

Loopbaanmobiliteit in onderwijs. Een positieve keuze?

In onderwijs heb je een vlakke loopbaan, zo wordt wel eens gezegd. Toch is ook daar loopbaanmobiliteit mogelijk. Recent zijn er zelfs mogelijkheden bijgekomen. Je kan ervoor kiezen om directeur, inspecteur, pedagogisch begeleider, beleidsondersteuner, zorgcoördinator, adjunct-directeur, leerondersteuner, ICT-coördinator, ... te worden. Je kan ook andere verantwoordelijkheden of opdrachten opnemen. Als preventieadviseur bijvoorbeeld of als aanvangsbegeleider. Of je kan van tijd tot tijd van leerjaar wisselen. Ook dat brengt reliëf in je loopbaan. Zelfs een Erasmusproject met letterlijke internationale mobiliteit kan je loopbaan een boost geven.

Leraren die van ambt of opdracht wijzigen gaan vooral naar meer zorggerichte en ondersteunende taken.

Wij wilden weten hoe onze leden naar hun loopbaanmobiliteit kijken en stuurden een korte bevraging rond. 1578 leden vulden de vragenlijst in.

Kiezen voor een stabiele loopbaan

69% van de respondenten geeft aan dat ze volgend schooljaar verder blijven werken in hun vertrouwde ambt met dezelfde taakinvinging. Voor de grote meerderheid is dat een bewuste keuze. Ze houden van hun huidige job. Dat weten we overigens ook uit andere bevragingen. Wie werkt in onderwijs is doorgaans meer gemotiveerd dan andere werknemers.¹

Op het eerste gezicht is er dus weinig loopbaanmobiliteit. Maar geldt dit voor iedereen? En zijn er voldoende kansen voor iedereen om de loopbaanwensen ook echt te realiseren?

Leeftijdverschillen

We bekeken de antwoorden van de respondenten per leeftijdscategorie en legden de veranderingen naar ambt en opdracht naast elkaar. Hier kwamen interessante resultaten uit (zie tabel hiernaast).

Vooraf respondenten boven de 50 jaar plannen voor volgend schooljaar geen verandering in. In de jongere leeftijdscategorie zit meer beweging. Toch moeten we hier ook een kanttekening bij zetten: 33% van de respondenten die niet van opdracht of ambt veranderen, gaf aan niet tegen verandering te zijn, maar twijfelde nog te veel om de stap te zetten of kreeg niet de mogelijkheid om binnen de eigen school of scholengemeenschap meer reliëf in de eigen loopbaan te brengen.

Leeftijd	Totaal respondenten	Verandert van ambt %	Verandert van opdracht %	Totaal %
20-30	73	9,6	37,0	46,6
31-40	237	12,2	31,6	43,8
41-50	361	15,5	17,2	32,7
51-60	740	10,8	15,3	26,1
60+	167	12,6	11,4	24,0

Spanning tussen professioneel engagement en werkdruk

Alles bij elkaar gerekend verandert 30% van de respondenten volgend jaar wel van ambt of van taakinvinging. ¼ van hen doet dat uit eigen beweging. Opnieuw kunnen we zeggen dat onderwijspersoneel echt wel met de eigen loopbaan bezig is.

Wie verandert van ambt geeft als grootste reden de werkdruk (28,57%) op (zie tabel hieronder). Dat betekent niet dat ze daarom hun engagement voor een beroep in onderwijs verliezen. Het antwoord 'werkdruk' wordt vaak gecombineerd met andere antwoorden. 27,06% van het onderwijzend personeel wil een ambt dat beter aansluit bij de interesses en 21,05% zoekt een andere uitdaging binnen het onderwijs.

Redenen wijziging ambt	Onderwijzend personeel %
Aansluiting bij mijn interesses	27,06
Werkzekerheid	1,50
Sfeer op het werk	12,03
Salaris	0
Evenwicht werk-gezin	15,03
Afstand woon-werkverkeer	5,26
Werkdruk in mijn huidige ambt	28,57
Waardering van de samenleving	6,01
Uitdaging	21,05
De vraag om van ambt te veranderen	9,02
Andere	11,27

Ook wie bewust van opdracht verandert doet dit vaak vanuit een erg positieve motivatie. Aansluiting bij de eigen interesses is hier de meest opgegeven reden, gevolgd door "omdat het me gevraagd werd". Soms is dat extra duwtje echt wel nodig. Respondenten geven ook aan dat ze meer willen bijleren in effectieve didactiek, dat ze met collega's werk willen maken van een aantal verbeterpunten op school, dat ze zich willen verdiepen in diverse aspecten die met onderwijs te maken hebben.

Leraren die van ambt of opdracht wijzigen gaan vooral naar meer zorggerichte en ondersteunende taken. Vaak worden ze zorgleraar, zorgcoördinator of ondersteuner of wijzigen ze van klasgroep.

De respondenten konden ook inhoudelijk ingaan op de vraag wat ze zouden missen als ze van ambt zouden veranderen. Bij het lezen van de antwoorden vielen vijf grote thema's op.

1. De kinderen
2. De collega's
3. De autonomie/flexibiliteit van een eigen klas en eigen invulling kunnen geven aan de week.
4. De zekerheid die ze opgeven en de routine en duidelijkheid die daarmee gepaard gaan.
5. De inhoud van hun opdracht. Een aantal respondenten gaven duidelijk aan dat ze hun job bijzonder graag deden.

Ze konden ook vermelden wat ze niet zouden missen bij het aangaan van een nieuw ambt of

Het GOV vraagt al langer om twee overleguren in te bouwen in de opdracht van de leraar. Het geeft collega's de kans om samen te bouwen aan een goed werkende schoolorganisatie.



Werkdruk blijft een constant pijnpunt. Wie voor de klas staat krijgt er een pak administratieve taken bij waarvan het nut niet altijd wordt gevat.

een andere opdracht. Heel duidelijk spelen werkdruk en stress hier een dominante rol. Vooral zinloze administratie, extra taken, werkgroepen zonder meerwaarde en de moeilijke contacten met sommige ouders geven stress en zorgen voor een hoge werkdruk.

Meer dan de helft van de respondenten (1228 of 54%) geeft aan dat de schoolleider een belangrijke rol speelt in het al dan niet concretiseren van loopbaanmobiliteit. Ook 1/3 of 746 van de respondenten zegt dat collega's of één specifieke collega waar ze mee kunnen overleggen voor hen belangrijk waren bij het maken van hun keuze.

Conclusies

Uit alles blijkt dat het engagement van onze leden erg groot is, ondanks alle terechte opmerkingen over de problemen met de werkbaarheid en haalbaarheid van de job. Ze vinden het belangrijk om hun werk goed te doen en zijn ook bereid om in hun loopbaan te groeien. Ook duidelijk is de spreidstand die onze leden moeten maken om de job haalbaar te houden. Wie vanuit de klas vertrekt naar een meer ondersteunende functie doet dat bewust omwille van werkdruk en stress, maar vreest tegelijkertijd te moeten inboeten op het vlak van autonomie en wil eigenlijk de klasdynamiek niet kwijt.

Werkdruk blijft een constant pijnpunt. Wie voor de klas staat krijgt er een pak administratieve taken bij waarvan het nut niet altijd wordt gevat. Dat blijkt uit de open antwoorden die konden gegeven worden. Op lange termijn wreekt zich dat. Bovendien is de zorgzwaarte in de klassen toegenomen en moet er veel meer overlegd worden met collega's, leersteuners en externe specialisten.

Opnieuw wordt daarmee duidelijk gemaakt dat we moeten inzetten op het haalbaar maken van de job van de leraar in de klas. We hebben immers in de eerste plaats voldoende klasleraren nodig in onze scholen zodat elk kind in een veilige en stabiele omgeving kan leren en zodat wie koos voor een ondersteunende functie, die ook kan blijven uitoefenen en niet voortdurend moet inspringen om vervangingen te doen.

Ook in tijden van lerarentekort is het dan belangrijk om in te zetten op een goede werkorganisatie. Het COV vraagt al langer om twee overleguren in te bouwen in de opdracht van de leraar. Het geeft collega's de kans om samen te bouwen aan een goed werkende schoolorganisatie waarin overleg vanzelfsprekend is en structureel wordt ingebouwd. Afspraken moeten dan niet meer tijdens de pauzes ingepland worden en overleg met de leersteuner, de parallel-collega, de beleidsondersteuner, de zorgleraar, de zorgcoördinator, ... kan op een rustige en deskundige manier gebeuren. Het lerarentekort mag ons niet beletten om een groeiscenario naar zo'n arbeidsorganisatie op te zetten. Integendeel. Als we niet blijven streven naar aantrekkelijke arbeidsomstandigheden in onderwijs, zal het tekort aan leraren alleen maar groter worden in de toekomst.

Ook het COV wil het engagement aangaan om samen met schoolteams na te denken over wat je op school zelf kan doen. Ook schoolteams moeten nee durven zeggen tegen taken die niet bijdragen tot meer kwaliteit in onderwijs. Zijn alle werkgroepen even zinvol? Zijn alle administratieve taken echt nodig? Moet alles even uitgebreid gerapporteerd worden? Hoe betrekken we ouders op een zinvolle en haalbare manier? Hoe kan de arbeidsorganisatie op een lokaal overleg ingepland worden? Onze inspraakbegeleiders willen hier graag over mee denken.



1. Rapport Werkbaarheidsprofiel onderwijssector 2019. Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2019 Brussel, februari 2020