

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 29
van **STEVE VANDENBERGHE**
datum: 24 oktober 2018

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS

Basis- en secundair onderwijs - Daling vastbenoemde en TADD-leerkrachten

Gemiddeld zijn er tot 2024 elk jaar 6000 extra leerkrachten nodig. Ondertussen daalt de instroom en de werkzekerheid bij (jonge) leerkrachten.

Uit cijfers die ik kreeg in antwoord op mijn schriftelijke vraag nr. 532 van 13 september 2018 blijkt dat:

- er een sterke daling is van het aantal vastbenoemde leerkrachten <25-29 jaar;
- er een sterke daling is van het aantal TADD-leerkrachten (tijdelijke aanstelling van doorlopende duur);
- er een sterke stijging is van aantal leerkrachten zonder TADD.

1. Wat is de beleidsvisie van de minister ter zake?
2. Wat zijn volgens de minister de mogelijke verklaringen voor deze cijfers?
3. Op welke manier zal de minister dit (probleem) aanpakken?

ANTWOORD

op vraag nr. 29 van 24 oktober 2018

van **STEVE VANDENBERGHE**

1+3. Voorafgaandelijk wil ik verwijzen naar het debat dat hierover werd gevoerd in het Vlaams Parlement op 7 november. Verderop in mijn antwoord (punt 2) zult u de verklaring vinden waarom er evoluties zijn van het aantal personeelsleden met/ zonder TADD.

De evolutie van het aantal jongere leerkrachten, is daarenboven een gevolg van de evolutie van het aantal leerlingen, maar ook van het aantal leerkrachten dat uitstroomt aan het einde van de loopbaan. Door de afbouw van het stelsel van terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen, is het aantal personeelsleden dat van deze uitstapmogelijkheid gebruik maakt (en dus kan worden vervangen door een jonger personeelslid) gedaald van 11.326 in 2008 naar 1.476 in 2017. Uiteraard heeft dit effect op het aantal jongere leerkrachten dat kan instromen in het onderwijs.

De uitdagingen op de onderwijsarbeidsmarkt waar wij voor staan, heb ik al vaker toegelicht.

Met de cao XI heb ik met de Vlaamse Regering en samen met de sociale partners zeer sterk de kaart getrokken van de startende leerkracht. We hebben niet gekozen voor één, in het oog springende maatregel, maar voor een samenhangend pakket aan maatregelen, kwantitatief maar ook kwalitatief. Via een breed pakket aan maatregelen wordt de situatie van de beginnende en tijdelijke leraar aanzienlijk versterkt.

Er worden extra middelen (17,5 miljoen euro) vrijgemaakt voor scholengemeenschappen om lerarenplatforms op te starten. Sinds 1 oktober 2018 zijn we gestart met de lerarenplatformen. Dit houdt in dat scholen leraren aanwerven en hen een jaar lang werk- en loonzekerheid geven en hen ook coachen. Ze kunnen afwezige leerkrachten vervangen of de plaats innemen van een meer ervaren leerkracht die dan zelf de vervangingen doet. We doen dat vooral in het basisonderwijs, maar er is ook een proefproject in het secundair onderwijs. 329 platforms in het basisonderwijs en 16 in het secundair onderwijs. Daarin is ruimte om respectievelijk 2.500 leerkrachten en 350 leerkrachten extra werk- en loonzekerheid te geven.

Nu is er een eerste analyse gemaakt van die lerarenplatforms. Daaruit blijkt dat ruim 3.400 leerkrachten in een lerarenplatform zitten, goed voor 2.400 voltijdse jobs. We mogen hier gerust van een succes spreken, maar er is nog ruimte voor extra leerkrachten. Vooral in steden als Antwerpen, Gent en Brussel kunnen er nog extra aanwervingen in de platforms gebeuren.

In het basisonderwijs gaat het nu om bijna 3.000 leerkrachten die extra werkzekerheid hebben, waarvan 1.155 in het kleuter- en 1.821 in het lager onderwijs. In het secundair onderwijs gaat het om 381 leerkrachten.

Van alle leerkrachten in de lerarenplatforms is ruim de helft jonger dan 25 jaar. Als we kijken hoeveel leerkrachten er jonger zijn dan 30, dan blijkt het om 8 op de 10 van alle leerkrachten in de platforms te gaan. De maatregel mist zijn effect dus

niet, integendeel. Vooral jongere leerkrachten hebben hierdoor extra werk- en loonzekerheid.

Scholen kunnen nog altijd leerkrachten aanwerven voor vervangingen buiten het lerarenplatform.

Eind oktober waren er nog altijd 5.464 leerkrachten ("onderwijzend en leidinggevend personeel in scholen") als werkzoekende ingeschreven bij de VDAB. Dat is wel een daling van 18% tegenover oktober vorig jaar. Het toont aan dat er nog wel leraren werk aan het zoeken zijn. Maar het lerarenplatform zorgt er minimaal voor dat, wie vorig jaar rond deze tijd nog zonder werk zat, nu alvast aan het onderwijs is vastgeklonken en niet naar een andere job op zoek hoeft te gaan. Als ik zie hoeveel jonge leerkrachten we op dit ogenblik al hebben kunnen opvangen in het lerarenplatform (de werkloosheid is bijna met 1.400 leerkrachten gedaald ten opzichte van oktober 2017), ben ik overtuigd dat we met deze maatregel de juiste beslissing hebben genomen.

Indien scholen ondanks deze vervangingsplatforms toch geen vervangers vinden, krijgen ze de mogelijkheid om vervangingsopdrachten op te sparen en te bundelen. Op die manier kunnen 'onaantrekkelijke' korte vervangingen van enkele weken gebundeld worden tot een stabielere lesopdrachten verder in het schooljaar.

Een doorgedreven aanvangsbegeleiding voor elke starter is vanaf 1 september 2019 een recht en een plicht. Door intensieve coaching kan hij of zij geleidelijk ingroeien in de job en zijn of haar competenties als leraar verder ontwikkelen en waar nodig bijsturen.

Scholen krijgen extra middelen voor aanvangsbegeleiding, professionalisering en beleidsondersteuning. Een eerste schijf van deze middelen a rato van ca. 26 mio euro, zal vanaf 1.9.2019 aan de scholen worden toegekend.

Leraren zullen vanaf 1 september 2019 ook sneller een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) kunnen krijgen, de proefperiode wordt korter en intenser: namelijk na 400 in plaats van na 600 dagen effectieve prestaties. Als er na deze periode nog twijfels zijn, kan de school deze periode verlengen met 200 dagen. Tijdens deze periode heeft het personeelslid recht op verlengde en gerichte aanvangsbegeleiding in functie van mogelijke werkpunten. Deze inkorting van de 'proefperiode' moet samen gaan met een kwaliteitsvolle begeleiding.

Tot slot wordt ook de procedure van de vaste benoeming vereenvoudigd. Er komt 1 ingangsdatum op 1 januari vanaf 2019. Bovendien zullen functies van personeelsleden die voor langere tijd in een verlofsysteem zitten (eindeloopbaan, ...) deels vacant verklaard worden, waardoor ongeveer 6.000 tijdelijke leerkrachten meer perspectief krijgen op een stabiele loopbaan.

2. De cijfers betreffende vaste benoeming en TADD van de voorgaande schooljaren, en vooral vanaf het schooljaar 2014-2015, moeten bekeken worden in samenhang met een wijziging aan de regelgeving betreffende vaste benoeming.

Tijdens het schooljaar 2014-2015 is de procedure betreffende vaste benoeming immers aangepast en werd een vaste benoeming mogelijk op twee ingangsdata i.p.v. op 1 ingangsdatum, nl. op 1 juli en op 1 oktober i.p.v. op 1 januari.

Dit heeft geleid tot een sterke toename in het aantal vastbenoemde personeelsleden in de voorbije schooljaren, met vooral een sterke sprong vanaf het schooljaar 2014-2015 en 2015-2016.

Vermits een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur een van de voorwaarden is om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming is het ook logisch dat een

sterke toename van het aantal jonge vastbenoemde personeelsleden tijdens de voorbije schooljaren tijdelijk heeft geleid tot een vermindering van het aantal TADD'ers. De twee ingangsdata zorgen er immers voor dat een TADD-personeelslid wat sneller in aanmerking komt voor een vaste benoeming. Het tijdelijk personeelslid dat voor het eerst het recht op TADD op 1 september verwerft en een TADD-aanstelling bekommt, kan zo al op 1 oktober daaropvolgend worden benoemd.