

ARBEIDSMARKT- RAPPORT PROGNOSE 2011-2015



AMR

Basisonderwijs en Secundair Onderwijs

Dit rapport bevat de meest recente cijfers over de arbeidsmarkt in het onderwijs. Meer specifiek wordt onderzocht of er in de nabije toekomst al dan niet sprake zal zijn van een tekort aan leraren.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING.....	5
WERKWIJZE	6
1. BASISONDERWIJS.....	7
1.1. De Vraag.....	7
1.1.1. De demografische evolutie	8
1.1.2. De uitstroom	9
1.1.3. Nieuw omkaderingssysteem basisonderwijs	10
1.1.4. Prognose van de vraag naar kleuteronderwijzers en onderwijzers in 2011-2015.....	10
1.1.5. Vervangingen	11
1.2. Het aanbod	13
1.2.1. Nieuwe instroom vanuit de lerarenopleidingen	14
1.2.2. Doorstroming van lerarenopleiding naar onderwijssector	15
1.2.3. Uitstroom van beginnende leraren	16
1.2.4. Prognose van het aanbod.....	16
1.3. De stille reserve	17
1.4. Indicatoren van een eventueel tekort.....	19
1.4.1. Openstaande vacatures in de VDAB-databank.....	19
1.4.2. De leerkrachtendatabank	19
1.5. Conclusie	21
1.5.1. Kleuteronderwijzers	21
1.5.2. Onderwijzers	21
2. SECUNDAIR ONDERWIJS.....	22
2.1. De vraag	22
2.1.1. De demografische evolutie	22
2.1.2. De uitstroom	23
2.1.3. Nieuwe beleidsmaatregelen	24
2.1.4. Besparingen.....	24
2.1.5. Prognose van de vraag naar leraren secundair onderwijs.....	24
2.1.6. De vervangingen.....	26
2.2. Het aanbod	28
2.2.1. Nieuwe instroom vanuit de lerarenopleidingen	28
2.2.2. Doorstroming van lerarenopleiding naar de onderwijssector.....	35
2.2.3. Uitstroom van beginnende leraren	36
2.2.4. Prognose van het aanbod.....	36
2.3. De stille reserve	39
2.4. Indicatoren van een eventueel tekort.....	41
2.4.1. Openstaande vacatures in de VDAB-databank.....	41
2.4.2. Evolutie masters in de tweede en derde graad van het secundair onderwijs	41
2.4.3. Knelpunten per vak in het secundair onderwijs	42
2.5. Conclusie	47
Het secundair onderwijs	47

BELEIDSAANBEVELINGEN	48
Vooraf	48
Aanbevelingen voor de overheid.....	48
Algemeen	48
Tijdens de loopbaan.....	51
Het einde van de loopbaan.	51
Aanbevelingen voor scholen, schoolbesturen en scholengemeenschappen.....	51
Aandacht voor het kleuteronderwijs en het lager onderwijs	52
Bijlagen.....	54

Arbeidsmarktrapport

BASISONDERWIJS EN SECUNDAIR ONDERWIJS

INLEIDING

Naar jaarlijkse traditie publiceert het Departement van Onderwijs en Vorming het arbeidsmarktrapport.

Dit rapport gaat na of er op de onderwijsarbeidsmarkt in de nabije toekomst al of niet een krapte aan leraren zal zijn.

Rond de eeuwwisseling werden we voor het eerst geconfronteerd met een lerarentekort. Dit tekort is daarna omgebogen en er ontstond een situatie met een licht overschot aan leerkrachten. Sinds 2006-2007 stellen we opnieuw een omgekeerde trend vast.

Het lerarentekort rond de eeuwwisseling kaderde binnen een algemene krapte op de arbeidsmarkt. Het aantal werkzoekenden in Vlaanderen daalde snel.

Omwille van de financieel – economische crisis steeg het aantal werkzoekenden opnieuw. Eind oktober 2012 telde Vlaanderen 210.506 niet-werkende werkzoekenden, +9,9% meer dan in oktober 2010. De werkloosheidsgraad kwam in oktober 2012 uit op 7,11%, in 2011 bedroeg die 6,52%¹.

In andere Europese landen heeft de crisis net voor een hogere instroom in het lerarenberoep gezorgd. Onderwijs wordt dan ook als een stabiele sector aanzien in economische moeilijke tijden.

We gaan in dit rapport na of we datzelfde effect in Vlaanderen kunnen vaststellen.

Om de leesbaarheid te verhogen, is de lay-out en de structuur van het rapport aangepast en publiceren wij vanaf dit jaar een uitgepuurde versie van het arbeidsmarktrapport, met de focus op de kernvraag: met name of er de komende jaren voldoende leerkrachten op de onderwijsarbeidsmarkt zullen zijn?

Als aanvulling op het arbeidsmarktrapport zijn de VDAB-statistieken een zeer goede barometer om de evolutie op de onderwijsarbeidsmarkt "op de voet" te volgen, cf. Arbeidsmarkt-barometer Onderwijs van de collega's van het Agentschap voor Onderwijsdiensten cf. <http://www.ond.vlaanderen.be/wegwijs/agodi/>

Micheline Scheys,
secretaris-generaal

¹ Bron: www.vdab.be/trends/

WERKWIJZE

Om na te gaan of er voldoende leerkrachten zullen zijn, maken we in dit rapport een aantal prognoses en berekeningen waarbij we de verwachte vraag en aanbod van de komende vier jaren (2011-2015) met elkaar vergelijken.

De berekening van de vraag gebeurt op basis van prognoses met betrekking tot de stijging of daling van het aantal leerlingen, de te verwachten uitstroom van leraren naar aanleiding van de vergrijzing en de mate waarin eventueel nieuwe arbeidcreërende of -besparende maatregelen worden genomen.

Aan aanbodzijde maken we een prognose op basis van de inschrijvingscijfers van het aantal studenten aan de lerarenopleiding. Toch kunnen we deze cijfers niet zonder meer beschouwen als een correcte indicatie van het aanbod aan nieuwe leerkrachten. Ten eerste stromen niet alle afgestudeerden effectief door naar het onderwijs - denk maar aan de studenten van de specifieke lerarenopleiding. Ten tweede is er ook een uitstroom uit het onderwijs gedurende de eerste vijf jaar na indiensttreding. Daarom corrigeren we deze cijfers met dit doorstroom- en uitstroompercentage.

Vervolgens kunnen we vraag en aanbod over een periode van vier jaar met elkaar vergelijken. Het verschil is de bepaling van het tekort of het overschot over een periode van vier jaar. Dat verschil relateren we ten slotte aan de grootte van het huidige tekort of overschot. Dit laatste kunnen we echter niet exact vastleggen. De meest betrouwbare indicator die we hier kunnen hanteren, zijn gegevens uit de databanken van de VDAB. Daarom gebruiken we deze data.

Daarnaast brengt dit arbeidsmarktrapport indicatoren in kaart die kunnen aangeven welke spanning er op de onderwijsarbeidsmarkt is.

1. BASISONDERWIJS

1.1. De Vraag

Nieuwe arbeidsplaatsen in het onderwijs zijn in eerste instantie afhankelijk van het aantal vacante plaatsen in de scholen. In welke mate het aantal vacante betrekkingen toeneemt of afneemt, is voornamelijk afhankelijk van volgende factoren:



1. het geboortecijfer, de leerlingenaantallen en de te verwachten doorstroming van leerlingen (van kleuter- naar lager onderwijs);
2. de uitstroom van leerkrachten als gevolg van pensionering of vervroegde terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen;
3. de handhaving of wijziging van de omkaderingsnormen (leerlingen/leraar-ratio);
4. de mate waarin de overheid eventueel besparingen doorvoert.

De prognoses van het aantal bft's² op basis van demografische gegevens en de te verwachten doorstroming van leerlingen (1.1.1), evenals de raming van de uitstroom van leerkrachten (1.1.2) gaan uit van een ongewijzigd beleid. In punt 1.1.3 brengen wij de effecten in kaart van de reeds besliste beleidsmaatregelen voor de komende jaren.

Een globale prognose van de toekomstige vraag naar leerkrachten in het basisonderwijs komt aan bod in punt 1.1.4. Deze prognose is belangrijk want, getoetst aan een globale prognose van het aanbod aan nieuwe leerkrachten geeft dit een duidelijk beeld in welke mate de spanning op de onderwijsarbeidsmarkt de komende jaren zal toenemen of afnemen.

Anderzijds zorgen de vervangingen (punt 1.1.5) voor jaarlijkse terugkerende werkgelegenheid. Heel wat leerkrachten kunnen immers ook aan de slag ter vervanging van afwezige collega's. De tewerkstelling als invalleerkracht is minder aantrekkelijk. Het tekort aan leerkrachten treedt daarom altijd het eerst op bij het vinden van geschikte vervangers.

² Bft: budgettaire fulltime equivalenten.

1.1.1. De demografische evolutie

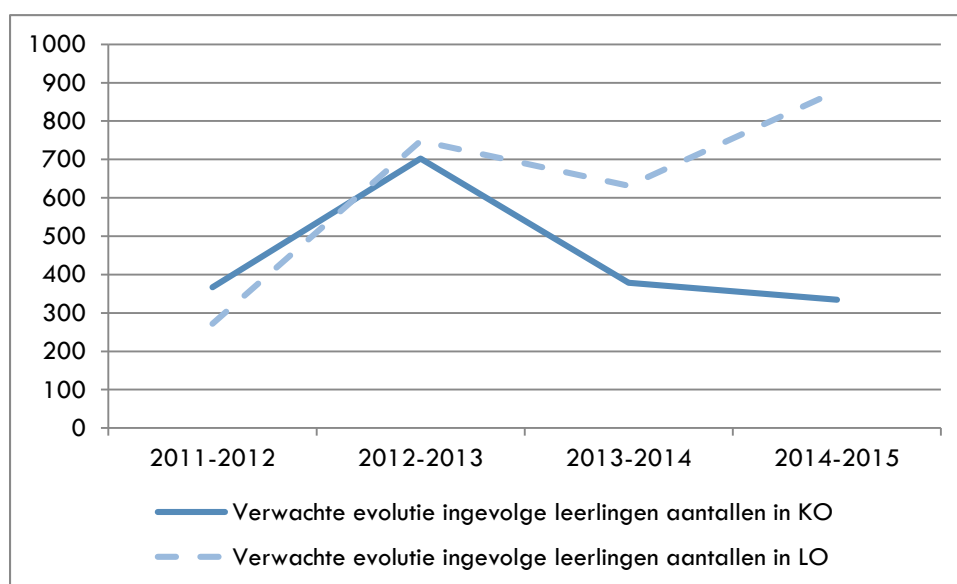
Met uitzondering van het schooljaar 2012-2013 blijft het aantal inkomende kleuters in het kleuteronderwijs vrij stabiel.

In het lager onderwijs stijgt het aantal lagere schoolkinderen de komende schooljaren, wat leidt tot een verhoging van het aantal arbeidsplaatsen voor onderwijzers voor dat schooljaar.

TABEL 1. PROGNOSE WERKGELEGENHEID BFT KLEUTER- EN LAGER ONDERWIJS OP BASIS VAN DEMOGRAFISCHE EVOLUTIE EN DOORSTROMING

Jaar	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Totaal
Prognose in BFT ingevolge leerlingen aantallen in KO	367	702	379	334	1.782
Prognose in BFT ingevolge leerlingen aantallen in LO	272	748	631	878	2.529

FIGUUR 1. PROGNOSE WERKGELEGENHEID BFT KLEUTER- EN LAGER ONDERWIJS OP BASIS VAN DEMOGRAFISCHE EVOLUTIE EN DOORSTROMING



1.1.2. De uitstroom

De totale verwachte uitstroom ten gevolge van pensionering of terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen voorspelt een kleiner aantal kleuteronderwijzers dat de komende jaren zijn job verlaat. Dit heeft te maken met de pensioenhervorming van 2012 waarbij de TBS 58+ werd herzien. De cijfers van de TBS 58+ zijn een raming op basis van het personeelsbestand (onderwijzend en bestuurs-personeel) uitgedrukt in vte. Bij de percentages voor TBS werd rekening gehouden met het uitdovend karakter van de TBS of de beperking tot 2 jaar bij het kleuteronderwijs

Voor de onderwijzers wordt eveneens een kleiner aantal uitstromers verwacht. In totaal ontstaat er over de tijdsspanne 2011-2015 door de uitstroom van personeelsleden een toename in werkgelegenheid voor kleuteronderwijzers met 702 bft's en voor onderwijzers met 1.961 bft's.

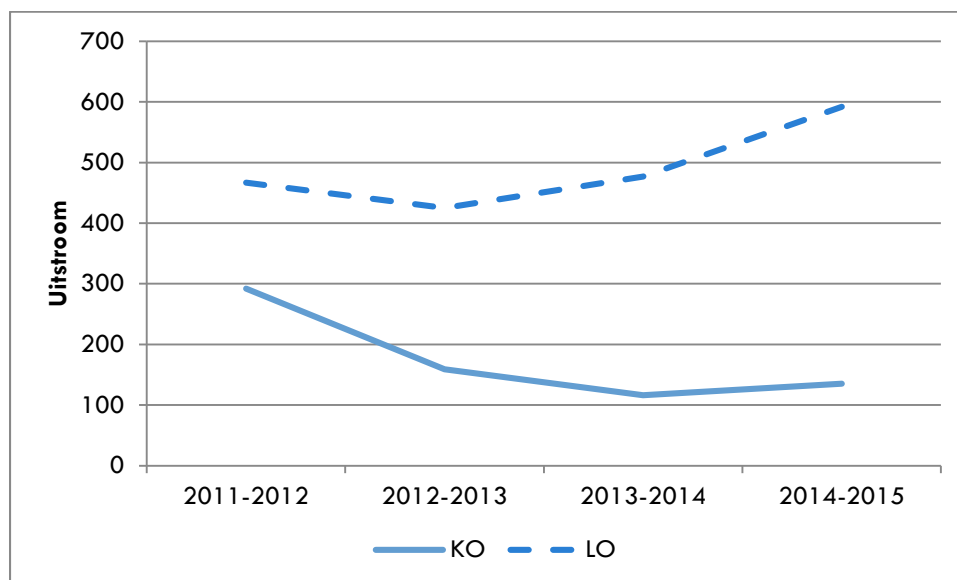
TABEL 2. PROGNOSE VAN DE UITSTROOM IN HET KLEUTERONDERWIJS

Jaar	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Totaal
Overlijden ³	9	9	9	9	36
TBS58+	197	91	71	92	451
Pensioen ⁴	86	59	36	34	215
Totaal	292	159	116	135	702

TABEL 3. PROGNOSE VAN DE UITSTROOM IN HET LAGER ONDERWIJS

Jaar	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Totaal
Overlijden	28	28	28	28	112
TBS58+	190	101	136	246	673
Pensioen	249	296	313	318	1.176
TOTAAL	467	425	477	592	1.961

FIGUUR 2. PROGNOSE VAN DE UITSTROOM IN HET KLEUTERONDERWIJS EN HET LAGER ONDERWIJS 2011-2015



³ De overlijdens zijn gebaseerd op de vte in schooljaar 2011-2012 en worden constant gehouden.

⁴ Voor de pensioenen werd rekening gehouden met de gewijzigde pensioenleeftijden. Momenteel zijn er nog te weinig gekende cijfers om precieze prognoses van de impact hiervan te berekenen. Om toch een inschatting te maken, werd ervan uitgegaan dat 5% van de populatie per jaar een half jaar langer moet werken dan 60 jaar. Bv 5% op 60,5 jaar in 2013; 5% op 61 jaar in 2014.

1.1.3. Nieuw omkaderingssysteem basisonderwijs

Op 1 september 2012 startte het nieuwe omkaderingssysteem in het gewoon basisonderwijs. Dit nieuwe systeem kent lestijden aan scholen toe op basis van socio-economische kenmerken van leerlingen. Verder wordt de lat tussen het kleuter- en lager onderwijs gelijkgelegd.

Dit resulteert in extra ambten in het basisonderwijs. Het overgrote deel daarvan gaat naar het kleuteronderwijs.

Er komen 1.085 jobs bij in het kleuteronderwijs en 235 in het lager onderwijs.

Daarnaast wordt er in het nieuwe omkaderingssysteem ook voorzien in een overgangssysteem, waarbij er voor 3 schooljaren bijkomende omkadering wordt voorzien in een afbouwscenario.

1.1.4. Prognose van de vraag naar kleuteronderwijzers en onderwijzers in 2011-2015

In dit onderdeel brengen wij alle ontwikkelingen aan de vraagzijde samen en gaan wij na in welke mate de komende jaren een vraag naar kleuteronderwijzers en onderwijzers ontstaat.

1.1.4.1. KLEUTERONDERWIJZERS

De vraag naar kleuteronderwijzers bedraagt in totaal **3.583 bft's** voor de periode van 2011-2015.

TABEL 4. PROGNOSE VAN DE VRAAG NAAR KLEUTERONDERWIJZERS VOOR 2011-2015

Extra vraag kleuteronderwijzers	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Totaal 2011-2015
Demografische evolutie	367	702	379	334	1.782
Uitstroom	292	159	116	135	702
Nieuwe omkadering KO	/	1.085	/	/	1.085
Overgangsmaatregel nieuwe omkadering	/	7	5	2	14
Verwachte vraag	659	1.953	500	471	3.583

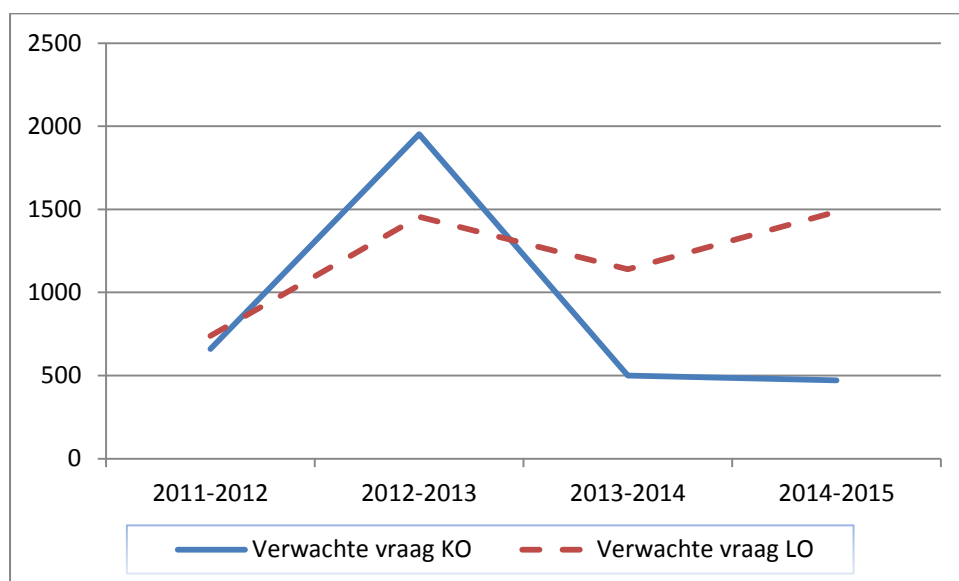
1.1.4.2. ONDERWIJZERS

De vraag naar onderwijzers zal in de periode 2011-2015 in totaal **4.819 bft's** omvatten.

TABEL 5. PROGNOSE VAN DE VRAAG NAAR ONDERWIJZERS VOOR 2011-2015

Extra vraag onderwijzers	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Totaal 2011-2015
Demografische evolutie	272	748	631	878	2.529
Uitstroom	467	425	477	592	1.961
Nieuwe omkadering LO	/	235	/	/	235
Overgangsmaatregel nieuwe omkadering	/	47	31	16	94
Verwachte vraag	739	1.455	1.139	1.486	4.819

FIGUUR 3. PROGNOSE VAN DE VRAAG NAAR KLEUTERONDERWIJZERS EN ONDERWIJZERS



1.1.5. Vervangingen

Gedurende een schooljaar moeten er heel wat vervangingen gebeuren. Het kan hier zowel gaan om vervangingen op lange termijn (bv. voor een volledig schooljaar, in de plaats van iemand die loopbaanonderbreking neemt) als op korte termijn (bv. wanneer een leerkracht gedurende één maand afwezig is wegens ziekte). Ook de vervangingen voor korte afwezigheden vallen hieronder.

Om deze vervangingen te kunnen “invullen”, moet de onderwijsarbeidsmarkt beschikken over een voldoende grote reserve aan invalkrachten.

In het kleuteronderwijs moesten in de loop van het schooljaar 2011-2012 gemiddeld elke maand 1.299 bft's vervangen worden. Die vervangingen gebeurden door gemiddeld 2.322 personen (ratio: 1,79 personen per bft).

In het lager onderwijs moesten in de loop van het schooljaar 2011-2012 gemiddeld elke maand 1.948 bft's vervangen worden. Die vervangingen gebeurden door gemiddeld 3.268 personen (ratio: 1,68 personen per bft).

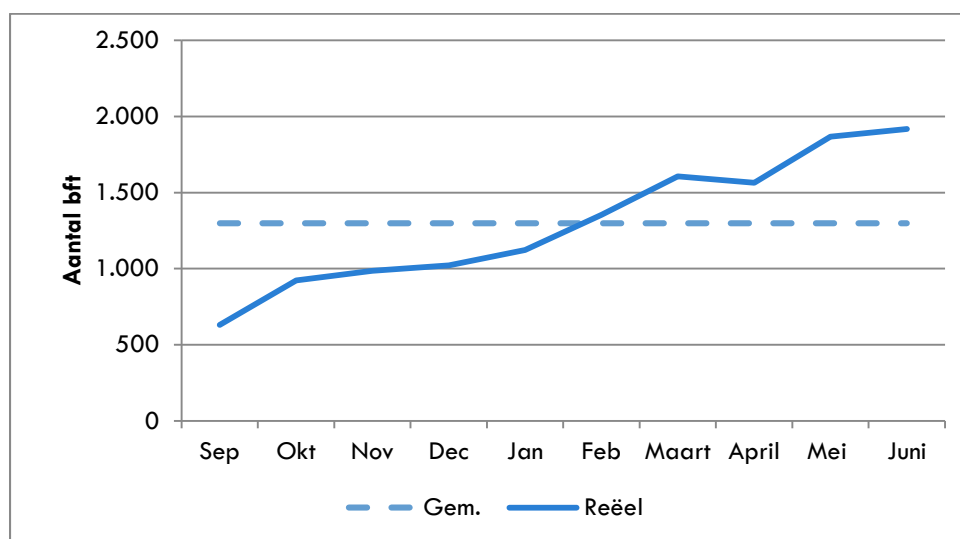
TABEL 6. RATIO VAN HET AANTAL VERVANGINGEN IN BFT/AANTAL VERVANGINGEN (KORTE EN LANGE AFWEZIGHEDEN) IN PERSONEN IN HET KLEUTERONDERWIJS

	Aantal vervangingen in bft voor 2011-2012	Aantal vervangingen in bft voor 2011-2012	Ratio
Kleuteronderwijs	1.299	2.322	1,79
Lager onderwijs	1.948	3.268	1,68

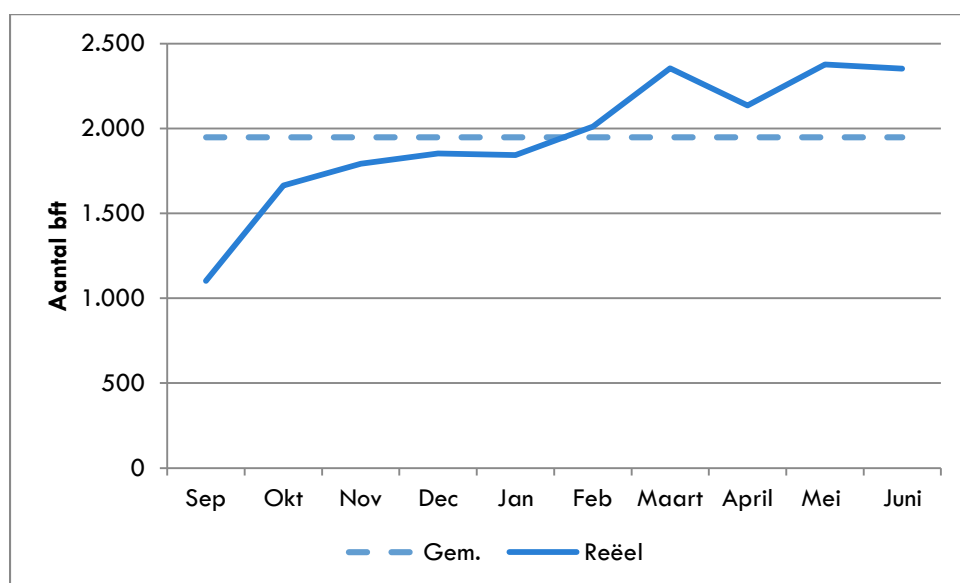
TABEL 7. MAANDELIJKS OVERZICHT VAN DE INGEVULDE VERVANGINGEN IN HET KLEUTERONDERWIJS EN LAGER ONDERWIJS VOOR HET SCHOOLJAAR 2011-2012 IN BFT

2011 - 2012	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Maart	April	Mei	Juni
KO										
Gem.	1.299	1.299	1.299	1.299	1.299	1.299	1.299	1.299	1.299	1.299
Reëel	631	922	986	1.021	1.123	1.354	1.606	1.565	1.867	1.918
LO										
Gem.	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948	1.948
Reëel	1.102	1.664	1.792	1.852	1.844	2.012	2.354	2.136	2.376	2.352

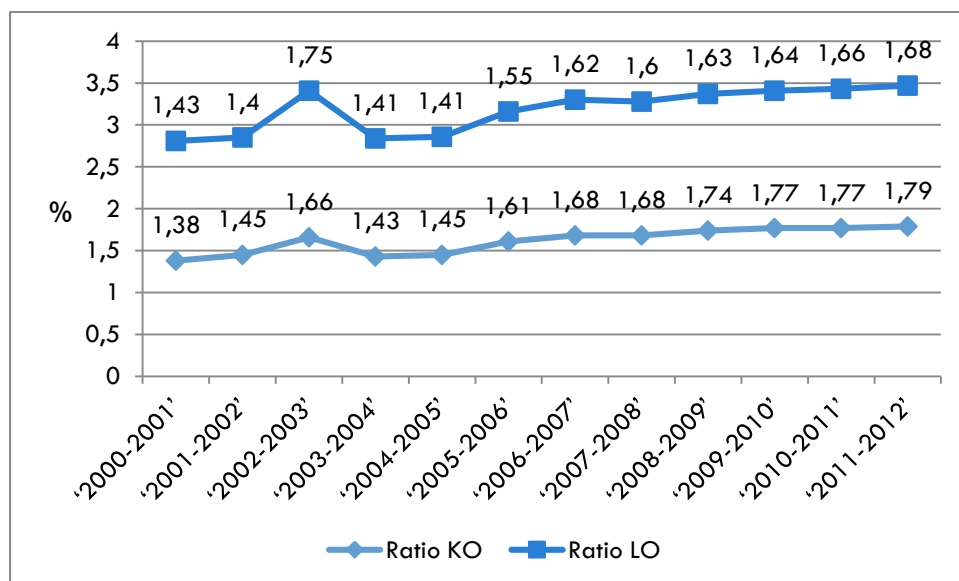
FIGUUR 4. EVOLUTIE VAN DE WERKGELEGENHEID IN BFT'S VOOR INTERIM-LEERKRACHTEN KLEUTERONDERWIJS IN DE LOOP VAN HET SCHOOLJAAR 2011-2012



FIGUUR 5. EVOLUTIE VAN DE WERKGELEGENHEID (IN BFT'S) VOOR INTERIM-LEERKRACHTEN LAGER ONDERWIJS IN DE LOOP VAN HET SCHOOLJAAR 2011-2012



FIGUUR 6. EVOLUTIE VAN DE RATIO BINNEN HET KLEUTER- EN HET LAGER ONDERWIJS VANAF HET SCHOOLJAAR 2000-2001 TOT EN MET HET SCHOOLJAAR 2011-2012



Zowel voor het kleuter- als voor het lager onderwijs merken we dat de ratio over de schooljaren heen toeneemt.

1.2. Het aanbod

De pas afgestudeerden van de lerarenopleiding vormen een belangrijk onderdeel van het aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt. Bij de start van het schooljaar kunnen heel wat pas afgestudeerden starten in vacante betrekkingen in het onderwijs. Wie in september niet kan starten, maar blijft kiezen voor een onderwijsbaan, schrijft zich in bij de VDAB als werkzoekende en kan eventueel als interimaris aan de slag in de loop van het schooljaar.

Als het aantal vacante betrekkingen stijgt, stromen jaarlijks – in de regel op 1 september - meer kandidaten vanuit de lerarenopleiding of de werkloosheid door naar het onderwijs, en wordt de reserve (in de werkloosheid of als boventallige) kleiner. Als het aantal vacante betrekkingen afneemt, is de doorstroming kleiner, en vloeien leerkrachten terug naar de interim-reserve (werkloosheid) of, als zelfs vastbenoemde leerkrachten hun baan verliezen, naar de reffectatiereserve.

Deze werkloosheidsreserve wordt jaarlijks vernieuwd door de instroom van nieuwe leerkrachten vanuit de lerarenopleidingen. Als dit aantal groeit, versterkt dit de arbeidsreserve. In dit hoofdstuk gaan wij na in welke mate we de komende jaren via deze verhoogde instroom een versterking van de arbeidsreserve mogen verwachten (1.2.1).

In punt 1.3. gaan wij na in welke mate het onderwijs nog beschikt over een (theoretische) stille reserve van deeltijdse leerkrachten. Als de reserve ontoereikend is om de vraag naar leerkrachten in te vullen, zal dit de druk op de zittende leerkrachten verhogen. Een lerarentekort dreigt dan ook de werkdruk binnen deze groep te verhogen.

1.2.1. Nieuwe instroom vanuit de lerarenopleidingen⁵

1.2.1.1. EVOLUTIE VAN DE INSCHRIJVINGEN

Generatiestudenten zijn studenten die zich voor de eerste keer inschrijven met een diplomacontract voor een professioneel of academisch gerichte bachelor in het hoger onderwijs in Vlaanderen.

Uit onderstaande tabel valt af te leiden dat het aantal generatiestudenten zowel in het kleuter- als in het lager onderwijs stijgt voor het academiejaar 2012-2013.

TABEL 8. AANTAL GENERATIESTUDENTEN VAN DE LERARENOPLEIDINGEN VOOR KLEUTERONDERWIJZER EN ONDERWIJZER

Academiejaar	Kleuteronderwijzer	Onderwijzer
2009-2010	1.279	1.732
2010-2011	1.402	1.787
2011-2012	1.337	1.864
2012-2013	1.439	1.981

Het aantal gediplomeerde kleuteronderwijzers/onderwijzers stijgt in het schooljaar 2011-2012.

TABEL 9. GEDIPLOMEERDEN IN DE LERARENOPLEIDINGEN VOOR KLEUTERONDERWIJZER EN ONDERWIJZER

Academiejaar	Kleuteronderwijzer	Onderwijzer
2009-2010	842	1.082
2010-2011	811	1.206
2011-2012	994	1.426

1.2.1.2. POTENTIEEL AANBOD OP DE ARBEIDSMARKT

In de opleidingen voor kleuteronderwijzer behaalden van de 1.279 generatiestudenten die in 2009 begonnen 994 studenten drie schooljaren later een diploma (zie tabel 8 en 9). Dit is een percentage van 78%.

Passen wij dit percentage toe op de generatiestudenten van 2010, dan betekent dit dat er in 2013 van deze groep 1.093 een diploma kleuteronderwijzer zullen behalen. Van de generatiestudenten van 2011 zullen er dan 1.042 een diploma in 2014 behalen. Van de generatiestudenten van 2012 zullen volgens dezelfde hypothetische veronderstelling 1.122 gediplomeerde kleuteronderwijzers beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt in 2015.

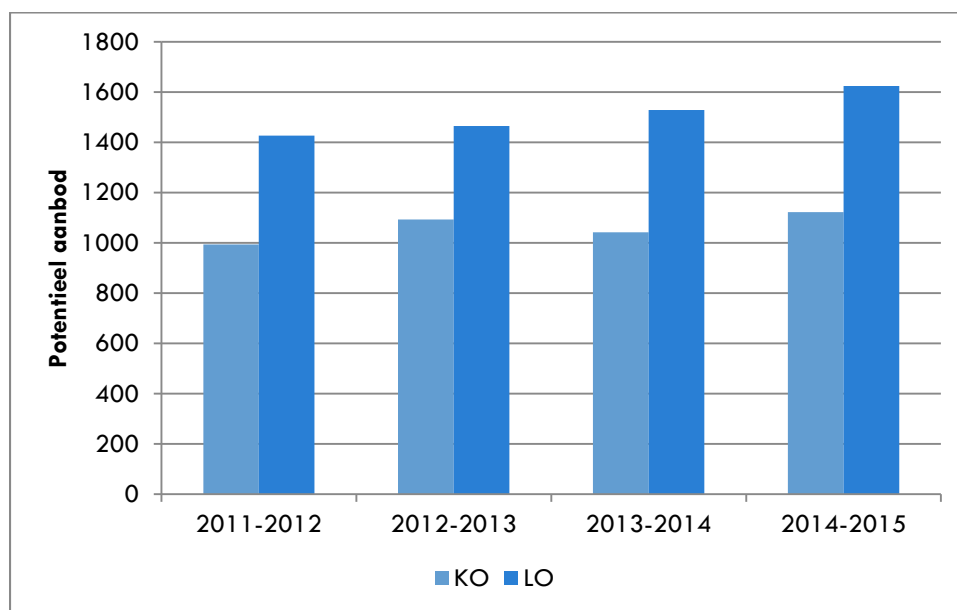
Van de 1.732 generatiestudenten die zich in 2009 inschreven voor onderwijzer, behaalden 1.426 studenten of 82 % een diploma. Passen we dit percentage opnieuw toe op de generatiestudenten van september 2010, dan behalen 1.465 studenten hun diploma in 2013. Deze studenten kunnen datzelfde jaar op de arbeidsmarkt komen. Van de generatiestudenten van 2011 zullen dan 1.528 studenten hun diploma in 2014 behalen en 1.624 studenten hun diploma in 2015.

⁵ Bron: Cel gegevensbeheer afdeling Hoger Onderwijs.

TABEL 10. EXTRA AANBOD OP DE ARBEIDSMARKT VOOR KLEUTERONDERWIJZERS EN ONDERWIJZERS PROGNOSE VAN 2011 TOT EN MET 2015 OP BASIS VAN HET AANTAL AFGELEVERDE DIPLOMA'S

Beschikbaar op de arbeidsmarkt	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Totaal
Kleuteronderwijs	994	1.093	1.042	1.122	4.251
Lager onderwijs	1.426	1.465	1.528	1.624	6.043

FIGUUR 7. PROGNOSE VAN HET EXTRA (POTENTIEEL) AANBOD AAN KLEUTERONDERWIJZERS EN ONDERWIJZERS OP BASIS VAN HET AANTAL AFGELEVERDE DIPLOMA'S IN DE LERARENOPLEIDINGEN.



1.2.2. Doorstroming van lerarenopleiding naar onderwijssector

In punt 1.2.1.2. werd het potentieel aanbod aan nieuwe leerkrachten bepaald. Dat wil zeggen dat ervan werd uitgegaan dat al wie afstudeert als kleuteronderwijzer of onderwijzer ook effectief in het onderwijs terecht komt. In hoeverre dat ook zo is, blijkt uit onderstaande cijfers.

TABEL 11. AANTAL KLEUTERONDERWIJZERS IN DIENST IN VERHOUDING TOT HET AANTAL AFGESTUDEERDEN

	2011
Aantal afgestudeerde kleuteronderwijzers	994
Aantal pas afgestudeerde kleuteronderwijzers in dienst	863
Vershil afgestudeerd – in dienst	131
% in dienst	87%

TABEL 12. AANTAL ONDERWIJZERS IN DIENST IN VERHOUDING TOT HET AANTAL AFGESTUDEERDEN

	2011
Aantal afgestudeerde kleuteronderwijzers	1.426
Aantal pas afgestudeerde kleuteronderwijzers in dienst	1.273
Vershil afgestudeerd – in dienst	153
% in dienst	89%

1.2.3. Uitstroom van beginnende leraren

Dat heel wat afgestudeerden effectief kiezen voor een job in het kleuter- of lager onderwijs betekent echter nog niet dat ze er ook aan de slag blijven.

Deze methode brengt de uitstroom in kaart van alle leraren die jonger zijn dan 30 jaar. Het gaat hier dus om vastbenoemde personeelsleden, tijdelijk aangestelde personeelsleden en interimarissen. We gaan na welk percentage leraren binnen een periode van vijf jaar na hun eerste indiensttreding niet meer terug te vinden is in het onderwijs.

TABEL 13. PERCENTAGE LERAREN JONGER DAN 30 JAAR DAT NA 5 JAAR HET KLEUTER- OF LAGER ONDERWIJS HEEFT VERLATEN IN VLAANDEREN

Niveau	In dienst 2006	Nog in dienst 2011	Uitstroom in %
Kleuteronderwijs	6.506	5.719	12%
Lager Onderwijs	14.116	12.092	14%

De uitstroompercentages binnen het kleuter- en lager onderwijs liggen dicht bij elkaar: respectievelijk 12 en 14%.

1.2.4. Prognose van het aanbod

Om het totaal aanbod aan nieuwe leerkrachten te berekenen, gaan we uit van het totaal aantal afgestudeerden dat over een periode van vier jaar op de arbeidsmarkt zal komen (zie 1.2.1.2). Vervolgens corrigeren we dit cijfer een eerste maal met het aantal afgestudeerden dat effectief in het onderwijs terechtkomt (zie 1.2.2.). Tot slot voeren we een tweede correctie door op dit resultaat, omdat blijkt dat een aantal afgestudeerden de onderwijssector verlaten binnen de eerste vijf jaar na het behalen van hun diploma (zie 1.2.3.). We hanteren daarvoor het uitstroompercentage van de hele groep jonger dan 30 jaar.

1.2.4.1. KLEUTERONDERWIJZERS

Voor de kleuteronderwijzer bedraagt het totale aanbod aan jonge leerkrachten dat in de periode 2011-2015 op de arbeidsmarkt zal komen **4.251 bft's** (zie tabel 10). Van dit aantal blijkt gemiddeld 87 % effectief in het onderwijs aan de slag te gaan (zie tabel 11.)

Passen we dit percentage toe op het potentieel van 4.251 kleuteronderwijzers, dan betekent dit dat er mogelijk **3.698 bft's** op de arbeidsmarkt komen.

Tabel 13 maakt duidelijk dat gemiddeld 12% van de personeelsleden jonger dan 30 jaar het kleuteronderwijs verlaten binnen de vijf jaar na hun indiensttreding. Toegepast op het ingeperkt potentieel van 3.698 extra kleuteronderwijzers, komt dit erop neer dat er 444 kleuteronderwijzers het onderwijs weer zullen verlaten binnen de vijf jaar. Het reële aanbod aan kleuteronderwijzers bedraagt met andere woorden **3.254 bft's**.

1.2.4.2. ONDERWIJZERS

Het totaal potentieel aan nieuwe onderwijzers dat zal instromen vanuit de lerarenopleiding bedraagt **6.043 bft's** (zie tabel 10). Op basis van de gegevens van tabel 12 blijkt dat hiervan 89% in dienst treedt in het onderwijs. Van de 6.043 bft's komen er met andere woorden nog 5.378 bft's in aanmerking voor de berekening van het aanbod aan onderwijzers.

Zoals voor de kleuteronderwijzers voeren we hierop echter nog een tweede correctie door, aangezien gemiddeld genomen 14 % of 753 personeelsleden jonger dan 30 jaar in het lager onderwijs de onderwijssector definitief de rug toekent binnen de vijf jaar na de start van hun loopbaan. Op basis daarvan bedraagt het reële aanbod aan onderwijzers voor de periode 2011-2015 4.625 bft's.

1.3. De stille reserve

In dit rapport verstaan wij onder de stille reserve: de ruimte waarover deeltijdse tijdelijke personeelsleden beschikken om meer te gaan werken. Uiteraard is dit maar een "theoretische" reserve, omdat kan worden aangenomen dat niet iedereen meer *wil of kan* werken. Hierbij houden we geen rekening met de groep vastbenoemde leerkrachten die een onvolledige opdracht uitoefenen.

TABEL 14. POTENTIEEL VAN DE STILLE RESERVE VAN TIJDELIJKE PERSONEELSLEDEN IN HET BASISONDERWIJS (BFT)

Stille reserve	2012
Kleuteronderwijs	
Aantal personen (zuiver tijdelijk)	5.839
Gemiddelde opdracht tijdelijk personeelslid	61%
Aantal bft's reserve	2.277
Lager Onderwijs	
Aantal personen (zuiver tijdelijk)	9.044
Gemiddelde opdracht tijdelijk personeelslid	60%
Aantal bft's reserve	3.637

TABEL 15. GEBRUIK VAN STILLE RESERVE VOOR INTERIMARISSEN JONGER DAN 30 JAAR BIJ INVULLING VAN INTERIM-VACATURES IN HET BASISONDERWIJS - SCHOOLJAAR 2011-2012

Kleuter onderwijs	Tijdelijke bft 2011	Tijdelijke bft 2012	extra interim vacatures in bft	extra bft opgevangen door extra personeel	Extra bft opgevangen door de bestaande leerkrachten = stille reserve
Aantal bft's	489	1.352	863 (=100%)		
Aantal personen	1.015	1.827		604 (=70%)	
Gemiddelde Opdracht tijdelijken	48%	74%			262 (=30%)

Lager onderwijs	Tijdelijke bft 2011	Tijdelijke bft 2012	extra interim vacatures in bft	extra bft opgevangen door extra personeel	Extra bft opgevangen door de bestaande leerkrachten = stille reserve
Aantal bft's	649	1.368	719 (=100%)		
Aantal personen	1.414	1.941		371 (=52%)	
Gemiddelde Opdracht tijdelijken	46%	70%			348 (=48%)

Op het eerste gezicht zijn de eerder lage cijfers m.b.t. het gebruik van de stille reserve onlogisch.

Je kan immers verwachten dat scholen de extra uren in de eerste plaats toekennen aan de leerkrachten die al bij hen in dienst zijn – en die zij goed kennen. Het personeelsstatuut legt dit trouwens op via de voorrangsregeling.

Mogelijke verklaringen hiervoor zijn:

- het uurrooster van de leerkracht die al lesgeeft maar nog deeltijds ter beschikking staat, past niet in het uurrooster van de vacature. In CAO VII werd vastgelegd dat de prestaties van personeelsleden met een deeltijdse opdracht geclusterd moeten worden. Dit zou eigenlijk een grotere inzetbaarheid van de stille reserve tot gevolg moeten hebben, maar dit blijkt niet zo in de realiteit;
- leerkrachten in het basisonderwijs verkiezen om hun lesopdracht zoveel mogelijk in eigen dorp of gemeente uit te oefenen: een onvolledige opdracht dicht bij huis geniet de voorkeur boven een volledige opdracht waarvoor een (verre) verplaatsing noodzakelijk is;

- het gebrek aan mobiliteit tussen netten en inrichtende machten, ondanks de invoering van scholengemeenschappen. Bijvoorbeeld: de opbouw van TADD-rechten gebeurt volledig binnen een scholengemeenschap. Wil je aan de slag in een school van een andere scholengemeenschap, dan geldt dit opgebouwde recht niet en begin je volledig opnieuw;
- de mogelijkheid dat veel tijdelijke (jongere) personeelsleden er bewust voor kiezen om niet voltijds te gaan werken, wegens gezinsredenen of andere persoonlijke motieven⁶;
- vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt zijn misschien niet voldoende transparant.

1.4. Indicatoren van een eventueel tekort

1.4.1. Openstaande vacatures in de VDAB-databank

De VDAB-databanken bevatten statistische gegevens m.b.t. vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Voor het secundair onderwijs gebruikt de VDAB twee indelingen: leraar 1^{ste}/2^{de} graad secundair onderwijs en leraar 3^{de}/4^{de} graad secundair onderwijs (zie verder punt 2.4.1.) Voor het basisonderwijs is er echter geen uitsplitsing tussen kleuteronderwijzers en onderwijzers en wordt enkel de categorie “basisonderwijs” in deze databank weergegeven.

TABEL 16. LEERKRACHT BASISONDERWIJS: OVERZICHT VOOR VLAANDEREN

Maart 2011	
Openstaande vacatures	275

Bovenstaande tabel geeft het aantal openstaande vacatures voor een leerkracht basisonderwijs weer op het einde van de maand maart 2011. De vacatures zijn de vacatures uit het normale economische circuit zonder interim. Eind maart 2011 zijn er 275 openstaande vacatures.

1.4.2. De leerkrachtendatabank

1.4.2.1. BASISONDERWIJS

AgODi beheert naast haar algemene databank ook een leerkrachtendatabank.

Hieronder vergelijken we het aantal kandidaat-leerkrachten dat zichzelf voor een bepaalde onderwijsbevoegdheid opgeeft in de leerkrachtendatabank met het aantal tijdelijke uren (interim-uren voor minder dan een schooljaar) dat voor dat ambt beschikbaar is. Dit aantal tijdelijke uren is omgerekend naar bft's. Deze verhouding kan een indicatie geven van de ambten die moeilijk ingevuld geraken. Ambten waarvoor het aantal kandidaten in de leerkrachtendatabank laag ligt t.o.v. het aantal benodigde bft's in interim uren, geraken wellicht moeilijk ingevuld wanneer een school in de loop van het schooljaar vervangers moet zoeken.

⁶ Uit een onderzoek van het Steunpunt werkgelegenheid, arbeid en vorming blijkt dat vooral vrouwen deeltijds werken: 41% ten opzichte van 5% mannen. Het aandeel deeltijds werken in het onderwijs kan te maken hebben met het feit dat in het onderwijs overwegend vrouwen tewerk gesteld zijn, en dat een aantal onder hen bewust voor deeltijds werk kiest om werk en gezin te kunnen combineren.

In onderstaande tabel wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- vraag bft: de vraag naar het aantal fulltime betrekkingen;
- aanbod: het aantal leraren in de lerarendatabank;
- knelpunt: het verschil tussen de vraag en het aanbod.

TABEL 17. AANTAL KANDIDAAT-LEERKRACHTEN MET EEN VEREIST BEKWAAMHEIDSBEWIJS IN HET SCHOOLJAAR 2011-2012 T.O.V. AANTAL BFT'S IN INTERIM-UREN OP 15/01/2012 IN HET GEWOON BASISONDERWIJS

Ambt	Vak	Vraag bft	Aanbod	Knelpunt
Onderwijzer		2.823,08	1.067	1.756,08
Kleuter onderwijzer		2.305,49	835	1.470,49
Leermeester LO		220,41	836	-615,59

Kandidaten kunnen meerdere ambten als onderwijsbevoegdheid opgeven waardoor dubbeltelling mogelijk is. Dit is weliswaar uitzonderlijk, maar hiermee dient rekening gehouden te worden bij de interpretatie van de tabellen.

In bovenstaande tabel zijn de ambten waarvoor het tekort aan kandidaten het grootst is in verhouding tot het aantal bft's interim-uren, bovenaan gerangschikt. Het tekort aan leerkrachten is het grootst bij de onderwijzers en de kleuteronderwijzers. Er blijkt geen tekort te zijn aan leermeesters lichamelijke opvoeding.⁷

⁷ De gegevens voor de leermeesters levensbeschouwelijke vakken worden hier niet opgenomen, enerzijds omdat voor een aanstelling voor deze vakken het hebben van een bekwaamheidsbewijs alleen niet voldoende is: er is ook een voordracht van de bevoegde instantie nodig. Anderzijds zijn, alvast in het vrij gesubsidieerd basisonderwijs, deze uren vaak opgenomen in de opdracht van de onderwijzer. In de praktijk blijken de scholen rechtstreeks een beroep te doen op de inspecteurs-adviseurs en de bevoegde instantie om interim leerkrachten te vinden, waardoor leerkrachten met een onderwijsbevoegdheid voor godsdienst vooral dit kanaal gebruiken om zich beschikbaar te stellen voor het onderwijs.

1.5. Conclusie

1.5.1. Kleuteronderwijzers

Het huidige tekort of overschot aan leerkrachten kunnen we niet exact bepalen. De beste indicator zijn de gegevens uit de databanken van de VDAB. Deze bevatten echter geen opsplitsing tussen kleuteronderwijzers en onderwijzers. Het totale aantal openstaande vacatures eind maart 2011 bedroeg 275 leerkrachten basisonderwijs. Om een prognose mogelijk te maken voor kleuteronderwijs en lager onderwijs apart, veronderstellen we dat de niet-ingevulde vacatures in evenredige mate verdeeld zijn over het kleuter- en het lager onderwijs. Dit komt dan voor het kleuteronderwijs neer op 96 openstaande vacatures⁸.

In hoofdstuk 1 tonen we aan dat de vraag naar kleuteronderwijzers in totaal of **3.583 bft's** zal omvatten. Dit komt vooral door zowel de demografische evolutie als de uitbreiding van de omkadering en de uitstroom ten gevolge van pensioen.

Het aanbod aan kleuteronderwijzers dat nieuw op de arbeidsmarkt komt voor de periode 2011-2015 bedraagt **3.254** personen. Hieruit blijkt dat het aanbod kleiner is dan de vraag.

Op basis van het nettoresultaat van deze vergelijking van vraag en aanbod kunnen wij aannemen dat er over een tijdsspanne van vier jaar – enkel en alleen op basis van de evoluties in het kleuteronderwijs – **een tekort aan kleuteronderwijzers** zal zijn van **425 bft's**.

1.5.2. Onderwijzers

Zoals reeds aangehaald maken de VDAB-databanken geen opsplitsing tussen kleuteronderwijzers en onderwijzers. Als het totale aantal openstaande vacatures in evenredige mate verdeeld wordt over het kleuter- en het lager onderwijs, komt dit voor het lager onderwijs neer op 179 openstaande vacatures⁹.

In hoofdstuk 1 tonen we aan dat de vraag naar onderwijzers de volgende jaren (2011-2015) in totaal, naargelang de manier waarop de scholen nieuwe arbeidsplaatsen invullen, **4.819 bft's** zal omvatten. Deze arbeidsplaatsen zijn vooral een gevolg van de uitstroom ten gevolge van pensioen.

Anderzijds zal er een aanbod zijn van **4.625** onderwijzers over de periode 2011-2015. Dit blijkt uit hoofdstuk 2.

Op basis van het nettoresultaat van deze vergelijking van vraag en aanbod kunnen we aannemen dat de arbeidsreserve van onderwijzers – enkel en alleen op basis van de evoluties in het lager onderwijs – over een tijdsspanne van vier jaar een **tekort van 373** onderwijzers zal bedragen.

⁸ De verdeling over het kleuter- en het lager onderwijs is gebeurd op basis van de verdeling lestijden (LT) volgens de schalen: lager onderwijs: 65% ; kleuteronderwijs: 35%.

⁹ De verdeling over het kleuter- en het lager onderwijs is gebeurd op basis van de verdeling lestijden (LT) volgens de schalen: lager onderwijs: 65% ; kleuteronderwijs: 35%.

2. SECUNDAIR ONDERWIJS

2.1. De vraag

Nieuwe arbeidsplaatsen in het onderwijs zijn in eerste instantie afhankelijk van het aantal vacante plaatsen in de scholen.

In welke mate het aantal vacante betrekkingen toeneemt of afneemt, is voornamelijk afhankelijk van volgende factoren:

- het geboortecijfer, de leerlingenaantallen en de te verwachten doorstroming van leerlingen (van lager naar secundair onderwijs);
- de uitstroom van leerkrachten als gevolg van pensionering of vervroegde terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen en overlijden;
- de handhaving of wijziging van de omkaderingsnormen (leerlingen/leraar-ratio);
- de mate waarin de overheid eventueel besparingen doorvoert.



De prognoses van het aantal bft's op basis van demografische gegevens en de te verwachten doorstroming van leerlingen (2.1.1.), evenals de raming van de uitstroom van leerkrachten (2.1.2.), gaan uit van een ongewijzigd beleid. In punt 2.1.3. en 2.1.4. brengen wij de effecten in kaart van de beleidsmaatregelen of -intenties van de komende jaren.

Een globale prognose van de toekomstige vraag naar leerkrachten in het secundair onderwijs komt aan bod in punt 2.1.5. Deze prognose is belangrijk want, getoetst aan een globale prognose van het aanbod aan nieuwe leerkrachten, geeft dit een duidelijk beeld in welke mate de spanning op de onderwijsarbeidsmarkt de komende jaren zal toenemen of afnemen.

Anderzijds zorgen de vervangingen onder punt 2.1.6 voor jaarlijkse terugkerende werkgelegenheid. Heel wat leerkrachten kunnen immers ook aan de slag ter vervanging van afwezige collega's. De tewerkstelling als invalleerkracht is minder aantrekkelijk. Het tekort aan leerkrachten treedt daarom altijd het eerst op bij het vinden van geschikte vervangers.

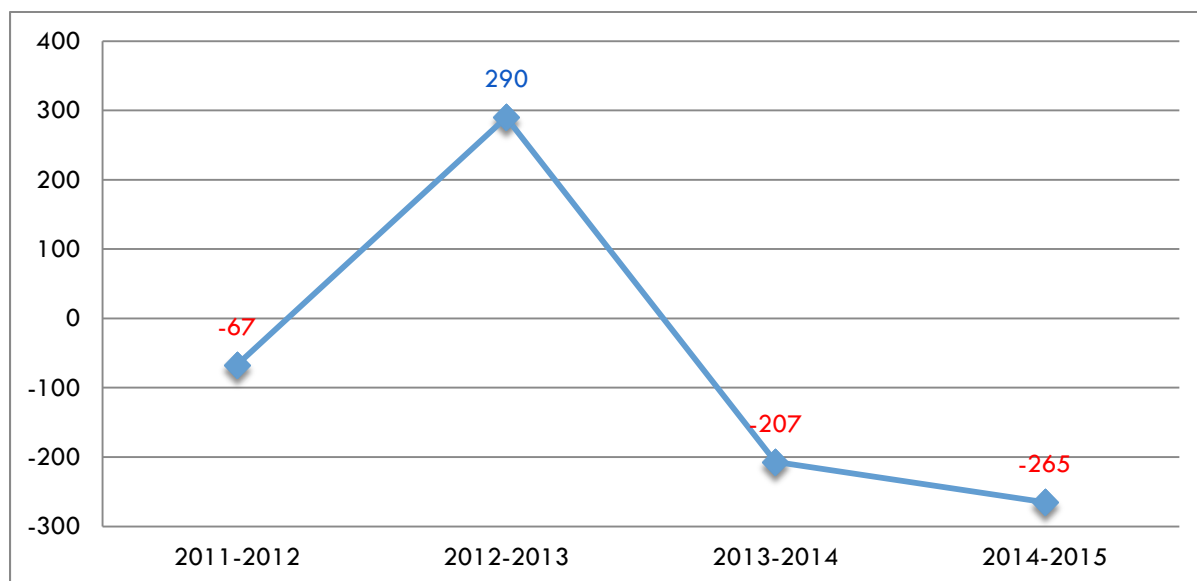
2.1.1. De demografische evolutie

Op basis van demografische gegevens en doorstroming van het lager naar het secundair onderwijs zal door een verwacht lager aantal leerlingen de vraag naar onderwijzend en bestuurspersoneel in het secundair onderwijs (gewoon en buitengewoon) afnemen.

Een prognose over de tijdsspanne tussen de schooljaren 2011-2012 en 2014-2015 voorziet, bij ongewijzigd beleid, een afname in werkgelegenheid met -249 bft's.

TABEL 18. PROGNOSE VAN DE BIJKOMENDE WERKGELEGENHEID IN HET SECUNDAIR ONDERWIJS OP BASIS VAN DE DEMOGRAFISCHE EVOLUTIE (IN BFT)

Jaar	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Verwachte evolutie ingevolge de leerlingenaantallen	-67	290	-207	-265

FIGUUR 8. PROGNOSE VAN DE BIJKOMENDE WERKGELEGENHEID IN HET SECUNDAIR ONDERWIJS OP BASIS VAN DE DEMOGRAFISCHE EVOLUTIE (IN BFT)

2.1.2. De uitstroom

Het effect van de vergrijzing (tbs 58+ en pensioen) van het lerarenkorps neemt in het secundair onderwijs grotere proporties aan dan in het basisonderwijs.

Een prognose voor de totale uitstroom over de tijdspanne tussen de schooljaren 2011-2012 en 2014-2015 voorziet bij ongewijzigd beleid een toename van de werkgelegenheid met 4.861 bft door de uitstroom van personeelsleden.

TABEL 19. PROGNOSE VAN DE UITSTROOM IN HET SECUNDAIR ONDERWIJS (IN BFT)

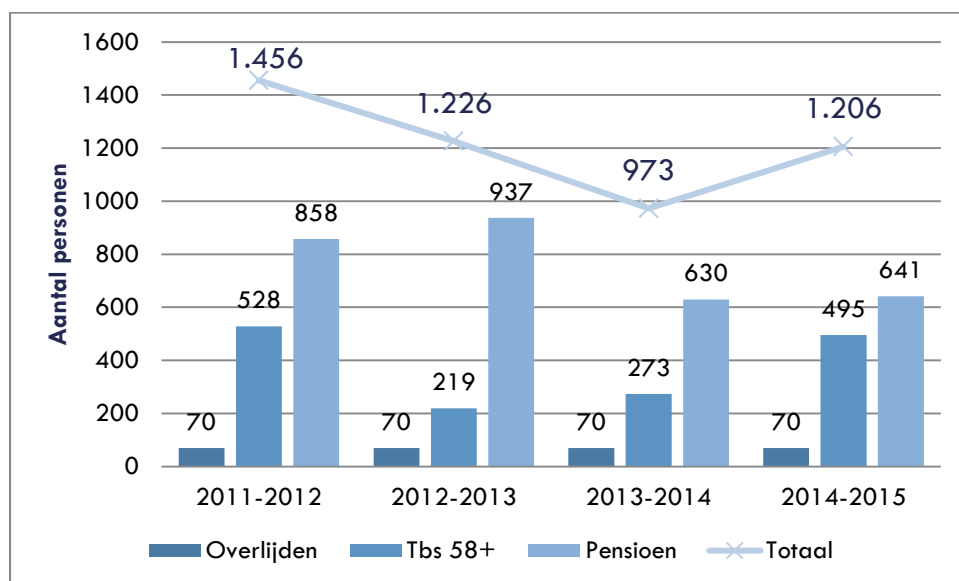
Uitstroom	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Totaal '11-'15
Overlijden¹⁰	70	70	70	70	280
Tbs 58+¹¹	528	219	273	495	1.515
Pensioen¹²	858	937	630	641	3.066
Totaal	1.456	1.226	973	1.206	4.861

¹⁰ De overlijdens zijn gebaseerd op de vte in schooljaar 2011-2012 en worden constant gehouden.

¹¹ Dit is een raming op basis van het personeelsbestand (onderwijzend en bestuurs-personeel) uitgedrukt in VTE. Bij de percentages voor TBS werd rekening gehouden met het uitdovend karakter van de TBS of de beperking tot 2 jaar bij het kleuteronderwijs. Voor de pensioenen werd rekening gehouden met de gewijzigde pensioenleeftijden. Momenteel zijn er nog te weinig gekende cijfers om precieze prognoses van de impact hiervan te berekenen. Om toch een inschatting te maken, werd uitgegaan dat 5% van de populatie per jaar een half jaar langer moet werken dan 60 jaar. Bv 5% op 60,5 jaar in 2013; 5% op 60,5 jaar en 5% op 61 jaar in 2014.

¹² Id. voetnoot 17

FIGUUR 9. PROGNOSE VAN DE UITSTROOM IN HET SECUNDAIR ONDERWIJS (IN BFT)



2.1.3. Nieuwe beleidsmaatregelen

2.1.3.1. KONINKLIJKE BALLETSCHOOL

Voor de Koninklijke balletschool zijn er voor het schooljaar 2011-2012 éénmalig 9 extra bft toegekend. Voor het schooljaar 2012-2013 is er opnieuw een uitzondering toegekend. Ditmaal zijn er 5 bft extra toegewezen.

2.1.4. Besparingen

De hachelijke budgettaire toestand noopt de Vlaamse Regering tot verdere besparingen.

2.1.4.1. PROJECTEN

Vanaf 1 september 2011 houdt het project "Accent op talent", na al eens verlengd te zijn geweest, definitief op te bestaan. Dit is een verlies van 19 bft.

2.1.5. Prognose van de vraag naar leraren secundair onderwijs

Bij het opstellen van deze prognose houden we rekening met enerzijds de demografische evolutie, dit wil zeggen het aantal leerlingen dat men kan verwachten in de komende jaren, en anderzijds de uitstroom van leerkrachten. Leerkrachten kunnen uitstromen omwille van overlijden, pensioen of TBS58+. Daarnaast kijken we of er nieuwe beleidsmaatregelen genomen zijn: dit kunnen nieuwe initiatieven zijn of besparingen die een invloed hebben op het aantal te verwachten bijkomende arbeidsplaatsen.

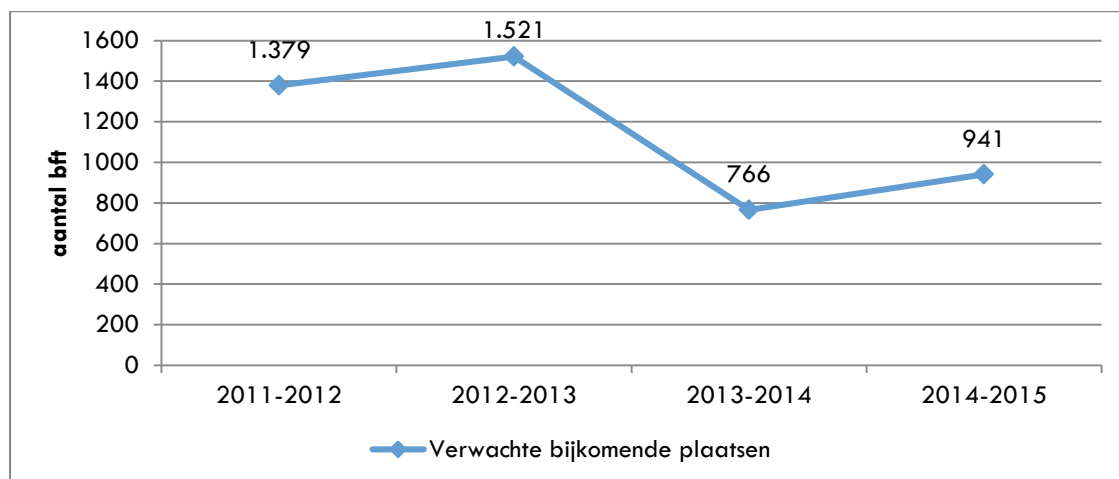
TABEL 20. PROGNOSE VAN DE VRAAG NAAR LERAREN SECUNDAIR ONDERWIJS VOOR DE TIJDSPANNE TUSSEN SCHOOLJAREN 2011-2012 EN 2014-2015

Extra vraag leraren S.O.	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Totaal
Demografische evolutie	-67	290	-207	-265	-249
Uitstroom					
Overlijden ¹³	70	70	70	70	280
TBS58+ ¹⁴	528	219	273	495	1.515
Pensioen	858	937	630	641	3.066
Nieuwe beleidsmaatregelen					
Koninklijke balletschool	9	5	/	/	14
Besparingen					0
Projecten	-19				-19
Verwachte bijkomende plaatsen	1.379	1.521	766	941	4.607

¹³ De overlijdens zijn gebaseerd op de vte in schooljaar 2011-2012 en worden constant gehouden.

¹⁴ Dit is een raming op basis van het personeelsbestand (onderwijzend en bestuurspersoneel) uitgedrukt in vte. Bij de percentages voor TBS werd rekening gehouden met het uitdovende karakter van de TBS. Voor diegenen die met pensioen gaan werd rekening gehouden met de gewijzigde pensioenleeftijden. Momenteel zijn er nog te weinig gekende cijfers om precieze prognoses van de impact hiervan te berekenen. Om toch een inschatting te maken, is ervan uitgegaan dat 5% van de populatie per jaar een half jaar langer moet werken dan 60 jaar. Bijvoorbeeld 5% op 60,5 jaar in 2013; 5% op 60,5 jaar en 5% op 61 jaar in 2014.

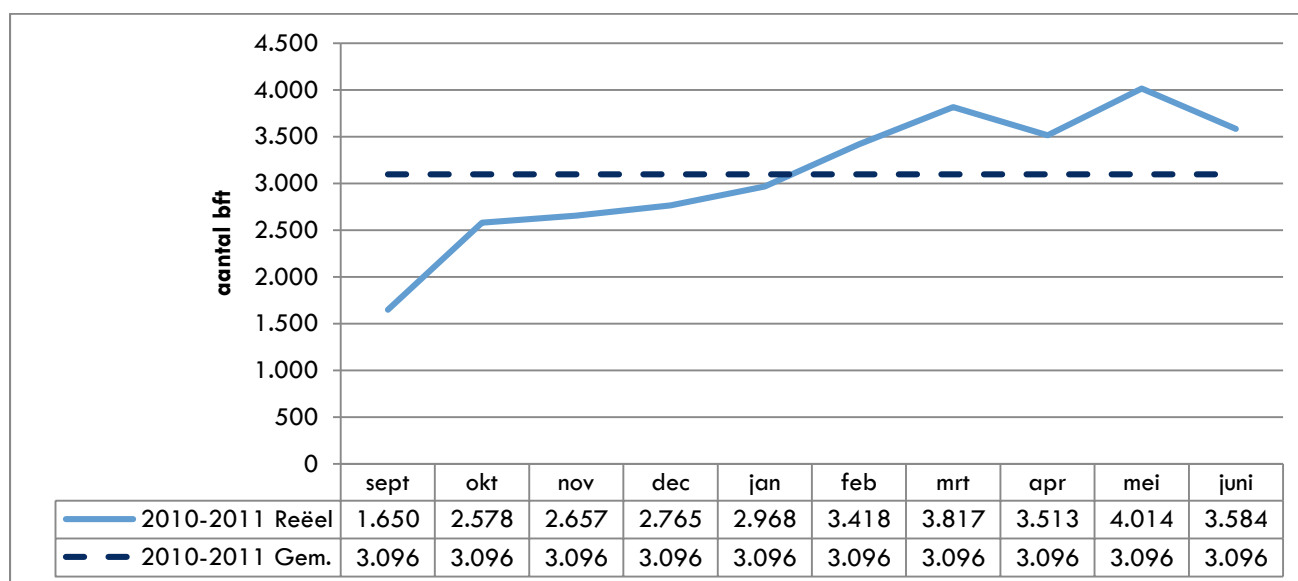
FIGUUR 10. PROGNOSE VAN DE VRAAG NAAR LERAREN SECUNDAIR ONDERWIJS VOOR DE TIJDSPANNE TUSSEN SCHOOLJAREN 2011-2012 EN 2014-2015

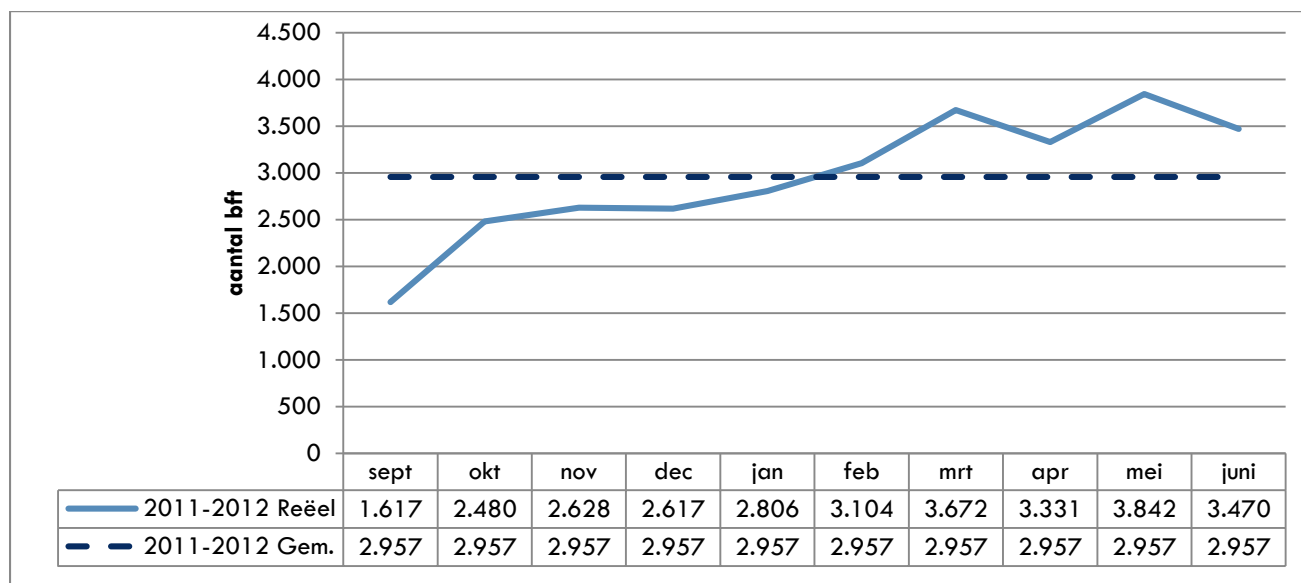


2.1.6. De vervangingen

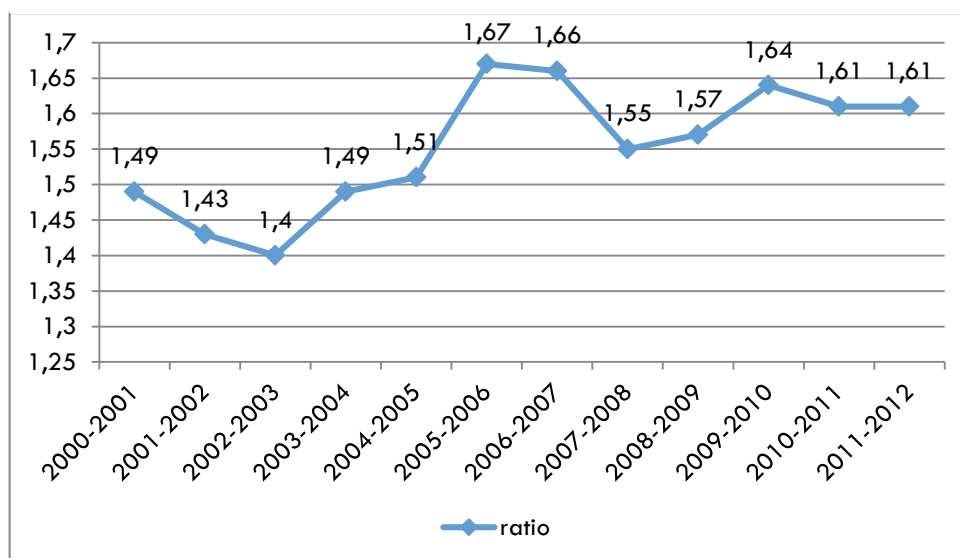
Ook in het secundair onderwijs wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de langdurige vervangingen (d.w.z. vervangingen voor een volledig schooljaar) die ontstaan bij het begin van het schooljaar en anderzijds de vervangingen van kortere duur van afwezige personeelsleden die ontstaan in de loop van het schooljaar. Om deze vervangingen te kunnen 'invullen', moet de onderwijsarbeidsmarkt beschikken over een voldoende grote reserve aan invalkrachten.

FIGUUR 11. OVERZICHT VAN HET AANTAL BFT EN HET AANTAL PERSONEN VOOR VERVANGINGEN (KORTE EN LANGE AFWEZIGHEDEN) IN DE LOOP VAN HET SCHOOLJAAR 2010-2011



FIGUUR 12. OVERZICHT VAN HET AANTAL BFT EN HET AANTAL PERSONEN VOOR VERVANGINGEN (KORTE EN LANGE AFWEZIGHEDEN) IN DE LOOP VAN HET SCHOOLJAAR 2011-2012

Uit deze cijfers blijkt dat naarmate het schooljaar vordert er meer vervangleerkrachten nodig zijn.

FIGUUR 13. EVOLUTIE VAN DE RATIO BINNEN HET SECUNDAIR ONDERWIJS VANAF HET SCHOOLJAAR 2000-2001 TOT EN MET HET SCHOOLJAAR 2011-2012

Deze tabel geeft de evolutie weer, vanaf schooljaar 2000-2001 tot en met 2011-2012, van de verhouding tussen het aantal personen dat ingezet moet worden om voor een bft in te vallen. We zien dat deze verhouding stagneert op 1,61.

2.2. Het aanbod

De pas afgestudeerden van de lerarenopleiding vormen een belangrijk onderdeel van het aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt. Bij de start van het schooljaar kunnen heel wat pas afgestudeerden starten in vacante betrekkingen in het onderwijs. Wie in september niet kan starten, maar blijft kiezen voor een onderwijsbaan, schrijft zich in bij de VDAB als werkzoekende en kan eventueel als interimaris aan de slag in de loop van het schooljaar.

Als het aantal vacante betrekkingen stijgt, stromen jaarlijks – in de regel op 1 september – meer kandidaten vanuit de lerarenopleiding of de werkloosheid door naar het onderwijs, en wordt de reserve (in de werkloosheid of als boventallige) kleiner. Als het aantal vacante betrekkingen afneemt, is de doorstroming kleiner, en vloeien leerkrachten terug naar de interim-reserve (werkloosheid) of, als zelfs vastbenoemde leerkrachten hun baan verliezen, naar de reffectatiereserve.

Deze werkloosheidsreserve wordt jaarlijks vernieuwd door de instroom van nieuwe leerkrachten vanuit de lerarenopleidingen (2.2.1). Als dit aantal groeit, versterkt dit de arbeidsreserve. In dit hoofdstuk gaan wij na in welke mate we de komende jaren via deze verhoogde instroom een versterking van de arbeidsreserve mogen verwachten.

De arbeidsmarkt in het secundair onderwijs is minder homogeen dan in het basisonderwijs: wervingsproblemen zijn vaak erg vakspecifiek. Veel meer dan in het basisonderwijs, is het van belang om de verschillende aanbodcategorieën in het secundair onderwijs voldoende gedifferentieerd in kaart te brengen.

Als de reserve ontoereikend is om de vraag naar leerkrachten in te vullen, zal dit de druk op de zittende leerkrachten verhogen. Een eventueel lerarentekort verhoogt dan ook onvermijdelijk de werkdruk binnen deze groep.

In punt 2.3 gaan wij na in welke mate het onderwijs nog beschikt over een (theoretische) stille reserve van deeltijdse leerkrachten.

2.2.1. Nieuwe instroom vanuit de lerarenopleidingen

Binnen de groep van pas afgestudeerden van de lerarenopleiding maken wij een onderscheid tussen

- **de geïntegreerde lerarenopleiding** aan de hogescholen, d.w.z. de leraar secundair onderwijs 1^e en 2^e graad¹⁵;
- **de specifieke lerarenopleiding:**
 - (vroegere aggregaties) aan de universiteiten en de hogescholen, d.w.z. de leraar secundair onderwijs 2^e en 3^e graad¹⁶;
 - de centra voor volwassenonderwijs, de vroegere GPB-opleidingen (getuigschrift pedagogische bekwaamheid)¹⁷.

¹⁵ Vanaf schooljaar 2007-2008 is dit de geïntegreerde lerarenopleiding aan de hogescholen geworden.

¹⁶ Vanaf schooljaar 2007-2008 is dit de specifieke lerarenopleiding aan de hogescholen en de universiteiten geworden.

¹⁷ Vanaf schooljaar 2007-2008 is dit de specifieke lerarenopleiding in het volwassenenonderwijs geworden.

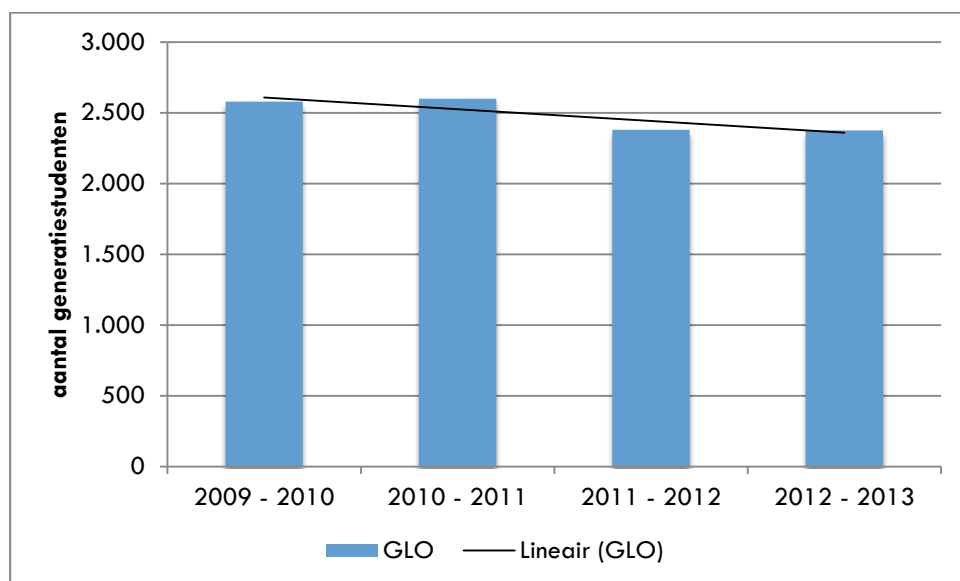
2.2.1.1. GEÏNTEGREERDE LERARENOPLEIDING HOGESCHOLEN (GLO)

Het aantal inschrijvingen voor de geïntegreerde lerarenopleidingen secundair onderwijs toont een neerwaartse tendens.

TABEL 21. HET AANTAL GENERATIESTUDENTEN VAN DE GEÏNTEGREERDE LERARENOPLEIDING

Aantal inschrijvingen generatiestudenten	GLO secundair onderwijs
2009 - 2010	2.579
2010 - 2011	2.598
2011 - 2012	2.379
2012 - 2013	2.375

FIGUUR 14. HET AANTAL GENERATIESTUDENTEN VAN DE GEÏNTEGREERDE LERARENOPLEIDING

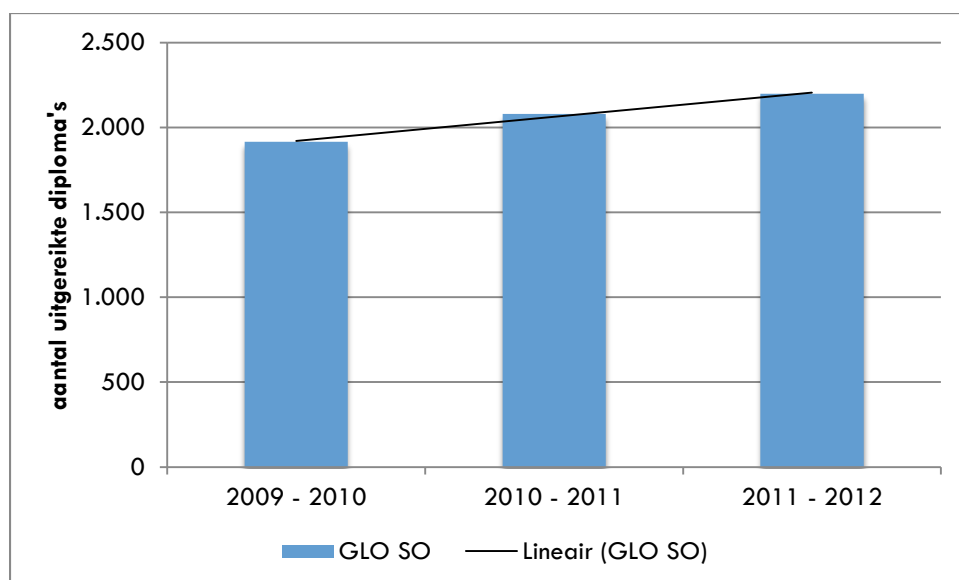


Het aantal studenten dat afstudeert stijgt lichtjes en dit lijkt in tegenspraak met de dalende inschrijvingen.

TABEL 22. HET AANTAL AFGESTUDEERDEN VAN DE GEÏNTEGREERDE LERARENOPLEIDING

aantal diploma's	GLO Secundair onderwijs
2009 - 2010	1.914
2010 - 2011	2.078
2011 - 2012	2.197

FIGUUR 15. HET AANTAL AFGESTUDEERDEN VAN DE GEÏNTEGREERDE LERARENOPLEIDING



2.2.1.2. SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING (SLO)

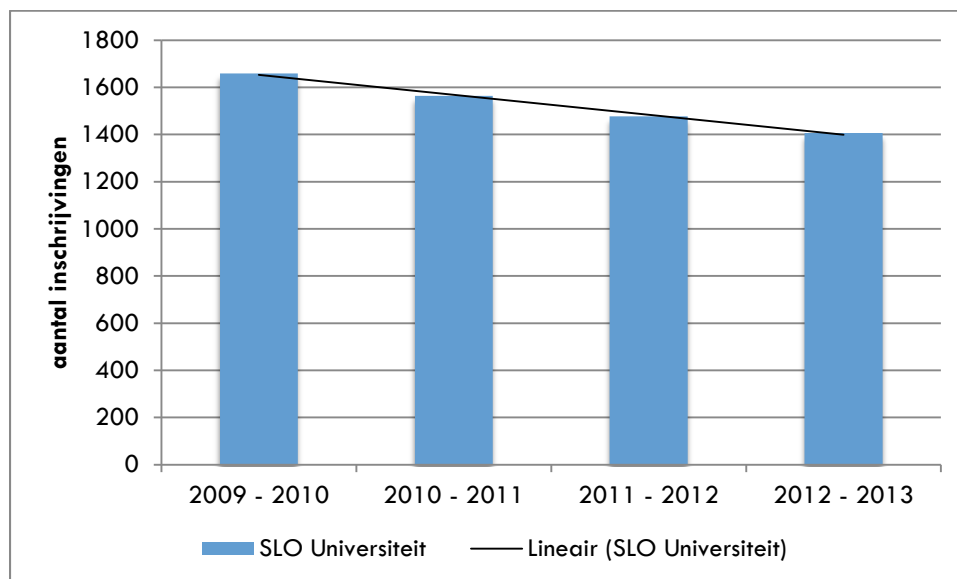
Lerarenopleiding aan de universiteiten¹⁸

De vernieuwde lerarenopleiding die in 2007-2008 werd ingevoerd en een maximale gelijkvormigheid van de verschillende lerarenopleidingen nastreeft had een verzwaring van de vroegere GPB-opleiding en de opleiding aan de universiteiten tot gevolg. Dit leidde tot een drastische daling van het aantal inschrijvingen bij de universiteiten. Er trad mogelijk ook een verschuiving op naar de lerarenopleidingen die georganiseerd worden door de CVO's.

TABEL 23. HET AANTAL INSCHRIJVINGEN VOOR DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING AAN DE UNIVERSITEIT

Academiejaar	Aantal inschrijvingen
2009 - 2010	1.659
2010 - 2011	1.563
2011 - 2012	1.476
2012 - 2013	1.406

FIGUUR 16. HET AANTAL INSCHRIJVINGEN VOOR DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING AAN DE UNIVERSITEIT

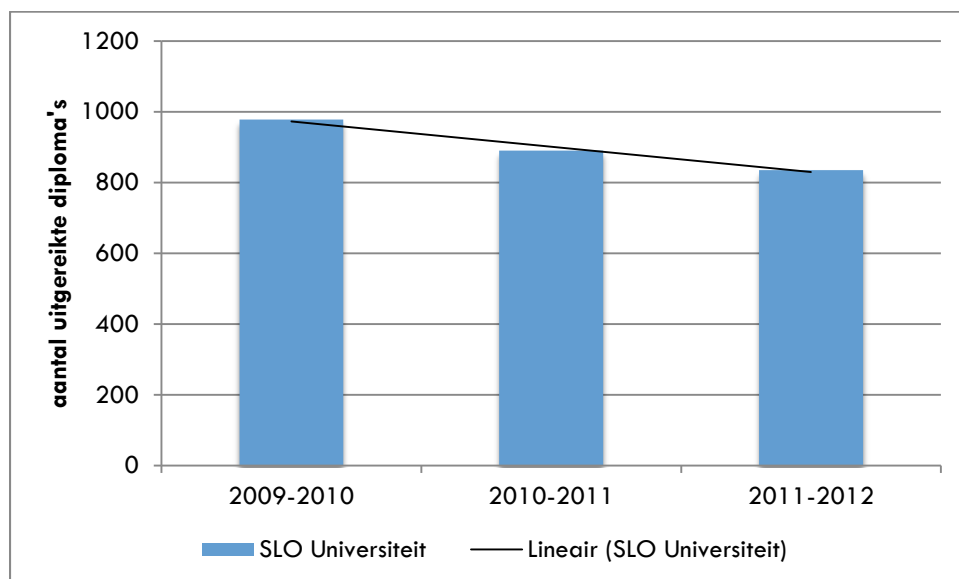


¹⁸ Bron: Stafdiensten Departement en Vorming

TABEL 24. HET AANTAL UITGEREIKTE DIPLOMA'S VOOR DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING AAN DE UNIVERSITEIT

Academiejaar	Aantal uitgereikte diploma's
2009-2010	978
2010-2011	890
2011-2012	835

FIGUUR 17. HET AANTAL UITGEREIKTE DIPLOMA'S VOOR DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING AAN DE UNIVERSITEIT



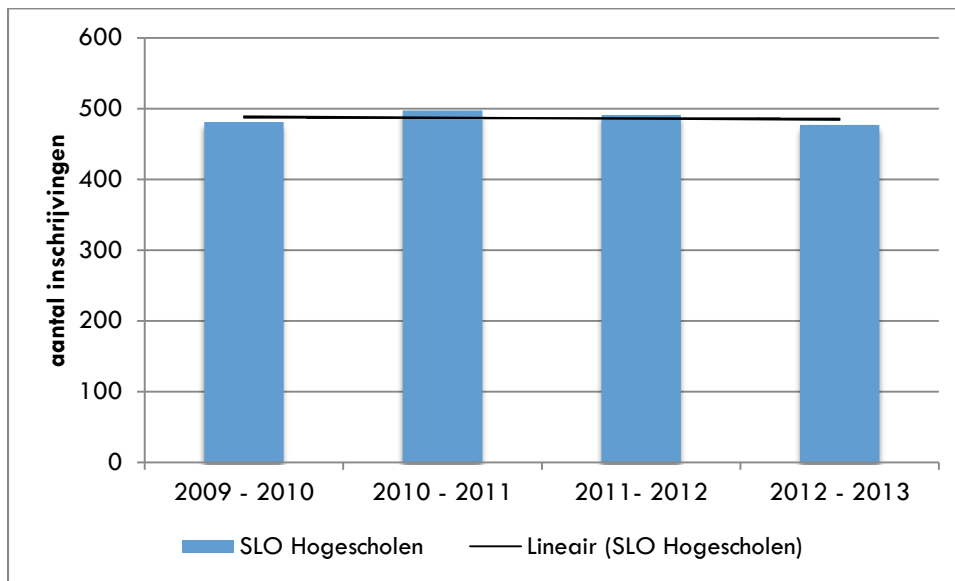
Specifieke lerarenopleiding aan de hogescholen

Naast de specifieke universitaire lerarenopleidingen en de geïntegreerde lerarenopleidingen aan de hogescholen zijn er ook specifieke lerarenopleidingen aan de hogescholen. Het gaat hierbij om vaak heel aparte lerarenopleidingen, bijvoorbeeld in audiovisuele en beeldende kunst, dramatische kunst, dans, handelswetenschappen, handelsingenieur, muziek en productdesign.

TABEL 25. HET AANTAL INSCHRIJVINGEN VOOR DE LERARENOPLEIDING AAN DE HOGESCHOLEN

Academiejaar	Aantal inschrijvingen
2009 - 2010	481
2010 - 2011	497
2011 - 2012	491
2012 - 2013	477

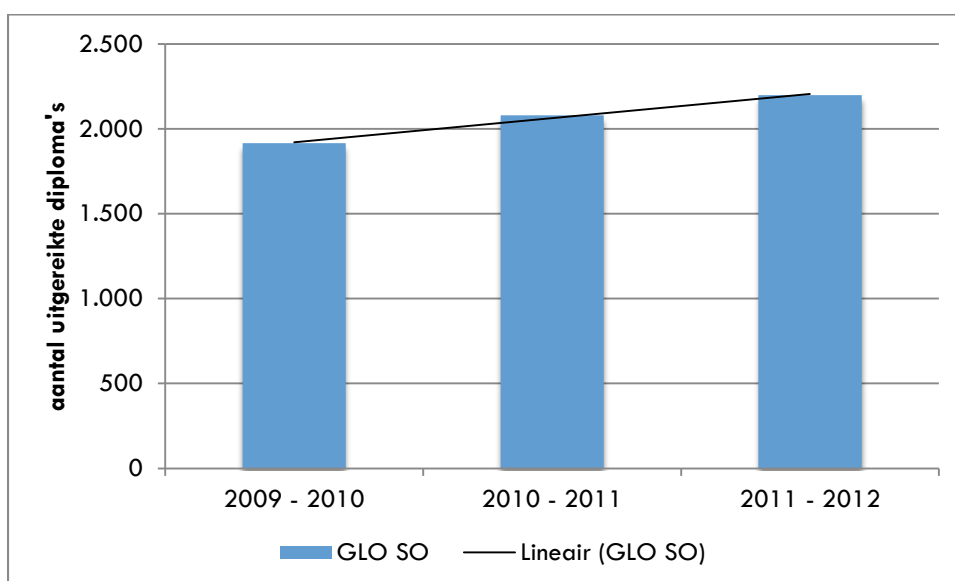
FIGUUR 18. HET AANTAL INSCHRIJVINGEN VOOR DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING AAN DE HOGESCHOLEN



TABEL 26. HET AANTAL UITGEREIKTE DIPLOMA'S VOOR DE LERARENOPLEIDING AAN DE HOGESCHOLEN

Academiejaar	Aantal uitgereikte diploma's
2009-2010	190
2010-2011	215
2011-2012	219

FIGUUR 19. HET AANTAL UITGEREIKTE DIPLOMA'S VOOR DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING AAN DE HOGESCHOLEN



Specifieke lerarenopleiding in het volwassenenonderwijs

Sinds schooljaar 2007-2008 biedt het volwassenenonderwijs de Specifieke Lerarenopleiding (SLO) aan. Deze opleiding verleent aan mensen zonder een pedagogische basisopleiding de mogelijkheid om op basis van hun eerder behaald diploma en/of hun nuttige ervaring, een aanstelling in het onderwijs te verwerven.

In een overgangperiode hadden cursisten die uiterlijk in het schooljaar 2006-2007 ingeschreven waren in een "GPB"-opleiding (Getuigschrift Pedagogische Bekwaamheid), het recht om deze opleiding voor 1 september 2010 te voltooien. Vanaf het schooljaar 2010-2011 wordt nog uitsluitend de "Specifieke lerarenopleiding" in het volwassenenonderwijs als pedagogische opleiding aangeboden.

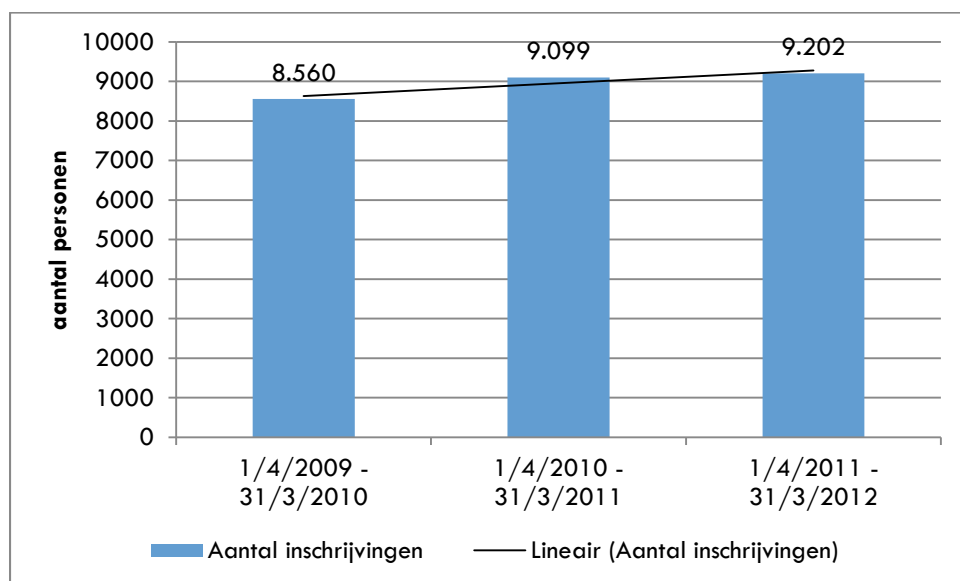
De specifieke lerarenopleiding legt meer de nadruk op de praktijkcomponent. Cursisten kunnen de praktijkcomponent invullen onder de vorm van stages of volgens het concept van de LIO-baan. LIO staat voor "Leraar in opleiding". In dit concept is een personeelslid al aangesteld in het onderwijs en volgt hij tegelijkertijd de theoretische component van de SLO. In het volwassenenonderwijs wordt de Specifieke lerarenopleiding in modulaire vorm aangeboden.

De regelgeving voor het volwassenenonderwijs heeft invloed op de verzameling van gegevens over cursisten en opleidingsaanbod en dus ook op de weergave van de tabellen. In het volwassenenonderwijs worden de gegevens aangeleverd per "referteperiode". De referteperiode loopt van 1 april tot en met 31 maart van het daaropvolgende jaar. Het is dan ook moeilijk om vergelijkingen te maken met de andere lerarenopleidingen.

TABEL 27. HET AANTAL INSCHRIJVINGEN VOOR DE LERARENOPLEIDING AAN CENTRA VOOR VOLWASSENENONDERWIJS

referteperiode	Aantal inschrijvingen
1/4/2009 - 31/3/2010	8.560
1/4/2010 - 31/3/2011	9.099
1/4/2011 - 31/3/2012	9.202

FIGUUR 20. HET AANTAL UITGEREIKTE DIPLOMA'S VOOR DE SPECIFIEKE LERARENOPLEIDING AAN DE CVO'S



Voor de referteperiode voor 1/4/2011 waren de centra niet verplicht het aantal studiebewijzen door te zenden. Omdat deze cijfers nog niet volledig zijn worden hier dan ook enkel de cijfers van 2011-2012 opgenomen.

TABEL 28. HET AANTAL UITGEREIKTE DIPLOMA'S VOOR DE LERARENOPLEIDING AAN DE CENTRA VOOR VOLWASSENONDERWIJS

Referteperiode	Aantal uitgereikte diploma's
1/4/2011 - 31/3/2012	1.900

2.2.2. Doorstroming van lerarenopleiding naar de onderwijssector

Uiteraard zal niet elke afgestudeerde van een lerarenopleiding voor een job in het onderwijs kiezen. Er vloeien personeelsleden weg naar andere sectoren. Dit komt verhoudingsgewijs meer voor bij de nieuwe leraren van de specifieke lerarenopleiding dan bij die van de geïntegreerde lerarenopleiding. Dit is een gevolg dat samenhangt met de doelgerichtheid van de vooropleiding: de geïntegreerde lerarenopleiding bereidt specifiek voor op een job als lesgever, terwijl de specifieke lerarenopleiding aan de universiteit of in het volwassenenonderwijs een bijkomende opleiding is, aanvullend op een opleiding waarmee iemand ook in andere sectoren aan het werk kan.

Dit maakt dat de leraren van de specifieke lerarenopleiding bredere perspectieven hebben op de arbeidsmarkt.¹⁹ Van de groep die een opleiding volgde aan de specifieke lerarenopleiding in de centra voor het volwassenenonderwijs, was een aantal wellicht al aan het werk, via bijvoorbeeld een Lio-traject, alvorens de opleiding te starten.

TABEL 29. DOORSTROMINGSPERCENTAGES VAN DE LERARENOPLEIDING NAAR EEN JOB IN HET ONDERWIJS

Doorstroming	2011
Geïntegreerde lerarenopleiding	81%
SLO universiteiten & hogescholen	33%
SLO centra voor volwassenenonderwijs	49%

¹⁹ Bron: De roeping tot leerkracht. Een onderzoek naar de aantrekkelijkheid van het leerkrachtenberoep in Vlaanderen anno 2002. Nick Matheus, Jessy Siongers & Inge Van den Brande, Onderzoeksgroep TOR, vakgroep Sociologie VUB en Hoger instituut voor de arbeid, K.U.Leuven.

2.2.3. Uitstroom van beginnende leraren

TABEL 30. PERCENTAGE LERAREN JONGER DAN 30 JAAR DAT NA 5 JAAR HET SECUNDAIR ONDERWIJS HEEFT VERLATEN IN VLAANDEREN

Niveau	In dienst 2006	Nog in dienst 2011	Uitstroom in %
Secundair onderwijs	14.835	78.849	22%

Dat heel wat afgestudeerden effectief kiezen voor een baan in het onderwijs betekent nog niet dat ze er ook aan de slag blijven. Om de uitstroom van leraren te berekenen brengen we de uitstroom in kaart van alle leraren die jonger zijn dan 30 jaar. Het gaat hier dus om zowel vastbenoemde, tijdelijk aangestelde personeelsleden en interimarissen. We gaan na welk percentage van die leraren binnen een periode van vijf jaar na hun eerste indiensttreding niet meer terug te vinden is in het onderwijs. Het uitstroombestand in het secundair onderwijs is 22%.

2.2.4. Prognose van het aanbod

In het secundair onderwijs is het – in tegenstelling tot in het basisonderwijs – veel moeilijker om een prognose te maken van de toekomstige instroom op de arbeidsmarkt vanuit de lerarenopleidingen. Het opleidingsaanbod is immers veel meer gediversifieerd en verloopt veel minder via vastgelegde trajecten (studiejaren).

Enkel voor de **geïntegreerde lerarenopleidingen** aan de hogescholen kan een vrij betrouwbare prognose worden gemaakt.

Voor de **specifieke lerarenopleidingen aan de universiteit** (de vroegere academische initiële lerarenopleidingen), **de specifieke lerarenopleiding aan de hogeschool** (de vroegere initiële lerarenopleiding van academisch niveau) en **de specifieke lerarenopleidingen in de centra voor volwassenenonderwijs**²⁰ gaan wij uit van de hypothese dat de jaarlijkse instroom op de arbeidsmarkt gedurende bovengenoemde tijdsspanne constant blijft. Dit omwille van technische redenen: de inschrijvingscijfers laten ons immers voor deze groep maar toe 1 jaar verder te voorspellen.

Toch moeten we hierbij in het achterhoofd houden dat de hervorming van de lerarenopleiding met een aanzienlijke uitbreiding van de stagecomponent de opleiding zwaarder heeft gemaakt. De inschrijvingscijfers dalen in ieder geval. De slaagpercentages daarentegen stijgen. Bijkomend moeten we opmerken dat heel wat van deze studenten tijdens hun opleiding al aan het werk zijn in het onderwijs. Concrete cijfers zijn hierover echter niet bekend.

Berekening van de prognose:

Op basis van het aantal generatiestudenten kunnen we voorspellen hoeveel nieuwe studenten zullen afstuderen in de komende jaren. Van de generatiestudenten van de geïntegreerde lerarenopleiding aan de hogescholen van 2009-2010 behaalden er 2.197 (of 85,19%) een diploma na 3 jaar.

²⁰ Het aantal inschrijvingen voor een SLO-opleiding omvat de hele groep binnen een bepaalde referentieperiode, dus over de hele opleidingscyclus heen. Deze verloopt immers in modules en is gespreid over meerdere jaren.

Passen we dit slaagpercentage toe op de generatiestudenten van 2012-2013, dan betekent dit dat er in het academiejaar 2014-2015 2.023 afgestudeerden zullen zijn. Deze gediplomeerden zijn vanaf september 2015 inzetbaar op de arbeidsmarkt.

Alles samen komen er in de periode 2011-2015 8.460 gediplomeerden voor de geïntegreerde lerarenopleiding aan de hogescholen op de arbeidsmarkt.

Niet alle afgestudeerden kiezen echter ook effectief voor een baan in het onderwijs. We moeten rekening houden met de doorstromings- en uitstroompercentages.

Voor de **geïntegreerde lerarenopleiding** aan de hogescholen bedroeg het doorstroompercentage in 2011 81%. Het gemiddelde uitstroompercentage van 2011 bedraagt 22 %. Passen we deze percentages toe op het aantal gediplomeerden, dan krijgen we de onderstaande resultaten van mogelijke instroom op de arbeidsmarkt.

Toegepast op het totale potentieel van 8.460 gediplomeerden, betekent dit dat 6.853 gediplomeerden effectief kiezen voor een job in het onderwijs. Hiervan stroomt 22% uit in de eerste vijf jaar na de start van hun carrière, zodat we het werkelijke aanbod aan leerkrachten van de geïntegreerde lerarenopleiding aan de hogescholen kunnen ramen op **5.345**.

In de **specifieke lerarenopleiding aan de universiteit** kregen in 2011 835 afgestudeerden een diploma. Hiervan stroomt slechts 33% door naar het onderwijs. Dit komt neer op 276 kandidaat-leerkrachten. Van dit ingeperkt aanbod van stroomt 22% uit gedurende de eerste vijf jaar na de start in het onderwijs, zodat het werkelijke aanbod per jaar neerkomt op **215** kandidaat-leerkrachten.

219 afgestudeerden kregen in 2011-2012 een diploma van de **specifieke lerarenopleiding aan de hogeschool**. Hierop moet eveneens een doorstroompercentage van 33% en een uitstroompercentage van 22% worden toegepast, zodat het jaarlijkse aanbod **56** kandidaat-leerkrachten bedraagt.

Tot slot behaalden 1.900 cursisten een diploma aan **de specifieke lerarenopleiding in de centra voor volwassenonderwijs**. Hiervan stroomt 49% door naar het onderwijs, wat neerkomt op een ingeperkt jaarlijks aanbod van 931 kandidaat-leerkrachten. Hierop moet eveneens het uitstroompercentage van 22% worden toegepast, zodat er in werkelijkheid jaarlijks **726** kandidaat-leerkrachten zijn.

TABEL 31. PROGNOSE VAN HET AANBOD AAN LERAREN SECUNDAIR ONDERWIJS TIJDENS DE PERIODE 2012-2015

Extra aanbod leraren SO: instroom op arbeidsmarkt	2012	2013	2014	2015	Totaal '12-'15
Geïntegreerde lerarenopleiding aan de hogescholen	1.388	1.398	1.281	1.278	5.345
Specifieke lerarenopleiding aan de universiteiten	215	215	215	215	860
Specifieke lerarenopleiding aan de hogescholen	56	56	56	56	225²¹
Specifieke lerarenopleiding aan de centra voor het volwassenonderwijs	726	726	726	726	2.905²²
Prognose van het jaarlijkse aanbod	2.385	2.395	2.278	2.275	<u>9.335</u>

Het totale aanbod aan leraren secundair onderwijs over de periode 2011-2015 bedraagt volgens deze berekeningswijze 9.335 leraren.

²¹ Door afronding komt hier een eenheid bij.

²² Door afronding komt hier een eenheid bij

2.3. De stille reserve²³

Onder de stille reserve verstaan wij: de ruimte waarover tijdelijke personeelsleden – jonger dan 30 jaar - beschikken om meer te gaan werken.²⁴ 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 of met die personen die wel over een diploma van de specifieke lerarenopleiding beschikken maar zich (nog) niet voor het onderwijs aangeboden hebben en elders tewerkgesteld zijn.)

TABEL 32. POTENTIEEL VAN DE STILLE RESERVE VAN TIJDELIJKE PERSONEELSLEDEN IN HET SECUNDAIR ONDERWIJS – UITGEDRUKT IN BFT

Secundair onderwijs	bft
personen 100 % tijdelijk	14.814
gemiddelde opdracht	61,7%
reserve bft	<u>5.672</u>

De gemiddelde opdracht van een zuiver tijdelijk personeelslid, jonger dan 30²⁵ jaar is 61,6%. Potentieel zou het onderwijs dus nog over 5.672 bft kunnen beschikken.

Scholen maken niet optimaal gebruik van de arbeidsreserve bij tijdelijke leerkrachten. De extra werkgelegenheid die ontstaat door vervangingen werd in 2011-2012 als volgt opgevangen. Er waren voor deze periode 1.042 extra BFT nodig waarvoor 812 nieuwe leerkrachten aangetrokken werden. 230 bft zijn opgevangen door de bestaande leerkrachten en dus door de stille reserve (22%).

²³ Bron: stafdiensten Departement Onderwijs en vorming. De gegevens zijn beperkt tot het onderwijzend en bestuurspersoneel, exclusief de geco's, (tbs 58+) en tbs wegens ziekte.

²⁴ Het kan gaan om tijdelijke personeelsleden die een deeltijdse opdracht uitoefenen of om tijdelijke personeelsleden die maar voor een beperkte duur zijn aangesteld.

²⁵ We nemen binnen de categorie van de tijdelijken de leerkrachten die jonger zijn dan 30 jaar, dit houdt de gegevens zuiver. Dit vermijdt dat o.a. niet verworven salarisschalen mee verrekend worden. Personen die vanuit een vastbenoemde functie tijdelijk een andere functie waarnemen als directeur zouden omwille van de codering van die tijdelijke aanstelling ook in deze cijfers meegeteld worden.

TABEL 33. GEBRUIK VAN DE STILLE RESERVE BIJ INVULLING VAN INTERIM-VACATURES IN HET SECUNDAIR ONDERWIJS SCHOOLJAAR 2011-2012

	Tijdelijke bft 2011	Tijdelijke bft 2012	extra interim vacatures in bft	extra bft opgevangen door extra personeel	Extra bft opgevangen door de bestaande leerkrachten = stille reserve
Aantal bft's	808	1.850	1.042 =(100%)		
Aantal personen	1.407	2.507		812(=78%)	
Gemiddelde Opdracht tijdelijken	57%	74%			230 (=22%)

Op het eerste gezicht lijkt dit onlogisch omdat men kan verwachten dat scholen de extra uren in de eerste plaats toekennen aan de leerkrachten die al bij hen in dienst zijn en zij die zij al goed kennen. Het personeelsstatuut legt dit trouwens ook op (via de voorrangsregeling).

Mogelijke verklaringen zijn:

- De uurrooster van de leerkracht die al lesgeeft maar nog deeltijds ter beschikking staat, past niet in de uurrooster van de vacature. In cao VII werd vastgelegd dat de prestaties van personeelsleden met een deeltijdse opdracht geclusterd moeten worden. Dit zou eigenlijk een grotere inzetbaarheid van de stille reserve tot gevolg moeten hebben, maar dit blijkt niet zo in de realiteit.
- Vakinhoudelijk: de bevoegdheden van de kandidaat corresponderen niet met de gevraagde lesopdracht;
- Een onvolledige opdracht dicht bij huis geniet de voorkeur boven een volledige opdracht waarvoor een verre verplaatsing nodig is;
- Het gebrek aan mobiliteit tussen netten en inrichtende machten, ondanks de scholengemeenschappen. Bijvoorbeeld: de opbouw van TADD-rechten gebeurt volledig binnen een scholengemeenschap. Wil je aan de slag in een school van een andere scholengemeenschap dan geldt dit opgebouwde recht niet en begin je volledig opnieuw.
- De mogelijkheid dat veel tijdelijke (jongere) personeelsleden er bewust voor kiezen om niet voltijds te gaan werken, omwille van het gezin of andere persoonlijke motieven.
- Vraag en aanbod op de onderwijsmarkt zijn misschien niet voldoende transparant.
- De combinatie van werk en gezin is een troef in het onderwijs en dat blijkt ook hier.

2.4. Indicatoren van een eventueel tekort

2.4.1. Openstaande vacatures in de VDAB-databank

De VDAB-databanken bevatten statistische gegevens m.b.t. vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Voor het secundair onderwijs gebruikt de VDAB twee indelingen: leraar 1^{ste}/2^{de} graad secundair onderwijs en leraar 3^{de}/4^{de} graad secundair onderwijs.

TABEL 34. LERAAR 1STE/2DE GRAAD SECUNDAIR ONDERWIJS: OVERZICHT VOOR VLAANDEREN

Aantal openstaande vacatures eind maart	
Maart 2011	104

TABEL 35. LERAAR 3DE/4DE GRAAD SECUNDAIR ONDERWIJS: OVERZICHT VOOR VLAANDEREN

Aantal openstaande vacatures eind maart	
Maart 2011	259

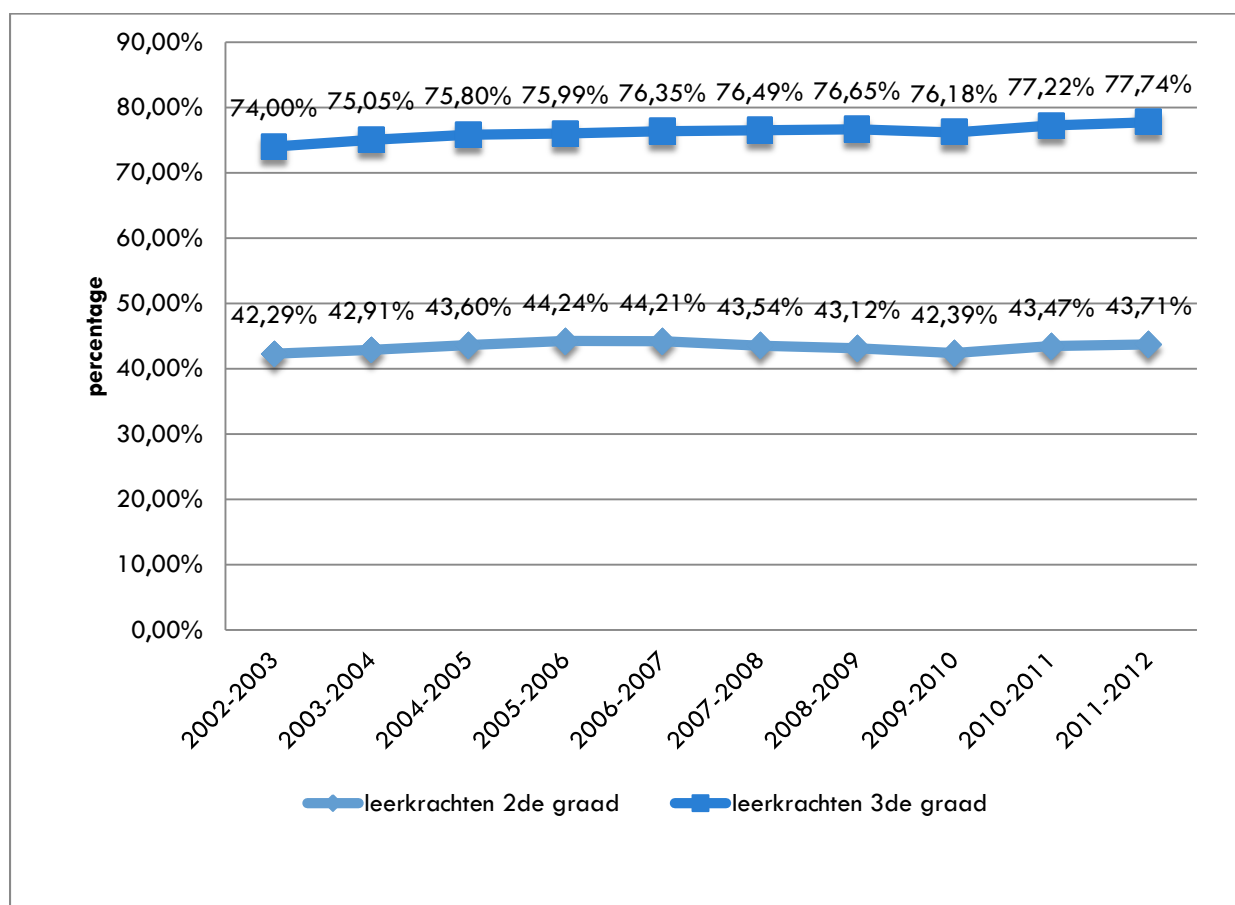
Het aantal openstaande vacatures daalt. Dit zou kunnen wijzen op een ontspanning van de onderwijsarbeidsmarkt.

2.4.2. Evolutie masters in de tweede en derde graad van het secundair onderwijs

Als overheid vinden we het belangrijk dat er voldoende masters aan de slag zijn in het secundair onderwijs. Daarom kijken we ook naar het aantal leerkrachten met een masterdiploma in de 2de en de 3de graad.

Als we het percentage van het aantal leerkrachten dat aangesteld is met een diploma van master binnen de tweede en derde graad van het secundair onderwijs vergelijken met 10 jaar geleden, merken we dat het aantal leerkrachten met dat diploma in de 2de en de 3de graad lichtjes is toegenomen.

FIGUUR 21. PERCENTAGES LEERKRACHTEN MET EEN DIPLOMA MASTER BINNEN DE TWEEDE EN DE DERDE VAN HET SECUNDAIR ONDERWIJS T.A.V. HET TOTAAL AANTAL AANGESTELDE LEERKRACHTEN IN DE 2DE EN DE 3DE GRAAD



2.4.3. Knelpunten per vak in het secundair onderwijs

De onderstaande tabellen geven onder de rubriek “aanbod” de aantallen leerkrachten weer die in de leerkrachtendatabank aangegeven hebben dit vak te willen geven en die niet aangesteld zijn. Het gaat hier om leerkrachten die onder een vereist bekwaamheidsbewijs “VE” zouden aangesteld worden en die dus over een kwalificatie beschikken die rechtstreeks toegang geeft tot een aanstelling als leerkracht in het betrokken vak. Onder de rubriek “vraag” worden de vakken weergegeven waarvoor op 15 januari interim uren voor ingevuld werden. Het verschil geeft een indicatie van de knelpunten per vak. Leerkrachten kunnen voor meerdere vakken een onderwijsbevoegdheid hebben. Dus bij de interpretatie van deze gegevens moet men er rekening mee houden dat eenzelfde leerkracht meermaals in deze tabel kan voorkomen.

Uit de tabel blijkt dat voor de vakken Frans, wiskunde, Nederlands en PAV de vraag groter is dan het aanbod. Deze cijfers geven dus een indicatie van een tekort, immers naast deze absolute aantallen moet er ook rekening gehouden worden met het feit dat deze cijfers voor heel Vlaanderen gelden en dat niet alle leraars bereid gevonden worden om verder van huis, bijvoorbeeld in een andere provincie, aan de slag te gaan. Regionaal kan de vraag dus nijpend zijn. Ook voor de technische en praktijkvakken zijn er tekorten te noteren voor de vakken huishoudkunde, hout, hotel, mechanica, dameskappen, elektriciteit, autotechniek, bouw, bakkerij, ...

TABEL 36. AANTAL KANDIDAAT-LEERKRACHTEN MET EEN VEREIST BEKWAAMHEIDSBEWIJS IN HET SCHOOLJAAR 2011-2012 T.O.V. AANTAL BFT'S IN INTERIM-UREN OP 15/01/2012 IN HET SECUNDAIR ONDERWIJS PER ALGEMEEN VAK

Vakken in het secundair onderwijs	vraag	aanbod	knelpunt
FRANS	426,82	193	233,82
WISKUNDE	390,06	183	207,06
NEDERLANDS	483,17	326	157,17
PROJECT ALGEMENE VAKKEN	198,58	94	104,58
DUITS	33,93	36	-2,07
CULTUURBESCHOUWING	0,18	7	-6,82
GRIEKS	5,63	21	-15,37
LATIJN	48,38	64	-15,62
CHEMIE	57,09	73	-15,92
AARDRIJKSKUNDE	106,48	125	-18,52
FILOSOFIE	0,20	27	-26,80
SPAANS	1,94	29	-27,06
MUZIKALE OPVOEDING	48,02	92	-43,98
FYSICA	66,77	112	-45,24
WETENSCHAPPELIJK TEKENEN	2,32	50	-47,68
KLASSIEKE STUDIEN	10,52	63	-52,48
WETENSCHAPPELIJKE LITERATUUR	0,05	57	-56,95
SOCIOLOGIE	0,50	64	-63,50
MEDIA	0,15	72	-71,85
PSYCHOLOGIE	0,25	76	-75,75
INFORMATICA	47,73	135	-87,27
ENGELS	232,17	320	-87,83
GEDRAGSWETENSCHAPPEN	19,03	126	-106,97
PLASTISCHE OPVOEDING	90,95	202	-111,05
KUNSTGESCHIEDENIS	3,46	129	-125,54
NATUURWETENSCHAPPEN	132,86	276	-143,15
BIOLOGIE	59,42	213	-153,58

ECONOMIE	55,82	210	-154,18
ESTHETICA	9,99	170	-160,01
GESCHIEDENIS	152,76	375	-222,24
SOCIO-ECONOMISCHE INITIATIE	15,12	246	-230,88
CULTUURWETENSCHAPPEN	15,11	255	-239,89
LICHAMELIJKE OPVOEDING	284,83	527	-242,18
WETENSCHAPPELIJK WERK	20,62	273	-252,38
ECOLOGIE	0,10	292	-291,90
SPORT	28,14	525	-496,86
MAATSCHAPPELIJKE VORMING	31,35	651	-619,65

TABEL 37. AANTAL KANDIDAAT-LEERKRACHTEN MET EEN VEREIST BEKWAAMHEIDSBEWIJS IN HET SCHOOLJAAR 2011-2012 T.O.V. AANTAL BFT'S IN INTERIM-UREN OP 15/01/2012 IN HET SECUNDAIR ONDERWIJS PER TECHNISCH EN PRAKTIJK VAK IN HET SECUNDAIR ONDERWIJS

Technische en praktijkvakken in het secundair onderwijs	vraag	aanbod	knelpunt
HUISHOUDKUNDE	148,15	85	63,15
HOUT	77,05	15	62,05
HOTEL	55,27	13	42,27
MECHANICA	105,27	71	34,27
DAMESKAPPEN	49,44	18	31,44
ELEKTRICITEIT	101,83	73	28,83
AUTOTECHNIEK	22,38	4	18,38
BOUW	34,77	20	14,77
BAKKERIJ	13,49	3	10,49
TOERISME	8,44	5	3,44
NAUTISCHE TECHNIEKEN	3,55	1	2,55
GOUD	1,46	1	0,46
ZEEMANSCHAP	1,05	1	0,05
GRAFISCHE TECHNIEKEN	18,51	19	-0,49
SCHEEPVAART	0,05	1	-0,95

KOELTECHNIEK	0,77	2	-1,23
TEXTIEL	0,84	4	-3,16
SCHRIJNWERKERIJ	0,53	4	-3,47
PSYCHIATRISCHE VERPLEEGKUNDE	0,20	4	-3,80
APOTHEEK	1,32	10	-8,68
TUINBOUW	14,13	23	-8,87
LANDBOUW	16,93	26	-9,07
BIO-ESTHETIEK	11,07	21	-9,93
ELEKTRONICA	6,84	18	-11,16
HERENKAPPEN	5,51	17	-11,49
RECHT	0,75	16	-15,25
GRIME	1,04	18	-16,96
HAARTOOI	2,08	20	-17,92
TECHNIEK (VROEGER : T.O.)	98,34	117	-18,66
AGRARISCHE TECHNIEKEN	3,63	27	-23,37
PUBLICITEITSTEKENEN	10,11	41	-30,89
MODE	13,87	45	-31,13
SCHILDEREN EN DECORATIE	8,00	51	-43,00
PUBLIC-RELATIONS	2,43	47	-44,58
ELEKTROMECHANICA	4,95	55	-50,05
TOEGEPASTE CHEMIE	20,91	85	-64,09
TOEGEPASTE PSYCHOLOGIE	3,14	74	-70,86
VERZORGING	41,11	122	-80,89
OPVOEDKUNDE	60,70	150	-89,31
VOEDING	7,77	103	-95,23
TOEGEPASTE FYSICA	14,07	112	-97,93
TOEGEPASTE INFORMATICA	67,23	167	-99,77
GEZINSTECHNIEKEN	5,66	111	-105,34
NIJVERHEIDSTECHNIEKEN	21,38	130	-108,62
VERZORGINGSTECHNIEKEN	2,72	114	-111,29

PLASTISCHE EN DECORATIEVE TECHNIEKEN	5,98	125	-119,02
TOEGEPASTE ECONOMIE	123,22	246	-122,78
BEELDENDE VORMING	3,14	136	-132,86
TOEGEPASTE BIOLOGIE	14,97	213	-198,03
DACTYLOGRAFIE	33,12	241	-207,88
KANTOORTECHNIEKEN	27,18	238	-210,82
TOEGEPASTE NATUURWETENSCHAPPEN	10,41	276	-265,59
HANDEL	17,85	296	-278,15
BOEKHOUDING	12,74	296	-283,27
TOEGEPASTE ECOLOGIE	0,15	292	-291,85
VERKOOP	13,98	312	-298,02
HANDELSRESPONDENTIE FRANS	0,55	396	-395,45
HANDELSRESPONDENTIE ENGELS	0,30	494	-493,70
HANDELSRESPONDENTIE NEDERLANDS	3,37	570	-566,63

2.5. Conclusie

Het secundair onderwijs

Het huidige tekort of overschot aan leerkrachten kunnen we niet exact bepalen. De beste indicator vormen de gegevens uit de leerkrachtendatabank van de VDAB, maar deze gegevens zijn enkel indicatief. Het aantal openstaande vacatures eind maart 2011 bedroeg 259 leerkrachten voor de eerste en de tweede graad secundair onderwijs en 104 voor de derde en vierde graad. In totaal betekent dit dat er 363 vacatures voor het secundair onderwijs niet ingevuld raakten.

In het eerste deel van dit hoofdstuk brachten we de vraag naar leraren in het secundair onderwijs voor de volgende jaren (van 2011 tot en met 2015) in kaart. Vooral door de uitstroom omwille van de vergrijzing zullen scholen tijdens deze periode **4.607** vacante betrekkingen moeten invullen.

Concreet zullen er **9.335** nieuwe leerkrachten mogelijk beschikbaar zijn voor het secundair onderwijs terwijl er een vraag is van **4.970** (4.607 nieuwe betrekkingen + 363 niet-ingevulde plaatsen in de leerkrachtendatabank).

Bij deze prognose moeten we de volgende kanttekeningen plaatsen:

- er is rekening gehouden met het doorstromingspercentage van de lerarenopleiding naar het onderwijs in 2011 en met de uitstroom uit het onderwijs. De doorstroming én de uitstroom zijn wellicht zeer conjunctuurgevoelig en aan schommelingen onderhevig;
- voor de specifieke lerarenopleiding aan de universiteit en de lerarenopleiding aan de centra voor het volwassenenonderwijs gaan wij uit van de hypothese dat de jaarlijkse instroom op de arbeidsmarkt gedurende bovengenoemde tijdsspanne constant blijft;
- het aantal afgestudeerden van de SLO-opleiding moeten we relativeren, in die zin dat heel wat van deze studenten al daadwerkelijk lesgeven en dus niet als nieuwe instroom mogen worden beschouwd. Niettemin biedt deze groep zich ieder jaar in het onderwijs aan (als onmiddellijke lesgever zonder pedagogische opleiding), zodat we ze als potentiële leerkrachten kunnen beschouwen;
- bij de afgestudeerde leerkrachten met een onderwijsbevoegdheid voor het secundair onderwijs moet ook rekening gehouden worden met de specifieke vakken waarin zij mogen lesgeven. Daar zal het aanbod niet altijd op de vraag inspelen;
- hoewel het aantal leerlingen in het secundair onderwijs voorlopig nog in dalende lijn zit verwachten we op termijn een toename van de leerlingenaantallen;
- over het potentieel aan mogelijke zij-instromers zijn geen cijfers beschikbaar.

Maken we de optelsom van vraag en aanbod, dan betekent dit dat er in de komende vier jaar (2011 – 2015) een overschot zal zijn van **4.365** leraren. Deze stijging ten opzichte van de vorige jaren kan vooral verklaard worden door een daling van de vraag. Deze daling van de vraag kan toegeschreven worden aan de pensioenmaatregelen, waardoor leerkrachten langer aan de slag moeten blijven en aan de demografische evolutie van het leerlingenaantal.

Vooraf

Het is belangrijk om de conclusies van het rapport in hun juiste context te duiden en te nuanceren. Het rapport geeft indicaties waaruit beleidsconclusies getrokken kunnen worden, niettemin blijft de nood aan nog fijnmaziger informatie bestaan.

1. De vermelde huidige tekorten zijn de minimale of meetbare tekorten die gebaseerd zijn op de databank van de VDAB.
2. Dit rapport drukt een betrekking uit in budgettaire fulltime equivalent (bft). Deze meeteenheid komt niet noodzakelijk overeen met exact een persoon want gemiddeld zijn er 1,7 personen nodig om een opdracht in te vullen. We kunnen dan ook vooropstellen dat het reëel tekort/overschot altijd groter/kleiner is dan het meetbaar tekort/overschot dat deze studie berekent.
3. Het omgekeerde is uiteraard ook waar: niet elke leerkracht die op de arbeidsmarkt beschikbaar is, is daadwerkelijk te matchen met een concrete behoefte. Zelfs op momenten met grote tekorten blijven er bijvoorbeeld nog werkzoekende leerkrachten ingeschreven bij de VDAB. Dit is zeker het geval in het secundair onderwijs, waar de onderwijsbevoegdheid gelieerd is aan specifieke vakken en vraag en aanbod vaak niet op elkaar afgestemd zijn.
4. Het rapport gaat uit van een kwantitatieve – en niet kwalitatieve – benadering van het lerarentekort.
5. Dit rapport houdt evenmin rekening met de regionale verschillen die zich voordoen.
6. Prognoses over de in- en doorstroom van leerlingen en over de gewone en vervroegde pensionering van leerkrachten blijven prognoses en zijn altijd afhankelijk van nieuwe onderwijsinterne (beleidsmaatregelen, perceptie t.o.v. het beroep...) en externe (de algemene conjunctuur...) evoluties. Dat geldt eveneens voor de prognoses met betrekking tot de doorstroom van studenten in de lerarenopleiding naar de onderwijsmarkt.

Aanbevelingen voor de overheid

Algemeen

1. De schaarste aan onderwijsverstrekkers en de herwaardering van het lerarenberoep is het voorwerp van een debat dat niet alleen in Vlaanderen, maar ook internationaal wordt gevoerd. De overheid moet er, samen met alle onderwijspartners, naar streven dat scholen op korte en middellange termijn kunnen beschikken over voldoende bekwame en gemotiveerde leerkrachten. Op korte termijn zijn hiervoor maatregelen noodzakelijk met onmiddellijke impact. Voor de middellange termijn vereist dit een samenhangende en omvattende aanpak en permanent strategisch overleg met alle betrokkenen over het versterken van het beroep van leerkracht. Geplande of nieuwe beleidsmaatregelen om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen, zullen gehypothekerd worden als de kwaliteit én de kwantiteit van het leerkrachtenkorps erop achteruit gaat.

Het Vlaams onderwijs stelt een groot aantal mensen tewerk. In het schooljaar 2011-2012 stonden in het basisonderwijs en secundair onderwijs 131.657 voltijdse equivalenten als bestuurs- en onderwijzend personeel geregistreerd op de betaalrol van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming²⁶. Dit is ondanks de preciaire budgettaire ruimte een stijging van 1,09 % t.o.v. 2007-2008. De omvang van het onderwijspersoneel is niet enkel een gevolg van de schommelingen in de leerlingenaantallen. Ook het beleid speelt hierin een belangrijke rol: extra omkadering werd toegekend om de kwaliteit van het onderwijs te vergroten en de werkdruk van de leerkrachten te

²⁶ Deze bft liggen iets lager dan normaal omwille van een staking in januari 2012

verminderen. We moeten ons de vraag stellen in welke mate de tewerkstelling in het onderwijs in de toekomst nog kan groeien? Bij de ontwikkeling van nieuw beleid zal alleszins gezocht moeten worden naar creatievere oplossingen.

2. Reeds in 2004 adviseerde de OESO²⁷ om de marketingcampagne van een aantal jaren voordien verder te zetten en te verruimen, zodat de Vlamingen het werk dat leerkrachten verrichten naar waarde schatten, meer begrip opbrengen voor de verwezenlijkingen van de scholen, een correcter beeld krijgen van het werk dat leerkrachten eigenlijk verrichten, de brede waaier van vaardigheden die zij daarbij gebruiken en de voordelen die de job oplevert. Dit is een aandachtspunt dat aan het loopbaandebat moet worden gekoppeld. Immers het feit dat beginnende leerkrachten weinig werkzekerheid en weinig stabiele tewerkstelling kennen moet eerst worden aangepakt. Het lerarenberoep kan pas daarna in een positief daglicht gesteld worden.

De lerarenopleiding

3. De lerarenopleiding kan in een aantal kansengroepen meer rekruteren, bijvoorbeeld mannen en personen van diverse etnische achtergrond²⁸. Enerzijds zijn dit groepen waaruit mogelijk nog excellente leerkrachten gerecrueteerd kunnen worden en die nu niet bereikt worden, anderzijds is het belangrijk voor de leerlingen om ook in de klas een weerspiegeling te zien van de maatschappij waarin zij leven. Bovendien kunnen positieve rolmodellen, inspirerend zijn voor de leerlingen om op termijn ook een loopbaan in het onderwijs te ambiëren.

Specifiek voor het aantrekken van deze doelgroepen in de lerarenopleiding moet aan een aantal struikelblokken worden gewerkt.

- Een eerste struikelblok vormt het imago van het beroep. Er moet duidelijk gewerkt worden aan het beeld van het lerarenberoep en de toekomstperspectieven die een lerarenopleiding bieden.
 - Dit betekent ten tweede ook dat deze doelgroepen, net als de andere startende leerkrachten overigens, goede perspectieven op een permanente baan in het onderwijs moeten krijgen.
 - Een derde struikelblok vormt vaak de taalkennis en taalvaardigheid. Het is daarom aangewezen dat studenten die het Nederlands niet als eerste taal hebben, tijdens hun eerste jaar lerarenopleiding kunnen rekenen op begeleiding op vlak van taalvaardigheid.
4. De hervorming van de specifieke lerarenopleiding, waarbij een maximale gelijkvormigheid van de verschillende lerarenopleidingen is nagestreefd, heeft vooral bij de universiteiten geleid tot een vermindering van het aantal inschrijvingen. Deze tendens wordt in de beleidsevaluatie van de lerarenopleidingen geëvalueerd.
 5. De lerarenopleidingen moeten meer doelgroepgerichte trajecten aanbieden, zodat studenten op een meer flexibele manier een opleiding tot leraar kunnen combineren met hun professioneel en/of gezinsleven, om zo zij-instromers aan te kunnen trekken. Maar dit mag evenwel niet ten koste gaan van de kwaliteit van de opleiding.
 6. Om een vroegtijdige uitstroom uit het onderwijs te voorkomen, zou de lerarenopleiding de leerkrachten in spe meer handvaten moeten aanreiken om kritisch te kunnen reflecteren op het eigen functioneren om hen beter voor te bereiden en realistische verwachtingen te koesteren ten aanzien van het beroep.

²⁷ Effectieve leerkrachten aantrekken, bijscholen en behouden. Country Note : de Vlaamse Gemeenschap.

²⁸ OBPWO 06.02 'Het beroep van leraar doorgelicht. Een cross-sectionele en longitudinale studie naar het profiel en de loopbaan van leraren in vergelijking met andere beroepsgroepen.' Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs en Vorming.

Het begin van de loopbaan

7. Een belangrijke factor met onmiskenbaar effect op de onderwijsarbeidsmarkt is het vroegtijdige vertrek van jonge leerkrachten uit het onderwijs. De vroegtijdige uitstroom betekent een groot verlies van potentieel (12% in het kleuteronderwijs, 14% in het lager onderwijs en 22% in het secundair onderwijs). Het verdient aanbeveling om hieraan prioritaire aandacht te besteden.

Binnen de besprekingen met het oog op het afsluiten van een lerarenloopbaanpact krijgt de problematiek van de beginnende leraar alvast prioriteit.

8. Een onderwijsloopbaan voor pas afgestudeerde leerkrachten start vaak met korte interims. De arbeidssituatie voor deze interim leraren wordt precies gekenmerkt door werk- en inkomensonzekerheid en een hoge werkdruk. Voor jonge leerkrachten kan het erg lang duren vooraleer ze (voltijds) vast benoemd worden. Het ligt voor de hand dat dit één van de belangrijkste redenen is waarom veel jonge leerkrachten vroegtijdig afhaken. Ook voor (potentiële) zij-instromers blijkt het gebrek aan werkzekerheid een vaak onoverkomelijke hindernis²⁹.

Anderzijds hebben de scholen van het basis- en secundair onderwijs nood aan deze interim-arbeidskrachten: zij moeten jaarlijks een beroep kunnen doen op duizenden leerkrachten die als 'reserve' ter beschikking staan om te worden ingeschakeld in interims als de titularis-leerkrachten uitvallen. Een vervangingspool op het niveau van de vernieuwde scholengroepen kan voor de scholen een instrument zijn om leerkrachten een stabiele start te garanderen en beginnende leraren aan zich te binden.

9. Aan de vaste benoeming wordt bij voorkeur niet getornd. Een vaste aanstelling blijft één van de belangrijkste troeven van het onderwijs.
10. Sinds het schooljaar 2005-2006 beheert de VDAB de leerkrachtendatabank³⁰, waarin kandidaat-leerkrachten hun CV beschikbaar kunnen stellen voor de scholen. Deze databank is niet alleen een belangrijk instrument om vraag- en aanbodzijde op een eenvoudige wijze met elkaar in contact te brengen en de mobiliteit te verhogen, maar kan ook een belangrijk hulpmiddel zijn om regionale verschillen op te vangen. Precies daarom moet de werking van de leerkrachtendatabank worden voortgezet en op geregelde tijdstippen extra in de verf worden gezet voor zowel kandidaat-leerkrachten als scholen. Het verdient aanbeveling dat scholen ook op een meer systematische wijze hun vacatures via dit kanaal bekend maken.
11. Om vraag en aanbod nog beter op elkaar af te stemmen, kan regionaal worden samengewerkt tussen scholen, lerarenopleidingen, CVO's, het bedrijfsleven, de VDAB en andere organisaties in de regio's. Vooral binnen het secundair onderwijs kunnen leerkrachten in "knelpuntvakken" gedeeld worden, kunnen zij-instromers worden ingezet en zijn uitwisselingen mogelijk van hoger opgeleiden uit het bedrijfsleven. Uiteraard is een belangrijke voorwaarde hierbij het realiseren van een autonoom en flexibel personeelsbeleid.
12. Uit een onderzoek³¹ naar het aanwervingsbeleid van technische en beroepsscholen blijkt dat het systeem van bekwaamheidsbewijzen heel wat directeurs parten speelt bij hun personeelsplanning. Hierdoor kunnen ze niet steeds de personeelsleden aanwerven die eigenlijk het meest geschikt zijn voor het betrokken vak. De bevroegde directeurs in het OBPWO-onderzoek pleiten voor meer autonomie en voor de erkenning van elders verworven competenties en kwalificaties. Ook deze discussie is deel van het loopbaandebat.

²⁹ OBPWO 03.02.: "Aanwerving van leraren technische en praktijkvakken". Professor J.C. Verhoeven en Koen Stassen, KU Leuven.

³⁰ Bijkomend moet er wel op gewezen worden dat de VDAB sinds schooljaar 2011-2012 de structuur van de databank wijzigde zodat deze databank voor beleidsmatig onderzoek niet meer nuttig kan bevroegd worden.

³¹ OBPWO 03.02.: "Aanwerving van leraren technische en praktijkvakken". Professor J.C. Verhoeven en Koen Stassen, KU Leuven.

13. Het potentieel aan zij-instromers moet verder worden aangeboord. De beslissing die de Vlaamse regering nam in het kader van de hervorming van het secundair onderwijs, om geldelijke anciënniteit bij zij-instroom te kunnen toekennen is toe te juichen.
14. Uit de werkloosheidscijfers blijkt dat er tijdens het schooljaar een aantal werkloze leerkrachten beschikbaar blijft voor de arbeidsmarkt. Zij gaan om één of andere reden niet in op het aanbod aan banen in het onderwijs. De VDAB kan onderzoeken wat hiervan de oorzaak is en, of remediëring mogelijk of noodzakelijk is.

Tijdens de loopbaan

15. De Vlaamse regering zet in op schaalvergroting van de scholenorganisatie, waardoor schoolbesturen in staat gesteld kunnen worden om een eigen en gedifferentieerd professionaliseringsbeleid te voeren. Dit is een zeer belangrijke beslissing waardoor beweging tot verdere professionalisering kan worden ingezet.
16. Een stevig personeelsbeleid vergt professionele schoolleiders. Zij hebben een aanzienlijke invloed op arbeidsprestaties, de arbeidstevredenheid en de professionalisering van leerkrachten. De voorbije jaren heeft de overheid sterk geïnvesteerd in schoolleiders: loonsverhoging, bijkomende middelen voor nascholing, creëren van een vormingsfonds. Dit beleid moet worden versterkt.

Het einde van de loopbaan.

17. Het totaalpakket van maatregelen binnen het loopbaanpact, rond de aantrekkelijkheid van de loopbaan, zoals bijvoorbeeld het mogelijk maken van taakdifferentiatie, moet een antwoord bieden aan de huidige einde loopbaanproblematiek.

Aanbevelingen voor scholen, schoolbesturen en scholengemeenschappen

18. Volgens een studie van de SERV³² hebben leerkrachten veel te maken met werkstress: vooral de emotionele belasting is problematisch, evenals de taakvariatie en het gebrek aan autonomie. Belastende factoren in het lerarenberoep zijn de omgang met de leerlingen, de tijdsdruk en de verhouding met directie en collega's. Ook de houding tegenover loopbaanmogelijkheden en de wens tot taakverrijking spelen een belangrijke rol. Of leerkrachten dit als belasting ervaren hangt ook af van de cultuur van de school en het leiderschap. Beide factoren kunnen hierbij een versterkende of bufferende rol spelen.

Goede schoolleiders moeten gebruik maken van de bestaande mogelijkheden tot functiedifferentiatie en taakverrijking om te vermijden dat leerkrachten uitgeblust geraken. Door de bijkomende inspanningen recent gedaan als gevolg van cao's met betrekking tot zorgcoördinatie, taak- en functiedifferentiatie biedt het onderwijs qua schoolorganisatie vandaag veel meer mogelijkheden dan vroeger om een leeftijd- of carrierefasebewust en competentie ontwikkelend personeelsbeleid te voeren in scholen. Dit thema moet nu zeer hoog op de agenda worden geplaatst. Het komt alvast aan bod in het loopbaandebat.

19. Uit de cijfers blijkt een groot aanbod aan "stille reserve". Hoewel heel wat leerkrachten wellicht bewust kiezen voor deeltijds werken in het kader van de combinatie werk en gezin, moeten de scholen de leerkrachten die wél bereid zijn om voltijds te werken, trachten te bereiken door hun schoolorganisatie in functie hiervan zo flexibel mogelijk aan te pakken. Hiervoor is een duidelijk personeelsbeleid, gekoppeld aan de strategische keuzes van de school op pedagogisch en didactisch vlak, nodig. Een schaalvergroting van de scholenorganisatie kan hier mogelijkheden bieden om leerkrachten voltijds aan te stellen.

³² SERV-Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor.

20. Uit de praktijk blijkt dat de wijze waarop een school de beginnende leraren begeleidt, varieert van beperkt tot intensief en afhankelijk van lokale of structurele mogelijkheden tot gestructureerd en geïntegreerd binnen een globale schoolwerking. De scholen moeten meer aandacht schenken aan aanvangsbegeleiding. Uit onderzoek³³ blijkt dat mentoring een aandachtspunt is in de concrete beleidsvoering van scholen, maar dat dit eerder geïsoleerd is, los van andere beleidsdomeinen.

Het is daarom raadzaam om begeleiding op te bouwen en uit te werken vanuit een voldoende schaalgrootte (niveau scholengroep). Deze aanvangsbegeleiding maakt integraal deel uit van het loopbaandebat.

Rekening houdend met de resultaten van de evaluatie van de lerarenopleiding zal verder onderzocht worden hoe de lerarenopleiding betrokken kan worden bij die aanvangsbegeleiding. Daarnaast kunnen ook de pedagogische begeleidingsdiensten de directies bijstaan bij de aanvangsbegeleiding.

Deze gedeelde verantwoordelijkheid voor het creëren van een optimaal werkklimaat moet beginnende leerkrachten in staat stellen om zich snel in de school te integreren, terwijl zij tegelijkertijd als bron van nieuwe kennis en innovatie positief gewaardeerd en gevalideerd worden.

21. Zoals gezegd wordt de praktijkshock vaak ervaren als een struikelblok voor jonge leerkrachten. Scholen kunnen werk maken van de praktijkshock bij beginnende leraren, door hen bijvoorbeeld minder instellingsgebonden activiteiten te laten doen, te zorgen dat ze parallellessen kunnen geven...

In cao VIII is trouwens vastgelegd dat de inrichtende macht bij het verdelen van de instellings- en beleidsondersteunende taken tussen alle personeelsleden rekening moet houden met o.a. de hooftopdracht van de personeelsleden, het principe van billijke verdeling van de taken en de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden. De invoering van een jaaropdracht zoals dit in het loopbaandebat naar voren geschoven is kan bijdragen tot een billijke en flexibele invulling door de scholen van het takenpakket van leerkrachten.

22. De toegenomen complexiteit van de lerarenopdracht vereist permanente competentieontwikkeling. Scholen moeten leren om deze competentieontwikkeling strategisch te plannen, om zo hun prioriteiten te ondersteunen en tegemoet te komen aan de individuele behoeften van de leerkrachten. De klemtoon zou moeten verschuiven naar competentieontwikkeling waarop duidelijker een lokale stempel rust. Binnen competentieontwikkeling is ook samen leren belangrijk evenals het functioneren als een professionele leergemeenschap om zo expertise gezamenlijk op te bouwen en te delen.
23. Bij het zoeken naar geschikte invallers of nieuwe leerkrachten zouden de scholen een breder veld van kandidaten kunnen bereiken door niet alleen het eigen netwerk van contacten aan te spreken maar ook door het systematisch en transparant publiceren van openstaande vacatures, via bijvoorbeeld de leerkrachtendatabank van de VDAB.

Aandacht voor het kleuteronderwijs en het lager onderwijs

Dit arbeidsmarktrapport voorspelt ernstige tekorten aan kleuteronderwijzers en onderwijzers. Het aantal kleuters zal de komende jaren blijven stijgen, en deze demografisch tendens zal doorschuiven naar het lager onderwijs. Een eerste effect daarvan heeft zich voorgedaan in Antwerpen waar het capaciteitsprobleem zich dit schooljaar al scherp stelde. Andere steden volgen snel.

³³ Zie ook OBPWO 07/01 Evaluatie van het professionaliseringsbeleid van basis- en secundaire scholen.

24. De overheid moet de mogelijkheid creëren om hoger gekwalificeerden ook in het kleuteronderwijs aan te stellen. Het aanstellen van masters (vb. pedagogen) kan trouwens de competentieontwikkeling verhogen. Ook anders opgeleiden moeten aangepaste trajecten tot professionalisering aangeboden krijgen terwijl ze al aan de slag zijn in het onderwijs.
25. De overheid moet samen met de lerarenopleidingen de flexibele opleidingstrajecten meer in de verf zetten. Tal van lerarenopleidingen bieden immers een opleiding in avondonderwijs of verkorte trajecten aan. Meer kenbaarheid kan meer studenten aantrekken. Daarnaast kan een algemene wervingscampagne naar leerlingen secundair onderwijs meer dan zinvol zijn. Maks! zou daarvoor kunnen gehanteerd worden.
26. De overheid moet samen met de VDAB meer ruchtbaarheid geven aan het feit dat werklozen die een opleiding tot kleuteronderwijzer willen volgen, dit kunnen (mits voldaan aan een aantal voorwaarden) met behoud van werkloosheidsvergoeding.
27. Het aanwervingsbeleid binnen regio's met grote tekorten moet op elkaar worden afgestemd. De VDAB kan daarin een centrale rol spelen. De VDAB kan de vacatures centraliseren en bij werkzoekende leerkrachten erop aandringen om gebruik te maken van de leerkrachtendatabank.
28. Scholen kunnen zelf het aanbod aan tijdelijke leerkrachten en de stille reserve waarover zij beschikken, efficiënter inzetten. De scholengemeenschap, op termijn de "scholengroep" is daarvoor een ideaal platform, een doorgedreven schaalvergroting heeft een positief effect enerzijds op de professionalisering van de schoolleiders en directies en anderzijds biedt dit meer flexibiliteit en mogelijkheden om een aangepast HRM beleid ten behoeve van de leerkrachten te voeren.

Bijlagen

Figuren

Figuur 1. Prognose werkgelegenheid bft kleuter- en lager onderwijs op basis van demografische evolutie en doorstroming	8
Figuur 2. Prognose van de uitstroom in het kleuteronderwijs en het lager onderwijs 2011-2015	9
Figuur 3. Prognose van de vraag naar kleuteronderwijzers en onderwijzers	11
Figuur 4. Evolutie van de werkgelegenheid in bft's voor interim-leerkrachten kleuteronderwijs in de loop van het schooljaar 2011-2012.....	12
Figuur 5. Evolutie van de werkgelegenheid (in bft's) voor interim-leerkrachten lager onderwijs in de loop van het schooljaar 2011-2012.....	12
Figuur 6. Evolutie van de ratio binnen het kleuter- en het lager onderwijs vanaf het schooljaar 2000-2001 tot en met het schooljaar 2011-2012.....	13
Figuur 7. Prognose van het extra (potentieel) aanbod aan kleuteronderwijzers en onderwijzers op basis van het aantal afgeleverde diploma's in de lerarenopleidingen.....	15
Figuur 8. Prognose van de bijkomende werkgelegenheid in het secundair onderwijs op basis van de demografische evolutie (in bft).....	23
Figuur 9. Prognose van de uitstroom in het secundair onderwijs (in bft).....	24
Figuur 10. Prognose van de vraag naar leraren secundair onderwijs voor de tijdsspanne tussen schooljaren 2011-2012 en 2014-2015	26
Figuur 11. Overzicht van het aantal bft en het aantal personen voor vervangingen (korte en lange afwezigheden) in de loop van het schooljaar 2010-2011	26
Figuur 12. Overzicht van het aantal bft en het aantal personen voor vervangingen (korte en lange afwezigheden) in de loop van het schooljaar 2011-2012	27
Figuur 13. Evolutie van de ratio binnen het secundair onderwijs vanaf het schooljaar 2000-2001 tot en met het schooljaar 2011-2012.....	27
Figuur 14. Het aantal generatiestudenten van de geïntegreerde lerarenopleiding.....	30
Figuur 15. Het aantal afgestudeerden van de geïntegreerde lerarenopleiding	30
Figuur 16. Het aantal inschrijvingen voor de specifieke lerarenopleiding aan de universiteit	31
Figuur 17. Het aantal uitgereikte diploma's voor de specifieke lerarenopleiding aan de universiteit.....	32
Figuur 18. Het aantal inschrijvingen voor de specifieke lerarenopleiding aan de hogescholen	33
Figuur 19. Het aantal uitgereikte diploma's voor de specifieke lerarenopleiding aan de hogescholen	33
Figuur 20. Het aantal uitgereikte diploma's voor de specifieke lerarenopleiding aan de cvo's	34
Figuur 21. Percentages leerkrachten met een diploma master binnen de tweede en de derde van het secundair onderwijs t.a.v. het totaal aantal aangestelde leerkrachten in de 2de en de 3de graad.....	42

Tabellen

Tabel 1. Prognose werkgelegenheid bft kleuter- en lager onderwijs op basis van demografische evolutie en doorstroming	8
Tabel 2. Prognose van de uitstroom in het kleuteronderwijs	9
Tabel 3. Prognose van de uitstroom in het lager onderwijs	9
Tabel 4. Prognose van de vraag naar kleuteronderwijzers voor 2011-2015.....	10
Tabel 5. Prognose van de vraag naar onderwijzers voor 2011-2015.....	10
Tabel 6. Ratio van het aantal vervangingen in bft/aantal vervangingen (korte en lange afwezigheden) in personen in het kleuteronderwijs.....	11
Tabel 7. Maandelijks overzicht van de ingevulde vervangingen in het kleuteronderwijs en lager onderwijs voor het schooljaar 2011-2012 in bft.....	12
Tabel 8. Aantal generatiestudenten van de lerarenopleidingen voor kleuteronderwijzer en onderwijzer	14
Tabel 9. Gediplomeerden in de lerarenopleidingen voor kleuteronderwijzer en onderwijzer	14
Tabel 10. Extra aanbod op de arbeidsmarkt voor kleuteronderwijzers en onderwijzers Prognose van 2011 tot en met 2015 op basis van het aantal afgeleverde diploma's.....	15
Tabel 11. Aantal kleuteronderwijzers in dienst in verhouding tot het aantal afgestudeerden	15
Tabel 12. Aantal onderwijzers in dienst in verhouding tot het aantal afgestudeerden	15
Tabel 13. Percentage leraren jonger dan 30 jaar dat na 5 jaar het kleuter- of lager onderwijs heeft verlaten in Vlaanderen.....	16
Tabel 14. Potentieel van de stille reserve van tijdelijke personeelsleden in het basisonderwijs (bft).....	17
Tabel 15. Gebruik van stille reserve voor interimarissen jonger dan 30 jaar bij invulling van interim-vacatures in het basisonderwijs - schooljaar 2011-2012.....	18
Tabel 16. Leerkracht basisonderwijs: overzicht voor Vlaanderen	19
Tabel 17. Aantal kandidaat-leerkrachten met een vereist bekwaamheidsbewijs in het schooljaar 2011-2012 t.o.v. aantal bft's in interim-uren op 15/01/2012 in het gewoon basisonderwijs.....	20
Tabel 18. Prognose van de bijkomende werkgelegenheid in het secundair onderwijs op basis van de demografische evolutie (in bft).....	22
Tabel 19. Prognose van de uitstroom in het secundair onderwijs (in bft).....	23
Tabel 20. Prognose van de vraag naar leraren secundair onderwijs voor de tijdsspanne tussen schooljaren 2011-2012 en 2014-2015.....	25
Tabel 21. Het aantal generatiestudenten van de geïntegreerde lerarenopleiding	29
Tabel 22. Het aantal afgestudeerden van de geïntegreerde lerarenopleiding	30
Tabel 23. Het aantal inschrijvingen voor de specifieke lerarenopleiding aan de universiteit.....	31
Tabel 24. Het aantal uitgereikte diploma's voor de specifieke lerarenopleiding aan de universiteit	32
Tabel 25. Het aantal inschrijvingen voor de lerarenopleiding aan de hogescholen	32
Tabel 26. Het aantal uitgereikte diploma's voor de lerarenopleiding aan de hogescholen	33
Tabel 27. Het aantal inschrijvingen voor de lerarenopleiding aan ceNtra voor Volwassenenonderwijs	34
Tabel 28. Het aantal uitgereikte diploma's voor de lerarenopleiding aan de centra voor volwassenenonderwijs	35
Tabel 29. Doorstromingspercentages van de lerarenopleiding naar een job in het onderwijs.....	35
Tabel 30. Percentage leraren jonger dan 30 jaar dat na 5 jaar het secundair onderwijs heeft verlaten in Vlaanderen.....	36
Tabel 31. Prognose van het aanbod aan leraren secundair onderwijs tijdens de periode 2012-2015.....	38
Tabel 32. Potentieel van de stille reserve van tijdelijke personeelsleden in het secundair onderwijs – uitgedrukt in bft.....	39

Tabel 33. Gebruik van de stille reserve bij invulling van interim-vacatures in het secundair onderwijs schooljaar 2011-2012.....	40
Tabel 34. Leraar 1ste/2de graad secundair onderwijs: overzicht voor vlaanderen.....	41
Tabel 35. Leraar 3de/4de graad secundair onderwijs: overzicht voor Vlaanderen	41
Tabel 36. Aantal kandidaat-leerkrachten met een vereist bekwaamheidsbewijs in het schooljaar 2011-2012 t.o.v. aantal bft's in interim-uren op 15/01/2012 in het secundair onderwijs per algemeen vak	43
Tabel 37. Aantal kandidaat-leerkrachten met een vereist bekwaamheidsbewijs in het schooljaar 2011-2012 t.o.v. aantal bft's in interim-uren op 15/01/2012 in het secundair onderwijs per technisch en praktijk vak in het secundair onderwijs	44