

ingediend op **1323** (2021-2022) – Nr. 2  
19 oktober 2022 (2022-2023)

## **Verslag van de hoorzitting**

namens de Commissie voor Onderwijs  
uitgebracht door Koen Daniëls en Loes Vandromme

over het voorstel van resolutie

van Johan Danen, Elisabeth Meuleman,  
Björn Rzoska en Meyrem Almaci

over een doortastende aanpak van het lerarentekort

Documenten in het dossier:  
**1323** (2021-2022) – Nr. 1: Voorstel van resolutie

verzendcode: OND



*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;  
Loes Vandromme, Hilâl Yalçın;  
Jean-Jacques De Gucht, Gwendolyn Rutten;  
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, Tom Ongena;  
Stijn Bex;  
Steve Vandenberghe.

*Toegevoegde leden:*

Kim De Witte.

## INHOUD

I.	Uiteenzetting door de onderwijsverstrekkers .....	5
1.	Uitgangspunten .....	5
2.	Negen voorstellen op korte termijn .....	5
2.1.	Versterking van de zijinstroom .....	5
2.2.	Verruiming van de omzetting van uren naar punten en werkingmiddelen .....	5
2.3.	Betaling van masters in het basisonderwijs en de eerste graad secundair onderwijs als master .....	6
2.4.	Uitbreiding van educatief verlof .....	6
2.5.	Clustering van niet-ingevulde vervangingen .....	6
2.6.	Elke afgestudeerde start direct na de opleiding met een inductiejaar .....	6
2.7.	Aanstelling van een onderwijsambassadeur .....	6
2.8.	Bij re-integratie: behoud van de vervanger voor een volledig schooljaar .....	6
2.9.	Herinstallatie van het meelooptraject voor directeur .....	6
2.10.	Besluit .....	7
3.	Wat kunnen we zelf doen? Vier voorstellen .....	7
3.1.	Haalbare opdrachten voor startende leraars .....	7
3.2.	Afsprakenkader over beschikbaarheid van leraars via digitale kanalen (uitvoering cao) .....	7
3.3.	Planlastreductie .....	8
3.4.	Communiceren over bestaande regelgeving in functie van een maximale toepassing .....	8
4.	Zes maatregelen op middellange termijn .....	8
4.1.	Het creëren van een politieke context om met alle sociale partners aan tafel te zitten .....	8
4.2.	Verbreding van de potentiële instroom .....	9
4.3.	Werken aan een hedendaags personeelsstatuut .....	9
4.4.	Een aanstelling bij het schoolbestuur .....	10
4.5.	Een flexibel omkaderingsmechanisme .....	10
4.6.	Verlofstelsels, starters en schoolorganisatie .....	10
4.7.	Besluit .....	10

II.	Bespreking.....	10
1.	Tussenkomsten van de leden .....	10
1.1.	Koen Daniëls .....	10
1.2.	Jan Laeremans .....	12
1.3.	Hannelore Goeman .....	12
1.4.	Loes Vandromme .....	13
1.5.	Jean-Jacques De Gucht.....	14
1.6.	Johan Danen .....	15
1.7.	Kim De Witte.....	16
1.8.	Kathleen Krekels.....	17
1.9.	Steve Vandenberghe .....	18
1.10.	Hilâl Yalçın .....	18
1.11.	Gwendolyn Rutten.....	19
1.12.	Koen Daniëls .....	19
1.13.	Karolien Grosemans .....	20
2.	Antwoorden van de onderwijsverstrekkers .....	20
III.	Uiteenzetting door de onderwijsvakbonden .....	26
1.	Kroniek van een aangekondigde crisis .....	26
2.	Voorgestelde maatregelen .....	28
3.	Voorstellen die onmiddellijk uit te voeren zijn.....	29
IV.	Bespreking.....	32
1.	Tussenkomsten van de leden .....	32
1.1.	Koen Daniëls .....	32
1.2.	Steve Vandenberghe .....	33
1.3.	Loes Vandromme .....	34
1.4.	Johan Danen .....	35
1.5.	Jan Laeremans .....	36
1.6.	Kim De Witte.....	36
1.7.	Hannelore Goeman .....	37
2.	Antwoorden van de onderwijsvakbonden .....	38
3.	Repliek van een lid.....	45
	Gebruikte afkortingen .....	46

Op 14 juli 2022 organiseerde de Commissie voor Onderwijs een hoorzitting met de onderwijsverstrekkers en de onderwijsvakbonden over het voorstel van resolutie over een doortastende aanpak van het lerarentekort.

De gasten waren:

- Lieven Boeve, directeur-generaal Katholiek Onderwijs Vlaanderen;
- Koen Pelleriaux, afgevaardigd bestuurder GO!;
- Walentina Cools, algemeen directeur OVSG;
- Griet Mathieu, directeur Provinciaal Onderwijs Vlaanderen;
- Marianne Coopman, algemeen secretaris COV;
- Nancy Libert, algemeen secretaris ACOD Onderwijs;
- Marnix Heyndrickx, voorzitter VSOA Onderwijs;
- Koen Van Kerkhoven, secretaris-generaal COC.

## **I. Uiteenzetting door de onderwijsverstrekkers**

*Koen Pelleriaux* geeft ter inleiding mee dat de presentatie een gezamenlijk werkstuk van de onderwijsverstrekkers is. Hij verontschuldigt de mensen van OKO, die wel meegewerkt hebben aan de voorstellen, maar niet aanwezig konden zijn bij de hoorzitting.

### **1. Uitgangspunten**

De presentatie gaat over drie soorten maatregelen: maatregelen op korte termijn, initiatieven die de onderwijsverstrekkers zelf kunnen nemen en een aantal voorstellen op middellange termijn. De spreker benadrukt dat het geen exhaustieve lijst is. Zo zijn er bijvoorbeeld geen voorstellen over het opwaarderen van het imago van de leraar. Verder dient te worden opgemerkt dat de opgelijste voorstellen nog niet geconcretiseerd zijn en dat er maar een heel beperkt aantal voorstellen is met betrekking tot het werven van directies.

### **2. Negen voorstellen op korte termijn**

*Lieven Boeve* presenteert negen voorstellen voor de korte termijn, die enerzijds tot doel hebben het lerarentekort voor een deel te verzachten en er beter mee om te kunnen gaan. Anderzijds zitten er ook een aantal structurele zaken in, die duurzaam kunnen zijn. Een aantal van de negen voorstellen werken door op de voorstellen die de minister al heeft uitgewerkt. De spreker is ervan overtuigd dat de impact van wat werd voorgesteld enorm zou kunnen vergroten als de maatregelen verder zouden worden versterkt.

#### **2.1. Versterking van de zijinstroom**

De eerste maatregel betreft de versterking van de zijinstroom. *Lieven Boeve* pleit voor de mogelijkheid om tot twintig jaar anciënniteit mee te nemen. Er wordt in dat verband vaak geschermd met het proportionaliteitsargument, maar de spreker wijst erop dat de situatie nu veel erger is dan een aantal jaren geleden en dat de proportionaliteit opnieuw zou kunnen worden uitgezocht. Hij pleit ervoor om dat te doen voor elk ambt en voor elk vak en stelt ook een uitbreiding voor naar het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs.

#### **2.2. Verruiming van de omzetting van uren naar punten en werkingsmiddelen**

De onderwijsverstrekkers stellen voor om de omzetting niet langer te beperken tot 20 procent en om ook een omzetting naar werkingsmiddelen mogelijk te maken. Op die manier kunnen die middelen ook ruimer ingezet worden, enerzijds om te rekruteren en anderzijds om andere maatregelen te nemen om het lerarentekort

te verzachten. Een laatste verruiming die wordt voorgesteld, is om het ook toe te laten voor de vervangingen.

### 2.3. Betaling van masters in het basisonderwijs en de eerste graad secundair onderwijs als master

Een derde maatregel houdt in dat men de masters in het basisonderwijs en de eerste graad van het secundair onderwijs ook als master zou betalen. Lieven Boeve stelt immers vast dat bijvoorbeeld heel wat mensen in het basisonderwijs een bijkomend masterdiploma behalen en dan binnen de kortste keren uit het basisonderwijs verdwijnen, terwijl dat net profielen zijn die de kwaliteit van het basisonderwijs kunnen versterken.

### 2.4. Uitbreiding van educatief verlof

De onderwijsverstrekkers stellen een verruiming voor, voor het behalen van een bijkomende onderwijsbevoegdheid of bijkomende vakbekwaamheid. Ook een specifieke langdurige professionalisering moet mogelijk zijn. Daarmee zou de duurzame en grondige herprofessionalisering van het lerarenkorps een enorme duw in de rug kunnen krijgen. De bonus zou best een derde van de opgenomen opdracht bedragen, zodat mensen ook echt voelen dat ze vrijgesteld worden om die bijkomende professionalisering te volgen.

### 2.5. Clustering van niet-ingevulde vervangingen

De volgende maatregel betreft het herinvoeren van een maatregel die als besparing geschrappt is, namelijk het clusteren van de niet-ingevulde vervangingen. Lieven Boeve stipt aan dat men op die manier een veel mooier pakket kan aanbieden aan de vervanger en een vervanger ook langduriger in dienst kan houden.

### 2.6. Elke afgestudeerde start direct na de opleiding met een inductiejaar

Ten zesde stellen de onderwijsverstrekkers voor dat elke afgestudeerde direct na de opleiding met een inductiejaar of startersjaar zou starten. Er moet grondig over nagedacht worden om mensen die uit de hogeschool of universiteit komen, onmiddellijk een volledig jaar in een school of bij een schoolbestuur te geven, met een aangepaste opdracht en extra begeleiding. Op die manier kan er een warme overdracht plaatsvinden tussen het hoger onderwijs en de school. Voor het basisonderwijs zou men dat bijvoorbeeld kunnen koppelen aan het lerarenplatform. Voor het secundair onderwijs moet er wellicht een sui-generisoplossing worden gevonden.

### 2.7. Aanstelling van een onderwijsambassadeur

Dit punt gaat al een hele tijd mee. De onderwijsverstrekkers stellen voor om daar nu toch werk van te maken, zodat er iemand is die kan blijven werken aan de positieve beeldvorming van het lerarenberoep en die met alle partners rond de tafel kan zitten.

### 2.8. Bij re-integratie: behoud van de vervanger voor een volledig schooljaar

De achtste maatregel heeft te maken met de discussie over de re-integratie. Lieven Boeve vraagt dat een vervanger het volledige schooljaar zou kunnen uitdoen, zodat er toch ook wat zorg is voor degene die de vervangingen moet doen.

### 2.9. Herinstallatie van het meelooptraject voor directeur

Een laatste voorstel gaat opnieuw over het terugschroeven van een besparingsmaatregel. Lieve Boeve geeft aan dat het meelooptraject voor directeurs een van

de recente maatregelen is die de scholen het meest apprecieerden. Er kwam heel veel positieve feedback, ook van mensen die een meelooptraject hebben gedaan en het uiteindelijk niet zijn geworden. Zo wisten ze immers dat de job niets voor hen was, terwijl anderen zich net zo in de job konden inwerken. Het is volgens de spreker dus echt een maatregel die best opnieuw wordt ingevoerd, zeker omdat er veel directeurswissels zijn en er momenteel tientallen miljoenen worden bespaard door plaatsen die door het lerarentekort niet worden ingevuld.

#### 2.10. Besluit

Volgens de onderwijsverstrekkers kan bijna onmiddellijk aan de slag worden gegaan met deze maatregelen op korte termijn. Een aantal ervan wordt al besproken, maar die wilden ze vooral wat sterker in de verf zetten. Ze wilden ervoor zorgen dat de impact van die maatregelen groter wordt en dat de middelen die momenteel niet worden gebruikt echt worden ingezet om de situatie enerzijds te verzachten en anderzijds ook al beginnend structureel aan te pakken.

### 3. Wat kunnen we zelf doen? Vier voorstellen

*Koen Pelleriaux* gaat in op vier voorstellen die de onderwijsverstrekkers eigenlijk zelf moeten doen en waarvoor ze dus ook geen tussenkomst vragen van het beleid of het parlement. Toch willen ze die even overlopen, om duidelijk te maken dat zij zich willen engageren om die maatregelen te nemen. Ze werden in het verleden natuurlijk ook al genoemd.

#### 3.1. Haalbare opdrachten voor startende leraars

De onderwijsverstrekkers willen zich engageren om ervoor te zorgen dat de directeurs die de opdrachten verdelen, haalbare opdrachten geven aan startende leerkrachten. Ze moeten bijvoorbeeld proberen te vermijden dat de startende leerkrachten drie vakken moeten geven in twee of drie verschillende jaren. Zo blijft de voorbereiding voor de leerkracht toch enigszins haalbaar.

De onderwijsverstrekkers denken wel dat ze daarover moeten spreken met de syndicale organisaties, omdat er in het onderwijs een soort cultuur bestaat waarbij de gevestigde leerkrachten de betere opdrachten krijgen. Die cultuur moet voor een deel kunnen worden omgekeerd en daar willen de onderwijsverstrekkers zelf aan werken. Om dat ook in de concrete praktijk van elke school te kunnen doen, willen ze er ook over spreken met de syndicale organisaties.

#### 3.2. Afsprakenkader over beschikbaarheid van leraars via digitale kanalen (uitvoering cao)

De tweede maatregel gaat over een afsprakenkader voor digitale deconnectie. Er moeten afspraken zijn op school, zodat ouders en leerlingen niet onmiddellijk een antwoord verwachten als ze bijvoorbeeld 's avonds nog een mail sturen via Smartschool. Leerkrachten moeten ook de mogelijkheid hebben om na de schooluren rust te hebben en om niet onmiddellijk digitaal beschikbaar te moeten zijn voor leerlingen en hun ouders. *Koen Pelleriaux* geeft aan dat deze maatregel werd afgesproken in een cao. De onderwijsverstrekkers willen er overeenstemming over bereiken met de syndicale organisaties. Hij stelt voor om charters te maken die dan bijvoorbeeld als goede praktijk kunnen worden verspreid in de scholen. Om het draagvlak voor deze maatregel te vergroten, moet er ook over worden gesproken met zowel de scholierenkoepel als de ouderverenigingen. Hij geeft nog aan dat alle onderwijsverstrekkers koepels van ouderverenigingen hebben en ze daarmee wel een akkoord kunnen sluiten.

### 3.3. Planlastreductie

De derde maatregel die de onderwijsverstrekkers zelf kunnen nemen, gaat over planlastreductie. Ze willen vooral uitleggen aan de scholen wat echt noodzakelijk is om bij te houden en wat minder. Koen Pelleriaux legt uit dat het dingen zijn die zeer toevallig en bijna ad hoc gebeuren: de inspectie vraagt bij gelegenheid misschien naar formulier x, dat wordt dan verspreid onder de directeurs en plotseling gaan ze dat formulier allemaal bijhouden. In een andere school vraagt de inspectie dan misschien iets anders en wordt dat weer bijgehouden. Het gaat dan bijvoorbeeld over de verantwoordingen die scholen bijhouden over leerlingen, om juridische zaken te vermijden. De koepels vinden dat ze de belangrijke opdracht hebben om duidelijk te maken welke documenten de scholen precies moeten bijhouden en welke niet. Ze kunnen dit soort informatie bijvoorbeeld doorgeven in hun directieopleidingen.

### 3.4. Communiceren over bestaande regelgeving in functie van een maximale toepassing

De vierde maatregel is ook al veelvuldig vermeld. Zo klopt het volgens de onderwijsverstrekkers dat er binnen de huidige regelgeving al een aantal zaken mogelijk zijn om het lerarentekort deels te verminderen. Ze stellen voor om de communicatie over wat mogelijk is binnen de huidige regelgeving te verspreiden bij hun directeurs, zodat de scholen zeer goed weten wat mogelijk is. Het gaat dan over lesbijwoningen, het doorbreken van het leerstofjaarklassensysteem, welke leerlingen kunnen worden samengezet en de mogelijkheden van afstandsonderwijs. Ongetwijfeld zijn er ook nog andere maatregelen, maar met het vierde voorstel willen de onderwijsverstrekkers vooral aan hun scholen proberen uitleggen wat kan binnen het huidige regelgevend kader en wat een verzachting kan betekenen voor het lerarentekort.

De onderwijsverstrekkers willen zich engageren om deze vier maatregelen zelf op te nemen en hopen toch ook dat ze een beetje soelaas brengen voor het lerarentekort, aldus Koen Pelleriaux.

## 4. Zes maatregelen op middellange termijn

*Walentina Cools* geeft aan dat de onderwijsverstrekkers al rond de tafel zitten over de maatregelen op korte termijn en dat ze bekijken hoe ze die vorm kunnen geven. Daarnaast zijn er dus een aantal zaken die ze zelf kunnen doen, maar voor de onderwijsverstrekkers is het belangrijkste dat ze ook maatregelen willen nemen op middellange en lange termijn. Voor hen ontbreekt die discussie momenteel in het debat.

### 4.1. Het creëren van een politieke context om met alle sociale partners aan tafel te zitten

De onderwijsverstrekkers vinden het belangrijk dat er een politieke context wordt gecreëerd waarin men met alle sociale partners rond de tafel gaat zitten, net over de voorstellen die de onderwijsverstrekkers tijdens deze hoorzitting presenteren.

De spreker neemt aan dat alle commissieleden weten dat de instroom in het beroep daalt. Het aantal kandidaat-studenten in de lerarenopleiding daalt en er is ook uitstroom van jonge startende leraren. Daarnaast is bekend dat er ook een grotere uitstroom zal zijn van mensen die op pensioen gaan. De onderwijsverstrekkers vinden het dus belangrijk dat er ook op lange termijn wordt nagedacht over een aantal zaken.



#### 4.2. Verbreding van de potentiële instroom

De onderwijsverstrekkers merken al heel lang dat weinig studenten nog de stap naar de lerarenopleiding zetten. Ze vinden dat de toegang tot het beroep mogelijk moet worden gemaakt via meerdere flexibele routes. Er moet niet alleen worden gedacht aan een bacheloropleiding of educatieve master, maar ook aan manieren waarop zijinstromers kunnen worden geprofessionaliseerd en hoe men ook hen de weg naar de lerarenopleiding kan laten vinden, al dan niet al in combinatie met lesgeven. De onderwijsverstrekkers vinden het dus ook belangrijk om te kijken naar schoolteams waar zowel gegradueerden, bachelors als masters aan de slag kunnen. Volgens hen zal dat de loopbaan voor velen aantrekkelijker maken en flexibelere routes mogelijk maken en zo ook de vlakke loopbaan tegengaan.

Daarbij geeft Walentina Cools mee dat het voor de onderwijsverstrekkers belangrijk is dat, als er gemixte schoolteams worden gemaakt, elke leerkracht zijn kernopdracht kan blijven opnemen. In het debat wordt soms gevraagd of er dan mensen voor de klas zullen staan die geen pedagogische bekwaamheid hebben. Dat is natuurlijk niet de bedoeling van de onderwijsverstrekkers. Het idee is wel om ondersteunende functies in de scholen te brengen, zodanig dat de leerkracht net aandacht kan besteden aan zijn kernopdracht.

Een rol die de onderwijsverstrekkers daarbij graag zouden introduceren, is die van de onderwijsassistent. Die zien ze als iemand die ter ondersteuning van de leerkracht een aantal taken opneemt in de klas, maar misschien ook buiten de klas. De rol van onderwijsassistent kan voor sommige mensen ook een mogelijke opstap zijn naar het lerarenberoep. De onderwijsverstrekkers merken momenteel immers dat ze een aantal profielen niet voor de klas krijgen. Zo zijn ze op zoek naar meer mannen, mensen met een anderstalige achtergrond enzovoort. Ze vinden het belangrijk om hen ook voor de klas te krijgen als rolmodel en zo op langere termijn weer meer leerkrachten aan te trekken. Daarom vinden de onderwijsverstrekkers het dus belangrijk om de onderwijsassistent mee te nemen als maatregel.

#### 4.3. Werken aan een hedendaags personeelsstatuut

Een derde maatregel is het werken aan een hedendaags personeelsstatuut, wat Walentina Cools een modern hr-beleid noemt. Het voorstel van de onderwijsverstrekkers is om te werken met een jaaropdracht, die al bestaat in het hoger onderwijs. Het hoger onderwijs zou ook inspiratie kunnen bieden voor de vormgeving van een dergelijke jaaropdracht.

De jaaropdracht betekent voor de onderwijsverstrekkers dat alle taken en opdrachten die een leerkracht naast het lesgeven heeft, zichtbaar worden gemaakt. Het gaat immers niet enkel over 22 lessen van 50 minuten, er zijn nog veel andere taken die leerkrachten opnemen: voorbereidend werk, verbeterwerk enzovoort. Het lijkt de onderwijsverstrekkers wel goed om dat via een jaaropdracht transparant te maken, zodat duidelijk is wat een leerkracht eigenlijk allemaal doet. Zo kan misschien ook de perceptie worden doorbroken die vandaag soms leeft.

Een jaaropdracht kan volgens de onderwijsverstrekkers ook leiden tot een gesprek in een schoolteam over wie welke opdrachten opneemt. Dat zou er dan ook toe kunnen leiden dat directeurs, samen met het schoolteam, een moderner hr-beleid kunnen voeren en dat er bijvoorbeeld kan worden gedifferentieerd. Zoals vermeld, kan worden bekeken of starters de klassen of opdrachten moeten krijgen waar ze kunnen ingroeien. De iets uitdagendere opdrachten kunnen dan bijvoorbeeld naar leerkrachten gaan met veel ervaring. Met een jaaropdracht kan de school daarover in gesprek gaan met het schoolteam. Verder denkt Walentina Cools dat het ook kan betekenen dat leerkrachten met meer ervaring worden ingezet als coach. De jaaropdracht kan zo de vlakke loopbaan voor een deel doorbreken.

#### 4.4. Een aanstelling bij het schoolbestuur

Deze maatregel betekent dat meer werkzekerheid kan worden geboden en opdrachten kunnen worden geclusterd, zeker voor startende leerkrachten. Zo krijgen zij wat zekerheid en wordt het voor hen ook aantrekkelijker om in het beroep te blijven. Omgekeerd kan het voor vastbenoemde leerkrachten, die er al een tijd zijn, ook betekenen dat ze door arbeidsmobiliteit tussen scholen een bepaalde rol krijgen. Zo wordt de vlakke loopbaan ook weer doorbroken. Walentina Cools denkt bijvoorbeeld aan een leerkracht die veel ervaring heeft in het omgaan met anders-talige nieuwkomers. Die kan dan als coach van andere leerkrachten worden ingezet in verschillende scholen van hetzelfde schoolbestuur en kan zo een waardevolle opdracht opnemen.

#### 4.5. Een flexibel omkaderingsmechanisme

De vijfde maatregel is het introduceren van een flexibel omkaderingsmechanisme. Doordat scholen heel veel middelen uit heel veel verschillende potjes hebben, is er heel wat puzzelwerk nodig om al die middelen en aanstellingen uit de juiste potjes te gebruiken, los van de context en de noden van de scholen. Het OK-kader biedt een bepaalde kijk op personeelsbeleid. Men vertrekt daarbij van de context en de noden van de school en het personeelsbeleid wordt daarop gebaseerd. Het is dan ook belangrijk dat het schoolbestuur op een flexibele manier kan kijken naar de expertise die nodig is om tot het beste schoolteam te komen. Het voorstel is om op lange termijn te onderzoeken of er kan worden gewerkt met een globale enveloppe die wordt geïndexeerd en mee evolueert met het aantal leerlingen.

#### 4.6. Verlofstelsels, starters en schoolorganisatie

Een zesde maatregel heeft te maken met verlofstelsels en het gevolg daarvan voor de starters en de schoolorganisatie. Heel wat leerkrachten gaan deeltijds aan de slag. Dat betekent vaak dat starters de gaten invullen. Die starters hebben overal gedeelde opdrachten en daarmee gaat heel wat onzekerheid gepaard. Om die onzekerheid te ondervangen, werd er al voorgesteld om te werken met een startersjaar en om de tewerkstelling te koppelen aan het schoolbestuur. Maar de vele verlofstelsels maken het heel moeilijk om het in de schoolorganisatie allemaal nog gepuzzeld te krijgen. Voor de starters blijft het moeilijk om de werkzekerheid te behouden.

#### 4.7. Besluit

Walentina Cools herhaalt haar vraag naar een politieke context om met alle sociale partners rond de tafel te gaan zitten over deze maatregelen. Het zijn een aantal grote principes en maatregelen, maar de concretisering ervan is nog niet gestart. Het is belangrijk om vanuit die context in gesprek te gaan over het op middellange termijn vormgeven van een aantal fundamentele maatregelen. Zo kunnen de aantrekkelijkheid van het beroep en de instroom worden verhoogd en kan de uitstroom zo klein mogelijk worden gehouden.

## II. Bespreking

### 1. Tussenkomsten van de leden

#### 1.1. Koen Daniëls

*Koen Daniëls* vindt het interessant dat de onderwijsverstrekkers hebben samengewerkt aan de presentatie.

De onderwijsverstrekkers zeiden dat de masters nodig zijn om de kwaliteit te verhogen. Betekent dat dat ze niet meer tevreden zijn over de bachelors die uitstromen

uit de lerarenopleiding? Er is inderdaad een verschil tussen masters en bachelors. In de presentatie kwam de lerarenopleiding niet ter sprake. Er worden andere trajecten gezocht voor de zijinstromers. De lerarenopleiding is niet voldoende aan hen aangepast. De sprekers hebben nauwe contacten met hogescholen. Kan dat geen belangrijke link zijn?

Het clusteren van de uren is nog steeds mogelijk. Wanneer bijvoorbeeld drie leerkrachten uitvallen kan één vervanger 3 uur wiskunde, 2 uur chemie en 3 uur biologie geven. Of doelden de sprekers op het opsparen van die uren?

Hoe zouden de meelooptrajecten bij de directeurs het lerarentekort kunnen oplossen? Die meelooptrajecten worden overigens heel weinig gebruikt, merkt de spreker op.

Wat is het standpunt van de syndicale partners over de opdrachtverdeling en de jaaropdracht? In de meeste scholen gaat na de verdeling de rest naar de persoon die instapt. Hebben de onderwijsverstrekkers daar zelf al over gesproken met de syndicale partners? De onderwijsverstrekkers stellen dat er eigenlijk geen forum is om daarover te spreken. Maar er is toch overleg in de Vlor en in de sectorcomités? Ook tijdens de coronacrisis was er toch voldoende overleg mogelijk? Welk soort forum is er dan nog nodig?

In de vier voorstellen van de onderwijsverstrekkers wordt niets gezegd over de reden waarom leerkrachten stoppen. De spreker heeft eerder al geopperd om exitgesprekken te houden. Sommige leerkrachten voelen zich niet gesteund door hun directie, bijvoorbeeld bij het aanpakken van tuchtproblemen of bij deliberaties. Andere leerkrachten kunnen zich niet meer vinden in het pedagogische beleid van hun school. Ook het betrekken van leerkrachten bij het pedagogische beleid van de school werd niet mee opgenomen in de voorstellen van de onderwijsverstrekkers. Wat is daarvoor de reden? Konden de onderwijsverstrekkers hierover niet tot een gemeenschappelijk standpunt komen? Kunnen ze hierover dan eventueel elk vanuit hun eigen koepel antwoorden?

De onderwijsassistent duikt weer regelmatig op. De onderwijsverstrekkers geven aan dat het niet de bedoeling is dat iemand zonder pedagogisch diploma voor de klas komt te staan. Maar soms breekt nood wet. Wanneer de kleuterleerkracht niet aanwezig is, neemt de kinderbegeleider vaak de taken over.

In de welzijnssector is er het zogenaamde project 600, waarbij men een opleiding volgt terwijl men aan het werk is. Er is weinig gezegd over de LIO-opleidingen. Is er nog ruimte om daar iets mee te doen?

Drie aspecten gingen over flexibiliteit: punten, uren en werkingsmiddelen. Vooral dat laatste aspect vindt de spreker opmerkelijk. Bij punten en uren zijn mensen betrokken, de werkingsmiddelen gaan over geld en dus niet noodzakelijk over mensen, maar bijvoorbeeld over gebouwen. Wat is de link met de aanpak van het lerarentekort?

Wat betreft de verlofstelsels en de vervrouwelijking van het beroep wordt er aan de ene kant gezegd dat meer flexibiliteit ervoor zorgt dat die roosters beter worden ingevuld. Aan de andere kant is het niet evident om de verlofstelsels gemanaged en ingevuld te krijgen. De spreker ziet niet in hoe het probleem van de flexibiliteit kan worden opgelost met meer flexibiliteit.

Het voorstel om meer ervaren leerkrachten coach te laten worden, zou betekenen dat die niet meer voor de klas staan. Vergroot dat het lerarentekort niet?

## 1.2. Jan Laeremans

*Jan Laeremans* stelt dat zowel de onderwijsverstrekkers als verschillende partijen, waaronder het Vlaams Belang, ervoor hebben gepleit om de anciënniteit voor zij-instromers op te trekken naar 20 jaar. Volgens de minister is dat om juridische redenen mislukt. Er is nu sprake van een anciënniteit van 10 jaar. Maar is het niet zinvol om juridisch te laten uitzoeken hoever men daarin precies zou kunnen gaan?

Het omzetten van uren naar punten wordt beperkt tot 20 procent. Maar wie gaat men daarmee voor de klas krijgen? De kinderverzorgsters die worden toegewezen aan de instapklas moeten vaak kleuteronderwijzers vervangen. Op die manier staan ook mensen zonder diploma voor de klas. Op welke manier wordt dat bewaakt? Het is gemakkelijk om te zeggen dat dat niet zal gebeuren, maar de spreker vreest daar wel een beetje voor.

Wat de clustering van niet-ingevulde vervangingen betreft, vraagt Jan Laeremans zich af of dat dan gebeurt op het niveau van de scholengroep of binnen de school.

Wat 'elke afgestudeerde een inductiejaar' betreft, wordt voor het basisonderwijs verwezen naar het lerarenplatform. Voor het secundair onderwijs is het moeilijker om iemand een volledige job aan te bieden. De spreker vraagt zich af hoe dat inductiejaar concreet zal worden aangepakt. Dat zou betekenen dat men een centraal systeem nodig heeft want iemand uit West-Vlaanderen zal wellicht niet zo graag in Brussel gaan lesgeven.

Door een vervanger voor een volledig schooljaar te behouden, wordt het probleem volgens Jan Laeremans alleen maar vergroot.

Er is gepleit voor een flexibele omkadering en minder gekleurde middelen maar de ene school zal die middelen inzetten voor uren kinderverzorging, de andere voor iets anders. Nu is het verplicht om die middelen voor een aantal uren kinderverzorging in te zetten.

Exitgesprekken zijn heel belangrijk maar die moeten volgens de spreker worden gestructureerd. Het zou handig zijn om via een formulier data te kunnen verzamelen. Dan betekent wel extra planlast voor de directie die deze gesprekken moet afnemen maar het is wel belangrijk om te weten waarom mensen het onderwijs verlaten. Volgens Jan Laeremans spelen tucht en ordehandhaving daar een belangrijke rol in. Via vorming en goede voorbeelden moet daar iets aan gedaan worden.

## 1.3. Hannelore Goeman

*Hannelore Goeman* wijst erop dat 20 jaar anciënniteit mensen op korte termijn moet overtuigen om over te stappen naar het onderwijs. Als mensen 400 à 500 euro verliezen bij hun overstap, is dat te veel. De minister gebruikt dan altijd het argument van proportionaliteit en het advies van de Raad van State over de schending van het gelijkheidsbeginsel, maar nood breekt wet met meer dan 10.000 vacatures. De kans is groot dat de Raad van State nog altijd oordeelt dat dat niet proportioneel is. De spreker vindt dan ook dat moet worden gepraat over het principe van terugwerkende kracht. De vraag is alleen over hoeveel mensen en welke bedragen het gaat.

Hannelore Goeman vindt het een goede zaak om in een noodsituatie niet-ingevulde uren volledig om te zetten naar punten om ook andere profielen aan te trekken. Ze heeft wel vragen bij de omzetting naar werkingsmiddelen. Scholen zitten vandaag financieel op hun tandvlees maar het geven van extra geld dat eigenlijk bedoeld is voor leerkrachten lijkt haar niet de goede oplossing. Geld dat bijvoorbeeld

gebruikt zou kunnen worden voor anciënniteit, zou nu gegeven worden aan werkmiddelen, wat niet de bedoeling kan zijn.

Uit heel wat gesprekken blijkt dat de planlast in het onderwijs heel wat mensen doet afhaken: de planlast van de overheid, van de koepels en netten, van de scholengemeenschappen en van de directeurs en de scholen zelf die allemaal hun eigen procedures hebben. Daarover wordt nu gecommuniceerd maar wat betekent dat concreet?

Ook de juridisering weegt zeer zwaar door in de planlast. Leerkrachten zijn bang voor beroepsprocedures en houden heel veel zaken op papier bij voor het geval beroep wordt aangetekend. Daarnaast hebben ze ook moeite met de sfeer van wantrouwen. Het is belangrijk dat men in beroep kan gaan maar het is ook belangrijk de planlast te verminderen en het vertrouwen te geven aan leerkrachten.

Wat de verschillende profielen in het onderwijs betreft, moet volgens de spreker worden nagedacht over een leerladder zoals in de zorg met graduatens, bachelors en masters. Maar er moeten garanties worden geboden opdat bijvoorbeeld een onderwijsassistent bij een groot lerarentekort niet, zoals in Nederland, voor de klas komt te staan. Leerkrachten moeten meer tijd en ruimte hebben om les te geven. De omkaderende taken kunnen gebeuren door een assistent maar dan kan het niet de bedoeling zijn dat die voor de klas gaat staan.

Leerkracht zijn is veel meer dan een aantal uren lesgeven. Er zijn ook oudercontacten, uitstappen, overleg, voorbereidingen enzovoort. Dat is werk dat onzichtbaar blijft in de discussie. Hannelore Goeman pleit ervoor een kader te creëren om de grenzen beter af te bakken en meer variatie in de loopbaan mogelijk te maken. De feedback is dan vaak dat leerkrachten in de praktijk nog meer zullen werken want hoe bakent men dat af als men afstapt van de uren?

Wat de globale omkaderingsenveloppe betreft, vraagt de spreker zich af welke controlemechanismen de overheid heeft om zeker te zijn dat scholen met zo'n enveloppe tegemoetkomen aan de verwachtingen die de overheid stelt.

Vooruit vindt het jammer dat de meelooptrajecten voor directeurs zijn afgeschaft. Het kan niet genoeg benadrukt worden hoe belangrijk directeurs zijn in het hele verhaal. Vaak zijn het leerkrachten die directeur zijn geworden maar er komen wel heel andere dingen bij kijken, zoals financieel management en openbare aanbestedingen. De vraag is of niet moet worden nagedacht over een opleiding voor directeurs, of maakt dat de job nog onaantrekkelijker?

Tot slot is er het professionaliseringsverhaal. Hannelore Goeman is het ermee eens dat het educatief verlof moet worden uitgebreid maar dat is volgens haar niet voldoende. Ze heeft het dan ook over budget. Leerkrachten willen vaak blijven bijleren omdat dat hun job aantrekkelijk maakt en omdat ze daar arbeidsvreugde uit halen. Vandaag wordt niet veel geprofessionaliseerd in het Vlaamse onderwijs en zijn leerkrachten ook niet altijd tevreden over het aanbod. Moet de overheid haar verwachtingen hoger leggen of moet dat in het onderwijs zelf worden bepaald? Moet worden nagedacht over een soort kwaliteitskader om ervoor te zorgen dat de bestaande opleidingen tenminste op niveau zijn?

#### 1.4. Loes Vandromme

*Loes Vandromme* start met de directeurs. Cd&v vindt het beleidsvoerend vermogen erg belangrijk. Een sterke directeur moet kunnen vertrekken vanuit een vertrouwensrelatie. Hoe kan dat vertaald worden in het opleidingsprofiel van directeur?

Zijn er, wat betreft de globale enveloppe, goede voorbeelden van hoe de overheid garanties kan inbouwen zodat er vertrokken kan worden van een soort vertrouwensrelatie en niet vanuit een noodzakelijk controlerende relatie? Is er een voorbeeld in het hoger onderwijs?

Loes Vandromme mist soms het echt fundamentele debat. Wordt er niet te veel vertrokken vanuit het verhaal dat 'de leerkracht' bestaat? Moet er geen onderscheid gemaakt worden tussen de leraar in het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het volwassenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs? Wordt er niet te veel van uitgegaan dat iemand die voor het onderwijs kiest, een perfecte leerkracht is met bepaalde karaktereigenschappen? Volgens de spreker is het onderwijs net zo rijk omdat het zoveel verschillende mensen kan aantrekken. Ze heeft ook de indruk dat er te weinig aandacht gaat naar teamteaching. Voorts verwijst ze naar de vele dualiteiten. Enerzijds zoeken startende leerkrachten soms naar zekerheid. Anderzijds moet men die vlakke loopbaan doorbreken om mensen net meer uitdagingen te geven. Hoe gaat men om met die dualiteiten? De spreker mist dat wat in het debat.

Verder mist Loes Vandromme het echte out-of-the-boxdenken. Er is een digisprong gemaakt. Hoe kan dat digitale verhaal ook een antwoord – niet het antwoord, maar een antwoord – bieden op het lerarentekort?

Wat betreft het retentiebeleid: kunnen besturen ook mensen belonen die blijven? Dat is iets dat in het onderwijs niet kan. Zijn daar mogelijkheden voor?

Als er gezegd wordt dat elke leerkracht een expert moet zijn, dan kan iemand beloond worden door professionalisering aan te bieden. Wat is dan nodig om daar nog meer op te kunnen inzetten? Is het aanbod dat er nu is voldoende?

In het opleiden moeten echt bruggen gebouwd worden tussen pedagogische begeleidingsdiensten en scholen voor lerarenopleidingen, meent de spreker. In Nederland is er een mooi traject met proefscholen. Is dat iets dat opnieuw opgezet kan worden? Kunnen de onderwijsverstrekkers daar de brug bouwen naar de lerarenopleiding? Liggen daar kansen?

Vertrekt men niet te veel vanuit de opleiding van 'de leraar'? Moet men daar ook niet differentiëren? Loes Vandromme denkt dan heel specifiek aan de opleiding van de praktijkleerkrachten, die aangeven dat de opleiding soms echt voor hen letterlijk een ver-van-hun-bedshow is, waar de opleiding vroeger in het volwassenenonderwijs soms vertrouwder voelde.

De spreker gelooft in de leerladder. Net omdat er valkuilen zijn, moet daar aandacht voor zijn. Maar dat kan niet de reden zijn om niet in te zetten op onderwijsassistenten. Ze gelooft heel sterk dat wat werkt in de zorg, ook in het onderwijs zeker kan werken.

Tot slot haalt Loes Vandromme aan dat er over de re-integratie van zieke leerkrachten ooit een hoorzitting geweest is (*Parl.St.* VI.Parl. 2020-21, nr. 665/2). Ze vraagt zich af of er tussen die hoorzitting en de hoorzitting van vandaag al zaken gerijpt zijn. Waar er soms wat vragen en bezorgdheden over waren, kunnen in de huidige context misschien wat meer stappen gezet worden.

### 1.5. Jean-Jacques De Gucht

*Jean-Jacques De Gucht* is het ermee eens om naar 20 jaar anciënniteit te gaan.

Hij vraagt hoe de vertegenwoordigers van de onderwijsverstrekkers het concreet zien dat bij een re-integratie van een personeelslid de aangestelde vervanger een

volledig schooljaar in dienst kan blijven. Hij vraagt wat ze ervan denken om op schoolgroepniveau te werken in de plaats van binnen een school, ook voor de nieuwe leerkracht die binnenkomt.

In de omzetting van uren naar punten is Jean-Jacques De Gucht mee, maar niet in de omzetting van uren naar werkingsmiddelen. Is dat niet gewoon vragen om meer geld zonder dat daar bepaalde zaken tegenover staan? Gaat men dan niet een beetje de willekeur van het bestuur van een school in de hand werken? Moet men niet proberen om daar een beetje logica in te houden?

Wat betreft de planlastreductie: de enige manier om daar een goed beleid over te voeren, is dat van bovenaf te structureren en niet op schoolgroep- of schoolniveau. Daar moet ook de opvolging gebeuren.

De spreker gelooft niet in een onderwijsassistent. Hij gelooft in bepaalde profielen die men aantrekt voor begeleiding. Maar bij een onderwijsassistent is de kans erg groot dat men, gelet op de tekorten die er vandaag zijn, gewoon een leerkracht zonder diploma van leerkracht voor de klas gaat krijgen.

Wat hij niet gehoord heeft in de uiteenzetting is het belang van de lerarenopleiding. Is de filter van wie er voor de klas zal staan in orde?

Men kan de uitstroom voor een deel tegenhouden door exitgesprekken. Exitgesprekken zijn belangrijk, maar het gaat breder dan dat. De maatschappij is anders dan 15 tot 20 jaar geleden, toen een leerkracht aan een job begon en die vanuit een passie gedurende de hele loopbaan deed. Vandaag kijkt men anders naar een job. Er wordt trouwens ook aangehaald dat een modern hr-beleid noodzakelijk is. Men moet nadenken over de job van leerkracht, of men parttime leerkracht en parttime zelfstandige kan zijn of parttime nog een andere job kan doen. Dat maakt het niet eenvoudig voor de directeurs. Dan is het nodig om dat op schoolgroepniveau te regelen, want de puzzel is toch complexer.

Voorts meent de spreker dat men inderdaad sneller stages moet organiseren. Het meelooptraject voor directeurs werd aangehaald. Er is ook de goede begeleiding in het eerste jaar dat men voor de klas staat. Er ligt ook een antwoord binnen de lerarenopleiding om de mensen sneller voor de klas in de praktijk te laten meelopen. Dan is er voor een deel ook al een oplossing voor de 80/20 die aangehaald werd.

#### 1.6. Johan Danen

*Johan Danen* raadt aan om er de recente onderzoeken over afhakers in het onderwijs op na te slaan. Planlast komt daarin erg weinig voor als een reden om af te haken. Dat betekent niet dat het geen probleem is. Hij vraagt de onderwijsverstrekkers of er goede voorbeelden zijn van scholen met weinig of geen afhakers en dus ook zonder lerarentekort. Dat hangt uiteraard van de regio af, maar zijn er scholen – zonder namen te noemen – waar men kan van leren?

De verschillende voorstellen die werden gedaan over een digitaal kader en haalbare opdrachten voor starters, lijken haalbaar. Ze hangen nauw samen met het beleidsvoerend vermogen van een school. Sterke directeurs kunnen voorkomen dat starters te moeilijke klassen, de minder interessante opdrachten of gebroken roosters krijgen. Wat kan er gedaan worden om het beleidsvoerend vermogen van scholen te versterken? De Groenfractie is ervan overtuigd dat daarin een deel van de oplossing schuilt. Schoolleiderschap wordt te vaak onderschat. Het betreft een totaal andere opdracht dan lesgeven. Heel vaak stromen lesgevers door, stellen vast dat het iets heel anders is en haken ook daar af. Wat is er nodig om het schoolleiderschap te versterken? Johan Danen denkt alvast dat er zonder veel extra middelen wel veel kan gebeuren.

Het moet ook mogelijk zijn om kleinere opdrachten te faciliteren zodat mensen met een andere baan, zoals bijvoorbeeld loodgieter, elektricien of werknemer in een bank, een opdracht kunnen aanvaarden. Zij zouden bijvoorbeeld voor 20 procent één concreet technisch vak of wiskunde kunnen geven. In het hoger onderwijs is dat schering en inslag. De context is uiteraard anders, maar voor bepaalde knelpuntvakken schuilen hier mogelijkheden.

Een volgende vraag van Johan Danen betreft de gemeenschappelijke sokkel met de vakorganisaties. Het thema jaaropdrachten zal alvast beter niet op de tafel komen te liggen, want wegens gebrek aan consensus zou dat verhinderen om snel te handelen. Toch moet het mogelijk zijn om, zoals in coronatijd, snel te schakelen. Toen was het mogelijk om op korte termijn goede maatregelen te nemen, ook nu dringt de tijd.

Er werd voor gepleit om de middelen minder te kleuren. In Nederland is dat zo en daar is de vraag net omgekeerd. Daar ziet men als neveneffect dat geld besteed wordt aan bepaalde zaken die de overheid niet op het oog had, wat niet de bedoeling was. Een goed evenwicht lijkt het beste, maar waar ligt dat?

Tot slot wijst de spreker erop dat de problemen zich vooral aan het begin en het einde van de loopbaan lijken te situeren. Onzekere uurroosters en onzekere opdrachten zijn voor starters een gigantisch probleem. Voor een snellere benoeming moeten nog altijd voldoende dagen worden gepresteerd. Op een moment van concurrentiestrijd op de arbeidsmarkt wringt daar het schoentje. Mensen zullen niet starten in een onzeker traject. Er werden een aantal oplossingen voorgesteld, maar wat zijn daar de financiële implicaties van? Hetzelfde geldt aan het einde van de loopbaan. Langer werken betekent dat eindeloopbaners sneller zullen uitvallen. Wat kan men doen om hen aan boord te houden?

#### 1.7. Kim De Witte

*Kim De Witte* behandelt vier punten: de lerarenopleiding, de werkzekerheid van starters, het statuut en de lonen van de leerkrachten en de zijinstromers, en de planlast.

Op de vraag vanuit de oppositie naar meer middelen voor Onderwijs om bijvoorbeeld zijinstromers beter te betalen, antwoordt minister Ben Weyts steevast dat er meer middelen aan Onderwijs worden uitgegeven dan in andere landen. Hoe kijken de onderwijsverstrekkers daarnaar? Zijn er historisch gegroeide situaties die ervoor hebben gezorgd dat de uitgaven voor het onderwijs in Vlaanderen relatief hoog liggen?

Het aantal studenten in de lerarenopleiding daalt. De stijgende werkdruk en de crisis in het onderwijs maken het beroep van leerkracht minder aantrekkelijk. Zijn er nog andere specifieke analyses over de oorzaken? Ze vormen een belangrijk onderdeel van het debat over te weinig instroom en te veel uitstroom.

Wat werkzekerheid betreft, sprak Lieven Boeve over clustering van niet-ingevulde vervangingen enerzijds en over een inductiejaar anderzijds. Ook de vakbonden hebben het daarover. Dat zou kunnen passen in het lerarenplatform in het basisonderwijs. Is het geen goed idee om het lerarenplatform in het secundair onderwijs opnieuw in te voeren?

De Raad van State stelde dat er geen groot verschil mag worden gemaakt tussen de zijinstromers van gisteren en die van vandaag. Kim De Witte vroeg aan minister Weyts, via een schriftelijke vraag, naar de kost als ook de zijinstromers uit het verleden meer zouden worden betaald. Voorlopig kwam er geen antwoord, ook al is de antwoordtermijn verstreken. Hebben de onderwijsverstrekkers hierop een



antwoord? In de pers stelde Lieven Boeve herhaaldelijk dat die personeelskost er ook zou geweest zijn als er geen lerarentekort was geweest.

Wat is de reactie van de onderwijsverstrekkers op de bezorgdheid van de vakbonden dat jaaropdrachten niet het grote verschil zullen maken?

De PVDA-fractie staat achter de betaling van masters als masters. Dat is van belang voor mensen die die inspanning leveren en voor het verhogen van de professionalisering in het basisonderwijs. Wat is de visie hierover? Wat zegt het werkveld? Zijn vaste benoemingen een stap vooruit?

Kim De Witte rondt af met de werkdruk en de planlast. In het debat over het Leersteundecreet tijdens de plenaire vergadering van 13 juli 2022 kwam de vrees voor nog meer planlast aan bod. Wat is de visie van de onderwijsverstrekkers? Moeten ook de eindtermen eenvoudiger? Net als Jean-Jacques De Gucht vreest Kim De Witte dat onderwijsassistenten een soort 'leerkracht bis' worden. Hoe zien de onderwijsverstrekkers dat?

#### 1.8. Kathleen Krekels

*Kathleen Krekels* focust op het meelooptraject voor directeurs van het voorbije jaar. Ze dringt aan op een interne analyse om na te gaan of het ook echt winsten heeft opgeleverd. Ongetwijfeld zullen er zijn, maar een aantal effecten zijn ook negatief. Ze geeft het voorbeeld van een gemotiveerde leerkracht met 30 jaar dienst die door de schooldirecteur wordt uitgenodigd in zo'n traject. De leerkracht in kwestie doet dat met verve, het hele team staat achter haar, de directeur geeft het schoolbestuur aan te hopen dat zij hem werkelijk opvolgt. Na de publicatie van de vacature zijn er vijf kandidaten en kiest het schoolbestuur, tot grote teleurstelling van de leerkracht en het hele team, voor iemand anders. De leerkracht, die een zeer goede directeur zou zijn geweest, heeft grote moeite om in de klas de draad weer op te nemen. Daardoor dreigt de school een goede potentiële directeur en een gemotiveerde leerkracht te verliezen. Het is interessant om een interne analyse te maken van de meelooptrajecten om de winst te meten bij mensen die het traject hebben meegelopen. Dat kan heel wat elementen opleveren waarover verder gesproken kan worden.

De onderwijsverstrekkers hebben aangegeven dat haalbare opdrachten voor startende leerkrachten iets is dat ze zelf kunnen opnemen. Er wordt ook gevraagd naar meer werkzekerheid voor starters. Kathleen Krekels begrijpt die vraag niet helemaal. Ze vraagt zich af wat een persoon in tijden van een lerarentekort nog nodig heeft om meer werkzekerheid te hebben en waarom men daarover zo ongerust is. Is werkzekerheid dat men vanaf de eerste dag in een bepaalde lagere school in een bepaalde klas terecht komt en men dus zo snel mogelijk iets vast en veilig heeft? Ze wil daar graag meer duidelijkheid over.

Kathleen Krekels dacht ook dat de communicatie over de regelgeving en wat er allemaal mogelijk is al lang op een duidelijke manier gebeurde. Ze vindt het goed dat dat wordt opgenomen, maar vindt het ook een beetje raar dat dat nu als een van de punten naar voren komt.

Over de verlofstelsels vraagt ze ten slotte om man en paard te noemen. Er zijn heel veel verlofstelsels, die in verschillende periodes lopen. Willen de onderwijsverstrekkers dat er minder stelsels zijn of dat ze allemaal een gelijkaardige duur hebben, zodat er minder gepuzzeld moet worden? Het kan volgens haar niet de bedoeling zijn dat er extra mensen worden ingeschakeld zodat de verlofstelsels haalbaar blijven. Dat is een raar gegeven. Als er over verlofstelsels gesproken wordt, moet men durven benoemen wat de vraag precies is.

### 1.9. Steve Vandenberghe

*Steve Vandenberghe* geeft aan dat de planlast in het onderwijs een heel grote verantwoordelijkheid is van het gemeenschapsonderwijs en de koepels. De politiek vraagt niet zoveel, het zijn vooral de onderwijsverstrekkers die veel opleggen aan de scholen. Hoe staan de sprekers daartegenover, is het hun verantwoordelijkheid? Toen hij zelf nog directeur was, had de spreker bij inspectie ook altijd stapels papier klaarliggen om ervoor te zorgen dat hij alles kon aantonen en dat dat vanuit de schoolgroepen werd opgelegd. Hij wil van de sprekers graag weten hoe dat structureel aangepakt kan worden, zodat directies vol vertrouwen kunnen beslissen wat ze maximaal zullen doen en daarnaast op hun kerntaken kunnen inzetten.

In lokale besturen wordt er steeds meer werk gemaakt van een goed hr-beleid. Als men daarop inzet, wint men op allerhande vlakken heel wat tijd. Ook in het onderwijs is er op dat vlak nog veel werk aan de winkel, terwijl men met een professioneel hr-beleid heel wat stappen vooruit kan zetten in het kader van het lerarentekort. Zowel nieuwe leerkrachten als leerkrachten die er al lang zijn en een andere uitdaging willen, hebben daar volgens hem nood aan. Het behoort tot de kerntaken van een directeur, maar die wordt dermate overbevraagd dat velen er geen aandacht voor hebben. Hoe staan de sprekers daartegenover?

Net zoals zijn collega's vindt ook Steve Vandenberghe dat er te veel gevraagd wordt van scholen en directies, zeker nu ook de coronacrisis erbij gekomen is. Hij vraagt wat de sprekers daarover denken en of het niet mogelijk zou zijn om in de toekomst wat meer out of the box te denken. Zou het bijvoorbeeld geen goed idee zijn om scholen en directeurs te laten samenwerken, zodat ze elk hun eigen krachten kunnen inzetten, of die nu op pedagogisch, organisatorisch of pr-vlak liggen? In zijn vroegere school geven leerkrachten aan dat hun directeur – hoewel het een heel goede directeur is – gewoon geen tijd heeft om naar de beslommeringen van zijn leerkrachten te luisteren. Hoe kijken de sprekers hiernaar?

Steve Vandenberghe vindt het ook niet meer van deze tijd dat schooldirecteurs niet opgeleid worden en dus vaak niet weten waar ze aan beginnen. Als een directeur vervangen moet worden, wordt er vaak gekeken naar wie in het lerarenteam hem of haar zou kunnen opvolgen en die wordt er dan maar ingegooid. Ook hijzelf is ooit op die manier directeur geworden. Veel directeurs hebben de knowhow niet om een team te leiden of mensen te motiveren en weten ook niet wat ze allemaal moeten kunnen om directeur te zijn. Dat zorgt ook voor heel wat frustraties binnen het lerarenteam, waardoor leerkrachten hun motivatie verliezen en afhaken. Hij vindt dat dat veel proactiever en professioneler aangepakt moet worden.

Het debat over het lerarentekort is al vele jaren aan de gang, zo besluit Steve Vandenberghe. Hij hoopt dat er nu eindelijk eens, over alle partijgrenzen heen, naar structurele maatregelen kan worden gegaan. Ondanks de vele inspanningen die al geleverd zijn, blijft men op de werkvloer immers met het gevoel zitten dat men maar blijft praten, maar dat er te weinig wordt gedaan om het op te lossen. Zijn de sprekers het daarmee eens of ziet hij het te negatief in?

### 1.10. Hilâl Yalçın

*Hilâl Yalçın* wil twee punten bespreken die nog niet aan bod zijn gekomen. Omdat ze een relatief nieuw lid is van de commissie, is ze van oordeel dat ze op een onbevengene manier naar het onderwijs kan kijken.

Bij haar bezoeken aan de warme scholen stelde ze vast dat die echt out of the box denken en op een andere manier 'school maken'. Zo zetten ze heel duidelijk in op het welbevinden van het leerkrachtenteam en de leerlingen. Ze werken niet met een les-, maar met een schoolopdracht en tonen duidelijk aan dat dat kan werken.

De leerkrachten werken in teamverband, staan vaak met twee voor de klas en volgen groepen leerlingen gedurende enkele jaren op. De graad van welbevinden onder leerkrachten en leerlingen is er groot en er is amper schooluitval. Daarnaast bereiken ze ook veel leerkrachten die bij hen op school willen starten. Op een infomoment dat ze onlangs organiseerden, kwam een 80-tal geïnteresseerde scholen hun oor te luisteren leggen. Hilâl Yalçın vraagt zich dan ook af of de sprekers het concept kennen en hoe ze ernaar kijken. Zitten er elementen in die voldoende out of the box zijn om breder toe te passen en het onderwijslandschap op die manier wat te vormen?

Hilâl Yalçın sluit zich daarnaast volledig aan bij wat Walentina Cools zei over de instroomverbreding van de lerarenopleiding en de aanwezigheid van rolmodellen in de klas. Ze denkt dat daarvoor nog inspanningen gedaan kunnen worden, om het onderwijs zo meer divers te maken, zoals onze samenleving er ook uitziet. Ze wil weten hoe men dat concreet wil aanpakken. Zijn er mogelijke drempels voor die groepen op weg naar de lerarenopleiding?

#### 1.11. Gwendolyn Rutten

*Gwendolyn Rutten* vond het interessant dat de presentatie vertrok vanuit wat zij zelf kunnen doen en vervolgens overging naar wat de politiek kan doen. Wat ze niet gehoord heeft, is hoe de netten beter zouden kunnen samenwerken. Volgens haar kan het lerarentekort misschien gedeeltelijk verholpen worden als leerkrachten in scholen uit de verschillende netten zouden kunnen lesgeven. In een crisis moeten alle middelen gebruikt worden. Ze vraagt zich af of de sprekers tot die samenwerking bereid zijn. Als dat zo is, dan moet de politiek ervoor zorgen dat er een statuut komt waarmee men gemakkelijk van het ene net naar het andere kan gaan om les te geven.

Haar tweede opmerking betreft de uitstroom. Uit cijfers blijkt dat een op drie leerkrachten die met lesgeven beginnen er nog binnen het jaar mee stoppen. De spreker stelt dat er op dat vlak ook voor de politiek werk aan de winkel is, maar geeft tegelijkertijd aan dat de sprekers toch niet op de politiek hoeven te wachten om te weten hoe het komt dat er zoveel beginnende leerkrachten zo snel stoppen. Ze wil dan ook graag weten welke acties ze ondernemen om de vinger op de wonde te leggen.

Gwendolyn Rutten geeft toe dat puzzelen met veel verschillende verlostelsels niet werkbaar is. Mensen hebben recht op een goede combinatie van werk en privé, maar het is aan de politiek om dit systeem drastisch te vereenvoudigen.

Ze gaat ook helemaal akkoord met het voorstel om hybride lesgeven mogelijk te maken. Dat sluit volgens haar helemaal aan bij het idee om leerkrachten te delen en dus beter gebruik te maken van de mogelijkheden die er zijn.

Tot slot wil Gwendolyn Rutten weten wat de sprekers vinden van de goede suggestie van de Vooruitfractie om naar een 38 urenweek te gaan in het onderwijs. Voor haar moet dat dan gekoppeld worden aan een jaaropdracht en moet er één statuut worden gemaakt, zodat tussen alle netten en scholen kan worden gewisseld qua personeelsinzet. Ze respecteert het project van elk net in het kader van de vrijheid van onderwijs, maar zeker voor bepaalde vakken of knelpunten moet men kunnen samenwerken, bijvoorbeeld om vakleerkrachten te delen.

#### 1.12. Koen Daniëls

*Koen Daniëls* verwijst naar de werklastmeting die minister Hilde Crevits liet uitvoeren: bij 38 uur wordt het lerarentekort groter. Dat debat zal verder moeten worden gevoerd.

Men moet ervoor zorgen dat leerkrachten al hun tijd kunnen besteden aan lesgeven. Om het probleem van de planlast op te lossen, komen er onderwijsassistenten, die zich over de rest moeten bekommeren zodat leerkrachten les kunnen geven. Walentina Cools had het over het nieuwe inspectiekader. Ervaren de sprekers dat er door dat inspectiemodel planlast blijft bestaan of wordt gegenereerd? Zo ja, dan moet er worden ingegrepen, aldus de spreker. Als die paperassen kunnen worden geschrapt, zijn er immers geen onderwijsassistenten nodig.

### 1.13. Karolien Grosemans

*Karolien Grosemans* is er heel zeker van dat irriterende regeldruk in de top drie zal staan bij eventuele exitgesprekken. Dat gaat over zinloos en overbodig administratief werk, dat de onderwijskwaliteit allerminst bevordert. Uiteraard valt niet alles onder de noemer planlast. Leerkrachten weten dat ook. Een leerlingenvolgsysteem nauwkeurig bijhouden of heel concrete feedback op een rapport geven waaraan een leerling echt iets heeft, dat valt daar niet onder, want dat maakt de onderwijskwaliteit beter. Vallen dan weer wel onder die noemer: heel veel middagen avondvergaderingen waarvan ellenlange verslagen worden verwacht en die maken dat leerkrachten hun batterijen niet kunnen opladen. Een remediëring geven versterkt de onderwijskwaliteit en hoort er dus bij, maar daarvan – zelfs als de leerling niet is komen opdagen – een verslag moeten maken om zich in te dekken indien er een B- of C-attest zou zijn, dat gaat heel ver. Maar beginnende leerkrachten staan niet sterk genoeg in hun schoenen om dat te weigeren.

De spreker is ervan overtuigd dat planlastvermindering ook voor een reductie van de verlostelsels zal zorgen, want mensen doen daar nu een beroep op gewoon om de job aan te kunnen. Ze meent dat de verantwoordelijkheid is van zowel de leerkracht, die vaker moet aangeven dat het genoeg is geweest, als de schoolleider. Hoe sterker het beleidsvoerend vermogen van de school, hoe beter de schoolleider inderdaad bij machte is om die grenzen te stellen. Dat is ook de verantwoordelijkheid van de minister, het kabinet en de onderwijsadministratie, maar ook van de onderwijsverstrekkers. De spreker vindt het zeer positief dat de onderwijsverstrekkers werken aan een lijst ter zake, maar ook de onderwijsinspectie werkt al een hele tijd aan zo'n lijst. Wordt er samengewerkt wat dat betreft, om dubbel werk te vermijden? Waarom duurt het zo lang om zo'n lijst op te stellen? Hoe ver staat men daarmee, en wat is het tijdspad?

Wat het toekennen van anciënniteit betreft, merkt de spreker op dat sommige zijinstromers geen anciënniteit konden meenemen, andere acht of tien jaar. Dat is ook niet heel eerlijk. Geeft het geen gemor bij leerkrachten die van in het begin met hart en ziel zijn gaan lesgeven als iemand uit een bedrijf naar het onderwijs overstapt en gewoon twintig jaar anciënniteit zou meenemen? Die heeft veel rustiger kunnen werken, heeft geen staand beroep gehad, heeft niet voor grote klassen moeten staan.

## 2. Antwoorden van de onderwijsverstrekkers

Met betrekking tot de lerarenopleidingen wijst *Lieven Boeve* erop dat bijvoorbeeld Odisee en de Arteveldehogeschool heel concreet bezig zijn met kortlopende opfrisstrategieën voor mensen die al pedagogische vakbekwaamheid hebben en naar het onderwijs willen terugkeren. Anderzijds zijn er de meer flexibele trajecten. De KU Leuven is daar samen met de hogescholen in haar associatie heel intens mee bezig, en wellicht is dat bij andere hogescholen en universiteiten ook zo.

Het is zeker waar dat er op dat vlak nog een weg moet worden afgelegd, zeker als het over de praktijkleraren gaat. Op dit moment heeft men vooral de bacheloropleiding voor ogen als men aan lerarenopleidingen denkt. De universiteit, dat is iets dat erbij komt. Er is dus eigenlijk geen volledige leerladder. Vooral dat moet in

orde worden gebracht, zodat jongeren die leraar willen worden, niet noodzakelijk naar de bacheloropleiding moeten gaan. Op dit moment krijgen jongeren die vroeger naar de normaalschool zouden zijn gegaan immers de boodschap dat ze meer aankunnen, wat erg is, want dat betekent dat leraar zijn als minderwaardig wordt beschouwd. Om die reden pleiten de onderwijsverstrekkers voor een pedagogische opleiding op alle niveaus, dus de niveaus 5, 6 en 7. Een gegradueerde zal dan natuurlijk niet autonoom voor de klas staan, maar een gegradueerde in de Verpleegkunde werkt ook in teamverband. Bijkomend voordeel is dat ook de bachelor juist zit. Nu zorgt een bepaalde instroom van mensen in de bachelor daar voor druk, maar dan zou er die opstap van gegradueerde zijn. De spreker vermoedt dat ook een aantal kinderverzorgers zal doorstromen naar de graduaatsopleiding, zodat ook zij een pedagogisch diploma hebben. De onderwijsverstrekkers menen dat er zo ongelooflijk veel winst te boeken is. De pedagogische vorming wordt zo veel breder. Lieven Boeve benadrukt wel dat het toelaten van masters niet betekent dat bachelors plots niet goed genoeg zijn. Net zoals in de ziekenhuizen zou er een complementariteit zijn qua profielen en teams. Het onderwijs is zowat de enige sector waar niet met gemengde teams wordt gewerkt, merkt de spreker op.

Wat de omzetting van uren naar punten en werkingsmiddelen betreft: het is niet omdat het nu volledig vastzit dat het volledig los moet komen, aldus Lieven Boeve. Hetzelfde geldt voor de enveloppe: het is niet omdat die nu volledig is gekleurd dat ze volledig moet worden ontkleurd. Men kan ook conditioneren. Bovendien is er een OK-kader met een aantal criteria waaraan moet worden voldaan. Door het omzetten naar werkingsmiddelen kan men bijkomend personeel aantrekken, bijvoorbeeld via Tivoli, maar kan men ook eventueel contractuelen aantrekken die men op dit moment niet op punten kan zetten. Ook zijn er maatregelen die kunnen verzachten en een verschil kunnen maken bij een lerarentekort, waarop een school ook zou moeten kunnen inzetten.

De spreker geeft het voorbeeld van de parkeerplaatsen, maar als men in een Brusselse school weet dat men maar tien van de zeventien leraren zal hebben om te starten, dan zal men daar door het bieden van een parkeerplaats misschien toch een leraar kunnen krijgen, en dan heeft men er tenminste elf. Schoolbesturen proberen in een zeer moeilijke context toch een aantal mensen aan te trekken. Waarom zou men die de ruimte niet geven?

Lieven Boeve geeft aan dat de tuchtproblematiek ook een maatschappelijke problematiek is. Hij krijgt veel signalen uit scholen dat sinds de coronacrisis de schoolse discipline gedeeltelijk verdwenen is. Dat is niet iets dat de directeur alleen opgelost krijgt. Dat vergt een lerarenteam waar stevige afspraken gemaakt worden over hoe het aangepakt moet worden. Dat zal samen moeten gebeuren en dat betekent dat er gezamenlijke afspraken gemaakt moeten worden, ook met de leraren. Dat is een van de belangrijkste boodschappen die hij in deze hoorzitting heeft willen geven. Als men denkt dat een school een leraar in een klas is en een directeur die leraren aanstuurt, blijkt de realiteit toch veel complexer. Men moet enerzijds veel meer vanuit het bredere geheel vertrekken en anderzijds op schoolniveau vanuit het team vertrekken om die problematiek gezamenlijk aan te pakken.

Volgens de spreker is de planlast een spook dat heel moeilijk grijpbaar is, niet alleen in het onderwijs. De juridisering is zeker een element, evenals de verzekeringsdruk bij directeurs en leraren om het, als er een vraag komt, tenminste te weten. Maar het wordt natuurlijk ook geïnduceerd door een deel van de regelgeving, aldus de spreker. Hij heeft binnen zijn eigen organisatie gevraagd om drie elementen van planlast op te noemen waar zij alleen verantwoordelijk voor zijn en waar er geen regelgevende impuls voor is. Dat kan attestering in het kader van het M-decreet zijn, of dat kan de zorgenvolpde zijn. Men merkt dan dat er zo veel geregeld is dat er op een of andere manier altijd wel een regelgevende grond is die de planlast induceert en dat de juridisering die daarmee gepaard gaat dat

eigenlijk nog sterk verhoogt. Voor de spreker is het werken aan de planlast een gezamenlijke opdracht. Er wordt gesproken over de leraren die planlast ervaren, maar schoolbesturen en -directeuren zeggen ook dat zij planlast ervaren. Het is voor een deel een onvatbaar gegeven en men zal dat allemaal samen moeten doen, ook met de inspectie, om het tot een minimum te beperken zonder het normale werken onmogelijk te maken, want een goede lesvoorbereiding is geen planlast, dat blijft tot het elementaire van de job behoren. Het klopt volgens Lieven Boeve dat de meeste maatregelen die men neemt om planlast te beperken, meer planlast opleveren als men niet oppast. Dat is echt een valkuil.

Het tweede element is de globale enveloppe. Het is niet of alles gekleurd of alles ontkleurd is, aldus Lieven Boeve. Er moet een goed evenwicht in te vinden zijn. Hij wijst erop dat er werd opgeroepen om vertrouwen te stellen in leraren en dat hij dat deelt, maar dat datzelfde vertrouwen ook in directeuren en schoolbesturen uitgesproken mag worden, dat ook zij het juiste zullen doen op het moment dat ze beleidsruimte krijgen. Er is ook de inspectie die met het OK-kader checkt of het juiste gebeurt.

Lieven Boeve gaat in op het out-of-the-boxdenken. Dat is eigenlijk wat de onderwijsverstrekkers vragen als ze zeggen dat er een politieke context gecreëerd moet worden om de bestaande tegenstellingen te overstijgen. Ze stellen vast dat die context er op dit moment niet is om samen aan de slag te gaan en out of the box vanuit een aantal heldere principes te werken aan bijvoorbeeld een modern personeelsstatuut voor de toekomst.

De onderwijsverstrekkers verwijzen niet voor niets naar het herziene ambtenarenstatuut, aldus de spreker. Dat was immers op dat moment ook een zeer moeilijke situatie. Maar er is toen door minister Van den Bossche een context gecreëerd met alle evenwichten die daarin gegroeid waren. Dat zal ook niet perfect geweest zijn, maar het zal minstens een antwoord geboden hebben op de situatie die zich toen stelde. Er is echt nood aan een nieuw plan, een new deal. Daar kunnen dan zaken als oefenscholen in staan. Hij stelt dat veel van de voorstellen die in deze hoorzitting gedaan zijn daar een plaats in kunnen hebben.

Vervolgens gaat de spreker in op de vraag over de directeuren en poneert dat de onderwijsverstrekkers resoluut voor directeursteams pleiten waarbij scholen goed samenwerken en waarbij er aan subspecialisatie gedaan kan worden, dat mensen naast de pedagogische opdrachten bijvoorbeeld ook een deel personeelsbeleid of pr kunnen meenemen. Hij wijst er ook op dat er directeursopleidingen bestaan. Dat zijn in-servicetrainingen, daarom vonden ze het meelooptraject ook zo belangrijk. Een aantal van de directeursopleidingen zijn zelfs gecertificeerd.

Lieven Boeve verwijst naar het actieplan basisonderwijs dat op het einde van de vorige legislatuur naar voren geschoven is. Wat het secundair onderwijs betreft, zien de onderwijsverstrekkers dat er al regelmatig goed samengewerkt wordt in directieteams. In het basisonderwijs heeft men natuurlijk veel minder die ondersteuning van de directeur. Het is dan ook niet voor niets dat ze de beleidsondersteuner heel sterk benadrukt hebben. Er zijn middelen voor vrijgemaakt, maar volgens hen veel te weinig. Ook is het statuut nog niet in orde. Het zou dus een groot verschil kunnen maken, zeker voor het basisonderwijs, als men meer zou kunnen inzetten op de beleidsondersteuner. Dat zou ook het probleem van Steve Vandenberghe oplossen, omdat men op dat moment wel een potentiële vervanger heeft die mee in de systematiek zit om minstens tijdelijk de job over te nemen.

Vervolgens gaat Lieven Boeve in op de vraag van Kim De Witte over de jaaropdracht. Ook in het hoger onderwijs bestaat die, en dat betekent dat er over alle elementen van de job gepraat moet worden en dat men ook kan variëren tijdens de loopbaan. Voor de onderwijsverstrekkers is vooral dat belangrijk. Nu wordt dat

uitgedrukt in 20, 22 of 24 uren van 50 minuten. Dan versterkt men enerzijds eigenlijk de beeldvorming, maar anderzijds moet het ook altijd met die uren geregeld worden. Of dat een 38 urenweek is of het op een andere manier uitgedrukt wordt, blijft gelijk, als men maar alle elementen van de job zichtbaar maakt. Maar het is duidelijk dat dat op een bepaald moment gekwantificeerd zal moeten worden, zodat de job ook haalbaar blijft. Lieven Boeve vraagt zich af waarop men zich baseert om te stellen dat, op het moment dat het een jaaropdracht is, meer gevraagd zal worden. Uiteindelijk zou het ook tot een rationalisering van een aantal zaken kunnen leiden, zeker als dat gekoppeld kan worden aan andere maatregelen zoals het clusteren op niveau van een schoolbestuur. Dan zou men dus zodanig kunnen rationaliseren dat men het heel haalbaar kan houden.

Wat het meelooptraject bij directeurs betreft, wijst Lieven Boeve erop dat Kathleen Krekels een heel individuele casus aangehaald heeft en dat hij daar even individuele casussen naast kan leggen van situaties waarin dat zeer goed gelukt is, maar tegelijkertijd ook waarin mensen gezegd hebben dat ze het nu eens geproefd hebben en de functie niets voor hen is. Volgens de spreker heeft het meelooptraject niet lang genoeg gelopen om er grote analyses aan te verbinden. Hij betreurt dat het onmiddellijk afgeschaft is; men zou dat toch een aantal jaren moeten kunnen laten lopen vooraleer daar zeer grote analyses aan te koppelen. Op het moment dat het meelooptraject zich gestabiliseerd zou hebben, zou het wel interessant geweest zijn om daar pre-servicetraining aan te koppelen, naast wat de onderwijsverstrekkers nu als in-service aanbieden.

Lieven Boeve stelt dat hij uiteraard de warme scholen kent. Dat zijn zeer mooie trajecten en die vertrekken resoluut vanuit het team. Het zou goed zijn als men naar een regelgeving zou kunnen evolueren waarbij dat voluit kan worden ondersteund. Men zou dan inderdaad vanuit de jaaropdracht vertrekken, vanuit het feit dat het een team is dat onderwijs opneemt, waarbij men zowel aan het welbevinden van leraren werkt, maar tegelijkertijd ook aan het functioneren van de school. Dat zou voor hem een belangrijke meerwaarde zijn.

De spreker gaat vervolgens in op de startende leraren en de uitstroom en vindt dat Jean-Jacques De Gucht terecht aangaf dat de context veranderd is. Men merkt ook in andere sectoren dat jonge mensen niet noodzakelijk starten in een job om die dan ook te blijven doen. Dat is zeker een element en zorgt er eigenlijk des te meer voor dat men instrumenten zou moeten hebben om de startende leraren wat meer aan de scholen te binden. Ook de maatregelen voor de vervangers passen daar eigenlijk in. Als men het beleid niet op startende leraren richt, krijgen ze de restopdrachten. Het startersjaar zou daar voor een deel een antwoord op kunnen zijn, liefst op het niveau van een schoolbestuur zodat men werkelijk kan clusteren. De vervanging en het jaar uitdoen door de vervanger, waarnaar Jan Laeremans vroeg, is enkel voor de re-integratie, aldus Lieven Boeve, omdat re-integratie een heel bijzondere problematiek is en omdat men nooit goed weet of de re-integratie zal lukken en dat de school in moeilijkheden zou zitten als het minder goed zou lukken. Dat is een belangrijke zorg van de directeurs: ze willen wel aan de re-integratie werken, maar het moet ook wel menselijk blijven voor iedereen.

Lieven Boeve is uiteraard niet tegen een systeem waarbij men alle andere zijinstromers met terugwerkende kracht kan meenemen. Hij denkt dat het gemiddeld over vijf jaar zou gaan.

*Koen Pelleriaux* vult aan dat er ooit een studie is geweest naar de anciënniteit van de mensen die op dat moment in het beroep stonden en dat men ongeveer op een gemiddelde van vijf jaar per leraar kwam. Dat zijn een of twee anciënniteitssprongen, dus dat gaat over honderden miljoenen euro's. Hij wijst er ook op dat de Raad van State gezegd heeft dat men dat moet afwegen tegen de proportionaliteit. Bovendien is ook een ander element hier belangrijk: de Vlaamse Regering heeft dat

gewoon doorgevoerd voor de Vlaamse ambtenaren. Vanaf een bepaald ogenblik hebben ze alle anciënniteit meegenomen, maar niet retroactief.

*Griet Mathieu* beantwoordt de vragen vanuit het oogpunt van het secundair onderwijs en voornamelijk tso en bso. Daar zit immers de corebusiness van het provinciaal onderwijs.

Ze stelt dat het provinciaal onderwijs zelf geen structurele banden meer heeft met de lerarenopleiding. Ze ziet wel dat men inspanningen doet, maar niettemin is er volgens haar nog winst te boeken met de LIO's. Ze vraagt zich af of men het maatwerk dat voor de LIO's bestond toen het nog werd aangeboden in het volwassenenonderwijs en waar men kon inspelen op de opdrachten van de school, niet nog kan verbeteren. Ze kijkt dan in het bijzonder naar de leraren praktijk en theorie.

Dan gaat Griet Mathieu in op de opmerking van Loes Vandromme over de oefenscholen. Tijdens een vorige hoorzitting heeft ze dat idee zelf ook aangedragen. Momenteel is het moeilijk om in de lerarenopleiding mensen te vinden voor het opleiden van lassers en mecaniciens. Ze denkt dat de opleiding van die mensen de facto nu al gebeurt in de scholen. Het erkennen van technische scholen als oefenscholen en die ook een statuut bieden, ligt volledig in de lijn van haar voorstel.

Wat de technische scholen en de beroepsscholen betreft, hadden Gwendolyn Rutten en Jean-Jacques De Gucht het over de hybride leraar of de duale leraar, waarvoor nu enkele projecten lopen in het POV. Dat is een leraar die naast een bijna voltijdse opdracht elders bijvoorbeeld ook nog voor 20 procent in een school werkt. Griet Mathieu ziet daarvoor een toekomst weggelegd. Ze ziet dat dat heel sterk gekoppeld is aan een sterk beleid van de scholen. Vanuit het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen stelt ze daar wel een kritische vraag bij. Als ze de samenwerking tussen bedrijven en scholen willen aansturen, welke professionalisering wordt er dan van die mensen verwacht? Ze denkt dat ze realistisch moet zijn op dat vlak. Ze maakt een link naar de multidisciplinaire teams: als men een heel sterk multidisciplinair team heeft, kan men mensen inzetten op de aspecten waarin ze heel sterk zijn.

Exitgesprekken vindt Griet Mathieu een heel belangrijk onderwerp. Veel scholen voeren die al. Maar uit verschillende hoeken kwam de vraag om daar als pedagogische begeleidingsdienst meer aandacht aan te besteden. Die vraag zal ze zeker meenemen.

Bij de redenen waarom mensen een school verlaten, gaat het dikwijls om heel praktische zaken, zoals het aantal af te leggen kilometers en de opvang voor de kinderen. Er is een heel groot aanbod en dan gaat men, terecht, kijken wat het best past bij zijn persoonlijk leven.

Wat het retentiebeleid betreft, benadrukt Griet Mathieu dat dat de grootste opdracht is van de werkgevers. Want het instroombeleid hebben ze niet in handen. Ook het instroombeleid in de lerarenopleidingen ligt buiten hun scope. Bij de besturen van de provincies Antwerpen en Limburg worden heel wat inspanningen geleverd om via extra financiële middelen bijvoorbeeld klasbezoeken te doen. Ook de pedagogische begeleidingsdienst van het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen doet al verschillende jaren klasbezoeken om leraren te versterken, niet alleen startende leraren maar evengoed leraren met meer ervaring.

Wat de planlast betreft, treedt de spreker Lieven Boeve bij: het is een complex probleem. Ze ziet wel een toenemend bewustzijn op de werkvloer voor die planlast. Er zijn al heel wat initiatieven en ze denkt dat de nieuwe vorm van inspectie ook een soort van motor geweest is op dat vlak. Zo heeft de inspectie heel duidelijk gesteld dat ze geen jaarvorderingsplan meer vraagt. De spreker ziet dat scholen



daarop inspelen. Ook het POV zegt aan scholen dat niet meer te doen als dat niet meer gevraagd wordt.

Wat is dan wel een zinvol instrument? Daarvoor komt ze bij de vraag van Koen Daniëls over wat ze doen aan het welbevinden. Retentiebeleid kan worden gevoerd met extra aanvangsbegeleiding en met mentorenbegeleiding, maar het belangrijkste is inzetten op het welbevinden. Daarvoor verwijst de spreker naar de warme scholen, een concept dat al in heel veel scholen bestaat en waarbij samen school gemaakt wordt met leraren en kernteams. Ze leggen een eigen curriculum vast, op basis van de eindtermen, ze ontwikkelen samen cursusmateriaal en staan ook samen in de klas. Ze ziet dat meer en meer gebeuren en wil dat ook promoten in het kader van het retentiebeleid. De besturen van het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen zijn zich daar bewust van.

Dan gaat Griet Mathieu in op een heel concrete vraag over re-integratie. De problematiek kan niet meer onder de mat geveegd worden. Er is een heel groot probleem van burn-out en langdurig zieken. Als werkgever moet men bekijken hoe men re-integratie mogelijk kan maken. Ze denkt dat dat enkel kan als men iemand plaatst naast de leraar die opnieuw moet instappen, zodat men in coteaching het project maximaal verzekert.

Veel sprekers hadden het over out of the box handelen, maar over één zaak die out of the box is, hoorde Griet Mathieu, die altijd alles bekijkt vanuit het tso en bso, nog niets. Ze denkt dat out of the box voor het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen ook kan betekenen dat er moet worden bekeken hoe de scholen veel beter kunnen samenwerken met het bedrijfsleven. Door samenwerking met het bedrijfsleven ontstaat namelijk een nieuwe dynamiek, wat ook te merken is bij het duaal leren en het duaal lesgeven. Samenwerken kan het werk van leraren ook verlichten en het geeft hun een mooie kijk op innovatie. Er mag namelijk niet onderschat worden dat de innovaties in de maatschappij ook een druk leggen op leraren.

Er was een vraag over vertrouwen. Zit dat in het profiel van de directeur? Griet Mathieu is ervan overtuigd dat dat erin zal zitten want het is wetenschappelijk bewezen dat vertrouwen het belangrijkste element is om te komen tot kwaliteitsvol directeurschap.

*Walentina Cools* hoorde de verwijzing naar de loopbaanladder die men in de zorg ontwikkeld heeft. Dat is een traject van tien jaar, waarin veel aspecten zitten, die vandaag ook genoemd werden. Ze denkt dat daar veel uit geleerd kan worden. In de zorg bestaat een hbo5-opleiding voor verpleegkundigen, waarvoor men op het veld bekeken heeft wat de rol van de verschillende verpleegkundigen is. Ze denkt dat dat ook mogelijk is voor de onderwijsassistenten. Sommigen vragen zich af of onderwijsassistenten niet gewoon in de klas ingezet zullen worden voor het opvangen van uren die niet ingevuld kunnen worden. Waarschijnlijk zal dat zo zijn, maar ze denkt dat men op lange termijn moet durven denken en structureel moet durven inzetten op onderwijsassistenten zoals ze bedoeld zijn. Men mag niet in de valkuil trappen door te zeggen dat ze nu misschien als opvang zullen dienen en er dan niet verder op ingaan. Men moet leren uit wat er op dat vlak gebeurd is in de zorg.

Hetzelfde is in de zorg gebeurd met masters. Masters zijn daar geen directeurs of hoofdverpleegkundigen geworden, masters hebben daar een heel specifieke ondersteunende rol in de verschillende diensten en zorgteams. Ook hier kan volgens haar een parallel getrokken worden.

Walentina Cools hoorde veel vragen over de concretisering van de jaaropdracht. Zelf heeft ze lang in het hoger onderwijs gewerkt, onder andere als departementshoofd. Die jaaropdracht houdt bijvoorbeeld in dat men een starter meer voorbereidingstijd geeft en dat men aan iemand die acht keer hetzelfde vak geeft aan

acht verschillende groepen minder voorbereidingstijd geeft voor die tweede tot achtste keer. Voor iemand die al tien jaar lesgeeft en aangeeft iets te willen doen met kwaliteitszorg, kan dat ook opgenomen worden in de jaaropdracht. Er werd ook verwezen naar de piekbelasting die bestaat in het onderwijs. Die kan daarmee ondervangen worden. In sommige weken wordt zestig uur gewerkt en in andere wat minder. Dat kan in beeld gebracht worden door die jaaropdracht.

Er werd gevraagd of het onderwijs dan vraagt naar meer middelen. De spreker hoort vaak dat het beleidsdomein Onderwijs al veel middelen krijgt. In mei werd er een bevraging uitgevoerd bij alle scholen van het OVSG over het aantal uren dat niet ingevuld werd en wat daarvan de consequenties zijn. Daaruit blijkt dat grosso modo 10 procent van de lestijden niet ingevuld wordt, wat ze best veel vindt. Ze ziet dat vooral ondersteunende functies, en vooral in het basisonderwijs – de zorguren – erbij inschieten als gevolg van een soort doorschuifstelsel. Uit een bevraging van de ouders blijkt duidelijk dat vooral zorgleerkrachten nu voor de klas staan om het tekort aan leraren op te vangen, waardoor in sommige regio's een op de drie zorguren niet meer ingevuld kan worden. Zelf maakt ze zich grote zorgen dat er op 1 september veel vacatures niet ingevuld zullen worden, want daar ontvangt ze signalen over. Daarenboven maken directies zich grote zorgen over het shoppinggedrag bij leerkrachten, die elders navragen wat men hun te bieden heeft. De directies vrezen dat, zelfs al is hun kader nu ingevuld, dat op 1 september toch niet zo zal blijken te zijn. Walentina Cools meent dat men op korte termijn maatregelen moet nemen maar op lange termijn structureel moet durven te denken. Dat debat moet worden gevoerd.

Een verdere analyse van die 10 procent uren die niet ingevuld wordt, leert dat 6 procent van de lestijden niet ingevuld werd. Als men dat extrapoleert naar het aantal vte en rekening houdt met de gemiddelde kost van een leerkracht, is er sprake van een onderbenutting van een half miljard euro. Ze vraagt niet om al dat geld in te zetten voor kortetermijnmaatregelen maar denkt wel dat het mogelijk moet zijn om een aantal maatregelen die vandaag opgesomd werden mogelijk te maken met een deel van die middelen als hefboom.

Tot slot: de warme scholen zijn goed bekend bij OVSG. Walentina Cools merkt dat het heel gemotiveerde schoolteams zijn die in die projecten stappen. Dat is heel belangrijk. Zoals iedereen al gezegd heeft: alles staat of valt met een zeer sterke directeur die gemotiveerd is en het schoolteam mee op sleeptouw kan nemen. In sommige scholen blijkt de drive en de motivatie zo sterk te worden dat men de facto op school samen werkt aan voorbereidingen en samen dingen doet. Dat helpt in het elkaar ondersteunen op het vlak van de werkdruk.

### **III. Uiteenzetting door de onderwijsvakbonden**

*Koen Van Kerkhoven* deelt mee dat de uiteenzetting een gemeenschappelijk werkstuk is van de onderwijsvakbonden.

#### **1. Kroniek van een aangekondigde crisis**

De spreker heeft het over de kroniek van een aangekondigde crisis. De oorzaken en de analyses van het lerarentekort zijn bekend. Er zijn bronnen waarop men zich kan baseren, zoals de arbeidsmarktrapporten en de ziekteverzuimrapporten van AGODI en het tijdsbestedingsonderzoek dat in 2019 is uitgevoerd door minister Hilde Crevits. Er kunnen ook belangrijke gegevens worden afgeleid uit demografische statistieken en de gegevens van VDAB. Een prognose door het Departement Onderwijs en Vorming schatte dat er 12.000 leraren in het basisonderwijs en 10.000 leraren in het secundair onderwijs nodig zouden zijn. Koen Van Kerkhoven merkt

op dat die prognose de realiteit zeer dicht benadert. Het vastgestelde tekort zit ergens tussen 5 en 10 procent.

De spreker overloopt kort de ziekteverzuimpercentages van 2017, 2018 en 2019, uit het laatste rapport van voor de coronaperiode. De belangrijkste conclusie is dat in die jaren het ziekteverzuimpercentage in alle onderwijsniveaus jaarlijks toeneemt. Opgesplitst volgens leeftijd blijkt dat de problematiek het grootst is bij de 56-plussers, maar dat ook in alle andere leeftijdsgroepen het ziekteverzuim toeneemt. Ook blijkt dat in zowat alle leeftijdsgroepen het ziekteverzuim bij de deeltijds werkenden hoger is dan bij de voltijds werkenden. Koen Van Kerkhoven stipt daarbij aan dat een van de indicatoren is dat heel wat deeltijds werkenden er effectief voor kiezen om deeltijds te werken omdat ze een voltijdse job niet aankunnen.

Vervolgens geeft de spreker een overzicht van de belangrijkste oorzaken van het ziekteverzuim voor dezelfde drie jaren. Daarbij staan psychosociale redenen altijd op nummer een. Dat aandeel is ook gestegen, van 40 procent in 2017 naar 43 procent in 2019. Koen Van Kerkhoven oppert dat als men die groep morgen zou kunnen afslanken, het lerarenkort overmorgen misschien opgelost zou zijn. Bovendien blijkt dat de psychosociale aandoeningen in alle leeftijdscategorieën zorgwekkend toenemen. Bij de 56-plussers gaat het intussen om bijna 50 procent.

Koen Van Kerkhoven brengt ook de resultaten van het tijdsbestedingsonderzoek nog even in kaart. Een gemiddelde lesweek bedraagt 46 uur, in de vakantie is dat 17,5 uur. Dat geeft gemiddeld 42 à 43 uur. De onderwijsvakbonden willen dat die gegevens ook op tafel liggen wanneer het debat over meer flexibiliteit in het onderwijs wordt gevoerd.

De spreker lijst enkele observaties uit de realiteit op. Zo is er een stijgende uitstroom, een toenemende niet-systematische instroom vanuit de lerarenopleiding en een grote uitstroom in de eerste vijf jaar. Men moet ook langer werken, er is een toenemende werkdruk, planlast, registratiedrang, bewijslast, juridisering enzovoort. Naast het al genoemde toenemende ziekteverzuim, is er ook de maatschappelijke druk. De opdracht van personeelsleden die tewerkgesteld zijn in het onderwijs, is complex. Men wordt geconfronteerd met heel uiteenlopende problematieken. Dat gecombineerd met het tekort aan personeel op de totale arbeidsmarkt, levert een kwalijke toestand op.

Waarom lopen mensen weg? Er zijn al veel zaken aangehaald door de onderwijsverstrekkers, maar Koen Van Kerkhoven wil daar nog een paar elementen aan toevoegen. De aard van het werk, ten gevolge van alle onderwijsvernieuwingen, maakt het zowel op inhoudelijk als organisatorisch vlak minder aantrekkelijk. Schoolleiders worden vanuit verschillende hoeken onder druk gezet. Er zijn leraren die inhouden moeten aanbieden waar ze niet mee vertrouwd zijn. Er zijn bepaalde onderwijstrends die ook leraren doen twijfelen over de zinvolheid van het beroep. Er is nood aan een gemeenschappelijke woordenschat in de beroepsgroep. Die woordenschat wordt nu op het terrein als een kakofonie ervaren. Koen Van Kerkhoven beklemtoont dat er meer nood is aan waardering, begeleiding en ondersteuning. De opdracht van een leraar is leerlingen begeistere, maar in de huidige crisis moeten de leraren nu eerst hun eigen begeestering kunnen terugvinden.

Afsluitend stelt Koen Van Kerkhoven dat de oorzaken en analyses bekend zijn, maar dat een veel groter probleem de erkenning ervan is. Wat de mensen in het onderwijsveld vragen: luisteren naar wat hen aanbelangt, luisteren naar wat hun welbevinden beïnvloedt, luisteren naar de mensen die voor de klas staan.

## 2. Voorgestelde maatregelen

*Marnix Heyndrickx* keert even terug in de tijd, naar 2019. Toen hebben de vakorganisaties hun memorandum overhandigd aan de nieuwe Vlaamse Regering, getiteld 'Professionals verdienen waardering en respect'.

Hij hoopt dat iedereen het eens is dat kwaliteitsvol onderwijs het hoofddoel is van het Ministerie van Onderwijs en Vorming. Om dat te kunnen realiseren, is de slogan van het VSOA volgens hem belangrijk: 'waardering, respect en professionaliteit' voor de leerkracht. Aan het onderwijzend personeel moet het vertrouwen, de tijd en de ruimte gegeven worden om kwaliteitsvol onderwijs te kunnen realiseren. Ze moeten daarbij ondersteund worden van het begin tot het einde van hun carrière en er moet een (her)waardering van hun professionaliteit komen. De kernopdracht, lesgeven, staat daarbij centraal, anders kan men geen kwaliteitsvol onderwijs realiseren. Zoals Koen Van Kerkhoven al zei, is de headline daarin: 'aantrekkelijk en leefbaar werk', met onder andere een goede combinatie met het privéleven en de bescherming tegen onrealistische maatschappelijke verwachtingen.

De onderwijsvakbonden hadden negen punten opgesteld in 2019. De eerste vier haalde *Marnix Heyndrickx* al aan, maar verder is ook een professioneel schoolleiderschap nodig.

Verder kijkt hij in de richting van de overheid voor een correcte financiering, een volwaardige basisomkadering, een aangepaste onderwijsinfrastructuur en -capaciteit en een transparante en coherente regelgeving. Dat zijn voorwaarden om kwaliteitsvol onderwijs te realiseren.

*Marnix Heyndrickx* geeft een samenvatting van de hoorzitting van 2020. Toen hebben de onderwijsvakbonden de vier stadia in een onderwijsloopbaan belicht, gaande van de instroom in de lerarenopleiding tot het einde van de loopbaan. Wat betreft de instroom wil hij enkele zaken extra belichten, te beginnen met de zijinstromers.

Volgens hem was het aantrekken van kandidaat-leraren met een onderwijsdiploma in 2020 nog niet zo aan de orde, maar is dat vandaag een belangrijke factor, al beschouwt hij die niet als de ultieme oplossing voor het lerarentekort. Hij stelt dat deze maatregel pas kan slagen als die leraren zeker zijn van werk en ook hun anciënniteit kunnen meenemen.

Om mensen toe te leiden naar de lerarenopleiding is het verder ook belangrijk om het imago van de leraar te versterken en opnieuw te waarderen. Daarbij moet ook worden gekeken naar een goede oriëntering, die eigenlijk voorbereidt op een lerarenopleiding, zodat de link niet wordt doorgeknipt.

De onderwijsvakbonden vragen ook aandacht voor de grootstedelijke context. Er zou naar alle groepen van de bevolking moeten worden gekeken, zonder stempels te plaatsen. Dat helpt immers om de dialoog met andere bevolkingsgroepen, die andere talen spreken, te bevorderen, aldus *Marnix Heyndrickx*.

Voor de starters is werkbaar werk zeer belangrijk. Met een boutade stelt *Marnix Heyndrickx* dat het lerarentekort opgelost zou zijn als de uitstroom om psychosociale redenen kan worden gereduceerd. Momenteel verlaat 37 procent van de leerkrachten het secundair onderwijs immers binnen de eerste vijf jaar. De starter moet ook professioneel bekwaam zijn. Het bekwaamheidsbewijs is dus erg belangrijk. Er moet ook worden ingezet op haalbaar werk en het bieden van perspectief op een zinvolle job, die beiden als een rode draad doorheen de carrière lopen.

Om de uitstroom op het einde van de loopbaan te beperken, moet ten slotte ook blijvend worden ingezet op wie het moeilijk heeft. Zo is er een hoge uitstroom door burn-out, door de werkdruk. De onderwijsvakbonden stellen dus voor om uitgroebanen, die indertijd werden afgeschaft, weer mogelijk te maken. Volgens Marnix Heyndrickx zal het probleem daarmee op z'n minst voor de helft worden gereduceerd.

Hij geeft verder aan dat er niet één oplossing is, maar er een samenspel van oplossingen moet zijn. Zoals minister Ben Weyts zei, is er inderdaad geen silver bullet.

### **3. Voorstellen die onmiddellijk uit te voeren zijn**

*Nancy Libert* herhaalt dat er geen wondermiddel is, maar dat een pakket van maatregelen zal moeten worden genomen. Ze geeft mee dat veel maatregelen ook werden voorgesteld door de onderwijsverstrekkers en denkt dat dat de commissieleden positief zal stemmen. Al weet volgens haar ook iedereen dat de praktijk soms anders uitdraait dan de theorie.

Het eerste voorstel kwam niet aan bod bij de onderwijsverstrekkers, namelijk een extra premie voor zij die een onderwijsgerichte opleiding volgen, via het VESOC-akkoord. De onderwijsvakbonden vragen om die premie ook te voorzien voor degenen die de opleiding tot leraar volgen.

Het volgende voorstel is het uitbreiden van de lerarenbonus. De onderwijsvakbonden vinden de lerarenbonus een heel goed initiatief van minister Ben Weyts, maar het is te weinig. Zo krijgen leerkrachten die meer dan 75 procent presteren slechts 3 uur lerarenbonus. Het is natuurlijk beter dan niets, maar het betekent dat iemand met een lesopdracht van 22 uur nog 19 uur moet presteren. In de realiteit betekent dat nog veel uren (inclusief voorbereiding/evaluatietijd) ook als men daarnaast nog een lerarenopleiding moet volmaken, wat toch een zware opdracht blijft. De onderwijsvakbonden vragen dus de verruiming van de toepasbaarheid van de lerarenbonus, zodat mensen die de lerarenopleiding of een specifieke langdurige professionalisering volgen, ook een beroep zouden kunnen doen op de lerarenbonus. Ze vragen ook dat de lerarenbonus een groter substantieel deel kan zijn van de lesopdracht.

Verder vragen de onderwijsvakbonden of het geen incentive zou kunnen zijn om het inschrijvingsgeld van het laatste jaar terug te betalen aan de studenten die onmiddellijk als leerkracht in het onderwijs stappen. Ze zien immers dat heel wat mensen die de lerarenopleiding volbrengen toch naar een andere sector gaan. Een van de oorzaken is natuurlijk dat het onderwijs de opdrachten pas uitdeelt tegen september, terwijl de afgestudeerden vaak al in de zomer aan de slag kunnen in een andere sector. Ze vragen, voor alle duidelijkheid, om te bekijken of dit voorstel fiscaal mogelijk is.

De onderwijsvakbonden vragen daarnaast om extra omkadering voor de scholen die de moeite doen om stagiairs een plaats aan te bieden, zodat het aanbieden van stageplaatsen wordt aangemoedigd. Die scholen kunnen op 1 september misschien ook voorrang krijgen om hun stagiairs, die intussen zijn afgestudeerd, een job aan te bieden. De hogescholen melden immers dat het altijd maar moeilijker wordt om scholen te vinden die stagiairs willen opnemen, onder andere omdat ze geen tijd hebben voor een goede begeleiding.

De volgende vraag van de onderwijsvakbonden is: versterk en faciliteer het aantrekkingsbeleid met het oog op kandidaat-leraren uit een grootstedelijke context. Daar zit immers een zeer groot probleem. Beginnende leerkrachten gaan soms wel in die grootstedelijke context werken, maar gaan daarna vaak in op een jobaanbieding dicht bij huis. De onderwijsvakbonden denken dat vooral in de grootstedelijke

context naar kandidaat-leraren moet worden gezocht. Zij kennen de problematiek van een grootstedelijke context, wonen daar en zullen er hopelijk ook blijven.

Voor de zijinstromers willen de onderwijsvakbonden maximaal vijftien jaar anciënniteit. Het is geen op- of afbod, maar er wordt gevraagd om die anciënniteit mee te nemen in elk ambt en vak en ook uit te breiden naar het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs. Ze vragen ook een compensatie voor iedereen die de overstap al heeft gemaakt. Zo vinden sommige leerkrachten het jammer dat ze de overstap al hebben gemaakt en geven ze aan dat ze wat gewacht zouden hebben als ze dat hadden geweten. Volgens Nancy Libert kan het natuurlijk niet de bedoeling zijn dat mensen zitten te wachten om in het onderwijs te stappen.

Net zoals de onderwijsverstrekkers vragen ook de onderwijsvakbonden een inductiejaar als brug tussen opleiding en werk. Dat betekent dat elke afgestudeerde direct na de lerarenopleiding als personeelslid tewerkgesteld zou kunnen worden. Dat is belangrijk voor de werkzekerheid. Men vraagt wel om dat in één school te doen en niet, zoals nu, in verschillende scholen. Dat maakt de opdracht alleen maar zwaarder en verklaart misschien ook waarom 37 procent al uitstroomt tijdens de eerste vijf jaar.

Vervolgens wordt ook een aangepaste opdracht voor beginnende leerkrachten gevraagd, met minder uren voor een voltijdse opdracht, bijvoorbeeld 80 procent. Voor alle duidelijkheid worden zij wel fulltime betaald, zodat ze wat extra ruimte krijgen. Dat zal natuurlijk centen kosten, want de uren die zij niet geven, moeten door iemand anders worden gegeven.

De onderwijsvakbonden vragen ook een aangepaste ondersteuning en begeleiding, want ze zien dat die vandaag soms te wensen overlaten.

Het systeem van omzetting van uren in punten kan ook gebruikt worden voor betalingen in het systeem van studentenwerk voor leerlingen die in het laatste jaar van een educatieve opleiding zitten. Heel veel studenten moeten immers bijklossen om hun opleiding te kunnen betalen. Dit systeem vervangt niet de stage. Het mechanisme kan ook voor vervangingen worden toegepast als er geen andere vervangers zijn. Studenten lerarenopleiding die studentenarbeid hebben verricht, zouden dat ook moeten kunnen meenemen in hun anciënniteit na het behalen van hun diploma.

Als iemand bereid is om bovenop zijn of haar zware job extra uren te doen, dan zou op zijn minst de plage bezoldigd moeten worden en moet overwerk dubbel worden betaald.

Het mechanisme van het clusteren van niet-ingevulde vervangingen wordt opnieuw van toepassing. Daarover wordt onderhandeld. Dat kan een oplossing zijn omdat men op bepaalde momenten aan kandidaat-leerkrachten een groter volume kan aanbieden.

Het is belangrijk om de uitstroom tegen te gaan. De vakbonden vragen een systematische screening van de redenen waarom onderwijspersoneelsleden niet meer worden heraangesteld en op welke wijze de aanvangsbegeleiding werd gerealiseerd. Er moet bekeken worden of extra mediëren leidt tot heraanstelling. Er zou ook onderzocht moeten worden waarom bepaalde scholen succesvol zijn in het rekruteren en behouden van personeel en andere niet. Die informatie kan worden gebruikt om de opleidingen voor directeurs te versterken.

Daar waar systematisch leraren niet worden heraangesteld, kan dat aanleiding geven tot bijkomende doorlichting vanwege de inspectie of paritair onderzoek van de betrokken vertegenwoordigers van de koepelorganisatie van werkgevers en de

betrokken vakbonden. Nu kan men benoemd worden na één schooljaar. Er zijn verhalen van mensen die een heel jaar gepresteerd hebben, geen of weinig aanvangsbegeleiding hebben gekregen, maar toch een beoordeling met werkpunten krijgen en dus niet vastbenoemd worden. In tijden van lerarentekort is het heel belangrijk om een team bij elkaar te houden en ervoor te zorgen dat mensen die het diploma hebben ook in het onderwijs kunnen blijven.

Bij een re-integratie van een personeelslid kan de aangestelde vervanger een volledig schooljaar in dienst blijven. Aan mensen die langdurig ziek zijn en willen terugkomen, wordt heel vaak gevraagd of ze toch zeker zijn dat ze de rest van het schooljaar zullen kunnen blijven. Ze kunnen dat natuurlijk niet garanderen. De vakbonden vragen dan ook om de vervanger voor een volledig jaar aan te stellen en herstartmogelijkheden te voorzien van minder dan 50 procent van een voltijdse opdracht omdat mensen voor bijvoorbeeld 25 procent willen terugkomen. Dat zou voor beide partijen goed zijn.

De onderwijsvakbonden vragen om het meelooptraject voor de directeurs te verlengen op basis van de evaluatie van het project want de continuïteit van een directeur in een school is belangrijk. Het competentieprofiel voor directeurs moet legistisch verankerd worden zodat iedereen goed weet wat er van een directeur verwacht mag worden. De vakbonden pleiten voor een prijs voor schoolbesturen met het beste hr-beleid, gebaseerd op sterke sociale dialoog.

Het psychosociaal welzijn van het personeel in het algemeen en het voorkomen van stressgerelateerde klachten en burn-out in het bijzonder, zijn een belangrijk aandachtspunt. Als daaraan iets kan gebeuren, wordt er al een heel grote stap gezet in het voorkomen van het lerarentekort.

In uitvoering van de cao wordt gevraagd om een afsprakenkader te maken over deconnectie en de beschikbaarheid van leerkrachten. Als iets het lerarentekort kan terugdringen wat niets kost, dan is het dat, merkt de spreker op.

Volgens *Marianne Coopman* klopt het dat een schoolbestuur vanuit het leidinggevend team heel veel kan doen aan de opdrachtenverdeling voor de leerkrachten. Er wordt gevraagd naar een wijzigende cultuur. Als sterk beleidsvoerend vermogen vooropgesteld wordt, dan gebeurt dat in participatie met de leerkrachten. De opdrachtenverdeling kan haalbaar afgesproken worden tijdens het syndicaal overleg. Instellingen zetten in op een kerntakendebat en bepalen wat nog tot het takenpakket van een leraar behoort en wat niet meer.

In het kader van het verminderen van de planlast zal veel duidelijker bepaald moeten worden wat wel nog kan en wat niet en zal er veel duidelijker gecommuniceerd moeten worden. Dat perspectief moet ook meegenomen worden in de directeursopleidingen.

De vakbonden willen ook inzetten op een breder pedagogisch pact. Het vertrouwen in de leraar, zijn deskundigheid en zijn gezag moeten worden hersteld. De rechten van leerlingen en ouders moeten in acht genomen worden, maar ook dient het schoolbestuur en de directie leraren afdoende te beschermen tegen al te veeleisende ouders of leerlingen die grenzen overschrijden.

De vakbonden zien dat pact ook breder naar de digitale middelen. Men kan vandaag op allerlei manieren en allerlei momenten communiceren met leerkrachten en daarom moeten er heldere afspraken gemaakt worden. De werkgevers, de ouderverenigingen en de scholierenkoepels moeten samenzitten om daarover duidelijkheid te scheppen.

Het ontzorgen van scholen is ook een belangrijk punt, want van een school wordt heel wat verwacht. Zorg ervoor dat ook de andere beleidsdomeinen daarin hun verantwoordelijkheid opnemen, want niet alles mag in het mandje van scholen en leerkrachten worden gelegd, merkt de spreker op. Schoolteams en leerkrachten moeten zich kunnen concentreren op hun belangrijkste opdracht, namelijk vorming en lesgeven.

Er wordt gepleit voor een onderwijsambassadeur, maar maak van elke leraar een onderwijsambassadeur, stel Marianne Coopman voor. Het beroep zou er zo uit moeten zien dat elke leraar trots is, maar daar knelt momenteel het schoentje. Gelukkige leerkrachten geven beter les en zorgen voor een hogere kwaliteit.

In het voorstel van resolutie van Groen wordt gevraagd om het vertrouwen te herstellen tussen de onderwijspartners en hen met spoed rond de tafel te brengen. De vakbonden zijn het daarmee eens. Via sociaal overleg, met voldoende expertise, waarbij draagvlak wordt gecreëerd en afspraken worden gemaakt, moet verder worden gewerkt. Er moeten daartoe nog voorwaarden worden afgesproken, vooral over de langetermijndebatten. Voor de vakbonden moet het vooral duidelijk zijn waarover het zal gaan. Gaat het over de verpakking of over de inhoud? Als het gaat over de verpakking, wat wil men daarmee dan bereiken?

De vakbonden zijn ongerust over bepaalde voorstellen, bijvoorbeeld ten aanzien van de prestatieregeling, de jaaropdracht en de willekeurige aanstelling. De vakbonden willen vooral dat de werkelijke problemen aangepakt worden. Het tijdsbestedingsonderzoek heeft duidelijk aangetoond dat leraars te veel werken, vooral op taken die ze eigenlijk niet hoeven te doen. Als er een akkoord wordt gesloten, moet dat politiek duurzaam worden gehonoreerd. Er moeten financiële engagementen aangegaan worden en de beleidsvisie moet minstens over een periode van tien jaar standhouden.

Op het werkveld kan veel gebeuren, aldus Marianne Coopman, maar daar is een goed hr-beleid voor nodig. De directeur is de poortwachter die daar extra in moet worden ondersteund. Wanneer beleidsmaatregelen worden afgesproken waarin evenwichten worden gezocht tussen sociale partners, moeten die in het veld worden uitgerold in de geest van die akkoorden.

Er moet werk worden gemaakt van een grondige hervorming, maar gericht op het aantrekkelijk maken van het lerarenberoep. Daarbij moet bijzondere aandacht gaan naar startende leerkrachten, aangevuld met de juiste zorg voor de leerkrachten die al in dienst zijn. Het heeft geen zin om leerkrachten aan te trekken wanneer ze versneld vertrekken.

Wat de zijinstromers betreft, moet ook worden gewaakt over de zorg voor de leerkrachten die al eerder zijn overgestapt. Er is het gelijkheidsprincipe maar er is ook de perceptie. Als men personeel wil aantrekken in het onderwijs, is een totaalpakket nodig.

## **IV. Bespreking**

### **1. Tussenkomsten van de leden**

#### **1.1. Koen Daniëls**

*Koen Daniëls* meent dat de vakbonden nog eens moeten samenzitten met de onderwijsverstrekkers, zonder de politiek, om tot een aantal akkoorden te komen.



Het ging eerder over aanstellingen op een groter niveau en over het belang van de plaats van tewerkstelling. Leerkrachten kiezen voor een school waar ze de collega's, de setting en de aanpak kennen. Op een groter niveau worden ze makkelijker verschuifbaar en is die plaats van tewerkstelling anders. Hoe kijken de vakbonden daarnaar?

Wat de inductie betreft, het eerste moment op een school, verwijst Koen Daniëls naar de praktijkschok. Vroeger waren er de oefenscholen maar die zijn afgeschaft. Kunnen die niet worden toegevoegd aan de inductie of die vervangen?

De leraar moet positief in beeld worden gebracht en de beste ambassadeur daarvoor is de leerkracht zelf. Een enthousiaste leerkracht in de buurt heeft meer impact dan iemand die op televisie zegt dat het onderwijs een toffe job is. De spreker maakt hier de link met het hr-beleid. In het decreet staat dat een aangepast, doortastend en gericht hr-beleid moet worden gevoerd in de school maar dat betekent niet dat dat ook gebeurt. Er is het voorbeeld gegeven van een prijs die wordt uitgereikt aan de school met het beste hr-beleid maar de vraag is aan welke criteria een school daarvoor moet voldoen.

Verder vraagt Koen Daniëls zich af hoe de vakbonden staan tegenover de exitgesprekken.

In de presentatie was ook sprake van een sterk statuut voor de leerkracht maar wat wordt daaronder begrepen, hoe wordt dat nog sterker gemaakt?

Een andere vraag is hoe de vakbonden staan tegenover de onderwijsassistenten.

Koen Daniëls heeft in de presentatie niets gehoord over de leerkracht als professional. Wanneer de uitstroom kan worden beperkt, dan is dat al heel wat maar de vraag is hoe de detectie wordt aangepakt van leerkrachten die zich niet meer herkennen in het pedagogische project. Het gaat dan bijvoorbeeld over leerkrachten die over de middag leerlingen willen helpen maar dat niet allemaal op papier willen zetten enzovoort.

Er is een sterke stijging van het ziekteverzuim, vooral bij de hoogste leeftijdscategorie. Het daalt een beetje bij de min 26-jarigen. Daardoor worden de verlofstelsels een complexe puzzel voor de directies en hebben beginnende leerkrachten minder zekerheid en haken ze af. Koen Daniëls vraagt zich af of de vakbonden mogelijkheden zien in de huidige verlofstelsels of dat er verlofstelsels moeten bijkomen.

Hij verwijst ook naar de ondersteuning die leerkrachten ervaren vanuit de pedagogische begeleiding, om daar hun motivatie uit te halen.

Tot slot verwijst de spreker naar de vragen die zijn gesteld aan de onderwijsverstrekkers maar die ook gerust mogen worden beantwoord door de vakbonden.

## 1.2. Steve Vandenberghe

*Steve Vandenberghe* wijst erop dat veel zaken die vandaag zijn gezegd al zijn gebleken uit eerdere hoorzittingen. Hij heeft vanaf het begin het gevoel dat men in een vicieuze cirkel blijft zitten over het lerarentekort en vraagt zich af hoe daaruit te geraken. Hij heeft de indruk dat iedereen weet wat er moet gebeuren om het lerarentekort aan te pakken maar dat men er niet in slaagt om het structureel aan te pakken. Hoe geraakt men uit de impasse?

De spreker benadrukt ook dat het om een gedeelde verantwoordelijkheid gaat van de overheid, de koepels, de scholengroepen, het gemeenschapsonderwijs, de schoolteams enzovoort.

Hij benadrukt ook het belang van het hr-beleid dat bovenaan ieders lijstje moet staan. Het onderwijs staat op dat vlak nog in de kinderschoenen in vergelijking met heel wat andere bedrijven en openbare diensten. Ook aan exitgesprekken moet meer aandacht worden besteed want men kan daar veel uit leren. Het is belangrijk te weten waarom mensen vertrekken uit bepaalde organisaties. Op basis daarvan kan een actieplan worden opgezet. Er is vaak een verlies van kwaliteit zonder dat men de reden daarvoor kent.

Een hr-beleid is dus cruciaal maar men kan niet verwachten dat de directeur het allemaal zelf doet. Dat vereist een zekere specialisatie en professionalisering. De vraag is dan hoe men dat concreet ziet.

### 1.3. Loes Vandromme

*Loes Vandromme* vindt het positief dat er gemeenschappelijke punten zijn en dat de bereidheid er is om rond de tafel te zitten. Dat was immers de bedoeling van het overleg.

De onderwijsverstrekkers vragen om een politieke context te creëren om te werken aan een new deal voor het onderwijs. De spreker vindt dat er hierin ook een politieke verantwoordelijkheid speelt. In het regeerakkoord staat vermeld dat er een pact zou worden gesloten met de stakeholders om de lerarenloopbaan weer aantrekkelijk te maken en dat er een politieke context moet worden gecreëerd. Op het einde van de vorige regeerperiode werd er een pact gesloten over het basisonderwijs. De spreker begrijpt de vraag om over de partijgrenzen en de legislatuur heen een pact te kunnen sluiten. Het lerarentekort is nog nooit zo groot geweest. Er moeten afspraken op lange termijn worden gemaakt.

Het Vlor-advies over het inkorten van de zomervakantie bevatte een belangrijke passage. Daarin stond namelijk dat de discussie over het inkorten als een kans moest worden gezien om het leraarschap en het schoolgebeuren op een positieve manier in de kijker te zetten. Nadenken over de toekomst van het onderwijs is volgens de spreker een kans om het onderwijs en de job van leraar op een positieve manier in de kijker te zetten.

In verband met het ontzorgen van de scholen is er een nieuwe deal nodig binnen het onderwijs, met de onderwijsverstrekkers en de onderwijsvakbonden, maar misschien ook met de ruimere samenleving: wat betekent het onderwijs, wat verwacht men van het onderwijs? Hoe zien de onderwijsvakbonden dat?

Er kwamen een aantal positieve zaken aan bod over de re-integratie. Psychosociale aandoeningen moeten zeer ruim worden bekeken. De leraar bestaat niet. Sommige mensen hebben extra druk nodig om goed te kunnen presteren, anderen net niet. De minister heeft een actieplan opgesteld en een aantal leidraden uitgeschreven voor scholen om daarmee aan de slag te gaan. Wat is daarover het advies van de onderwijsvakbonden? Is dat een goede stap? Is er nog meer nodig?

Op het vlak van personeelsbeleid is er de dualiteit tussen wat er lokaal en wat er op het Vlaamse niveau moet worden geregeld. Wat is goed werkgeverschap? Welke criteria schuiven de vakbonden naar voren? Er is een maatregel genomen om samen school te maken. Een aantal leerkrachten werden hiervoor vrijgesteld. Hoe kijken de onderwijsvakbonden daar na een eerste schooljaar op terug? Worden daaruit concrete lessen getrokken om het beleidsvoerend vermogen van de directeur en het schoolbestuur te ondersteunen?

Er werd beslist om proeftuinen op te zetten. Ondertussen is het wellicht duidelijk welke projecten kunnen doorgaan en welke niet. Kunnen de onderwijsvakbonden een tipje van de sluier oplichten?

In verband met opleiding en professionalisering gelooft Loes Vandromme heel sterk in de leerladder, maar ook in het feit dat mensen kunnen worden aangesproken als expert en daarvoor kunnen worden beloond doordat er in hen wordt geïnvesteerd. Hoe kan die professionalisering concreet worden georganiseerd?

#### 1.4. Johan Danen

*Johan Danen* hoorde de onderwijsverstrekkers zeggen dat de context er vandaag te weinig is om grote stappen vooruit te zetten. Dat baart hem zorgen. Maar na de uiteenzetting van de onderwijsvakbonden ziet hij een aantal zaken waarin er wel stappen vooruit kunnen worden gezet. Beide partijen pleiten voor een inductiejaar. Dat vindt de spreker een goed idee.

Ook een cluster van niet-ingevulde vervangingen lijkt hem bijzonder belangrijk. Er zijn meerdere onderzoeken geweest waarom mensen afhaken in het onderwijs. Daarin komen steeds twee grote zaken terug. De onzekerheid aan het begin van de loopbaan blijft groot, ook vandaag. Onvolledige opdrachten, korte opdrachten, werkonzekerheid, slechte werkomstandigheden komen keer op keer terug in onderzoeken over de start van de lerarenloopbaan. Het clusteren in een soort van lerarenpool of op een andere manier, zodat zij ten minste voor een jaar werkzekerheid hebben, lijkt de spreker het minimum minimum om nog deze legislatuur te realiseren. Anders blijft het dweilen met de kraan open.

Werk maken van een inductiejaar en het clusteren van niet-ingevulde vervangingen zouden bijzonder belangrijke stappen vooruit zijn. Als de onderwijsverstrekkers en onderwijsvakbonden het daarover eens zijn, kan de minister daar enkel in meegaan.

Daarnaast is het belangrijk om te werken aan de disconnectie. Dat kost weinig geld en kan veel winst opleveren. Dat staat of valt met het beleidsvoerend vermogen van scholen, maar ook de onderwijsvakbonden kunnen daarvoor een kader creëren. Daar is heel weinig harde wetgeving voor nodig, enkel goede afspraken. Heel wat scholen maken daar trouwens vandaag al werk van.

De meelooptrajecten voor kandidaat-directeurs kosten wel wat geld, maar het is jammer dat ze werden afgeschaft. In steeds meer jobs die moeilijk zijn en om verantwoordelijkheid vragen, wordt vandaag al meegelopen, zowel in de ambtenarij als in de privésector. Johan Danen vindt het onbegrijpelijk dat dat werd afgeschaft. Als men wil vermijden dat directeurs massaal afhaken, moeten zij zo goed mogelijk worden voorbereid.

De spreker begrijpt niet wat het grote probleem is voor de re-integratie van mensen die uit ziekte komen voor een opdracht van minder dan 50 procent, behalve dan de praktische problemen op de schoolvloer. Het zou ook getuigen van respect voor de leraar als men ervoor zorgt dat dat wel mogelijk is. Wettelijk is dat vandaag blijkbaar moeilijk, maar als de onderwijsverstrekkers en de onderwijsvakbonden het daarover eens kunnen worden, moet het geen groot probleem zijn om dat in regelgeving te gieten.

Ten slotte stelt de spreker een vraag die hij ook aan de onderwijsverstrekkers heeft gesteld. Vandaag zijn er ook scholen waar de retentie goed loopt, waar mensen graag willen werken, veel mensen starten en weinig mensen afhaken en er relatief weinig ziekte is. Die scholen zouden in beeld moeten kunnen worden gebracht zodat men ervan kan leren. Hoe kan men dat doen? Hoe kan men leren van die goede praktijken?

### 1.5. Jan Laeremans

*Jan Laeremans* stelt dat de onderwijsvakbonden aandacht hebben voor het feit dat een aantal leerkrachten het niet ziet zitten om mee te gaan in een doorgedreven zelfsturend onderwijs. Het GO! wil nochtans doorgaan op die piste. Zijn de vakbonden het daar volledig mee eens? Of zijn het slechts een paar mensen die er niet voor te vinden zijn om op die manier les te geven?

In verband met de tuchtproblematieken verwijzen de onderwijsvakbonden naar het bredere pedagogische pact om de leraren afdoende te beschermen tegen al te veeleisende ouders of balorige leerlingen. Maar hoe vermijden ze dat het een pact op papier wordt waarover geen concrete afspraken worden gemaakt of waarmee geen oplossingen worden geboden aan scholen? Sommige scholen slepen moeilijke leerlingen maanden aan een stuk mee. Soms is de directie te weinig doortastend of soms laten time-outprojecten maanden op zich wachten. Deze problematiek situeert zich niet alleen in de grootsteden, maar overal in Vlaanderen. Kunnen de vakbonden op dat vlak meewerken aan bepaalde oplossingen? Dat zou pas zorgen voor een ontzorging, meent de spreker.

Jan Laeremans hoopt dat de vakbonden naar alle bevolkingsgroepen hebben gekeken. Hij vraagt zich af welke signalen ze van de leerkrachten in de grootstedelijke context opgevangen hebben en of ze de problemen van een grotere uitstroom in kaart gebracht hebben. Dat is belangrijk om aan oplossingen te kunnen werken.

De vakbonden hebben het ook over het dubbel betalen van overwerk. De spreker meent dat het grootste deel van de tijd van leerkrachten overwerk is zoals examens verbeteren en plage-uren. Leerkrachten zijn het heel erg gewoon om uren te presteren die niet betaald worden. Het is belangrijk dat dat overwerk goed gedefinieerd wordt, want anders gaat de overheid veel moeten vergoeden.

Jan Laeremans wijst er tot slot op dat minister Ben Weyts deze legislatuur een begin gemaakt heeft met het sneller benoemen en ontslaan van leerkrachten. Er zijn voorbeelden van mensen die nog net voor hun eventuele benoeming een negatieve evaluatie of een werkpunt kregen en daardoor niet benoemd kunnen worden. Hij vraagt zich af of er daar op dit moment al een evaluatie van bestaat.

### 1.6. Kim De Witte

*Kim De Witte* stelt nogmaals dat het lerarentekort verergert en dat de cijfers in verband met de groeiende uitval van leerkrachten bijzonder overtuigend en precies zijn. Het is zeker nuttig om ze verder te gebruiken in het debat. Het is belangrijk dat het gemeenschappelijk vakbondsfront een hele resem structurele maatregelen op tafel legt en daar blijft op hameren.

Net zoals de zorgsector erin geslaagd is om betere arbeidsvoorwaarden en meer volk te kunnen binnenhalen, zouden de onderwijsvakbonden dat ook moeten nastreven en de ideeën echt moeten afdwingen. Volgens de spreker gaat de kern over een visie op democratisch onderwijs, om ervoor te zorgen dat, met meer middelen, iedereen meekan. Met minder middelen zullen de leerlingen uit de betere milieus wel hun gading vinden en een opleiding krijgen, maar de grote slachtoffers zijn de kinderen uit de minder gegoede milieus. Er wordt in het Vlaams Parlement en in deze hoorzitting nog veel te weinig gesteld dat het eigenlijk een maatschappelijk debat is.

Kim De Witte formuleert ook nog een aantal concrete vragen. Ten eerste, wat de werkzekerheid voor starters betreft, vindt hij dat er zeker perspectief zit in een inductiejaar. Hij vraagt zich af wat de visie van de vakbonden is op de lerarenpool, die in het secundair onderwijs is afgevoerd, maar nog bestaat in het lager onderwijs. Of

het nu netoverschrijdend of binnen de netten gebeurt, volgens Kim De Witte is het in ieder geval ook een manier om de starters langer te houden.

Ten tweede hoort hij vaak dat het probleem niet bij het loon van de leerkrachten ligt, omdat zij al goed verdienen. Masters als masters betalen daarentegen lijkt hem een goed idee, maar hij vraagt zich af hoe het gemeenschappelijk vakbondsfront daartegenover staat.

Ten slotte blijken de vakbonden een concreet voorstel te hebben over de zijinstromers: een anciënniteit van 15 jaar voor iedereen die er nu bij komt, ongeacht het vak in kwestie en daarbovenop een compensatie voor de mensen die er nu al zijn. Kim De Witte vindt het op zich interessant, maar wil het concreter belicht zien en vraagt zich ook af of het kostenplaatje van deze maatregelen al berekend is.

Hij vindt het ook heel belangrijk dat er een link gelegd wordt tussen planlast en werkdruk, vooral in deze digitale tijden waarbij er een permanente werkdruk is, wat leidt tot burn-out en groeiende werkstress. Misschien moet het onderwijs hier een soort van voorhoederol in de maatschappij spelen en een voorbeeld worden voor andere sectoren, die er natuurlijk ook mee te kampen hebben. Een tijdsbestedingsonderzoek en duidelijke afspraken over een loopbaanpact zouden hier zeker zinvol zijn.

De spreker wil weten of de inspectie nu al de uitstroom concreet tegengaat en of ze al screenings doet bij scholen waar leraren systematisch niet worden heraangesteld. Zo niet, heeft dat te maken met besparingen op de inspecties of is er een andere reden?

Verder vraagt hij zich ook af of het gevaar niet bestaat dat onderwijsassistenten de leerkrachten gaan vervangen. Wat is de visie van het vakbondsfront daarop? Wat denkt het over de omvang van de klassen, waarbij Vlaanderen het, met kleine klassen, in vergelijking met Wallonië en de rest van Europa, relatief goed doet?

Ten slotte hebben de eindloopbaan en de verlofstelsels indirect te maken met het hoge ziekteverzuim van de 56-plussers. Wat verstaat het gemeenschappelijk vakbondsfront concreet onder het opnieuw installeren van uitgroeiibanen?

### 1.7. Hannelore Goeman

*Hannelore Goeman* is het ermeë eens dat de meest fundamentele opdracht van een leerkracht leerlingen begeistere is, en dat kan alleen door een gelukkige, gemotiveerde leerkracht. Ze erkent dat leerkrachten een zeer zwaar pakket hebben. Ze moeten niet alleen lesgeven, ze zijn vaak ook psycholoog, begeleider, en in een grootstedelijke context hebben ze bovendien ook nog te kampen met de armoedeproblematiek en de taal- en leerachterstand, wat extra aandacht vraagt voor het mentale welzijn van leerlingen. Dan heeft ze het nog niet over de digitale beschikbaarheid van de leerkracht na de schooluren, iets waar ouders vaak op rekenen.

Hannelore Goeman stelt tegelijkertijd dat onderwijs over kinderen gaat, over het geven van de allerbeste kansen om iets van hun leven te maken. Ze vindt het terecht dat er in de hoorzitting benadrukt is dat er nagedacht moet worden over het appel aan de verantwoordelijkheid van de ouders om hetzelfde te doen in de opvoeding. Maar de enige plaats waar alle kinderen bereikt worden, is de school. Daarom vindt ze het moeilijk om het ondersteunen en helpen van kinderen niet langer op school te doen. Ze is het ermeë eens om de banden tussen de school en de bestaande welzijns- en armoedeorganisaties te versterken, maar ze meent dat de scholen altijd een stevig zorgbeleid moeten hebben. De vraag is dan ook hoe het vakbondsfront dat ziet. Is het de bedoeling om alles te gaan outsourcen? Gaat

de overheid meer zorgondersteuning voorzien op school? Is dat dan een kwestie van werkingsmiddelen of van personeel?

In het verlengde daarvan vraagt ze zich dan ook af hoe de vakbonden vanuit dat perspectief kijken naar het idee van de onderwijsondersteuners. Zou het een deel van de oplossing kunnen zijn om leerkrachten te ontlasten van heel veel van de huidige zorgtaken? Want dat is meer dan noodzakelijk.

Wat de beginnende leerkrachten betreft, is er vaak op gewezen dat de werkzekerheid maar ook de praktijkschok redenen zijn voor het afhaken. In de gesprekken die Hannelore Goeman met afhakers had, kwam dat ook vaak naar voren. Daarom vindt ze het idee van een inductiejaar bijzonder interessant. Maar zij zou misschien nog een stap verder willen gaan, bijvoorbeeld door het laatste of de laatste twee jaren van de opleiding betalend te maken. Zo is er meteen de begeleiding vanuit de school, met een mentor, maar ook van de lerarenopleiding zelf. De vraag is ook wat er gebeurt na dat inductiejaar. Zou het nuttig zijn om de gepresteerde uren van dat jaar mee te laten tellen voor de vaste benoeming?

Hannelore Goeman vraagt zich ook af hoe de vakbonden staan tegenover het lerarenplatform. Zien zij dat ook als een vorm van versterking van de werkzekerheid van beginnende leerkrachten? Wat met het steeds terugkerend gegeven dat beginnende leraren vaak het gevoel hebben dat zij de 'restjes' krijgen, en vaak ook de zwaarste klassen? Zij is op dat punt nog op zoek naar bijkomende oplossingen.

In het kader van de zijinstromers is de spreker erg getriggerd door het idee van een compensatie voor de leerkrachten die al langer ingestroomd zijn. Dat zou de discriminatie tussen leerkrachten die vandaag een hogere anciënniteit krijgen als zijinstromer en de vroegere zijinstromers compenseren. Kunnen de vakbonden hierop doorgaan? Hoe zien zij dat concreet? Zou dat dan gelden voor alle leerkrachten die ooit op die manier in het onderwijs zijn begonnen?

Hannelore Goeman merkt op dat, in het hele debat, de opleiding van de zijinstromers nog niet aan bod gekomen is. Ze heeft veel vrienden die de overstap naar het onderwijs overwegen maar, los van het loon, afgeschrikt worden door de opleiding. Opleiding, werk en gezin combineren zou daar de grote uitdaging zijn. Ze weet dat er avondopleidingen zijn, maar naar verluidt beantwoorden die niet allemaal evenveel aan de verwachtingen. Vaak worden ze door die zijinstromers, die toch al wat ervaring hebben, te licht bevonden. Ze is benieuwd om te weten hoe de vakbonden naar die opleidingen kijken.

Ten slotte vindt Hannelore Goeman het idee van een systematische screening in verband met de niet-heraanstelling van (beginnende) leerkrachten interessant. Ze kent ook verhalen van leerkrachten die, zelfs met de invoering van het systeem van de vaste benoeming na één jaar, ineens te horen krijgen dat ze toch niet vastbenoemd gaan worden omdat ze werkpunten hebben. Soms blijkt dat leerkrachten na een jaar niet voldoen. Directeurs vragen zich ook af hoe ze daarmee moeten omgaan. Dat hele systeem van systematisch screenen is heel interessant, maar hoe doet men dat concreet binnen elke school? Want dat is een ongelooflijke hoop werk.

## **2. Antwoorden van de onderwijsvakbonden**

*Marnix Heyndrickx* richt zich naar de parlementsleden en refereert aan de tussenkomst van Steve Vandenberghe, die zelf zei dat men in een vicieuze cirkel draait. Er is het voorstel van resolutie van Groen dat volgens de spreker niet uitblinkt wat betreft het samen met elkaar aan tafel zitten. Waarom wordt die hoorzitting hier vandaag nog georganiseerd, terwijl de parlementsleden – of toch Steve

Vandenberghé – zeggen dat ze eigenlijk al alles weten? Waarom werd er dan niet gestemd?

*Hannelore Goeman* vindt de opmerking ergens terecht, maar ook niet. Toen het voorstel van resolutie van Johan Danen op tafel kwam, heeft zij inderdaad voorgesteld om er hoorzittingen aan te koppelen, met de expliciete ambitie dat het niet gewoon een voorstel van resolutie van één partij moet zijn waar dan een korte discussie over is. Want het voorstel van resolutie is volgens haar niet heel uitgebreid en er staan weinig heel concrete pistes in. Net met het idee om over de grenzen van meerderheid en oppositie te werken naar een voorstel van resolutie waarin men het eens is over de punten die eerst aangepakt moeten worden, vindt de spreker het wel zeer interessant om nog een laatste stand van zaken te krijgen van de prioritaire partners, waarmee men daarna die punten moet gaan uitvoeren.

*Marnix Heyndrickx* reageert dat hij het bijzonder opmerkelijk vindt dat Hannelore Goeman nu het tegenovergestelde zegt van wat Steve Vandenberghé van dezelfde partij, een kwartier geleden zei.

*Steve Vandenberghé* antwoordt dat dat niet correct is, dat hij gezegd heeft dat men sinds 2016 bezig is met parlementair werk om de impasse van het lerarentekort te doorbreken. Er is samen beslist om de hoorzitting te houden. Hij vraagt gewoon een update, een laatste stand van zaken. Hij benadrukt dat hij zijn collega niet tegenspreekt, integendeel, in de commissie Onderwijs wordt altijd geprobeerd om over de partijgrenzen heen te werken aan resultaten. Hij voelt zich als volksvertegenwoordiger een beetje gefrustreerd omdat geweten is hoe de problematiek in elkaar zit. De concrete vraag is: hoe kunnen ze allemaal samen – met gedeelde verantwoordelijkheid – uit de impasse van het lerarentekort geraken?

*Marianne Coopman* sluit aan bij de gedeelde verantwoordelijkheid en ze verwijst naar de politieke verantwoordelijkheid. Volgens haar zijn er heel veel kansen gemist in de periode waarin aangekondigd werd dat men naar een lerarentekort ging. Bovendien bleef men in een besparingsretoriek zitten. Er zijn een pak opdrachten op het onderwijspersoneel afgekomen. Daarom zegt ze dat de vakbonden zeker zullen nadenken over wat ze onmiddellijk lokaal op korte termijn kunnen doen. Maar er is ook een politieke verantwoordelijkheid om over de partijgrenzen heen maatregelen te nemen waarvan scholen weten dat ze op een professionele manier kunnen werken. Men mag niet vergeten dat het onderwijspersoneel professionals zijn. Ze moeten goed opgeleid zijn. Ze hebben kennis. Ze moeten didactische vaardigheden hebben en ze moeten pedagogisch ook het een en ander kunnen. Daarom moeten ze in hun kracht bevestigd worden en moeten scholen ook ontzorgd worden.

Over ontzorgen geeft ze Hannelore Goeman gelijk: de zorgen komen de scholen binnen. Scholen kunnen al die zorg niet meer dragen. Toen het plan basisonderwijs gemaakt werd, werd als doel gesteld ervoor te zorgen dat de scholen ten eerste kunnen doen wat ze moeten doen: lesgeven. Ten tweede, dat ze goed georganiseerd zijn en ten derde dat ze werkingsmiddelen hebben. Als die drie in orde zijn en de doelgerichtheid er is, dan kan men aan het werk gaan.

Dan komt men bij de voorwaarden. Onderwijspersoneel en directeurs hebben te veel op hun schouders. 25 procent van de tijd is overtime, die voor een deel opgelost zou kunnen worden en waaraan gewerkt moet worden. Daarnaast is er ook de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat er tijd is om professioneel te werken, dat er overlegtijd is, zodat de professionals met hun collega's kunnen kijken op welke manier ze goed lesgeven en ervoor zorgen dat de doelstellingen bereikt worden.

Dus ontzorg, versterk, kijk duurzaam, stop met besparen, investeer zelfs, vat de spreker samen, en maak de belofte waar. Hier komt altijd de vraag naar kleinere

klassen en de onderwijsassistenten naar boven. Daaronder zit de zorg dat men les kan geven.

Over de onderwijsassistenten ziet Marianne Coopman twee invalshoeken: de invalshoek van de leerladder en de invalshoek van zorgen voor genoeg handen in de klas. De vraag om te zorgen voor versterking leeft. Maar wat niet leeft, is een pakket punten geven, ervoor zorgen dat de onderwijzer vervangen kan worden door de onderwijsassistent of door mensen die niet gekwalificeerd zijn. Zorg dat de school voldoende mensen heeft om les te geven en om hen te ondersteunen. De spreker is ervan overtuigd dat er lokaal heel veel ruimte is om te werken binnen een goed kader van beleidsvoerend vermogen. Zorg voor participatie, zorg dat er tussen het personeel en het schoolbestuur overlegd wordt, zodat opdrachten haalbaar georganiseerd worden, stelt de spreker.

Met betrekking tot de discussies over de plaats van tewerkstelling zegt Marianne Coopman dat leraren een job willen waarbij ze zeker zijn dat ze in een team goed kunnen werken en dat ze niet steeds verplaatst worden. In scholen met een sterk beleidsvoerend vermogen is die discussie er niet. Daar lost men het plaatselijk op. Aan de affectaties hoeft volgens haar niets veranderd te worden, maar het beleidsvoerend vermogen moet versterkt worden.

Hetzelfde met verlofstelsels: schrappen in verlofstelsels lost het probleem niet op. Maak het werk haalbaarder en er zullen minder mensen ziek zijn en er zullen mogelijk ook minder mensen een toevlucht moeten nemen tot verlofstelsels.

*Koen Van Kerkhoven* verwijst naar de vraag van Koen Daniëls over de plaats van tewerkstelling. Als er een lerarentekort is, is een van de oorzaken ook dat het beroep niet meer aantrekkelijk is. Dan gaat dat niet over de kerntaken. Iedereen die vandaag nog kiest om voor de klas te staan, blijft ervoor kiezen om les te geven. Maar voor de spreker is de plaats van tewerkstelling van belang. Als onderwijsverstrekkers vragende partij zijn voor affectatie aan een schoolbestuur, dan moet men debatteren wat daar de drijfveer voor is. Als dat te maken heeft met een mogelijke planlast om op instellingsniveau alles te moeten regelen en dat beter te kunnen organiseren op een groter niveau, dan is het COC eventueel nog bereid om daarover na te denken. Als dat te maken heeft met willekeur, inzetbaarheid en de plaats van tewerkstelling kiezen in een grote regio, dan past het COC daarvoor.

Koen Daniëls vroeg wat de oefenscholen kunnen betekenen. Een van de meerwaarden ervan is dat er een intensievere begeleiding voor de stagiair was. Niet alleen starters, maar zelfs stagiairs zeggen dat de begeleiding ongelooflijk belangrijk is. Er zijn heel pijnlijke verhalen van steeds meer stagiairs die al stoppen met de opleiding nog voor ze afstuderen, na stage-ervaringen.

Wat betreft de vraag over de criteria: luisterbereidheid, een goede communicatie, het creëren van een draagvlak, personeel opvolgen, aanmoedigen en beoordelen, niet op het einde van het jaar, maar ook tussentijds coachen, zijn voor Koen Van Kerkhoven belangrijke criteria.

Exitgesprekken zijn belangrijk. Velen weten waar het fout loopt, maar exitgesprekken moeten ook dienen om te noteren wat er goed loopt. Exitgesprekken vormen een diagnose. Het is niet voldoende om alleen exitgesprekken te voeren, ze zijn ook noodzakelijk om het hr-beleid te versterken en om te zetten in een goed actieplan.

In de ogen van het COC is het probleem dat de leraar zich meer moet kunnen focussen op zijn kerntaken. Om eruit te geraken, moet iedereen met elkaar praten, maar Koen Van Kerkhoven meent dat men ook op lokaal niveau een eerlijke oefening moet durven maken. Elke school is immers anders, heeft haar cultuur, haar pedagogisch project enzovoort. Die lokale oefening moet worden gesteund door



externe experts, in arbeidsorganisatie bijvoorbeeld, maar ook in welbevinden en moet bepalen wat een school wel nog en niet meer doet. Volgens Koen Van Kerkhoven organiseren veel scholen zaken – zoals bijvoorbeeld een opendeurnacht, naast de gangbare opendeurdag – omdat de buurschool dat nu eenmaal ook doet. Zo raakt hun vat alsmaar voller.

Wat de verlofstelsels betreft, verwijst hij naar de hervorming die de vorige minister van Onderwijs, Hilde Crevits, heeft ingevoerd. Zij reduceerde de verlofstelsels sterk. In Vlaanderen is er nog de afwezigheid voor verminderde prestaties en het verlof voor verminderde prestaties. Federaal bestaat ook nog de loopbaanonderbreking. Die verlofstelsels kan men om allerlei redenen nemen, maar het klopt niet meer dat er nog steeds een massa verlofstelsels is, merkt hij op.

Koen Van Kerkhoven geeft Steve Vandenberghe gelijk als die zegt dat men in een vicieuze cirkel draait, maar vraagt zich ook af hoe men eruit zal geraken. Hij hoopt op een snel antwoord en is van oordeel dat men eerst moet erkennen en dan pas kan aanpakken. Zonder erkenning kunnen problemen niet worden aangepakt. Schoolleiderschap is volgens hem een ongelooflijk belangrijke sleutel. Dat moet gefaciliteerd worden, want de schoolleider moet de nodige middelen krijgen om alles aan te kunnen. Als hij in staat is om alle partijen te aanhoren, naar hen te luisteren en er op een goede manier mee te communiceren, dan zet men een belangrijke stap in de ontwikkeling van een visie die gedragen wordt.

Wat betreft de vraag naar de analyse van 'samen school maken', laat de spreker weten dat het project in zijn eerste jaar zit en pas in de loop van het afgelopen schooljaar werd opgestart. Dat maakte het niet zo makkelijk om nog opdrachten te wijzigen, maar volgens de spreker is het in heel veel scholen toch gelukt. Het echte 'samen school maken', dat idealiter ook in de opdrachten wordt ingepland, start op 1 september 2022. Dat zal het eerste volledige schooljaar zijn waarin het project zal lopen. Uiteraard zijn er scholen waar het wat minder goed loopt. Maar eventuele conflicten liggen nooit bij één persoon. Als er een conflict ontstaat, dan vertrekt dat vanuit verschillende personen. Maar ook nu al zijn er absoluut scholen waar samen school maken door alle partijen – ook door de werkgevers – erkend wordt en waarbij er een goede dialoog is opgestart om meer en langer over zaken na te denken.

Op de vraag van Johan Danen naar deconnectie, antwoordt Koen Van Kerkhoven dat het gemeenschappelijk vakbondsfront uiteraard vragende partij is om daar een kader voor te ontwerpen. Ook deconnectie is een oefening die ontplooid moet worden op lokaal niveau. Elke school werkt anders, elke school heeft haar afspraken en het zijn vooral die scholen waar nog geen afspraken bestaan, waarop ze willen inzetten. Er komt ook Europese regelgeving over deconnectie aan en de onderwijsvakbonden willen het voorbeeld kunnen geven. Immers, als vormen van deconnectie lokaal kunnen worden afgesproken en gerealiseerd, dan denken ze dat ze daarmee ook inspelen op het welbevinden van het personeel.

Voor Koen Van Kerkhoven is het meelooptraject voor directeurs niet afgeschaft, ook al wordt dat wel zo gepercipieerd. Wat afgeschaft is, is de subsidiëring ervan, wat natuurlijk wel een belangrijke meerwaarde is. Maar in principe kan men nog steeds meelooptrajecten doen, door bijvoorbeeld werkingsmiddelen om te zetten naar personeelsmiddelen. Volgens de spreker werken Tivoli-uren zo en is dat een perfect voorbeeld van iets waarmee scholen aan de slag kunnen gaan, zonder dat er regelgeving moet zijn. Zo'n meelooptraject is een belangrijk element van in-servicetraining. De vakbonden vinden dat er eigenlijk ook pre-servicetraining zou moeten zijn, want de tijd dat iemand vanuit de klas van de ene op de andere dag tot directeur wordt gebombardeerd, is voorbij. De job van directeur is een ongelooflijk complexe job. De spreker vindt dan ook dat er dringend een profiel van schoolleiderschap moet worden ontwikkeld.

Het bredere pedagogische pact waar Jan Laeremans naar vroeg, is een samenspel tussen schoolleiding, personeel, ouders en leerlingen. Volgens de spreker kan men via veel dialoog en afstemming tot zo'n pact komen.

Naar aanleiding van de vraag van Kim De Witte over de jaaropdracht duikt de secretaris-generaal van het COC even de geschiedenis in. De jaaropdracht is een thema dat voor het eerst aan bod kwam in 1989, onder toenmalig minister van Onderwijs Daniël Coens. Hij startte het debat op om een jaaropdracht in te voeren, maar het volledig openlaten van de opdrachtenoemers was niet meer kwantificeerbaar geweest, wat tot willekeur ging leiden en dus niet haalbaar was. Jaren later opende Frank Vandenbroucke het debat opnieuw. Ook toen werden de opdrachtenoemers niet afgeschaft, maar uit de debatten vloemde wel een model voort waarmee alle partijen – op een na – het eens waren. Minister Vandenbroucke heeft toen, samen met de meeste sociale partners, de functiebeschrijvingen en de evaluatie uitgevonden. De spreker vindt het pijnlijk dat de opdracht van een leraar vandaag gepercipieerd wordt als zijnde enkel een opdrachtenoemer, terwijl men die opdracht al lang niet meer louter in opdrachtenoemers kan uitdrukken. De schoolopdracht is vandaag al voorzien in de decreten Rechtspositie. Naast de opdrachtenoemer zijn in het geheel van die schoolopdracht ook de instellingsgebonden taken ingeschreven. Het grote probleem is dat het vat van de instellingsgebonden taken een open vat is. Het zorgt ervoor dat mensen overbevraagd worden. Wat de onderwijsvakbonden niet willen, is dat alle vaten worden opengezet. Zij willen een discussie over de kerntaken, ook in functie van dat open vat.

Koen Van Kerkhoven gaat ten slotte nog in op de terugkomende vraag naar het inductiejaar. Dat hoeft voor hem niet om één jaar te gaan. Hoe langer, hoe beter, maar langer kost ook meer geld. Het idee achter dat inductiejaar is ervoor zorgen dat de weinige kandidaten die nu in de lerarenopleiding afstuderen, worden meegezogen naar de klas, omdat er heel veel vroegtijdig afhaken. Hoe langer men ze kan houden, hoe groter de kans dat ze evolueren naar een stabiele job. De vakbonden willen nadenken over het versterken van de begeleiding van kandidaat-leerkrachten op een professionele, niet-betuttelende manier. Het model van de lerarenpool, zo geeft hij aan, is een model dat goed werkt voor het basisonderwijs, maar dat beperkingen heeft voor het secundair onderwijs, omdat het een heel andere organisatie vraagt. Volgens de spreker kan het inductiejaar het nieuwe lerarenplatform worden voor de leraar secundair onderwijs. Hij is van oordeel dat men kandidaat-leerkrachten moet proberen aan te trekken, het liefst naar één instelling, en werkzekerheid moet garanderen, hoe langer, hoe beter. Hoe langer iemand in een instelling werkt, hoe groter zijn kans wordt – mits goed functioneren uiteraard – om er langer – en op termijn als vastbenoemde – te kunnen functioneren.

*Marnix Heyndrickx* zegt dat hij het in zijn betoog over het behoud van een sterk statuut had omdat men vooraf de indruk had dat er aanvallen op het statuut gelanceerd gingen worden. Het is niet zo dat hij momenteel niet tevreden is met het statuut. Daarnaast vindt hij dat een decreet Rechtspositie een goed kader is om de werkomstandigheden van het personeel te garanderen.

Op de vraag wie de exitgesprekken met vertrekkende leerkrachten moet voeren, antwoordt de spreker dat dat niet overgelaten moet worden aan een externe instantie. Wie een leidinggevende functie heeft, moet dat zelf dirigeren. Men moet vooral op lokaal niveau testen of men een goed hr-beleid voert of niet. Er bestaat bovendien enkel een goed of een slecht hr-beleid, niet iets daartussenin, aldus *Marnix Heyndrickx*. Een goed hr-beleid voeren, maakt deel uit van 'samen school maken' en gebeurt met alle betrokken personen, zowel de leidinggevende als diegenen aan wie leiding wordt gegeven, met het doel om een zo goed mogelijk werkklimaat te creëren.

Het feit dat overwerk dubbel betaald wordt, heeft eigenlijk een signaalfunctie. Iemand die extra uren presteert, doet dat niet gratis. Voor elk uur dat boven de opdracht wordt gepresteerd – inclusief de plage-uren –, wordt men extra betaald, omdat men een extra inspanning levert. Maar die maatregel is tijdelijk en moet bekeken worden in het kader van het lerarentekort.

Wat de evaluatie van de evaluatie betreft, heeft de spreker – tenzij zijn collega's hem tegenspreken – geen weet van een toevloed aan dossiers in de verschillende administratieve beroepsrechtbanken van het onderwijs – zoals hij ze altijd noemt.

Wat het evaluatiedossier betreft: bij de VSOA-leden is daar niet veel tegenstand tegen gekomen omdat dat in principe een vereenvoudiging van de uitvoerende maatregel is. De spreker heeft daar voor de rest geen cijfers over.

Er is de voorgestelde bonus voor zijinstromers, maar men zal ook moeten zorgen dat zijinstromers die uit de ambtenarij komen zeker zijn van werk. Die zekerheid is er niet. Voor wie uit de privé komt, zal dat wel moeilijker worden.

Marnix Heyndrickx wijst erop dat het nijpende probleem van het lerarentekort al 20 jaar bestaat. In het voorstel van resolutie wordt gevraagd om samen rond de tafel te gaan zitten. Er zijn inderdaad een aantal punten die de sociale partners binden. Die moeten als basis worden genomen om de discussie aan te gaan, vindt hij. De punten waarover men het niet eens is, parkeert men best. Die horen volgens hem ook in een ander debat thuis. Er is ook een facilitator nodig om die gesprekken in goede banen te leiden. Hij denkt dat daar het probleem zit.

Als een onderwijsassistent zorgt voor nog meer werk voor de leerkracht, omdat die hem moet begeleiden, dan is ACOD-Onderwijs tegen, aldus *Nancy Libert*. Neemt die assistent werk weg van de leerkracht dat niet tot diens kerntaak behoort, dan is ze voor. Op de vraag voor of tegen kan dus geen eenduidig antwoord worden gegeven zolang het profiel niet duidelijk is. Het zal ook heel belangrijk zijn dat onder meer de ouders weten welke verantwoordelijkheden zo'n onderwijsassistent heeft, wat ze daar al dan niet aan kunnen vragen en van kunnen verwachten.

Er zijn mensen die vier vijfde gaan werken, en dus 80 procent van hun loon krijgen, om hun job werkbaar te houden. Zij leveren met andere woorden 20 procent van hun loon in om misschien voor 120 procent te werken. Men moet zich dus afvragen of men dergelijke verlostelsels wil afschaffen, want misschien zal men een resultaat krijgen dat het tegenovergestelde is van wat men eigenlijk wil. Er zijn verlostelsels waarop men een beroep doet om een bepaalde reden. Als maatschappij moet men zich afvragen of men het terecht vindt dat stelsels zoals verlof voor ouderschap, palliatieve zorgen of medische bijstand bestaan. Als iedereen het terecht vindt dat men om die redenen verlof kan nemen, dan moeten die blijven bestaan, vindt de spreker.

Nancy Libert vindt dat iedereen in het onderwijs vooral naar zijn kernopdracht moet gaan en dat men moet stoppen met steeds nieuwe opdrachten op het onderwijs af te sturen, want die komen allemaal bij dezelfde mensen terecht. Zo doen leerlingenbegeleiders in het secundair onderwijs zeker nuttig werk, maar dat moet allemaal gebeuren met uren-leraar. Er zijn dan minder uren-leraar en grotere klassen en de vicieuze cirkel is gestart. Er moet dus zeker worden overwogen of iets wel een taak voor het onderwijs is, en als dat zo is, dan mag dat niet op de mensen toekomen die er nu al zijn. Er moet immers worden gewerkt aan de werkdruk. Ze hoopt dat men geen klassen of scholen zal moeten sluiten (zoals men bedden sluit in ziekenhuizen als er onvoldoende personeel is), maar er zal dan toch iets anders moeten gebeuren aan de werkdruk die door het hele onderwijspersoneel wordt ervaren.

De onderwijsvakbonden en de onderwijsverstrekkers zitten niet op één lijn met betrekking tot de vraag wat lokaal en wat op een hoger niveau moet worden geregeld. De bonden willen dat zo veel mogelijk op een hoger niveau wordt vastgelegd. De onderwijsverstrekkers verwijzen ter zake vooral naar het contextgebonden aspect. Het zal een evenwicht tussen beide moeten zijn, meent de spreker. Men mag niet vergeten dat een syndicaal afgevaardigde ook een werknemer is, die in onderhandelingen altijd tegenover zijn werkgever zit. Sommige mensen kunnen die twee dingen niet zo goed scheiden en daar komen wel eens problemen van. Daarom hebben de bonden die uren 'samen school maken' gevraagd: zo kunnen syndicaal afgevaardigden op een evenwaardige manier onderhandelen met hun werkgever. Men kan ervan uitgaan dat een directeur zijn regelgeving goed kent, maar van een syndicaal afgevaardigde vergt dat extra inzet bovenop zijn taak.

Nancy Libert was niet enorm onder de indruk over wat werd ingediend in het kader van de proeftuinen, maar dat betekent natuurlijk ook dat het werkveld misschien niet zo duidelijk ziet wat er juist moet gebeuren.

Het lijkt haar verder duidelijk dat er wat meer budget zal moeten komen voor professionalisering. Dat is niet het enige. Leerkrachten geven vooral aan dat zij zelf willen zeggen op welke punten ze professionalisering willen, zonder dat daar repercussies aan vasthangen. Het is immers altijd heel moeilijk om zelf te zeggen waar je niet zo goed in bent. Daar moet een veilig schoolklimaat voor worden gecreëerd en dat is minstens even belangrijk als dat extra budget.

Zelfsturend onderwijs is niet voor alle leerlingen en al evenmin voor alle leerkrachten mogelijk, stelt de spreker. Blijkbaar wordt dat beschouwd als de oplossing voor het onderwijs, net als hybride onderwijs, maar wat betekent dat, hybride? Een leerkracht die aan twintig leerlingen fysiek in de klas lesgeeft terwijl er zestig thuis via hun computerscherm hetzelfde volgen? Ze hoopt dat men niet die richting uit wil met het onderwijs. Men moet ook de gevaren van dat hybride onderwijs inzien. Als men dat installeert, mag dat niet alleen zijn om organisatorisch aan iets tegemoet te komen. De onderwijskwaliteit is immers ook nog altijd heel belangrijk.

Toen Nancy Libert het had over overwerk dubbel betalen, had ze het natuurlijk over het opnemen van de lesopdracht: als iemand uren extra wil lesgeven, dan zou die voor die uren dubbel betaald moeten worden.

Iedereen zal wel weten wat de visie van ACOD-Onderwijs is over democratisch onderwijs. Begoede mensen kunnen betalen voor onderwijsprofessionals buiten de school, maar het is heel belangrijk dat in een school aan alle leerlingen de nodige zorgen worden gegeven. Dat kan natuurlijk niet allemaal van de leerkracht komen. Er zijn dus misschien andere ambten nodig die er nu nog niet zijn in het onderwijs. Dat zou men eens moeten bekijken.

ACOD-Onderwijs is geen voorstander van een jaaropdracht. Het tijdsbestedingsonderzoek heeft aangegeven hoeveel uren een leerkracht werkt. Als er naar 38 uur wordt gegaan, wat zal men dan schrappen in de opdracht van de leraar om daartoe te komen? Er werd verwezen naar het hoger onderwijs, maar misschien moet men mensen in het hoger onderwijs eens bevragen over hoe tevreden zij zijn met die jaaropdracht en vragen of hun werkdruk is gestegen. Als het antwoord bevestigend is, blijft men daar het best vanaf.

Ook voor ACOD-Onderwijs zijn gelijke kansen heel belangrijk. Iedereen weet dat onderwijs, zeker voor kinderen die het wat moeilijker hebben of een moeilikere thuissituatie hebben, de hefboom is voor een betere toekomst. Men moet er dus zeker voor zorgen dat die kinderen alle nodige ondersteuning krijgen.

Wat de TADD-regeling en de vaste benoeming betreft, werd gesteld dat men na een jaar al weet of iemand geschikt is om leerkracht te worden. Nancy Libert vindt dat jammer. Die mensen hebben allemaal een diploma. Dan stelt men dus ofwel het diploma ofwel de lerarenopleiding in vraag, maar ze gaat ervan uit dat iemand die zijn diploma in de lerarenopleiding heeft gekregen, geschikt is bevonden om onderwijs te verstrekken. Directeurs hebben veel werk, maar hun kernopdracht is hun leerkrachten begeleiden. De spreker gaat ervan uit dat, als er wat taken worden weggenomen bij de directeurs, zij de tijd zullen hebben om personeelsleden te begeleiden. Iedereen heeft werkpunten, maar het is vooral heel belangrijk te weten of die werkpunten zo zwaarwichtig zijn dat iemand na een jaar niet kan worden benoemd. Zijn die niet zwaarwichtig, dan zal die persoon daar wel aan werken. Zijn er werkpunten, dan moet die persoon in het jaar erop worden ondersteund zodat hij in het tweede jaar wel vastbenoemd wordt. Er is immers niets zo nefast voor het onderwijs als een heel jaar te hebben gepresteerd, weinig of geen aanvangsbegeleiding te hebben gehad, geen feedback te hebben gekregen en dan op het einde van dat jaar te moeten horen dat men het jaar erop niet terug hoeft te komen.

Volgens *Marianne Coopman* is er bij de vakbonden ongelooflijk veel engagement om ervoor te zorgen dat leraren op een goede manier kunnen werken en dat scholen op een goede manier kunnen functioneren. Wil men de democratische toekomst en de kwaliteitstoekomst van de maatschappij garanderen, dan moet men er echt alles aan doen, ondanks het lerarentekort, om professionele organisaties te blijven organiseren en professionele mensen die goed opgeleid zijn in hun kracht te versterken. Plaatsen waar het goed is om te leren, zijn plaatsen waar het goed is om te werken en omgekeerd. Men moet goed nadenken over de toekomst van het onderwijs. Alle respect voor de beide ambten, maar wie in een ziekenhuis komt, wil ook niet worden geopereerd door een verpleegster, maar wel door een chirurg, schetst de spreker. De vakbonden willen stevige professionals voor de klas behouden. Zij moeten worden versterkt en ondersteund.

### **3. Repliek van een lid**

*Johan Danen* zegt dat het voorliggende voorstel van resolutie bewust vaag geschreven is, maar toch een duidelijke opdracht voor de minister inhoudt. Het is een oproep om het vertrouwen tussen de onderwijspartners te herstellen en hen met spoed weer rond de tafel te brengen. Hij ziet duidelijk gemeenschappelijke punten waar op korte termijn werk van kan worden gemaakt en vraagt de minister als facilitator te fungeren bij dit overleg.

Karolien GROSEMANS,  
voorzitter

Koen DANIELS  
Loes VANDROMME,  
verslaggevers

**Gebruikte afkortingen**

ACOD	Algemene Centrale der Openbare Diensten
AGODI	Agentschap voor Onderwijsdiensten
bso	beroepssecundair onderwijs
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
COC	Christelijke Onderwijscentrale
COV	Christelijk Onderwijzersverbond
GO!	onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
hbo5	hoger beroepsonderwijs 5
KU Leuven	Katholieke Universiteit Leuven
LIO	leraar in opleiding
M-decreet	decreet betreffende maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften
OK	onderwijskwaliteit
OKO	Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers
OVSG	Onderwijsvereniging van Steden en Gemeenten
POV	Provinciaal Onderwijs Vlaanderen
pr	public relations
TADD	tijdelijke aanstelling van doorlopende duur
tso	technisch secundair onderwijs
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
Vlor	Vlaamse Onderwijsraad
VSOA	Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt
vte	voltijdsequivalent / voltijdsequivalent