



# **DE MAATREGELEN ONTMASKERD**

---

**ONZE BEDENKINGEN OP DE MAATREGELEN IN  
HET RAPPORT VAN DE COMMISSIE VAN WIJZEN**

---

**Koen De Backer  
Pascal Claessens  
Wauter Leenknecht**

# OVERZICHT

Voorwoord	1
De aspirant- & startende leraar	2
De ervaren leraar	3
Schoolleiders, schoolbesturen & organisatie	4
Conclusie	5

# VOORWOORD

**"Volgens het VSOA-Onderwijs is het werk dat men heeft besteed aan het rapport van de Commissie van Wijzen, zeer kostbare tijdverspilling.**

**Er was veel beter gefocust op het daadwerkelijk terugdringen van het lerarentekort door gepaste maatregelen te implementeren."**

# 01

# VOORWOORD

---

Op 18 december 2023 nam het VSOA-Onderwijs kennis van de standpunten uiteengezet in het rapport van de Commissie van Wijzen. Deze commissie kreeg van de Vlaamse regering de opdracht om vanuit een analyse van de huidige situatie een blauwdruk te ontwikkelen voor een modern personeels-, human resources-, professionaliserings- en schoolorganisatiebeleid binnen het onderwijs, inclusief mogelijkheden met betrekking tot digitalisering en duaal leren. Voor dit project was een jaar uitgetrokken.

Het VSOA-Onderwijs betreurt het tijdverlies bij het tot stand brengen van deze blauwdruk. Niet omdat we vinden dat er geen grondige studie en uitwerking van de voorgestelde maatregelen nodig is, maar vanwege de dringende en passende oplossingen die het Vlaamse onderwijs nodig heeft voor zijn urgente problemen. Geen enkele onderwijsprofessional zat te wachten op opnieuw een commissie die een theoretisch document produceert. Helaas moeten we constateren dat het voorliggende voorstel slechts op papier is uitgewerkt, zonder een handleiding voor de uitvoering van de voorgestelde maatregelen.

Tijdens de maanden februari en maart 2024 zijn verschillende informatiesessies gehouden waarbij onze leden de mogelijkheid hadden om vragen te stellen en feedback te geven. Hun input is verwerkt in onze analyse van het rapport.

De analyse van het VSOA-Onderwijs heeft zich gericht op het grondig analyseren van de maatregelen met betrekking tot het personeel en het in kaart brengen van mogelijke gevolgen ervan. Om de leesbaarheid van dit rapport te verbeteren, hebben we onze analyse opgedeeld in vier belangrijke delen: de aspirant-leraar/startende leraar, de ervaren leraar, schoolleiders & organisatie, gevolgd door een algemeen besluit.

# DE ASPIRANT- & STARTENDE LERAAR

"In de eerste stappen van je  
onderwijsloopbaan ontdek je niet  
alleen hoe je lesgeeft, maar ook  
wie je bent als leraar."

# o2

# DE ASPIRANT-LERAAR

---



Het VSOA-Onderwijs benadrukt het belang van het stimuleren van de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep. In het rapport van de Commissie van Wijzen wordt dan ook opgemerkt dat verschillende partijen hierin een belangrijke rol kunnen spelen. Omdat leerkrachten het dichtst bij de leerlingen staan, hebben zij een onmiskenbare rol hierin. Verbetering van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van het onderwijspersoneel zal een gunstig effect hebben op hoe een leerkracht zijn of haar werk uitvoert. Politici en bestuurders kunnen hierin een katalyserende rol spelen.

Het is aan de overheid en aan de organisatoren van lerarenopleidingen om ervoor te zorgen dat jongeren de weg vinden naar opleidingen die hen voorbereiden op een loopbaan in het onderwijs. Naast vakinhoudelijke kennis moet in de opleiding voldoende aandacht worden besteed aan drie cruciale factoren die essentieel zijn voor succesvolle eerste jaren in het onderwijs, namelijk: pedagogiek, didactiek en stage.

Hoewel multidisciplinaire teams volgens het VSOA-Onderwijs een meerwaarde kunnen bieden, heeft het verleden ons geleerd dat men al snel geneigd is om tussenstructuren op te zetten. Dit leidt ertoe dat veel middelen worden besteed aan activiteiten buiten het klaslokaal, terwijl er juist een grote behoefte is aan ondersteuning in de klas.

# DE STARTENDE LERAAR



Wanneer een leraar zijn plek achter de schoolbanken verlaat om voor de klas te staan, staat hem een zware periode te wachten. Hoewel de invoering van een inductiejaar ruimte kan bieden voor deze overgang, geeft het VSOA-Onderwijs er de voorkeur aan om meer nadruk te leggen op stages tijdens de opleiding zelf. Het lijkt ons nadelig om een licentie als leraar in te voeren, omdat dit volgens ons niet alleen jongeren ontmoedigt om aan hun opleiding te beginnen, maar hen ook nog eens zwaar onder druk zet wanneer ze aan het inductiejaar beginnen. Daarnaast stellen we ons de vraag wat er met de startende leerkracht gebeurt wanneer de licentie als leerkracht niet kan worden behaald.

We betreuren ook het voorstel omtrent de afschaffing van de TADD en de vervanging ervan door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur vanaf het derde jaar. Voor het VSOA-Onderwijs voelt dit aan als het uithollen van het statuut. Ook het vereenvoudigen van het DRP draagt hieraan bij. Helaas merken we op dat een aanzienlijk aantal schoolleiders onvoldoende op de hoogte is van de geldende regelgeving. Het niet verdiepen in het decreet rechtspositie mag echter geen reden zijn om het significant te beperken.

Het VSOA-Onderwijs staat wel open om binnen sectorcomité X te onderzoeken welke procedures we kunnen schrappen of herformuleren, als ze weinig tot geen positieve bijdrage leveren aan het beleid, om zo een positieve verandering te bewerkstelligen in de regelgeving.

## WERKBAAR WERK

De uitstroom van startende leerkrachten in ons onderwijs is aanzienlijk hoog. Velen ervaren de aanvangsperiode als zeer uitdagend vanwege de **overweldigende hoeveelheid opdrachten** en verantwoordelijkheden die op hen wachten. Hieruit kunnen we concluderen dat veel aspirant-leerkrachten het beroep onderschatten en geen volledig beeld kunnen vormen van de diverse taken die een leerkracht moet vervullen.

Het VSOA-Onderwijs heeft herhaaldelijk gewezen op de hoge werklast waarmee leerkrachten worden geconfronteerd. De taken zijn te omvangrijk en dit kan leiden tot een situatie waarin men het overzicht dreigt te verliezen. Helaas moeten we vaststellen dat scholen nog steeds moeite hebben met het bieden van **kwalitatieve begeleiding** aan hun personeel in de beginfase.

Het is van cruciaal belang dat via **sociaal overleg** de schoolgebonden opdrachten onder de loep worden genomen en er wordt gezorgd voor een eerlijke verdeling onder het personeel.

## BEDENKINGEN

- 01.** De voorgestelde maatregelen geven allesbehalve een stabiele starfase voor personeelsleden. Het VSOA-Onderwijs raadt aan om blijven te investeren in de lerarenopleiding om sterke startende leerkrachten op de werkvloer te krijgen.
- 02.** Het afschaffen van de TADD en het invoeren van de licentie als leerkracht zorgen ervoor dat leerkrachten minder zekerheid zullen hebben bij de aanvang van hun carrière.
- 03.** Het VSOA-Onderwijs geeft een negatief advies voor het vereenvoudigen van bekwaamheidsbewijzen. Professionals moeten de mogelijkheid en tijd krijgen om aan zichzelf te werken en dit in de materie die hen het best ligt.



# DE ERVAREN LERAAR

**“Het vergroten van de instroom  
is één ding, maar dit wordt  
tenietgedaan wanneer personeel  
het onderwijs via de achterdeur  
verlaat!”**

# 03

## PROFESSIONALISERING

Bij de lancering van het rapport was één van de belangrijkste wapenfeiten voor de pers dat de pedagogische studiedagen werden afgeschaft. Dit is niet helemaal correct: de commissie pleit voor een verschuiving van de aanbod gestuurde ondersteuning van vandaag waarin uit de menu's van de aanbieders moet worden gekozen (of dit nu past in het POP[1] van de leraar of niet) naar een vraaggestuurde ondersteuning waarbij de noden van de leraar centraal staan.

Het spreekt dat het VSOA-Onderwijs niet tegen dit principe is. De leerkracht is als professional best geplaatst om haar/zijn nascholingsnood in te schatten.

Dit professionaliseringsplan bespreken of vastleggen tijdens een functioneringsgesprek is in se ook geen struikelblok.

[1] POP: persoonlijk ontwikkelingsplan

## BEDENKINGEN

- 01.** Instructietijd vrijwaren betekent professionalisering buiten de lessen: deconnectie is hierin een belangrijke factor die moet worden meegenomen.
- 02.** Er moet steeds vanuit de nood van het personeelslid worden vertrokken. Het is geenszins de bedoeling dat de schoolleiding/schoolbestuur een traject oplegt zonder inspraak.
- 03.** De professionalisering is volgens de commissie de verantwoordelijkheid van de leraar. Worden de resultaatsdoelstellingen niet gehaald, wordt het Departement Onderwijs in kennis gesteld. Zij kunnen beslissen de baremieke verhoging niet toe te kennen wat loonverlies inhoudt.  
Los van het feit dat het volgens ons om een gedeelde verantwoordelijkheid gaat, vinden wij dit laatste onaanvaardbaar. Er bestaan procedures functioneren en evalueren, met beroepsprocedures, die geen nieuwe wijzigingen behoeven.



## VASTE BENOEMING EN REAFFECTATIE

Om efficiënter te werken en ruimte te bieden aan scholen, wil de Commissie van Wijzen ingrijpen op de vaste benoeming en de reffectatie. Eerlijk is eerlijk, de Commissie wil de vaste benoeming niet (helemaal) afschaffen. Vooraleer het enthousiasme te groot wordt: de reden is dat deze niet per se belemmerend werkt op voorwaarde dat een grote mate van vrijheid/blijheid wordt ingeschreven voor de schoolbesturen. De drie onderstaande maatregelen moeten, net als het volledige rapport, dan ook als één coherent geheel worden gezien.

## AFSCHAFFEN REAFFECTATIE

In het verleden waren er al pogingen om te besparen met het afschaffen van de Vlaamse reffectatiecommissie (en die op niveau van de scholengroep in het GO!). Onder minister Crevits werd gedacht dat dit voor een besparing zou zorgen aangezien de kosten verbonden aan de organisatie van deze reffectatiecommissies zou wegvallen. Men nam toen ook in rekening dat in de realiteit de reffectatie niet zorgde voor meer personeelsinzetbaarheid (teveel bewaarschriften).

In tijden van lerarentekort oordeelde minister Weyts dat zelfs een minieme winst qua inzet van personeel een winst was. Daarbij kwam dat het maatschappelijk niet te verantwoorden is niet voor maximale inzetbaarheid te gaan als in het Vlaams onderwijs hele klassen geen leraar voor hen staan hebben. Het voordeel van deze maatregel is dat mensen nu binnen een straal van 60 km kunnen tewerkgesteld worden met gevolgen voor de verplaatsingstijd.

# DE ERVAREN LERAAR

---

Door het afschaffen van de reffectatie (zeker op Vlaams niveau) zouden de verplaatsingen geografisch ingeperkt worden tot het eigen schoolbestuur. Alleen zit hier de angel. Samen met de volgende maatregel hangt het hierbij af van de grootte van het schoolbestuur (vooral geografisch dan) of dit qua verplaatsing een winst is. Concreet: bij een heel uitgestrekt schoolbestuur zouden de verplaatsingen de 60 km wel eens kunnen overschrijden.

## **BENOEMING AAN INRICHTENDE MACHT (NAAR ANALOGIE MET AFFECTATIE)**

Met het benoemen aan de inrichtende macht wil de overheid ruimte scheppen voor de scholen om zich beter en efficiënter te organiseren. Of dit de goede maatregel hiervoor is, zal nog moeten blijken. Het VSOA-Onderwijs heeft hier in elk geval pertinente bedenkingen bij en vreest dat dit kan leiden tot het nog onaantrekkelijker maken van het lerarenberoep met alle gevolgen van dien voor de uitstroom (en instroom). Het ondoordacht inzetten van personeel, onder andere door gefragmenteerde opdrachten over verschillende scholen, zal het welbevinden van de leraren negatief beïnvloeden. Het VSOA-Onderwijs hoedt zich voor veralgemening en negatief denken maar de vrees in het veld bestaat dat dit ook als een bestraffend instrument kan gebruikt worden (lees: wie niet braaf in de pas loopt, kan in de toekomst van hot naar her gestuurd worden).

Samen met het voorstel grotere schoolbesturen te maken, heeft dit natuurlijk ook invloed op de verplaatsingstijd en de omvang van de verplaatsingen woon-werk. Er zijn voorbeelden bekend van hele grote - Vlaanderenbrede - schoolbesturen waar personeelsleden tijdens schooljaar X presteren in West-Vlaanderen en tijdens schooljaar X+1 in Limburg. Maatschappelijk, sociaal en zelfs ecologisch heeft het VSOA-Onderwijs sterke bezwaren tegen deze werkwijze.



# DE ERVAREN LERAAR

---

Wij merken ook op dat de beperkingen die momenteel in de reffectatieregelgeving zijn opgenomen, niet in dit voorstel verwerkt zitten. De inzetbaarheid binnen een straal van 60 km wordt in dit voorstel niet opgenomen en dus naar onze lezing losgelaten net als de beperking die ervoor zorgt dat een personeelslid slechts in 4 verschillende instellingen tegelijk kan worden ingezet.



## BENOEMINGSPERCENTAGE

Laatste pijler is het invoeren van een benoemingspercentage. De combinatie van de twee voorgaande pijlers zou er kunnen voor zorgen dat er nu of in de toekomst leerkrachten gaan zijn waarvoor geen (les)opdracht kan gevonden worden. Men zou deze dan enerzijds moeten betalen om een werk te doen dat niet tot de kerntaak van de leraar behoort en aldus zo het lerarentekort niet oplost maar ook zorgt voor anderzijds een financieel verlies. Een leraar administratief werk laten doen omdat hij of zij geen lesopdracht heeft bijvoorbeeld, zal vaak duurder zijn dan administratief personeel aanstellen.

Schoolbesturen zouden daarom binnen de personeelsenveloppe slechts maximum 80% van het contingent kunnen benoemen. Tenzij we ons vergissen, lezen we ook nergens waar de vastlegging van dit percentage geregeld wordt. Het VSOA-Onderwijs mag hopen dat dit minstens onderhandeld wordt. Dit is een forse stap achteruit waarmee recente verwezenlijkingen, waarvoor de vakbonden strenden en die zijn vastgelegd in een CAO, worden teruggedraaid.

- De facto is het benoemen na 1 jaar al niet meer mogelijk (ook al was dit in de praktijk langer) door het invoeren van het inductiejaar en het behalen van de licentie als leerkracht.
- De maatregel dat elk vacant uur ook vacant moet verklaard worden, gaat ook op de schop aangezien slechts **maximum 80%** vast benoemd kan worden.

# DE ERVAREN LERAAR

Los van deze punten, hebben wij nog de bedenking dat als er afgestapt wordt van het maximaal vastbenoemen en dit gecombineerd met het afschaffen van de TADD, geld zal kosten.

Men wil de TADD namelijk vervangen door een contract van onbepaalde duur. De overheid, de koepels en het net moeten zich er dan wel rekening van geven dat een contract van onbepaalde duur zoals in de private sector, duurder is dan een vaste benoeming. Dit heeft alles te maken met de bijdragen voor de sociale zekerheid. Daarbij komt dat het verbreken van een contract van onbepaalde duur, leidt tot het betalen van een verbrekingsvergoeding. Dit zal de schoolbesturen meer kosten dan de droge melding: “Er zijn volgend jaar geen uren voor u!”

## PRESTATIEREGELING



Iedere legislatuur steekt het onderwijséquivalent van dit Monster van Lochness de kop op. Wij betreuren dat de Commissie het populisme dat soms in de maatschappij de kop opsteekt, mee gebruikt als argument, om de prestatieregeling ter discussie te stellen. De resultaten van het tijdsbestedingsonderzoek uit de vorige legislatuur heeft nochtans afdoende bewezen dat leerkrachten **meer dan 38 uur per week werken**.

Het is duidelijk en trouwens ook zo toegegeven tijdens de toelichting van de voorzitter van de Commissie, dat 38 uren per week niet genoeg is om alle opdrachten uit te voeren. Op de vraag of recuperatie, in geld of in uren, mogelijk zal zijn, was het kurkdroge antwoord dat “professionals niet kunnen recupereren”...

# DE ERVAREN LERAAR

---

Verder stelt het VSOA-Onderwijs de volgende vragen:

- Gaan we dan ook naar lesuren van 60 minuten? Bij het item schoolorganisatie wordt dit vermeld als tool om meer onderwijskundige flexibiliteit mogelijk te maken.
- Volgens de Commissie zorgt de 38 uur ervoor dat elke taak wordt gevalideerd. De vraag is hoe men dit gaat meten. Wordt het tijdsbestedingsonderzoek hiervoor dan wel relevant geacht of komt er een nieuw wetenschappelijk onderbouwd onderzoek?
- De Commissie laat wel weten dat deze maatregel niet inhoudt dat een personeelslid niet noodzakelijk 38u op school zal moeten aanwezig zijn. Vooraleer men hier te vrolijk van wordt, vinden wij dat we er de aandacht moeten op vestigen dat men dan ook nooit zal kunnen 'bewijzen' alle uren gewerkt te hebben. In dit opzicht is het niet kunnen recupereren en het 'professional zijn' een slim handigheidje.
- Men wil de publieke perceptie tegengaan maar men bevestigt deze door deze maatregel in te voeren. Op sociale media en in de pers horen we de 'zie-je-wels' en 'ze geven het eindelijk toe dat ze maar 20/21/... uur werken' en dergelijke al weerklinken.

Concreet bestaat de opdracht van 38 uur uit 3 clusters:

## **Lesgeven en lesgebonden taken**

- Afstandsonderwijs wordt wel gelijkgesteld met lesgeven
- Richtsnoer 32 uren

## **Professionalisering**

- Richtsnoer 2u per week

## **School- en onderwijsgebonden taken**

- Voorbeelden: onthaal nieuwe leerlingen, toezicht, leerlingenraad,....
- Waar worden deze activiteiten vastgelegd?
- Komt er ook een negatieve lijst naar analogie met het basisonderwijs?
- Hoe wordt welke activiteit gekwantificeerd?
- Richtsnoer 4u/week

## FUNCTIEVERLONING



In het rapport wordt de functieverloning an sich niet echt gepromoot. In de enkele regels die eraan gewijd zijn, stellen de auteurs dat hier op (middel)lange termijn moet naar geëvolueerd worden. Wij maken graag de kanttekening dat de functieverloning an sich nu reeds bestaat. Minister Weyts voerde immers de leraar-specialist in met hieraan gekoppeld een financiële incentive.

### Aandachtspunten:

- Wie gaat de functies met gekoppelde hogere bezoldiging toegewezen krijgen?
- Op basis van welke normen worden functies toegewezen?
- Worden hiervoor criteria opgesteld en waar worden deze vastgelegd?

## VOLTIJDS WERK STIMULEREN

De commissieleden stellen dat in het onderwijs 22 verlofstelsels kunnen opgenomen worden en dat dit een onoverzichtelijk kluwen is. Onder het motto “als iets als moeilijk wordt gepercipieerd, schaf je het beter af”, wil de Commissie een rationalisatie doorvoeren. Rationalisatie moet in dit opzicht inderdaad worden gelezen als afgeschaft. Men heeft de hoffelijkheid te stellen dat dit in overleg met de sociale partners moet gebeuren, wij kunnen enkel hopen tot deze categorie te behoren.



**Het VSOA-Onderwijs stelt vast dat dit voorstel de werkbaarheid van de job en de combinatie ervan met het privéleven negatief zal beïnvloeden en de aantrekkelijkheid zal verminderen.**



# DE ERVAREN LERAAR

Het opnemen van een verlofstelsel zorgt nu nog voor soelaas bij mensen die het bij einde loopbaan wat kalmer aan willen doen. Na de afschaffing de TBS voorafgaand aan pensioen en LBO 50/55+, verdwijnt zo die laatste mogelijkheid.

## WEGVALLEN BENOEMING NA PERIODE VAN DEELTIJDS WERKEN



Men lijkt het jammer te vinden dat niet alle verlofstelsels vanuit Onderwijs kunnen 'gerationaliseerd' worden. De thematische loopbaanonderbreking blijft bijvoorbeeld mogelijk. De gevolgen kan men echter wel beïnvloeden. Zo stelt de Commissie een regel voor met betrekking tot de gevolgen voor de vaste benoeming. Wie langer dan een bepaalde periode, afhankelijk van de nog gepresteerde diensten, afwezig blijft, verliest het niet gepresteerde deel van haar of zijn volume vaste benoeming.

- Deeltijds werken voor 50% of meer: **benoeming 5 jaar geldig**. Wat niet gepresteerd wordt, wordt na deze periode geschrapd uit het volume vaste benoeming.
- Minder dan 50%: **benoeming 2 jaar geldig**. Wat niet gepresteerd wordt, wordt na deze periode geschrapd uit het volume vaste benoeming.

## BEDENKINGEN

- 01.** Het minder aantrekkelijk maken van het lerarenberoep zal het lerarentekort enkel maar vergroten.
- 02.** Men spreekt van het invoeren van een modern HR-beleid, maar men bouwt geen maatregelen in voor een eindeloopbaan.
- 03.** De neveneffecten van de voorgestelde maatregelen zijn ongunstig naar werkbaar werk toe.

# SCHOLLEIDERS, SCHOLBESTUREN EN ORGANISATIE

**“Goed onderwijsleiderschap gaat niet alleen over het bereiken van doelen, maar ook over het creëren van een cultuur van vertrouwen, samenwerking en inspiratie.”**

# 04

# SCHOOLLEIDERS, SCHOOL- BESTUREN EN ORGANISATIE

---

Kernprofiel als basis voor de rekrutering en professionalisering van de schoolleiders

Gedeeld leiderschap

Ook expertise op vlak van financiën, infrastructuur, HR, welzijn,...

Geen pedagogisch bekwaamheidsbewijs



## MEER MACHT AAN DE BESTUREN

In haar rapport stelt de commissie een aantal wijzigingen voor op het bestuurlijk vlak. De rode draad is meer macht voor de besturen en meer vrijheid voor de schoolleider.

De besturen krijgen de absolute vrijheid bij het aanstellen van hun directies. Een pedagogische bekwaamheid is optioneel en de besturen kunnen zelf beslissen binnen de door hen opgestelde managementstructuur, voor wie deze bekwaamheid zinvol is. Het spreekt voor zich dat dit voor het VSOA-Onderwijs onbespreekbaar is.

Elke directeur dient te beschikken over een pedagogisch bekwaamheidsbewijs. Wie een leidinggevende rol wil spelen binnen een school dient te weten wat er op de klasvloer speelt. Het mogelijk scenario van managers aan het hoofd van de instelling en een rondreizende pedagogisch directeur die alle personeelsleden evalueert is voor het VSOA-Onderwijs geen optie. Een degelijke evaluatie vraagt tijd en voeling met de dagdagelijkse prestaties van het betrokken personeelslid.

Wanneer men alle objectieve criteria loslaat, loopt men bovendien het risico dat een bestuur van mening is dat men beter een onbekwame directeur aan het roer zet dan geen directeur.

# SCHOOLLEIDERS, SCHOOL- BESTUREN EN ORGANISATIE

---

## MANDAAT VAN DIRECTEUR



De Commissie stelt voor om directies alleen nog aan te stellen via een mandaat. Op het eerste gezicht lijkt dit iets positiefs. Een slecht functionerende directie kan op deze manier immers vlot vervangen worden. Er is evenwel een keerzijde. Met deze maatregel dreigt de directeur een handpop te worden van het bestuur. Ingaan tegen het bestuur kan zijn of haar job op de helling zetten.

Directies zijn ook personeelsleden die het recht hebben op bescherming tegen willekeur. Ze moeten de kans hebben om te groeien in hun functie. De 360° feedback die de Commissie suggereert, vinden we positief. Deze feedback kan een belangrijke input leveren voor het navormingstraject dat ook een directeur zou moeten volgen.

## EVOLUTIE NAAR NOG GROTERE INSTELLINGEN

De voorgestelde wijzigingen van de Commissie zijn alleen praktisch realiseerbaar binnen nog grotere instellingen. Dit samen met de affectatie aan het schoolbestuur zorgt ervoor dat het personeelslid geen enkele inschatting kan maken waar het zijn/haar opdracht zal moeten presteren. Bovendien kan deze opdracht tenallentijde plots verplaatst worden naar een andere school die veel verder verwijderd is van de woonplaats van het personeelslid. Dit zal de aantrekkelijkheid van het beroep zeker niet ten goede komen.

## VERGOEDING VAN BESTUURDERS

Het VSOA-Onderwijs is tegen een vergoeding van de bestuurders binnen het huidige budgettaire kader. Elke euro die men uitkeert aan de bestuurders betekent minder werkingsmiddelen of minder handen voor de klas. Er is immers geen euro budget voorzien voor dit plan.

# SCHOOLLEIDERS, SCHOOL- BESTUREN EN ORGANISATIE

---

## WILLEN DE WIJZEN OVERAL MINI HOGESCHOLEN?

Men kan gerust stellen dat de “wijzen” de mosterd gehaald hebben bij het hoger onderwijs. Daar kunnen de instellingen, volledig autonoom, nagenoeg alles beslissen. Helaas kunnen we niet zeggen dat alles daar nu zoveel beter gaat. De centrale administratie van een hogeschool is de afgelopen jaren exponentieel gegroeid.

Directies, diensthoofden, stafmedewerkers, e.a., om nog maar te zwijgen van de opkomst van het middenmanagement bij de opleidingen zelf. Het gevolg laat zich raden, minder handen op de lesvloer.

Dankzij de 38 uren werkweek die hier reeds van toepassing is, kan men vlot de lessen optrekken. 24 lessen van 60 minuten per week is eerder de regel dan de uitzondering. Wanneer de instellingen in het leerplicht dezelfde autonomie krijgen als het hoger onderwijs is er niets dat de politiek zal tegenhouden om ook de gesloten enveloppe van het hoger onderwijs in te voeren in het leerplicht.

Dit zal aanleiding geven tot een hogere concurrentie tussen de instellingen waar finaal het personeel de rekening zal voor betalen. We hebben dit reeds zien gebeuren in het hoger onderwijs.



**WIE ZICH HET VERLEDEN NIET HERINNERT, IS GEDOEMD OM HET  
OPNIEUW TE BELEVEN.**

## BEDENKINGEN

- 01.** De voorgestelde maatregelen bieden geen zekerheid dat de eerste evaluator in het bezit is van een pedagogisch bekwaamheidsbewijs en enige ervaring heeft in het onderwijs.
- 02.** Het secundair onderwijs zal moeten evolueren naar nog grotere instellingen. In het basisonderwijs zal beleidsondersteuning moeten worden uitgebreid.
- 03.** Dit plan bewerkstelligt een grotere vrijheid voor schoolbesturen. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt, kunnen deze maatregelen voor perverse effecten zorgen.

# CONCLUSIE

**“Het trekken van een conclusie is  
een daad van moed; het is het  
moment waarop we ons  
standpunt innemen en verder  
gaan.”**

**- Winston Churchill-**

# 05

# CONCLUSIE

---



Op 18 december 2023 lanceerde de Commissie van Wijzen hun rapport. Omdat de implementatie van de voorgestelde punten in dit rapport wellicht bijzonder nadelige gevolgen kan hebben voor het onderwijspersoneel, organiseerde het VSOA-Onderwijs infosessies zodat onze leden de mogelijkheid kregen om correct te worden geïnformeerd.

Tal van leden woonden onze infosessies over het rapport van de Commissie van Wijzen bij en kregen een ongecensureerde versie van dit rapport. Er werd een uiteenzetting van ongeveer een uur voorzien, gevolgd door een peiling en een debat. **Na analyse van onze peiling kunnen we alleen maar concluderen dat het VSOA-Onderwijs het rapport van de Commissie van Wijzen volledig verwerpt.**

Staan er dan geen positieve zaken in het rapport?

Ja, er staan positieve zaken in het rapport, maar helaas worden deze overschaduwd door de negatieve aspecten. We beschouwen het dan ook als een smakeloze strategie van de auteurs van het rapport om te stellen dat het één geheel is en dat het dus als zodanig geaccepteerd moet worden. 'Geen cherry picking' luidt de boodschap. Hierdoor voelen wij ons als vakbond gedwongen om voornamelijk het rapport als geheel te beoordelen.

# CONCLUSIE

## Geen probleemoplossend rapport, tenzij voor één item

Ook al staat er in het rapport te lezen dat de problemen in het onderwijs niet zo groot zijn als vaak in de media worden gesuggereerd, toch zijn wij er ons van bewust dat er dringend een oplossing moet worden gezocht voor enkele prangende vragen zoals bijvoorbeeld: “Hoe lossen we het lerarentekort op?” Laat dit nu wel de vraag zijn waar er wel een antwoord op wordt gegeven. Maar eventjes voor de duidelijkheid; het lerarentekort is geen alleenstaand probleem. Het is een gevolg van een ander probleem, namelijk de aantrekkelijkheid van de job. De presentator van het rapport begon er niet van te blozen toen hij uitsprak dat de huidige prestatieregeling achterhaald is en dat men moet overschakelen naar een prestatieweek van 38 uur, waarbij de lessen van 50 minuten wegvallen en personeel flexibeler kan worden ingezet. Een mogelijke strategie om het lerarentekort op te lossen... dit staat te lezen op pagina 118 van het rapport!

Het hoeft geen verder betoog om u als lezer en onderwijsprofessional te moeten overtuigen dat één van de grootste problemen van het onderwijs een oplossing te bieden is aan de grote zorgnood van onze leerlingen die met een grotere administratieve planlast gepaard gaat. De Commissie van Wijzen kreeg op het einde van 2022 de opdracht om een blauwdruk van een nieuw onderwijslandschap te maken. Helaas moeten wij vaststellen dat er tijdens deze opdracht weinig aandacht werd besteed aan de aantrekkelijkheid en de werkbaarheid van de job. Het vereenvoudigen van bekwaamheidsbewijzen, het afschaffen van de TADD, voltijds werken stimuleren door te straffen en niet door te belonen. Het zijn geen items om gelukkig van te worden. Onze conclusie is dan ook te veel aandacht voor het systeem en te weinig voor het personeel.



**De arbeidsomstandigheden  
van leerkrachten staan  
garant voor de  
onderwijskwaliteit van de  
leerlingen.**





# Een leraarskamer zonder koffie?



Dat is als een leerkracht zonder vakbond.

Bij het VSOA-Onderwijs weten we waar je op rekt.

✓ optimale bescherming   ✓ snelle service   ✓ straffe koffie



Kies het zekere voor het onzekere.  
Sluit je aan bij het VSOA-Onderwijs.  
En profiteer van ons voordelenplatform

Ontdek alle voordelen op [vsoa-onderwijs.be/koffie](https://vsoa-onderwijs.be/koffie)



2024



V.U. Koen De Backer Boudewijnlaan 20-21 1000 Brussel