

**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden**

## 1098

Vragen van het lid **Klein** (Klein) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het bericht dat een hoger loon voor leraren in de Randstad niet helpt om leraren voor het onderwijs te behouden* (ingezonden 9 december 2015).

Antwoord van Staatssecretaris **Dekker** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 12 januari 2016).

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht dat een hoger loon voor leraren in de Randstad niet helpt om leraren voor het onderwijs te behouden?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u het feit dat het beoogde effect van 290 miljoen euro subsidie voor het behoud van leraren achterwege blijft?

Antwoord 2

Het Centraal Plan Bureau (CPB) heeft geen effect gevonden dat door de versterking van de functiemix er meer leraren behouden blijven in het voorgezet onderwijs. Een verklaring hiervoor kan zijn dat een relatief groot gedeelte van de leraren die in een hogere schaal zijn geplaatst tot de leeftijdsgroep 35–54 behoort, een leeftijdsgroep waar de uitval uit het beroep relatief laag is. De hoogste uitval uit het beroep zit in de leeftijdsgroep 18–34 en 55+. Uit internationaal onderzoek blijkt dat vooral jonge leraren gevoelig zijn voor het salaris bij hun beslissingen om het beroep te betreden c.q. als leraar te blijven werken.<sup>2</sup>

Tegelijkertijd vindt het CPB dat door het beleid wel een iets groter gedeelte van de leraren in de Randstad is blijven werken en niet naar buiten de Randstad is vertrokken. Dat is een positieve uitkomst, gezien de grotere tekortproblematiek in de Randstad.

<sup>1</sup> <http://www.nu.nl/economie/4176961/hoger-loon-leraren-in-randstad-helpt-niet.html>, Bezocht op 4 december 2015

<sup>2</sup> Gilpin, 2011; Hendricks, 2014 en 2015.

Een andere positieve uitkomst is dat het CPB heeft geconcludeerd dat het beleid heeft geleid tot meer op- en bijscholing in de Randstad. Dit kan een belangrijk middel zijn om tekorten aan goede en gekwalificeerde leraren te voorkomen.

Naast het behoud van leraren is de functiemix ook bedoeld om meer goede leraren aan te trekken. Een beter salarisperspectief kan op termijn dan ook leiden tot een grotere aantrekkingskracht van het beroep onder jongeren die voor de keuze staan om wel of niet een lerarenopleiding te gaan doen. Het is dan wel van belang dat jongeren goede kennis hebben over het salarisperspectief. Dat blijkt nu nog matig het geval. Uit recent onderzoek van Researchned onder universitaire studenten blijkt dat zij het startsalaris van een leraar in het voortgezet onderwijs met gemiddeld 15 procent onderschatten, en het maximale salaris zelfs met circa 40 procent (Researchned, 2015). Tegelijkertijd blijkt dat studenten het gebrekkige gepercipieerde carrièreperspectief als belangrijkste reden opvoeren om niet voor het lerarenberoep te kiezen. Er lijkt dus nog winst te behalen met meer en betere voorlichting over het carrièreperspectief van leraren.

### Vraag 3

Wat is er de oorzaak van dat nog altijd zeven procent van de leraren niet voor het onderwijs behouden blijft in de Randstad?

### Antwoord 3

De zeven procent betreft de gemiddelde uitval onder alle leraren in de Randstad. Een deel hiervan betreft de natuurlijke uitstroom door pensioering. De uitval onder leraren in de Randstad ligt overigens maar marginaal hoger dan onder leraren buiten de Randstad. Een significante voorspeller voor uitval uit het beroep is het percentage leerlingen op een school uit armoedeprobleemaccumulatiegebieden: hoe hoger dit percentage ligt, hoe hoger de uitval. Dit aandeel ligt ruim twee keer zo hoog in de Randstad als daarbuiten en verklaart daarmee de wat hogere uitval onder leraren in de Randstad.

### Vraag 4

Op welke manier wilt u er zorg voor dragen dat er in de randstad voldoende leraren beschikbaar blijven, zodat de kwaliteit van het onderwijs op peil blijft of verbetert?

### Antwoord 4

In het Sectorakkoord heb ik met de VO-raad afgesproken dat wij scholen maximaal stimuleren om een goed HRM-beleid te voeren. Goed HRM-beleid is de basis om aantrekkelijke loopbanen met interessante verantwoordelijkheden te kunnen vormgeven. Daarnaast wordt er intensief gewerkt aan het tegengaan van lerarentekorten in het voortgezet onderwijs door maatregelen zoals:

- De onlangs geïntroduceerde beurzen voor studenten die een universitaire lerarenopleiding gaan doen in een tekortvak;<sup>3</sup>
- Investerings in de lerarenbeurs (o.a. uitbreiding aantal verlofuren van 4 naar 6 uur per week). CPB heeft eerder berekend dat de lerarenbeurs bijdraagt aan circa 40 procent van de voorspelde onvervulde vraag naar eerstegraads leraren in het VO in de tekortvakken;
- De begeleiding van startende leraren die vroegtijdige uitval uit het beroep voorkomt;
- Onderwijsstraineeships en het excellentieprogramma «Eerst de Klas»;
- Extra subsidie voor de knelpuntenregio's in de Randstad (9 van de 13 knelpuntenregio's bevinden zich in de Randstad).<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Zie ook: <http://bit.ly/1jZGUI5>

<sup>4</sup> Zie ook: <http://bit.ly/1m3n1uk>