

Lerarentekort in internationaal perspectief

Een literatuurverkenning

Arbeidsmarktplatform PO. Van en voor werkgevers en werknemers



Lerarentekort in internationaal perspectief

Een literatuurverkenning

Nynke van Miltenburg
Tessa van de Rozenberg
Raychell Enny

Januari 2026

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, cd, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Samenvatting, conclusie en aanbevelingen

Samenvatting

Doel, methode en onderzoeksvragen

Het Nederlandse primair onderwijs (po) heeft al een aantal jaren te maken met een lerarentekort, dat naar verwachting verder zal oplopen. Hierin is Nederland niet uniek – lerarentekorten zijn internationaal een groeiend probleem. Dit lerarentekort heeft ernstige gevolgen voor de kwaliteit van onderwijs. Des te meer omdat de tekorten groter zijn op scholen waar veel leerlingen uit een gezin komen met lage sociaaleconomische status.

Doel van de huidige verkenning is om lerarentekorten, hun oorzaken en de gebruikte maatregelen om tekorten te bestrijden in beeld te brengen en te inventariseren wat hiervan te leren valt in relatie tot de Nederlandse arbeidsmarkt. We beantwoorden de volgende onderzoeksvraag:

Hoe staat het internationaal met lerarentekorten in het po, welke oplossingsrichtingen worden internationaal toegepast en wat kunnen we hier voor de Nederlandse context van leren?

Met de volgende deelvragen:

1. Welke oorzaken voor lerarentekorten in het po worden internationaal aangewezen?
2. Welke maatregelen worden genomen om lerarentekorten terug te dringen?
3. In hoeverre is er bewijs voor de werkzaamheid van deze maatregelen?
4. Welke maatregelen worden genomen om te voorkomen dat de tekorten het grootst zijn op scholen die het hardst personeel nodig hebben? (in Nederland: scholen met een hoge schoolweging)

We beantwoorden de onderzoeksvragen met een beknopte literatuurstudie, waarbij we vooral gebruik maken van internationale monitors, landenvergelijkende datasets en recente overzichtsstudies.¹

¹ In onderzoek naar maatregelen tegen lerarentekorten wordt vaak geen onderscheid gemaakt tussen po en vo. Soms worden alle onderwijssectoren bij elkaar genomen. Waar we bronnen hebben gebruikt die specifiek over het po gaan, vermelden we dat expliciet.

Achtergrond: hoe groot zijn de tekorten wereldwijd?

Er bestaat geen eenduidige internationale methode om tekorten te meten. Wel zijn er verschillende internationale monitors die een indicatie geven van tekorten per land. Uit de monitors komen grote verschillen naar voren tussen landen en tussen indicatoren. Sommige landen hebben bijvoorbeeld relatief veel openstaande vacatures, anderen hebben een hoog aandeel onbevoegden voor de klas.

UNESCO voorspelt dat wereldwijd ongeveer 60% van de landen in 2030 te maken heeft met een lerarentekort. In totaal gaat UNESCO uit van een wereldwijd tekort van 12,8 miljoen po-leraren in 2030. Uit de meest recente PISA-meting (2022) komt naar voren dat 47% van de leerlingen een school bezoekt waarvan de schoolleider aangeeft dat de school een tekort heeft aan leraren. Dit is een toename van 21 procentpunt ten opzichte van 2018 (26%).

Welke oorzaken voor lerarentekorten in het po worden internationaal aangewezen?

Lerarentekorten ontstaan door factoren die de vraag naar of het aanbod van leraren bepalen. Hoewel deze factoren overal hetzelfde zijn, verschillen landen sterk in waar precies knelpunten bestaan die tekorten veroorzaken. Aan de vraagkant ontstaan lerarentekorten bijvoorbeeld door een dalende leerling-leraarratio (het gemiddelde aantal leerlingen per leraar), beleidswijzigingen, toegenomen onderwijsdeelname en geopolitieke ontwikkelingen, zoals de oorlog in Oekraïne. Aan de aanbodkant ontstaan tekorten door uitstroom naar pensioen, voortijdige uitstroom en onvoldoende instroom. Veel landen hebben te maken met vergrijzing van de lerarenpopulatie. Er is ook een beperkt aantal landen waar de uitstroom naar een ander beroep hoger is dan de uitstroom van leraren naar pensioen. Met name de vroegtijdige uitstroom van starters wordt internationaal als aandachtspunt gezien. Welvarende landen werven daarnaast leraren in ontwikkelingslanden, waardoor de tekorten in ontwikkelingslanden groter worden.

Hoge uitstroom, of onvoldoende instroom, hebben uiteindelijk te maken met onvoldoende aantrekkelijkheid met het beroep van leraar in vergelijking met de opleidings- en beroepsalternatieven die er zijn. In veel landen verdienen leraren minder dan anderen met een vergelijkbaar opleidingsniveau. Hoeveel minder verschilt sterk tussen landen. Ook de ervaren waardering voor het beroep wisselt sterk. De EU monitort aantrekkelijkheid van het leraarschap in de lidstaten via een theoretisch onderbouwd dashboard.

Welke maatregelen worden genomen om lerarentekorten terug te dringen? In hoeverre is er bewijs voor de werkzaamheid van deze maatregelen?

Internationale literatuur laat zien dat er geen enkelvoudige maatregel is die het lerarentekort in het primair onderwijs kan oplossen; structurele verlichting vraagt om een integrale strategie die instroom, behoud en een eerlijkere verdeling van leraren tegelijk adresseert. Combinaties van maatregelen blijken het meest effectief. Gelet op effectiviteit, wetenschappelijke onderbouwing en financiële haalbaarheid, blijken gerichte financiële prikkels, professionele ondersteuning (zoals inductie en mentoring) en sterk schoolleiderschap het meest kansrijk. Daarbij moet wel gezegd worden dat het causale bewijs voor veel interventies beperkt blijft en gerichte monitoring en evaluatie noodzakelijk zijn. We delen de maatregelen in de volgende categorieën in:

- meer leraren aantrekken;
- verbeteren van de werkomstandigheden;
- verbeteren van arbeidsvoorwaarden;
- anders organiseren, zodat minder leraren nodig zijn.

Voor het vergroten van het aantal leraren zetten landen uiteenlopende maatregelen in, zoals promotiecampagnes, het versterken en flexibiliseren van initiële lerarenopleidingen, alternatieve routes voor zij-instromers, het aantrekken van ondervertegenwoordigde groepen en het activeren van inactieve bevoegde en gepensioneerde leraren. Deze maatregelen kunnen de instroom vergroten. Maar internationale evaluaties laten zien dat uitstroom bij alternatieve routes en minderheidsgroepen relatief hoog kan zijn, waardoor het netto-effect op tekorten onzeker blijft zonder expliciete aanpak om leraren te behouden en goede begeleiding.

Het verbeteren van werkomstandigheden richt zich zowel op werkdrukverlaging (onder meer via vermindering van administratieve lasten, inzet van onderwijsassistenten en soms kleinere klassen) als op versterking van professionele ondersteuning, vooral voor startende leraren. Leraren ervaren administratieve ondersteuning, taakdifferentiatie en co-teaching doorgaans als werkdrukverlagend en ondersteunend, en reviewstudies laten zien dat meerjarige inductie- en mentorprogramma's samenhangen met lager verloop, zeker wanneer begeleiding structureel is ingebed en wordt gecombineerd met een duidelijke rol voor schoolleiders. Effectief schoolleiderschap blijkt daarbij een sleutelconditie: leraren die hun leidinggevende als ondersteunend ervaren, blijven aantoonbaar vaker op hun school en in het beroep, terwijl investeringen in selectie, opleiding en ondersteuning van schoolleiders relatief kosteneffectief zijn door de beperkte omvang van de groep.

Op het terrein van arbeidsvoorwaarden laten internationale ervaringen zien dat generieke salarisverhogingen kunnen bijdragen aan hogere instroom en behoud, maar dat zij budgettair zwaar zijn en dat geïsoleerde effecten op tekorten moeilijk vast te stellen zijn. Daarnaast wordt herstructurering van beloning (hogere instapsalarissen, vlakkere groei) en het bieden van gedifferentieerde loopbaanpaden gezien als een veelbelovende manier om vooral leraren die in het midden- en latere fase van hun carrière zitten te behouden, mits zorgvuldig vormgegeven binnen bestaande budgettaire kaders.

Ten slotte worden organisatorische maatregelen, zoals een grotere rol voor onderwijsassistenten, inzet van ICT en computerondersteund leren en samenwerkend lesgeven, in de literatuur vooral beschreven als ondersteunende strategieën die werkdruk kunnen verlagen en de beschikbare personele capaciteit efficiënter kunnen inzetten. Onderwijsassistenten kunnen leraren ontlasten wanneer taken duidelijk zijn afgebakend en goed worden aangestuurd, terwijl ICT en blended learning tijdelijk kunnen helpen om onderwijs te continueren bij tekorten, zonder leraren te vervangen. Teamgebaseerde organisatievormen en co-teaching maken het mogelijk om expertise van ervaren leraren breder in te zetten en starters intensiever te ondersteunen; eerste evaluaties rapporteren positieve ervaringen en lagere uitstroom, maar robuuste langetermijnbewijzen ontbreken nog.

Over de hele linie wijst de internationale literatuur erop dat kansrijke maatregelen vooral in samenhang effect sorteren en dat structurele vermindering van lerarentekorten vraagt om een integrale, meerjarige strategie die generiek arbeidsmarktbeleid combineert met gerichte interventies voor regio's en scholen met de grootste tekorten, ondersteund door continue monitoring en evaluatie.

Welke maatregelen worden genomen om te voorkomen dat de tekorten het grootst zijn op scholen die het hardst personeel nodig hebben?

Gerichte financiële prikkels voor leraren op moeilijk te bemensen scholen – zoals bonussen, hogere salarissen, of aanvullende voorzieningen – behoren tot de best onderbouwde instrumenten: zij vergroten aantoonbaar de bereidheid om in kwetsbare regio's en schooltypes te werken en dragen zo bij aan een eerlijker verdeling van leraren, al kunnen effecten tijdelijk zijn en bestaat het risico van verschuiving in plaats van afname van tekorten.

Conclusie en aanbevelingen

De omvang en de precieze oorzaken van lerarentekorten verschillen tussen landen. Veel landen blijken bijvoorbeeld te maken te hebben met een hoge uitstroom van starters, of met uitstroom vanwege relatief lage salarissen. Deze oorzaken spelen in Nederland minder, mede dankzij salarisverhogingen van de afgelopen jaren en cao-afspraken over begeleiding van starters. Maar ook in Nederland is de uitstroom naar pensioen de komende jaren hoog, en is de instroom vanuit de pabo en alternatieve routes onvoldoende om het aantal leraren op peil te houden. Ook knelpunten zoals hoge ervaren werk- en administratiedruk zijn herkenbaar in de Nederlandse context.

Uit internationaal onderzoek komen dezelfde typen maatregelen naar voren als die in Nederland bekend zijn. Opvallend is dat gerichte financiële prikkels tot de best onderbouwde maatregelen behoren. In Nederland kennen we de arbeidsmarkttoelage als instrument om leraren te bewegen om op scholen met een hoge weging te gaan werken. Deze lijkt vooralsnog weinig effect te hebben op instroom, uitstroom en behoud op scholen met een toelage. Dit roept de vraag op in hoeverre en op welke manier financiële prikkels in Nederland beter kunnen worden ingezet om tekorten terug te dringen.

Naar aanleiding van de resultaten doen we enkele aanbevelingen aan beleidsmakers.

Zorg voor samenhangende maatregelen

In de literatuur wordt benadrukt dat het lerarentekort een complex probleem is, dat vraagt om een integrale aanpak van samenhangende maatregelen. Het heeft bijvoorbeeld weinig zin om maatregelen te richten op het vergroten van instroom via alternatieve routes als er niet tegelijkertijd wordt gezorgd voor behoud van zij-instromers. Hoewel actuele Nederlandse data ontbreken, blijkt uit de huidige verkenning dat instromers via alternatieve routes vaker uitstromen dan reguliere starters, waardoor het netto-effect van het bevorderen van zij-instroom op tekorten onzeker is. Daarbij is het belangrijk dat maatregelen onderbouwd worden door een passende beleidstheorie, gebaseerd op een grondige analyse van de oorzaken van tekorten in Nederland. Ook is het belangrijk dat de verschillende stakeholders, zoals sociale partners, OCW en schoolorganisaties, gezamenlijk achter maatregelen staan en zich inzetten om de maatregelen tot een succes te maken.

Begin met kleinschalige pilots

Een tweede aanbeveling is om maatregelen tegen tekorten eerst kleinschalig uit te proberen voordat ze landelijk worden ingevoerd. We hebben in de literatuur weinig maatregelen gevonden waarvan de werkzaamheid eenduidig is bewezen. Bovendien hangt het effect van maatregelen sterk af van de precieze inrichting van de maatregel en van de (nationale) context waarbinnen de maatregel wordt

toegepast. Internationale literatuurstudies laten zien dat maatregelen geen of zelfs een tegengesteld effect kunnen hebben, als van tevoren niet goed is bekeken wat het effect op de tekorten in de specifieke context is. Door te starten met kleinschalige pilots kunnen waardevolle lessen worden geleerd en kan beter worden gewaarborgd dat middelen worden besteed aan maatregelen met impact. Dit gebeurt momenteel bijvoorbeeld met de pilot 'meerurenmaatwerk'.²

Monitor ervaringen in het buitenland

Een groot deel van de landen wereldwijd heeft te maken met lerarentekorten. Verschillende instanties en overheden, zoals de EU en de OECD, monitoren tekorten en rapporteren over maatregelen die in het buitenland genomen worden. Ook de internationale onderzoeksliteratuur is omvangrijk, en regelmatig verschijnen nieuwe overzichtsstudies. Om in Nederland tot passende maatregelen te komen, kan het helpend zijn om te blijven volgen hoe andere landen met tekorten omgaan, wat hun ervaringen zijn en wat eventueel in Nederland ook kan worden uitgetoetst.

² <https://www.aanpaklerarentekort.nl/lerarentekort/overzicht-meerurenaanpak>

Inhoudsopgave

Samenvatting, conclusie en aanbevelingen	2
1. Inleiding	8
Doel	8
Methode van onderzoek	9
Leeswijzer	9
2. Omvang van tekorten	10
3. Oorzaken van lerarentekorten	16
4. Maatregelen om tekorten terug te dringen	27
4.1 Meer leraren aantrekken	28
4.2 Verbeteren van de werkomstandigheden	32
4.3 Verbeteren van de arbeidsvoorwaarden	35
4.4 Anders organiseren	37
4.5 Oplossingen om tekorten eerlijker te verdelen	40
Bronnenlijst	42

1. Inleiding

Het Nederlandse primair onderwijs (po) heeft al een aantal jaren te maken met een lerarentekort, dat naar verwachting verder zal oplopen.³ Hierin is Nederland niet uniek – lerarentekorten zijn internationaal een groeiend probleem op alle onderwijsniveaus.⁴ Volgens UNESCO bestaat er in 2030 wereldwijd een tekort van bijna 12,8 miljoen po-leraren.⁵ In Europa nemen inmiddels alle lidstaten maatregelen tegen lerarentekorten, met uitzondering van Griekenland en Cyprus.⁶ De International Task Force on Teachers for Education 2030 (TTF) van UNESCO zet zich in om gezamenlijk met lidstaten te zorgen voor voldoende goede leraren.⁷ Dit wereldwijde lerarentekort heeft ernstige gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs.⁸ Des te meer omdat de tekorten groter zijn op scholen waar veel leerlingen uit een gezin komen met lage sociaaleconomische status.⁹ De ongelijk verdeelde tekorten zorgen daarom voor toenemende kansenongelijkheid.

Doel

Het feit dat ook andere landen te maken hebben met lerarentekorten, roept de vraag op welke maatregelen zij nemen om tekorten terug te dringen, en hoe effectief die maatregelen zijn. Doel van de huidige verkenning is om lerarentekorten in het po, de oorzaken en de gebruikte maatregelen om tekorten te bestrijden wereldwijd in beeld te brengen en te inventariseren wat hiervan te leren valt in relatie tot de Nederlandse arbeidsmarkt. We beantwoorden de volgende onderzoeksvraag:

Hoe staat het internationaal met lerarentekorten in het po, welke oplossingsrichtingen worden internationaal toegepast en wat kunnen we hier voor de Nederlandse situatie van leren?

Met de volgende deelvragen:

1. Welke oorzaken voor lerarentekorten in het po worden internationaal aangewezen?
2. Welke maatregelen worden er genomen om lerarentekorten terug te dringen?
3. In hoeverre is er bewijs voor de werkzaamheid van deze maatregelen?
4. Welke maatregelen worden genomen om te voorkomen dat de tekorten het grootst zijn op scholen die het hardst personeel nodig hebben? (in Nederland: scholen met een hoge schoolweging)

³ Adriaens et al., 2025

⁴ Blanco et al., 2023; Europese Commissie, 2023; UNESCO, 2023; Theelen en Van Breukelen, 2025

⁵ UNESCO, 2024

⁶ Europese Commissie/EACEA/Euridyc, 2023

⁷ <https://globaleducationcoalition.unesco.org/members/details/240>

⁸ De Witte et al., 2023; Theelen en Van Breukelen, 2025

⁹ Ibid.

Met de vraag wat we kunnen leren voor de Nederlandse context, bedoelen we niet dat maatregelen die in het buitenland effectief zijn zonder meer gekopieerd kunnen worden. De oorzaken en oplossingen van lerarentekorten zijn sterk contextafhankelijk; wat in het buitenland werkt kan niet zomaar in Nederland worden toegepast. Het eenzijdig zoeken naar oplossingen die elders werken, overschaduwde de reflectie die nodig is om effectief en passend beleid te maken.¹⁰ Wel kan het helpen om buitenlandse maatregelen te vergelijken met wat in Nederland al gedaan wordt, om tot nieuwe ideeën te komen of als aanleiding om verder onderzoek te doen naar specifieke maatregelen.

Methode van onderzoek

Voor wat betreft de omvang en oorzaken van internationale tekorten baseren we ons met name op monitoronderzoeken en landenvergelijkende data van de Europese Unie, UNESCO en de OECD. Voor wat betreft de maatregelen tegen tekorten zijn recent overzichtsonderzoeken verschenen¹¹ waarin de toepassing van maatregelen in verschillende landen wordt besproken, inclusief bewijs voor de effectiviteit van de maatregelen. We baseren ons met name op deze overzichtsartikelen en enkele aanvullende bronnen. De publicaties zijn geanalyseerd met het programma MAXQDA.

In onderzoek naar maatregelen tegen lerarentekorten wordt vaak geen onderscheid gemaakt tussen po en vo. Soms worden alle onderwijssectoren bij elkaar genomen. Sommige data hebben betrekking op het internationale ISCED-niveau 1, wat in Nederland gelijkstaat aan groep 3 t/m 8. Waar we bronnen hebben gebruikt die specifiek over het po of ISCED-niveau 1 gaan, vermelden we dat expliciet.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 gaat in op de manier waarop lerarentekorten internationaal gemeten worden. Ook bekijken we hoe groot de tekorten in andere landen (en in Nederland) zijn volgens verschillende indicatoren. In hoofdstuk 3 gaan we in op oorzaken van lerarentekorten in verschillende landen. In hoofdstuk 4 bespreken we de maatregelen die landen nemen om lerarentekorten terug te dringen, en om leraren eerlijker te verdelen over scholen (deelvraag 4). Ook kijken we naar wat bekend is over de effectiviteit van de maatregelen.

¹⁰ Christiaens et al., 2024

¹¹ Stolp et al., 2023 en met name De Witte et al., 2023

2. Omvang van tekorten

Samenvatting

- Er bestaat geen eenduidige internationale methode om lerarentekorten te meten. Wel zijn er verschillende internationale metingen die een indicatie geven van de tekorten per land.
- UNESCO voorspelt dat wereldwijd ongeveer 60% van de landen in 2030 te maken heeft met een lerarentekort.
- In de meeste landen zijn er vooral aan het begin van het schooljaar openstaande vacatures. Een andere belangrijke indicator voor het lerarentekort is dat een deel van de leraren in de onderzochte landen onbevoegd is.
- In alle landen waar schoolleiders bevraagd zijn, geeft een deel aan dat hun school een lerarentekort heeft.
- Alle indicatoren duiden op grote verschillen in lerarentekorten tussen landen. Bovendien verschilt het tekort van een land sterk tussen de indicatoren. Japan heeft bijvoorbeeld geen onbevoegden voor de klas, maar wel een hoog aandeel schoolleiders dat een tekort ervaart.

In dit hoofdstuk gaan we in op de manier waarop lerarentekorten worden gemeten en internationaal vergeleken. Ook brengen we tekorten per land in beeld aan de hand van verschillende indicatoren.

Het monitoren van lerarentekorten

Landen hebben verschillende methoden ontwikkeld om lerarentekorten te monitoren.¹² Sommige landen gebruiken enkele indicatoren, zoals het aantal openstaande vacatures of de leerling-leraarratio (het gemiddeld aantal leerlingen per leraar). Andere landen combineren verschillende gegevens om een meer gedetailleerd beeld te krijgen of hebben een prognosemodel ontwikkeld. Meer gedetailleerde metingen, zoals ze in Nederland worden gebruikt,¹³ zijn minder gangbaar. Onderstaande indicatoren worden veel gebruikt. Ze zijn relatief eenvoudig te meten, maar geven geen compleet beeld van de tekorten.¹⁴ Het gaat om:

- Aantal vacatures. Dit hangt niet alleen af van daadwerkelijke tekorten, maar ook van hoeveel budget er beschikbaar is om nieuwe leraren aan te nemen. Bovendien wordt er niet altijd een vacature opgesteld als een leraar nodig is. Scholen maken bijvoorbeeld ook gebruik van suboptimale oplossingen zoals onbevoegden voor de klas. Deze verborgen tekorten zijn niet zichtbaar in vacaturedata.

¹² Europese Commissie, 2023

¹³ In Nederland gebruikt Centerdata (Adriaens et al., 2025) enquêtes onder scholen om jaarlijks de tekorten in beeld te brengen, waaronder openstaande en verborgen tekorten en structurele en vervangingstekorten.

¹⁴ Di Pietro, 2023; UNESCO, 2024

- Leerling-leraarratio. Het is onduidelijk wanneer de ratio 'te' hoog is. Dit wordt niet alleen beïnvloed door tekorten maar ook door onderwijskundige overwegingen. Het is niet mogelijk om vanuit een overkoepelende ratio terug te rekenen naar specifieke regio's of typen onderwijs. Daarom blijven tekorten onder het gekozen aggregatieniveau (bijvoorbeeld onderwijstype of regio) onzichtbaar.
- In- en uitstroom lerarenopleidingen. Dit kan een indicator zijn voor toekomstige tekorten, maar geeft geen informatie over tekorten die al bestaan. Bovendien zijn er landen waarin een relatief groot deel van de afgestudeerden van lerarenopleidingen niet als leraar aan de slag gaat. Verder houdt de indicator geen rekening met ontwikkelingen in leerlingenaantallen.
- Subjectieve indicatoren. Dit kan gaan om tekorten zoals schoolleiders of bestuurders ze ervaren. Ze zijn lastig te vergelijken omdat respondenten verschillende criteria kunnen gebruiken om te bepalen of er wel of niet een tekort bestaat op hun school(organisatie).

Er is dus vooralsnog geen eenduidige universele tekortmeting ontwikkeld.¹⁵ Hoewel metingen niet met elkaar te vergelijken zijn, vindt Di Pietro¹⁶ voor alle EU-lidstaten nationale literatuur waaruit blijkt dat het land volgens eigen metingen kampt met lerarentekorten (po en vo). Internationaal monitoren verschillende instanties indicatoren die mogelijk wijzen op lerarentekorten. In het vervolg van dit hoofdstuk bespreken we de verschillende internationale monitors. Het gaat hierbij om de monitors van UNESCO en OECD, en de internationaal vergelijkende onderzoeken PISA en TALIS.

Prognose van tekorten in 2030

UNESCO berekent hoeveel leraren het po wereldwijd nodig heeft in 2030.¹⁷ De prognose is gebaseerd op de aanname dat:

- alle kinderen primair onderwijs volgen;
- een klein deel van de leerlingen jaarlijks blijft zitten;
- de leerling-leraarratio gelijk blijft of daalt tot onder een maximumwaarde;
- de bevolkingsgroei zo verloopt als voorspeld door de Verenigde Naties;
- uitstroom van leraren gelijk blijft;
- andere indicatoren gelijk blijven.

Onder deze aannames becijfert UNESCO dat er in 2030 wereldwijd bijna 12,8 miljoen po-leraren bij moeten komen. Het grootste deel daarvan (bijna 10 miljoen) als vervanging voor leraren die gaan uitstromen (vooral als gevolg van pensionering), de rest (bijna 3 miljoen) voor nieuw ontstane posities. In Europa en Noord-Amerika gaat het om ruim 1,7 miljoen po-leraren, waarvan het overgrote deel (ruim 1,6 miljoen) voor vervanging voor uitstroom en een klein deel (25.000) voor nieuwe posities.

Om tekorten te voorspellen, vergelijkt UNESCO de groeiratio van het aantal leraren in een land met de prognose van het benodigde aantal leraren.¹⁸ Wanneer het aantal leraren op dezelfde voet doorgroeit als in 2022, ligt ongeveer 40% van de landen op koers om in 2030 aan de vraag naar

¹⁵ UNESCO, 2024

¹⁶ Di Pietro, 2023

¹⁷ UNESCO, 2024

¹⁸ UNESCO, 2024

leraren te kunnen voldoen. Het merendeel (60%) zal volgens deze definitie dus in 2030 een tekort hebben. In Europa en Noord-Amerika verwacht UNESCO dat 38% van de landen in 2030 kan voldoen aan de vraag naar po-leraren. In Oceanië is het aandeel landen waar UNESCO een tekort verwacht het laagst (30%), in Sub-Sahara Afrika het hoogst (80%).

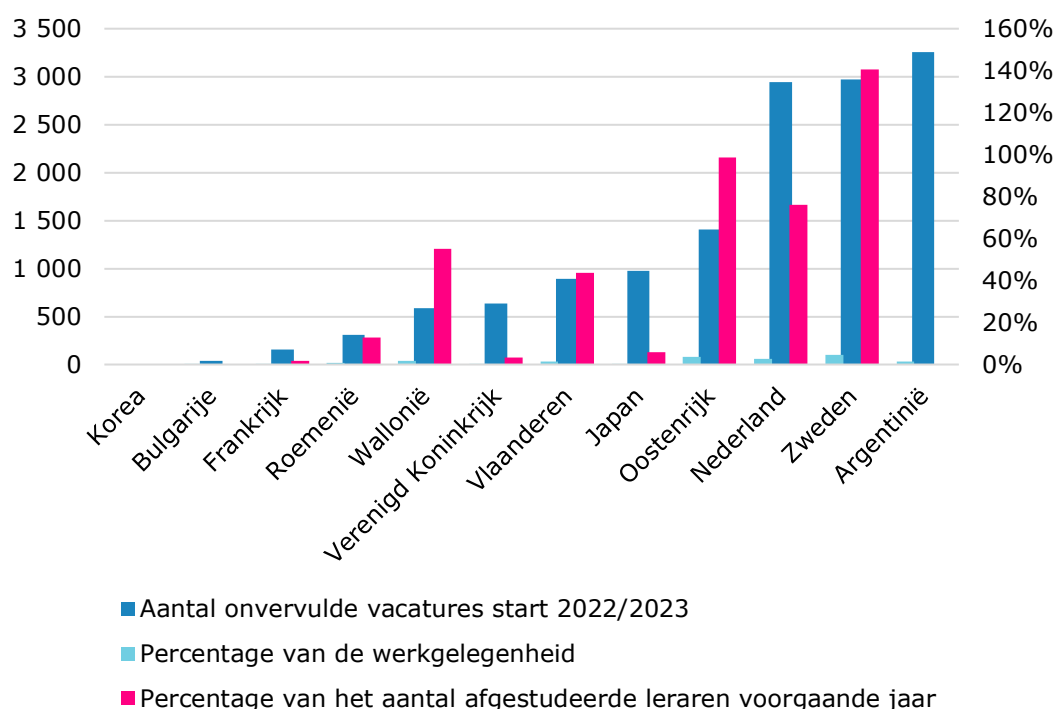
Aantal openstaande vacatures groeit

De OECD verzamelt data over het aantal openstaande vacatures voor leraren aan het begin van het schooljaar.¹⁹ De aanname daarbij is dat er een tekort bestaat wanneer nog geen leraar is gevonden op het moment dat het onderwijs begint. Figuur 1 toont het aantal openstaande vacatures in het po volgens de meest recente meting voor de landen waarvoor data beschikbaar is. Het aantal vacatures verschilt sterk tussen landen – van geen enkele vacature in Zuid-Korea tot ruim 3.200 vacatures in Argentinië. Uitgedrukt als percentage van de werkgelegenheid voor leraren komen de openstaande vacatures van de onderzochte landen alleen in Zweden, Oostenrijk en Nederland boven de 5% uit. Wel is het aantal openstaande vacatures in veel landen flink hoger dan het aantal nieuwe leraren dat van de opleiding komt. Dat wijst erop dat er onvoldoende nieuwe leraren zijn om de vacatures te vervullen.

Voor het po en vo samen blijkt uit de gegevens van de OECD dat het aantal openstaande vacatures als percentage van de werkgelegenheid voor leraren in de meeste landen is gegroeid tussen schooljaar 2014-2015 en 2022-2023. Van de onderzochte landen is alleen in Zweden het aantal openstaande vacatures gedaald van 7% naar 5% van de werkgelegenheid, en in Frankrijk van 0,2% naar 0,1%. In andere landen waarvoor data beschikbaar is (Oostenrijk, Wallonië, Argentinië, het VK, Roemenië) steeg het relatieve aantal onvervulde vacatures.

¹⁹ OECD, 2025a

Figuur 1: aantal openstaande vacatures voor po-leraren in absolute aantallen, relatief aan de werkgelegenheid voor leraren en relatief aan het aantal afgestudeerde leraren in het voorgaande jaar, in verschillende landen.



Bron: bewerking van OECD (2025) tabel D8.3, verkrijgbaar via <https://stat.link/6a2xcz>. Merk op dat de manier waarop leraren worden geworven verschilt tussen landen.

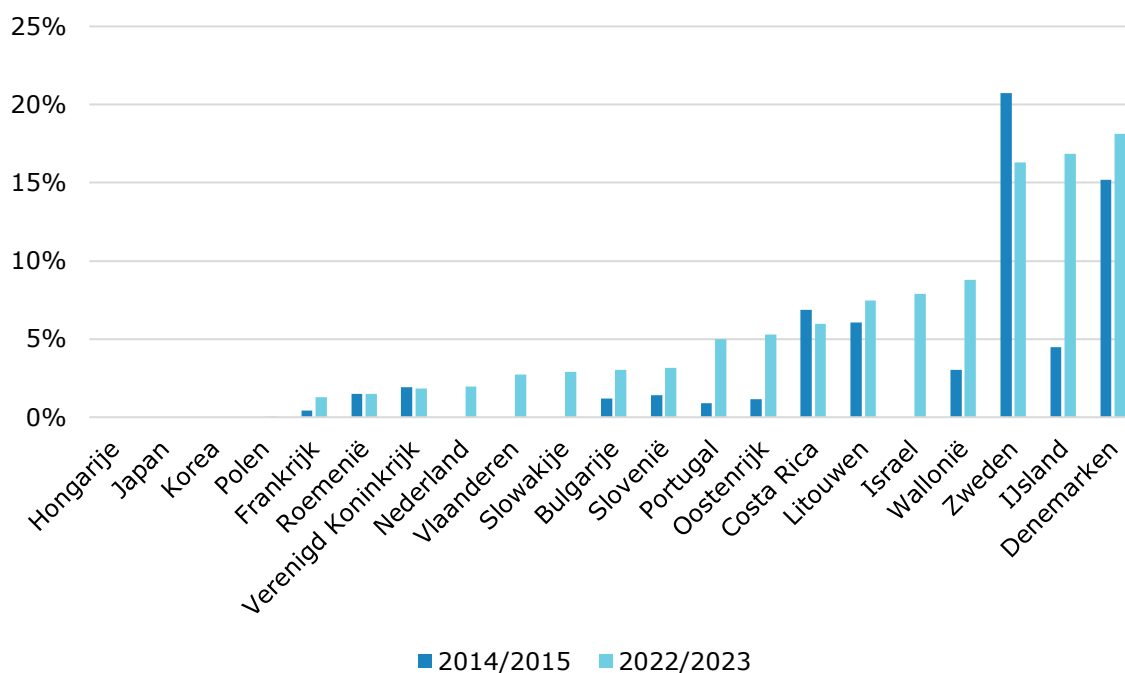
Inzet van onbevoegden

Een andere indicatie van een tekort aan leraren is de inzet van onbevoegden voor de klas. De OECD registreert per land welk aandeel van de leraren niet volledig bevoegd is.²⁰ Daarbij kan het zijn dat iemand wel een diploma op het vereiste academische niveau heeft, maar geen lesbevoegdheid, of wel een bevoegdheid maar niet op het vereiste academische niveau. Ook leraren die niet bevoegd zijn voor het type onderwijs dat ze geven worden meegeteld als onbevoegd. Figuur 2 toont het aandeel onbevoegden voor de klas in het po per land. Slechts vier van de onderzochte landen (Hongarije, Japan, Zuid-Korea en Polen) geven aan geen onbevoegden voor de klas te hebben. In Zweden, IJsland en Denemarken is meer dan 10% van de personen voor de klas onbevoegd. In de meeste landen is het aandeel onbevoegden gestegen sinds het schooljaar 2014-2015. UNESCO becijfert dat wereldwijd 86% van de po-leraren bevoegd is.²¹ Het aandeel bevoegden varieert volgens UNESCO sterk per regio. In Centraal-Azië en Noord-Afrika ligt het aandeel bevoegden rond de 95%, in Sub-Sahara Afrika rond de 70%. UNESCO signaleert ook dat het aandeel onbevoegden voor de klas in het po in sommige landen snel stijgt.

²⁰ OECD, 2025a

²¹ UNESCO, 2023

Figuur 2: aandeel onbevoegden voor de klas in het po in schooljaar 2014/2015 en 2022/2023.



Bron: bewerking van OECD (2025) tabel D8.2, verkrijgbaar via <https://stat.link/6a2xcz>.

Tekorten ervaren door schoolleiders

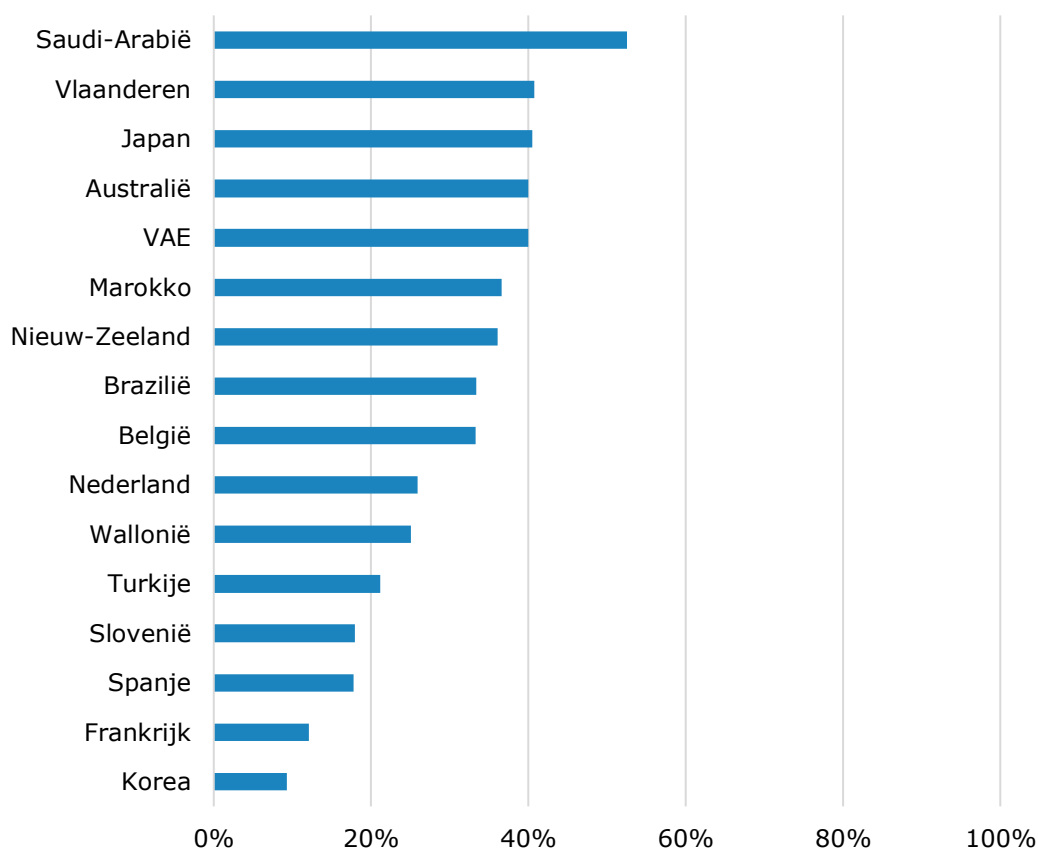
In de grootschalige internationale vragenlijstonderzoeken PISA en TALIS wordt schoolleiders gevraagd of hun school kampt met lerarentekorten. Uit de meest recente PISA-meting (2022) komt naar voren dat 47% van de leerlingen een school bezoekt waarvan de schoolleider aangeeft dat de school een tekort heeft aan leraren. Dit is een toename van 21 procentpunt ten opzichte van 2018 (26%).²² In 58 landen is het aandeel schoolleiders dat een tekort signaleert gestegen.

In 2024 worden de PISA-resultaten bevestigd door de TALIS.²³ Figuur 3 toont per land (waarvoor data beschikbaar is) het aandeel po-schoolleiders dat aangeeft dat op hun school een lerarentekort bestaat. In alle onderzochte landen en regio's ervaart minstens 9% van de schoolleiders een tekort. In Saudi-Arabië gaat het zelfs om meer dan de helft van de schoolleiders (53%) en in Vlaanderen, Australië, Japan en de VAE rond de 40%.

²² OECD, 2023

²³ OECD, 2025b

Figuur 3: aandeel po-schoolleiders dat aangeeft dat hun school een lerarentekort heeft.



Bron: TALIS 2024, annex c, tabel 1.19 via: <https://stat.link/fvn03o>. Selectie van ISCED-niveau 1 (groep 3 t/m 8) en publiek bekostigd onderwijs. Voor Nederland is het volledige po gebruikt, omdat geen uitsplitsing naar publiek en privaat onderwijs is gemaakt. Resultaten van Nederland, Nieuw-Zeeland en Vlaanderen zijn minder betrouwbaar vanwege mogelijke non-respons bias.

3. Oorzaken van lerarentekorten

Samenvatting

- Lerarentekorten zijn een kwestie van vraag en aanbod. Landen verschillen sterk in de oorzaken daarvan.
- Aan de vraagkant ontstaan tekorten onder andere door dalende leerling-leraarratio, beleidswijzigingen, groei van het aantal leerlingen, bijvoorbeeld door geopolitieke ontwikkelingen zoals de oorlog in Oekraïne die zorgt voor een toestroom van leerplichtige vluchtelingen.
- Aan de aanbodkant ontstaan tekorten onder andere door voortijdige uitstroom, doordat leraren met pensioen gaan en onvoldoende instroom van leraren.
- Veel landen hebben te maken met vergrijzing van de lerarenpopulatie. Er is ook een beperkt aantal landen waar de uitstroom naar een ander beroep hoger is dan de uitstroom naar pensioen. Met name de uitstroom van starters wordt internationaal als aandachtspunt gezien.
- Hoge uitstroom, of onvoldoende instroom, hebben uiteindelijk te maken met onvoldoende aantrekkelijkheid van het beroep van leraar. In veel landen verdienen leraren minder dan andere professionals buiten het onderwijs met een vergelijkbaar opleidingsniveau. Hoeveel lager het salaris is, verschilt tussen landen. Ook de ervaren waardering voor het beroep wisselt sterk. De EU monitort aantrekkelijkheid van het leraarschap in de lidstaten via een theoretisch onderbouwd dashboard.
- Welvarende landen werven leraren uit ontwikkelingslanden, waardoor de tekorten in ontwikkelingslanden vergroten.

Lerarentekorten bestaan wanneer het aanbod aan leraren onvoldoende is om aan de vraag te kunnen voldoen. Vraag en aanbod worden bepaald door verschillende factoren, zoals het aantal leerlingen, de leerling-leraarratio, instroom in lerarenopleidingen en uitstroom van leraren naar pensioen en naar andere beroepen.²⁴ Hoewel deze factoren overal hetzelfde zijn, bestaan er grote verschillen tussen landen in de oorzaken van lerarentekorten.²⁵ In dit hoofdstuk beschrijven we ontwikkelingen in de vraag naar leraren en het aanbod aan leraren in verschillende landen.

Verschillende oorzaken voor toenemende vraag naar leraren

Een toegenomen vraag naar leraren draagt bij aan de tekorten in veel landen. Dit kan verschillende oorzaken hebben:

²⁴ EC/EACEA/Eurydice, 2023; Europese Commissie, 2022; Blanco et al., 2023

²⁵ De Witte et al., 2023

- In veel landen is de leerling-leraarratio de afgelopen jaren gedaald. Dat betekent dat er meer leraren zijn voor hetzelfde aantal leerlingen. In Nederland is de leerling-leraarratio in het po tussen 2013 en 2023 met één punt afgenomen (Figuur 4). Maar in het Verenigd Koninkrijk, Chili en Mexico daalde deze in dezelfde periode met meer dan 4 punten. Gemiddeld daalde de leerling-leraarratio in het po in OECD-landen waar data voor beschikbaar zijn met bijna 2 punten. Redenen voor die daling zijn bijvoorbeeld beleidswijzigingen, toename van gespecialiseerd onderwijs of dalende leerlingenpopulatie op het platteland.²⁶ De relatie tussen de leerling-leraarratio en mogelijke tekorten is niet eenduidig: hoewel bij een lagere ratio dus meer leraren nodig zijn, kan een hogere leerling-leraarratio er juist voor zorgen dat leraren meer werkdruk ervaren en daardoor uitstromen.²⁷
- Door groei van de bevolking of groei van het aantal kinderen dat aan het onderwijs deelneemt, groeit ook de vraag naar leraren. Dit speelt voor het po met name in Sub-Sahara Afrika.²⁸
- In een aantal Europese landen nemen kinderen steeds vaker al op jongere leeftijd deel aan het onderwijs, waardoor meer leraren nodig zijn in de voor- en vroegschoolse educatie (vve).²⁹ Dit is bijvoorbeeld het geval in Ierland, Cyprus, Duitsland, Oostenrijk en Litouwen. In Nederland worden geen leraren ingezet in de vve, waardoor uitbreiding van vve geen direct effect heeft op het lerarentekort.
- Ten slotte kunnen geopolitieke ontwikkelingen leiden tot een toegenomen vraag naar leraren. In Europa heeft de oorlog in Oekraïne bijvoorbeeld gezorgd voor een grote instroom van Oekraïense leerlingen in het onderwijs, wat in sommige landen druk op het onderwijssysteem legt.³⁰
- Veranderingen in beleid of specialisatie van curricula kunnen ervoor zorgen dat meer leraren met specifieke capaciteiten of kwalificaties nodig zijn.³¹

²⁶ De Witte et al., 2023

²⁷ Theelen en Van Breukelen, 2025

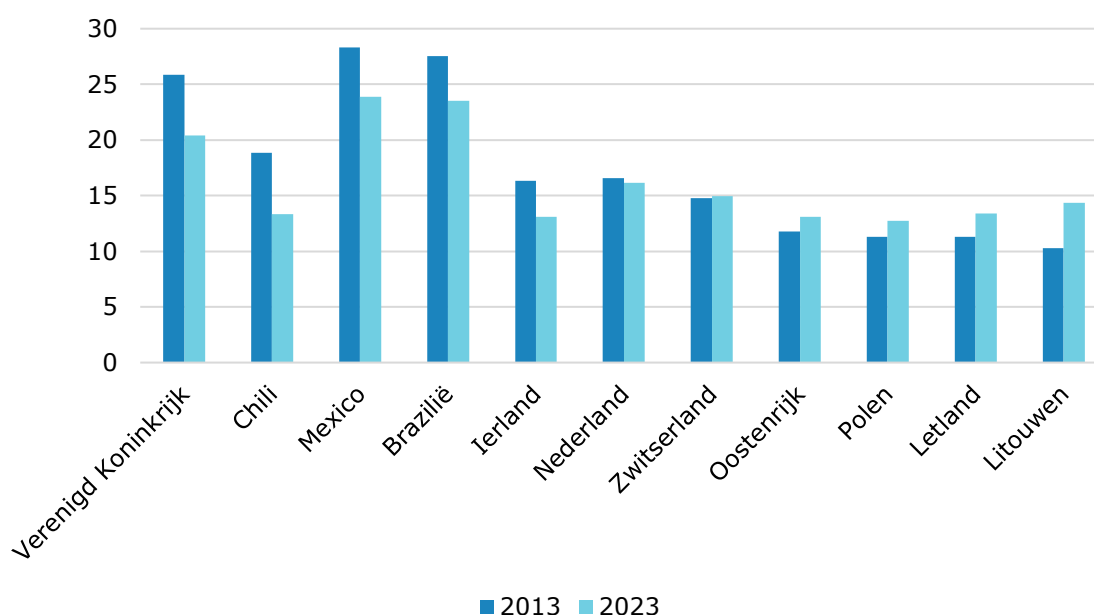
²⁸ UNESCO, 2023

²⁹ De Witte et al., 2023

³⁰ Die Pietro, 2023; De Witte et al., 2023

³¹ De Witte et al., 2023; Theelen en Van Breukelen, 2025

Figuur 4: leerling-leraarratio in het po in 2013 en 2023 in Nederland en in de vijf landen met de sterkste stijging en sterkste daling



Bron: OECD Data Explorer, tabel *Ratio of students to teaching staff by type of institution*, selectie van publiek bekostigd po en van 38 landen waarvoor de leerlingleraarratio beschikbaar is in 2013 en 2023.

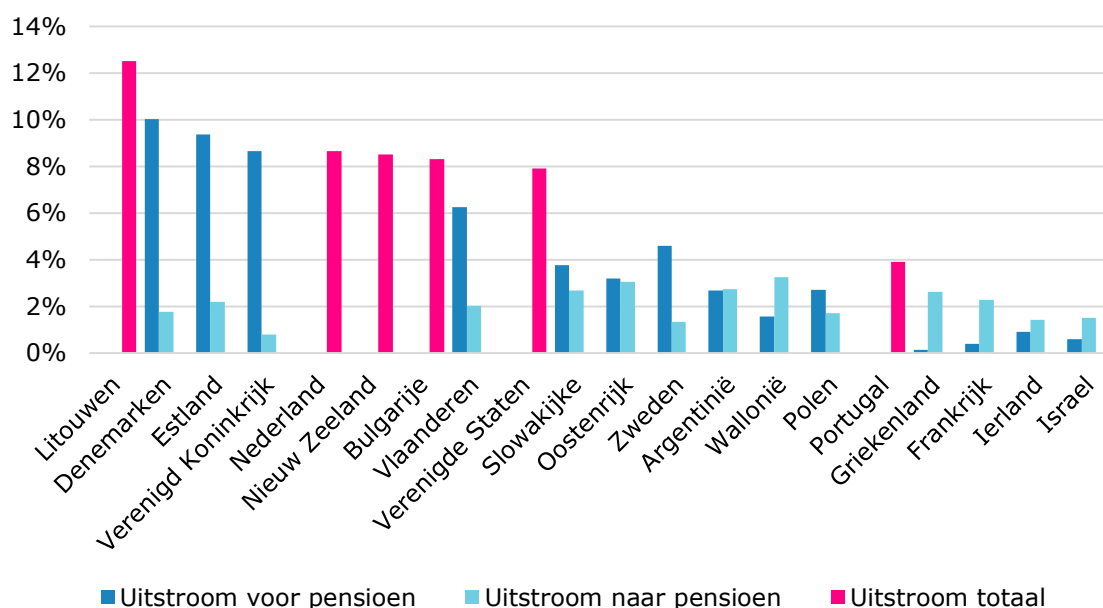
Hoge uitstroom van leraren door vergrijzing of overstap naar een ander beroep

In veel landen draagt een hoge uitstroom van leraren bij aan het tekort.³² Er zijn grote verschillen tussen landen (Figuur 5). In Frankrijk, Griekenland, Ierland en Israël stroomde minder dan 3% van de leraren uit, tegenover meer dan 10% in Denemarken, Estland en Litouwen. Bovendien verschilt het type uitstroom per land. In de meeste landen en regio's is de uitstroom naar pensioen het grootst (Wallonië, Griekenland, Frankrijk, Ierland) maar in sommige landen en regio's is dat de uitstroom vóór pensionering (Verenigd Koninkrijk, Vlaanderen). Opvallend is dat de totale uitstroom van leraren in Nederland de op vier na hoogste is van de landen waarover data beschikbaar is. Voor Nederland zijn geen uitgesplitste cijfers van de uitstroom voor of op de pensioengerechtigde leeftijd bekend. Uit data van DUO blijkt dat de verreweg meeste leraren die uitstromen dat vanwege hun pensioen doen.³³

³² Europese Commissie/EACEA/Euridyce, 2023; OECD, 2025; Theelen en Van Breukelen, 2025

³³ OCW (2025)

Figuur 5: uitstroom in 2022/2023 van leraren in het publiek bekostigde funderend onderwijs



Bron: bewerking van OECD (2025) figuur D8.6

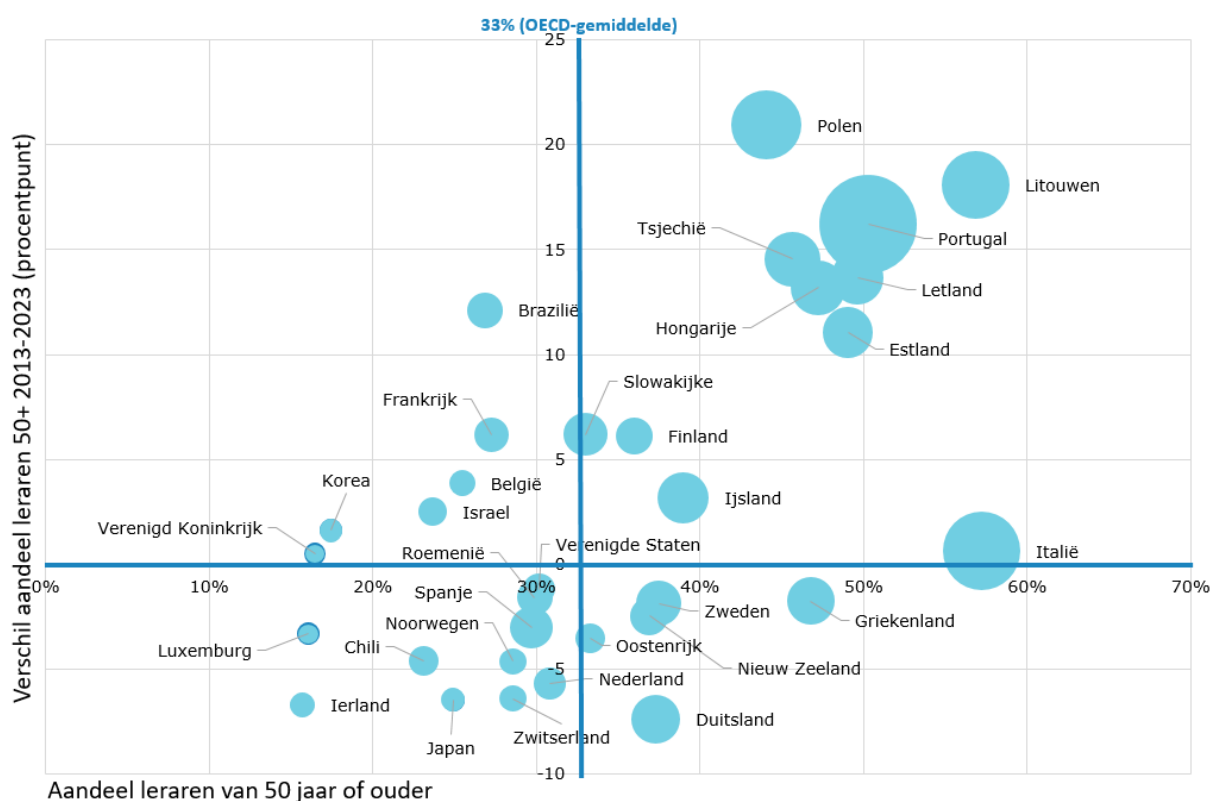
Uitstroom door vergrijzing verschilt per land

In sommige landen is de gemiddelde leeftijd van leraren hoog, waardoor de hoge uitstroom naar pensioen de komende jaren zal aanhouden.³⁴ De vergrijzing van po-leraren in OECD-landen is samengevat in Figuur 6. De horizontale as staat voor het aandeel leraren van 50 jaar of ouder. In Italië, Portugal en Litouwen valt bijvoorbeeld meer dan de helft van de leraren binnen deze leeftijdsgroep. De verticale as staat voor de verandering in het aandeel oudere leraren tussen 2013 en 2023. In deze landen zal de uitstroom naar pensioen verder toenemen. In Polen is de populatie po-leraren bijvoorbeeld het sterkst verouderd in 2013-2023, terwijl in landen als Duitsland, Zwitserland en Japan het aandeel ouderen juist kleiner wordt. De grootte van de bol staat voor het aandeel ouderen ten opzichte van het aandeel leraren onder de 30. Hoe groter de bol, hoe minder jonge leraren er zijn ten opzichte van het aantal oudere leraren. Dit geeft een indruk van de mate waarin de uitstroom van ouderen wordt opgevangen door instroom van jongere leraren.

Figuur 6 laat zien dat landen sterk verschillen in de mate waarin en de manier waarop ze te maken hebben met vergrijzing. Portugal heeft bijvoorbeeld een groot en toegenomen aandeel oudere leraren, terwijl er weinig jongeren zijn ingestroomd. Ook in Estland, Letland, Tsjechië en Hongarije is het aandeel ouderen relatief hoog en sterk gegroeid, maar daar werken ook relatief veel jongere leraren. Brazilië heeft relatief weinig oudere en veel jongere leraren, maar het aandeel ouderen is de afgelopen jaren wel met ruim 10 procentpunt gestegen. In landen als Luxemburg, Ierland, Chili en Japan speelt vergrijzing juist veel minder. Het aandeel ouderen is gedaald en ligt onder het OECD-gemiddelde, terwijl het aandeel jongeren relatief hoog is.

³⁴ OECD, 2025; Theelen en Van Breukelen, 2025

Figuur 6: vergrijzing van de po-leraren in OECD-landen.



De grootte van de bollen staat voor het aandeel leraren van 50 jaar of ouder ten opzichte van het aandeel leraren jonger dan 30 in 2023.

Bron: OECD Data Explorer, tabel *Share of teachers by age range*, selectie van po en van 32 landen waarvoor de leeftijdsverdeling beschikbaar is in 2013 en 2023. Zie EU (2023, Figuur 1) voor een soortgelijke figuur met Europese landen.

Uitstroom naar een ander beroep soms groter dan naar pensioen

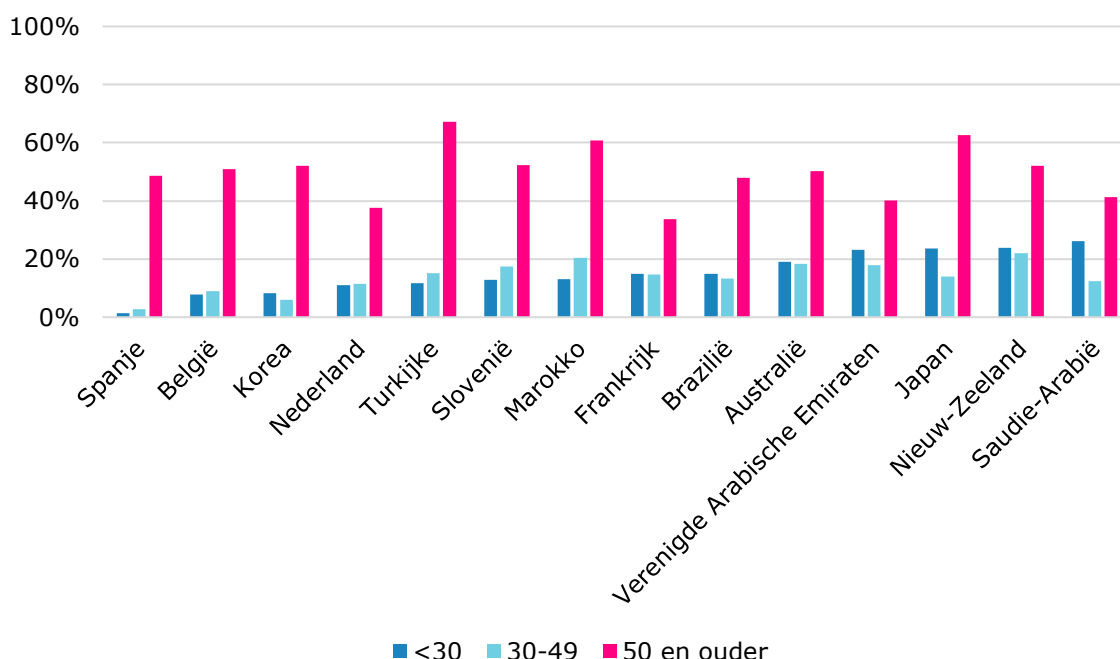
Hierboven zagen we al dat een deel van de leraren niet uitstroomt naar pensioen maar naar een ander beroep. In sommige landen is de uitstroom naar een ander beroep zelfs groter dan uitstroom naar pensioen (Figuur 5).³⁵ Britse en Australische media melden bijvoorbeeld dat bijna de helft van de leraren van plan is het beroep in de komende vijf jaar te verlaten.³⁶ In het grootschalige internationale vragenlijstonderzoek TALIS³⁷ wordt leraren gevraagd of ze overwegen in de komende vijf jaar het beroep te verlaten. Figuur 7 toont de resultaten voor po-leraren in verschillende leeftijdscategorieën. In alle landen waarvoor data beschikbaar is, is de vertrekintentie van ouderen veruit het hoogst. Maar in sommige landen overwegen ook veel jongere leraren te vertrekken. In de VAE, Japan, Nieuw-Zeeland en Saudi-Arabië bijvoorbeeld denken meer dan een op de vijf leraren jonger dan 30 om het beroep te verlaten. In Nederland is dat een op de tien.

³⁵ Blanco et al., 2023

³⁶ UNESCO, 2023

³⁷ <https://www.oecd.org/en/about/programmes/talis.html>

Figuur 7: Percentage po-leraren dat overweegt om het beroep in de komende vijf jaar te verlaten, naar leeftijdscategorie.



Bron: TALIS 2024, annex c, tabel 7.1 via: <https://stat.link/2s7z61>. Selectie van ISCED-niveau 1 (groep 3 t/m 8). Resultaten van Nederland en Nieuw-Zeeland zijn minder betrouwbaar vanwege mogelijke non-respons bias.

In de literatuur worden vooral de volgende redenen genoemd voor een hoge voortijdige uitstroom van leraren:

- Hoge werk- en administratiedruk, hoge eisen en lange werkdagen.³⁸ In veel landen zijn schoolorganisaties door de opkomst van *new public management* op een manier ingericht waarbij leerlingen meer gesegregeerd onderwijs krijgen en processen strakker geformaliseerd en gemonitord worden. Dit brengt meer administratie met zich mee, wat het beroep voor veel leraren minder aantrekkelijk maakt.³⁹ Administratiedruk wordt versterkt doordat leraren hier te weinig ondersteuning bij ervaren, waardoor ze er veel tijd aan kwijt zijn en dus minder tijd overhouden voor onderwijsgevende werkzaamheden.⁴⁰
- Gevolgen van de coronapandemie.⁴¹ De pandemie en de bijbehorende transitie naar online onderwijs zorgden voor verhoogde werkdruk, stress en verzuim onder leraren. Er zijn aanwijzingen dat sommige veranderingen na de pandemie voortduren, zoals hybride onderwijs en verhoogde administratiedruk. Hoger verzuim door corona zorgt ook voor vervangingstekorten.
- Werkstress, onvoldoende ondersteuning, onvoldoende hulpbronnen zoals faciliteiten, materialen en collega's, onvoldoende ontwikkelmogelijkheden, onvoldoende autonomie en relatief lage salarissen.⁴²

³⁸ Europese Commissie, 2023; Theelen en Van Breukelen, 2025

³⁹ Blanco et al., 2023

⁴⁰ Theelen en Van Breukelen, 2025

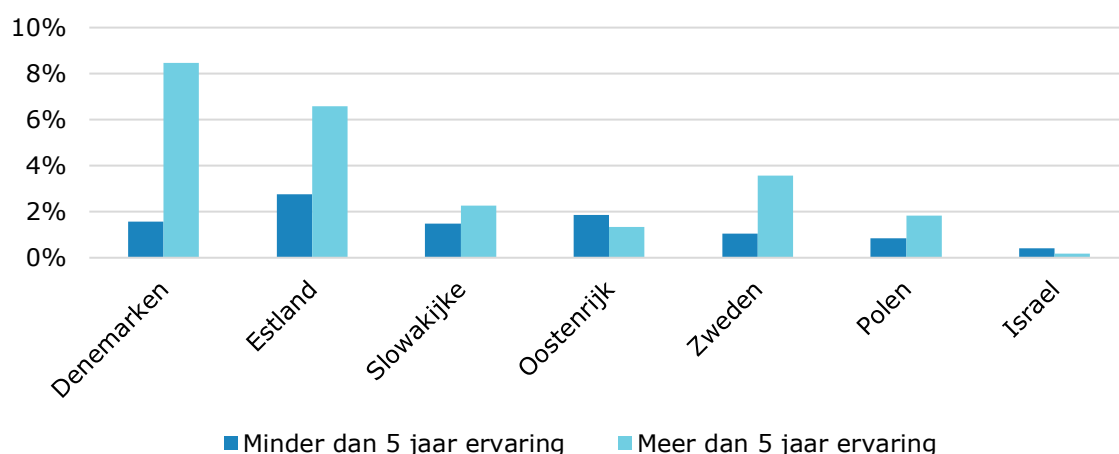
⁴¹ De Witte et al., 2023; Europese Commissie/EACEA/Eurydice, 2021; Europese Commissie, 2023

⁴² OECD, 2024; OECD, 2025b; Theelen en Van Breukelen, 2025

Uitstroom van startende leraren vrij hoog

Leraren die overwegen te vertrekken schatten hun eigen capaciteiten als leraar vaak lager in dan leraren die willen blijven.⁴³ In de literatuur wordt met name de uitstroom van starters benoemd in de context van lerarentekorten. De start van de carrière blijkt een kwetsbare fase waarin leraren gevoelig zijn voor uitstroom.⁴⁴ In sommige Europese landen gaan bovendien veel studenten uit de lerarenopleiding uiteindelijk niet aan de slag als leraar.⁴⁵ Dit geldt bijvoorbeeld voor Bulgarije, België en Polen. We zagen in Figuur 7 al dat de vertrekintentie van jongeren soms hoger is dan van leraren die 30-49 jaar oud zijn. Figuur 8 toont de daadwerkelijke uitstroom van starters en ervaren leraren (vóór pensioen) in de landen waarvoor deze gegevens bij de OECD bekend zijn. Van deze landen kent alleen Oostenrijk een hogere uitstroom van starters dan van ervaren leraren.

Figuur 8: Uitstroompercentages in 2022/2023 van leraren met meer en leraren met minder dan 5 jaar ervaring als leraar. Publiek bekostigd funderend onderwijs, exclusief uitstroom naar pensioen.



Bron: bewerking van OECD (2025) figuur D8.6.

Als redenen voor een hoge uitstroom van starters worden lage startsalarissen, onvoldoende loopbaanmogelijkheden, gebrek aan baan zekerheid en hoge werkdruk genoemd.⁴⁶ Starters hebben bovendien vaak nog moeite met klassenmanagement en worden niet altijd voldoende begeleid.⁴⁷ Ze ervaren soms onvoldoende ondersteuning van collega's en leidinggevenden.⁴⁸ Ook komt het voor dat startende leraren direct in een uitdagende werkomgeving terechtkomen, bijvoorbeeld op scholen met een veeleisende leerlingenpopulatie.⁴⁹ Jonge leraren hebben vaak zorgtaken voor hun eigen jonge kinderen, wat het lastig kan maken om werk en privé te combineren.⁵⁰ Overigens is de uitstroom van jongeren ook in andere sectoren vaak hoger dan de uitstroom van ouderen.⁵¹

⁴³ OECD, 2025b

⁴⁴ Europese Commissie/EACEA/Euridyce, 2021

⁴⁵ Blanco et al., 2021; De Witte et al., 2023

⁴⁶ De Witte et al., 2023; Di Pietro, 2023; OECD, 2024

⁴⁷ Europese Commissie/EACEA/Euridyce, 2021; OECD, 2024; Theelen en Van Breukelen, 2025

⁴⁸ Theelen en Van Breukelen, 2025

⁴⁹ Europese Commissie/EACEA/Euridyce, 2021

⁵⁰ OECD, 2024

⁵¹ OECD, 2025b

Dalende instroom van nieuwe leraren

Landen hebben volgens de literatuur te maken met een dalende instroom in lerarenopleidingen (hoewel we geen data hebben gevonden die landen onderling met elkaar vergelijken).⁵² Het blijkt lastig om studenten te enthousiasmeren voor een lerarenopleiding.⁵³ In internationale literatuur wordt benoemd dat het salaris, de verwachte loopbaanmogelijkheden en de status van het beroep ontoereikend lijken om voldoende studenten te trekken. Bovendien gaan veel afgestudeerden van lerarenopleidingen niet als leraar aan de slag, omdat ze worden afgeschrikt door lage startsalarissen terwijl ze een hoge studieschuld hebben en omdat ze zich nog onvoldoende voorbereid voelen om voor de klas te staan.⁵⁴

Hoge opleidingseisen voor leraren lijken niet sterk bij te dragen aan het ontstaan van tekorten. De OECD constateert voor het vo dat er geen duidelijke correlatie bestaat tussen het aantal openstaande vacatures in een land en de opleidingseisen die aan een bevoegdheid worden gesteld.⁵⁵ Wel is in de drie landen waar OECD geen lerarentekort vaststelt (Griekenland, Zuid-Korea en Turkije) alleen een bachelordiploma nodig om les te mogen geven in het vo, terwijl de meeste landen met grote tekorten een masterdiploma vragen. De OECD concludeert dat hogere opleidingseisen het lastiger maken om leraren die uitstromen te vervangen, maar dat andere factoren een grotere rol spelen bij het ontstaan van tekorten.

Aantrekkelijkheid van het beroep van leraar: salaris en waardering spelen een rol

Redenen dat lerarentekorten ontstaan, hebben in de kern vaak te maken met aantrekkelijkheid van het beroep.⁵⁶ Wanneer het leraarschap onvoldoende aantrekkelijk is ten opzichte van andere beroepen, kan dat er niet alleen voor zorgen dat te weinig mensen leraar willen worden, maar ook dat leraren het onderwijs verlaten. De EU en de OECD monitoren daarom indicatoren waarmee ze de aantrekkelijkheid van het leraarschap in verschillende landen in beeld brengen en knelpunten kunnen identificeren. De EU heeft daartoe een theoretisch onderbouwd interactief dashboard ontwikkeld⁵⁷ met indicatoren per lidstaat. Het dashboard bevat bijvoorbeeld informatie over werktevredenheid van leraren, mogelijkheden voor promotie en salarisgroei, opleiding en begeleiding, mogelijkheden voor zij-instroom en werkzekerheid. We lichten hier twee kenmerken van de aantrekkelijkheid van het leraarschap uit die in de literatuur veel benoemd worden: salarissen en arbeidsvoorwaarden, en waardering voor het beroep.

Salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden: tevredenheid en leuk werk spelen mee bij behoud

Een goed salaris en goede secundaire arbeidsvoorwaarden zoals passende werktijden, reiskostenvergoeding of vakantiedagen, zijn belangrijke componenten van de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar.⁵⁸ Relatief lage salarissen worden vaak genoemd als oorzaak van een te lage instroom of hoge uitstroom, waardoor lerarentekorten ontstaan.⁵⁹

In de TALIS-enquête wordt leraren periodiek gevraagd in hoeverre ze tevreden zijn met hun salaris en

⁵² Di Pietro, 2023; Theelen en Van Breukelen, 2025

⁵³ Europese Commissie/EACEA/Eurydice, 2021; Theelen en Van Breukelen, 2025

⁵⁴ Theelen en Van Breukelen, 2025

⁵⁵ OECD, 2024

⁵⁶ UNESCO, 2023

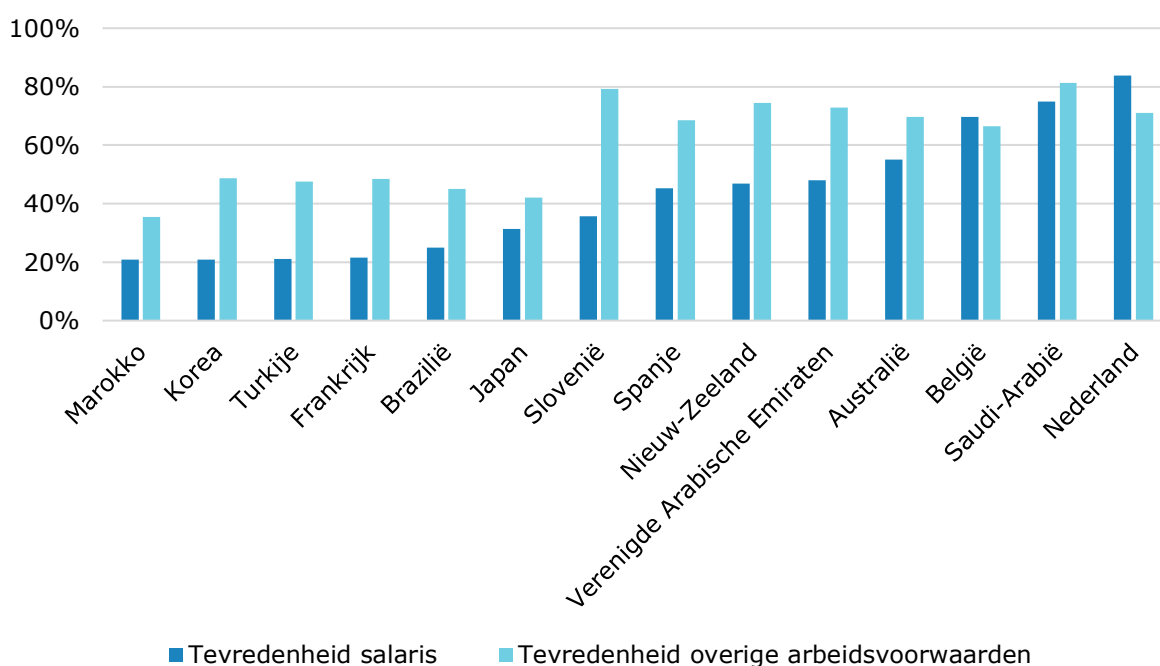
⁵⁷ <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/monitor-toolbox/monitor-toolbox.html>; zie Europese Commissie, 2023

⁵⁸ Podolski et al., 2016

⁵⁹ Theelen en Van Breukelen, 2025

secundaire arbeidsvoorwaarden. Figuur 9 toont het percentage voor verschillende landen. Daaruit blijkt dat de tevredenheid sterk verschilt. In Marokko, Zuid-Korea, Turkije en Frankrijk is ongeveer een op de vijf leraren tevreden met hun salaris, in Nederland zijn dat er vier op de vijf. Over het algemeen zijn leraren meer tevreden over hun secundaire arbeidsvoorwaarden, maar ook hier bestaan grote verschillen tussen landen. Opvallend is dat uit de TALIS-data blijkt dat de wens om het leraarschap te verlaten sterker gerelateerd is aan intrinsieke motivatie (bijvoorbeeld het werk leuk vinden, iets willen doen voor de maatschappij) dan aan tevredenheid met het salaris.⁶⁰ Tevredenheid met secundaire arbeidsvoorwaarden is een sterkere voorspeller van of leraren willen blijven. Voor po-leraren die tevreden zijn met hun secundaire arbeidsvoorwaarden is de kans dat ze binnen vijf jaar een andere baan willen 40% kleiner dan voor leraren die niet tevreden zijn.

Figuur 9: percentage po-leraren dat tevreden is met het salaris en met overige arbeidsvoorwaarden.



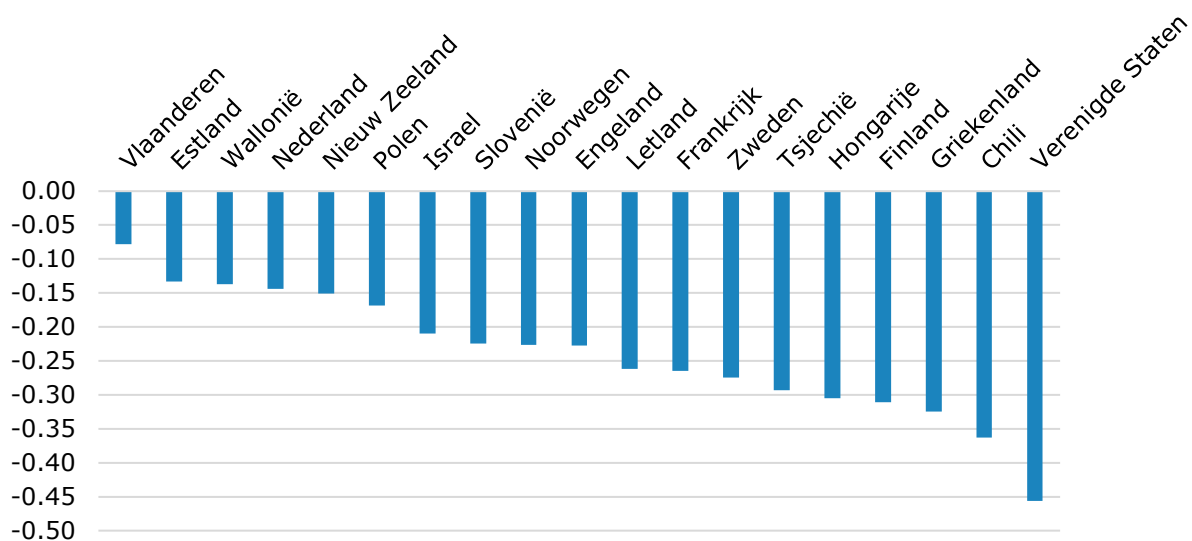
Bron: TALIS 2024, annex c, tabel 7.52 en 7.63 via: <https://stat.link/2s7z61>. Selectie van ISCED-niveau 1 (groep 3 t/m 8). Resultaten van Nederland en Nieuw-Zeeland zijn mogelijk minder betrouwbaar vanwege non-respons bias.

De OECD vergelijkt lerarensalarissen met die van werknemers buiten het onderwijs met een vergelijkbaar opleidingsniveau (Figuur 10). Op basis van de beperkte beschikbare gegevens, blijken salarissen van po-leraren in alle onderzochte landen en regio's lager dan salarissen van vergelijkbaar opgeleide medewerkers buiten het onderwijs. De verschillen ten opzichte van andere beroepen reiken van 8% minder in Vlaanderen tot 46% minder in de Verenigde Staten. Hier lijkt in veel landen dus een knelpunt te bestaan in de aantrekkelijkheid van het leraarschap. Daarnaast verschillen landen sterk in de mate waarin leraren gedurende hun carrière meer gaan verdienen.⁶¹ In Denemarken is het verschil tussen een start- en een maximumsalaris bijvoorbeeld 15%, in Colombia 400%.

⁶⁰ OECD, 2025b

⁶¹ OECD, 2025a

Figuur 10: salarissen van voltijd po-leraren ten opzichte van werkenden met vergelijkbaar opleidingsniveau.



Bron: bewerking van OECD (2025) figuur D3.1. Merk op dat de OECD voor de berekeningen beperkte data beschikbaar heeft en methodologische keuzes moet maken die gevolgen hebben voor de uitkomsten.⁶² Zo worden alleen voltijdsmedewerkers meegenomen. Zie Heymans et al.⁶³ voor een meer gedetailleerde berekening voor Nederland. Daaruit blijkt dat po-leraren gemiddeld meer verdienen dan vergelijkbare werknemers in andere (publieke en private) sectoren.

Waardering voor het beroep: sterke verschillen per land

Lage sociale status en onvoldoende erkenning van het beroep wordt in de literatuur vaak benoemd als oorzaak van lerarentekorten.⁶⁴ In de TALIS wordt aan leraren gevraagd in hoeverre zij worden gewaardeerd door de maatschappij en door de media, en in hoeverre hun mening wordt gewaardeerd door beleidsmakers.⁶⁵ Daaruit blijkt dat po-leraren sterk verschillen per land in hun inschatting van de waardering voor hun beroep. In de VAE en Saudi-Arabië is de ervaren waardering uitzonderlijk hoog ten opzichte van andere landen: ruim vier op de vijf leraren vindt dat hun beroep gewaardeerd wordt. In Frankrijk, Slovenië, Spanje, Brazilië, België en Zuid-Korea ervaart minder dan een op de vijf po-leraren waardering voor hun beroep. Leraren die vinden dat hun beroep door de maatschappij gewaardeerd wordt, zijn 10% minder waarschijnlijk om het beroep binnen vijf jaar te willen verlaten (gecontroleerd op onder andere intrinsieke motivatie, tevredenheid met arbeidsvoorwaarden en tevredenheid met het salaris).⁶⁶

⁶² OECD, 2025b

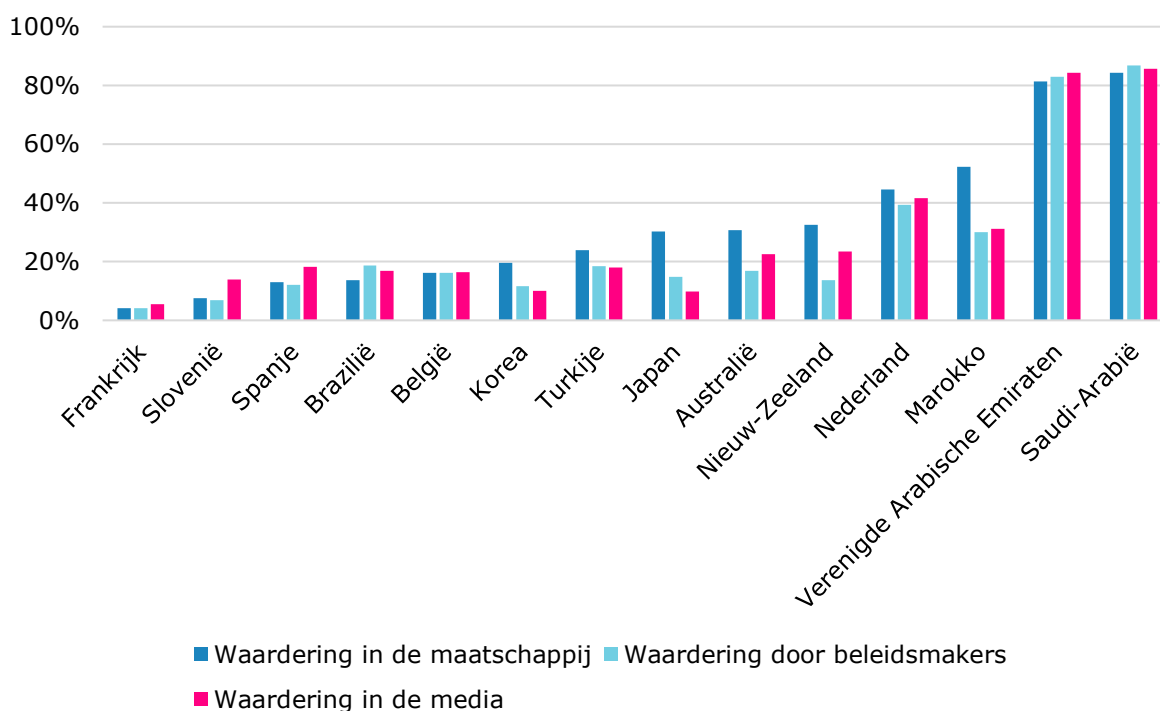
⁶³ Heymans et al., 2024

⁶⁴ Theelen en Van Breukelen, 2025

⁶⁵ OECD, 2025b

⁶⁶ OECD, 2025b

Figuur 11: percentage po-leraren dat vindt dat er waardering is voor leraren in de maatschappij, bij beleidsmakers en in de media.



Bron: TALIS 2024, annex c, tabel 7.24 via: <https://stat.link/2s7z61>. Selectie van ISCED-niveau 1 (groep 3 t/m 8). Resultaten van Nederland en Nieuw-Zeeland zijn mogelijk minder betrouwbaar vanwege non-respons bias.

Welvarende landen werven leraren in ontwikkelingslanden

De tekorten in welvarende landen leiden ertoe dat deze landen leraren werven in minder ontwikkelde landen, bijvoorbeeld India en Zuid-Afrika.⁶⁷ Dit verergert vervolgens de tekorten in ontwikkelingslanden. Onderzoek uit Zuid-Afrika toont bijvoorbeeld aan dat lerarentekorten daar groter worden door emigratie.⁶⁸ Traditioneel gingen veel leraren naar Europa, maar recent werven ook Aziatische landen actief Zuid-Afrikaanse leraren. De leraren vertrekken omdat in het buitenland de salarissen en werkomstandigheden beter zijn.

⁶⁷ Sharma en Hussain, 2012

⁶⁸ Mlambo en Adetiba, 2020

4. Maatregelen om tekorten terug te dringen

Samenvatting

- Veel maatregelen zijn contextafhankelijk en beperkt onderzocht; robuust causaal bewijs ontbreekt vaak. Effecten blijken geregeld tijdelijk of leiden tot verschuiving van tekorten. Dit onderstreept het belang van het uitzetten van kleinschalige pilots om maatregelen in desbetreffende context eerst te testen.
- Tot nu toe laten internationale evaluaties vooral zien dat combinaties van maatregelen nodig zijn voor een duurzame impact: alleen instroom of alleen behoud versterken is onvoldoende om tekorten structureel terug te dringen.
- Gerichte financiële prikkels behoren tot de meest onderbouwde maatregelen: ze vergroten de instroom en het behoud op moeilijk te bemensen scholen en dragen bij aan een eerlijker verdeling van leraren. In Nederland heeft de arbeidsmarkttoelage vooralsnog niet het gewenste effect.
- Generieke salarisverhogingen kan een effectieve en krachtige maatregel zijn om leraren te behouden en nieuwe leraren aan te trekken, al brengt deze aanpak hoge structurele kosten met zich mee.
- Goede begeleiding van startende leraren (inductie of mentoring) hangt consequent samen met een lager verloop, mits dit langere tijd gebeurt. Ook investeren in de kwaliteit, toegankelijkheid en aantrekkelijkheid van initiële lerarenopleidingen zijn belangrijk.
- Alternatieve routes verhogen de instroom, met name in tekortgebieden, maar kennen vaak een hogere uitstroom, waardoor de netto bijdrage onzeker blijft.
- Maatregelen gericht op werkdrukverlichting worden door leraren gewaardeerd, maar het bewijs dat ze zorgen voor behoud is gemengd en beperkt. Er lijkt het meeste bewijs te zijn voor het verlichten van administratieve lasten.
- Professionele ondersteuning (onder anderen door onderwijsassistenten) en investeren in kwalitatief goed leiderschap dragen aantoonbaar bij aan behoud en zijn kosteneffectief.
- Computerondersteund leren kan ingezet worden om werkdruk te verlagen en efficiëntie te vergroten, maar uitsluitend als tijdelijke ondersteuning bij lerarentekorten en niet als vervanging van leraren.

In dit hoofdstuk beschrijven we mogelijke oplossingen of interventies die zijn ingezet om lerarentekorten tegen te gaan. De maatregelen zijn onderverdeeld in vijf categorieën.⁶⁹

⁶⁹ Zie ook: <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/dossier/landelijke-aanpak-personeelstekort/>

- Meer leraren aantrekken: het vergroten van het aantal beschikbare leraren, onder meer via instroombevorderende maatregelen, alternatieve routes en inactieve bevoegde leraren (herintreders en gepensioneerd leraren) aanspreken.
- Verbeteren van werkomstandigheden: het verlagen van werkdruk en verbeteren van professionele ondersteuning, zodat leraren duurzaam inzetbaar blijven.
- Verbeteren van arbeidsvoorwaarden: het vergroten van de aantrekkelijkheid en concurrentiekracht van het beroep, zowel voor starters als ervaren leraren.
- Anders organiseren: een efficiëntere inzet van personeel, door rolverdeling binnen scholen te herzien en ondersteunende technologie in te zetten.
- Oplossingen om tekorten eerlijker te verdelen.

Internationaal onderzoek laat zien dat er geen enkelvoudige maatregel is die het tekort volledig oplost. Tekorten ontstaan door verschillende oorzaken en vragen daarom om een combinatie van beleidsrichtingen die aansluiten op de specifieke context.⁷⁰ De literatuur benadrukt daarom het belang van een integrale aanpak.⁷¹ Bovendien is systematische monitoring en evaluatie cruciaal, omdat voor veel maatregelen het directe causale bewijs nog beperkt is.⁷²

In de volgende paragrafen gaan we bij de vijf bovengenoemde soorten maatregelen in op internationale ervaringen, relevante inzichten uit onderzoek en aandachtspunten voor effectiviteit. We hebben ons voornamelijk gericht op zeven recente internationale literatuurstudies naar lerarentekorten.⁷³ Voor de paragrafen over bewezen effectiviteit zijn we voornamelijk aangewezen op de literatuurstudie van de Witte et al. (2023). Deze schetst namelijk niet alleen de bewijskracht, maar ook de mate van effectiviteit, financiële haalbaarheid en mogelijke neveneffecten, en condities voor deze effecten.

4.1 Meer leraren aantrekken

Interventies om meer leraren aan te trekken verschillen in de breedte van hun doelgroep. Sommige richten zich op het vergroten van de totale instroom (zoals promotiecampagnes), terwijl andere specifiek zijn gericht op bepaalde groepen, zoals herintreders. We presenteren eerst interventies die de potentiële lerarenpool in zijn geheel vergroten, gevolgd door maatregelen die inspelen op specifieke groepen. Voor elke interventie beschrijven we internationale ervaringen, relevante inzichten uit onderzoek en aandachtspunten voor effectiviteit.

Promotiecampagnes: laagdrempelig, maar effect is beperkt

Promotiecampagnes zijn communicatie- en wervingsinitiatieven die gericht zijn op het verbeteren van het imago van het leraarsberoep om daarmee de instroom te verhogen.⁷⁴ Internationaal worden

⁷⁰ Breukelen en Theelen, 2026; Blanco et al., 2023; Christiaens et al., 2024; Dadvand en Lampert, 2024; Witte et al., 2023; OECD, 2024; UNESCO, 2024

⁷¹ Blanco et al., 2023; Breukelen en Theelen, 2026; Christiaens et al., 2024; Dadvand en Lampert, 2024; De Witte et al., 2023; OECD indicators, 2024

⁷² Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024; OECD, 2024

⁷³ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; Ruijs et al., 2024; OECD, 2024; UNESCO, 2024

⁷⁴ Breukelen en Theelen, 2026; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; De Witte et al., 2023

ze in veel landen ingezet als een relatief laagdrempelige en kostenefficiënte maatregel.⁷⁵ Dergelijke campagnes zijn onder meer gevoerd in Duitsland, Ierland, Frankrijk, Tsjechië, Oostenrijk, Luxemburg, Montenegro, Nederland en België.⁷⁶ De invulling verschilt per context, met accenten op toegankelijke informatie voor zij-instromers (Nederland), statusverhoging (Vlaamse Gemeenschap van België) of het ontkrachten van vooroordelen over het beroep (Franse Gemeenschap van België). In andere landen zijn promotiecampagnes ook gecombineerd met intensieve kandidatenondersteuning en stages (Verenigd Koninkrijk) of spelen ze in op bestaande maatschappelijke waardering van het beroep (Singapore en Australië).⁷⁷

Het empirische bewijs voor de effectiviteit van promotiecampagnes is beperkt en gemengd. Reviews laten zien dat goed ontworpen informatie-interventies weinig kosten en kleine effecten kunnen hebben op carrièrevoorkeuren.⁷⁸ Echter, er zijn campagnes geweest die achteraf averechts bleken te werken. Een Chileense campagne werkte bijvoorbeeld deels averechts omdat boodschappen over altruïsme en prestige geen extra aantrekkingskracht hadden en bij hoogpresterende leerlingen zelfs tot minder interesse leidden. Deze boodschappen brachten mogelijk juist de nadelen van het beroep zichtbaar en bevestigden bestaande opvattingen over het relatief lage maatschappelijke prestige van leraren. Daardoor nam de kans af dat deze groep zich aanmeldde voor de lerarenopleiding.⁷⁹ Promotiecampagnes worden daarom niet gezien als een op zichzelf staande oplossing voor lerarentekorten en vereisen zorgvuldige evaluatie en inbedding in breder beleid.⁸⁰

Versterken instroom lerarenopleidingen: gerichte aandacht en ondersteuning lijkt effectief

Een structurele aanpak van het lerarentekort is om de instroom in de initiële lerarenopleiding te vergroten. Of een lerarenopleiding aantrekkelijk is voor studenten hangt af van de inhoud en opzet van de opleiding. Een drempel is bijvoorbeeld dat verplichte nationale of staatexamens een eis zijn voordat men kan starten met lesgeven.⁸¹ Verder speelt de overweging mee of men later inkomen misloopt ten opzichte van ander studies die beter betaalde banen mogelijk maken.

Landen pakken tekorten in de initiële lerarenopleidingen op verschillende manieren aan.⁸² Een eerste veelgebruikte aanpak is het vergroten en flexibiliseren van de opleidingscapaciteit binnen de reguliere lerarenopleiding. Zo breiden Bulgarije, Duitsland, Ierland, Zweden, IJsland en Montenegro het aantal opleidingsplaatsen uit, terwijl de Vlaamse Gemeenschap van België, Estland, Malta en Nederland flexibele routes aanbieden binnen de reguliere lerarenopleiding, zoals deeltijdopleidingen en variatie in curriculumopbouw.

Daarnaast versterken veel landen de praktijkcomponent binnen de opleiding. Zo combineert Frankrijk universitair onderwijs met praktijkervaring via betaalde werkplekken tijdens de bachelor- en masterfase. Ook in de Vlaamse Gemeenschap van België, Tsjechië, Denemarken, Roemenië,

⁷⁵ De Witte et al., 2023

⁷⁶ European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; OECD, 2023

⁷⁷ De Witte et al., 2023; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; OECD, 2023

⁷⁸ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

⁷⁹ De Witte et al., 2023

⁸⁰ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

⁸¹ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

⁸² De Witte et al., 2023; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; European Commission, 2023; OECD, 2024

Zweden, IJsland, Montenegro en Noorwegen wordt de koppeling tussen theorie en praktijk versterkt om de aantrekkelijkheid van de opleiding en de voorbereiding op het beroep te verbeteren.⁸³

Uit cijfers blijkt dat leraren die via de initiële lerarenopleiding instromen, gemiddeld langer in het beroep blijven dan leraren die via alternatieve routes starten.⁸⁴ Het empirische bewijs voor specifieke instroom- en behoudsmaatregelen binnen de opleiding is nog beperkt.⁸⁵ Beschikbare studies wijzen erop dat promotiecampagnes, beurzen en nauwere samenwerking tussen universiteiten en scholen instroom kunnen vergroten, terwijl versterkte begeleiding en ondersteuning tijdens de opleiding uitval kunnen terugdringen.⁸⁶

Aantrekken van ondervertegenwoordigde groepen: beperkt effect voor zover bekend

In veel Europese landen is de lerarenpopulatie minder divers dan de leerlingenpopulatie. Beschikbare gegevens wijzen op ondervertegenwoordiging van minderheidsgroepen en personen met een lagere sociaaleconomische achtergrond.⁸⁷ Beleidsinitiatieven om deze groepen aan te trekken zijn traditioneel gemotiveerd vanuit sociale rechtvaardigheid, maar kunnen ook de potentiële instroom vergroten. Daarnaast wordt verondersteld dat leraren uit deze groepen vaker kiezen voor en langer verbonden blijven aan scholen met een vergelijkbare leerlingenpopulatie. Dat kan interessant zijn voor scholen die moeite hebben om personeel te vinden.⁸⁸

In Europa en de Verenigde Staten zijn initiatieven ontwikkeld om de instroom van ondervertegenwoordigde groepen in lerarenopleidingen te stimuleren,⁸⁹ bijvoorbeeld via financiële ondersteuning of vroege oriëntatie op het leraarschap. Een bekend voorbeeld is het Franse programma *Emplois d'Avenir Professeur*, dat heeft geleid tot een hogere instroom van studenten met een migratie- of minderheidsachtergrond in de initiële lerarenopleiding.⁹⁰ In de VS zijn er programma's om het behoud van ondervertegenwoordigde groepen te verbeteren door studenten uit deze groepen te koppelen aan mentoren in scholen met hoge behoeften aan personeel, financiële ondersteuning (voor collegegeld bijvoorbeeld) in ruil voor de belofte om enkele jaren in het district te werken.⁹¹

Het empirische bewijs voor de effectiviteit van deze aanpak is beperkt. Hoewel uitbreiding van de kandidatenpool mogelijk bijdraagt aan extra instroom, laten studies ook zien dat leraren uit minderheidsgroepen gemiddeld hogere uitstroom kennen, mede door ongunstige arbeidsomstandigheden en ervaringen met discriminatie.⁹² Er is dus aanvullend bewijs nodig om vast te stellen welke interventies leiden tot duurzame instroom en behoud.⁹³

⁸³ De Witte et al., 2023; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; OECD, 2024

⁸⁴ De Witte et al., 2023

⁸⁵ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

⁸⁶ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; OECD, 2024

⁸⁷ De Witte et al., 2023; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; OECD, 2023

⁸⁸ De Witte et al., 2023

⁸⁹ Podolski et al., 2026

⁹⁰ De Witte et al., 2023

⁹¹ UNESCO, 2024

⁹² UNESCO, 2024

⁹³ De Witte et al., 2023; UNESCO, 2024

Alternatieve routes naar het leraarschap: netto effect is onzeker

Alternatieve routes (buiten de reguliere opleidingen) naar het leraarschap kunnen zorgen voor meer instroom. Vaak gaat het om lagere instapdrempels of scholing tijdens het werk, gericht op hoger opgeleiden en professionals uit andere sectoren.⁹⁴ Er zijn twee hoofdvormen: kortere, beroepsgerichte opleidingstrajecten en werkplekgebaseerde routes waarbij kandidaten al in scholen werken terwijl zij hun bevoegdheid behalen.⁹⁵

Landen zetten alternatieve routes op verschillende manieren in om instroom van hoger opgeleiden vanuit andere sectoren te vergroten. Een eerste benadering is het toelaten van kandidaten met een relevante opleiding of werkervaring om direct te starten met lesgeven en de kwalificatie tijdens het werk te behalen. Dit komt onder meer voor in Frankrijk, de Vlaamse Gemeenschap van België, Duitsland, Italië, Portugal, Slowakije, en Nederland. Daarnaast bieden diverse landen beroepsgerichte trajecten aan voor afgestudeerden uit andere disciplines, vaak modulair of deeltijd, zodat zij de overstap kunnen maken terwijl zij blijven werken in hun oude baan. Voorbeelden hiervan bestaan in Denemarken, Luxemburg, Nederland, en Zweden.⁹⁶

Het empirische bewijs voor de bijdrage van alternatieve routes aan het terugdringen van tekorten is beperkt. Studies laten zien dat deze routes extra instroom kunnen opleveren (vooral in moeilijk te bemensen scholen) maar dat zij ook gepaard kunnen gaan met hogere uitstroom, waardoor het netto-effect onzeker blijft.⁹⁷ Reviews benadrukken daarom dat alternatieve routes alleen effectief kunnen bijdragen aan het verminderen van tekorten wanneer zij worden gecombineerd met gerichte ondersteuning en een expliciete aanpak om leraren te behouden.⁹⁸

Promoten van hybride leraren: voor mensen buiten de sector aantrekkelijk

Hybride leraren combineren een parttime aanstelling met werk buiten het onderwijs. Internationale literatuur beschrijft hybride leraarschap als een mogelijke strategie om zowel uitstroom van zittende leraren te beperken als nieuwe groepen aan te trekken die anders niet voor het beroep zouden kiezen. Voor zittende leraren kan hybride werken voorzien in behoefte aan afwisseling en professionele ontwikkeling. Tegelijkertijd kan het voor potentiële instromers aantrekkelijk zijn om onderwijs te combineren met werk in andere sectoren.⁹⁹

In Vlaanderen en Wallonië bestaan regelingen voor gastleraren en experts die onderwijs combineren met werk in andere sectoren.¹⁰⁰ Er zijn nog geen beschrijvingen van concrete voorbeelden van de inzet van bevoegde hybride leraren. In Nederland komt de inzet van hybride bevoegde leraren in het po nog maar weinig voor.¹⁰¹

Of hybride leraarschap bijdraagt aan het verminderen van tekorten is niet direct onderzocht. Indirect bewijs suggereert dat hybride leraren lagere werkstress ervaren en minder intentie hebben om uit te stromen. Enquêteonderzoek wijst op interesse voor deze invulling bij zowel leraren als potentiële

⁹⁴ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023

⁹⁵ De Witte et al., 2023

⁹⁶ European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; OECD, 2024; Ruijs et al., 2024

⁹⁷ De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024

⁹⁸ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; OECD, 2024; UNESCO, 2024

⁹⁹ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹⁰⁰ De Witte, 2023; OECD, 2024

¹⁰¹ Mienis en Vermeulen, 2025

instromers. Hoewel het beschikbare bewijs zeer beperkt is, kan het netto-effect positief zijn. Meer mensen van buiten het onderwijs tonen namelijk belangstelling voor hybride lesgeven. Zittende leraren zouden hier minder vaak voor kiezen.¹⁰² Tegelijkertijd geven schoolleiders aan dat er grenzen zijn aan de inzet van hybride leraren omdat het ingewikkelder is om roosters rond te krijgen. Daarnaast maakt het teamsamenwerking moeilijker.¹⁰³

Aantrekken van inactieve, bevoegde leraren: kan op korte termijn werken maar onderzoek ontbreekt

Er is een groep leraren die wel bevoegd of geregistreerd zijn, maar tijdelijk of structureel niet werkzaam zijn in het onderwijs. Denk aan herintreders of gepensioneerde leraren. Internationale reviews beschrijven deze groep als een potentiële bron om tekorten te verlichten, vooral op korte termijn.¹⁰⁴

In verschillende landen worden maatregelen genomen om gepensioneerde leraren (tijdelijk) te laten doorwerken of terugkeren, bijvoorbeeld via tijdelijke- of deeltijdinzet, geleidelijke pensioenovergangen en inzet in ondersteunende rollen.¹⁰⁵ Daarnaast zetten verschillende landen, waaronder de VS en Vlaanderen, financiële prikkels in. Het gaat vooral om tijdelijke en gerichte maatregelen, zoals het versoepelen van pensioenregels (bijvoorbeeld het toestaan van onbeperkt bijverdienen zonder pensioenverlies), uitgestelde pensioenopbouw of specifieke retentiebonussen voor oudere leraren.¹⁰⁶ Daarnaast beschrijven internationale reviews concretere herintrede-initiatieven. In Australië richt het National Teacher Workforce Action Plan zich op het identificeren en activeren van geregistreerde maar niet-actieve leraren, onder meer door belemmeringen voor herintrede te verlagen en alternatieve rollen, zoals mentorschap, te verkennen.¹⁰⁷

Het empirische bewijs voor de effectiviteit van deze maatregel is beperkt. Reviews typeren het benutten van latente lerarenreserves als plausibel, maar wijzen erop dat systematisch onderzoek naar effecten op structurele tekorten en onderwijskwaliteit schaars is.¹⁰⁸ Daarnaast kan het ontbreken van goede data over potentiële herintreders de gerichte inzet van beleid beperken.¹⁰⁹

4.2 Verbeteren van de werkomstandigheden

In deze paragraaf richten we ons op de tweede categorie van maatregelen om het lerarentekort terug te dringen: het verbeteren van de werkomstandigheden. Doel is om de uitstroom te verminderen en het beroep aantrekkelijker te maken. Een deel van de interventies beoogt de werkdruk direct te verlagen, bijvoorbeeld door administratieve lasten te verminderen, lesuren te beperken of klassen te verkleinen. Andere versterken vooral de professionele ondersteuning, organisatie van het werk en het welbevinden van leraren, zoals gerichte begeleiding voor beginnende

¹⁰² De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹⁰³ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹⁰⁴ De Witte et al., 2023; OECD, 2024; Ruijs et al., 2024; UNESCO, 2024

¹⁰⁵ European Commission/EACEA/Eurydice, 2023

¹⁰⁶ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹⁰⁷ De Witte et al., 2024; OECD, 2024

¹⁰⁸ De Witte et al., 2023; UNESCO, 2024

¹⁰⁹ OECD, 2024

leraren, samenwerkend lesgeven en investeren in sterk schoolleiderschap.¹¹⁰ Voor elke interventie beschrijven we internationale ervaringen, relevante inzichten uit onderzoek en aandachtspunten voor effectiviteit.

Verlichting van administratieve lasten: samenhang met goede schoolorganisatie

Betere administratieve ondersteuning kan helpen om de administratieve en bureaucratische taken van leraren te verlichten. Het verlaagt de werkdruk en maakt meer tijd vrij voor het lesgeven.¹¹¹

In de internationale literatuur worden weinig concrete beleidsvoorbeelden beschreven. Vermindering van administratieve lasten komt vooral naar voren als onderdeel van bredere verbeteringen in schoolorganisatie.¹¹²

Het beschikbare bewijs is beperkt en niet systematisch geëvalueerd. Bestaand empirisch onderzoek laat zien dat tevredenheid over administratieve ondersteuning samenhangt met lagere uitstroom van leraren, terwijl het ervaren van meer bureaucratie gepaard gaat met hogere vertrekpercentages¹¹³. Leraren zien administratieve ondersteuning als een belangrijke arbeidsvoorwaarde.¹¹⁴ Het merendeel van het bewijs is gebaseerd op studies uit de Verenigde Staten.¹¹⁵

Verminderen van lesuren: leraren waarderen het maar effect op tekorten niet bekend

Het aantal wettelijke lesuren per fulltime leraar verminderen heeft als door de werkdruk van leraren te verlagen.¹¹⁶

Hoewel internationale vergelijkingen grote verschillen laten zien in het aantal wettelijke lesuren tussen landen, worden in de geraadpleegde literatuur geen concrete beleidsvoorbeelden beschreven waarin het structureel verlagen van wettelijke lesuren expliciet is ingezet als maatregel tegen lerarentekorten.¹¹⁷

De effectiviteit van deze interventie voor het verminderen van lerarentekorten is niet systematisch geëvalueerd. Beschikbaar onderzoek suggereert dat leraren een vermindering van werkdruk waarderen, maar minder sterk dan een salarisverhoging, waardoor deze maatregel relatief minder effectief lijkt om de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten.¹¹⁸ Daarnaast vereist een vermindering van wettelijke lesuren, bij gelijkblijvende onderwijstijd voor leerlingen, de inzet van extra leraren, wat het tekort kan vergroten wanneer de aantrekkelijkheid van het beroep niet disproportioneel toeneemt.¹¹⁹

¹¹⁰ Breukelen en Theelen, 2026

¹¹¹ De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024; UNESCO, 2024

¹¹² OECD, 2024; Ruijs et al., 2024; UNESCO, 2024

¹¹³ Guarino et al., 2006; Podolski et al., 2026

¹¹⁴ UNESCO, 2024

¹¹⁵ Ruijs et al., 2024

¹¹⁶ De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024

¹¹⁷ De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024

¹¹⁸ De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024

¹¹⁹ De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024; OECD, 2024

Kleinere klassen: leraren positief, maar kosten zijn hoog

Het verkleinen van klassen wordt vaak genoemd als manier om de werkdruk van leraren te verminderen en de aantrekkelijkheid van het beroep te verbeteren.¹²⁰

Internationaal bestaan grote verschillen in klassengrootte en in verschillende landen zijn klassen verkleind, onder meer in scholen met meer kwetsbare leerlingpopulaties. Het verkleinen van klassen wordt in de literatuur echter niet beschreven als een expliciete en structurele maatregel om lerarentekorten tegen te gaan, mede vanwege de hoge kosten en de noodzaak om extra leraren aan te stellen.¹²¹

Het beschikbare bewijs suggereert dat leraren kleinere klassen waarderen¹²², maar dat deze waardering beperkt is in verhouding tot de kosten. Hierdoor lijkt het verkleinen van klassen minder kosteneffectief dan financiële maatregelen om het lerarentekort te verminderen.¹²³ Omdat kleinere klassen een evenredige toename van het aantal leraren vereisen, kan deze maatregel de druk op het lerarenaanbod vergroten wanneer de aantrekkelijkheid van het beroep niet disproportioneel toeneemt. Het empirische bewijs waarop deze conclusies zijn gebaseerd, is grotendeels afkomstig uit studies in de Verenigde Staten en niet systematisch geëvalueerd in relatie tot lerarentekorten.¹²⁴

Ondersteuning startende leraren: veelbelovend, vooral meerjarige professionele begeleiding

Inductie-, ondersteunings- en mentorprogramma's zijn gericht op het begeleiden van beginnende leraren in de eerste jaren van hun loopbaan. Deze programma's bestaan doorgaans uit mentoring door ervaren collega's, gerichte ondersteuning op de werkplek en aanvullende professionalisering. Het doel is om beginnende leraren sneller te laten groeien in het beroep en voortijdige uitstroom te verminderen, wat kan bijdragen aan het beperken van lerarentekorten.¹²⁵

Inductie- en mentorprogramma's voor startende leraren komen in veel landen voor, maar verschillen sterk in duur en verplichtend karakter. In diverse Europese landen is inductie formeel geregeld als onderdeel van de overgang naar volledige bevoegdheid, waarbij trajecten meestal een tot twee jaar duren en mentoring verplicht of sterk aanbevolen is. Tegelijkertijd laten internationale vergelijkingen zien dat de feitelijke deelname aan inductie- en mentorprogramma's, ondanks formele regelingen, in een aantal landen beperkt blijft.¹²⁶ Ook internationale beleidsanalyses signaleren dat ondersteuning van beginnende leraren een veelgebruikte maatregel is om uitval in de eerste loopbaanjaren tegen te gaan.¹²⁷

De beschikbare reviewliteratuur laat zien dat inductie- en mentorprogramma's samenhangen met lagere uitstroom van beginnende leraren, maar dat de effecten niet in alle studies consistent zijn.¹²⁸ Reviews wijzen erop dat vooral meerjarige programma's, mentoring door vakinhoudelijk passende mentoren en structurele samenwerking met collega's vaker gepaard gaan met betere

¹²⁰ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024; OECD, 2024

¹²¹ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹²² Ruijs et al., 2024

¹²³ De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024

¹²⁴ De Witte et al., 2023

¹²⁵ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; Guarino et al., 2006; Ruijs et al., 2024; UNESCO, 2024

¹²⁶ European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; Ruijs et al., 2024; UNESCO, 2024

¹²⁷ OECD, 2024

¹²⁸ De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024

behoudsuitkomsten. Tegelijkertijd is niet vast te stellen welke afzonderlijke onderdelen doorslaggevend zijn en onder welke omstandigheden inductieprogramma's het meest effectief bijdragen aan het verminderen van lerarentekorten. Inductie en mentoring gelden daarmee als een veelbelovende, maar contextafhankelijke maatregel waarvoor verdere precisering en evaluatie nodig zijn.¹²⁹

Versterken van schoolleiderschap: leraren waarderen een ondersteunende schoolleider

Effectief schoolleiderschap speelt een belangrijke rol in het ondersteunen en behouden van leraren. Schoolleiders zijn verantwoordelijk voor het creëren van een professionele en ondersteunende werkomgeving, onder meer door duidelijke verwachtingen, ondersteuning bij het werk en aandacht voor professionele ontwikkeling. Wanneer leraren zich gesteund voelen door hun schoolleiding, neemt de kans toe dat zij in het beroep en op de school blijven, wat kan bijdragen aan het verminderen van lerarentekorten.¹³⁰

Internationaal zijn verschillende benaderingen te zien om schoolleiders beter toe te rusten voor hun rol in het ondersteunen van leraren. In sommige landen is expliciete aandacht voor het welzijn van leraren en training van schoolleiders onderdeel van nationaal beleid, zoals in Luxemburg.¹³¹ Daarnaast zijn er voorbeelden van herontwerp van schoolorganisaties waarin schoolleiders een centrale rol spelen in coaching en teamontwikkeling. Zo wordt in de Verenigde Staten gewerkt met modellen waarin ervaren leraren in leiderschapsrollen teams aansturen en begeleiden, met als doel ondersteuning te versterken en vacatures beter op te vangen.¹³²

Empirische bewijs wijst erop dat schoolleiderschap sterk samenhangt met het behoud van leraren. Reviews laten zien dat leraren een ondersteunende schoolleider zeer hoog waarderen en dat dit samenhangt met lagere uitstroom, zowel in Europa als daarbuiten.¹³³ Tegelijkertijd is het causale bewijs voor specifieke beleidsinterventies gericht op schoolleiderschap beperkt. Wel suggereert de literatuur dat investeringen in selectie, opleiding en ondersteuning van schoolleiders relatief kosteneffectief kunnen zijn, gezien het beperkte aantal schoolleiders ten opzichte van het aantal leraren.¹³⁴ Verdere evaluatie is nodig om vast te stellen welke vormen van leiderschapsontwikkeling het meest bijdragen aan het verminderen van lerarentekorten.¹³⁵

4.3 Verbeteren van de arbeidsvoorwaarden

In dit onderdeel bespreken we de derde groep maatregelen, het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden om het beroep aantrekkelijker te maken en uitstroom te beperken. Deze interventies richten zich vooral op financiële waardering en loopbaanperspectief. We onderscheiden hierbij interventies die breed worden toegepast op de gehele beroepsgroep, zoals onvoorwaardelijke salarisverhogingen en het herstructureren van beloningsschalen, en maatregelen die gericht zijn op

¹²⁹ De Witte et al., 2023; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; OECD, 2024; ; Ruijs et al., 2024; UNESCO, 2024

¹³⁰ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; OECD, 2024; UNESCO, 2024

¹³¹ European Commission/EACEA/Eurydice, 2023

¹³² OECD, 2024; Ruijs et al., 2024

¹³³ De Witte et al., 2023; OECD, 2024; Podolski et al., 2026; Ruijs et al., 2024;

¹³⁴ De Witte et al., 2023; OECD, 2024; UNESCO, 2024

¹³⁵ De Witte et al., 2023

specifieke groepen leraren of scholen, zoals prestatiebeloning en gerichte financiële prikkels. Tot slot gaan we in op het versterken van loopbaanmogelijkheden als structurele manier om het beroep zowel financieel als professioneel aantrekkelijker te maken. Ook hier beschrijven we voor elke interventie internationale ervaringen, relevante inzichten uit onderzoek en aandachtspunten voor effectiviteit.

Onvoorwaardelijke salarisverhogingen: leraren waarderen het maar effect moeilijk vast te stellen

Onder onvoorwaardelijke salarisverhogingen verstaan we een loonsverhoging voor alle leraren, zonder aanvullende voorwaarden of doelgroepselectie. Doel is om de aantrekkelijkheid en status van het beroep te vergroten en zo zowel instroom als behoud van leraren te versterken.¹³⁶ In veel landen ligt het loon van leraren nog onder dat van andere hoger opgeleiden (zie hoofdstuk 4).¹³⁷

Diverse landen, waaronder Frankrijk, Zweden, Nederland en Tsjechië, hebben de afgelopen jaren generieke loonsverhogingen doorgevoerd om het beroep concurrerender te maken, vaak in reactie op groeiende tekorten en signalen van onderbetaling.¹³⁸ In sommige voorbeelden gaat het om substantiële procentuele stijgingen, soms bovenop bestaande cao-verhogingen, met als expliciet doel het beroep aantrekkelijker te maken en de maatschappelijke waardering te vergroten.¹³⁹

In de beschikbare literatuurstudies wordt benadrukt dat loonmaatregelen vaak samen oplopen met andere beleidsinterventies, waardoor het lastig is om het geïsoleerde effect van een algemene salarisverhoging op lerarentekorten vast te stellen.¹⁴⁰ Uit internationale studies en surveyonderzoek komt naar voren dat (potentiële) leraren hogere salarissen consequent aangeven als een van de meest effectieve maatregelen om het beroep aantrekkelijker te maken en om in het onderwijs te blijven. Tegelijkertijd laten evaluaties van loonmaatregelen (voornamelijk uitgevoerd in de VS) en reviews zien dat de omvang van dit effect en de kosteneffectiviteit onzeker zijn. Generieke loonsverhogingen zijn budgettair zwaar.¹⁴¹ In vergelijking met gerichte financiële prikkels voor specifieke regio's of schooltypes lijken onvoorwaardelijke verhogingen daarom eerder een breed werkende, maar relatief dure route om lerarentekorten terug te dringen.¹⁴²

Herstructureren van beloning (salarisstructuur): kansrijk, wel afhankelijk van context

Herstructurering van beloning betreft het anders verdelen van salaris over de loopbaan van leraren, zonder de totale loonsom te vergroten. Dit kan bijvoorbeeld door hogere instapsalarissen te combineren met vlakkere groei later in de loopbaan, of door de verhouding tussen salaris en pensioenrechten aan te passen. Doel is het beroep aantrekkelijker te maken voor nieuwe leraren en tekorten te verminderen, binnen de bestaande budgettaire kaders.¹⁴³

Er zijn in de literatuur geen voorbeelden te vinden van landen die hun beloningsstructuur hebben aangepast, om het personeelstekort op te lossen. Wel is bekend dat salarisschalen sterk verschillen tussen landen. In sommige landen, zoals Engeland, Nederland en Ierland, liggen instapsalarissen

¹³⁶ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024; OECD, 2024; Stolp et al., 2023; UNESCO, 2024

¹³⁷ OECD, 2024; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; Podolski et al., 2026; Stolp et al., 2024

¹³⁸ OECD, 2024; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; European Commission, 2023; UNESCO, 2024

¹³⁹ OECD, 2024; UNESCO, 2024

¹⁴⁰ De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024

¹⁴¹ De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024; Stolp et al., 2023

¹⁴² European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; OECD, 2024; Ruijs et al., 2024; Stolp et al., 2023

¹⁴³ OECD, 2024; De Witte et al., 2023; Stolp et al., 2023

relatief hoger en verloopt de salariscroei vlakker dan in landen waar beloning sterker naar het einde van de loopbaan is verschoven, zoals Duitsland en Oostenrijk.¹⁴⁴ Tegelijkertijd is deze maatregel politiek gevoelig vanwege mogelijke gevolgen voor ervaren leraren.¹⁴⁵

Over het geheel genomen geldt dat herstructurering van beloning potentieel kansrijk, maar context- en voorkeurafhankelijk is. Er is meer evaluatie nodig om optimale combinaties te bepalen die zowel instroom als behoud versterken binnen beschikbare middelen.¹⁴⁶

Versterken loopbaanmogelijkheden: aantrekkelijk voor studenten en leraren te behouden

Een gedifferentieerde loopbaanstructuur biedt leraren mogelijkheden om door te groeien naar functies met meer verantwoordelijkheid en expertise, terwijl zij ook betrokken blijven bij het lesgeven.¹⁴⁷ In landen waar de carrière nu relatief vlak is, kan dit bijdragen aan motivatie, status en langdurig behoud van leraren, vooral na 15 à 20 jaar wanneer de uitstroom toeneemt.¹⁴⁸

Een gedifferentieerde loopbaanstructuur bestaat in ongeveer de helft van de Europese landen, waarbij leraren zich kunnen specialiseren en horizontaal of verticaal kunnen doorgroeien.¹⁴⁹ In landen als Singapore en Victoria (Australië) zijn rollen ontwikkeld zoals learning specialists en specialistische carrièrepaden waarin leraren verantwoordelijkheden op zich nemen rond begeleiding, curriculum en expertise-deling, zonder de klas te verlaten.¹⁵⁰ Ook in Nederland zijn specialistische rollen in het primair onderwijs ingevoerd, gericht op vak- en schoolontwikkeling.¹⁵¹

Beperkte doorgroeimogelijkheden worden vaak genoemd als reden om het beroep te verlaten. Verschillende loopbaanstructuren zijn daarom potentieel kansrijk om leraren te behouden.¹⁵² Carrièreperspectief blijkt bovendien een belangrijke factor voor studenten om voor een lerarenopleiding te kiezen. Uit onderzoek blijkt dat zij de mogelijkheid om door te groeien net zo belangrijk vinden als een salarisstijging van enkele procenten. De mate van effectiviteit hangt wel sterk af van de vormgeving. Systematische evaluaties van kosteneffectiviteit ontbreken nog.¹⁵³

4.4 Anders organiseren

In deze paragraaf bespreken we vierde groep maatregelen, gericht op het anders organiseren van onderwijs en ondersteuning, zodat beschikbare personele capaciteit efficiënter kan worden ingezet. Deze maatregelen richten zich op het herinrichten van rollen binnen de school (zoals een grotere inzet van onderwijsassistenten) en op technologische ondersteuning van onderwijsprocessen. Het doel is werkdrukverlaging, behoud van leraren en het kunnen opvangen van tekorten binnen de

¹⁴⁴ European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; OECD, 2024

¹⁴⁵ OECD, 2024

¹⁴⁶ De Witte et al., 2023; OECD, 2024; Ruijs et al., 2024; Stolp et al., 2023

¹⁴⁷ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹⁴⁸ OECD, 2024

¹⁴⁹ OECD, 2024; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023

¹⁵⁰ OECD, 2024

¹⁵¹ European Commission/EACEA/Eurydice, 2023

¹⁵² De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹⁵³ De Witte et al., 2023

bestaande formatie. Bij elke interventie gaan we in op internationale ervaringen, relevante inzichten uit onderzoek en aandachtspunten voor effectiviteit

Vergroten van de rol van onderwijsassistenten: kansrijk mits goed ingezet

Het vergroten van de rol van onderwijsassistenten is gericht op het verminderen van de werkdruk van leraren. Onderwijsassistenten kunnen taken overnemen die niet tot het primaire lesgeven behoren, zoals administratieve werkzaamheden, voorbereiding van lesmateriaal en begeleiding van kleine groepen. Hierdoor kunnen leraren zich meer richten op hun kerntaken, wat kan bijdragen aan hun inzetbaarheid en behoud.¹⁵⁴

De inzet van onderwijsassistenten komt voor in meerdere Europese landen, waaronder Vlaanderen, Bulgarije, Ierland en Litouwen. De mate van taakdifferentiatie en de verantwoordelijkheden van assistenten verschillen sterk per land en schoolcontext.¹⁵⁵

Onderzoek laat zien dat leraren de inzet van onderwijsassistenten vaak ervaren als ondersteunend en werkdrukverlagend. Tegelijkertijd is het empirische bewijs voor effecten op lerarenbehoud beperkt en niet systematisch vastgesteld.¹⁵⁶ De effectiviteit hangt sterk samen met de wijze van inzet. Onderwijsassistenten dragen vooral bij wanneer zij duidelijk afgebakende taken uitvoeren die daadwerkelijk tijd vrijmaken voor leraren en wanneer zij goed worden aangestuurd.¹⁵⁷ Bij gebrek aan heldere rolafbakening bestaat het risico dat de werkdruk onvoldoende afneemt of zelfs toeneemt.¹⁵⁸ Daarmee geldt deze maatregel als potentieel kansrijk maar sterk contextafhankelijk, waarvoor verdere systematische evaluatie nodig is.¹⁵⁹

Inzet van ICT en computerondersteund leren: effectiviteit geeft gemengd beeld

In de literatuur wordt de inzet van ICT en computerondersteund leren niet beschreven als een zelfstandige maatregel om lerarentekorten op te lossen, maar vooral als een ondersteunende strategie die kan bijdragen aan efficiëntie, werkdrukverlaging en het tijdelijk opvangen van capaciteitsproblemen.¹⁶⁰ Het gebruik van ICT en computerondersteund leren kan helpen om het onderwijs efficiënter te organiseren. Het ondersteunt bij administratieve taken, waardoor tijd vrijkomt voor lesgeven. Daarnaast biedt het mogelijkheden om onderwijs flexibeler vorm te geven, bijvoorbeeld via blended learning (een combinatie van fysiek en online onderwijs). Blended learning kan bijdragen aan een lagere vraag naar leraren, doordat de leraar-leerling ratio groter wordt. Dit kan helpen in tijden van personeelstekorten. Ook als leerlingen tijdelijk toegang krijgen tot online onderwijs bij personeelstekorten.¹⁶¹

Internationaal wordt het gebruik van ICT en leren met de computer (computer-assistent learning, CAL) gezien als onderdeel van brede onderwijs- en digitaliseringstrategieën. In verschillende landen, waaronder Frankrijk en Zuid-Korea, worden digitale technologieën gebruikt ter ondersteuning van

¹⁵⁴ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024

¹⁵⁵ European Commission/EACEA/Eurydice, 2023; European Commission, 2023; Ruijs et al., 2024

¹⁵⁶ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹⁵⁷ Ruijs et al., 2024

¹⁵⁸ OECD, 2024; UNESCO, 2024

¹⁵⁹ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹⁶⁰ OECD, 2024; UNESCO, 2024

¹⁶¹ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024; OECD, 2024

administratieve taken, zoals het nakijken van opdrachten en het bijhouden van leerlinggegevens. Daardoor kunnen leraren meer tijd besteden aan lesgeven.¹⁶² Ook zetten verschillende landen diverse vormen van *blended learning* in.¹⁶³ In de review studies zijn echter geen concrete voorbeelden te vinden waarin ICT en CAL primair worden ingezet om lerarentekorten aan te pakken.¹⁶⁴

Het empirische bewijs voor de effectiviteit van ICT en CAL bij het verminderen van lerarentekorten is gemengd. Onderzoek laat zien dat ICT kan bijdragen aan efficiënter onderwijs en, in specifieke contexten, aan het opvangen van personeelstekorten. Tegelijkertijd zijn de effecten sterk afhankelijk van randvoorwaarden zoals infrastructuur, digitale vaardigheden van leraren en de kwaliteit van implementatie. CAL kan onderwijs ondersteunen bij tekorten, maar wordt in de literatuur vooral gezien als een aanvullende of tijdelijke oplossing, en niet als vervanging van leraren. Zonder adequate ondersteuning kan de inzet van ICT in de opstartfase juist extra werkdruk voor leraren veroorzaken.¹⁶⁵

Samenwerkend lesgeven: onder voorwaarden voor startende leraren effectief

Samenwerkend lesgeven, ook wel co-teaching of team teaching genoemd, verwijst naar organisatievormen waarbij twee of meer leraren gezamenlijk onderwijs plannen, verzorgen en evalueren. Leraren delen daarbij verantwoordelijkheden voor instructie, voorbereiding en begeleiding van leerlingen. Door taken en expertise te verdelen kan deze aanpak bijdragen aan een efficiëntere inzet van leraren en ondersteuning van beginnende of minder ervaren collega's.¹⁶⁶

Internationaal worden verschillende vormen van samenwerkend lesgeven toegepast als reactie op personeelstekorten.¹⁶⁷ Een concreet voorbeeld is The Next Education Workforce in het Mesa Public School System (Arizona, Verenigde Staten), waar teams van drie tot vijf onderwijsprofessionals gezamenlijk onderwijs verzorgen aan grotere cohorten leerlingen. Deze teams bestaan uit leraren met verschillende rollen en ervaringsniveaus. Evaluaties binnen dit programma rapporteren lagere uitstroom onder leraren en positieve ervaringen met samenwerking en ondersteuning.¹⁶⁸ In andere contexten wordt samenwerkend lesgeven ingezet om expertise van ervaren leraren breder te benutten, bijvoorbeeld door hen een coachende of leidende rol binnen teams te geven.¹⁶⁹

Het empirische bewijs voor de effecten van samenwerkend lesgeven op het verminderen van lerarentekorten is beperkt. Studies wijzen erop dat samenwerking, gezamenlijke planning en gedeelde verantwoordelijkheid aansluiten bij de ondersteuningsbehoeften van met name beginnende leraren. Dat kan relevant kan zijn om leraren te behouden.¹⁷⁰ Tegelijkertijd ontbreekt robuust causaal bewijs voor structurele effecten op uitstroom of behoud op de lange termijn. Daarnaast wordt benadrukt dat de effectiviteit sterk afhankelijk is van randvoorwaarden, zoals

¹⁶² UNESCO, 2024

¹⁶³ De Witte et al., 2023; Ruijs et al., 2024

¹⁶⁴ OECD, 2024; Ruijs et al., 2024; UNESCO, 2024

¹⁶⁵ De Witte et al., 2023; OECD, 2024; UNESCO, 2024

¹⁶⁶ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹⁶⁷ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹⁶⁸ OECD, 2024

¹⁶⁹ OECD, 2024

¹⁷⁰ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

duidelijke rolafspraken, gezamenlijke voorbereidingstijd en gerichte ondersteuning. Zonder deze voorwaarden kan samenwerkend lesgeven juist leiden tot hogere werkdruk.¹⁷¹

4.5 Oplossingen om tekorten eerlijker te verdelen

In het buitenland zijn de lerarentekorten, net als in Nederland, ongelijk verdeeld over scholen.¹⁷² De ongelijk verdeelde tekorten zijn niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief. Uit onderzoek blijkt dat scholen die moeite hebben om personeel te vinden niet alleen te weinig leraren aantrekken, maar ook meer on(der)gekwalficeerde en onervaren leraren in dienst hebben.¹⁷³

De ongelijkheid van het lerarentekort is zowel regionaal als sociaal van aard. In afgelegen regio's is het bijvoorbeeld lastiger om voldoende leraren te werven. Ook gebieden met hoge kosten voor levensonderhoud, zoals grote steden, kampen daarmee. Daarnaast ondervinden regio's die te maken hebben met bijvoorbeeld terrorismedreiging of ongunstige weersomstandigheden wervingsproblemen.¹⁷⁴ In de Europese Unie hebben vijftien landen maatregelen genomen om leraren beter te verdelen over regio's.¹⁷⁵

Ten tweede zijn tekorten groter op scholen met een hoge concentratie leerlingen uit gezinnen komen met een lage sociaaleconomische status, of met leer- of gedragsproblemen.¹⁷⁶ In de Europese Unie hebben acht landen maatregelen genomen om leraren eerlijker te verdelen tussen scholen met en zonder een uitdagende leerlingenpopulatie.¹⁷⁷

Hoger salaris of betere arbeidsvoorwaarden als prikkel

Landen gebruiken verschillende maatregelen om leraren beter te verdelen tussen scholen. Ten eerste worden in de literatuur allerlei vormen benoemd van prikkels om leraren ertoe aan te zetten op een school te gaan werken waar het lastiger is om voldoende personeel te vinden.¹⁷⁸ In veel landen ontvangen leraren op die scholen een hoger salaris. Dit gebeurt bijvoorbeeld in Duitsland, Kroatië, Estland, Zweden, Noorwegen, Gambia en Chili. Een andere prikkel is subsidie of hulp bij het vinden van huisvesting. Het bieden van extra carrièremogelijkheden of betere arbeidsvoorwaarden, zoals een vast contract, wordt ook wel ingezet.

Speciale trajecten binnen lerarenopleidingen aanbieden

Een andere manier om meer leraren aan te trekken op scholen waar lastig personeel te vinden is, is door instroom uit lerarenopleidingen en zij-instromers specifiek voor deze scholen te stimuleren.¹⁷⁹ Bijvoorbeeld door lerarenopleidingen te betalen voor leraren die op specifieke scholen of in een specifieke regio gaan werken. Ook kunnen trajecten voor zij-instroom in beroep worden aangeboden op scholen waar leraren het hardst nodig zijn. Een oplossing voor de langere termijn kan zijn om leerlingen in regio's met lerarentekorten te stimuleren om voor een lerarenopleiding te kiezen.

¹⁷¹ De Witte et al., 2023; OECD, 2024

¹⁷² Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023

¹⁷³ Breukelen en Theelen, 2026; UNESCO, 2023; De Witte et al., 2023

¹⁷⁴ Europese Commissie/EACEA/Euridyce, 2023

¹⁷⁵ Europese Commissie/EACEA/Euridyce, 2023

¹⁷⁶ Europese Commissie/EACEA/Euridyce, 2023; De Witte et al., 2023

¹⁷⁷ Europese Commissie/EACEA/Euridyce, 2023

¹⁷⁸ UNESCO, 2023; Europese Commissie/EACEA/Euridyce, 2023; De Witte et al., 2023

¹⁷⁹ Breukelen en Theelen, 2026; UNESCO, 2023; Europese Commissie/EACEA/Euridyce, 2023

Omdat leraren vaak dicht bij huis gaan werken, is er wellicht meer kans dat zij langer in de gemeenschap blijven werken dan leraren van buiten die door een financiële prikkel zijn aangetrokken.

Opzetten van een rotatie-systeem

Tot slot zijn er landen die op alternatieve manieren proberen om leraren anders te verdelen over scholen.¹⁸⁰ Bijvoorbeeld door te werken met een rotatie-systeem waarin leraren telkens voor een paar jaar op een school in de regio werken en dan weer naar een andere school gaan. Er zijn ook landen die vacatures voor leraren op scholen waar zij het hardst nodig zijn, meer in de schijnwerpers zetten. Bijvoorbeeld door ze bovenaan te plaatsen op een vacaturesite.

Financiële prikkels zijn meestal effectief

Verschillende reviewstudies¹⁸¹ kijken naar onderzoeken waarin het effect van financiële prikkels op instroom en behoud van leraren wordt onderzocht op scholen waarvoor het lastig is om personeel te vinden. Zij concluderen dat financiële prikkels in de meeste gevallen effectief zijn om leraren voor deze scholen aan te trekken en te behouden. Wanneer leraren bijvoorbeeld een bonus krijgen om op een school te gaan werken met een uitdagende leerlingenpopulatie, trekt dat inderdaad meer leraren aan. Evaluaties laten zien dat effecten vooral optreden wanneer prikkels voldoende hoog en voor langere tijd gegarandeerd zijn.¹⁸² Het bewijs is gemengd over de mate waarin leraren blijven als de prikkel vervalt: effecten zijn soms tijdelijk en kunnen leiden tot verschuiving van tekorten naar andere regio's of scholen bij gelijkblijvende werkomstandigheden. Maar, over het geheel genomen behoren gerichte financiële prikkels tot de meest effectief bevonden maatregelen tegen middelhoge kosten. Het gaat dan vooral om financiële prikkels voor leraren op achterstandsscholen.¹⁸³ In Nederland kennen we de arbeidsmarkttoelage als instrument om leraren te bewegen om op scholen met een hoge weging te gaan werken. Deze lijkt voorsnog weinig effect te hebben op instroom, uitstroom en behoud op scholen met een toelage.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Breukelen en Theelen, 2026; UNESCO, 2023; Europese Commissie/EACEA/Euridyce, 2023

¹⁸¹ Breukelen en Theelen, 2026; Stolp et al., 2023; De Witte et al., 2023

¹⁸² OECD, 2024

¹⁸³ Breukelen en Theelen, 2026; De Witte et al., 2023; De Witte et al., 2023 (policy brief); OECD, 2024; UNESCO, 2024

¹⁸⁴ Visser et al., 2025

Bronnenlijst

- Adriaens, H., Elshout, M., Elshout, S. (2025). *Personeelstekorten Primair onderwijs*. Tilburg: Centerdata.
- Blanco, A. M., Bostedt, G., Michel-Schertges, D., Wüllner, S. (2023). *Studying teacher shortages: Theoretical perspectives and methodological approaches*. Journal of Pedagogical 7(1), 128-141. <https://doi.org/10.33902/JPR.202319067>.
- Van Breukelen, D., Theelen, H. (2026). *Teacher Shortages in Developed Countries: Asystematic literature review of measures and their effectiveness*. The Journal of Education Insights 4(1).
- Christiaens, L., Simons, M., Vanassche, E. (2024). *Meer leraren: van hoe naar welke? Een kritische analyse van assumpties en positioneringen in het Vlaamse beleidsdiscours*. Pedagogische Studiën 2024(101), 140-161 <https://doi.org/10.59302/>.
- Dadvand, B., Lampert, J. (2024). *Addressing teacher shortages in hard-to-staff schools*. Asia-Pacific Journal of Teacher Education, 52:3, 271-275, DOI: 10.1080/1359866X.2024.2348261.
- Europese Commissie (2022). *Communication - Progress towards the achievement of the European Education Area*.
- Europese Commissie (2023). *Education and training monitor 2023 – Comparative report*, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/2221794>.
- European Commission/EACEA/Eurydice (2023). *Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe – 2023: The teaching profession*. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Guarino, C. M., Santibanez, L., & Daley, G. A. (2006). *Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature*. Review of Educational Research, 76(2), 173-208.
- Heyma, A., Van Kesteren, J., Rutten, A. (2023). *Arbeidsvoorwaarden publieke sector. Vergelijking arbeidsvoorwaarden tussen overheid, onderwijs en zorg met andere (private) sectoren*. Amsterdam: SEO economisch onderzoek.
- Mienis, E., Vermeulen, J. (2025). *Lesgeven combineren met een baan buiten het primair onderwijs*. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO.
- Mlambo, V. H., Adetiba, T. C. (2020). *The brain drain of teachers in South Africa: identifying the dynamics of its push factors*. Journal of Social Sciences and Humanities 17(1), 152-164.
- OCW (2025). *Trendrapportage arbeidsmarkt leraren 2025*.
- OECD (2023), *PISA 2022 Results (Volume II): Learning During – and From – Disruption*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a97db61c-en>.
- OECD (2024). *Education at a Glance 2024*. OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.
- OECD (2025a). *Education at a Glance 2025*. OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en>.
- OECD (2025b). *Results from TALIS 2024: The State of Teaching, TALIS*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/90df6235-en>.

- Di Pietro, G. (2023). *Indicators for monitoring teacher shortage in the European Union: possibilities and constraints*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, doi:10.2760/874479.
- Podolsky, A., Kini, T., Bishop, J., & Darling-Hammond, L. (2016). *Solving the Teacher Shortage: How to Attract and Retain Excellent Educators*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Ruijs, N. et al. (2024). *Kansrijke interventies om leraren aan te trekken en te behouden*. Maastricht: Education Lab.
- Sharma, R. (2012). *Teachers on the Move: International Migration of School Teachers From India*. Journal of Studies in International Education, 17(3), 262-283.
<https://doi.org/10.1177/1028315311433206>.
- Stolp, T., Somers, M., Fleck, L., Groot, W., Van Merode, F. (2023). *De effectiviteit van financiële prikkels om lerarentekorten aan te pakken. Een systematisch literatuuroverzicht*. Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 33(1), 37-46.
- Theelen, H., Van Breukelen, D. H. J. (2025). *What's going on? A systematic literature review of the causes and consequences of teacher shortages*. The Journal of Education Insights 3(4).
- UNESCO (2023). *Effective approaches to attract and retain teachers and ensure equitable deployment: A contribution from the Teacher Task Force to the discussions of the High-Level Panel on the Teaching Profession*.
- UNESCO (2024). *Global report on teachers. Addressing teacher shortages and transforming the profession*.
- Visser, D. Zumbuehl, M., Schippers, K. (2025). *Effecten arbeidsmarkttoelage Nationaal Programma Onderwijs 2021-2023*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- De Witte, K., De Cort, W., Gambi, L. (2023). *Evidence-based Solutions to Teacher Shortages*. NESET report, Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://doi.org/10.2766/475647>.

ARBEIDSMARKT PLATFORM PRIMAIR ONDERWIJS

Contact

Postadres

Postbus 556

2501 CN Den Haag

Bezoekadres

Lange Voorhout 13

2514 EA Den Haag

T 070 376 57 70

www.arbeidsmarktplatformpo.nl

info@arbeidsmarktplatformpo.nl