

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1155

Vragen van de leden **Beckerman** en **Dijk** (beiden SP) aan de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over de artikelen «*Er zijn genoeg leraren, maar ze staan niet voor de klas*», «*The hidden reserve of nurses and teachers in the Netherlands*» en «*Increasing the working hours of nurses and teachers: Evidence from a discrete choice experiment*» (ingezonden 5 december 2024).

Antwoord van Staatssecretaris **Paul** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), mede namens de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (ontvangen 29 januari 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 923.

Vraag 1

Bent u bekend met het recente onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en Maastricht Universiteit waaruit blijkt dat tienduizenden mensen met een diploma in de zorg of het onderwijs niet werkzaam zijn in het beroep waarvoor ze zijn opgeleid?^{1 2 3}

Antwoord 1

Ja. Het krantenartikel behandelt een onderzoek waarover in februari 2024 gepubliceerd werd in ESB⁴ en waarover het Kamerlid De Kort (VVD) toen ook vragen stelde aan mij. Die zijn op 10 april beantwoord.⁵

Vraag 2

Hoe verklaart u dat de «stille reserve» van, sinds 2000 afgestudeerden, gekwalificeerde docenten (62.000 personen) en verpleegkundigen (28.000 personen) aanzienlijk groter is dan de huidige tekorten in respectievelijk het onderwijs en de zorg?

¹ Trouw, d.d. 3 december 2024; Er zijn genoeg leraren, maar ze staan niet voor de klas | Trouw

² The hidden reserve of nurses and teachers in the Netherlands – Maastricht University

³ Increasing the working hours of nurses and teachers: Evidence from a discrete choice experiment | ROA

⁴ Stille reserve voldoende om personeelstekort onderwijs op te lossen - ESB

⁵ Kamervragen (Aanhangsel) 2023-2024, nr. 1472 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

Antwoord 2

Ik wil nogmaals benadrukken dat het belangrijk is en goed voor het onderwijs, dat mensen die voor het beroep leraar kiezen ook voor de klas willen blijven staan en hiertoe aangemoedigd worden. Datzelfde geldt voor de mensen die ervoor kiezen om als verpleegkundige aan de slag te gaan. Deze professionals moeten we koesteren zodat zij hun belangrijke werk in de zorg en het onderwijs kunnen en willen voortzetten.

Dat er toch sprake is van een stille reserve in beide sectoren heeft meerdere redenen: 1) waar iemand wil werken blijft een individuele keuze, de onderwijs- en zorgsector zijn daarin niet anders dan andere beroepssectoren. 2) Uit eerder onderzoek van OCW blijkt ook dat er een onderlinge wisselwerking is van stille reserve in de zorg en het onderwijs. 3) Daarnaast hebben we te maken met een krappe arbeidsmarkt waarin sectoren onderling veel concurreren. Met name de onderwijs- en zorgsector staan in een dergelijke krappe markt voor een grote uitdaging.

Voor het onderwijs geldt verder dat we ook tijdelijke verschuivingen zien waarin leraren tijdelijk iets anders gaan doen om vervolgens toch weer te kiezen voor het onderwijs. De praktijk wijst verder uit dat een groot deel van de stille reserve in het onderwijs en de zorg niet per se woont op de plaats waar ook de meeste behoefte is aan meer leerkrachten of verpleegkundigen.

Vraag 3

Kunt u aangeven welke maatregelen u reeds heeft genomen of van plan bent te nemen om deze stille reserve te activeren en terug te laten keren naar hun oorspronkelijke beroep?

Antwoord 3

De Minister van VWS en ik willen de stille reserve inspireren om weer aan de slag te gaan, via het bredere arbeidsmarktbeleid dat wij voeren om de tekorten in de zorg en het onderwijs aan te pakken. Een goede en aantrekkelijke arbeidsmarkt voor de zorg- en onderwijssector heeft onze hoogste prioriteit. Het direct benaderen en/of aanschrijven van de stille reserve is AVG technisch niet mogelijk.⁶ Wel is een algemeen bericht naar de ABP deelnemers uitgegaan via de nieuwsbrief van het ABP. Dit waren interviews met gepensioneerden die doorwerken na AOW of zijn heringetreden in het onderwijs.⁷

Er zijn meerdere stappen gezet om het beroep van leraar aantrekkelijker te maken en daarmee ook de stille reserve aan te moedigen om weer te kiezen voor het onderwijs. Zo is geïnvesteerd in het verhogen van de salarissen van leraren waarmee de loonkloof tussen het po en vo is gedicht. Daarnaast is er geïnvesteerd in het verlichten van de werkdruk in het po en vo. Met de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) die in 2024 van start is gegaan, geven we een serieuze impuls aan de verdere professionalisering van leraren. Ook hebben we 21 januari de landelijke campagne «Werken met de Toekomst» gelanceerd om mensen enthousiast te maken voor een baan in het onderwijs: het is de plek waar je verschil kunt maken in de levens van kinderen, jongeren en jong-volwassenen. Over deze en andere maatregelen is de Kamer zeer recent ook nog geïnformeerd.⁸

Ook de Minister van VWS zet stappen om het werken in de zorg aantrekkelijk te maken. Daarvoor wordt ingezet langs drie lijnen, namelijk 1) het halveren van de administratietijd onder andere door de inzet van artificial intelligence, 2) de juiste inzet van medewerkers onder andere door arbitrage tussen zorgwetten waarbij de minste inzet van medewerkers uitgangspunt wordt en medisch technische zorginnovaties die arbeidsbesparend werken en 3) het vergroten van vakmanschap en werkplezier onder meer via een leidraad die werkgevers concrete handvatten biedt om hiermee aan de slag te gaan. Deze maatregelen moeten er gezamenlijk aan bijdragen dat de zorgvraag afneemt en het aantrekkelijk is en blijft om in de zorg te werken, ook voor mensen die tot de stille reserve behoren.

⁶ Kamervragen (Aanhangsel) 2019-2020, nr. 1201 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen

⁷ Via ABP pensionado's werven

⁸ Kamerbrief over lerarenstrategie december 2024 | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

Vraag 4

In het onderzoek wordt aangegeven dat veel mensen uit de stille reserve hun huidige werk aantrekkelijker vinden dan werken in de zorg of het onderwijs, onder meer vanwege een betere werk-privébalans en meer autonomie; wat doet u om de werkdruk in deze sectoren te verlichten en de autonomie van werknemers te vergroten?

Antwoord 4

Voor de aanpak van werkdruk zijn elk jaar werkdrukmiddelen beschikbaar voor po en vo. Scholen kunnen kiezen hoe zij de middelen inzetten. In opdracht van OCW wordt het proces en de effectiviteit van de werkdrukaanpak gemonitord. In december 2024 is de eindevaluatie opgeleverd.⁹ Dit rapport laat zien dat de werkdrukmiddelen lijken bij te dragen aan vermindering van de ervaren taakeisen en een toename van de regelmogelijkheden. Maar we zien ook dat het effect van de werkdrukmiddelen niet blijvend toeneemt en het gesprek over werkdruk minder vaak wordt gevoerd dan de eerste jaren na invoering van de werkdrukmiddelen. De komende maanden vinden met het onderwijsveld gesprekken plaats over het verlagen van werkdruk, de inzet van de werkdrukmiddelen en het vergroten van werkplezier, waarna beleidsopties worden uitgewerkt. De Kamer wordt hierover voor de zomer van '25 geïnformeerd.

De mate van autonomie en professionele ruimte van leraren verschilt sterk per school. Een belangrijk instrument is het professioneel statuut waarin afspraken gemaakt worden over autonomie en de professionele ruimte tussen bestuur en onderwijsprofessionals. De Kamer is in de lerarenbrief geïnformeerd dat we binnenkort met een beleidsreactie komen op het onderzoek over het professioneel statuut.

Om de werkdruk in de zorg te verlichten wil de Minister van VWS in de eerste plaats de administratieve lasten verlagen en ervoor zorgen dat medewerkers op de juiste manier worden ingezet, onder meer met behulp van arbeidsbesparende technologie. Daarnaast wordt vanuit verschillende initiatieven ingezet op het bevorderen van professionele autonomie en zeggenschap van werknemers. Zo zijn er subsidiemiddelen beschikbaar om op instellingsniveau met zeggenschap aan de slag te gaan, om leermiddelen te ontwikkelen en activiteiten te organiseren om professionele autonomie te stimuleren¹⁰. Met de Monitor Zeggenschap wordt de formele en ervaren zeggenschap van professionals in kaart gebracht. De rapportage van de eerste hermeting en de bijhorende factsheet worden op korte termijn naar de Tweede Kamer verzonden. Deze informatie helpt werkgevers om gericht zeggenschap en professionele autonomie in de zorg te kunnen verbeteren.

Vraag 5

Bent u bereid samen te werken met werkgeversorganisaties om flexibele werktijden en andere maatregelen, zoals het beperken van nachtdiensten, te stimuleren, zodat met name vrouwen met zorgtaken makkelijker kunnen terugkeren naar de zorg?

Antwoord 5

De gezondheidszorg gaat 24 uur per dag en 7 dagen per week door, waardoor veel werk geen 9-tot-5 is. Ook in de nacht hebben we medewerkers nodig die klaarstaan om zorgvragen te vervullen. Gelukkig zijn er veel mensen die ook (of juist) op deze «afwijkende» werktijden willen werken. Tegelijkertijd zullen er mensen zijn met andere voorkeuren voor werktijden, omdat die bijvoorbeeld beter te combineren zijn met zorgtaken of andere verplichtingen in het privéleven. Op dit moment is het door het Arbeidstijdenbesluit niet altijd mogelijk voor werkgevers in de zorg om in de grote diversiteit van wensen en voorkeuren van medewerkers te voorzien. De wet- en regelgeving hieromtrent ligt op het beleidsterrein van de Minister van SZW. De Minister van VWS vindt het een interessant idee en gaat daarom, in navolging van de motie-Tielen¹¹ die hier ook op ziet, in overleg met het Ministerie van SZW en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers

⁹ Eindrapport werkdruk in het onderwijs | Rapport | Rijksoverheid.nl

¹⁰ Zie ook <https://zeggenschapindezorg.nl/>

¹¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2024–2025, 36 600 XVI, nr. 67

in de zorg na of flexibilisering van de arbeidstijdenregelgeving op dit punt wenselijk en haalbaar is.

Vraag 6

Eerder onderzoek wees uit dat starters in het onderwijs vaak uitvallen door gebrek aan goede begeleiding; wat doet u om te zorgen dat alle scholen een degelijk inwerkprogramma voor nieuwe docenten hebben?

Antwoord 6

Goede begeleiding is essentieel, en dat geldt ook voor loopbaanontwikkeling. Begeleiding krijgt in de cao's gelukkig al meer aandacht en geld. Daarnaast zien we dat dat steeds meer starters worden begeleid. De begeleiding van de startende leraren ligt op ongeveer 90% in po en vo en 77% in het mbo. De afgelopen jaren is er gewerkt aan een helderder structuur tussen scholen, opleidingen en leraren voor betere kwaliteit van de begeleiding van starters. Daarnaast worden er in de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren verschillende ontwikkelpaden gerealiseerd. Dit betekent in het begin van je carrière dat je bijvoorbeeld van start- naar vakbekwaam kan komen. Daarnaast kan een ervaren leraar een loopbaanpad kiezen waarin begeleiding van beginnende leraren een belangrijk onderdeel is. De verschillende loopbaanpaden helpen bij duidelijkere kwalitatieve kaders voor de begeleiding van startende leraren en ervaren docenten.

Vraag 7

Heeft u zicht op de financiële en praktische haalbaarheid van een nationaal actieplan om de stille reserve te mobiliseren? Zo ja, kunt u de Kamer informeren over de stappen die u op dit gebied heeft gezet of gaat zetten?

Antwoord 7

De Minister van VWS en ik zetten in op een breed spectrum aan maatregelen om het werk in zorg en welzijn en het onderwijs aantrekkelijker te maken voor iedereen – inclusief de stille reserve. Zie ook de beantwoording van vraag 3 met de maatregelen die wij hiervoor nemen.

Vraag 8

Hoe kan de overheid bijdragen aan een cultuurverandering binnen de zorg- en onderwijssectoren, zodat medewerkers meer waardering en ondersteuning ervaren, met als doel zowel uitstroom te beperken als herintreders te werven?

Antwoord 8

Langs verschillende lijnen is er inzet op beleid dat er aan bijdraagt dat het onderwijs een prettige plek is om als professional te werken. Zo beperken we de uitstroom van leraren en vergroten we de instroom van herintreders. In het funderend onderwijs wordt dit bijvoorbeeld gedaan met financiële middelen voor strategisch personeelsbeleid en een inspiratiebundel voor scholen over dit onderwerp. In aanvulling daarop wordt gewerkt aan het wetsvoorstel Strategisch personeelsbeleid. Doelstelling van het wetsvoorstel is het bevorderen van professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van onderwijsprofessionals. Op deze manier zou onderwijspersoneel ook meer waardering en ondersteuning kunnen ervaren. Strategisch personeelsbeleid geeft invulling aan goed werkgeverschap en kan daarmee helpen de personeelstekorten in de sector te verminderen. Het streven is dat het wetsvoorstel voor de zomer van 2025 naar de Raad van State gaat. Met de onlangs gepresenteerde lerarencampagne (zie beantwoording vraag 3) benadrukken we ook nogmaals het belang en de waardering voor het werk van leraren.

Ook in de zorg is er veel aandacht voor het aantrekkelijker maken van het werken in zorg en welzijn. De Minister van VWS zet via ondersteuning van het *Preventieplan voor medewerkers in zorg en welzijn* in op het tegengaan van ongewenste uitstroom. Dit is een aanpak die ervoor zorgt dat werkgevers het verzuim en verloop in hun organisatie terugdringen door samen met hun medewerkers te kijken naar oorzaken van hiervan en wat er daadwerkelijk nodig is om mensen gezond aan het werk te houden¹². Een gezond en veilig

¹² Zie ook <https://preventieplanvoorznenw.nl/>

werk- en leerklimaat, een leidinggevende die de werknemer in zijn of haar kracht zet en waardering uit en het betrekken van medewerkers in de besluitvorming zijn belangrijke elementen die in de eerste fase van het Preventieplan naar voren zijn komen. De Minister van VWS is van plan om samen met de initiatiefnemers de bevindingen zo breed mogelijk te verspreiden. Ook is de Minister van VWS voornemens om de aanpak van het Preventieplan op te nemen op het platform dat zij dit voorjaar tijdens een zorgtop zal lanceren. Op dit platform komen effectieve initiatieven die een bijdrage kunnen leveren aan het svermindere van het arbeidsmarkttekort in de zorg. Dit levend platform zal voortdurend in ontwikkeling blijven en meebewegen met de tijd. Daarmee levert het naar verwachting ook een bijdrage aan de cultuurverandering in de zorgsector.