



## Stafnotitie

Vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

aan Leden en plv. leden van de vaste commissie voor OCW  
datum 16 februari 2024  
betreft Zij-instromers in het funderend onderwijs  
te betrekken bij Commissiedebat Leraren

5.1.2e

## Aanleiding

Op 15 december 2023 stuurden de ministers van Primair en Voortgezet Onderwijs en van Onderwijs Cultuur en Wetenschap, de [kamerbrief lerarenstrategie](#) naar de Tweede Kamer. Hierin beschreven zij verschillende beleidsmaatregelen die worden genomen om het lerarentekort tegen te gaan. Op 28 februari 2024 wordt door de Commissie OCW het [lerarendebat](#) gehouden.

In [de lijst van vragen](#) bleken de leden van de Commissie OCW vragen te hebben over het aantrekken van leerkrachten in onder andere de vorm van zij-instromers en factoren die daar invloed op kunnen hebben (vraag 1, 13, 14, 16 en 17). De focus van deze stafnotitie ligt op het beschrijven van wetenschappelijk onderzochte factoren die van invloed blijken op het aantrekken en behouden van zij-instromers in het funderend onderwijs. U kunt deze informatie desgewenst betrekken bij het commissiedebat.

## 1 Inleiding lerarentekort

Het lerarentekort is een aanhoudend probleem in Nederland. Op dit moment is het lerarentekort voor reguliere en vervangende banen in het primair onderwijs 9,7% en in het voortgezet onderwijs 5,8%.<sup>1 2</sup> Naar verwachting zullen deze tekorten in het PO in de komende jaren tot 2027 licht dalen om vervolgens vanaf circa 2029 weer te stijgen naar een nog hoger percentage aan tekorten dan nu.<sup>3</sup> In het VO is de prognose dat de onvervulde werkgelegenheid voor leraren licht stijgt de komende jaren met hogere tekorten in de tekortvakken. In deze notitie wordt eerst toegelicht wat de motivatie is voor mensen om leraar te worden. In de tweede paragraaf wordt belicht hoe zij-instromers aangetrokken kunnen worden. Vervolgens worden huidige regelingen toegelicht en tot slot wordt beschreven welke factoren meespelen in het behouden van zij-instromers in het onderwijs en wat redenen voor vertrek zijn.

<sup>1</sup> Rapport personeelstekorten primair onderwijs 1 oktober 2023. [Bijlage](#) bij kamerstuk [27923-460](#)

<sup>2</sup> Rapport personeelstekorten voortgezet onderwijs 1 oktober 2023; [Bijlage](#) bij kamerstuk [27923-460](#)

<sup>3</sup> De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po 2021-2031. Update 2022. [Bijlage](#) bij kamerstuk [27923-443](#)

## 2 Motivatie (toekomstige) leraren

Zowel intrinsieke als altruïstische factoren beïnvloeden de keuze om leraar te worden.<sup>4</sup> Hierbij worden altruïstische factoren gezien als bijvoorbeeld sociaal betekenisvol en betrokken voelen bij de taak. Plezier in vakinhoud en onderwijzen zijn voorbeelden van intrinsieke factoren die de keus om leraar te worden beïnvloeden. Extrinsieke factoren, zoals salaris en vakanties, beïnvloeden de keus om leraar te worden in mindere mate.<sup>5</sup> Voor de motivatie van docenten in het primair en voortgezet onderwijs bleek de intrinsieke waarde van het lesgeven en het willen werken met kinderen en adolescenten doorslaggevend te zijn.<sup>6</sup>

## 3 Zij-instromers aantrekken

Het aantrekken van zij-instromers kan bijdragen aan het lerarentekort in Nederland.<sup>7</sup> Wel is het aantal zij-instromers dat vervolgens weer uit het onderwijs gaat groter dan de overige ("reguliere") leraren die uitstromen. Dit kan mogelijk worden verklaard door het tekort aan professionele interactie en netwerken binnen de school van de zij-instromers. Hierdoor kunnen zij-instromers zich minder gewaardeerd en gezien voelen dan reguliere startende docenten. Dit kan weer leiden tot minder werkplezier. Om ervoor te zorgen dat zij-instromers aangetrokken worden, is het van belang om de zij-instromer goede begeleiding te bieden binnen de school. Als dit succesvol gebeurt, kunnen zij-instromers het lerarentekort verlichten.

### 3.1 Herintreding in het onderwijs

Ook ex-leraren geven aan ervoor open te staan om terug te keren in het onderwijs.<sup>8</sup> Deze groep geeft aan dat ze gemotiveerd zouden kunnen worden om weer het onderwijs in te stromen als de werkdruk verlaagd wordt. Een hoge ervaren werkdruk onderdrukt intrinsieke en altruïstische drijfveren zoals het met vakinhoud bezig zijn en toegerust voelen om het verschil te maken.<sup>9</sup> Verder noemen leraren dat zij herintreding in het onderwijs overwegen als een hybride aanstelling mogelijk is. Dit houdt in dat de leraar naast onderwijstaken ook andere taken binnen of buiten de school kan uitvoeren. Verder wordt een beter salaris genoemd. Dit zijn voorbeelden van extrinsieke factoren die volgens de leraren van invloed zijn op hun keuze om terug te

<sup>4</sup> Koffeman, A., van de Kuilen, H., & Snoek, M. (2023). [Onderzoek Professionele ontwikkeling als strategie om leraren te behouden](#). *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 44(4), 26-44.

<sup>5</sup> Huat See, B., Morris, R., Gorard, S., & El Soufi, N. (2020). What works in attracting and retaining teachers in challenging schools and areas? *Oxford Review of Education*, 46(6), 678-697. <https://doi.org/10.1080/03054985.2020.1775566>

<sup>6</sup> Fokkens-Bruinsma, M., Canrinus, E., Korpershoek, H., & Doolaard S. [Motivatie om leraar te worden: Validering van het FIT-Cho ce instrument voor de Nederlandse context](#). *Pedagogische Studiën*, 92(5), 324-343.

<sup>7</sup> Coppe, T., März, V., & Raemdonck, I. (2023). Second career teachers' work socialization process in TVET: A mixed-method social network perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103914>

<sup>8</sup> Van Casteren, W., van Mensvoort, C., Geurts, R., & Brukx, D. (2023). [Meer uren werken in het onderwijs na \(financiële\) prikkels](#). *ResearchNed in opdracht van het ministerie van OCW*.

<sup>9</sup> Koffeman et al., 2023

keren in het onderwijs. Voor eventuele herintreders lijken dus zowel intrinsieke als extrinsieke factoren mee te spelen in de beslissing om terug te keren in het onderwijs.

### **3.2 Financiële middelen**

Uit internationaal onderzoek is gebleken dat het onduidelijk is of financiële middelen werken voor het aantrekken en behouden van docenten.<sup>10</sup> Sommige studies vinden wel positieve effecten, anderen vinden alleen positieve effecten van het aantrekken van docenten in gebieden met grotere lerarentekorten door een financiële prikkel. Ander onderzoek vond dat een bonus uitschrijven elke vier jaar voor het behouden van docenten effectief was. Het motiveren van docenten door een financiële prikkel geeft geen garantie op de kwaliteit van de docent en daarom is het nog niet duidelijk of dit de beste manier is om docenten aan te trekken en te behouden.

Deze resultaten komen ook naar voren uit Nederlands onderzoek. Een financiële prikkel die wordt toegepast om meer studenten te motiveren een lerarenopleiding te volgen is het [verlagen van het collegegeld](#) voor studenten aan de pabo en lerarenopleidingen. Echter, deze maatregel lijkt niet méér studenten te motiveren om de lerarenopleiding te volgen.<sup>11</sup> Een mogelijke verklaring daarvoor is dat bijvoorbeeld 85% van de studenten met het MBO als vooropleiding, aangeeft niet te hebben getwijfeld om de opleiding te volgen. De financiële verschillen tussen de lerarenopleiding en een andere opleiding hebben zij niet heeft meegenomen in de overweging. Deze percentages zijn niet bekend voor zij-instromers. Desalniettemin blijkt uit dit onderzoek de intrinsieke motivatie om docent te worden belangrijker dan de externe, financiële prikkel.

## **4 Zij-instromers trajecten en subsidies**

### **4.1 Zij-instroom regeling**

Met de zij-instroom [regeling](#) beogen de ministers meer zij-instromers aan te trekken om het lerarentekort tegen te gaan. In 2023 maakten er 2285 zij-instromers gebruik van deze regeling. Zij-instromers geven het traject een 6,5.<sup>12</sup> Hierbij geven ze aan veel geleerd te hebben maar dat ze het traject als erg zwaar ervaren hebben. Daarnaast is het traject niet op maat en hadden de zij-instromers graag vooraf willen inzien wat hen te wachten stond met betrekking tot bijvoorbeeld financiële consequenties. Ook de begeleiding vanuit de pabo en school en de tevredenheid over het traject werd wisselend beoordeeld. De zij-instromers geven aan dat deze belemmeringen kunnen leiden tot het stoppen met werken in het onderwijs.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Huat See et al., 2020

<sup>11</sup> ResearchNed. (2018). Halvering collegegeld: helpt het twijfelende studenten over de streep? [Bijlage](#) bij Kamerstuk [31288-676](#)

<sup>12</sup> Inspectie van het Onderwijs. (2021). Zij-instroom in het beroep van leraar in het primair onderwijs. [Bijlage](#) bij Kamerstuk [27923-424](#)

<sup>13</sup> ResearchNed, 2018

## 4.2 Subsidie korte scholingstrajecten voortgezet onderwijs

Verder is de [regeling](#) subsidie korte scholingstrajecten VO in werking getreden om docenten die al in het VO werken en nog geen bevoegdheid hebben én personen buiten het VO te stimuleren in het onderwijs te blijven en gaan werken.<sup>14</sup> Hiermee wordt ook beoogd om nieuwe docenten aan te trekken die nog niet in het onderwijs werken. Dit heeft geleid tot 2473 aanvragen. Bij 88% van de aanvragen ging het om docenten die al in het onderwijs werkten. Twee procent van de aanvragers van de subsidie regeling werkte nog niet in het onderwijs. De helft van de aanvragers die van buiten het onderwijs kwam zou ook zonder subsidie het traject ook zijn gaan volgen en één op de drie zeker niet. De lage opkomst van aanvragers voor deze subsidie buiten het onderwijs kan verklaard worden doordat niet-vergoede kosten moeten worden bijbetaald door zij-instromers, terwijl personen die al in het onderwijs werkzaam zijn, die niet hoeven bij te betalen. De regeling draagt dus bij aan het aantal geschoolde medewerkers binnen het VO, maar draagt in mindere mate bij aan het stimuleren van zij-instromers.

## 5 Behouden van zij-instromers

In het eerste jaar dat docenten op het voortgezet onderwijs werkzaam zijn, is de uitval het hoogst: ongeveer 12-20% per jaar.<sup>15</sup> Na het eerste jaar dat docenten in het onderwijs werken is de uitval veel lager, namelijk 3 tot 5%. De grote uitval van startende docenten kan te maken hebben met het gebrek aan begeleiding rondom de persoonlijke ontwikkeling, zowel vanuit de opleiding als de school.<sup>16</sup> Dit geldt ook voor zij-instromers. Uit de literatuur wordt niet duidelijk waarom juist deze reden een belangrijke reden is voor uitstroom.

Verder draagt professionalisering bij aan dat leraren zich gesteund en gewaardeerd blijven voelen.<sup>17</sup> Professionalisering kan leiden tot meer werkplezier en minder risico op uitval van docenten. Voor 41% van de geïnterviewde docenten was gebrek aan professionalisering een belangrijke reden om een ander beroep te kiezen.<sup>18</sup> Zij-instromers geven gebrek aan professionele ontwikkeling in hun baan als docent minder vaak aan als motief om een ander beroep te kiezen dan andere groepen leraren. Desalniettemin is het bieden van professionalisingsmogelijkheden een factor om rekening mee te houden bij het behouden van zij-instromers.

## Conclusie

---

<sup>14</sup> Bendig, J., Wartenbergh, F., & Van Rijn, M. (2023). [Eindrapport evaluatie subsidieregeling korte scholingstrajecten vo. MOOZ & CAOP](#)

<sup>15</sup> Noordzij, T., & van de Grift, W. J. C. M. (2020). [Attrit on of certified teachers in secondary education during the induction phase](#). *Pedagogische Studiën*, 97(2), 96-107.

<sup>16</sup> Helms-Lorenz, M., van der Pers, M., Moorer, P., Lugthart, E., van der Lans, R., & Maulana, R. (2020). [Eindrapportage begele ding startende leraren 2014-2019](#)

<sup>17</sup> Koffeman et al., 2023

<sup>18</sup> Van Casteren et al., 2023

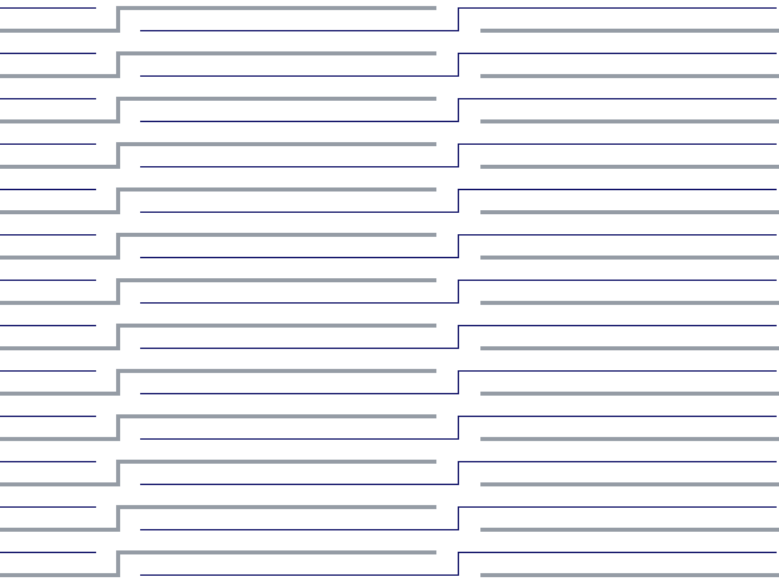


Uit de bestaande literatuur en evaluaties van regelingen, worden factoren benoemd die gerelateerd zijn aan het aantrekken en behouden van zij-instromers. Factoren voor het succesvol aantrekken en behouden van zij-instromers zijn weinig uit de literatuur terug te vinden. Daarentegen zijn factoren die het aantrekken en behouden van zij-instromers belemmeren wel duidelijk terug te vinden in de (internationale) literatuur. Dit zijn: geen goede begeleiding vanuit de pabo of lerarenopleiding en/of de school, onduidelijke (financiële) consequenties van het volgen van het traject, onvoldoende professionele uitdaging, weinig flexibiliteit van het scholingstraject en een hoge werkdruk.

Daarnaast zijn er wisselende resultaten voor het geven van een financiële stimulans voor zowel de zij-instromers zelf als de scholen. Verder blijkt dat de huidige literatuur maar in beperkte mate weergeeft welke in- en extrinsieke motivaties en onderliggende drijfveren zij-instromers hebben om het beroep uit te oefenen en in het onderwijs te blijven werken. Toekomstig onderzoek zou dit verder kunnen uitdiepen om te achterhalen waardoor zij-instromers aangetrokken en behouden kunnen worden voor het onderwijs.



**Tweede Kamer**  
DER STATEN-GENERAAL



Commissiedebat Leraren

# Dashboard Lerarenstrategie

woensdag 28 februari 2024 | 10:00 - 15:00 uur | Troelstraal

VASTE COMMISSIE VOOR ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

**UITSLUITEND BESTEMD VOOR INTERN GEBRUIK**

# Maatregelen Lerarenstrategie

## Commissie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

### Inhoud dashboard

Op deze (interne) website vindt u over diverse beleidsmaatregelen rondom de **Lerarenstrategie**, waar vindbaar, de volgende informatie terug:

- Hoeveel financiële middelen beschikbaar zijn, in het jaar 2024, 2023 (oorspronkelijke begrotingsreeks) en of het tijdelijke of structurele middelen zijn
- Wat de stand van zaken is
- Met welke indicatoren de voortgang kan worden bekeken
- Of en wanneer de maatregel geëvalueerd wordt

Deze informatie is nuttig voor Kamerleden om te kunnen controleren of het geld dat is gereserveerd voor bepaald beleid ook doeltreffend en doelmatig wordt besteed.

### Over de lerarenstrategie

De aanpak van de tekorten is divers en complex. Daarom wordt gekozen voor meer sturing vanuit de overheid: ondersteunen en aanjagen, aanspreken, verbinden en versnellen. Het vraagt een andere manier van werken vanuit en door het Ministerie van OCW en het onderwijsveld, in de inhoudelijke aanpak, de organisatorische aan sturing en de benodigde doorzettingsmacht. Ingezet wordt op een **landelijke strategie** en het **intensiveren** van maatregelen die goed werken of kansrijk zijn. Het gaat dan om maatregelen op de volgende terreinen:

- OCW interne reorganisatie
- Samenwerking versterken in de regio
- Inzicht in de voortgang en sturingsinformatie
- Bevorderen zij-instroom
- Kracht van het beroep
- Vergroten kweekvijver vo en mbo
- Grotere (arbeids)contracten
- Overige maatregelen

Bron: Kamerbrief Lerarenstrategie juli 2022 ([27923-443, p. 4-5](#))

### Navigatie

Op de pagina **Maatregelen** vindt u voor een aantal subthema's de onderliggende beleidsmaatregelen. Als u klikt op een beleidsmaatregel, krijgt u alle gevonden informatie over de betreffende maatregel.

Op de pagina **Totstandkoming dashboard** vindt u nadere toelichting over de totstandkoming van het dashboard.

### Uitleg dashboard

**Maatregelen**

**Totstandkoming dashboard**

# Totstandkoming dashboard

## Totstandkoming dashboard

Dit dashboard is gemaakt op initiatief van de Dienst Analyse en Onderzoek. De aanleiding was het Begrotingsonderzoek van 2023, waarin de rapporteurs El Yassini (VVD) en Peters (CDA) namens de commissie het volgende concludeerden:

**“Op dit moment kan de Tweede Kamer er nog niet van op aan dat het beleid waarvoor (extra) geld is gereserveerd, ook goed kan worden gevolgd en wordt geëvalueerd.”** ([2022D47915](#))

Dit komt vooral doordat de informatie over het beleid en de middelen daarvoor erg versnipperd wordt aangeboden (op diverse plekken in begrotingsstukken, kamerbrieven en websites) en regelmatig niet vindbaar is. De staf heeft daarom getracht de informatie overzichtelijk bij elkaar te zetten in dit dashboard, met als doel u een completer overzicht te geven per maatregel, maar ook inzicht te geven in informatie die nog ontbreekt (en waarnaar u zou kunnen vragen bij de minister).

## Toelichting inhoudelijke keuzes

De inhoudelijke keuzes voor de beleidsmaatregelen zijn genomen op basis van de oorspronkelijke coalitieakkoord-reeksen van het demissionaire kabinet (zie tabel 5 van kamerstuk [36200 VIII-2](#)). Van de zes reeksen (Leraren/schoolleiders, Versterken onderwijskwaliteit, Vervolgopleidingen en onderzoek, Kansengelijkheid, Fonds onderzoek en wetenschap en Cultuur en media) is de reeks Leraren/schoolleiders (structureel €800 miljoen) in dit dashboard uitgewerkt. De reeksen Vervolgopleidingen en onderzoek (structureel €700 miljoen) en Fonds onderzoek en wetenschap (€5 miljard over 10 jaar) zijn nog in voorbereiding.

Deze drie reeksen met bijbehorende beleidsmaatregelen (de Lerarenstrategie en de Werkagenda Hoger Onderwijs en Wetenschap) sloten op het moment van voorbereiden het beste aan bij de toekomstige debatagenda van de commissie OCW: het commissiedebat over het Lerarenbeleid (28 februari 2024) en het notaoverleg over de Toekomstverkenning vervolgonderwijs (15 april 2024). U kunt dit dashboard desgewenst betrekken bij de voorbereiding van deze debatten.

## Prototype, feedback welkom!

Dit dashboard is een prototype en de staf stelt uw feedback op prijs. Is dit overzicht nuttig voor u, mist u bepaalde informatie, is het gebruiksvriendelijk, etc. ?

# 5.1.2e

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

# 1.1 OCW interne reorganisatie

## Selectie maatregel

### Thema

Alle

### Subthema

Alle

## Maatregel

Zoeken

- 1.1 OCW interne reorganisatie
- 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructu...
- 1.2.2 Programmabureau Realisatie-Ee...
- 1.3 Inzicht in voortgang / sturingsinfo...
- 2.1.1 Subsidierегeling zij-instroom in ...
- 2.1.2 Subsidierегeling opleiden van as...
- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidierегeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

## Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Een kwartiermaker heeft de opdracht gekregen om tot de inrichting van een tijdelijke programma (DG-) organisatie te komen op het ministerie (27923-443, p.5). De minister is sindsdien niet teruggekomen op de voorgenomen interne reorganisatie (27923-449).

## Budget (miljoenen euro's)

## Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## Evaluaties

Soort

Eindevaluatie  
Tussenevaluatie

Evaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar  
Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

# 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructuur

## Selectie maatregel

### Thema

Alle

### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 1.1 OCW interne reorganisatie
- 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructu...
- 1.2.2 Programmabureau Realisatie-Ee...
- 1.3 Inzicht in voortgang / sturingsinfo...
- 2.1.1 Subsidieregeling zij-instroom in ...
- 2.1.2 Subsidieregeling opleiden van as...
- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidieregeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

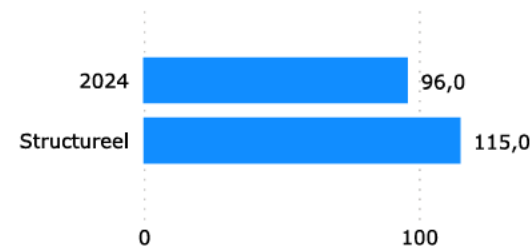
## Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

De samenwerking op (onderdelen van) de onderwijsarbeidsmarkt wordt via verschillende regelingen gestimuleerd. In de werkagenda is afgesproken te komen tot één regionale infrastructuur (27923-443, p.6)

## Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



## Indicator

Eerste Indicatoren

Lerende aanpak (start najaar 2023) met voorlopers onderwijsregio's. Als onderdeel daarvan vindt monitoringsonderzoek plaats. (Bron: Website Aanpak Lerarentekort)

## Stand van zaken

T...

Eerste Voortgangsrapportage

V...^

↻

Binnen de onderwijsregio's zijn werkgevers, opleiders, vertegenwoordigers van de beroepsgroep en andere belanghebbenden zoals gemeenten, UWV Werkbedrijf en bedrijfsleven verantwoordelijk voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren. Op dit moment zijn er 27 voorloper onderwijsregio's en twee onderwijsregio's in oprichting. 28 regio's hebben een subsidieaanvraag ingediend voor onderwijsregio. De partijen in de G5 zijn sinds het voorjaar van 2023 voorloper onderwijsregio, omdat daar al een gezamenlijke aanpak loopt, met convenanten tussen OCW, schoolbesturen, G5 en de lerarenopleidingen. De afspraken die daarvoor zijn gemaakt, lopen in augustus 2024 af, maar de aanpak wordt met anderhalf jaar verlengd vanwege de

↻

v

## Toelichting budget

Soort

Toelichting

T...

2024

Tekorten regio's: In dit nieuwe hoofdbudget voor de onderwijsregio's zijn de middelen van de aanpak lerarentekort en de tegemoetkoming kosten opleidingsscholen samengevoegd. (36410-VIII-2, p.114)

↻

Structureel

oplopend naar ruim €115 miljoen in 2028. (Begroting 2024, tabel 41 p. 113)

↻

## Evaluaties

Soort

Evaluatie

E...

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

# 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructuur

## Selectie maatregel

### Thema

Alle

### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 1.1 OCW interne reorganisatie
- 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructuur...
- 1.2.2 Programmabureau Realisatie-Ee...
- 1.3 Inzicht in voortgang / sturingsinfo...
- 2.1.1 Subsidierегeling zij-instroom in ...
- 2.1.2 Subsidierегeling opleiden van as...
- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidierегeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

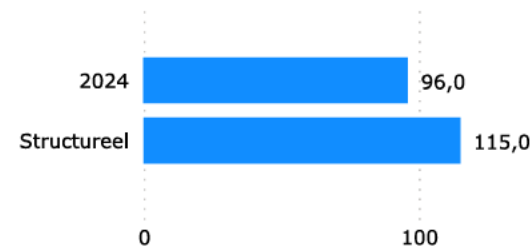
## Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

De samenwerking op (onderdelen van) de onderwijsarbeidsmarkt wordt via verschillende regelingen gestimuleerd. In de werkagenda is afgesproken te komen tot één regionale infrastructuur (27923-443, p.6)

## Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



## Indicator

Eerste Indicatoren

Lerende aanpak (start najaar 2023) met voorlopers onderwijsregio's. Als onderdeel daarvan vindt monitoringsonderzoek plaats. (Bron: Website Aanpak Lerarentekort)

## Stand van zaken

T...

Eerste Voortgangsrapportage

V...^

bedrijfsleven verantwoordelijk voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren. Op dit moment zijn er 27 voorloper onderwijsregio's en twee onderwijsregio's in oprichting. 28 regio's hebben een subsidieaanvraag ingediend voor onderwijsregio. De partijen in de G5 zijn sinds het voorjaar van 2023 voorloper onderwijsregio, omdat daar al een gezamenlijke aanpak loopt, met convenanten tussen OCW, schoolbesturen, G5 en de lerarenopleidingen. De afspraken die daarvoor zijn gemaakt, lopen in augustus 2024 af, maar de aanpak wordt met anderhalf jaar verlengd vanwege de demissionaire status van het kabinet. De verlenging zal vorm krijgen binnen de context van de onderwijsregio's. Over hoe dat zal gebeuren worden nog gesprekken gevoerd.

## Toelichting budget

Soort

Toelichting

T...

2024

Tekorten regio's: In dit nieuwe hoofdbudget voor de onderwijsregio's zijn de middelen van de aanpak lerarentekort en de tegemoetkoming kosten opleidingscholen samengevoegd. (36410-VIII-2, p.114)

Structureel

oplopend naar ruim €115 miljoen in 2028. (Begroting 2024, tabel 41 p. 113)

## Evaluaties

Soort

Evaluatie

E...

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar



# 1.2.2 Programmabureau Realisatie-Eenheid

## Selectie maatregel

### Thema

Alle

### Subthema

Alle

## Maatregel

Zoeken

- 1.1 OCW interne reorganisatie
- 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructu...
- 1.2.2 Programmabureau Realisatie-Ee...
- 1.3 Inzicht in voortgang / sturingsinfo...
- 2.1.1 Subsidierегeling zij-instroom in ...
- 2.1.2 Subsidierегeling opleiden van as...
- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidierегeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

## Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Als onderdeel van de landelijke strategie wordt een programmabureau ingericht: de Realisatie-Eenheid. Het bureau stimuleert en ondersteunt het veld bij de aanpak van de tekorten. (27923-443, p. 5)

## Budget (miljoenen euro's)

## Indicator

Eerste Indicatoren

Overzicht Onderwijsregio's

## Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

De Realisatie Eenheid (ER) is ingericht om de betrokken partijen te steunen bij de vorming van de verdere onderwijsregio's. De resultaten hiervan worden begin 2024 gerapporteerd door een programmaraad. 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.

## Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## Evaluaties

Soort

Evaluatie

Tussenevaluatie

2022: Advies Kwartiermaker (Asscher) (bijlage bij 27923-449)

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar



# 1.3 Inzicht in voortgang / sturingsinformatie

## Selectie maatregel

### Thema

Alle

### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 1.1 OCW interne reorganisatie
- 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructu...
- 1.2.2 Programmabureau Realisatie-Ee...
- 1.3 Inzicht in voortgang / sturingsinfo...
- 2.1.1 Subsidierегeling zij-instroom in ...
- 2.1.2 Subsidierегeling opleiden van as...
- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidierегeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

## Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Van ramingen naar direct zicht op tekorten en sturingsinformatie. Er wordt een dashboard ontwikkeld waar alle relevante sturingsinformatie van de onderwijsarbeidsmarkt voor het po en vo samenkomt. De voortgang op mijlpalen en maatregelen van de Lerarenstrategie wordt halfjaarlijks gedeeld met de Tweede Kamer. (27923-443, p.4-5, 7)

## Budget (miljoenen euro's)

## Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## Stand van zaken

T...

Eerste Voortgangsrapportage

V...

[↻](#)

De resultaten van de tekortmetingen, met uitsplitsing naar regio, worden in 2024 opgenomen in het dashboard Onderwijsarbeidsmarkt. Dit dashboard wordt eind 2023 gepubliceerd en wordt de komende jaren doorontwikkeld en uitgebreid.

[↻](#)

## Toelichting budget

Soort Toelichting

T...

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## Evaluaties

Soort

Evaluatie

E...

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.1.1 Subsidieregeling zij-instroom in beroep

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 1.1 OCW interne reorganisatie
- 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructu...
- 1.2.2 Programmabureau Realisatie-Ee...
- 1.3 Inzicht in voortgang / sturingsinfo...
- 2.1.1 Subsidieregeling zij-instroom in ...
- 2.1.2 Subsidieregeling opleiden van as...
- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidieregeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

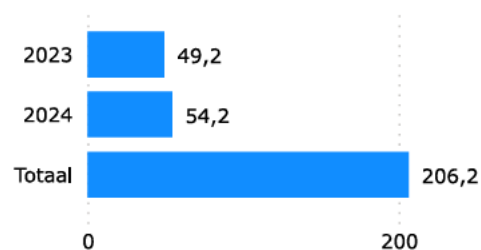
### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Met deze subsidie wordt een tegemoetkoming gegeven voor begeleiding en opleiding van zij-instromers, die werken combineren met leren. (27923-443, p.9)

### Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

Aantal toekenningen voor de subsidie zij-instroom in beroep (ocwincijfers)

### Stand van zaken

T...

Eerste Voortgangsrapportage

V...

De verhoging van het subsidiebudget per 2023 is per zij-instromer van € 20.000 naar € 25.000. Hierdoor is er een recordaantal zij-instromers van 2285. Dit is een stijging van 15% t.o.v. 2022. De subsidieregeling wordt verlengd.

### Toelichting budget

Soort

Toelichting

T...

2023 voor 2023 is € 49,2 miljoen beschikbaar voor een subsidie voor de opleiding en begeleiding van zij-instromers in het po, vo en mbo via het traject zij-instroom in het beroep. Daarvan is € 10,0 miljoen beschikbaar gekomen vanuit het coalitieakkoord om het subsidiebedrag per zij-instromer te verhogen (36200-VIII-2, p.102)

2024 Voor 2024 is € 54,2 miljoen beschikbaar voor een subsidie voor de opleiding en begeleiding van zijinstromers in het po, vo en mbo via het traject zijinstroom in het beroep. Daarvan is € 15,0 miljoen beschikbaar gekomen vanuit het coalitieakkoord om het subsidiebedrag per zijinstromer te verhogen. (36410-VIII-2, p.114)

Totaal €206,2 miljoen over de jaren 2022-2025 (Bron: Regeling subsidie zij-instroom)

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

E...

Eindevaluatie De regeling loopt tot en met 2025 (Bron: Regeling subsidie zij-instroom)

Tussenevaluatie Evaluatie subsidieregeling zij-instroom PO G5 (Bron: website Aanpak Lerarentekort)

# 2.1.2 Subsidieregeling opleiden van assistenten tot leraar

## Selectie maatregel

### Thema

Alle

### Subthema

Alle

## Maatregel

Zoeken

- 1.1 OCW interne reorganisatie
- 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructu...
- 1.2.2 Programmabureau Realisatie-Ee...
- 1.3 Inzicht in voortgang / sturingsinfo...
- 2.1.1 Subsidieregeling zij-instroom in ...
- 2.1.2 Subsidieregeling opleiden van as...
- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidieregeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

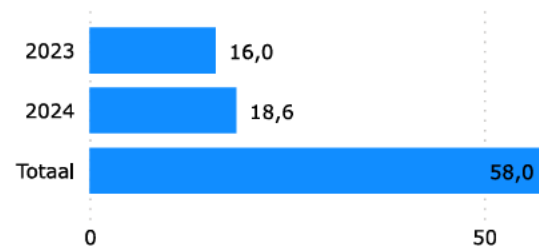
## Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Met deze subsidie krijgen onderwijsassistenten een tegemoetkoming in de studiekosten en kosten van studieverlof voor het volgen van de opleiding tot leraar (Staatscourant 2018, 68026)

## Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



## Indicator

Eerste Indicatoren

Aantal toekenningen voor de subsidieregeling Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar (SOOL) (ocwincijfers)

## Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Het subsidieplafond van de regeling wordt verhoogd om onderwijsassistenten en -ondersteuners in het PO op te scholen tot leraar. In eerste instantie zodat 300 onderwijsassistenten per jaar de opleiding tot leraar kunnen volgen.

## Toelichting budget

Soort	Toelichting
2023	Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar
2024	Voor de uitbreiding met het vo (vanaf 2023) zijn middelen beschikbaar gekomen vanuit het coalitieakkoord. (36410-VIII-2, p. 114)
Totaal	€58 miljoen over de jaren 2019-2025 (Bron: Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar)

## Evaluaties

Soort	Evaluatie
Eindevaluatie	De regeling loopt tot en met 2025 (Bron: Subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar)
Tussenevaluatie	Evaluatie convenanten lerarentekort primair onderwijs in de G5 2024 (36360-VIII-1, p. 181)

## 2.1.3 Programma voor statushouders met bevoegdheid

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 1.1 OCW interne reorganisatie
- 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructu...
- 1.2.2 Programmabureau Realisatie-Ee...
- 1.3 Inzicht in voortgang / sturingsinfo...
- 2.1.1 Subsidierегeling zij-instroom in ...
- 2.1.2 Subsidierегeling opleiden van as...
- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidierегeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

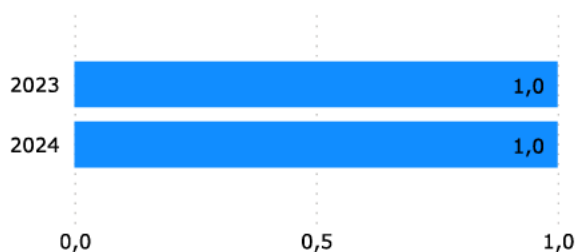
### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Besturen in het voortgezet onderwijs kunnen vanaf schooljaar 2023-2024 een tegemoetkoming in de kosten aanvragen voor het opleiden van statushouders tot bevoegde leraren (Staatscourant 2023, 19924)

### Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Besturen in het voortgezet onderwijs kunnen vanaf schooljaar 2023-2024 een tegemoetkoming in de kosten aanvragen voor het opleiden van statushouders tot bevoegde leraren.

### Toelichting budget

Soort Toelichting

- 2023 Vanuit het regeerakkoord is er circa € 1,0 miljoen beschikbaar voor een programma om statushouders met lesbevoegdheid in eigen land in Nederland bevoegd in te zetten. (36200-VIII-2, p.103)
- 2024 Vanuit het Regeerakkoord is circa € 1,0 miljoen beschikbaar voor een programma om statushouders met lesbevoegdheid in eigen land in Nederland bevoegd in te zetten. (36410-VIII-2, p. 114)

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

- Eindevaluatie De regeling loopt tot en met 2027 (Bron: Subsidierегeling Statushouders en de stap naar de klas)
- Tussenevaluatie Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.1.4 Subsidieregeling zij-instroom voor schoolleiders po

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 1.1 OCW interne reorganisatie
- 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructu...
- 1.2.2 Programmabureau Realisatie-Ee...
- 1.3 Inzicht in voortgang / sturingsinfo...
- 2.1.1 Subsidieregeling zij-instroom in ...
- 2.1.2 Subsidieregeling opleiden van as...
- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidieregeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

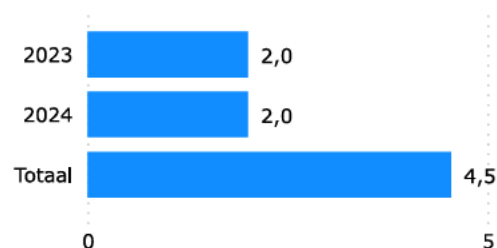
### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Instromende schoolleiders van buiten het onderwijs kunnen een tegemoetkoming in de opleidingskosten krijgen om de opleiding tot schoolleider te volgen (Staatscourant 2022, 23004)

### Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

T...

Eerste Voortgangsrapportage

V...



Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Toelichting budget

Soort

Toelichting

T...

2023	Subsidieregeling instroom schoolleiders po van buiten	
2024	De regeling, met een omvang van € 2,0 miljoen, geeft schoolbesturen een subsidie voor de opleiding en begeleiding van mensen van buiten het onderwijs die schoolleider worden. (36410-VIII-2, p. 114 )	
Totaal	€4,54 miljoen over de jaren 2022-2024 (Bron: Subsidieregeling instroom schoolleiders po van buiten)	

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

E...

Eindevaluatie	De regeling loopt tot en met 2026 (Bron: Subsidieregeling instroom schoolleiders po van buiten)	
Tussenevaluatie	Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar	

# 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo

## Selectie maatregel

### Thema

Alle

### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 1.1 OCW interne reorganisatie
- 1.2.1 Komen tot 1 regionale infrastructu...
- 1.2.2 Programmabureau Realisatie-Ee...
- 1.3 Inzicht in voortgang / sturingsinfo...
- 2.1.1 Subsidieregeling zij-instroom in ...
- 2.1.2 Subsidieregeling opleiden van as...
- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidieregeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

## Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Het onderwijspersoneel in het primair onderwijs wordt ingeschaald volgens de salarisschalen van het onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs. Dit is in de CAO PO van 2022 vastgelegd (27923-443, p. 8)

## Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



## Indicator

Eerste Indicatoren

Niveau van de gemiddelde beloning per maand van leraren in het po, vo en mbo (ocwincijfers)

## Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

De salarissen in het po zijn gelijkgetrokken met de salarissen van leraren in het voortgezet onderwijs (vo). In 2024 wordt het door SEO uitgevoerde onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden in de (semi)publieke sectoren afgerond. Dat biedt meer actuele informatie over de beloningspositie van leraren in het po, vo en mbo. Hierover ontvangt de Tweede Kamer een separate brief.

## Toelichting budget

Soort Toelichting

2023 36200-VIII-2, p. 56

## Evaluaties

Soort

Evaluatie

Tussenevaluatie

2024

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.2.2 Versterken rol en positie schoolleider

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

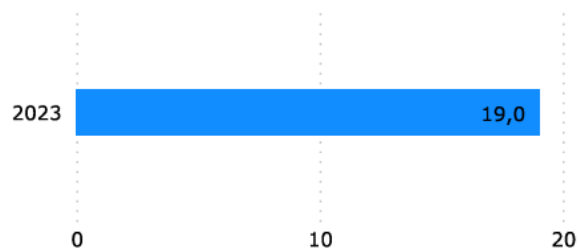
### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

De arbeidsmarktpositie en de professionalisering van schoolleiders wordt versterkt (27923-443, p. 8)

### Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

T...

Eerste Voortgangsrapportage

↻

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

V...

### Toelichting budget

Soort Toelichting

2023 In schooljaar 2023-2024 circa €35 miljoen (36200-VIII-2, p.56)

T...

↻

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

E...

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar



## 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel op scholen met veel kwetsbar...

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...

Uitleg dashboard

Maatregelen

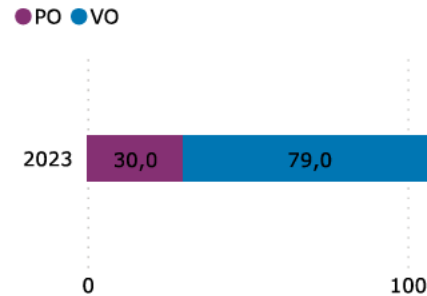
Totstandkoming dashboard

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Onderwijspersoneel op scholen met veel kwetsbare leerlingen krijgt een toelage op het salaris (27923-443, p.8)

### Budget (miljoenen euro's)



### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Toelichting budget

Soort Toelichting

2023 Circa € 30,0 miljoen voor het voortzetten van de arbeidsmarkttoelage uit het Nationaal Programma Onderwijs (voor schooljaar 2023/2024 circa € 73,0 miljoen) (36200-VIII-2, p.56); De arbeidsmarkttoelage krijgt na schooljaar 2022/2023 een structureel vervolg uit de middelen die beschikbaar zijn gesteld in het onderwijsakkoord ((36200-VIII-2, p.57), VO: € 79,0 miljoen voor de arbeidsmarkttoelage, zoals geregeld in het Onderwijsakkoord. Ook zijn er middelen beschikbaar voor een arbeidsmarkttoelage. De scholen met de hoogste achterstanden op basis van de indicator achterstanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) komen in aanmerking voor deze arbeidsmarkttoelage. De arbeidsmarkttoelage krijgt na schooljaar 2022/2023 een structureel vervolg uit de middelen die beschikbaar zijn gesteld in het

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Soort	Evaluatie
Eindevaluatie	Eind 2023 ex-post evaluatie door CPB
Tussenevaluatie	Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar



## 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel op scholen met veel kwetsbar...

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidieregeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Onderwijspersoneel op scholen met veel kwetsbare leerlingen krijgt een toelage op het salaris (27923-443, p.8)

### Budget (miljoenen euro's)

PO VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Nationaal Programma Onderwijs (voor schooljaar 2023/2024 circa € 73,0 miljoen) (36200-VIII-2, p.56); De arbeidsmarkttoelage krijgt na schooljaar 2022/2023 een structureel vervolg uit de middelen die beschikbaar zijn gesteld in het onderwijsakkoord ((36200-VIII-2, p.57). VO: € 79,0 miljoen voor de arbeidsmarkttoelage, zoals geregeld in het Onderwijsakkoord. Ook zijn er middelen beschikbaar voor een arbeidsmarkttoelage. De scholen met de hoogste achterstanden op basis van de indicator achterstanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) komen in aanmerking voor deze arbeidsmarkttoelage. De arbeidsmarkttoelage krijgt na schooljaar 2022/2023 een structureel vervolg uit de middelen die beschikbaar zijn gesteld in het onderwijsakkoord. ((36200-VIII-2, p.65-66)

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Eindevaluatie

Eind 2023 ex-post evaluatie door CPB

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continueren) en vo (investeren)

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

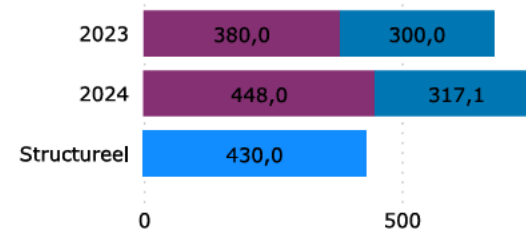
### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

De werkdrukmiddelen in het primair onderwijs worden gecontinueerd, in het voortgezet onderwijs wordt in de aanpak van de werkdruk geïnvesteerd. Sociale partners maken afspraken over een goede besteding die ook bijdraagt aan meer werkplezier (27923-443, p.8)

### Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO PO VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

De mate waarin onderwijspersoneel werkdruk ervaart in het po, vo en mbo (in ontwikkeling op OCWincijfers)

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

De regeling voor het voortgezet onderwijs is op 7 februari 2023 in de staatscourant gepubliceerd.

### Toelichting budget

Soort	Toelichting
2023	PO: waarvan circa € 20,0 miljoen uit de middelen van het coalitieakkoord (voor schooljaar 2023/2024 circa € 28,0 miljoen) (36200-VIII-2, p. 56 (PO) en p. 65 (VO)).
2024	PO: de origineel beschikbaar gestelde reeks was €380 miljoen, maar inmiddels is het totale budget inclusief de jaarlijks toegekende loon- en prijsbijstelling voor 2024 opgelopen tot circa € 448,0 miljoen. VO: Voor de aanpak van werkdruk is in kalenderjaar 2024 circa € 317,1 miljoen beschikbaar. Dit is op basis van de origineel beschikbaar gestelde reeks van circa € 300,0 miljoen inclusief de toegekende loon- en prijsbijstelling voor 2024. (36410-VIII-2, p. 73 (PO) en p. 80 (VO)).

### Evaluaties

Soort	Evaluatie
Eindevaluatie	2024 (36360-VIII-1, p. 180)
Tussenevaluatie	Onderzoek naar het Werkdrukakkoord primair onderwijs: meting 2022 (Bron: website Aanpak lerarentekort)

## 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continueren) en vo (investeren)

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidieregeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

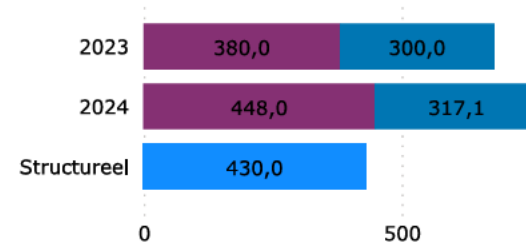
### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

De werkdrukmiddelen in het primair onderwijs worden gecontinueerd, in het voortgezet onderwijs wordt in de aanpak van de werkdruk geïnvesteerd. Sociale partners maken afspraken over een goede besteding die ook bijdraagt aan meer werkplezier (27923-443, p.8)

### Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO PO VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

De mate waarin onderwijspersoneel werkdruk ervaart in het po, vo en mbo (in ontwikkeling op OCWincijfers)

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

De regeling voor het voortgezet onderwijs is op 7 februari 2023 in de staatscourant gepubliceerd.

### Toelichting budget

Soort Toelichting

het totale budget inclusief de jaarlijks toegekende loon- en prijsbijstelling voor 2024 opgelopen tot circa € 448,0 miljoen. VO: Voor de aanpak van werkdruk is in kalenderjaar 2024 circa € 317,1 miljoen beschikbaar. Dit is op basis van de origineel beschikbaar gestelde reeks van circa € 300,0 miljoen inclusief de toegekende loon- en prijsbijstelling voor 2024. (36410-VIII-2, p. 73 (PO) en p. 80 (VO).

Structureel In 2018 €430 structureel afgesproken, eerste middelen vanaf 2018/2019. Het bedrag dat scholen krijgen om de werkdruk aan te pakken loopt de komende jaren nog verder op, naar € 430 miljoen structureel vanaf schooljaar 2024/2025. (Kamerstuk 27923-284)

### Evaluaties

Soort Evaluatie

Eindevaluatie 2024 (36360-VIII-1, p. 180)

Tussenevaluatie Onderzoek naar het Werkdrukakkoord primair onderwijs: meting 2022 (Bron: website Aanpak lerarentekort)

## 2.2.5 Behoud professionals door betere begeleiding startende lerare...

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

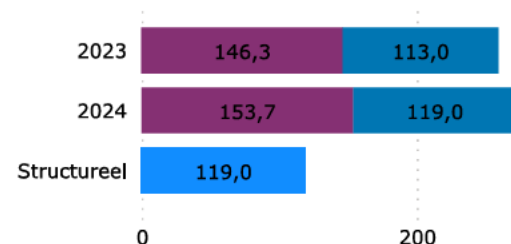
### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Startende leraren en schoolleiders worden beter begeleid op basis van bewezen effectieve methoden. Daarnaast wordt ingezet op de ontwikkeling van scholen als aantrekkelijke en uitdagende werk- en leeromgeving. (27923-443, p.8)

### Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO PO VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

Te starten monitoronderzoek naar SHRM VO (36410-VIII-2, p.277); monitor SHRM PO (36360-VIII-1, p. 181).

### Stand van zaken

T... Eerste Voortgangsrapportage V...  
 Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Toelichting budget

Soort	Toelichting
2023	PO: Voor kalenderjaar 2023 is circa € 146,3 miljoen specifiek beschikbaar voor de verdere professionalisering van het personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders. VO: aanvullende regeling strategisch personeelsbeleid, begeleiding starters en thuiszitters: Scholen in het vo ontvangen middelen voor het verbeteren van strategisch personeelsbeleid, de begeleiding van startende leraren en schoolleiders, en het aanpakken van verzuim. (36200-VIII-2, p.57 (PO) en p.65 en tabel 29 (VO))
2024	PO: Er is circa € 153,7 miljoen beschikbaar voor de verdere professionalisering van het personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders. (36410-VIII-2, p. 74 (PO) en p. 78 (VO))

### Evaluaties

Soort	Evaluatie
Eindevaluatie	2023: Evaluatie pilot 'doorlopende begeleiding startende leraren' (36360-VIII-1, p. 181)
Tussenevaluatie	Loopbaanmonitor onderwijs 2022. (36360-VIII-1, p. 181)

## 2.2.5 Behoud professionals door betere begeleiding startende lerare...

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidieregeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

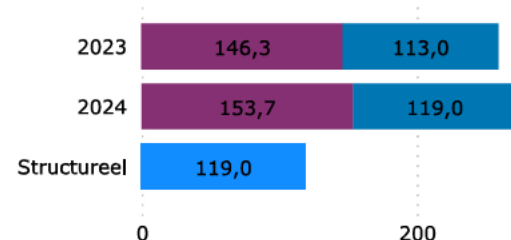
### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Startende leraren en schoolleiders worden beter begeleid op basis van bewezen effectieve methoden. Daarnaast wordt ingezet op de ontwikkeling van scholen als aantrekkelijke en uitdagende werk- en leeromgeving. (27923-443, p.8)

### Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO PO VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

Te starten monitoronderzoek naar SHRM VO (36410-VIII-2, p.277); monitor SHRM PO (36360-VIII-1, p. 181).

### Stand van zaken

T... Eerste Voortgangsrapportage V...  
 Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Toelichting budget

Soort	Toelichting	T...
	leraren en schoolleiders. VO: aanvullende regeling strategisch personeelsbeleid, begeleiding starters en thuiszitters: Scholen in het vo ontvangen middelen voor het verbeteren van strategisch personeelsbeleid, de begeleiding van startende leraren en schoolleiders, en het aanpakken van verzuim. (36200-VIII-2, p.57 (PO) en p.65 en tabel 29 (VO))	
2024	PO: Er is circa € 153,7 miljoen beschikbaar voor de verdere professionalisering van het personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders. (36410-VIII-2, p. 74 (PO) en p. 78 (VO))	
Structureel	Tabel 22 op p. 78 geeft aan ruim €489 miljoen in 2022 en voor 2023 e.v. circa €119 miljoen per jaar t/m 2028. Het is niet duidelijk of het structureel geld is.	

### Evaluaties

Soort	Evaluatie	E...
Eindevaluatie	2023: Evaluatie pilot 'doorlopende begeleiding startende leraren' (36360-VIII-1, p. 181)	
Tussenevaluatie	Loopbaanmonitor onderwijs 2022. (36360-VIII-1, p. 181)	

## 2.2.6 Structureel extra professionaliseringstijd leraren po (16 uur)

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

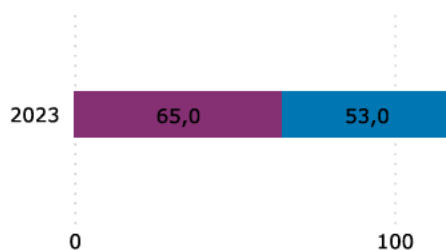
### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Leraren krijgen structureel extra tijd om zich te blijven professionaliseren. (27923-443, p.8)

### Budget (miljoenen euro's)

PO VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

T...

Eerste Voortgangsrapportage

V...

[↻](#)

Relevant in dit kader is dat de subsidieregeling «Lerarenbeurs» met vijf jaar is verlengd tot 1 april 2028.

[↻](#)

### Toelichting budget

Soort Toelichting

T...

2023 36200-VIII-2, p. 56 (PO) en p. 65 (VO).

[↻](#)

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

E...

Eindevaluatie De subthema's ondersteuning van scholen en professionalisering van leraren zijn ook onderdeel van de SEA voor het Masterplan basisvaardigheden (36410-VIII-2, p. 48)

Tussenevaluatie De subthema's ondersteuning van scholen en professionalisering van leraren zijn ook onderdeel van de SEA voor het Masterplan basisvaardigheden (36410-VIII-2, p. 48)



## 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door beroepsgroep

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

De beroepsgroep ontwikkelt een beroepsbeeld. Een beroepsbeeld geeft een helder beeld van het vak, wat ook gedragen wordt door leraren. Het biedt de basis voor loopbaanontwikkeling. Ook voor de lerarenopleidingen geeft dit een basis voor het curriculum. Zij zullen een raamplan ontwikkelen vergelijkbaar met hoe dat werkt bij de geneeskundeopleiding (27923-443, p.8)

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Begin 2024 volgt het beroepsbeeld van de leraar, ontwikkeld voor en door de beroepsgroep zelf. Met de uitvoering van dit project wordt onder andere een infrastructuur ingericht voor de kwaliteitsborging van nascholing van leraren. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de motie van de leden Kwint en Westerveld (31 293 nr.674). Zie voor meer informatie: <https://www.nationaalgroiefonds.nl/overzicht-lopende-projecten/thema-onderwijs/nationale-aanpak-professionalisering-van-leraren>.

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.2.8 Nationale aanpak professionalisering leraren (Groeifonds)

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

### Toelichting maatregel

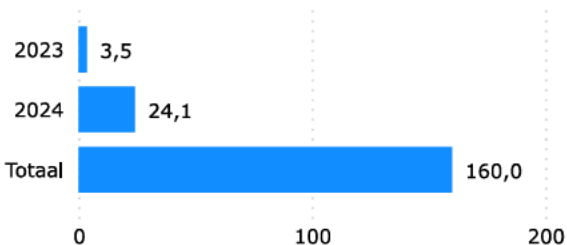
Eerste Toelichting

De Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren (NAPL) structureert en stimuleert de doorlopende professionalisering van leraren in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo). NAPL ontwikkelt een infrastructuur voor de professionalisering van leraren door te investeren in vier pijlers:

1 Landelijke ontwikkeladen

### Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Dit project zou in eerste instantie in het najaar van 2023 van start gaan (na de begrotingsbehandeling), maar dit wordt nu uitgesteld tot begin 2024.

### Toelichting budget

Soort	Toelichting
2023	36410-VIII-2, tabel 150, p. 309
2024	36410-VIII-2, tabel 150, p.309
Totaal	€160 miljoen (definitieve toekenning van €73 miljoen voor de eerste 4 jaar. Voorwaardelijke toekenning van €87 miljoen voor de resterende 6 jaar) (36410-VIII-2, p. 312)

### Evaluaties

Soort	Evaluatie
Tussenevaluatie	2027
Eindevaluatie	Afhankelijk van tussenevaluatie



## 2.2.8 Nationale aanpak professionalisering leraren (Groeifonds)

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.1.3 Programma voor statushouders ...
- 2.1.4 Subsidieregeling zij-instroom vo...
- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

### Toelichting maatregel

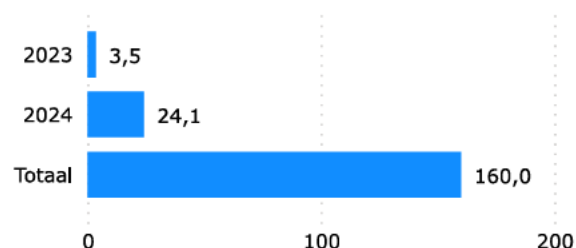
Eerste Toelichting

en middelbaar beroepsonderwijs (MBO), NAPL ontwikkelt een infrastructuur voor de professionalisering van leraren door te investeren in vier pijlers:

1. Landelijke ontwikkelpaden
2. Een opleidingsregister
3. Co-creatielabs in regionale netwerken
4. Een systeem van kwaliteitsborging (Website Nationaal Groeifonds)

### Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Dit project zou in eerste instantie in het najaar van 2023 van start gaan (na de begrotingsbehandeling), maar dit wordt nu uitgesteld tot begin 2024.

### Toelichting budget

Soort	Toelichting
2023	36410-VIII-2, tabel 150, p. 309
2024	36410-VIII-2, tabel 150, p.309
Totaal	€160 miljoen (definitieve toekenning van €73 miljoen voor de eerste 4 jaar. Voorwaardelijke toekenning van €87 miljoen voor de resterende 6 jaar) (36410-VIII-2, p. 312)

### Evaluaties

Soort	Evaluatie
Tussenevaluatie	2027
Eindevaluatie	Afhankelijk van tussenevaluatie

## 2.3.1 Generieke versterking LOB en kennismaking leraarsvak VO

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.2.1 Dichten loonkloof po-vo
- 2.2.2 Versterken rol en positie schooll...
- 2.2.3 Arbeidsmarkttoelage personeel ...
- 2.2.4 Werkdrukmiddelen po (continue...
- 2.2.5 Behoud professionals door beter...
- 2.2.6 Structureel extra professionalise...
- 2.2.7 Ontwikkeling beroepsbeeld door...
- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Studiekeuze123 verbetert voor het hele hoger onderwijs studiekeuze-informatie en deze wordt beter afgestemd op de studiekeizer (27923-443, p. 10)

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

In het schooljaar 2023-2024 zijn negen scholen gestart met een pilot voor het schoolexamenvak «Praktijkroute havo-educatie». Leerlingen kunnen het keuzevak kiezen en kennismaken met het beroep van leraar, de leraren-opleidingen en het werkveld educatie. Daarnaast zijn uit 56 inzendingen voor een challenge om meer scholieren te entusiasmeren voor een baan in de onderwijssector drie winnaars gekozen om een pilot uit te voeren tijdens de eerste helft van 2024. Op Scholieren.com zal komend schooljaar weer aandacht zijn voor het leraarschap en het werken in het onderwijs.

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo en landelijke aanpak 2023-2024

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...
- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Mbo-instellingen en pabo's werken in samenspraak met de MBO Raad en de Vereniging Hogescholen aan pilots om studenten de gelegenheid te geven zich al tijdens hun mbo-opleiding voor te bereiden op de bijzondere nadere vooropleidingseisen (27923-440, p. 14). Vanaf het studiejaar 23/24 krijgt deze aanpak landelijk vorm (27923-443, p. 10)

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Er zijn 17 samenwerkingsverbanden van pabo en mbo die het keuzedeel aanbieden, waardoor studenten drempelloos kunnen doorstromen. Op dit moment is het mbo in 18 van de 27 (voorloper)onderwijsregio's betrokken als opleider. De Realisatie Eenheid voert gesprekken in de regio om dit aantal te vergroten. Het streven is om in 2025 een landelijk dekkend netwerk van bovensectorale onderwijsregio's te hebben.

### Toelichting budget

Soort Toelichting

2023 Er zijn subsidies voor specifieke projecten zoals een bijzondere leerstoel en de aansluiting mbo/pabo. (36200-VIII-2, p.103) [bedrag niet gespecificeerd in tabel 49]

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Eindevaluatie Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar  
Tussenevaluatie Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...
- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijd...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkels

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Met dit experiment wordt onderzocht of het voor een opleiding tot leraar basisonderwijs inschrijven van aspirant-studenten die niet voldoen aan de bijzondere nadere vooropleidingseisen en het bieden van de mogelijkheid aan hen om gedurende het eerste jaar van inschrijving voor de opleiding aan te tonen dat zij aan deze eisen voldoen, leidt tot een verbetering van de toegankelijkheid van de opleidingen tot leraar basisonderwijs en welk effect

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Tussenevaluatie

Een tussentijdse evaluatie vindt plaats in de tweede helft van het tweede jaar van het experiment (2023/24). Bijlage Moties en toezeggingen en update onderzoeken (27923-449, p. 5)

Eindevaluatie

In het laatste jaar van de duur van het experiment (2026/27) ontvangt de Kamer de evaluatie. Bijlage Moties en toezeggingen en update onderzoeken (27923-449, p. 5)

## 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel
- 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbeteri...
- 2.5.4 Curriculumbeaad met lerarenop...
- 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering l...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

...breiden van de mogelijkheden aan om gedurende het eerste jaar van inschrijving voor de opleiding aan te tonen dat zij aan deze eisen voldoen, leidt tot een verbetering van de toegankelijkheid van de opleidingen tot leraar basisonderwijs en welk effect dit heeft op de studievoortgang en belasting van studenten en de belasting van deelnemende instellingen. Het experiment loopt van 1 september 2022 tot 1 september 2027 (Staatsblad 2022-290)

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Tussenevaluatie

Een tussentijdse evaluatie vindt plaats in de tweede helft van het tweede jaar van het experiment (2023/24). Bijlage Moties en toezeggingen en update onderzoeken (27923-449, p. 5)

Eindevaluatie

In het laatste jaar van de duur van het experiment (2026/27) ontvangt de Kamer de evaluatie. Bijlage Moties en toezeggingen en update onderzoeken (27923-449, p. 5)

## 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdfactor po en start vo

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...
- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Samen met de Stichting Het Potentieel Pakken en een schoolbestuur is in het po via een pilot verkend hoe de deeltijdfactor in het onderwijs kan worden vergroot, en hoe belemmeringen die daarbij spelen aangepakt kunnen worden. Het doel is deze aanpak te verbreden, de resultaten breed te delen en ook in het voortgezet onderwijs hierop stappen te zetten. (27923-443, p.10)

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

In januari 2023 is een kopgroep van besturen geformeerd. Deze besturen kregen hulp bij het zetten van de benodigde stappen om contractuitbreiding te stimuleren. Parallel aan de kopgroep zijn antwoorden op relevante knelpunten uitgezocht: Waarmee bereik je leraren om meer te werken en wat is de meest effectieve invulling? Hoe onderbouw je het juridisch? Ook is verhelderd wat een groter arbeidscontract financieel voor een leraar betekent. Besturen in de kopgroep hebben onderling ervaringen uitgewisseld en elkaar geïnspireerd. En op grond van hun ervaringen is door het ministerie informatie opgehaald, gebundeld en bruikbaar gemaakt voor andere bestuurders.

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbonus po

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...
- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Binnen deze aanpak onderzoekt het kabinet welke opties grotere contracten bij leraren in het basisonderwijs stimuleren (31293-671)

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

In januari 2023 is een kopgroep van besturen geformeerd. Deze besturen kregen hulp bij het zetten van de benodigde stappen om contractuitbreiding te stimuleren. Parallel aan de kopgroep zijn antwoorden op relevante knelpunten uitgezocht: Waarmee bereik je leraren om meer te werken en wat is de meest effectieve invulling? Hoe onderbouw je het juridisch? Ook is verhelderd wat een groter arbeidscontract financieel voor een leraar betekent. Besturen in de kopgroep hebben onderling ervaringen uitgewisseld en elkaar geïnspireerd. En op grond van hun ervaringen is door het ministerie informatie opgehaald, gebundeld en bruikbaar gemaakt voor andere bestuurders.

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Tussenevaluatie

Mei 2023: Onderzoek Meer uren werken in het onderwijs na (financiële) prikkels (bijlage bij 31293-671); Najaar 2023: onderzoek (Centerdata) naar pilot meerurenbonus en andere maatregelen (Brief 31293-671, p. 4);

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar



## 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kinderopvang en onderwijs

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...
- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Samen met de Minister van SZW wordt in beeld gebracht wat de succesfactoren en knelpunten van combinatiebanen zijn tussen kinderopvang en onderwijs. De conclusies van dit onderzoek worden vertaald naar een praktische handreiking voor scholen en kinderopvang (27923-443, p.10)

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Kinderopvang werkt! brengt momenteel de kansen en belemmeringen van combinatiebanen in kaart. In het najaar van 2023 worden de resultaten verwacht.

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Eindevaluatie

Tussenevaluatie

Onderzoek wordt afgerond in het najaar van 2023 (31322-512, p.13)



## 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibiliteit in werktijd bieden

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...
- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Besturen kunnen een bijdrage leveren door meer flexibiliteit in werktijden te bieden als impuls voor meer uren werken, bijvoorbeeld in samenhang met anders organiseren (27923-443, p.10)

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

In januari 2023 is een kopgroep van besturen geformeerd. Deze besturen kregen hulp bij het zetten van de benodigde stappen om contractuitbreiding te stimuleren. Parallel aan de kopgroep zijn antwoorden op relevante knelpunten uitgezocht: Waarmee bereik je leraren om meer te werken en wat is de meest effectieve invulling? Hoe onderbouw je het juridisch? Ook is verhelderd wat een groter arbeidscontract financieel voor een leraar betekent. Besturen in de kopgroep hebben onderling ervaringen uitgewisseld en elkaar geïnspireerd. En op grond van hun ervaringen is door het ministerie informatie opgehaald, gebundeld en bruikbaar gemaakt voor andere bestuurders.

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch personeelsbeleid (SHRM)

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.2.8 Nationale aanpak professionalis...
- 2.3.1 Generieke versterking LOB en k...
- 2.3.2 Pilots keuzeelement mbo-pabo e...
- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Het hoofddoel van dit wetsvoorstel is om alle bekostigde scholen en besturen in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs strategisch personeelsbeleid te laten voeren. Aanvullend is het doel dat het onderwijs een aantrekkelijke werkplek blijft. Het is de bedoeling dat dit bijdraagt aan kwalitatief goed en duurzaam inzetbaar personeel dat zorgt voor kwalitatief en toekomstbestandig

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicator

Te starten monitoronderzoek naar SHRM VO (36410-VIII-2, p.277)

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Het wetsvoorstel is tussen half mei en half juni in internetconsultatie geweest.

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Soort	Evaluatie
Eindevaluatie	Afhankelijk van moment inwerkingtreding
Tussenevaluatie	mei-juni 2023: internetconsultatie

## 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch personeelsbeleid (SHRM)

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel
- 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbeteri...
- 2.5.4 Curriculumbeleid met lerarenop...
- 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering l...

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

De kostgave scholen en besturen in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs strategisch personeelsbeleid te laten voeren. Aanvullend is het doel dat het onderwijs een aantrekkelijke werkplek blijft. Het is de bedoeling dat dit bijdraagt aan kwalitatief goed en duurzaam inzetbaar personeel dat zorgt voor kwalitatief en toekomstbestendig onderwijs. (Internetconsultatie.nl)

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicator

Te starten monitoronderzoek naar SHRM VO (36410-VIII-2, p.277)

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Het wetsvoorstel is tussen half mei en half juni in internetconsultatie geweest.

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Eindevaluatie Afhankelijk van moment inwerkingtreding  
Tussenevaluatie mei-juni 2023: internetconsultatie

## 2.5.2 Andere bekostigingsprijkkels

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprijkkels
- 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbeteri...
- 2.5.4 Curriculumbeaad met lerarenop...
- 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering l...

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Er is geen prikkel om docenten op te leiden voor de eigen regio in plaats van alleen voor de eigen school. Er is geen prikkel om bijvoorbeeld in gezamenlijkheid contracten of loopbanen aan te bieden waarmee voor docenten een waardevoller perspectief ontstaat. Verder is de sturing op belangrijke voorwaarden voor leraren zoals arbeidscontract, begeleiding en ontwikkelmogelijkheden en deeltijdfactor, maar ook

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.5.2 Andere bekostigingsprijkkels

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprijkkels
- 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbeteri...
- 2.5.4 Curriculumbeaad met lerarenop...
- 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering l...

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Belangrijke voorwaarden voor leraren zoals arbeidscontract, begeleiding en ontwikkelmogelijkheden en deeltijdfactor, maar ook klassengrootte, beperkt. Het is de vraag of alle (financiële) prikkels de goede kant op staan om het lerarentekort goed te kunnen aanpakken en of het wenselijk is om andere bekostigingsprijkkels te organiseren, al dan niet tijdelijk of regionaal gebonden. (27493-443)

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicator

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

# 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbetering lerarenopleidingen (werka...

## Selectie maatregel

### Thema

Alle

### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel
- 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbeteri...
- 2.5.4 Curriculumbeaad met lerarenop...
- 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering l...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

## Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Het kabinet wil de kwaliteit van de lerarenopleidingen verbeteren en heeft daartoe een stappenplan opgesteld. Dit bestaat uit een 1) verkenning naar hoe de kwaliteit en positie van de lerarenopleidingen kan worden versterkt; 2) de maatregelen uit het werkplan (27923-449); het verbeteren van de instroom in de lerarenopleidingen (27923-456).

## Budget (miljoenen euro's)

## Indicator

Eerste Indicatoren

monitor beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2022-2023 met de definitieve instroomcijfers in de lerarenopleidingen

## Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

Er is een verkenning uitgevoerd met als centrale vraag of meer overheidsregie kan zorgen voor betere lerarenopleidingen. In de brief van december 2023 worden de uitkomsten van deze verkenning gemeld (2023D49577). De Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) heeft een analyse uitgevoerd naar taal en rekenen op de pabo, naar aanleiding van het advies van de Onderwijsraad «Taal en rekenen in het vizier». De NVAO heeft bekeken hoe de signalen van de Onderwijsraad zich verhouden tot recente positieve accreditaties. In september 2023 is de Onderwijsraad een adviestraject gestart over hoe de lerarenopleidingen kunnen bijdragen aan een hogere kwaliteit van het Nederlandse onderwijs. Het advies wordt in 2024 verwacht. In het kader van passend onderwijs wordt onderzocht wat leraren binnen

## Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## Evaluaties

Soort

Evaluatie

Tussenevaluatie

In september 2023 is de Onderwijsraad een adviestraject gestart over hoe de lerarenopleidingen kunnen bijdragen aan een hogere kwaliteit van het Nederlandse onderwijs. Het advies wordt in 2024 verwacht. Rapport van de NVAO via rijksoverheid.nl

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbetering lerarenopleidingen (werka...

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijd...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel
- 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbeteri...
- 2.5.4 Curriculumbeaad met lerarenop...
- 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering l...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Het kabinet wil de kwaliteit van de lerarenopleidingen verbeteren en heeft daartoe een stappenplan opgesteld. Dit bestaat uit een 1) verkenning naar hoe de kwaliteit en positie van de lerarenopleidingen kan worden versterkt; 2) de maatregelen uit het werkplan (27923-449); het verbeteren van de instroom in de lerarenopleidingen (27923-456).

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

monitor beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2022-2023 met de definitieve instroomcijfers in de lerarenopleidingen

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

in 2024 verwacht. In het kader van passend onderwijs wordt onderzocht 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. De resultaten van dit onderzoek komen voor de zomer van 2024. Daarnaast ontwikkelen de lerarenopleidingen zelf een raamplan en presenteren dit na de zomer van 2023 (27923-456). De minister gaat de opdracht voor de lerarenopleidingen veel duidelijker maken. De wettelijke bekwaamheidseisen moeten zich scherper richten op startbekwaamheid, maar ook een realistisch niveau beschrijven dat past binnen de doorlopende ontwikkeling van leraren. Daarnaast worden in 2024 komend jaar de verwachtingen van de minister geëxpliciteerd in centrale uitgangspunten voor de vormgeving van lerarenopleidingen. De minister verwacht

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Tussenevaluatie

In september 2023 is de Onderwijsraad een adviestraject gestart over hoe de lerarenopleidingen kunnen bijdragen aan een hogere kwaliteit van het Nederlandse onderwijs. Het advies wordt in 2024 verwacht. Rapport van de NVAO via [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl)

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar



## 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbetering lerarenopleidingen (werka...

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel
- 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbeteri...
- 2.5.4 Curriculumbeeraad met lerarenop...
- 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering l...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Het kabinet wil de kwaliteit van de lerarenopleidingen verbeteren en heeft daartoe een stappenplan opgesteld. Dit bestaat uit een 1) verkenning naar hoe de kwaliteit en positie van de lerarenopleidingen kan worden versterkt; 2) de maatregelen uit het werkplan (27923-449); het verbeteren van de instroom in de lerarenopleidingen (27923-456).

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

monitor beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2022-2023 met de definitieve instroomcijfers in de lerarenopleidingen

### Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

realistisch niveau beschrijven dat past binnen de doorlopende ontwikkeling van leraren. Daarnaast worden in 2024 komend jaar de verwachtingen van de minister geëxpliciteerd in centrale uitgangspunten voor de vormgeving van lerarenopleidingen. De minister verwacht niet dat het nodig is om deze uitgangspunten in regelgeving te verankeren, maar wel verwerkt in afspraken die met de sector worden gemaakt. Verder gaat de minister samen met de opleidingen aan de slag om ruimte en focus aan te brengen, door aan de hand van de herijkte bekwaamheidseisen duidelijke keuzes te maken over wat in de opleiding hoort en wat een plek moet krijgen in nascholing en specialisatietrajecten. Ook worden de mogelijkheden tot de inrichting van een kenniscentrum voor lerarenopleiders onderzocht

### Toelichting budget

Soort Toelichting

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

Tussenevaluatie

In september 2023 is de Onderwijsraad een adviestraject gestart over hoe de lerarenopleidingen kunnen bijdragen aan een hogere kwaliteit van het Nederlandse onderwijs. Het advies wordt in 2024 verwacht. Rapport van de NVAO via [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl)

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## 2.5.4 Curriculumberaad met lerarenopleidingen, scholen en leraren

### Selectie maatregel

#### Thema

Alle

#### Subthema

Alle

#### Maatregel

Zoeken

- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprikkel
- 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbeteri...
- 2.5.4 Curriculumberaad met lerarenop...
- 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering l...

**Uitleg dashboard**

Maatregelen

**Totstandkoming dashboard**

### Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Najaar 2023 wordt een curriculumberaad voor de lerarenopleidingen 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 (27923-456).

### Budget (miljoenen euro's)

### Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

### Stand van zaken

T...

Eerste Voortgangsrapportage

↻

Het curriculumberaad heet nu het opleidingsberaad leraren.

V...

↻

### Toelichting budget

Soort Toelichting

▲

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

T...

### Evaluaties

Soort

Evaluatie

E...

Eindevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

Tussenevaluatie

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

# 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen

## Selectie maatregel

### Thema

Alle

### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprijkkels
- 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbeteri...
- 2.5.4 Curriculumbeaad met lerarenop...
- 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering l...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

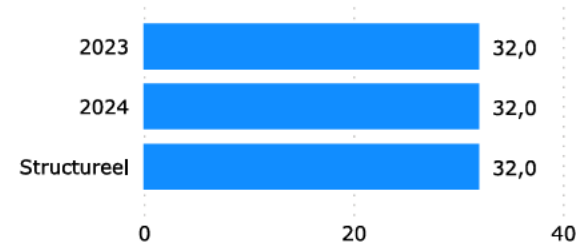
## Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

De minister van OCW heeft op 12 oktober 2020 een bestuursakkoord afgesloten met de Vereniging Hogescholen en VSNU (nu: Universiteiten van Nederland) over de versnelling en versterking van flexibilisering van de lerarenopleidingen. Hieraan zijn middelen gekoppeld die bij Voorjaarsnota 2020 vrijgekomen zijn voor de aanpak van het lerarentekort. In korte tijd hebben de lerarenopleidingen een ambitieuze agenda gemaakt

## Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



## Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

In het verlengde van de evaluatie van het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen wordt met de lerarenopleidingen in het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs verkend of een (sector)plan kan worden gemaakt om het opleidingsaanbod te versterken en te coördineren.

## Toelichting budget

Soort

Toelichting

Structureel Oplopend van 28,5 mln. in 2020 naar structureel 32 mln. in 2022 e.v. (CW3.1 bijlage bij brief Intensivering aanpak tekorten in het onderwijs en de lerarenopleidingen juni 2020)

## Evaluaties

Soort

Evaluatie

Eindevaluatie 2025 (bijlage Stand van zaken moties toezeggingen onderzoeksresultaten bij 27923-460, p. 7)

Tussenevaluatie Eind 2023 zal een tussenevaluatie van het bestuursakkoord uitgevoerd worden, zodat indien nodig ook bijgestuurd wordt om de maatregelen zo effectief mogelijk te laten zijn. (Bron: Website Aanpak lerarentekort)

# 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen

## Selectie maatregel

### Thema

Alle

### Subthema

Alle

### Maatregel

Zoeken

- 2.3.3 Experiment toelatingseisen pabo
- 2.4.1 Verbreden aanpak pilot deeltijdf...
- 2.4.2 Aanpak voltijds- en meerurenbo...
- 2.4.3 Onderzoek combinatiebanen kin...
- 2.4.4 Besturen kunnen meer flexibilite...
- 2.5.1 Wetsvoorstel Strategisch person...
- 2.5.2 Andere bekostigingsprijkkels
- 2.5.3 Stappenplan kwaliteitsverbeteri...
- 2.5.4 Curriculumbeeraad met lerarenop...
- 2.5.5 Bestuursakkoord flexibilisering l...

Uitleg dashboard

Maatregelen

Totstandkoming dashboard

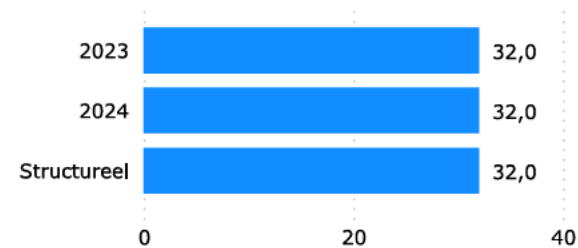
## Toelichting maatregel

Eerste Toelichting

Lerarentekort, in korte tijd hebben de lerarenopleidingen een ambitieuze agenda gemaakt om de opleidingen flexibeler te maken. Dit doen zij door het bieden van meer maatwerk, door beter aan te sluiten op eerder opgedane kennis en ervaringen van aankomende leraren en op de beroepspraktijk. Zij zullen zich onder meer verder professionaliseren in de begeleidings-systematiek en didactiek voor volwassenen.

## Budget (miljoenen euro's)

Totaal PO+VO



## Indicator

Eerste Indicatoren

Na raadpleging van diverse bronnen geen informatie vindbaar

## Stand van zaken

Eerste Voortgangsrapportage

In het verlengde van de evaluatie van het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen wordt met de lerarenopleidingen in het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs verkend of een (sector)plan kan worden gemaakt om het opleidingsaanbod te versterken en te coördineren.

## Toelichting budget

Soort Toelichting

Structureel Oplopend van 28,5 mln. in 2020 naar structureel 32 mln. in 2022 e.v. (CW3.1 bijlage bij brief Intensivering aanpak tekorten in het onderwijs en de lerarenopleidingen juni 2020)

## Evaluaties

Soort Evaluatie

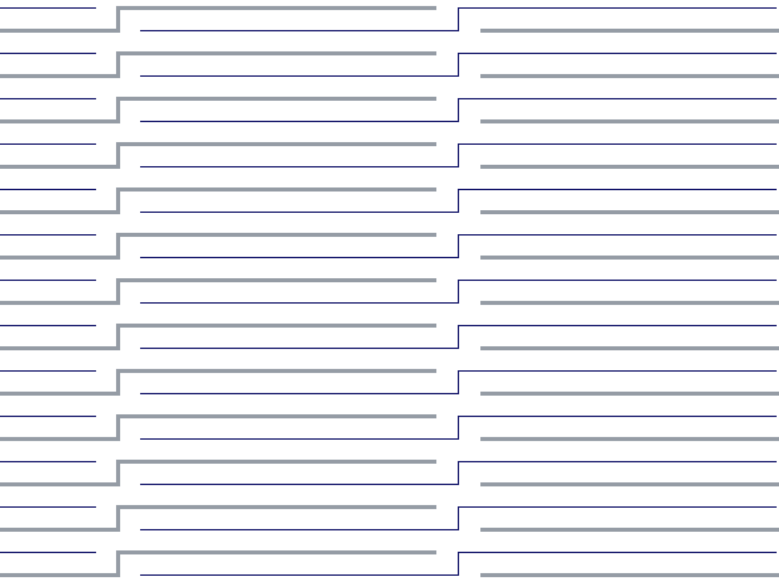
Eindevaluatie 2025 (bijlage Stand van zaken moties toezeggingen onderzoeksresultaten bij 27923-460, p. 7)

Tussenevaluatie Eind 2023 zal een tussenevaluatie van het bestuursakkoord uitgevoerd worden, zodat indien nodig ook bijgestuurd wordt om de maatregelen zo effectief mogelijk te laten zijn. (Bron: Website Aanpak lerarentekort)



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL



Commissiedebat

## Reader samenvattingen onderzoek Leraren

woensdag 28 februari 2024 | 10:00 - 15:00 uur | Troelstraal

VASTE COMMISSIE VOOR ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

**UITSLUITEND BESTEMD VOOR INTERN GEBRUIK**



# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

INTERN GEBRUIK

## Reader commissiedebat Leraren

Aan Leden en plv. leden van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Datum 16 februari 2024

Betreft: commissiedebat Leraren

Vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

5.1 2e

5.1 2e

M +316 5.1 2e

E 5.1 2e @tweedekamer.nl

Geachte leden,

Ter voorbereiding van het commissiedebat Lerarenbeleid op woensdag 28 februari heeft de staf van de commissie twee factsheets en de samenvattingen van de onderzoeksrapporten gebundeld, die als bijlage zijn gevoegd bij een aantal brieven op de agenda van het commissiedebat.

### Inhoudsopgave

- Convocatie
- Bijlagen bij Lerarenstrategie december 2023; Brief regering d.d. 15-12-2023, minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, M.L.J. Paul (27923-460):
  - **Factsheet Onderwijsregio's in Beeld**
  - **Rapport personeelstekorten primair onderwijs 1 oktober 2023**
  - **Factsheet lerarentekort**
- Bijlagen bij de Rectificatie bij stukken Kamerbrief Lerarenstrategie van 15-12-2023; Brief regering d.d. 22-12-2023, minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, M.L.J. Paul (27923-459):
  - **Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren 2023** (herziene versie)
  - **Rapport personeelstekorten voortgezet onderwijs 1 oktober 2023** (herziene versie)
- Bijlage bij Vergelijking arbeidsvoorwaarden onderwijs, Brief regering d.d. 12-01-2024, minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, R.H. Dijkgraaf (27923-461):
  - **Arbeidsvoorwaarden publieke sector (eindrapport SEO)**
- Bijlage bij Aanpak voltijds- en meerurenbonus in het po, Brief regering d.d. 16-05-2023, minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, A.D. Wiersma (31293-671)
  - **Onderzoek ResearchNed 'Meer uren werken in het onderwijs na (financiële) prikkels'**





# Tweede Kamer

DER STATEN-GENERAAL

Inhoudsopgave

Den Haag, 5 februari 2024

Spreektijd 5 minuten per fractie

Voortouwcommissie: vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Bewindspers(o)n(en): minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, R.H. Dijkgraaf  
minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, M.L.J. Paul

Activiteit: Commissiedebat  
Datum: woensdag 28 februari 2024  
Tijd: 10.00 - 15.00 uur  
Openbaar/besloten: openbaar

Onderwerp: Leraren

---

Agendapunt: Lerarenstrategie december 2023

Zaak: Brief regering - minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, M.L.J. Paul – 15 december 2023  
Lerarenstrategie december 2023 - 27923-460

Agendapunt: Rectificatie bij stukken Kamerbrief Lerarenstrategie van 15 december 2023

Zaak: Brief regering - minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, M.L.J. Paul – 22 december 2023  
Rectificatie bij stukken Kamerbrief Lerarenstrategie van 15 december 2023 - 27923-459

Agendapunt: Voortgang Lerarenstrategie

Zaak: Brief regering - minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, A.D. Wiersma – 20 juni 2023  
Voortgang Lerarenstrategie - 27923-456

Agendapunt: Kabinetsreactie op commissiebrief met verzoek om reactie op brieven m.b.t. een Deltaplan lerarentekort

Zaak: Brief regering - minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, M.L.J. Paul – 12 januari 2024  
Kabinetsreactie op commissiebrief met verzoek om reactie op brieven m.b.t. een Deltaplan lerarentekort - 27923-462



- Agendapunt: Reactie op verzoek commissie over de stand van zaken met betrekking tot de Regionale Aanpak Toekomst Onderwijsarbeidsmarkt
- Zaak: Brief regering - minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, R.H. Dijkgraaf – 27 oktober 2023  
Reactie op verzoek commissie over de stand van zaken met betrekking tot de Regionale Aanpak Toekomst Onderwijsarbeidsmarkt - 27923-458
- Agendapunt: Vergelijking arbeidsvoorwaarden onderwijs
- Zaak: Brief regering - minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, R.H. Dijkgraaf – 12 januari 2024  
Vergelijking arbeidsvoorwaarden onderwijs - 27923-461
- Agendapunt: Aanpak voltijds- en meerurenbonus in het po
- Zaak: Brief regering - minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs, A.D. Wiersma – 16 mei 2023  
Aanpak voltijds- en meerurenbonus in het po - 31293-671
- 

Griffier: M. Verhoev

Activiteitsnummer: 2023A07983



## Onderwijsregio's

Samen voor het beste onderwijs

Schoolbesturen, vakbonden en beroepsgroep, lerarenopleidingen, gemeenten en andere partijen nemen in de onderwijsregio verantwoordelijkheid voor een goed werkende regionale onderwijsarbeidsmarkt. Door samen te werken bij het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren vanuit een lerende aanpak op regionaal en landelijk niveau.

### In samenhang wordt gewerkt aan:

Voldoende en goed onderwijspersoneel, dat met plezier werkt in het onderwijs, goed opgeleid is en het vak bijhoudt.

Een landelijk dekkend netwerk als duurzame werkwijze om als onderwijs in samenhang door te organiseren op impact, rekening houdend met regionale en landelijke dynamieken.



Leren voor Nederland



Leren met elkaar



Leren in de regio

## Onderwijsregio's in beeld



250

Aantal gemeenten

Het aantal gemeenten opgeteld van po, vo en mbo

27+2

Aantal onderwijsregio's

Onderwijsregio's in oprichting

### Lees de verhalen:

Utrecht Stad

Rotterdam po

Almere

Rotterdam vo-mbo

Amsterdam

Haaglanden

Zeeuwse Onderwijsregio (ZOR)

Brabant-Oost

Achterhoek-West

Brabant Midden

Midden-Nederland

Noord-Holland Noord

Groningen vo/vso

PLG+

Zuid-Hollandse Eilanden

Kennemerland Groot-Amsterdam

Noord-Nederland PO

Het Groene Hart

Scope

Leiden, Duin- en Bollenstreek

Friesland, NOP en Urk

Zwolle en omstreken

Twente Achterhoek Oost-Salland

Noord-Limburg

Landelijk Groen Onderwijs

Progressus

Noorderwijzer

Rijnmond

MBO Noord-Nederland

### Inhoudsopgave

#### po



2500

Aantal deelnemende schoolvestigingen



530.000

Aantal deelnemende leerlingen



360

Aantal deelnemende besturen (bevoegd gezag)



#### vo



1050

Aantal deelnemende schoolvestigingen



625.000

Aantal deelnemende leerlingen



210

Aantal deelnemende besturen (bevoegd gezag)



#### mbo als werkgever



320

Aantal deelnemende onderwijslocaties



250.000

Aantal deelnemende studenten



### Onderwijsregio's aan het woord:



Muriëlle van der Voort  
Utrecht Stad



Martin van den Berg  
Brabant-Oost



Eric A. Rietkerk  
Noord-Nederland PO



## Managementsamenvatting

Tekorten in het primair onderwijs zijn inmiddels een aantal jaar onder ons. Om meer inzicht te krijgen in de omvang en spreiding van de tekorten is er sinds 2020 een tekortmeting in de G5 (Almere, Amsterdam, 's-Gravenhage, Rotterdam en Utrecht) en in 2021 voor het eerst ook in de rest van het land. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar openstaande vacatures, maar ook naar verborgen tekorten. Verborgene tekorten betreffen een ongewenste situatie, zoals bijvoorbeeld de inzet van onbevoegde leraren, samenvoegen van groepen, et cetera.

Dit rapport beschrijft de zesde meting die binnen de G5 is uitgevoerd en de derde meting buiten de G5. Beide metingen zijn verricht met behulp van online vragenlijsten waarin scholen naar het tekort aan leraren en schoolleiding wordt gevraagd. De respons is aanmerkelijk hoger dan in eerdere jaren. Dit kan te maken hebben met extra responsbevorderende maatregelen die dit jaar zijn ingezet, waaronder het laten controleren van e-mailadressen van scholen door besturen. Het thema van de personeelstekorten lijkt ook zeker te leven bij de scholen. De respons is binnen de G5 ongeveer 95%. Deze zeer hoge respons wordt waarschijnlijk veroorzaakt door het bestaan van convenanten in de G5 waarin deelname aan monitoring van tekorten is vastgelegd. Het wordt mogelijk versterkt doordat de eerste meting op initiatief van de G5 is gehouden en de scholen daarom bekend zijn met de uitvraag, en mogelijk door meer urgentiebesef omdat de tekorten in de G5 al langer spelen. Buiten de G5 bestaan geen convenanten, maar is de respons, mede dankzij de inzet van de PO-Raad om scholen te bewegen tot deelname en de responsbevorderende maatregelen van Centerdata met 58% zeer hoog.

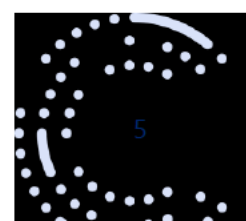
De resultaten van beide metingen geven mede door deze hoge respons een goed beeld van de situatie rondom de lerarentekorten in Nederland. Het resultaat van de meting is dat het totale landelijk gemiddelde tekort aan leraren 9,7% van de werkgelegenheid voor leraren bedraagt, zie Tabel 3.<sup>1</sup> Dit vertaalt zich naar een tekort van ongeveer 9.800 fte. Het gaat daarbij om het totaal van openstaande vacatures en verborgen tekorten, zowel voor reguliere (Tabel 1) als voor vervangingsposities (Tabel 2). De tekorten aan leraren op reguliere posities zijn zowel binnen als buiten de G5 groter dan de vervangingstekorten. Bij de voorgaande meting<sup>2</sup> bedroeg het landelijke tekort aan leraren 9,5%, wat zich vertaalde naar ongeveer 9.700 fte. Het totale landelijke tekort lijkt daarmee slechts beperkt groter geworden.

Tabel 1: Schatting van het landelijk tekortpercentage - reguliere posities

schooltype	buiten G5			binnen G5			landelijk		
	open	verb.	totaal	open	verb.	totaal	open	verb.	totaal
basisonderwijs	1,1%	4,0%	5,1%	2,3%	10,8%	13,1%	1,3%	5,1%	6,4%
speciaal basisonderwijs	2,3%	5,5%	7,8%	4,0%	10,2%	14,1%	2,5%	6,2%	8,7%
(voort.) spec. onderwijs	2,6%	4,9%	7,5%	2,8%	9,3%	12,0%	2,6%	5,6%	8,3%
<b>totaal</b>	<b>1,3%</b>	<b>4,1%</b>	<b>5,5%</b>	<b>2,4%</b>	<b>10,6%</b>	<b>13,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>5,2%</b>	<b>6,7%</b>

<sup>1</sup> Bij vervangingstekorten is alleen gevraagd naar vervangingen langer dan 6 weken om beïnvloeding van de resultaten door toevalligheden zoals een griepgolf uit te sluiten.

<sup>2</sup> (Adriaens, Elshout, & Elshout, 2022)





Tabel 2: Schatting van het landelijk tekortpercentage - vervangingsposities

schooltype	buiten G5			binnen G5			landelijk		
	open	verb.	totaal	open	verb.	totaal	open	verb.	totaal
basisonderwijs	0,9%	1,7%	2,6%	1,4%	3,6%	5,0%	1,0%	2,0%	3,0%
speciaal basisonderwijs	1,1%	1,8%	2,9%	2,0%	4,7%	6,7%	1,2%	2,2%	3,4%
(voort.) spec. onderwijs	0,8%	1,1%	2,0%	1,6%	3,0%	4,5%	0,9%	1,5%	2,4%
<b>totaal</b>	<b>0,9%</b>	<b>1,6%</b>	<b>2,6%</b>	<b>1,4%</b>	<b>3,6%</b>	<b>5,0%</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,9%</b>	<b>3,0%</b>

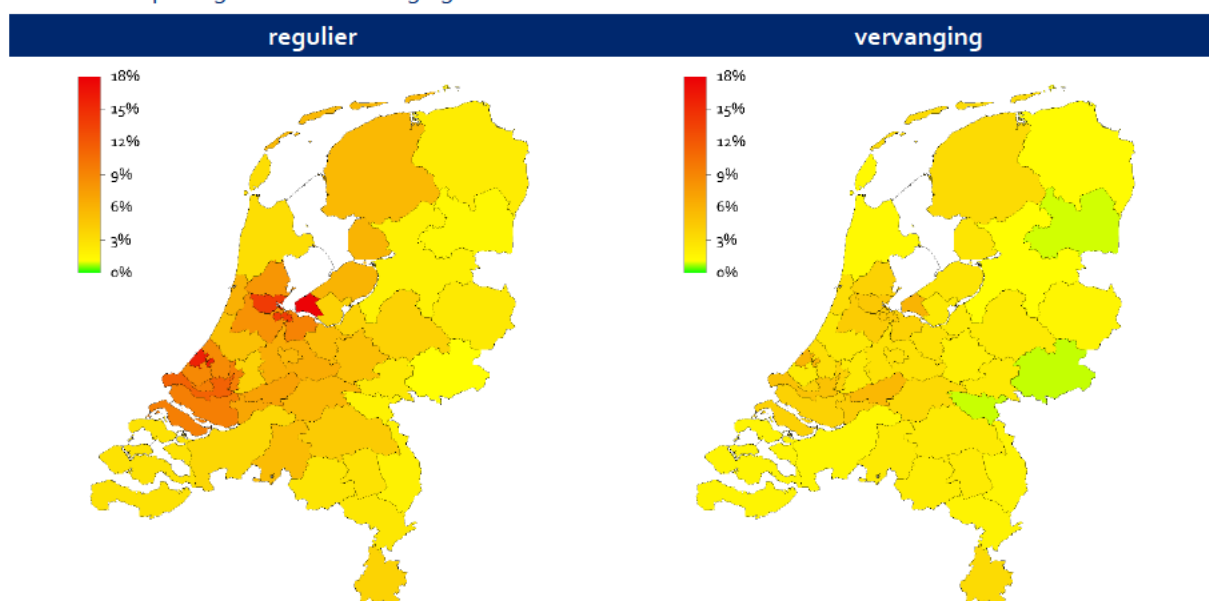
Tabel 3: Schatting van het landelijk tekortpercentage - totaal

schooltype	buiten G5			binnen G5			landelijk		
	open	verb.	totaal	open	verb.	totaal	open	verb.	totaal
basisonderwijs	2,1%	5,6%	7,7%	3,7%	14,4%	18,1%	2,3%	7,1%	9,4%
speciaal basisonderwijs	3,3%	7,4%	10,7%	6,0%	14,9%	20,8%	3,7%	8,4%	12,1%
(voort.) spec. onderwijs	3,4%	6,1%	9,5%	4,3%	12,3%	16,6%	3,5%	7,1%	10,6%
<b>totaal</b>	<b>2,3%</b>	<b>5,8%</b>	<b>8,0%</b>	<b>3,8%</b>	<b>14,2%</b>	<b>18,0%</b>	<b>2,5%</b>	<b>7,2%</b>	<b>9,7%</b>

Echter, het tekort is binnen de G5 ongeveer twee keer zo hoog als daarbuiten (18,0% versus 8,0%) en dit geldt ook als we onderscheid maken naar schooltype. Het grootst zijn de tekorten in het speciaal basisonderwijs, zowel binnen als buiten de G5.

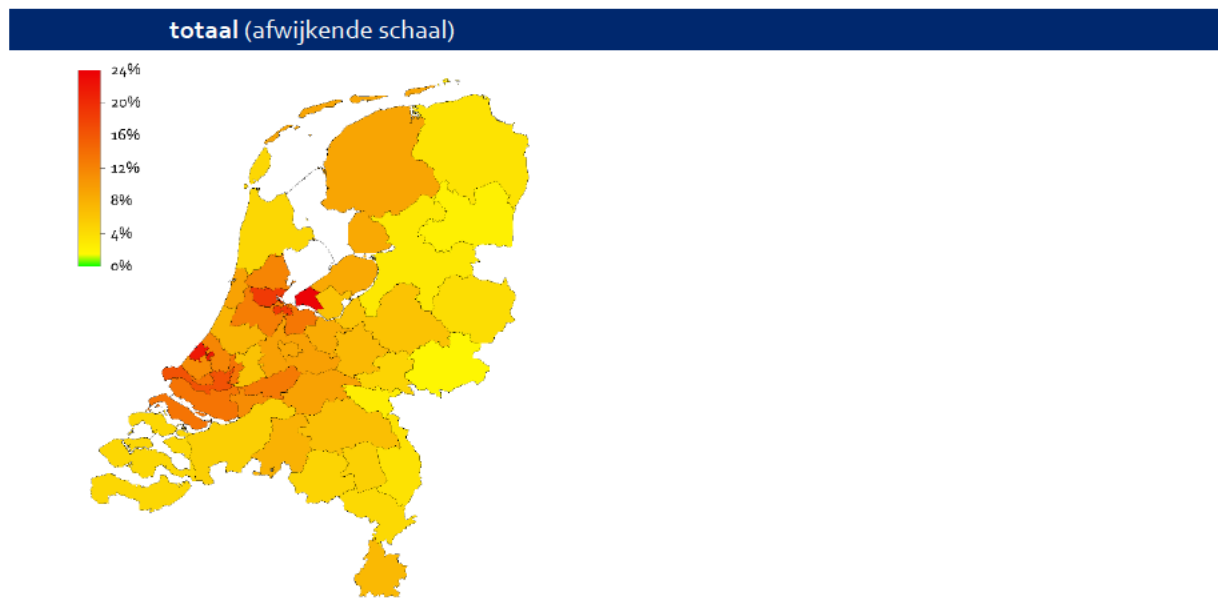
Binnen de G5 heeft Utrecht de laagste tekorten, die wel hoger zijn dan het gemiddelde tekort buiten de G5. Utrecht heeft sinds het begin van de tekortmeting altijd de laagste tekorten van de G5. Na de daling in oktober 2022 is in Rotterdam een scherpe stijging van de tekorten te zien. Almere, Amsterdam en 's-Gravenhage hebben duidelijk hogere tekorten dan de hun omringende gebieden, zie ook Figuur 1. In die figuur zien we ook dat de hoogste tekorten buiten de G5 in zuidelijk Noord-Holland en zuidelijk Zuid-Holland te vinden zijn. In oostelijk Nederland zijn tekorten, zeker in vergelijking met het westen, slechts beperkt aanwezig.

Figuur 1: Regionale verdeling van lerarentekorten regulier basisonderwijs, onderscheiden naar reguliere tekorten en tekorten op het gebied van vervanging





Figuur 1 (vervolg): Regionale verdeling van totale lerarentekorten (regulier plus vervanging) regulier basisonderwijs



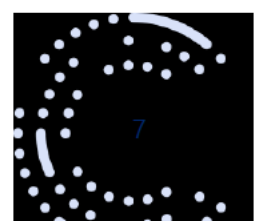
Een vergelijking over de tijd laat zien dat de tekorten zich meer en meer lijken te concentreren in de G5. Het verschil tussen de G5 en de rest van Nederland dat in het voorgaande rapport werd geconstateerd, is nog pregnanter geworden: 15,2% binnen versus 8,5% buiten de G5 op peildatum 1 oktober 2022 en 18,0% binnen versus 8,0% buiten de G5 op peildatum 1 oktober 2023. We zien bijvoorbeeld dat de tekorten in Almere, Amsterdam en 's-Gravenhage sinds 1 oktober 2020 ieder jaar gestegen zijn, en tegelijk dat de tekorten in bijvoorbeeld arbeidsmarktregio's Achterhoek, Regio Zwolle, Rijk van Nijmegen, West-Brabant en Noord-Limburg voor het tweede jaar op rij gedaald zijn.

Ook binnen regio's zijn er overigens grote verschillen in het tekort aan leraren. Zo geeft bijvoorbeeld 49% (tegen 37% bij de voorgaande meting) van de scholen buiten de G5 aan geen tekort te hebben (14% binnen de G5, 11% bij de voorgaande meting). Deze verschillen in tekortpercentages tussen scholen zijn maar beperkt te herleiden tot in dit onderzoek bekende kenmerken van een school. Wel is een duidelijk verband gevonden met de schoolweging.<sup>3</sup> Daarbij geldt algemeen gesproken dat hoe groter de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school, hoe hoger ook het tekort aan leraren op een school is.

Buiten de G5 wordt het tekort aan leraren voor het grootste deel gevormd door tekorten onder regulier personeel (5,4%) en voor een kleiner deel door vervanging (2,6%).<sup>4</sup> Binnen de G5 geldt ook dat de reguliere tekorten hoger liggen dan die onder vervanging, waarbij de cijfers uiteraard verschillen per gemeente.

<sup>3</sup> Een maat tussen 19 en 41 voor de complexiteit van een school zoals berekend door het CBS op basis van achtergrondkenmerken van de leerlingen, die rekening houden met het risico op onderwijsachterstanden. Daarbij geldt dat hoe hoger de schoolweging, hoe complexer de leerlingenpopulatie. Zie ook: [De schoolweging: maat voor de leerlingenpopulatie \(onderwijsinspectie.nl\)](https://onderwijsinspectie.nl).

<sup>4</sup> Merk op dat de tekorten in dit onderzoek uitgedrukt worden ten opzichte van de totale werkgelegenheid. Stel dat de benodigde vervanging ten gevolge van langdurig (ziekte)verzuim 5% bedraagt, dan kan buiten de G5 voor ongeveer de helft van de vervanging geen gewenste oplossing worden gevonden.

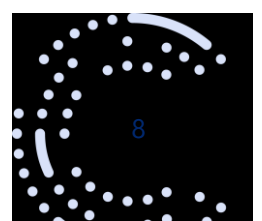






De tekorten aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) zijn relatief hoger dan de tekorten aan leraren (13,8% versus 8,0% buiten de G5 en 21,2% versus 18,0% binnen de G5). Het (voortgezet) speciaal onderwijs kent daarbij de laagste tekorten aan schoolleiding (ongeveer 10%). De tekorten aan schoolleiding zijn ook zwak positief gecorreleerd met het lerarentekort (hoe hoger het tekort aan schoolleiding, hoe hoger wellicht ook het tekort aan leraren, en vice versa). Landelijk is het tekort aan schoolleiding ongeveer 1.200 fte of 15% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Bij de voorgaande meting (peildatum 1 oktober 2022) bedroeg het landelijke tekort aan schoolleiding 13,6%, wat zich vertaalde naar ongeveer 1.100 fte. Het tekort aan schoolleiding is daarmee wederom toegenomen.

Tot slot is bij deze meting wederom gevraagd naar de inzet van middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Binnen de G5 wordt daarbij aangegeven dat binnen het reguliere basisonderwijs ongeveer 13,6% van de extra werkgelegenheid voor leraren naar aanleiding van het NPO niet vervuld kan worden. Buiten de G5 is dit tekort met 2,0% van de werkgelegenheid voor leraren in het reguliere basisonderwijs naar aanleiding van het NPO aanzienlijk lager.



# Feiten en cijfers over leraren en het lerarentekort

Deze feiten en cijfers zijn onderdeel van de Trendrapportage 2023.

## Primair onderwijs

- Gemiddelde leeftijd leraar: **42,7 jaar**.
- Percentage leraren met een vast contract: **89%**.
- Tekort: **9.800 fte**.
- Verdeling in het land: de G5 heeft een hoger lerarentekort dan de rest van Nederland.
- In de G5 is het totale tekort **18%**, in de rest van Nederland **8%**.
- Beloning: een fulltime leraar in het po verdient tussen **€ 3.840 en € 7.890** bruto per maand Gemiddeld is de beloning van een leraar in het po **€ 5.800** bruto per maand. *De beloning (bruto inkomen) bestaat uit het salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en toelagen die iedere leraar krijgt.*
- Beloningsontwikkeling: leraar in het PO verdient gemiddeld zo'n **€ 1.800** per maand meer in 2023 dan in 2017 (voor het dichten van de loonkloof). De gemiddelde beloning van leraren in het po is in 2023 zo'n 5.800 euro per maand (ruim 69.000 euro per jaar). In 2017 was dat nog zo'n 4.000 euro (zo'n 48.000 euro per jaar).
- Contractueel werkt **3 op de 10** leraren 0,9 fte of hoger. De rest van de leraren werkt 0,8 fte of minder.
- Vakantie-uren : **53,5** vakantiedagen per jaar bij een fulltime aanstelling. *(Bron: cao primair onderwijs, artikel 3.31)*
- Instroom Pabo in 2022: **7799** studenten.
- Uitstroom uit de Pabo: in 2021 studeerden 3.866 leraren af aan de Pabo. Een half jaar na het afstuderen werkte 93% in het onderwijs.
- **916** zij-instromers met subsidie zij-instroom in 2023.
- Zij-instromers geven het beroep een: **8.0**.



## Voortgezet onderwijs

- Gemiddelde leeftijd leraar: **43,1 jaar**.
- Percentage leraren met een vast contract: **78%**.
- Tekort: **3.800 fte**.
- In het vo zijn de tekorten per vak verschillend.
  - Permanente tekortvakken: Wiskunde, Natuurkunde, Scheikunde, Informatica, Nederlands, Duits, Frans en Klassieke talen.
  - Vakken met een afnemend tekort: Engels, Aardrijkskunde, Economie en Maatschappijleer.
  - Vakken met permanent lage tekorten: Levensbeschouwing, CKV, Kunstvakken, Gezondheidszorg en welzijn, Lichamelijke opvoeding en overige vakken.
- Beloning: een fulltime leraar in het vo verdient tussen **€ 3.840 en € 7.380** bruto per maand. Gemiddeld is de beloning van een leraar in het vo **€ 6.200** bruto per maand. *De beloning (bruto inkomen) bestaat uit het salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en toelagen die iedere leraar krijgt.*
- Instroom lerarenopleiding HBO 2e graads leraar in 2022: 5.952. Uitstroom uit deze lerarenopleiding 3.051 in 2022. Na een half jaar werkte 89% in het onderwijs.
- Zij-instroom in 2023: **351** zij-instromers met subsidie zij-instroom.
- Zij-instromers geven het beroep een: **7.8**.



## MBO

- Gemiddelde leeftijd docent: **45,8 jaar**.
- Percentage met een vast contract: **78%**.
- Meeste aantal vacatures: Nederlands, Gezondheidszorg en welzijn, Economie en handel, Metaal, elektro en overige materiaaltechnieken en Wiskunde.
- Beloning: een docent in het mbo verdient tussen **€ 4.030 en € 7.160** bruto per maand. Gemiddeld is de beloning van een docent in het mbo **€ 6.000** bruto per maand. *De beloning (bruto inkomen) bestaat uit het salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en toelagen die iedere docent krijgt.*
- Zij-instroom in 2023: **1018** zij-instromers met subsidie zij-instroom.
- Zij-instromers geven het beroep een: **7.8**.

*Bron cijfers: Trendrapportage 2023*

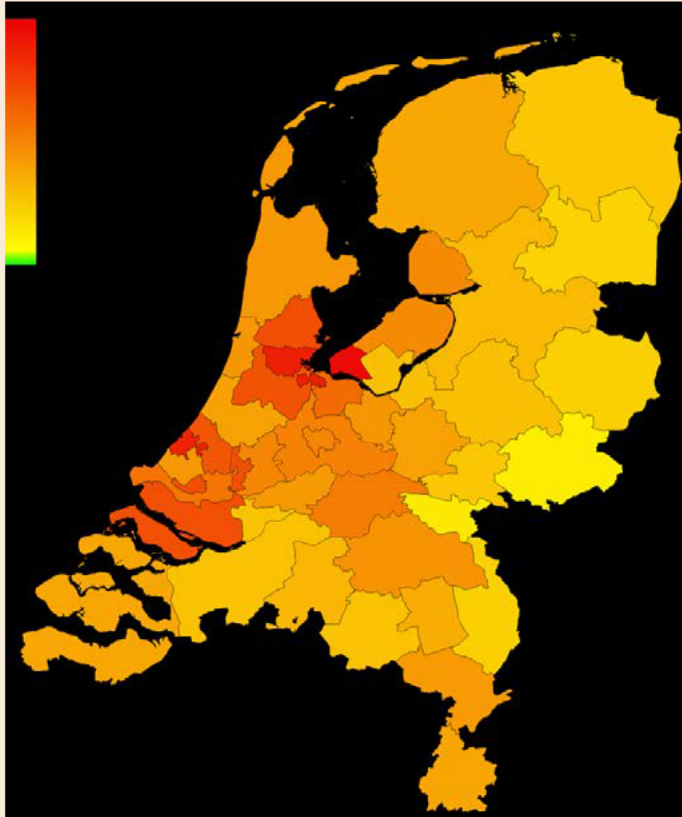




## Verdeling tekorten over het land

Hiermee wordt bedoeld: landelijke verdeling totale tekorten fte leraren basisonderwijs in percentages van de werkgelegenheid, oktober 2023.

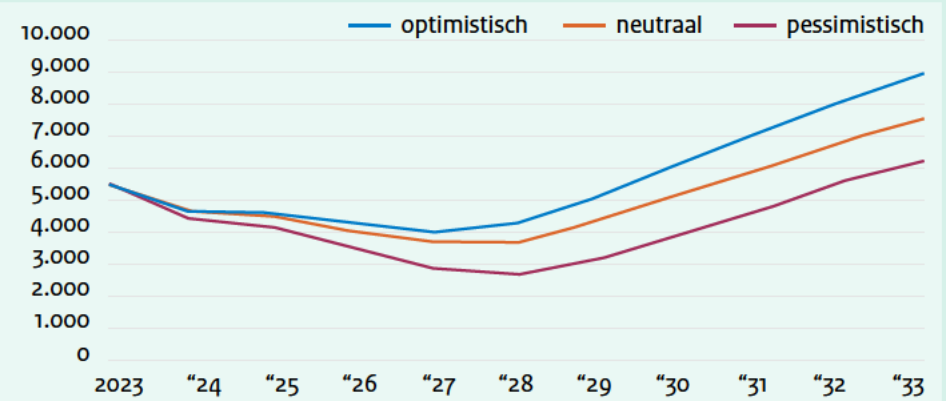
(Bron: Centerdata)



## Tekort aan leraren en directeuren in het primair onderwijs tussen 2022-2032

Hiermee wordt bedoeld: tekort aan leraren en directeuren in het po 2022-2032 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's.

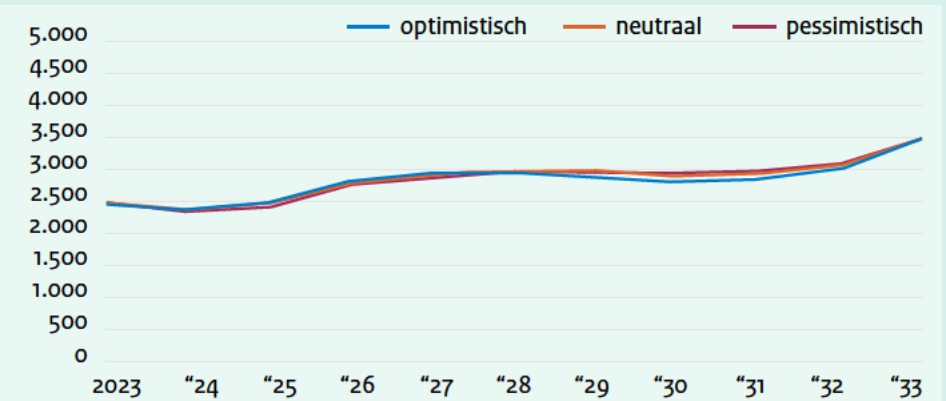
(Bron: Centerdata)



## Tekort aan leraren en directeuren in het voortgezet onderwijs tussen 2022-2032

Hiermee wordt bedoeld: tekort aan leraren en directeuren in het vo 2022-2032 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's.

(bron: Centerdata)



## Belangrijkste ontwikkelingen en samenvattingen Tendrapportage Arbeidsmarkt Leraren 2023 (herziene versie) / OCW; bijlage bij 27923-459

### Belangrijkste ontwikkelingen

- In deze rapportage wordt bericht over de belangrijkste ontwikkelingen over leraren en hun arbeidsmarkt. Nederland heeft 240 duizend mensen als leraar werken in het po, vo en mbo, die samen 181 duizend voltijdsbanen vervullen.
- Vanzelfsprekend is de actuele stand van het lerarentekort in het onderwijs een belangrijk onderwerp in deze rapportage. In het primair onderwijs was er in oktober dit jaar sprake van een tekort van 9.800 fte bij de reguliere banen en langdurige vervangingen. Daarvan is drie kwart (74%) een zogenaamd verborgen<sup>1</sup> tekort. Het tekort aan schoolleiders bedraagt 1.270 fte, waarvan 55% een verborgen tekort is. In het voortgezet onderwijs is dit ook voor het eerst gemeten, met als resultaat een tekort van 3.800 fte bij de reguliere banen en langdurige vervangingen. Daarvan is 59% een verborgen tekort. Voor schoolleiders geldt dat er een tekort is van 125 fte, waarvan 63% een verborgen tekort is. In het mbo loopt dit schooljaar een pilot onderzoek, hopelijk kunnen we volgend jaar daar ook de actuele tekortcijfers laten zien.
- Naar verwachting zijn we de komende 10 jaar niet verlost van het lerarentekort. Bij gelijkblijvende omstandigheden wordt verwacht dat het tekort in het po de komende jaren iets lager wordt maar daarna weer gaat stijgen en hoger dan nu uitkomt, mede door de stijging van het aantal leerlingen. In het vo blijft het tekort de komende 10 jaar, bij ongewijzigde omstandigheden, ongeveer op dezelfde hoogte, met een lichte stijging. Maar als verder ingezoomd wordt betekent dit wel dat de vakken die nu al als tekortvak worden bestempeld nog grotere tekorten zullen krijgen, terwijl de vakken die er nu rooskleuriger voorstaan het in de toekomst nog makkelijker zullen krijgen. De tekortvakken zijn Wiskunde, Natuurkunde, Scheikunde, Informatica, Nederlands, Duits, Frans en Klassieke talen. Bij de tekortvakken geldt dat de instroom in de lerarenopleidingen harder daalt dan die bij de gehele lerarenopleiding 2<sup>e</sup> graads. Voor het mbo worden geen grote tekorten verwachten behalve voor de vakken die hier net voor het vo werden genoemd.
- Dat het steeds slechter gaat, juist waar het lerarentekort al hoog is blijkt uit verschillende zaken. We zien het aan de actuele tekorten in het po, waar de grote steden met een hoog tekort te maken hebben en het aantal scholen met een zeer hoog tekort stijgt (terwijl het aantal scholen zonder tekort eveneens toeneemt). Ook zien we in het vo dat de tekortvakken meer te maken hebben met onbevoegdheid dan andere vakken.
- De grote steden verliezen jaarlijks meer leraren aan de rest van Nederland dan zij er uit die gebieden bij krijgen. In het vo was die trend omgekeerd, maar is het saldo op dat gebied nu ook negatief geworden. Tevens zien we als alarmbellen voor het tekort een toename van vacatures in de sectoren, een toename van de onbevoegd gegeven lessen, meer pensioengerechtigden die doorwerken en meer studenten van de lerarenopleidingen die in het onderwijs werken. De laatste twee onderwerpen komen hierna aan de orde.

<sup>1</sup> Dat betekent dat er wel iemand voor de klas staat maar niet degene die men zou willen (een onbevoegde, een ingehuurd kracht, een overwerkende collega enzovoorts).

- In de Tendrapportage is voor het eerst aandacht besteed aan mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en toch nog doorwerken. Dit aantal is de laatste jaren flink aan het toenemen, al is hun aandeel op het totale lerarenkorps nog niet zo groot. Voor po, vo en mbo samen gaat dat in 2022 om ruim 900 fte, vervuld door bijna 2.500 mensen. Bijna 1.600 van deze mensen werken als leraar. Daarnaast zullen er nog pensioengerechtigden zijn die als invalkracht werken, maar dat is nu nog niet in beeld.
- Een ander nieuw onderwerp is studenten van de lerarenopleidingen die steeds vaker in het onderwijs werken. In 2022 werkten zo'n 7.500 studenten van de Pabo (28% van het totaal) in het po. Het grootste deel (77%) had een aanstelling als onderwijsondersteuner, 9% als leraar. In het vo werkten bijna 6.000 van de studenten van de 2<sup>e</sup> graads lerarenopleiding (20%) in het vo. Deze studenten hebben in 82% van de gevallen een aanstelling als leraar.
- Het laatste nieuwe onderwerp betreft wat in de publiciteit het 'lerarenlek' heet. Vaak wordt beweerd dat een groot deel van de nieuwe docenten na een jaar al weg is omdat zij het niet volhouden in het onderwijs. Dat is echter niet het geval. Uit analyses voor het po en het vo blijkt dat personen die na een jaar niet meer op dezelfde plek zitten in meerderheid in de jaren daarna weer wel in het onderwijs te vinden zijn. Dat kan weer als leraar in dezelfde onderwijssoort zijn, maar ook in een andere functie in dezelfde en/of in een andere onderwijssoort. Tevens gaat een deel verder met een studie waar men reeds mee bezig was en begint een deel aan een nieuwe studie. Uit onderzoek onder pas afgestudeerde leraren die in het onderwijs werken blijkt ook dat maar een gering deel op zoek is naar een andere baan en dat men doorgaans tevreden is over de baan en de begeleiding die men krijgt.
- De zij-instroom in het beroep leraar levert nog steeds een structurele bijdrage aan het lerarenkorps. In 2022 zijn er ruim 2.000 subsidies toegekend in het kader van deze regeling. Bijna de helft daarvan is voor het mbo, ruim <sup>2</sup>een derde voor het po en een zesde voor het vo. In 2023 zijn voor alle onderwijssoorten de meeste aanvragen voor de subsidie gedaan sinds de start van de regeling.

In de rapportage worden de meeste onderwerpen tegelijk behandeld voor alle drie de onderwijssoorten. Hierna volgen samenvattingen waarin de belangrijkste trends per onderwijssoort op een rijtje worden gezet.

## Samenvatting primair onderwijs

### *Algemeen*

In deze rapportage worden de belangrijkste, meest actuele cijfers over leraren en hun arbeidsmarkt op een rij gezet. De belangrijkste resultaten uit deze rapportage ook terug te vinden op onze website

<https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren>.

In het schooljaar 2022/2023 werd er door 129 duizend leraren voor 93 duizend fte in het po gewerkt.

### *Kenmerken van de leraren en de baan*

De gemiddelde leeftijd van leraren in het po vertoont over langere tijd gezien de laatste jaren een dalende lijn en ligt nu op 42,7 jaar. Inmiddels is 21% van de leraren 55 jaar of ouder.

In het po werkt 9% van de leraren in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 32% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte. De gemiddelde werktijdfactor is 0,72.

Van de leraren heeft 88% een vast contract. Dat aandeel is de laatste jaren iets gedaald omdat met nieuwe leraren vaak eerst een tijdelijk contract wordt afgesloten. Aangezien er de afgelopen jaren relatief veel instroom van nieuwe leraren was is daarmee ook het percentage tijdelijke contracten toegenomen. Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met de belofte dat men uitzicht op vast werk heeft.

Een leraar in het po (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal (voortgezet) onderwijs) verdient tussen € 3.840 en € 7.890 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning voor een leraar in het po is € 5.800 bruto per maand.

### *Ontwikkeling personeelsaantallen*

De afgelopen tien jaar is het aantal leerlingen met 7% gedaald en het aantal scholen met 9%. In dezelfde tijd is het aantal fte leraren met 2% gedaald en het aantal fte directie met 16%. Het aantal fte ondersteunend personeel is met 76% gestegen.

Het maakt echter wel uit over welke periode wordt vergeleken, mede door veranderingen in beleid. Als we kijken naar de verhouding leerlingen en leraren, dan zien we dat de leerlingen-leraar ratio (aantal leerlingen gedeeld door aantal fte leraren) in het po in de tienjarige periode 2013-2022 is afgenomen met 0,9, oftewel meer fte leraren per leerling. Maar kijken we over de 14-jarige periode 2009-2022 dan zien we juist een stijging met 0,3.

### *Gepensioneerden in het po*

In het po wordt 476 fte vervuld door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Hierbij gaat het om 1.317 personen. Een ruime meerderheid van deze mensen is leraar. Dit aantal is in de laatste 5 jaar verdubbeld en zal naar verwachting nog verder stijgen. Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt meestal de aanstellingsomvang verkleind en krijgt men een tijdelijk contract bij dezelfde werkgever en voor dezelfde functie.

*Personeel niet in loondienst*

De scholen besteden 4,4% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is, wat flink hoger is dan de 3,8% van vorig jaar. DUO vraagt tegenwoordig uitsplitsingen van de uitgaves op bij scholen. De meting die in het afgelopen jaar werd gehouden laat zien dat 54% van dit bedrag aan leraren wordt uitgegeven, 10% aan directeuren en 24% aan ondersteunend personeel. Binnen het bedrag voor Personeel Niet In Loondienst zijn detacheringen en uitzendingen via commerciële bureaus de grootste bestemming met 37% van de uitgaven. Verdere bestemmingen zijn onder andere Zzp'ers, (20%), payroll (4%), detacheringen van andere scholen (5%) en detacheringen van andere rechtspersonen (3%).

Als de gegevens van het onderzoek naar Personeel Niet In Loondienst onder scholen gecombineerd worden met de gegevens uit de jaarverslagen van de scholen kan geschat worden dat ongeveer 0,8% (86 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via uitzend- en detacheringbureaus. Naar schatting 0,3% (37 miljoen euro) wordt besteed aan leraren die als zzp'er werken.

*Vacatures*

Vacatures worden met ingang van dit jaar gebaseerd op CBS cijfers. Het aantal vacatures dat in het schooljaar ontstond is de afgelopen 10 jaar verdriedubbeld in het po. Een trend die ook al bij onze vorige onderzoeken te zien was. In het basisonderwijs ontstonden in 2022 14.650 vacatures, waarvan twee derde voor leraren. Hiermee werd in totaal naar 6.650 fte aan leraren gezocht. In het speciaal basisonderwijs werd via vacatures naar 440 fte aan leraren gezocht, in het (voortgezet) speciaal onderwijs naar 490 fte.

*Actuele tekorten*

In de uitvraag naar actuele tekorten bij alle scholen wordt niet alleen gevraagd naar vacatures die momenteel open staan maar ook naar zogenaamde 'verborgen vacatures'. Dit gaat om lerarenvacatures die men uit nood op een andere dan de gewenste manier heeft ingevuld. De meerderheid van de verborgen vacatures worden intern ingevuld, een minderheid wordt via uitzendbureaus 's en dergelijke ingevuld. Naast openstaande en verborgen vacatures bij de reguliere banen voor leraren, wordt ook gevraagd naar openstaande en verborgen vacatures bij vervangingen van langer dan 6 weken. Kortere vervangingen zijn vanwege de mogelijk seizoensgebonden factoren niet meegenomen.

Als alle gegevens worden gecombineerd, is de schatting dat er momenteel een lerarentekort is van 9,7% van de gemelde werkgelegenheid. Dit komt neer op 9.800 fte tekort (vorig jaar 9.700 fte). Hiervan is 6.800 fte het tekort voor openstaande en verborgen vacatures voor reguliere lerarenbanen. Voor langdurige vervanging is dit totaal 3.000 fte.

Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) bedraagt ongeveer 15,1% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 1.270 fte.

Uit het onderzoek bleek verder:

- De G5 heeft duidelijk een hoger lerarentekort dan de rest van Nederland. In de G5 is het totale tekort 18,0%, in de rest van Nederland 8,0%. In de gebieden rond de grote steden is het tekort ook hoger dan gemiddeld.

- Het tekort in de G5 is ten opzichte van vorig jaar toegenomen, het tekort buiten de G5 is licht gedaald.
- Er is géén arbeidsmarktregio in Nederland zonder lerarentekort.
- In de G5 heeft 14% van de vestigingen geen lerarentekort. Buiten de G5 is dat 49% van de scholen.
- Het sbo heeft gemiddeld hogere tekorten dan het basisonderwijs en het (v)so.
- Hoe groter de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school, hoe hoger ook gemiddeld het tekort aan leraren op een school is.

#### *Verwachte tekorten*

De actuele meting van de tekorten geeft een goed startpunt voor het berekenen van de ramingen voor toekomstige tekorten. Daarbij worden de tekorten op reguliere banen als uitgangspunt genomen, inclusief de verborgen vacatures. De vervangingstekorten worden niet meegenomen, omdat anders in de raming een dubbeltelling ontstaat (voor een bestaande baan worden dan de oorspronkelijke werknemer en een vervanger meegenomen).

Zonder veranderingen in de omstandigheden of beleid staat het po in de komende jaren landelijk een geringer tekort in vergelijking met de huidige situatie te wachten. Kijken we 5 jaar vooruit dan is te zien dat in schooljaar 2028/2029, het tekort in vergelijking met de huidige situatie lager is: het starttekort voor de raming bedraagt in 2023 5.433 fte en in 2028 is er een tekort van 4.584 fte leraren en directeuren po, bij ongewijzigde omstandigheden. Dit is 849 fte lager dan nu. Een voorname reden hiervoor is dat het aantal geraamde leerlingen lager is dan eerder was verwacht.

Op de wat langere termijn wordt weer een stijging van de tekorten verwacht. Dit komt met name omdat het aantal leerlingen, dat de afgelopen jaren afnam, weer gaat groeien.

#### *Pabo*

De instroom op de pabo was in 2020 flink gestegen, een effect van de door corona veroorzaakte omstandigheden. Door de ruime diplomering in het vo was er een groter potentieel aan studenten beschikbaar. Daarnaast was het fenomeen van potentiële studenten die een tussenjaar namen vrijwel afwezig. In 2021 en 2022 is er sprake van een lagere instroom dan in 2020. Maar als de lijn doorgetrokken wordt zonder de uitschieter van 2020 mee te nemen is er sprake van een gestage stijging van het aantal pabo instromers, met in 2022 een aantal van 7.779.

#### *Jonge leraren*

Pas afgestudeerde leraren krijgen de afgelopen jaren vaker dan voorheen een baan in het onderwijs, vaker een grote aanstelling (0,8 fte of meer) en ook vaker (uitzicht op) een vast contract. Dit past bij het huidige lerarentekort, waardoor werkgevers afgestudeerden vaker een aanbieding doen en deze gemiddeld ook voor meer uren is en ook vaker voor een vast contract.

#### *Pabo studenten die op scholen werken*

Steeds meer pabo studenten, die ook geen andere lesbevoegdheid hebben, hebben tijdens de opleiding een dienstverband met de school. In 2022 is dit opgelopen tot bijna 7.500, 28% van het totale aantal pabo studenten. Het gaat hier relatief vaak om deeltijd studenten, maar 30% van hen volgt de voltijd opleiding. Ruim drie kwart van hen heeft een aanstelling als onderwijsassistent, 10% heeft een aanstelling als leraar. Het gaat zeker niet alleen om mensen die aan het eind

van hun studie zitten. 50% is drie jaar of korter geleden aan de studie begonnen. Ook gaat het in één op de zes gevallen om iemand die al op een school werkte en daarna met de pabo is begonnen. Één op de vijf is tegelijk aan de pabo en de baan begonnen en twee derde was al met de studie bezig toen men in het onderwijs ging werken.

Wat betreft aanstellingsomvang doen de pabo-studenten niet veel voor het overige personeel onder, met respectievelijk 0,6 fte en 0,7fte. De grote steden en de omliggende gebieden, waarvan bekend is dat ze de grootste tekorten hebben, hebben in het po een hoger percentage studenten onder het personeel dan het landelijke aandeel.

#### *Lerarenlek in het po?*

In de publiciteit is geregeld te horen dat er in sprake zou zijn van een lerarenlek in het po, waarmee bedoeld wordt dat beginnende leraren vaak weer snel uit het onderwijs verdwenen zijn. Als sec naar een uitstroomgegeven van DUO wordt gekeken lijkt er een groot verloop: van de nieuwe leraren in het po is na een jaar 11% niet meer in het bestand te vinden als leraar po. Maar hieronder vallen ook mensen die een andere functie binnen het po gaan vervullen en mensen die in het vo of mbo gaan werken. Tevens blijkt uit nadere analyses dat tussen de 44% en 62% van de 'uitvallers' in latere jaren weer terugkomt in po, vo of mbo. Een groot deel is na een jaar al terug, sommigen na enkele jaren. Bij terugkomst kan men weer leraar zijn, maar soms keren mensen ok terug in een andere functie.

(naarmate later gekeken wordt neemt dit percentage toe). Bij de 'uitvallers' komen relatief veel personen zonder bevoegdheid voor, wat bijvoorbeeld studenten kunnen zijn die de studie verder oppakken. Ook gaat het vaak om mensen met een tijdelijk contract. Het is zeker mogelijk dat een deel van hen de carrière in het onderwijs vervolgd met een volgend tijdelijk contract via een uitzendbureau of een andere externe constructie. Deze mensen kunnen dus nog in het onderwijs blijven werken zonder dat we dit zien, aangezien dergelijke contracten niet in de administratie van DUO staan.

Als aan pas afgestudeerden, die als leraar po werken, wordt gevraagd of zij op zoek zijn naar een functie buiten het onderwijs beantwoordt maar 2% met ja en geeft 4% aan dat men zowel binnen als buiten het onderwijs zoekt.

#### *Mobiliteit*

De uitstroom van de totale groep leraren uit de onderwijssectoren is al jaren vrij constant en ligt in het po op 6%. Een belangrijk deel daarvan wordt door personen van 60 jaar en ouder voor hun rekening genomen. Van deze groep verlaat jaarlijks 21% het onderwijs, waarschijnlijk grotendeels omdat zij met pensioen gaan.

Leraren kunnen op verschillende manieren mobiel zijn op de arbeidsmarkt. Een grote overstap van leraren in het po naar het vo is daarbij niet zo vaak aan de orde. Procentueel stappen er meer leraren van het vo naar het po over dan omgekeerd. In het po verlaat jaarlijks 0,5% van de leraren de sector om naar het vo of het mbo te gaan. In het vo verlaat 1,1% de sector voor een van de twee andere sectoren, in het mbo dit 1,3%.

Een overstap naar een ander schoolbestuur komt wel wat vaker voor. In de overgangen tussen de schooljaren 2020/2021 en 2021/2022 kwam dit bij bijna circa 5% van de leraren voor. In de twee jaren daarvoor was dit, waarschijnlijk als gevolg van corona, wat lager.

In de G5 zijn door overstappen tussen scholen in de periode 2018-2022 in totaal bijna 1.263 leraren meer van de G5 naar andere gemeenten overgestapt dan omgekeerd.



### *Zij-instroom*

De forse toename van de zij-instroom in het beroep leraar van de afgelopen jaren lijkt na een kleine stagnatie weer in een groeicurve beland met een aantal instromers in 2022 van 878. Voor 2023 kan nog geen getal van de instroom worden gegeven, aangezien aanvragen vaak in een later kalenderjaar worden gedaan. Het aantal aanvragen in kalenderjaar 2023 laat zien dat hierbij geen daling wordt verwacht.

### *Bevoegdheid leraren*

Om de bevoegdheid van de leraren te bepalen is gekeken naar de groep geboren vanaf 1970.<sup>3</sup> Van deze groep leraren in het po heeft in 2022 92,1% een pabo diploma en 2,3% een bewegingsonderwijs of kunst bevoegdheid. Verder is 3,0% via de zij-instroom in het beroep in het po terecht gekomen en 0,6% studeert nog aan de Pabo (waarschijnlijk grotendeels toegestane Leraren In Opleiding). Resteert bijna 2,0% waarvan geen bevoegdheid bepaald kan worden. Voor een deel zal het gaan om toegestane uitzonderingssituaties die niet in het diplomabestand staan (waaronder goedgekeurde buitenlandse diploma's).

### *Arbeidsomstandigheden*

Over dit onderwerp zijn gegevens opgenomen uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, waarbij extra vragenlijsten zijn uitgezet om uitspraken over het po en vo te kunnen doen.

Voor de behandelde arbeidsvoorwaarden geldt dat po leraren en directeuren in grote meerderheid tevreden zijn. Men ook iets positiever dan de vo leraren en directeuren. De leraren en directeuren zijn overal iets vaker tevreden dan de werknemers in de rest van Nederland.

Een punt waarop de leraren en directeuren wat negatiever scoren dan de overige sectoren is de werkdruk. 45% van de leraren in het po vindt dat men vaak extra hard moet werken, in heel Nederland geldt dat voor 27% van de werknemers. Ook vindt 66% dat men vaak heel veel werk moet doen, wat voor heel Nederland maar voor 42% geldt.

84% van de leraren en directeuren in het po is, alles bij elkaar genomen, tevreden met de baan. Voor Nederland en het vo is dat percentage 78%.

---

<sup>3</sup> Aangezien voor eerdere groepen geen goede diplomabestanden bestaan.

## Samenvatting voortgezet onderwijs

### *Algemeen*

In deze rapportage worden de belangrijkste, meest actuele cijfers over leraren en hun arbeidsmarkt op een rij gezet. De belangrijkste resultaten uit deze rapportage ook terug te vinden op onze website

<https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren>.

In schooljaar 2022/2023 werd er door 77 duizend leraren voor 61 duizend fte in het vo gewerkt. Ondanks de leerling daling is was het aantal fte leraren in 2021 met zo'n 1.500 fte gestegen, voor 2022 is daar nog een stijging met 100 fte bovenop gekomen.

### *Kenmerken van de leraren en de baan*

De gemiddelde leeftijd van de leraren vertoont de laatste jaren een dalende lijn en ligt nu op 43,1 jaar. In het vo werkt 6% van de leraren in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 43% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte. De gemiddelde werktijdfactor is 0,79.

Van de leraren heeft 78% een vast contract, vorig jaar was dat 80%. Nieuwe leraren krijgen vaak eerst een tijdelijk contract. Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met uitzicht op vast werk. Als we alleen kijken naar leraren die langer dan een jaar in dienst zijn is het aandeel vaste contracten 91%.

Een leraar in het vo verdient tussen € 3.840 en € 7.890 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is € 6.200 euro bruto per maand.

### *Ontwikkeling personeelsaantallen*

De afgelopen tien jaar is het aantal leerlingen met 4% gedaald en het aantal scholen met 2% gestegen (mede door administratieve regels waardoor het gunstiger is een vestiging als zelfstandig te benoemen). In dezelfde tijd is het aantal fte leraren met 1% gestegen, het aantal fte directie met 16% gedaald en het aantal fte ondersteunend personeel is met 15% gestegen.

Zoals bij het po al is aangegeven, maakt het wel uit over welke periode vergeleken wordt, mede door veranderingen in beleid. Als we kijken naar de verhouding leerlingen en leraren, dan zien we dat de leerlingen-leraar ratio (aantal leerlingen gedeeld door aantal fte leraren) in het vo in de tienjarige periode 2013-2022 is afgenomen met 0,8, oftewel meer fte leraren per leerling. Maar kijken we over de 14-jarige periode 2009-2022 dan zien we juist een stijging met 0,4.

### *Gepensioneerden in het vo*

In het vo wordt 343 fte vervuld door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Het gaat hierbij om 801 personen. Een ruime meerderheid van deze mensen is leraar. Dit aantal is in de laatste 5 jaar flink toegenomen en zal naar verwachting nog verder stijgen. Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt meestal de aanstellingsomvang verkleind en krijgt men een tijdelijk contract bij dezelfde werkgever en voor dezelfde functie.

*Personeel niet in loondienst*

De scholen besteden 4,4% van het personeelsbudget aan personeel dat niet in loondienst is. Dat is over 2022 een forse toename ten opzichte van het jaar daarvoor, toen was het 3,9%.

DUO vraagt tegenwoordig uitsplitsingen van de uitgaves op bij scholen. Deze meting laat zien dat 47% van dit bedrag in het vo aan leraren wordt uitgegeven, 7% aan directeuren en middenmanagement en 24% aan ondersteunend personeel. Bij de bedragen voor Personeel Niet In Loondienst zijn detacheringen en uitzendingen via commerciële bureaus de grootste bestemming met 58% van de uitgaven. Verdere bestemmingen zijn onder andere Zzp'ers, (13%), payroll (4%) en detacheringen van andere scholen (6%).

Als de gegevens van het onderzoek onder scholen gecombineerd worden met de gegevens uit de jaarverslagen van de scholen kan geschat worden dat ongeveer 1,4% (115 miljoen euro) van het totale personeelsbudget wordt besteed aan leraren via uitzend- en detacheringbureaus. Naar schatting 0,2% (16 miljoen euro) wordt besteed aan leraren die als zzp'er werken.

*Vacatures*

Vacatures worden met ingang van dit jaar gebaseerd op CBS cijfers. Het aantal vacatures dat in het schooljaar ontstond is de afgelopen 10 jaar in de CBS categorie vo+mbo verdubbeld. Een trend die ook al bij onze vorige onderzoeken te zien was. In het vo ontstonden in 2022 18.380 vacatures, waarvan twee derde voor leraren. Hiermee werd in totaal naar 8.150 fte aan leraren gezocht.

*Actuele tekorten*

Voor het eerst is een landelijke uitvraag bij scholen uitgevoerd naar de actuele lerarentekorten. Hierbij is niet alleen gevraagd naar vacatures die momenteel open staan maar ook naar zogenaamde 'verborgen vacatures'. Dit gaat om lerarenvacatures die men uit nood op een andere dan de gewenste manier heeft ingevuld. De meerderheid van de verborgen vacatures worden intern ingevuld, een minderheid wordt via uitzendbureaus 's en dergelijke ingevuld. Naast openstaande en verborgen vacatures bij de reguliere banen voor leraren, wordt ook gevraagd naar openstaande en verborgen vacatures bij vervangingen van langer dan 6 weken.

Als alle gegevens worden gecombineerd, is de schatting dat er momenteel een lerarentekort is van 5,8% van de gemelde werkgelegenheid. Dit komt neer op 3.800 fte tekort. Hiervan is 2.100 fte het tekort voor openstaande en verborgen vacatures voor reguliere lerarenbanen. Voor langdurige vervanging is dit totaal 700 fte.

Het totale landelijk gemiddelde tekort aan schoolleiding (directeuren en adjunct-directeuren) bedraagt ongeveer 4,3% van de werkgelegenheid voor schoolleiding. Dit vertaalt zich in een tekort aan schoolleiding van ongeveer 125 fte.

Als nader ingezoomd wordt op de vakken dan blijken daar grote verschillen tussen te bestaan. De hoogste tekorten, van 10% van de werkgelegenheid, zijn te vinden bij Techniek (avo), Informatica en Nederlands. Kort daarop volgen met 9% tekort de beroepsgerichte vakken in het vmbo en het combinatievak Natuurkunde / scheikunde. Alle andere vakken hebben een tekort van 7% of lager.

In geschatte aantallen tekorten in fte's komt er een heel andere rangorde uit, waar Nederlands met 710 fte tekort koploper is, gevolgd door wiskunde met 500 fte, beroepsgerichte vakken in het vmbo met 350 fte en Engels met 270 fte tekort. Informatica en techniek in het avo staan hier laag op de lijst, met respectievelijk 50 en 90 fte tekort.

Ook in het vo blijkt bij achtergrondanalyse de 'weegfactor' van de scholen een grote rol te spelen. In deze door het CBS ontwikkelde maat wordt de mate van complexiteit van de leerlingenpopulatie aangegeven. Hoe hoger de gemiddelde score van de school, hoe hoger het verwachte tekort.

#### *Verwachte tekorten*

De ramingen voor toekomstige tekorten werden tot voor kort uitgevoerd met als resultaat een tekort 'bovenop het huidige tekort'. Aangezien het aantal onbevoegd gegeven lessen nauwkeurig bekend is, is dit omgewerkt naar een starttekort voor het vo. Met ingang van volgend jaar zullen de ramingen als starttekort het hiervoor vermelde actuele tekort hebben. Voor de ramingen van dit jaar was dit gegeven te laat bekend.

De verwachting bij de ramingen is dat het tekort de komende jaren na een kleine daling een stijging laat zien, die na een periode van stabiliteit overgaat in een grotere stijging. Een belangrijke reden voor de aanvankelijke daling en de beperkte stijging die we zien is de leerling daling in het vo. Als we 5 jaar vooruit kijken zien we in het vo voor 2028 een verwachting van 2.943 fte tekort, inclusief het meegenomen starttekort van de onbevoegd gegeven lessen. Als de huidige raming met die van vorig jaar wordt vergeleken, is het verschil dat er vooral de eerste jaren hogere tekorten worden voorspeld. Dit is grotendeels het gevolg van een verbeterde referentieraming van OCW voor de afgestudeerden in het hbo, wat een kleiner aantal afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor het vo oplevert.

#### *Verschillen per vak*

In het vo is in mindere mate sprake van regionale verschillen in de tekorten en grote steden problematiek. Toch heeft het westen op termijn wel meer iets last van de tekorten, omdat daar geen sprake zal zijn van een leerling daling, in de grote steden zal er zelfs sprake zijn van een leerling stijging.

In het vo zijn de tekorten meer per vak verschillend. Een indeling van de belangrijkste vakken:

- Permanente tekortvakken: Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Klassieke Talen. (Het tekort van Nederlands lijkt na 2027 procentueel wel af te nemen, maar omdat het een omvangrijk vak is zal dit in aantallen toch een groot probleem blijven)
- Vakken met een afnemend tekort: Engels, Aardrijkskunde, Economie en Maatschappijleer.
- Vakken met permanent lage tekorten: Biologie, Geschiedenis, Levensbeschouwing, CKV, Kunstvakken, Gezondheidszorg en Welzijn, Lichamelijke Opvoeding, Overige Vakken.

In het algemeen is de verwachting dat de komende jaren de problemen van de tekortvakken toe zullen nemen, terwijl de andere vakken nauwelijks problemen op zullen leveren.

#### *Lerarenopleiding*

De totale instroom in de tweedegraads lerarenopleiding op het hbo is de laatste jaren teruggelopen, op een stijging in 2020 na die door corona werd veroorzaakt (net als het hele hbo: meer vo diploma's en vrijwel geen tussenjaren). Gezien de spreiding van de tekorten is belangrijker hoe dit zich vertaalt naar de verschillende vakken. De laatste jaren is bij alle tekortvakken een daling van de instroom te zien.

Het zorgwekkende is dat de instroom in de tekortvakken juist een relatief groot deel van de totale daling in de instroom betreft.

#### *Studenten van de lerarenopleiding die op scholen werken*

Steeds meer studenten van de 2<sup>e</sup> graads HBO lerarenopleiding (die ook geen andere lesbevoegdheid hebben) hebben tijdens de opleiding een dienstverband met de school. In 2022 is dit opgelopen tot 5.900, 20% van het totale aantal studenten. Het gaat hier relatief vaak om deeltijd studenten, maar 50% van hen volgt de voltijd opleiding.

In het po hebben deze studenten meestal een aanstelling als onderwijsondersteuner, maar in het vo heeft 82% van hen een aanstelling als leraar (en 5% als Leraar in Opleiding).

Het gaat maar voor een deel om mensen die aan het eind van hun studie zitten. 59% is drie jaar of langer geleden aan de studie begonnen. 12% zit in het eerste verblijfsjaar van de studie. Ook gaat het slechts in één op de zeven gevallen om iemand die al op een school werkte en daarna met de pabo is begonnen. Één op de acht is tegelijk aan de pabo en de studie begonnen en drie kwart was al met de studie bezig toen men in het onderwijs ging werken.

Wat betreft aanstellingsomvang doet men iets voor het overige personeel onder, met respectievelijk 0,6 fte en 0,8fte. Voor het vo geldt dat de grote steden Rotterdam, Den Haag en Utrecht een bovengemiddeld aandeel studenten onder het personeel hebben, Amsterdam en Almere niet. Ook zit Groningen en omgeving bij de koplopers.

#### *Lerarenlek in het vo?*

In de publiciteit is geregeld te horen dat er in sprake zou zijn van een lerarenlek in het vo, waarmee bedoeld wordt dat beginnende leraren vaak weer snel uit het onderwijs verdwenen zijn. Als sec naar een uitstroomgegeven van DUO wordt gekeken lijkt er een groot verloop: van de nieuwe leraren in het vo is na een jaar 20% niet meer in het bestand te vinden als leraar po. Maar hieronder vallen ook mensen die een andere functie binnen het vo gaan vervullen en mensen die in het po of mbo gaan werken. Tevens blijkt uit nadere analyses dat tussen de 37% en 48% van de 'uitvallers' in latere jaren weer terugkomt in po, vo of mbo, hetzij als leraar hetzij in een andere functie (naarmate later gekeken wordt neemt dit percentage toe).

Van 28% van de uitvallers weten we dat ze een studie volgen. Voor een kwart van deze personen is dat een nieuwe studie. Voor het overige gaat het om mensen die hun studie al eerder begonnen waren. Hierbij zitten dus ook studenten van de lerarenopleiding uit de vorige paragraaf die een aanstelling in het onderwijs hadden. Bij de 'uitvallers' gaat het vaak om mensen met een tijdelijk contract. Het is zeker mogelijk dat een deel van hen de carrière in het onderwijs vervolgt met een volgend tijdelijk contract via een uitzendbureau of een andere externe constructie. Deze mensen kunnen dus nog in het onderwijs blijven werken zonder dat we dit zien, aangezien dergelijke contracten niet in de administratie van DUO staan.

Als aan pas afgestudeerden, die als leraar vo werken, wordt gevraagd of zij op zoek zijn naar een functie buiten het onderwijs beantwoordt maar 4% met ja en geeft 5% aan dat men zowel binnen als buiten het onderwijs zoekt.

#### *Mobiliteit*

De uitstroom van de totale groep leraren uit de onderwijssectoren (dus niet allen de pas begonnen leraren van hiervoor) is al jaren vrij constant en ligt in het vo het afgelopen jaar wel iets hoger dan daarvoor met 9%. Een belangrijk deel daarvan wordt door personen van 60 jaar en ouder voor hun rekening genomen. Van deze

groep verlaat jaarlijks 21% het onderwijs, waarschijnlijk grotendeels omdat zij met pensioen gaan.

Ook voor het vo geldt dat er procentueel gezien weinig leraren overstappen naar een andere onderwijssoort. Jaarlijks gaat dat om ongeveer 1,2% van de leraren, waarvan ongeveer 60% naar het mbo gaat en 40% naar het po. Maar van beide onderwijssoorten stappen ook weer leraren over naar het vo, wat het totale saldo in aantal leraren ongeveer neutraal maakt.

De mobiliteit van leraren tussen scholen neemt in het vo het laatste jaar toe naar 5%. In het po zagen we dat de G5 jaarlijks per saldo leraren verliezen aan de overige gemeenten. In het vo leverde de verhuizingen van school de G5 in het verleden een overschot op, maar het afgelopen jaar voor het eerst een tekort van 126 leraren. Over de totale periode 2018-2022 komt dit neer op een overschot voor de G5 van 53 leraren.

#### *Jonge leraren*

Pas afgestudeerde leraren krijgen de afgelopen jaren in grotere mate dan voorheen een baan in het onderwijs, vaker een grote aanstelling en ook weer vaker (uitzicht op) een vast contract. Allemaal passend bij een toenemend lerarentekort.

#### *Zij-instroom*

In het vo was jaren sprake van een zij-instroom in het beroep van maximaal 220 leraren per jaar. Dat is inmiddels flink toegenomen en in 2021 en 2022 boven de 350 gekomen. Voor 2023 kan nog geen getal van de instroom worden gegeven, aangezien aanvragen vaak in een later kalenderjaar worden gedaan. Maar afgaand op de aanvragen voor subsidie dit kalenderjaar is deze groei bestendig. Zij-instromers in het beroep zijn vaker te vinden in de tekortvakken.

#### *Onbevoegd gegeven lessen*

Het percentage onbevoegd gegeven lessen is de laatste jaren gestaag gedaald. Alleen in het laatste jaar is te zien dat de onbevoegdheid overal hoger ligt dan het vorige jaar, al is het nog steeds duidelijk lager dan de vroegere jaren. Momenteel gaat het om 4,0% van de lessen die onbevoegd worden gegeven. Zoals elk jaar is dit percentage in het vmbo iets hoger en bij het vwo en de havo wat lager, met als tussencategorie de 'combinatieklassen', wat veelal brugklassen zijn.

Het percentage bevoegd gegeven lessen is licht gedaald en staat nu op 86%. De derde onderscheiden categorie, benoembaar gegeven lessen, wordt gegeven door leraren die (nog) niet de bevoegdheid hebben deze lessen te geven maar dat wel mogen doen, bijvoorbeeld omdat zij daarvoor in opleiding zijn. Dit percentage is gestegen naar 10%. Ongetwijfeld zullen hierbij ook de aantallen studenten van de lerarenopleiding die een aanstelling als leraar hebben een rol spelen.

De hoogste percentages onbevoegd gegeven lessen zijn te vinden bij Techniek, het combinatie vak Natuurkunde/Scheikunde, Maatschappijleer, Wiskunde en Nederlands. Overigens gaat het bij het merendeel van de onbevoegd gegeven lessen om iemand die wel een lesbevoegdheid heeft, maar dan in een ander vak, een andere graad of een andere onderwijssoort.

In het vmbo zijn er ook beroepsgerichte vakken. Daarvoor is gemiddeld een wat hoger percentage onbevoegd gegeven lessen te zien. Bij deze vakken dient bedacht te worden dat ze landelijk gezien vaak een relatief kleine omvang hebben, wat het

vinden van een docent met een specifieke bevoegdheid voor dit vak kan bemoeilijken

*Arbeidsomstandigheden*

Over dit onderwerp zijn gegevens opgenomen uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, waarbij extra vragenlijsten zijn uitgezet om uitspraken over het po en vo te kunnen doen.

Voor de behandelde arbeidsvoorwaarden geldt dat vo leraren en directeuren in grote meerderheid tevreden. Men is vaak wel iets minder positief dan de po leraren en directeuren. De leraren en directeuren in het vo zijn doorgaans iets vaker tevreden dan de werknemers in de rest van Nederland.

Een punt waarop de leraren en directeuren wat negatiever scoren dan de overige sectoren is de werkdruk. 42% van de leraren in het vo vindt dat men vaak extra hard moet werken, in heel Nederland geldt dat voor 27% van de werknemers. Ook vindt 60% dat men vaak heel veel werk moet doen, wat voor heel Nederland maar voor 42% geldt.

78% van de leraren en directeuren in het vo is, alles bij elkaar genomen, tevreden met de baan. Dit is hetzelfde percentage als voor heel Nederland.



## Samenvatting middelbaar beroepsonderwijs

### *Algemeen*

In deze rapportage worden de belangrijkste, meest actuele cijfers over leraren en hun arbeidsmarkt op een rij gezet. De belangrijkste resultaten uit deze rapportage ook terug te vinden op onze website

<https://www.ocwincijfers.nl/themas/arbeidsmarkt-en-leraren>.

In studiejaar 2022/2023 werd er door 35 duizend docenten voor 28 duizend fte in het mbo gewerkt. Het aantal fte leraren dat vorig jaar met 1200 was gestegen is nu met 400 afgenomen.

### *Kenmerken van de docenten en de baan*

De gemiddelde leeftijd van docenten in het mbo vertoont de laatste jaren een duidelijk dalende lijn en ligt nu in het mbo op 45,8 jaar. De gemiddelde leeftijd van de mbo-docent is ongeveer 2 jaar hoger dan die in het po en vo omdat docenten vaker op latere leeftijd in het mbo komen werken. 27% van de mbo-docenten is tussen 55 en 65 jaar oud, 3% is 65 jaar of ouder.

In het mbo werkt 6% van de docenten in een deeltijdbaan kleiner dan 0,5 fte. 41% werkt in een fulltimebaan van meer dan 0,8 fte. De gemiddelde werktijd factor is 0,80.

Van de docenten heeft 78% een vast contract. Nieuwe docenten krijgen geregeld eerst een tijdelijk contract. Een meerderheid van deze contracten wordt afgesloten met de belofte dat men uitzicht op vast werk heeft.

Een docent in het mbo verdient tussen de € 4.030 en € 7.610 bruto per maand. Dat is inclusief onder andere vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. De gemiddelde beloning is € 6.000 bruto per maand.

### *Ontwikkeling personeelsaantallen*

De afgelopen tien jaar is het aantal BBL studenten met 3% gedaald, het aantal BOL studenten met 13% gestegen en het aantal instellingen met 16% gedaald. In dezelfde tijd is het aantal fte docenten met 16% toegenomen, het aantal fte directie met 13% en het aantal fte ondersteunend personeel is met 24% gestegen. Zoals hiervoor bij po en vo reeds vermeld, maakt het voor de trends wel uit over welke periode vergeleken wordt.

### *Gepensioneerden in het mbo*

In het mbo wordt 118 fte vervuld door mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Het gaat hierbij om 373 personen. Een ruime meerderheid van deze mensen is docent. Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt meestal de aanstellingsomvang verkleind en krijgt men een tijdelijk contract bij dezelfde werkgever en voor dezelfde functie.

### *Personeel niet in loondienst*

In het mbo wordt 7% van het personeelsbudget besteed aan personeel dat niet in loondienst is. Dit percentage is hetzelfde als vorig jaar. In het mbo is overigens hierbij geregeld sprake van mensen die deels in het bedrijfsleven werken en als hybride docent gedetacheerd zijn bij de opleiding.

### *Vacatures*

Vacatures worden met ingang van dit jaar gebaseerd op CBS cijfers. Het aantal vacatures dat in het schooljaar ontstond is de afgelopen 10 jaar in de CBS categorie 'vo+mbo' verdubbeld. Een trend die ook al bij onze vorige onderzoeken te zien was. In het mbo ontstonden in 2022 5.530 vacatures, waarvan 43% voor docenten. Hiermee werd in totaal naar 1.750 fte aan docenten gezocht. De top 5 van meest gezochte vakken in de vacatures:

- Nederlands (300)
- Gezondheidszorg en welzijn (230)
- Economie en handel (210)
- Metaal, elektro en overige materiaaltechnieken (170)
- Wiskunde (150)

### *Ramingen*

Ramingen voor toekomstige tekorten zijn voor het mbo lastiger te maken. Deels heeft dat te maken met het open karakter van de arbeidsmarkt voor docenten in het mbo, waarbij veel mensen vanuit het bedrijfsleven worden aangetrokken. Daarnaast zijn er geen bestanden beschikbaar met de lessen die docenten geven, waardoor een uitsplitsing van gegevens naar vakken niet mogelijk is. Het mbo kent überhaupt geen landelijk vastgestelde vakkenstructuur maar een kwalificatiestructuur. Door de leeftijdsverdeling van docenten in het mbo worden de komende jaren veel pensioneringen verwacht waardoor nieuw personeel nodig is. Vooralsnog ziet het er naar uit dat het mbo kan voorzien in de benodigde docenten, mede omdat op termijn de studenten aantallen zullen dalen.

Wel zullen voor vakken waarvoor de tekorten toenemen in het vo ook in het mbo problemen worden ervaren (Nederlands, Informatica), alsmede voor specialistische technische vakken waarvoor ook op de reguliere arbeidsmarkt grote tekorten ontstaan. In het mbo is minder sprake van een toename van het tekort als gevolg van extra toegekende middelen. Het mbo kent in tegenstelling tot het funderend onderwijs geen specifieke werkdrukmiddelen of andere grote investeringen in personeel.

Dat deze toename er niet zal zijn is geen reden om aan te nemen dat er geen tekorten in het mbo zijn, Komend voorjaar wordt dan ook een pilot uitgevoerd om te kijken of er de komende jaren ook een zinvolle uitvraag naar tekorten in het mbo plaats kan vinden.

### *Zij-instroom in het beroep*

Het aantal zij-instromers in het beroep docent in het mbo is zowel dit jaar als vorig jaar op een hoger niveau dan de periode daarvoor. Het mbo heeft in absolute zin de meeste zij-instromers, terwijl in totale omvang van docenten de populatie in het mbo veel kleiner is dan de leraren in het po en het vo. In 2022 is aan 900 zij-instromers de zij-instroomsubsidie toegekend. Voor 2023 kan nog geen getal van de instroom worden gegeven, aangezien aanvragen vaak in een later kalenderjaar worden gedaan. Maar het aantal aanvragen in 2023 is hoger dan ooit tevoren.

### *Jonge leraren*

Ook in het mbo zijn de vaste aanstellingen voor net afgestudeerden van de lerarenopleiding toegenomen. In totaal is het aandeel (met uitzicht op) vast contract bij de aanstelling van pas afgestudeerden van de lerarenopleiding tussen 2018 en 2023 gestegen van 79% naar 88%. De overige 12% bestaat voornamelijk uit tijdelijke aanstellingen zonder uitzicht op vast, met een klein deel flexibele contracten.

*Mobiliteit*

In het mbo is het verloop van personeel het hoogste van de drie onderwijssoorten. Nadat dit enkele jaren rond de 9% lag is het nu gestegen naar 11%. Echter, als naar leeftijd wordt uitgesplitst verschilt het mbo niet zo veel meer van met name het vo. De reden voor de totale hoge uitstroom is dat er in het mbo relatief veel 60-plussers werken. Deze groep heeft veruit de hoogste uitstroom, wat met pensioen te maken zal hebben.

Als we naar de mobiliteit kijken zien we dat ongeveer 1,5% van de mbo-docenten jaarlijks overstapt naar een andere onderwijssoort, voornamelijk het vo. Er gaan de laatste vier jaar gemiddeld 374 docenten per jaar naar het vo, maar jaarlijks komen gemiddeld 489 leraren uit het vo in het mbo werken, wat dus een netto winst oplevert. Tussen het mbo en het po liggen de overstapcijfers nog lager, zo'n 206 docenten uit het po stappen jaarlijks over naar het mbo en zo'n 91 leraren maken de omgekeerde overstap. Daarmee ontvangt het mbo van beide sectoren in totaal jaarlijks netto 230 docenten meer dan men er kwijtraakt.

Overstappen naar een andere instelling binnen de sector komt binnen het mbo veel minder voor dan bij de andere sectoren. Bij het mbo gaat dit jaarlijks om 1,6% van de docenten (tegen in 2022 5% in het vo en het po).



## Managementsamenvatting

Dit rapport beschrijft de eerste landelijke meting van de tekorten in het voortgezet onderwijs (vo). De meting is verricht met behulp van online vragenlijsten waarin vestigingen in het vo naar het tekort aan leraren en schoolleiding wordt gevraagd. Daarbij is zowel naar openstaande als verborgen tekorten gevraagd. De respons is, mede dankzij de inzet van de VO-Raad om vestigingen te bewegen tot deelname en de responsbevorderende maatregelen van Centerdata, met 58% zeer hoog.

De resultaten van de meting geven mede door deze hoge respons een goed beeld van de situatie rondom de personeelstekorten in het vo. Het resultaat van de meting is dat het totale landelijke gemiddelde tekort aan leraren 5,8% van de werkgelegenheid voor leraren bedraagt, zie Tabel 1. Dit vertaalt zich naar een tekort van ongeveer 3.800 fte. Het gaat daarbij om het totaal van openstaande vacatures en verborgen tekorten, zowel voor reguliere als voor vervangingsposities. De tekorten bestaan voor ongeveer 80% uit tekorten aan leraren op reguliere posities.

Tabel 1: Gemiddelde tekortpercentage leraren

	regulier	vervanging	totaal
openstaand	1,7%	0,6%	2,4%
verborgen	2,9%	0,5%	3,4%
totaal	4,6%	1,2%	5,8%

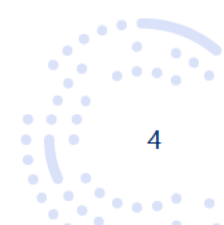
Uit de meting blijkt ook dat ongeveer 60% van de tekorten verborgen tekorten zijn. De verborgen tekorten worden in ongeveer tweederde van de gevallen intern ingevuld. Dit gebeurt dan in de meerderheid van de gevallen met een onbevoegde of benoembare.

De tekorten verschillen per onderwijstype. In het vmbo/havo/vwo gaat het om tekorten van 5,5%, in het praktijkonderwijs (pro) van 4,6% en met 14,6% zijn de tekorten bij de internationale schakelklassen (isk) het grootste. In het vmbo/havo/vwo zien we daarnaast grotere tekorten in de tweedegraads sector<sup>1</sup> (7,0%) dan in de eerstegraads sector (2,8%). Tekorten in het vmbo/havo/vwo verschillen per vak. De vakken met de grootste procentuele tekorten (ten opzichte van de werkgelegenheid) zijn Techniek, Informatica, Nederlands, de beroepsgerichte vakken vmbo, NASK, Duits, Wiskunde en Maatschappijleer. Gemeten in fte zijn de grootste tekorten te vinden bij Nederlands, Wiskunde en beroepsgerichte vakken vmbo.

Merk op dat in het onderhavige onderzoek ook openstaande vacatures en andere vormen van verborgen tekorten zijn gemeten. Zo zien we in het IPTO-onderzoek<sup>2</sup> bijvoorbeeld dat het vak Duits relatief vaak bevoegd wordt gegeven, maar de tekortmeting komt het met 6,8% totaal tekort toch als één van de grotere tekortvakken naar voren. We zien dat het hierbij in bijna de helft van de gevallen gaat om openstaande vacatures. Verder zien we dat de tekorten aan tweedegraads leraren bij alle vakken behalve NASK hoger zijn dan de tekorten aan eerstegraads leraren. Dit komt overeen met de bevin-

<sup>1</sup> De eerstegraads sector wordt gevormd door de bovenbouw van havo en vwo, respectievelijk leerjaren 4/5 en 4/5/6. De overige leerjaren en alle leerjaren van het vmbo behoren tot de tweedegraads sector.

<sup>2</sup> (Vloet, den Uijl, & Guimarães, 2023)

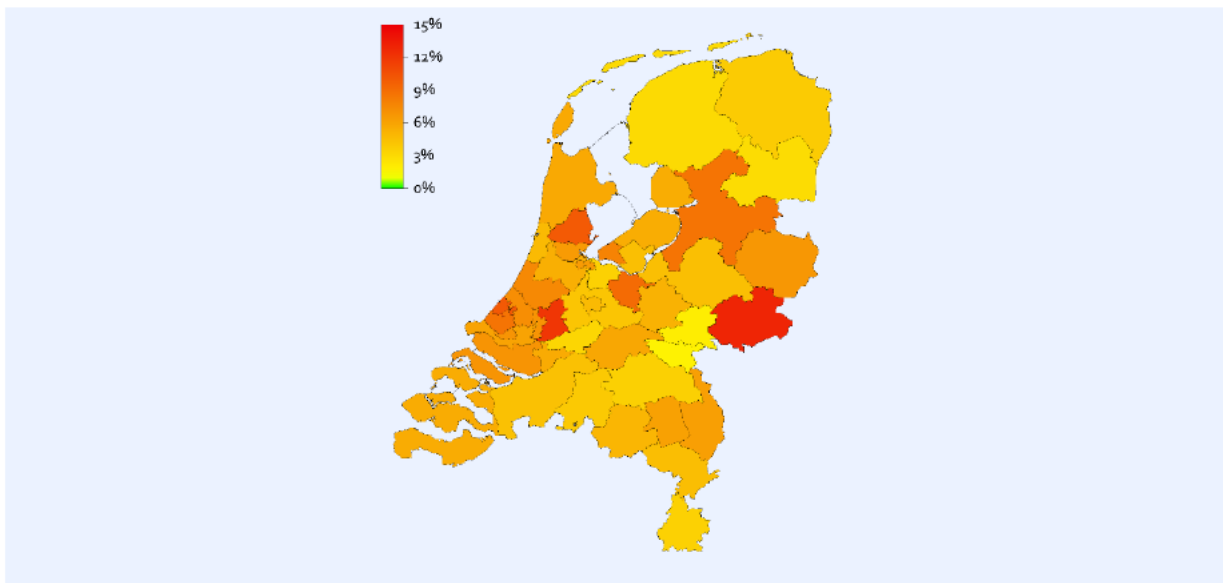




dingen in sectie 4.3 in het IPTO-rapport waarin gerapporteerd wordt dat het percentage onbevoegd gegeven lessen in de tweedegraads sector hoger is dan in de eerstegraads sector.

De regionale verdeling van lerarentekorten laat een redelijk uniforme verdeling over Nederland zien, waarbij er wel een paar uitschieters zijn. De grootste lerarentekorten zijn te zien in de Achterhoek (13,0%) en Midden-Holland (12,0%) en de kleinste in Rijk van Nijmegen (1,7%) en Midden-Gelderland (2,0%), zie Figuur 1.

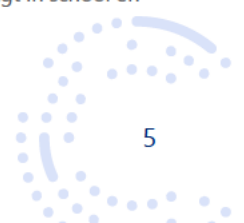
Figuur 1: Regionale verdeling van lerarentekorten (regulier en vervanging samen)



Ook binnen regio's zijn er overigens grote verschillen in het tekort aan leraren. Zo geeft bijvoorbeeld 25% van de vestigingen aan geen tekort aan leraren te hebben en rapporteert 2% van de vestigingen een tekort van meer dan 30%. Deze verschillen in tekortpercentages tussen vestigingen zijn maar beperkt te herleiden tot in dit onderzoek bekende kenmerken van een vestiging. Wel is een duidelijk verband gevonden met de gemiddelde achterstandsscore. Daarbij geldt algemeen gesproken dat hoe groter de complexiteit van de leerlingpopulatie van een vestiging, hoe hoger ook het tekort aan leraren op een vestiging is.

De tekorten aan schoolleiding<sup>3</sup> zijn relatief lager dan de tekorten aan leraren (4,3% versus 5,8%).

<sup>3</sup> Personeel dat onderwijskundig en/of organisatorisch leiding geeft, tevens personele verantwoordelijkheid draagt in school en valt onder de Fuwasys salarisschalen 11 t/m 16 of schaal LB, LC of LD.



# Samenvatting

Over het algemeen zijn de gemiddelde bruto uurlonen in de publieke sector in 2022 vergelijkbaar met die van de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Hiermee hebben de meeste publieke sectoren een inhaalslag in de beloning gemaakt ten opzichte van de private sector in de periode 2013-2022. Verder laat een cao-analyse zien dat de secundaire arbeidsvoorwaarden in de publieke sectoren over het algemeen ruimer zijn dan in de private sector.

## **Loonverschillen tussen publieke en andere sectoren zijn beperkt in 2022**

Werknemers in de publieke sectoren verdienen anno 2022 over het algemeen een vergelijkbaar gemiddeld bruto uurloon als vergelijkbare werknemers in andere sectoren (zie Figuur S.1 voor een overzicht). 'Vergelijkbare werknemers' zijn werknemers met ongeveer dezelfde achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, opleidingsniveau, regio, contractsoort en deeltijdfactor). Er zijn een paar uitzonderingen. Militairen bij Defensie, werknemers in het hoger beroepsonderwijs en werknemers bij de rechtspraak hebben substantieel hogere bruto uurlonen dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Bij militairen heeft dat onder andere te maken met de specifieke kenmerken van en eisen aan het beroep van militair, zoals de risico's die militairen lopen in het werk en de onregelmatige werktijden. Aan de andere kant hebben werknemers bij universiteiten een substantieel lager bruto uurloon dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Bij de overige publieke sectoren zijn de verschillen beperkt.

## **Totale loonontwikkeling tussen 2013 en 2022 relatief groot in publieke sectoren**

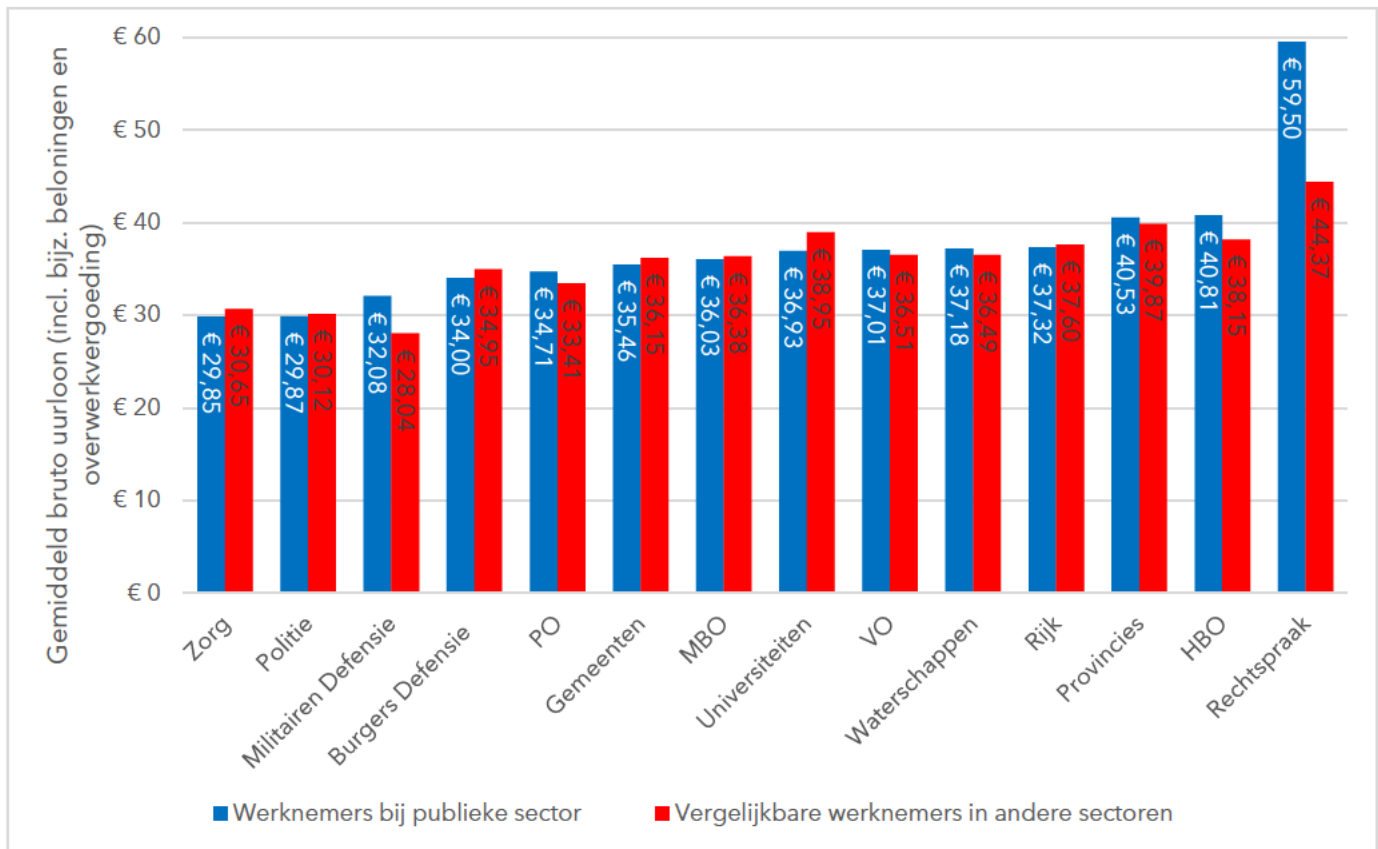
Gedurende de periode 2013-2022 zijn er flinke verschillen in loonontwikkeling geweest tussen de verschillende publieke sectoren in vergelijking met andere sectoren. Na correctie voor veranderingen in de samenstelling van het personeelsbestand blijkt dat de cumulatieve loongroei gedurende de periode 2013-2022 over het algemeen hoger was van werknemers bij publieke sectoren dan van vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Ten opzichte van de best vergelijkbare werknemers in andere sectoren is het verschil in loonontwikkeling het grootst bij de rechtspraak, het primair onderwijs en de militairen van Defensie, maar vrijwel alle publieke sectoren kennen een sterkere loongroei in de periode 2013-2022 dan die voor vergelijkbare werknemers in andere sectoren.

## **Methode van vergelijking van gemiddelde bruto uurlonen**

Om lonen goed te kunnen vergelijken dient rekening te worden gehouden met de verschillende wijzen waarop werkgevers en sectoren hun werknemers belonen en inzetten in het arbeidsproces. Het gaat om verschillende componenten van het loon, dus behalve wat men per uur verdient ook om incidentele beloningen als toelagen en bonussen, en om verschillen in het aantal uren dat wordt gewerkt per week. Dat betreft ook de mate waarin (betaald) wordt overgewerkt. Voor de loonvergelijking wordt uitgegaan van het bruto uurloon over een heel jaar inclusief bonussen, vakantiegeld, toeslagen en vergoedingen voor overwerk, zoals op individueel niveau beschikbaar is in de CBS Microdata. Daarvoor is het totale belastbare looninkomen gedeeld door het aantal daadwerkelijk gewerkte uren in een heel jaar. Dat is het aantal contracturen minus vakanties en verlof (zoals zwangerschaps- en ouderschapsverlof), maar inclusief de betaalde overwerkuren. Onbetaald overwerk speelt geen rol in de berekening van het uurloon.



Figuur S.1 De gemiddelde bruto uurlonen van werknemers in de meeste publieke sectoren zijn in 2022 vergelijkbaar met vergelijkbare werknemers in andere sectoren



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)  
 Noot: Deze grafiek toont de resultaten van een loonvergelijking op basis van de propensity score matching-methode. Bij deze methode wordt voor elk jaar en elke individuele werknemer binnen elk van de publieke sectoren gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten die specifieke publieke sector. De grafiek presenteert het gemiddelde bruto uurloon, inclusief bijzondere beloningen en vergoedingen voor overwerk, voor zowel alle werknemers in de publieke sector als hun vergelijkbare tegenhangers daarbuiten.

De loonvergelijking geschiedt op basis van de *propensity score matching*-methode. In deze methode wordt voor ieder jaar en voor elke individuele werknemer in de afzonderlijke publieke deelsectoren gezocht naar de best vergelijkbare werknemer buiten de eigen publieke deelsector. Een werknemer in een andere sector is volgens de matching-methode vergelijkbaar met een werknemer in een publieke deelsector wanneer de kans om op basis van zijn of haar achtergrondkenmerken in die publieke deelsector te werken vergelijkbaar is. In dat geval hoeven niet alle achtergrondkenmerken exact overeen te komen, wél de kans om gegeven die achtergrondkenmerken werkzaam te zijn in een specifieke publieke deelsector. Achtergrondkenmerken die voor de matching beschikbaar zijn in de CBS Microdata zijn geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, opleidingsniveau, regio, type arbeidscontract en deeltijdfactor. De matching vindt nadrukkelijk niet plaats op basis van functie- of beroepsniveau, omdat administratieve gegevens hierover ontbreken. Bovendien zijn veel functies in de publieke sectoren dermate specifiek, dat er in de private sector niet of nauwelijks een vergelijkbare functie bestaat. Iets soortgelijks geldt voor de opleidingsrichting die werknemers hebben gevolgd. Die is vaak specifiek voor een functie of beroep, waardoor er op basis van opleidingsrichting te weinig matches zijn te vinden in andere sectoren. Studenten/scholieren met een deeltijd- of voltijdinschrijving aan een bekostigde onderwijsinstelling zijn niet meegenomen in de vergelijking.



Ook werknemers die niet als woonachtig in Nederland zijn ingeschreven vallen buiten het onderzoek. Tot slot zijn uitzendkrachten, werknemers met een nul-urencontract, oproepkrachten, WSW-werknemers, stagiairs en directeur-grootaandeelhouders niet meegenomen in het onderzoek. Dit zijn allemaal speciale vormen van arbeidsrelaties die niet goed tussen sectoren kunnen worden vergeleken.

Door deze aanpak zijn bruto uurlonen vergeleken tussen werknemers in de publieke sector en daarmee vergelijkbare werknemers in andere sectoren op basis van achtergrondkenmerken. Dat geeft een antwoord op de volgende vraag: Wat verdient een werknemer in een publieke deelsector ten opzichte van een vergelijkbare werknemer in andere sectoren? Er wordt dus niet ingegaan op de vraag: Wat verdient een werknemer in een publieke deelsector ten opzichte van een vergelijkbare werknemer in een vergelijkbare sector, een vergelijkbare functie, op een vergelijkbaar beroepsniveau of met een vergelijkbare opleidingsrichting?

### **Secundaire arbeidsvoorwaarden in publieke sectoren ruimer dan in private sectoren**

Voor de vergelijking van secundaire arbeidsvoorwaarden tussen publieke en private sectoren is een tiental cao's geselecteerd uit private sectoren waarmee in de loonvergelijking relatief vaak vergelijkbare werknemers zijn gematcht. De tien private sector-cao's betreffen dus sectoren waar relatief veel werknemers werken die op basis van hun achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, opleidingsniveau, regio, contractsoort en deeltijdfactor) ook in de publieke sector hadden kunnen werken.

De in de cao's opgenomen secundaire arbeidsvoorwaarden voor de verschillende publieke sectoren zijn over het algemeen ruimer dan die in de tien cao's uit de private sector. Op vrijwel alle arbeidsvoorwaarden scoren de publieke sectoren beter of even goed als de private sectoren. Het komt vrijwel niet voor dat publieke sectoren een minder ruime invulling van een arbeidsvoorwaarde in de cao kennen dan de private sector. Vooral ten aanzien van vakantie-uren, verlofregelingen en extra uitkeringen scoren publieke sectoren beter dan de private sector. Hierbij zij wel opgemerkt dat de vergelijking alleen geschiedt op basis van (bedrijfstak)cao's. In cao's zijn vooral minimum secundaire arbeidsvoorwaarden afgesproken. In de praktijk kunnen werkgevers ruimere regelingen aanbieden, waar we middels deze analyse geen zicht op hebben. De resultaten zijn dus vooral indicatief voor de secundaire arbeidsvoorwaarden in de publieke en private sector.

## 5 Samenvatting en slotopmerkingen

In dit onderzoek zijn ruim 11.000 leraren/docenten in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs gevraagd of ze - zonder en met aanvullende prikkels - meer uren willen werken. Uit dit onderzoek blijkt dat de bereidheid onder leraren om meer te gaan werken kan worden vergroot door bonussen, aanvullende arbeidsvoorwaarden (andere taken, afstemmen werk en privé en gratis kinderopvang) en door combinaties van een bonus en een aanvullende arbeidsvoorwaarde. Dat geldt voor alle onderzochte onderwijssectoren (bo, sbo, (v)so, vo en mbo).

De samenvatting van de onderzoeksresultaten is hieronder weergegeven in de vorm van een bondige beantwoording van de voorgelegde onderzoeksvragen. Dit hoofdstuk sluit af met een korte reflectie op de onderzoeksresultaten.

### 5.1 Beantwoording onderzoeksvragen

#### In hoeverre overwegen leraren - zonder aanvullende prikkels - om meer uren te gaan werken?

Bij de bevroegde groep leraren is er al een intentie - zonder prikkels - aanwezig om meer uren te werken. 12,8% van de leraren wil in het aankomende jaar waarschijnlijk (9,8%) of zeker (3%) meer uren gaan werken. In totaal zou ruim een kwart van de respondenten in het komend jaar of in de komende vijf jaar waarschijnlijk of zeker wel meer willen werken. Ruim 70 procent van de respondenten geeft aan waarschijnlijk of zeker niet - ook niet binnen vijf jaar - meer uren te willen gaan werken. Tussen de *onderwijssectoren* zijn er hierbij weinig verschillen. Leeftijd is wel een belangrijke factor. Jongeren tot 25 jaar willen duidelijk het vaakst (66,3% nu of binnen 5 jaar) meer uren werken. Ook leraren in de leeftijd 25-35 en 35-45 jaar willen relatief vaak in de komende vijf jaar meer gaan werken (ongeveer een derde deel), waarschijnlijk doordat in deze groep zorgtaken gaan afnemen. Boven de 45 jaar en vooral boven de 55 jaar daalt de intentie om meer uren te werken. Verder is vooral vermeldenswaardig dat leraren met een kleine deeltijdfactor (<0,5 fte) duidelijk vaker meer uren willen werken dan andere leraren. Echter, ook bij de kleine aanstellingen wil de meerderheid niet meer uren werken.

#### Wat zijn volgens leraren de belangrijkste redenen om niet meer uren te willen gaan werken?

De belangrijkste redenen om niet meer te willen werken zijn:

- de wens om vrije tijd te hebben (door 48,1% van de leraren benoemd);
- zorg voor (klein)kinderen (46,0%);
- hoge werkdruk (44,2%);
- dat men in de praktijk al meer uren werkt dan de aanstellingsomvang (38,1%).

De reden dat meer uren werken *onvoldoende extra salaris* oplevert (een belangrijk argument in het licht van dit onderzoek) wordt door bijna een kwart van de bevroegde leraren benoemd als een reden om niet meer te gaan werken. Tussen onderwijssectoren verschillen deze motieven weinig.

#### In hoeverre is er tijdens personeelsgesprekken aandacht voor contractuitbreiding?

Van alle bevroegde leraren heeft 42,5 procent in de afgelopen vijf jaar wel eens een contractuitbreiding besproken met een leidinggevende. Dat betreft relatief vaak vrouwen (43,7% tegenover 36,8% bij mannen). Ongeveer een derde deel van deze leraren gaat na dat gesprek ook meer werken. Van de leraren die in de afgelopen vijf jaar *niet* hebben gesproken met een leidinggevende over contractuitbreiding, zou bijna een kwart meer uren werken wel overwegen als een leidinggevende dit hen zou vragen.

### Hoe effectief en doelmatig is een meeruren-bonus?

Uit dit onderzoek blijkt dat een aanzienlijk deel van de leraren gevoelig is voor een bonus als aansporing om meer uren te werken. Naar mate de bonus hoger wordt, stijgt de intentie om meer te werken. Met name bij de groep leraren die zonder extra prikkels *geen* intentie heeft om meer uren te werken (70,5% van alle bevraagde leraren die maximaal 4 dagen/week werken) hebben bonussen een aanzienlijk effect. Bij een bonus van 400 euro netto per maand zou - afhankelijk van de duur (1,3 of 5 jaar) - 33 tot 40 procent van hen een dag per week meer willen werken. Bij een bonus van 250 euro netto per maand ligt dat tussen 18 en 26 procent. Bij een bonus van 150 euro netto per maand daalt dat naar 7 à 14 procent. De *duur* van de bonus voegt minder aan het effect toe dan de hoogte van de bonus. Grofweg brengt een bonus gedurende 5 jaar een kwart tot (bij de laagste bonus) de helft meer leraren er toe om een dag meer te werken dan eenzelfde bonus gedurende een jaar. Een hoge bonus met een korte duur heeft in het algemeen ook meer effect dan een lagere bonus met een langere duur. De resultaten indiceren dat het effect van een bonus voor een belangrijk deel tijdelijk is. Als de bonus stopt, kan dus een flink deel van de leraren die vanwege de bonus meer werkt, weer minder gaan werken.

### Hoe verhoudt zich dit tot de effectiviteit en doelmatigheid van *andere* prikkels zoals gratis kinderopvang en het beter kunnen afstemmen van werkuren en privé?

Andere prikkels kunnen vergelijkbaar of meer effectief zijn dan met name de lagere bonussen. De mogelijkheid om werk en privé af te stemmen heeft van de andere prikkels het meeste effect; 33% van de leraren wil dan een dag meer werken. Dit wordt gevolgd door de mogelijkheid om andere dan lestaaken in te vullen (27%) en gratis kinderopvang (18%). Gratis kinderopvang heeft logischerwijze vooral een effect bij leraren met zorgtaken. Dit betekent dat aanvullende arbeidsvoorwaarden zeker ook werkzaam zijn als instrument om leraren te bewegen meer uren te werken.

### Kunnen combinaties van een bonus met die andere prikkels leiden tot een hogere effectiviteit en doelmatigheid van de totale inzet?

De combinaties van bonussen van 250 of 400 euro per maand en een aanvullende arbeidsvoorwaarde zijn effectiever dan losse prikkels. Als er financieel enkel ruimte is voor een bonus van 150 euro, dan hebben de aanvullende arbeidsvoorwaarden evenveel of meer effect dan een losse bonus en ook meer dan de combinatie van een bonus van 150 euro plus arbeidsvoorwaarde. Als er financiële ruimte is voor hogere bonussen (250 of 400 euro), dan voegt vooral de combinatie met het afstemmen met werk en privé substantieel toe aan het effect van de losstaande prikkels. Als er al goede faciliteiten zijn bij de andere arbeidsvoorwaarden (kinderopvang, andere rol, afstemmen werk-privé) dan voegt met name een hoge bonus (400 euro) nog substantieel aan effect toe. De doelmatigheid van een bonusinzet neemt bij een combinatie van prikkels logischerwijze wel af, als gekeken wordt naar de toegevoegde waarde van bonussen bovenop de andere prikkels. Dat komt doordat bonussen in combinatie met aanvullende arbeidsvoorwaarden een minder grote meerwaarde hebben dan bij een geïsoleerde inzet, maar wel tot vergelijkbare kosten leiden per leraar die meer gaat werken.

### Welke verschillen zijn er naar kenmerken als geslacht, leeftijd en sector?

In het algemeen zijn er bij de gevonden effecten geen grote verschillen zichtbaar tussen de *onderwijssectoren*. Ook leraren in *tekortvakken* reageren niet anders op prikkels dan andere leraren. Naar *geslacht* blijkt dat vrouwen sterker reageren op de voorwaarde dat extra gewerkte uren kunnen worden afgestemd op de privésituatie. Voor de andere (combinaties van) prikkels zijn er geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Naar *leeftijd* bezien blijkt dat leraren ouder dan 55 jaar minder vaak de intentie hebben meer te gaan werken dan jongere leraren, ongeacht de prikkel. De resultaten voor leraren tot 35 jaar en leraren tussen 35 en 55 jaar ontlopen elkaar weinig; de jongste leraren zijn enkel significant vaker geneigd meer te werken in het geval van gratis kinderopvang of een bonus van 400 euro.

Leraren met *zorgtaken* voor jonge kinderen zijn gevoeliger voor prikkels (zowel een bonus als aanvullende voorwaarden) dan andere leraren. Leraren *zonder vast contract* zijn na prikkels significant vaker bereid om meer uren te werken dan leraren met een vast contract; de initiële intentie om meer uren te werken is bij deze groep echter ook al hoger dan bij andere leraren. *Geen* significante verschillen zijn gevonden bij de uitsplitsing naar *deeltijdfactor*, naar *huishoudinkomen* en naar *regio* (Noord, Midden en Zuid).

Hoe kan een bonus het meest optimaal (qua kosten en opbrengsten) afgestemd worden op het potentieel dat in de lerarenpopulatie aanwezig is?

Bij de beantwoording van deze vraag moet rekening gehouden worden met verschillen tussen verwachte lerarentekorten in de verschillende sectoren. In het vo en met name in het po kunnen ook de meest gunstige prikkels waarschijnlijk niet het lerarentekort geheel oplossen. Als in het po en vo gestreefd wordt naar maximalisatie van opbrengsten is de combinatie van een hoge bonus met de mogelijkheid om werk en privé beter af te stemmen, de beste (meest effectieve) optie. Voor het mbo zijn de verwachte tekorten aan docenten minder duidelijk dan voor po en vo. Voor het mbo kunnen hierdoor de meest gunstige (combinaties van) prikkels een te zwaar middel zijn en kan mogelijk worden volstaan met andere prikkels. Als een doelmatige inzet van middelen belangrijk is, dan zijn bonussen van 250 of 400 euro zonder aanvullende arbeidsvoorwaarden of de aanvullende arbeidsvoorwaarden zonder bonus waarschijnlijk het meest kosteneffectief. Het effect van een bonus van 150 euro - al dan niet in combinatie met een aanvullende arbeidsvoorwaarde - is vanwege het kleinere effect een minder voor de hand liggende optie in het po en vo. Wel kan een bonus van 150 euro in het mbo mogelijk behulpzaam zijn om het lerarentekort daar aan te pakken.

## 5.2 Slotopmerkingen

Hoofdvraag in dit onderzoek is of bonussen een effectieve en doelmatige manier zijn om leraren/docenten meer uren te laten werken. Gelet op de gemeten effecten kunnen bonussen zeker daaraan bijdragen. Daartegenover staan mogelijk hoge kosten en dat effecten voor een belangrijk deel tijdelijk kunnen zijn. Ook blijkt dat de andere onderzochte arbeidsvoorwaarden (andere taken dan lestaken, afstemmen werk op privé en gratis kinderopvang) ook een substantieel effect kunnen hebben en een alternatief of aanvulling kunnen zijn.

Uit het onderzoek blijken ook andere mogelijkheden om meer uren werken te stimuleren. Simpelweg vaker het gesprek voeren tussen leidinggevende en leraar over meer uren werken, kan mogelijk ook leiden tot meer afspraken met leraren over meer uren werken. Een flink deel van de leraren (bijna de helft) heeft in **de afgelopen jaren niet zo'n gesprek gehad, maar bijna een kwart van hen geeft aan desgevraagd wel open** te staan voor een contractuitbreiding. Dat zal voor een belangrijk deel leraren betreffen voor wie een contractuitbreiding niet nodig is vanuit het perspectief van de school, maar die zelf wel meer zouden willen werken. Maar voor een deel kan dit ook leraren betreffen voor wie wel geldt dat een extra inzet binnen de school welkom is. Een gericht gesprek waarin wordt besproken onder welke omstandigheden die leraren meer zouden kunnen en willen werken, is dan nuttig. De inzichten uit dit onderzoek kunnen dat gesprek mogelijk versterken.

Het is voorts zinvol om **zo'n gesprek** zo nodig ook vaker te voeren met leraren die aangeven *minder* uren te willen gaan werken. Die groep is ongeveer dubbel zo groot als de groep die op een gegeven moment meer uren gaat werken. De leraren die minder willen gaan werken, kunnen mogelijk met de beschreven aanvullende arbeidsvoorwaarden zoals een andere taakinvulling en het kunnen afstemmen van werk en privé, bewogen worden om *niet* minder uren te gaan werken. Het is aannemelijk dat leraren die minder willen gaan werken ook gevoelig zijn voor deze aanvullende arbeidsvoorwaarden, net als leraren die gepolst worden om meer te gaan werken. Het is uiteraard sterk aannemelijk dat als een leraar aangeeft minder te

willen werken en er een tekortsituatie is of dreigt binnen een school, er doorgaans wel al een gesprek zal zijn tussen leidinggevende en leraar over het besluit om minder te werken. De resultaten van het voorliggende onderzoek zijn mogelijk nuttig om dat gesprek te ondersteunen, met name het inzicht in de effectiviteit van faciliteiten zoals het kunnen afstemmen van werk en privé of een aangepast takenpakket. Het is tevens van belang om met deze leraren in gesprek te blijven als deze leraren toch minder gaan werken, om verlies aan capaciteit op de langere termijn te voorkomen. In die dialoog is het waardevol om te achterhalen waar wensen om minder werken vandaan komen en wat er nodig is opdat deze groep (later) weer meer gaat werken.

Andere resultaten uit dit onderzoek kunnen ook het gesprek in een school versterken, doordat het inzicht in de kenmerken en motieven van leraren die meer zouden willen werken versterkt. Zo ligt het voor de hand om bij de zoektocht naar extra capaciteit binnen een school vooral te kijken naar leraren met een kleine aanstelling. Die groep wil inderdaad vaker dan andere leraren sowieso al meer uren werken. Maar uit dit onderzoek blijkt ook dat leraren in een grote deeltijdaanstelling even vaak als leraren met een kleine deeltijdaanstelling na (financiële) prikkels **meer zouden willen werken. Als de school dus wat te 'bieden'** heeft, kan het ook interessant zijn om te spreken met leraren in een grote deeltijdaanstelling.