

ingediend op **1494** (2022-2023) – Nr. 1  
24 november 2022 (2022-2023)

## **Conceptnota voor nieuwe regelgeving**

van Loes Vandromme, Hilâl Yalçın, Brecht Warnez,  
Katrien Schryvers, Vera Jans en Robrecht Bothuyne

over de weg naar een meer inclusieve leraarskamer

## 1. Situering

Met het oog op de volledige maatschappelijke participatie van personen met een beperking of met een specifieke onderwijsbehoefte moet het algemene onderwijsstelsel verder worden ontwikkeld in de inclusieve richting. Dat is een evidentie. Op 18 november 2022 heeft de Vlaamse Regering haar tweede principiële goedkeuring gegeven aan het voorontwerp van decreet over leersteun. Daaruit blijkt dat er meestal wordt gefocust op leerlingen met een beperking of met een specifieke onderwijsbehoefte, op de rol van schoolteams, leraars en ondersteuners, op het onderwijslandschap en zijn structuur, en op de (onderwijs)regelgeving die het mogelijk moet maken dat in het continuüm van het Vlaamse onderwijssysteem de afstand tussen de belangrijkste polen geminimaliseerd wordt.

Tot nog toe bleef de rol die personen met een beperking kunnen spelen als lid van een schoolteam of als leraar, onderbelicht, ook in het wetenschappelijk onderzoek: "In contrast, scarce attention has been paid to the role of teachers with disabilities and their contributions to improve the overall education system, and in particular inclusive education. (...) We argue that this topic should be more central in the inclusive education research agenda, as teachers with disabilities can decisively contribute to the deconstruction of negative representations of disability, showing their competence and being important role models in schools and key stakeholders in the complex process of building a truly inclusive school system."<sup>1</sup>

In een evolutie naar meer inclusief onderwijs is het echter vanzelfsprekend dat ook het schoolteam en het lerarenkorps een zo goed mogelijke afspiegeling vormen van de inclusieve samenleving waarin leerlingen opgroeien: "The Guidelines of the European Agency for Special Needs and Inclusive Education (2012) recognise the importance of having teachers with disabilities in schools, suggesting that Member States should ensure that the composition of the teaching staff reflects the social and cultural diversity of our societies, thus including persons with disability. This is in line with the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UN 2006, Article 24, point 4) and the Salamanca Statement (UNESCO 1994) which explicitly mention that schools should recruit persons with disabilities as school education staff."<sup>2</sup>

Op dat vlak is echter – ook in Vlaanderen – nog een hele weg af te leggen: "However, our literature review depicts a very different reality, emphasising the underrepresentation of teachers with disabilities within educational communities, a situation that inhibits social change, that could only be achieved with a more significant presence of these teachers in schools and universities because more than anybody else, they can contribute to replace prevailing negative representations of disability by showing their competence and innovative pedagogic practices."<sup>3</sup>

"De diversiteit in de leerlingenpopulatie neemt toe, die van het lerarenkorps veel minder. Het Vlaamse onderwijs heeft meer divers personeel (vb. mannen dan wel vrouwen, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een beperking (...)) broodnodig, niet alleen omwille van het lerarentekort maar ook omdat een weinig divers samengesteld lerarenkorps aan de leerlingen en de ruime gemeenschap rond de school, een impliciete boodschap uitstuurt. Dit vormt mee het zgn. 'hidden curriculum' van een school, dat vaak krachtiger is dan het formele, expliciete curriculum."<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Patrícia Neca, Maria Leonor Borges & Paula Campos Pinto (2020), 'Teachers with disabilities: a literature review', International Journal of Inclusive Education, geraadpleegd via <https://doi.org/10.1080/13603116.2020.1776779>.

<sup>2</sup> Idem.

<sup>3</sup> Idem.

<sup>4</sup> Departement Onderwijs en Vorming, 'Resultaten Beleidsgroepen Lerarenopleidingen', juni 2014, geraadpleegd via [https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2021-07/2014.06.05\\_resultaten\\_beleidsgroepen.pdf](https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2021-07/2014.06.05_resultaten_beleidsgroepen.pdf).

Dat leraren met een beperking een ondervertegenwoordigde groep vormen, is ook in tijden van lerarentekort bijzonder relevant en biedt opportuniteiten om een inhaalbeweging structureel te verankeren in het Vlaamse onderwijs. Leraren met een beperking kunnen vooral ook een (inclusieve) meerwaarde bieden vanuit hun eigen ervaringen, ook hun ervaringen met nieuwe leerwegen of met het gebruik van technologische leermiddelen. Dat kan het hele Vlaamse onderwijs en alle leerlingen versterken: "So not only did benefits of a disabled teacher centre around their more 'caring and supportive values' (Glazzard 2013) in relation to non-disabled teachers, but, similar to the findings of Griffiths (2012) our respondents also identified greater understanding of the need to diversify teaching approaches, and their ability to model a variety of skills, strategies, and creative approaches as effective learning techniques for all students."<sup>5</sup>

Ten aanzien van leerlingen en schoolteams kunnen ze ook een bijzondere rol spelen, als rolmodel ten aanzien van diversiteit en inclusie: "Ook kunnen leraren met een migratieachtergrond en/of een arbeidsbeperking hun ervaringsdeskundigheid inschakelen om beter in te spelen op de diversiteit binnen de leerlingenpopulatie. Deze leraren kunnen ook geloofwaardige rolmodellen zijn voor de leerlingen uit de kansengroepen, als brug fungeren naar de ouders van deze leerlingen en de ouderbetrokkenheid verhogen doordat ze als aanspreekpunt worden gezien."<sup>6</sup>

"Bovendien biedt een divers korps meer rolmodellen aan wie leerlingen zich kunnen spiegelen."<sup>7</sup>

Hoewel de indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving zich in het bijzonder richten op leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, geldt dezelfde analyse als vanzelfsprekend ook voor leden van andere personeelscategorieën, zoals het beleids- en ondersteunend personeel, het ondersteunend personeel, het paramedisch personeel enzovoort. Daartoe behoren ook personeelsleden die het ambt bekleden van zorgcoördinator, ICT-coördinator, administratief medewerker, opvoeder, kinderverzorger enzovoort.

Hetzelfde inzicht is trouwens van minstens even grote relevantie voor leden van ondersteuningsnetwerken en dus ook voor iedereen die in de nabije toekomst – in het kader van de ontwikkeling van leersteuncentra – zal zijn aangesteld in het ambt van leerondersteuner (in de nieuwe personeelscategorie van het leerondersteunend personeel). In de parlementaire hoorzitting over de conceptnota van de Vlaamse Regering over leersteun<sup>8</sup> kwam trouwens al naar voren dat er ook voor die laatstgenoemde personeelsleden nog werk aan de winkel is. Hieronder staan enkele uitspraken van deelnemers aan die hoorzitting:

- Loes Vandromme, Vlaams volksvertegenwoordiger: "Hoeveel mensen in de netwerken spreken uit ervaring over beperking?";
- Ann Loveniers, coördinator van vzw De Kade: "Zelf probeert men ook de eigen teams inclusiever te maken. Men is er in de vacatures naar op zoek om te tonen dat diversiteit belangrijk is. Ondertussen werken al slechtienden mee als ondersteuner nadat ze zelf begeleid zijn in het secundair onderwijs en de lerarenopleiding. Daarnaast vermeldt ze ook slechthorenden. Men probeert dat zo goed mogelijk te doen, maar er is nog werk aan de winkel, erkent ze."

<sup>5</sup> Hannah Ware, Nidhi Singal & Nora Groce (2021): 'The work lives of disabled teachers: revisiting inclusive education in English schools', 'Disability & Society', geraadpleegd via <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10138498>.

<sup>6</sup> Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), Commissie Diversiteit, advies 'Diversiteit binnen het onderwijzend personeel', 25 augustus 2020, geraadpleegd via <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1867074> [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_20200825\\_diversiteit%20binnen%20onderwijs\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_20200825_diversiteit%20binnen%20onderwijs_ADV.pdf).

<sup>7</sup> Departement Onderwijs en Vorming, 'Resultaten Beleidsgroepen Lerarenopleidingen', juni 2014, geraadpleegd via [https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2021-07/2014.06.05\\_resultaten\\_beleidsgroepen.pdf](https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2021-07/2014.06.05_resultaten_beleidsgroepen.pdf).

<sup>8</sup> Verslag van de hoorzitting namens de Commissie voor Onderwijs over de conceptnota decreet Leersteun (Parl. St. VI.Parl. 2020-21, nr. 876/3), geraadpleegd via <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1843592>.

Dat het Vlaamse regeerakkoord ook de onderstaande passage bevat, is een belangrijke aanzet, ook voor deze conceptnota voor nieuwe regelgeving, om nieuwe stappen te zetten en op zoek te gaan naar initiatieven, ook in het kader van de regelgeving, op weg naar een meer inclusieve leraarskamer: "Het lerarenkorps moet een betere weerspiegeling van de maatschappij worden. We moeten er naar streven dat ons lerarenkorps diverser is als geheel, zowel op vlak van geslacht als achtergrond."<sup>9</sup>

Dat is trouwens een ambitie die de minister van Onderwijs Ben Weyts ook al meerdere malen heeft bevestigd: "Ik beseft dat bepaalde kansengroepen nog ondervertegenwoordigd zijn in de lerarenopleidingen. Zowel in het regeerakkoord als in mijn beleidsnota heb ik aangegeven dat ik graag een lerarenkorps wil zien dat de maatschappij beter weerspiegelt. Ik zal voor alle doelgroepen inzetten op een betere werving van potentiële studenten en op het aantrekken van sterke profielen. Daarnaast zal ik onderzoeken of gerichte acties mogelijk zijn voor bijvoorbeeld mannen of leraren met een diverse achtergrond, maar zonder in te geven aan de geldende (instroom)vereisten."<sup>10</sup>

Deze conceptnota voor nieuwe regelgeving wil dan ook vooral een handreiking zijn op weg naar een meer inclusieve leraarskamer en een aantal nieuwe wegen verkennen die het beleid en de regelgeving kunnen versterken om in het Vlaamse onderwijs tot een meer evenredige vertegenwoordiging te komen van leraren met een beperking.

## 2. Een aantal uitdagingen

Dat er nog uitdagingen liggen op de weg naar die meer inclusieve leraarskamer, blijkt onder meer uit de onderstaande vaststellingen.

### 2.1. Het ontbreken van cijfers over studenten met een beperking in de lerarenopleiding en over leraren met een beperking in het Vlaamse kleuter- en leerplichtonderwijs

Een van de vaststellingen in het rijke en inspirerende advies 'Diversiteit binnen het onderwijzend personeel' van de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)<sup>11</sup> is dat er weinig tot geen (volledige) specifieke Vlaamse cijfers beschikbaar zijn over studenten met een beperking die in het hoger onderwijs een lerarenopleiding volgen, en evenmin over het aantal leraren met een beperking in het kleuter- en leerplichtonderwijs.

Het is een vaststelling die ook door parlementaire bronnen wordt bevestigd, onder meer: "Ook over het aandeel leerkrachten met een handicap hebben we momenteel geen cijfers." en "Momenteel beschikken we niet over de gegevens van studenten met functiebeperking volgens de VLOR-definitie."<sup>12</sup>

Tot nu toe zijn er alleen onvolledige of benaderende cijfers die enig beeld kunnen verschaffen.

<sup>9</sup> Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2019-2024, geraadpleegd via <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/31741>.

<sup>10</sup> Schriftelijke vraag van Hannelore Goeman aan minister Ben Weyts over Lerarenkorps – Diversiteit voor de klas (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2019-20, nr. 108), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1342458>.

<sup>11</sup> Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), Commissie Diversiteit, advies 'Diversiteit binnen het onderwijzend personeel', 25 augustus 2020, geraadpleegd via <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1867074> [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_20200825\\_diversiteit%20binnen%20onderwijs\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_20200825_diversiteit%20binnen%20onderwijs_ADV.pdf).

<sup>12</sup> Schriftelijke vraag van Hannelore Goeman aan minister Ben Weyts over Lerarenkorps – Diversiteit voor de klas (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2019-20, nr. 108), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1342458>.

De SERV geeft op basis van het antwoord op een al genoemde schriftelijke vraag<sup>13</sup> het volgende aan, wat de lerarenopleiding betreft: "In het schooljaar 2018-2019 had 0,7% van de studenten in de lerarenopleiding (professioneel gerichte bachelor in het onderwijs en specifieke lerarenopleiding) een handicap op basis van de VAPH-indicator."<sup>14</sup>

Vervolgens nuanceert de SERV die uitspraak: "Deze indicator betekent dat de student bij het Vlaams Fonds voor personen met een Handicap het recht op een tegemoetkoming heeft geopend en omvat slechts een klein deel van de ruimere groep van studenten met een beperking. Er zijn echter geen andere cijfers publiek beschikbaar."<sup>15</sup>

In datzelfde SERV-advies staat ook het volgende:

„

## 2.2 Binnen de lerarenopleiding

Voor personen met een beperking zijn er enkel cijfers op basis van de VAPH-indicator, met name dat de student bij het Vlaams Fonds voor personen met een Handicap het recht heeft geopend voor een tegemoetkoming. Hierbij worden een groot deel van de studenten met een beperking echter uitgesloten van de monitoring.

**Tabel 11 Aantal en aandeel studenten met beperking volgens VAPH-indicator bij inschrijvingen in lerarenopleidingen in 2017-2018 en 2018-2019<sup>148</sup>**

		2017-2018			2018-2019		
		Niet VAPH	VAPH	Totaal	Niet VAPH	VAPH	Totaal
Professioneel gerichte bachelor	Bachelor in het onderwijs: kleuteronderwijs	4 248	70	4 318	3 950	38	3 988
		98,4%	1,6%	100,0%	99,0%	1,0%	100,0%
	Bachelor in het onderwijs: lager onderwijs	6 638	30	6 668	6 471	14	6 485
		99,6%	0,4%	100,0%	99,8%	0,2%	100,0%
	Bachelor in het onderwijs: secundair onderwijs	8 968	129	9 097	8 572	45	8 617
		98,6%	1,4%	100,0%	99,5%	0,5%	100,0%
Specifieke lerarenopleiding na master	specifieke lerarenopleiding na master	1 518	45	1 563	1 533	46	1 579
		97,1%	2,9%	100,0%	97,1%	2,9%	100,0%
Specifieke lerarenopleiding na professioneel gerichte bachelor	specifieke lerarenopleiding na professioneel gerichte bachelor	14	0	14	11	0	11
		100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%
<b>Totaal aantal</b>		<b>21 386</b>	<b>274</b>	<b>21 660</b>	<b>20 537</b>	<b>143</b>	<b>20 680</b>

Steeds meer werkzoekenden volgen via de VDAB een lerarenopleiding. Via die weg kunnen werkzoekenden de opleiding gratis volgen, wordt het studiegeld en lesmateriaal terug betaald, blijft men zijn uitkering behouden, worden kinderopvang en reiskosten terugbetaald en is er begeleiding door een VDAB-bemiddelaar. Het aantal werkzoekenden die een lerarenopleiding volgt is tussen 2015 met 317 werkzoekenden sterk gestegen tot 857 in 2019. In 2019 hadden 4,7% van deze werkzoekenden (40 personen) een arbeidsbeperking.<sup>149</sup>

<sup>13</sup> Idem.

<sup>14</sup> Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), Commissie Diversiteit, advies 'Diversiteit binnen het onderwijzend personeel', 25 augustus 2020, geraadpleegd via <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1867074> [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_20200825\\_diversiteit%20binnen%20onderwijs\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_20200825_diversiteit%20binnen%20onderwijs_ADV.pdf).

<sup>15</sup> Idem.

Een vergelijkbaar beeld kwam al naar voren in het antwoord van minister Ben Weyts op een schriftelijke vraag van Hannelore Goeman.<sup>16</sup>

Het is evident dat de cijfers zeer gelijkend zijn, maar ook in zijn antwoord gaf minister Ben Weyts terecht aan dat het maar om benaderende cijfers gaat: "Uit deze tabellen blijkt dat het aandeel studenten in de lerarenopleiding met een handicap beperkt is. De indicator VAPH betekent dat de student bij het Vlaams Fonds voor Personen met een Handicap het recht heeft geopend voor een tegemoetkoming. Deze indicator sluit een groot deel van de studenten uit."

Over meer recente percentages van studenten met een beperking in de lerarenopleiding (op basis van de VAPH-indicator) beschikken de indieners van deze conceptnota momenteel niet. Wel zijn er data voor het hele hoger onderwijs die aangeven dat in het academiejaar 2019-2020 ongeveer 1,04 procent van de studenten die met een diplomacontract zijn ingeschreven, een beperking had (op basis van de VAPH-indicator).<sup>17</sup>

Wat het aantal leraren met een beperking betreft dat actief is in het Vlaamse onderwijs, beschikken de indieners van de conceptnota wel over benaderende cijfers. Het gaat om gegevens uit een antwoord van minister Ben Weyts op een schriftelijke vraag van Loes Vandromme over het aantal onderwijspersoneelsleden met een (arbeids)handicap dat werkzaam is in Vlaanderen en naar het aantal vte's (voltijdsequivalenten) waarmee dat overeenkomt.<sup>18</sup> Uit dat antwoord blijkt onder meer het volgende:

- "aan het beantwoorden van deze vraag gaat een gegevensontsluiting aan vooraf. Het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) raadpleegde de databanken op 27/04 2021;
- uit de familiale toestand zoals beschikbaar in de personeelsdatabanken leidt AGODI af of een personeelslid een handicap heeft. Volgens de fiscale wetgeving heeft een onderwijspersoneelslid met een handicap recht op een korting op de bedrijfsvoorheffing. Zo stelde AGODI de gevraagde groep personeelsleden samen voor SV nr. 610;
- AGODI nam in de analyse het onderwijspersoneel mee dat werkt in het basisen het secundair onderwijs. Ook onderwijspersoneelsleden uit het deeltijds kunstonderwijs, het volwassenenonderwijs, de centra voor basiseducatie en de hogescholen zitten in de bevraging. Tenslotte vervolledigen de CLB-medewerkers en mensen werkzaam in internaten het onderzoek. Het onderzoek bevat zowel titularissen van een betrekking als hun eventuele vervangers.

Aantal personeelsleden met een handicap op 01/03 van het desbetreffende schooljaar:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Koppen	80	89	93	96	97	103	124	147	177	200
VTE's	72,647	75,983	78,585	80,379	83,631	87,857	105,448	121,821	150,55	164,226

"

Het zijn trouwens die gegevens die aanleiding hebben gegeven tot een uitwisseling van gedachten en inzichten in de Commissie voor Onderwijs van het Vlaams

<sup>16</sup> Schriftelijke vraag van Hannelore Goeman aan minister Ben Weyts over Lerarenkorps – Diversiteit voor de klas (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2019-20, nr. 108), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1342458>.

<sup>17</sup> Schriftelijke vraag van Loes Vandromme aan minister Ben Weyts over Studenten met een beperking – Studierendement – Inclusiebeleid (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2021-22, nr. 328), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1603796>.

<sup>18</sup> Schriftelijke vraag van Loes Vandromme aan minister Ben Weyts over Onderwijs – Tewerkstelling personen met een (arbeids)handicap (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 610), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1502446>.



Parlement op 3 juni 2021, naar aanleiding van een vraag om uitleg van Loes Vandromme aan minister Ben Weyts over diversiteit in het onderwijs.<sup>19</sup>

Het gaat ook om gegevens over het aantal onderwijspersoneelsleden voor wie een Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) voor bepaalde of onbepaalde duur is toegekend. Ze komen voor in de antwoorden van viceminister-president Hilde Crevits – toen ook Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw – op schriftelijke vragen van Karolien Grosemans (7 juni 2021)<sup>20</sup> en Loes Vandromme (23 juni 2021)<sup>21</sup>. Uit het antwoord op die eerste schriftelijke vraag blijkt het volgende: "Onderstaande tabel bevat het aantal VOP betaald aan werkgevers in het onderwijs in de periode 2018-2020. Het onderscheid per onderwijsniveau noch per net wordt niet bijgehouden of gerapporteerd want is niet relevant voor het toekennen van de VOP."

werkgevertype	onderwijs												
	Aantal Betaald												
werknemer Provincie	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Brussels H. Gewest	5	6	6	4	4	4	4	4	4	3	2	1	
Antwerpen	173	180	181	192	192	194	197	204	205	207	207	259	
Limburg	99	99	102	108	106	107	111	111	111	110	109	141	
Oost-Vlaanderen	147	167	160	177	180	190	193	210	213	220	217	304	
Vlaams-Brabant	192	187	183	192	187	191	198	218	210	201	209	265	
West-Vlaanderen	147	153	135	150	151	157	154	165	165	170	166	206	
Totaal	763	792	767	823	820	843	857	912	908	911	910	1 176	

In het antwoord op die tweede schriftelijke vraag zijn de onderstaande gegevens opgenomen:

"1. Aantal personeelsleden met een VOP:

Geslacht	Leeftijdsgroep	Werkgever Type	Werknemer Provincie	Aantal Werknemers				
				2016	2017	2018	2019	2020
Man	<25	School	Provincie Antwerpen	3	2		4	1
			Provincie Limburg	2	4	1	1	
			Provincie Oost-Vlaanderen	5		1		3
			Provincie Vlaams-Brabant	1	4	1		
			Provincie West-Vlaanderen	3	1	3		5
	totaal <25			14	11	6	5	9

<sup>19</sup> Vraag om uitleg van Loes Vandromme aan minister Ben Weyts over diversiteit in het onderwijs (*Vragen om uitleg* VI.Parl. 2020-21, nr. 3627), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementair-werk/commissies/commissievergaderingen/1522763/verslag/1527472>.

<sup>20</sup> Schriftelijke vraag van Karolien Grosemans aan minister Hilde Crevits over Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) – Onderwijspersoneel (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 835), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1528032>.

<sup>21</sup> Schriftelijke vraag van Loes Vandromme aan minister Hilde Crevits, over Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) – Onderwijssector (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 929), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1536514>.

	25-54	School	Brussels H. Gewest			1		
			Provincie Antwerpen	1	9	19	15	13
			Provincie Limburg	1	7	7	7	8
			Provincie Oost-Vlaanderen	7	11	16	25	18
			Provincie Vlaams-Brabant		17	14	15	6
			Provincie West-Vlaanderen		15	16	15	14
	totaal 25-54			9	59	73	77	59
	55+	School	Provincie Antwerpen	1	4	5	1	2
			Provincie Limburg		3	3	5	1
			Provincie Oost-Vlaanderen	1	2	4	5	1
			Provincie Vlaams-Brabant		5	5	6	3
			Provincie West-Vlaanderen		3	1	2	2
	totaal 55+			2	17	18	19	9
totaal man				25	87	97	101	77
Vrouw	<25	School	Provincie Antwerpen		4	2		1
			Provincie Limburg	2		2	1	
			Provincie Oost-Vlaanderen	1	4		2	
			Provincie Vlaams-Brabant		2		1	
			Provincie West-Vlaanderen	1		3	1	1
	totaal <25			4	10	7	5	2
	25-54	School	Provincie Antwerpen	6	34	35	44	26
			Provincie Limburg	5	13	28	20	22



			Provincie Oost-Vlaanderen	7	31	37	45	42
			Provincie Vlaams-Brabant	5	31	32	32	28
			Provincie West-Vlaanderen	4	27	19	29	34
	totaal 25-54			27	136	151	170	152
	55+	School	Provincie Antwerpen		6	5	9	7
			Provincie Limburg		3	3	7	5
			Provincie Oost-Vlaanderen	1	7	4	11	5
			Provincie Vlaams-Brabant	1	8	8	16	12
			Provincie West-Vlaanderen		1	2	3	4
	totaal 55+			2	25	22	46	33
totaal vrouw				33	171	180	221	187
totaal				58	258	277	322	264

2. Op het moment van de aanvraag maakt het Departement WSE geen onderscheid tussen een VOP van bepaalde of onbepaalde duur, deze informatie wordt enkel bij de bevraging van de VDAB-databank aangereikt.

a) Aantal aanvragen en aantal goedkeuringen voor VOP onbepaalde duur

Aanvraag		Aantal Dossiers				
Werkgever Type	Werknemer Provincie	2016	2017	2018	2019	2020
School	Brussels H. Gewest			2		
	Provincie Antwerpen	29	53	72	47	31
	Provincie Limburg	18	31	28	26	24
	Provincie Oost-Vlaanderen	36	62	66	56	43
	Provincie Vlaams-Brabant	22	47	39	51	30
	Provincie West-Vlaanderen	20	39	44	34	42
Totaal		125	232	251	214	170

Goedgekeurd		Aantal Werknemers				
Werkgever Type	Werknemer Provincie	2016	2017	2018	2019	2020
School	Brussels H. Gewest			1		
	Provincie Antwerpen	11	40	43	40	29
	Provincie Limburg	10	22	20	20	14
	Provincie Oost-Vlaanderen	22	44	40	47	35
	Provincie Vlaams-Brabant	7	36	28	41	31
	Provincie West-Vlaanderen	8	32	27	27	36
	Totaal	58	174	159	175	145

## b) Aantal aanvragen voor verlengingen

		Aantal Dossiers				
Werkgever Type	Werknemer Provincie	2016	2017	2018	2019	2020
School	Provincie Antwerpen	5	12	24	20	20
	Provincie Limburg	1	14	18	10	17
	Provincie Oost-Vlaanderen	6	6	36	28	16
	Provincie Vlaams-Brabant	8	36	33	15	23
	Provincie West-Vlaanderen	9	10	28	17	26
	Totaal	29	78	139	90	102

## c) Aantal aanvragen voor verhoging van VOP's voor onbepaalde duur

		Aantal Dossiers				
Werkgever Type	Werknemer Provincie	2016	2017	2018	2019	2020
School	Provincie Antwerpen	3	5	14	13	15
	Provincie Limburg	3	11	15	11	5
	Provincie Oost-Vlaanderen	3	3	9	12	8
	Provincie Vlaams-Brabant	1	4	7	9	6
	Provincie West-Vlaanderen	1	7	5	5	1
	Totaal	11	30	50	50	35

## d) Aantal stopzettingen

Procedure Eind Jaar	Werkgever Type	Provincie	Aantal Dossiers	Fase
2016	School	Provincie Antwerpen	5	Stopgezet
		Provincie Limburg	3	Stopgezet
		Provincie Oost-Vlaanderen	9	Stopgezet
		Provincie Vlaams-Brabant	2	Stopgezet
		Provincie West-Vlaanderen	4	Stopgezet
2017	School	Provincie Antwerpen	15	Stopgezet
		Provincie Limburg	9	Stopgezet
		Provincie Oost-Vlaanderen	13	Stopgezet
		Provincie Vlaams-Brabant	14	Stopgezet
		Provincie West-Vlaanderen	12	Stopgezet
2018	School	Provincie Antwerpen	11	Stopgezet
		Provincie Limburg	8	Stopgezet
		Provincie Oost-Vlaanderen	14	Stopgezet
		Provincie Vlaams-Brabant	8	Stopgezet
		Provincie West-Vlaanderen	11	Stopgezet
2019	School	Provincie Antwerpen	5	Stopgezet
		Provincie Limburg	5	Stopgezet
		Provincie Oost-Vlaanderen	10	Stopgezet
		Provincie Vlaams-Brabant	7	Stopgezet
		Provincie West-Vlaanderen	4	Stopgezet
2020	School	Provincie Antwerpen	4	Stopgezet
		Provincie Limburg	1	Stopgezet
		Provincie Oost-Vlaanderen	3	Stopgezet
		Provincie Vlaams-Brabant	1	Stopgezet
		Provincie West-Vlaanderen	1	Stopgezet

## 3. VOP's voor bepaalde duur: aanvragen en goedkeuringen

Aanvraag		Aantal Dossiers	
Werkgever Type	Werknemer Provincie	2019	2020
School	Provincie Antwerpen	4	3
	Provincie Limburg	4	
	Provincie Oost-Vlaanderen	4	2
	Provincie Vlaams-Brabant	2	2
	Provincie West-Vlaanderen		1
		14	8

goedgekeurd		Aantal Werknemers	
Werkgever Type	Werknemer Provincie	2019	2020
School	Provincie Antwerpen	3	3
	Provincie Limburg	3	
	Provincie Oost-Vlaanderen	4	2
	Provincie Vlaams-Brabant	2	2
	Provincie West-Vlaanderen		1
		12	8

## 4. Aantal verhogingen voor VOP van bepaalde duur

		Aantal Dossiers
Werkgever Type	Werknemer Provincie	2019
School	Provincie Limburg	1

## 5. Aantal stopzettingen voor VOP van bepaalde duur

Procedure Eind Jaar	Type Recht	Provincie	Aantal Dossiers	Fase	Werkgever Type
2019	Bepaalde duur	Provincie Vlaams-Brabant	1	Stopgezet	School

.”

Zoals uit het onderstaande citaat blijkt, gaat het ook hier om benaderende cijfers. Op de vraag van Karolien Grosemans naar een overzicht van het aantal onderwijs-personeelsleden met een erkende arbeidshandicap, antwoordde minister Crevits trouwens: “Het Departement WSE deelt mee dat we vanuit het beleidsdomein werk en sociale economie niet beschikken over de gevraagde data (nl. het aantal onderwijspersoneelsleden met een erkende arbeidshandicap).”

## 2.2. Het ontbreken van specifieke maatregelen op het vlak van opleiding en aanwerving

Via het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap<sup>22</sup> (VN: Verenigde Naties) hebben België en Vlaanderen er zich – via artikel 24 van het verdrag – onder meer toe verbonden om passende maatregelen te nemen om leerkrachten aan te stellen, “met inbegrip van leerkrachten met een handicap” (zij

<sup>22</sup> Verenigde Naties, Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, geraadpleegd via <https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1020363&param=inhoud&ref=search&AVIDS=erdrag>.

het dat daar een eerder exclusieve link wordt gelegd naar leerkrachten die ook zijn opgeleid voor gebarentaal of braille).

Voor het VN-comité inzake de rechten van personen met een handicap, bleek de onderstaande passage uit het verdrag wel de aanleiding voor de informatievraag die het in 2019 aan België heeft gesteld in het kader van het tweede en derde periodieke rapport over de implementatie van het VN-verdrag, meer bepaald over "Measures taken to promote and encourage the training and hiring of teachers with disabilities."

Het opvallende en veeleer magere Belgische antwoord daarop, luidde als volgt: "Er zijn geen specifieke maatregelen om de opleiding en aanwerving van leerkrachten met een handicap te bevorderen en te ondersteunen. Elke situatie wordt individueel onderzocht. Als een persoon een specifieke inrichting of aanpassing van zijn werkomgeving nodig heeft, dan kan dit worden overwogen."<sup>23</sup>

België neemt dus geen specifieke maatregelen, noch op het vlak van opleidingen noch op dat van aanwervingen. Nog merkwaardiger is dat er over 'redelijke aanpassingen' – een maatregel die inmiddels ook is verankerd in artikel 22ter van de Belgische Grondwet<sup>24</sup>, maar die al eerder was opgenomen in het Gelijkekansendecreet<sup>25</sup> – staat dat die kunnen worden overwogen, terwijl ze ook voor een leraar met een beperking een evident recht zijn.

Dat blijkt ook uit het parallelrapport van Unia: "Zoals het Statelijk Rapport vermeldt, worden in geen van de gemeenschappen maatregelen getroffen om het beroep van leerkracht aantrekkelijker te maken voor personen met een handicap. Met name studenten met een auditieve of visuele handicap krijgen soms nog te maken met vooroordelen bij hun studiekeuze, alsof zij niet in staat zouden zijn om voor een klas te staan. Er is geen plan of budget voorzien om scholen versneld toegankelijk te maken."<sup>26</sup>

In die context hebben de indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving met grote tevredenheid vastgesteld dat minister Ben Weyts in zijn antwoord op de al vermelde schriftelijke vraag van Hannelore Goeman in ieder geval een mogelijke aanzet heeft gegeven om het tij te keren, zoals blijkt uit de al eerder vermelde passage: "Ik besef dat bepaalde kansengroepen nog ondervertegenwoordigd zijn in de lerarenopleidingen. Zowel in het regeerakkoord als in mijn beleidsnota heb ik aangegeven dat ik graag een lerarenkorps wil zien dat de maatschappij beter weerspiegelt. Ik zal voor alle doelgroepen inzetten op een betere werving van potentiële studenten en op het aantrekken van sterke profielen. Daarnaast zal ik onderzoeken of gerichte acties mogelijk zijn voor bijvoorbeeld mannen of leraren met een diverse achtergrond, maar zonder in te geven aan de geldende (instroom) vereisten."<sup>27</sup>

Een vergelijkbare ambitie verwoordde minister Ben Weyts trouwens in de conceptnota 'Herwaardering van de leraar'<sup>28</sup>, waarin hij – zij het gesitueerd op middellange

<sup>23</sup> VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap – België, tweede en derde periodiek rapport, 2021, geraadpleegd via [https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/internationaal-actief/uncrpd/rapport\\_uncrpd\\_nl.pdf](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/internationaal-actief/uncrpd/rapport_uncrpd_nl.pdf).

<sup>24</sup> De Belgische Grondwet, geraadpleegd via [https://www.senate.be/doc/const\\_nl.html](https://www.senate.be/doc/const_nl.html).

<sup>25</sup> Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid, geraadpleegd via <https://codex.vlaanderen.be/portals/codex/documenten/1017082.html>.

<sup>26</sup> Unia, Parallelrapport over het tweede en derde periodieke rapport van België, 2021, geraadpleegd via [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/21-12-03-parallel\\_rapport-CRPD\\_-\\_versie\\_NL.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/21-12-03-parallel_rapport-CRPD_-_versie_NL.pdf).

<sup>27</sup> Schriftelijke vraag van Hannelore Goeman aan minister Ben Weyts over Lerarenkorps – Diversiteit voor de klas (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2019-20, nr. 108), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1342458>.

<sup>28</sup> Mededeling aan de Vlaamse Regering over de conceptnota herwaardering van de leraar, 10 december 2021, geraadpleegd via <https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/61B22FE9364ED90009000739>.

termijn – het volgende aangaf: “We zetten in op gerichte rekrutering van leerlingen secundair onderwijs voor de lerarenopleiding met specifieke aandacht voor diversiteit.”

De vaststelling van het VN-comité in 2020 dat er geen sprake is van structureel ingebedde maatregelen op het vlak van opleiding, bevestigt het beeld dat in juni 2014 werd geschetst in het document ‘Resultaten beleidsgroepen lerarenopleidingen’ van het Departement Onderwijs en Vorming<sup>29</sup>: “Naast aandacht voor democratisering is er de afgelopen jaren specifiek aandacht besteed aan het stimuleren van diversiteit binnen de studenten/cursisten aan hoger onderwijsopleidingen. Specifiek voor de initiële lerarenopleiding werden van 2008 tot 2011 8 projecten gefinancierd met het oog op het aantrekken van ondervertegenwoordigde doelgroepen<sup>17</sup> in de initiële lerarenopleidingen. In het eindrapport over de diversiteitsprojecten zijn de conclusies over deze projecten niet allemaal positief. Alle projecten hebben wel degelijk veel inspanningen geleverd en getracht om op het terrein het verschil te maken, maar het effect is eerder klein. Slechts in één project werden uiteindelijk concrete acties naar doelgroepen georganiseerd. In geen enkel project werden er systematisch gegevens verzameld over de doelgroepen of werd er geïnvesteerd in een nulmeting. Wel werden de genomen maatregelen en de ontwikkelde instrumenten door de studenten in de regel als heel positief beoordeeld.

<sup>17</sup> Doelgroepen waarop de projecten zich moesten richten, werden gedefinieerd als “alle bevolkingsgroepen die onevenredig participeren in de lerarenopleidingen, in het bijzonder studenten van allochtone afkomst, studenten afkomstig uit milieus met een lage sociaal-economische status en studenten met functiebeperkingen”. Vanzelfsprekend was het mogelijk dat de projecten een ruimer bereik kenden dan deze doelgroepen.”

En ook: “Bij de hervorming van de lerarenopleidingen is beslist dat de Vlaamse Regering gedurende de academie-/schooljaren 2008-2009, 2009-2010 en 2010-2011 financiële middelen kan toekennen aan projecten die een expertisenetwerk of regionaal platform op experimentele basis de instroom, doorstroom en uitstroom van doelgroepen in de lerarenopleidingen bevorderen. In de periode van 1 september 2010 tot 31 augustus 2011 subsidieerde de Vlaamse Regering de volgende expertisenetwerken en regionale platformen: Expertisenetwerk School of Education (associatie KU Leuven), Brussels Expertisenetwerk, Expertisenetwerk Lerarenopleidingen Antwerpen, Expertisenetwerk Lerarenopleidingen Associatie UGent, Regionaal Platform Lerarenopleiding Limburg NOVELLE. Deze expertisenetwerken en platformen ondernamen uiteenlopende diversiteitsprojecten in de lerarenopleiding. De projecten liepen tot einde augustus 2011.”<sup>30</sup>

Het intussen opgeheven besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 aangaande diversiteitsprojecten in de lerarenopleidingen<sup>31</sup> legde de nadere inhoudelijke, organisatorische en procedurele regels vast voor de selectie van de projecten en de toekenning van de financiële middelen.

Zonder de resultaten van de projecten en wat ze in beweging hebben gezet te willen onderschatten, wijst veel erop dat ze ten aanzien van studenten met een beperking in de lerarenopleiding niet geleid hebben tot structureel ingebedde en verankerde maatregelen die de opleiding van personen met een beperking tot leraar kunnen bevorderen en ondersteunen.

<sup>29</sup> Departement Onderwijs en Vorming, ‘Resultaten Beleidsgroepen Lerarenopleidingen’, 5 juni 2014, geraadpleegd via [https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2021-07/2014.06.05\\_resultaten\\_beleidsgroepen.pdf](https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2021-07/2014.06.05_resultaten_beleidsgroepen.pdf).

<sup>30</sup> Schriftelijke vraag van Kathleen Helsen aan minister Pascal Smet over Lerarenopleiding – Diversiteit- en innovatieprojecten (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2011-12, nr. 444), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/671652>.

<sup>31</sup> Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 aangaande diversiteitsprojecten in de lerarenopleidingen, geraadpleegd via <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document/14040>.



Uit het eindrapport van de genoemde diversiteitsprojecten in de lerarenopleidingen<sup>32</sup>, kunnen zeker wel de volgende zaken worden onthouden: "Indien de Vlaamse overheid echter wil vasthouden aan een doelgroepenbeleid als middel om de in-, door- en uitstroom van studenten uit kansengroepen te verhogen, dan zal zij tenminste de kansengroepen éénduidig en voor heel Vlaanderen moeten definiëren en het uitvoeren van een nulmeting binnen elke instelling als voorwaarde voor overheidsondersteuning moeten naar voor schuiven."

"De extra financiële ondersteuning die door de Vlaamse overheid is gegeven om diversiteit in de lerarenopleidingen te stimuleren, heeft binnen die lerarenopleidingen veel in beweging gezet. Het bewustzijn dat de instroom in het hoger onderwijs veel diverser is dan vroeger en dat dit specifieke uitdagingen stelt aan de manier waarop ons hoger onderwijs georganiseerd en gestructureerd is, groeit. Het besef groeit dat de diversiteitsproblematiek meer en meer structureel verankerd moet worden binnen de instelling en geen perifeer, maar een centraal gegeven is in het onderwijsgebeuren."

In ieder geval formuleerde de beleidsgroep Instroom (een deel van) de probleemstelling op een heldere manier: "Ondanks het feit dat een brede instroom resulteert in een heterogene studentenpopulatie, wordt niet gemonitord hoe deze heterogeniteit evolueert. Vandaag is er in Vlaanderen geen specifiek beleid dat zich richt naar (ondervertegenwoordigde) doelgroepen in de initiële lerarenopleiding of in het lerarenberoep. Er is geen visie ontwikkeld over of en in hoeverre een lerarenkorps de maatschappelijke diversiteit moet en kan weerspiegelen, laat staan dat er een strategie voor bestaat."<sup>33</sup>

Als een van de belangrijke vragen noemde de beleidsgroep Instroom dan ook: "Hoe kunnen we de diversiteit verhogen in de initiële lerarenopleiding?", maar de beleidsgroep kwam vervolgens niet meer terug op mogelijke specifieke initiatieven ten aanzien van studenten met een beperking, noch bij de bouwstenen voor het operationaliseren van de strategische doelstellingen, noch bij de randvoorwaarden en evenmin bij de conclusies en aanbevelingen of de concrete actiepunten voor de volgende zittingsperiode van de Vlaamse Regering. En in de eindverslagen van de zes andere beleidsgroepen lijkt er al helemaal geen specifieke aandacht te zijn besteed aan diversiteit, laat staan aan (kandidaat-)leraren met een beperking, dus ook niet in verslagen van beleidsgroepen die zich hebben gebogen over de stage of de aanvangsbegeleiding.<sup>34</sup>

### 2.3. De infrastructurele uitdaging

Voor wie vertrouwd is met de uitdagingen die – vanuit het perspectief van leerlingen, cursisten en studenten – onlosmakelijk verbonden zijn met een evolutie naar meer inclusief onderwijs in het algemeen en het garanderen van redelijke, niet-disproportionele aanpassingen, zal de infrastructurele uitdaging geen onbekende zijn. Het spreekt bijgevolg vanzelf dat de indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving ook die uitdaging naar voren willen brengen als het gaat over de weg naar een meer inclusieve leraarskamer.

En ook in dat verband past het om recht te doen aan het al eerder genoemde advies van de SERV, 'Diversiteit binnen het onderwijzend personeel'<sup>35</sup> en om te

<sup>32</sup> Departement Onderwijs en Vorming, 'Eindrapport diversiteitsprojecten in de lerarenopleidingen 2008-2011', geraadpleegd via <https://docplayer.nl/6754774-Eindrapport-diversiteitsprojecten-in-de-lerarenopleidingen-2008-2011.html>.

<sup>33</sup> Departement Onderwijs en Vorming, 'Resultaten Beleidsgroepen Lerarenopleidingen', 5 juni 2014, geraadpleegd via [https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2021-07/2014.06.05\\_resultaten\\_beleidsgroepen.pdf](https://onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2021-07/2014.06.05_resultaten_beleidsgroepen.pdf).

<sup>34</sup> Idem.

<sup>35</sup> Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), Commissie Diversiteit, Advies 'Diversiteit binnen het onderwijzend personeel', 25 augustus 2020, geraadpleegd via [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_20200825\\_diversiteit%20binnen%20onderwijs\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_20200825_diversiteit%20binnen%20onderwijs_ADV.pdf).

verwijzen naar de volgende passage daaruit: “De commissie vraagt om blijvend in te zetten op integrale toegankelijkheid van scholen, waarbij het zowel gaat om fysieke toegankelijkheid als toegankelijkheid van informatie en dienstverlening en digitale toegankelijkheid. Daarbij moet ook aandacht gaan naar het organiseren van universeel ontwerp in werkplekken. De commissie vraagt om prioritair en ambitieus in te zetten op de toegankelijkheid van schoolgebouwen bij nieuwbouw en verbouwingsprojecten. Daarnaast moet zoveel mogelijk worden ingezet op het verhogen van de toegankelijkheid van bestaande schoolgebouwen. In het kader van redelijke aanpassingen voor personen met een beperking vormt de integrale toegankelijkheid van schoolgebouwen een aandachtspunt. In de beleidsnota Onderwijs 2019-2024 stelt de minister dat hij zal nagaan hoe beter kan worden gegarandeerd dat nieuwe of verbouwde publiek toegankelijke schoolgebouwen ook effectief toegankelijk zijn en de nodige maatregelen zal nemen om dat te realiseren. Het Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs maakte samen met Inter vzw, het Vlaams Expertisecentrum Toegankelijkheid, een inspiratiebundel op over integrale toegankelijkheid van schoolgebouwen. Het is belangrijk dat bouwheren en ontwerpers kennis en ervaring opdoen om integrale toegankelijkheidsprincipes in scholen toe te passen. Ook voor bestaande schoolgebouwen waar renovatie niet meteen aan de orde is, kunnen nog heel wat stappen worden gezet en worden ook in de inspiratiebundel mogelijkheden mee opgenomen. De commissie vraagt om de inspiratiebundel actief te verspreiden naar scholen, bouwheren en ontwerpers van schoolgebouwen.”

In deze passage verwijst de SERV enerzijds naar artikel 9 van het VN-verdrag, waarin toegankelijkheid in de brede zin wordt gedefinieerd.<sup>36</sup> Anderzijds verwijst de SERV ook naar de inspiratiebundel van het Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs en Enter vzw (vanaf 1 mei 2015 met andere partners samengegaan in Inter, het Agentschap Toegankelijk Vlaanderen).<sup>37</sup> Beide verwijzingen worden via voetnoot 36 en 37 ook in deze conceptnota toegankelijk gemaakt.

Met dit hoofdstuk willen de indieners vooral aangeven dat er na de vele stappen in de goede richting evengoed nog vele te zetten zijn. Het is dan ook positief dat de ambitie in het Masterplan Scholenbouw<sup>38</sup> van voormalig minister van Onderwijs Hilde Crevits een prominente plaats heeft gekregen in het Masterplan Scholenbouw 2.0 van de huidige minister van Onderwijs Ben Weyts<sup>39</sup>.

In het Masterplan Scholenbouw staat: “We zetten in op advies en begeleiding waarbij goede en inspirerende praktijkvoorbeelden en informatie op vlak van toegankelijkheid, energiezuinigheid, participatie, (...) kenbaar worden gemaakt door AGION en het GO! via verschillende communicatiekanalen.”

In het Masterplan Scholenbouw 2.0 staat:

“OD 1.3. Bekijken hoe verbouwde schoolgebouwen effectief toegankelijk zijn voor mensen met een handicap of chronische aandoening

Schoolgebouwen van de toekomst moeten toegankelijk zijn voor iedereen. We bekijken hoe verbouwde publiek toegankelijke schoolgebouwen ook effectief toegankelijk zijn voor mensen met een handicap of chronische aandoening. De

<sup>36</sup> Verenigde Naties, Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, artikel 9, geraadpleegd via <https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1020363&param=inhoud&ref=search&AVIDS=erdrag>.

<sup>37</sup> Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs en Enter vzw, ‘Inspiratiebundel Integrale toegankelijkheid van schoolgebouwen (2014)’, geraadpleegd via [https://inter.vlaanderen/sites/default/files/Inspiratiebundel%20scholen%202014\\_1.pdf](https://inter.vlaanderen/sites/default/files/Inspiratiebundel%20scholen%202014_1.pdf) (inter.vlaanderen).

<sup>38</sup> Conceptnota Masterplan Scholenbouw (2015) (*Parl.St.* VI.Parl. 2015-16, nr. 492/1), geraadpleegd via <https://docs.vlaamsparlament.be/pfile?id=1129512>.

<sup>39</sup> Conceptnota Masterplan Scholenbouw 2.0 (2020), geraadpleegd via <https://docs.vlaamsparlament.be/pfile?id=1710050>.

oefening om schoolgebouwen voldoende toegankelijk te maken voor iedereen is echter niet gemakkelijk omdat onderwijs vaak huist in verouderde gebouwen.

Het aanbieden van toegankelijkheidsinformatie is in deze oefening zeer belangrijk én een eerste stap naar meer toegankelijkheid.

In een eerste actie sensibiliseren en informeren we schoolbesturen aan de hand van de kennis uit de inspiratiebundel integrale toegankelijkheid van schoolgebouwen. Deze bundel bevat heel wat tips en aanbevelingen die schoolbesturen op weg kunnen helpen bij het ontwikkelen en uitwerken van hun bouwplannen.

Een tweede actie kadert in de integrale toegankelijkheid van schoolgebouwen. Toegankelijkheid van openbare gebouwen en in het bijzonder de schoolgebouwen is van groot belang. Het GO! staat achter deze doelstelling en AGION wil de inrichtende machten helpen in het ontwikkelen van bouwplannen op basis van de wettelijke vereisten enerzijds en de ambities van de schoolbesturen anderzijds.

Goede schoolvoorbeelden kunnen niet enkel bij het uitwerken van een integrale toegankelijkheid helpen maar ook inspiratie vormen voor inrichtende machten in de meest brede zin van het woord. We willen de goede voorbeelden toegankelijk maken voor eenieder.

Bij subsidieaanvragen verwijzen we naar de checklist toegankelijkheid die in het generiek duurzaamheidsinstrument GRO is opgenomen (zie ook punt 5.3). Het Facilitair Bedrijf van de Vlaamse overheid hanteert de duurzaamheidsmeter GRO bij alle bouwprojecten onafhankelijk van schaal en functie, om de ambitie op het vlak van duurzaamheid en circulair bouwen te realiseren. Hier bekijken we of het mogelijk is om toegankelijkheidslabels specifiek voor scholen te laten opstellen door Inter en dit in te bedden in GRO.

Daarnaast willen we ook inzetten op begeleiding en screening om in de praktijk te komen tot een meer algemene centrale en integrale toegankelijkheid van scholen. Hiervoor bekijken we de mogelijkheden voor een begeleidingstraject met externe partners. AGION en GO! zullen samenwerken met het agentschap Toegankelijk Vlaanderen, Inter, om concrete trajecten te onderzoeken. Qua begeleiding kunnen onder meer volgende pistes in overweging worden genomen:

- begeleiding van projecten inzake toegankelijkheid en Universal Design doorheen de verschillende fasen van het (ver)bouwproject;
- screening bij een representatief aandeel van het scholenpatrimonium van de situatie ter plaatse met als doel voorstellen tot verbeteracties (van beperktere aanpassingen (quickwins) tot meer structurele ingrepen) op te maken.

We hebben de ambitie om integrale toegankelijkheid als een belangrijk criterium te verankeren binnen DBFM-constructies.

#### OD 1.4. Best practices en kennisopbouw rond schoolinfrastructuur

(...)

De administratie van AGION zet in op advies en begeleiding waarbij goede en inspirerende praktijkvoorbeelden en informatie op vlak van toegankelijkheid, energiezuinigheid, participatie,... kenbaar worden gemaakt via verschillende communicatiekanalen."

Zonder er meer in detail op in te gaan, willen de indieners van deze concept-nota er ook op wijzen dat dezelfde uitdaging als vanzelfsprekend aanwezig blijft in het hoger onderwijs, ook als het studenten in de lerarenopleiding betreft. Een

illustratief voorbeeld is de volgende passage uit een artikel in de studentenkrant Veto<sup>40</sup>:

“Studenten met een functiebeperking dragen bij tot een diverse universitaire gemeenschap en zoals steeds op dat domein, kan er altijd meer instroom én zeker doorstroom zijn. Ook de KU Leuven Access Guide, die een overzicht biedt van de fysieke toegankelijkheid van KU Leuven gebouwen, kan bijvoorbeeld uitgebreid worden naar fakbars, horen we bij LOKO.”

#### 2.4. De specifieke focus op mogelijke effecten van de onderwijsregelgeving op studenten met een beperking die een lerarenopleiding overwegen of er al een volgen

De indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving zijn er ook van overtuigd dat er bij de voorbereiding, uitrol en evaluatie van regelgevende initiatieven nog veel ruimte is voor een meer specifieke focus op mogelijke effecten van die regelgevende initiatieven op studenten met een beperking die overwegen om een lerarenopleiding te volgen of er al een volgen.

De indieners willen dit in een beknopte vorm illustreren aan de hand van de ‘instap-toets lerarenopleiding’, die vanaf het academiejaar 2023-2024 – na het in werking treden van het decreet over de instroom en het optimaliseren van de studie-efficiëntie in het hoger onderwijs en overige organisatorische aspecten van het hoger onderwijs<sup>41</sup> – ‘starttoets’ zal heten.

In 2016 gaf de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) in zijn advies over de conceptnota ‘Lerarenopleidingen versterken/wervende en kwalitatieve lerarenopleidingen als basispijler voor hoogstaand onderwijs’<sup>42</sup>, met betrekking tot het toenmalige voorstel om een verplichte niet-bindende toelatingsproef te organiseren om de instroom in de lerarenopleiding nog te versterken, al aan dat bij de ontwikkeling ervan in ieder geval ook rekening moest worden gehouden met studenten met een functiebeperking.

Zonder te kunnen beoordelen of voldoende recht is gedaan aan die door de Vlor geformuleerde randvoorwaarde, blijkt wel dat ook in de hogeronderwijsgemeenschap de zorg dat niet-bindende toelatingsproeven (ijkingsproeven of instaptoetsen lerarenopleiding) geen bijkomende belemmering mogen vormen voor studenten met een functiebeperking, een terecht punt van aandacht is gebleven.<sup>43</sup>

Die zorg blijft ook een bezorgdheid van de indieners van deze conceptnota en verdient de nodige aandacht bij de implementatie van het decreet over de instroom en het optimaliseren van de studie-efficiëntie in het hoger onderwijs en overige organisatorische aspecten van het hoger onderwijs<sup>44</sup>, en bij de evaluatie ervan.

<sup>40</sup> Veto, Onafhankelijk studentenblad, ‘Evaluatie diversiteit en duurzaamheid – Met kleine en grote stappen op weg naar verandering (22 februari 2021), geraadpleegd via <https://www.veto.be/artikel/evaluatie-diversiteit-en-duurzaamheid---met-kleine-en-grote-stappen-op-weg-naar-verandering>.

<sup>41</sup> Decreet van 15 juli 2022 over de instroom en het optimaliseren van de studie-efficiëntie in het hoger onderwijs en overige organisatorische aspecten van het hoger onderwijs (*Parl.St.* VI.Parl. 2021-22, nr. 1337/8), geraadpleegd via <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1862965>.

<sup>42</sup> Vlaamse Onderwijsraad (Vlor), Advies over de conceptnota ‘Lerarenopleidingen versterken/wervende en kwalitatieve lerarenopleidingen als basispijler voor hoogstaand onderwijs’ (26 mei 2016), geraadpleegd via <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/20385>.

<sup>43</sup> Veto, Onafhankelijk studentenblad, ‘Ijkingsproeven verdringen studenten met handicap – Significant minder studenten met handicap starten lerarenopleiding na instaptoets’ (17 februari 2020), geraadpleegd via <https://www.veto.be/artikel/ijkingsproeven-verdringen-studenten-met-handicap>.

<sup>44</sup> Decreet over de instroom en het optimaliseren van de studie-efficiëntie in het hoger onderwijs en overige organisatorische aspecten van het hoger onderwijs (*Parl.St.* VI.Parl. 2021-22, nr. 1337/8), geraadpleegd via <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1862965>.

Zeker het antwoord van minister Ben Weyts op een schriftelijke vraag van Brecht Warnez<sup>45</sup> roept de vraag op welke bijkomende initiatieven er moeten worden genomen om beter aan die zorg en ambitie tegemoet te komen.

In die context stelde Brecht Warnez de volgende vraag: "Kan de minister voor de opleidingen waar een ijkingstoets verplicht is gegevens verstrekken voor de volgende profielen: studenten met een handicap (VAPH-definitie), werkstudenten, beursstudenten, studenten per niveau aso, tso bso en naar gender over: a) het aantal generatiestudenten en trajectstarters die de studie aangevat hebben: i. voor het invoeren van de ijkingstoets. Graag gegevens per opleiding, per academiejaar sinds drie jaar voor het invoeren van de ijkingstoets; ii. na het facultatief aanbieden van de ijkingstoets. Graag gegevens per opleiding, per academiejaar sinds het invoeren van de ijkingstoets; iii. na het verplicht aanbieden van de ijkingstoets. Graag gegevens per opleiding, per academiejaar sinds het invoeren van de ijkings-toets."

Daarop gaf de minister van Onderwijs immers het volgende antwoord: "Omwille van privacy-redenen kan ook hier de opdeling naar de indicator 'functiebeperking' niet gegeven worden."

### 2.5. De onbekendheid van of de niet-toegankelijkheid tot opportuniteiten en stimulansen

Door in deze conceptnota de vijfde uitdaging te formuleren, anticiperen de indieners als het ware op hoofdstuk 3 van deze conceptnota over opportuniteiten en stimulansen. Het inzicht en de ervaring van de indieners van deze conceptnota is namelijk dat de opportuniteiten en stimulansen die aan bod zullen komen in het derde hoofdstuk, in veel gevallen enerzijds niet of onvoldoende bekend zijn bij scholen, schoolbesturen en directies, en anderzijds niet of onvoldoende toegankelijk zijn in het onderwijsdomein.

Zeker omdat schoolbesturen als werkgever ook over een eigen autonomie beschikken voor het wervings- en personeelsbeleid, kunnen de genoemde onbekendheid en niet-toegankelijkheid niet ontbreken in dit tweede hoofdstuk.

Zo is er bijvoorbeeld het antwoord van minister Ben Weyts op een schriftelijke vraag van Karolien Grosemans<sup>46</sup>: "Een deel van de werkgevers is vaak nog onvoldoende vertrouwd met de VOP of andere ondersteuningsmaatregelen voor personen met een arbeidshandicap. Er zijn geen indicaties dat dit meer of minder het geval zou zijn bij werkgevers in het onderwijs. Vanuit de Vlaamse overheid bieden we de informatie aan via diverse websites en stimuleren we intermediairen om met deze informatie over de VOP concreet aan de slag te gaan."

## 3. Opportuniteiten en stimulansen

Uit het vorige hoofdstuk over een aantal uitdagingen blijkt al dat een aantal opportuniteiten en mogelijke stimulansen voorhanden zijn om scholen, schoolbesturen, directies en schoolteams en ook lerarenopleiders mee op weg te helpen naar een meer inclusieve leraarskamer.

<sup>45</sup> Schriftelijke vraag van Brecht Warnez aan minister Ben Weyts over Studentenprofielen – Effect ijkings- en instaptoets (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2021-22 nr. 79), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlament.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1565345>.

<sup>46</sup> Schriftelijke vraag van Karolien Grosemans aan minister Hilde Crevits over Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) – Onderwijspersoneel (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 835), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlament.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1528032>.

De Vlaamse ondersteuningspremie<sup>47</sup> (die vanaf 1 juli 2023 zal worden geïntegreerd in het nieuwe beleidskader van individueel maatwerk), waar ook onderwijsinstellingen en hun personeelsleden een beroep op kunnen doen<sup>48</sup>, kwam al aan bod in deze conceptnota. Ook de ambitieuze infrastructurele perspectieven die worden verwoord in het Masterplan Scholenbouw 2.0<sup>49</sup> hebben al terechte aandacht gekregen. Zonder enige twijfel bestaan in het uitgestrekte Vlaamse onderwijslandschap nog veel andere initiatieven die een opportuniteit of stimulans bieden op weg naar meer inclusieve werkomgevingen.

Als voorbeeld willen de indieners van deze conceptnota nog verwijzen naar een aantal onderwijsgerichte initiatieven van vzw Konekt<sup>50</sup>, waarnaar in het kader van de parlementaire werkzaamheden al meerdere keren is verwezen.<sup>51 52</sup> Het gaat om initiatieven die – zelfs al zijn ze niet direct op leraren van toepassing, maar bijvoorbeeld wel op cobegeleiders in het kleuteronderwijs – zonder enige twijfel bijdragen tot een meer inclusief schoolteam.<sup>53</sup>

In het antwoord op de hier net vermelde parlementaire schriftelijke vraag<sup>54</sup> verwees minister Ben Weyts ook naar de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's), die op de website van VDAB over tewerkstellingsmaatregelen kunnen worden geraadpleegd (en die dan ook voor het onderwijs 'toegankelijk' zouden zijn). Wellicht had de minister het toen over de VDAB-webpagina 'Tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor wie een gezondheidsprobleem heeft'.<sup>55</sup>

Maar hoe uitgestrekt het onderwijslandschap ook is, zeker wat het personeelsbeleid en het hr-management betreft, onderwijs vormt geen parallel universum (een aantal hier al vermelde elementen geven dat al aan), maar maakt deel uit van een arbeidsmarkt waar diverse sectoren en domeinen deel van uitmaken.

Evoluties en tendensen in hr-management en personeelsbeleid zijn daarom ook erg relevant voor de onderwijssector. Daarbij kan in ieder geval worden gedacht aan concepten als jobcoaching, jobcarving en jobcrafting.

Jobcoaching op de werkvloer, ook na de toeleiding naar werk, wordt telkens weer benadrukt als nuttig instrument om personen met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk te helpen en te houden.<sup>56</sup> Ook dat element vergt telkens weer 'maatwerk' voor de betrokken personen. Hun individuele behoeften zijn namelijk

<sup>47</sup> VDAB, Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), geraadpleegd via <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/wzvop.shtml>.

<sup>48</sup> Omzendbrief 'Aanwending van het werkingsbudget voor aanwerving van personeel', geraadpleegd via [https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14419#:~:text=De%20Vlaamse%20ondersteuningspremie%20\(VOP\)%20wordt,daaraan%20gekoppelde%20rendementsverlies%20te%20compenseren](https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14419#:~:text=De%20Vlaamse%20ondersteuningspremie%20(VOP)%20wordt,daaraan%20gekoppelde%20rendementsverlies%20te%20compenseren).

<sup>49</sup> Conceptnota Masterplan Scholenbouw 2.0 (2020), geraadpleegd via <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1710050>.

<sup>50</sup> Konekt, geraadpleegd via <https://konekt.be/nl>.

<sup>51</sup> Vraag om uitleg van Loes Vandromme aan minister Ben Weyts over diversiteit in het onderwijs (*Vragen om uitleg* VI.Parl. 2020-21, nr. 3627), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementair-werk/commissies/commissievergaderingen/1522763/verslag/1527472>.

<sup>52</sup> Schriftelijke vraag van Loes Vandromme aan minister Ben Weyts over 'Onderwijs – Tewerkstelling personen met een (arbeids)handicap' (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 610), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1502446>.

<sup>53</sup> Konekt, Opleiding co-begeleider in de kleuterklas, geraadpleegd via <https://konekt.be/nl/cursussen-en-trajecten/opleiding-voor-jongeren>.

<sup>54</sup> Schriftelijke vraag van Loes Vandromme aan minister Ben Weyts over Onderwijs – Tewerkstelling personen met een (arbeids)handicap (*Schriftelijke vragen* VI.Parl. 2020-21, nr. 610), geraadpleegd via <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1502446>.

<sup>55</sup> Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), 'Tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor wie een gezondheidsprobleem heeft', geraadpleegd via <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/ondersteunende-maatregelen>.

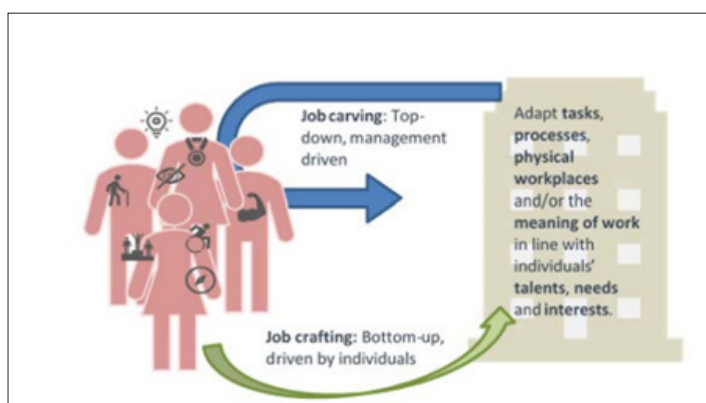
<sup>56</sup> De Graaf-Zijl, De Hek, Van Der Toorn & De Vleeschouwer (2020), 'Deel arbeidsbeperkten duurzaam aan het werk met hulp van jobcoach', ESB 105 (4782).



persoonlijk. Voor sommige zal een kortdurende ondersteuning voldoende zijn, voor andere zal er veeleer een langlopende begeleiding nodig zijn.<sup>57</sup>

Het concept van jobcarving is een van de manieren om een functie aan te passen zodat ze inclusiever wordt. Door de taken van een functie op te splitsen, kunnen mensen met een bepaalde beperking taken uitvoeren die aangepast zijn aan hun mogelijkheden, zonder dat ze daarbij alle taken die bij een functie horen, moeten uitoefenen. Jobcarving kan dus een instrument zijn om een jobfunctie op maat te maken van iemand. Op die manier kan het personeelstekort van een bedrijf worden tegengegaan en worden er kansen gecreëerd voor kwetsbare doelgroepen. Begeleiders met expertise kunnen reguliere bedrijven helpen om opportune aanpassingen te ontdekken die een functie werkbaar maken of houden.

Naast de invoering van het decreet over individueel maatwerk en het toepassen van jobcarving van bovenaf om personen met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij het vervullen van een nieuwe job, kan jobcrafting als bottom-upproces personen helpen die een job hebben maar bij wie de behoeften en noden veranderd zijn (zie figuur 1 hieronder).<sup>58</sup> Jobcrafting gaat ervan uit dat werknemers hun eigen job in handen nemen en kleine aanpassingen doen zodat de jobinhoud beter aansluit bij hun sterktes en noden. Dat kunnen extra taken zijn, het uitvoeren van taken op een andere manier enzovoort.<sup>59</sup> Dat hoeft niet noodzakelijk op een formele manier te gebeuren: een werknemer kan dat ook informeel invullen door een taak anders uit te voeren of bijvoorbeeld technologie te gebruiken als assistentiemiddel.<sup>60</sup>



Figuur 1: Verschil tussen jobcarving en jobcrafting (bron: [https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/system/files/2021-06/ESF%20TP%20Paper\\_Job%20Carving%20and%20Job%20Crafting.pdf](https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/system/files/2021-06/ESF%20TP%20Paper_Job%20Carving%20and%20Job%20Crafting.pdf))

Het decreet over maatwerk bij individuele inschakeling<sup>61</sup> zal vanaf 1 juli 2023 in werking treden, en moet werkgevers en werknemers in het reguliere arbeidscircuit beter ondersteunen bij de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Dat moet op zijn beurt resulteren in een hogere tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking.<sup>62</sup> Voor onderwijsinstellingen die zelf ingebed zijn in de eigen lokale gemeenschap en bovendien vaak op een schoolteam kunnen rekenen waarvan veel leden ook zelf een sterke binding hebben met die lokale gemeenschap, lijkt een concept als individueel maatwerk, dat ook zelf een sterke band inhoudt

<sup>57</sup> Advies 'Actielijst arbeidsbeperking 2030', Commissie Diversiteit.

<sup>58</sup> [https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/system/files/2021-06/ESF%20TP%20Paper\\_Job%20Carving%20and%20Job%20Crafting.pdf](https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/system/files/2021-06/ESF%20TP%20Paper_Job%20Carving%20and%20Job%20Crafting.pdf).

<sup>59</sup> <https://blog.associatie.kuleuven.be/bartmoens/job-crafting-een-nieuwe-tool-voor-mensen-met-een-beperking>.

<sup>60</sup> <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10926-020-09889-9.pdf>.

<sup>61</sup> Decreet over maatwerk bij individuele inschakeling (*Parl.St.* VI.Parl. 2021-22, nr. 1022/3), geraadpleegd via <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1788859>.

<sup>62</sup> <https://www.vlaanderen.be/departement-werk-sociale-economie/nieuwsberichten/vlaamse-regering-bekrachtigt-het-decreet-maatwerk-bij-individuele-inschakeling>.

met nabijheid, opportuniteiten in te houden die ook op maat van de onderwijsinstellingen zijn.

De verkenning die met de ontwikkeling van deze conceptnota samenging, maakte het voor de indieners duidelijk dat er ook in andere contexten en sectoren een groeiende aandacht is voor de uitdaging om teams meer inclusief samen te stellen. Op 27 september 2022, bijvoorbeeld, vond er een webinar plaats met als titel 'Inclusief leiderschap in de publieke sector. Hoe inclusiviteit waarborgen in divers samengestelde teams?'<sup>63</sup>. Het boek 'Koers naar talent in overvloed. Inclusief HRM als kompas'<sup>64</sup> kan ook een inspiratiebron zijn.

Inspirerend voor het onderwijs – al is het op dit ogenblik wellicht nog niet toegankelijk voor de onderwijssector – is bijvoorbeeld een project als 'Hands-on Inclusion'<sup>65</sup> van Verso en LEVL: "Met Hands-on Inclusion willen we van een inclusieve arbeidsmarkt met diverse talenten het nieuwe normaal maken. Van willen, naar kunnen, naar doen. Omdat iedereen nodig is op de arbeidsmarkt én omdat er momenteel (te) veel onbenut talent is.

Inclusief ondernemerschap vormt een eerste stap richting die inclusieve arbeidsmarkt. Een stap waarbij we organisaties verbinden met getalenteerde werknemers. Bovendien kent inclusief ondernemen heel wat voordelen die jouw organisatie ten goede komen en die zetten wij graag voor jou in de kijker."

Een andere partner, dan wel inspirator, voor onderwijsactoren kan het Sterpunt Inclusief Ondernemen<sup>66</sup> zijn, een koepelorganisatie die samen met haar leden streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt. Een van de ledengroepen van het Sterpunt zijn de Werkplekarchitecten: "verschillende vzw's verspreid over Vlaanderen (sic) en Brussel die werkzoekenden, werkenden en werkgevers coachen, begeleiden, opleiden en informeren op en naar een inclusieve arbeidsmarkt. Het zijn de ideale partners voor bedrijven inzake stages, duaal leren, job/taalcoaching, re-integratie op de werkvloer (o.a. rentree)". Sterpunt Inclusief Ondernemen is ook de auteur van 'Inclusief werken en ondernemen. Inclusieboek 2020. Op weg met Ambassadeurs in Vlaanderen'.<sup>67</sup>

#### **4. Op weg naar een meer inclusieve leraarskamer: voorstellen en aanbevelingen**

In deze conceptnota werd er al grondig op gewezen dat er zeker op het vlak van sensibilisering nog heel wat werk op de plank van de onderwijswereld ligt. Dat personen met een beperking hun vanzelfsprekende plaats hebben in het Vlaamse onderwijs – als lid van het schoolteam en als leerkracht – is zelfs in het kader van een traject naar meer inclusief onderwijs voor veel onderwijsactoren nog geen evidentie.

De indieners van deze conceptnota zien veel mogelijkheden in het voeren van een (personeels)beleid dat mee vorm geeft aan het zogenaamde hidden curriculum van een school, waarbij een divers samengesteld lerarenkorps ook aan leerlingen en ouders, en aan de ruimere gemeenschap rond de school de impliciete boodschap van geloof in de meerwaarde van een divers lerarenkorps uitstuurt.

<sup>63</sup> KU Leuven, Instituut voor de Overheid, webinar 'Inclusief leiderschap in de publieke sector. Hoe inclusiviteit waarborgen in divers samengestelde teams?', geraadpleegd via <https://soc.kuleuven.be/io/opleidingen/webinars/webinar-inclusief-leiderschap>.

<sup>64</sup> 'Koers naar talent in overvloed. Inclusief HRM als kompas' (red. Bart Moens, Pascal Roskam, Veerle Van den Bosch).

<sup>65</sup> 'Hands-on Inclusion', geraadpleegd via <https://handsoninclusion.be/over-ons>.

<sup>66</sup> Sterpunt Inclusief Ondernemen, 'De Werkplekarchitecten', geraadpleegd via <https://www.dewerkplekarchitecten.be/sterpunt-inclusief-ondernemen>.

<sup>67</sup> Sterpunt Inclusief Ondernemen, 'Inclusief werken en ondernemen. Inclusieboek 2020. Op weg met Ambassadeurs in Vlaanderen', geraadpleegd via <https://politeia.be/nl/publicaties/250244-inclusief+werken+en+ondernemen>.

Vlaams wetenschappelijk onderzoek naar de rol die personen met een beperking kunnen spelen als lid van een schoolteam of als leraar en in het bijzonder naar het rolmodeleffect dat ermee samenhangt, onder andere voor leerlingen met een beperking en voor jongeren met een beperking die overwegen om in een lerarenopleiding te stappen, zou onmiskenbaar voor een sensibiliserende en ondersteunende impuls zorgen.

Om een grotere dynamiek te kunnen ontwikkelen op weg naar een meer inclusieve leraarskamer is er dringend een betere en meer doordachte monitoring nodig van het aantal leerkrachten met een functiebeperking. De definitie van de Vlor is dan wellicht een goede vertrekbasis daarvoor. Het is ook belangrijk dat gegevens van onderwijspersoneelsleden met een Vlaamse ondersteuningspremie, en ook gegevens over het aantal personeelsleden met recht op een korting op de bedrijfsvoorheffing worden meegenomen in die monitoring.

Als vanzelfsprekend beschouwen de indieners van deze conceptnota dat de bestaande initiatieven – over de beleidsdomeinen en sectoren heen – in kaart worden gebracht en verkend. Ook moet er worden nagegaan of ze – al dan niet in aangepaste vorm – ook in de onderwijswereld stimulansen kunnen geven op weg naar meer inclusieve teams. Onderlinge samenwerking en het delen van expertise zijn daarbij beproefde recepten, waar ook op weg naar meer inclusieve leraarskamers en schoolteams evident van moet worden gebruikgemaakt. Good practices – zeker de praktijken die op dit ogenblik alleen in andere domeinen of sectoren voorkomen – moeten verder en beter in de kijker worden gezet, en aan de vele actoren van het Vlaamse onderwijsveld worden aangereikt.

Er liggen ongetwijfeld veel kansen voor het grijpen als het individuele maatwerk dat binnenkort van start gaat, vlug en voldoende breed ingang kan vinden in het onderwijs. Het zal daarbij zaak zijn om er ook ten aanzien van de onderwijsactoren de nodige ruchtbaarheid aan te geven en om gericht de mogelijkheden die het nieuwe decreet voor onderwijs inhoudt, in de verf te zetten.

Op weg naar een meer inclusieve leraarskamer zijn er in ieder geval twee evidente terreinen waar meerdere initiatieven kunnen worden ontwikkeld: de lerarenopleiding en onderwijs(personeels)regelgeving.

Op het eerste terrein, van de lerarenopleiding, kunnen meerdere elementen een plaats krijgen in een gecoördineerde aanpak. Het gaat dan in ieder geval om de aandacht die moet gaan naar het faciliteren van de toeleiding van leerlingen met een beperking uit het secundair onderwijs die overwegen om voor een lerarenopleiding te kiezen. Die aandacht houdt ook in dat ze kunnen rekenen op de gepaste (aanvangs)begeleiding als ze kiezen voor een lerarenopleiding.

Dat gaat gepaard met campagnes waarbij rolmodellen worden ingezet om meer potentiële studenten met een beperking beter vertrouwd te maken met de lerarenopleidingen. De indieners van deze conceptnota zijn ervan overtuigd dat dit ook voor een relevante kwalitatieve impuls voor de lerarenopleidingen kan zorgen.

Veel wijst erop dat een voorwaarde voor een performant beleid is dat in het Vlaamse hoger onderwijs – en bij de lerarenopleidingen in het bijzonder – kansengroepen eenduidig kunnen worden gedefinieerd en in kaart worden gebracht. Daarmee samenhangend zou het vanzelfsprekend moeten zijn dat instellingen voor hoger onderwijs die een beroep doen op overheidsondersteuning, een eigen nulmeting uitvoeren.

Ten aanzien van studenten met een beperking die een lerarenopleiding volgen, speelt de infrastructurele uitdaging op twee terreinen: dat van de opleidingsinstelling zelf, maar zeker ook dat van de scholen waar ze stage lopen. Nog meer

aandacht en zorg zal moeten uitgaan naar het realiseren van redelijke infrastructurele aanpassingen.

Zoals de vierde uitdaging al aankondigde, zijn er aanwijzingen dat een specifieke focus op mogelijke effecten van de onderwijsregelgeving op studenten met een beperking die een lerarenopleiding overwegen of er al een volgen, helemaal op zijn plaats is. Zeker bij de implementatie van het nieuwe decreet over de instroom en het optimaliseren van de studie-efficiëntie in het hoger onderwijs en overige organisatorische aspecten van het hoger onderwijs – in het bijzonder in het kader van de verplichte starttoets en de remediëringsverplichting die eruit kan volgen – is het raadzaam om bijzondere aandacht te hebben voor de positie van die studenten. Ook bij de eerste evaluatie van het nieuwe decreet is een specifieke focus op die studenten een noodzaak.

Ook op het tweede terrein, van de onderwijs(personeels)regelgeving, kunnen meerdere initiatieven de afstand tot een meer inclusieve leraarskamer verkleinen. In een wellicht niet-exhaustief overzicht gaat het dan zeker over de onderstaande ambities.

Heel belangrijk is het voorzien van ruimte om via proeftuinen in een regelluw kader nieuwe wegen te verkennen om de (re-)integratie van leerkrachten met een beperking of arbeidshandicap te bevorderen.

De indieners van deze conceptnota willen een maximale valorisatie van de ervaringen en inzichten van leerkrachten met een beperking of arbeidshandicap die in hun eigen functioneren nieuwe leerwegen hebben gevolgd of een beroep hebben gedaan op nieuwere technologische middelen ter ondersteuning. Het is één aspect van de keuze om in te zetten op een sterke 'peer'-werking.

Schoolbesturen die expliciet werk willen maken van een meer inclusief hr-beleid moeten daarbij kunnen rekenen op ondersteuning op maat.

Initiatieven die vandaag al hun meerwaarde hebben bewezen – eventueel ook buiten het onderwijs – moeten zo veel mogelijk structureel worden verankerd.

Ook in het personeelsbeleid moet de nodige (en nog meer) aandacht gaan naar de toegankelijkheid van schoolgebouwen. Het zal noodzakelijk zijn om de expertise te vergroten en het verspreiden van informatie over redelijke (infrastructurele) aanpassingen te optimaliseren, ook ten aanzien van (potentiële) personeelsleden.

Voor deze en wellicht nog veel andere boeiende gerichte acties zien de indieners van deze conceptnota een plaats in een masterplan of een globaal actieplan dat tot doel heeft om de opleiding tot leraar en het beroep van leraar aantrekkelijker te maken voor personen met een beperking of arbeidshandicap. Evenzeer kan en moet zo'n plan tot doel hebben om scholen en onderwijsinstellingen te versterken, en ze versneld nog toegankelijker te maken. De minister van Onderwijs, de Vlaamse Regering en het Vlaams Parlement moeten de krachten kunnen bundelen om zo'n plan te ontwikkelen.

De verkenning die samenging met de ontwikkeling van deze conceptnota heeft de indieners van deze conceptnota zeker ook geleerd dat er zich op het onderwijsveld, in de onmiddellijke omgeving ervan, maar ook op ietwat verdere afstand, veel partners bevinden die in cocreatie een eigen betekenisvolle bijdrage kunnen leveren tot zo'n masterplan of globaal actieplan.

In een niet-gecategoriseerde en niet-exhaustieve opsomming noemen de indieners van deze conceptnota graag de onderwijsactoren van het hoger en niet-hoger onderwijs, lerarenopleiders (van hogescholen en universiteiten, de Vlaamse

Onderwijsraad (Vlor), Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap (GRIP), Niets Over Ons Zonder Ons (NOOZO), de Vlaamse adviesraad handicap, Verso en LEVL (project Hands-on Inclusion), de Werkplekarchitecten en Sterpunt Inclusief Ondernemen, de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), het Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs (AGION), Inter (het Agentschap Toegankelijk Vlaanderen)) enzovoort.

Een bijzondere enthousiasmerende en faciliterende rol zien de indieners van deze conceptnota ook voor de gloednieuwe onderwijsambassadeur Evi Geysels, die het als haar hoofdtaak ziet om de "bevlogenheid voor onze job te verspreiden"<sup>68</sup>. De indieners van deze conceptnota hopen in ieder geval dat de nota inspirerend kan zijn voor de onderwijsambassadeur, en dat ze de genoemde bevlogenheid ook in het bijzonder zal verspreiden bij personen met een beperking en op die manier zal meebouwen aan een meer inclusieve leraarskamer, waar ook personen met een beperking hun vanzelfsprekende plaats innemen. Want als er een iets vaststaat, is het dat er nog heel veel ruimte is om personen aan boord te helpen die anders zijn dan de gemiddelde leerkracht.

Zoals het in deel 1. Situering al even aan bod kwam, zijn de indieners van deze conceptnota zich ervan bewust dat deze conceptnota voor nieuwe regelgeving prioritair gericht is op leraren, studenten van de lerarenopleiding en personen voor wie een lerarenopleiding een mogelijke studiekeuze is. De titel van deze conceptnota is daar ook niet vreemd aan. Tegelijk wil deze conceptnota echter ook een aanzet zijn op weg naar inclusieve school- en personeelsteams. Ook ten aanzien van bijvoorbeeld beleids- en ondersteunend personeel, het ondersteunend personeel, het paramedisch personeel, het leerondersteunend personeel enzovoort is deze conceptnota hopelijk inspirerend voor alle betrokken actoren en kan de nota waar dat nodig is, resulteren in specifiekere initiatieven. De weg naar een meer inclusieve leraarskamer leidt voor de indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving vanzelfsprekend ook naar een volledig schoolteam dat niet alleen inclusiever is, maar ook diverser: schoolteams die er bovendien in slagen om ook leerlingen en ouders en de hele (lokale) samenleving te appelleren aan de grote maatschappelijke meerwaarde van inclusie en diversiteit.

Loes VANDROMME  
Hilâl YALÇIN  
Brecht WARNEZ  
Katrien SCHRYVERS  
Vera JANS  
Robrecht BOTHUYNE

<sup>68</sup> Klasse, 'Nieuwe onderwijsambassadeur: "Leraren mogen fier zijn op hun job."', 27 oktober 2022, geraadpleegd via [Nieuwe onderwijsambassadeur: "Leraren mogen fier zijn op hun job" – Klasse](#).