Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

27 923 Werken in het onderwijs

Nr. 539

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2026

Onderwijs is de drijver van vooruitgang, verbondenheid en een sterke economie. We hebben ieder talent nodig voor het Nederland van nu en van de toekomst. Goed onderwijs wordt gemaakt door uitstekende onderwijsteams. Zij zorgen ervoor dat de IT'ers, uitvinders, verpleegkundigen en andere cruciale professionals van de toekomst goed worden opgeleid. Het kabinet investeert daarom in goed onderwijs en onderwijsteams.[1] In deze brief delen we onze inzet als het gaat om leraren en hun teams.

Uitdagingen: onderwijsprestaties en onderwijspersoneel

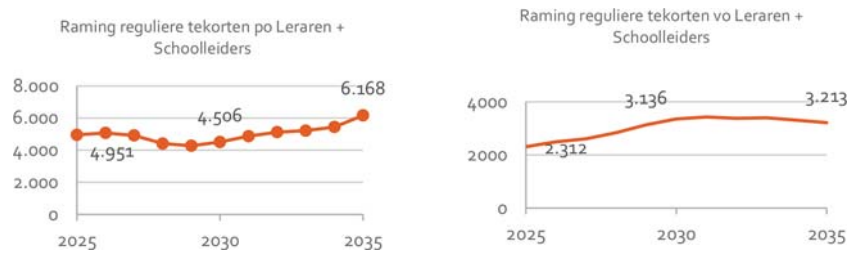
De onderwijsprestaties laten al jaren een dalende trend zien. In vergelijking met andere OESO-landen presteert Nederland ondergemiddeld in taalbeheersing en daarnaast dalen de resultaten voor wiskunde en natuurwetenschappen. Teveel kinderen gaan nog van school zonder de taal voldoende te beheersen en de verschillen tussen scholen zijn groot. De afgelopen jaren is met name met het masterplan basisvaardigheden en met de curriculumherziening volop ingezet op het keren van die trends. Dat blijven wij de komende periode doen, met extra aandacht voor taal en het blijvend belang van de andere basisvaardigheden rekenen, digitaal en burgerschap.

Goed onderwijs wordt grotendeels gemaakt door leraren en schoolleiders. Hierin zien we de tweede uitdaging. Hoe zorgen we voor voldoende goede leraren en schoolleiders die hun werk effectief kunnen doen? De tevredenheid van leraren over hun baan is heel hoog. Maar liefst 95% van de

[1] Beleidsbrief 2026–2030.

kst-27923-539
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

leraren geeft aan met plezier in het onderwijs te werken.[2] Tegelijkertijd zien we dat de ervaren werkdruk hoog is met gevolgen voor de leskwaliteit en risico's voor verzuim en uitval. Momenteel is het verzuim voor onderwijzend personeel 6,1% in het bo, 7% in het sbao, 5,8% in het vo en 6,5% in het mbo, tegenover het Nederlandse gemiddelde van 5,8%.[3] Daarnaast kent het onderwijs veel deeltijdbanen van 3 dagen of minder per week.[4] Hierdoor gaat er bijvoorbeeld meer tijd zitten in de overdracht tussen leraren. Daarnaast maken demografische ontwikkelingen, met een krimpende beroepsbevolking en brede arbeidsmarktschaarste, het moeilijk om voldoende goed opgeleid onderwijspersoneel aan te trekken en te behouden.[5] Er zijn (grote) verschillen in de tekorten, bijvoorbeeld binnen het vmbo in de techniekssector. Dat is zorgelijk, want deze technisch getalenteerde leerlingen zijn hard nodig. Ook hier zien we grote verschillen tussen scholen. Deze aspecten zetten de continuïteit, kansengelijkheid en kwaliteit van het onderwijs onder druk.



Een ander groot effect op het werk van leraren(teams) is de veranderende samenleving die steeds krachtiger de scholen en klassen in komt. Zo worstelen scholen met digitalisering, AI, sociale media en polarisatie. Thema's die de veiligheid, inhoud en de relatie met de leerling beïnvloeden. Leraren en schoolleiders geven bij ons aan dat dit vraagstukken zijn waar ondersteuning bij nodig is. Tot slot verdienen verdergaande professionalisering en innovatie, ook verwoord via een stevige verenigde beroepsgroep, meer aandacht.

Ons doel voor 2030

Ons doel is dat in 2030 elke klas kan leren van een steengoed onderwijsteam. Dit vereist inzet op voldoende onderwijsprofessionals, op goede onderwijsprofessionals en op een omgeving die hen laat excelleren. Het vraagt om een stijging in kwaliteit en in «arbeidsproductiviteit». Dit doen we langs drie lijnen, die we in de komende hoofdstukken uitwerken.

1. Innovatie voor toekomstbestendig onderwijs

In alle tijden moet je de bagage meekrijgen om later op eigen benen te kunnen staan, ongeacht naar welke school je gaat. Samen met de scholen zorgen we ervoor dat het onderwijs toekomstbestendig wordt, de verschillen tussen scholen en regio's kleiner worden en dat de leerlingen van straks ook steengoed onderwijs ontvangen. We positioneren het onderwijs als fundament van de Talentstrategie. We geven scholen de benodigde richting én ruimte voor innovatie en eigenheid, mét sterke kwaliteitsborgen. Daarbij is het uitgangspunt dat goed onderwijs steeds

[2] Buisman, M., Krepel, A., Mariën, H., Lans, R. van der, Diepstraten, I., Stronkhorst, E., Farzan, K. (2025). TALIS 2024: De werk- en leeromgeving op school in beeld. Nederlandse resultaten van de internationale TALIS-survey

[3] Trendrapportage arbeidsmarkt leraren 2025 & CBS Ziekteverzuim.

[4] Van de leraren in het po heeft 45% een aanstelling van zo'n 3 dagen of minder per week. In het vo en mbo is dit respectievelijk 26% en 23%. DUO 2025, bewerking FEZ.

[5] Zie ramingen van Centerdata in de Trendrapportage 2025. De ramingen melden enkel reguliere tekorten en geen vervangingstekorten i.v.m. dubbeltellingen.

meer teamwork is met goed samenwerkende professionals vanuit een schoolbrede aanpak. Dat vergt antwoorden op de vragen hoe we kwaliteit kunnen leveren met een krimpende beroepsbevolking en hoe we ontwikkelingen als digitalisering een goede plek geven in het onderwijs. Zo groeit het onderwijs mee met een veranderende arbeidsmarkt.

2. Behouden en professionaliseren

Goed werkgeverschap is een must voor het behoud van goede docenten en schoolleiders. Schoolbesturen en schoolleiders zorgen voor een veilig en inspirerend werkklimaat, toekomstgericht personeelsbeleid en aantrekkelijke loopbaanpaden. Pedagogische routines zijn van belang voor veiligheid, rust en structuur en didactisch wordt evidenced informed gewerkt vanuit hoge verwachtingen. Een stevig curriculum met focus op de basisvaardigheden geeft sturing én ruimte. We pakken administratieve lasten aan en monitoren de tevredenheid rondom het beroep. Leraren en onderwijsteams hebben professionele ruimte, waarbij ze uitgedaagd en ondersteund worden door de schoolleiding en het bestuur. Daarbij is de rol van de schoolleider cruciaal. Leraren en schoolleiders krijgen en nemen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van hun vak, zowel op het niveau van de school, regionaal als op landelijk niveau. Doorlopende professionalisering is in deze visie vanzelfsprekend en niet vrijblijvend.

3. Aantrekken en opleiden

Met de campagne «Werken met de Toekomst», het onderwijsloket en regionale loketten werken we aan een positief en realistisch beeld rondom werken in het onderwijs. Daarbij zetten we specifiek in op mensen die vanuit een ander beroep hun ervaring willen inzetten in het onderwijs en groepen die we ook voor de klas nodig hebben. Binnen sterke onderwijsteams draait het om het onderwijspersoneel: kwaliteit en impact beginnen bij een sterke basis. Omdat studenten en zij-instromers verschillen in vooropleiding, werkervaring en interesses zijn verschillende opleidingstrajecten noodzakelijk. Welke route iemand ook kiest, de minimumeisen voor startbekwame leraren zijn hoog en duidelijk. Eenmaal aan de slag zijn goede begeleiding, een stevig inductietraject en doorlopende professionalisering nodig.

De uitwerking van deze drie lijnen in praktisch beleid en maatregelen vereist een goede samenwerking op meerdere niveaus, binnen de school en het schoolbestuur, op regionaal niveau en ook op landelijk niveau. Hier hoort voor ons een continue dialoog tussen OCW en onderwijsprofessionals bij. Daarom hebben wij, naast het bestuurlijke gesprek met de onderwijspartners in het veld, in overweging om een «lerarenraad» in het leven te roepen om een breed gedragen gesprek te kunnen voeren.

Aanpak tot op heden

De afgelopen jaren is door besturen, schoolleiders, onderwijsprofessionals, opleiders en overheid hard gewerkt om de kwaliteit van onderwijs te verhogen, de tekorten aan te pakken en meer ruimte en invulling aan professionalisering te geven. Er liggen stevige plannen en ambities op regionaal niveau, waarbij de onderwijsregio's een belangrijke rol vervullen. Het beroepsbeeld, de daarop gebaseerde bekwaamheidseisen vanuit de leraren en de eerste loopbaanpaden in het kader van het Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) onderstrepen de inzet op meer en voortdurende professionalisering. Er is een recordaantal

van 2.285 zij-instromers bereikt en de instroom op de pabo is fors hoger.[6] Het zijn goede resultaten die tijd vergen voordat ze voelbaar zijn in de klas. Tegelijkertijd zien we dat de arbeidsmarktkrapte toe blijft nemen.[7] De Inspectie van het Onderwijs[8] (verder: inspectie) wijst op het belang van stevige onderwijsteams om kennis gezamenlijk in te zetten en de kwaliteit van het onderwijs te borgen. Ontwikkelingen in de samenleving vragen van onderwijsprofessionals dat zij zich blijvend professionaliseren en innoveren en van werkgevers, opleiders en overheid dat ze hiertoe in de positie worden gebracht. Hierover is daarom een continu gesprek met hen gewenst.

Leeswijzer

De Kamerbrieven over de lerarenstrategie, die u voor het winter- en zomerreces ontvangt, geven uw Kamer een beeld van de voortgang van de lerarenstrategie. Deze brief is opgebouwd uit drie hoofdstukken die overeenkomen met de hierboven geschetste hoofdlijnen. In de bijlagen is een overzicht van moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten, waaronder beleidsreacties, te vinden.

Lijn 1: Innovatie voor toekomstbestendig onderwijs

Het is voor het toekomstig verdienvermogen in een tijd van krimpende beroepsbevolking en oplopende arbeidstekorten[9] belangrijk het beschikbare talent zo effectief mogelijk in te zetten. Met de Talentstrategie werkt het kabinet aan een goed opgeleide, flexibel inzetbare en veerkrachtige beroepsbevolking. Het funderend en het middelbaarberoepsonderwijs vormen een belangrijke basis voor deze strategie. Goede beheersing van basisvaardigheden als taal en rekenen is belangrijk, net als meer aandacht voor en aanbod van techniek in het funderend onderwijs en brede talentontwikkeling. De komende jaren werken we met scholen aan verbetering van de arbeidsproductiviteit/contacturen, met behoud van kwaliteit.

Stimuleren meer uren werken

In december 2025 is een driejarige pilot «meerurenmaatwerk» gestart, gericht op leraren die meer uren willen en kunnen werken. Schoolbesturen bieden deze leraren transparante – financiële en niet-financiële – «keuzeopties» voor het stimuleren van urenuitbreiding (vier of acht uur per week) of (bijna) voltijdswerken (vier of vijf dagen gaan of blijven werken). Alle deelnemende schoolbesturen bieden leraren de opties extra beloning (verplicht) en extra verlof (100%) aan. Daarnaast kunnen leraren kiezen voor geld voor kinderopvang en niet-lesgevende taken (70%) en flexibele roosters (50%). Leraren kiezen één van deze opties waarmee ze vanaf het schooljaar 2026–2027 zullen starten. In het najaar van 2027 ontvangt de Kamer een brief met de tussentijdse resultaten van deze pilot, zoals toegezegd aan uw Kamer.[10]

---

[6] Kamerstukken II 2023/2024, 27 923, nr.460 Kamerbrief over lerarenstrategie | Kamerstuk | rijksoverheid.nl

[7] ROA, 2026. Een kwestie van een lange adem.

[8] Staat van het Onderwijs, 2026.

[9] In het po werken op de scholen met een lerarentekort in totaal circa 45.000 leraren in deeltijd. Van de leraren werkt ongeveer 55% vier of vijf dagen per week, 45% drie dagen of minder. Als het zou lukken om 5% van de in deeltijd werkende leraren op een tekortschool één dag meer te laten werken dan levert dat al circa 450 fte extra op. Het is echter geen gemakkelijke opgave om meer uren werken te stimuleren. Daarbij spelen veel verschillende factoren een rol, waaronder de deeltijdcultuur en persoonlijke wensen en omstandigheden.

[10] TZ202603–195

Samen werken in de regio's

Regionale samenwerking is cruciaal om toekomstbestendig onderwijs te organiseren. Schoolbesturen, opleiders en de beroepsgroep werken succesvol samen binnen een landelijk dekkend netwerk van 49 onderwijsregio's (voor po, vo en mbo). De onderwijsregio's spelen naast het aantrekken, opleiden, behouden en professionaliseren van onderwijspersoneel ook in op het slim kunnen omgaan met personeelsschaarste. Onderzoek van Berenschot[11] laat zien dat de regio's op de goede weg zijn; er is meer solidariteit en de samenwerking verloopt prettig. De vierjarige subsidieregeling, voor het landelijk dekkend netwerk, biedt de financiële rust om arbeidsmarktanalyses en plannen duurzaam uit te voeren en bij te sturen. Dit najaar maken de regio's meerjarige ambitieafspraken, waarin nadrukkelijk aandacht dient te zijn voor de toekomstbestendigheid van het onderwijs in de regio, onder meer over zij-instroom van leraren en schoolleiders. De afspraken moeten uiterlijk eind 2029 concrete resultaten opleveren.

> In Onderwijsregio Almere-Lelystad is een vierjarige pilot gestart waarin zes basisscholen samenwerken aan nieuwe manieren om onderwijs te organiseren in een context van aanhoudende personeelstekorten. De aanpak is gericht op het versterken van onderwijskwaliteit, kansengelijkheid en aantrekkelijk werk voor leraren. Het project wordt uitgevoerd onder leiding van Hogeschool Windesheim Flevoland en de Universiteit van Amsterdam. Scholen ontwikkelen in een ontwerplab evidence-informed oplossingen voor het organiseren van hun onderwijs. Zij leren van wetenschappelijk experts, praktijkexperts en van elkaar. Voor de oplossingen wordt onder meer gekeken naar samenwerking met kinderopvang, nieuwe vormen van taak- en functiedifferentiatie binnen schoolteams en samenwerking met jeugdhulp.

Teamleren

Kwalitatief goed onderwijs is en wordt steeds meer een collectieve verantwoordelijkheid. Daarbij is niet alleen de leraar verantwoordelijk voor de resultaten van het onderwijs, maar in nauwe afstemming met schoolleiders, maar ook bijvoorbeeld onderwijsassistenten. Teamleren is daarbij een belangrijke voorwaarde. De mate waarin teams gezamenlijk kunnen leren en dat ook doen met de professionaliseringsmiddelen is nog niet goed in beeld. Teamleren vormt een belangrijk onderdeel van de doelstelling van de professionaliseringsactiviteiten. Het is de bedoeling om daar eind dit jaar meer zicht op te hebben.

Lijn 2: Behouden en professionaliseren

Het overgrote deel van de leraren (95%) heeft plezier in zijn werk[12]. De uitstroom van leraren is echter nog groot. Veelgenoemde redenen zijn werkdruk, administratieve lasten en gebrek aan begeleiding. Ook gebrek aan perspectief op professionalisering en loopbaanontwikkeling spelen een rol. Gemiddeld besteden leraren zo'n 80 uur per jaar aan professionalisering. Dat is 6% van de werktijd. Uit onderzoek blijkt echter dat professionaliseringsactiviteiten vaak onvoldoende samenhang vertonen. Daarnaast blijkt uit onderzoek naar de besteding van professionaliserings-

[11] Berenschot (2026), Derde tussenrapportage evaluatie onderwijsregio's, juni 2026. Zie voor meer informatie de bijlage moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/2026/07/02/berenschot-2026-derde-tussenrapportage-evaluatie-onderwijsregios

[12] *TALIS 2024; De werk- en leeromgeving op school in beeld.*

middelen dat heldere definities, betere monitoring en structurele verankering nodig zijn voor effectieve en consistente professionalisering, zowel binnen scholen als op stelselniveau.[13] Tegelijkertijd blijkt dat er weinig zicht is op de professionaliseringsmiddelen. Daarom investeren we in de professionalisering van onderwijspersoneel. In de komende jaren ontwikkelen we een infrastructuur waarbinnen leraren en schoolleiders zich kunnen blijven ontwikkelen.

Werkdruk verminderen

Eén van de meest genoemde bronnen van werkdruk is administratieve lasten. Het Ministerie van OCW heeft als rol om te verduidelijken wat er verwacht wordt van scholen en bij nieuw beleid kritisch te kijken naar de impact op de werkvloer. Bij nieuw beleid wordt rekening gehouden met directe administratieve lasten, maar de onbedoelde indirecte administratieve lasten zijn nog onvoldoende in kaart gebracht. Om dat beter te doen, passen we komend jaar formats voor beleidsvorming aan. Ook onderzoeken we hoe onbedoelde effecten van wet- en regelgeving in beeld kunnen komen via simulaties met onderwijspersoneel. Dat kan bijvoorbeeld door middel van de Praktijktoets[14]. Deze moet onderdeel worden van wet- en regelgevingsprocedures, waarmee de indirecte administratieve lasten in beeld worden gebracht.

Planlastcalculator voor het terugdringen van administratieve lasten

In het coalitieakkoord wordt de Vlaamse planlastcalculator expliciet genoemd als voorbeeld van een instrument dat kan helpen administratieve lasten terug te dringen. Tijdens een bijeenkomst in juni namen OCW, de Inspectie van het Onderwijs, de Vlaamse Onderwijsinspectie en de Algemene Rekenkamer kennis van de ervaringen met deze tool in Vlaanderen. Met de inspectie en het onderwijsveld verkennen we de mogelijkheden om een instrument te ontwikkelen dat scholen moet helpen de administratie effectiever en efficiënter in te richten. Het doel is om slimmer te werken met minder administratieve lasten.

Nationale Aanpak Professionalisering Leraren

De Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) legt de basis voor een landelijk systeem voor professionalisering van leraren in het po, vo en mbo. Dit systeem biedt toegang tot, en geeft richting aan kwalitatief hoogwaardig, praktijkgericht en vraaggestuurd professioneel leren. De eerste opbrengsten van het programma zijn op 4 mei 2026 gepubliceerd op de website van NAPL.[15] Leraren, schoolleiders/werkgevers en opleiders vormden ontwikkelgroepen die de basis legden voor de eerste twee ontwikkelpaden: van startbekwaam naar vakbekwaam of naar het specialisme curriculumontwikkelaar. Door de ontwikkelgroep is ook een kwaliteitskader opgeleverd. Dat maakt inzichtelijk waar professionaliseringsaanbod inhoudelijk en kwalitatief aan moet voldoen om een juiste invulling te geven aan deze ontwikkelpaden. De structuur van NAPL wordt de komende jaren verder geconcretiseerd.

> Onderwijsregio Oost-Nederland laat met een waardevol onderzoek naar behoud van onderwijsprofessionals zien dat het terugdringen van het lerarentekort ook vraagt om aandacht voor de mensen die al

[13] Miltenburg, N. van, Voets, I., Berg, D. van den, Nijhuis, J., Serceoglu, B. & Elshout, M. (2026), *Professionalisering in het primair en voortgezet onderwijs. Een onderzoek naar de besteding van professionaliseringsgelden.*
[14] Kamerstukken II 2024/25, 27 923, nr.503.
[15] www.napl.nl

in het onderwijs werken. Behoud vraagt om een bredere aanpak dan het terugdringen van werkdruk of verzuim. Kansrijke maatregelen zijn onder meer het versterken van professionele ruimte, teamontwikkeling, talentmanagement, kennisdeling en verbindingsgericht leiderschap. Daarbij blijkt dat verschillen tussen onderwijsprofessionals vooral samenhangen met levens- en loopbaanfasen. Een centrale les uit het onderzoek is dat aandacht voor verbinding, verscheidenheid en ruimte voor herstel kan bijdragen aan meer werkplezier, sterkere teams en het behoud van onderwijspersoneel. De resultaten van het onderzoek worden gedeeld met andere onderwijsregio's die hieraan werken, waardoor het behoud van leraren en onderwijspersoneel kan worden verhoogd.

Samenhang in aanbod

De meeste leraren in Nederland zijn gemotiveerd om zich verder te ontwikkelen. Dit is onder andere te zien aan de aanvragen voor de subsidieregeling Lerarenbeurs.[16] Professionaliseringsactiviteiten vertonen vaak onvoldoende samenhang: er is weinig relatie tussen strategische doelen, ontwikkelvragen en schooldoelen. De besteding van tijd en middelen is dan niet doelmatig.[17] Dit gaan we tegen door onder andere in samenwerking met vertegenwoordigers uit het onderwijsveld én onderwijsprofessionals, de toolkit professioneel statuut beschikbaar te maken. De toolkit biedt scholen handvatten en praktijkvoorbeelden om het gesprek over professionele ruimte, zeggenschap en samenwerking binnen de school te ondersteunen.[18]

Schoolleiders

Schoolleiders hebben na leraren de grootste invloed op de kwaliteit van het onderwijs.[19] Zij hebben een doorslaggevende rol bij het aantrekken en behouden van voldoende personeel. Schoolleiders met een afgeronde schoolleidersopleiding realiseren vaak een hogere onderwijskwaliteit.[20] In het coalitieakkoord kondigt het kabinet daarom aan om heldere bekwaamheidseisen te stellen aan de rol van schoolleider als onderwijskundig leider. Daar is al een wettelijke basis voor. In gesprekken met de sector onderzoeken we hoe hieraan invulling kan worden gegeven en hoe zich dat kan vertalen in zowel aantrekkelijke scholen om voor te werken als in het professionaliseringsaanbod.
Onderwijsregio Oost-Nederland werkt aan een nieuwe aanpak voor het aantrekken, ontwikkelen en begeleiden van schoolleiders. In het traject Buitenkans is onderzocht hoe nieuwe doelgroepen beter kunnen worden geworven, opgeleid en begeleid. Een belangrijk onderdeel van de aanpak is de ontwikkeling van regionale kansrijkscheck voor kandidaten die schoolleider willen worden. Deze check moet zichtbaar maken wat kandidaten al meebrengen en waar verdere ontwikkeling nodig is. Zo

---

[16] De lerarenbeurs stelt bevoegde leraren in staat om zich verder te professionaliseren door een geaccrediteerde bachelor- of masteropleiding te volgen, waarmee zij hun kwalificatieniveau kunnen verhogen.
Voor studiejaar 2026–2027 zijn er momenteel zo'n 4600 toegekende aanvragen voor de lerarenbeurs. Dit is vergelijkbaar met vorig jaar, maar er zijn dit jaar wél meer leraren die voor de eerste keer een lerarenbeurs aanvragen.

[17] Vrielink, S., Bendig, J., Wartenbergh, F., Scheeren, J., Van den Berg, D. & De Vos, K. (2022), *Professionalisering van leraren en docenten. Onderzoek naar professionalisering in brede zin en evaluatie van de Lerarenbeurs.* CAOP, MOOZ en Centerdata; Miltenburg, N. van, Voets, I., Berg, D. van den, Nijhuis, J., Serceoglu, B. & Elshout, M. (2026), *Professionalisering in het primair en voortgezet onderwijs. Een onderzoek naar de besteding van professionaliseringsgelden.*

[18] Open overheid.

[19] Onderwijsraad (2018), *Een krachtige rol voor schoolleiders.*

[20] AVS & Schoolleiders VO, *Staat van de Schoolleider 2025*

ontstaat meer vertrouwen, tussen scholen en kandidaten. Het onderzoek laat zien dat succesvolle instroom meer vraagt dan alleen een opleiding voor de kandidaat. Ook scholen, teams en besturen spelen een belangrijke rol in het creëren van een omgeving waarin nieuwe schoolleiders kunnen slagen. De opgedane inzichten worden verder uitgewerkt in een samenhangende route naar schoolleiderschap en kunnen ook voor andere onderwijsregio's waardevol zijn.

> Onderwijsregio Oost-Nederland werkt aan een nieuwe aanpak voor het aantrekken, ontwikkelen en begeleiden van schoolleiders. In het traject Buitenkans is onderzocht hoe nieuwe doelgroepen beter kunnen worden geworven, opgeleid en begeleid. Een belangrijk onderdeel van de aanpak is de ontwikkeling van regionale kansrijkscheck voor kandidaten die schoolleider willen worden. Deze check moet zichtbaar maken wat kandidaten al meebrengen en waar verdere ontwikkeling nodig is. Zo ontstaat meer vertrouwen, tussen scholen en kandidaten. Het onderzoek laat zien dat succesvolle instroom meer vraagt dan alleen een opleiding voor de kandidaat. Ook scholen, teams en besturen spelen een belangrijke rol in het creëren van een omgeving waarin nieuwe schoolleiders kunnen slagen. De opgedane inzichten worden verder uitgewerkt in een samenhangende route naar schoolleiderschap en kunnen ook voor andere onderwijsregio's waardevol zijn.

Beroepsgroep

Een verenigde beroepsgroep draagt bij aan een duurzaam professionaliseringsbeleid. Er is brede overeenstemming om tot een onafhankelijke beroepsgroep te komen. We constateren wel dat er nog verschillende beelden zijn over de organisatie en de taakopdracht van deze onafhankelijke beroepsgroep. Daarover blijven we de komende tijd in gesprek. Een verenigde beroepsgroep heeft twee kerntaken. De eerste is zorg dragen voor de kwaliteit van het vak. De beroepsgroep bewaakt in de eerste plaats de kwaliteit van de beroepsuitoefening. Dit versterkt niet alleen de professionals zelf maar draagt ook bij aan de kwaliteit van het onderwijs als geheel. In een sterke beroepsgroep gaan leraren zelf over hun beroepsbeeld en beroepsstandaarden. Zij voeren hierover continu dialoog onder andere met elkaar, met lerarenopleidingen, schoolleiders en met bestuurders. Dit vergroot eigenaarschap en versterkt de professionele identiteit.

De tweede taak is om praktijkervaringen in te brengen bij het ontwikkelen van beleid. Voor goed onderwijsbeleid moeten we niet óver, maar mét onderwijsprofessionals praten. Door hun inbreng structureel mee te nemen sluit beleid beter aan op de dagelijkse onderwijspraktijk. Dit leidt tot effectievere en beter uitvoerbare maatregelen.

Beleidsmakers praten veel met leraren, maar vaak binnen verschillende georganiseerde verbanden. Leraren die niet zijn aangesloten bij een vakbond of vakvereniging worden daardoor minder gemakkelijk gehoord. Daarom voeren we gesprekken met georganiseerde én niet-georganiseerde leraren om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van wat zij nodig hebben om de kwaliteit van het onderwijs verder te versterken. Daarbij staat centraal hoe leraren hun vak optimaal kunnen uitoefenen en welke randvoorwaarden daarvoor nodig zijn. In deze gesprekken nemen we vier eerder ingediende moties mee. Het gaat dan over de motie over de rol van de beroepsgroep in de afspraken over tijd voor professionele ontwikkeling in teamverband tussen leraren, maar ook met schoolleiders en onderwijsassistenten, waarbij heldere doelen

worden gesteld[21]; de motie over de mogelijkheden middelen voor de beroepsgroep via de bekostiging[22]; de motie over de lerarentoets[23] en de motie lerarenraad[24].

Versterking inspraak leraren en schoolleiders

Om maximaal effect te hebben op de kwaliteit van het onderwijs, richten wij ons naast de duurzame professionalisering van leraren en schoolleiders ook op het versterken van de stem die leraren en schoolleiders hebben bij beslissingen die het lesgeven wezenlijk beïnvloeden[25] en dragen wij zorg dat zij op landelijk niveau zelf verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van het beroep. We hebben onderzoek uitgezet naar de vraag hoe leraren en schoolleiders meer invloed kunnen krijgen op strategische en financiële beslissingen die direct impact hebben in het klaslokaal. De onderzoekers is gevraagd praktijkervaringen op te halen. Ook doen ze inspiratie op bij andere sectoren zoals de versterkte inspraakmogelijkheden en betere «shared governance» voor verpleegkundigen.[26] De uitkomsten van het onderzoek worden medio februari 2027 verwacht. Ondertussen blijven we in gesprek met leraren, schoolleiders, de bonden en beroepsorganisaties, raden en andere belanghebbenden over hoe deze omslag vorm te geven.

Verhoging eigen bijdrage van besturen voor WW-kosten in het vo

De regeling voor de verrekening van uitkeringskosten in het voortgezet onderwijs wordt aangepast.[27] Zo krijgen besturen een sterkere financiële prikkel om werkloosheid te voorkomen en meer in te zetten op re-integratie. De individuele eigen bijdrage aan werkloosheidsuitkeringen wordt verhoogd van 25% naar 50%. Het collectief verrekende deel wordt verlaagd van 75% naar 50%. Besturen nemen dus een groter aandeel van de eigen werkloosheidskosten voor hun rekening. Hiermee is de systematiek in lijn met die van het primair onderwijs.

Lijn 3: Aantrekken en opleiden

Het kabinet wil het lerarentekort aanpakken door de overstap naar het onderwijs voor zij-instromers aantrekkelijker te maken. Het doel is het verhogen van het aantal zij-instromers in het po, vo en mbo met 15% van 2.300 naar 2.650. Om het traject te verbeteren bouwen we voort op de ideeën van (ex)zij-instromers, zowel leraren als schoolleiders. Hiervoor maken we gebruik van bestaande instrumenten.

De partijen binnen de onderwijsregio's, waaronder de lerarenopleidingen en schoolbesturen, leveren een fundamentele bijdrage aan het realiseren van meer zij-instromers. Dit doen ze onder meer door het optimaliseren van het voortraject door gezamenlijke werving, oriëntatietrajecten en begeleiding van zij-instromers. Ook heeft elke onderwijsregio een

---

[21] Kamerstukken II 2025–2026, 36 800 VIII, nr. 89
[22] Kamerstuk 31 293, nr. 808
[23] Kamerstuk 27 923, nr. 503
[24] Kamerstuk 27 923, nr. 530
[25] Maastricht University (2026), *Een kwestie van lange adem; Historische analyse van het beleid op het terrein van het lerarentekort;* Kohnstam instituut (2025): *TALIS 2024; De werk- en leeromgeving op school in beeld*; Onderwijsraad (2024), *Een stevige stem*; CAOP (2023), *Breed gesprek governance en (mede)zeggenschap*; Onderwijsraad (2018), *Een krachtige rol voor schoolleiders*
[26] Whitepaper Toezien op zeggenschap
[27] Publicatie voorzien voor de eerste helft van 2026, met een overgangstermijn van anderhalf jaar. Voornemen inwerkingtreding 1 januari 2028. Aanleiding voor de wijziging is een onderzoek van Centerdata, CAOP en MOOZ.

informatieloket waar de zij-instromer terecht kan. Daarnaast is het landelijke Onderwijsloket opgericht om zij-instromers te informeren, adviseren over het werken in het onderwijs en hen door te verwijzen naar de regio's. Onderwijsregio's leggen meerjarige ambitieafspraken vast voor onder andere het aantal zij-instromers.[28] Recent is onderzoek[29] afgerond naar succesfactoren, knelpunten en de beeldvorming rondom zij-instromende schoolleiders.

Samenwerking met UWV, werkcentra en bedrijfsleven

Onderwijsregio's werken samen met het UWV, regionale werkcentra en het bedrijfsleven om beter zicht te krijgen op de tekorten en daarmee vraag en aanbod beter af te stemmen. Die samenwerking met de arbeidsmarktregio's is ook het doel van de vijf pilots in de onderwijsregio's. Daarin wordt de positionering van de onderwijssector in de arbeidsmarktregio verkend. Ook worden in die pilots via regionale werkcentra nieuwe kandidaten geworven die zich oriënteren op een baan in het onderwijs.[30]

> In Zeeland is de afgelopen periode een pilot uitgevoerd om de samenwerking tussen de Zeeuwse Onderwijsregio en de Zeeuwse Arbeidsmarktregio te versterken. De samenwerking richt zich het versterken en borgen van de samenwerking, het zichtbaar maken van onderwijs als kanssector en het verbinden van ontwikkelpaden met de praktijk. De pilot laat zien dat onderwijsregio's en arbeidsmarktregio's elkaar kunnen versterken bij het aantrekken van nieuwe leraren en ander onderwijspersoneel. Daarnaast draagt de samenwerking bij aan het behouden van personeel en het versterken van de continuïteit van onderwijs.

Voor het onderwijs is het mogelijk om gebruik te maken van de SLIM-scholingssubsidie (van het Ministerie van SZW) om te leren voor nieuwe banen in tekortsectoren waaronder onderwijs. De SLIM-scholingssubsidie kan ingezet worden in combinatie met de subsidie Zij-instroom in Beroep (ZiB). Een sterke onderwijsarbeidsmarkt vormt de basis voor Leven Lang Ontwikkelen voor onderwijspersoneel, ondersteund door NAPL. Op de website leeroverzicht.nl maken we inzichtelijk welk ontwikkelpad in het onderwijs mogelijk is en welke stappen er nodig zijn om je daar naar toe te ontwikkelen.

Focus in de curricula van de lerarenopleidingen en herijking kennisbases

Als bijdrage aan het terugdringen van de lerarentekorten en het verhogen van de kwaliteit van leraren, is het van belang de lerarenopleidingen aantrekkelijker te maken, de instroom te verhogen en de inzetbaarheid van leraren te vergroten. De opleidingen worden versterkt door één stevig, landelijk fundament te creëren voor de kwaliteit van startende leraren. De focus ligt op pedagogische vaardigheden en op basisvaardigheden, met focus op taal (lezen, schrijven) omdat taal weer aan de basis ligt van rekenen, digitaal en burgerschap. De aanstaande kennisbases en de herziene bekwaamheidseisen vormen hierin de eerste stappen. In deze eisen wordt het beoogde niveau van een startende leraar scherper

---

[28] TZ202603–193: De samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen voor de instroom van zij-instromers.

[29] Centerdata (2026), Schoolleiders van buiten. Ervaringen met zij-instromende schoolleiders in het primair onderwijs. Zie ook overzicht van moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten in de bijlage. https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/2026/07/02/centerdata-2026-schoolleiders-van-buiten

[30] Voor meer info over hoe de Zeeuwse onderwijsregio de verbinding legt met de brede arbeidsmarkt, zie bijlage.

verwoord. De lerarenopleidingen geven in de nieuwe kennisbases meer aandacht aan de basisvaardigheden en borgen tegelijkertijd de belangrijkste vaardigheden die nodig zijn voor het beroep. Dit gaat bijvoorbeeld over belangrijke didactische principes, zoals directe instructie. Ze geven hiermee invulling aan de wens die uw Kamer dit voorjaar in een motie heeft verwoord.[31] We werken daarnaast de ambities in het regeerakkoord de komende maanden verder uit en informeren uw Kamer hierover in de brief over de Lerarenstrategie van december.

Doel van het hebben van één landelijk fundament is een eenduidige set eisen te stellen aan elke instromende leraar. Tegelijkertijd verminderen we de overladenheid van de curricula, zoals de Onderwijsraad adviseerde in haar rapport «Bekwaamheid beter borgen». Dit geeft opleidingen de ruimte om, aanvullend op dat fundament, flexibele routes aan te bieden en invulling te geven aan hun identiteit en regionale behoeften. De kaders hiervoor worden gevormd door de kerndoelen, examenvereisten en kwalificatiedossiers. Iedere afgestudeerde moet een stevige basis hebben op het gebied van taal en de andere basisvaardigheden en alle bewezen basisinstrumenten (zoals voor klassenmanagement, lesontwerp en directe instructie) meekrijgen.

Taal en de andere basisvaardigheden in de opleidingen

In Vlaanderen wordt de starttoets Nederlands ingevoerd. Naar aanleiding daarvan is op verzoek van de Kamer onderzocht hoe lerarenopleidingen in Nederland de taalvaardigheid van hun studenten toetsen. Uit deze inventarisatie ontstaat het beeld dat de taalvaardigheid van het overgrote deel van de studenten voldoende is, maar dat de wijze waarop die vaardigheid wordt getoetst wel varieert. De pabo's willen de taalvaardigheid in de toekomst onderdeel maken van de landelijke kennistoets Nederlands. Daarmee wordt het niveau en de vorm van deze toets voor alle pabo's gelijk zoals ook de taaltoets in Vlaanderen voor alle pabo-opleidingen gelijk is.

In de nieuwe concept-kennisbasis voor het leergebied Nederlands is de lezende leraar stevig verankerd.[32] Naar verwachting worden deze kennisbases begin 2027 definitief door de hogescholen vastgesteld. Met de nieuwe kennisbasis worden de vakdidactische en vakinhoudelijke eisen aan de startbekwame leraar op het gebied van taal aangescherpt en geactualiseerd. Daarnaast worden de eisen aan de eigen taalvaardigheid van studenten nu ook landelijke vastgelegd in de kennisbasis. Lezen heeft in al deze onderdelen een centrale plek. Een startende leraar moet een gemotiveerde, vaardige en vloeiende lezer zijn, die de eigen lees- en schrijfvaardigheid blijft ontwikkelen, voorleest uit kwalitatief goede jeugdliteratuur en leerlingen daarbij kan betrekken en stimuleren.

Naast de nieuwe kennisbases moeten ook de herziene bekwaamheidseisen bijdragen aan een duidelijker bekwaamheidsniveau van startende leraren. We bereiden een wijziging voor van het Besluit bekwaamheidseisen Onderwijspersoneel. Op advies van een vertegenwoordiging van de beroepsgroep leraren. Naar verwachting zal het voorstel in het derde kwartaal van 2026 in internetconsultatie gaan.

Er is een wetsvoorstel in voorbereiding om een groepsleraar 12+ een wettelijke positie te geven in het bevoegdhedenstelsel. In dit wetsvoorstel worden de moties uitgewerkt die betrekking hebben op de zij-instroom van professionals uit het bedrijfsleven en de clusterbevoegdheid voor

[31] Kamerstukken II 2025/2026, 27 923, nr. 532
[32] https://www.10voordeleraar.nl/s/Concept-kennisbasis-leergebied-Nederlands.pdf

beroepsgerichte profielvakken en keuzevakken.[33] Ook hier is het streven om in het derde kwartaal van 2026 in internetconsultatie te gaan.

Omdat de curricula (met name in het basisonderwijs) als overladen worden ervaren, zoals al eerder bleek uit de verkenning[34], zijn in lijn met het advies van de Onderwijsraad de volgende drie maatregelen genomen:

– Loketfunctie opleidingsberaad: Het Opleidingsberaad Leraren heeft een loket ingericht voor signalen over de inhoud van lerarenopleidingen. In een pilot heeft het Opleidingsberaad Leraren het afgelopen jaar signalen behandeld over ruim 30 thema's. Het Opleidingsberaad Leraren ziet blijvende meerwaarde om landelijk overzicht te behouden en waar nodig gezamenlijk actie te ondernemen.
– Herijking Hbo kennisbases: In opdracht van de Vereniging Hogescholen worden de kennisbases voor de lerarenopleidingen in het hbo herijkt. De opleidingen hebben de te verwerven kennis van studenten vastgelegd, inclusief afspraken over hoe studenten opleiden. Actuele behoeftes, inzichten en ontwikkelingen worden in de kennisbases verwerkt. De kennisbases zullen nauw aansluiten op de nieuwe bekwaamheidseisen, de nieuwe kerndoelen, de examenvereisten voor het funderend onderwijs en de kwalificatiedossiers voor het mbo. Het moment waarop de curricula in gebruik worden genomen, verschilt per opleiding[35], maar naar verwachting starten de eerste opleidingen ermee in studiejaar 2026–2027.
– Samenwerkingstraject curricula: Eind 2024 zijn OCW en meerdere hbo- en wo- lerarenopleidingen gestart met een samenwerkingstraject om ervaringen met curriculumvernieuwing uit te wisselen en dilemma's te bespreken. Dit heeft geleid tot meer inzicht in de landelijke kaders en in elkaars praktijken. De uitkomsten helpen ons bij de uitwerking van de ambities om te komen tot één fundament voor de lerarenopleidingen. De uitwisseling heeft daarnaast bijgedragen aan gezamenlijke en individuele vervolgstappen in curriculumvernieuwing. Opleidingen zetten in 2026 en daarna zelf het overleg over curriculumvernieuwing voort. Bijvoorbeeld in de werkconferentie van april 2026 over curriculumbewust opleiden in het licht van de geactualiseerde kerndoelen en herijkte kennisbases.

Evaluatie experiment toelating Pabo

Het experiment met bijzondere nadere vooropleidingseisen laat aspirantstudenten die vooraf niet aan alle eisen voldoen toch starten, mits zij in het eerste jaar alsnog kunnen laten zien dat zij aan de eisen voldoen. Het doel van het experiment is om de toegankelijkheid van de pabo te vergroten, in het bijzonder voor mbo-studenten en studenten met een niet-westerse migratieachtergrond.

Uit de evaluatie van het experiment blijkt dat de instroom van mbo-studenten is gestegen, maar dat voor studenten met een migratieachtergrond geen significant effect zichtbaar is. De instroomaantallen variëren en de impact van de maatregel kan niet in isolement worden beoordeeld. Daarnaast blijkt dat voorwaardelijke toelating regelmatig leidt tot stress en studievertraging, maar dat de doorstroom van jaar 1 naar jaar 2 inmiddels vrijwel gelijk is aan het studiejaar voor de start van het experiment. Instellingen ervaarden de (administratieve) belasting in het begin als groot maar deze is gedurende het experiment wel afgenomen.

---

[33] Kamerstuk 36 360 VIII, nr. 12 en Kamerstuk 36 600 VIII, nr. 82
[34] Bijlage bij Kamerstukken II 2023–2024, 27 923, nr. 460
[35] Meer informatie is te vinden op de website van 10voordeleraar: https://www.10voordeleraar.nl/over-de-herijking.

Gelet op het belang van het terugdringen van het lerarentekort en het aantrekken van zoveel mogelijk studenten voor de pabo is het voornemen om het experiment wettelijk te borgen. De evaluatie levert hiervoor geen contra-indicaties op. Met de borging van het experiment behouden we meer gemotiveerde studenten voor het onderwijs door hen een jaar extra de tijd te geven om aan de eisen te voldoen. Dit neemt niet weg dat we studenten blijven stimuleren om vóór de start van hun opleiding al aan de eisen te voldoen. Er komt extra aandacht voor havo-voorbereiding, een drempelloze instroom vanuit het mbo en een minimale basis van ondersteuning vóór en tijdens het eerste studiejaar. Instellingen krijgen de ruimte om aspirant-studenten die per 1 september 2027 met de pabo willen starten, toe te laten conform de voorwaarden van het experiment. De volledige beleidsreactie is opgenomen als bijlage bij de brief.

Leeftijdsspecialisatie en mannen binnen de pabo

In het coalitieakkoord is opgenomen dat het wetstraject voor differentiatie binnen de pabo in goed overleg met het onderwijsveld wordt voortgezet, met benutting van lessen uit eerdere pilots en met oog voor de inzetbaarheid van leraren.

Pabo's (en het brede werkveld) geven aan te staan voor het behouden van de brede lesbevoegdheid voor het po zodat leraren zicht houden op de doorgaande lijn in de ontwikkeling van alle kinderen en inzetbaar zijn in alle groepen. In het kader van de brede oriëntatie lopen pabostudenten stage in zowel de onder- als bovenbouw, zonder specifieke eisen te stellen aan exacte groepen, zoals bijvoorbeeld groep 1/2. Maatwerk bij plaatsing van studenten in stagegroepen is mogelijk en plaatsing gebeurt altijd in afstemming met de opleidingsscholen. Daarnaast is het uitgangspunt dat studenten zich gedurende de helft van de opleidingstijd in onderwijs aan het jongere of het oudere kind kunnen profileren. De ervaringen met deze profilering zijn positief en opleidingen overleggen over het versterken hiervan.

Opleidingen benadrukken dat zij een verhoging van het aandeel mannen niet alleen kunnen realiseren. «Meestert!», het landelijk overleg van pabo's (LOBO), de PO-raad en OCW zijn daarom de alliantie «Divers voor de Klas» gestart. De alliantie werkt aan inclusieve opleidingsculturen, aantrekkelijk werkgeverschap en aan structurele borging van diversiteitsbeleid. Uit een recente inventarisatie van de alliantie blijkt dat de zeven meesterlijke tips op het gebied van werving, communicatie en inclusieve organisatiecultuur door bijna alle pabo's worden ingezet. De uitkomsten van de inventarisatie bespreekt het LOBO in september.

Met de werkveldpartners hebben we afgesproken dat zij de komende maanden gezamenlijk een ketenaanpak uitwerken die moet bijdragen aan het realiseren van een hogere en meer diverse instroom (waaronder van mannen) in de pabo en voor de klas. We gaan hierover in gesprek met de werkveldpartners in het najaar. Daarbij wordt de mogelijkheid van wettelijke differentiatie expliciet meegenomen. Wij informeren uw Kamer in de voortgangsbrief lerarenstrategie van december 2026 over de vervolgstappen.

Afsluitend

Een sterke en weerbare samenleving begint bij steengoed onderwijs door goede onderwijsteams. Willen we toekomstbestendig onderwijs, dan vraagt dat om voldoende en goede onderwijsprofessionals die de ruimte krijgen om zich te professionaliseren. We staan voor grootse uitdagingen, denk aan de oplopende tekorten, toekomstbestendigheid van het

onderwijs maar ook de verschillen tussen scholen. Met de gedeelde ontwikkelingen en stand van zaken hebben we stappen gezet in de verdere versterking van het beleid rondom de lerarenstrategie. In de voortgangsbrief van december gaan wij dieper in op de beschikbare cijfers en data en kunnen we op basis van de ontwikkelingen meer focus aanbrengen op de langetermijnvisie. Daarbij is het ook mogelijk de doelstelling voor 2030 nader te kwantificeren.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
R.M. Letschert

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
J.Z.C.M. Tielen