



Vlaams
Parlement

ingediend op **665** (2020-2021) – Nr. 3
14 september 2021 (2020-2021)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Onderwijs
uitgebracht door Karolien Grosemans en Johan Danen

over de conceptnota voor nieuwe regelgeving

van Loes Vandromme, Jo Brouns, Katrien Schryvers,
Brecht Warnez, Robrecht Bothuyne en Peter Van Rompuy

over de mogelijkheden
voor leden van het onderwijspersoneel
om na een langdurige ziekte
deeltijds en progressief het werk te hervatten

Samenstelling van de Commissie voor Onderwijs:

Voorzitter: Karolien Grosemans.

Vaste leden:

Arnout Coel, Koen Daniëls, Karolien Grosemans, Kathleen Krekels, Annabel Tavernier;
Roosmarijn Beckers, Jan Laeremans, Kristof Slagmulder;
Jo Brouns, Loes Vandromme;
Jean-Jacques De Gucht, Tom Ongena;
Johan Danen, Elisabeth Meuleman;
Hannelore Goeman.

Plaatsvervangers:

Marius Meremans, Axel Ronse, Nadia Sminate, Kris Van Dijck, Katja Verheyen;
Leo Pieters, Els Sterckx, Sam Van Rooy;
Katrien Schryvers, Brecht Warnez;
Els Ampe, Steven Coenegrachts;
Stijn Bex;
Steve Vandenberghe.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

Documenten in het dossier:

- 665** (2020-2021) – Nr. 1: Conceptnota voor nieuwe regelgeving
- Nr. 2: Verslag van de hoorzitting

INHOUD

I.	Uiteenzetting door de onderwijsverstrekkers	4
1.	Begrip voor de vraag naar (nieuwe) regelgeving over re-integratie.....	4
2.	Er is veel mogelijk met de huidige systemen	5
3.	Nood aan nieuw systeem?.....	5
4.	Andere prioriteit.....	6
II.	Bespreking.....	7
1.	Tussenkomen van de leden.....	7
1.1.	Koen Daniëls.....	7
1.2.	Karolien Grosemans	7
1.3.	Loes Vandromme.....	8
1.4.	Johan Danen	10
1.5.	Jan Laeremans	10
1.6.	Hannes Anaf	11
1.7.	Jo Brouns	11
1.8.	Koen Daniëls.....	12
2.	Antwoorden van de onderwijsverstrekkers	12
3.	Bijkomende vragen en antwoorden	15
	Gebruikte afkortingen	20

Op 3 juni 2021 organiseerde de Commissie voor Onderwijs een tweede hoorzitting over de conceptnota voor nieuwe regelgeving over de mogelijkheden voor leden van het onderwijspersoneel om na een langdurige ziekte deeltijds en progressief het werk te hervatten. Nadat op 27 mei AGODI, Medex en de onderwijsvakbonden aan het woord kwamen, waren op 3 juni de onderwijsverstrekkers te gast:

- Koen Pelleriaux, afdelingshoofd Beleid en Belangenbehartiging, GO!;
- Hildegard Schmidt, verantwoordelijke Belangenbehartiging, en Hilde Van Dalem, verantwoordelijke Juridische Dienstverlening, OVSG;
- Marc Keppens, directeur dienst Personeel, en An Cornelis, stafmedewerker dienst Personeel, Katholiek Onderwijs Vlaanderen;
- Griet Mathieu, directeur Provinciaal Onderwijs Vlaanderen, en Benny Janssens, teamverantwoordelijke Personeel, Infrastructuur, ICT en Juridische Zaken bij APB Provinciaal Onderwijs Antwerpen.

I. Uiteenzetting door de onderwijsverstrekkers

Marc Keppens deelt mee dat de onderwijsverstrekkers samen een presentatie hebben voorbereid, aangezien ze allemaal op dezelfde golflengte zitten.

1. Begrip voor de vraag naar (nieuwe) regelgeving over re-integratie

De werkgevers hebben er begrip voor dat het thema nu op de agenda wordt gezet. De vraag naar informatie, duiding en eventueel nieuwe regelgeving over re-integratie wordt begrepen. Iedereen heeft er volgens de werkgevers belang bij om personeelsleden in het onderwijs zo goed mogelijk te binden aan de organisatie en zo lang mogelijk te behouden. Als mensen om welke reden dan ook een kortere of langere periode uitvallen, moet men proberen om hen weer op de klasvloer te krijgen.

De onderwijsverstrekkers erkennen het belang van het systeem van re-integratie. Ze zijn bereid om mee te denken over bijstellingen en actualiseringen, want ze krijgen inderdaad soms vragen waarbij men botst op de regelgeving.

De spreker wijst er wel op dat het hele plaatje in ogenschouw genomen moet worden. Re-integratie kan vanuit verschillende perspectieven bekeken worden. Dat kan gebeuren vanuit de visie van het personeelslid dat in een bepaalde situatie zit, financieel verlies heeft en terug aan de slag moet kunnen. Er kan ook gekeken worden naar de cijfers, het aantal personeelsleden in een stelsel en de kost. Er kan ook gekeken worden vanuit het perspectief van de schoolorganisatie. De werkgevers willen vooral beklemtonen dat het geheel bekeken moet worden.

De onderwijsverstrekkers willen natuurlijk een zo goed mogelijke re-integratie van personeelsleden. Maar het is niet alleen het perspectief van het personeelslid dat telt, merkt Marc Keppens op. Ook de leerlingen spelen een rol, waarbij hij verwijst naar de continuïteit van het leerproces. In het basisonderwijs is de leerkracht de centrale persoon voor een leerlingengroep, terwijl er in het secundair onderwijs verschillende vakken zijn. Bij systemen van re-integratie, waarbij mensen tijdelijk vervangen worden of gedeeltelijk terugkeren, moet gekeken worden naar de effecten op de continuïteit van het leerproces. De leerling heeft graag een heel jaar lang zo veel mogelijk dezelfde persoon voor zich, merkt de spreker op.

De organisatorische haalbaarheid is vanuit werkgeversperspectief ook belangrijk. Dat gaat niet enkel over de lessenroosters, maar over de impact op het geheel van het personeelsteam. Het gaat dus niet enkel om het zoeken naar een optimale re-integratie van een personeelslid, maar over het hele korps.

Alle elementen moeten volgens de werkgevers dus samengelegd worden om een zo goed mogelijk systeem uit te werken.

2. Er is veel mogelijk met de huidige systemen

Marc Keppens schetst dat de vragen die de onderwijsverstrekkers krijgen, botsen op de grenzen van de regelgeving. Maar anderzijds is al veel mogelijk met de huidige systemen.

Nu al zijn er twee onderscheiden systemen om mensen na hun afwezigheid opnieuw deeltijds voor de klas te krijgen: vvp ziekte en lvvp med. De twee systemen hebben een andere doelgroep en focus. Vvp ziekte is er voor een personeelslid dat voor een kortere periode niet opnieuw voltijds voor de klas kan staan, maar voor wie dat op relatief korte termijn wel mogelijk is. Bij lvvp med zeggen artsen dat met de huidige kennis van de wetenschap een voltijdse terugkeer niet meer mogelijk is. Er moet dan gekeken worden hoe de restcapaciteit nuttig gebruikt kan worden om die mensen voor de klas te krijgen.

Daarnaast maakt een federale wetgeving ook het opstarten van re-integratietrajecten mogelijk. Het gaat om mensen waarvan de bezoldigde ziektedagen uitgeput zijn en waarvoor op vraag van Medex gezocht wordt naar de resterende mogelijkheden. Er kan in eerste instantie gekeken worden naar een aanpassing van de functiebeschrijving. Daarna kan gekeken worden naar de inperking van de draagwijdte van de vaste benoeming. Dat klinkt alsof het personeelslid minder mogelijkheden heeft, maar het stelsel is wel ten gunste van het personeelslid, stipt de spreker aan. Een nog verdergaande redenering is dat het ambt van leraar eigenlijk niet meer mogelijk is, maar administratief werk op een secretariaat wel nog kan. Dan wordt gezocht naar een ander ambt.

In de conceptnota worden een aantal voorbeelden aangereikt waaruit blijkt dat niet alle situaties gecoverd worden en men op de grenzen van de systemen stuit. De conceptnota legt de nadruk op een bepaald ziektebeeld, met name kanker, maar volgens de spreker mogen andere ziektebeelden niet uit het oog verloren worden.

Het klopt dat de personeelsleden die genieten van het stelsel vvp ziekte in de problemen komen – lees: het stelsel deeltijds werken niet langer kunnen aanhouden – door uitputting van de bezoldigde ziektedagen. Een terbeschikkingstelling wegens ziekte beëindigt in dat geval automatisch het stelsel vvp ziekte terwijl het personeelslid nog niet klaar is om zijn opdracht in de school voltijds te hervatten. Volgens de spreker moet daarom nagegaan worden of bestaande verlofsystemen beter op elkaar afgestemd en/of geoptimaliseerd kunnen worden. Hij vernoemt daarbij het aansluiten van lvvp med op vvp ziekte. Deze rechtstreekse overgang is momenteel niet voorzien in de regelgeving. Er kan ook gekeken worden of binnen de bestaande systemen efficiëntiewinsten mogelijk zijn.

3. Nood aan nieuw systeem?

In de conceptnota staat de vraag naar een nieuw verlofstelsel dat zich tussen de twee bestaande stelsels situeert. Het gaat daarbij om mensen die wellicht opnieuw voltijds aan de slag kunnen gaan, maar waar niet duidelijk is wanneer dat zou kunnen gebeuren. De onderwijsverstrekkers hebben twijfels bij dit eventuele nieuwe tussensysteem. Ligt de oplossing niet eerder in het langer aanhouden van het stelsel vvp ziekte door het niet te begrenzen ingeval van tbs wegens ziekte?

Het voorstel is ook om de volumes van effectief werken aan te passen en het instappercentage van 50 procent te verlagen. Vanuit het perspectief van de schoolorganisatie is dat moeilijk haalbaar, stelt de spreker.

Bij een lager effectief aanstellingspercentage rijst de vraag naar de opdrachtverdeling. Een aanstelling van 30 procent komt bijvoorbeeld neer op zeven contacturen. Als die persoon bijvoorbeeld Frans geeft in het secundair onderwijs, is het

zoeken naar een combinatie van klasgroepen om aan die zeven uur te komen. In grote scholen met veel richtingen zal dat lukken, maar zal het personeelslid mogelijk in een ander jaar en in andere richtingen les moeten geven. De spreker vraagt zich af of een persoon in vvp ziekte erbij gebaat is om plots het voorbereidingswerk voor een ander jaar te moeten doen. Dat komt volgens Marc Keppens niet ten goede van de re-integratie van het personeelslid. Het is dan ook mogelijk dat collega's die jaren dat vak in een bepaald jaar hebben gegeven, moeten schuiven omdat een personeelslid gedeeltelijk terugkeert. Hoe wordt het in het basis-onderwijs georganiseerd als de leerkracht voor een beperkt aantal uren terugkeert? Wordt dat per week of per dag georganiseerd?

De werkgevers vragen zich ook af hoe de volumes kunnen schommelen. Als het percentage na een tijd wordt opgetrokken – wat toch de bedoeling is van re-integratie – moet iemand midden in het jaar er plots een klas bijnemen. Als dat toch niet lukt, moet weer een aanpassing gebeuren. De werkgevers zien dat dus niet zitten.

Het pedagogisch comfort van de leerlingen is daar volgens de spreker mee verbonden. Zullen ze wisselende leraren hebben? Wat als er midden in het jaar een andere leraar komt met een wat andere aanpak?

De spreker vraagt zich ook af of er geen kritische minimumgrens is om voeling met de school te behouden. Als een leraar vijf uur voor de klas staat, is een uur per dag mogelijk ideaal voor het lessenrooster van de leerlingen, maar waarschijnlijk niet voor de verplaatsingen van de leraar. Er moet dus voortdurend gekeken worden naar het evenwicht tussen het pedagogisch comfort voor de leerlingen en de leraar. Volgens de werkgevers ligt de kritische grens op 50 procent. Weet de leerkracht nog voldoende wat er op de school gebeurt als die grens lager ligt?

De contacturen kunnen wel verminderd worden, maar goed leraarschap houdt veel meer in dan de contacturen. Er zijn allerlei activiteiten, klassenraden en personeelsvergaderingen waar de leraar aanwezig moet zijn. De onderwijsverstrekkers vinden het geen goed idee om een percentage van minder dan 50 procent toe te laten.

De werkgevers zijn dus geen voorstander van een bijkomend nieuw systeem. Ze denken dat het de complexiteit nog zal doen toenemen.

Over de huidige twee systemen moeten de artsen ook goed nadenken. Het is niet altijd even duidelijk of een personeelslid op korte termijn terug voltijds zal kunnen werken of het ziektebeeld niet meer zal veranderen. Nog een derde systeem toevoegen, zal het ook voor de artsen heel ingewikkeld maken, meent de spreker.

Er bestaan al veel verlofstelsels. Een tijd geleden werd een rationalisatie van de stelsels besproken om meer duidelijkheid te creëren. Opnieuw nieuwe verlopen invoeren, maakt het complex.

4. Andere prioriteit

De werkgevers zijn bezorgd om de personeelsleden en willen meezoeken naar efficiëntiewinsten. Er is volgens de spreker in het veld meer nood aan aandacht voor een specifieke doelgroep met medische problemen waarbij vvp ziekte en lvvp med geen oplossing bieden. Het gaat om mensen met vaak psychische problemen of alcohol- en drugproblemen, soms gerelateerd aan wijzigende privésituaties. Zij beseffen ook vaak niet dat ze in een negatieve spiraal zitten.

Het waren vaak initieel zeer goede leraren, maar ze zijn de pedalen kwijtgeraakt. Er is veel druk van ouders, leerlingen en het team over dergelijke situaties, want

eigenlijk wordt het recht op goed onderwijs aan leerlingen ontnomen. Directeurs willen dikwijls ingrijpen, maar de systemen laten dat niet toe. Vvp ziekte en lvvp med zijn hier niet van toepassing, maar de werkgevers willen ook voor deze mensen zorgdragen.

Zij vragen al jaren om ook naar deze groep te kijken, want ook daar is er nog veel restcapaciteit. Als die mensen de kans krijgen om zich gedurende een langere periode professioneel te laten begeleiden, kunnen ze terug voor de klas komen. Maar de systemen laten dat niet toe.

Uit zorg voor die personeelsleden, maar ook voor de draagkracht van het team en de kwaliteit van onderwijs, willen de onderwijsverstrekkers dat dit ook op de agenda geplaatst wordt. Zij vragen om dringend werk te maken van deze derde weg. Voor de werkgevers is dat een grotere prioriteit dan een nieuw systeem van verlof voor re-integratie, besluit Marc Keppens.

II. Bespreking

1. Tussenkomsten van de leden

1.1. Koen Daniëls

Koen Daniëls bevestigt dat het goed was om ook de werkgevers uit te nodigen voor de hoorzitting, want het gaat om een samenspel tussen werknemer en werkgever. De werknemer zit soms in een preciaire situatie, maar de werkgevers hebben oog voor de organisatie van de school en voor de leerlingen. Zij proberen het personeel op een zo goed mogelijke manier daarvoor in te zetten.

De oplossing voor de problematiek hebben de werkgevers niet gegeven, maar ze hebben wel de vraag gesteld om enige realiteitszin aan de dag te leggen. De N-VA-fractie meent dat daar aandacht voor moet zijn.

1.2. Karolien Grosemans

Karolien Grosemans is tevreden dat naast de werknemers en de subsidiërende overheid ook de werkgevers worden gehoord, want zij zijn een belangrijke schakel in de organisatie van de re-integratie.

Uit de diverse uiteenzettingen bleek dat het cruciaal is dat re-integratie in het onderwijs snel gebeurt. Hoe sneller een re-integratietraject wordt opgestart – uiteraard op vrijwillige basis – hoe groter de slaagkansen. Er zijn vandaag al heel wat mogelijkheden om te re-integreren in het onderwijs, zowel met aanpassing van het werk als het volume.

Tijdens de eerste hoorzitting werd gewezen op de mogelijkheden van de Vlaamse ondersteuningspremie. Zijn scholen voldoende op de hoogte van de premie?

AGODI wees op het belang van preventie, wat ook volgens de spreker enorm belangrijk is. Dat ontbreekt nog in de conceptnota, maar in het onderwijs is meer dan 40 procent van de ziektedagen te wijten aan burn-out en stress. Een preventiebeleid op scholen kan volgens het lid bijdragen aan een oplossing. Op welk vlak kan het preventiebeleid op scholen nog verbeteren? Zijn er good practices die gedeeld kunnen worden? Wat is de mening van de werkgevers over de rol van de preventieadviseur op dat vlak?

De vermindering van de planlast is eveneens enorm belangrijk, meent Karolien Grosemans. Soms wordt gezegd dat het op papier moet staan, want anders is het

niet gebeurd. Van die redenering moet men volgens de spreker af. Het is niet omdat meer verslagen gemaakt moeten worden dat mensen uitvallen, maar het kan wel de symbolische druppel te veel zijn. Het is niet alleen de verantwoordelijkheid van het onderwijs, benadrukt de spreker. Ook bijvoorbeeld de gezinssituatie speelt een rol, maar schoolleiders kunnen een belangrijke rol spelen. Nemen de onderwijsverstrekkers dit thema ter harte?

In het beleidsplan ter bevordering van het welzijn en welbevinden in onderwijsinstellingen staan een aantal aanbevelingen over hoe scholen kunnen omgaan met de risico's op burn-out en werkstress. Is het beleidsplan gekend op de werkvloer en wat is het nut?

Minister Ben Weyts laat ook een inspiratiegids ontwikkelen over hoe het welzijnsbeleid in scholen vorm kan krijgen. De gids zal in 2022 beschikbaar zijn en praktische tips geven voor een beter welzijns- en preventiebeleid op school. Wat moet volgens de werkgevers zeker in die gids staan?

Er is dikwijls verwezen naar de schoolse realiteit. Personeelspuzzels zijn voor scholen en schoolbesturen enorm complex. De spreker benadrukt dat bij flexibilisering de haalbaarheid voor de scholen belangrijk is. De directies mogen niet nog meer belast worden. Zij herhaalt ook dat de werkgevers grote twijfels hebben om aan minder dan 50 procent te hervatten.

De spreker geeft het voorbeeld van een kleuterklas met drie kleuterjuffen. De verschillende stelsels zorgen niet enkel voor planlast voor de scholen om alles te organiseren en voor inspanningen voor de leerkrachten om alles op elkaar af te stemmen, maar ook de leerlingen moeten zich telkens aanpassen aan de andere aanpak van de leerkracht. Op welke manier kunnen schooldirecties beter ondersteund worden bij re-integratie?

Er moet volgens Karolien Grosemans ook aandacht zijn voor de financiële haalbaarheid. Zij wil natuurlijk een oplossing voor de langdurig zieken en bepaalde groepen die uit de boot vallen, maar er moet steeds nagegaan worden of de flexibilisering realistisch is.

Het is volgens haar fractie interessant om de vroegere werkgroep te reactiveren. De werkgroep kan medische vraagstukken bekijken en zoeken naar afbakeningen van groepen, nagaan of hervatten aan minder dan 50 procent haalbaar is en of stelsels beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Daarnaast kan de werkgroep zorgen voor extra overleg tussen alle betrokken partners. Wat is de visie van de werkgevers over het heropstarten van de werkgroep psychosociale risico's?

1.3. Loes Vandromme

Loes Vandromme maakt duidelijk dat het voor haar fractie altijd al belangrijk was om alle onderwijspartners te horen, zoals ook voorgesteld werd bij de afbakening van de te horen sprekers tijdens de regeling van de werkzaamheden.

Het is belangrijk dat ieder zijn rol speelt bij de bespreking van de conceptnota, maar zij geeft aan dat bij het opstellen ervan veel overleg werd gevoerd met betrokkenen, onderwijzers, scholen, schoolbesturen en directeurs.

Hoe kan men ervoor zorgen dat re-integratie na ziekte binnen het onderwijs mogelijk is? Dat is volgens de spreker de belangrijkste vraag.

Volgens de onderwijsverstrekkers is het mogelijk om afspraken te maken, te optimaliseren en af te stemmen. Die opstelling is volgens Loes Vandromme heel belangrijk en duidt erop dat het noodzakelijk is om te sleutelen en te zoeken naar

mogelijkheden. De conceptnota is volgens haar dan ook waardevol en een changemaker om een aantal punten aan te pakken.

Voor de fractie van de spreker zijn het recht op goed onderwijs en een goed leerproces voor elke leerling heel belangrijk. Zij betreurt wel dat wordt vertrokken van een enge visie op het onderwijs, waarbij een leerkracht alleen staat voor de klas en geen systemen als coteaching bestaan. Schoolteams maken samen school, stelt het lid. Die visie miste ze in de uiteenzetting van de onderwijsverstrekkers, maar daar liggen net kansen, ook om het lerarentekort aan te pakken.

Loes Vandromme zegt, verwijzend naar het voorbeeld van Karolien Grosemans over de kleuterklas met drie kleuterjuffen, dat er gelukkig drie juffen zijn en de directeur niet voor de klas moet staan of gezocht moet worden naar vrijwilligers zonder pedagogisch diploma.

De spreker gaat vervolgens in op het verschil tussen de onderwijsniveaus. Ook schoolteams, schoolbesturen en directeurs geven aan dat er verschillen zijn tussen basis- en secundair onderwijs en vragen een oplossing voor de mensen die uit de boot vallen. Dat zijn er echt niet zo veel, merkt de spreker op. Het is ook een realistische weg. Veel schoolbesturen zijn bezorgd over hun lerarenteam. Als iemand plots het team moet verlaten door ziekte, heeft dat ook impact op de werking van het team. Het onderwijs is geëvolueerd naar een schoolteam dat samen school maakt.

Loes Vandromme focust ook op het lerarentekort. Wie niet voor de klas staat of geen directeursfunctie uitoefent, kan waarschijnlijk moeilijk de stress inschatten die veroorzaakt wordt door de onzekerheid of er wel voor elke klas een leerkracht beschikbaar is.

Flexibilisering en het gemakkelijker maken om schoolteams samen te stellen, is volgens de spreker echt noodzakelijk. Directeurs en schoolbesturen zitten vaak met de handen in het haar. Zij weten perfect hoe ze zich flexibel moeten opstellen. De vraag in de conceptnota naar flexibiliteit voor re-integratie is volgens Loes Vandromme realistisch.

Het is een thema waar gezamenlijk over nagedacht moet worden. Vandaar ook deze besprekingen. De spreker polst naar de visie van de onderwijsverstrekkers over het onderscheid tussen een recht en een gunst. Dat zorgt ervoor dat de mogelijkheden van het personeelslid dat langdurig afwezig is wegens ziekte afhangen van de mogelijkheden van het lerarenteam.

De spreker noemt het frappant dat wordt verwezen naar het kluwen van bestaande verlostelsels, waardoor het moeilijk is om nog iets toe te voegen. Zij maakt de vergelijking met het aantal mensen met een beperking dat voor de klas staat. Uit de cijfers blijkt dat er nog veel werk aan de winkel is. Hoe goed kent het onderwijsveld de bestaande subsidiemogelijkheden om mensen met een beperking in het onderwijs aan de slag te laten gaan? Delen de onderwijsverstrekkers de mening dat 200 mensen met een beperking in het onderwijs – en vaak niet voor de klas maar als administratieve ondersteuning of beleidsondersteuning – erg weinig is?

Loes Vandromme deelt de opmerking dat er nood is aan goede communicatie. Ze vindt het wel jammer dat de stelling wordt ingenomen dat het omwille van de veelheid van stelsels en de beperkte bekendheid beter is dat er niet aan gesleuteld wordt. Zij hoopt dat communicatieproblemen niet als reden worden ingeroepen om niet aan de stelsels te sleutelen en hoopt dat de werkgevers de verschillende verlostelsels wel willen optimaliseren en op elkaar afstemmen.

1.4. Johan Danen

Johan Danen zegt dat het van belang is om het personeelsbeleid in de scholen te versterken. Hij stelt vast dat veel scholen daar goed mee omgaan, maar andere daar meer moeite mee hebben. Het personeelsbeleid wordt steeds complexer: er moeten meer mensen met een arbeidshandicap in het onderwijs aan de slag gaan en er zijn meer stelsels die het mogelijk maken voor zieke personeelsleden om nog deeltijds te werken. Het lid benadrukt ook dat een pensioenleeftijd van 67 jaar ervoor zal zorgen dat heel wat mensen al dan niet deeltijds zullen uitvallen.

De onderwijsverstrekkers stellen dat er al voldoende verlofstelsels zijn, maar voor mensen op het einde van hun loopbaan zijn die beperkt. De spreker nuanceert dus het beeld dat er al veel bestaat en uitbreiding niet nodig is. Zijn fractie is van mening dat niet veel uitbreiding nodig is, waardoor alles nog complexer wordt, maar misschien is er wel aanpassing nodig aan de realiteit van vandaag en morgen.

De werkgevers verwezen naar een derde weg. Johan Danen vraagt naar de concrete invulling hiervan. Over de algemene principes is er vaak eensgezindheid, maar hoe concreter het wordt, hoe moeilijker.

De werkgevers vragen om realistisch te zijn en achten opdrachten van minder dan 50 procent niet haalbaar. Johan Danen vraagt ook realiteitszin van de andere kant. Als iemand die 40 jaar het beste van zichzelf heeft gegeven in een school uitvalt omwille van ziekte maar nog gedeeltelijk wil blijven werken, maar halftijds niet haalbaar blijkt, moet ook de werkgever realiteitszin aan de dag leggen.

Het is niet evident voor schoolteams om met die flexibiliteit te werken, maar de inpasbaarheid van iemand die minder dan de helft van de prestaties opneemt, hangt vooral af van de attitude van de persoon in kwestie. Het is niet omdat iemand voltijds werkt dat de voeling met de school optimaal is of dat de voeling met de school afwezig is omdat iemand veel minder werkt.

De spreker vraagt de werkgevers om de grens van 50 procent los te laten. In het hoger onderwijs – wat uiteraard een andere context is – zijn er wel vaak beperkte opdrachten, maar hij vraagt voor het leerplichtonderwijs toch meer flexibiliteit. Er is maatwerk nodig voor mensen die omwille van ziekte minder kunnen werken dan voordien. De maatschappij evolueert. Vroeger bleef wie ziek was thuis en wie gezond was werkte. Nu moet gezocht worden naar tussenvormen. Dat is niet alleen rechtvaardig, maar de maatschappelijke realiteit vraagt dat ook.

Denken de werkgevers dat er ruimte moet zijn voor een verlofstelsel op het einde van de loopbaan, om de capaciteiten van mensen met ervaring zo veel mogelijk te kunnen blijven aanspreken?

1.5. Jan Laeremans

Jan Laeremans stelt dat Johan Danen terecht heeft gepleit voor flexibilisering.

Hij gaat in op de twee bestaande systemen. Daardoor vallen een aantal mensen uit de boot, want de systemen sluiten niet naadloos op elkaar aan. Volgens de spreker moet men beseffen dat het tweede systeem, lvvp med, aangepast moet worden. Het is de verdienste van de conceptnota van CD&V om in die richting te evolueren.

Voor de federale ambtenaren wordt een onderscheid gemaakt tussen kortdurende en langdurende afwezigheid. Het is volgens de spreker logisch dat de systemen op elkaar aansluiten, zodat de kloof wordt gedicht en de mensen die nu uit de boot

vallen wel opgenomen kunnen worden. Het federale systeem lijkt het lid beter bij de realiteit aan te sluiten.

De werkgevers zijn niet te vinden voor een werkhervatting van minder dan 50 procent. Jan Laeremans heeft daar begrip voor, maar stelt dat het ook voorwaardelijk gemaakt zou kunnen worden. Als de school ermee instemt dat een leerkracht bijvoorbeeld een kwart van de lesuren opneemt, moet dat mogelijk zijn. Dat kan inderdaad niet frequent aangepast worden, want er is ook een vervanger die enige duidelijkheid verdient, maar het kan bijvoorbeeld wel per trimester geregeld worden. Op die manier wordt de kloof minder groot en kunnen meer mensen voor de klas staan, waar in een periode van schaarste zeker nood aan is, stelt de spreker.

De werkgevers hebben volgens de spreker terecht aandacht voor tijdelijke psychosociale problemen, zoals alcoholproblemen of een overlijden.

Jan Laeremans vraagt aandacht voor de tijdelijken, die nog altijd te veel uit de boot vallen. Door sneller zekerheid te geven aan tijdelijke leerkrachten in een TADD-statuuut, groeit het aantal leerkrachten in dat statuut. Zij hebben bij ziekte nog niet veel ziekte-dagen opgebouwd. Zij mogen niet vergeten worden, benadrukt de spreker. Welke oplossing zien de werkgevers?

1.6. Hannes Anaf

Hannes Anaf, die Hannelore Goeman en Steve Vandenberghe vervangt, is bezorgd over de tijdelijke personeelsleden. Het zijn vaak startende jonge leerkrachten, die nog onzeker zijn over een mogelijke definitieve aanstelling. Zij bouwen ook minder ziekte-dagen op. In geval van ziekte is het nog extra moeilijk om perspectief te krijgen op een definitieve aanstelling. Op welke manier kunnen de stelsels aangepast worden om ook die specifieke doelgroep te beschermen?

Een goede heroriëntering binnen het onderwijs is niet eenvoudig. Zijn fractie vraagt of een heroriëntering niet breder gezien kan worden. Leerkrachten zijn Vlaamse ambtenaren. Wat is de visie van de onderwijsverstrekkers daarover?

Welke concrete werkplekaanpassingen stellen de werkgevers voor om een beter re-integratietraject mogelijk te maken?

1.7. Jo Brouns

Jo Brouns acht het belangrijk dat ook de visie van de onderwijsverstrekkers, de personeelsverantwoordelijken, wordt gehoord. Een belangrijk deel van het antwoord op de problematiek ligt volgens de spreker bij het personeelsbeleid. Hij had daar iets meer aandacht van de onderwijsverstrekkers over verwacht.

Niets is zo belastend voor een organisatie als frequente en korte afwezigheden, stelt Jo Brouns. Het is goed om eens over de sectoren heen een benchmark te maken, want flexibele systemen zijn nodig.

De onderwijsverstrekkers sluiten de deur voor een verlaging van de 50 procent. In lokale besturen is die verlaging al lang doorgevoerd, merkt Jo Brouns op. Als men daar halsstarrig aan vasthoudt, zullen mensen frequent afwezig blijven, meent hij. Die afweging moet worden gemaakt. Schooldirecties zullen volgens de spreker bemen dat kortstondige afwezigheden veel problematischer zijn dan geplande. Die spanning kan worden verminderd door meer flexibiliteit.

Schoolteams, waarvan de leden elkaar ondersteunen, zijn cruciaal, bevestigt Jo Brouns. Hij wijst in dat kader ook op de schaalgrootte, die moet zorgen voor wendbaarheid en mogelijkheden om personeel kansen te bieden bij re-integratie en

heroriëntering naar een andere functie. Hoe groter de organisatie, hoe meer mogelijkheden. Daarover vraagt hij de visie van de onderwijsverstrekkers.

Hij volgt het idee van Hannes Anaf dat de platgetreden paden verlaten moeten worden. Re-integratie binnen de Vlaamse overheid moet worden bekeken.

Jo Brouns gaat nog in op de door Marc Keppens aangehaalde derde weg. Die is belangrijk voor het welbevinden van het lerarenkorps, maar dat is uiteraard geen exclusief probleem voor het onderwijs. Er zijn geen wonderoplossingen, maar met een sterke strategische personeelscapaciteit kunnen persoonlijke trajecten gelopen worden. Men mag zich niet verschuilen achter statuten. Als het te erg is, moet men mensen tijdelijk uit de klas kunnen halen. Als er barrières zijn, moeten die aangepakt worden. Er wordt vertrouwen en verantwoordelijkheid gegeven aan de scholen om een sterk personeelsbeleid te voeren. Dat mag niet gehinderd worden door statuten en regels.

1.8. Koen Daniëls

Koen Daniëls vraagt nog wat de relatie is van de onderwijsverstrekkers met de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk voor dergelijke situaties. Hij hoort daar verschillende ervaringen over. Zijn er daar mogelijkheden om oplossingen te zoeken?

Hij gaat ook nog in op de schoolteams en merkt op dat steeds gewerkt wordt binnen een urenpakket en een puntenenveloppe. Duoteaching betekent natuurlijk dat twee leerkrachten aanwezig zijn in eenzelfde klas. Het is niet dat door het toepassen van duoteaching er plots uren bijkomen, merkt hij op.

Ook het welbevinden van het totale team is een element. Iedereen in een school levert grote inspanningen om een aantal afwezigen op te vangen. Maar die mogelijkheden zijn niet oneindig. De weerslag op het mentale welbevinden van de andere personeelsleden van een aantal verlofstelsels, waar personeelsleden als recht of als gunst een beroep op kunnen doen, kwam nog niet aan bod. Hebben de onderwijsverstrekkers daar informatie over?

2. Antwoorden van de onderwijsverstrekkers

Koen Pelleriaux schetst dat de onderwijsverstrekkers de discussie hebben opengetrokken met het voorstel van de derde weg. Hij meent dat heel wat commissieleden het moeilijk hebben met de stelling van de werkgevers dat het niet altijd evident is om mensen voor een langere periode voor een klein percentage aan te stellen.

Loes Vandromme verwees terecht ook naar het lage aandeel van mensen met een handicap en Johan Danen deed dat ook over het verhogen van de pensioenleeftijd. De spreker wil aan de discussie nog een element toevoegen. Men mag niet onderschatten hoe rigide het statuut is. Het werkt met prestatienoemers, wat eigenlijk lesuren in de klas zijn. Een master die 25 procent werkt, moet 5 uur lesgeven, samen met alle andere taken die daaraan verbonden zijn zoals voorbereiden, examens opstellen, coachen, overleg met ouders, klassikale instructie enzovoort.

Wat heel moeilijk is in het onderwijs, maar wat wel mogelijk is in andere sectoren, is jobs meer op maat maken voor mensen met een beperking, die herstellen van een ziekte of dicht bij hun pensioen staan. Het is niet mogelijk of heel moeilijk om een leraar enkel te laten coachen of enkel examens of toetsen te laten verbeteren. In het onderwijs is het steeds een pakket: voorbereiden, lesgeven, individuele begeleiding van leerlingen, contact met ouders enzovoort.

Koen Pelleriaux weet dat er enkele mogelijkheden zijn, maar als mensen klasvrij gemaakt moeten worden, worden klassen groter. Koen Daniëls verwijst dan ook terecht naar het vaststaande urenpakket in het voorbeeld van coteaching.

De rigiditeit van het statuut van een leraar is veel groter dan van een Vlaamse ambtenaar, merkt de spreker op. In het onderwijs is er een vaste verhouding tussen de diverse taken. Als het gaat over het op maat maken van jobs voor mensen met een handicap, die dicht bij de pensioenleeftijd staan of terugkeren na ziekte, moet ook de discussie over de rigiditeit van het statuut aangevat worden, meent de spreker.

Ook *Hildegard Schmidt* verwijst naar het statuut, waarbij prestatienoemers, vereisten en voldoende bekwaamheidsbewijzen en benoemingen binnen het ambt zijn voorzien. Flexibiliteit is slechts mogelijk binnen de contouren van het statuut.

De inrichters hangen vast aan een urenpakket en kunnen niet buiten de financiering opereren.

De scholen zetten uiteraard in op preventie. Daar hangt mee samen dat scholen een grote flexibiliteit vragen, met een verschuiving van een lesopdracht naar een schoolopdracht, minder gekleurde middelen en het zwaartepunt van het personeelsbeleid dat bij de school ligt en niet bij de scholengemeenschap, zodat scholen een echt personeelsbeleid kunnen voeren en het werk goed kunnen verdelen over alle beschikbare personeelsleden, wat tot minder langdurige uitval moet leiden.

De spreker hoorde het voorstel om het terugkeren voor minder dan 50 procent als een gunstmaatregel in te voeren. Zij stipt aan dat er bij de terugkeer drie belangrijke actoren zijn: het personeelslid, het team en de schoolleiding. Hiertussen moet een evenwicht zijn om van de re-integratie een succes te maken. Ze merkt op dat er bij een terugkeer van minder dan 50 procent ook altijd een vervangleerkracht is. Dat is de vierde actor. Als bij het begin van het schooljaar een vervanging gebeurt, zou het goed zijn dat er voor de vervangende leerkracht een jobgarantie is.

Commissieleden merkten op dat er voor tijdelijken minder mogelijkheden zijn, maar het zijn net deze mensen die instaan voor de vervangingen en zij moeten natuurlijk ook een jobgarantie krijgen. De werkgevers vragen dat de vervanging gegarandeerd blijft, ook bij de terugkeer voor minder dan 50 procent. Dat zal een budgettaire impact hebben. Dat mag volgens de spreker geen nadelig effect hebben op de middelen die bijvoorbeeld beschikbaar zijn voor de cao, voor impulsen voor het basisonderwijs of voor de aanwendingspercentages.

De derde weg gaat volgens de spreker vooral over personeelsleden met een bepaalde problematiek en die niet altijd beseffen dat ze ziek zijn. Die personeelsleden kunnen vaak de kwaliteit van onderwijs niet garanderen en de bestaande instrumenten bieden geen oplossing. Dit komt vooral niet ten goede aan de leerlingen. Ook al is er een goede preventiearts, als het personeelslid zelf geen aanleiding ziet, zullen maatregelen niet mogelijk zijn. Dat lukt ook niet binnen de functionerings- en evaluatiecyclus of binnen de tuchtregeling. Vaak heeft het personeelslid het bezoldigd ziekteverlof al uitgeput of wil het niet in ziekteverlof gaan. De preventieadviseur/arbeidsgeneesheer kan enkel maar een advies uitbrengen. Het personeelslid hoeft dat niet te volgen en het schoolbestuur kan het personeelslid tot niets dwingen. Er zijn dus alleen maar verliezers, stelt de spreker.

De spreker hoopt dat in de werkgroep werk gemaakt kan worden van een regeling.

Griet Mathieu is tevreden dat de problematiek op tafel ligt. Zij hoorde bij de commissieleden de opmerkingen dat de werkgevers de problematiek misschien te

weinig zien, maar de spreker benadrukt dat de werkgevers maximaal naar een oplossing willen zoeken.

Het enige signaal dat zij wil geven, is dat er misschien binnen de twee bestaande systemen oplossingen gezocht kunnen worden. Er zijn twee categorieën van leraren: zij die nooit zullen terugkeren en zij die na ziekte willen terugkeren, soms op korte termijn en soms binnen onbepaalde termijn. Dankzij de werkgroep zijn er volgens Griet Mathieu oplossingen mogelijk. Als de eerst vastgestelde terugkeerdatum niet gehaald wordt, maar na herevaluatie een latere terugkeerdatum vastgelegd kan worden, zou dat een mogelijke oplossing kunnen zijn. De werkgevers zijn dus vragende partij om voor de momenteel niet-oplosbare gevallen een antwoord te bieden, merkt de spreker op.

Leraar zijn is interconnectief, stelt de spreker. Raken aan de functie van een leraar heeft effect op andere leraren en op een school. Ook zij benadrukt dat de interferentie met andere personeelsleden in het onderwijs totaal anders is dan binnen een administratie.

Voor kleinere percentages is het zeer moeilijk om vervangers te vinden, zeker voor uren TV's en PV's, stelt de spreker. Als een vervanger niet langer voor 100 procent, maar slechts voor 50 procent kan werken, verlaat die dikwijls de school en gaat op zoek naar een andere opportuniteit, zegt Griet Mathieu. Dat kan voor een school het lerarentekort nog versterken.

De spreker wil het thema niet negatief benaderen, maar de complexiteit aantonen. Daarom is volgens haar het oprichten van een werkgroep een goed idee. Zo kunnen slimme oplossingen gevonden worden voor situaties die niet op te lossen lijken.

Griet Mathieu geeft mee dat zij als vertegenwoordiger van POV geen werkgever is, maar vertegenwoordiger van een belangenorganisatie. Het personeelsbeleid gebeurt door de scholen. Zij ziet dat in het provinciaal onderwijs heel veel oplossingen worden gezocht voor zieke leraren. Er wordt gezocht naar aangepast werk, zonder gebruik te maken van vvp ziekte of lvvp med. De directeurs doen al het mogelijke om binnen het bestaande urenpakket oplossingen te zoeken.

Maar er moet ook aandacht zijn voor de last op de schouders van anderen. Voor de eindeloopbaanproblematiek vraagt POV om een aparte werkgroep op te richten, want het staat los van ziekte. De directeurs in het secundair onderwijs geven aan dat de problemen groter worden omdat ze voor een grote curriculumwijziging staan. De combinatie van COVID-19 en de curriculumaanpassing zorgt ervoor dat mensen op het einde van de loopbaan uitgeblust geraken.

Griet Mathieu is heel blij dat op preventie werd gewezen. Binnen de provincies zijn de – weliswaar complexe – structuren aanwezig, maar de nadruk van de commissieleden op preventie zorgt ervoor dat het welbevinden van leraren als belangrijke pijler van het onderwijskundig beleid wordt bevestigd. Planlastvermindering is ook een aandachtspunt, stipt de spreker aan.

Het probleem is complex, maar de werkgevers zijn bereid om mee na te denken over oplossingen. De oplossingen moeten ook niet altijd duur zijn, merkt de spreker op. Als iemand volledig thuis is, betaalt de overheid ook en ook de vervanger wordt dan volledig betaald. Een kleiner instappercentage hoeft dus niet meer te kosten, maar de werkgroep kan creatieve oplossingen zoeken, besluit Griet Mathieu.

Marc Keppens merkt op dat uit de vragen en antwoorden blijkt dat het debat breder is en gaat over personeels- en hr-beleid. De werkgevers willen dat debat voeren, maar dat moet gebeuren binnen het rigide systeem van de onderwijsregelgeving. Met meer beleidsruimte zou men op meer noden kunnen inspelen.

Voor de eindeloopbaan was er een systeem dat door de Vlaamse Regering in 2017 werd afgeschaft. Mensen moeten langer werken, dus de contacturen blijven voor een groep niet evident. Dan ontstaat de discussie over het modelleren van een loopbaan van een leerkracht. Kan men beter inspelen op noden, competenties en verzuchtingen?

Dat is niet zomaar mogelijk. De term schoolopdracht is beladen, merkt de spreker op, maar om het onderwijs in de 21e eeuw te organiseren, moet ook naar de opdracht van de leraar in zijn geheel gekeken worden. Dan kan ingespeeld worden op noden, competenties en verzuchtingen. Als iemand gedeeltelijk re-integreert en de opdracht gemodelleerd kan worden, ontstaan meer mogelijkheden. Het is volgens Marc Keppens dus nodig om het bredere debat aan te gaan en de rigide onderwijswetgeving onder de loep te nemen.

De derde weg is door de onderwijsverstrekkers al besproken, stipt de spreker aan. Hij geeft wat inzicht in het geleverde denkwerk, zonder dat het afgerond is. Voor mensen met een verslavingsproblematiek of lange burn-out is re-integratie op korte termijn niet mogelijk. Om rust te creëren in de klas, binnen het team, bij ouders en binnen de school, kan het wenselijk zijn om die mensen voor een bepaalde termijn uit de school te houden in een soort time-out. Zij krijgen dan een schooljaar de kans om zich professioneel te laten begeleiden, in de hoop dat ze nadien kunnen terugkeren. Ze kunnen dan vervangen worden door iemand die een heel jaar zeker is om voor de klas te staan. Maar daar hangt natuurlijk een kostprijs aan vast. Wie in een time-out zit, wordt wellicht verder betaald, maar een vervanger moet ook betaald worden. Het gaat om een groep die ook via re-integratie kan terugkeren. Daarom hebben de werkgevers dit opgeworpen, zodat het met alle betrokkenen bekeken kan worden.

Als het debat gaat over modelleren, moet ook naar de opdracht van de personeelsleden gekeken worden, besluit de spreker.

Hilde Van Dalem zegt dat er veel uitdagingen zijn. De problematiek van zieke leerkrachten wordt gekoppeld aan het lerarentekort. Zij zet nogmaals in de verf dat de onderwijsregelgeving heel rigide is. Dat maakt het voor de werkgevers soms moeilijk om een personeelsbeleid te voeren.

Sommige verlofstelsels zijn een absoluut recht geworden. De spreker vindt dat een goede zaak, maar daardoor is het niet eenvoudig om uurroosters in elkaar te puzzelen.

De problematiek kent veel facetten. Volgens de werkgevers moeten ook de mensen van de derde weg daarbij aan bod komen. Een werkgroep kwam in het verleden al samen. Er werden toen stappen vooruit gezet, maar er volgden geen besluiten.

Er werd ook gesproken over uitwegen buiten het onderwijs zoals bij de Vlaamse overheid. *Hilde Van Dalem* acht dat interessant. Mensen moeten nu wel toestemmen om naar een ander ambt te gaan.

Het idee om de werkgroep opnieuw op te starten is positief, want vandaag kunnen enkel een aantal elementen aangekaart worden, maar wegens de complexiteit van het probleem niet opgelost worden.

3. Bijkomende vragen en antwoorden

Loes Vandromme is naar eigen zeggen de laatste om te zeggen dat het onderwijs niet complex is en het statuut niet rigide.

Een conceptnota heeft als doel om zaken op de politieke agenda te zetten en actoren rond de tafel te brengen, schetst de spreker. Zij hoopt dat niet gezocht wordt

naar alibi's om zaken niet aan te pakken. Het lid wil op zoek gaan naar mogelijke aanpassingen, steeds vanuit het idee dat gezocht wordt naar het beste onderwijs voor alle leerlingen, met de beste leerkrachten voor de klas en waarbij alle leerkrachten goed hun werk kunnen doen.

Het lid stelt vast dat sommige schoolbesturen toch flexibel omgaan met het bestaande rigide statuut. Er moet gekeken worden naar de goede voorbeelden waarbij scholen, samen met de onderwijsvakbonden, de besturen, de leerlingen en de leerkrachten de nodige flexibiliteit vinden.

In het regeerakkoord wordt onder andere verwezen naar de mogelijkheid om zij-instromers aan het werk te laten en om duaal lesgeven mogelijk te maken. Dat wijst er volgens haar op dat gezocht wordt naar mogelijkheden in het onderwijs om een en ander mogelijk te maken.

Loes Vandromme heeft heel goede voorbeelden gezien van duo- en coteaching in het basisonderwijs. Zij herhaalt haar vraag hoe de werkgevers het onderscheid zien tussen de onderwijsniveaus en voor het volwassenenonderwijs. Zij ziet ook heel wat mogelijkheden van coteaching. In plaats van een klas van twintig leerlingen is er dan een klas van veertig leerlingen. Het gaat dus niet over extra krachten, maar de klas wordt op een andere manier georganiseerd.

Als men ziet dat scholen waar alle actoren akkoord gaan om te zoeken naar mogelijkheden om te re-integreren, botsen op de beperkingen, is het jammer dat men niet wil ingaan op de vraag om daaraan te sleutelen.

Er werd ook vaak verwezen naar de budgettaire impact. De cijfers moeten inderdaad goed bekeken worden om de impact te zien van bepaalde beslissingen.

Als het onderwijs wil meewerken aan een inclusieve maatschappij, moet daar goed over nagedacht worden, meent de spreker. Dan moet ook de vraag geopperd worden vanaf wanneer aanpassingen voor het personeel disproportioneel zijn. Wanneer kan een school zeggen dat de aanpassingen te moeilijk zijn?

Er moet volgens Loes Vandromme steeds vertrokken worden van de lokale context en de draagkracht van het team en de school. Dat aspect mist zij in de discussie. Vanuit Brussel wordt een globale visie opgelegd over hoe het onderwijsbeleid gevoerd moet worden, maar men moet steeds nagaan hoe schoolbesturen de kans krijgen om lokaal aan zet te zijn.

De conceptnota heeft als doel om onderwerpen op tafel te leggen en verschillende visies te horen. De inhoud van de conceptnota is niet nieuw. Als wordt gevraagd om een werkgroep die in het verleden al bestond opnieuw op te starten, kan haar fractie daarmee akkoord gaan. De indieners hadden de bedoeling om het onderwerp opnieuw op de politieke agenda te plaatsen. Het gaat erom te zoeken naar oplossingen die het onderwijs, de leerkrachten en de leerlingen dienen, want als parlementsleden willen de indieners vooral bruggenbouwers zijn.

Johan Danen is het ermee eens dat het statuut en de opdrachten rigide zijn. Welke veranderingen achten de onderwijsverstreckers interessant om op korte termijn door te voeren? Hoe kunnen mensen na ziekte gemakkelijker re-integreren? Volgens de spreker zal dat gemakkelijker gaan als taken anders ingevuld kunnen worden.

Vanuit organisatiestandpunt wordt liever niet gekozen voor een invulling van minder dan 50 procent. Het lid is ervan overtuigd dat de toekomst anders zal zijn. Er zullen veel zijinstromers zijn, maar ook deeltijdse zijinstromers. Waarom zou het niet mogelijk zijn dat bedrijven technische profielen voor 10 procent laten lesgeven?

Die flexibiliteit komt zeker op het onderwijs af, meent de spreker. Daarom is het beter om daarop voorbereid te zijn in plaats van te zeggen dat het niet lukt.

De spreker stelt voor om te experimenteren met minder rigide structuren. Dat is misschien mogelijk binnen een regelluw kader. Dat wordt vaak gebruikt als oplossing voor zaken waar men het moeilijk mee heeft, beseft het lid, maar dat zou hier misschien ook soelaas kunnen brengen. Is dat voor de werkgevers een haalbare piste?

Binnen het onderwijs zijn veranderingen vaak moeilijk omdat ze gevolgen hebben voor heel veel mensen. Daarom gebeuren vaak slechts stapsgewijze aanpassingen. Zou een regelluw kader kunnen fungeren als een proeftuin om na te gaan wat mogelijk is?

Het eindeloopbaandebat moet inderdaad losgekoppeld worden van de re-integratie na ziekte, beaamt de spreker. Maar werken tot 67 jaar is wel een nieuwe situatie. Bepaalde ziekten komen evenwel meer voor bij zestigers. Is een systeem met rimpeldagen zoals voor de verpleegkundigen mogelijk? Minder werken met behoud van loon heeft een prijs, maar als mensen helemaal uitvallen, is er niet alleen de prijs voor de ziekte, maar ook de prijs voor de vervanger.

Johan Danen begrijpt dat het probleem complex is en niet alles vermengd moet worden, maar hij stelt vast dat veel elementen met andere onderwijsaspecten verbonden zijn.

Koen Daniëls stelt dat niet alles vermengd mag worden, maar volgens Johan Danen hangt alles wel aan elkaar. Als alles aan elkaar wordt gekoppeld, gaat niets vooruit, meent de spreker. Zowel de werkgevers, de werknemers als de overheid moeten zich hoeden voor dergelijk scenario.

Bij de personeelsleden waarover het gaat, kan men proberen groepen te omschrijven, maar een leerkracht in de ene school verschilt van een andere leerkracht in een andere school. Elke situatie is anders. Het gaat ook niet enkel over dat personeelslid, want er is een team, een school en een groep leerlingen waarvoor men leercontinuïteit wil organiseren.

Dat wijst er volgens de spreker op dat er een verschil is tussen het onderwijs en een aantal andere sectoren. Het beste forum is volgens Koen Daniëls de werkgroep. Alle actoren kunnen daar samenzitten.

Er moet ook goed nagegaan worden wat het vertrekpunt was en wat de huidige situatie is. Het publiek van bepaalde stelsels is veranderd, waardoor ook een andere aanpak nodig is. De problemen en opportuniteiten op het terrein, zowel langs de kant van de werkgevers als van de werknemers, moeten goed in kaart gebracht worden, besluit de spreker.

Kathleen Krekels heeft voor zichzelf een besluit geformuleerd en toetst dat af bij de sprekers. De algemene teneur is dat de rigide regelgeving het heel moeilijk maakt om een personeelsbeleid te voeren. De huidige systemen kunnen beter op elkaar afgestemd worden, zodat ze efficiënter zijn en verbetering mogelijk is. Er dient wel werk gemaakt te worden van de derde weg. Dat is voor het lid de conclusie die ze meeneemt naar de bespreking van de conceptnota.

De directie moet elk jaar de puzzel leggen van de verschillende personeelsleden en de verschillende verlofstelsels. De leerkrachten moeten zich extra inzetten om bepaalde leerkrachten te vervangen en in te springen. De parlementsleden zitten niet in die situatie, maar beslissen daar wel over. De spreker vraagt om goed na te denken wat haalbaar is binnen een organisatie. Er is een lerarentekort, maar

dat komt voor een deel door de moeilijke organisatie en de druk op mensen door dat andere zaken niet goed geregeld kunnen worden.

Koen Pelleriaux kan zich aansluiten bij de drie elementen van de conclusie van *Kathleen Krekels*.

De spreker geeft nu de visie van het gemeenschapsonderwijs en stelt dat hij een schoolopdracht niet belangrijk acht. Het woord lijkt te verwijzen naar een minimumaantal uren dat een medewerker aanwezig moet zijn in de gebouwen van de school. Dat kan in postcoronatijden enkel met heel veel schroom op tafel gelegd worden, stelt de spreker.

Niet het aantal uren op school is belangrijk, maar wel de definitie van de opdracht van een leraar. Het is volgens *Koen Pelleriaux* evident dat de prestatieoemers niet gekoppeld kunnen blijven aan het aantal uren dat men voor een klas staat. Een leraar moet aangesteld worden zoals een werknemer of een ambtenaar in alle andere sectoren, uitgedrukt in een percentage.

Het is logisch dat mensen die 100 procent aangesteld zijn om en bij de 38 uur per week werken. Maar de concrete taakinvulling van twee mensen die 100 procent zijn aangesteld, kan verschillen naargelang talent, dienstnoodwendigheid, handicap enzovoort. Dat soort systeem sluit volgens *Koen Pelleriaux* nauw aan bij andere werknemerssystemen en zou veel meer jobs op maat toelaten.

De koppeling van de prestatie aan een strikt aantal uren voor de klas, is het probleem dat aangepakt moet worden, benadrukt de spreker. Dat is voor hem veel belangrijker dan de schoolopdracht.

Griet Mathieu benadrukt dat er nood is aan oplossingen voor particuliere problemen. Zij is vragende partij om de dossiers voldoende concreet te houden en een stap verder te gaan.

Loes Vandromme verwees naar de zijinstromers. Het probleem daarbij is dat zij pas later in een onderwijsjob stappen en dus minder ziektedagen hebben opgebouwd. In een verloop voor verminderde prestaties gebeurt de aanrekening dus sneller. Het zou goed zijn als dit probleem aangepakt kan worden met een optimalisatie van de wetgeving.

Wellicht zijn er verschillen tussen de onderwijsniveaus, stelt de spreker. De complexiteit in het basis- en secundair onderwijs is zeer groot. Zij verwijst ook naar het buitengewoon onderwijs, waar het behoud van continuïteit van leraren en stabiliteit veel belangrijker zijn dan bijvoorbeeld in het volwassenenonderwijs.

Marc Keppens gaat in op de vraag van *Kathleen Krekels*. Katholiek Onderwijs Vlaanderen onderschrijft haar samenvatting.

Hij maakt duidelijk dat de naam schoolopdracht van geen enkel belang is. Het is een wat beladen term, maar de inhoud werd goed omschreven door *Koen Pelleriaux*. Het gaat om het loskomen van de contacturen.

De discussie begon met re-integratie maar werd verbreed. Het gevaar is dat de kar overladen wordt, maar de sleutel voor veel oplossingen, ook voor re-integratie, is volgens de spreker het bekijken van de opdracht. Met de opdracht kan men differentiëren op basis van maturiteit, de gezondheidstoestand, de leeftijd enzovoort. Op die manier wordt een oplossing geboden voor een aantal problemen.

Er moet volgens *Marc Keppens* zo veel mogelijk gelijkgericht gekeken worden naar de onderwijsniveaus. Er zijn verschillen tussen de niveaus, maar de regelgeving

mag niet zo sterk gedifferentieerd worden dat het nog complexer wordt, afhankelijk van het niveau. Daarmee wil de spreker niet zeggen dat voor bepaalde aspecten differentiatie niet wenselijk zou zijn.

Diversiteit binnen het korps is volgens de spreker belangrijk en gaat ook over etnische afkomst, gender en handicap. Er zijn goede voorbeelden te geven van die integratie. Schoolbesturen staan daarvoor open maar het is zoeken naar evenwichten binnen de schoolcontext en het team.

Karolien GROSEMANS,
voorzitter

Karolien GROSEMANS
Johan DANEN,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

AGODI	Agentschap voor Onderwijsdiensten
APB	autonoom provinciebedrijf
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
GO!	onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
lvvp	langdurig verlof verminderde prestaties
OVSG	Onderwijsvereniging van Steden en Gemeenten
POV	Provinciaal Onderwijs Vlaanderen
PV	praktijkvak
TADD	tijdelijke aanstelling van doorlopende duur
TV	technisch vak
vvvp	verlof verminderde prestaties