

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Aan de voorzitter van de Tweede Kamer van de Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Primair Onderwijs
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Uw brief van
3 juli 2019

Uw referentie
2019Z14275

Onze referentie
10131007

Datum 23 augustus 2019

Betreft Vragen van het lid Van den Hul (PvdA) over de leegloop van oudere
leraren in het onderwijs en de effecten op het lerarentekort

Hierbij zend ik u het antwoord op de vragen van het lid Van den Hul (PvdA) over
de leegloop van oudere leraren in het onderwijs en de effecten op het
lerarentekort.

De vragen werden mij toegezonden met bovengenoemde referentie.

de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media,

Arie Slob

2019Z14275

Onze referentie
10131007

Vragen van het lid Van den Hul (PvdA) aan de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media over de leegloop van oudere leraren in het onderwijs en de effecten op het lerarentekort. (ingezonden 3 juli 2019)

1. Kent u het bericht 'Helpt oudere leraren wil eerder stoppen met werken'? (1) Wat is uw reactie daarop?

Ja, ik ken het bericht en herken dat de komende jaren veel oudere leraren met pensioen gaan. Volgens het onderzoek gaat het om ruim de helft van de leraren boven de 57. In het onderzoek is gevraagd wanneer men met pensioen verwacht te gaan. Goed om te beseffen dat het verwachtingen zijn, maar het geeft wel een indicatie voor de toekomst.

Hoe dan ook vind ik dat werkgevers er alles aan moeten doen om ervoor te zorgen dat mensen in het onderwijs met plezier tot de pensioenleeftijd blijven werken. Hiervoor zijn goede arbeidsvoorwaarden en goed personeelsbeleid nodig. In de cao's zijn maatregelen opgenomen om oudere leraren duurzaam inzetbaar te houden. Wat betreft personeelsbeleid kunnen oudere leraren die niet meer (volledig) voor de klas willen of kunnen staan een andere rol aannemen, zoals coach voor startende leraren en zijinstromers.

In het onderzoek is werkdruk de meest genoemde reden om eerder te stoppen. Ik vind ook dat de werkdruk omlaag moet. Gelukkig zijn er ook positieve ontwikkelingen. Zo heeft het kabinet budget beschikbaar gesteld voor het primair onderwijs om de werkdruk tegen te gaan en is in de cao voortgezet onderwijs geregeld dat leraren extra ontwikkeluren krijgen. Dit draagt bij aan verlaging van de werkdruk waardoor leraren mogelijk langer door kunnen werken.

2. Erkent u dat het feit dat oudere leraren eerder met pensioen willen, een zorgelijke ontwikkeling is die het lerarentekort verergert, met alle consequenties van dien?

Allereerst, de groeiende uitstroom van het aantal leraren dat met pensioen gaat is een belangrijke oorzaak is van de tekorten. In de prognoses is hier rekening mee gehouden. De prognose van de tekorten verergert dan ook niet op basis van dit onderzoek (zie ook het antwoord op vraag 3). Positief is dat de leeftijd waarop leraren met pensioen gaan de afgelopen jaren juist iets omhoog is gegaan. Mijn inzet is dat met goed personeelsbeleid en de aanpak van de werkdruk de trend de komende jaren verder uitgebouwd kan worden.

3. Verandert de uitkomst van deze enquête iets aan uw prognose van de lerarentekorten in het primair en voortgezet onderwijs? Zo ja, kunt u ingaan op de wijziging? Zo nee, kunt u aangeven welke cijfers u gebruikte om de uitstroom van bijna-AOW-gerechtigde leraren mee te nemen in de prognoses?

De prognoses van de lerarentekorten veranderen niet. De prognoses in het primair en voortgezet onderwijs zijn mede gebaseerd op de gedragingen van leraren uit het verleden. Een onderdeel daarvan is de gemiddelde uittredeleeftijd

voor pensioen. Voor de leraren in het primair onderwijs is de gemiddelde uittredeleeftijd, op het vaste meetmoment 1 oktober voor het jaar van uittreden, de afgelopen 10 jaar gestegen van 61,2 in schooljaar 2007/2008 naar 62,3 in 2017/2018.

Onze referentie
10131007

4. Erkent u dat de werkdruk juist deze doelgroep leraren het meest benadeelt? Zo ja, wat gaat u doen om deze voor hen te verlichten? Zo nee, waarom niet?

Ik vind het zorgelijk om te lezen dat deze doelgroep een hoge werkdruk ervaart. Het kabinet heeft daarom ook middelen beschikbaar gesteld om de werkdruk te verlagen. De oorzaken van werkdruk verschillen per school en persoon. Zoals bekend zijn schoolteams zelf aan zet om te bepalen waar ze de werkdrukmiddelen aan besteden. Verder zal in 2020 een tussenevaluatie plaatsvinden van het werkdrukakkoord waarbij meer inzichtelijk wordt gemaakt of de inzet van de middelen bijdraagt aan een vermindering van de werkdruk.

5. Kunt u inzichtelijk maken hoeveel scholen, uitgesplitst naar primair en voortgezet onderwijs, op dit moment gebruikmaken van het generatiepact, en hoeveel niet? Zo nee, kunt u een inschatting maken?

Nee, dat kan ik niet. Deze informatie wordt niet geregistreerd.

6. Wat zijn de beweegredenen voor scholen om al dan niet te kiezen voor een generatiepact?

Besturen kiezen bijvoorbeeld voor een generatiepact als zij willen dat oudere leraren langer door blijven werken (met minder uren). Minder werken kan daarnaast ook tot minder ziekteverzuim leiden. Een andere reden kan zijn om het personeelsbestand te verjongen.

7. Vindt u dat alle leraren gebruik zouden moeten kunnen maken van het generatiepact? Zo ja, welke mogelijkheden ziet u om dit te realiseren? Zo nee, waarom niet, meewegend dat dit een deeloplossing voor het lerarentekort is?

Ik vind het belangrijk dat besturen goed personeelsbeleid voeren. Daarbij hoort ook dat zij hun personeelsvoorziening meerjarig vooruit plannen en het werk voor oudere leraren aantrekkelijk houden. Hoe besturen dat doen is aan hen. Overigens kunnen alle oudere leraren in het primair en voortgezet onderwijs gebruik maken van cao-maatregelen om minder te werken zonder evenredig inkomen te verliezen.

8. Deelt u de constatering uit de enquête dat op veel scholen een goed personeelsbeleid ontbreekt? Zo ja, wat gaat u eraan doen om dit te verbeteren? Zo nee, waarom niet?

Ja, ik vind dat het personeelsbeleid op veel scholen kan worden versterkt. Daar heb ik bij de actualisatie van de sectorakkoorden ook afspraken over gemaakt

met de PO-Raad en de VO-raad. Daarnaast heb ik onderzoek laten doen naar hoe het personeelsbeleid in het primair en voortgezet onderwijs beter kan. Het onderzoek over het vo is al gepubliceerd en die over het po volgt na de zomer (2). Om strategisch personeelsbeleid nog verder te stimuleren, werk ik aan een wettelijk eis voor strategisch personeelsbeleid in het po, vo en mbo. Daarmee krijgt de Inspectie van het Onderwijs de ruimte om schoolbesturen waar nodig op hun personeelsbeleid aan te spreken (3). In het najaar van 2019 wordt hiervoor een wetsvoorstel aangeboden voor openbare internetconsultatie.

Onze referentie
10131007

9. Wat is uw reactie op de constatering uit de enquête dat 30% van de ondervraagden die deze zomer stoppen, nog geen vervanging heeft?

Ik vertrouw erop dat het in de meeste situaties lukt om een oplossing te vinden, maar het lerarentekort blijft zorgelijk. Daarom is de aanpak van het lerarentekort een prioriteit voor mij. Dit doe ik op landelijk niveau samen met de werkgeversorganisaties, AVS, CNV, FvOv en de G4. Ook in de regio's wordt steeds meer samengewerkt tegen het lerarentekort.

10. Bent u bereid met de sector in gesprek te gaan om te bezien of het aanbieden van een naar eigen keuze in te zetten blijfbonus voor leraren die tegen de AOW-gerechtigde leeftijd aan zitten een uitkomst kan bieden? Zo ja, op welke termijn? Zo nee, waarom niet?

Dit laat ik aan de sector zelf over. Personeelsbeleid is een verantwoordelijkheid van de besturen. Ik vind dat besturen een aantrekkelijke werkgever moeten zijn. Hoe zij dat doen is aan hen.

- 1) <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2290986-helpt-oudere-leraren-wil-eerder-stoppen-met-werken.html>
- 2) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/02/18/strategisch-personeelsbeleid-in-het-vo>
- 3) Kamerstukken II 2018/19, 27 923, nr. 345.