

Vergaderjaar 2022–2023

**27 923**

**Werken in het onderwijs**

**Nr. 456**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 juni 2023

De scholier die kiest voor de lerarenopleiding, de zij-instromer die alsnog kiest voor een carrière in het onderwijs en de (bijna) gepensioneerde die kiest om terug te keren of voorlopig niet te stoppen, zij weten allemaal: werken in het onderwijs is prachtig. Dat zouden veel méér mensen moeten weten, want we hebben meer leraren en schoolleiders nodig. Niet voor niets kondigden we al eerder aan dat we alle registers opentrekken om de tekorten in het onderwijs aan te pakken.<sup>1</sup>

In december hebben wij met uw Kamer gedebatteerd over de lerarenstrategie en het werkplan «Samen voor het beste onderwijs».<sup>2</sup> In dit werkplan, dat we samen met de met de vak- en beroepsorganisaties, de opleidingen en de raden hebben opgesteld, brengen we focus en prioriteit aan in de aanpak. De kern van onze strategie is dat we er alles aan doen om het beroep van leraar zo aantrekkelijk mogelijk te maken. Goede leraren maken immers goed onderwijs. In het debat hebben we besproken dat dit onorthodoxe keuzes vraagt en kwamen de commissieleden met constructieve suggesties en moties. We werken hard aan de uitwerking ervan. Tegelijkertijd zien we in de uitvoering de complexiteit die daarbij komen kijken. Er zijn dilemma's waar we nog niet uit zijn met onze partners. We maken die keuzes natuurlijk niet alleen. In deze brief schetsen we de voortgang.

Vorig jaar kondigden we aan dat we met het Onderwijsakkoord (bijlage bij Kamerstukken 31 293 en 31 289, nr. 615) 1,5 miljard euro investeren in leraren, schoolleiders en ander onderwijspersoneel. Maar een aantrekkelijk beroep vraagt om meer dan alleen waardering in financiële zin. Ook een aansprekend beroepsbeeld met passende mogelijkheden om te ontwikkelen en te professionaliseren is van belang. Gezamenlijk met de onderwijsorganisaties kiezen we daarom voor kwaliteit en leggen de lat niet lager voor de toegang tot de opleiding en het beroep. Dat moet ertoe

<sup>1</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 443.

<sup>2</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 449.

leiden dat leraren en schoolleiders de hoge status krijgen en behouden die ze verdienen.

Voor ons hebben zij die status al, want wij zijn enorm onder de indruk van het werk dat ze iedere dag opnieuw doen. We vinden het als ministers belangrijk om ons hierover uit te spreken. We realiseren ons namelijk dat het beeld van leraren en schoolleiders ertoe doet. Omdat het mede bepaalt hoe we onderwijspersoneel behouden en hoeveel nieuwe mensen ervoor kiezen om in het onderwijs te gaan werken. Daarom is het hoopgevend om te zien dat de waardering van ouders voor leraren hoog is en zelfs toeneemt, zoals blijkt uit de Staat van de Ouder.<sup>3</sup>

We realiseren ons ook dat we geen toverstokje hebben om de tekorten op korte termijn op te lossen, maar we hebben betekenisvolle stappen gezet. We informeren u in deze brief over de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van de lerarenopleidingen, de vorming van onderwijsregio's, mensen enthousiasmeren voor het vak, strategisch personeelsbeleid en de keuzes rondom bevoegdheden, beroepsbeeld, beroepsgroepvorming en onderwijstijd. U kunt lezen:

- dat we een verkenning zijn gestart hoe de kwaliteit en positie van lerarenopleidingen kan worden versterkt;
- dat er na de zomer een curriculumberaad voor de lerarenopleidingen wordt ingericht om wensen en behoeften van leraren en scholen voor het curriculum van de lerarenopleidingen te bespreken en afspraken te maken over wat elke leraar moet kennen en kunnen aan het einde van de opleiding;
- dat er voor de zomer bekend wordt of de aanvraag bij het Nationaal groeifonds (NGF) voor de professionalisering van leraren gehonoreerd wordt;
- dat de lerarenbeurs met vijf jaar is verlengd en dat op de beurs voor komend schooljaar door velen is gereageerd. Er is zelfs zo veel interesse dat er meer is aangevraagd dan het beschikbare budget. Leraren die daardoor dit jaar geen beurs ontvangen, krijgen volgend jaar voorrang.
- dat nu ook schoolbesturen in het vo subsidie kunnen aanvragen voor het opleiden van ondersteunend personeel tot leraar;
- dat de belangstelling om voorloperregio te worden groot is en voor de zomer duidelijk wordt welke regio's definitief voorloper onderwijsregio worden;
- dat de Realisatie-eenheid (RE) is ingericht. De opdracht van de RE is om met het onderwijsveld uiterlijk eind 2024 te komen tot een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's, met de regio's toetsbare resultaatafspraken te maken over maatregelen die het personeelstekort terugdringen én de monitoring en evaluatie van deze aanpak op te zetten;
- dat op de populaire website Scholieren.com sinds kort informatie is te vinden voor vo-leerlingen die meer willen weten over een onderwijsopleiding en werken in het onderwijs;
- dat het wetsvoorstel S-HRM tot 18 juni beschikbaar is voor reacties via de internetconsultatie;
- dat besturen in het voortgezet onderwijs vanaf het nieuwe schooljaar een tegemoetkoming in de kosten kunnen aanvragen voor het opleiden van statushouders tot bevoegde leraren;
- dat we starten met een pilot onderwijstijd in het vo met het inroosteren van minder onderwijstijd binnen de huidige wettelijke kaders.

---

<sup>3</sup> De Staat van de Ouder 2023: Ode aan de Leraar. Ouders en Onderwijs. Via <https://oudersenonderwijs.nl/staat-van-de-ouder/>.

Bij deze brief zit ook een bijlage met de stand van zaken op de uitvoering van een aantal moties. Zo onderzoeken we naar aanleiding van de motie van de leden Kwint en Westerveld<sup>4</sup> hoe we de groep stille reserve kunnen benaderen en wat hun beweegredenen zijn om niet meer voor de klas te staan. Dit combineren we met het onderzoek over waarom vertrekkende leraren het onderwijs verlaten dat we naar aanleiding van de motie van de leden Peters en Paul<sup>5</sup> gaan starten. Wij verwachten uw Kamer eind dit jaar over de resultaten te informeren. Met de lerarenstrategie pakken we de huidige versnippering aan door de vorming en financiering van onderwijsregio's. De regeling zij-instroom blijft bestaan en is verlengd.<sup>6</sup> Wij delen het doel van de motie van de leden Kwint en Westerveld<sup>7</sup> om de inzet van uitzendbureaus te beperken. De inrichting van vervangingspools bij onderwijsregio's is een mogelijke manier om te voorkomen dat scholen zich genooddaakt voelen om personeel in te zetten via uitzendbureaus. De Realisatie-eenheid ondersteunt de komende periode voorlopers onderwijsregio's die aan de slag willen gaan met de inrichting van een vervangingspool.

Naar aanleiding van de moties van het lid Westerveld c.s.<sup>8</sup> en van de leden Van Baarle Westerveld<sup>9</sup> over stagevergoedingen heeft OCW gesproken met de studentenorganisaties, VH en UNL en de brancheorganisaties. Wij werken aan het maken van afspraken over een onkostenvergoeding en het stimuleren van een passende stagevergoeding voor hbo- en wo-studenten, zoals dat ook in het *Stagepact mbo* is gedaan. Met die afspraken stimuleren we werkgevers om passende stagevergoedingen te geven en hierover afspraken te maken in de cao. Over de afspraken voor hbo- en wo-studenten zullen wij de Kamer nader informeren. Wij roepen ook de cao-partijen in het po en vo op om afspraken te maken over stagevergoedingen voor alle stagiairs in het onderwijs.

## **1. Opleiden**

Zonder goed opgeleide leraren zijn we nergens. De lerarenopleidingen hebben een cruciale rol voor de kwaliteit van het onderwijs en de aanpak van het lerarentekort. De kwaliteit van de lerarenopleidingen moet daarom buiten discussie staan. Vanuit de opdracht uit het coalitieakkoord «Omzien naar elkaar» (bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77), zetten we in op versterking van de kwaliteit van de lerarenopleidingen met aandacht voor effectieve vakdidactiek, specialisatie in het jonge of oudere kind, digitale vaardigheden en passend onderwijs.<sup>10</sup>

Tegelijkertijd worden in recente rapporten – het interdepartementale beleidsonderzoek «Koersen op kwaliteit en kansengelijkheid», het rapport «Taal en rekenen in het vizier» van de Onderwijsraad en de «Staat van het Onderwijs 2023» van de Inspectie van het Onderwijs – zorgelijke signalen geuit.<sup>11</sup> In de eerste twee rapporten wordt vervolgens gepleit voor meer regie door de overheid. In het rapport van het interdepartementaal

<sup>4</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 451.

<sup>5</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 452.

<sup>6</sup> Kamerstuk 36 200 VIII, nr. 99.

<sup>7</sup> Kamerstuk 36 200 VIII, nr. 81.

<sup>8</sup> Kamerstuk 36 100 VIII, nr. 10.

<sup>9</sup> Kamerstuk 36 200 VIII, nr. 118.

<sup>10</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 449.

<sup>11</sup> De Onderwijsraad is bezorgd over de vakdidactische vaardigheden in taal- en rekenonderwijs en de eigen taal- en rekenvaardigheden van een belangrijk deel van de afstudeerders van lerarenopleidingen in het hbo.

In het IBO wordt geconstateerd dat lerarenopleidingen onvoldoende adaptief zijn en de kennisfunctie onvoldoende is ontwikkeld.

beleidsonderzoek gaat het om meer sturing op het curriculum van de lerarenopleidingen. De Onderwijsraad suggereert het inrichten van landelijke eindtoetsen door de overheid. Maar ook in het publieke debat werd de afgelopen jaren opgeroepen tot meer overheidssturing, bijvoorbeeld door de inrichting van een rijksacademie voor leraren. We vragen als overheid, onderwijs en maatschappij veel van de lerarenopleidingen. Ze moeten aansluiten bij de leerbehoeftes en achtergronden van hun studenten, behoeftes in het regionale onderwijsveld, aantrekkelijk zijn voor studenten en maximaal rendement halen. Daarnaast zijn er uiteenlopende visies op wat lerarenopleidingen hun studenten zouden moeten bijbrengen. In die wirwar van verwachtingen, wensen en ideeën moeten lerarenopleidingen hun curricula bepalen. Dit alles roept niet alleen de vraag op of lerarenopleidingen in deze context nog het juiste kunnen doen, maar ook of de opdracht voor lerarenopleidingen voldoende duidelijk is en of het stelsel nog wel zodanig is ingericht dat ze deze opdracht ook adequaat kunnen uitvoeren.

We willen juist dat lerarenopleidingen uitgroeien tot topinstituten op onderwijsgebied. Met de vorming van onderwijsregio's en de sterkere aandacht voor nascholing gaan we nog meer van hen verwachten. Om onze ambities waar te maken, hebben we het volgende stappenplan opgesteld:

### Stappenplan kwaliteitsverbetering lerarenopleidingen

Op weg naar meer kwaliteit van de lerarenopleidingen doen we het volgende:

#### *i. Verkenning*

We onderzoeken hoe de kwaliteit en positie van lerarenopleidingen kan worden versterkt. We kijken ook of andere vormen van regie meerwaarde kunnen hebben voor de kwaliteit van de lerarenopleidingen. In de verkenning kijken we ook naar de opties die door de Onderwijsraad en anderen zijn gedaan en eerder in deze brief op pagina 3 worden genoemd. Daarvoor spreken we opleiders, experts, schoolleiders, studenten en leraren. Met hen bespreken we bestaande en nieuwe kaders voor de lerarenopleidingen, curricula, toetsing en het ervaren eindniveau. Zo brengen we knelpunten en kansrijke oplossingen in beeld. Daarnaast analyseren we bestaand onderzoek en leren we van ervaringen in andere landen. Vanuit deze analyse kijken we vervolgens naar een breed scala aan mogelijke maatregelen om de kwaliteit en positie van lerarenopleidingen op topniveau te krijgen. Er worden hier hierbij op voorhand geen opties uitgesloten.

Deze verkenning loopt parallel aan de lopende analyse van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO), naar aanleiding van het advies van de Onderwijsraad «Taal en rekenen in het vizier». De NVAO bekijkt hoe de signalen van de Onderwijsraad zich verhouden tot recente positieve accreditaties. De analyse van de NVAO verwachten we na de zomer. Op basis van de verkenning en de analyse van de NVAO nemen we maatregelen om de kwaliteit van lerarenopleidingen te verhogen. In oktober informeren we u erover.

In september start de Onderwijsraad ook een adviestraject over hoe de lerarenopleidingen kunnen bijdragen aan een hogere kwaliteit van het Nederlandse onderwijs. We verwachten het advies in 2024 en informeren u dan ook hierover.

## *ii. Maatregelen werkplan*

Naast bovenstaande verkenning voeren we de maatregelen uit het werkplan uit.<sup>12</sup> Eén van die maatregelen is dat we met lerarenopleidingen, scholen en leraren een curriculumberaad inrichten. In dat beraad bespreken we wensen en behoeften van leraren en scholen voor primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs voor het curriculum van de lerarenopleidingen. We maken er ook afspraken en meer «evidence-based» keuzes over de minimale vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kern van wat elke leraar moet kennen en kunnen bij de start als leraar. Daarnaast bepalen de onderwijspartijen welke doelen bereikt moeten worden in de initiële opleiding en de doorlopende leerlijn, inclusief inductiefase daarna. Dat vergroot de synergie tussen lerarenopleidingen en geeft ze de kans om zich te concentreren op de belangrijkste opgaven van het onderwijs. We zetten in op een duurzaam curriculumberaad dat met een lerende aanpak zich steeds verder ontwikkelt. Na de zomer starten we met taal en rekenen, daarna volgen passend onderwijs, burgerschap en digitale geletterdheid.

Vanuit de *verbeteraanpak passend onderwijs* werken we toe naar inclusief onderwijs in het funderend onderwijs in 2035.<sup>13</sup> In dat kader onderzoeken we wat leraren binnen de initiële lerarenopleiding en doorlopende ontwikkeling nodig hebben om goed passend en inclusief onderwijs te kunnen bieden. Dit geldt ook voor docenten in het mbo. Omdat het verbeteren van de ondersteuning door docententeams bij passend onderwijs een belangrijke pijler is in de *verbeteragenda passend onderwijs mbo*<sup>14</sup>, zal ook het mbo in dit onderzoek worden meegenomen. Er is al eerder onderzoek gedaan naar de competentiegebieden zelf, maar over hoe deze passen in de doorlopende ontwikkellijn van leraren is nog weinig bekend. Daarnaast biedt het onderzoek inzicht in de behoefte van de leraar ten aanzien van verschillende mogelijkheden om ondersteund te worden binnen en rond de klas. De resultaten van het onderzoek verwachten we voor de zomer van 2024. Ze worden daarna meegenomen in het curriculumberaad. Daarmee voeren we de toezegging uit die we in het commissiedebat over passend onderwijs deden aan Kamerlid Paul.<sup>15</sup> Tot slot volgt uit het werkplan de afspraak dat de lerarenopleidingen zelf een raamplan ontwikkelen. Dat raamplan bevat landelijke afspraken en kaders voor de inhoud van opleidingen en gedeelde ontwerpprincipes. Het plan moet aansluiten op het beroepsbeeld voor de leraar dat vak- en beroepsorganisaties nu ontwikkelen. De lerarenopleidingen presenteren het raamplan kort na de zomer.

## *iii. Instroom in de lerarenopleidingen*

In onze vorige brief informeerden we uw Kamer al over de voorlopige cijfers van de instroom in de lerarenopleidingen. Voor de zomer sturen wij naar verwachting de monitor beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2022–2023 met de definitieve instroomcijfers in de lerarenopleidingen. Wel kunnen we alvast melden dat het aantal nieuwe pabostudenten dit studiejaar steeg met bijna 2%, vooral door meer studenten in de voltijdse variant. Ook zien we de instroom van mbo-studenten in de pabo in 2022 toenemen met ongeveer 18%.

Daarentegen is de instroom in de tweedegraads lerarenopleidingen gedaald met bijna 10%. De instroom in de tekortvakken is extra reden tot zorg, met een daling van bijna 13%, ondanks alle inspanningen.

<sup>12</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 449.

<sup>13</sup> Kamerstuk 31 497, nr. 324.

<sup>14</sup> Kamerstuk 31 497, nr. 389.

<sup>15</sup> Kamerstuk 31 497, nr. 463.

Samen met de partijen in het onderwijs zetten we ons in om de instroom en studiesucces te vergroten, zodat beginnende leraren goed voorbereid worden op hun start in het onderwijs. Hiervoor hebben we € 8 mln. Per jaar beschikbaar gesteld in het bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap. Dit wordt ingezet voor concrete maatregelen uit het werkplan. Zo wordt het voor ho-professionals aantrekkelijker om binnen twee jaar een tweedegraads bevoegdheid en bachelor te behalen. Ook bieden lerarenopleidingen bi-diplomeringstrajecten aan waardoor studenten tegelijkertijd een dubbele bevoegdheid kunnen halen. En worden leraren met een bevoegdheid gestimuleerd in korte tijd een extra bevoegdheid te halen. Het moet hierdoor aantrekkelijker worden voor professionals met een ho-opleiding om te kiezen voor een verkorte lerarenopleiding. Het onlangs aangenomen *wetsvoorstel Educatieve module* draagt daar ook aan bij.

Deze maatregelen worden ingezet naast de afspraken uit het *bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen*. Een belangrijke voorwaarde voor deze flexibilisering is het werken met leeruitkomsten. Voor de deeltijd- en duale variant van de lerarenopleidingen is hier in het experiment leeruitkomsten ervaring mee opgedaan. Met het wetsvoorstel om dit experiment te verankeren willen we het ook mogelijk maken dat voltijdslerarenopleidingen met leeruitkomsten kunnen werken. Zo kan de opleiding voor die doelgroep ook beter aansluiten bij de specifieke situatie en behoeften van de student.

De lerarenopleidingen hebben voor bepaalde activiteiten uit het bestuursakkoord – zoals de invoering van leeruitkomsten – meer tijd nodig.<sup>16</sup> Door de corona-nasleep en onvoldoende ontwikkelcapaciteit door de krappe arbeidsmarkt lukt het niet om alle resultaten op tijd te behalen. Daarom is de looptijd van het bestuursakkoord met één jaar verlengd tot en met 2024. Begin 2025 wordt de eindevaluatie opgeleverd.

Het mbo is een belangrijke route naar de pabo en het leraarschap.

Daarom verbeteren we het keuzedeel «voorbereiding pabo». En onderwijsassistenten en leraarondersteuners in het vo die leraar willen worden kunnen sinds kort aanspraak maken op de *subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar* (SOOL-regeling).

### *Aanpak professionalisering*

Wij willen de ontwikkeling van leraren blijven stimuleren en ondersteunen. We hebben daarom de subsidieregeling «Lerarenbeurs» met vijf jaar verlengd tot 1 april 2028. Zo kunnen leraren zich verder professionaliseren.<sup>17</sup>

Voor komend schooljaar is er veel interesse voor de beurs. Zelfs zo veel dat er meer is aangevraagd dan het beschikbare budget. Hierdoor kunnen we helaas niet iedereen de aangevraagde beurs toekennen. Daarom willen we de leraren die dit jaar een afwijzing ontvangen bij de subsidieronde van volgend jaar voorrang verlenen. Verder hebben we met lerarenopleidingen, lerarenvertegenwoordigers en schoolbesturen een aanvraag bij het Nationaal Groeifonds ingediend voor een nationale aanpak voor de professionalisering van leraren. Samen willen we werken we aan het ontwikkelperspectief van leraren, met ontwikkelpaden en post-initieel aanbod. De onderwijsregio's hebben een centrale rol in de opzet van het voorstel. De adviescommissie Nationaal Groeifonds beoordeelt de aanvraag voor het zomerreces.

<sup>16</sup> Dat blijkt uit de tussenevaluatie van het *bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleiding* en de voortgangsrapportages van de VH en UNL.

<sup>17</sup> Met de lerarenbeurs kunnen leraren in het po, vo, mbo en ho een vergoeding aanvragen voor collegegeld, studiekosten en studieverlof als zij een bachelor- of masteropleiding gaan volgen.

## 2. Een landelijk netwerk van onderwijsregio's

In december informeerden we uw Kamer over onze ambitie om zo snel als mogelijk een landelijk netwerk van onderwijsregio's te hebben.<sup>18</sup> Binnen die regio's werken de onderwijspartners en andere belanghebbenden samen aan een goed werkende onderwijsarbeidsmarkt door het effectief werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Er worden ook toetsbare resultaatafspraken gemaakt over de regionale aanpak van het personeelstekort. De regio werkt zo effectiever samen aan een aantrekkelijk beroep en het opleiden en begeleiden van (startend) onderwijspersoneel. Dat helpt tegen het personeelstekort en voorkomt dat scholen en instellingen concurreren om schaars personeel. De onderwijsregio's wisselen daarnaast ook kennis en creatieve oplossingen uit met andere arbeidsmarktregio's en andere sectoren.

Als het netwerk er uiterlijk eind 2024 is, gaan we ook toe naar een structurele financiering van de onderwijsregio's voor de regionale aanpak van de tekorten.<sup>19</sup> Aan de financiering worden toetsbare afspraken verbonden over de realisatie van (regio)specifieke doelstellingen. Met de voorlopers overleggen we hoe financiering precies kan worden gekoppeld aan afspraken en hoe we hier regionaal maatwerk in kunnen leveren (regionale arrangementen).

De vorming van de regio's ligt op koers en de eerste voorloperregio's zijn gestart in een lerende aanpak.<sup>20</sup> Er was veel belangstelling voor de voorlopers-aanpak: er zijn 29 aanvragen ingediend. Dat toont de bereidheid en het besef van urgentie aan van de schoolbesturen, lerarenopleidingen, beroepsgroep en andere belanghebbenden om samen aan de slag te gaan. In de voorloperregio's wordt voortgebouwd op bestaande samenwerking, worden krachten gebundeld en wordt versnippering aangepakt. We zien ook nieuwe samenwerkingen ontstaan en ook de eerste initiatieven om te komen tot uitbreiding. We kijken hoe het gespecialiseerd onderwijs de extra aandacht kan krijgen die nodig is, gezien de hogere tekorten.

Een aantal regio's kreeg een voorlopige status, omdat de rol van de beroepsgroep (leraren en schoolleiders) nog onvoldoende was uitgewerkt. Wij vinden die rol juist onmisbaar voor een lerende aanpak, en willen daarom dat leraren en schoolleiders vanaf het begin meedoen en een volwaardige stem hebben. Daarom hebben wij een klemmend beroep op de partners gedaan om de beroepsgroep als volwaardig partner te betrekken. Daarnaast is een aantal regio's gevraagd om te kijken of zij samen een effectievere onderwijsregio kunnen vormen. Voor de zomer wordt duidelijk welke regio's zich voorloper mogen blijven noemen. De ervaringen van de voorlopers worden gebruikt om te leren wat wel en wat niet werkt. Daarbij gaat het om zaken als hoe de beroepsgroep deelneemt in de regio, de afbakening van (arbeidsmarkt)regio's, hoe andere belanghebbenden (zoals gemeenten) worden betrokken, hoe bestuurlijke samenwerking en financiering kunnen worden ingericht en hoe toetsbare resultaatafspraken en regionale arrangementen kunnen worden geformuleerd. De resultaten worden gevolgd en geëvalueerd. Ook is er vanaf 1 oktober 2023 een dashboard beschikbaar, waarop de regio's alle relevante ontwikkelingen over de regionale onderwijsarbeidsmarkt kunnen volgen.

We schreven eerder dat we steeds tot de conclusie komen dat de plannen voor vorming van onderwijsregio's alleen kunnen slagen als alle partijen over hun eigen schaduw heen stappen en bereid zijn vanuit het collectief

<sup>18</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 449.

<sup>19</sup> Startpunt voor de onderwijsregio's zijn de huidige financiële kaders.

<sup>20</sup> Nieuwsbericht: Voorlopers onderwijsregio's van start. 24-05-2023. <https://www.aanpaklerarentekort.nl/actueel/nieuws/2023/05/24/voorlopers-onderwijsregios-van-start>

belang te denken en te handelen. Maar ook hier zien we de complexiteit in terug: er is veel werk te doen om alle regionale perspectieven en samenwerkingen bij elkaar te brengen en het ontwikkelstadium van regio's verschild. Dit wisten we van tevoren. Daarom schreven we ook dat er landelijke strategie en uitvoering dichtbij het werkveld nodig is. Om de uitgezette koers vast te houden en de samenwerking tussen de partners te versterken wordt een landelijke programmaraad ingericht.

Inmiddels is ook de Realisatie-eenheid (RE) gevormd. De Realisatie-eenheid moet uiterlijk eind 2024 samen met het onderwijsveld komen tot een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's. De eenheid heeft verder de opdracht om met de regio's afspraken te maken over maatregelen die het personeelstekort terugdringen. Tot slot moet ze een systeem opzetten om de resultaten te monitoren en te evalueren. Deze belangrijke opdracht vraagt om een slagvaardige organisatie die de schakel vormt tussen praktijk in de regio en (landelijk) beleid. De Realisatie-eenheid zet zich nu al heel sterk in om de samenwerking van de voorloperregio's van de grond te krijgen. De Realisatie-eenheid ondersteunt, jaagt aan, spreekt aan, deelt kennis en monitort resultaten. Ze zorgt voor een wisselwerking tussen regio's en tussen de regionale en landelijke ontwikkelingen. We verkennen nog met de partners hoe de bestaande (ondersteunings)structuren van de huidige regionale samenwerkingen in de toekomst worden gebundeld, hoe hierop landelijk regie wordt gevoerd en welke rol de Realisatie-eenheid hierin kan vervullen.

De steden met de hoogste tekorten in het primair onderwijs (de G5: Amsterdam, Den Haag, Rotterdam, Utrecht, Almere) hebben zich ook als voorloper onderwijsregio aangemeld. Met die gemeenten, de schoolbesturen en de lerarenopleidingen zijn in 2020 convenanten in het primair onderwijs afgesloten om de aanpak van de tekorten te intensiveren. De convenanten lopen nog tot 1 augustus 2024. In het komende half jaar besluiten we hoe een eventueel vervolg samen kan gaan met de vorming van de onderwijsregio's. Over eventuele aanvullende afspraken met de G5 informeren wij uw Kamer in december.

### **3. Mensen enthousiasmeren voor het vak**

Werken in het onderwijs is prachtig. Die boodschap willen we aan zo veel mogelijk mensen vertellen. Wij zijn daarmee met iedereen die hier een rol in kan spelen aan de slag. We hebben een meerjarige communicatiestrategie om de waardering voor het vak te vergroten, om nieuwe mensen te enthousiasmeren en om geïnteresseerden zo gemakkelijk mogelijk in te laten stromen.<sup>21</sup>

Zo is er sinds mei een pagina met informatie op de populaire website Scholieren.com voor vo-leerlingen die meer willen weten over een onderwijsopleiding en werken in het onderwijs.<sup>22</sup> De pagina is door scholieren zelf gemaakt, zodat het aansluit bij hun ervaringen. Daarnaast is met de AVS en het Schoolleidersregister PO (SRPO) een webpagina ontwikkeld met alle informatie die nodig is om schoolleider te worden in het po. In aanvulling daarop loopt een LinkedIn-campagne om mensen van buiten het onderwijs warm te maken voor het belangrijke vak van schoolleider. Ook regionaal lopen er veel mooie initiatieven, zoals Talentscouting in Rotterdam: een promoteteam dat scholen bezoekt om vo-leerlingen en mbo-studenten voor het vak te enthousiasmeren. Daarnaast willen we scholieren zoveel mogelijk laten ervaren en uitproberen hoe het is om te werken in het onderwijs. Uit onderzoek blijkt namelijk dat leerlingen daardoor enthousiaster worden voor de lerarenop-

<sup>21</sup> We gebruiken de inzichten uit het advies van Ideate, dat in de bijlage verder is toegelicht.

<sup>22</sup> <https://www.scholieren.com/gids/leraar-worden>



leiding.<sup>23</sup> In Amsterdam loopt bijvoorbeeld het project «Leraar voor een dag», waarbij scholieren een dag kunnen meelopen op de pabo en een basisschool.<sup>24</sup> Voor havo-leerlingen starten we ook met een schoolexamenpak «Praktijkroute havo-educatie». Leerlingen kunnen het keuzevak kiezen en kennismaken met het beroep van leraar, de lerarenopleidingen en het werkveld educatie. Scholen die het vak aan willen bieden, kunnen tot 21 juli van dit jaar subsidie aanvragen. In 2024, 2025 en 2026 volgen nieuwe aanvraagrondes. De pilot loopt tot en met schooljaar 2026–2027. In het najaar volgen meer gezamenlijke activiteiten. In december informeren we uw Kamer verder.

#### **4. Wetsvoorstel Strategisch personeelsbeleid**

«Elke mens heeft bepaalde kwaliteiten. Als je die kunt benutten, dan kan je veel meer doen dan wanneer je het alleen maar van de directeur laat afhangen.» Dit citaat van een schoolleider in het primair onderwijs toont goed het belang van strategisch personeelsbeleid (S-HRM) aan. Want gelukkige en bevlogen leraren zijn goede leraren. De Inspectie van het Onderwijs en de Onderwijsraad constateerden helaas dat te veel scholen onvoldoende aandacht hebben voor strategisch personeelsbeleid.<sup>25</sup> Dat is een gemiste kans, want strategisch personeelsbeleid draagt niet alleen bij aan tevreden medewerkers, maar ook aan een hogere onderwijskwaliteit en betere leerresultaten. Het helpt besturen ook in te spelen op ontwikkelingen.

Om die redenen hebben we een wetsvoorstel voorbereid dat strategisch personeelsbeleid verplicht in het po, vo en mbo. De professionele ontwikkeling en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers staan hierbij centraal. Besturen en scholen moeten actief werk maken van strategisch personeelsbeleid, niet alleen op papier maar ook in de praktijk. Het gaat om zaken als het goed inwerken en begeleiden van medewerkers, het sneller en vaker aanbieden van vaste contracten, loopbaanontwikkeling en professionalisering. Het wetsvoorstel is sinds mei in internetconsultatie en eindigt 18 juni.<sup>26</sup>

Voor het primair en voortgezet onderwijs bevat het voorstel ook arbeidsrechtelijke maatregelen. Bevoegd onderwijspersoneel krijgt voortaan na maximaal één jaar een vast contract. Schoolbesturen moeten er bovendien voor zorgen dat minimaal 80% van het personeel een arbeidsovereenkomst krijgt voor onbepaalde tijd. En nieuwe werknemers krijgen in de nieuwe situatie in principe een contract voor vier of vijf dagen in de week (minimaal 0,8 fte). Kleine contracten zijn alleen mogelijk als een leraar er zelf voor kiest of als een school zwaarwegende argumenten heeft. De externe inhuur van zzp'ers en uitzendkrachten wordt beperkt tot maximaal 5% van het lumpsumbudget. Verder stimuleren we leraren die in deeltijd werken om meer uren te gaan werken als dat kan. Onlangs hebben wij uw Kamer geïnformeerd over de resultaten tot nu toe.<sup>27</sup>

<sup>23</sup> Ideate: «Heb jij er wel eens over nagedacht om leraar te worden?» Het volledige rapport is te vinden op <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/rapporten/2023/06/22/eindrapportage-ideate>

<sup>24</sup> <https://www.amsterdam.nl/leraar-voor-een-dag/>

<sup>25</sup> Inspectie van het Onderwijs. (2020d). De Staat van het Onderwijs 2020. [www.destaatvanhetonderwijs.nl](http://www.destaatvanhetonderwijs.nl). En OnderwijsRaad (2018). Een krachtige rol voor schoolleiders | Advies. <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2018/04/19/een-krachtige-rol-voor-schoolleiders>.

<sup>26</sup> Reageren kan tot en met 18 juni 2023 via <https://www.internetconsultatie.nl/strategischpersoneelsbeleid>.

<sup>27</sup> Kamerstukken 31 293 en 27 923, nr. 671.

## 5. Optimaliseren bevoegdhedenstelsel

In de werkagenda en het werkplan hebben we samen met het onderwijsveld afspraken gemaakt over hoe we het bevoegdhedenstelsel kunnen optimaliseren. In onze gesprekken hoorden we dat de bevoegdheden vooral knellen in het meer praktische onderwijs in het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo), praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs (vso).<sup>28</sup> De Landelijke Werkgroep Bevoegd (LWB)<sup>29</sup> constateert dat de koppeling tussen een smalle bevoegdheid en een individueel praktijkvak tot problemen leidt. Bovendien moeten praktijkleraren regelmatig bij- en nageschoold moeten worden doordat het curriculum van hun sector voortdurend verandert. De initiële lerarenopleidingen kunnen deze ontwikkelingen lastig bijhouden. Om deze complexe uitdaging het hoofd te kunnen bieden, verkent de LWB op dit moment de mogelijkheid om de bevoegdheid voor de praktijkvakken te koppelen aan bredere beroepssectoren.

De LWB heeft de afgelopen maanden grote stappen gezet. Tot de zomer worden gesprekken georganiseerd met leraren, schoolleiders en lerarenopleiders om deze oplossingsrichting te bespreken. Wij zijn hoopvol gestemd over deze oplossingsrichting. We zullen uw Kamer later dit jaar informeren over de uitkomsten van deze gesprekken en de vervolgstappen.

Het bevoegdhedenstelsel kent ook nog andere knelpunten. Om deze op een innovatieve manier aan te pakken en inzicht te krijgen in welke wettelijke aanpassingen helpen om beter aan te kunnen sluiten bij de uitdagingen van deze tijd, gaan we enkele experimenten starten in het funderend onderwijs. Samen met het onderwijsveld hebben we hiervoor een toetsingskader ontwikkeld en komende maanden gaan we gezamenlijk casussen selecteren.

We hebben ook een start gemaakt met het herijken van het besluit bekwaamheidseisen. Hierin wordt bepaald aan welke eisen leraren en instructeurs moeten voldoen om bevoegd of bekwaam te zijn. Voor de herijking laten we ons adviseren door beroepsorganisaties. In 2025 kunnen wij de herijkte bekwaamheidseisen voor leraren en instructeurs wettelijk vastleggen.

In het Coalitieakkoord heeft het kabinet afgesproken dat de basisvaardigheden en burgerschap in het mbo moeten worden gegeven door bevoegde docenten. In de Werkagenda mbo «Samen werken aan talent» is afgesproken om verschillende beleidsopties vorm te geven en te toetsen, alvorens een besluit wordt genomen over de eisen die gesteld zullen worden aan docenten omtrent basisvaardigheden in het mbo. Over dit traject informeren wij uw Kamer voor de zomer in de brief masterplan basisvaardigheden mbo.

In onze Kamerbrief over lerarenstrategie van juli 2022 hebben wij aangekondigd te «starten met een programma voor statushouders met een bevoegdheid als leraar in eigen land zodat zij ook in Nederland aan de slag kunnen als bevoegde leraar».<sup>30</sup> Vanaf de zomer van 2023 stellen wij een subsidieregeling beschikbaar waarmee het bevoegd gezag van een school in het voortgezet onderwijs subsidie kan aanvragen voor

<sup>28</sup> Kamerstukken 31 293 en 31 289, nr. 615.

<sup>29</sup> De LWB bestaat uit vertegenwoordigers van de Algemene Onderwijsbond (AOB), het Algemeen Directeurenoverleg Educatieve Faculteiten (ADEF), de CNV, de Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv), het Ministerie van OCW, de Sectorraad Praktijkonderwijs (SRP), de Sectorraad Gespecialiseerd Onderwijs (SGO), de Stichting Platforms vmbo (SPV), de Universiteiten van Nederland (UNL), de Vereniging Hogescholen (VH) en de VO-Raad.

<sup>30</sup> Kamerbrief Lerarenstrategie, Kamerstuk 27 923, nr. 443.

Daarnaast is bij het tweeminutendebat Onderwijs aan vluchtelingen po/vo/mbo/ho de motie van het lid Van Meenen aangenomen over een coördinerende rol van de overheid in het bevoegd en bekwaam maken van docentvluchtelingen (Kamerstuk 34 334, nr. 29).

(tegemoetkoming in) de financiering van de opleidings- en begeleidingskosten voor statushouders. We verkennen ook de mogelijkheid om de financiering van de ondersteuningsprogramma's bij de toekomstige onderwijsregio's te beleggen.

## **6. Beroepsbeeld en beroepsgroepvorming**

Zoals in het werkplan is afgesproken, bouwen leraren, vertegenwoordigers en andere belanghebbenden nu aan het beroepsbeeld Leraar. Dit beeld van hun beroep moet laten zien wat het voor de leraar zelf betekent om leraar te zijn en dus niet hoe anderen dat zien. Een realistisch, gezamenlijk beroepsbeeld helpt leraren om hun eigen rollen, doelen en ontwikkelmogelijkheden te formuleren. Ook laat het toekomstige leraren zien wat het beroep aantrekkelijk maakt en welke beroepsperspectieven er zijn. Het beroepsbeeld moet begin 2024 klaar zijn.

Het beroepsbeeld en beroepsgroepvorming zijn nauw verweven. Eerder vroegen wij alle leraren andere belanghebbenden na te denken over het belang, de rol, de financiering, de positionering van een beroepsgroepsorganisatie voor leraren in het funderend onderwijs. Tot de zomer kan er gehoor worden gegeven aan deze oproep. We steunen de vorming van een beroepsgroepsorganisatie voor leraren graag, maar beseffen dat we daarbij terughoudend moeten zijn. Initiatieven zijn immers krachtiger als ze van de beroepsgroep zelf komen.

## **7. Onderwijstijd in het funderend onderwijs**

Samen met het onderwijsveld willen wij ervoor zorgen dat onderwijstijd bijdraagt aan het verlagen van de werkdruk en het creëren van ruimte voor de ontwikkeling en professionalisering van het onderwijspersoneel voor de verbetering van de onderwijskwaliteit. Wij denken dat dit ook kan bijdragen aan het tegengaan van het lerarentekort.

Zoals eerder gemeld creëert het bieden van ruimte in onderwijstijd ingewikkelde keuzes.<sup>31</sup> Wij vinden het cruciaal om de onderwijskwaliteit en de status van het beroep hoog te houden en dat alle kinderen vijf dagen in week naar school gaan.

Voor sommige scholen in het po zijn de tekorten zo urgent, dat het belangrijk is om op korte termijn verlichting te bieden. Daarom hebben de gezamenlijke onderwijsorganisatie besloten, dat scholen – als noodmaatregel – de ruimte krijgen om voor 22 uur per maand de schoolweek anders in te delen. Wij stellen wel voorwaarden aan de scholen, namelijk dat ze onderbouwen dat het gebruik van de noodmaatregel wordt ingegeven door de personele situatie (te weinig bevoegde leerkrachten). Het gebruik moet passen binnen de analyse van de onderwijsregio en alleen voorlopers komen in aanmerking. Daarnaast moet de (G)MR instemming verlenen. Scholen spannen zich in om de tijd op zo'n manier in te vullen dat wordt bijgedragen aan de bredere vorming van kinderen (bv pedagogische ondersteuning, sport, cultuur). In de G5 zetten ze hiervoor andere professionals in. De noodmaatregel geldt tot en met 2024. Voor de langere termijn starten wij met een verkenning of een verlaging van de onderwijstijd kan bijdragen aan meer tijd voor onderwijsprofessionals en door professionele ontwikkeling een betere onderwijskwaliteit tot stand komt. Hierbij houden wij in ogenschouw dat in het po kinderen tijd nodig hebben om zich op school te ontwikkelen. In het vo hebben scholen ruimte om binnen de huidige wettelijke kaders voor onderwijstijd op schoolniveau eigen keuzes te maken over de inrichting, vormgeving en planning van het onderwijs. Met de gezamen-

<sup>31</sup> Kamerbrief update lerarenstrategie primair en voortgezet onderwijs. 21 oktober 2022. Kamerstuk 27 923, nr. 446.

lijke onderwijsorganisaties gaan we pilots opzetten met het inroosteren van minder onderwijstijd, waar de huidige wetgeving al ruimte voor biedt. Hiermee willen we onderzoeken of de vrijgekomen ruimte meer voorbereidings- en ontwikkeltijd biedt voor leraren en zo bijdraagt aan inhoudelijk betere lessen. Daarnaast willen we onderzoeken op welke manier scholen op dit moment gebruik maken van de ruimte binnen onderwijstijd, door goede praktijkvoorbeelden op te halen. Scholen met goede voorbeelden kunnen dan vervolgens als sparringpartner fungeren voor andere scholen. Daarnaast onderzoeken we tegen welke obstakels scholen aanlopen bij het gebruik van de ruimte in de wettelijke kaders rond onderwijstijd. We brengen deze knelpunten in kaart en onderzoeken hoe deze scholen de wenselijke situatie voor zich zien.

### **Tot slot**

De kern van onze strategie is dat we er alles aan doen om werken in het onderwijs zo aantrekkelijk mogelijk te maken, om zo nieuwe mensen aan te trekken én mensen te behouden. We hebben in deze brief beschreven dat we daarvoor hard aan de slag zijn en stappen gezet hebben, maar dat we ook aanlopen tegen complexiteit in de uitwerking en dat we nog niet volledig uit alle ingewikkelde vraagstukken zijn. Maar dat weerhoudt ons er niet van om door te gaan. Onze uitnodiging om hiervoor ideeën aan te dragen, blijft uiteraard ook staan. We verwachten overigens nog voor de zomer van 2023 een advies van de Onderwijsraad over de vraag hoe we bij een aanhoudend tekort aan leraren in kwalitatief goed onderwijs kunnen voorzien. Dit advies zullen we ook met uw Kamer delen.

Binnenkort begint de zomervakantie in het onderwijs. Veel scholen zijn nog volop bezig om hun formatie voor komend jaar rond te krijgen of om alternatieven te zoeken. Dat toont de noodzaak om ook de komende periode stevig door te gaan om het tekort aan onderwijspersoneel verder terug te dringen. We zijn ons daar zeer van bewust en blijven ons daarvoor inzetten. Er is nog steeds werk aan de winkel.

Voor nu gunnen wij iedereen die in het onderwijs werkt een welverdiende vakantie om daarna met volle kracht verder te gaan in het nieuwe jaar. We wensen alle toekomstige studenten die voor het mooiste vak ter wereld hebben gekozen alvast een voorspoedig begin van hun studie.

En tot slot wensen we alle startende leraren en schoolleiders een goede start in het onderwijs.

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

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