

Leden Vaste Commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
t.a.v. mevrouw drs. E. de Kler
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG



Datum	22-11-2016	Betreft	AO 1 december 2016
Briefnr.	594202 ABO/HP	Onderwerp	arbeidsmarktpositie van jonge leraren in het funderend onderwijs
Inlichtingen	06 22991579		

Geachte leden van de Vaste Commissie,

Op 1 december a.s. vergadert uw Kamer over de arbeidsmarktpositie van jonge leraren in het funderend onderwijs. Ondanks de door staatssecretaris Dekker gesignaleerde verbeterde positie van jonge leraren op de arbeidsmarkt¹ zijn we er nog niet.

De verjonging in het primair en voortgezet onderwijs verloopt moeizaam. Een onacceptabel aantal startende leraren verlaat binnen vijf jaar het onderwijs. De werkdruk, elkaar opvolgende flexibele contracten en een laag salaris zijn redenen voor het (vroegtijdig) vertrek uit het onderwijs. Als vervolgens ook nog kleine contracten worden aangeboden (sprokkeluren) is er amper sprake van een volwaardig inkomen om in het eigen bestaan te voorzien.

De vakbonden AOb, CNV Onderwijs, FNV Overheid, FvOv en AVS zijn van mening dat de arbeidsmarktpositie van de jonge leraar verbeterd kan en moet worden. Zowel beroep als carrièreperspectief moeten aantrekkelijker gemaakt worden om jonge leraren te behouden. Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie en het inzetten op de aantrekkelijkheid van het beroep en behoud van (jonge) leraren is een complex geheel. Gelukkig zijn er oplossingen.

De prognoses voor de instroom van de PABO en de tweedegraads lerarenopleiding zijn niet rooskleurig² en de verwachting is dat het aantal beschikbare leraren de komende jaren sterker zal dalen dan het aantal leerlingen. Dat zorgt voor spanning op de arbeidsmarkt.

Aantrekkelijk beroep

De aantrekkelijkheid van het beroep speelt een grote rol die berust op twee pijlers; de vakinhoudelijke uitdaging en de arbeidsvoorwaarden. De vakbonden vinden dat het salaris omhoog moet. Door onder andere een toename van leerlingen met een zorgbehoefte in het regulier onderwijs, is het beroep complexer geworden. Met name het salaris in het primair onderwijs loopt steeds verder achter ten opzichte van het salaris van hoger opgeleid personeel in andere sectoren.

1 27923-227 Brief regering d.d. 1 juli 2016 - S. Dekker, staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Arbeidsmarktpositie jonge leraren in het funderend onderwijs.

2 Bron: <http://www.stamos.nl/?verb=shownews&item=192>

Ondanks dat hierin al veel stappen zijn gezet ontbreekt op te veel scholen professioneel HRM-beleid. Dit geldt voor zowel het primair als het voortgezet onderwijs. De mogelijkheden die in de cao's worden geboden, waaronder extra begeleiding en tijd voor startende leraren worden onvoldoende benut. De begeleiding en ondersteuning door ervaren leraren blijft achterwege of kan onvoldoende worden ingezet. Het beroep van leraar wordt maatschappelijk gezien dan ook als weinig aantrekkelijk ervaren. Het is natuurlijk een zaak van schoolbestuurders om dit op te pakken, maar een taak van het ministerie van OCW de bestuurders hierop te wijzen.

Schoolleiders/teamleiders

In de afgelopen jaren is het beroep van schoolleider enorm toegenomen in complexiteit. Schoolleiders hebben een belangrijke rol bij het HRM-beleid in de school, het inrichten van professionalisering, het invullen van de formatie en het regelen van vervangingen. Schoolleiders acteren dus in een bijzonder breed speelveld, maar de facilitering is in de afgelopen jaren relatief gedaald. Om de kwaliteit van onderwijs te waarborgen is betere facilitering van schoolleiders nodig om hun rol als operationeel werkgever waar te kunnen maken. Zij moeten in die rol gesteund en gefaciliteerd worden om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Wanneer werkgevers en schoolleiders het meest gunstige werkklimaat weten te realiseren draagt dat bij aan de aantrekkelijkheid van het beroep.

Wet werk en zekerheid

De Wet werk en zekerheid (WWZ) heeft gezorgd voor een impuls waardoor meer jonge leraren een vaste baan hebben gekregen of nog kunnen krijgen. In tegenstelling tot de veelal negatieve geluiden in de media, zijn er wel degelijk schoolbesturen die extra personeel in dienst hebben genomen om te voorzien in de vervangingsbehoefte. De PO-raad en vakbonden hebben afspraken gemaakt in de cao-po om vervanging binnen de kaders van de WWZ te regelen mogelijk te maken. In de cao voor het primair onderwijs zijn per 1 juli jongstleden twee nieuwe contractvormen, het min/max- en bindingscontract, opgenomen naast de reeds bestaande afspraken. Dat geeft werkgevers meer flexibiliteit om de organisatie autonoom in te richten en te kunnen voorzien in vervanging. In de cao is bijvoorbeeld afgesproken dat werkgevers vervangingsbeleid moeten vaststellen. Daarin staat hoe een bestuur de vervanging organiseert en met welk type contracten. Wij horen geluiden uit onze achterban waaruit blijkt dat besturen en schoolleiders nog worstelen met de invulling van het nieuwe vervangingsbeleid en de keuze voor de contractvormen. Inmiddels zien wij wel een toename van de nieuwe contractvormen. In het voorjaar 2017 vindt de evaluatie van deze cao-afspraken plaats, waarbij alle waarnemingen meegenomen worden.

Cao-partijen hebben gestreefd naar het creëren van meer vaste banen waar met name jonge leraren van kunnen profiteren. De expliciete afspraak in de cao primair onderwijs dat de vervanging georganiseerd wordt vanuit de gedachte vast/vast-flexibel/flexibel draagt bij aan verbetering van de arbeidsmarktpositie van jonge leraren. Daarnaast is er door het hele land sprake van regionale samenwerking, werkgevers richten gezamenlijk vervangingspools op waarin (jong) personeel wordt aangesteld, veelal direct met een vast contract. De WWZ heeft nadrukkelijk bijgedragen aan deze ontwikkeling.

Positie op de arbeidsmarkt

Om die positie van jonge leraren verder te verbeteren, is een aantal maatregelen noodzakelijk. Deze maatregelen kunnen maar ten dele in de sector zelf gerealiseerd worden, uw steun is daarbij noodzakelijk.

Wij vragen u dan ook om in uw vergadering nadrukkelijk in te zetten op het tot stand brengen van onderstaande maatregelen:

- Salaris verbeteren vanwege de toegenomen complexiteit van werkzaamheden;
- Meer vaste banen voor jonge leraren;
- Terugdringen van werkdruk;
- Verbeteren van doorgroeimogelijkheden binnen het funderend onderwijs;
- Continu inzetten op professionalisering van onderwijspersoneel;
- Schoolleiders moeten gefaciliteerd worden hun rol waar te maken;
- Stimuleren van regionale samenwerking tussen schoolbesturen.

Met vriendelijke groet,



Liesbeth Verheggen
Algemene Onderwijsbond



Loek Schueler
CNV Onderwijs



Jilles Veenstra
FvOv



Petra van Haren
AVS



Rob Huijskens
FNV Overheid