



AOb position paper **Stijging van de instroom in de WIA i.v.m. uitval door mentale problemen**

Onderwijspersoneel heeft al jarenlang te maken met zeer hoge werkdruk. Deze hoge werkdruk, maar ook weinig autonomie en regelruimte en de gevolgen van long covid leiden tot structurele uitval van onderwijspersoneel. Hierdoor belandt onderwijspersoneel in grote aantallen in de WIA.

Uit TNO-onderzoek blijkt dat werknemers in zowel het primair als voortgezet onderwijs op vrijwel alle werkdrukindicatoren ongunstiger scoren dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. Zij ervaren vaker stressvol werk, hogere taakeisen, minder autonomie, meer emotionele belasting en een hogere moeilijkheidsgraad van het werk. Dit geldt zowel voor onderwijzend als ondersteunend personeel.¹ De hoge uitval is daarmee geen incidenteel probleem, maar een voorspelbaar gevolg van de manier waarop het werk is georganiseerd.

Deze structurele belasting vertaalt zich in hoge verzuimcijfers. In het primair onderwijs steeg het verzuim van 6,2% in 2019 naar 7,1% in 2025.² In het voortgezet onderwijs nam het verzuim toe van 5,0% in 2015 naar 6,0% in 2024.³ In het mbo steeg het verzuim van 5,1% in 2021 naar 6,5% in 2025.⁴ In het hbo liep het op van 4,1% in 2021 naar 5,3% in 2024⁵ en bij universiteiten van 3,1% in 2020 naar 4,0% in 2023.⁶ Oftewel in alle onderwijssectoren is het verzuim afgelopen jaren fors toegenomen.

Opvallend is dat in regio's (G5-gemeenten) met de grootste personeelstekorten ook de meeste burn-outklachten voorkomen. Werkdruk en personeelstekorten versterken elkaar. Een hogere werkdruk leidt tot meer uitval, waardoor de tekorten verder toenemen.

Deze verzuimcijfers vertalen zich direct in een hoge instroom van onderwijspersoneel in de WIA. Daarmee zijn werkdruk en uitval niet alleen een probleem voor scholen, maar ook een maatschappelijk en financieel vraagstuk. In 2024 ontvingen meer dan 10.000 voormalige onderwijsmedewerkers een WGA-uitkering, waarvan bijna de helft afkomstig was uit het primair onderwijs. Bijna 6.500 mensen ontvangen vanuit het onderwijs een IVA-uitkering.⁷ Sinds 2015 zijn deze aantallen vrijwel verdubbeld.

Kijkend naar de diagnoses valt op dat psychische klachten de grootste instroomoorzaak in de WIA vormt. Jaarlijks stromen ongeveer 600 mensen met psychische aandoeningen de WIA in, een aantal dat al jaren stijgt. Ook het aantal onderwijsmedewerkers dat vanwege long covid in de WIA terechtkomt, is opvallend hoog.⁸ Dit bevestigt dat de belangrijkste oorzaken van uitval in het onderwijs niet fysiek, maar organisatorisch en psychosociaal van aard zijn.

¹ TNO (2025) '[Werkdruk in het onderwijs](#)'.

² VFPf (2025) '[Verzuimcijfers PO 2025: verzuimduur blijft stijgen](#)'

³ Voion (2025) '[Ziekteverzuim voortgezet onderwijs gestegen](#)'

⁴ SOM (2025) '[SOM verzuimrapportage 2025](#)'

⁵ Zestor (2024) '[Verzuimcijfers hbo 2024](#)'

⁶ OCW in cijfers (2025) '[Ziekteverzuim op universiteiten en hogescholen](#)'

⁷ OCW in cijfers (2025) '[Sociale zekerheid | OCW in cijfers](#)'

⁸ UWV (2026) '[Volumeontwikkelingen voorjaar 2026](#)'



Aanbevelingen voor het onderwijs

Om het verzuim terug te dringen moet de werkdruk omlaag. Docenten in Nederland geven, in vergelijking met andere OESO-landen, veel les en geven bovendien aan dat er in hun klas fors meer leerlingen met extra zorgbehoeften zijn.⁹ Daarbovenop werken docenten, om alles te kunnen managen, structureel (onbetaald) over.

Een verlaging van het verzuim biedt direct ruimte om personeelstekorten te verminderen. Een daling van het verzuim met één procentpunt levert naar schatting circa 900 fte extra lerarencapaciteit op in het primair onderwijs en circa 600 fte in het voortgezet onderwijs.

Om de werkdruk, en daarmee het verzuim, te verlagen, doet de AOb de volgende voorstellen:

- Kleinere klassen en meer ondersteuning in de klas
Volle klassen en veel zorgleerlingen maken het werk zwaar. Stel een maximum aantal leerlingen in een klas vast en bied meer ondersteuning voor docenten.
- Meer regelruimte voor onderwijspersoneel
Onderwijspersoneel heeft weinig mogelijkheden om werk en privé op elkaar af te stemmen. Door roosterdruk en dat docenten op school altijd 'aan' staan, kunnen docenten niet zomaar iets anders doen. Het is dan ook belangrijk dat er meer regelruimte komt voor onderwijspersoneel.
- Voldoende tijd voor voor- en nawerk
Lessen voorbereiden, oudergesprekken, begeleiding van studenten, jezelf professionaliseren, de Kerstviering organiseren etc. Onderwijspersoneel heeft naast het lesgeven veel extra taken. Hier is in de praktijk weinig tijd voor. Meer voorbereidingstijd is dan belangrijk voor onderwijspersoneel.
- Voer strategisch HR-beleid in op scholen
Scholen hebben veelal geen strategisch HR-beleid. Goed werkgeverschap kan veel uitval voorkomen. Verplicht schoolbesturen te werken met een strategisch HR-beleid dat rekening houdt met verschillen tussen werknemers, waaronder mantelzorg, zwangerschap, de combinatie van arbeid en zorg en andere levensfasegebonden factoren.

Algemene aanbevelingen

Naast sectorspecifieke maatregelen zijn bredere maatregelen nodig om verzuim door mentale klachten terug te dringen. Psychische uitval is vaak het gevolg van structurele kenmerken van het werk en de organisatie, niet van individuele tekortkomingen. Dat vraagt om een collectieve aanpak. Het is van belang dat de overheid gericht en actiever beleid gaat voeren om werkgevers op hun verantwoordelijkheid van een veilige werkplek te wijzen. De huidige Arbowet, als kaderwet, biedt werkgevers te veel ruimte om noodzakelijke maatregelen achterwege te laten. Het helpt dan ook niet dat de politiek noodzakelijke Arboregels versoepeld.

⁹ OECD (2025), *Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2024 Conceptual Framework*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7b8f85d4-en>.



- Handhaaf de Arbowet
Hoewel scholen beschikken over een RI&E en onderwijssectoren arbocatalogi hebben, wordt werkdruk in de praktijk vaak onvoldoende aangepakt. Belangrijk is dan ook dat de Arbeidsinspectie vaker handhaaft, zoals bij de universiteiten¹⁰, middels de administratieve handhaving.
- Investeer in preventie
De preventiebepalingen in de Arbowet zijn te vrijblijvend. Stel een preventiebudget door werkgevers verplicht¹¹, verduidelijk de preventieverplichtingen in het basiscontract en vergroot de naleefbaarheid hiervan.
- Recht op onbereikbaarheid
Onderwijspersoneel moet na werktijd kunnen recupereren. Het werk is namelijk nooit af, docenten voelen zich buitengewoon verantwoordelijk voor de leerlingen en dat gaat door in hun hoofd. Het is dan ook onwenselijk dat zij ook nog altijd bereikbaar zijn voor ouders, studenten en collega's. Voer daarom de initiatiefwet-Kathmann 'over bereikbaarheid buiten werktijd' in.¹²
- Betaald mantelzorg- en rouwverlof
Onderwijspersoneel is vaak ook mantelzorger. De ondersteuning en facilitering voor mantelzorgers moet echt beter. Betaal het zorgverlof door en maak betaald rouwverlof mogelijk.¹³ Ook volledige betaling van ouderschaps- en geboorteverlof is belangrijk, zodat met name vaders geen financiële drempel meer hebben om dit verlof op te nemen.

Draai de bezuinigingen op sociale zekerheid terug

De instroom in de WIA vanuit het onderwijs is hoog. Preventieve activiteiten in het onderwijs zijn niet op orde. De instroom zal, zonder ingrijpende maatregelen, komende jaren alleen maar toenemen. Het is van het grootste belang dat mensen, naast hun ziekte, enige vorm van financiële zekerheid hebben.

De aangekondigde bezuinigingen op het maximum dagloon, WW en WIA komen dan ook hard aan bij het onderwijspersoneel. Door deze voorgenomen bezuinigingen zal het onderwijspersoneel dat gebruik maakt van de sociale zekerheid te maken krijgen met een verdere verslechtering van hun inkomenspositie en financiële zekerheid. Dit belemmert het herstel en vergroot de druk op deze groep. Wij roepen u dan ook op om alle bezuinigingen op de sociale zekerheid terug te draaien.

Over de AOb

De AOb is met ruim 88.000 leden de grootste onderwijsvakbond van Nederland. We komen op voor het onderwijspersoneel en voor de kwaliteit van het onderwijs. Op die manier maken we 'Samen sterk onderwijs'.

¹⁰ Nederlandse Arbeidsinspectie (2024) [Werkdruk en ongewenst gedrag op universiteiten](#)

¹¹ Het preventiebudget is een van de aanbevelingen uit het [SER-Advies Gezond en veilig werken, Arbovisie 2040, deel 2 | SER](#)

¹² Voorstel van wet van het lid Kathmann tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het aangaan van een gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd, [Initiatiefvoorstel-Kathmann Aangaan gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd \(35.536\) - Eerste Kamer der Staten-Generaal](#)

¹³ SER (2026) Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving