

# 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

**Primair Onderwijs**  
Rijnstraat 50  
Den Haag  
Postbus 16375  
2500 BJ Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

**Onze referentie**  
1143793

Datum 24 februari 2017  
Betreft Plan van aanpak lerarentekort

We hebben voldoende en goed opgeleide leraren nodig om leerlingen en studenten onderwijs te bieden dat past bij hun talenten. Voor de nabije toekomst zijn lerarentekorten voorspeld.<sup>1</sup> Met de Lerarenagenda zijn al vorderingen gemaakt om het geraamde tekort terug te dringen, maar naar verwachting is dit nog niet voldoende. Het lerarentekort is een complex probleem dat onze continue aandacht en bijsturing vraagt. Een belangrijke rol in het vinden van oplossingen is weggelegd voor de scholen zelf, de lerarenopleidingen en hun regionale partners. De sectorraden, vakbonden en OCW kunnen hierbij vanuit het landelijke beleid ondersteuning bieden. Met deze brief geven wij uitvoering aan de motie Grashoff/Ypma waarin de regering wordt verzocht om met een plan van aanpak lerarentekort te komen.<sup>2</sup>

## Het lerarentekort in beeld

Nog geen twee jaar geleden kwamen jonge leraren in het primair onderwijs (po) en pabo-afgestudeerden moeilijk aan het werk door leerlingdaling. Nu gaan op korte termijn veel leraren met pensioen en zijn er te weinig pabo-afgestudeerden om de aankomende tekorten tegen te gaan.

In het po wordt in 2020 een tekort geraamd van ruim 4.000 fte aan leraren en schoolleiders, oplopend naar ruim 10.000 fte in 2025.<sup>3</sup> Deze tekorten verschillen per regio. In sommige regio's is nog weinig van het tekort te merken, maar in de Randstad zijn nu al problemen om bij ziekte vervangers te vinden en daar lopen de tekorten ook het snelst op.

In het voortgezet onderwijs (vo) is het geraamde tekort relatief beperkt van omvang (bijna 800 fte in 2020 en ruim 1.200 fte in 2025), maar blijft de vacaturedruk onverminderd hoog bij een aantal tekortvakken waaronder de vreemde talen en de bètavakken.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2016/17, 27 923 nr. 232.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2016/17, 34 458 nr. 23.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2016/17, 27 923 nr. 232.

<sup>4</sup> CentERdata. Bijlage – Arbeidsmarkt voor leraren po, vo en mbo in meer detail. Tilburg, 2016.

In het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is het docentencorps sterk verouderd en gaan de komende jaren veel docenten met pensioen waardoor de vraag naar docenten toeneemt. Dit levert met name knelpunten op voor de beroepsgerichte technische opleidingen. Een groot deel van het docentencorps in het mbo bestaat uit zij-instromers en dat maakt het mbo, meer dan het po en vo, afhankelijk van instroom vanuit het bedrijfsleven. Daarom is het lerarentekort voor het mbo niet goed te ramen. In tijden van hoogconjunctuur is het van belang dat het mbo als werkgever kan concurreren met het bedrijfsleven.

Het vraagstuk van het lerarentekort wordt nog pregnanter indien de lestaak van docenten wordt gemaximeerd, zoals wordt voorgesteld in de motie Van Meenen/Ypma, en er extra onderwijspersoneel moet worden aangetrokken.<sup>5</sup> Het aantal extra benodigde fte's in 2020 zal circa 17.000 zijn voor het po. Dit komt bovenop het geraamde tekort van circa 4.000 fte in 2020. Voor vo zal het extra aantal fte's worden geraamd op circa 7.000 in 2020. Dit komt bovenop het voorspelde tekort van circa 800 fte voor het voortgezet onderwijs in 2020.<sup>6</sup>

#### **Onderwijskwaliteit blijft voorop staan**

De Lerarenagenda bevat een pakket aan maatregelen die positief bijdragen aan het terugdringen van het tekort. Een goede begeleiding van startende leraren zorgt ervoor dat er minder leraren uitvallen in de eerste jaren dat ze werken en Opleiden in de School heeft de aansluiting tussen de opleiding en de school bevordert, zodat studenten beter voorbereid zijn op de onderwijspraktijk. Met de versterking van de functie- en salarismix en de ontwikkeling van het Lerarenregister is de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep vergroot. Dit plan van aanpak bouwt nadrukkelijk voort op de ambities uit de Lerarenagenda en is een aanvulling daarop.

Sommige maatregelen uit de Lerarenagenda vergroten het voorspelde tekort. De afname van de instroom in de pabo is bijvoorbeeld deels veroorzaakt door de hogere eisen die we stellen om de kwaliteit van de leraren in het po te vergroten. Ook de inzet op het terugdringen van onbevoegd lesgeven heeft effect op het lerarentekort. Voor ons is het geen optie deze maatregelen terug te draaien om daarmee het lerarentekort op te lossen. Dit maakt de uitdaging op de korte termijn groter, maar op de lange termijn is het onderwijs hierbij gebaat.

#### **Geen eenvoudige oplossing: regionale samenwerking is nodig**

Het is niet voor het eerst dat er een lerarentekort wordt voorspeld. Het CAOP heeft op ons verzoek een inventarisatie gemaakt van effectieve maatregelen uit het verleden om het tekort tegen te gaan.<sup>7</sup> We realiseren ons dat de onderwijsarbeidsmarkt een eigen dynamiek heeft die niet eenvoudig te sturen is. Zo is de relatieve arbeidsmarktpositie afhankelijk van de ontwikkeling in andere sectoren. Er zijn dan ook geen kant en klare oplossingen. De aanpak van het lerarentekort vereist een combinatie van landelijke en regionale maatregelen en een goede samenwerking tussen betrokken partijen.

---

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2015/16, 31 293, nr. 315.

<sup>6</sup> Uitwerking van de motie-Van Meenen en Ypma over meer tijd voor onderwijsverbetering.

<sup>7</sup> CAOP. Met een blik op het verleden. Een inventarisatie van eerdere projecten en maatregelen ter vermindering van lerarentekorten in het po, vo en mbo. Den Haag, 2017.

Wij roepen de scholen, sectorraden, vakbonden, lerarenopleidingen en regionale partners op om ieder vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan het tekort, waarbij OCW de regie neemt. Om per regio het vraagstuk van het lerarentekort inzichtelijk te maken hebben wij CentERdata gevraagd analyses te maken van de regionale verschillen in de geraamde lerarentekorten. Deze rapporten komen in het voorjaar van 2017 beschikbaar en zullen wij bij regio's onder de aandacht brengen. Wij zullen regio's waar nog onvoldoende urgentiebesef is stimuleren om samen te werken aan oplossingen die relevant zijn voor de problematiek in hun regio.

**Onze referentie**  
1143793

### **Vijf lijnen naar oplossingen**

Dit plan van aanpak geeft oplossingsrichtingen langs vijf lijnen en stimuleert partijen om in gezamenlijkheid het lerarentekort aan te pakken.

Op basis van de evaluatie van het CAOP en doorrekeningen van CentERdata zijn de volgende vijf oplossingsrichtingen denkbaar:<sup>8</sup>

1. Verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen: als meer studenten kiezen voor de lerarenopleiding en deze succesvol afronden dan zijn er straks meer leraren beschikbaar.
2. Bevorderen van zij-instroom: als meer mensen zich omscholen naar een carrière in het onderwijs of kiezen voor een duobaan dan draagt dat ook bij aan het terugdringen van het tekort. Voorwaarde is dat de opleidingen en de onderwijspraktijk goed samenwerken in de begeleiding van deze zij-instromers en dat er rekening wordt gehouden met de sectorale verschillen in po, vo en mbo.
3. Behoud van leraren voor het onderwijs: als leraren langer in het onderwijs blijven werken of deeltijders meer uren gaan werken dan maken we beter gebruik van het potentieel dat er al is.
4. Activeren stille reserve: hierbij gaat het zowel om leraren die een bevoegdheid hebben, maar in een andere sector werken, als ook om leraren die om welke reden dan ook helemaal niet meer werken.
5. Beloning en carrièreperspectief: de status en het imago van het lerarenberoep worden mede bepaald door beloning en het carrièreperspectief.

Dit plan bouwt voort op de acties die door verschillende partijen in de regio al in gang zijn gezet (zie kader).

#### **Nationaal Programma Rotterdam Zuid (2016)**

Gemeente Rotterdam heeft samen met schoolbesturen en pabo's in de regio afspraken gemaakt om het lerarentekort in Rotterdam Zuid terug te dringen door:

- baangaranties te geven aan 100 pabo-studenten;
- de voorlichting aan vo'ers en mbo'ers te verbeteren;
- jongeren via talentscouts te interesseren voor een loopbaan in het po;
- de doorstroom van mbo'ers naar de pabo te verbeteren met gerichte ondersteuningstrajecten met financiële steun van OCW.

Dit plan biedt ruimte aan sociale partners, lerarenopleidingen en regionale partners voor verdere uitwerking en concretisering van de vijf lijnen. De relevantie van de lijnen voor het terugdringen van het tekort verschilt per onderwijssector. Voor het mbo ligt bijvoorbeeld het grootste potentieel in het

---

<sup>8</sup> CentERdata. Uitkomsten scenario's met Mirror, 2016.

stimuleren van meer zij-instromers en in het po en vo moet de instroom in de initiële lerarenopleidingen verhoogd worden.

**Onze referentie**  
1143793

### **Lijn 1: In-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen**

In de pabo is de instroom gehalveerd van ruim 8.000 studenten in 2006 naar 4.000 studenten 2016. Deze daling is voor een belangrijk deel het gevolg van de strengere eisen die de afgelopen jaren zijn ingevoerd om de kwaliteit van de pabo te verhogen. De vooropleidingseisen die in 2015 zijn ingevoerd hebben, zoals verwacht, gezorgd voor een kwaliteitsimpuls: de doorstroom van het eerste naar het tweede leerjaar op de pabo is het afgelopen studiejaar met negen procentpunten gestegen. Deze verbetering in de doorstroom is echter nog onvoldoende om te compenseren voor de forse daling in de instroom.<sup>9</sup> We merken hierbij op dat er grote verschillen zijn tussen pabo's in de in-, door- en uitstroomcijfers.

De diversiteit in de instroom naar geslacht, vooropleiding en achtergrond is daarnaast ook een punt van aandacht. Sinds de invoering van de verscherpte instroomeisen kiezen met name mbo'ers en studenten met een migrantenachtergrond minder vaak voor de pabo dan voorheen. Het aandeel mannelijke eerstejaars pabo-studenten is sinds 2012 weliswaar gestegen van 20,3 procent naar 24,1 procent, maar het probleem van te weinig instroom van mannen blijft onverminderd groot.<sup>10</sup> Voor het po is het van belang om in te zetten op het vergroten van de instroom van mannen, vwo'ers en studenten met een migrantenachtergrond. De academische pabo bevordert de instroom van vwo'ers op de pabo.

In het vo blijft de instroom in de tekortvakken tamelijk constant en laat ook daar niet de stijging zien die nodig is om aan de vraag te kunnen voldoen. Voor het vo en mbo is de instroom in de voltijdse lerarenopleidingen voor het technisch beroepsgerichte onderwijs zo sterk afgenomen dat deze opleidingen bijna alleen nog in deeltijd worden aangeboden. De geringe studentenaantallen maken het lastig deze opleidingen in stand te houden en deskundigheid voor het (v)mbo te behouden.

Er ligt dus een forse opgave om de instroom (waaronder ook de zij-instroom, zie lijn 2) in de lerarenopleidingen te verhogen en om meer doelgroepen te interesseren voor het lerarenberoep.

De volgende acties worden in gang gezet of lopen al om de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen te verhogen, alsmede de diversiteit daarvan:

- Iedere lerarenopleiding beziet hun beleid om de in-, door- en uitstroom en diversiteit te verbeteren en neemt waar nodig aanvullende acties. Schoolbesturen kunnen hierbij helpen door duidelijk hun vraag te articuleren.
- OCW stimuleert de doorstroom naar de pabo door intensivering en verlenging van het ondersteuningstraject 'Goed voorbereid naar de pabo', als ook met een grootstedelijke pilot 'doorstroom niet verwant mbo-pabo'.
- OCW start in overleg met de sociale partners een onderzoek naar motieven en ervaren barrières om voor een lerarenopleiding te kiezen, zodat er gericht maatregelen kunnen worden genomen om de instroom te verbeteren.

---

<sup>9</sup> Kamerstukken II 2016/17, 24 724 nr. 162.

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2016/17, 34 587 nr. 3.

- OCW brengt de verschillende campagnes en initiatieven die lopen om het imago van het lerarenberoep te verbeteren in kaart en kijkt waar deze elkaar kunnen versterken.
- De sociale partners in het po en vo geven uitvoering aan de imagocampagne 'Helden voor de klas' om leerlingen te motiveren voor een lerarenopleiding te kiezen (zie kader).
- Hogescholen en universiteiten werken volgens hun agenda aan het meer divers en toegankelijker maken van het opleidingsaanbod. Dit blijkt bijvoorbeeld al uit de stijging van de deelname aan educatieve minoren in het wo, het stille succes van de kopopleidingen in het hbo, de toename van de instroom in de verkorte deeltijd pabo en de verkenning naar de universitaire pabo.
- Regionale partners in regio's met acute tekorten nemen maatregelen, zoals het geven van baangaranties wat in Rotterdam Zuid al gebeurt.

**Onze referentie**  
1143793

#### **Helden voor de Klas (2017)**

Het arbeidsmarktplatform PO en het Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds Voortgezet Onderwijs (Voion) zetten in de campagne 'Helden voor de Klas' het vak van leraar in de spotlights bij studiekezers. Met de campagne wordt beoogd vooroordelen over het vak en de opleiding weg te nemen en een fris perspectief te bieden op het vak van leraar. Er wordt vooral ingezet op intrinsieke drijfveren, zoals betekenisvol werk willen doen. Maar ook de baan zekerheid voor de komende jaren komt aan de orde.

#### **Lijn 2: Zij-instroom bevorderen**

Naast een verhoging van de initiële instroom is er ook meer zij-instroom nodig. Op dit moment is zij-instroom vooral in het (v)mbo een belangrijke route naar het leraarschap. Dit potentieel willen we nog beter benutten. In het po en in de rest van het vo is de belangstelling voor zij-instroom op dit moment gering. Dit komt doordat er tot voor kort te weinig werkgelegenheid was. Door de oplopende tekorten zal er meer ruimte voor en vraag naar zij-instromers zijn.

Zij-instromers hebben vaak een schat aan ervaringen opgedaan in andere beroepen. Het is belangrijk dat de lerarenopleidingen aansluiten op de competenties die zij-instromers elders hebben opgedaan en dat schoolbesturen deze zij-instromers met open armen ontvangen en hen de begeleiding bieden die nodig is. Dit kan de tijd bekorten die nodig is om het vak te leren en voorkomt demotivatie, teleurstelling en afhaken bij zij-instromers. In het verleden zijn goede ervaringen opgedaan met het bevorderen van zij-instroom, bijvoorbeeld in het project de vijfkwartsmaat (zie kader).

#### **Zij-instroom Vijfkwartsmaat (2000-2001)**

In het project Vijfkwartsmaat hebben de G4 en het ministerie van OCW gezamenlijk een aantal afspraken gemaakt om de instroom van zij-instromers te verhogen:

- De gemeenten hebben extra middelen gekregen om op korte termijn 200 zij-instromers aan te trekken en op te leiden met daarbij een inspanningsverplichting voor de G4 om die 200 te halen.
- De kosten van het assessment is voor rekening van de schoolbesturen.
- De lerarenopleidingen in de G4 ontwikkelen in samenspraak individuele opleidingstrajecten.
- De G4 heeft versneld beschikking gekregen over zogenoemde opleidingsdocenten.

Het project zorgde voor een verhoging van de zij-instroom. De samenwerking tussen de partijen was een succesfactor.

De volgende acties worden in gang gezet of lopen al om de zij-instroom te bevorderen:

**Onze referentie**  
1143793

- Om tekorten aan techniekdocenten in het (v)mbo aan te pakken, zetten de partners in het Techniekpact in op meer circulaire carrières en hybride docentschappen.<sup>11</sup>
- OCW gaat, zoals toegezegd in het AO Leraren van 8 februari 2017, in overleg met lerarenopleidingen, VH, VSNU, LOBO, ICL en ADEF en andere betrokkenen om voor zij-instroom (en de instroom van mannen) te kijken wat nodig is om nog meer maatwerk te kunnen bieden zowel in de zij-instroomtrajecten als in de deeltijdopleidingen.
- OCW start in overleg met de sociale partners een onderzoek naar de motieven en ervaren barrières om als zij-instromer in het onderwijs aan de slag te gaan.
- OCW evalueert de eigen stimuleringsmaatregelen, waaronder de regeling zij-instroom, en onderzoekt samen met de partners of er aanvullende maatregelen nodig zijn voor landelijk beleid.

### **Lijn 3: Behoud van leraren**

Een kansrijke oplossingsrichting die ook op de korte termijn uitkomst biedt, is het behoud van leraren. Er lijkt ruimte te zitten in de inzet van leraren die in deeltijd werken. Voor het po hebben we laten doorrekenen dat door een realistische verandering (5 procent) in de deeltijdfactor in combinatie met het stimuleren van leraren om langer door te werken het geraamde tekort in 2020 kan verkleinen van 4,9 procent naar 1,4 procent en in 2025 van 12,7 procent naar 8,4 procent.<sup>12</sup> Uit de Emancipatiemonitor van het SCP blijkt dat een deel van de vrouwen, die veelal in deeltijd werken, hiertoe bereid is indien de werkgever er om vraagt.<sup>13</sup>

De volgende acties worden in gang gezet of lopen al om het behoud van leraren te bevorderen:

- Schoolbesturen en schoolleiders geven, desgewenst in samenwerking met lerarenopleidingen, uitvoering aan de maatregelen die zijn genomen om de begeleiding van startende leraren te verbeteren, zoals het gebruik van observatie-instrumenten in de klas om beginnende leraren meer zicht te geven op hun differentiatievaardigheden.
- De schoolbesturen nemen maatregelen om de duurzame inzetbaarheid van het personeel te vergroten. In sommige knelpuntenregio's in het vo worden leraren bijvoorbeeld gestimuleerd en gefaciliteerd om langer door te werken, zoals in het project Halverwege (zie kader).
- OCW stimuleert de werkgevers om de dialoog met leraren aan te gaan over de verruiming van de werktijdfactor. Hierbij moet opgemerkt worden dat in het (v)mbo de stimulering van het hybride docentschap een gewenste ontwikkeling is. OCW informeert schoolbesturen, regionale samenwerkingsverbanden en gemeenten over de deeltijdfactor op hun scholen in vergelijking met andere schoolbesturen om het bewustzijn te vergroten.
- Daarnaast verkennen we de mogelijkheid om via de methodiek KRACHT on Tour concrete regionale afspraken met werkgevers en onderwijsinstellingen te

---

<sup>11</sup> Circulaire carrières op een grenzeloze arbeidsmarkt, Techniekpact 2016.

<sup>12</sup> CentERdata. Uitkomsten scenario's po met Mirror. Tilburg, 2016.

<sup>13</sup> SCP. Emancipatiemonitor 2016. Den Haag, 2016.

maken over het verhogen van de werktijdfactor van vrouwen in het onderwijs.

- OCW verzamelt en verspreidt goede voorbeelden over hoe het lerarenpotentieel beter benut kan worden om regionale tekorten voor specifieke vakken in het vo en mbo aan te pakken.

**Onze referentie**  
1143793

#### **Halverwege: duurzaam inzetbaar in de tweede helft van de loopbaan**

CSG de Goudse Waarden heeft samen met de universiteit Utrecht en Interfacultair Instituut voor Lerarenopleiding, Onderwijsontwikkeling en Studievaardigheden een training ontwikkeld voor docenten die halverwege hun loopbaan zijn. Deze training richt zich op het ontwikkelen van de professionele groei bij deze docenten. Door meerdere scholen in de regio Rijnstreek wordt deze training nu aangeboden. Deelnemers geven aan meer werkplezier te hebben en het ziekteverzuim op de scholen is gedaald.

#### **Lijn 4: Stille reserve**

Een deel van de leraren met een bevoegdheid werkt niet in het onderwijs. Dit noemen we de stille reserve. Deze groep verleiden om weer in het onderwijs te gaan werken is een maatregel die op korte termijn aan de oplossing van het lerarentekort kan bijdragen. Het CPB heeft inzichtelijk gemaakt hoe groot de omvang van de stille reserve is in po en vo. Ruim 20 procent van de pabo-afgestudeerden werkt niet of gedeeltelijk in het onderwijs. Meer dan 30 procent van de afgestudeerden van de tweedegraads opleidingen werkt (gedeeltelijk) buiten het onderwijs. Bijna 30 procent van de afgestudeerden van de eerstegraads opleidingen werkt (gedeeltelijk) buiten het onderwijs.<sup>14</sup>

Een specifieke groep in de stille reserve zijn werkloze leraren. Het aantal leraren dat langer dan een jaar een WW-uitkering of aansluitende uitkering (ASU) krijgt, verschilt per sector. In het po is deze groep groot (circa 6.000 personen met een uitkering) door de recente leerlingendaling. Daar lijkt nog potentieel te liggen om een deel van de leraren terug te halen in het onderwijs. Uit een nadere analyse blijkt dat driekwart van de leraren die een werkloosheidsuitkering ontvangt ouder is dan 55 jaar. Het activeren van deze leraren zou op de korte termijn een bijdrage kunnen leveren aan het terugdringen van het tekort. Hierbij past de kanttekening dat in regio's waar het lerarentekort nu al voelbaar is, het aandeel leraren met een werkloosheidsuitkering het laagst is.

In het verleden is in het po goede ervaring opgedaan met het activeren van de stille reserve. Uit de evaluatie is gebleken dat een regionale aanpak en maatwerk in de bijscholing gewenst is. Recente wetgeving over bescherming van persoonsgegevens beperkt de mogelijkheden om via het pensioenfonds ABP, zoals in het project Terug voor de klas is gedaan (zie kader), mensen uit de stille reserve persoonlijk te benaderen.

#### **Terug voor de Klas**

Het doel van 'Terug voor de klas' (1998- 2002) was bevoegde herintreders werven. Het project bestond uit een campagne om oud-leraren uit het primair onderwijs terug voor de klas te krijgen. 150.000 gekwalificeerde leraren die niet in het onderwijs werkzaam waren ontvingen een brief. Uiteindelijk zijn 5.847 kandidaten aangenomen door de scholen. Er waren 23.000 belangstellenden, 9.600 waren beschikbaar en er zijn 7.200 intakegesprekken gevoerd.

---

<sup>14</sup> CPB. Paden naar leraarschap. Den Haag, 2017.

De volgende acties worden in gang gezet of lopen al om de stille reserve te activeren:

- OCW informeert sociale partners en gemeenten over de omvang van de stille reserve (zowel ww'ers als de overige groepen die tot de stille reserve behoren) en geeft daarbij voor zover mogelijk inzicht in de regionale verschillen.
- OCW inventariseert de verschillende regionale initiatieven gericht op terugkeer van de stille reserve en onderzoekt samen met de sociale en regionale partners hoe de potentie van deze doelgroep beter benut kan worden en welke aanpak gewenst is om meer mensen uit de stille reserve weer in het onderwijs te krijgen.

**Onze referentie**  
1143793

### **Lijn 5: Beloning en carrièreperspectief**

De aantrekkelijkheid van het beroep is bepalend bij de afweging leraar te willen worden of blijven. Voor veel (aankomende) leraren is de mogelijkheid bij te kunnen dragen aan de ontwikkeling van leerlingen en studenten op zichzelf een belangrijke motivatie om in het onderwijs te werken. Beloning en perspectief voor professionele ontwikkeling zijn medebepalend voor de status en het imago van het beroep. Voor met name jonge leraren speelt de beloning een rol in de keuze om wel of niet in het onderwijs te blijven werken.<sup>15 16</sup> Dit kabinet heeft daarom niet voor niets voor het eerst in lange tijd de nullijn in het onderwijs losgelaten. De beloningspositie van leraren is immers van belang om als onderwijssector te kunnen concurreren op de arbeidsmarkt en mede gezien het lerarentekort verdient dit blijvende aandacht.

Naast beloning is het carrièreperspectief voor leraren van belang. Leraren in het po en vo vinden het huidige carrièreperspectief, ondanks de invoering van de functiemix, nog altijd onvoldoende.<sup>17</sup> Dat heeft ook te maken met de behoefte aan een verdere verdieping en specialisatie in het vak als leraar. In 2017 verkennen we samen met leraren, schoolleiders, sociale partners, lerarenopleidingen en andere betrokkenen de mogelijkheden om carrièrepaden voor leraren in po, vo en mbo te ontwikkelen en te versterken. Daarbij denken wij aan de mogelijkheden voor leraren om zich binnen teams te specialiseren als onderwijsontwikkelaar, coach, mentor, of onderzoeker. Dit sluit aan bij de aanbevelingen van de OECD.<sup>18</sup> In het po verdient de mogelijkheid om vakleerkrachten in te zetten voor bijvoorbeeld bewegingsonderwijs, kunst en cultuur de aandacht als oplossingsrichting die kan bijdragen aan het terugdringen van het tekort. De uitkomsten van deze verkenning zullen in het najaar van 2017 met uw Kamer worden gedeeld.

Voor het (v)mbo kan het carrièreperspectief worden verbeterd door verdere stimulering van circulaire carrières. Hiervoor is nu in regio Brabant een pilot gestart, ondersteund vanuit het ministerie van OCW.

### **Tot slot**

Het lerarentekort is een complex probleem dat helaas niet eenvoudig is op te lossen. Uit het verleden hebben we geleerd dat een combinatie van maatregelen en een gezamenlijke aanpak nodig zijn om het probleem aan te pakken. Met dit

---

<sup>15</sup> Gilpin. Reevaluating the effect of non-teaching wages on teacher attrition, 2011.

<sup>16</sup> Hendricks. Does it pay to pay teachers more? Evidence from Texas, 2013.

<sup>17</sup> ROA/CAOP. Carrièreperspectieven van leraren in het kader van de functiemix primair en voortgezet onderwijs, 2016.

<sup>18</sup> OECD. Enhancing teacher professional development in the Netherlands, 2016.



plan van aanpak hebben we een combinatie van maatregelen neergelegd en besproken met de sociale partners, lerarenopleidingen en regionale partners. Het plan van aanpak biedt daarmee een goede start om het geraamde lerarentekort terug te dringen. De oplossingen moeten vooral op regionaal niveau tot stand komen. De tekorten verschillen per regio en daarom is maatwerk op dit niveau vereist. Naast nu actief in de regio aan de slag te gaan, zullen we ook vastberaden en vasthoudend moeten zijn. In dit najaar rapporteren we wat de nieuwe ramingen van de tekorten zijn. Daarbij zullen we ook rapporteren over de uitvoering en uitwerking van acties die in dit plan van aanpak staan.

**Onze referentie**  
1143793

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

dr. Jet Bussemaker

de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Sander Dekker