Vlaamse Regering

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

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Conceptnota Herwaardering van de leraar

Samenvatting

De voorbije maanden deden we alles om onze leerlingen maximaal onderwijs in de klas te laten genieten, zelfs onder de immense druk van de coronapandemie.
Vandaag stellen we echter vast dat er ondanks deze inspanningen meer en meer leerlingen geen les op school kunnen krijgen. Het lerarentekort manifesteert zich al enkele jaren maar stelt zich nu nog pertinenter. Niet alleen binnen onderwijs maar binnen onze gehele arbeidsmarkt kampen we met krapte. Onderwijs moet nog meer dan ooit de concurrentie aangaan met tal van andere sectoren.
We moeten onze scholen daarom op korte en middellange termijn de nodige handvaten bieden om een concurrentiepositie te kunnen innemen.
Een aantal maatregelen dringt zich op zowel op korte als op middellange termijn.

1. HISTORIEK

Op zich is een regionaal lerarentekort niet nieuw, maar vandaag zien we dat dit lerarentekort zich reeds heel vroeg in het schooljaar voordoet en dit niet alleen in bepaalde regio' s. Hierdoor kunnen meer en meer scholen zelfs al bij de start van het schooljaar bepaalde lesopdrachten niet invullen en worden leerlingen noodgedwongen samengezet in grotere klasgroepen, in studie geplaatst of zelfs vroegtijdig naar huis gestuurd.
Daarenboven geven prognoses aan dat het tekort aan leraren en onderwijzers op de arbeidsmarkt de komende jaren alleen maar zal toenemen indien we niet ingrijpen.
In het regeerakkoord werd afgesproken dat we inzetten op het aantrekken van nieuwe zij-instromers in antwoord op het lerarentekort en het gebrek aan bepaalde vakleerkrachten. Nuttige ervaring wordt vandaag enkel beperkt gehonoreerd voor praktijkvakken in BSO en TSO. We voeren een actief beleid om de eventuele drempels versneld weg te werken. We maken werk van een gefaseerde aanpak binnen de erkenning van de anciënniteit van nieuwe zijinstromers van knelpuntvakken.
We breiden de mogelijkheid voor voordrachtgevers voor bepaalde opleidingsonderdelen uit.

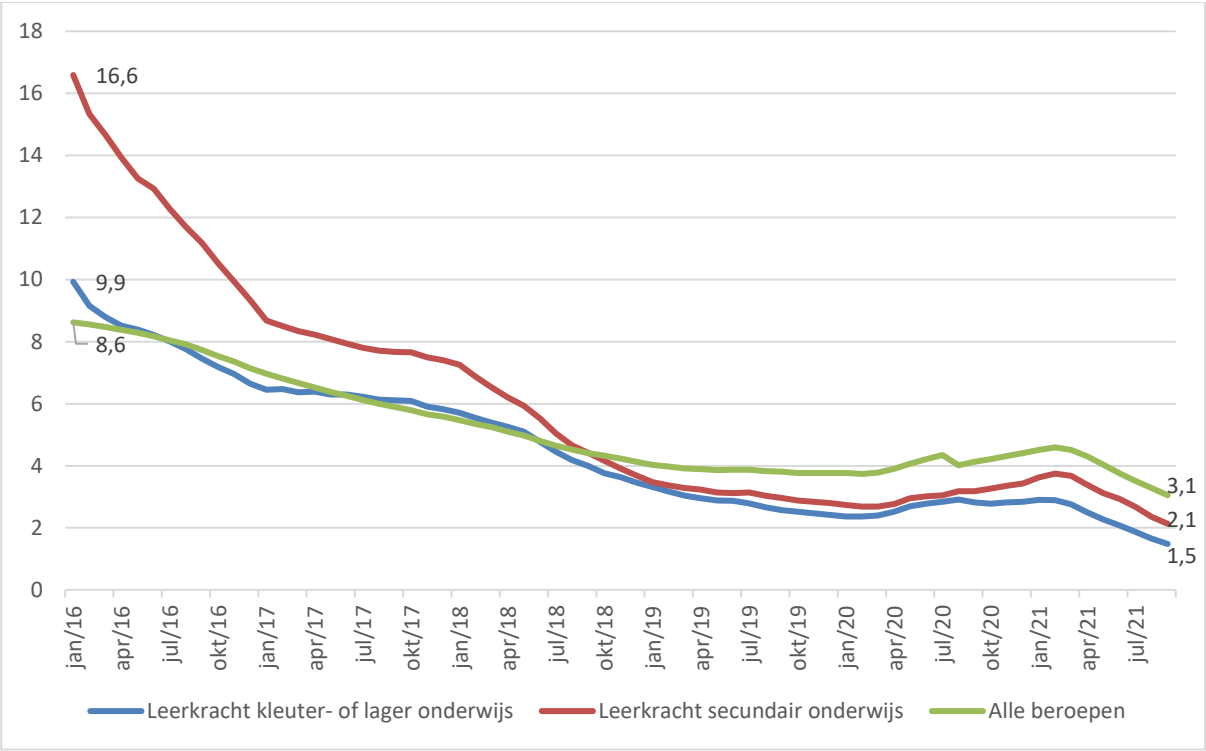
2. PROGNOSE

Onze hele arbeidsmarkt kampt met krapte. Onderwijs moet concurreren met tal van andere sectoren.
We moeten onze scholen daarom op korte en lange(re) termijn de nodige handvaten bieden om deze concurrentie aan te gaan.

A. LERARENTEKORT: SPANNINGSINDICATOR VDAB

Om uitspraken te doen over een potentieel lerarentekort wordt gebruik gemaakt van VDAB gegevens. Het meest volledige beeld wordt verkregen via de spanningsratio die uitdrukt hoeveel niet werkende werkzoekenden er zijn ten opzichte van het aantal openstaande vacatures in onderwijs. Is deze spanningsratio hoog, dan zijn er veel potentiële arbeidskrachten om een vacature in te vullen en is er wellicht geen sprake van een lerarentekort. Een lage spanningsratio kan een indicatie geven van een lerarentekort.

Figuur 1: Spanningsratio's voor leerkracht basis- en secundair onderwijs (2016-2021)

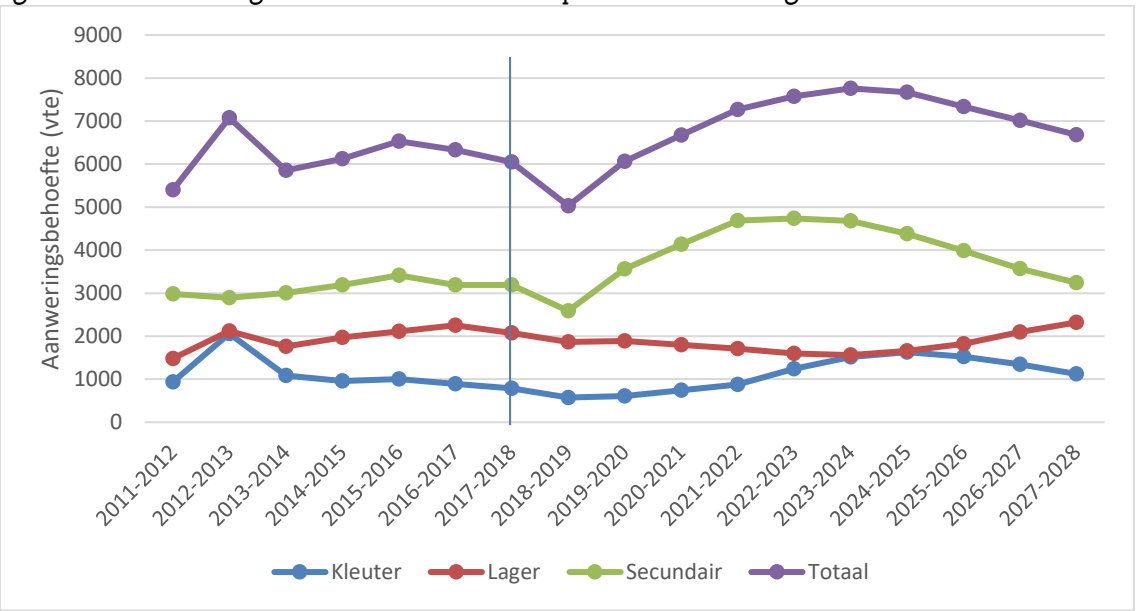


B. INSCHATTING VAN DE AANWERVINGSBEHOEFTEN

Er werd een prognose gemaakt van de aanwervingsbehoefte voor het onderwijspersoneel in Vlaanderen tot in 2028. Hierbij wordt er rekening gehouden met de leeftijdsstructuur en de uitstroom van het huidige onderwijspersoneel, beleidsmaatregelen en leerlingeneffecten. De resultaten suggereren dat het Vlaamse onderwijs ook in de toekomst een groeisector blijft. De data suggereren dat de aanwervingsbehoefte in 2023-2024 maar liefst minstens 28% [1]hoger zal zijn in vergelijking met schooljaar 2017-2018 (Figuur 2).

[1] Hierbij is nog geen rekening gehouden met recente beleidsmaatregelen die een tijdelijk dan wel een permanent effect kunnen hebben.

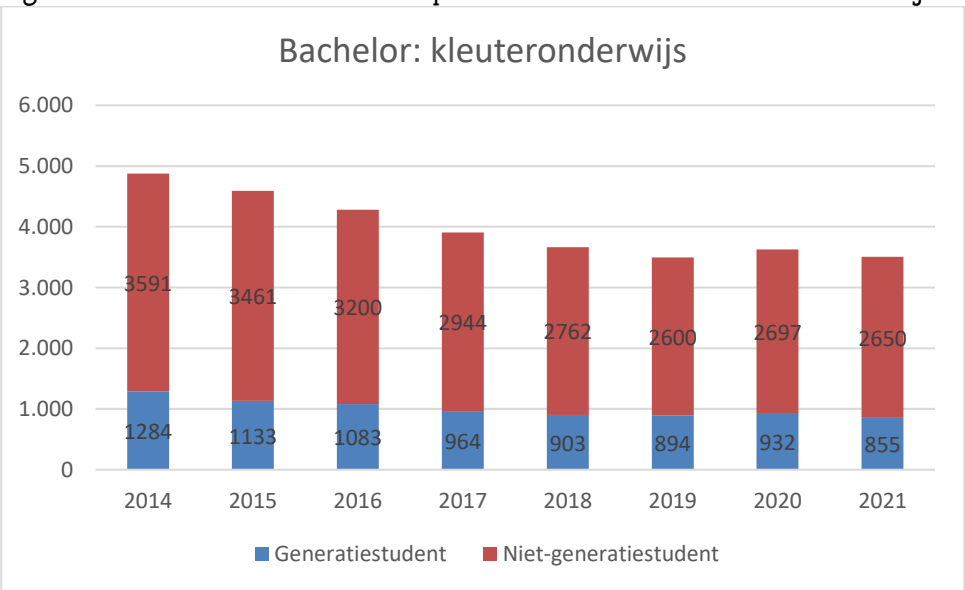
Figuur 2: Aanwervingsbehoefte (instroom + opdrachtuitbreiding) 2011-2028



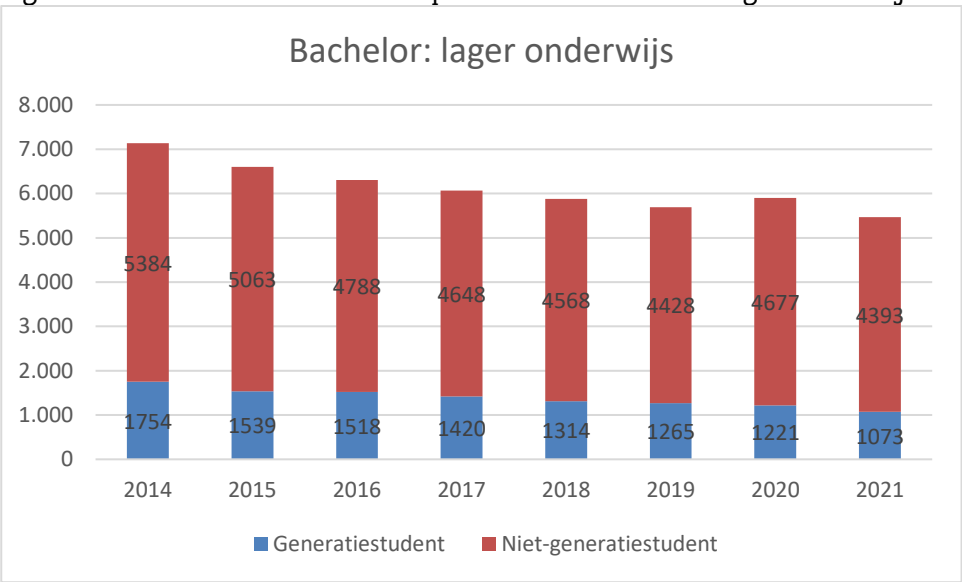
C. INSTROOM IN DE LERARENOPLEIDING

We stellen vast dat er in het algemeen een daling is van de inschrijvingen in de initiële lerarenopleidingen. De opleidingen voor zij-instromers trekken aan.
Figuur 3 tot en met 5 geeft het aantal unieke studenten met een opdeling naar al dan niet generatiestudent. Een generatiestudent is een student die zich, in een bepaald academiejaar, voor het eerst inschrijft met een diplomacontract voor een professioneel of academisch gerichte bachelor in het Vlaamse hoger onderwijs. Wat betreft generatiestudenten zien we in de verschillende lerarenopleidingen een daling tussen 2014-2015 en 2021-2022. De Vlaamse Hogescholenraad maakte hierover een uitgebreide analyse.

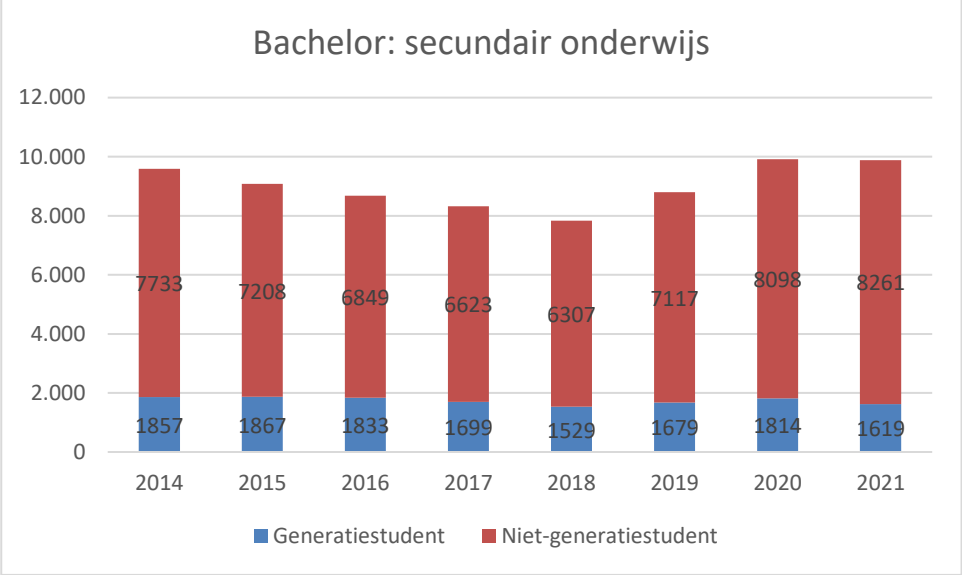
Figuur 3: aantal unieke studenten professionele bachelor kleuteronderwijs



Figuur 4: aantal unieke studenten professionele bachelor lager onderwijs



Figuur 5: aantal unieke studenten professionele bachelor secundair onderwijs



Op basis van een mailbevraging bij de VLIR ontvingen we onderstaande gegevens over de instroom in de verkorte educatieve masters:

Het aantal inschrijvingen in de educatieve masters is tussen 2019-2020 en 2020-2021 overal gestegen. Dit is gedeeltelijk het gevolg van een stijging van het aantal nieuwe studenten (trajectstarters), maar grotendeels te verklaren doordat er studenten zijn die zich een tweede jaar inschrijven in de opleiding. Het kan daarbij bijvoorbeeld ook gaan om studenten die bewust de opleiding spreiden. Het aantal studenten dat in 2020-2021 het diploma van educatieve master behaalde bedroeg **832**. Het aantal diploma's educatieve master of arts aan de hogeschool bedroeg in dat jaar **195**.

Opleiding	Aantal unieke studenten in de opleiding
Educatieve masteropleiding universiteit 2019-2020	1.391
Educatieve masteropleiding universiteit 2020-2021	2.195
Educatieve masteropleiding universiteit 2021-2021	2.241
Educatieve master of arts hogeschool 2019-2020	333
Educatieve master of arts hogeschool 2020-2021	516

Educatieve master of arts hogeschool 2021-2022	485

Opleiding	Aantal diploma's
Educatieve masteropleiding universiteit 2019-2020	471
Educatieve masteropleiding universiteit 2020-2021	832
Educatieve master of arts hogeschool 2019-2020	100
Educatieve master of arts hogeschool 2020-2021	195

Verkorte educatieve masters:

Universiteit Antwerpen: 271 studenten waarvan 32% ouder dan 30 jaar.

Universiteit Gent: 604 studenten
Hiervan zijn 166 studenten 30 jaar of ouder = 27,5%
Hiervan zijn 155 studenten 31 jaar of ouder = 25,7%
Hiervan zijn 71 studenten 40 jaar of ouder = 11,8%

Universiteit Hasselt: 106 studenten waarvan 24,5 % ouder dan 30 jaar.

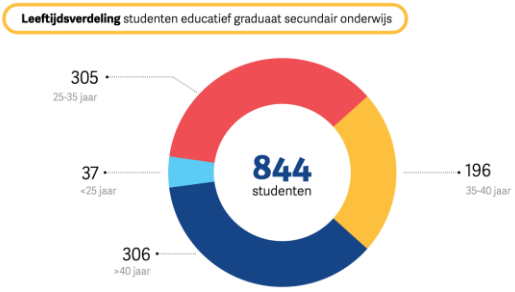
KU Leuven:

	2021-2022
<30	61,49%
=30	2,52%
>30	35,99%

	2021-2022
<30	463
=30	19
>30	271

VUB
241 studenten waarvan 44,4% ouder dan 30 jaar.

Educatieve graduaten
Voor de educatieve graduaten zijn er 844 studenten ingeschreven in 2021. In 2020 zijn er 752 educatieve graduaten gestart. De educatieve graduaten trekken dus aan.



3. PLAN VAN AANPAK

We voeren de **strijd tegen het lerarentekort op verschillende fronten tegelijk**, en dit zowel op de korte als op middellange(re) termijn.

Er is (helaas) **geen mirakeloplossing**. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van vele actoren. We zetten daarom gericht in op een aantal maatregelen.

Deze legislatuur zijn al vele maatregelen genomen:

- Nieuwe zij-instromers kunnen tot 8 jaar anciënniteit meenemen (wat in sommige gevallen een verschil kan maken tot 300 euro netto per maand extra).
- Startende leerkrachten krijgen sneller werkzekerheid en uitzicht op een vaste benoeming (wat een rem moet zetten op de grote uitstroom bij die groep). De extra benoemingsronde (one shot) van 1 juli ll. zorgde ervoor dat **10 000 leerkrachten een benoeming** of een uitbreiding van benoeming kregen.
- Een deel van de startende leerkrachten krijgt ook meer werk- en financiële zekerheid door onze verlenging van **het lerarenplatform** in het basisonderwijs tot en met schooljaar 2023-2024. Aanstellingen in dat lerarenplatform kunnen al vanaf 1 september.
- We sloten een CAO af met gerichte maatregelen om het lerarenberoep aantrekkelijker te maken:
    - **Betere aanvangsbegeleiding** opdat de uitstroom bij start als leerkracht wordt beperkt
    - Meer ruimte voor **de kerntaak**
    - **Kinderverzorgers en beleidsmedewerkers** die niet-onderwijstaken opnemen opdat leerkrachten de handen vrij krijgen voor hun kerntaak
    - **ICT-ondersteuning** (zowel ICT-materiaal, een internetvergoeding, opleiding en navorming voor leerkrachten)
    - Voor jongeren die de lerarenopleiding hebben gevolgd en instromen hebben we **de baremieke minimumleeftijd** voor nieuwe personeelsleden afgeschaft
- Door het reactiveren van de **Vlaamse reaffectatiecommissie** hebben de scholen een extra inspanning gedaan om zelf hun personeelsleden optimaal in te zetten en iedereen maximaal aan het werk te houden (ook in het kader van vervangingen of om kleine opdrachten op te vullen).

Naast deze maatregelen, stellen we een reeks nieuwe maatregelen voor die betrekking hebben op: de schoolorganisatie, de lerarenopleiding, het statuut, het systeem van vervangingen, de verloning, de (start van de) loopbaan, zijinstroom, flexibel en waarderend personeelsbeleid binnen de reeds bestaande regelgeving, en communicatie.

We zetten in op maatregelen om iedereen maximaal aan het werk te houden. We werken voorstellen uit ter responsabilisering van personeel en schoolbesturen om die afwezigheden en vervangingen te beperken. Pistes om het re-integreren van langdurig afwezige leerkrachten te versnellen, worden daarbij onderzocht. Er wordt hiervoor ook voldoende afgestemd met maatregelen die hieromtrent worden uitgewerkt voor het personeel van de Vlaamse Overheid.

FASE 1 OP KORTE TERMIJN (DIT SCHOOLJAAR)

- We zetten prioritair in op **een leraar voor de klas**. Dat betekent dat we **zijinstroom gaan versterken**. De 8 jaar anciënniteit **breiden we** naast de vakken/ambten van onderwijzer, onderwijzer ASV, Nederlands, Nederlands voor nieuwkomers, Frans, wiskunde; technisch vak handelscorrespondentie Nederlands, handelscorrespondentie Frans, bouw, elektriciteit, hout, en mechanica **uit naar volgende vakken/ambten**: *informatica, aardrijkskunde, biologie, chemie, Duits, economie, Engels, fysica, Latijn, natuurwetenschappen, directeur in het basisonderwijs en secundair onderwijs en de ICT-coördinator in het basisonderwijs en secundair onderwijs.*
  We trekken de **anciënniteit op naar 10 jaar.**
- Bovenop behouden we het systeem van nuttige ervaring en de mogelijkheid tot toekenning van extra anciënniteit ten belope van maximaal 10 jaar.
- We maken het mogelijk dat wanneer er **geen leraar gevonden wordt, de uren-leraar/lestijden** voor max. 20% kunnen worden omgezet in punten, a rato van 95% van hun budgettaire equivalentie, in kader van de ondersteuning in de klas.[2]
- We gaan **gericht mensen aanspreken** die vandaag al over een **lerarendiploma** beschikken maar **in andere sectoren** werken. We denken hierbij aan experience@work, outplacement en aan mogelijkheden om deeltijds naar onderwijs te komen als gastleraar of als duale lesgever.
- We vragen de lerarenopleidingen om een gerichte mailing te versturen aan hun alumni om hen te stimuleren hun lerarendiploma in te zetten.
- Tegelijk maken we het mogelijk om **masters** met pedagogisch bekwaamheidsbewijs **als voldoend geacht** in het basisonderwijs in te zetten en in de eerste graad secundair onderwijs hun inzetbaarheid te verhogen. We voorzien hier een bezoldiging als bachelor zodat dit geen meerkost met zich meebrengt. We breken hier niet in op de geïntegreerde opdracht in het basisonderwijs.
- We belonen personeelsleden die vandaag bovenop hun opdracht en plage bijkomend minstens twee lesuren opnemen door hen voor deze bijkomende uren te betalen. Het gaat hier immers om lestijden uit het lestijdenpakket.
- Samen met het onderwijsveld werken we een kader uit om digitalisering een structurele plaats te geven in ons onderwijs.
- We maken het mogelijk om **het Vlaamse Zorgkrediet (deeltijds en tijdelijk)** tijdelijk **op te schorten** indien men opnieuw een lesopdracht opneemt in kader van het lerarentekort.
- We dringen aan bij de **federale overheid om de maatregelen** van tijdens de coronacrisis te verlengen. Het gaat om de mogelijkheid om **cumulatie** met pensioenen te vereenvoudigen en dit **fiscaal niet af te straffen**. Vooraleer dit in te voeren, onderzoeken we hoe ongewenste effecten in de praktische uitrol van deze maatregel kunnen vermijden dat deze cumulregeling financieel interessanter wordt dan blijven werken (ondermeer door bv. een plafond in te schrijven) Daarnaast brengen we de mogelijkheden om herintreders en TBS'ers voorafgaandelijk aan het pensioen voor de klas te krijgen meer onder de aandacht.
  We maken het mogelijk om voor personeelsleden die (enkel) heden in het stelsel GLBO 55+/58+ zitten dit tijdelijk op te schorten zodat deze personeelsleden opnieuw aan de slag gaan.

[2] We zorgen ervoor dat deze omzetting geen impact heeft op de berekening van de punten TA

- We zetten de mogelijkheden om de vlakke loopbaan te doorbreken extra in de kijker. We promoten (**Wistjedat**) en voor de schoolbesturen geven we handvaten met **Magda – Ja da mag** om snel in te kunnen spelen op lokale noden. We installeren hiervoor een "**hotline**" om de meeste prangende vragen te beantwoorden.
- We maken afspraken met VDAB/ACTIRIS zodat we ook via onze eigen onderwijswebsite vlot kunnen doorlinken naar openstaande vacatures in onderwijs.
- We starten in een aantal regio's een proeftuin rond schoolorganisatie waarbij we o.a. nagaan of de schoolopdracht, de focus op de kerntaak e.d.m. de vlakke loopbaan kan doorbreken en er door een gericht en flexibeler HR beleid personeelsleden minder uitvallen, in dienst blijven en ziekteverzuim wordt teruggedrongen.
- We vragen scholen en schoolbesturen om flexibel in te spelen op de vacatures door de **interne vacaturebank** binnen de schoolbesturen/scholengemeenschappen ruim open te zetten met als doel de **stille reserve**[3] aan te boren.
- We maken de wegen naar het leraarschap bekend: de veelheid aan trajecten wordt via gerichte communicatie en uitbouw van een loket kenbaar gemaakt.
- We bekijken of er instrumenten ter beschikking kunnen worden gesteld om jongeren aan te trekken en te behouden. We vragen om ook te blijven inzetten op goed HR-beleid.
- We maken werk van een volgehouden positieve communicatie over het lerarenberoep met een duurzaam concept en campagnes op langere termijn. We werken hierbij zoveel mogelijk met een vast gezicht, zijnde de onderwijsambassadeur.

.

FASE 2 OP MIDDELLANGE TERMIJN

- We maken het interessanter om **vervangingsopdrachten** op te nemen. Met de **clustering** vermijden we versnipperde opdrachten. We laten het bufferen en overdragen van niet-ingevulde vervangingen toe.
- We zetten ook in op het versterken van de **professionalisering** binnen de school, schooloverstijgend of werken maatwerk op schoolniveau uit. Hierbij kan er ook ingezet worden op bijkomende vakbekwaamheid zonder dat er minder leraren voor de klas staan.
- Conform het Vlaams opleidingsverlof introduceren we **voor zijinstromers zonder pedagogische bekwaamheid** het **deeltijds educatief verlof. Betrokken zijinstromer geniet a rato zijn tewerkstelling uren vrijstelling om** een lerarenopleiding te volgen dit onder de vorm van een '**leerkrachtenbonus'.** De scholen van tewerkstelling worden voor de helft gecompenseerd met mogelijke vervangingseenheden zodat het voor leraren in opleiding (LIO's) werkbaar blijft om het lesgeven en opleiding te combineren. We onderzoeken hoe we ook de ondersteunende personeelsleden die in punten zijn aangesteld een pedagogisch bekwaamheidsbewijs kunnen laten halen.

---

[3] *Onder de stille reserve verstaan wij: de ruimte waarover tijdelijke personeelsleden – jonger dan 30 jaar -beschikken om meer te gaan werken. Uiteraard is dit maar een "theoretische" reserve, omdat kan worden aangenomen dat niet iedereen meer wil of kan presteren. (Hierbij houden we geen rekening met de groep vastbenoemde leerkrachten die een onvolledige opdracht uitoefent.)*
De gemiddelde opdracht van een zuiver tijdelijk personeelslid, jonger dan 30 jaar bedraagt in het basisonderwijs 74% en in het secundair onderwijs 63%. Potentieel zou het onderwijs dus nog over 2.285 bft in het basis en over 2.162 bft in het secundair kunnen beschikken.

- We blijven gaan voor **OKOT[4]-trajecten** en we bekijken hoe we **stagiairs** bezoldigd[5] kunnen inzetten voor korte reguliere vervangingen (onderzoeken hierbij de impact op groeipakket[6], studietoelage, werkloosheidsuitkering enz.).
- We installeren een **lerarenloket** waar iedereen die leraar wil worden terechtkan. Op die manier kunnen we deze zij-instromers via één aanspreekpunt duidelijke trajecten op maat aanbieden.
- In samenspraak met de lerarenopleidingen zetten we in op de mogelijke alternatieve invulling van de bachelorproef/ masterproef met ruime aandacht voor praktijkcomponent.
- We zetten ook in op een **intensere samenwerking van de lerarenopleiding met de scholen** zodat de voeling met het reële werkveld gegarandeerd is.
- Minister Somers laat onderzoeken of pilootprojecten inzake (tijdelijke) mobiliteit met Vlaamse en lokale overheden mogelijk zijn.
- We zetten in op gerichte rekrutering van leerlingen secundair onderwijs voor de lerarenopleiding met specifieke aandacht voor diversiteit.
- We willen **meer voeling met de realiteit in de klassen en positieve communicatie** over het lerarenberoep. Dit moet via verschillende kanalen, maar volgehouden en liefst gedragen door alle partners.

4. BUDGETTAIRE IMPACT

Met de voorgestelde maatregelen beogen we het doel om het groeiende lerarentekort en toekomstige onderbenutting tegen te gaan. Dit gebeurt gegeven de huidige inschatting van de kostendrijvers binnen de in de meerjarenraming geraamde kredieten.

Voor de maatregel inzake zijinstroom voorzien we bijkomende beleidskredieten ter compensatie. Op de lijn loopbaan leraar werd eerder een budget voorzien om zijinstroom te versterken. Daarvan is met de eerder bepaalde maatregelen meegeteld nog een budget over:

kEUR		2021	2022	2023	2024
totaal voorzien		5340	9345	13350	17355
Geldelijke anciënniteit nieuwe zij - instromers knelpuntambten, -vakken vanaf 1/9/2020 - update juni 2021.	535	2334	4084	5834	7584
impulsen 2021 en volgende - Beschikbare kredieten		3006	5261	7516	9771

Aan de hand van de ramingen van vorige maatregelen maakten we een nieuwe raming op voor de nu voorgestelde maatregelen. Daarbij keken we naar de instroom van leerkrachten in het verleden in de voorgestelde knelpuntvakken, en maakten we gebaseerd op hun leeftijd bij instroom de analyse van de meerkost, moesten ze aan een hogere anciënniteit kunnen beginnen. Die maximale inschatting dient gecorrigeerd te worden voor minder dan maximale anciënniteit bij individuele kandidaten, en een algemene daling van de instroom t.o.v. verleden wegens krapte op de arbeidsmarkt. Die inschatting kan nu gemaakt worden op basis van de eerder genomen maatregel.

---

[4] *Onderwijskwalificerende trajecten. In 2020 waren er 1489 geregistreerde trajecten. Dit zijn 1466 unieke werkzoekenden, in 2019 waren dit 833 unieke werkzoekenden.*

[5] We onderzoeken of het project in Limburg van PXL hier als voorbeeld kan dienen.

[6] Voor Brussel is dit de kinderbijslag

Dit geeft statisch (als de zij-ingestroomde leerkrachten allemaal blijven) een bijkomende kost per jaar van 1,891 miljoen euro. Vanaf 2022 tot 2024 zijn er zo 3 cohortes.

MJR (keuro)	2022	2023	2024	2025
cohorte 1	1.891	1.891	1.891	1.891
cohorte 2	630	1.891	1.891	1.891
cohorte 3		630	1.891	1.891
cohorte 4			630	1.891
cohorte 5				630
Totaal	**2.521**	**4.412**	**6.303**	**8.194**

We monitoren de evolutie van deze kost, en compenseren verder uit beschikbare kredieten waar nodig.

Maximaal 20% van het organiek toegekende lestijden/lesurenpakket en van het aantal organiek toegekende extra of bijkomende lestijden/lesuren (dus niet de vervangingsuren) kunnen worden omgezet in punten (ambten beleids- en ondersteunend personeel). Deze omzetting van niet ingevulde lesuren naar punten a rato van 95% van hun budgettaire waarde zorgt voor een (beperkte) toename van benutting van deze lesuren. Voor het grootste deel is dit geen bijkomende kost, vermits het enkel de aard van de middelen, en niet de hoeveelheid ervan wijzigt. In beperkte mate zou de toenemende flexibiliteit die schoolbesturen hiermee winnen tot een hoger inzet van toegekende lesuren in punten kunnen leiden.
Hier staan echter limieten op.

- Deze omgezette punten zijn niet overdraagbaar over de jaren heen, en moeten dus in beperkte tijd benut worden en ingezet worden voor ondersteuning in de klas.
- Deze punten kunnen geen aanleiding geven tot vaste (statutaire) betrekkingen.
- De invulling gebeurt nog steeds in voorbepaalde ambten en loonschalen, waar meer dan 140% vergoeding net zoals bij besteding van lesuren niet mogelijk is.
- Punten bieden dus flexibiliteit in het profiel dat aangetrokken kan worden binnen onderwijs, maar ook in de algemene arbeidsmarkt dient zich een krapte aan.

Al deze elementen bij elkaar genomen is onze inschatting dat vooral het toenemende lerarentekort tijdelijk via deze maatregel opgevuld kan worden.

5. BESLUIT

De Vlaamse Regering geeft haar principiële goedkeuring aan de principes en werkwijze zoals geformuleerd in deze nota. De Vlaamse Regering belast de minister bevoegd voor Onderwijs aansluitend de regelgevende werkzaamheden op korte termijn op te starten.

In het voorjaar rollen we de ontwerpbesluiten en decreet uit zodat deze bij respectieve goedkeuring in voege kunnen gaan.
Deze maatregelen houden op te bestaan op 1/9/2025.

We verzoeken de VLOR en de SERV om binnen een termijn van 30 werkdagen advies te verlenen.
Deze conceptnota zal overgemaakt worden aan het Vlaams parlement.

De Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand

Ben WEYTS