

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 536
van **LOES VANDROMME**
datum: 5 maart 2021

aan **BEN WEYTS**

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

Opwaardering lerarenberoep - Sociaal akkoord

Op maandag 22 februari vernamen we via de pers dat de minister, samen met de onderwijsvakbonden en de onderwijsverstrekkers, een sociaal akkoord heeft bereikt.

Het akkoord moet de scholen de nodige tools geven om een modern personeelsbeleid uit te werken op maat van de lokale context en het lerarenberoep ook aantrekkelijker maken.

Een van de belangrijkste wijzigingen gaat over de vaste benoeming van leerkrachten. In mei 2020 liet de minister daar al een ballonnetje over op en nu is het dossier dus rond.

Met de nieuwe regeling zouden leerkrachten sneller benoemd kunnen worden dan nu, maar leerkrachten die niet goed functioneren kunnen ook sneller ontslagen worden. De procedures van de functionerings- en evaluatiecyclus leidden tot heel wat planlasten bij directies zonder dat daar een meerwaarde voor het personeelsbeleid aan gekoppeld was.

Een belangrijke voorwaarde voor de onderwijsverstrekkers om in te stemmen met het voorstel tot versnelde vaste benoeming is de garantie dat de geplande besparingen in het secundair, volwassenen- en deeltijds kunstonderwijs zo ongedaan kunnen worden gemaakt. Dat is alvast goed nieuws.

In de plenaire vergadering van woensdag 24 februari jl. kwam het thema al eens aan bod, maar toch heb ik nog enkele vragen.

1. Kan de minister de garantie bieden dat de opbrengsten die door deze versnelde vaste benoemingen in het basisonderwijs worden gerealiseerd ook opnieuw geïnvesteerd worden in dat onderwijsniveau? Waarom wel of waarom niet?
2. De nieuwe evaluatieprocedure verlaagt de planlasten en legt meer accenten op de begeleiding van personeelsleden.
Hoe krijgen de scholen en schooldirecties daarin ook de aangepaste ondersteuning?
3. Leerkrachten met een negatieve evaluatie kunnen worden ontslagen in de onderwijsinstelling waar ze tewerkgesteld zijn.
Waarom geldt dat ontslag niet voor alle instellingen van eenzelfde schoolbestuur of scholengemeenschap?
4. Verschillende onderwijspartners vragen een goede monitoring van dit akkoord.

Welke initiatieven gaat de minister daartoe nemen?

5. Er is ook de vraag om binnen een adequaat hr-beleid een passende regeling uit te werken voor personeelsleden met psychosociale problemen, waar nu nog niets voor is uitgewerkt.

Welke maatregelen zal de minister in dat kader nemen en wanneer mogen we het resultaat daarvan verwachten?

BEN WEYTS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 536 van 5 maart 2021

van **LOES VANDROMME**

1. De versnelling van de vaste benoeming zal inderdaad een positief budgettair effect hebben. Over een eventuele verdere besteding van deze middelen, wens ik me nu nog niet uit te laten.
2. In het kader van de nieuwe evaluatieprocedure nemen we op dat elke evaluator hiertoe een verplichte opleiding moet volgen. Ik ga er van uit dat in deze opleiding voldoende aandacht zal gaan naar het coachend en begeleidend aspect dat deel zal uitmaken van de functie van evaluator.
3. Bij de opmaak van de evaluatieprocedure in 2007 was dit al een aandachtspunt. Uiteindelijk was – en is nog steeds – de conclusie dat zowel de functiebeschrijving, de evaluatie als de gevolgen van een negatieve evaluatie best bekeken worden per school. Er zijn immers voldoende signalen vanuit het werkveld dat een personeelslid wel goed kan functioneren in de éne schoolomgeving terwijl het echt niet lukt in een andere school. Daar kunnen heel verscheidene redenen de oorzaak van zijn, maar heel vaak gaat het om de verschillende schoolcontext: ASO versus TSO/BSO; gewoon versus buitengewoon onderwijs; een school in een (groot)stedelijke context versus een school op het platteland.

Het lijkt dan ook geen goed idee om een personeelslid dat niet goed functioneert in de éne school - terwijl die tekortkomingen niet worden vastgesteld in een andere school - automatisch te ontslaan in alle scholen van een scholengemeenschap of schoolbestuur waar het tewerkgesteld is.

4. Verschillende partners hebben uitdrukkelijk de vraag gesteld om de wijzigingen voldoende duurzaam aan te brengen. De voorbije jaren werden er al meerdere keren wijzigingen aangebracht aan de regelgeving rond TADD en vaste benoeming. Het veld heeft nu nood aan houvast. Dit neemt niet weg dat ik in samenspraak met de sociale partners de toepassing van de beoordelingen (positief, met werkpunten of negatief) zal monitoren.
5. De problematiek van de personeelsleden met psychosociale problemen is zeer complex. Het is allerm minst evident om hiervoor een werkbare oplossing aan te reiken aan de scholen. In vorige legislaturen werd er meermaals – telkens tevergeefs - een poging ondernomen om aan dit probleem tegemoet te komen. Ook de sociale partners hebben getracht oplossingen aan te reiken, maar telkens botsten deze op de vaststelling dat het als schoolbestuur onmogelijk is om personeelsleden die hun medische problematiek niet onder ogen kunnen of willen zien te dwingen ziek thuis te blijven of medische hulp in te roepen.

Ik wil dan ook voorzichtig zijn en geen beloftes maken op dit punt. Uiteraard ben ik wel bereid om verder te laten onderzoeken of er een oplossing kan gevonden worden. Ik heb de administratie dan ook de opdracht gegeven een multidisciplinaire commissie samen te stellen die kennis en expertise omvat met betrekking tot Vlaamse onderwijsregelgeving, federale welzijnsregelgeving, personeelsbeleid (meer bepaald

het realiseren van een welzijnsbeleid), schoolorganisatie en psychische en psychiatrische aandoeningen.