

Vergaderjaar 2024–2025

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 514

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 juli 2025

Elke leerling in ons land verdient goed onderwijs. Daarvoor zijn voldoende en goed opgeleide leraren, schoolleiders en onderwijsondersteuners nodig.

De afgelopen jaren hebben we een goed beeld gekregen van de personeelstekorten in het onderwijs. We weten hoe groot de tekorten zijn, dat ze ongelijk verdeeld zijn over het land maar ook dat de schaarste de komende decennia helaas aanblijft.¹ Dat geldt niet alleen voor de onderwijssector. Door de bredere krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt heeft het onderwijs te maken met sterke concurrentie om arbeid.

Zoals ook werd geconcludeerd op de kabinetstop over arbeidsmarkt-krapte², speelt het onderwijs een sleutelrol. Het onderwijs is namelijk én werkgever én opleider van toekomstig professionals. We moeten landelijk meer zicht krijgen op de maatschappelijke opgaven en strategische tekortsectoren, zoals onderwijs, zorg en (beta)techniek, zodat het vervolgonderwijs en de wetenschap zich daar nadrukkelijker op kunnen richten.³ Het doel is een aantrekkelijke, vitale onderwijssector die toekomstbestendig is. Het onderwijs is immers de sleutel tot een toekomstbestendige samenleving waarin iedereen zijn plek vindt.

Dat betekent simpelweg twee dingen: enerzijds moeten we er alles aan blijven doen om het aantrekkelijk te maken om te komen werken en te blijven werken in het onderwijs. Daarvoor hebben we al goede stappen gezet en zullen we de komende jaren een volgende slag slaan. Anderzijds geven de brede arbeidsmarktkrapte en prognoses ons de opdracht erover na te denken hoe we in de toekomst onderwijs van blijvende hoge kwaliteit kunnen bieden met minder onderwijsprofessionals.

¹ Kamerstuk 27 923 nr. 497: Voortgangsbrieven Lerarenstrategie December

² Top over arbeidsmarktkrapte | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl

³ Kamerstuk 31 288, nr. 1185: Beleidsbrief vervolgonderwijs, onderzoek en wetenschap

Onze inzet heeft het afgelopen halfjaar bemoedigende opbrengsten opgeleverd. Zo is het samenwerkingstraject curricula lerarenopleidingen basisonderwijs gestart; heeft het eerste deel van de campagne voor werken in het onderwijs gezorgd voor een sterke stijging in het aantal geïnteresseerden voor werken in het onderwijs; hebben de onderwijsregio's meer zekerheid om de komende vier jaar aan de slag te gaan met de regionale aanpak van het aantrekken en behouden van onderwijspersoneel; is inzichtelijk gemaakt hoe we het onderwijsondersteunend personeel effectiever kunnen positioneren en is het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid en arbeidsmarktmaatregelen voor advisering naar de Raad van State gestuurd.

In deze brief informeren we uw Kamer over mijlpalen en cruciale ontwikkelingen van de lerarenstrategie. Over reguliere voortgang, de uitvoering van een aantal moties, toezeggingen en onderzoeken is een overzicht opgenomen in de bijlage. De lerarenstrategie omvat de mix aan maatregelen die is gericht op het zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel. De maatregelen dragen in samenhang bij aan meer instroom en minder uitstroom van onderwijspersoneel, omgaan met schaarste op de onderwijsarbeidsmarkt en een hogere onderwijskwaliteit.

1. Opleiden

Lerarenopleidingen zijn een essentieel onderdeel van het lerarenbeleid en cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. We gaan aan de slag met het onderwijsraadadvies over een betere borging van de bekwaamheid van iedere afgestudeerde leraar. Om te investeren in de kwaliteit van lerarenopleidingen zetten we komende tijd in op meer focus in de curricula van deze opleidingen. Verder is, mede ter bevordering van de aantrekkelijkheid van de opleiding, binnen de cao voortgezet onderwijs (hierna: vo) een stagevergoeding voor leraren in opleiding verplicht gesteld.

Een aantal actuele ontwikkelingen op deze ambitie schetsen wij hieronder.

Beleidsreactie Bekwaamheid beter borgen

Met de ontwikkeling van nieuwe concretere bekwaamheidseisen, kennisbases en de inrichting van het Opleidingsberaad Leraren werken we aan meer focus en minder overladenheid in de curricula van de lerarenopleidingen.

We zien het advies «Bekwaamheid beter borgen» als een ondersteuning van deze richting, maar tegelijkertijd ook als een aansporing om ons ingezette beleid nog verder te versterken. De Onderwijsraad onderschrijft de noodzaak om de wettelijke vereisten aan te scherpen en meer eenheid aan te brengen in de wijze waarop de bekwaamheid van afgestudeerden wordt getoetst. Het is onze ambitie om toe te werken naar één leidend kader voor alle lerarenopleidingen. Dat biedt de zekerheid dat leraren, ongeacht de opleidingsroute die ze hebben gevolgd, na afronding van een lerarenopleiding bekwaam zijn om goed onderwijs te geven.

Op dit moment worden de bekwaamheidseisen herijkt door een vertegenwoordiging van de beroepsgroep. In deze herijking worden de eisen concreter geformuleerd en toegespitst op de verschillende doelgroepen leerlingen waaraan afgestudeerden les gaan geven. De Onderwijsraad adviseert om aanvullend daarop ook vakspecifieke eisen op te nemen in de bekwaamheidseisen. We zullen zowel de uitbreiding van de wettelijke bekwaamheidseisen, als een nadere specificering waarin ook vakspecifieke eisen zijn opgenomen, gaan uitwerken.

Het curriculum van de lerarenopleidingen, in het bijzonder de lerarenopleidingen basisonderwijs, wordt als overladen ervaren. Daarom worden, in lijn met het hierboven genoemde advies van de Onderwijsraad, de volgende maatregelen, genomen:

1. Het Opleidingsberaad⁴ heeft een loketfunctie voor signalen over de inhoud van de opleidingen ingericht. De eerste binnengekomen signalen worden nu verwerkt en worden gebruikt voor doorontwikkeling van de loketfunctie.
2. In opdracht van de Vereniging Hogescholen worden de kennisbases herijkt.⁵ Hierin hebben de opleidingen, met onderlinge afspraken, de te verwerven kennis in de opleiding van studenten vastgelegd. De kennisbases zijn aanvullend op de bekwaamheidseisen. Deze herijking vindt onder andere plaats op basis van de nieuwe kerndoelen en de examenvereisten voor het funderend onderwijs en de kwalificatiedossiers mbo. Alle nieuwe kennisbases worden naar verwachting per september 2026 geïmplementeerd in de curricula van de opleidingen.
3. Het samenwerkingstraject curricula lerarenopleidingen basisonderwijs is in december gestart. Onder andere de landelijke kaders en de afspraken die opleidingen onderling hebben gemaakt vormen hiervoor de basis. Uit de eerste gesprekken blijkt dat opleidingen op verschillende manieren inspelen op de hierboven genoemde doelen. In de praktijk resulteert dat in verschillen tussen opleidingen in de wijze waarop zij onderwijs en toetsing vormgeven. We vinden het belangrijk dat opleidingen werken vanuit een gezamenlijk beeld over wat in ieder geval onderdeel zou moeten zijn van het curriculum. Daarom gaan we hierover in het vervolg van het traject verder in gesprek en zal de opbrengst worden meegenomen in andere trajecten zoals de herijking van de kennisbasis.

2. Onderwijsregio's

De kern van de onderwijsregio's is samenwerken. Schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep gaan samen aan de slag met de uitdagingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Het vraagt solidariteit om de kwaliteit, continuïteit en kansengelijkheid in tijden van schaarste te borgen. We kunnen namelijk niet accepteren dat kinderen naar huis worden gestuurd of dat bepaalde vakken in het vo niet meer gegeven kunnen worden.

In heel Nederland zijn nu 50 onderwijsregio's aan de slag met 99% van de leerlingen in het po en vo en 98% van de studenten in het mbo.⁶ Hiervan hebben 44 regio's aangegeven op korte termijn extra activiteiten in te zetten.⁷ Zij zetten bijvoorbeeld in op tekortvakken als informatica, het begeleiden van zij-instromers en het uitbreiden van goedlopende initiatieven zoals het opleiden van onderwijsassistenten tot leraar.

⁴ 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.

⁵ Meer informatie over de herijking van de kennisbases voor de lerarenopleidingen is te vinden op de website van 10voordeleraar: <https://www.10voordeleraar.nl/over-de-herijking>.

⁶ Regeling aansluiting onderwijsregio's en personeelsbeleid po en vo

⁷ Regeling aanvulling, verbreding of verdieping onderwijsregio's 2025

Vervangingspools & externe inhuur

Een aantal onderwijsregio's heeft in de afgelopen jaren afspraken gemaakt om de inhuur van personeel via uitzendbureaus zoveel mogelijk te beperken. In lijn met de motie van de leden Westerveld (GroenLinks-PvdA), Pijpelink (GroenLinks-PvdA) en Rooderkerk (D66)⁸ haalt de Realisatie-Eenheid voorbeelden op, deelt deze met het veld binnen de infrastructuur van de onderwijsregio's en zorgt voor verdere zichtbaarheid ervan via sociale media en de website www.onderwijsregio.nl.

Vervangingspool (tegengaan externe inhuur)

In onderwijsregio Midden-Nederland werken schoolbesturen (po) samen via onderwijsstichting Transvita. Deze stichting organiseert vervangen voor de aangesloten schoolbesturen via het aantrekken, begeleiden en duurzaam inzetten van leerkrachten en onderwijsondersteuners. Vanaf het nieuwe schooljaar is het beleid van veel besturen helemaal geen zzp'ers en commerciële inhuur voor de klas in te zetten. Leerkrachten die flexibel willen werken, kunnen in de vervangingspool een vaste of flexibele aanstelling krijgen. De volgende stap is om nog meer schoolbesturen uit de regio laten aansluiten of de pool nog verder uitbreiden.

Toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt met minder externe inhuur

In Onderwijsregio Noord-Limburg werken negen schoolbesturen (po) intensief samen aan een sterke en toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt, met als doel structureel minder afhankelijk te zijn van externe inhuur. Ze willen strategisch en slim inspelen op personeelsbehoeften en niet pas als er tekorten ontstaan. Via regionale strategische personeelsplanning gebruiken de besturen data om realistische toekomstscenario's te ontwikkelen. Daarnaast werkt de onderwijsregio samen met het UWV, het vervangingsfonds/participatiefonds en externe pools. Dit heeft onder meer geleid tot herplaatsingstrajecten van mensen met een WW-uitkering naar onderwijsbanen, vervangings- en expertpools voor vakdocenten en ondersteunend personeel en de start van schoolleidersopleidingen.

Verbinding met brede arbeidsmarktinfrastructuur

In zes onderwijsregio's loopt een pilot gericht om verbinding te maken met de arbeidsmarktregio's, vanuit het mbo. Het doel van deze verbinding is dat nieuw personeel van buiten het onderwijs snel toegeleid kan worden naar de juiste opleiding en een passende werkgever. Onderzocht wordt welke rol gemeenten hierin kunnen spelen, op welke manier de samenwerking een plaats kan krijgen in de regionale meerjarige afspraken die in de arbeidsmarktregio gemaakt worden en hoe de verbinding gemaakt kan worden tussen de loketfunctie in de arbeidsmarktregio's met die van de onderwijsregio's.⁹

⁸ Kamerstuk 27 923, nr. 505

⁹ Kamerstuk 33 566, nr. 109: Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

Eerste tussenrapport evaluatie onderwijsregio's

Mede in navolging van de motie Stoffer/Ceder¹⁰ loopt er een meerjarig evaluatieonderzoek naar de onderwijsregio's door onderzoeksbureau Berenschot. De rapportage, die te bekijken is via de link¹¹, geeft een eerste inzicht in de concrete doelen en activiteiten waar de onderwijsregio's in 2025 mee aan de slag gaan. Daarnaast formuleren de onderzoekers op grond van interviews met vertegenwoordigers van de opleidingen, raden en bonden een aantal bevindingen. De uitkomsten zijn voor zover mogelijk verwerkt in de regeling onderwijsregio's 2026–2029 en worden de komende jaren samen met de Realisatie Eenheid en de partners verder uitgewerkt. De tweede tussenrapportage ontvangt uw Kamer in december.

Meerjarige inzet met meerjarige ambitiesafspraken

Via de meerjarige regeling Onderwijsregio's 2026–2029¹² geven we de onderwijsregio's duidelijkheid en ruimte om de ingezette lijn verder te verduurzamen en zo resultaten te boeken. De regeling is aangepast naar aanleiding van de motie Soepboer/ Ceder¹³, daarmee is nog meer nadruk komen de liggen op de feitelijke opbrengsten, zoals meer zij-instroom, betere begeleiding van nieuwe leerkrachten en werving. Zoals eerder aangekondigd, wordt de geïntensiveerde aanpak G5 in 2026 onderdeel van de onderwijsregio's¹⁴ en ontvangen onderwijsregio's extra financiering voor leerlingen in het gespecialiseerd onderwijs en als er sprake is van een dunbevolkte onderwijsregio.

De maatschappelijk opgave in de regio staat centraal. Om te komen tot een effectieve aanpak is een goede analyse van de regionale onderwijsarbeidsmarkt nodig. Deze helpt om de concrete opgaven scherp te krijgen en bij het formuleren van een aanpak die past bij de regionale context. Alle regio's ontvangen hiervoor een basisanalyse van de Realisatie Eenheid.

Een belangrijk aspect in de doorontwikkeling van de onderwijsregio's is het maken van meerjarige ambitieafspraken. De partijen in de onderwijsregio's maken met elkaar merkbare en meetbare ambitieafspraken passend bij de regionale opgave. Deze ambitieafspraken moeten uiterlijk oktober 2026 gemaakt zijn en geven de onderwijsregio's meer richting om te sturen op het maken van impact op de opgave in de regio en kunnen indien nodig leiden tot het aanpassen van hun aanpak.

Schoolleiders opleiden voor de regio

Onderwijsregio Noord-Limburg heeft net als andere onderwijsregio's een tekort aan schoolleiders. Om hier beter op te anticiperen, wordt binnen de onderwijsregio een opleiding van een jaar tot schoolleider in het primair onderwijs aangeboden. De kracht van de opleiding zit in het collectief: schoolbesturen kijken in overleg met de onderwijsregio wie voor de opleiding in aanmerking komt. Aankomende schoolleiders komen in een groep van maximaal 20 personen bij elkaar, om naast hun werk de opleiding te volgen. Nieuw is dit opleidingsjaar een talent management analyse vooraf, waardoor nog beter kan worden getoetst of een kandidaat geschikt is om uitein-

¹⁰ Kamerstuk 27 923 , nr. 476

¹¹ <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/2025/06/24/eerste-tussenrapport-evaluatie-onderwijsregios>

¹² Regeling Onderwijsregio's 2026–2029

¹³ Kamerstuk 36 600 VIII, nr.91

¹⁴ Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere

delijk schoolleider te worden. Het afgelopen jaar heeft hoeveel? teamleiders en schoolleiders voor de onderwijsregio opgeleverd. Dit jaar neemt ook een medewerker in het vo deel aan de opleiding

3. Professionalisering

Het is van belang dat iedere leraar en schoolleider de kans krijgt zich continu te professionaliseren en te ontwikkelen. Dit versterkt niet alleen het werkplezier, maar ook de vakkennis en daarmee de kwaliteit van het onderwijs. Er is een groot aantal acties in gang gezet de afgelopen periode om deze slag te maken. Hieronder schetsen wij de recente ontwikkeling daarin.¹⁵

Nationaal Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL)

In het commissiedebat Leraren van 22 januari jl. is toegezegd uw Kamer voor het zomerreces te informeren over de voortgang van het Nationaal Groeifonds-traject NAPL, de leven lang ontwikkelagenda voor leraren in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs.

Er zijn inmiddels belangrijke stappen gezet op de vier pijlers van NAPL:

1. Ontwikkelpaden voor leraren: ontwikkelpaden bieden professionaliseringsmogelijkheden voor docenten. Het gaat hier om de verdieping van kennis en het verder specialiseren, terwijl de leraar voor de klas blijft staan. De werving van de leden van de ontwikkelgroep wordt in de zomer afgerond. Deze groep gaat in het najaar aan de slag met de beschrijving van de ontwikkelpaden en zal bestaan uit leraren, schoolleiders en opleiders uit het po, vo en mbo, ondersteund door werkateliers voor de genoemde sectoren met o.a. expertise uit wetenschap en bedrijfsleven. Het penvoerderschap van deze pijler ligt bij de werkgevers en werknemers, verenigd in de arbeidsmarktfondsen.
2. Digitaal platform voor professionaliseringsaanbod: er wordt gewerkt aan een toegankelijk platform voor leraren met daarin een overzicht van kwalitatief goede professionaliseringstrajecten, passend bij de ontwikkelpaden. De inzet is om dit platform medio 2027 gereed te hebben.
3. Co-creatielabs binnen de onderwijsregio's: voor het ontwikkelen van professionaliseringsaanbod in onderwijsregio's wordt een subsidieregeling ontwikkeld. Deze regeling wordt zo snel mogelijk gepubliceerd, zodat de activiteiten in september 2026 van start kunnen. Daarnaast worden er voorbereidingen getroffen om leraren vanaf 2027 financieel te ondersteunen bij deelname aan het professionaliseringsaanbod.
4. Systeem van kwaliteitsborging: voor het opstellen van kwaliteitscriteria voor professionaliseringsaanbod en het ontwikkelen van een kwaliteitszorgsysteem is vanuit het veld een ontwikkelgroep aangesteld, bestaande uit leraren, opleiders en werkgevers. Met ingang van schooljaar 2025/2026 werken zij aan verschillende onderdelen die nodig zijn voor het ontwikkelen van het kwaliteitszorgsysteem.

Subsidieregeling Instructeursbeurs

De subsidieregeling Instructeursbeurs is eenmalig eenjarig verlengd voor het studiejaar 2025–2026. Instructeurs in het mbo die een bachelor- of associate degree-opleiding volgen, kunnen subsidie krijgen voor studiekosten en studieverlof. Uit de evaluatie van Berenschot¹⁶ blijkt dat

¹⁵ In de bijlage staan de passages over subsidieregeling Lerarenbeurs, Schoolleidersbeurs-VO en positionering onderwijsondersteunend personeel (OOP).

¹⁶ Evaluatie Instructeursbeurs mbo | Rapport | Rijksoverheid.nl

gebruikers de beurs waardevol vinden. 170 instructeurs hebben tussen 2019 en 2024 gebruik gemaakt van de beurs. Dit wordt geschat op 6% van de totale doelgroep.

De beurs werd vooral gebruikt voor het volgen van een docentenopleiding. Daarom is besloten om de instructeursbeurs op te nemen in de Subsidieregeling Onderwijspersoneel opleiding tot leraar (SOOL). Hiermee wordt de subsidie ingezet voor het omscholen van instructeurs tot docent, waar de instructeursbeurs al voornamelijk voor gebruikt werd. Door de regelingen op deze manier te bundelen wordt er daarnaast bespaard op de uitvoeringskosten. Om het bereik te vergroten, zoeken we de samenwerking op met de MBO Raad, BVMBO en de onderwijsregio's. Tot slot wordt de suggestie gedaan door de onderzoekers om modulaire opleidingen te vergoeden, en/of cao-partijen te stimuleren om afspraken te maken over professionalisering of gerichte bijscholingstrajecten. Het is aan mbo-instellingen en cao partijen zelf of zij deze suggesties willen oppakken.

Begeleiding startende leraar

De motie Paternotte en Rooderkerk (beiden D66)¹⁷ vroeg het kabinet om te verkennen hoe wettelijk geborgd kan worden dat lerarenopleidingen beginnende leraren de eerste drie jaar na de opleiding blijven begeleiden. In de voortgangsbrief lerarenstrategie van december 2024¹⁸ hebben wij uw Kamer geïnformeerd dat een wettelijke taak voor lerarenopleiders onwenselijk is en op juridische bezwaren stuit, omdat dit andere aanbieders van begeleiding uitsluit en daarmee de markt verstoort. Wij vinden het essentieel dat startende leraren goed begeleid worden en zien voor onszelf een rol om de begeleiding van startende leraren te stimuleren en te monitoren. De verantwoordelijkheid voor begeleiding ligt primair bij werkgevers. Over de begeleiding zijn afspraken gemaakt in de cao's van het po, vo en mbo. Uit onderzoek blijkt dat in 2024 88% van de net afgestudeerde leraren in het po en vo begeleiding kregen, in het mbo was dat 78%. De meeste starters die begeleiding hebben ontvangen zijn hierover tevreden of zeer tevreden: ruim 70 procent geeft dit aan, met name in het po en mbo is de tevredenheid gestegen. In het vo daarentegen is de tevredenheid de afgelopen jaren gedaald, al bleef die dit jaar stabiel (71 procent).¹⁹ Hoewel een groot deel van de startende leraren begeleiding heeft gekregen en daar tevreden over is, vinden wij het van belang om zowel het aandeel leraren dat begeleiding krijgt als hun tevredenheid over de begeleiding verder te verhogen. Daartoe zetten wij in op de volgende punten:

Er wordt kennisdeling over de begeleiding van starters binnen en tussen Onderwijsregio's gestimuleerd. Daarnaast is opdracht gegeven om landelijke ontwikkelpaden te ontwikkelen binnen NAPL en zijn er sectorspecifieke afspraken gemaakt, zoals de Werkagenda mbo. Ook wordt er gewerkt aan het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid en arbeidsmarktmaatregelen om onder meer goed personeelsbeleid verder te verankeren in het funderend onderwijs. Met deze aanpak verwachten wij dat werkgevers de handschoenen verder zullen oppakken, zodat zij hun startend personeel kunnen behouden. De voortgang wordt nauwgezet gemonitord en wanneer er aanleiding voor is, kunnen we op basis van de resultaten gerichte maatregelen nemen om de begeleiding van startende leraren te verbeteren.

¹⁷ Kamerstuk 27 923, nr. 484

¹⁸ Verkenning van de bestaande situatie en mogelijkheden voor begeleiding van startende leraren door lerarenopleidingen. Zie overzicht moties en toezeggingen als bijlage bij Kamerstuk 27 923, nr. 484

¹⁹ Loopbaanmonitor 2024

In december 2023²⁰ hebben we uw Kamer geïnformeerd over de verzamelde casussen die als mogelijke noodmaatregel kunnen dienen ter aanpak van de knelpunten in het bevoegdheidstelsel. Op deze wijze wordt het onderwijs in stand gehouden, wordt geborgd dat alle leerlingen gebruik kunnen blijven maken van een volwaardig onderwijsaanbod en wordt een aantrekkelijker werkomgeving voor leraren gerealiseerd, aangezien zij op deze manier een grotere aanstelling kunnen krijgen. Ook zit de aantrekkelijkheid in de verbreding en verdieping doordat leraren dan meerdere vakken mogen geven. In de voortgangsbrief lerarenstrategie van december 2025 wordt uw Kamer nader geïnformeerd over de voortgang van de uitwerking van deze noodmaatregel.

4. Onderwijstijd

De wettelijke eisen rondom onderwijs zijn regelmatig onderwerp van het politieke en maatschappelijke debat. De ramingen van de tekorten laten zien dat de schaarste op de onderwijsarbeidsmarkt de komende decennia zal aanhouden. De vraag komt op of de huidige wettelijke eisen voor invulling van onderwijstijd in het po, die in de kern gelijk zijn gebleven sinds de jaren '80, nog aansluiten bij de huidige maatschappelijke behoefte en toekomstbestendig zijn. Binnen de lerarenstrategie is onderwijstijd mede daarom ook een van de thema's waarvan is afgesproken daar samen met alle partners aan te werken.

Onderzoek laat geen eenduidig beeld zien als het gaat om de relatie tussen de wettelijke eisen aan onderwijstijd in het po en de kwaliteit, continuïteit en kansengelijkheid van onderwijs. Daar willen we goed zicht op krijgen. Dat doen we door de kernelementen van de wettelijke regels rond onderwijstijd, te weten a) het aantal uren onderwijs, b) gegeven door een bevoegd docent, c) met een beperkt aantal vierdaagse schoolweken en d) met vooraf vastgestelde schoolvakanties, te onderzoeken in verschillende experimenten. Op onderdelen lopen al onderzoeken in het po, daarom worden de experimenten Andere dag- en weekindeling (kernelement b) en Ruimte in Onderwijstijd (ERiO) (kernelement c en d) voortgezet. Er wordt ook een nieuw experiment voorbereid in het po: Onderwijstijd in Balans (kernelement a). De verwachting is dat deze experimenten tot 2030 zullen lopen. Door de planning van deze experimenten op elkaar af te stemmen kan na afloop over het geheel van onderwijstijd in het po besluitvorming plaatsvinden. Hieronder volgt een nadere toelichting op deze drie experimenten.

In de G5 (G4 en Almere) is in 2020 de regeling «Andere dag- en weekindeling» van start gegaan. De kern hiervan is dat maximaal 22 uur per maand andere professionals worden ingezet, bijvoorbeeld vak- of gastdocenten. De regeling is geëvalueerd.²¹ Daar kwamen deels positieve effecten uit, maar om beter inzicht te krijgen in wat het effect ervan is op de onderwijskwaliteit, verbreden we de regeling voor enkele basisscholen buiten de G5 vanaf schooljaar 2026/2027 en voeren we daar gelijktijdig onderzoek naar uit. Om het leereffect vanuit deze situatie zo groot mogelijk te maken en scholen op tijd zekerheid te geven voor hun

²⁰ Zie Kamerstuk 27 923, nr.460.

²¹ Uit onderzoek blijkt dat zowel schoolleiders als het onderwijsgevend personeel in meerderheid positieve gevolgen zien van deelname aan de regeling voor kansengelijkheid, organisatie van het onderwijs en de werkdruk van leraren. Een belangrijke randvoorwaarde is dat de in te zetten professional basale pedagogisch-didactische scholing heeft gevolgd. <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/2024/05/29/inzet-van-andere-professionals-voor-de-aanpak-van-het-lerarentekort---eindrapport>

strategische personeelsbeleid, verlengen we de regeling daarnaast binnen de G5 (die nu tot augustus 2026 loopt).

Ook is in 2020 het experiment Ruimte in Onderwijstijd (ERiO) gestart. Aan het experiment nemen op dit moment 17 basisscholen deel, die van verschillende onderdelen van onderwijstijd mogen afwijken. Hierbij wordt gekeken naar het effect op de onderwijskwaliteit en maatschappelijke effecten. Eind van dit jaar wordt het eindrapport verwacht. Vanwege het kleine aantal deelnemende scholen en de verscheidenheid in uitvoering, is een vervolg op dit experiment wenselijk. De schaal van het experiment wordt vergroot om beter te kunnen inschatten wat de effecten zullen betekenen voor andere basisscholen. In de verlenging wordt gekeken naar de verdeling van schoolweken door het jaar heen en het maximum aantal vierdaagse schoolweken.

Naast bovenstaande experimenten bereiden wij het experiment Onderwijstijd in Balans voor. Dit nieuwe experiment heeft als doel inzicht te verkrijgen in de vraag of het mogelijk is om in het po met minder onderwijstijd voor leerlingen, en meer professionaliserings- en voorbereidingstijd voor leraren, de kwaliteit van onderwijs te verbeteren en meer maatwerk te bieden aan leerlingen. Dit experiment wordt komende periode verder uitgewerkt.

5. Behoud van onderwijspersoneel & aantrekkelijkheid beroep

Het versterken van de aantrekkelijkheid van het beroep leraar is nodig voor het behoud van huidige leraren en het aantrekken van nieuwe leraren. Dit blijft een grote uitdaging. We investeren op verschillende manieren in een toekomstbestendig en aantrekkelijk lerarenberoep.

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.²² 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. De afgelopen jaren is uitgebreid onderzoek gedaan naar werkdruk in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en gespecialiseerd onderwijs (go).²³ Zo zijn recent de rapporten van de Algemene Rekenkamer en van ResearchNed over administratieve lasten in respectievelijk het po, het vo en het go opgeleverd.

Uit de verschillende onderzoeken komt vooral naar voren dat er veel verschillende factoren zijn die de balans van werkdruk- en energiebronnen beïnvloeden. Dat maakt dat er geen uniforme oplossing bestaat die voor iedereen werkt. Specifiek komen uit de onderzoeken de volgende knelpunten naar voren:

- De inzet van werkdrukmiddelen in het po heeft de werkdruk enigszins verlaagd. Gesprekken over werkdruk en de evaluatie van werkdrukmaatregelen binnen scholen zijn van groot belang, maar worden steeds minder gevoerd.
- De (ervaren) werkdruk verschilt sterk per persoon, per school en per context. Op individueel niveau spelen factoren als werkervaring,

²² Oberon – werkdrukmiddelen in po; Oberon, werkdrukmiddelen in vo.

²³ Hiermee reageer ik op het verzoek van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap tot een kabinetsreactie op het onderzoek van de Algemene Rekenkamer. Onderwijsraad – Tijd voor focus

- persoonlijkheid en de specifieke kwaliteiten van leraren, schoolleiders of schoolbestuurders een rol.
- Leraren besteden relatief veel tijd aan administratieve taken, vooral in het gespecialiseerd onderwijs. Hoewel de wettelijke administratieve verplichtingen beperkt zijn, administreren scholen vaak méér dan nodig is om te voldoen aan open normen en om verantwoording richting de inspectie af te kunnen leggen. Dit leidt tot onnodige belasting. Een duidelijker kader over welke administratie noodzakelijk is voor het voldoen aan de wettelijke normen kan deze druk verlichten.
 - Op organisatieniveau zijn onder meer de structuur van de organisatie, gemaakte afspraken, de leerlingenpopulatie, het aantal vergaderingen of externe activiteiten en gezamenlijk bepaalde administratieve taken van invloed.

Voor het Ministerie van OCW ligt er een taak om bij nieuw beleid kritisch te kijken wat de impact van dit beleid zal zijn op de werkvloer. Bij nieuw beleid moet een realistische inschatting worden gemaakt van de administratieve lasten en een goede afweging plaatsvinden van de kosten en baten.²⁴ Op basis daarvan moet het beleidsvoorstel waar nodig aangepast worden, om onnodige werkdruk te voorkomen. Daarnaast heeft het Ministerie van OCW de taak om duidelijker te maken wat er van scholen verwacht wordt, zodat administreren «voor het geval dat» afneemt. Een deel van deze «voor het geval dat»-administratie komt voort uit de open normen in onze wetgeving.²⁵

Open normen hebben het voordeel dat ze scholen de ruimte geven om vanuit de eigen onderwijskundige visie invulling te geven aan de wettelijke kwaliteitseisen. Om goed toezicht te kunnen houden, operationaliseert de Inspectie van het Onderwijs wet- en regelgeving in het onderzoekskader, zodat duidelijk is wat de werkwijze is bij het nalevings-toezicht. Om scholen te informeren over wat van hen verwacht wordt aan administratie voor het toezicht, heeft de inspectie in april van dit jaar de geactualiseerde versie van de brochure Ruimte in Regels gepubliceerd.²⁶ In deze brochure worden veelgestelde vragen over administratie en verantwoording beantwoord.

Ondanks deze operationalisering en brochure blijven de open normen over de ononderbroken ontwikkeling en het stelsel van kwaliteitszorg veel vragen opleveren. Daarom wordt met het wetsvoorstel concretisering van enkele deugdelijkheidseisen gepoogd duidelijkheid te verschaffen over de meeste van deze normen. Zo weten schoolbesturen en scholen beter wat van hen verwacht wordt. De verwachting is dat het wetsvoorstel medio 2026 aan uw Kamer wordt verzonden.

In november 2023 is aan uw Kamer toegezegd om op basis van het onderzoek van de Algemene Rekenkamer en het onderzoek van ResearchNed de mogelijkheid van het schrappen van deugdelijkheidseisen te onderzoeken.²⁷ Hoewel beide onderzoeksrapporten erop wijzen dat er administratieve taken voortvloeien uit de wet, blijkt ook dat deze taken niet als zodanig wettelijk zijn voorgeschreven.²⁸ Daar komt de waarschuwing van de Algemene Rekenkamer bij dat het schrappen van wettelijke eisen naar verwachting van de Rekenkamer weinig zoden aan

²⁴ Zoals ook geadviseerd door: Algemene Rekenkamer – Administratieve lasten in het po

²⁵ Algemene Rekenkamer – Administratieve lasten in het po; ResearchNed – Administratieve lasten in het vo en go (zie bijlage)

²⁶ <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/brochures/2025/04/16/brochure-ruimte-in-regels-primair-onderwijs>

²⁷ Kamerstuk 31 289, nr. 710

²⁸ Algemene Rekenkamer – Administratieve lasten in het po; ResearchNed – Administratieve lasten in het vo en go

de dijk zal zetten in het verminderen van de werkdruk van leraren. Deze waarschuwing nemen we ter harte, daarom is het schrappen van deugdelijkheidseisen niet langer een onderdeel van het wetstraject rond de concretisering van enkele deugdelijkheidseisen.

Een taak voor schoolbesturen is om te zorgen dat cyclisch op bestuurs-, school- en teamniveau het gesprek wordt gevoerd over de balans tussen werkdruk- en energiebronnen. In dit gesprek kunnen werkdrukbronnen en energiebronnen in kaart worden gebracht – zowel organisatorisch als persoonlijk – en kan worden bekeken hoe deze bronnen in balans gebracht kunnen worden, met voldoende ruimte voor rust en herstel. Dit cyclische gesprek kan aansluiten bij het cyclische bewaken van de onderwijskwaliteit, dat met het wetsvoorstel concretisering deugdelijkheidseisen expliciet in de wet wordt opgenomen.

Een signaal vanuit schoolleiders is dat de complexiteit van hun werk en daarmee hun werkbelasting toeneemt. Het Ministerie van OCW doet naar aanleiding hiervan onderzoek naar de werkbelasting van schoolleiders. Over de resultaten van dit onderzoek wordt uw Kamer in het najaar geïnformeerd.

Afgelopen maanden zijn intensief gesprekken gevoerd met leraren, schoolleiders en schoolbesturen om tot duidelijke kaders en effectieve aanpakken te komen. Daar gaan we de komende periode mee door.

Experiment om meer uren werken te stimuleren in het po

Voor leraren die meer uren willen en kunnen werken zou het aantrekkelijk moeten zijn om dat te doen. De verwachtingen van leraren over wat meer werken financieel oplevert, blijken niet altijd gebaseerd op de juiste informatie. Daarom is voor de drie meest voorkomende situaties in beeld gebracht wat een leraar aan een dag meer werken financieel overhoudt en gedeeld op «Aanpak Lerarentekort».²⁹

Uw kamer is in september 2024 geïnformeerd over de aanpak in de komende jaren om meer uren werken aantrekkelijker te maken.³⁰ De volgende stap is gericht om te experimenteren in meerurenmaatwerk met transparante keuzeopties die schoolbesturen aan hun personeel kunnen aanbieden. Dit doen we door de komende drie jaar met een (kleinschalige) pilot te onderzoeken of en hoe meerurenmaatwerk effectief kan zijn. Van 1 juli tot 6 september 2025 kunnen schoolbesturen in het po zich aanmelden voor de opgestelde subsidieregeling.

Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid en arbeidsmarktmaatregelen

Het is belangrijk dat de schoolbesturen in het po en vo het strategisch personeelsbeleid en goed werkgeverschap structureel blijven versterken. Zo wordt een stevige basis gelegd voor onderwijskwaliteit en voor (nog) aantrekkelijk(er) werk voor onderwijs ondersteunend personeel (hierna: OOP), leraren en schoolleiders. Het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid en arbeidsmarktmaatregelen stelt daartoe de wettelijke eis aan schoolbesturen om strategisch personeelsbeleid te voeren en introduceert maatregelen voor meer vaste contracten en grotere contracten voor leraren, en het beperken van externe inhuur. Het wetsvoorstel is voor advisering naar de Raad van State gezonden en zal naar verwachting in de loop van 2026 naar de Kamer gaan. Om schoolbesturen te ondersteunen bij het voeren van strategisch personeelsbeleid en het geven van invulling

²⁹ Zie <https://www.aanpaklerarentekort.nl/lerarentekort/overzicht-meerurenaanpak>

³⁰ Kamerstuk 31 293, nr. 747.

aan de vereisten uit het wetsvoorstel worden de middelen voor PBSS (Professionalisering en Begeleiding Starters en Schoolleiders) in het po en SHRM in het vo vanaf 2026 toegevoegd aan de basisbekostiging voor het po en vo. Gedurende 2026 wordt in dat kader een bedrag van circa 140 miljoen euro beschikbaar gesteld voor het hele funderend onderwijs. Vo-schoolbesturen kunnen uit het beschikbaar gestelde geld onder meer bijdragen aan de sectorontwikkeling vanuit de VO-raad op het terrein van strategisch personeelsbeleid.

Campagne «Werken met de Toekomst» van start gegaan

De meerjarige campagne «Werken met de Toekomst» is dit jaar gestart om een positief en realistisch beeld te creëren van werken in het onderwijs, met nadruk op ontwikkelmogelijkheden, salaris en betekenisgeving. De campagne is te vinden op www.werkeninhetonderwijs.nl. In het voorjaar lag de focus op potentiële zij-instromers. Campagne-effectonderzoek³¹ toont aan dat één op de zes mensen uit de doelgroep deze campagne heeft herkend, waarbij vooral de boodschap over salaris en betekenisgeving goed overkwam. Hoewel het algemene beeld van het onderwijs na één campagneperiode nog niet significant is veranderd, heeft de campagne al wel geleid tot 710 adviesaanvragen bij het Onderwijsloket tijdens de eerste vier weken. Dat is meer dan twee keer zoveel ten opzichte van dezelfde periode in 2024.

Naast de groei in het aantal geïnteresseerden bleek de (voorbereiding op de) campagne ook een katalysator voor het versterken van de samenwerking tussen alle partners in het onderwijsveld. Zo zijn alle onderwijsregio's (inclusief alle nieuwe regio's) met een regionaal loket aangesloten op het landelijk loket. Hierdoor komen alle belangstellenden die zich melden bij de regionale loketten terecht op de juiste plek binnen de sector. In het najaar van 2025 zal de campagne zich richten op studiekeizers die een opleiding in het hoger onderwijs willen gaan kiezen.

6. Beroepsgroepvorming en zeggenschap

Leraren en schoolleiders moeten op landelijk-, regionaal- en schoolniveau voldoende professionele zeggenschap hebben op belangrijke onderwerpen die invloed hebben op hun vakmanschap.

Meer inspraak leraren en schoolleiders

Schoolleiders en leraren hebben een cruciale rol in het onderwijs: Om deze rol goed uit te kunnen voeren, moeten schoolleiders en leraren een stevige stem binnen én buiten de schoolorganisatie hebben, zich blijven professionaliseren en voldoende tijd en ruimte krijgen voor hun taken. Dit vereist onder andere een beschrijving van duidelijke taken, rollen en verantwoordelijkheden en heldere afspraken over inspraak en (mede)zeggenschap. Zoals aangekondigd in het debat over sturing op 12 februari jl. werken wij daarom het wetsvoorstel *Versterken Inspraak Leraren en Schoolleiders* uit. Om zo te borgen dat leraren en schoolleiders beter betrokken zijn bij de totstandkoming van het onderwijskundig beleid op school. Dit met inachtneming van een goede balans ten aanzien van de inspraak en betrokkenheid van ouders en leerlingen zoals die is vastgelegd in de Wet medezeggenschap op scholen.

³¹ Campagne-effectonderzoek Werken in het onderwijs 2025 | Rapport | Rijksoverheid.nl

We vragen lerarenorganisaties om te werken aan een beroepsgroep leraren. Deze beroepsgroep vertegenwoordigt de stem van de leraar op nationaal niveau en zet zich in voor de kwaliteit van het vak. De beroepsgroep krijgt een formele en wettelijk geborgde rol binnen het onderwijsstelsel. Het kabinet ondersteunt de opstartfase financieel en bekijkt hoe structurele financiering zal worden vormgegeven. Het is de bedoeling dat op deze manier het vak wordt versterkt en de beroepsgroep ook op regionaal niveau inspraak krijgt.

Ook voor schoolleiders werken we aan beroepsgroepvorming, samen met de huidige beroepsorganisaties voor schoolleiders in het po en vo en in samenwerking met de sectorraden. Doel is om te komen tot een georganiseerde beroepsgroep van en voor schoolleiders, met een stevige rol en positie, die zich inzet voor borging van de beroepskwaliteit. Net zoals bij de beroepsgroep leraren ondersteunen we de initiële fase van de ontwikkeling van de beroepsgroep.

In de gesprekken over de beroepsgroep worden de moties over de lerarentoets, financiering vanuit de bekostiging en de professionele richtlijn om meer mensen voor de klas te krijgen meegenomen.³² In de bijlage wordt hier uitgebreider op ingegaan.

Afsluitend

Goed onderwijs is cruciaal voor een toekomstbestendige samenleving waarin iedereen zijn plek kan vinden. Het personeelstekort zet het onderwijs stevig onder druk en stelt ons voor een grote opgave. Het vraagt ons na te denken hoe we het onderwijs nu en in de toekomst kunnen vormgeven met voldoende, goed opgeleide onderwijsprofessionals. De inzet, motivatie en het vertrouwen is groot, mede omdat we zien dat onze inzet tot resultaat leidt. Samen zetten we de komende jaren de volgende stappen voorwaarts.

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M.L.J. Paul

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
E.E.W. Bruins

³² Kamerstuk 27 923, nr. 503, Kamerstuk 31 293 nr. 808, Kamerstuk 36 600 VIII, nr. 104