschap geïdentificeerd. Inspectie van het Onderwijs (2020), Routes naar het leraarschap, Utrecht 2020

³³ Bijlsma, H. J. E., & Bosman, A. M. T. (2025), Inventarisatie curricula voltijdroutes naar het leraarschap primair onderwijs. Radboud Universiteit en Inspectie van het Onderwijs. Rapport Inventarisatie curricula voltijdroutes naar het leraarschap primair onderwijs | Inspectie van het onderwijs

³⁴ Onderwijsraad (2025), Bekwaamheid beter borgen, 2025 Bekwaamheid beter borgen | Onderwijsraad

komen tot één leidend kader voor alle lerarenopleidingen³⁵, waarbij we ook onderzoeken hoe we vakspecifieke onderdelen kunnen opnemen in de regelgeving. Een eerste stap in deze richting kan worden gezet met de herijking van de bekwaamheidseisen. Op 24 september 2025 heeft de vertegenwoordiging van de beroepsgroep van leraren het advies voor de herijking van de bekwaamheidseisen van leraren in het po, vo en mbo en instructeurs in het mbo opgeleverd.³⁶ In het advies wordt voorgesteld om de eisen concreter en specifiekere te formuleren. Scherpere eisen dragen bij aan meer eenduidigheid en heldere verwachtingen. We zijn begonnen met het proces om de gewijzigde bekwaamheidseisen op te nemen in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Ons streven is om het gewijzigde besluit uiterlijk 1 augustus 2027 in werking te laten treden.

Opleidingsberaad Leraren

In het Opleidingsberaad Leraren³⁷ is de afgelopen periode ook een aantal signalen in behandeling genomen die (mede) vanuit de Tweede Kamer via moties zijn aangedragen, zoals de aandacht voor leesonderwijs (inclusief de optie van een verplichte leeslijst)³⁸ en passend onderwijs. Het Opleidingsberaad herkent de urgentie voor deze beide thema's, maar ziet ook dat deze thema's al breed geagendeerd zijn en dat dit leidt tot aanpassingen in de landelijke wettelijke kaders, zoals de nieuwe kerndoelen en concept-bekwaamheidseisen. Het Opleidingsberaad Leraren volgt hoe deze thema's een plek krijgen in deze hernieuwde concept-kennisbases en zal na oplevering daarvan bespreken of en welke aanvullende stappen wenselijk zijn. Bij het thema passend onderwijs wordt expliciet naar de rol van nascholing gekeken, omdat dit een thema is waarvoor weliswaar in de lerarenopleiding een basis kan worden gelegd, maar waarop leraren zich vooral in de fase daarna verder kunnen ontwikkelen.

2. Behouden en professionaliseren

Het behoud en de verdere professionalisering van onderwijspersoneel zijn essentieel om de onderwijskwaliteit duurzaam te versterken. Structurele knelpunten, zoals regeldruk en arbeidsmarktdynamiek, zetten de aantrekkelijkheid en stabiliteit van het onderwijsberoep onder druk.³⁹ Daarom zetten we samen met schoolbesturen, opleiders, de beroepsgroep en andere partners in op maatregelen die het behoud van onderwijspersoneel bevorderen en de professionele ontwikkeling en zeggenschap van onderwijspersoneel versterken. Hieronder lichten we deze inzet toe, met aandacht voor het aantrekkelijker maken van meer uren werken, de rol van detacheringbureaus, professionalisering en de positie van de beroepsgroep en (mede)zeggenschap binnen de schoolorganisatie.

³⁵ Kamerstukken II, 2024–2025, 27 923, nr. 514 Voortgangsbrief lerarenstrategie juli 2025 | Kamerstuk I Rijksoverheid.nl

³⁶ AOb, CNV Onderwijs, FvOv, BVMO, Platform VVVO (2025), Herijking Bekwaamheidseisen Leraren, september 2025 Bevoegd en Bekwaam: Herijking Bekwaamheidseisen in het Onderwijs

³⁷ In het Opleidingsberaad Leraren coördineren we samen met lerarenorganisaties, werkgevers en lerarenopleidingen de onderlinge samenwerking rond de ontwikkeling en bijstelling van kaders voor de opleidingen voor leraren.

³⁸ Motie Kisteman Kamerstuk 36 600 VIII nr. 81, Motie Rooderkerk Kamerstuk 36 600 VIII nr. 80

³⁹ TALIS2024 TALIS 2024 – De werk- en leeromgeving op school in beeld | Rapport | Rijksoverheid.nl

Werkdruk

Een gezonde balans tussen werkdruk- en energiebronnen is essentieel om het welzijn van onderwijspersoneel te bevorderen en hen in staat te stellen hun werk met bevologenheid te doen. Een gezonde balans draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid, het behoud en de instroom van leraren. Dat is belangrijk in de aanpak van het lerarentekort. Er bestaat niet één uniforme oplossing om de werkdruk in het onderwijs te verlagen, gezien werkdruk contextafhankelijk is en sterk verschilt per individu en school. In het verminderen van werkdruk heeft daarom iedereen een rol: ministerie, inspectie, besturen, scholen en schoolleiders. Op het gebied van regeldruk zien we dat scholen vaak administreren voor het geval dat. De Algemene Rekenkamer adviseert daarom dat scholen zelf explicieter de baten en lasten van administratie tegen elkaar kunnen afwegen. Veel administratieve taken die op scholen worden gedaan hebben een reden, maar kosten ook veel tijd. Voor OCW is er een rol om duidelijk te maken wat er verwacht wordt en kritisch naar de impact op de werkvloer te kijken bij nieuw beleid.

De daadwerkelijke werkdrukvermindering vindt plaats op scholen, in gesprekken met het personeel en afspraken tussen werkgever en werknemer. Daarom investeert OCW sinds 2019 € 430 miljoen in het po en sinds 2022 € 300 miljoen in het vo voor werkdrukverlichting. In het po en vo gaat personeel jaarlijks met elkaar in gesprek over de besteding van de middelen om de werkdruk te verlagen. De inzet van de werkdrukmiddelen in het po heeft initieel een positief effect gehad wat hierna licht afnam, omdat het gesprek over werkdruk minder wordt gevoerd op scholen. Het onderzoek naar de werkdrukmiddelen in het vo loopt nog tot en met 2027.⁴⁰ Komende periode bezien we in gesprekken met het veld hoe we het gesprek op school kunnen stimuleren.

Meer uren werken aantrekkelijker maken

Wij zetten ons in voor het aantrekkelijk maken van meer uren werken en het transparant maken van wat de mogelijkheden daarvoor zijn. Het verminderen van werkdruk vormt – ook bij het zoeken naar mogelijkheden voor meer uren werken – een belangrijke randvoorwaarde. Met een driejarige pilot wordt er onderzocht hoe meerurenmaatwerk kan helpen het lerarentekort te verkleinen en het beroep aantrekkelijker te maken. De pilot, die gestart is in december van dit jaar, richt zich op leraren die meer uren willen en kunnen werken. Schoolbesturen bieden deze leraren transparante – financiële en niet-financiële – «keuzeopties» aan zoals extra beloning, verlof of andere roostering, voor het stimuleren van uren-uitbreiding of voltijdswerken. Elf schoolbesturen doen met 61 scholen mee⁴¹ en de eerste tussenrapportage wordt eind 2026 verwacht.

Daarnaast blijft het onverminderd belangrijk dat meer werken lonend is én dat leraren weten hoeveel dat feitelijk is. Uit onderzoek blijkt dat een deel van de mensen daadwerkelijk meer uren gaat werken wanneer zichtbaar wordt gemaakt dat ze in euro's meer overhouden van extra uren werken.⁴² Daarom zijn er posters⁴³ beschikbaar die laten zien wat leraren gemiddeld genomen financieel overhouden aan meer uren werken, ook met

⁴⁰ Rapportage Werkdrukmiddelen VO

⁴¹ Er zijn aanmeldingen uit Flevoland, Gelderland, Noord-Holland, Overijssel, Utrecht en Zuid-Holland.

⁴² Kamerstuk 32 140, nr. 281, bijlage: «Onderzoek naar mispercepties van marginale druk en arbeidsaanbod» (september 2025).

⁴³ <https://www.aanpaklerarentekort.nl/lerarentekort/overzicht-meerurenaanpak>

kinderopvang, en die voor hun individuele situatie verwijzen naar de werkzorgberekenaar.⁴⁴

Overnamekosten door detachingsbureaus

Mede in navolging van de motie-Westerveld⁴⁵ hebben we onderzocht welke mogelijkheden er zijn om hoge overnamekosten door detachingsbureaus in het onderwijs te voorkomen. Uit gesprekken met betrokken partijen blijkt dat de omvang van het probleem lastig vast te stellen is, omdat overnamekosten vaak contractafspraken zijn tussen schoolbesturen en detachingsbureaus en daardoor niet openbaar zijn. Bovendien doet het probleem zich alleen voor wanneer een schoolbestuur een gedetacheerde leraar wil overnemen én sprake is van een excessieve vergoeding. Een vergoeding bij overname is op zichzelf niet ongebruikelijk. Deze kosten mogen echter niet onredelijk hoog zijn. Daarom bereiden we communicatie voor om schoolbesturen te informeren over de juridische kaders en de ruimte die zij hebben om te onderhandelen. Daarnaast werken wij aan het terugdringen van commerciële externe inhuur, onder meer door het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid en arbeidsmarktmaatregelen en het stimuleren van regionale invalpools.

Professionalisering van onderwijspersoneel

Professionalisering van schoolleiders en leraren is essentieel om de kwaliteit van onderwijs te verbeteren en een lerende en verbetergerichte cultuur op scholen te versterken. Programma's zoals het Masterplan Basisvaardigheden en de Nationaal Groeifonds programma's (NGF) Ontwikkelkracht en Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) ondersteunen scholen daarbij door onderzoek en praktijk beter te verbinden.

Het NAPL bouwt een landelijk, duurzaam systeem waarmee meer dan 60.000 leraren toegang krijgen tot kwalitatief hoogwaardig, praktijkgericht en vraaggestuurd professioneel leren, ontwikkeld met leraren, opleiders, scholen en onderwijsregio's, zodat de kern van goed onderwijs structureel wordt versterkt. De infrastructuur bestaat uit meerdere onderdelen. De ontwikkelpaden vormen het landelijke raamwerk dat richting geeft aan professionele groei van leraren; de eerste paden worden momenteel ontworpen onder begeleiding van de Kwaliteitsraad.⁴⁶ In de co-creatielabs gaan leraren, opleiders, schoolleiders en experts samen werken aan praktijkgericht professionaliseringsaanbod dat zowel digitaal als fysiek beschikbaar komt en voor alle leraren toegankelijk wordt gemaakt. Onderwijsregio's hebben een belangrijke rol in de vraagarticulatie. Zij brengen in kaart wat leraren nodig hebben en leveren input voor de landelijke ontwikkelpaden en de labs. De regeling voor leraren om deel te nemen aan het professionaliseringsaanbod wordt in het eerste kwartaal van 2026 gepubliceerd. Het kwaliteitskader bewaakt de samenhang en het niveau van zowel de ontwikkelpaden als het aanbod. Een concept kwaliteitskader wordt in januari 2026 opgeleverd.

⁴⁴ <https://werkzorgberekenaar.nibud.nl/>

⁴⁵ Kamerstuk 27 923, nr. 504

⁴⁶ Om ervoor te zorgen dat NAPL producten voortbrengt die echt verschil gaan maken in het professionaliseren van de Nederlandse leraren, is het van belang dat de kwaliteit en geschiktheid van deze producten met een inhoudelijk sterke blik beoordeeld worden. Met het inrichten van een kwaliteitsraad wordt onafhankelijke toetsing en validering van de kaderstellende producten mogelijk gemaakt.

In de onderwijsregio's werken opleiders, schoolbesturen en de beroepsgroep ook samen aan opleidings-, inductie- en professionaliseringsprogramma's. Deze beleidsontwikkelingen vormen belangrijke bouwstenen voor de doorlopende professionele ontwikkeling van leraren en schoolleiders en versterken een lerende en verbetergerichte schoolcultuur. We zien bijvoorbeeld dat onderwijsregio's inzetten op een passend professionaliseringsaanbod voor opleiders via leernetwerken of e-learning. Ook is er aandacht voor het behoud van (startende) schoolleiders en zij-instromers middels coaching en begeleiding.

Het Masterplan en de NGF-programma's zijn tijdelijke impulsen, waarvan de opbrengsten duurzaam geborgd moeten worden. We werken daarom aan een overkoepelende visie voor het professionaliseringsbeleid, waarin de verschillende beleidsontwikkelingen met elkaar worden verbonden. We bezien hierbij of en hoe doorlopende professionalisering beter geborgd moet worden. Over de vervolgstappen zal de Kamer door het volgende kabinet worden geïnformeerd. Naast de landelijke programma's ondersteunt OCW professionalisering via subsidies en beurzen, zoals de lerarenbeurs⁴⁷, de SOOL⁴⁸ en de Instructeursbeurs⁴⁹, die per 2026 opgaat in de SOOL-regeling.

Beroepsgroep en (mede)zeggenschap

De stem van schoolleiders en leraren is onmisbaar voor goed beleid, maar wordt niet altijd voldoende gehoord. Het versterken van hun positie en zeggenschap gebeurt onder meer via het wetsvoorstel Versterken Inspraak Leraren en Schoolleiders en de ontwikkeling van beroepsgroepen voor schoolleiders en leraren. Het wetsvoorstel bevindt zich in de ontwikkelfase. In deze fase wordt met een brede groep belanghebbenden onderzocht welke onderwerpen moeten worden opgenomen en of wetgeving het geschikte instrument is om de gesignaleerde knelpunten aan te pakken. Schoolleiders en leraren ervaren onvrede omdat hun stem op de verschillende lagen waar besluiten genomen worden niet altijd voldoende aanwezig is, goed gehoord wordt, of van wezenlijke invloed is. Belangrijke onderwerpen zijn de werking van het professioneel statuut, de positie van schoolleiders binnen de school en de betrokkenheid van schoolleiders en leraren bij landelijk beleid. Ook wordt bezien of aanvullende wettelijke borging nodig is voor de beroepsgroep schoolleiders en leraren.

In het kader van het wetsvoorstel Versterken Inspraak Leraren en Schoolleiders heeft Regioplan onderzoek gedaan naar het managementstatuut.⁵⁰ In het managementstatuut staan de formele afspraken met het bestuur over de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van schoolleiders. Uit dit onderzoek blijkt dat het managementstatuut als instrument naar tevredenheid functioneert, maar dat het regelmatig nog onbekend is en beter benut kan worden door schoolleiders en besturen. We nemen deze onderzoeksresultaten mee in de verdere uitwerking van het wetsvoorstel.

⁴⁷ De lerarenbeurs stelt bevoegde leraren en benoembare docenten in staat te investeren in hun eigen ontwikkeling. Voor het schooljaar '26-'27 kan de beurs worden aangevraagd van 1 februari t/m 15 maart 2026

⁴⁸ SOOL-regeling ondersteunt onderwijsassistenten en leraarondersteuners bij het volgen van de opleiding tot leraar; in 2025 zijn 759 aanvragen ingediend.

⁴⁹ Met de instructeursbeurs kunnen mbo-instructeurs een associate degree of bacheloropleiding volgen. In 2025 zijn 58 aanvragen ingediend.

⁵⁰ Regioplan (2025), Eindrapport Onderzoek managementstatuut, december 2025.

Wij voeren ook gesprekken met schoolleidersorganisaties en lerarenorganisaties om te komen tot beroepsgroepen met een langetermijnambitie. De resultaten van TALIS 2024 laten zien dat schoolleiders en leraren in Nederland tevreden zijn over hun beroep.⁵¹ Dit biedt een vruchtbare basis voor het bouwen van een trotse en onafhankelijke beroepsgroep die zelf verantwoordelijkheid krijgt en neemt voor de rol en kennis die leraren hebben. Een beroepsgroep kan ook een cruciale rol spelen in het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs voor alle leerlingen en studenten. Beroepsgroepen in andere sectoren laten duidelijk zien dat een onafhankelijke beroepsgroep met echte verantwoordelijkheden sterk positieve effecten kan hebben op de kwaliteit. Een onafhankelijke beroepsgroep leraren met passende taken en verantwoordelijkheden kan daarmee een effectief middel zijn om de onderwijskwaliteit te verbeteren.

Sinds zomer 2023 vinden gesprekken plaats met de al bestaande lerarenorganisaties en beroepsverenigingen om te komen tot een gedragen en onafhankelijke beroepsgroep voor po, vo en mbo. Een eerste houtskoolschets is in zomer 2024 opgeleverd waarin de lerarenorganisaties zich uitspreken voor het samen optrekken als een verenigde entiteit met als doelen een sterkere (formele) positie en invloed voor leraren, verbetering imago van de leraar en professionalisering van het onderwijs. De lerarenorganisaties zijn in deze houtskoolschets van mening dat de stem van de leraar nu te veel versnipperd is. Dat zorgt soms voor verwarring.

Mede op basis van dit plan dat de lerarenorganisaties hebben opgeleverd is een subsidie toegekend gericht op concrete stappen richting een eenduidiger inhoudelijke stem van de beroepsgroep met een brede vertegenwoordiging van leraren. De behoefte aan een sterke onafhankelijke beroepsgroep blijkt ook uit de aangenomen motie⁵² waarin de Tweede Kamer verzoekt te onderzoeken of een deel van de lumpsum aangewend kan worden voor de beroepsgroepvorming. Het idee dat scholen de lidmaatschappen van leraren binnen een beroepsgroep vergoeden is een interessante gedachte maar dit kan pas uitgewerkt worden als de inrichting duidelijker vorm heeft gekregen. De overheid kan de opstart van een nieuwe beroepsgroep aanjagen en ondersteunen. De inzet van overheidsgeld moet natuurlijk zorgvuldig gebeuren en tot concrete resultaten leiden. De komende tijd worden gesprekken gevoerd met de lerarenorganisaties over verdere concretisering van de stappen in deze aanvraag, met als uiteindelijk doel een onafhankelijke beroepsgroep en een solide en bestendige financiering daarvan. Ik verwacht u daar in het voorjaar van 2026 verder over te kunnen informeren.

Eerder heeft uw Kamer extra aandacht gevraagd voor de betrokkenheid van de beroepsgroep in de onderwijsregio's.⁵³ In 11 zogenoemde focusregio's is, zoals afgesproken met de lerarenorganisaties, de beroepsgroep betrokken bij de voorbereiding en besluitvorming van de regionale plannen. Daarnaast denken leraren en schoolleiders op diverse plekken actief mee, dragen bij aan de uitvoering en nemen deel aan besluitvorming. In de recente planvorming zijn bovendien meer dan 100 gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (GMR) geraadpleegd. Meer dan 5 regionale netwerken van medezeggenschapsraden zijn ontstaan om periodiek ontwikkelingen te delen. Samen met bonden, raden, OCW en de Realisatie-eenheid wordt verkend hoe deze regionale medezeggenschap verder kan worden verdiept en versterkt.

⁵¹ TALIS2024 TALIS 2024 – De werk- en leeromgeving op school in beeld | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁵² Kamerstuk 31 293, nr. 808

⁵³ Toezegging TZ202510-134

Medezeggenschap in onderwijsregio's Limburg en Midden Nederland Leert

Zo'n twintig jaar geleden maakte Bart de overstap van de horeca naar het onderwijs. Vanuit zijn ervaring en betrokkenheid als mbo-docent bij het Vista College in Heerlen neemt hij sinds begin dit jaar deel aan de regiegroep van Onderwijsregio Limburg, waarin bestuurders, opleiders en vertegenwoordigers uit het po, vo en mbo spreken over de aanpak van onderwijstekorten. In die regiegroep heeft de beroepsgroep gelijk stemrecht; Bart vertegenwoordigt daar het mbo:

«Ik vind het belangrijk dat de stem van de docent echt wordt meegenomen in de keuzes die we als regio maken. We staan met elkaar voor grote uitdagingen, en dan is het waardevol dat ook de praktijkervaring van leraren aan tafel ligt. Dat zorgt voor realistische besluiten én meer draagvlak in de scholen.»

In de Onderwijsregio Midden Nederland Leert hebben schoolleiders en leraren een duidelijke stem in hoe de regio zich ontwikkelt. Via het lerarenberaad en het schoolleidersberaad brengen zij de praktijkervaring en behoeften van scholen rechtstreeks in bij de besluitvorming. De beroepsgroep is door volwaardig stemrecht niet alleen gesprekspartner, maar juist ook mede-bepaler van de koers.

Het schoolleidersberaad bestaat uit teamleiders, afdelingsleiders en rectoren uit VO en MBO. Zij bespreken actuele thema's zoals instroom, behoud en professionalisering van leraren, maar ook leiderschap en samenwerking tussen scholen. Het lerarenberaad vervult een vergelijkbare rol vanuit het perspectief van de leraar in de klas. Leraren brengen ervaringen, knelpunten en ideeën in vanuit hun teams en vakgroepen, zodat zijzelf over onderwerpen meebe-slissen en de uitkomsten regionaal beter aansluiten bij de dagelijkse realiteit.

Lerarentoets

De motie van de leden Van Zanten en Rooderkerk⁵⁴ verzoekt de regering om de stem van de leraar wettelijk te verankeren door middel van een lerarentoets, zodat leraren structureel worden betrokken bij beleid en wetgeving die directe invloed hebben op het onderwijs in de klas. Een lerarentoets kan bijdragen aan het vergroten van de betrokkenheid van leraren, aan vermindering van werkdruk en aan verbetering van de onderwijskwaliteit.

Voor de vormgeving van de toets zijn enkele elementen richtinggevend. Het gaat daarbij onder meer om representativiteit, de randvoorwaarden voor een kwalitatief goed en uitvoerbaar proces, de wijze waarop andere relevante perspectieven worden meegenomen, en de manier waarop de toets bijdraagt aan een herkenbare en betekenisvolle stem van leraren. Om deze aspecten te verkennen onderzoeken wij verschillende mogelijkheden, zoals een variant op de MKB-toets waarin voorgenomen wet- en regelgeving wordt voorgelegd aan een panel van schoolleiders en leraren, een constructie waarbij lerarenorganisaties en bonden een centrale rol krijgen in de lerarentoets en een model waarin via loting een bredere groep leraren en schoolleiders gedurende langere tijd gevraagd en ongevraagd advies over beleid kan uitbrengen aan OCW en de Kamer. Onze inzet is om te komen tot een zorgvuldig en uitvoerbaar instrument dat de stem van leraren op een duurzame wijze versterkt. Over de

⁵⁴ Kamerstuk 27 923, nr. 503

uitwerking van deze verschillende opties gaan wij de komende tijd in gesprek met zowel georganiseerde als ongeorganiseerde leraren en schoolleiders. De Kamer wordt geïnformeerd over de vervolgstappen.

Evaluatiegesprek over vertrouwelijk delen van informatie aan de cao-tafel

Begin september heeft mijn ambtsvoorganger uw Kamer per brief⁵⁵ geïnformeerd over de vertrouwelijke informatiedeling aan de cao-tafels in het funderend onderwijs. In mijn reactie⁵⁶ op het Schriftelijk Overleg over dit onderwerp van 25 november jl. heb ik aangekondigd met cao-partijen een evaluatiegesprek te gaan voeren en u na afloop te informeren over de uitkomsten. Dit evaluatiegesprek heeft begin december plaatsgevonden. Uit het gesprek blijkt dat de informatie over de sectorale loonruimte inderdaad onderling en vertrouwelijk door de werkgevers is gedeeld met de aan de cao-tafel deelnemende vakbonden. Deze loonruimte wordt sectorspecifiek door de werkgevers gebaseerd op met name de kabinetsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling en de (verwachte) ontwikkelingen van de loonkosten in de sector. De vakbonden wijzen erop dat zij voor het ontvangen van informatie afhankelijk zijn van de werkgevers. Een vast kenmerk van cao-onderhandelingen is de wederzijdse afhankelijkheid van informatiedeling. OCW ondersteunt de informatiedeling tussen cao-partijen met procedurele informatie: OCW informeert zowel de vakbonden als de werkgevers vooraf over het moment waarop de kabinetsbijdragebrief wordt verzonden. Daarnaast zijn we regelmatig in overleg met sociale partners, waar nodig ook over cao-gerelateerde onderwerpen. Verder werd in het evaluatiegesprek aandacht gevraagd voor informatiedeling in de andere onderwijssectoren; dit punt zal met de betreffende sectoren worden besproken. Cao-partijen zijn positief over het delen van deze informatie bij de afgelopen cao-gesprekken. De werkwijze draagt volgens partijen bij aan het voorspoedig verloop van het cao-overleg. Partijen geven aan dat het een eerste ervaring is, dat de informatie nu kort voor de onderhandelingen werd gedeeld en dat het daarom nog te vroeg is om conclusies te trekken. Om die reden hebben we afgesproken om ook na de volgende keren dat de informatie vertrouwelijk is gedeeld, een gesprek te voeren.

3. Continuïteit organiseren

Elk kind en elke student verdient goed onderwijs, nu én in de toekomst. Die fundamentele gedachte verplicht ons na te denken over de toekomstbestendigheid van ons onderwijs. Hoe moeten we bijvoorbeeld omgaan met aanblijvende schaarste waarbij we zien dat de ene school geen tekorten heeft en de andere school een klas naar huis moet sturen? Hoe anticiperen we op de toegankelijkheidsvraagstukken in krimpregio's? En hoe blijven we kwalitatief onderwijs bieden in een ontwikkelende samenleving? Het is een voortdurend proces dat om voldoende ruimte voor innovatie, zorgvuldig experimenteren en ondersteuning vraagt. Ook omdat we nu moeten leren welke opties we straks nodig hebben. We zien mooie initiatieven ontstaan, waar we recht aan moeten en willen doen. De afgelopen jaren zijn op deze thema's verschillende maatregelen uitgelopen, zoals ook eerder benoemd in de voortgangsbrief van juli 2025.⁵⁷ Zo loopt er een pilot voor onderwijstijd in het vo⁵⁸ en zorgen we via CO-teach voor het aanbod van informaticaonderwijs. Daarnaast werken we aan verschillende experimenten, zoals het experiment Andere dag- en

⁵⁵ Kamerstuk 27 923, nr. 515

⁵⁶ Kamerstuk 27 923, nr. 517

⁵⁷ Kamerstuk 27 923 nr. 514 Voortgangsbrief lerarenstrategie juli 2025 | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

⁵⁸ Zie bijlage voor de eerste tussenrapportage van de pilot onderwijstijd in het vo.

weekindeling, waarmee scholen 22 uur per maand gebruik kunnen maken van andere professionals die zich willen inzetten voor het onderwijs, en het experiment Ruimte in Onderwijstijd waarmee scholen flexibele schoolvakanties kunnen inrichten.⁵⁹

Met al deze inspanningen staat het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs voorop. Samen met het onderwijsveld zorgen we voor kwaliteit, toegankelijkheid en continuïteit van het onderwijs, ook bij aanhoudende schaarste.

De Virtuele Campus in onderwijsregio Friesland

De Virtuele Campus is een initiatief van onderwijsregio Friesland, Noordoostpolder en Urk en ontstaat omdat middelbare scholen in krimpregio's door een tekort aan docenten niet altijd bepaalde vakken kunnen geven. In plaats van onderwijs te schrappen, worden leerlingen en docenten van een aantal scholen digitaal samengebracht. Zo blijft het onderwijsaanbod volledig. Leerlingen volgen les in hun eigen lokaal, met begeleiding van een onderwijsassistent, terwijl de docent op afstand lesgeeft aan meerdere scholen tegelijk. Dat werkt bijvoorbeeld voor vakken waarvoor vaak geen lokale docent beschikbaar is, zoals Frysk of Frans. Door de Virtuele Campus hoeven de deelnemende scholen geen vakken te laten vallen, leerlingen niet te reizen en kunnen leraren flexibeler worden ingezet.

Afsluitend

Samen met schoolbesturen, opleiders, de beroepsgroep en de partners uit het onderwijsveld werken we landelijk en in de regio aan een duurzame versterking van het onderwijspersoneel. Daarmee bouwen we aan een toekomst waarin iedereen in het onderwijs met trots, professionaliteit en plezier zijn of haar werk kan doen in een vitale sector. De huidige, ongelijk verdeelde tekorten en het toekomstbeeld maken duidelijk dat een integrale meerjarige aanpak van het grootste belang blijft.

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
K.M. Becking

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
G. Moes

⁵⁹ In het voorjaar van 2026 worden de regelingen hiervoor gepubliceerd en kunnen scholen zich aanmelden. In augustus 2026 kunnen de scholen hiermee van start.

| Motie/toezegging | Stand van zaken |
|---|---|
| <p>Actieplan Frans en Duits Amendement van het lid Stoffer (Kamerstuk 36 600 VIII, nr. 70) Toezegging: TZ202504-134 <i>Na de zomer 2025 geeft de Minister uitvoering aan het amendement van het lid Stoffer over middelen voor een actieplan talenstudies (Kamerstuk 36 600-VVIII-63) en zal de Kamer hierover na de zomer 2025 informeren.</i></p> | <p>Tijdens de laatste begrotingsbehandeling is het amendement van de heer Stoffer (SGP) aangenomen om € 100.000 beschikbaar te stellen voor een actieplan om de positie van de universitaire opleidingen Frans en Duits te verstevigen en de opleidingen toekomstbestendig te maken, ook met het oog op het lerarentekort in deze schoolvakken. Hierbij is overeen gekomen dat dit actieplan uitwerking kan krijgen binnen het bestaande sectorplan Talen & Culturen, dat onderdeel uitmaakt van de sectorplannen in het wo. Hier hechtte de Minister van OCW waarde aan om de administratieve lasten voor de onderwijsinstellingen zo laag mogelijk te houden. De Minister heeft het Decanenoverleg Letteren en Geesteswetenschappen (DLG) gevraagd om met een voorstel te komen voor de invulling van het amendement. Het DLG deelt het doel van het amendement, namelijk een duurzaam landelijk aanbod voor het Frans en Duits. Zij heeft het voorstel gedaan om de middelen in te zetten op een externe adviesvraag over hoe de faculteiten hier tot een gezamenlijke aanpak op kunnen komen, dat breed gedragen, toekomstbestendig en uitvoerbaar is. Hierbij hebben zij ook oog voor zowel de behoeften van hoofdvakstudenten als zijinstromers, om zo ook de route naar de lerarenopleidingen te ondersteunen. De Minister van OCW is positief over dit plan en de middelen zijn daarom toegekend. Wij beschouwen hiermee het amendement als uitgevoerd en de toezegging afgedaan.</p> |
| <p>Passende maatregelen voor meer academisch geschoold personeel in het funderend onderwijs Motie van het lid Rooderkerk (Kamerstuk 27 923, nr. 501) Motie ID 2503 <i>De Tweede Kamer verzoekt de regering passende maatregelen te nemen voor meer academisch geschoold personeel in het funderend onderwijs, bijvoorbeeld via een minimumaandeel, verbetering rond de inschaling door scholen, doorgroeimogelijkheden, professionaliseringsmogelijkheden op school, en/of door lessen te trekken uit landen zoals Finland en Estland</i></p> | <p>Academisch geschoolde leraren kunnen van grote toegevoegde waarde voor het onderwijs zijn, bijvoorbeeld om een brug te slaan tussen de nieuwste wetenschappelijke inzichten en de praktijk. Het aantrekken en behouden van academisch geschoold personeel maakt deel uit van de brede maatregelen om meer leraren aan te trekken en te behouden. Er worden geen maatregelen genomen die puur gericht zijn op het in dienst nemen van academici in plaats van andere bevoegde leraren. Daarvoor is het lerarentekort namelijk te nijpend. Daarnaast is elke school ook weer anders. Het is aan scholen zelf om tot een voor hen goede mix te komen van goed onderwijspersoneel, waaronder ook academisch geschoolde leraren. Het behouden van leraren, waaronder academisch geschoolde leraren vraagt om goed personeelsbeleid. Met het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid wordt dat gestimuleerd. Het aantal academische leraren, alsmede ook het opleidingsniveau en de inschaling monitoren we en maken we jaarlijks inzichtelijk op zowel school- als landelijk niveau.¹ Daar is bijvoorbeeld de trend te zien dat het aantal leraren in het basisonderwijs met een WO-master de afgelopen jaren gestegen is van 2,1% in 2013 naar 4,5% in 2023.</p> |
| <p>Meer mannen voor de klas Motie van de leden Ceder c.s. (Kamerstuk 27 923, nr. 467) <i>De Tweede Kamer verzoekt de regering om in overleg met onderwijsorganisaties tot concrete afspraken te komen om het aandeel mannen voor de klas te verhogen, daar een concreet doel voor te stellen, bijvoorbeeld 30% meesters in 2035, en daar jaarlijks over te rapporteren.</i> Motie van het lid Van Zanten c.s. (Kamerstuk 27 923, nr. 469) <i>De Tweede Kamer verzoekt de regering te inventariseren in hoeverre de aanbevelingen uit het in opdracht van het Ministerie van OCW door ResearchNed uitgevoerde onderzoek «Meer Meesters?» zijn uitgevoerd en een plan van aanpak op te leveren voor de aanbevelingen die nog actie behoeven.</i></p> | <p>Recent heeft het LOBO een streefpercentage afgesproken van 30% met betrekking tot de instroom van mannelijke studenten op de pabo's. In het kader van meer mannen en diversiteit op de opleidingen en uiteindelijk in de school juichen we deze afspraak zeker toe. De Alliantie Divers voor de Klas is betrokken bij deze afspraken en faciliteert, bijvoorbeeld via een netwerkbijeenkomst, uitwisseling op de meesterlijke tips en de aanbevelingen uit het onderzoek Meer Meesters. Op het gebied van meer mannen is dit jaar de man-vrouw-verdeling onder zij-instroom in beroep opgenomen in de Trendrapportage. Uit de cijfers blijkt dat dit jaar 27% van de toegekende aanvragen voor het po bestond uit mannen. Dit percentage is hoger dan het aandeel mannen in het po (13%).</p> |
| <p>Verplichte leeslijst met jeugdliteratuur Motie van het lid Kisteman (Kamerstuk 36 600 VIII, nr. 81) Motie ID 2648 <i>De Tweede Kamer verzoekt de regering om de invoering van een verplichte leeslijst met Nederlandse jeugdliteratuur te betrekken bij de herijking van de kennisbasis taal en te bespreken in het opleidingsbe raad en verzoekt de regering voorts de Kamer daarover te informeren via de halfjaarlijkse brief lerarenstrategie.</i></p> | <p>De reactie op deze motie is opgenomen in de brief, onder het thema Aantrekken en Opleiden, meer specifiek onder het kopje Opleidingsbe raad. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de motie en kan deze als afgedaan worden beschouwd.</p> |

| Motie/toezegging | Stand van zaken |
|---|--|
| <p>Gesprek over kinderboeken en jeugdliteratuur in curriculum Motie van het lid Rooderkerk (Kamerstuk 36 600 VIII, nr. 80) Motie ID 2352 <i>De Tweede Kamer verzoekt de regering in gesprek te gaan met pabo's en lerarenopleidingen over hoe kinderboeken en jeugdliteratuur een stevigere plek krijgen in het curriculum.</i></p> | <p>De reactie op deze motie is opgenomen in de brief, onder het thema Aantrekken en Opleiden, meer specifiek onder het kopje Opleidingsbeleid. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de motie en kan deze als afgedaan worden beschouwd.</p> |
| <p>Verkenning cijfers klassengrootte Toezegging: TZ202510-129 <i>De Staatssecretaris doet een verkenning naar de huidige cijfers van de klassengrootte en zal de Tweede Kamer hier voor de zomer van 2026 over informeren</i></p> | <p>In de bijlage met de titel Trendrapportage staat een analyse over de leraar-leerling ratio en over de groepsgrootte (paragraaf 1.2, p 27 en verder). Hierin is een figuur opgenomen met de ontwikkeling van het gemiddeld aantal leerlingen per groep in het basisonderwijs, berekend over groepen 3 t/m 8. In 2024 was de gemiddelde groep 23 leerlingen. In vergelijking met 2014 is er bijna geen verschil. In de periode 2021–2023 waren de gemiddelden wel iets lager. Dat heeft waarschijnlijk te maken met de extra financiële bijdrage die scholen ontvingen voor het NPO.</p> |
| <p>Lerarentoets Toezegging: TZ202502-091 <i>Inzake de lerarentoets en de gesprekken hierover: hierover wordt in het Herstelplan ingegaan in het tweede kwartaal van 2025, hierin komt ook informatie over het dashboard.</i></p> | <p>Over de lerarentoets wordt de Kamer nader geïnformeerd in samenhang met de motie Van Zanten/Rooderkerk (27 923-503). Het herstelplan is niet meer aan dit kabinet, zoals ook toegelicht in de beantwoording bij de begrotingsbehandeling.² Het dashboard is meegezonden met deze Kamerbrief. Daarmee beschouwen we deze toezegging als afgedaan.</p> |
| <p>Wetsvoorstel Versterken inspraak leraren en schoolleiders Toezegging: TZ202510-125 <i>Bij de voortgangsbrief Lerarenstrategie van december 2025 wordt de Tweede Kamer geïnformeerd over de stand van zaken van het aangekondigde wetsvoorstel Versterken inspraak leraren en schoolleiders.</i></p> | <p>In de brief wordt een korte procesupdate gegeven. Het dashboard bevat daarnaast een nadere toelichting op de stand van zaken van het wetsvoorstel. Met deze informatievoorziening wordt voldaan aan de toezegging.</p> |
| <p>Prioriteit lerarentekort en aanpak basisvaardigheden in beleid funderend onderwijs Motie van de leden Pijpelink en Rooderkerk (Kamerstuk 36 560 VIII, nr. 8) Motie ID 2335 <i>De Tweede Kamer (constaterende dat het lerarentekort en de achteruitgang van de beheersing van de basisvaardigheden tegenwoordig in Nederland ernstige bedreigingen vormen voor de onderwijskwaliteit; van oordeel dat het niet valt te verwachten dat deze problemen zich de komende tijd vanzelf gaan oplossen;) verzoekt de regering om de aanpak van deze problemen de komende tijd de hoogste prioriteit te geven in het beleid voor het funderend onderwijs.</i></p> | <p>Over het Masterplan basisvaardigheden heeft uw Kamer onlangs een aparte Kamerbrief ontvangen. Dat betekent niet dat het Masterplan basisvaardigheden en de aanpak leraren/lerarenstrategie gescheiden trajecten zijn: de relatie tussen de twee aanpakken is evident. Alleen met voldoende en goed toegeruste leraren en schoolleiders heeft de aanpak voor basisvaardigheden immers kans van slagen. Daarom hebben deze twee onderwerpen, basisvaardigheden en personeel, voor mij de hoogste prioriteit</p> |
| <p>Wetsvoorstel SPA (Strategisch Personeelsbeleid Arbeidsmarktmaatregelen) Motie ID: 2616 Toezegging ID: 4797 over wetsvoorstel SPA Toezegging ID: 5143 over wetsvoorstel SPA Toezegging: 202510-126 <i>Het wetsvoorstel Strategisch personeelsbeleid en arbeidsmarktmaatregelen wordt naar verwachting in het voorjaar van 2026 naar de Tweede Kamer gestuurd.</i></p> | <p>Het streven is om het wetsvoorstel SPA (Strategisch Personeelsbeleid Arbeidsmarktmaatregelen) in het voorjaar van 2026 naar de Tweede Kamer te sturen.</p> |
| <p>Professionele richtlijn stimuleren Motie van het lid Stoffer (Kamerstuk 36 600 VIII, nr. 104) <i>Overwegende dat het voor de versterking van de status van het vakmanschap van de leraar essentieel is dat degenen die leraren besturen, beoordelen en opleiden uit ervaring weten wat het geven van onderwijs in de praktijk betekent; constaterende dat sprake is van een groeiende groep mensen die in het onderwijs werkt, maar die geen ervaring heeft met het geven van onderwijs; verzoekt de regering samen met het onderwijsveld te werken aan een professionele richtlijn die bevordert dat leidinggevend, lerarenopleiders en inspecteurs zelf ervaring hebben en houden met het geven van onderwijs.</i></p> | <p>Zoals in de vorige brief aangegeven, zijn er gesprekken gevoerd over het creëren van meer hybride functies voor leraren, schoolleiders en wetenschappers. In de Amsterdamse Onderwijsregio loopt momenteel een pilot waarin dergelijke hybride banen worden gerealiseerd. Wanneer lerarenopleiders parttime voor de klas staan, snijdt het mes aan twee kanten: dit komt zowel de onderwijskwaliteit voor leerlingen als de opleiding van studenten ten goede. Parallel daaraan wordt onderzoek uitgevoerd naar de praktische en professionele mogelijkheden en belemmeringen van hybride functies, en worden handvatten ontwikkeld voor een inductieprogramma voor lerarenopleiders. Dergelijke initiatieven worden nauwlettend gevolgd en, waar nodig, ondersteund. Tegelijkertijd ligt hier ook een verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers.</p> |

| Motie/toezegging | Stand van zaken |
|--|--|
| <p>Alternatieven voor externe inhuur Motie van de leden Westerveld c.s. (Kamerstuk 27 923, nr. 505) <i>Constaterende dat er in 2023 in het primair en voorgezet onderwijs ruim 1 miljard euro is uitgegeven aan het inhuren van docenten en ander onderwijspersoneel; overwegende dat het niet wenselijk is dat publiek onderwijsgeld terechtkomt bij commerciële uitzend- en detachingsbureaus, die verdienen aan de krapte op de onderwijsmarkt en die zelfs verergeren; constaterende dat het onderwijsveld zelf al alternatieven heeft opgezet om niet meer afhankelijk te zijn van dure externe inhuur, door bijvoorbeeld binnen de onderwijsregio af te spreken niet meer extern in te huren of door zelf invalpools te creëren; verzoekt de regering om in gesprek te gaan met het onderwijsveld om te kijken hoe deze goede voorbeelden breder bekend kunnen worden gemaakt en te faciliteren dat ze op korte termijn worden ingezet</i></p> | <p>Voor de zomer is uw Kamer geïnformeerd over de eerste acties die zijn uitgezet naar aanleiding van de motie. Voorbeelden van invalpools in het primair onderwijs zijn opgehaald en gedeeld binnen de infrastructuur van de onderwijsregio's en verder zichtbaar gemaakt via sociale media en de website www.onderwijsregio.nl. Daarnaast is met een aantal onderwijsregio's een business case uitgewerkt voor het opzetten van een vervangingspool in het VO. Deze business case is inmiddels beschikbaar voor alle onderwijsregio's en is onder meer bij de Landelijke Praktijkdag Onderwijsregio's onder de aandacht gebracht bij de onderwijsregio's. Een negental onderwijsregio's heeft aangegeven hiermee aan de slag te gaan de komende jaren. Ook zullen de lessons learned uit deze business-case en uit andere invalpools worden gedeeld en worden onderwijsregio's, die willen starten met een inval- of vervangingspool, op weg geholpen worden.</p> |
| <p>Aandacht voor orde houden en klassenmanagement Toezegging: TZ202503-115 <i>In het Herstelplan komt aandacht voor het orde houden en klassenmanagement en in het vervolg hiervan meer aandacht hiervoor in de lerarenopleidingen (voor de zomer).</i></p> | <p>De aandacht voor klassenmanagement zal worden meegenomen in het proces van het opleidingsbeleid leraren. Het herstelplan is niet meer aan dit kabinet, zoals ook toegelicht in de beantwoording bij de begrotingsbehandeling.³ Daarmee beschouwen we de toezegging als afgedaan.</p> |
| <p>Wettelijke ontheffing van verplichte aantal schooldagen en vakantieweken Motie van het lid Bisschop (Kamerstuk 31 293, nr. 467) <i>mede op basis van ervaringen van de ERiO experimenteerscholen te verkennen in hoeverre met het oog op het bieden van passend onderwijs een wettelijke ontheffing van het verplichte aantal schooldagen en vakantieweken nodig en mogelijk is die met kwalitatieve waarborgen is omgeven.</i></p> | <p>De resultaten van het experiment Ruimte in Onderwijstijd (ERiO), dat zich onder andere richt op de effecten van het aanpassen van de wettelijke eisen rondom vakantieweken in het primair onderwijs, staan hieronder kort beschreven. ERiO en ook het vervolg van ERiO richt zich echter niet specifiek op het passend onderwijs. In het kader van passend onderwijs wordt gewerkt aan een wetsvoorstel voor meer ruimte voor maatwerk. Dit voorstel maakt het mogelijk onder andere mogelijk voor leerlingen met een aanvullende ondersteuningsbehoefte als gevolg van fysieke of psychische oorzaken een aangepast onderwijsprogramma aan te volgen. Met ERiO (gericht op de brede wettelijke eisen rondom schoolvakanties in het po) en het wetsvoorstel voor meer ruimte voor maatwerk voor meer ruimte (gericht op passend onderwijs) wordt invulling gegeven aan de motie.</p> |
| <p>Tweede tussenrapport evaluatie onderwijsregio's Toezegging: TZ202402-158 <i>In december 2024 ontvangt de Tweede Kamer een evaluatie (eerste tussenrapportage) naar de effectiviteit van de Onderwijsregio's.</i></p> | <p>In reactie op de toezegging dat uw Kamer de opbrengst van de evaluatie naar de effectiviteit van de onderwijsregio's ontvangt, is met de Kamerbrief van juli «25 de eerste tussenrapportage naar de effectiviteit van onderwijsregio's verstuurd. Met deze brief ontvangt u de tweede tussenrapportage.⁴ Voor deze rapportage zijn de programmamanagers van de onderwijsregio's bevestigd en zijn er gesprekken gevoerd met focusgroepen van lerarenopleidingen, leraren en schoolleiders als vertegenwoordiging van de beroepsgroep. In algemene zin laat deze rapportage veelbelovende ontwikkelingen en resultaten zien. Het beleid lijkt merkbaar bij te dragen aan het versterken van de regionale samenwerking, het inspelen op lokale behoeften en het verbeteren van de beschikbaarheid van onderwijspersoneel. Een overgrote meerderheid van de respondenten oordeelt positief over de samenwerking tussen schoolbesturen en opleiders binnen hun onderwijsregio. De structurele betrokkenheid van leraren en schoolleiders in de verbinding met de onderwijspraktijk verdient nog aandacht. Het bundelen van subsidies in de regeling voor de onderwijsregio's en het daarmee doorsnijden van oude geldstromen heeft geleid tot meer samenhang in financiering. De uitkomsten laten zien dat veel regio's al korte termijn opbrengsten zien zoals versterkte samenwerking en betere begeleiding van starters. Voor het inschatten van de lange termijn impact, zoals duurzaam behoud van personeel en structurele vermindering van tekorten lijkt het nog te vroeg. Dit wordt meegenomen in de opvolgende rapportages in 2026.</p> |
| <p>Betrokkenheid van de lerarenorganisaties bij de onderwijsregio's Toezegging: TZ202510-134 <i>Bij de voortgangsbrief lerarenstrategie van december 2025 wordt de Kamer geïnformeerd over de betrokkenheid van lerarenorganisaties bij de onderwijsregio's.</i></p> | <p>In de brief en in de bijlage bij deze brief informeer ik uw Kamer over de betrokkenheid van lerarenorganisaties bij de onderwijsregio's.</p> |

¹ Zie de Functiemix database: Functiemix

² Kamerstuk 36 800 VIII, nr. 17

³ Kamerstuk 36 800 VIII, nr. 17

⁴ Berenschot (2025), Tweede tussenrapportage evaluatie onderwijsregio's, december 2025

Tussenrapportage Pilot onderwijstijd VO⁶⁰*Achtergrond pilot onderwijstijd*

De pilot onderwijstijd vo is gestart in schooljaar 2024 – 2025 en heeft een looptijd van twee jaar. Door het aanbieden van minder uren krijgen scholen en leraren(teams) meer ruimte voor ontwikkel- en voorbereidingstijd met als doel dat hierdoor de kwaliteit van de lessen toeneemt en de werkdruk van leraren afneemt. In september 2024 is de eerste groep vo-scholen gestart met een andere inrichting van de onderwijstijd. In augustus van dit jaar is er een tweede groep scholen aan de slag gegaan. Tot het einde van de pilot wordt een monitoringsonderzoek uitgevoerd. Dit is de tussenrapportage, de eindrapportage wordt eind 2026 verwacht.

Tussenrapportage

De onderzoekers geven aan dat de tussentijdse resultaten vragen om nuance en voorzichtigheid in de interpretatie, onder andere omdat een aanzienlijk deel van de scholen geen of beperkt gegevens heeft aangeleverd voor het onderzoek. Het tussenrapport heeft als doel om een eerste beeld te geven bij de keuzes die scholen maken t.a.v. het anders inrichten van de onderwijstijd. De onderzoekers hebben de plannen, processen en de eerste effecten van de pilot geëvalueerd. Wat betreft de plananalyse laat de tussenrapportage zien dat scholen kiezen voor uiteenlopende aanpakken zoals het verkorten van uren, vakoverstijgend werken of het bieden van maatwerk. De vrijgekomen tijd wordt door deelnemende scholen besteed aan meer ontwikkel- en voorbereidingstijd voor leraren. Voor de procesanalyse concluderen de onderzoekers dat het initiatief om deel te nemen aan de pilot vaak vanuit de schoolleiding komt. Het personeel op deze scholen rapporteert dat ze betrokken worden bij de pilot. Daarnaast kiezen deze scholen voor een evidence-informed aanpak doordat er wetenschappelijk en eigen onderzoek wordt geraadpleegd naast de ervaringen van andere scholen.

Voor de effectmeting ligt in de tussenrapportage de focus op de invloed van de pilot op uitkomsten gemeten onder leraren. De onderzoekers signaleren o.a. dat de zorgen onder leraren over kwetsbare leerlingen zijn toegenomen. De onderzoekers geven aan dat dit een belangrijk signaal is om na te denken over de ervaren effecten van de pilot in relatie tot kansengelijkheid.

Vervolg

De tussenrapportage geeft een eerste beeld van de plannen, processen en effecten van de pilot onderwijstijd vo. Zoals de onderzoekers ook aangeven, is het van belang om de eerste resultaten met voorzichtigheid te interpreteren. Naar aanleiding van de tussenrapportage gaan we in gesprek met de sociale partners, waaronder over de bevindingen t.a.v. kansengelijkheid.

De effecten van de verschillende aanpakken van de scholen binnen de pilot worden in kaart gebracht met de eindrapportage. Daadwerkelijke resultaten en duiding daarvan wordt verwacht met de eindrapportage die aan het einde van de pilot wordt opgeleverd, waaronder de effecten van de verschillende aanpakken op de leerprestaties en het welbevinden van de leerlingen.

⁶⁰ www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/2025/12/09/tussentijdse-rapportage-pilot-onderwijstijd

Reactie op onderzoek curricula voltijdopleidingen tot leraar basisonderwijs

Inleiding

In opdracht van de Inspectie van het Onderwijs (hierna: de inspectie) hebben onderzoekers van de Radboud Universiteit (hierna: de RU) een inventariserend onderzoek uitgevoerd naar de curricula van 47 voltijd-routes die opleiden tot leraar basisonderwijs, verzorgd door 27 bekostigde hogescholen en universiteiten. Het onderzoeksrapport is op 9 september gepubliceerd.⁶¹ Graag reageren wij hierbij op het onderzoek, lichten wij toe op welke manier er wordt gewerkt aan de kwaliteit van lerarenopleidingen en hoe de onderzoeksresultaten daarin passen.

Onderzoeksvraag en -opzet

De onderzoeksvraag luidde: Hoe zien de curricula van de voltijdse hbo- en universitaire routes naar het leraarschap primair onderwijs in Nederland eruit met betrekking tot inhoud, omvang, onderwijsvorm en toetsing? Deze vraag is beantwoord via een systematische analyse van schriftelijke documenten die door de opleidingen zijn aangeleverd. Het gaat daarbij om studiegidsen, modulehandleidingen, toetsbrochures en toetsmatrizen. De leerdoelen vormden de basis voor het inventariseren van de inhoud. De onderwijseenheden waren het uitgangspunt voor omvang (in studiepunten), onderwijsvorm en toetsing. Inhoudelijke analyse vond plaats op basis van de bekwaamheidseisen en de wettelijk vastgestelde vakgebieden.

Onderzoeksresultaten

Geconcludeerd wordt onder andere «dat leraren aan het eind van hun opleiding uiteenlopende kennis en vaardigheden meekrijgen en dat de meeste routes de bekwaamheidseisen niet volledig hebben verwerkt in de leerdoelen van hun onderwijseenheden.»⁶² Ook blijkt dat opleidingen verschillende onderwijsvormen toepassen en uiteenlopende manieren van toetsing hanteren. Gesteld wordt dat onduidelijk is met welke kennis en vaardigheden startende leraren het onderwijs instromen, en dat daardoor scholen en besturen professionalisering in de inductiefase niet altijd doelgericht kunnen inzetten. De onderzoekers geven aan geen uitspraken te doen over de effectiviteit of kwaliteit van de curricula. Ook worden methodologische beperkingen benoemd die de representativiteit en betrouwbaarheid mogelijk hebben beïnvloed, waaronder de afhankelijkheid van aangeleverde documentatie en de moeilijk te interpreteren leerdoelen. Hieronder plaatsen wij de bevindingen van het onderzoek in perspectief van reeds ingezet beleid.

Lerarenopleidingen van goede kwaliteit

Kwalitatief goede lerarenopleidingen zijn van essentieel belang om de kwaliteit van het onderwijs in het po, v(s)o en mbo te borgen en verder te versterken. De kwaliteit van de lerarenopleidingen is geborgd in het accreditatiestelsel zoals dat geldt voor alle opleidingen in het hoger onderwijs. Opleidingen worden elke zes jaar door een onafhankelijk panel van deskundigen beoordeeld op meerdere standaarden. Standaard 1

⁶¹ Bijlsma, H. J. E., & Bosman, A. M. T. (2025), Inventarisatie curricula voltijdroutes naar het leraarschap primair onderwijs. Radboud Universiteit en Inspectie van het Onderwijs. Het gehele rapport is te raadplegen via: Rapport Inventarisatie curricula voltijdroutes naar het leraarschap primair onderwijs | Inspectie van het onderwijs

⁶² Bijlsma, H. J. E., & Bosman, A. M. T. (2025), p. 5.

beslaat de beoogde leerresultaten⁶³, die moeten aansluiten bij actuele eisen die worden gesteld aan de inhoud van de opleiding en – voor zover dat van toepassing is – in overeenstemming zijn met relevante wet- en regelgeving. Voor de lerarenopleidingen gaat dat om de wettelijke bekwaamheidseisen⁶⁴. Het panel onderbouwt zijn beoordeling in een adviesrapport en op basis daarvan besluit de NVAO⁶⁵ over de accreditatie. Uit de accreditatie van lerarenopleidingen blijkt dat de algehele kwaliteit op orde is. Dat betekent o.a. dat is vastgesteld dat de opleidingen voldoen aan de gestelde eisen m.b.t. zowel de beoogde als de gerealiseerde leerresultaten. Ons huidige stelsel biedt ruimte aan instellingen om daaraan op verschillende wijzen vorm te geven en accenten te leggen, passend bij eigen beleid en de behoeften van het afnemend werkveld. Het is daarbij wel belangrijk dat opleidingen zichtbaar houden hoe zij voldoen aan de gezamenlijke basis die is vastgelegd in de bekwaamheidseisen en de kennisbases. Op dit moment bereiden instellingen zich voor op de volgende periodieke beoordeling van lerarenopleidingen en hebben daarover overleg met de NVAO. Doelstelling van dat overleg is om in de visitaties een goed onderbouwd oordeel te krijgen over de mate waarin de lerarenopleidingen voldoen aan de wettelijke bekwaamheidseisen.

Reeds ingezet beleid

Alhoewel de algehele kwaliteit van de lerarenopleidingen op orde is, hebben wij al eerder geconcludeerd dat het huidige stelsel van lerarenopleidingen en de landelijke kaders waartoe zij zich *moeten* verhouden te complex zijn geworden⁶⁶. Het doel is daarom om beter zicht te krijgen op hoe de eisen die we landelijk stellen uitwerken op de inhoud van opleidingen en vervolgens op de kwaliteit van afgestudeerde startbekwame leraren. De afgelopen jaren zijn al stappen in die richting gezet:

1. De beroepsgroep van leraren heeft een advies uitgebracht voor meer richtinggevende bekwaamheidseisen, het streven is dat die eisen in 2027–2028 in werking treden.
2. De hogescholen brengen focus aan in de landelijke kennisbases voor de pabo, de herijkte kennisbases wordt naar verwachting vanaf 2026–2027 in de opleidingen geïmplementeerd.
3. Het Opleidingsberaad Leraren voert meer gezamenlijk – met de beroepsgroep, werkgevers en lerarenopleiders – regie op ontwikkelingen in relatie tot de lerarenopleidingen.
4. We onderzoeken met lerarenopleidingen basisonderwijs hoe er focus kan worden aangebracht en de overladenheid in de curricula kan worden teruggebracht. Dit project loopt door in 2026.

Het belang van deze reeds ingezette lijn blijkt ook uit het advies «Bekwaamheid beter borgen»⁶⁷ waarin de Onderwijsraad de grote variëteit aan opleidingsroutes waardeert en tegelijkertijd constateert dat de kwaliteitsborging van deze routes op verschillende manieren is

⁶³ De volledige beschrijving van Standaard 1 is: De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied en op internationale eisen. De beoogde leerresultaten beschrijven aantoonbaar het niveau (associate degree, bachelor of master) zoals gedefinieerd in het Nederlands kwalificatieraamwerk en de oriëntatie (hbo of wo) van de opleiding. Ze sluiten bovendien aan bij de actuele eisen die vanuit het regionale, het nationale en het internationale perspectief door het beroepenveld en het vakgebied worden gesteld aan de inhoud van de opleiding. Voor zover van toepassing zijn de beoogde leerresultaten tevens in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving.

⁶⁴ Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel, zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0018692>.

⁶⁵ De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie. Voor meer informatie over de procedures, zie: <https://www.nvao.net/nl/procedures/nederland>.

⁶⁶ Dit is een van de uitkomsten van de in december 2023 gepubliceerde Verkenning Lerarenopleidingen, zie: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/12/15/bijlage-4-samenvatting-uitkomsten-verkenning-lerarenopleidingen-docx>.

⁶⁷ <https://www.onderwijsraad.nl/documenten/2025/01/17/bekwaamheid-beter-borgen>

ingericht. De raad adviseert de bekwaamheid van aanstaande leraren beter te borgen met toereikende wettelijke kaders die voor alle lerarenopleidingen gelden, zodat de eisen aan de bekwaamheid van de leraar voldoende specifiek zijn en de bekwaamheid degelijk wordt getoetst. Naar aanleiding van onze gesprekken met het onderwijsveld en het advies van de Onderwijsraad zijn begin juli aanvullende maatregelen aangekondigd die verder moeten bijdragen aan meer eenduidigheid:

1. Toewerken naar één leidend kader voor alle lerarenopleidingen. Dat biedt de zekerheid dat leraren na afronding van een lerarenopleiding bekwaam zijn om goed onderwijs te geven.
2. Onderzoeken hoe vakspecifieke eisen kunnen worden opgenomen in regelgeving. Dat draagt bij aan de borging van het kennisniveau van nieuwe leraren.
3. In de beoordeling van aankomende leraren moet er expliciet aandacht zijn voor het kennisniveau en er komt meer eenduidigheid in de praktijkbeoordeling.

Afsluitend

De resultaten van het in opdracht van de Inspectie uitgevoerde onderzoek kunnen worden benut in het doorlopende gesprek binnen en tussen opleidingen over het curriculum en de kwaliteitsborging in relatie tot de wettelijke eisen. Wij hebben waardering voor de opleiders die in een dynamisch veld leraren zo goed mogelijk voorbereiden en toerusten op hun belangrijke taak. Met het veld blijft het ministerie de komende tijd werken aan al eerder aangekondigde maatregelen: één leidend kader voor alle lerarenopleidingen, waarbij we onderzoeken hoe we ook vakspecifieke onderdelen kunnen opnemen in de regelgeving. Op korte termijn worden er met de herijking van de bekwaamheidseisen al goede stappen in die richting gezet doordat de eisen concreter en specifiek zijn geformuleerd. Dit draagt uiteindelijk bij aan meer eenduidigheid in de curricula van de opleidingen, het beter zichtbaar kunnen maken van hoe deze eisen in de curricula zijn verwerkt en het kwaliteitstoezicht daarop door de NVAO. De resultaten van het onderzoek van de Radboud Universiteit onderstrepen het belang hiervan.

Arbeidsmarkttoelage

De arbeidsmarkttoelage (AMT) is een toelage op het salaris van onderwijspersoneel en heeft als doel om de arbeidsmarktpositie van scholen met veel kwetsbare leerlingen te versterken. De AMT wordt toegekend aan 15% van de vestigingen in het po en vo met relatief de meeste leerlingen met een vergroot risico op onderwijsachterstanden.

In 2025 is de selectie van vestigingen die de AMT ontvangen geactualiseerd. In 2026 blijft de selectie van vestigingen die de AMT ontvangen gelijk, met verwerking van fusies en opheffingen.

Het CPB heeft de AMT in de eerste twee schooljaren geëvalueerd.⁶⁸ Hier is Uw Kamer eerder over geïnformeerd.⁶⁹ Naar aanleiding hiervan ben ik in gesprek gegaan met sociale partners over de invulling van de AMT. Besluitvorming over de invulling van de AMT is aan een volgend kabinet.

⁶⁸ Zie <https://www.cpb.nl/effecten-arbeidsmarkttoelage-nationaal-programma-onderwijs-2021-2023>

⁶⁹ Kamerstuk 27 923, nr. 514 Voortgangsbrief lerarenstrategie juli 2025 | Kamerstuk | Rijksverheid.nl

Tweede tussenrapport evaluatie onderwijsregio's

Met deze brief ontvangt u de tweede tussenrapportage evaluatie onderwijsregio's opgesteld door Berenschot.⁷⁰ Voor deze rapportage zijn de programmamanagers van de onderwijsregio's bevraagd en zijn er gesprekken gevoerd met focusgroepen van lerarenopleidingen, leraren en schoolleiders als vertegenwoordiging van de beroepsgroep. In algemene zin laat deze rapportage veelbelovende ontwikkelingen en resultaten zien. Het beleid lijkt merkbaar bij te dragen aan het versterken van de regionale samenwerking, het inspelen op lokale behoeften en het verbeteren van de beschikbaarheid van onderwijspersoneel. Een overgrote meerderheid van de respondenten oordeelt positief over de samenwerking tussen schoolbesturen en opleiders binnen hun onderwijsregio. De structurele betrokkenheid van leraren en schoolleiders in de verbinding met de onderwijspraktijk verdient nog aandacht. Het bundelen van subsidies in de regeling voor de onderwijsregio's en het daarmee doorsnijden van oude geldstromen heeft geleid tot meer samenhang in financiering. De uitkomsten laten zien dat veel regio's al korte termijn opbrengsten zien zoals versterkte samenwerking en betere begeleiding van starters. Voor het inschatten van de lange termijn impact, zoals duurzaam behoud van personeel en structurele vermindering van tekorten lijkt het nog te vroeg. Dit wordt meegenomen in de opvolgende rapportages in 2026.

Monitorings- en evaluatieonderzoek van Experiment Ruimte in Onderwijstijd PO

Het rapport «Andere tijden», monitorings- en evaluatieonderzoek van ERiO 2020–2025, uitgevoerd door SEO en Oberon.⁷¹ Uit onderzoek blijkt dat scholen tevreden zijn met de geboden ruimte voor individuele aandacht en maatwerk. Tegelijkertijd zijn er ook uitdagingen voor werkdruk en de vraag of iedere leerling baat heeft bij meer flexibele onderwijstijden. Ten aanzien van vakanties en verlof blijken specifieke randvoorwaarden voor succes te gelden, zoals werken met individuele leerlijnen. Naar aanleiding van het experiment blijkt geen significante lagere of hogere kwaliteit van onderwijs te ontstaan. Zoals in de vorige voortgangsbrief Lerarenstrategie aangekondigd krijgt ERiO een vervolg inclusief aanvullend onderzoek. De inzichten uit dit rapport zullen daarin worden meegenomen.

Evaluatie Regeling vaststelling schoolvakanties

Het rapport «Vaste kaders, vrije dagen» over de evaluatie van en verkenning van mogelijke alternatieven voor de Regeling vaststelling schoolvakanties, uitgevoerd door Sardes en SEO.⁷² Uit dit onderzoek blijkt dat respondenten⁷³ verbeterpunten zien voor de regeling, die volgens een deel niet meer geheel aansluit bij de tijd, maar tegelijkertijd de regeling niet ingrijpend te willen veranderen, om het onderwijs niet op te zadelen met grote veranderingen. Ook wordt de duidelijkheid die de regeling biedt gewaardeerd. Hetgeen uit de evaluatie naar voren komt geeft geen aanleiding om de regeling wezenlijk aan te passen. In het rapport worden

⁷⁰ Berenschot (2025), Tweede tussenrapportage evaluatie onderwijsregio's, december 2025

⁷¹ SEO & Oberon (2025), Tijden veranderen? Evaluatie experiment ruimte in onderwijstijd 2020–2025 (eindrapport), Amsterdam 2025 Andere tijden | Rapport | Rijksoverheid.nl

⁷² Razenberg, Modhej, Marthaler (2025), Vaste kaders, vrije dagen. De regeling vaststelling schoolvakanties: evaluatie en verkenning van mogelijke alternatieven, Sardes september 2025 Vaste kaders, vrije dagen. De Regeling vaststelling schoolvakanties: evaluatie en verkenning van mogelijke alternatieven.

⁷³ Landelijke onderwijspartijen, zoals PO-raad en VO-raad, vakbonden, Ingrado en CvTE; scholen; ouderorganisaties; vervoer- en consumentenorganisaties; toeristische sector; bedrijfsleven en ministeries.

ter overweging twee concrete verbeterpunten van de regeling geopperd. Allereerst wordt voorgesteld de tweede week meivakantie centraal vast te stellen, maar uit het rapport blijkt geen consensus of dit wenselijk is en welke week het dan zou moeten worden. Deze suggestie wordt daarom niet overgenomen. Daarnaast wordt gepleit voor het bieden van meer flexibiliteit rondom de vastgestelde schoolvakanties in de vorm van één of enkele vrije dagen voor of na een vakantie. In het voortgezet onderwijs is hiervoor nu reeds enige wettelijke ruimte. De ervaringen met het Experiment Ruimte in de Onderwijstijd (ERiO) bieden hiervoor ook in het primair onderwijs in de toekomst wellicht mogelijkheden. Ook deze aanbeveling vormt daarom geen aanleiding om de regeling aan te passen.

Reactie op stelselonderzoek door de Inspectie van het Onderwijs naar zij-instroom in beroep voor docenten in het mbo

De Inspectie van het Onderwijs heeft onderzoek uitgevoerd naar zij-instroom in het beroep voor docenten in het mbo het PDG-traject (Pedagogisch-didactisch scholingstraject).⁷⁴ Dit is de belangrijkste en omvangrijkste opleidingsroute voor mbo-docenten en levert jaarlijks ruim 900 nieuwe mbo-docenten op. Goed opgeleide mbo-docenten zijn een cruciale factor voor het leveren van kwalitatief goed onderwijs.

In het onderzoeksrapport stelt de inspectie een aantal succesfactoren vast voor het mbo.⁷⁵ Zij constateert een goede kwaliteitscultuur en betrokken teams. Mbo-instellingen hebben een visie op geschiktheid en investeren in de landingsperiode van een PDG'er, waarin wordt nagegaan of de kandidaat past in de school en geschikt is als docent. Daarbij worden PDG'ers begeleid door ervaren en voldoende gekwalificeerde docenten. De inspectie heeft tevens aandachtsgebieden geformuleerd op het gebied van het beoordelen van de geschiktheid van zij-instromers, het vaststellen van de benodigde scholing en begeleiding, vakdidactiek en de rechtspositie van zij-instromers.

In reactie op de bevindingen van de inspectie is het punt beoordeling van de geschiktheid van kandidaten opgepakt door de Vereniging Hogescholen, het Landelijk Vakoverleg PDG en de MBO Raad. Zij hebben bij de herijking van de landelijke afspraken over de uitvoering van het pdg-traject in het Landelijk Raamwerk PDG en het Kwaliteitskader mbo aanscherpingen opgenomen voor de beoordeling van de geschiktheid van kandidaten.⁷⁶

OCW gaat in gesprek met de Vereniging Hogescholen, het Landelijk Vakoverleg PDG en de MBO Raad om te bepalen op welke wijze de aandachtsgebieden inzake het vaststellen van de benodigde scholing en begeleiding en het leveren van maatwerktrajecten en vakdidactiek worden opgepakt.

Daarnaast heeft OCW de versterking van de aandacht voor vakdidactiek voor mbo-docenten al meegenomen in de herijking van de bekwaamheidseisen.

⁷⁴ Inspectie van het Onderwijs, Zij-instroom in het beroep van docent in het mbo (pdg). Stelselonderzoek ten behoeve van het toezicht op zij-instroom in het beroep van docent in het mbo, Utrecht september 2025 Rapport Zij-instroom in Beroep van docent in het mbo | Inspectie van het onderwijs

⁷⁵ Alle ho-instellingen, die het pdg-traject aanbieden zijn onderzocht. Voor het mbo heeft de lvhO 6 mbo-instellingen bezocht. Voor het mbo beperken de resultaten zich daardoor tot een verkenning.

⁷⁶ Landelijk Raamwerk PDG en het Kwaliteitskader mbo

Tussenrapportages werkdrukmiddelen vo⁷⁷

Werkdruk blijft een belangrijk thema voor zowel leraren als schoolleiders, en vraagt om een samenhangende inzet op meerdere fronten. In deze paragraaf komen drie onderling verbonden onderdelen aan bod: de financiële middelen om werkdruk te verlagen, het monitoringsonderzoek dat volgt hoe deze middelen worden ingezet en aanvullend onderzoek naar de werkbelasting van schoolleiders. Samen geven deze inzichten een breder beeld van hoe scholen werkdruk ervaren, welke maatregelen effect hebben, en welke randvoorwaarden nodig zijn om zowel leraren als schoolleiders beter in staat te stellen hun werk goed en met plezier te doen.

Sinds 2022 is structureel € 300 miljoen beschikbaar voor het verminderen van de werkdruk in het voortgezet onderwijs. Hiervan wordt € 150 miljoen collectief ingezet, waarbij schoolteams jaarlijks gezamenlijk bepalen welke maatregelen worden genomen om werkdruk te verlagen. De overige € 150 miljoen vormt een individuele component, waarmee medewerkers zelf keuzes kunnen maken voor werkdrukverlichtende maatregelen. De collectieve middelen worden voornamelijk ingezet voor extra personeel, zoals verzuimcoördinatoren, onderwijsassistenten en ondersteuning bij surveillances tijdens pauzes. De individuele middelen worden vooral gebruikt voor het opnemen van verlofdagen.

Tot en met 2027 wordt een monitoringsonderzoek uitgevoerd dat jaarlijks een tussenrapportage oplevert.⁷⁸ Uit de eerste tussenrapportage blijkt dat scholen in het voortgezet onderwijs al langere tijd actief zijn met het treffen van werkdrukverlagende maatregelen. Het merendeel van de scholen heeft inmiddels een collectief werkdrukplan opgesteld. Scholen geven aan dat het initiatief hiervoor vaak bij de PMR en/of de schoolleiding ligt. Tegelijkertijd blijkt dat het niet alle scholen lukt om leraren en andere medewerkers voldoende te betrekken bij de dialoog over de inzet van de middelen. Vooral onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel geeft aan dat zij onvoldoende worden meegenomen in de besluitvorming over de collectieve maatregelen.

Tot slot heeft Centerdata onderzoek⁷⁹ gedaan naar de werkbelasting van schoolleiders in het po en vo en de ruimte die schoolleiders in hun werk hebben om leiding te geven aan schoolontwikkeling. Het onderzoek laat zien dat schoolleiders veel tijd kwijt zijn aan werkzaamheden rond verantwoording en personeelstekorten. Zij geven aan dat zij graag meer tijd zouden willen besteden aan leidinggeven aan de school als lerende organisatie. Tegelijkertijd is er een groep schoolleiders die door het maken van scherpe keuzes hier wel tijd voor weet te creëren. De opleiding van schoolleiders, grootte van de schoolorganisatie en ondersteuning door het bestuur lijken hierbij belangrijke voorwaarden. Het lerarentekort en een uitdagende leerlingpopulatie vormen ook belemmeringen om tot schoolontwikkeling te komen. De resultaten van dit onderzoek nemen we mee in maatregelen die schoolleiders ondersteunen in het leidinggeven aan de school als lerende organisatie.

⁷⁷ Oberon (2025), Werkdruk in beeld. Monitor regeling werkdrukverlichting voortgezet onderwijs: meting 2025, Utrecht december 2025 Definitieve rapportage werkdrukmiddelen VO – meting 2025 | Aanpak Lerarentekort

⁷⁸ Zie voor rapportage 2024 Monitoronderzoek Werkdrukmiddelen – Tussenrapportage 2024 | Aanpak Lerarentekort

⁷⁹ MOOZ, CAOP, Centerdata, Fontys, Samen groeien: werkbelasting van schoolleiders en de school als lerende organisatie. Onderzoek naar lerend leiderschap in basisonderwijs, voortgezet onderwijs en gespecialiseerd onderwijs, november 2025. Met deze brief ontvangt u dit onderzoek als bijlage.

Werkdruk in het onderwijs – Oversampling National Enquête Arbeidsomstandigheden – december 2025⁸⁰

In de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) verzamelen TNO en CBS gegevens over de werksituatie van werknemers in Nederland. Binnen de NEA kunnen we verschillende sectoren en beroepsgroepen onderscheiden. Het Ministerie van OCW heeft gevraagd om extra deelnemers te verzamelen uit de onderwijssector, met name uit het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs. Deze «oversampling» van onderwijswerknemers vindt al plaats sinds 2018.

TNO onderzoekt of er verschil is in werkdruk voor verschillende groepen, zoals het onderwijstype (primair onderwijs en voortgezet onderwijs), het type school (wel of geen achterstandsschool en wel of geen school in G5 gemeente), verschillende functies (management, docenten en onderwijs-ondersteunend personeel) en achtergrondkenmerken van de werknemers (leeftijd, geslacht, werkervaring, parttime/fulltime, wel/geen overwerk).

Een van de belangrijkste indicatoren van werkdruk is de combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie, oftewel stressvol werk. Wanneer we alleen naar deze indicator kijken zien we het hoogste aandeel onder PO docenten die wel eens overwerken (44,7%) en docenten in achterstandsscholen (44,5%) PO docenten in G5 scholen (44,1%), jonge PO docenten (t/m 35 jaar; 44%) en PO docenten die voltijd werken (42,6%)

Voor deze groepen – maar ook voor de docenten in het VO – geldt dat zij vaker aangeven dat zij erg snel moeten werken, heel veel werk moeten doen en dat zij extra hard moeten werken (taakeisen). Tegelijkertijd geven zij minder vaak aan dat zij zelf kunnen beslissen hoe zij het werk uitvoeren, de volgorde van hun werkzaamheden zelf kunnen bepalen, zelf het werktempo kunnen regelen en zelf oplossingen kunnen bedenken (autonomie).

Er zijn nauwelijks substantiële verschillen gevonden in de trend in werkdrukindicatoren tussen PO en VO, tussen de verschillende functietypes in het onderwijs en tussen diverse achtergrondkenmerken van werknemers. In alle onderwijstypes is het aandeel werknemers dat behoefte heeft aan maatregelen tegen werkdruk/werkstress afgenomen, in het PO en MBO is dit sterker afgenomen dan in het VO.

Tot slot blijkt dat de werknemers met de meeste burn-outklachten docenten in het VO zijn (31,9%), met name de docenten die in het VO in een G5 gemeente werken (37,2%). Er zijn over de jaren heen geen substantiële verschillen in de stijging of daling van de burn-outklachten tussen PO en VO, tussen de verschillende functietypes binnen het onderwijs en tussen verschillende achtergrondkenmerken.

⁸⁰ TNO 2025 R12885 Rapportage Werkdruk in het Onderwijs 2025