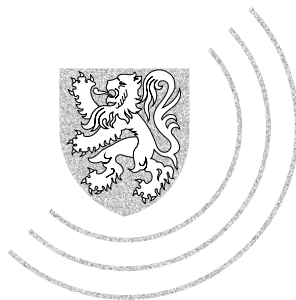


V L A A M S P A R L E M E N T



stuk **440** (2009-2010) – Nr. 1
ingediend op 16 maart 2010 (2009-2010)

Gedachtewisseling

over het onderzoek ‘Het beroep van leraar doorgelicht’

Verslag

namens de Commissie voor Onderwijs en Gelijke Kansen
uitgebracht door mevrouw Veerle Heeren

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: de heer Boudewijn Bouckaert.

Vaste leden:

de heer Jos De Meyer, de dames Veerle Heeren, Kathleen Helsen, Sabine Poleyn;
de dames Katleen Martens, An Michiels, Gerda Van Steenberge;
de dames Irina De Knop, Marleen Vanderpoorten;
de dames Kathleen Deckx, Fatma Pehlivan;
mevrouw Vera Celis, de heer Kris Van Dijck;
de heer Boudewijn Bouckaert;
mevrouw Elisabeth Meuleman.

Plaatsvervangers:

de heren Paul Delva, Jan Durnez, de dames Cindy Franssen, Katrien Schryvers;
de heren Erik Arckens, Frank Creyelman, Chris Janssens;
de dames Ann Brusseel, Fientje Moerman;
mevrouw Mia De Vits, de heer Chokri Mahassine;
mevrouw Danielle Godderis-T'Jonck, de heer Willy Segers;
de heer Jurgen Verstrepen;
mevrouw Mieke Vogels.

Stukken in het dossier:

439 (2009-2010) – Nr. 1: Verslag over gedachtewisseling

INHOUD

1. Toelichting bij het onderzoeksrapport.....	4
1.1. Inleiding	4
1.2. Profiel van de beroepsgroep.....	4
1.3. Arbeidstevredenheid.....	5
1.4. Werktijden.....	6
1.5. Loopbaan.....	7
1.6. Knelpunten	8
1.7. Mogelijke pistes.....	8
2. Vragen en opmerkingen van de leden	10
3. Antwoorden van de dames Jessy Siongers en Ellen Huyge	12
Bijlage: Tabellen en grafieken.....	15

De Commissie voor Onderwijs en Gelijke Kansen hield op 11 februari 2010 een gedachtewisseling over het onderzoek ‘Het beroep van leraar doorgelicht’ met de dames Jessy Siongers (onderzoeker VUB) en Ellen Huyge (onderzoeker Universiteit Antwerpen).

1. Toelichting bij het onderzoeksrapport

1.1. Inleiding

Mevrouw *Ellen Huyge* begint haar toelichting met een verwijzing naar de publicatie ‘De sociale staat van Vlaanderen 2009’. Daaruit blijkt dat Vlaanderen het heel goed doet. Het onderwijs heeft een goede reputatie. De meerderheid van de bevolking is en voelt zich gezond, en iedereen is mobieler dan vroeger. Anderzijds is er op heel wat domeinen een blijvende en zelfs toenemende ongelijkheid. Die is vaak terug te voeren naar het opleidingsniveau. Laaggeschoolden zijn vaker ziek, slechter behuisd, frequenter werkloos, hebben kleinere sociale netwerken en participeren minder aan het verenigingsleven.

Zij wil daarmee niet zeggen dat dit de schuld is van het onderwijs, maar het verschijnt wel als spelverdeler van levenskansen. Het onderwijs heeft veel taken: het tracht nieuwe generaties op te leiden die zelfredzaam zijn in een kenniseconomie, zich professioneel en in hun vrije tijd kunnen ontplooien, zich opstellen als actieve burgers, open en verdraagzaam zijn, weten hoe zich te gedragen in het verkeer, hoe men gezond moet leven enzovoort. Dat betekent dat van leraren heel wat wordt verwacht.

Een aantal indicatoren in het arbeidsmarktrapport geeft aan dat het aanbod van leerkrachten krimpt. Het aantal generatiestudenten in de lerarenopleidingen loopt terug, wat bij een gelijk slaagpercentage ook minder afgestudeerden oplevert. Bij de masters is de krimp nog drastischer sinds de verzwaring van de stagecomponent. Vervolgens wijst de spreker op de relatief hoge percentages van leerkrachten die na een eerste ervaring weer uitstromen: respectievelijk 27 percent en 37 percent in basis- en secundair onderwijs. Daar komt nog bij dat de babyboomgeneratie al bezig is met uitstromen aan het einde van haar loopbaan.

Het onderzoek vergelijkt het leraarschap met andere beroepen om zowel aantrekkingskracht als pijnpunten zichtbaar te maken. Om over representatieve steekproeven van de werkende bevolking te beschikken werd uitgegaan van bestaande databanken en werden geen nieuwe gegevens verzameld. Er werd ook gebruikgemaakt van de volkstelling van 1991 en de socio-economische enquête van 2001. Daarnaast werden nog acht interviews uitgevoerd met groepjes van leerkrachten en ex-leerkrachten.

1.2. Profiel van de beroepsgroep

De leerkrachten werden met andere beroepsgroepen vergeleken op het vlak van onder meer gendersamenstelling, vooropleiding, professionele aspiraties, arbeidstevredenheid, werkduur enzovoort. Uit analyse van de gegevens van het Departement Onderwijs is gebleken dat de sector nog steeds vervrouwelijkt. Het aandeel van vrouwen op de hele arbeidsmarkt schommelt rond 42 percent maar in het onderwijs bedraagt het thans 73 percent, de directie niet meegerekend.

Het Vlaamse onderwijs telt verder zeer weinig allochtone leerkrachten. Slechts 2 percent van de jonge leerkrachten is van Maghrebijnse of Turkse afkomst. Tegenover de hele leerkrachtengroep benadert het aandeel 0 percent, wat in schril contrast staat met de veel kleurrijkere leerlingenpopulatie.

Het lerarenkorps is ook grijzer dan de rest van de beroepsbevolking: nergens zijn meer 45-plussers aan het werk (zie grafiek p. 17). Gezien het een voorwaarde is voor de vaste benoeming, zijn nagenoeg alle leerkrachten in het bezit van een diploma hoger onderwijs.

In de loop der jaren is het verschil met de rest van de bevolking wel kleiner geworden, omdat er steeds meer hogeschoolden zijn.

In de regel genoten ze een vooropleiding in het aso, al stromen thans meer en meer leerlingen uit tso en bso in de bacheloropleidingen in. In de lerarenopleidingen duikt daarom bezorgdheid op over lagere slaagpercentages of een neerwaartse bijstelling van de vereisten. De onderzoekers hebben ook vastgesteld dat heel wat studenten in het regentaat instromen na een poging op universitair niveau. De angst wordt daarom geuit dat het daardoor een imago krijgt van gemakkelijke opleiding voor wie de universiteit te zwaar vindt.

Het valt verder op dat licentiaten minder vertegenwoordigd zijn in de jongste leeftijdsgroepen. De meeste licentiaten die aan de slag zijn in het onderwijs zijn al wat ouder. Dat brengt met zich mee dat de vraag en dus ook de spanning op de arbeidsmarkt binnenkort nog groter zal worden.

Als motivatie om voor de lerarenopleiding te kiezen komen vooral inhoudelijke aspecten naar voren: kennisoverdracht en contact met jongeren. Vakantieregeling en werktijden wegen initieel veel minder door. Het is opvallend dat de afgestudeerden die effectief leraar zijn geworden en gebleven van meet af aan ook meer gemotiveerd waren, zowel intrinsiek als extrinsiek. Men stelde ook vast dat mannen en licentiaten iets minder intrinsiek gemotiveerd zijn.

Arbeid- en loopbaanoriëntatie tonen een beeld van leerkrachten die kiezen voor een baan die stabiliteit verzekert, in het bijzonder wat betreft het evenwicht tussen arbeid en gezin. Concurrentie en het prestige dat gepaard gaat met leidinggevende functies komen heel duidelijk als minder belangrijk naar voren.

1.3. *Arbeidstevredenheid*

De arbeidstevredenheid van leerkrachten scoort 72 op 100, en verschilt daarmee niet van andere beroepsgroepen. Meer in detail bekeken, komen wel drie verschillen aan het licht met mensen die elders werken: er is een grotere tevredenheid over werktijden (89 percent in de plaats van 82 percent elders) en over het loon, maar een lagere over promotiekansen (31 percent in de plaats van 44,5 percent). Anderzijds wordt de opwaartse carrièrebeweging niet zo belangrijk geacht.

Een aantal zaken maakt het de beginnende leerkracht lastig, in de eerste plaats de werkonzekerheid. Een meerderheid van de leerkrachten onder de 30 jaar heeft een tijdelijk contract. De ene databank stelt 61 percent tegenover 11 percent in andere sectoren, de andere 54 percent tegenover 16 percent. Niet minder dan 42 percent van de deeltijds werkende jonge leerkrachten doet dat onvrijwillig, tegenover slechts 24 percent in andere sectoren. De onderzoekers stelden vast dat 17 percent van de jonge leerkrachten vaak het verlies van zijn baan vreest, tegenover 16 percent elders. Vanaf 30 jaar slaat dat om (zie grafiek p. 18).

Daarnaast signaleert mevrouw Huyge nog vier problemen voor de beginnende leerkracht die verband houden met de lesopdracht zelf. Van de startende leerkrachten vermeldt 30 percent de werkdruk. Daarnaast noemt men administratieve last, het verwerven van didactisch materiaal en discipline. Van de leerkrachten die zijn uitgestroomd, blijkt dat zij het meeste problemen hadden met gezag, motivering en disciplineren van leerlingen, en de schoolcultuur. De leerkrachten die in het onderwijs zijn gebleven, zetten de administratieve planlast op nummer 1 bij de instapproblemen.

1.4. Werktijden

Mevrouw *Jessy Siongers* gaat verder met de link tussen de administratieve planlast en de werkduur in het onderwijs, die mede daardoor groter wordt. In het onderdeel over de werktijden gaat het onderzoek eerst in op de mate van deeltijds werken in het onderwijs. Ongeveer een kwart van de leerkrachten werkt deeltijds, wat veel hoger is dan het één vijfde in andere beroepen. Het fenomeen komt terug in andere Europese landen en heeft onder meer veel te maken met de oververtegenwoordiging van vrouwen in het onderwijs. Bij uitsplitsing naar geslacht in onderwijscontext, wordt duidelijk dat de mannen in het onderwijs verhoudingsgewijs meer deeltijds werken dan in andere beroepen en vrouwen net minder. De onderzoekers vermoeden dat dit te wijten is aan het feit dat het onderwijs als arbeidsmarktsector meer flexibiliteit toelaat inzake combinatie arbeid en gezin.

Bij voltijds werkenden in het onderwijs werd nagegaan wat de totale werkduur is. Dat gebeurde aan de hand van een tijdsbudgetonderzoek waarin rechtstreeks via survey is gevraagd naar de contractuele werktijd van elke respondent en hoe hoog de reële werktijd wordt ingeschat. Er is bovendien gebruikgemaakt van dagboekregistraties waarbij respondenten een hele week al hun activiteiten hebben vastgelegd, niet beperkt tot arbeidsactiviteiten alleen. Ter afronding van het onderzoek is een gecorrigeerde reële werktijd berekend op basis van een quotiënt waarin het aantal vakantiedagen van leerkrachten mee in rekening wordt gebracht.

De cijfers gaven aan dat leerkrachten een contractuele werkduur van 25 uur 24 minuten hebben (zie tabel p. 19). Niet-leerkrachten werken gemiddeld 38 uur en 2 minuten per week. Dat verschil lijkt groot, stelt de spreker, maar is niet ongewoon aangezien de contractuele werkduur is vastgelegd op grond van contracturen. Het reële aantal werkuren ligt volgens de gegevens van de leerkrachten gemiddeld op 37 uur 43 minuten, bij niet-leerkrachten op 44 uur en 15 minuten. Afgewogen aan de dagboekregistraties, blijken zowel leraren als niet-leraren hun werkuren danig te overschatten. In werkelijkheid schommelen de uren rond de bewuste 38 uren voor niet-leerkrachten en voor leerkrachten gemiddeld 33 uur en 16 minuten. In de dagboekregistraties werden tevens diverse arbeidsactiviteiten aangestipt. Leerkrachten gaven aan gemiddeld 7 uren te besteden aan activiteiten in het kader van hun beroep, zonder vergoeding. Ze ervaren die uren zodoende als niet in rekening gebracht in het contract. Na correctie wordt de kloof tussen niet-leerkrachten en leerkrachten veel groter, met name 38 uur tegenover 29 uur. De berekening houdt rekening met 182 schooldagen plus een tiental voor het werk tijdens vakanties voor leerkrachten en gemiddeld 220 werkdagen in andere sectoren. De schatting is vrij ruw, maar geeft wel een goed beeld, meent mevrouw Siongers.

Zowel binnen de groep van leerkrachten als in andere beroepen zijn er onderling nog grote verschillen. Het onderzoek maakt een meer gedetailleerde uitsplitsing. Daaruit blijkt dat leraren gemiddeld even veel uren presteren als mensen die tewerkgesteld zijn in andere overheidssectoren maar gemiddeld ook 4 uren minder dan in de privésector en 12 uur minder dan zelfstandigen. Ze werken evenveel uren als anderen in contactberoepen, zoals de verpleegkundigen, maar met correcties is dat minder. In die andere contactberoepen worden naarmate de loopbaan vordert ook wel maatregelen ingebouwd om minder uren te presteren.

Tussen leraren onderling blijkt dat het aantal gepresteerde uren daalt naarmate de leeftijd toeneemt, wat in andere beroepen net omgekeerd is. De werkduur ligt het hoogst bij leerkrachten lager onderwijs. Een aantal functies, zoals klastitularis, verantwoordelijke coördinatie of vakgebonden overleg, stagebegeleiders, verhogen de werkduur aanzienlijk. Leerkrachten Lichamelijke Opvoeding en praktijkvakken presteren minder uren.

Behalve werkduur, zijn er nog andere aspecten van de werktijd belangrijk. Zo is de versnippering van de werktijd over de week en de dagen zelf eigen aan het onderwijs. Dat wordt weergegeven door middel van arbeidsritmegrafieken (zie p. 20) die aangeven hoeveel percent van het totaal aantal werkenden er op elk bepaald moment van de dag aan het werk is. De volle lijn geeft de leerkrachten weer, de streepjeslijn de niet-leerkrachten. Dat toont dat leraren op een gemiddelde weekdag de dagtaak later inzetten maar dat heel snel iedereen aan het werk is. Middagpauzes zijn duidelijk afgebakend. De tussentijdse pauzes zijn niet opgenomen, maar dat kan wel op een eenvoudige manier ingebracht worden mits er een andere definitie van arbeid wordt gehanteerd, stelt mevrouw Siongers. In de namiddag lijkt het aantal leerkrachten aan het werk lager te liggen, maar daarin zitten ook de woensdagen verwerkt. Opmerkelijk is dat omstreeks 21 uur ongeveer een vierde van de leerkrachten alweer bezig is met de voorbereidingen voor de volgende lesdag. Die structuur keert terug in de weekends. De spreekster hanteert zondag als typevoorbeeld omdat leerkrachten dan het meest aan de slag zijn voor de volgende lesweek, voornamelijk in de voormiddag en 's avonds. De namiddag wordt voorbehouden voor familie en vrijetijdsbesteding.

Arbeid en gezin blijken in de onderwijssector goed te combineren, wat blijkt uit de arbeidsritmegrafieken. Dat blijkt tevens een prioriteit bij afgestudeerden uit de lerarenopleiding en bij leraren zelf. Het onderzoek wijst uit dat ze minder problemen ervaren om werk en gezin te kleuren, net als ander overheidspersoneel. Dat komt ook tot uiting in de huishoudelijke taakverdeling, bij de tijdsbudgetonderzoeken. Leerkrachten spenderen meer tijd aan huishoudelijke taken en vooral in die categorie vindt men nieuwe mannen terug.

De dagelijkse zorg voor kinderen wordt eveneens veel meer door de leerkrachten opgenomen in gezinsverband, vooral in vakantieperiodes, waar ze veel minder een beroep moeten doen op andere oplossingen en opvang dan wie elders tewerkgesteld is.

Leerkrachten zijn bijzonder gehecht en honkvast, ten aanzien van zowel gezin als school. Eenmaal in het beroep, blijven ze doorgaans, met uitzondering van het relatief hoge aantal jonge leerkrachten dat binnen de vijf jaar uitstroomt uit het beroep. Na die periode blijkt het onderwijs een zeer gesloten sector. Op basis van volkstellingsdata zou slechts een 12 percent van de leerkrachten het beroep verlaten. Aan externe mobiliteit wordt weinig belang gehecht.

1.5. *Loopbaan*

De interne mobiliteit blijkt een van de minst aantrekkelijke aspecten en leidt tot groot ongenoegen. Het is volgens de onderzoekers dan ook vreemd dat de arbeidsoriëntatie aantoont dat leerkrachten geen invloedrijke functies wensen die concurrentie impliceren en risico's vergen. Het feit dat er minder loopbaanperspectieven en minder hiërarchie is, wordt wel erkend als minpunt, maar tegelijk blijkt het ook minder belangrijk in de keuze en motivatie voor het beroep. Andere zaken krijgen een grotere prioriteit, zoals minder druk op prestatie om op te klimmen, die ervoor zorgt dat meer aandacht kan gaan naar inhoudelijke invulling. Ook het feit dat er meer tijd is voor vrije tijd, cultuur en sociale activiteiten wordt belangrijker geacht.

Intrinsieke en extrinsieke motivatie zijn cruciaal. Leerkrachten die er hoog op scoren willen onvoorwaardelijk in het beroep blijven. Vooral vrouwen en mensen uit de bacheloropleidingen blijken het sterkst te scoren op beide. Leerkrachten die meer instapproblemen ondervonden, vertonen een groter voorbehoud ten aanzien van het beroep zelf en stellen meer voorwaarden of verlaten het sneller. De kritiek op de loopbaan leidt niet tot een grotere uitstroom uit het beroep.

Onderwijs kent een moeilijke zij-instroom van amper 5 percent, op basis van de volkstellinggegevens voor de periode van 1991-2001. Dat kwam meermaals ter sprake in de focusgroepgesprekken, stelt mevrouw Siongers, zowel met zij-instromers als met uitstromers. Meest geciteerde problemen zijn de beperkte anciënniteit die wordt meegenomen, de financieel onaantrekkelijke voorwaarden, het risico niet terug te kunnen keren als voltijds, waar ze wel een vaste aanstelling hebben op dat moment, en de vlakke loopbaan.

Net als de intrede, verloopt ook de uitstap uit het beroep niet vlekkeloos. Senior-leerkrachten rapporteren meer gezondheidsproblemen dan mensen uit andere beroepscategorieën, wat vaak leidt tot vervroegde uitstroom. Algemeen blijken leerkrachten vroeger uit te stromen dan in andere sectoren. De gegevens van het onderzoek dateren van 2001 en geven ook de tbs-55-formule weer. Vanaf 55 jaar is een zeer sterke stijging bij leerkrachten merkbaar (zie grafiek p. 21). De controlegroep in het onderzoek is gelijkaardig qua opleidingsniveau, geslachtssamenstelling en leeftijd. Rond de leeftijd van 60 jaar zijn nagenoeg alle leerkrachten uitgestroomd.

1.6. *Knelpunten*

Op basis van de vergelijking zijn bepaalde knelpunten gedistilleerd. Er is niet in detail ingegaan op de lerarengroep zelf, maar wel op de afweging tegen andere tewerkstellingssectoren inzake instroom, behoud van leerkrachten, aantrekken van nieuwe en kwalitatief hoogstaande leerkrachten en de uitstroom en uitstap. De onderzoekers formuleren in hun rapport een aantal aanbevelingen voor een vernieuwd lerarenbeleid met klemtoon op een aantal aspecten. Nieuwe beleidsmaatregelen moeten vooreerst rekening houden met de cultuur van de leerkrachtencontext. Ze vormen geen echt homogene groep, maar er zijn wel duidelijke verschillen met andere beroepscategorieën. Beleidsmaatregelen die wel effect ressorteren daar, maar botsen met die lerarenwerkomgeving, zijn zinloos, stelt mevrouw Siongers.

Een eerste knelpunt is een kwantitatief te lage instroom in de lerarenopleiding. Maar er kunnen ook vragen worden gesteld bij de kwalitatieve kant van de instroom. Steeds meer jongeren uit bso en tso kiezen voor de lerarenopleiding. Ook mannen en allochtonen blijven afwezig. In dat verband gaat het vooral om het gebrek aan kwantiteit. Mannen en vrouwen doen het volgens onderzoek even goed in het onderwijs en de feminisering is niet negatief. Vooral in grootstedelijke context zou een meer kleurrijke groep leerkrachten positief zijn, menen de onderzoekers, gezien de samenstelling van de leerlingenpopulatie.

Ook de moeilijke intrede, de zware werkbelasting en de grote werkonzekerheid zijn probleemaspecten. Het behoud van bij intrede goede leerkrachten is door de werkonzekerheid en de werkdruk vaak moeilijk en leidt tot uitstroom. De beperkte zij-instroom dient aangepakt en beschouwd als een zinvolle aanvulling op het in scholen reeds aanwezige talent. Mevrouw Siongers haalt nog het probleem van de vlakke loopbaan aan, en het feit dat er massaal van uitstroommogelijkheden gebruik wordt gemaakt. Bovendien moet ook het groot aantal gezondheidsproblemen vanaf 50 jaar onder de loep worden genomen, meent ze.

1.7. *Mogelijke pistes*

Nieuwe en reeds gebruikte opties die de onderzoekers ter zake aanhalen zijn er met betrekking tot de instroom, de instap, de benoeming, verloning, werktijden, loopbaanperspectieven en het imago van het beroep. Doel was louter elementen aan te reiken voor een debat om dan na te gaan welke klemtonen de samenleving wil leggen, rekening houdend met de beschikbare middelen, de beperkte tijd en energie.

Voor wat betreft de kwaliteit van de instroom in de lerarenopleiding of de heterogenisering blijkt dat er heel wat ondersteuning is in de vorm van studiebegeleiding. Er zijn

samenwerkingsverbanden uitgewerkt binnen de hogescholen om de zwakkere instroom op te vangen. De onderzoekers achten het nodig die te evalueren op doeltreffendheid om de beste praktijken te onderscheiden en eventueel te veralgemenen.

Het negatieve beeld dat bij aso-leerlingen leeft over het beroep is eveneens een probleem. Zij opteren in eerste instantie voor universiteit en pas in tweede orde voor de lerarenopleiding. Dat punt kan bijgeschaafd worden via school, leerkrachten, directies en clb's (centra voor leerlingenbegeleiding).

De vlotte instap krijgt grote nadruk omdat het een primair knelpunt vormt volgens de onderzoekers. Er is gewezen op meer aandacht voor de pedagogisch-didactische ondersteuning. De extra middelen voor het mentorschap zijn voor de volgende jaren geschrapt sinds het verschijnen van het onderzoeksrapport, maar mevrouw Siongers stelt dat het concept daarom niet helemaal moet verdwijnen. Er is nood aan aanvangsbegeleiding en het is nodig werk te maken van een doeltreffend ondersteuningssysteem voor beginnende leerkrachten.

Onderwijs verspreidt, vergaart en hanteert ontzettend veel kennis, maar doet zo goed als niet aan kennismanagement in vergelijking met andere sectoren. De spreekster vermeldt dat de mogelijkheden nochtans bestaan, met onder meer de elektronische leerplatformen.

Een andere mogelijkheid zien de onderzoekers in verminderde lesuren voor beginnende leerkrachten, naar het voorbeeld van andere Europese en niet-Europese landen. Daar gaat het om een reductie van 10 tot 30 percent ten behoeve van begeleiding, advies en verdere opleiding binnen de schoolcontext.

De vaste benoeming is een tweesnijdend zwaard. Het is enerzijds een grote aantrekkingspool en de onderzoekers willen ze dan ook niet afgeschaft zien. Bovendien is het een zegen voor de oudere of langer tewerkgestelde leerkrachten. Jongere niet-benoemde leerkrachten ervaren het veeleer als een vloek die heel wat werkonzekerheid meebrengt, vooral in het begin van de loopbaan. In het onderzoeksrapport stellen de onderzoekers andere contractvormen en opvolging van contracten voor in dat verband. Zo kan gestart worden met contracten van onbepaalde duur om al snel over te gaan op contracten van bepaalde duur. Ook de vraag of na een loopbaanonderbreking men onbeperkt in het onderwijs moet kunnen terugstappen, in dezelfde positie en loonschaal, raken de onderzoekers aan.

De vlakke loopbaan wordt als een probleem ervaren, vooral bij zij-instromers. Leerkrachten liggen er echter niet in die mate van wakker dat, om de vlakke loopbaan te doorbreken, er sprake zou moeten zijn van een sterk hiërarchisch systeem. Leerkrachten willen vooral voor de klas staan en zijn intrinsiek sterk gemotiveerd om aan kennisoverdracht te doen. Enige opwaartse beweging moet wel kunnen, stelt de spreekster, waarbij leerkrachten zich gaandeweg eerst kunnen inwerken en daarna stilaan vrijgesteld worden voor andere taken. De mogelijkheden zijn er maar worden onvoldoende benut.

Een andere vaststelling is dat er wel frequente maar niet zo gevoelige loonsverhogingen zijn in het onderwijs. De onderzoekers menen dat een optie zou zijn om minder frequent, maar meer voelbare loonsverhogingen toe te kennen, eventueel gekoppeld aan welbepaalde functies en taken.

Zij-instromers vinden dat hun elders verworven competenties en anciënniteit onvoldoende in rekening worden gebracht. Dat moet herbekeken worden, stelt mevrouw Siongers.

Het rapport heeft een punt gemaakt van de definitie van de werktijd omdat er sterke verschillen blijken tussen de contractuele en reële werktijd. Dat leidt tot ongenoegen bij leerkrachten die de andere uren als onbezoldigd ervaren. Bovendien schept het misverstand bij buitenstaanders over de reële werktijd van leerkrachten. België blijkt een van de enige

Europese landen waar enkel de contracturen zijn vastgelegd. De onderzoekers vragen zich af of het niet wenselijk is over te schakelen naar contractuele werktijden die de integrale tijd die leerkrachten op school moeten doorbrengen of zelfs de volledige schoolopdracht, incalculeren. In het laatste geval gaat het niet enkel om de uren die leerkrachten binnen de schoolmuren doorbrengen. Dat opent mogelijkheden voor onder meer de beginnende leerkracht en de leerkracht die al langer in het beroep staat.

Het loopbaaneinde blijft een heikel punt, stelt mevrouw Siongers. Als daaraan wordt gesleuteld, en het minder zwaar wordt gemaakt voor de oudere leerkracht, dan bestaat het risico dat de taak van de jonge, al overbelaste leerkracht net nog zwaarder wordt. Een herstructurering van de levensloop is wel een optie, stelt ze. Ook in andere sectoren is een zekere mate van burn-out merkbaar en dan is er sprake van een tweede loopbaan na 45 jaar om dat te vermijden. De onderzoekers noemen het nader te bekijken toekomst-muziek. Het moeilijke loopbaaneinde gaat vaak gepaard met gezondheidsproblemen. In samenwerking met de Universiteit Antwerpen gaat de VUB daaraan vervolgonderzoek wijden.

Minder een taak van het beleid, is het imago van leerkrachten, dat vooral bij mannen en hogere opgeleide licentiaten negatief is. Dat is mee een opdracht voor de leerkrachten zelf. Het onderwijs is een van de sectoren die het meest vertrouwen geniet, maar toch geniet het beroep weinig aanzien. De leerkrachten stralen niet de beroepstrots uit die ze zouden moeten voelen. De klachten komen meer aan bod dan de positieve verhalen.

2. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw *Ann Michiels* wil weten waarom de onderzoekers zo specifiek stellen dat jonge leerkrachten de vaste benoeming als een vloek ervaren, terwijl dat algemeen als een groot voordeel wordt beschouwd. Heeft dat te maken met de werkonzekerheid in het begin?

Mevrouw *Jessy Siongers* legt uit dat het vooral ter sprake kwam in de focusgroepgesprekken en dat het niet meteen als grote motivatie gold om voor de opleiding te kiezen. Het is geen bepalende factor. Dat is de intrinsieke wens om voor de klas te staan wel. De onzekerheid over opdrachten in het begin van de loopbaan en het feit dat ze vaak allerlei tijdelijke en moeilijke opdrachten bij elkaar moeten sprokkelen heeft er veel mee te maken. Het feit dat zij die vaste benoeming nog niet hebben, maakt hun taak moeilijker. Een job elders met meer werkvastheid, wordt daardoor aantrekkelijker.

Mevrouw *An Michiels* heeft begrepen dat zodra de kans op vaste benoeming zich voordoet, die attitude switcht.

Mevrouw *Marleen Vanderpoorten* leest in het onderzoeksrapport dat men vrij tevreden is over het loon, maar verneemt dan bij de mogelijke oplossingen voor knelpunten dat de onderzoekers aanraden meer substantiële loonsverhogingen door te voeren. Er is sprake van 269 euro als hiaat dat moet worden gedicht. Dat is veel, stelt het lid. Waarom wordt dat meegenomen in het rapport als er eigenlijk niet meteen klachten zijn over het loon?

Voorts gaat het lid ervan uit dat met het oog op de contracturen een invulling van de opdracht buiten het lesgeven moet worden omgezet in een soort van weging, die moet leiden tot een vergelijkbare invulling van verschillende functies. Dat is niet eenvoudig, stelt mevrouw Vanderpoorten. Hoe zien de onderzoekers dat?

Zelf vindt ze het geen probleem en zelfs positief dat er meer mensen uit tso en bso zelf in het onderwijs staan.

De administratieve planlast keert altijd terug in gesprekken met leerkrachten, stelt ze. Die is niet van de overheid afkomstig, maar van waar dan wel? Hoe kan dat gedefinieerd worden?

Mevrouw *Sabine Poleyn* leert uit het rapport dat juist de flexibiliteit van de job hem ook aantrekkelijk maakt. Ze zou niet inzetten op het pleidooi voor de schoolopdracht en het optrekken van de contracturen. Dat schept volgens het lid meer problemen dan het zou oplossen, gezien de grote verschillen in aanpak en vakinvulling, in carrièreverloop en naargelang van leerplannen.

Heeft het lid goed begrepen dat de erkenning van elders verworven competenties nog nergens staat? Ze meende in de beleidsnota te hebben gelezen dat het de bedoeling is in de lopende legislatuur een aantal beroepsgroepen te erkennen waarvan de anciënniteit volwaardig kan worden meegenomen. Zijn er daaromtrent suggesties?

De heer *Chokri Mahassine* stelt dat de resultaten van het arbeidsmarktrapport en de studie ‘Het beroep van leraar doorgelicht’ elkaar bevestigen. Beide bevelen aan de situatie van de beginnende leerkracht te verbeteren. Het mentorschap is om budgettaire en inhoudelijke redenen afgeschaft, stelt het lid. Toch ziet hij een grote nood aan begeleiding van jonge, maar ook oudere leerkrachten. De samenleving, de leeromgeving, ouders enzovoort vergen het uiterste van leerkrachten, meent de heer Mahassine. Gezien de relatieve werkonzekerheid van jonge leerkrachten, is het belangrijk dat ze zich goed in hun vel voelen om de snelle uitstroom tegen te gaan. Er is reeds sprake van het uitwerken van een nieuw en beter begeleidingssysteem voor jonge leerkrachten. Kunnen de onderzoekers in dat verband suggesties aanleveren?

Mevrouw *Katleen Martens* leest dat het opleidingsniveau van de jonge leerkracht daalt. Dat vindt ze veeleer een teloorgang dan een democratisering. Er moet tijd en moeite geïnvesteerd worden in het opkrikken van dat niveau bij de kandidaat-leerkracht tot een niveau dat eigenlijk al moet bereikt zijn in het leerplichtonderwijs. Een sterke instroom moet uitgaan van een visie op wat men van het lerarenkorps verwacht. Ze verwijst naar Finland, waar slechts 100 van de 700 kandidaten overblijven in de lerarenopleiding. Enerzijds is er sprake van betere studiekeuzes, anderzijds zet men alle deuren wagenwijd open om iedereen toe te laten. Wat vinden de onderzoekers wenselijk in dat verband?

Wat de professionele aspiraties betreft, is volgens het lid voor elk beroep de intrinsieke motivatie doorslaggevend. Ze meent dat de hamvraag zich situeert bij het waarom van de grote uitstroom van jonge leerkrachten waar de motivatie in de lerarenopleiding zo groot blijkt. Ze meent dat de secundaire arbeidsvoorwaarden daar voor iets tussen zitten en wijst erop dat met elk nieuw decreet de planlast toeneemt. Daarop knapt volgens haar de beginnende leerkracht af. In welke mate zien de onderzoekers daar een verantwoordelijkheid voor de overheid?

Het lid leest verder dat jobtevredenheid een van de bepalende factoren is voor inzet, en ook voor onder meer ziekteverzuim. Dat verdient volgens het rapport meer aandacht. Beginnende leerkrachten zouden meer ontevreden zijn omwille van werkdruk en loopbaan, maar uiteindelijk zou het allemaal niet zo erg zijn. Hoe komt men tot die conclusie?

Mevrouw Martens snapt niet goed waar het rapport naartoe wil met het punt over de culturele interesses. In de laatste passage staat dat erop moet worden toegezien dat leerkrachten geen middenklassecultuur aanreiken aan onderculturelen omdat dat te hoog gegrepen zou zijn. Het lijkt het lid precies de taak van leerkrachten mensen te verheffen tot een hoger niveau.

Het onderzoek vermeldt dat allochtone leerkrachten als rolmodel moeten dienen voor allochtone jongeren. Dat vindt het lid sterk. Ze meent dat het enige wat telt is dat er kwaliteitsvolle leerkrachten voor de klas staan. Voorts staat er dat aan het imago van het beroep moet worden gewerkt om allochtone jongeren aan te trekken, evenals aan taalondersteuning, opleiding en perspectieven voor die jongeren in het beroep. Mevrouw Martens oppert dat het imagoprobleem voor iedereen geldt. De perspectieven op een permanente job in het onderwijs als opdracht van de onderwijskoepels is volgens haar evenmin specifiek voor allochtone kandidaat-leerkrachten.

Taalkennis en taalvaardigheid is volgens de onderzoekers een struikelblok voor het aantrekken van allochtone jongeren in de lerarenopleiding. Het lijkt de spreker vooral jammer dat daar tijdens de lerarenopleiding nog tijd aan moet worden besteed, terwijl dat al een feit moet zijn in het leerplichtonderwijs.

Mevrouw *Irina De Knop* wil in verband met de zij-instroom vooral weten waarom het zo'n probleem blijkt om de anciënniteit van onder meer mensen uit de privésector mee te nemen in het onderwijs. Ze meent dat om een echte cultuuromslag te bewerkstelligen in het onderwijs, die zaken toch zonder taboe moeten worden besproken.

Minister *Pascal Smet* licht toe dat het om zowat 300 miljoen euro extra gaat, als alle anciënniteit uit het beroepsverleden van alle zij-instromers ook moet worden vergoed in het onderwijs.

Mevrouw *Irina De Knop* las in de media ook dat er een imagoprobleem is met het directieberoep. Met het oog op de burn-out van vele leerkrachten neemt ze aan dat precies dat nieuwe perspectieven moet kunnen bieden. Is onderzocht welke belemmeringen er zijn om over te schakelen en waarom het niet aantrekkelijk blijkt?

Ook mevrouw De Knop vindt het geen probleem dat er meer leerlingen uit tso en bso naar de lerarenopleiding vloeien, maar ze heeft wel vernomen dat die richtingen te weinig afgestemd zijn op de opleiding. Is het niet mogelijk in tso en bso beter voor te bereiden op de lerarenopleiding?

3. Antwoorden van de dames Jessy Siongers en Ellen Huyge

Mevrouw *Jessy Siongers* stelt dat er verschillende opties zijn aangereikt, maar dat de onderzoekers zich bewust zijn van de hoge kostprijs van bepaalde zaken. Keuzes zullen onontbeerlijk zijn, stelt ze. Zo ook voor wat de concreet vermelde loonachterstand en -verhoging betreft.

Bedoeling is dat inzake loonsverhogingen de frequente, amper tastbare verhogingen zouden worden vervangen door minder frequente maar voelbare. Leraren zijn even, en zelfs soms meer, tevreden over hun verloning dan andere sectoren. Over de loonsverhogingen zijn ze niet zo tevreden, vermeldt de spreekster. Ze ervaren het bestaan ervan amper. De onderzoekers weten echter dat het om een ruwe vergelijking tussen lonen gaat. Er is rekening gehouden met het opleidingsniveau en het feit het loonverschil kleiner wordt als de elders opgeleiden – zoals zelfstandigen en vrije beroepen die nog een ander en hoger loon hebben – ingecalculeerd worden. Het vergt in elk geval nader onderzoek. Mevrouw *Ellen Huyge* geeft toe met een concreet bedrag iets te kort door de bocht te gaan. Ook andere aspecten, zoals de zwaarte van de job, moeten in rekening worden gebracht.

Mevrouw Huyge voegt eraan toe dat de verandering van verloning ook moet worden gezien als een doorbreken van de vlakke loopbaan. Het gaat dan niet zozeer over loonsverhogingen.

Mevrouw *Vanderpoorten* vraagt of ze dan doelen op de tweejaarlijkse verhogingen en dat dat niet het best mogelijke systeem is. Dat wordt door de onderzoekers bevestigd.

Mevrouw *Jessy Siongers* begrijpt de bekommernis van de leden over de definiëring van het aantal contracturen en erkent de moeilijkheid om die afweging te maken naar gelang van gewicht van functies. Ze zien het echter niet zo strikt maar veeleer als een positieve marker voor de buitenwereld en de leerkrachten zelf als erkenning van het feit dat de schoolopdracht van een leerkracht meer inhoudt dan de uren die ze werkelijk voor de klas staan. Zo kan er gedacht worden aan een schoolopdracht, gedefinieerd als 38 uur per week, waarvan een twintigtal voor de klas en de rest gerelateerde taken. Het is vooral de beeldvorming die speelt. Het lijkt de onderzoekers ook zinvol te werken met een lager aantal contracturen bij het begin en naar het einde toe van de loopbaan. De discussie is niet eenvoudig, erkent de spreker.

De relatief grotere instroom vanuit tso en bso in de lerarenopleiding levert zeker goede leerkrachten, stelt mevrouw *Siongers*. Ze meent dat hun eigen ervaring uit tso en bso gunstig is voor de invulling van hun opdracht daar als leerkracht, en dat ze het minstens even goed doen als aso-opgeleiden. Bijvoorbeeld voor het kleuteronderwijs hebben ze zelfs een betere vooropleiding, stelt ze. Er zijn echter een aantal aspecten die binnen het onderwijs van wezenlijk belang zijn, zoals taalvaardigheid, en die indien nodig bijsturing behoeven als blijkt dat in de vooropleiding daaraan minder aandacht is besteed. De kwaliteit moet opgevolgd worden en omgekeerd mag ze zeker niet buiten beschouwing worden gelaten omdat er een kwantitatief tekort aan leerkrachten is. Beide aspecten zijn even belangrijk, besluit de spreker.

Inzake alternatieven voor beginnende leerkrachten meent mevrouw *Siongers* dat het onderwijs daar zelf een betere kijk op heeft dan de onderzoekers zelf. Er is wel vastgesteld dat er nood is aan betere begeleiding en daarbij kwamen in eerste instantie het mentor-schap en kennismanagement voor de geest. Leerkrachten die van de ene op de andere dag een vak moeten geven en van nul moeten beginnen, moeten kunnen terugvallen op de bestaande en goede praktijkvoorbeelden en het beschikbare materiaal.

Mevrouw *Ellen Huyge* stelt niet zoveel zicht te hebben op de zij-instroom en het meenemen van anciënniteit. Voor tso en bso kan het wel, met een maximum van tien jaar. Voor aso kan het niet. Dat roept enige wrevel op. Het kan daar minstens even interessant zijn om mensen uit bepaalde beroepscategorieën aan te stellen.

Mevrouw *Jessy Siongers* legt uit hoe de tevredenheid van de leerkrachten in kaart is gebracht. Er is gevraagd naar de algemene tevredenheid over de job als leerkracht. Daar bleken leerkrachten meer tevreden dan elders tewerkgestelden. De schaal met een gemiddelde van 72 percent is opgesteld op basis van een twaalfstal elementen berekend met betrekking tot werkdruk, loopbaanmogelijkheden, relaties met andere leerkrachten, verloning, werkuren en alle arbeidsgerelateerde aspecten die gequoteerd zijn op een schaal van 1 tot 5. Daaruit is gebleken dat hun tevredenheid niet meer of minder is dan elders. In persoonlijke vraagstelling zullen allicht een aantal elementen meer meespelen om de job te beoordelen dan andere. Zo kunnen meer intrinsieke aspecten zoals interactie met leerlingen meer doorwegen dan extrinsieke zoals loopbaanmogelijkheden en werkdruk.

Cultuureducatie vormt een belangrijke component in het onderwijs en de vaardigheden in dat verband zijn van wezenlijk belang en spelen mee in de schoolprestaties. Leerkrachten zijn de overbrengers daarvan en daarom is het opgenomen in het onderzoek. De meer populaire cultuurvormen zijn onder de loep genomen om de kloof tussen leerkrachten en leerlingen beter te kunnen duiden. Het onbehagen van leerkrachten in de klasomgeving na verloop van tijd kan ook te wijten zijn aan de cultuurkloof met die jongeren. Het leek de onderzoekers daarom belangrijk de hogere culturele activiteiten die leerkrachten pre-

fereren af te meten tegen de culturele interesses, zoals meer populaire muziekgenres van jongeren.

Het imagoprobleem geldt ten aanzien van alle potentiële leerkrachten en niet enkel voor allochtone jongeren, erkent de spreker. Het lijkt echter zinvol voor heel specifieke doelgroepen in dat verband meer inspanningen te leveren omdat daar de aantrekkingskracht van het beroep nog lager ligt. Elke leerkracht geldt als rolmodel voor alle jongeren, weten ook de onderzoekers. Allochtone jongeren vinden echter veel minder gemakkelijk de weg naar het onderwijs. Dat ligt onder meer aan de minder hoge opleiding. Ze kunnen volgens de onderzoekers wel een belangrijke rol opnemen in het secundair onderwijs.

De directiefuncties worden als minder aantrekkelijk beschouwd omdat het streven van de meeste leerkrachten niet ligt bij een hiërarchische loopbaan binnen het onderwijs, maar wel op meer differentiatie binnen hun job voor de klas. De motivatie en interesses van alle leerkrachten zijn niet meteen in overeenstemming met de invulling van een directiejob.

Mevrouw *Ellen Huyge* vult aan dat om de vlakke loopbaan te doorbreken niet moet worden gedacht in de zin van opwaartse dan wel in zijwaartse bewegingen, in differentiatie. Op het einde van de loopbaan gaat het niet meer zo goed en velen blijken vooral geïnteresseerd in het doorgeven van hun opgebouwde kennis aan jongere leerkrachten.

Mevrouw *Irina De Knop* wil weten of er daadwerkelijk gepeild is naar de wens om leerkracht te blijven.

Mevrouw *Jessy Siongers* stelt dat het deels om een deductie gaat uit de vermelde motivatie en arbeidsloopbaanoriëntatie. Het is ook ter sprake gekomen in de focusgroepgesprekken, waar de onderzoekers naartoe zijn gegaan met de analyse op basis van de datasets.

De voorzitter,

Boudewijn BOUCKAERT

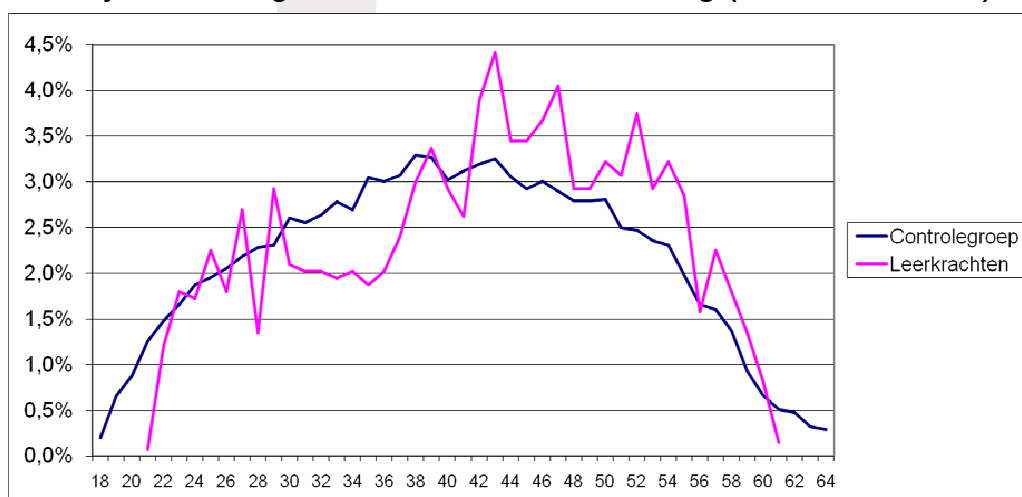
De verslaggever,

Veerle HEEREN

BIJLAGE:
Tabellen en grafieken

Het profiel van de beroepsgroep

- Leeftijdsverdeling van de werkende bevolking (Bron: EAK 2001)

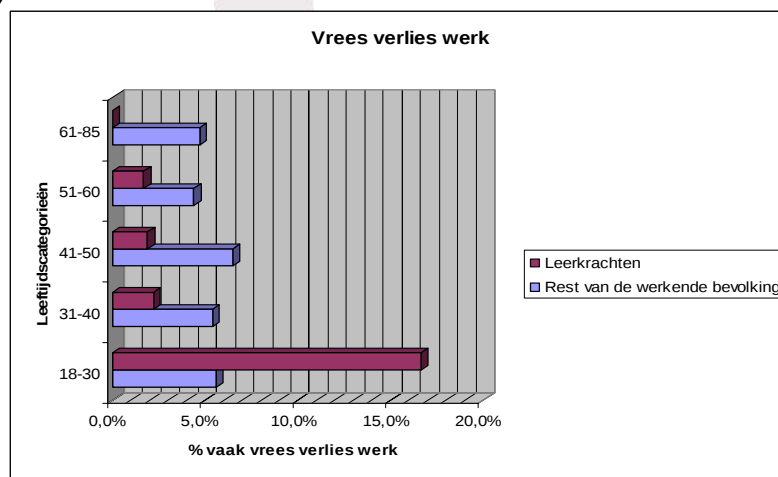


LERAARS

PROFIEL VAN EEN BEROEPSGROEP

Intrede in het lerarenberoep

Percentage dat vaak vreest voor het verlies van werk (Bron: SCV 2002-2006)



LERAARS

PROFIEL VAN EEN BEROEPSGROEP

Werktijden van leraren

- **Totale werkduur**

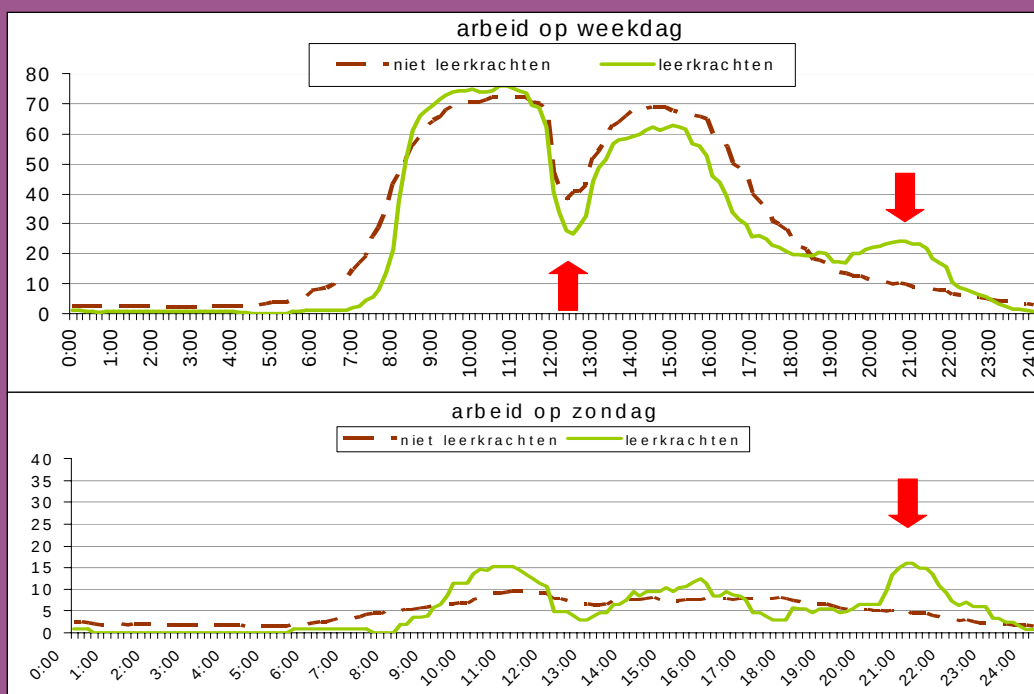
- Contractuele werktijden
- Reële werktijden
- Gecorrigeerde reële werktijden

	Contract	Reëel (survey)	Reëel (TBO)	Reëel (TBO) gecorr.
Leraren	25:24	37:43	33:16	29:02
Niet-leraren	38:02	44:15	38:00	38:00

LERAARS

PROFIEL VAN EEN BEROEPSGROEP

Arbeidsritmes



Het moeilijke einde van de loopbaan

- senior leerkrachten rapporteren meer gezondheidsproblemen dan seniors in andere sectoren
- en stappen in regel vervroegd uit:

