

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 584

van **LOES VANDROMME**

datum: 30 mei 2022

aan **BEN WEYTS**

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

Onderwijspersoneel - Tijdelijk andere opdracht (TAO)

Leerkrachten kunnen verlof aanvragen om bijvoorbeeld tijdelijk aan de slag te gaan in een ondersteuningsnetwerk om daar hun expertise te delen of in een andere school die bijvoorbeeld dichterbij huis is, maar de maatregel is een gunst en geen recht.

Nu blijkt dat almaar meer schoolbesturen dergelijke aanvragen weigeren. Zowel de Onderwijsvereniging van Steden en Gemeenten (OVSG) als het Gemeenschapsonderwijs GO! hebben begrip voor de terughoudendheid van de schoolbesturen die hun leerkrachten liefst voor de klas houden nu er in Vlaanderen een ongezien lerarentekort is.

1. Kreeg de minister eerder ook al signalen dat de vraag naar bepaalde gunstmaatregelen voor leerkrachten steeds vaker geweigerd wordt?
2. Zijn er cijfers beschikbaar van het aantal aanvragen TAO dat geweigerd werd gedurende de laatste twee schooljaren? Zo ja, graag een overzicht per maand, per provincie en opgedeeld per onderwijsniveau.
3. Welke oplossingen ziet de minister om leerkrachten zo veel mogelijk in de klas te houden maar daarnaast ook een flexibel HR-beleid mogelijk te maken en de vlakke loopbaan waar leerkrachten soms tegenaan kijken, te doorbreken?



**Vlaams
Parlement**

BEN WEYTS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 584 van 30 mei 2022

van **LOES VANDROMME**

Het al dan niet toekennen van een verlof dat een gunst is, is de autonomie van de werkgever – meer bepaald het schoolbestuur

1. Ik beschik niet over cijfers van geweigerde aanvragen voor een verlof TAO. De databanken van de administratie bevatten immers slechts de gegevens die nodig zijn om personeelsleden een correct salaris te bezorgen. Daarom bevatten de databanken ook slechts de gegevens van de opdrachten en verloven die daadwerkelijk aan een personeelslid toegekend worden.
2. De regelgeving biedt een schoolleider en schoolbestuur vandaag al mogelijkheden om een flexibel HR-beleid te voeren en zo ook de vlakke loopbaan van hun personeelsleden te doorbreken. Het gaat daarbij enerzijds om de aanwending van omkadering (lestijden, lesuren, uren-leraar of andere middelen voor specifieke maatregelen) waardoor personeel vrijgesteld kan worden van een deel van hun (les)opdracht of zelfs volledig vrijgesteld worden voor een bepaalde opdracht en anderzijds om de mogelijkheid om personeelsleden tijdelijk in te zetten in een ander ambt of (als leraar) in een ander vak.

Daarnaast bevat diezelfde regelgeving ook nu al de nodige ruimte om een waarderend personeelsbeleid te voeren.

Ik geef hier enkele voorbeelden van.

Een basisschool heeft vandaag al de volledige vrijheid bij de samenstelling van haar klasgroepen (leeftijdsgebonden, niveaugebonden, ...), evenals de vrijheid om haar onderwijzend personeel te spreiden over die verschillende klassen.

Daarnaast kan een basisschool tot 3 procent van haar lesomkadering aanwenden in de vorm van zgn. BPT-uren (bijzondere pedagogische taken), waarmee ze onderwijzend personeel een niet-lesopdracht kunnen toekennen.

In een scholengemeenschap kan het onderwijzend personeel worden ingezet voor de vervulling van opdrachten voor andere scholen van de scholengemeenschap. Een scholengemeenschap kan ook een scholengemeenschapsinstelling oprichten en daar personeelsleden in aanstellen ter ondersteuning van de werking van de scholengemeenschap.

Een secundaire school kan haar globaal pakket uren-leraar of lesuren bij het uitwerken van de reële schoolorganisatie vrij aanwenden voor:

- enerzijds lesuren;
- anderzijds uren die geen lesuren zijn, waaronder wordt verstaan: interne pedagogische begeleiding, bijzondere pedagogische taken, nascholing, inhaallessen, klassenraad, klassendirectie, seminaries, trajectbegeleiding dual leren, aanvangsbegeleiding.

Ook hier kan tot 3 procent van de lesomkadering aangewend worden voor BPT-opdrachten.

En ook in het secundair onderwijs kan personeel ingezet worden voor de ondersteuning van de scholengemeenschap, al of niet via een scholengemeenschapsinstelling.

Een secundaire school kan ook punten van de globale puntenenveloppe aanwenden in de vorm van taak- en functiedifferentiatie. Het personeelslid dat dergelijke uren krijgt in zijn opdracht, kan daardoor een andere invulling geven aan (een deel van) de opdracht, bv. als leerlingbegeleider, graadcoördinator, verantwoordelijke vakwerkgroep, preventieadviseur, mentor, ...

Scholen krijgen ook bijkomende middelen voor specifieke taken, waarmee ze dan ook personeelsleden kunnen belasten. Ik denk hierbij bv. aan de middelen voor aanvangsbegeleiding waarmee een personeelslid een opdracht als mentor of coach voor startende leraren kan opnemen.

Sinds dit schooljaar kennen we – in uitvoering van cao XII - aan de scholen ook middelen toe ter ondersteuning van de kerntaak van het onderwijzend personeel. Met deze middelen kan een school de werkdruk van het onderwijzend personeel verminderen met een effect op de lesopdracht zodat ze zich kunnen focussen op hun kerntaak. Het personeelslid dat uren ter ondersteuning van de kerntaak krijgt in zijn opdracht, kan die gebruiken voor een andere invulling van (een deel van) de opdracht, bv. ruimte voor professionalisering, overleg, ...

Blijkbaar zijn niet alle schoolbesturen en schoolleiders op de hoogte van deze mogelijkheden. Daarom brengen we via Klasse regelmatig bepaalde mogelijkheden of maatregelen onder de aandacht, o.m. via de rubriek "Mag dat?" (zie bv. <https://www.klasse.be/530437/vlakke-loopbaan-leraar-doorbreken/>).

Naast deze al bestaande mogelijkheden bieden we schoolbesturen van het basis- en secundair onderwijs de mogelijkheid om nog andere oplossingen uit te proberen om het beroep van leraar te herwaarderen via een flexibel HR-beleid in zgn. proeftuinen.

Ik zou tenslotte de problematiek van de vlakke loopbaan in onderwijs ook wel enigszins willen nuanceren. Ik ben er van overtuigd dat heel wat leraren geen probleem hebben met hun loopbaan en dat voor zij die meer diversiteit in hun loopbaan willen er dus vandaag al heel wat mogelijkheden zijn. Wel ben ik steeds bereid om samen met het veld te bekijken welke andere mogelijkheid zij zelf nog zien.