

Vergaderjaar 2024–2025

27 923

Werken in het onderwijs

Nr. 512

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 april 2025

Elk kind verdient goed onderwijs en goed onderwijs vergt samenwerken. Een leraar moet zich kunnen focussen op lesgeven, waardoor kinderen zich goed kunnen ontwikkelen. Structurele personeelstekorten in het onderwijs zetten de kwaliteit, continuïteit en kansengelijkheid van ons onderwijs onder druk. Want goed onderwijs begint bij voldoende, goed opgeleide leraren, schoolleiders en ondersteunend onderwijspersoneel. Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs is een van de speerpunten van het kabinet en met het Herstelplan dragen we hier oplossingen voor aan.

De tekorten confronteren scholen en besturen met uitdagingen die zij niet alleen kunnen en hoeven op te lossen. Scholen moeten niet concurreren om leraren, maar samen de instroom verhogen en zorg dragen voor behoud en ontwikkeling van personeel. Daarom werken schoolbesturen, opleidingen en de beroepsgroep in onderwijsregio's samen om te zorgen voor voldoende, goed opgeleid onderwijspersoneel.

In navolging hiervan is er door de leden Soepboer (NSC) en Ceder (CU) een motie ingediend die erop toeziet dat de onderwijsregio's geen extra bestuurslaag worden, dat kosten van ongewenste overhead zo minimaal mogelijk moeten zijn en dat de onderwijsregio's teruggebracht dienen te worden naar een structurele stimuleringsregeling voor regionale samenwerking waarbij eventuele vrijkomende middelen geïnvesteerd moeten worden in het primaire proces.¹ Met deze brief informeren wij uw Kamer over de uitvoering van deze motie.

Wij zullen eerst stilstaan bij het belang van regionale samenwerking en de totstandkoming van de onderwijsregio's. Vervolgens beschrijven wij wat de onderwijsregio's wel zijn en wat niet en hoe dit samenkomt met de

¹ Kamerstukken II, 2024/25, 36 600 VIII, nr. 91

motie. Tenslotte informeren wij u over hoe wij de verzoeken uit de motie borgen en op welke manier wij een vinger aan de pols houden.

1. Werken aan de aanpak van schaarste door de jaren heen

De afgelopen jaren hebben we beter zicht gekregen op hoe de tekorten tot stand komen, waar de tekorten zich voordoen en welke scholen daar het meeste last van hebben. Evident is dat de tekorten ongelijk verdeeld zijn over het land, maar ook juist binnen regio's en bijvoorbeeld tussen schooltypen.²

De schaarste aan leraren en schoolleiders leidt geregeld tot concurrentie en tot grote verschillen tussen scholen. Ruim de helft van de scholen buiten de G5 in het primair onderwijs (po) heeft geen tekort terwijl vooral de scholen met de grootste uitdagingen tekorten hebben die soms wel oplopen tot 40% of meer. Zij zijn constant op zoek naar (nood)maatregelen om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs zoveel mogelijk te borgen en trekken daarbij vaak aan het kortste eind. Kinderen zijn daarvan de dupe. Scholen zien zich dan soms genoodzaakt om tijdelijk en prijzig personeel als ZZP'ers of via detacheringsbureaus in te zetten. Dit terwijl juist deze scholen behoefte hebben aan goede leraren, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel die voor langere tijd aan de scholen verbonden zijn.

De ramingen van de tekorten in het onderwijs en het rapport van de commissie Demografische ontwikkelingen 2050 laten zien dat de schaarste op de arbeidsmarkt de komende decennia zal aanhouden.³ Dit vraagt van alle scholen om na te denken over hoe zij de kwaliteit van het onderwijs kunnen borgen in deze tijden van schaarste.⁴ Door het werven, matchen, begeleiden, professionaliseren en opleiden van leraren samen te doen op regionaal niveau kunnen meer mensen voor het onderwijs behouden blijven die beter op hun plek komen op de school naar keuze en besparen we op overhead en wervingskosten.

Samenvoegen van regelingen

Hoewel er resultaten zijn geboekt, hebben de verschillende maatregelen die door de jaren heen zijn ingezet, onbedoeld geleid tot versnippering en inefficiënte inzet van middelen. In combinatie met de verwachte ontwikkeling van de tekorten is het noodzakelijk om de aanpak te verbeteren. In opdracht van OCW zijn verschillende rapporten uitgebracht waarin wordt opgeroepen tot een integraal plan, sturing en meer solidariteit.⁵

Deze rapporten vormen de basis voor de koers die samen met de landelijke partners⁶ is uitgezet: het terugbrengen van de versnipperde regionale aanpakken tot een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's waarin schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep

² Kamerstukken II 2024/25, 27 923, nr. 497

³ <https://www.staatscommissie2050.nl/bijlagen-rapport/documenten/rapporten/2024/03/12/rapport-staatscommissie-demografische-ontwikkelingen-2050-tweede-druk>

⁴ Onderwijsraad, *Schaarste Schuurt*, zie <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2023/06/29/schaarste-schuurt>

⁵ Zie *Aanbevelingen mevrouw Van Vroonhoven, aanjager aanpak lerarentekort* (2020), zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/07/02/aanbevelingen-mevrouw-van-vroonhoven-aanjager-aanpak-lerarentekort>, *Duurzaam werken in het onderwijs Een aantrekkelijk perspectief* (2021), zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/04/09/plan-actieplan-duurzaam-werken-in-het-onderwijs> *Kinderen eerst: Kwartiermakers advies personeelstekort onderwijs* (2022), zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/11/15/bijlage-ii-advies-van-de-bunt-adviseurs>.

⁶ PO-Raad, VO raad, MBO-raad, AOb, CNV, AVS, FvOv, VH, UNL, PVVVO

samenwerken om te zorgen voor voldoende en (blijvend) goed opgeleid onderwijspersoneel. Dit betekent dat we de regionale aanpak personeels-tekorten, de geïntensiveerde aanpak via convenanten po in de G5 en samen opleiden en professionaliseren bundelen tot één regeling.

Om te komen tot een integrale aanpak zijn deze verschillende regelingen, met bijbehorende financiering, samengevoegd. Op deze manier geven we het onderwijs via één overzichtelijke regeling ook de middelen om de gestelde ambities te realiseren. Het uitgangspunt is dat onderwijsgeld zoveel mogelijk in de klas terecht komt en niet verdwijnt in ondersteunende structuren. Hiermee is de regeling onderwijsregio's, zoals verzocht in de motie Soepboer/Ceder, gericht op een structurele stimuleringsregeling voor regionale samenwerking. Naar aanleiding van deze motie is dat nog duidelijker in de nieuwe (meerjarige) regeling. De middelen worden primair ingezet voor het werven, behouden en opleiden van voldoende en kwalitatief onderwijspersoneel passend bij de vraagstukken in de betreffende regio. Het teruggaan naar de voorgaande situatie achten wij niet wenselijk, omdat dit opnieuw zal leiden tot versnippering en het uiteenvallen in veel verschillende regionale samenwerkingsverbanden met overlappende doelstellingen en bijbehorende drukte.

2. Samenwerken in solidariteit

De kern van de onderwijsregio's is samenwerken. Schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep gaan samen aan de slag met de uitdagingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Het vraagt solidariteit om de kwaliteit, continuïteit en kansengelijkheid in tijden van schaarste te borgen. We kunnen namelijk niet accepteren dat bepaalde vakken in het voortgezet onderwijs (vo) niet meer gegeven kunnen worden of dat kinderen naar huis worden gestuurd.

De maatschappelijke opgave staat centraal

De maatschappelijke opgave om onderwijstekorten tegen te gaan, staat centraal, maar verschilt per regio. Beginpunt voor elke regio is het maken van een analyse van de eigen situatie. De Realisatie Eenheid (RE) ondersteunt de onderwijsregio's met informatie en data om tot een goede analyse te komen, via onder meer het dashboard onderwijsarbeidsmarkt.⁷ De partijen in de regio stellen op basis hiervan een aanpak op. Wat werkt wel, wat werkt niet en wat past ook bij de visie en context van de regio.

De onderwijsregio's werken zo integraal aan alle facetten van een goedlopende arbeidsmarkt, van werven, matchen, opleiden en begeleiden tot aan de blijvende professionalisering, passend bij hun maatschappelijke opgave. Op die manier werkt een regio met een hoog schoolleiders-tekort aan het werven en opleiden van meer schoolleiders, komen goede initiatieven om meer meesters voor de klas te krijgen tot stand en is er veel aandacht voor zij-instromers. Over de doelen van de regio maken partijen in de regio onderling ambitieafspraken. Om zo te komen tot een effectieve, lerende aanpak.

Wij erkennen dat de regio's verschillende behoeften hebben, zoals de motie Soepboer/Ceder benadrukt en houden daar ook rekening mee. Zo bieden we ruimte voor landelijke onderwijsregio's, die georganiseerd zijn rondom onder andere christelijk(-reformatisch) onderwijs en houden we in de nieuwe subsidieregeling rekening met de uitdaging voor dunbevolkte onderwijsregio's om de continuïteit van het onderwijs duurzaam te organiseren.

⁷ <https://onderwijsarbeidsmarkt.incijfers.nl/home>

Samenwerken is niet eenvoudig. Scholen, besturen en lerarenopleidingen opereren in een complexe omgeving met verschillende uitdagingen, opdrachten en belangen. Het vraagt om over de grenzen van de eigen organisatie te werken en om een meerjarige visie en vertrouwen. Dat vergt tijd en ondersteuning en moet uiteindelijk zorgen voor meer duidelijkheid in de aanpak en bestuurlijke rust. Dat wordt ook onderstreept vanuit het onderwijsveld.

De onderwijsregio's werken vanuit een lerende aanpak, waarbij goede ideeën onderling gedeeld worden en onderwijsregio's de ruimte krijgen vorm te geven aan wat voor hén werkt. Zij kennen de regionale arbeidsmarkt immers het beste. De RE stimuleert, ondersteunt en volgt de ontwikkelingen. Dat doen zij bijvoorbeeld via kennisdeling, het geven van cijfermatig inzicht en via peilgesprekken om te horen wat er in onderwijsregio's gaande is.

De transitie van losse regelingen en verschillende samenwerkingen naar een integrale manier van werken met meer (financiële) ruimte is logischerwijs wennen. Maar het heeft ook resultaat opgeleverd: nu een landelijk samenhangend dekkend netwerk, waar er eerder meer dan tweehonderd losse samenwerkingsverbanden waren. Komende jaren staan in het teken van het uitvoeren van activiteiten en boeken van resultaten. Het is daarbij van belang dat wij kritisch blijven over wat we van onderwijsregio's verwachten en scherp monitoren waar de (meerjarige) financiering naar toe gaat. Daarnaast moeten we vanuit de overheid de partijen in de regio tijd en ruimte gunnen om te laten zien wat de samenwerking oplevert.

3. Sturen op resultaat

Wij vinden het belangrijk dat onderwijsregio's écht een verschil gaan maken in de aanpak van het lerarentekort en dat effecten merkbaar worden in de klas. Dit wordt onderstreept in de motie. De samenwerking van schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep in de onderwijsregio's moeten ervoor zorgen dat de aandacht van scholen uit kan gaan naar het primaire proces in het onderwijs. Zodat leraren vol vertrouwen en goed opgeleid voor de klas kunnen staan, en schoolleiders zich kunnen richten op het aansturen van hun teams.

De motie Soepboer/Ceder roept ons op om middelen structureel in te zetten in het herstel van de kwaliteit van het primaire onderwijsproces. Samenwerking ontstaat niet vanzelf. Vrijblijvendheid leidt tot versnippering en ad-hoc oplossingen, terwijl het onderwijsveld aangeeft behoefte te hebben aan duidelijkheid en een aanpak gericht op de lange termijn. Waarbij een kader, en geen strakke structuur, om de krachten te bundelen gewenst is.

Duidelijke afspraken over samenwerken, geen nieuwe leemlagen

Onderwijsregio's zijn netwerken die ten dienste staan van scholen, hun besturen en de lerarenopleidingen. Besluiten worden genomen door de betrokken partijen zelf, op basis van gezamenlijk belang en gedeelde verantwoordelijkheid. Effectieve samenwerking begint bij duidelijke afspraken zodat partijen gezamenlijk de grote uitdagingen waar zij voor staan aan kunnen pakken. Hiertoe stellen zij een samenwerkingsovereenkomst op en mandateren zij een penvoerder. Dit is ook nodig vanuit het oogpunt van rechtmatig en doelmatig inzetten van (subsidie)middelen. Gezamenlijk zijn de partijen aan zet om de samenwerking goed vorm te

geven en de middelen effectief in te zetten. Zij hebben zelf een groot belang om ervoor te zorgen dat de middelen ten goede komen aan de klas en de leerling. De overheadkosten worden zo beperkt en efficiënt samenwerken wordt beloond.

Om te monitoren of de inspanningen ook het gewenste resultaat hebben en om te kunnen bijsturen, laten wij, mede naar aanleiding van de motie Stoffer/Ceder⁸, een evaluatieonderzoek uitvoeren naar de effectiviteit van de onderwijsregio's. Hierover hebben wij uw Kamer eerder geïnformeerd.⁹ Wij voeren dit onderzoek uit in afstemming met de landelijke partners, die ook in de begeleidingscommissie zitten. De eerste conceptrapportage zal in juni meegestuurd worden met de brief over de lerarenstrategie.

Tot slot

We hebben veel nodig in de aanpak van het lerarentekort en verwachten daarbij veel van de onderwijsregio's. Dat is belangrijk, want we staan gezamenlijk voor een grote uitdaging. Dat vraagt van ons als kabinet en Kamer om de partijen in de regio de tijd en vertrouwen te geven om resultaat te sorteren. Zoals gezegd kunt u van ons verwachten dat wij de ontwikkelingen nauwkeurig zullen volgen en u daarover zullen informeren zodat indien nodig kan worden bijgestuurd.

Mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M.L.J. Paul

⁸ Kamerstukken II 2024/25, 27 923 , nr. 476

⁹ Kamerstukken II 2024/25, 27 923 , nr. 497