

De VASTE BENOEMING beargumenteerd



Het wordt bijna een traditie om ieder schooljaar de vaste benoeming van de leraar ter discussie te stellen. In januari was het weer zover, deze keer naar aanleiding van het verschijnen van nieuwe cijfers over de uitstroom van jonge leraren. Om deze uitstroom tegen te gaan, lag de oplossing voor sommigen onmiddellijk voor de hand: schaf de vaste benoeming af.

Het was voldoende dat de VRT-nieuwsredactie meldde dat de uitstroom van jonge onderwijzers in amper twee jaar tijd was toegenomen van één op vier naar één op drie om de hetze tegen de vaste benoeming in het onderwijs weer te ontketenen. In een radiointerview somde mevrouw Ann Martin van de School of Education¹ de redenen op waarom beginnende leraren het onderwijs zo vlug verlaten. Volgens haar speelt vooral de werkonzekerheid mee. Leraren tuimelen van de ene interimbaan in de andere. Er wordt van hen bijzonder veel flexibiliteit gevraagd terwijl de kans op een vaste benoeming klein is. Ze worden ook onvoldoende voorbereid op het vele administratieve werk, op het gebrek aan discipline en het vele contact met de ouders.

AFSCHAFFING VAN DE VASTE BENOEMING

Het is duidelijk dat Ann Martin haar mosterd haalde uit de studie 'Het beroep van leraar doorgelicht'². De redenen die zij aanhaalt, staan immers in deze studie opgesomd. Maar haar conclusie dat het tij kan

keren door de vaste benoeming af te schaffen, is wel niet dé conclusie van deze studie van Mark Elchardus.

Laat het in ieder geval duidelijk zijn dat de afschaffing van de vaste benoeming voor COC niet aan de orde is. Wij hebben hiervoor tal van argumenten.

STABILITEIT EN CONTINUÏTEIT

Uit de studie van Mark Elchardus blijkt dat de keuze voor een lerarenloopbaan, meer dan in andere beroepen, vooral gebaseerd is op intrinsieke motivatie. Je kiest voor een lerarenloopbaan omdat je graag wil lesgeven, omdat je graag kennis wil overdragen of omdat je graag met kinderen en jongeren wil omgaan. De extrinsieke motivatie zoals de vakantieregeling, het loon en de arbeidsvoorwaarden speelt een veel kleinere rol. Naast de toch niet onbelangrijke vaststelling dat uit die studie ook blijkt dat de 'minst' gemotiveerde leerkrachten vaker uit het onderwijs stromen, wordt de beroepsstabiliteit als één van de grote aantrekkingspolen naar voren geschoven.

En is het nu niet net de vaste benoeming die borg staat voor deze beroepsstabiliteit? Het afschaffen van de vaste benoeming zou dus met zich meebrengen dat één van de grote aantrekkingspolen voor een loopbaan in het onderwijs wordt weggenomen.

Een vaste benoeming garandeert dat leraren zich kunnen concentreren op de inhoud van hun job, datgene waarvoor zij intrinsiek gemotiveerd zijn. Dat is uitermate belangrijk omdat zij net daarom voor een onderwijsloopbaan hebben gekozen. Dat ze niet elk jaar opnieuw geconfronteerd worden met de vraag of en waar ze volgend schooljaar aan de slag kunnen, geeft hen de ruimte om effectief met de leerlingen en de inhoud van het onderwijs bezig te zijn. Ook de school vaart hier wel bij. Zij kan immers rekenen op een stabiel personeelsbestand en hoeft zich niet elk schooljaar opnieuw zorgen te maken over het behouden en aantrekken van goede leraren. Bovendien kan ze zo ook – en dat is niet onbelangrijk – continuïteit garanderen in de opvoeding en begeleiding van jonge leerlingen. De vaste benoeming biedt de



school dus zowel organisatorisch als pedagogisch comfort.

WERK(ON)ZEKERHEID

De studie van Mark Elchardus geeft aan dat beginnende leraren, meer dan hun leeftijdsgenoten in andere sectoren, eerst een fase van grote werkonzekerheid moeten doorlopen. Maar de oplossing hiervoor is niet de afschaffing van de vaste benoeming. Dit zou immers met zich meebrengen dat het bestaande probleem van de werkonzekerheid vergroot. Dan wordt iedereen immers een tijdelijk personeelslid.

KWALITEIT EN MOTIVATIE

In sommige media werd nog maar eens het verhaal opgedist van leraren die na hun vaste benoeming op hun lauweren gaan rusten. Deze 'ongemotiveerde' en vastgeroeste leraren zouden dan baan moeten maken voor de 'gemotiveerde' beginnende leraren, maar dat wordt verhinderd door de vaste benoeming. Internationale studies tonen echter aan dat het Vlaams onderwijs erg kwaliteitsvol is. Dat kwaliteitsvol onderwijs wordt in Vlaanderen gerealiseerd door 72 % vastbenoemde en 28 % tijdelijke leraren. Als bovenstaande bewering juist zou zijn, zou het Vlaams onderwijs dan zo hoog scoren op de internationale ladder?

.....

INTEGENDEEL, HET AFSCHAFFEN VAN DE VASTE BENOEMING STAAT GELIJK MET HET OPZEGGEN VAN HET VERTROUWEN IN DE LERAAR.

.....

Volgens COC is het bestaan van een vaste benoeming geen belemmering voor het leveren van kwaliteitsvol onderwijs.

De stelling dat vastbenoemde personeelsleden minder gemotiveerd zouden zijn dan tijdelijke personeelsleden is nooit bewezen. Net zo goed kan men de stelling poneren dat vastbenoemde personeelsleden meer over hebben voor hun school dan tijdelijke personeelsleden. Het is immers 'hun' school en zij hebben er alle belang bij dat 'hun' school kwaliteitsvol onderwijs verstrekt.

LONEN EN PENSIOEN

Voormalig minister Vanderpoorten liet in 2004 een loonstudie uitvoeren. Deze studie stelde dat de wat lagere verloning in het onderwijs gecompenseerd werd door het voordeel van de vaste benoeming en het daaraan verbonden hogere overheidspensioen. Valt de vaste benoeming weg, dan zouden de lonen dus gevoelig moeten stijgen of zou het verlies aan pensioen gecompenseerd moeten worden. Een job als leraar moet dan immers concurrentieel worden met jobs in elke andere sector. In deze discussie mag men ook niet vergeten dat de afschaffing van de vaste benoeming voor de overheid zelf zou leiden tot veel hogere werkgeversbijdragen. En dan hebben we het nog niet over andere extralegale voordelen.

ONAFHANKELIJKHEID, PROFESSIONELE AUTONOMIE EN VERTROUWEN

Omdat een vastbenoemd iemand (leraar, ambtenaar, directeur ...) minder onderhevig is aan de persoonlijke voorkeuren van een wisselend (school)bestuur verhoogt de vaste benoeming de onafhankelijkheid en professionele autonomie van een leraar. Onafhankelijkheid en professionele autonomie zijn echter geen vrijbrief – ook niet in het onderwijs – om te doen en te laten wat je wil. Ook in het onderwijs zijn er immers evaluatie- en tuchtprocedures die een einde kunnen stellen aan een vaste benoeming. Deze procedures worden trouwens ook toegepast.

Marktonderzoek toont aan dat 94 % van de Vlaamse bevolking een groot of eerder groot vertrouwen heeft in het onderwijs³. Alleen de gezondheidszorg gaat het onderwijs voor. Een vaste benoeming van de leraar staat het vertrouwen van de bevolking dus absoluut niet in de weg. Integendeel, het afschaffen van de vaste benoeming staat gelijk met het opzeggen van het vertrouwen in de leraar.

GEEN SLOGANTAAL

Bovenstaande argumenten voor het behoud van de vaste benoeming zijn geen miskenning van de lijdensweg die een aantal personeelsleden moet gaan vooraleer zij een vaste benoeming krijgen. De oorzaken hiervan zijn talrijk en moeten aangepakt worden. Het onderzoek van Mark Elchardus vormt daarvoor een goede insteek. Maar de oorzaken zijn te complex om ze met slogantaal te remediëren. Simplistische voorstellen zoals de afschaffing van de vaste benoeming houden dan ook geen steek. Ook Mark Elchardus ziet dat in. Hij geeft in zijn studie wel een piste aan die de rechten van de vastbenoemden koppelt aan de rechten van de tijdelijke personeelsleden, namelijk de beperking van de duurtijd van de effectieve loopbaanonderbrekingen. Dat aspect is voor COC geen taboe in het loopbaan debat⁴. Maar daarbij mag niet uit het oog verloren worden dat ook tijdelijke personeelsleden al verschillende verlofstelsels kunnen nemen.

.....

- 1 De School of Education Associatie K.U.Leuven is een samenwerkingsverband tussen 22 onderwijsinstellingen die lerarenopleidingen aanbieden
- 2 'Het beroep van leraar doorgelicht', studie uitgevoerd in 2009 door de Vrije Universiteit Brussel en de Universiteit Antwerpen (Elchardus, Kavadias en Glorieux)
- 3 Marktonderzoeksbureau Ipsos, maart 2009
- 4 Brandpunt december 2010 'De beginnende leraar'