AOb Hoofdkantoor
St.-Jacobsstraat 22
Postbus 2875
3500 GW UTRECHT

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Prinses Irenepad 1
2595 BG Den Haag

Datum: 3-6-2026
Uw ref.: 595575
Inlichtingen: jcrabbendam@aob.nl
Onderwerp: Beleidsbrief 2026-2030 OCW

Geachte Kamerleden,

Op 10 juni vindt het debat plaats over de Beleidsbrief 2026–2030 OCW. De Algemene Onderwijsbond (AOb) waardeert dat dit kabinet kiest voor investeringen in onderwijs en het grootste deel van de eerdere bezuinigingen terugdraait. Dat is noodzakelijk om de kwaliteit en toegankelijkheid van het onderwijs te waarborgen.

De AOb verwelkomt de uitgestoken hand en de optimistische toon van het kabinet richting de onderwijssector om gezamenlijk het onderwijs te verbeteren. De AOb denkt graag mee over de verdere uitwerking van de plannen. Goed onderwijsbeleid ontstaat niet aan tekentafels, maar samen met de mensen die dagelijks het onderwijs dragen. Leraren en docenten vormen de beroepsgroep en weten als geen ander wat nodig is voor goed onderwijs.

Tegelijkertijd maakt de AOb zich grote zorgen over de nog openstaande bezuinigingen op de sociale zekerheid. De halvering van de WW en de bezuiniging op de WIA raken onderwijspersoneel direct. Juist in een sector met hoge werkdruk en relatief veel langdurige uitval zetten deze maatregelen de bestaanszekerheid van werknemers onder druk. De AOb roept u dan ook op om deze bezuinigingen volledig van tafel te halen.

In deze brief geven wij aan welke onderdelen van de beleidsbrief de AOb ondersteunt en welke aandachtspunten wij de Kamer willen meegeven voor de verdere uitwerking van het beleid. Daarbij staat voor ons voorop dat investeringen ten goede komen aan de kwaliteit van onderwijs.

Funderend onderwijs

Kwaliteit begint bij voldoende bevoegde leraren
Voor de AOb staat één uitgangspunt centraal: de kwaliteit van het onderwijs valt of staat met voldoende goed opgeleide, bevoegde docenten. Een bevoegde leraar dient altijd de norm te zijn.

De inzet van onbevoegde leraren kan tijdelijk noodzakelijk zijn om de continuïteit voor leerlingen te waarborgen, maar brengt risico's met zich mee voor de kwaliteit van onderwijs. Dit zien we bijvoorbeeld terug bij de inzet van andere professionals in het primair onderwijs van de G5 en bij het gebruik van een teambevoegdheid in krimpregio's in het voortgezet onderwijs. Dit zijn nadrukkelijk noodmaatregelen die zo kort mogelijk moeten duren. Het uitgangspunt moet altijd blijven dat scholen zo snel mogelijk weer voldoende bevoegde leraren inzetten. Wij maken ons zorgen over de ontwikkelingen waarbij onbevoegde inzet via wetgeving steeds meer structureel wordt gemaakt. De AOb is bereid mee te denken over een helder kader voor tijdelijke noodmaatregelen bij lerarentekorten.

De eerste stap in professionele ontwikkeling is het behalen van een bevoegdheid, daarmee krijgen we de basis op orde. Er zijn daarom gerichte investeringen nodig in verkorte en op maat gemaakte opleidingstrajecten voor de groep leraren die momenteel zonder volledige of passende bevoegdheid werkzaam is. Deze opleidingstrajecten kunnen eraan bijdragen dat leraren hun bevoegdheid behalen en behouden blijven voor het onderwijs.

Het onderwijs heeft immers nog steeds te maken met grote personeelstekorten. Hoewel de instroom op de pabo en de zij-instroom de afgelopen jaren zijn toegenomen, houdt deze groei de uitstroom nauwelijks bij. Leraren verlaten het onderwijs vanwege pensionering, hoge werkdruk, beperkte professionele ruimte en onzekerheid over tijdelijke contracten.

De AOb pleit daarom voor een bredere aanpak gericht op behoud van leraren. Goed werkgeverschap, vaste contracten en lagere werkdruk zijn essentieel om leraren voor het onderwijs te behouden, zoals ook wordt beoogd met de wet strategisch personeelsbeleid en arbeidsmarktmaatregelen.

Daarnaast vraagt de AOb aandacht voor de zogenoemde stille reserve: bevoegde leraren die het onderwijs hebben verlaten. Goede arbeidsvoorwaarden, ontwikkelmogelijkheden en begeleiding kunnen eraan bijdragen dat deze groep terugkeert naar het onderwijs.

Zij-instroom
De structurele financiering van zij-instroomtrajecten is ook een belangrijke stap in het oplossen van het lerarentekort. Goede begeleiding en volwaardige betaling zijn essentieel om zij-instromers duurzaam voor het onderwijs te behouden. Daarbij moeten landelijke afspraken worden gemaakt over bovenformatieve inzet en betaald studieverlof. Het mag niet afhangen van de bereidheid van individuele bestuurders of instellingen of zij-instromers voldoende tijd en begeleiding krijgen. We denken graag mee over de verdere uitwerking van de voorgestelde investeringen zoals voorgesteld in ons plan *Tijd voor de zij-instromer.*

Oormerken van bekostiging
De AOb is positief over de inzet van de staatssecretaris als het gaat om financiële normen voor overhead en onderwijspersoneel. Publieke middelen moeten zoveel mogelijk ten goede komen aan het primaire proces in de klas. Het is van groot belang dat geld voor onderwijspersoneel ook daadwerkelijk daar terechtkomt. We kijken hoopvol uit naar de nadere uitwerking.

Professionalisering
De AOb onderschrijft het belang van professionalisering. Investeringen hierin zijn zeer gewenst: zij vergroten de expertise binnen scholen en voorkomen dat kennis telkens van buiten de organisatie moet worden ingehuurd. Wanneer leraren complementaire en aanvullende expertises ontwikkelen, kunnen zij meer van elkaar leren binnen de school. Dat versterkt het vakmanschap, de kwaliteit van het onderwijs en de aantrekkelijkheid van het beroep.

Tijd voor professionalisering blijkt in de praktijk echter vaak een groot struikelblok. Hoewel formeel is vastgelegd dat professionalisering moet plaatsvinden binnen werktijd, is de werkelijkheid weerbarstiger. Een leraar staat voor de klas en is daarom weinig flexibel. Om professionalisering tijdens werktijd te faciliteren moet er meer ruimte voor worden gecreëerd in een werkdag. Ook is het belangrijk dat gezamenlijke professionalisering, zoals studiedagen, door leraren daadwerkelijk als nuttig en effectief wordt ervaren. Huisacademies en scholingsaanbod moeten aansluiten bij de behoeften van leraren en ander onderwijspersoneel.

Huisvesting
Goede huisvesting is een basisvoorwaarde voor goed onderwijs. Onderzoek laat zien dat gezonde, duurzame schoolgebouwen bijdragen aan betere leerprestaties en minder uitval van personeel. De AOb pleit daarom, samen met andere onderwijsorganisaties, voor meer regie vanuit het Rijk en structurele investeringen in goede schoolgebouwen.

De AOb is terughoudend over het betrekken van private partijen, zoals in het zogeheten Vlaamse model, bij het ontwerp, de bouw, de financiering en het langdurig onderhoud van schoolgebouwen. Constructies waarbij scholen langdurig afhankelijk worden van private investeerders kunnen ertoe leiden dat publiek onderwijsgeld wegvloeit naar private winst.

Verouderde schoolgebouwen leiden bovendien nog te vaak tot ongezonde leer- en werkomstandigheden, zoals te hete of koude lokalen. De AOb pleit voor onderzoek naar een wettelijke maximumtemperatuur in klaslokalen en voor strengere handhaving op een gezond binnenklimaat door de Arbeidsinspectie.

Middelbaar beroepsonderwijs

De invoering van een verplichte stagevergoeding voor mbo-studenten is een belangrijke mijlpaal. De AOb zet zich al jaren in voor een eerlijke stagevergoeding voor studenten in het onderwijs, omdat stagiairs een belangrijke bijdrage leveren aan het onderwijs en daarvoor een passende vergoeding verdienen. Zeker in tijden van lerarentekorten ligt er veel druk op stagiairs. Goede begeleiding en een eerlijke vergoeding zijn daarom essentieel.

De AOb ondersteunt daarnaast het wetsvoorstel Vereisten mbo-docenten basisvaardigheden. Goed onderwijs in taal, rekenen en burgerschap vraagt om goed opgeleide en bevoegde docenten. Het is belangrijk dat duidelijke kwaliteitseisen worden gesteld aan docenten die deze vakken verzorgen. Het afschaffen van het landelijk examen Nederlands draagt volgens de AOb niet bij aan de oplossing van de onderliggende problemen rond taalvaardigheid. Het maakt tegenvallende resultaten minder zichtbaar en vergroot het risico op kwaliteitsverschillen tussen instellingen en toenemende kansenongelijkheid voor studenten.

Tegelijkertijd vraagt de AOb aandacht voor de bekostiging van het mbo. De huidige lumpsumsystematiek leidt te vaak tot prikkels die sturen op studentenaantallen en diplomaproductie, in plaats van op onderwijskwaliteit, vakmanschap en maatschappelijke behoeften. Dat vergroot de druk op personeel, stimuleert concurrentie tussen instellingen en zet de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs onder druk. Meer gerichte sturing en transparantie binnen de mbo-bekostiging zijn volgens de AOb noodzakelijk, waaronder het oormerken van middelen voor arbeidsvoorwaarden en het primaire proces, voldoende inzet van bevoegde docenten en meer ruimte voor vaste contracten en duurzame arbeidsrelaties.

Hoger onderwijs en wetenschap

De AOb waardeert dat het kabinet kiest voor het grotendeels terugdraaien van eerdere bezuinigingen op het hoger onderwijs. Ook is het positief dat het kabinet werkt aan een financieringssystematiek voor het hbo en wo die minder afhankelijk is van fluctuaties in studentenaantallen. Dat kan zorgen voor meer stabiliteit, minder concurrentie tussen instellingen en meer ruimte voor samenwerking. De huidige bekostigingssystematiek zet de kwaliteit, continuïteit en onafhankelijkheid van onderwijs en onderzoek onder druk. De AOb vraagt daarin om een versterking van de eerste geldstroom, zodat er meer ruimte ontstaat voor onafhankelijk onderzoek en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De AOb blijft graag betrokken bij de verdere uitwerking van deze plannen.

De AOb onderschrijft daarnaast het belang van een goede werkomgeving in het hoger onderwijs en de wetenschap. Positief is dat het kabinet investeert in sociale veiligheid, het behoud van talent en het terugdringen van werkdruk. Tegelijkertijd blijkt dat veel maatregelen in de praktijk nog onvoldoende effect hebben. Docenten, onderzoekers en ondersteunend personeel combineren onderwijs, onderzoek, administratie en maatschappelijke taken binnen taakstellingen die vaak niet realistisch zijn. Een effectieve aanpak van werkdruk vraagt daarom om concrete en afdwingbare maatregelen binnen instellingen.

Ook academische vrijheid en sociale veiligheid verdienen blijvende aandacht. Universiteiten moeten plaatsen zijn waar ruimte bestaat voor kritisch denken, onafhankelijk onderzoek en open debat. Er moet worden ingezet op een veilige werkomgeving, sterke medezeggenschap en betere bescherming van medewerkers.

Ten slotte blijft de AOb pleiten voor duurzame loopbaanperspectieven binnen universiteiten en hogescholen. Investeringen in talentontwikkeling moeten nadrukkelijk ook gericht zijn op de

ontwikkeling en doorgroei van huidige medewerkers. Vaste contracten moeten daarbij het uitgangspunt zijn. Structureel werk moet worden uitgevoerd door medewerkers met een vast dienstverband. Dat is belangrijk voor de kwaliteit en continuïteit van onderwijs en onderzoek én voor het behoud van talent in de sector.

Leraren en docenten aan zet

Goed onderwijsbeleid vraagt om vertrouwen in onderwijsprofessionals. Daarbij benadrukken we graag nogmaals het belang van het invoeren van een lerarentoets waarin wordt vastgelegd dat de beroepsgroep structureel wordt geconsulteerd bij wijzigingen in onderwijsbeleid. Op deze manier wordt de stem van leraren en docenten wettelijk verankerd. Hiervoor ligt een aangenomen motie-Van Zanten/Rooderkerk voor het funderend onderwijs, deze moet worden uitgevoerd en worden verbreed naar het mbo, hbo en wo. Zo wordt de stem van onderwijsprofessionals in alle sectoren beter gehoord.

De mensen in het onderwijs willen het beste onderwijs bieden aan hun leerlingen en studenten. Dat vraagt om voldoende bevoegde collega's, goede arbeidsvoorwaarden en professionele ruimte.

De AOb blijft graag betrokken bij de verdere uitwerking van de beleidsagenda 2026–2030.

Met vriendelijke groet,

Coba van der Veer
Voorzitter AOb