

Lerarentekort: kunnen tijdelijke experimenten het probleem aanpakken?

Nieuws dinsdag 19 mei 2026

Op 30 april 2026 werd het onderzoek naar de proeftuinen ‘De school als aantrekkelijke werkplek om leraren aan te trekken en te behouden’ vrijgegeven. Het rapport belooft inzicht in wat werkt in de strijd tegen het lerarentekort en schuift aanbevelingen naar voren voor toekomstig beleid.

Tussen september 2023 en mei 2025 kregen scholen(groepen) uit het basis- en secundair onderwijs de ruimte om flexibel om te gaan met personeelsregelgeving. Ze konden zelf acties uitwerken op het vlak van HR-beleid en schoolorganisatie. Dat leidde tot een brede waaier aan initiatieven: van flexibelere schoolorganisatie en aangepaste schoolopdrachten tot professionalisering (zoals aanvangsbegeleiding), specialisatie van leraren, meer samenwerking en complementariteit, jobmobiliteit en het aantrekken van andere profielen.

De onderliggende gedachte is duidelijk: geef scholen meer autonomie en ruimte om te experimenteren en zij zullen zelf oplossingen ontwikkelen voor het lerarentekort.

Maar precies daar ligt ook de kern van het debat. Want hoe waardevol sommige initiatieven ook zijn, ze roepen de vraag op in welke mate lokale experimenten kunnen opwegen tegen structurele tekorten aan tijd, middelen, ondersteuning en waardering.

We belichten in dit artikel enkele aspecten en aanbevelingen uit het onderzoek. Het volledige document is te lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/tijdelijke-experimenten).

Resultaten

In het basisonderwijs waren de acties vooral gericht op rekrutering en selectie met als doelgroep starters, zij-instromers en andere profielen. In het secundair onderwijs richtte men zich vooral op professionele ontwikkeling voor alle leraren. Uit het onderzoek blijkt dat de meeste proeftuinen er niet in slagen de vooropgestelde acties volledig door te voeren. Proeftuinen met een duidelijke focus hebben meer slaagkansen.

De proeftuinen leveren op korte termijn enkele bemoedigende resultaten op. Scholen rapporteren meer samenwerking tussen leerkrachten, extra aandacht voor professionalisering en in sommige gevallen een verbetering van het welbevinden. Dat zijn geen onbelangrijke elementen: ze tonen aan dat scholen bereid en in staat zijn om na te denken over alternatieve manieren van werken. Een centrale doelstelling van de proeftuinen was het creëren van werkbaar werk, maar op punten zoals werkdruk of evenwicht werk-privé blijven de effecten onduidelijk of beperkt.

Omdat de evaluatie plaatsvond terwijl de projecten nog liepen, zijn er nauwelijks harde gegevens over langetermijneffecten. Effecten op cruciale doelstellingen, zoals het effectief terugdringen van het lerarentekort of het structureel verhogen van de aantrekkelijkheid van het beroep, kunnen niet worden aangetoond.

De realiteit van de uitvoering

Het invoeren van een proeftuin vraagt een veranderingsproces dat complex en onvoorspelbaar kan zijn. In veel proeftuinen blijken de geplande acties moeilijk uitvoerbaar. Dat wordt ook geïllustreerd door de uitval van proeftuinen doorheen alle fasen. Men startte met 27 proeftuinen en eindigde met 20.

Administratieve lasten, regelgeving en beperkte middelen zorgen ervoor dat initiatieven vertraging oplopen of slechts gedeeltelijk worden gerealiseerd. Bijna de helft van de schoolleiders geeft aan dat zij bijkomende financiële middelen, vaak uit eigen schoolmiddelen, inzetten om de acties door te voeren.

Dat illustreert een harde realiteit: een goed idee op papier betekent niet automatisch een werkbare oplossing op de werkvloer. De haalbaarheid van maatregelen is minstens even belangrijk als hun inhoud.

Draagvlak en paradox van participatie

Een van de duidelijkste lessen uit de proeftuinen is het belang van een draagvlak. Initiatieven die gedragen worden door het team, slagen vaker. Waar maatregelen als top-down worden ervaren, stuiten ze op weerstand of blijven ze oppervlakkig.

Daarbij speelt participatie een sleutelrol. Scholen die leerkrachten actief betrekken bij het ontwerp en de uitvoering van veranderingen, rapporteren positievere ervaringen. Maar hier ontstaat een paradox: participatie vraagt tijd, overleg en energie, precies wat al onder druk staat.

Zonder structurele ruimte binnen de opdracht dreigt participatie een extra belasting te worden. Wat bedoeld is om het werk werkbaarder te maken, kan het net verzwaren. Dat spanningsveld is geen detail, maar een structureel probleem dat beleid expliciet moet erkennen.

Onderschatte rol van schoolleiders

Schoolleiders zijn beslissend voor het slagen van de proeftuinen. Zij verbinden beleid met praktijk, bewaken haalbaarheid en creëren draagvlak. Hun leiderschap maakt vaak het verschil tussen een levend veranderingsproces en een papieren oefening.

Maar hier schuilt ook een risico. Wanneer het succes van hervormingen sterk afhangt van individuele leiderschapskwaliteiten, ontstaat ongelijkheid tussen scholen. Bovendien neemt de druk op schoolleiders toe, zonder dat daar altijd voldoende ondersteuning tegenover staat. Het systeem schuift verantwoordelijkheid door naar de schoolleider, maar versterkt zijn rol niet noodzakelijk.

Wat leraren echt motiveert

Een vaak onderbelicht, maar essentieel element in het debat over het lerarenberoep is de rol van leerlingen zelf als bron van motivatie. Voor veel leerkrachten vormt het werken met leerlingen – hun ontwikkeling zien, een verschil maken in hun leerproces en bijdragen aan hun toekomst – de kern van hun professioneel engagement.

De proeftuinen bevestigen indirect dit belang: waar leerkrachten meer ruimte ervaren om te focussen op hun kerntaak wordt vaker een positieve impact op motivatie en welbevinden gerapporteerd. Omgekeerd

ondermijnen een hoge planlast, administratieve druk en organisatorische complexiteit net die verbinding met de klaspraktijk.

Dit betekent dat beleid dat het lerarenberoep wil versterken, niet alleen moet inzetten op structuur en organisatie, maar ook expliciet moet bewaken dat leerkrachten voldoende tijd, ruimte en autonomie behouden om kwaliteitsvol met leerlingen te werken. De relatie tussen leraar en leerling is immers geen bijkomstigheid, maar een centrale motor van motivatie.

Tot slot

De ervaringen met de proeftuinen maken duidelijk dat duurzame verandering in het onderwijs niet alleen afhangt van wat er verandert, maar vooral van hoe die verandering tot stand komt.

Zonder structurele investeringen in tijd, middelen, ondersteuning en loopbaanperspectief blijven dergelijke initiatieven per definitie beperkt in impact. Met andere woorden, zonder goede voorwaarden blijven zelfs de beste ideeën kwetsbaar.

nancy.libert@acod.be, wendy.thomas@acod.be