

Vergaderjaar 2018–2019

**27 923**

**Werken in het onderwijs**

**Nr. 345**

**BRIEF VAN DE MINISTERS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN VOOR BASIS- EN VOORTGEZET ONDERWIJS EN MEDIA**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 januari 2019

De afgelopen periode was turbulent voor leraren. Veel van hen hebben legitieme zorgen en frustraties geuit. Ze ervaren een hoge werkdruk, merken het lerarentekort in de school en voelen niet altijd de ruimte om zelf hun beroep vorm te geven.

De roep om eigenaarschap is gehoord. Leraren verdienen meer ruimte om zelf iets te maken van hun vak en hun beroepsgroep. Het is wat ons betreft echt aan de leraar. We zetten het verplichte register in de ijskast en een sterke beroepsgroep moet – zoals de heer Rinnooy Kan ons ook adviseert – bottom-up ontstaan.

Wij zorgen voor goede randvoorwaarden zodat leraren de positie hebben die hen toekomt. Afgelopen jaar hebben we de daad bij het woord gevoegd. Voor het primair onderwijs stelt dit kabinet jaarlijks tot € 430 miljoen beschikbaar voor het verminderen van de werkdruk en er is structureel € 270 miljoen beschikbaar gekomen voor het verhogen van het salaris van leraren. Daarnaast hebben we voor de regionale aanpak van het lerarentekort in de verschillende sectoren € 13 miljoen structureel beschikbaar gesteld en wordt de regeling zijinstroom structureel met € 13 miljoen verhoogd om toenemende aanvragen van zijinstromers te kunnen honoreren.

Bij het werkdrukakkoord bepalen leraren hoe het geld op hun school wordt ingezet. Schoolteams kiezen hun eigen oplossingen, bijvoorbeeld extra conciërges, onderwijsassistenten, of vakleerkrachten. En ook bij de curriculumherziening voeren leraren de regie. Bovendien komt er meer ruimte voor keuzes van de leraar, doordat het curriculum straks bestaat uit een kern- en een keuzedeel.

Ons stelsel is gebaseerd op het principe van autonome schoolbesturen die verantwoordelijk zijn voor het onderwijs. De Inspectie van het

Onderwijs (hierna: inspectie) houdt daar toezicht op. In het verleden is te vaak gekeken naar hoe schoolbesturen die verantwoordelijkheden invulden, door hierover op landelijk niveau gedetailleerde doelen te formuleren. We constateren dat dat niet altijd het gewenste effect heeft gehad. Wij zijn ervan overtuigd dat de overheid zich als het gaat om de inhoud van het lerarenbeleid tot de kern moet beperken: het zorgen voor goede randvoorwaarden, inclusief een goede kwalificatiestructuur.

### ***Vrijheid scheidt ook verantwoordelijkheid***

De ruimte voor de leraar en het schoolbestuur is niet onbegrensd en gaat hand in hand met verantwoordelijkheid. Dat mag een samenleving van het onderwijs verwachten. Als overheid spreken we iedereen aan op hun verantwoordelijkheid, ook partijen om de leraar heen. Op hun beurt mogen leraren en besturen ons aanspreken als we onverhoeds toch in een regelreflex stappen en ons begeven op hun terrein.

In deze brief gaan we verder in op de positie van de leraar en hoe we die met elkaar kunnen versterken. Met een sterke beroepsgroep, goed en flexibel opleiden en in de context van lerende organisaties. Zo werken we samen aan krachtig leraarschap, ieder vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheid. Tevens reageren we op het advies «Verkenning Leraren» van de heer Rinnooy Kan en geven we een eerste reactie op het Onderwijsraadadvies «Ruim baan voor leraren».<sup>1</sup> In de bijlage vindt u de stand van zaken van relevante moties en toezeggingen.

### **I. Een sterke beroepsgroep**

Een sterke beroepsgroep is nodig voor de professionele ontwikkeling van het vak, belangenbehartiging van leraren en verbetering van het imago van het beroep. Op dit moment is geen sprake van een representatieve organisatie van de beroepsgroep. Een door leraren zelf vormgegeven vertegenwoordiging, die eisen stelt aan de uitoefening van het beroep en zich kan uitspreken over beroepsethiek en scholing, ontbreekt.

We hebben de heer Rinnooy Kan gevraagd om de mogelijkheden voor beroepsgroepvorming van leraren te verkennen. Dit advies, *Verkenning Leraren*, is u in november aangeboden.<sup>2</sup> Het advies geeft twee belangrijke uitgangspunten mee: beroepsgroepvorming onder leraren kan alleen maar succesvol zijn als deze van onderop plaatsvindt en als dit gebeurt langs de lijnen van professionele ontwikkeling.

Dit advies onderschrijven we. Een beroepsgroeporganisatie hoort van leraren zelf te zijn en door leraren zelf opgebouwd te worden. Dit is ook de reden dat we stoppen met de financiering van het Lerarenparlement, zoals we u onlangs hebben laten weten.<sup>3</sup> Het is niet aan de overheid, maar aan leraren om deze handschoen op te pakken. Onder eigen regie en eigen voorwaarden kunnen zij gaan bouwen aan een sterke organisatie. We willen leraren de tijd en de gelegenheid geven om hiermee aan de slag te gaan en zien de initiatieven met vertrouwen en interesse tegemoet.

---

<sup>1</sup> Dit advies is 7 november jongstleden verschenen. Met deze brief voldoen we aan het verzoek van vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap d.d. 22 november 2018, Kamerstuk 27 923, nr. 335.

<sup>2</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 338.

<sup>3</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 343.

Een mooi initiatief komt van de Beroepsvereniging Opleiders MBO (BVMBO). De BVMBO gaat aan de slag met de uitvoering van het advies van Rinnooy Kan voor de mbo-sector, en werkt daarbij constructief samen met bestuurders, de MBO Raad en vakbonden.

### ***Nieuwe organisatie beroepsgroep bepaalt vervolg register***

In zijn briefadvies stelt de heer Rinnooy Kan vast dat leraren zich te weinig betrokken hebben gevoeld bij de Wet beroep leraar en het sluitstuk daarvan: het register. De Onderwijscoöperatie (OC), die namens de leraren de inhoud van het register zou bepalen, heeft zijn belofte om van, voor en door alle leraren te zijn niet kunnen waarmaken. Uw Kamer constateerde dit zelf ook al, in de breed gesteunde motie Van Meenen en Rog, die uiteindelijk tot gevolg heeft gehad dat het OC-bestuur besloot de OC op te heffen.<sup>4</sup> Het rapport over het functioneren van de OC bevestigt dit beeld.<sup>5</sup>

Het regeerakkoord stelt dat een lerarenregister alleen succesvol kan zijn als dit van, voor en door alle leraren is. We moeten constateren dat dit niet het geval is. Bovendien missen we een breed gedragen beroepsgroeporganisatie om hier uitspraken over te doen, om het lerarenregister verder te brengen. Deze komt ook niet van vandaag op morgen van de grond. Daarom kiezen we ervoor deze kabinetsperiode geen werk meer te maken van een verplicht register en de (her)registratie niet te zullen activeren.

Dat neemt niet weg dat het doel van de Wet beroep leraar – verbetering van de kwaliteit en positie van het beroep – onverminderd belangrijk is. We gaan daarom door met de elementen uit de wet die de positie van de leraar versterken.

Zo blijft het online portfolio beschikbaar dat het afgelopen jaar is gebouwd en waarvoor schoolbesturen inmiddels de gegevens van 150.000 leraren hebben aangeleverd. Het portfolio is belangrijk, omdat het de regie over de professionele ontwikkeling in handen legt van de leraar zelf. Dat is een principiële verschil met het bekwaamheidsdossier dat wordt beheerd door het schoolbestuur. Leraren kunnen in het portfolio formele leervormen kwijt, zoals studiedagen, trainingen en workshops. Maar ook informele leervormen kunnen worden vermeld – zoals reflecties op de dagelijkse praktijk, feedback van collega's en intervisie – en hebben een gelijkwaardige plek in het dossier.

We volgen de voortgang van de Wet beroep leraar en laten onderzoek uitvoeren. Over de uitkomsten informeren we u in een volgende brief over het lerarenbeleid.

In paragraaf III van deze brief gaan we in op de mogelijkheden die de Wet beroep leraar biedt voor beter strategisch personeelsbeleid.

## **II. Goed en flexibel opleiden**

De basis voor het leraarschap wordt in de opleiding gelegd. Instellingen leiden hun studenten op voor het huidige leraarschap, maar bereiden hen ook voor zélf vormgever te zijn van hun vak. Daarin komt steeds meer ruimte voor eigen keuzes, bijvoorbeeld door de aanstaande curriculumherziening. Goede afstemming tussen het leren in de opleiding en in de praktijk is essentieel. Ons streefbeeld is dat scholen en opleidingen samen

---

<sup>4</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 295.

<sup>5</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 343.

een leer- en werkomgeving creëren waarin leraren het vak kunnen leren en zich kunnen blijven ontwikkelen.

Het is positief dat het voorlopige aantal aanmeldingen voor de pabo in studiejaar 2018/2019 met 10 procent is gestegen. Ook zijn er in 2018 over de verschillende sectoren verspreid meer dan 900 zij-instromers met financiële ondersteuning van OCW aan de slag gegaan. De instroom in eerstegraads lerarenopleidingen bleef stabiel, maar bij de tweedegraads lerarenopleidingen daalde het aantal aanmeldingen met 6 procent. De definitieve inschrijvingsaantallen zijn eind januari bekend. Inzet op goede opleidingen die aantrekkelijk zijn voor verschillende doelgroepen, flexibel zijn en maatwerk leveren blijft in ieder geval belangrijk.

### **Onderwijsraadadvies: Ruim baan voor leraren**

Om leraren breder in te kunnen zetten en hun loopbaan- en ontwikkelperspectieven te verbeteren, pleit de Onderwijsraad in zijn advies voor ruimere onderwijsbevoegdheden – geldig voor meerdere onderwijssectoren en meerdere (verwante) vakken – samen met specialisatiemogelijkheden. In de opleidingsstructuur zouden clusters en specialisaties van onderwijsbevoegdheden kunnen worden gecreëerd. Leraren kunnen die dan stapelen, waardoor de mobiliteit binnen sectoren en tussen sectoren, de inzetbaarheid en loopbaanmogelijkheden van leraren toenemen.

We vinden dit advies – waarin de Onderwijsraad zich richt op de lange termijn – waardevol en beschouwen een brede basis van pedagogiek en didactiek als een interessant idee. Ook door (de vertegenwoordigers van) scholen en lerarenopleidingen is positief gereageerd op de voorstellen van de Onderwijsraad. Zo heeft bijvoorbeeld de voorlopersgroep Samen Opleiden laten weten aan de slag te willen gaan vanuit het concept Opleiden in de School.

Specifieke inhoudelijke kennis is onmisbaar en zal dat blijven om les te kunnen geven in een vakgebied. Voor sommige klassen is een beroeps-expert of een academisch geschoolde vakexpert nodig, voor andere klassen kan een leraar met brede kennis over een cluster van vakken van toegevoegde waarde zijn. Veel aspirant-leraren kiezen voor het onderwijs vanuit een vakinhoudelijke expertise of interesse, terwijl anderen voor het onderwijs kiezen omdat ze graag willen lesgeven. Deze diversiteit is in het belang van leerlingen.

We willen het advies met ambitie verder uitwerken met scholen uit de verschillende sectoren en lerarenopleidingen. Hierbij laten we het eigenaarschap bij de onderwijsprofessionals. Dit vraagt het opnieuw doordenken van de opleidingen, de loopbaanpaden van leraren, de gevolgen voor de organisatie van scholen en de samenhang met de rol van andere onderwijsprofessionals. Ook de relatie met de integrale curriculumherziening is van belang.

Waar we kunnen, zetten we nu al de stappen die passen in de langetermijnambitie van de Onderwijsraad. Zo werken we op dit moment met betrokken partijen aan een beter stelsel van bevoegdheden voor het voortgezet onderwijs. Dat stelsel is nu erg rigide en complex. We willen een eenvoudiger en flexibeler stelsel, zodat de juiste leraar voor het juiste onderwijs kan worden ingezet, ongeacht de vorm van onderwijs (van klassikale instructie tot maatwerk aan individuele leerlingen). Zo komt er een vereenvoudiging van de regelgeving over bevoegdheden, zodat voor scholen en leraren duidelijker is hoe met de bevoegdhedenregelgeving moet worden omgegaan. Ook zijn we vorig jaar in samenwerking met sociale partners en lerarenopleidingen gestart met een verkenning die zal

leiden tot voorstellen om het bevoegdhedenstelsel meer toekomstbestendig te maken. Absolute voorwaarde bij deze aanpassing is – zoals ook door uw Kamer geuit – dat de kwaliteit van het onderwijs behouden blijft en idealiter verbetert.

Een andere maatregel voor de korte termijn is dat pabo-gediplomeerden door aangepaste regelgeving – na een korte bijscholing – als groepsleerkracht aan de slag kunnen in de onderbouw van het vmbo. Hiervoor heeft uw Kamer via de motie Rog aandacht gevraagd.<sup>6</sup> Het gaat daarbij om de basis- en kaderberoepsgerichte leerwegen. De vaardigheden van pabo-gediplomeerden sluiten doorgaans goed aan bij de individuele behoeften van vmbo-leerlingen, zo blijkt uit een recent rapport van ResearchNed.<sup>7</sup> De positie van pabo-gediplomeerden in het vmbo is onderdeel van de verbetering van het bevoegdhedenstelsel.

Voor het zomerreces informeren we u nader over de vernieuwing van het bevoegdhedenstelsel in het voortgezet onderwijs en over het vervolg op het Onderwijsraadadvies voor alle sectoren.

### ***Differentiatie in de lerarenopleidingen***

Flexibiliteit houdt ook in dat binnen opleidingen wordt gedifferentieerd als dat aansluit bij de behoefte van studenten en scholen of als dat andere of nieuwe groepen studenten naar de lerarenopleidingen trekt. Naar aanleiding van de passage daarover in het regeerakkoord zijn door ResearchNed en Qompas twee onderzoeken uitgevoerd, waarbij onder meer is gekeken naar de aandacht voor het jongere en oudere kind en het voorbereiden op het vakgericht beroepsonderwijs in de opleidingen. De onderzoeksrapporten worden met deze brief meegestuurd<sup>8</sup>.

Uit het onderzoek van ResearchNed blijkt dat de pabo's en lerarenopleidingen al veel differentiëren en verschillende specialisaties bieden.<sup>9</sup> Er zijn nog wel verbeteringen mogelijk. Bestaande specialisaties kunnen bijvoorbeeld verder inhoudelijk worden ingevuld. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om meer specifieke kennis over de ontwikkeling van het jonge kind en gerichte aandacht voor de werkomgeving van docenten in het (v)mbo. Opleidingen kunnen van elkaar leren, want er zijn zeker goede voorbeelden. Verder blijft er bij de pabo en de tweedegraadsopleidingen een spanningsveld tussen het opleiden van (vak)generalisten en doelgroep- of vakspecialisten.

Uit onderzoek van Qompas blijkt dat verdiepende specialisaties geen extra havisten en vwo'ers naar de opleidingen trekt.<sup>10</sup> Voor mbo'ers zou dit wel een reden kunnen zijn om eerder te kiezen voor een lerarenopleiding. Verbreding van de opleiding, waarbij studenten bijvoorbeeld een extra (deel)bevoegdheid kunnen halen, wordt als aantrekkelijk ervaren. Er zijn al opleidingen die ervaring ermee opdoen, bijvoorbeeld door de pabo te combineren met een opleiding voor jeugdhulpverlening. In de meeste gevallen zijn studenten hiervoor echter niet bereid langer over hun studie te doen. Vanwege de raakvlakken met de voorstellen in het advies van de Onderwijsraad zullen wij de inzichten uit bovenstaande onderzoeken betrekken bij de uitwerking van dit advies.

<sup>6</sup> Kamerstuk 35 000 VIII, nr. 50.

<sup>7</sup> ResearchNed, *Kennis en vaardigheden voor goed gegeven lessen in het vmbo*, april 2018.

<sup>8</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<sup>9</sup> ResearchNed, *Specialisatiemogelijkheden in de lerarenopleidingen po en de tweedegraadslerarenopleidingen vo*, december 2018.

<sup>10</sup> Qompas, *Optimale inrichting van lerarenopleidingen*, oktober 2018.

### ***Samen opleiden en professionaliseren als norm***

Tegelijkertijd kijken we met alle betrokkenen hoe het opleiden van leraren binnen de huidige kaders nog beter kan. Afgelopen jaren heeft Opleiden in de school, waarbij studenten intensiever en meer op de werkplek worden opgeleid, zich ontwikkeld tot het concept Samen opleiden en professionaliseren. Leraren in opleiding worden daarbij opgeleid in een intensieve samenwerking tussen lerarenopleidingen, scholen en andere belanghebbenden.

De PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, Vereniging Hogescholen en de VSNU willen met ons dat Samen opleiden de norm wordt voor alle lerarenopleidingen en dat daarbij zo veel mogelijk scholen zijn betrokken. De ambitie is dat de samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen verder wordt uitgebreid tot en met de begeleiding van startende leraren. Zo willen zij het effect van een goede opleiding behouden en voorkomen dat startende leraren het vak verlaten.

### **III. Lerende organisaties**

Schoolleiders en schoolbesturen zijn er verantwoordelijk voor dat de leraar op school goed tot zijn recht komt. Daarvoor zijn lerende organisaties nodig. Een visie op leren en ontwikkelen kan niet door alleen de schoolleiding worden bedacht, maar moet in samenspraak met het team tot stand komen. De afspraken hierover komen in het professioneel statuut. De verantwoordelijkheid voor het strategisch personeelsbeleid ligt bij het bestuur en de inspectie gaat hierop toezicht houden.

#### ***Strategisch personeelsbeleid***

Onderdeel van lerende organisaties is strategisch personeelsbeleid, waarmee het bestuur en schoolleiders hun ambities met het onderwijs waar kunnen maken. De schoolleider heeft een spilfunctie in het ten uitvoer brengen van strategisch personeelsbeleid.<sup>11</sup> Strategisch betekent dat het personeelsbeleid is afgestemd op de visie en doelen waar een school aan werkt en de opgave waar de school voor staat. Deze opgave wordt beïnvloed door (veranderende) interne en externe factoren, zoals de aanpak van werkdruk, voorbereiding op de curriculumherziening, omgaan met leerlingdaling en het lerarentekort. We zien dat het strategische aspect van het personeelsbeleid nog onvoldoende van de grond komt. Bij de actualisatie van de sectorakkoorden po en vo hebben wij daarom gezamenlijke ambities vastgesteld en hierover afspraken gemaakt. Dit voorjaar informeren wij u over de voortgang.

Ook in de mbo-sector werken scholen aan beter strategisch personeelsbeleid. MBO in Bedrijf constateert dat steeds meer mbo-instellingen aan strategische personeelsplanning doen.<sup>12</sup>

De heer Rinnooy Kan adviseert ons schoolbesturen te verplichten om jaarlijks verantwoording af te leggen over het strategisch personeelsbeleid en over hoeveel tijd en geld is besteed aan professionalisering en bekwaamheids-onderhoud. De inspectie zou hier dan toezicht op moeten houden.

<sup>11</sup> In onze brief als reactie op het Onderwijsraadadvies «Een krachtige rol voor schoolleiders» staan wij uitgebreid stil bij de rol die wij zien voor schoolleiders en de acties die wij ondernemen om hen te ondersteunen in het uitvoeren van die rol (Kamerstuk 31 293, nr. 420).

<sup>12</sup> MBO in Bedrijf, Met volle zeilen, voortgangsrapportage kwaliteitsafspraken mbo, augustus 2018.

Ook op dit punt volgen we het advies van Rinnooy Kan op. Professionele ontwikkeling is geen vrijblijvende kwestie. We gaan het strategisch personeelsbeleid en professionaliteit als deugdelijkheidseisen opnemen in de wet, zodat de inspectie toezicht houdt op professionaliteit en de kwaliteit van het personeelsbeleid. We werken dit in gesprek met de inspectie en sectorraden voor de verschillende sectoren nader uit.

We willen met deze maatregel geen onnodige administratieve lasten voor scholen creëren. Daarom hoeven schoolbesturen geen bekwaamheidsdossiers voor hun leraren bij te houden als de scholen de persoonsgegevens hebben aangeleverd en hun leraren stimuleren om het portfolio te gebruiken.

We verwachten dat dit voor veel scholen het geval zal zijn; momenteel zijn de personeelsgegevens aangeleverd van zo'n 70 procent van de scholen. Besturen zijn verplicht de gegevens aan te leveren, maar de leraar bepaalt zoals eerder in deze brief aangegeven zelf of hij of zij het portfolio wil gebruiken. Schoolbesturen die ervoor kiezen geen gegevens van hun leraren aan te leveren, zullen moeten aantonen dat zij op andere wijze de professionele ontwikkeling van hun leraren stimuleren. Voor hen geldt de verplichting tot het bijhouden van de bekwaamheidsdossiers onverkort.

### **Professioneel statuut**

Dit schooljaar is een overgangsjaar voor veel onderdelen van de Wet beroep leraar, waaronder met name het professioneel statuut in het primair en voortgezet onderwijs. We zijn ons ervan bewust dat het voor veel schoolbesturen nog onduidelijk is wat er precies van hen wordt verwacht op dit gebied, en zullen dit schooljaar daarop nog niet handhaven. In het algemeen overleg Leraren op 30 oktober 2018 vroeg de heer Bisschop (SGP) hier terecht aandacht voor.<sup>13</sup> Daarom gaan we de komende periode extra inzet plegen op voorlichting en communicatie over het professioneel statuut, zodat alle schoolbesturen en leraren goed op de hoogte zijn van doel en verwachtingen. Besturen krijgen de gelegenheid hier vervolgens werk van te maken. Daarbij is het vooral belangrijk dat scholen aan de slag gaan met de onderliggende doelen: professionalisering en het stimuleren van de professionele dialoog. Zij krijgen de tijd om te komen tot een binnen de school breed gedragen visie hierop, dat dan zijn weerslag krijgt in een professioneel statuut.

Ook leraren horen meer dan nu het geval is op de hoogte te zijn van hun rechten en mogelijkheden: de zeggenschap die zij met de Wet beroep leraar al formeel gekregen hebben over hun eigen beroepsuitoefening en de mogelijkheden die zij hebben om hun rechten te laten gelden. Rinnooy Kan schrijft in zijn advies dat de vakbeweging en de medezeggenschapsraad hierin een nuttige rol kunnen spelen. Zo stelt hij dat de medezeggenschapsraad bijvoorbeeld leraren kan helpen bij het uitoefenen van de rechten die hen toekomen, en daar ook de bevoegdheden toe heeft. De personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad heeft immers instemmingsbevoegdheid bij de afspraken over nascholing van personeel.

Het mbo kent overigens al sinds 2009 een professioneel statuut dat door alle partijen wordt onderschreven. De Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds mbo speelt hierbij een belangrijke rol, bijvoorbeeld door het project Versnelling professionele dialoog.

---

<sup>13</sup> Handelingen II 2018/19, nr. 16, item 14



## **Goed werkgeverschap**

Bij goed werkgeverschap gaat het om zaken als het scheppen van een prettige werkomgeving, het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden met voldoende loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden en het tegengaan van werkdruk.

Dit kabinet heeft structureel extra middelen geïnvesteerd in hogere salarissen en het verminderen van de werkdruk in het primair onderwijs. Leraren in deze sector hebben er vanaf september vorig jaar gemiddeld 8,5 procent bij gekregen. De sociale partners hebben afspraken hierover gemaakt. Ook voor de andere onderwijssectoren zijn aan de cao-tafels afspraken gemaakt over loonsverhoging, vermindering van werkdruk en het creëren van meer ruimte voor ontwikkeltijd voor leraren en docenten.

Hierbij zien we dat veel scholen zelf goede ideeën hebben om zaken handiger of prettiger te organiseren, waardoor het personeel meer grip krijgt op processen binnen de school en minder werkdruk ervaart. Zo zijn veel scholen succesvol aan de slag met de aanpak van Stichting Leerkracht. Leraren in primair en voortgezet onderwijs maken veel gebruik van het LerarenOntwikkelfonds; deze regeling wordt in 2019 voortgezet en geëvalueerd. Ook worden er andere manieren gevonden om het onderwijs vorm te geven en te organiseren, waardoor ook het lerarentekort beter kan worden ondervangen. Om scholen hierbij te ondersteunen, hebben wij via het NRO onderzoek uitgezet naar de inzet van onderwijsassistenten en de mogelijkheden voor (meer) taak- en functiedifferentiatie in het primair onderwijs. Dit moet resulteren in praktisch toepasbare handvatten.

In Nederland werken relatief veel leraren (vooral vrouwen) weinig uren, met name in het primair onderwijs. Het vergroten van de deeltijdfactor is één van de instrumenten om het lerarentekort te verminderen. Het zou bijvoorbeeld goed zijn als functies minder in deeltijd worden aangeboden. Het kabinet heeft opdracht gegeven tot een interdepartementaal onderzoek deeltijdwerk (IBO Deeltijd). In dit IBO zal gekeken worden naar de oorzaken van het vele deeltijdwerken in Nederland, met specifieke aandacht voor de onderwijs- en zorgsector, en worden beleidsopties ontwikkeld voor de verschillende visies op deeltijdwerk. Naar verwachting is het IBO Deeltijd in de zomer van 2019 gereed.

## **Aanpak lerarentekort**

De beschreven hoofdlijnen van het lerarenbeleid dragen op de langere termijn ook bij aan het terugdringen van het lerarentekort. Dit laat onverlet dat we ook op de korte termijn doorgaan met het aanpakken van het lerarentekort.

Uit de jaarlijkse arbeidsmarktraming, die u tegelijkertijd met deze brief ontvangt, blijkt dat de omvang van de verwachte tekorten in het primair onderwijs nog steeds hoog zijn. Wel zullen deze naar verwachting meer gespreid in de tijd voor gaan komen. In het voortgezet onderwijs zijn de problemen geconcentreerd bij specifieke vakken waaronder natuurkunde, scheikunde en Duits en de technische vakken in het vmbo. Daar lijkt de situatie nijpender te worden, terwijl naar verwachting de situatie voor de andere vakken de komende jaren mede door de leerlingdaling beter wordt. In het mbo zijn er signalen over tekorten aan leraren in bijvoorbeeld de zorg, techniek en ict. Voor scholen blijft het dus lastig om voldoende goede leraren te vinden. Dat geldt zowel voor de invulling van de vaste formatie als voor vervanging.



Er gaat extra geld naar zijnstroom en de regionale aanpak. Dit wordt gedekt door de onderuitputting van de Lerarenbeurs. In de bijlage leest u hier meer over.

### **Regionale aanpak**

Het kabinet investeert in 2019 € 13 miljoen voor een regionale aanpak van het lerarentekort. Samen met sector- en vakorganisaties, lerarenopleidingen en arbeidsmarktfondsen is een subsidieregeling ontwikkeld om partijen in de regio te ondersteunen om het lerarentekort in het primair en voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs in 2019 gezamenlijk aan te pakken. De middelen zijn bij amendement Rog c.s. structureel beschikbaar gesteld voor de regionale aanpak. We zullen daarom de opgestelde regeling evalueren en op basis van geleerde lessen een nieuwe regeling opstellen voor de daaropvolgende jaren.

De inzet van deze subsidieregeling is om zo veel mogelijk aan te sluiten bij bestaande ideeën, initiatieven en activiteiten in de regio. Ook is er ruimte voor nieuwe, innovatieve oplossingen. Schoolbesturen en lerarenopleidingen stellen gezamenlijk een plan van aanpak op waarin staat omschreven wat zij in hun regio in 2019 gaan ondernemen om het lerarentekort aan te pakken. Voor de uitvoering van het plan kunnen regio's subsidie aanvragen. Ook regio's die nog niet of nauwelijks samenwerken kunnen in aanmerking komen voor subsidie, juist om de regionale samenwerking op gang te brengen.

Regionale partners worden gevraagd om in het plan van aanpak ook concrete afspraken te maken over bijvoorbeeld het aantal mensen dat zij willen gaan werven en bij welke besturen of scholen deze worden geplaatst. Ook kan worden gedacht aan samenwerking met het bedrijfsleven en gemeenten om geïnteresseerde medewerkers om te scholen voor een baan in het onderwijs. Dit sluit aan bij de motie van Van den Hul en Westerveld.<sup>14</sup> Samen met het Participatiefonds en het UWV kunnen acties in gang worden gezet om herintreders en stille reserve te interesseren voor een baan in het onderwijs. Ook worden partners in de regio opgeroepen om afspraken te maken over (het beperken van) de inzet van commerciële uitzend- en bemiddelingsbureaus, onder meer in reactie op de moties die de Tweede Kamer in november 2018 heeft aangenomen om deze ontwikkeling tegen te gaan.<sup>15</sup> Het verkrijgen van vollediger informatie over personeel dat niet in loondienst is, is hierbij nodig. De eerste (proef)leveringen met informatie zijn voorzien voor 2019. Hierbij wordt gekozen voor een werkwijze met zo laag mogelijke administratieve lasten.

Het sluitstuk van de regionale aanpak is een landelijke tafel onder voorzitterschap van Minister Slob die de regio's stimuleert en ondersteunt bij het treffen van kansrijke maatregelen, knelpunten identificeert en ervoor zorgt dat belemmeringen waar mogelijk worden weggenomen. Ook vindt uitwisseling van kennis en opgedane ervaringen plaats en worden goede voorbeelden gedeeld.

### **Tot slot**

Het is aan de leraar om zijn vak uit te oefenen en aan de organisatie om de leraar heen om hem daartoe in staat te stellen. Daarin hebben leraren veel vrijheid, en ook een grote verantwoordelijkheid voor het onderwijs

<sup>14</sup> Motie van de leden Van den Hul en Westerveld (Kamerstuk 27 923, nr. 328).

<sup>15</sup> Motie van het lid Rog (Kamerstuk 27 923, nr. 330) en de gewijzigde motie van de leden Kwint en Westerveld (Kamerstuk 27 923, nr. 336).

aan de leerlingen en voor hun eigen vak. Wij zijn ervan overtuigd dat een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling helpt en gaan hierover graag met uw Kamer in gesprek.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
I.K. van Engelshoven

De Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media,  
A. Slob

In deze bijlage vindt u de stand van zaken van relevante moties en toezeggingen.

#### Motie Westerveld en Özdil subsidieplafond zijinstromers mbo

Met de motie van de leden Westerveld en Özdil (beiden GroenLinks) van 18 januari 2018 is de regering verzocht te onderzoeken of het subsidieplafond voor zijinstromers in het mbo kan worden verhoogd via het niet-juridisch verplichte deel van artikel 9 van de OCW-begroting, zonder dat het ten koste gaat van de subsidie voor zijinstromers in het primair en voortgezet onderwijs.<sup>16</sup> Naar aanleiding hiervan hebben wij voor het mbo het subsidieplafond verhoogd. Helaas konden nog steeds niet alle aanvragen uit 2018 worden toegekend. Een gedeelte van de nog niet toegekende aanvragen schuift door naar 2019. De aanvragers zijn hierover geïnformeerd.

Voor het primair onderwijs kon het subsidieplafond worden verhoogd om alle aanvragen toe te kennen.

#### Amendement Rog c.s. budget lerarenbeurs naar zijinstroom en regionale aanpak

In het algemeen overleg leraren van 11 oktober 2018 heeft het kabinet voorgesteld om een deel van het budget voor de Lerarenbeurs in 2019 te verschuiven naar de zijinstroom en de regionale aanpak van het lerarentekort. Bij amendement van Rog (CDA), Van Meenen (D66), Bruins (ChristenUnie) en Rudmer Heerema (VVD) van 1 november 2018 is vervolgens besloten dit structureel te doen.<sup>17</sup> In 2019 is het budget voor de Lerarenbeurs hierdoor € 82 miljoen. Vanaf 2020 daalt dat bedrag naar circa € 78 miljoen. De reden voor de verschuiving is dat het budget de laatste jaren niet werd uitgeput. Verder heeft de beurs vooral een positief effect gehad op de kwaliteit van leraren en minder op het aantal leraren.

#### Motie Rog evaluatie lerarenbeurs

Met de motie van het lid Rog (CDA) van 29 maart 2018 is de regering verzocht bij de evaluatie van de lerarenbeurs nadrukkelijk te overwegen om ook geaccrediteerde post-hbo-opleidingen voor vergoeding in aanmerking te laten komen en de Kamer over de uitkomst van die overweging bij de evaluatie te informeren.<sup>18</sup> Dit blijkt geen goede optie, omdat kwaliteit van dergelijke opleidingen niet wettelijk is geregeld. De regeling voor de lerarenbeurs laten we daarom ongewijzigd.

#### Toezegging vergoeding vervangingskosten zzp-ers in het po

Aan het lid Rog (CDA) is in het voorjaar 2018 toegezegd na te gaan of het bestuur van het Vervangingsfonds haar reglement voor de vergoeding van vervangingskosten voor zieke leerkrachten in het primair onderwijs zo wil aanpassen dat ook kosten van vervanging door onderwijsbevoegde zzp-ers voortaan voor vergoeding in aanmerking komt. Het Vervangingsfonds heeft het ministerie op 3 oktober 2018 laten weten dat het bestuur het reglement op dit punt niet zal aanpassen. Een mede naar aanleiding van de toezegging voorgelegd voorstel heeft geen vereiste meerderheid

<sup>16</sup> Kamerstuk 31 524, nr. 345. Hiermee wordt tevens een eerste stap gezet in een afspraak uit het Bestuursakkoord OCW – MBO Raad 2018–2022.

<sup>17</sup> Kamerstuk 35 000 VIII, nr. 115.

<sup>18</sup> Kamerstuk 27 923, nr. 298.

gekregen binnen het bestuur. Aangezien het fonds een onafhankelijk privaatrechtelijk zelfstandig bestuursorgaan is, kunnen wij niet treden in deze beslissing.

#### Onderzoek Impuls Tekortvakken

Zoals afgelopen najaar aan uw Kamer is toegezegd, ontvangt u hierbij het onderzoek in het kader van de Impuls Tekortvakregeling. Met deze regeling is door het kabinet Rutte II eenmalig € 100 miljoen extra geïnvesteerd, langs drie verschillende programmalijnen: het sneller herkennen van bètatalent op de basisschool, meer studenten opleiden in de universitaire lerarenopleidingen, en startende en ervaren leraren behouden voor het onderwijs. Binnen elk van deze programmalijnen zijn verschillende projecten gerealiseerd. Het Centraal Planbureau (CPB) heeft een notitie opgesteld die een overkoepelend beeld geeft van deze impuls. Deze notitie is te vinden op de website van het CPB. De bevindingen worden meegenomen in de verdere vormgeving van het lerarenbeleid, zoals Samen Opleiden, strategisch personeelsbeleid, en de regionale aanpak van de tekorten.