

Vergaderjaar 2024–2025

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 497

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 december 2024

Werken in het onderwijs is werken met en voor de toekomst van Nederland. Dit is wat duizenden onderwijsprofessionals elke dag motiveert om het verschil te maken voor alle leerlingen en studenten. En goed onderwijs is niet vanzelfsprekend. Het vergt vakmensen met leiderschap, die het vermogen hebben écht contact te maken en feilloos te zien wat een leerling of student nodig heeft. Het onderwijs is dé plek is waar je een belangrijke rol kan vervullen in het leven van kinderen, jongeren en (jong)volwassenen. Elke leerling en student verdient een goede leraar.

Kwalitatief goed onderwijs is cruciaal voor de toekomst van Nederland. Helaas staat de kwaliteit onder druk. Daarom werken we samen met het onderwijsveld aan het Herstelplan (kwaliteit funderend onderwijs).¹ Met dit Herstelplan verbeteren we de basisvaardigheden lezen, schrijven en rekenen en het curriculum van de lerarenopleidingen, werken we aan de professionalisering van leraren en schoolleiders en zetten de onderwijsregio's de volgende stap in de regionale samenwerking. In het mbo voeren we de Werkagenda 2023–2027² uit, waarin samen met mbo-scholen ambitieuze en realistische plannen gemaakt zijn over onder meer het carrièreperspectief van onderwijsgevend personeel³ en het verbeteren van de basisvaardigheden van studenten. Op die manier wordt overal in het onderwijs gewerkt aan kwaliteit.

Onze inzet levert resultaat op en vraagt om consistent door te pakken.

Dit zijn de belangrijkste resultaten van dit jaar:

¹ Kamerstuk 31 293, nr. 762

² Werkagenda mbo 2023–2027: Samen Werken aan Talent. Bijlage bij Kamerstuk 31 524, nr. 549

³ Professionalisering, het verminderen van werkdruk, de begeleiding van zij-instromers en inschaling

- Met 2.244 zij-instroomende leraren benaderen we het record van vorig jaar. Er zijn 44 aanvragen gedaan voor de zij-instroom regeling⁴ voor schoolleiders.
- De Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren (NAPL) heeft vorm gekregen. Met de aanpak volgen de komende 10 jaar zo'n 60.000 leraren een professionaliseringstraject.
- 5.392 leraren ontvangen komend jaar de lerarenbeurs om zich te professionaliseren.
- De schoolleidersbeurs VO heeft in het eerste schooljaar 2023–2024 100 beurzen toegekend.
- De instroom van de pabo stijgt dit studiejaar waarschijnlijk met 3%. Na drie jaar van (forse) daling, is het de verwachting dat het niveau van instroom in de tweedegraads lerarenopleidingen nu stabiliseert.
- De voorbereidingen zijn rond voor de landelijke campagne die in januari gelanceerd wordt om meer mensen enthousiast te maken voor werken in het onderwijs.
- 94 statushouders en Oekraïense ontheemden hebben de subsidie aangevraagd waarmee ze de overstap naar de klas maken.
- Lerarenorganisaties⁵ hebben gezamenlijk de wens uitgesproken om aan de slag te gaan met een beroepsgroep leraren.
- Schoolleidersorganisaties⁶ gaan aan de slag met een beroepsgroep schoolleiders.
- Er zijn 908 aanvragen gedaan voor de Subsidie Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar (SOOL).⁷
- In 2025 realiseren we een landelijk dekkend netwerk aan onderwijsregio's. Daarin zijn bijna alle leerlingen en mbo-studenten, het overgrote deel van de beroepsgroep én alle lerarenopleidingen vertegenwoordigd.

Al deze inzet blijft hard nodig, en we moeten doorpakken. Want ondanks dat de tekorten zijn teruggelopen, zijn en blijven deze groot. We zien dat de problematiek de komende jaren hardnekkig blijft. De ramingen van de onderwijspersoneelstekorten en het rapport van de commissie Demografische ontwikkelingen 2050 zijn daarover kraakhelder: schaarste op de arbeidsmarkt zal de komende decennia aanblijven. Dit stelt scholen voor een enorme uitdaging die niet individueel is op te lossen. Het vraagt om samenwerking in plaats van concurrentie. Dat is precies wat er gebeurt met het realiseren van een landelijk dekkend netwerk aan onderwijsregio's. Een belangrijke stap, want in de huidige krappe arbeidsmarkt is het essentieel dat het onderwijs zich gezamenlijk goed positioneert ten opzichte van andere sectoren.

In deze brief informeren we u over de voortgang van de lerarenstrategie evenals de uitvoering van een aantal moties, toezeggingen en onderzoeken. De lerarenstrategie omvat de mix aan maatregelen die is gericht op het zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. Aan de basis hiervan ligt een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor en inzet van beroepsorganisaties, werkgevers, opleiders en overheid. In de brief wordt eerst een inzicht gegeven in de huidige tekorten. Daarna wordt een overzicht gegeven van de huidige stand van zaken, opgedeeld in 5 blokken:

1. Lerarenopleidingen

⁴ Subsidie Schoolleider Primair Onderwijs van buiten (ISPO) geeft schoolbesturen een tegemoetkoming in kosten voor opleiding, begeleiding en studieverlof van een ingestroomde schoolleider. Vorig jaar waren er 42 aanvragen. We streven er naar om vanaf februari 2025 nog meer besturen te bewegen om een schoolleider van buiten aan te nemen.

⁵ AOb, BVMBO, CNV, FvOv en PvvvO

⁶ AVS, Schoolleiders VO, AOb, CNV en Schoolleidersregister PO.

⁷ De SOOL biedt financiële middelen om ondersteunend onderwijspersoneel op te leiden tot leraar. De regeling is jaarlijks succesvol. Dit jaar zijn er 908 aanvragen (681 po en 227 VO).

2. Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's in 2025
3. Bevoegdheden
4. Professionaliseren
5. Aantrekkelijkheid beroep

Inzicht in de tekorten in 2024

Om context te scheppen voor deze brief, worden hier de meest recente cijfers over de tekorten weergegeven.

Primair onderwijs (po)

- 8,1% | 7.700 FTE leraren tekort (2023: 9,7% | 9.800 FTE), waarvan 6,3% een zogenaamd «verborgen» tekort. De respons was 97% binnen en 63% buiten de G5.
- De tekorten in het (voortgezet) speciaal onderwijs zijn met 8,4% het hoogst.
- Het aantal scholen zonder tekorten is in heel Nederland gestegen. 53% buiten de G5 t.o.v. 16% binnen de G5.
- Het aantal scholen met tekorten van meer dan 30% is zowel landelijk als binnen de G5 licht teruggelopen, al blijft dat percentage met 17% in de G5 hoog.
- Het tekort aan schoolleiding is 10% | 850 FTE (2023: 14,9% | 1.300 FTE)
- Tekorten bij taalklassen (NT2) zijn voor het eerst gemeten. Ongeveer 10% van de scholen biedt taalklassen aan. Buiten de G5 is het tekort ongeveer 5,2%. Binnen de G5 is dat tekort met 14,7% bijna drie keer zo hoog.

Voortgezet onderwijs (vo)

- 5,1% | 3.800 FTE leraren tekort (2023: 5,8% | 3.800 FTE), waarvan 3,5% een «verborgen» tekort. De respons was 54%.
- Tekorten blijven naar verwachting komende jaren stijgen bij tekortvakken, zoals wiskunde en Nederlands. Voor de vakken met geringe tekorten is de verwachting dat daar verder teruggelopen.
- 31% van de vestigingen geeft aan geen tekort te hebben. 2% van de vestigingen rapporteert een tekort van meer dan 30%.
- Het tekort aan schoolleiding is dit jaar voor het eerst te rapporteren en is 3,5% | 200 FTE

Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)

- Deze tekortmeting is voor het eerst in het mbo uitgevoerd.
- De respons, gemeten in studentenaantallen die onderwijs krijgen van de onderwijsteams, is 32%. Hierdoor is het bij uitsplitsingen niet altijd mogelijk om een inschatting te geven van de landelijke tekorten en worden enkel de gemeten tekorten bij onderwijsteams die hebben deelgenomen aan het onderzoek genoemd.

Docenten:

- 3,3–5,0% | 900–1.400 FTE. Het gemeten tekort is 4,1%, waarvan 1% een «verborgen» tekort.
- De gemeten tekorten aan docenten verschillen voor regionale opleidingscentra (roc) en beroepscolleges. Bij roc's gaat het om tekorten van 4,3% en bij beroepscolleges om een tekortpercentage van 2,6%.
- 63% van de teams geeft aan geen tekort aan docenten te hebben en in totaal 14% van de teams een tekort aan docenten van meer dan 10% van de werkgelegenheid.

Instructeurs:

- 1,8–4,1% | 40–100 FTE
- Het gemeten tekort is 2,9%, waarvan 0,4% een «verborgen» tekort.
- 89% van de teams met werkgelegenheid voor instructeurs heeft geen tekort aan instructeurs en in totaal 8% van de teams heeft een tekort aan instructeurs van meer dan 20% van de werkgelegenheid.

Oorzaken & context

- Naar verwachting blijft de schaarste op de arbeidsmarkt de komende tien jaar vergelijkbaar met de huidige situatie.
- De ramingen van de onderwijspersoneelstekorten in het funderend onderwijs voorspellen dat de tekorten de aankomende jaren licht blijven dalen, waarna de tekorten weer zullen stijgen voorbij het niveau van 2023. Dit komt onder andere door een verwachte toename in het aantal kinderen.
- Naast bevorderen van de (zij-) instroom en het behouden van personeel is het daarom van belang te leren omgaan met de situatie.
- Ondanks het feit dat we nog steeds met flinke tekorten te maken hebben, zijn de tekorten die nu geraamd worden lager dan de ramingen van enkele jaren geleden, met name in het po.
- Voor het Nationaal Programma Onderwijs hebben leraren (een deel van) hun reguliere taken neergelegd om aan dit programma bij te dragen. Nu dit programma afloopt gaan deze leraren weer terug naar hun reguliere aanstelling. Dat zorgt voor een gedeeltelijke daling van het tekort.
- De tekorten in het funderend onderwijs hangen ook samen met schoolweging. Over het algemeen geldt dat hoe hoger de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school, hoe hoger ook het tekort aan leraren op een school.
- Landen om ons heen en de meeste OESO landen hebben dezelfde problematiek, het is dus geen typisch Nederlands probleem.
- De resultaten van de tekortmetingen van 2024, met in het funderend onderwijs uitsplitsing naar regio, worden in 2025 opgenomen in het dashboard Onderwijsarbeidsmarkt.

1. Lerarenopleidingen

Het is belangrijk om voldoende goede leraren op te leiden. Hiervoor moet de lerarenopleiding aantrekkelijk zijn, zowel voor de initiële student of zij-instromer, als voor de school of instelling waar de leraar uiteindelijk gaat werken. Daarom werken we op de volgende manier aan de aantrekkelijkheid van de lerarenopleidingen.

1.1 Zij-instroom

Zij-instroom helpt om het leraren- en schoolleiderstekort te verkleinen. In 2024 is aan 2.244 zij-instromende leraren een subsidie toegekend, dit is vergelijkbaar met het aantal in 2023. Het subsidieplafond is voor 2024 met € 3 miljoen verhoogd en daarnaast met drie jaar verlengd, tot 1 januari 2029.

Vier noordelijke onderwijsregio's werken met een bovenregionale instroommakelaar

We zien een toename in mensen die een carrièreswitch maken en kiezen voor het onderwijs. De vier noordelijke onderwijsregio's (Noorderwijzer, Noord-Nederland po, MBO Noord-Nederland en Friesland, NOP en Urk) werken met een bovenregionale instroommakelaar, die zorgt dat deze zij-instromers goed terecht komen.

De meeste zij-instromers (70%) zijn tevreden over de begeleiding en de inhoud van het scholingstraject.⁸ De meesten vinden dat ze goed worden begeleid met de lesobservatie en feedback.⁹ In het po geven zij-instromers vaak eerst een tijdje samen met een collega les en hebben ze een mentor of coach. Aandachtspunten zijn er ook. Signalen van zij-instromers in het po waarbij onvoldoende rekening is gehouden met Eerder Verworven Competenties (EVC's) laten zien dat er in het po meer behoefte is aan maatwerk. Om meer maatwerk te bieden werken de lerarenopleidingen aan het flexibiliseren van de opleidingen. De combinatie van vrijstellingenbeleid, brede intake en werken met leeruitkomsten vormt hierin de kern. De brede intake is de basis voor het bepalen van vrijstellingen en EVC's, resulterend in een persoonlijk leertraject voor de student.

Zij-instromers starten met een baan als leraar. En behalen versneld in twee jaar een bevoegdheid. Dit is niet voor iedereen weggelegd en vraagt om een flinke investering van zowel de zij-instromer als de school. In de grote steden is afgesproken dat zij-instromers in het po in het begin gedeeltelijk als extra leraar worden aangenomen, zodat zij goed begeleid kunnen worden door een collega.

In het vo zien we dat, in tegenstelling tot zij-instromers in het po, zij-instromers direct voor de klas staan. Belangrijk voor zij-instromers in het vo is dat zij net als in het po goede begeleiding krijgen. Voor het mbo geldt dat de verbinding tussen de scholing en de beroepspraktijk beter kan.

De zogenaamde G5 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) heeft de informatievoorziening, oriëntatiemogelijkheden en werving van zij-instromers in het po verbeterd. Met intensieve begeleiding en coaching wisten de gemeenten de uitval van zij-instromers te beperken tot 10%.¹⁰ De zij-instromers in de G5 zijn tevreden over het traject.

1.2 Samenwerkingstraject curricula lerarenopleidingen po

Het Ministerie van OCW en andere landelijke partijen zijn een samenwerkingstraject gestart dat loopt tot en met eind 2026. Bij het traject zijn 23 opleidingen betrokken en met 7 opleidingen doorlopen we een intensiever traject. We maken samen inzichtelijk welke ruimte er is binnen de huidige wet- en regelgeving om meer focus in het curriculum van de lerarenopleidingen aan te brengen (wat moet), overlappendheid tegen te gaan en ruimte te maken voor de eigen profilering van opleidingen (wat mag). Opleidingen wisselen hun ervaringen met curriculumvernieuwing uit en de opbrengsten van het samenwerkingstraject worden breed gedeeld. Knelpunten en dilemma's die naar voren komen worden ingebracht in het opleidingsberaad, zodat die punten kunnen worden meegenomen in het totaalpakket van de landelijke kaders. Een goede afstemming tussen de kerndoelen po, de kennisbases voor de lerarenopleidingen en de bekwaamheidseisen van leraren is van belang, dat is in

⁸ Rapport: Loopbaanmonitor Onderwijs 2024

⁹ Onderzoek OECD (2009) Creating Effective Teaching and Learning Environments. Parijs.

¹⁰ Eindrapportages zij-instroom 2024 G5: <https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/noodplannen-g5>

de herijking van de kennisbases – in opdracht van de Vereniging Hogescholen – ook een van de uitgangspunten.

1.3 Opleidingsberaad leraren

In het Opleidingsberaad leraren werken we met lerarenorganisaties, werkgevers en opleiders aan meer eenduidigheid en scherpte in de landelijke eisen die we aan lerarenopleidingen stellen. Opleidingen en toezichthouders kunnen zich hierdoor beter focussen op de basis die nodig is voor elke startende leraar. Het geeft lerarenopleidingen daarnaast meer zekerheid over wanneer hun programma's aan landelijke kaders en verwachtingen voldoen en welke ruimte er is om die basis te verrijken met eigen profilering en innovatie. Het Opleidingsberaad Leraren¹¹ startte in het voorjaar van 2024 met de volgende acties:

- Inrichting van een platform waar wensen van leraren, scholen, politiek en maatschappelijke organisaties over de bekwaamheid en opleiding van leraren bij elkaar komen. We wegen deze wensen en maken afspraken over hoe en wanneer we ze meenemen in aanpassingen van de kaders voor opleidingen. We volgen dit gezamenlijk en maken de voortgang en uitkomsten openbaar. We starten begin 2025 met deze nieuwe werkwijze.
- We maken afspraken om de verschillende landelijke kaders voor opleidingen beter op elkaar te laten aansluiten. De beroepsgroep en de overheid zijn verantwoordelijk voor de bekwaamheidseisen, de hogescholen voor de kennisbases en de universiteiten voor de vakinhoudelijke instroomeisen voor de universitaire lerarenopleidingen. Deze worden op dit op moment allemaal herzien. Dit zorgt uiteindelijk voor meer richting voor lerarenopleidingen en meer focus op wat het onderwijs en startende leraren nodig hebben.
- De pabo's zijn voor de zomer gestart met de herziening van de leergebieden taal en rekenen in de landelijke kennisbasis.¹² De nieuwe kerndoelen voor taal en rekenen, extra aandacht voor de basisvaardigheden en focus op wat startende leraren nodig hebben, zijn hierbij het uitgangspunt. We doen hier ervaring op met een intensievere betrokkenheid van het opleidingsberaad. De gezamenlijke hogescholen blijven primair verantwoordelijk voor de kennisbasis, maar experts, overheid, werkgevers en leraren zijn intensief betrokken. De eerste tussenproducten voor taal en rekenen worden nu afgerond. Na een uitgebreide toetsing zijn de nieuwe leergebieden taal en rekenen naar verwachting in september 2026 onderdeel van de programma's van alle pabo's.

1.4 Kennisfunctie lerarenopleiders

We willen de kennisuitwisseling tussen lerarenopleiders over wat effectief is in het opleiden van leraren versnellen en daarmee de innovatiekracht van lerarenopleidingen vergroten. Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) start daarom op ons verzoek een landelijke kennisfunctie voor lerarenopleiders. Tijdens de pilot-fase wordt ook verkend hoe de kennisfunctie na de pilot structureel kan worden ingericht. Het NRO zal dit doen in nauwe samenwerking met onder andere de beroepsgroep van lerarenopleiders en aansluitend op de ontwikkelingen rond het beoogde kenniscentrum voor het onderwijs. We investeren gedurende de pilotfase

¹¹ Het Opleidingsberaad Leraren is een platform van de overheid, vak- en beroepsorganisaties, werkgeversorganisaties en vertegenwoordigers van lerarenopleidingen om afspraken te maken over de opleiding van leraren met als doel meer focus aan te brengen in de opleidingen met draagvlak in de onderwijssector.

¹² In de landelijke kennisbasis staan de elementen waarvan de hogescholen hebben afgesproken dat ze in iedere lerarenopleiding terugkomen.

(2024–2026) jaarlijks € 1 miljoen euro in deze kennisfunctie voor leraren-opleiders.

1.5 *Splitsing Pabo*

In het hoofdlijnenakkoord en het regeerprogramma is opgenomen dat we nieuwe losse opleidingen voor het jonge en oudere kind mogelijk maken, naast de bestaande brede pabo-opleiding. Eerder is ook door uw Kamer de motie De Kort c.s.¹³ aangenomen met dezelfde strekking. In onze brief van 25 april 2024¹⁴ hebben wij uw Kamer geïnformeerd over hoe wij uitvoering geven aan deze motie. Binnenkort ontvangt u de toegezegde hoofdlijnenbrief waarmee de eerste stap is gezet in het wetstraject om te komen tot deze gespecialiseerde opleidingen.

2. Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's in 2025

De tekorten vormen een structureel probleem dat de aankomende decennia aanblijft, waarbij er grote verschillen zijn in de omvang. We combineren onze maatregelen daarom met een regionale aanpak. Dit biedt ruimte voor oplossingen die passen in de regionale context en is nodig voor de vereiste samenwerking en solidariteit. In 2025 realiseren we een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's. Daarin werken schoolbesturen en lerarenopleidingen met betrokkenheid van de beroepsgroep samen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. Door in regio's samen te werken wordt recht gedaan aan ongelijke tekorten over de regio's heen en gaat men aan de slag met oplossingen die passen bij de regionale opgave. Met zo'n 95% deelname van de vestigingen in het funderend onderwijs¹⁵ en meer dan 90% deelname van de mbo-vestigingen is de betrokkenheid groot. Inmiddels is er daarom een wijzigingsregeling gepubliceerd en wordt er in totaal 214 miljoen euro geïnvesteerd in deze onderwijsregio's. De middelen in een onderwijsregio worden ingezet om gerichte activiteiten op te starten en uit te voeren die leiden tot verhoging van de instroom van studenten, meer aanmeldingen van zij-instromers, behouden van leraren en schoolleiders en professionaliseren van leraren.

2.1 *Samenwerken voor een aantrekkelijke arbeidsmarkt*

De aard van de arbeidsmarkt vraagstukken en de personeelstekorten in het onderwijs is regionaal en vraagt om maatregelen die passen bij de specifieke opgave en context van de regio. Het is daarom essentieel om per regio te kijken wat de opgave is en hoe deze aan te pakken. Die opgaven zijn complex en overstijgen ieders individuele belang. De onderwijsregio's brengen in kaart wat er nodig is voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van personeel. Zo kunnen ze gericht werken aan aantrekkelijk werk in het onderwijs in de regio. Steeds vaker wordt door onderwijsregio's ook de verbinding gezocht met arbeidsmarktpartijen, zoals regionale werkcentra.

De onderwijsregio's in het kort:

- Het doel van een onderwijsregio is in samenwerking te werken aan voldoende en goed opgeleid personeel in de regio en de regionale aanpak van de tekorten vorm te geven.

¹³ Kamerstuk 27 923, nr. 473

¹⁴ Kamerstuk 27 923, nr. 489

¹⁵ Cijfers worden definitief na verstrekken van beschikkingen begin 2025. Hierin kunnen nog enkele verschillen optreden. Het po en vo scoren naar verwachting hoger dan 95%. In het speciaal onderwijs ligt het percentage lager dan 95%.

- Landelijk dekkend netwerk: van 28 onderwijsregio's in 2024 naar 50 onderwijsregio's in 2025. Doorontwikkeling van landelijk netwerk in 2025 naar zo hoog mogelijk deelnamepercentage, en afspraken maken met regio's over resultaten die impact hebben op de opgave.
- Vorming onderwijsregio's ontstaan vanuit het veld, passend bij eerdere succesvolle samenwerking, maar in de toekomst ook passend bij effectieve samenwerking.
- Elke onderwijsregio heeft een regionaal informatieloket, dat wordt gekoppeld aan het landelijk loket en de landelijke campagne.
- 6 onderwijsregio's gaan aan de slag met een intensievere samenwerking met het regionaal werkcentrum van de arbeidsmarktregio.

De Realisatie-Eenheid constateert dat in toenemende mate van solidariteit aan het vraagstuk wordt gewerkt. Zo worden er bijvoorbeeld afspraken gemaakt over het hanteren van dezelfde stagevergoeding en wordt er in het vo gewerkt aan het inrichten van een gezamenlijke vervangingspool voor de regio. De samenwerking tussen schoolbesturen, de beroepsgroep en lerarenopleidingen is daarbij maar op één ding gericht: zorgen voor voldoende en goed opgeleid personeel voor de klas, zodat elke leerling goed onderwijs krijgt. Dit betekent dat in alle regio's er werk wordt gemaakt van meer en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. En dat begint bij de werving: iedere geïnteresseerde voor het onderwijs kan zich in elke regio melden bij een regionaal informatieloket. Deze regionale loketten worden gekoppeld aan het landelijk loket en de landelijke lerarencampagne.

Voorbeelden uit de regio's

- In de regio Utrecht wordt ingezet op een stedelijke campagne, die zal aansluiten bij de landelijke campagne. Hierin wordt Utrecht als een stad in beweging, met een unieke mix van culturen, historie en vernieuwing benadrukt. De doelgroepen van de campagne zijn starters, herintreders, zij-instromers en huidig onderwijspersoneel.
- In de Zeeuwse regio is het project Zeeland Meestert gestart. Het doel is duidelijk: meer meesters voor de klas in Zeeland. De campagne moet zorgen dat mannelijk schoolpersoneel elkaar ontmoet en inspireert.
- Zes onderwijsregio's gaan werken aan een invalpool in het voortgezet onderwijs. Het gaat zowel om regio's waar op dit moment al tekorten zijn als om regio's waarin tijdelijk extra ruimte aan personeel is, maar de pool er voor gaat zorgen dat de collega's behouden blijven en zo ook toekomstige tekorten worden voorkomen. In de regio's waar nu tekort is, is de verwachting dat de invalpool vo helpt om bijvoorbeeld zzp'ers in dienst te nemen, nieuwe jonge mensen aan te trekken en zeer ervaren docenten vast te houden die liever meer les geven dan andere taken te doen.
- Onderwijsregio Haaglanden ontwikkelde een handreiking, waar scholen en kinderopvanglocaties direct mee aan de slag kunnen om zo combinatiefuncties tussen de kinderopvang en het onderwijs mogelijk te maken.
- In Rijnmond wordt ingezet op clustermakelaars die met docenten in gesprek gaan. Hoe is de professionalisering op de school ingericht? Welke expertise is er in de scholen aanwezig? En waar ligt de behoefte aan professionalisering van het personeel? Op basis van de antwoorden binnen deze gesprekken organiseren de

clustermakelaars activiteiten (intervisie, workshops of trainingen) op maat om scholen en docenten met dezelfde behoefte aan elkaar te verbinden. Zo wordt effectief werk gemaakt van opleiden.

Voor een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt is effectieve samenwerking cruciaal. Met de onderwijsregio's realiseren we daarbij ook een sterke vereenvoudiging binnen het onderwijsveld, waarbij aparte regelingen zijn samengevoegd en in een helder ondersteunings- en financieringsmodel is verder gebracht. Zo zijn we van meer dan 200 netwerken naar een landelijk dekkend netwerk van 50 gegaan. En dit is nog maar de eerste stap. We verkleinen de overhead in de regio en werken doelmatiger aan activiteiten die zichtbaar zijn in de praktijk.

2.2 Doorontwikkeling onderwijsregio's

Vanuit de Realisatie-Eenheid worden de onderwijsregio's ondersteund in het verder doorontwikkelen van de regiovorming en de aanpak. In de lerende aanpak¹⁶ delen zij, mede gevoed met de ervaringen van de eerste 28 onderwijsregio's, handige tips en handreikingen. In sommige regio's zijn nog niet alle schoolbesturen en vestigingen klaar om zich in 2025 aan te sluiten bij een onderwijsregio. Voor hen komt er een eenmalige subsidie waarmee ze in 2025 kunnen werken aan het aansluiten bij een onderwijsregio per 2026. Aanvragers krijgen daarbij middelen om gezamenlijke activiteiten op het gebied van personeelsbeleid uit te voeren. Voor ambitieuze onderwijsregio's die dat kunnen en willen wordt daarnaast de plusregeling gepubliceerd die hen in staat stelt zich te verdiepen en/of versnellen op specifieke vraagstukken. Beide subsidies worden begin 2025 gepubliceerd.

De recent aangenomen motie van Soepboer (NSC) en Ceder (ChristenUnie)¹⁷ beschrijft het belang van zo min mogelijk kosten voor overhead, waarbij de middelen die geïnvesteerd worden in het onderwijs ten goede komen aan het primaire proces. Tevens wordt terecht aangegeven dat de behoeften per regio verschillen. Dit is in lijn met de achterliggende gedachte van de onderwijsregio's.

Met het realiseren van een landelijk dekkend netwerk komt ook de volgende fase in beeld. We willen de onderwijsregio's voor een langere periode zekerheid van financiering bieden, gekoppeld aan afspraken over te behalen resultaten. Dit past ook bij de ambitie van dit kabinet om een meer structurele financiering te bieden. Tevens wordt er naar aanleiding van de motie Stoffer (SGP) en Ceder (ChristenUnie)¹⁸ een evaluatieonderzoek uitgevoerd door onderzoeksbureau Berenschot. Met het onderzoek worden verdere inzichten verworven over de effectiviteit en doelmatigheid van de onderwijsregio's. Het doel is te leren wat werkt zodat de onderwijsregio's zich duurzaam kunnen ontwikkelen.

De regio's zijn dus hard op weg met samenwerken en het aanpakken van de regionale arbeidsmarkt-vraagstukken. De tekorten zijn pijnlijk en vragen van partijen dat ze over hun eigen schaduw heenstappen. Het opbouwen van solidariteit, vertrouwen en een goede samenwerking gaat daarbij niet van de ene op de andere dag. We zien veel potentie in de Onderwijsregio's en de vele goede voorbeelden laten zien wat voor een meerwaarde de Onderwijsregio's kunnen representeren in deze tijden van schaarste. Het is deze potentie én het gegeven dat we pas net begonnen zijn dat ons ertoe heeft bewogen de motie te ontraden. Het is simpelweg cruciaal

¹⁶ Kamerstuk 27 923, nr. 492

¹⁷ Kamerstuk 36 600 VIII, nr. 91

¹⁸ Kamerstuk 27 923, nr. 476

samen te werken op de effecten van de tekorten het hoofd te bieden. Dat vraagt een investering van ons allemaal.

3. Bevoegdheden

We optimaliseren het huidige bevoegdheidsstelsel zodat we voor alle leerlingen voldoende bevoegde leraren hebben en we de kwaliteit van onderwijs kunnen waarborgen.

3.1 Herijking bekwaamheidseisen leraren en mbo-instructeurs

Verschillende lerarenorganisaties¹⁹ herijken de bekwaamheidseisen voor leraren en mbo-instructeurs. Daarvoor spreken ze met leraren, instructeurs, opleiders, vertegenwoordigers van scholen en andere betrokkenen. Ze komen in april 2025 met een advies over verdieping en het concreter maken van de bekwaamheidseisen. Op basis van dat advies passen we het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel aan.

Eerder informeerden wij u over de meerwaarde van de groepsleraar 12+.²⁰ De lerarenorganisaties adviseren ook over de vraag of een nieuwe bevoegdheid nodig is voor groepsleraar 12+, met eigen bekwaamheidseisen. Als het advies van de lerarenorganisaties binnen is, informeren we u verder.

Daarnaast werken we aan een wetsvoorstel om aanvullende eisen te stellen aan mbo-docenten basisvaardigheden²¹, om de kwaliteit van het onderwijs met betrekking tot basisvaardigheden te versterken. In het voorjaar van 2025 informeren we uw Kamer hierover in een voortgangsbrief van de aanpak basisvaardigheden voor het mbo.

4. Professionaliseren

We zorgen ervoor dat leraren en docenten zich blijven ontwikkelen, zowel didactisch, vakinhoudelijk als in het meepraten en meebeslissen over hun beroep. Hier worden (startende) leraren ook goed in begeleid. Hiermee zorgen we voor goed onderwijs, en een aantrekkelijk carrièreperspectief voor leraren.

4.1 Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren (NAPL)

Het Nationaal Groeifondsproject NAPL is dit jaar gestart. Het doel is om landelijke kaders voor de professionalisering van leraren te ontwikkelen en dat de komende 10 jaar 60.000 leraren in het po, vo en mbo deelnemen aan een professionaliseringstraject. Voor het tienjarige programma is een bedrag van 159,6 miljoen euro beschikbaar, waarvan 73,1 miljoen euro is toegekend voor de eerste vier jaar en de overige 86,5 miljoen euro voorwaardelijk is toegekend. De Realisatie-Eenheid voert het programma uit, met opleiders, schoolbesturen, schoolleiders en leraren. Hun betrokkenheid garandeert dat de professionalisering aansluit bij wat leraren nodig hebben.

De NAPL heeft vier onderdelen:

1. Het beschrijven van ontwikkelpaden voor leraren om zich tot specialist te professionaliseren.

¹⁹ Algemene Onderwijsbond (AOB), CNV vakbond, Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv), Platform Vakinhoudelijke Verenigingen Voortgezet Onderwijs (PVVVO) en de Beroepsvereniging Opleiders mbo (BVMBO)

²⁰ Kamerstuk 27 923, nr. 492

²¹ Kamerstuk 31 524, nr. 603

2. Het ontwikkelen van een digitaal platform voor professionaliseringsaanbod.
3. Het ontwikkelen van professionaliseringsaanbod in onderwijsregio's en de tegemoetkoming in de kosten voor deelname aan professionaliseringsaanbod.
4. Het opstellen van kwaliteitscriteria voor professionaliseringaanbod en ontwikkelen van een kwaliteitssystem.

Voor het ontwikkelen van professionaliseringsaanbod en de tegemoetkoming in de kosten voor deelname aan professionaliseringsaanbod kunnen onderwijsregio's op termijn subsidie aanvragen. Deze twee subsidieregelingen worden naar verwachting respectievelijk eind 2025 en in 2026 gepubliceerd.

4.2 Begeleiding startende leraren

Goede begeleiding van startende leraren draagt bij aan werkplezier en voorkomt dat leraren uitvallen. Met de motie Paternotte en Rooderkerk²² vroeg de Kamer daarom om te verkennen hoe wettelijk geregeld kan worden dat lerarenopleidingen beginnende leraren de eerste drie jaar voor de klas moeten begeleiden. Dat zou kunnen gebeuren met intervisie, meekijk- en terugkomdagen en begeleiding.²³

Het is juridisch bezwaarlijk om lerarenopleidingen de wettelijke taak te geven om startende leraren te begeleiden. Ze zijn immers in dienst van de school en vallen als werkenden niet meer onder het openbare onderwijsstelsel. De begeleiding valt daardoor buiten het bekostigd onderwijs. Als de lerarenopleidingen beginnende leraren moeten begeleiden, kan dat leiden tot marktverstoring en oneerlijke concurrentie met bestaande aanbieders van begeleiding. Daarom gaan we de lerarenopleidingen niet de wettelijke taak geven om verplichten startende leraren te begeleiden.

We blijven wel bevorderen dat startende leraren goede begeleiding krijgen en blijven de resultaten daarvan volgen. We stimuleren de onderwijsregio's om samen te werken, goede voorbeelden te delen en van elkaar te leren. Er zijn er al verschillende pilots geweest en in de cao's staan afspraken over begeleiding van startende leraren, met aandacht voor werkdrukvermindering en coaching.

4.3 Subsidieregeling instructeursbeurs

De Subsidieregeling instructeursbeurs mbo liep van 2019 tot 2024. Instructeurs in het mbo die een bachelor- of associate degree-opleiding volgen, konden subsidie krijgen voor studiekosten en studieverlof. De subsidie is recent geëvalueerd.²⁴ U ontvangt voor de zomer van 2025 een beleidsreactie op deze evaluatie met een besluit over voortzetting van de instructeursbeurs. In afwachting van deze reactie is het voornemen om voor studiejaar 2025–2026 een eenjarige regeling beschikbaar te stellen.

²² Kamerstuk 27 923, nr. 484

²³ Verkenning van de bestaande situatie en mogelijkheden voor begeleiding van startende leraren door lerarenopleidingen. Zie overzicht moties en toezeggingen als bijlage bij deze brief.

²⁴ Rapport: Evaluatie Instructeursbeurs mbo.

4.4 Professioneel statuut

Sinds 2017 is autonomie in de wet geregeld door het professioneel statuut.²⁵ Dit statuut is een belangrijk instrument voor de professionele ruimte van leraren en faciliteert een professionele dialoog tussen bestuur en onderwijsprofessionals.

Op verzoek van de Kamer²⁶ hebben we onderzoek laten doen naar het gebruik van het professioneel statuut²⁷. Hieruit blijkt dat besturen en leraren wisselende ervaringen hebben met het professioneel statuut. Daarnaast zijn er verschillen in de mate van vrijheid die leraren in de klas ervaren. Het onderzoek adviseert instrumenten te ontwikkelen voor de ontwikkeling, implementatie en evaluatie van het professioneel statuut. Daarnaast is het delen van goede voorbeelden een waardevolle aanbeveling. In de volgende Lerarenbrief volgt een beleidsreactie op het onderzoek naar het professioneel statuut.

4.5 Beroepsgroep

Het is belangrijk dat leraren kunnen meepraten en meebeslissen over het beleid. Zij zijn immers de experts die dagelijks voor de klas staan. Hun stem moet worden gehoord. Het advies «Een stevige stem» van de Onderwijsraad zoals is toegestuurd aan uw Kamer²⁸ onderstreept dit ook, het advies bevat belangrijke punten om met elkaar in overleg te gaan over hoe leraren beter vertegenwoordigd zijn bij het maken van beleid.

Een mooie eerste stap is de houtskoolschets van de lerarenorganisaties (AOB, BVMBO, CNV, FvOv en PvvvO) waarin zij aangeven hoe zij samen tot een sterke beroepsgroep voor leraren willen komen. Zo'n representatieve en onafhankelijke beroepsgroep houdt zich namens alle leraren constructief, kritisch en professioneel bezig met de inhoudelijke aspecten over het beroep van de leraar. Dit kan leraren ook zichtbaarder en effectiever maken als beroepsgroep. Er lopen intensieve gesprekken tussen de lerarenorganisaties over een eventuele nieuwe organisatievorm, de rollen en verantwoordelijkheden van de beroepsgroep en de belanghebbenden. Voor de zomer van 2025 zal u hierover verder worden geïnformeerd.

4.6 Werkbelasting schoolleiders

Schoolleiders geven zowel leiding aan het dagelijks reilen en zeilen van de school als aan de onderwijskundige ontwikkeling van de school op langere termijn. Dat is elke dag een uitdaging die veel inzet, kwaliteiten en vaardigheden van schoolleiders vraagt. We onderzoeken hoe groot de werkdruk van schoolleiders is en hoeveel tijd en ruimte ze hebben om leiding te geven aan de school als lerende organisatie. We willen verder weten welke factoren daaraan mogelijk in de weg staan. De resultaten moeten schoolleiders helpen bij het aansturen van een kwaliteitscultuur op school en het vinden van een juiste balans tussen inzet op schoolontwikkeling en andere organisatorische taken. We streven ernaar om het onderzoek in het najaar van 2025 met u te delen.

²⁵ In het mbo is het professioneel statuut als bijlage opgenomen in de cao. Om op instellingsniveau invulling te geven aan de zeggenschap van docenten is in het professioneel statuut voorgeschreven dat op iedere mbo-instelling een regeling voor werkoverleg wordt vastgesteld.

²⁶ Kamerstuk 27 923, nr. 465

²⁷ Rapport: Professioneel statuut in po, vo en mbo

²⁸ Kamerstuk 36 600 VIII, nr. 12.

4.7 Beroepsgroep schoolleiders

Voor het Herstelplan kwaliteit onderwijs spreken we schoolleiders en hun organisaties over doorontwikkeling van de beroepsgroep schoolleiders. We zien dat er steeds meer aandacht is voor de cruciale rol van schoolleiders bij onderwijskwaliteit. We zijn met de organisaties voor schoolleiders in gesprek over hoe het perspectief van schoolleiders nog beter betrokken kan worden bij landelijk beleid. En we zijn in gesprek over het versterken van de professionaliteit van schoolleiders. We kijken daarbij o.a. naar een breder gebruik van de beroepsstandaarden, een passend opleidings- en professionaliseringsaanbod en over het verstevigen van de positie van schoolleiders.

Danuta Donk, schoolleider PO, onderwijsregio Utrecht Stad

Het is erg waardevol voor schoolleiders dat de onderwijsregio's kennis en goede voorbeelden delen. Het maakt het makkelijker om nieuwe initiatieven te vinden en te gebruiken. De onderwijsregio biedt een menukaart met interventies voor het werven, opleiden, matchen, professionaliseren, begeleiden en behouden van personeel. Een voorbeeld zijn de onderwijsambassadeurs: we laten geïnteresseerde mensen uit diverse werkgebieden een dag per week in de klas meelopen, zodat ze van dichtbij kennismaken met het onderwijs. Zo kunnen ze goed beslissen of het werken als leerkracht bij hen past.

Verder stellen we de leerkracht centraal, door taken die buiten hun primaire verantwoordelijkheid vallen zoveel mogelijk anders te organiseren. Zo is er iemand op school die evenementen verzorgt. Dat verlaagt de werkdruk voor leraren en vergroot hun werkplezier.

5. Aantrekkelijkheid beroep

We willen dat leraar of docent zijn aantrekkelijk is en blijft. Daarom willen we het beroep in de schijnwerpers zetten, en tegelijkertijd werken aan de belemmeringen die nog worden ervaren. Daarnaast bent u onlangs geïnformeerd over de aanpak om meer uren werken aantrekkelijker te maken en houden met meerurenmaatwerk.²⁹

5.1 Landelijke campagne Werken in het onderwijs

In januari 2025 lanceren we een meerjarige campagne voor werken in het onderwijs. De campagne is opgezet samen met de onderwijsregio's en onze partners, en bestaat uit twee onderdelen. Het eerste deel is gericht op potentiële zij-instromers. Later in 2025 jaar start het tweede onderdeel, gericht op studiekeizers.

De campagne is positief en ook realistisch. Werken in het onderwijs geeft veel voldoening, een goed salaris en mogelijkheden om je te ontwikkelen. Over die voldoening: uit onderzoek blijkt dat iets kunnen betekenen voor leerlingen een belangrijke motivatie is om in het onderwijs te werken³⁰.

²⁹ Kamerstuk 31 293, nr. 747

³⁰ Gedragsonderzoek. Ideate (2023): «Heb jij er wel eens over nagedacht om leraar te worden?» <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/rapporten/2023/06/22/eindrapportage-ideate>
Onderwijsblad enquête Blij met mijn baan (2024). <https://www.aob.nl/actueel/artikelen/aha-moment-geeft-leraar-werkplezier/>
Onderzoek PBT, Motivaction: Wie zijn de leraren van morgen? (2018). <https://www.voion.nl/publicaties/onderwijsdrijfverenonderzoek-wie-zijn-de-leraren-van-morgen/>
Onderzoek Qompas: Optimale inrichting van lerarenopleidingen (2018). <https://www.voion.nl/publicaties/optimale-inrichting-van-lerarenopleidingen/>

Bovendien is het salaris beter dan veel mensen denken³¹. En het werk is bepaald niet saai, eentonig of een eindstation, zoals sommigen denken. Deze ontrechte beelden helpen niet bij het imago van het onderwijs³². Dat is onterecht, want leraren zijn gemiddeld heel tevreden over hun vak³³.

5.2 Challenge

Een jaar geleden stond in de Kamerbrief Lerarenstrategie³⁴ dat we een *challenge* hebben uitgeschreven om meer scholieren te enthousiasmeren voor een baan in de onderwijssector. Drie winnaars zijn aan de slag gegaan met het uitvoeren van een pilot in 2024. Zij hebben onder andere ingezet op het werven van studenten voor lerarenopleidingen door middel van een VR-bril en escaperoom, het planten van een zaadje bij scholieren over het leraar worden, en het docenten bewust maken van de ambassadeursrol die zij kunnen vervullen om hun eigen leerlingen te enthousiasmeren voor een carrière in het onderwijs. De opbrengsten daarvan hebben we gepubliceerd³⁵.

5.3 Administratieve lasten en werkdruk

De Algemene Rekenkamer onderzoekt de administratieve lasten van leraren in het po en ons ministerie doet dat voor het vo, het mbo en het speciaal onderwijs. De resultaten van de onderzoeken in het funderend onderwijs komen in 2025 beschikbaar. Het rapport voor het mbo is als bijlage toegevoegd. De beleidsreactie op dit rapport volgt in het voorjaar van 2025.

Voor de aanpak van werkdruk is in kalenderjaar 2025 in het po circa € 519,5 miljoen aan werkdrukmiddelen beschikbaar en in het vo € 336,3 miljoen. Dit wordt onder andere besteed aan het anders organiseren van het onderwijs, aan inzet van vakleerkrachten, bijvoorbeeld voor gym, en aan inzet van onderwijsassistenten. Het effect van de werkdrukmiddelen in po en vo wordt gemeten. De resultaten van de onderzoeken in het afgelopen schooljaar zijn begin 2025 beschikbaar.

5.4 Strategisch Personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleid is om meerdere redenen nodig. Zorgen rondom de kwaliteit van het onderwijs en het behoud van personeel dwingen tot een meer strategische aanpak van personeelsbeleid gericht op de duurzame inzetbaarheid en professionele ontwikkeling in het onderwijs. Ook stijgt het aandeel aan tijdelijk contracten³⁶, zijn er te veel kleine deeltijdbanen en stijgen de uitgaven voor externe inhuur.³⁷

³¹ Rapportage Beeldvorming beloning leraren. Onderzoeksproject OCW Onderwijscommunity. MWM2 (2024). <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/10/25/rapportage-beeldvorming-beloning-leraren>

³² Gedragsonderzoek. Ideate (2023): «Heb jij er wel eens over nagedacht om leraar te worden?». <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/rapporten/2023/06/22/eindrapportage-ideate> MWM2. Rapport OCW Onderwijscommunity: «Ondanks relevantie is het beroep van de leraar niet voor iedereen aantrekkelijk.» (2021)

³³ Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/05/31/samenvatting-nederlandse-resultaten-talis-2018>

³⁴ Kamerstuk 27 923, nr. 460.

³⁵ Opbrengsten Challenge lerarentekort OCW. <https://www.aanpaklerarentekort.nl/actueel/nieuws/2024/12/12/opbrengsten-challenge-lerarentekort-ocw>

³⁶ Rapport: Tijdelijke en flexibele contracten van leraren in het po en vo

³⁷ Een nadere toelichting op de Personeel Niet in Loondienst (PNIL)-cijfers over 2023 is opgenomen in de trendrapportage bij deze brief.

In het funderend onderwijs werken we daarom aan het *wetsvoorstel Strategisch personeelsbeleid*. Het wetsvoorstel stimuleert goed werkgeverschap en draagt bij aan het verminderen van het personeelstekort. Het wetsvoorstel stelt wettelijke eisen aan schoolbesturen om strategisch personeelsbeleid te voeren. Het introduceert ook maatregelen voor meer vaste contracten, grotere contracten, en het beperken van externe inhuur. Momenteel passen we het wetsvoorstel aan op basis van advies van de Onderwijsraad. Het streven is dat het wetsvoorstel voor de zomer 2025 naar de Raad van State gaat.

Daarnaast hebben we onderzoek laten doen naar de achtergronden van vaste en tijdelijke contracten en de externe inhuur van personeel. Uit dit onderzoek blijkt dat er redenen kunnen zijn waarom schoolbesturen tijdelijke contracten aanbieden (zoals (financiële) onzekerheden en instroom van nieuwe leraren). Daarnaast biedt het ook inzichten die scholen kunnen gebruiken om leraren vaker en sneller een vast contract te geven. Schoolbesturen benutten nog niet alle ruimte die ze hebben in hun personeelsbeleid om dit te bereiken. Bijvoorbeeld als het gaat om het niet langer standaard aanbieden van een jaarcontract aan nieuwe leraren, en het sneller beoordelen of een leraar een vast contract kan krijgen. Ook blijkt dat het tegemoet komen aan de wensen voor meer flexibiliteit, kan helpen om het personeel aan de school te binden. Als schoolbesturen hun personeelsbeleid op dit soort aandachtspunten nog kunnen verbeteren, stelt dat hen beter in staat om aan de eisen van het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid te voldoen.

5.5 Werkloosheid in het vo

We hebben evaluatieonderzoek laten uitvoeren naar verevening van de werkloosheidskosten in het vo. Uit het onderzoeksrapport³⁸ blijkt een genuanceerd beeld. Het aantal werklozen in het vo daalde de afgelopen jaren. Dit draagt bij aan het verminderen van het lerarentekort en zorgt ervoor dat de kosten van werkloosheid dalen. Werknemers gaan vaak weer (deels) aan het werk voordat hun uitkering afloopt.

Er is echter ook ruimte voor verbetering. Het grootste deel van de uitkeringen wordt door de hele sector betaald. Daardoor worden individuele werkgevers onvoldoende geprikkeld om personeel met een uitkering weer aan de slag te krijgen. Voormalige werknemers vinden het re-integratiebeleid van werkgevers dan ook onvoldoende. Ook werkloze werknemers zelf kunnen wel een stapje meer doen.

De belangrijkste aanbevelingen uit het rapport zijn:

- Verhoog de eigen bijdrage aan de werkloosheidskosten voor het betreffende bestuur. Dat is een sterke prikkel om werkloosheid te voorkomen en verkorten.
- Zorg voor een meer activerende rol van de werkgever. Dat kan door het re-integratieaanbod en de uitvoering ervan op sectorniveau te coördineren en (kleinere) schoolbesturen meer ondersteuning te bieden.
- Stimuleer werklozen meer om hun rol op te pakken en sneller weer aan het werk te gaan.

We gaan met de sector in gesprek om gezamenlijk te bepalen hoe we de aanbevelingen uit het onderzoek kunnen omzetten naar passende maatregelen.

³⁸ Rapport: Werking van de werkloosheidsregeling in het vo.

5.6 Diversiteit onder leraren bevorderen

Het is belangrijk dat leerlingen zichzelf kunnen herkennen in hun leerkrachten. Daarom is het belangrijk dat ondervertegenwoordigde groepen, zoals mannen, vaker voor het onderwijs kiezen. Diversiteit onder leraren bevordert de ontwikkeling van de leerlingen en draagt bij aan kwalitatief hoogwaardig en passend onderwijs. Het aanzienlijk verhogen van het aantal mannen voor de klas is echter een grote uitdaging.³⁹ Als ondervertegenwoordigde groepen zijn zij wel een belangrijke bron van onbenut arbeidspotentieel en dit kabinet ziet deze groepen dan ook als een belangrijke bijdrage aan de aanpak van het lerarentekort.

Naar aanleiding van de motie Van Zanten⁴⁰ is daarom in kaart gebracht welke inspanningen er al worden geleverd om meer mannen voor de klas te krijgen en te behouden.⁴¹ De meeste opleidingen voeren de aanbevelingen uit van het ResearchNed-rapport «Meer Meesters».⁴² De oplossing ligt niet alleen bij de lerarenopleidingen. Ook de aankomende leraren campagne en aanvullende acties van de onderwijsregio's moeten bijdragen aan meer diversiteit voor de klas.

Afsluitend

De opgave waarvoor we staan is en blijft groot. Maar tegelijkertijd laten de resultaten zien waar we toe in staat zijn als we samen optrekken bij het bestrijden van de tekorten. We werken hard aan de aantrekkelijkheid van het prachtige beroep van leraar. Vanaf eind januari laten we ook campagne zien wat het betekent om te werken in het onderwijs. Samen met het gehele onderwijs werken we hard aan het verbeteren van de kwaliteit. Met het Herstelplan kwaliteit funderend onderwijs en de MBO Werkagenda 2023–2027 geven we dat een extra impuls. Op die manier kunnen onderwijsprofessionals het verschil blijven maken voor kinderen, jongeren en studenten – en daarmee voor de toekomst van Nederland.

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

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

³⁹ Het aandeel mannelijke leerkrachten in het po is 13%, vergelijkbaar met het gemiddelde van 15% onder OESO-landen. Binnen de huidige groep mannelijke leerkrachten in het onderwijs is een relatief groot aandeel 55 jaar of ouder. Landelijke cijfers over mannelijke studenten in de lerarenopleidingen tonen aan dat de instroom van mannelijke studenten rond de 24% ligt.

⁴⁰ Kamerstuk 27 923, nr. 469

⁴¹ Zie overzicht moties en toezeggingen als bijlage bij deze brief.

⁴² Rapport: Researchned Meer Meesters. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/05/31/meer-meesters-routes-naar-diversiteit-voor-de-klas>