

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 776

van **SIHAME EL KAOUAKIBI**

datum: 4 september 2020

BEN WEYTS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

Coronacrisis - Leerkracht als knelpuntberoep

In het opiniestuk 'Lost de coronacrisis het lerarentekort op?' dat op 1 september 2020 in De Standaard verscheen, wijst Filip Moons op wetenschappelijke studies die een verband tonen tussen een stijgende werkloosheidsgraad en een groeiend lerarenkorps. Gelet op de economische malaise en de verwachte stijging van de Vlaamse werkloosheid tot zowat 8%, is de verwachting dat de coronacrisis inderdaad zal leiden tot een grotere aantrekkelijkheid van het beroep van leerkracht omwille van werkzekerheid en stabiele verloning. De financiële crisis in 2008 gaf een gelijkaardig beeld.

Corona heeft met andere woorden als positief neveneffect dat leerkracht wellicht een minder uitgesproken knelpuntkarakter krijgt. Niet alleen zullen meer mensen als leraar willen starten, maar zal ook de kwaliteit van die influx aan leraars hoger zijn. Bovendien zal wie al leraar is, zijn onderwijsschap tijdens een crisis minder snel over de haag gooien. Dat laatste is een belangrijk gegeven. Momenteel houden zo'n vier op de tien starters in het secundair onderwijs het beroep binnen de vijf jaar voor bekeken. Precies dit gegeven moeten we goed in het achterhoofd houden als we willen vermijden dat de aantrekkelijkheid van het beroep van leerkracht slechts een kortstondig gegeven wordt. Het komt er met andere woorden op aan om de opportuniteit die zich nu voordoet structureel vast te houden. Zodra de economie weer aantrekt, wordt het leraarschap opnieuw minder aantrekkelijk. Dat leidt tot minder inschrijvingen in de lerarenopleiding, maar verhoogt ook de uitstroom uit het beroep: leraars die tijdens de recessie instroomden, blijken het beroep sneller te verlaten als er zich opnieuw andere opportuniteiten aandienen. Ook de leraars die voordien al hun twijfels hadden, houden het dan voor bekeken.

1.

- a) Hoe schat de minister de impact van de coronacrisis in op de aantrekkelijkheid van het beroep van leerkracht, de instroom van nieuwe leerkrachten en de uitstroom van de huidige leerkrachten?
- b) Welke extra toestroom naar het onderwijs wordt verwacht en in welke mate zal deze verwachte toestroom een antwoord kunnen bieden op het kunnen invullen van de vacatures?
- c) Werd hierover al onderzoek verricht of zal dat in de nabije toekomst gebeuren?

2.

- a) Welke acties zullen door de Vlaamse overheid worden ondernomen om de toeleiding naar een job als leerkracht te promoten?
- b) Acht de minister het nodig om daarbij een extra inspanning te leveren voor bijvoorbeeld Antwerpen en Brussel, waar de tekorten nijpender zijn?
- 3. Nemen de lerarenopleidingen speciale initiatieven om het aantal inschrijvingen te vergroten?
- 4. Welke maatregelen neemt VDAB als arbeidsmarktregisseur om de toeleiding van werkzoekenden naar een job als leerkracht te verbeteren
 - a) op het vlak van opleiding;
 - b) op het vlak van screening van de groep werkzoekenden om na te gaan of zij interesse hebben in en in aanmerking komen voor een job als leerkracht;
 - c) op het vlak van vacaturewerking;
 - d) op het vlak van outplacement richting onderwijs voor werknemers in de private sector die hun job verliezen in het kader van herstructureringen of faillissementen?
- 5.
 - a) Het onderwijs wordt gekenmerkt door een hoge graad van feminisering.
Zal de minister de coronacrisis en de verhoogde interesse in een baan als leerkracht aangrijpen om ook een groter aandeel mannelijke kandidaten trachten aan te trekken om de vacatures in te vullen?
 - b) Welke andere initiatieven worden genomen om, conform het Vlaamse regeerakkoord, de diversiteit van het lerarenkorps te vergroten?
- 6. In het buitenland werden reeds studies gemaakt over de vroegtijdige uitstroom van leerkrachten uit het onderwijs.
 - a) Op welke manier worden deze resultaten meegenomen in het Vlaamse beleid?
 - b) Wordt er ook onderzoek gepland om na te gaan welke de belangrijkste factoren zijn die leiden tot een vroegtijdige uitstroom uit het beroep van leerkracht?
- 7. Welke maatregelen wil de minister nemen om het HR-beleid in het onderwijs beter af te stemmen met het oog op het tegengaan van een vroegtijdige uitstroom van leerkrachten uit het beroep?
- 8. Op welke manier wil de minister de focus meer leggen op het lesgeven, en de ontmoedigende administratieve rompslomp die leerkrachten opgelegd krijgen verminderen?
- 9.
 - a) Wordt er nagedacht over de toekenning van een premie voor leerkrachten die pendelen naar scholen in de grootsteden, waar het knelpuntkarakter van het beroep van leerkracht zich het scherpst stelt?
 - b) Zal de hoogte van deze premie worden ontwikkeld in functie van de extra taakbelasting ten gevolge van pendeltijd, diversiteit, taalachterstand en/of zorgnoden van de leerlingen?

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Hilde Crevits (794), Ben Weyts (776).

BEN WEYTS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 776 van 4 september 2020

van **SIHAME EL KAOUAKIBI**

1. a) Tijdens de coronacrisis is nog maar eens duidelijk geworden wat voor een prachtig beroep het lerarenberoep is. Veel mensen hebben ontdekt dat lesgeven hen wel bevalt en dat ze er verder mee wil gaan.

b) Het is niet mogelijk om in te schatten in welke mate de verwachte instroom van nieuwe leraren een antwoord kan bieden op het invullen van vacatures. Ook bij de VDAB heeft men momenteel nog geen cijfers over hoeveel werkzoekenden in 2020 een lerarenopleiding zullen aanvatten waardoor het niet mogelijk is om nu al een evaluatie te maken van de potentiële invloed van de coronacrisis.

c) Het Departement Onderwijs en Vorming publiceert om de drie jaar een rapport waarin de toekomstige aanwervingsbehoeften in onderwijs worden ingeschat en de instroom in de lerarenopleidingen wordt gemonitord (<https://www.vlaanderen.be/publicaties/de-toekomstige-arbeidsmarkt-voor-onderwijspersoneel-in-vlaanderen-2018-2028>). Het Agentschap voor Onderwijsdiensten volgt de huidige arbeidsmarkt op (<https://www.agodi.be/publicaties/arbeidsmarkt>). Over de mogelijke extra instroom als gevolg van corona en impact op de aanwervingsbehoefte werd nog geen onderzoek verricht. Die mogelijke impact is immers zo complex om in kaart te brengen en bovendien zijn er nog zovele andere factoren die een rol spelen dat het weinig zinvol is om hierover momenteel uitspraken te doen.
2. Er werden reeds verschillende maatregelen genomen waarvan er enkele dit schooljaar zijn ingegaan. Daarbij wordt vooral ingezet op de werkzekerheid en begeleiding van beginnende leerkrachten. Uiteraard blijft het aantrekken en behouden van leerkrachten ook de volgende jaren een belangrijke prioriteit:
 - Het pilootproject lerarenplatform werd in het basisonderwijs verlengd en ging tijdens schooljaar 2020-2021 voor het eerst van start op 1 september (waar dat eerder 1 oktober was). Zo krijgen heel wat beginnende leerkrachten onmiddellijk voor een volledig schooljaar werk- en financiële zekerheid. Het gaat in totaal om 2.291 voltijds equivalenten. We onderzoeken of we de lerarenplatforms niet gericht kunnen inzetten in de steden waar grote tekorten zijn.
 - Op 1 januari 2021 krijgen meer tijdelijke personeelsleden een kans op een vaste benoeming. Hiertoe zullen schoolbesturen in het basisonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, secundair onderwijs en volwassenenonderwijs eenmalig betrekkingen van titularissen die met verlof zijn moeten vacant verklaren. In het gewoon secundair onderwijs moet het schoolbestuur ook betrekkingen in overgedragen uren-leraar vacant verklaren.
 - Vanaf 1 september 2020 valideren we de geldelijke anciënniteit van nieuwe zij-instromers voor bepaalde knelpuntvakken of -ambten in het basis- en secundair onderwijs. De eerdere prestaties van wie in onderwijs aan de slag gaat, zullen tot een maximum van acht jaar kunnen opgenomen worden in de geldelijke anciënniteit. Ook VDAB focust op het verhogen van de zijinstroom in de lerarenopleidingen. Daartoe werd de afgelopen periode het opleidingsaanbod uitgebreid, bv. door het erkennen van de verkorte educatieve master vanaf september 2020.

- Vanaf 1 september 2020 gaat een tijdelijk project duaal lesgeven van start in het secundair onderwijs. Dit project moet toelaten dat een school die voor een bepaald vak geen leerkracht vindt op de arbeidsmarkt, beroep kan doen op een bedrijf dat dan een van zijn werknemers tijdelijk ten dienste kan stellen van de school. De werknemer zal daartoe een kort maar intens educatief traject volgen aan een hogeschool. We starten alvast met de sector van de chemie en life sciences en de sector elektrotechniek, maar bedrijven uit andere sectoren behoren zeker ook tot de mogelijkheid.
- Op 1 september 2020 werd de werking van de Vlaamse reffectatiecommissie weer geactiveerd in alle onderwijsniveaus.
- Daarnaast bespreek ik met de sociale partners een voorstel om de vaste benoeming te versnellen. Dat gaat hand in hand met een herziening van de evaluatie(procedure).

Verder bestaan er reeds geruime tijd initiatieven in steden zoals Antwerpen en Brussel. Om bijvoorbeeld het lerarentekort in de stad Antwerpen aan te pakken, maakt VDAB deel uit van een partnerschap met de stad Antwerpen en Agodi: Onderwijstalent. Binnen deze samenwerking worden extra acties opgezet om bv. werken als leerkracht in de stad te promoten.

3. Hoe studenten aangetrokken worden, behoort tot de autonomie van de hogescholen en universiteiten. Iedere instelling hanteert een eigen aanpak om studenten te werven. Algemeen zien we dat de lerarenopleidingen op regelmatige basis infosessies organiseren (omwille van corona zijn heel wat van deze infomomenten dit jaar online doorgegaan). Dit zowel voor nieuwe studenten als voor zij-instromers. Ook op de SID-in beurzen zijn de lerarenopleidingen steeds aanwezig.

Daarnaast kunnen kandidaat-studenten via de websites van de verschillende instellingen heel wat informatie over de lerarenopleidingen terugvinden, vaak in combinatie met wervende getuigenissen van oud-studenten. De universiteiten brachten via de VLIR alle informatie over de educatieve master ook nog eens samen op de website www.educatievemaster.be. Hier vinden studenten informatie over de educatieve master terug samen met informatie over waar deze lerarenopleiding gevolgd kan worden.

4. a) Zoals in antwoord 2a. beschreven, focust VDAB zich op het verhogen van de zijinstroom in de lerarenopleidingen. VDAB heeft daartoe het opleidingsaanbod verruimd, rekening houdend met de knelpunten op de arbeidsmarkt en uitgebreid naar een opleidingsaanbod in alle provincies. In 2019 volgden 863 werkzoekenden een lerarenopleiding. Dit aantal is bijna een verdrievoudiging op 5 jaar tijd. In 2015 volgden 317 werkzoekenden een lerarenopleiding.
- b) De sectorale VDAB-dienstverlening wordt opgedeeld in zes beroepenclusters, waaronder de cluster zorg en onderwijsberoepen. Binnen deze cluster worden bemiddelaars volledig of gedeeltelijk ingezet in de dienstverlening voor de onderwijsberoepen (bemiddeling, vacaturewerking, toeleiding naar opleidingen, begeleiding tijdens opleiding, ...). De dienst heeft de afgelopen periode ingezet op het professionaliseren van deze bemiddelaars, onder andere in samenwerking met het departement onderwijs en vorming en Agodi. Dit zorgt ervoor dat de VDAB-bemiddelaars goed op de hoogte zijn van de onderwijssector, de loopbaanmogelijkheden, de lerarenopleidingen, de vereiste competenties voor een leerkracht, ...

Daarnaast is er voor werkzoekenden een digitaal infopakket ontwikkeld over de onderwijsberoepen. Met dit interactief pakket wil de dienst werkzoekenden warm maken voor de job als leerkracht en tegelijk een overzicht bieden van de mogelijkheden om leerkracht te worden (bv. via het erkende opleidingsaanbod tot

leerkracht). Omwille van de kwalificatievereisten voor het lerarenberoep zet VDAB dan ook sterk in op de toeleiding naar de lerarenopleidingen.

- c) De matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt behoort tot de kerntaak van VDAB. Wat de onderwijsberoepen betreft, is er de leerkrachtendatabank waar werkzoekende leerkrachten vacatures kunnen zoeken en waar directies kunnen zoeken naar een geschikte leerkracht voor hun vacature. Op dit moment is VDAB, onder andere met Agodi, stappen aan het zetten om deze processen nog performanter en gebruiksvriendelijker te maken.
 - d) Werknemers in de private sector die hun job verliezen in het kader van herstructureringen of een faillissement krijgen een outplacement-begeleiding aangeboden.
In beide gevallen zijn het private outplacementkantoren die de begeleidingen uitvoeren. VDAB zelf heeft op de inhoud en de invulling weinig of geen impact. De inhoud van een outplacementbegeleiding stoelt op de NAR-CAO nr. 82. Heroriëntering en het in kaart brengen van de competenties van de werkzoekenden maken hier deel van uit. Wanneer blijkt dat een persoon in aanmerking komt voor en interesse heeft in een job in het onderwijs, is het aan de outplacementconsulent om op dit pad met de werkzoekende aan de slag te gaan. VDAB is echter niet bevoegd om outplacementkantoren op te leggen om werkzoekenden gericht naar het onderwijs toe te begeleiden.
5. a) Als onderwijsminister streef ik naar een evenwichtige balans tussen mannen en vrouwen op zoveel mogelijk niveaus. De ruimte om in te grijpen op dit maatschappelijke gegeven is evenwel beperkt. De studiekeuze van onze jongeren is vrij.
Laten we echter hopen dat de recente maatregelen om het lerarenberoep aantrekkelijker te maken zoals het valoriseren van de anciënniteit van zij-instromers er toe bijdragen dat vrouwen én mannen ervoor kiezen in onderwijs aan de slag te gaan en te blijven.
- b) We hebben het recente advies van de SERV over diversiteit bij onderwijspersoneel met interesse gelezen. Zoals de SERV zelf in haar rapport aangeeft, is er niet één beleidsmaatregel die hier een snelle oplossing kan bieden maar zijn er mogelijk wel een aantal hefboomen die een bijdrage kunnen leveren om zowel de diversiteit binnen de lerarenopleiding te vergroten als deze diversiteit te benutten om de lerarenopleiding kwalitatief te versterken.
Alleszins zal er een nulmeting plaatsvinden naar het aandeel leerkrachten van buitenlandse herkomst. Het departement Onderwijs en Vorming zal daartoe eerstdaags een aanvraag indienen bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. We vallen hier terug op de definitie van buitenlandse herkomst zoals vastgelegd door de Vlaamse Regering. Dat betekent dat iemand van buitenlandse herkomst is wanneer de huidige of de geboortenationaliteit van de persoon niet de Belgische is of de geboortenationaliteit van de vader of de moeder niet de Belgische is. Via een koppeling van het rijksregisternummer van de leerkrachten zullen we op geaggregeerd niveau (bv. per onderwijsniveau, provincie of onderwijsnet) zicht krijgen op het aandeel leerkrachten van buitenlandse herkomst en dit voor de jaren 2013, 2016 en 2019 zodat we trends in kaart kunnen brengen.
6. Internationaal gezien zijn de meest recente resultaten van de TALIS studie interessant om te bekijken. Over alle OESO landen die deelnamen aan de TALIS 2018 studie heen wensten gemiddeld 25,1% van de leraren in de eerste graad van het secundair onderwijs binnen de vijf jaar het onderwijs te verlaten. In Vlaanderen ligt die intentie om uit te stromen met 16,6% gevoelig lager (<https://dx.doi.org/10.1787/888934083430>). De uitstroom(intentie) is in Vlaanderen

dus zeker niet uitzonderlijk of zo alarmerend als soms wel eens wordt beweerd. Dat neemt niet weg dat we ons maximaal moeten inzetten om goede leraren te behouden.

Ook in Vlaanderen gebeurde reeds onderzoek naar de oorzaken van de uitstroom van leerkrachten. Het onderzoek van Struyven en Vanthournout (2014) toont dat er verschillende elementen meespelen bij de beslissing om het beroep al dan niet te verlaten. Zo verwijzen zij naar de jobtevredenheid en relaties met leerlingen; de ondersteuning die men al dan niet krijgt vanuit het schoolmanagement; de werkdruk; job(on)zekerheid; en relaties met ouders van leerlingen. De belangrijkste factor uit hun analyse was jobonzekerheid. De auteurs suggereren dat wie geen zicht heeft op een langdurige en volledige tewerkstelling na verloop van tijd de grootste neiging vertoont om het beroep te verlaten. Jonge personeelsleden die hun leven willen opbouwen kiezen bij een gebrek aan perspectief eerder voor een stabielere job in een andere sector. Deze resultaten worden zeker meegenomen bij de beleidskeuzes.

7. Het HR beleid behoort toe tot de autonomie van de schoolbesturen en schoolleiders. Zij vormen een cruciale schakel in een modern HR-beleid. Als overheid hebben we vooral een faciliterende rol. Zo werd er in opdracht van de Vlaamse overheid door het Steunpunt Onderwijsonderzoek de voorbije jaren onderzoek verricht naar strategisch personeelsbeleid. Hierbij worden aanbevelingen geformuleerd die ook van belang zijn voor het welbevinden en de verloopintentie van leraren. Nog niet alle rapporten van deze onderzoekslijn zijn vrijgegeven maar dit wordt weldra afgerond. De resultaten hiervan kunnen scholen inspireren om nog meer werk te maken van een goed personeelsbeleid.
8. In de beleidsnota wordt uitvoerig ingegaan op het reduceren van administratieve planlast. Zo wordt het meldpunt 'Kafka in het onderwijs' geactiveerd. Verder zal de onderwijsinspectie bij een doorlichting nagaan of er sprake is van planlast en adviezen formuleren om deze eventueel te verminderen. Tot slot zal ook ingezet worden op digitalisering.
9. Het klopt dat het in de grootsteden meestal moeilijker is om geschikte kandidaat-leerkrachten te vinden om een vacature in te vullen dan elders. Een premie invoeren voor leerkrachten die in de grootsteden werken, lijkt mij echter niet de oplossing. Er spelen tal van motieven om al dan niet te kiezen om in een grootstad te werken. De impact van een beperkte premie zal hierop beperkt zijn. Uit het verleden bleek tevens dat er bij de vakorganisaties geen draagvlak is voor differentiële verloning. Ik geloof meer in een positieve keuze voor de stad. Steden als Antwerpen en Brussel nemen hier zelf vaak het voortouw. Voorbeelden daarvan zijn Onderwijstalent waar de stad Antwerpen, koepels, lerarenopleiders, de overheid, directeurs en VDAB op regelmatige basis samenkomen en op zoek gaan naar concrete oplossingen (<https://www.onderwijstalent.be/>). De VGC in Brussel doet gelijkaardige inspanningen (<https://www.onderwijsinbrussel.be/les-geven>). Concreet resulteerde dit o.a. in een specifiek aanwervingsplatform voor leraren, jobdagen, informatie rond lerarenstages, een dashboard met statistische informatie, enzovoort.

Referenties:

Katrien Struyven & Gert Vanthournout (2014). Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching. Teaching and Teacher Education. Volume 43. October 2014. pagina 37-45