

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Onderwijspersoneel en
Primair Onderwijs
Onderwijsprestaties en
Voortgezet Onderwijs
Middelbaar
Beroepsonderwijs
Hoger Onderwijs en
Studiefinanciering
Realisatie-Eenheid**

Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Datum 18 december 2025
Betreft Kamerbrief Lerarenstrategie december 2025

Onze referentie
55397591

Bijlagen
8

Elk kind en elke student verdient goed onderwijs. Dat begint bij voldoende (blijvend) goed opgeleide schoolleiders, leraren en onderwijsondersteunend personeel: hét speerpunt van de lerarenstrategie. De inzet hierop is cruciaal, want de onderwijskwaliteit staat onder druk en we kampen met structurele, ongelijk verdeelde tekorten aan onderwijspersoneel. We zien dat de personeelstekorten dit jaar, naargelang eerdere voorspellingen, iets zijn afgenomen. Maar we weten ook dat de personeelstekorten in het onderwijs vanaf 2029 weer flink gaan stijgen, waarbij de tekorten hoger dreigen te worden dan ooit.¹ Dit toekomstbeeld laat duidelijk zien waarom het cruciaal is om onverminderd door te gaan met onze inzet. Onze maatregelen lopen langs de volgende drie hoofdlijnen:

- Aantrekken & opleiden, gericht op het verhogen van de instroom van schoolleiders en leraren. Dat doen we door in te zetten op de lerarenopleidingen en het beroep aantrekkelijker te maken. Denk bijvoorbeeld aan de salarisverhogingen van de afgelopen jaren, de campagne Werken met de Toekomst² over de beeldvorming van het beroep, en de inzet op flexibilisering en borging van de kwaliteit van de opleidingen.
- Behouden & professionaliseren, gericht op het verlagen van de uitstroom en het verder verbeteren van de kwaliteit. Onder andere door in te zetten op minder werkdruk, het verstevigen van de positie en stem van schoolleiders en leraren en door te werken aan een verbeterd carrièreperspectief via onder andere de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL). Voor het verbeteren van de kwaliteit is het nodig om inzicht te krijgen en houden in de ontwikkeling van inzet, deskundigheid en motivatie.
- Continuïteit van het onderwijs, waarbij we scholen en besturen stimuleren om na te denken over het duurzaam organiseren van het onderwijs. Samen met het veld zetten we erop in om ondanks de aanhoudende schaarste de kinderen en studenten in de toekomst ook kwalitatief onderwijs te blijven geven. Onderdeel daarvan is bijvoorbeeld het verbreden van de regeling Andere dag- en weekindeling naar scholen buiten de G5³ en het stimuleren van onderwijsinnovatie.

¹ Zie de ramingen van de tekorten in Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo & mbo 2025.

² Campagnewebsite [Werken met de Toekomst](https://werkenmetdetoekomst.nl)

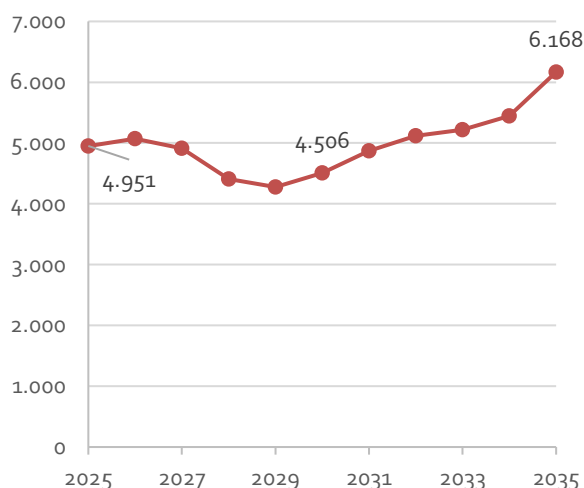
³ G5 is de G4 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht) en Almere.

De afgelopen jaren zijn er belangrijke resultaten geboekt op deze hoofdlijnen. Zo is het aantal zij-instromende leraren tot een recordhoogte gestegen⁴, blijkt uit TALIS2024⁵ dat 95% van de Nederlandse leraren tevreden is over hun werk, 89% zich bekwaam voelt en dat de tevredenheid over het salaris in het po is gestegen naar 84%. Daarnaast is het afgelopen decennium de instroom op de pabo's fors gestegen.⁶ Het zijn veelbelovende resultaten, waar we graag op voortbouwen. Het aanpakken van de tekorten en het verbeteren van onderwijskwaliteit is complex en vraagt om de lange adem en een integrale meerjarige aanpak.

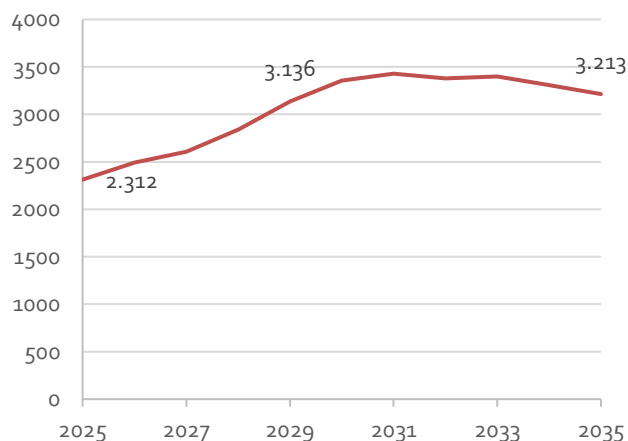
Onze referentie
55397591

We hebben goed inzicht in de tekorten en hoe deze verdeeld zijn over scholen.⁷ In het funderend onderwijs zien we een tekort van bijna 5.800 fte leraren in het po en ongeveer 2200 fte leraren in het vo. Het tekort aan schoolleiders is 6,2% (po) en 2,6% (vo). In het mbo is het tekort naar schatting tussen de 900 – 1300 fte. De tekorten zijn ongelijk verdeeld tussen en binnen regio's en bijvoorbeeld onder de tekortvakken in het vo. Zo kampt de G5 gemiddeld met 13,7% tekort aan leraren in het po. Voor de scholen met de grootste tekorten is gericht aanvullend beleid nodig.⁸ Ondanks dat de tekorten dit jaar gemiddeld iets zijn terug gelopen, is de verwachting dat de personeelstekorten na 2029 opnieuw tot grote hoogten oplopen door een krimpende beroepsbevolking en stijgende leerlingaantallen. Dat is gebaseerd op de ramingen van de personeelstekorten en de demografische ontwikkelingen op de bredere arbeidsmarkt. Daarom gaan we onverminderd door met onze inzet op de tekorten en het waarborgen van de continuïteit van onderwijs.⁹

Raming reguliere tekorten po Leraren + Schoolleiders



Raming reguliere tekorten vo Leraren + Schoolleiders



⁴ Kamerstukken II 2023/2024, 27923, Nr.460 [Kamerbrief over lerarenstrategie](#) | [Kamerstuk](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

⁵ TALIS2024 [TALIS 2024 - De werk- en leeromgeving op school in beeld](#) | [Rapport](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

⁶ 2024 3% stijging, 2025 8% stijging BRON DUO.

⁷ Zie Metingen personeelstekorten po en vo (&mbo) & trendrapportage Arbeidsmarkt po, vo en mbo in de bijlagen.

⁸ Daarbij zoeken we onder regie van de Realisatie-Eenheid verbinding met het programma leefbaarheid en veiligheid.

⁹ Zie ramingen van Centerdata in de Trendrapportage 2025. De ramingen melden enkel reguliere tekorten en geen vervangingstekorten i.v.m. dubbeltellingen.

Regionale samenwerking

Onze referentie
55397591

Een belangrijk onderdeel van de lerarenstrategie is de regionale aanpak. Personeelstekorten verschillen sterk per regio en vragen daarom om maatwerk. Scholen, besturen en opleidingen werken samen vanuit solidariteit binnen vijftig onderwijsregio's in het hele land.¹⁰ In deze regio's maken schoolbesturen, lerarenopleidingen en vertegenwoordigers van de beroepsgroep afspraken over aantrekken en opleiden, het behouden en professionaliseren van onderwijspersoneel voor het po, vo en mbo. Ook ontdekken de regio's hoe om te gaan met schaarste aan personeel (continuïteit van onderwijs). Denk daarbij onder andere aan het gezamenlijk werven en matchen van nieuwe leraren, het regionaal afstemmen van opleidingscapaciteit, gezamenlijk onderzoeken wat de behoefte is bij leraren hoe zij zich blijvend ontwikkelen, het begeleiden van zij-instromers of een initiatief om les te blijven geven in tekortvakken in moeilijk bereisbare gebieden. Op basis van regionale analyses van de arbeidsmarkt, de doelen die geformuleerd worden en de aanpak in de regio maken de onderwijsregio's ambitieafspraken. Zij worden hierbij gefaciliteerd door de Realisatie-Eenheid. Door de onderwijsarbeidsmarkt regionaal te organiseren en te verbinden met de bredere arbeidsmarkt – onder meer via arbeidsmarktregio's, regionale werkcentra en economische boards– wordt het onderwijs als werkgever zichtbaarder en aantrekkelijker gepositioneerd. Regionale samenwerking draagt er bovendien aan bij dat er ook voldoende en goed opgeleide docenten en leraren beschikbaar zijn voor andere tekortsectoren, zoals de kinderopvang en zorg.

De eerste bevindingen uit de tweede tussenrapportage van het monitoring- en evaluatieonderzoek¹¹ laten zien dat het beleid merkbaar lijkt bij te dragen aan het versterken van de regionale samenwerking, het inspelen op lokale behoeften en het verbeteren van de beschikbaarheid van onderwijspersoneel. De structurele betrokkenheid van schoolleiders en leraren in de verbinding met de onderwijspraktijk verdient nog verdere aandacht (zie ook hoofdstuk 2). Verspreid over de brief wordt stilgestaan bij de belangrijkste resultaten van de onderwijsregio's.

Leeswijzer

De Kamerbrieven over de lerarenstrategie, die u in december en juni ontvangt, geven uw Kamer een beeld over de voortgang van de lerarenstrategie. De brief is opgebouwd uit drie hoofdstukken die overeenkomen met de hierboven geschetste hoofdlijnen. De voorliggende brief is uitgebreider dan die van juni onder andere door de tekortcijfers, de trendrapportage¹² en voor het eerst het dashboard lerarenstrategie. Dit is de uitwerking van de motie van de leden Stoffer en Van Zanten.¹³ In de bijlagen is daarnaast het overzicht van moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten, waaronder beleidsreacties, te vinden.

¹⁰ Voor de meerjarige regeling onderwijsregio's 2026-2029 zijn er 49 aanvragen ingediend: onderwijsregio SCOPE gaat grotendeels op in Onderwijsregio Zwolle en Onderwijsregio Koerskracht.

¹¹ Berenschot (2025), Tweede tussenrapportage evaluatie onderwijsregio's, december 2025. Zie voor meer informatie de bijlage moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten.

¹² De Trendrapportage beschrijft de belangrijkste ontwikkelingen over leraren en hun arbeidsmarkt in het po, vo en mbo in 2025.

¹³ Kamerstukken II 2024/2025, 27 923, nr.475

Inzicht in de tekorten in 2025

Primair onderwijs (po)¹⁴

- 6,3% | 5800 fte (2024: 8,1% | 7700 fte), waarvan 4,6% een zogenaamd verborgen tekort.¹⁵ De tekorten zijn 13,7% in de G5 en 4,8% buiten de G5. Het tekort bij Taalklassen (NT2) is 14% in de G5 en 3,7% buiten de G5.
- In het speciaal basisonderwijs zijn de tekorten met 7% het hoogst.
- Het tekort aan schoolleiding is 6,2% | 460 fte (2024: 9,8% | 850 fte).

Voortgezet onderwijs (vo)¹⁶

- 3,5% | 2200 fte (2024: 5,1% | 3800 fte), waarvan 2,3% een verborgen tekort.
- Het tekort aan schoolleiding is 2,6% | 81 fte (2024: 3,5% | 106 fte)
- Tekorten blijven naar verwachting komende jaren stijgen bij tekortvakken, zoals wiskunde en Nederlands.

Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)¹⁷

- 3,2% - 4,5% | 900 - 1300 fte (2024: 3,3%-5,0% | 900-1400 fte). Het gemeten¹⁸ tekort is 3,9%, waarvan 1,7% een verborgen tekort.
- De gemeten tekorten aan docenten verschillen voor regionale opleidingscentra (roc) (4%) en beroepscolleges (2,8%).
- 71% van de teams geeft aan geen tekort aan docenten te hebben en in totaal ervaart 29% in meer of mindere mate tekorten.

Oorzaken en context

- Naar verwachting blijft de schaarste op de arbeidsmarkt de komende tien jaar aan. Onder andere door een groei van het aantal kinderen en een krimpende beroepsbevolking. In het mbo zullen de tekorten naar verwachting iets teruglopen door krimp.
- De terugloop in de percentages is deels terug te voeren op het aflopen van het Nationaal Programma Onderwijs en een daling van het aantal leerlingen. In het funderend onderwijs is het aantal scholen zonder tekorten gestegen en het aantal scholen met tekorten van meer dan 30% is teruggelopen, al blijft het met 13% in de G5 (po) hoog.
- De tekorten in het funderend onderwijs hangen ook samen met schoolweging. Over het algemeen geldt dat hoe hoger de complexiteit van de leerlingenpopulatie van een school, hoe hoger ook het tekort aan leraren op een school. Het is van belang oog te hebben voor de ongelijke verdeling van de tekorten over de regio's, tussen vakken in het vo en op gebied van schoolgewicht en schooltype.

Onze referentie
55397591

¹⁴ Rapport: personeelstekorten primair onderwijs (peildatum 1 oktober 2025) - Centerdata

¹⁵ Verborgen tekorten zijn tekorten waarvoor uit nood een tijdelijke alternatieve oplossing is gevonden.

¹⁶ Rapport: personeelstekorten voortgezet onderwijs (peildatum 1 oktober 2025) - Centerdata

¹⁷ Rapport: personeelstekorten middelbaar beroepsonderwijs (peildatum 1 oktober 2025) - Centerdata

¹⁸ De gemeten tekorten komen tot stand op basis van opgegeven tekorten en worden niet gecorrigeerd voor non-respons (i.t.t. de tekorten in het funderend onderwijs) doordat de respons niet evenredig tot stand is gekomen.

1. Aantrekken en opleiden

Elke leerling verdient een goede schoolleider en leraar, als basis voor de kwaliteit van het onderwijs. In tijden van tekorten is het een uitdaging om dit uitgangspunt waar te maken. Daarvoor is het aantrekken van talent voor het onderwijs en hen opleiden tot schoolleider, leraar of ondersteuner van cruciaal belang. Hieronder gaan wij eerst nader op hoe we met stimuleringsmaatregelen werken aan een hogere instroom in de lerarenopleidingen. Vervolgens staan we onder andere stil bij de optimalisatie van de kwaliteit van lerarenopleidingen en de herijking van de bekwaamheidseisen.

Onze referentie
55397591

Nieuwe instroom van leraren

Dit studiejaar is de instroom van de pabo naar verwachting met 8% gestegen. Voor de tweedegraads lerarenopleidingen wordt echter een daling van 5% verwacht.

Met stimuleringsmaatregelen proberen we specifieke doelgroepen te bewegen in te stromen in het onderwijs. Zo heeft het Landelijk Overleg Leraren Basis Onderwijs (LOBO)¹⁹ recent in navolging van de motie Ceder²⁰ een streefpercentage van 30%²¹ afgesproken voor instroom van mannelijke studenten. De inzet op dit percentage, zoals het uitwisselen en toepassen van werkende principes, zal jaarlijks worden geëvalueerd door het LOBO. Ook hebben scholen in totaal 237 aanvragen, tegenover 94 aanvragen vorig jaar, ingediend om statushouders en Oekraïense ontheemden met potentie om voor de klas te staan te begeleiden naar een functie in het Nederlandse onderwijs. Het aantrekken van specifieke doelgroepen verschuift per 2026 naar de onderwijsregio's.²²

Landelijke campagne Werken met de Toekomst

Afgelopen najaar is de tweede campagneperiode²³ van de meerjarige campagne *Werken met de Toekomst* van start gegaan. Doel van de campagne is het schetsen van een positief en realistisch beeld van werken in het onderwijs. In deze tweede campagneperiode lag de focus op studiekeizers én potentiële zij-instromers. Hiervoor is onder meer samengewerkt met influencers, om het bereik en de relevantie onder de doelgroep studiekeizers te vergroten. Ook waren er tv-spots te zien om een breed publiek te bereiken. In de periode van de campagne hebben 662 nieuwe adviesvragers zich bij het Onderwijsloket gemeld, ruim anderhalf keer zoveel ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. In 2025 hebben tot nu toe meer dan 3.800 potentiële overstappers advies gevraagd bij het Onderwijsloket. De website trok in dezelfde periode ongeveer 410.000 unieke bezoekers. Uit het effectonderzoek blijkt dat het beeld over het salaris sinds de start van de campagne is verbeterd.²⁴ Dit is één van de doelstellingen van de campagne, omdat we weten dat salaris een belangrijke overweging is bij het kiezen van een baan.

¹⁹ Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basisonderwijs is het kennisnetwerk van de samenwerkende pabo's.

²⁰ Kamerstukken II 2023/2024, 27 923, nr. 467

²¹ Zie ook bijlage met overzicht moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten.

²² Vanaf 2026 worden de subsidieregeling voor statushouders en ontheemden en de subsidieregeling voor zij-instromende schoolleiders overgedragen aan de onderwijsregio's. Hiermee geven we gehoor aan een meer samenhangend subsidiebeleid en vraag om het aantal incidentele subsidies te verminderen.

²³ Deze liep van 8 september tot en met 17 oktober 2025.

²⁴ De helft van de potentiële zij-instromers denkt dat je met werken in het onderwijs een goed salaris verdient. Dit is geleidelijk gestegen in 2025, ten opzichte van de situatie voor de start van de campagne toen nog vier op de tien het hiermee eens waren. Het campagne-effectonderzoek naar de tweede campagneperiode wordt binnenkort gepubliceerd op [Campagne-effectonderzoek Werken in het onderwijs 2025 | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).

In alle onderwijsregio's is daarnaast inmiddels een regionaal loket, zodat de interesse om aan de slag te gaan in het onderwijs, ook in de regio vervolg kan krijgen. Bij deze loketten kunnen potentiële overstappers informatie inwinnen over mogelijke routes naar docentschap. Zo was de campagne voor het eerst zichtbaar tijdens een studiekeuzebeurs in Rotterdam, in samenwerking met de Rotterdamse onderwijsregio. Voor 2026 wordt onderzocht of de zichtbaarheid van de campagne kan worden uitgebreid naar meer regionale en landelijke beurzen waar studiekeizers en potentiële zij-instromers komen.

Onze referentie
55397591

Zij-instroom

Naast het opleiden van initiële studenten levert zij-instroom een belangrijke bijdrage aan het terugdringen van het lerarentekort. Zij-instroom in Beroep (ZiB) is een aantrekkelijke route voor overstappers omdat zij direct een aanstelling als leraar krijgen en voor de klas kunnen. Net als in 2024 is er opnieuw aan ruim 2.200 zij-instromers subsidie toegekend. De huidige koers wordt in 2025-2026 dan ook voortgezet. Afgesproken is dat ZiB en het PDG-traject²⁵ mee worden genomen binnen de eerstvolgende ronden van visitaties van lerarenopleidingen. Dit sluit aan bij aanbevelingen van de Inspectie van het Onderwijs om meer zicht te krijgen op de kwaliteit van de opleidingstrajecten voor zij-instromers.²⁶

De inzet op ZiB is effectief. Met verschillende routes wordt aangesloten op wat voor verschillende doelgroepen, waaronder zij-instromers, een passend opleidingstraject is. De uitval onder zij-instromers is laag en zij-instromers blijven lang in het onderwijs werken.²⁷ De meeste zij-instromers (70%) zijn ook tevreden over de begeleiding op de werkplek en de inhoud van het scholingstraject.²⁸ In het vo en mbo staan veruit de meeste zij-instromers direct zelfstandig voor de klas bij aanvang van hun traject. In het po geven zij-instromers vaak eerst een tijdje samen met een ervaren collega les. Zij-instromers met een geschiktheidsverklaring starten direct met een betaalde aanstelling als leraar en worden als zodanig ingeschaald. Veruit de meeste zij-instromers worden ingeschaald in salarisschaal LB als leraar, waarbij ze op basis van werkervaring vaak op hogere tredes worden ingeschaald dan startende leraren.²⁹ We zien dat ook in de onderwijsregio's zij-instroom wordt gezien als een van de oplossingen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel. De Realisatie-Eenheid gaat komend jaar met de onderwijsregio's ambitieafspraken maken over onder andere het aantal zij-instromers dat regio's willen aantrekken en begeleiden.

²⁵ Het Pedagogisch-didactisch scholingstraject (PDG-traject) is de belangrijkste en omvangrijkste opleidingsroute voor mbo-docenten en levert jaarlijks ruim 900 nieuwe mbo-docenten op. De bijlage bij deze Kamerbrief bevat onze reactie op het stelselonderzoek door de Inspectie van het Onderwijs naar Zij-instroom in Beroep voor docenten in het mbo.

²⁶ Inspectie van het Onderwijs (2020), Routes naar het leraarschap, Utrecht 2020 Dit inspectierapport bevat een overzicht van alle routes naar het leraarschap.

²⁷ Van de groep zij-instromers in het po die in 2022 is begonnen werkt 91% na een jaar nog in het onderwijs voor het vo is dit 85% en voor het mbo is dit 94%. Na twee jaar is dit voor het po 86%, voor het vo 74% en voor het mbo is dit 85%. Zie Trendrapportage arbeidsmarkt leraren PO, VO, MBO 2025 en MOOZ Loopbaanmonitor Onderwijs 2025

²⁸ MOOZ Loopbaanmonitor Onderwijs 2025

²⁹ In het po worden zij-instromers op basis van hun werkervaring gemiddeld halverwege schaal LB ingedeeld in trede 5,6. In het vo is dat gemiddeld schaal LB trede 7,6. En in het mbo is dit gemiddeld schaal LB trede 8,4. Zie Trendrapportage arbeidsmarkt leraren po, vo en mbo 2025.

Zij-instroom in de Amsterdamse Onderwijsregio

De Amsterdamse Onderwijsregio zet zich krachtig in om meer zij-instromers aan te trekken én te behouden. De aanpak is in 2020-2021 gestart en het lukt steeds beter om een goed en passend traject aan te bieden. Zo zien ze in Amsterdam een aanzienlijke daling in studenten die stoppen met zij-instroom.

Potentiële zij-instromers volgen een zorgvuldig opgebouwd traject met verschillende checkpoints. Ze krijgen intensieve begeleiding richting het leraarschap en ontwikkelen tegelijkertijd een realistisch beeld van wat het beroep vraagt. Het afgelopen jaar zijn 126 zij-instromers gestart die worden opgeleid tot leraar in het basisonderwijs. Eerdere deelnemer Eric, nu leraar groep 7, besloot vijf jaar geleden het roer om te gooien na een studie psychologie en een carrière in de commerciële sector. "Wat er voor mij uitsprong, was de praktijkselectie van 10 dagen met een groepje mogelijke zij-instromers. Op dag één stond ik al voor een groep 5 klas om mezelf aan de hand van een object te introduceren. Het zorgde direct voor duidelijkheid: is dit iets voor mij? Na feedback en advies van twee opleiders wist ik het!

Onze referentie
55397591

Borgen kwaliteit lerarenopleidingen

Uit de accreditaties door de NVAO³⁰ blijkt dat de kwaliteit van de lerarenopleidingen op orde is³¹ en met verschillende lopende en nieuwe initiatieven dragen we bij aan de optimalisatie van de kwaliteit van de opleidingen. Ons stelsel biedt enerzijds opleiders de ruimte, binnen gestelde kaders, om het curriculum op verschillende wijzen vorm te geven en accenten te leggen, passend bij eigen beleid en de behoeften van het afnemend werkveld. Anderzijds is het beleid ook gericht op meer uniformiteit in de routes tot leidend tot het leraarschap.³²

Voor ons is daarbij belangrijk dat lerarenopleidingen zichtbaar houden hoe zij voldoen aan de gezamenlijke basis die is vastgelegd in de wettelijke bekwaamheidseisen en in de kennisbases waarover de opleidingen onderling afspraken hebben gemaakt. Wij hebben in dit verband ook kennisgenomen van de resultaten uit een inventariserend onderzoek door de Radboud Universiteit in opdracht van de Inspectie van het Onderwijs naar de curricula van 47 voltijdroutes die opleiden tot leraar basisonderwijs.³³ De resultaten vormen een waardevolle inbreng in het doorlopende gesprek binnen en tussen lerarenopleidingen over het curriculum en de kwaliteitsborging in relatie tot de wettelijke eisen. In de bijlage met overzicht stand van zaken moties, toezeggingen en onderzoeksresultaten geven wij een uitgebreidere reactie op dit onderzoek.

Herijking bekwaamheidseisen

De bevindingen uit het onderzoek ondersteunen ook het belang van al eerder door ons aangekondigde maatregelen, mede naar aanleiding van het Onderwijsraadadvies 'Bekwaamheid beter borgen'.³⁴ We willen komen tot één

³⁰ Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie

³¹ Tijdens de accreditatie door de NVAO wordt beoordeeld of de opleiding voldoet aan wettelijke vastgelegde kwaliteitsaspecten. Bij de accreditatie wordt ook beoordeeld of de lerarenopleidingen voldoen aan de wettelijke bekwaamheidseisen. Op dit moment bereiden instellingen zich voor op de volgende periodieke beoordeling (accreditatie) van lerarenopleidingen en hebben daarover overleg met de NVAO. Doelstelling van dat overleg is om in de visitaties een goed onderbouwd oordeel te krijgen over de mate waarin de lerarenopleidingen voldoen aan de wettelijke bekwaamheidseisen.

³² Door de Inspectie van het Onderwijs zijn in 2020 384 routes naar leraarschap geïdentificeerd. Inspectie van het Onderwijs (2020), Routes naar het leraarschap, Utrecht 2020

³³ Bijlsma, H. J. E., & Bosman, A. M. T. (2025), Inventarisatie curricula voltijdroutes naar het leraarschap primair onderwijs. [Rapport Inventarisatie curricula voltijdroutes naar het leraarschap primair onderwijs | Inspectie van het onderwijs](#)

³⁴ Onderwijsraad (2025), Bekwaamheid beter borgen, 2025 [Bekwaamheid beter borgen | Onderwijsraad](#)

leidend kader voor alle lerarenopleidingen³⁵, waarbij we ook onderzoeken hoe we vakspecifieke onderdelen kunnen opnemen in de regelgeving. Een eerste stap in deze richting kan worden gezet met de herijking van de bekwaamheidseisen. Op 24 september 2025 heeft de vertegenwoordiging van de beroepsgroep van leraren het advies voor de herijking van de bekwaamheidseisen van leraren in het po, vo en mbo en instructeurs in het mbo opgeleverd.³⁶ In het advies wordt voorgesteld om de eisen concreter en specifiek te formuleren. Scherpere eisen dragen bij aan meer eenduidigheid en heldere verwachtingen. We zijn begonnen met het proces om de gewijzigde bekwaamheidseisen op te nemen in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Ons streven is om het gewijzigde besluit uiterlijk 1 augustus 2027 in werking te laten treden.

Onze referentie
55397591

Opleidingsberaad Leraren

In het Opleidingsberaad Leraren³⁷ is de afgelopen periode ook een aantal signalen in behandeling genomen die (mede) vanuit de Tweede Kamer via moties zijn aangedragen, zoals de aandacht voor leesonderwijs (inclusief de optie van een verplichte leeslijst)³⁸ en passend onderwijs.³⁹ Het Opleidingsberaad herkent de urgentie voor deze beide thema's, maar ziet ook dat deze thema's al breed geagendeerd zijn en dat dit leidt tot aanpassingen in de landelijke wettelijke kaders, zoals de nieuwe kerndoelen en concept-bekwaamheidseisen. Het Opleidingsberaad Leraren volgt hoe deze thema's een plek krijgen in deze hernieuwde concept-kennisbases en zal na oplevering daarvan bespreken of en welke aanvullende stappen wenselijk zijn. Bij het thema passend onderwijs wordt expliciet naar de rol van nascholing gekeken, omdat dit een thema is waarvoor weliswaar in de lerarenopleiding een basis kan worden gelegd, maar waarop leraren zich vooral in de fase daarna verder kunnen ontwikkelen.

2. Behouden en professionaliseren

Het behoud en de verdere professionalisering van onderwijspersoneel zijn essentieel om de onderwijskwaliteit duurzaam te versterken. Structurele knelpunten, zoals regeldruk en arbeidsmarktdynamiek, zetten de aantrekkelijkheid en stabiliteit van het onderwijsberoep onder druk.⁴⁰ Daarom zetten we samen met schoolbesturen, opleiders, de beroepsgroep en andere partners in op maatregelen die het behoud van onderwijspersoneel bevorderen en de professionele ontwikkeling en zeggenschap van onderwijspersoneel versterken. Hieronder lichten we deze inzet toe, met aandacht voor het aantrekkelijker maken van meer uren werken, de rol van detacheringsbureaus, professionalisering en de positie van de beroepsgroep en (mede)zeggenschap binnen de schoolorganisatie.

Werkdruk

Een gezonde balans tussen werkdruk- en energiebronnen is essentieel om het welzijn van onderwijspersoneel te bevorderen en hen in staat te stellen hun werk

³⁵ Kamerstukken II, 2024-2025, 27923, nr. 514 [Voortgangsbrief lerarenstrategie juli 2025 | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

³⁶ AOb, CNV Onderwijs, FvOv, BVMO, Platform VVVO (2025), Herijking Bekwaamheidseisen Leraren, september 2025 [Bevoegd en Bekwaam: Herijking Bekwaamheidseisen in het Onderwijs](#)

³⁷ In het Opleidingsberaad Leraren coördineren we samen met lerarenorganisaties, werkgevers en lerarenopleidingen de onderlinge samenwerking rond de ontwikkeling en bijstelling van kaders voor de opleidingen voor leraren.

³⁸ Motie Kisteman Kamerstukken II 2024/2025, 36 600 VIII nr. 81, Motie Roederkerk Kamerstukken II 2024/2025, 36 600 VIII nr. 80

³⁹ Kamerstukken II 2024-25, 27923, nr. 496

⁴⁰ TALIS2024 [TALIS 2024 - De werk- en leeromgeving op school in beeld | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

met bevologenheid te doen. Een gezonde balans draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid, het behoud en de instroom van leraren. Dat is belangrijk in de aanpak van het lerarentekort. Er bestaat niet één uniforme oplossing om de werkdruk in het onderwijs te verlagen, gezien werkdruk contextafhankelijk is en sterk verschilt per individu en school. In het verminderen van werkdruk heeft daarom iedereen een rol: ministerie, inspectie, besturen, scholen en schoolleiders. Op het gebied van regeldruk zien we dat scholen vaak administreren voor het geval dat. De Algemene Rekenkamer adviseert daarom dat scholen zelf explicieter de baten en lasten van administratie tegen elkaar kunnen afwegen. Veel administratieve taken die op scholen worden gedaan hebben een reden, maar kosten ook veel tijd. Voor OCW is er een rol om duidelijk te maken wat er verwacht wordt en kritisch naar de impact op de werkvloer te kijken bij nieuw beleid.

De daadwerkelijke werkdrukvermindering vindt plaats op scholen, in gesprekken met het personeel en afspraken tussen werkgever en werknemer. Daarom investeert OCW sinds 2019 €430 miljoen in het po en sinds 2022 €300 miljoen in het vo voor werkdrukverlichting. In het po en vo gaat personeel jaarlijks met elkaar in gesprek over de besteding van de middelen om de werkdruk te verlagen. De inzet van de werkdrukmiddelen in het po heeft initieel een positief effect gehad wat hierna licht afnam, omdat het gesprek over werkdruk minder wordt gevoerd op scholen. Het onderzoek naar de werkdrukmiddelen in het vo loopt nog tot en met 2027.⁴¹ Komende periode bezien we in gesprekken met het veld hoe we het gesprek op school kunnen stimuleren.

Meer uren werken aantrekkelijker maken

Wij zetten ons in voor het aantrekkelijk maken van meer uren werken en het transparant maken van wat de mogelijkheden daarvoor zijn. Het verminderen van werkdruk vormt - ook bij het zoeken naar mogelijkheden voor meer uren werken - een belangrijke randvoorwaarde. Met een driejarige pilot wordt er onderzocht hoe meerurenmaatwerk kan helpen het lerarentekort te verkleinen en het beroep aantrekkelijker te maken. De pilot, die gestart is in december van dit jaar, richt zich op leraren die meer uren willen en kunnen werken. Schoolbesturen bieden deze leraren transparante - financiële en niet-financiële - 'keuzeopties' aan zoals extra beloning, verlof of andere roostering, voor het stimuleren van uren-uitbreiding of voltijdswerken. Elf schoolbesturen doen met 61 scholen mee⁴² en de eerste tussenrapportage wordt eind 2026 verwacht.

Daarnaast blijft het onverminderd belangrijk dat meer werken lonend is én dat leraren weten hoeveel dat feitelijk is. Uit onderzoek blijkt dat een deel van de mensen daadwerkelijk meer uren gaat werken wanneer zichtbaar wordt gemaakt dat ze in euro's meer overhouden van extra uren werken.⁴³ Daarom zijn er posters⁴⁴ beschikbaar die laten zien wat leraren gemiddeld genomen financieel overhouden aan meer uren werken, ook met kinderopvang, en die voor hun individuele situatie verwijzen naar de werkszorgberekenaar.⁴⁵

Overnamekosten door detacheringsbureaus

Mede in navolging van de motie-Westerveld⁴⁶ hebben we onderzocht welke

⁴¹ [Rapportage Werkdrukmiddelen VO](#)

⁴² Er zijn aanmeldingen uit Flevoland, Gelderland, Noord-Holland, Overijssel, Utrecht en Zuid-Holland.

⁴³ Kamerstukken II 2025/26, 32 140, nr. 281, bijlage: '[Onderzoek naar mispercepties van marginale druk en arbeidsaanbod](#)' (september 2025).

⁴⁴ <https://www.aanpaklerarentekort.nl/lerarentekort/overzicht-meerurenaanpak>

⁴⁵ <https://werkszorgberekenaar.nibud.nl/>

⁴⁶ Kamerstukken II 2024/2025, 27 923, nr. 504

mogelijkheden er zijn om hoge overnamekosten door detacheringsbureaus in het onderwijs te voorkomen. Uit gesprekken met betrokken partijen blijkt dat de omvang van het probleem lastig vast te stellen is, omdat overnamekosten vaak contractafspraken zijn tussen schoolbesturen en detacheringsbureaus en daardoor niet openbaar zijn. Bovendien doet het probleem zich alleen voor wanneer een schoolbestuur een gedetacheerde leraar wil overnemen én sprake is van een excessieve vergoeding. Een vergoeding bij overname is op zichzelf niet ongebruikelijk. Deze kosten mogen echter niet onredelijk hoog zijn. Daarom bereiden we communicatie voor om schoolbesturen te informeren over de juridische kaders en de ruimte die zij hebben om te onderhandelen. Daarnaast werken wij aan het terugdringen van commerciële externe inhuur, onder meer door het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid en arbeidsmarktmaatregelen en het stimuleren van regionale invalpools.

Onze referentie
55397591

Professionalisering van onderwijspersoneel

Professionalisering van schoolleiders en leraren is essentieel om de kwaliteit van onderwijs te verbeteren en een lerende en verbetergerichte cultuur op scholen te versterken. Programma's zoals het Masterplan Basisvaardigheden en de Nationaal Groeifonds programma's (NGF) Ontwikkelkracht en Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) ondersteunen scholen daarbij door onderzoek en praktijk beter te verbinden.

Het NAPL bouwt een landelijk, duurzaam systeem waarmee meer dan 60.000 leraren toegang krijgen tot kwalitatief hoogwaardig, praktijkgericht en vraaggestuurd professioneel leren, ontwikkeld met leraren, opleiders, scholen en onderwijsregio's, zodat de kern van goed onderwijs structureel wordt versterkt. De infrastructuur bestaat uit meerdere onderdelen. De ontwikkelpaden vormen het landelijke raamwerk dat richting geeft aan professionele groei van leraren; de eerste paden worden momenteel ontworpen onder begeleiding van de Kwaliteitsraad.⁴⁷ In de co-creatielabs gaan leraren, opleiders, schoolleiders en experts samen werken aan praktijkgericht professionaliseringsaanbod dat zowel digitaal als fysiek beschikbaar komt en voor alle leraren toegankelijk wordt gemaakt. Onderwijsregio's hebben een belangrijke rol in de vraagarticulatie. Zij brengen in kaart wat leraren nodig hebben en leveren input voor de landelijke ontwikkelpaden en de labs. De regeling voor leraren om deel te nemen aan het professionaliseringsaanbod wordt in het eerste kwartaal van 2026 gepubliceerd. Het kwaliteitskader bewaakt de samenhang en het niveau van zowel de ontwikkelpaden als het aanbod. Een concept kwaliteitskader wordt in januari 2026 opgeleverd.

In de onderwijsregio's werken opleiders, schoolbesturen en de beroepsgroep ook samen aan opleidings-, inductie- en professionaliseringsprogramma's. Deze beleidsontwikkelingen vormen belangrijke bouwstenen voor de doorlopende professionele ontwikkeling van leraren en schoolleiders en versterken een lerende en verbetergerichte schoolcultuur. We zien bijvoorbeeld dat onderwijsregio's inzetten op een passend professionaliseringsaanbod voor opleiders via leernetwerken of e-learning. Ook is er aandacht voor het behoud van (startende) schoolleiders en zij-instromers middels coaching en begeleiding.

⁴⁷ Om ervoor te zorgen dat NAPL producten voortbrengt die echt verschil gaan maken in het professionaliseren van de Nederlandse leraren, is het van belang dat de kwaliteit en geschiktheid van deze producten met een inhoudelijk sterke blik beoordeeld worden. Met het inrichten van een kwaliteitsraad wordt onafhankelijke toetsing en validering van de kader stellende producten mogelijk gemaakt.

Het Masterplan en de NGF-programma's zijn tijdelijke impulsen, waarvan de opbrengsten duurzaam geborgd moeten worden. We werken daarom aan een overkoepelende visie voor het professionaliseringsbeleid, waarin de verschillende beleidsontwikkelingen met elkaar worden verbonden. We bezien hierbij of en hoe doorlopende professionalisering beter geborgd moet worden. Over de vervolgstappen zal de Kamer door het volgende kabinet worden geïnformeerd. Naast de landelijke programma's ondersteunt OCW professionalisering via subsidies en beurzen, zoals de lerarenbeurs⁴⁸, de SOOL⁴⁹ en de Instructeursbeurs⁵⁰, die per 2026 opgaat in de SOOL-regeling.

Beroepsgroep en (mede)zeggenschap

De stem van schoolleiders en leraren is onmisbaar voor goed beleid, maar wordt niet altijd voldoende gehoord. Het versterken van hun positie en zeggenschap gebeurt onder meer via het wetsvoorstel Versterken Inspraak Leraren en Schoolleiders en de ontwikkeling van beroepsgroepen voor schoolleiders en leraren. Het wetsvoorstel bevindt zich in de ontwikkelfase. In deze fase wordt met een brede groep belanghebbenden onderzocht welke onderwerpen moeten worden opgenomen en of wetgeving het geschikte instrument is om de gesignaleerde knelpunten aan te pakken. Schoolleiders en leraren ervaren onvrede omdat hun stem op de verschillende lagen waar besluiten genomen worden niet altijd voldoende aanwezig is, goed gehoord wordt, of van wezenlijke invloed is. Belangrijke onderwerpen zijn de werking van het professioneel statuut, de positie van schoolleiders binnen de school en de betrokkenheid van schoolleiders en leraren bij landelijk beleid. Ook wordt bezien of aanvullende wettelijke borging nodig is voor de beroepsgroep schoolleiders en leraren.

In het kader van het wetsvoorstel Versterken Inspraak Leraren en Schoolleiders heeft Regioplan onderzoek gedaan naar het managementstatuut.⁵¹ In het managementstatuut staan de formele afspraken met het bestuur over de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van schoolleiders. Uit dit onderzoek blijkt dat het managementstatuut als instrument naar tevredenheid functioneert, maar dat het regelmatig nog onbekend is en beter benut kan worden door schoolleiders en besturen. We nemen deze onderzoeksresultaten mee in de verdere uitwerking van het wetsvoorstel.

Wij voeren ook gesprekken met schoolleidersorganisaties en lerarenorganisaties om te komen tot beroepsgroepen met een langetermijnambitie. De resultaten van TALIS 2024 laten zien dat schoolleiders en leraren in Nederland tevreden zijn over hun beroep.⁵² Dit biedt een vruchtbare basis voor het bouwen van een trotse en onafhankelijke beroepsgroep die zelf verantwoordelijkheid krijgt en neemt voor de rol en kennis die leraren hebben. Een beroepsgroep kan ook een cruciale rol spelen in het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs voor alle leerlingen en studenten. Beroepsgroepen in andere sectoren laten duidelijk zien dat een onafhankelijke beroepsgroep met echte verantwoordelijkheden sterk positieve effecten kan hebben op de kwaliteit. Een onafhankelijke beroepsgroep leraren

⁴⁸ De lerarenbeurs stelt bevoegde leraren en benoembare docenten in staat te investeren in hun eigen ontwikkeling. Voor het schooljaar '26-'27 kan de beurs worden aangevraagd van 1 februari t/m 15 maart 2026

⁴⁹ SOOL-regeling ondersteunt onderwijsassistenten en leraarondersteuners bij het volgen van de opleiding tot leraar; in 2025 zijn 759 aanvragen ingediend.

⁵⁰ Met de instructeursbeurs kunnen mbo-instructeurs een associate degree of bacheloropleiding volgen. In 2025 zijn 58 aanvragen ingediend.

⁵¹ [Regioplan \(2025\), Eindrapport Onderzoek managementstatuut, december 2025.](#)

⁵² TALIS2024 [TALIS 2024 - De werk- en leeromgeving op school in beeld | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

met passende taken en verantwoordelijkheden kan daarmee een effectief middel zijn om de onderwijskwaliteit te verbeteren.

Onze referentie
55397591

Sinds zomer 2023 vinden gesprekken plaats met de al bestaande lerarenorganisaties en beroepsverenigingen om te komen tot een gedragen en onafhankelijke beroepsgroep voor po, vo en mbo. Een eerste houtskoolschets is in zomer 2024 opgeleverd waarin de lerarenorganisaties zich uitspreken voor het samen optrekken als een verenigde entiteit met als doelen een sterkere (formele) positie en invloed voor leraren, verbetering imago van de leraar en professionalisering van het onderwijs. De lerarenorganisaties zijn in deze houtskoolschets van mening dat de stem van de leraar nu te veel versnipperd is. Dat zorgt soms voor verwarring.

Mede op basis van dit plan dat de lerarenorganisaties hebben opgeleverd is een subsidie toegekend gericht op concrete stappen richting een eenduidiger inhoudelijke stem van de beroepsgroep met een brede vertegenwoordiging van leraren. De behoefte aan een sterke onafhankelijke beroepsgroep blijkt ook uit de aangenomen motie⁵³ waarin de Tweede Kamer verzoekt te onderzoeken of een deel van de lumpsum aangewend kan worden voor de beroepsgroepvorming. Het idee dat scholen de lidmaatschappen van leraren binnen een beroepsgroep vergoeden is een interessante gedachte maar dit kan pas uitgewerkt worden als de inrichting duidelijker vorm heeft gekregen. De overheid kan de opstart van een nieuwe beroepsgroep aanjagen en ondersteunen. De inzet van overheidsgeld moet natuurlijk zorgvuldig gebeuren en tot concrete resultaten leiden. De komende tijd worden gesprekken gevoerd met de lerarenorganisaties over verdere concretisering van de stappen in deze aanvraag, met als uiteindelijk doel een onafhankelijke beroepsgroep en een solide en bestendige financiering daarvan. Ik verwacht u daar in het voorjaar van 2026 verder over te kunnen informeren.

Eerder heeft uw Kamer extra aandacht gevraagd voor de betrokkenheid van de beroepsgroep in de onderwijsregio's.⁵⁴ In 11 zogenoemde focusregio's is, zoals afgesproken met de lerarenorganisaties, de beroepsgroep betrokken bij de voorbereiding en besluitvorming van de regionale plannen. Daarnaast denken leraren en schoolleiders op diverse plekken actief mee, dragen bij aan de uitvoering en nemen deel aan besluitvorming. In de recente planvorming zijn bovendien meer dan 100 gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (GMR) geraadpleegd. Meer dan 5 regionale netwerken van medezeggenschapsraden zijn ontstaan om periodiek ontwikkelingen te delen. Samen met bonden, raden, OCW en de Realisatie-eenheid wordt verkend hoe deze regionale medezeggenschap verder kan worden verdiept en versterkt.

⁵³ Kamerstukken II 2024/2025, 31, 293, nr. 808

⁵⁴ Toezegging TZ202510-134

Medezeggenschap in onderwijsregio's Limburg en Midden Nederland Leert

Zo'n twintig jaar geleden maakte Bart de overstap van de horeca naar het onderwijs. Vanuit zijn ervaring en betrokkenheid als mbo-docent bij het Vista College in Heerlen neemt hij sinds begin dit jaar deel aan de regiegroep van Onderwijsregio Limburg, waarin bestuurders, opleiders en vertegenwoordigers uit het po, vo en mbo spreken over de aanpak van onderwijstekorten. In die regiegroep heeft de beroepsgroep gelijk stemrecht; Bart vertegenwoordigt daar het mbo:

"Ik vind het belangrijk dat de stem van de docent echt wordt meegenomen in de keuzes die we als regio maken. We staan met elkaar voor grote uitdagingen, en dan is het waardevol dat ook de praktijkervaring van leraren aan tafel ligt. Dat zorgt voor realistische besluiten én meer draagvlak in de scholen."

In de Onderwijsregio Midden Nederland Leert hebben schoolleiders en leraren een duidelijke stem in hoe de regio zich ontwikkelt. Via het lerarenberaad en het schoolleidersberaad brengen zij de praktijkervaring en behoeften van scholen rechtstreeks in bij de besluitvorming. De beroepsgroep is door volwaardig stemrecht niet alleen gesprekspartner, maar juist ook mede-bepaler van de koers.

Het schoolleidersberaad bestaat uit teamleiders, afdelingsleiders en rectoren uit VO en MBO. Zij bespreken actuele thema's zoals instroom, behoud en professionalisering van leraren, maar ook leiderschap en samenwerking tussen scholen. Het lerarenberaad vervult een vergelijkbare rol vanuit het perspectief van de leraar in de klas. Leraren brengen ervaringen, knelpunten en ideeën in vanuit hun teams en vakgroepen, zodat zijzelf over onderwerpen meebeslissen en de uitkomsten regionaal beter aansluiten bij de dagelijkse realiteit.

Onze referentie
55397591

Lerarentoets

De motie van de leden Van Zanten en Rooderkerk⁵⁵ verzoekt de regering om de stem van de leraar wettelijk te verankeren door middel van een lerarentoets, zodat leraren structureel worden betrokken bij beleid en wetgeving die directe invloed hebben op het onderwijs in de klas. Een lerarentoets kan bijdragen aan het vergroten van de betrokkenheid van leraren, aan vermindering van werkdruk en aan verbetering van de onderwijskwaliteit.

Voor de vormgeving van de toets zijn enkele elementen richtinggevend. Het gaat daarbij onder meer om representativiteit, de randvoorwaarden voor een kwalitatief goed en uitvoerbaar proces, de wijze waarop andere relevante perspectieven worden meegenomen, en de manier waarop de toets bijdraagt aan een herkenbare en betekenisvolle stem van leraren. Om deze aspecten te verkennen onderzoeken wij verschillende mogelijkheden, zoals een variant op de MKB-toets waarin voorgenomen wet- en regelgeving wordt voorgelegd aan een panel van schoolleiders en leraren, een constructie waarbij lerarenorganisaties en bonden een centrale rol krijgen in de lerarentoets en een model waarin via loting een bredere groep leraren en schoolleiders gedurende langere tijd gevraagd en ongevraagd advies over beleid kan uitbrengen aan OCW en de Kamer. Onze inzet is om te komen tot een zorgvuldig en uitvoerbaar instrument dat de stem van leraren op een duurzame wijze versterkt. Over de uitwerking van deze verschillende opties gaan wij de komende tijd in gesprek met zowel georganiseerde als ongeorganiseerde leraren en schoolleiders. De Kamer wordt geïnformeerd over de vervolgstappen.

⁵⁵ Kamerstukken II 2024/2025, 27 923, nr. 503

Evaluatiegesprek over vertrouwelijk delen van informatie aan de cao-tafel

Begin september heeft mijn ambtsvoorganger uw Kamer per brief⁵⁶ geïnformeerd over de vertrouwelijke informatiedeling aan de cao-tafels in het funderend onderwijs. In mijn reactie⁵⁷ op het Schriftelijk Overleg over dit onderwerp van 25 november jl. heb ik aangekondigd met cao-partijen een evaluatiegesprek te gaan voeren en u na afloop te informeren over de uitkomsten. Dit evaluatiegesprek heeft begin december plaatsgevonden. Uit het gesprek blijkt dat de informatie over de sectorale loonruimte inderdaad onderling en vertrouwelijk door de werkgevers is gedeeld met de aan de cao-tafel deelnemende vakbonden. Deze loonruimte wordt sectorspecifiek door de werkgevers gebaseerd op met name de kabinetsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling en de (verwachte) ontwikkelingen van de loonkosten in de sector. De vakbonden wijzen erop dat zij voor het ontvangen van informatie afhankelijk zijn van de werkgevers. Een vast kenmerk van cao-onderhandelingen is de wederzijdse afhankelijkheid van informatiedeling. OCW ondersteunt de informatiedeling tussen cao-partijen met procedurele informatie: OCW informeert zowel de vakbonden als de werkgevers vooraf over het moment waarop de kabinetsbijdragebrief wordt verzonden. Daarnaast zijn we regelmatig in overleg met sociale partners, waar nodig ook over cao-gerelateerde onderwerpen. Verder werd in het evaluatiegesprek aandacht gevraagd voor informatiedeling in de andere onderwijssectoren; dit punt zal met de betreffende sectoren worden besproken. Cao-partijen zijn positief over het delen van deze informatie bij de afgelopen cao-gesprekken. De werkwijze draagt volgens partijen bij aan het voorspoedig verloop van het cao-overleg. Partijen geven aan dat het een eerste ervaring is, dat de informatie nu kort voor de onderhandelingen werd gedeeld en dat het daarom nog te vroeg is om conclusies te trekken. Om die reden hebben we afgesproken om ook na de volgende keren dat de informatie vertrouwelijk is gedeeld, een gesprek te voeren.

Onze referentie
55397591

3. Continuïteit organiseren

Elk kind en elke student verdient goed onderwijs, nu én in de toekomst. Die fundamentele gedachte verplicht ons na te denken over de toekomstbestendigheid van ons onderwijs. Hoe moeten we bijvoorbeeld omgaan met aanblijvende schaarste waarbij we zien dat de ene school geen tekorten heeft en de andere school een klas naar huis moet sturen? Hoe anticiperen we op de toegankelijkheidsvraagstukken in krimpregio's? En hoe blijven we kwalitatief onderwijs bieden in een ontwikkelende samenleving? Het is een voortdurend proces dat om voldoende ruimte voor innovatie, zorgvuldig experimenteren en ondersteuning vraagt. Ook omdat we nu moeten leren welke opties we straks nodig hebben. We zien mooie initiatieven ontstaan, waar we recht aan moeten en willen doen. De afgelopen jaren zijn op deze thema's verschillende maatregelen uitgelopen, zoals ook eerder benoemd in de voortgangsbrief van juli 2025.⁵⁸ Zo loopt er een pilot voor onderwijstijd in het vo⁵⁹ en zorgen we via CO-teach voor het aanbod van informaticaonderwijs. Daarnaast werken we aan verschillende experimenten, zoals het experiment Andere dag- en weekindeling, waarmee scholen 22 uur per maand gebruik kunnen maken van andere professionals die

⁵⁶ Kamerstukken II 2024/2025, 27 923, nr. 515

⁵⁷ Kamerstukken II 2024/2025, 27 923, nr. 517

⁵⁸ Kamerstukken II 2024/2025, 27923 nr. 514 [Voortgangsbrief lerarenstrategie juli 2025 | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

⁵⁹ Zie bijlage voor de eerste tussenrapportage van de pilot onderwijstijd in het vo.

zich willen inzetten voor het onderwijs, en het experiment Ruimte in Onderwijstijd waarmee scholen flexibele schoolvakanties kunnen inrichten.⁶⁰

Onze referentie
55397591

Met al deze inspanningen staat het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs voorop. Samen met het onderwijsveld zorgen we voor kwaliteit, toegankelijkheid en continuïteit van het onderwijs, ook bij aanhoudende schaarste.

De Virtuele Campus in onderwijsregio Friesland

De Virtuele Campus is een initiatief van onderwijsregio Friesland, Noordoostpolder en Urk en ontstaan omdat middelbare scholen in krimpregio's door een tekort aan docenten niet altijd bepaalde vakken kunnen geven. In plaats van onderwijs te schrappen, worden leerlingen en docenten van een aantal scholen digitaal samengebracht. Zo blijft het onderwijsaanbod volledig. Leerlingen volgen les in hun eigen lokaal, met begeleiding van een onderwijsassistent, terwijl de docent op afstand lesgeeft aan meerdere scholen tegelijk. Dat werkt bijvoorbeeld voor vakken waarvoor vaak geen lokale docent beschikbaar is, zoals Frysk of Frans. Door de Virtuele Campus hoeven de deelnemende scholen geen vakken te laten vallen, leerlingen niet te reizen en kunnen leraren flexibeler worden ingezet.

Afsluitend

Samen met schoolbesturen, opleiders, de beroepsgroep en de partners uit het onderwijsveld werken we landelijk en in de regio aan een duurzame versterking van het onderwijspersoneel. Daarmee bouwen we aan een toekomst waarin iedereen in het onderwijs met trots, professionaliteit en plezier zijn of haar werk kan doen in een vitale sector. De huidige, ongelijk verdeelde tekorten en het toekomstbeeld maken duidelijk dat een integrale meerjarige aanpak van het grootste belang blijft.

De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Koen Becking

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Gouke Moes

⁶⁰ In het voorjaar van 2026 worden de regelingen hiervoor gepubliceerd en kunnen scholen zich aanmelden. In augustus 2026 kunnen de scholen hiermee van start.