

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming
Departement Onderwijs en Vorming

Koning Albert II-laan 15
1210 Brussel



Departement
Onderwijs en Vorming

Rapport cumulatie in het onderwijs 2009, 2010 en 2011



Dit rapport werd opgemaakt door de afdeling Beleid Onderwijspersoneel van het Departement Onderwijs en Vorming, met de actieve medewerking van de andere afdelingen van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.

Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming
Departement Onderwijs en Vorming
Beleid Onderwijspersoneel
Koning Albert II-laan 15, 1210 Brussel
Tel.: 02 553 96 02
personeelsbeleid.onderwijs@vlaanderen.be

INHOUDSTAFEL

1	Situatieschets	7
2	Naar een duurzame regeling	8
3	De nieuwe regelgeving samengevat	9
3.1	Overwerk	9
3.2	Bijbetrekking.....	11
3.3	Bezoldiging vervanging van sommige afwezigheden	12
3.4	Opnieuw in actieve dienst treden	14
3.5	Gepensioneerden die in dienst treden	15
3.6	Maximale bezoldigingsgrens	16
4	Werkwijze	17
5	Resultaten	20
5.1	Overwerk	20
5.1.1	Het aantal personeelsleden en VTE in overwerk over een periode van 3 schooljaren....	20
5.1.2	Verdeling van het aantal personeelsleden in overwerk volgens duur in dagen	23
5.1.3	Overwerk ingedeeld naar duur per onderwijsniveau over de drie schooljaren.	25
5.1.4	Vervangingen in overwerk	30
5.2	Bijbetrekking.....	33
5.2.1	Aantal personeelsleden en VTE in bijbetrekking over een periode van 3 schooljaren	33
5.2.2	Verdeling van het aantal personeelsleden in bijbetrekking volgens duur in dagen	35
5.2.3	Bijbetrekking ingedeeld naar duur per onderwijsniveau over de drie schooljaren.	38
5.2.4	Vervangingen in bijbetrekking	43
5.3	Vervangingen (in drie categorieën)	45
5.3.1	Aantal personeelsleden en VTE in korte vervangingen over twee schooljaren.....	45
5.3.2	Verdeling van het aantal personeelsleden per type korte vervangingen.	49
5.4	Herindiensttreden.....	50
5.4.1	Aantal personeelsleden en VTE terug in actieve dienst over een periode van drie jaar .	50
5.4.2	Verdeling van het aantal herindiensttreders per verloftype	52
5.4.3	Verdeling van het aantal herindiensttreders volgens duur in dagen van hun opdracht .	54
5.4.4	Herindiensttreders ingedeeld naar duur per onderwijsniveau over de drie schooljaren	55
5.4	Gepensioneerden	59
5.4.5	Aantal gepensioneerden in dienst en door hen ingevulde VTE over twee schooljaren ..	59
5.4.6	Leeftijd van gepensioneerden in dienst.....	61
5.5	Maximale bezoldigingsgrens: 140%	62
5.6	Combinaties met een opdracht in een hogeschool of in een centrum voor basiseducatie	63
6	Vaststellingen	64
	Conclusie	66
7	BIJLAGEN	67
7.1	Aantal personeelsleden en VTE per categorie en hoofdstructuur in overwerk tijdens schooljaar 2008-2009	67
7.2	Aantal personeelsleden en VTE per categorie en hoofdstructuur in overwerk tijdens schooljaar 2009-2010	69
7.3	Aantal personeelsleden en VTE per categorie en hoofdstructuur in overwerk tijdens schooljaar 2010-2011	70
7.4	Aantal vervangers in het onderwijs in overwerk voor het schooljaar 2008-2009	72
7.5	Aantal vervangers in het onderwijs in overwerk voor het schooljaar 2009-2010.....	73
7.6	Aantal vervangers in het onderwijs in overwerk voor het schooljaar 2010-2011	74

7.7	<i>Aantal personeelsleden en VTE per categorie en hoofdstructuur in bijbetrekking tijdens schooljaar 2008-2009.....</i>	<i>75</i>
7.8	<i>Aantal personeelsleden en VTE per categorie en hoofdstructuur in bijbetrekking tijdens schooljaar 2009-2010.....</i>	<i>76</i>
7.9	<i>Aantal personeelsleden en VTE per categorie en hoofdstructuur in bijbetrekking tijdens schooljaar 2010-2011.....</i>	<i>78</i>
7.10	<i>Aantal vervangers in het onderwijs in bijbetrekking voor het schooljaar 2008-2009</i>	<i>80</i>
7.11	<i>Aantal vervangers in het onderwijs in bijbetrekking voor het schooljaar 2009-2010</i>	<i>81</i>
7.12	<i>Aantal vervangers in het onderwijs in bijbetrekking voor het schooljaar 2010-2011</i>	<i>82</i>
7.13	<i>Aantal personeelsleden en VTE per type vervangingen voor het schooljaar 2008-2009.....</i>	<i>83</i>
7.14	<i>Aantal personeelsleden en VTE per type vervangingen voor het schooljaar 2009-2010.....</i>	<i>84</i>
7.15	<i>Aantal personeelsleden en VTE per type vervangingen voor het schooljaar 2010-2011.....</i>	<i>85</i>
7.16	<i>Aantal herindiensttrekders en VTE voor het schooljaar 2008-2009</i>	<i>87</i>
7.17	<i>Aantal herindiensttrekders en VTE voor het schooljaar 2009-2010</i>	<i>87</i>
7.18	<i>Aantal herindiensttrekders en VTE voor het schooljaar 2010-2011</i>	<i>89</i>
7.19	<i>Aantal gepensioneerden in dienst in schooljaar 2009-2010.....</i>	<i>91</i>
7.20	<i>Aantal gepensioneerden in dienst in schooljaar 2010-2011.....</i>	<i>92</i>
7.21	<i>Totaal aantal personeelsleden per onderwijsniveau en per statuut</i>	<i>93</i>

LIJST MET AFKORTINGEN

CLB	Centrum voor leerlingenbegeleiding
EPD	Elektronisch personeelsdossier
Stamn.	Stamboeknummer (Uniek personeelsnummer)
TBSOB	Terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking
VBS	Vervanging bedrijfsstage
VKA	Vervanging korte afwezigheid
VTE	Voltijds Equivalent (in het kader van deze studie is de berekening van de gepresteerde VTE gelijk te stellen met Budgettair fulltime equivalent of BFT)

BEGRIPPEN

Hier worden enkele in dit rapport gebruikte termen toegelicht.

Ambten: soorten en personeelscategorieën

De decreten rechtspositieregeling definiëren een ambt als een functie die in de onderwijssector wordt uitgeoefend en door de Vlaamse Gemeenschap wordt gefinancierd. Aanstelling en benoeming gebeuren in een ambt.

De vaststelling van de verschillende ambten gebeurt bij besluiten van de Vlaamse Regering.

De ambten worden in grote personeelscategorieën ingedeeld (bijv. bestuurs- en onderwijzend personeel, paramedisch personeel, ondersteunend personeel, beleids- en ondersteunend personeel, administratief personeel, technisch personeel e.d.).

Binnen die categorieën bestaan er wervings-, selectie- en bevorderingsambten.

Een overzicht van de ambten, ingedeeld per soort, per personeelscategorie en per onderwijsniveau, kunt u raadplegen via punt 2 in de omzendbrief PERS/2005/09 Indiensttreding van een tijdelijk personeelslid in het onderwijs: mededeling aan het ministerie van Onderwijs en vorming van 29 juni 2005

<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex/database/document/document.asp?docid=13614#2>

Onderwijsniveaus

Dit rapport is gebaseerd op personeelsgegevens uit de volgende onderwijsniveaus of hoofdstructuren.

Gewoon en buitengewoon basisonderwijs

Gewoon en buitengewoon secundair onderwijs

Deeltijds beroepssecundair onderwijs

Deeltijds kunstonderwijs

Secundair volwassenenonderwijs

Hoger beroepsonderwijs volwassenenonderwijs

Centra voor leerlingenbegeleiding

Diverse internaatsinstellingen

Inleiding

Dit rapport is een eerste stand van zaken en wil de lezer een inzicht geven in de effecten van de maatregelen uit het *besluit van de Vlaamse Regering van 4 september 2009 betreffende bepaalde aspecten van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde personeelsleden van het onderwijs die opnieuw in actieve dienst treden of prestaties leveren die als overwerk of bijbetrekking worden beschouwd*. Dat besluit had tot doel de regelgeving rond cumulatie in brede zin te hervormen en te vereenvoudigen om zo het opnemen van (extra) opdrachten in het onderwijs te vergemakkelijken.

Dit rapport belicht dus het gegeven waarbij personeelsleden in het onderwijs meer dan een voltijdse opdracht opnemen, of terugkeren in het onderwijs vanuit een verlofstelsel, of als gepensioneerde in het onderwijs in dienst treden.

We schetsen eerst de bestaande problematiek opdat de lezer zich een beeld zou kunnen vormen van de complexiteit van de bestaande situatie, vatten vervolgens de wijzigingen samen die het besluit heeft aangebracht, en gaan dan met cijfergegevens na hoe de maatregelen uit het besluit van de Vlaamse Regering van 4 september 2009 in het onderwijsveld ingevuld werden.

1 Situatieschets

Het jaarlijkse arbeidsmarktrapport toont aan dat het onderwijs net zoals andere sectoren op de arbeidsmarkt, moeilijkheden ondervindt om voldoende personeelsleden te vinden. Er dreigt een structureel tekort aan kandidaten om in het onderwijs aan de slag te gaan.

In die omstandigheden hebben scholen alle middelen nodig om personeelsleden te kunnen aantrekken en behouden. Eén van de mogelijke hinderpalen voor een optimale inzetbaarheid van leerkrachten was de cumulatieregeling die sinds de jaren 1980, een periode van hoge werkloosheid, van kracht was in het onderwijs. Deze cumulatieregeling was niet alleen ingewikkeld maar werkte ook remmend om openstaande opdrachten vlot te kunnen invullen. Bovendien verschilde de regelgeving naar gelang het onderwijsniveau. De complexiteit situeerde zich rond drie grote thema's:

- ❖ De verloning van personeelsleden die extra prestaties leveren.
- ❖ De beperking om extra personeelsleden in te zetten.
- ❖ Het onevenwicht tussen de specifieke regelingen.

Het beheren van de personeelsdossiers met de toepassing van telkens aparte reglementeringen was bovendien moeilijk en creëerde administratieve onduidelijkheden.

2 Naar een duurzame regeling

Het Vlaams Parlement wees er in juli 2008 bij de bespreking van Onderwijsdecreet XVII op dat een duurzame regeling op het gebied van cumulatie nodig was. Op grond van een debat met alle onderwijspartners moest er een nieuwe consensus komen over maatregelen die het uitoefenen van een onderwijsopdracht ook in de toekomst financieel aantrekkelijk houden.

De hoofddoelstelling die aan de basis lag van het *besluit van de Vlaamse Regering van 4 september 2009 betreffende bepaalde aspecten van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde personeelsleden van het onderwijs die opnieuw in actieve dienst treden of prestaties leveren die als overwerk of bijbetrekking worden beschouwd*, was een antwoord te bieden op de moeilijkheden die inrichtende machten en schoolbesturen ondervinden om sommige opdrachten toe te wijzen.

De steeds snellere vergrijzing van de bevolking zorgt ervoor dat de arbeidsmarkt afstevent op een structureel tekort aan kandidaten. Het is de bedoeling om kandidaten blijvend voor het onderwijs te winnen, waardoor op het ogenblik dat de economie weer aantrekt zij binnen het onderwijs willen blijven fungeren.

De Vlaamse Regering wou dan ook binnen de beschikbare middelen bewerkstelligen dat kandidaten zeker kunnen zijn van een eerlijke bezoldiging in het onderwijs.

Het moet mogelijk zijn om vlotter kandidaten aan te trekken maar ook te behouden. Elk personeelslid moet voor de geleverde prestaties een volwaardig en eerlijk loon krijgen. Hierbij moeten alle personeelsleden van de diverse onderwijsniveaus voor vergelijkbare prestaties op een vergelijkbare wijze worden beloond. Of deze personeelsleden enkel binnen het onderwijs of ook buiten het onderwijs tewerkgesteld zijn, mag daarbij van geen belang zijn. Er wordt gestreefd naar gelijkberechtiging.

Het aanspreken van groepen potentiële personeelsleden die acute tekorten kunnen opvangen, moet voor alle onderwijsniveaus en alle personeelscategorieën mogelijk gemaakt worden.

3 De nieuwe regelgeving samengevat

Het besluit van de Vlaamse Regering van 4 september 2009 betreffende bepaalde aspecten van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde personeelsleden van het onderwijs die opnieuw in actieve dienst treden of prestaties leveren die als overwerk of bijbetrekking worden beschouwd, heeft wijzigingen aangebracht met betrekking tot verschillende thema's. We beschrijven telkens de geldende basisprincipes, de toestand in het schooljaar voor de wijziging, 2008-2009, en de toestand na de wijziging, vanaf schooljaar 2009-2010.

3.1 Overwerk

Basisprincipe

Met het begrip 'overwerk' worden de extra prestaties bedoeld die een personeelslid in het onderwijs met volledig leerplan¹ presteert boven het maximum aantal uren² voor een ambt met volledige prestaties, in de instelling of de instellingen waar het personeelslid een hoofdambt uitoefent. Het begrip overwerk is dus alleen van toepassing in het onderwijs met volledig leerplan, en alleen als de bijkomende prestaties en het hoofdambt in dezelfde instelling uitgeoefend worden.

Niet alle overuren zijn overwerk. Van de uren die het minimum aantal uren voor volledige prestaties overschrijden, worden eerst één of meer uren als plage beschouwd en die uren plage zijn niet bezoldigd.

De overuren die wel als overwerk beschouwd worden, worden onder bepaalde voorwaarden met een toelage bezoldigd.

Vb.: Een leraar in het secundair onderwijs ASO heeft in dezelfde school een opdracht van 20/20 aardrijkskunde en 4/20 fysica. De 20/20 worden als hoofdambt beschouwd, de 4/20 worden als overuren, nl. plage en overwerk, beschouwd.

¹ In oudere regelgeving, zoals de bezoldigingsregelingen, wordt vaak verwezen naar het onderwijs met volledig leerplan en het onderwijs voor sociale promotie of met beperkt leerplan. Daarmee wordt het volgende bedoeld:

- het onderwijs met volledig leerplan: het basisonderwijs, het secundair onderwijs, de centra voor leerlingenbegeleiding, e.d.
- het onderwijs voor sociale promotie of met beperkt leerplan: het deeltijds kunstonderwijs (DKO), het secundair volwassenenonderwijs en hoger beroepsonderwijs van het volwassenenonderwijs (VWO). (Opgelet: 'volwassenenonderwijs' is een verzamelnaam, die verwijst naar de basiseducatie, het secundair volwassenenonderwijs en het hoger beroepsonderwijs. De basiseducatie zit echter niet vevat in het de 'cumulatieregeling onderwijs'. Daarnaast bestaat er ook nog het bredere veld van de 'volwasseneneducatie', met de opleidingen van Syntra, het contractonderwijs in CVO's, de activiteiten van SoCius,... Deze vormen van volwasseneneducatie worden eveneens niet gevat in de 'cumulatieregeling onderwijs'.

²De bezoldigingsregelingen voor het onderwijs hanteren de term 'uren' voor de wekelijkse prestatie-eenheden. In het ene geval, bv. leraar, staat dat voor het aantal te verzorgen contacturen, in het andere geval, bv. opvoeder, staat dat voor het aantal werkuren.

Toestand in schooljaar 2008-2009

Al sinds 2000 werden er maatregelen getroffen om de cumulatierегeling in het onderwijs te versoepelen. Al deze maatregelen waren ingegeven door lerarentekorten. Zo werd er in de hierna vermelde gevallen al geen onbezoldigde plage meer aangerekend en werden alle overuren als overwerk beschouwd. Ook was er al een betere bezoldiging van toepassing voor overwerk.

Vervanging van een afwezige collega

Voor wervingsambten uit de categorie bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en secundair onderwijs³, werden alle overuren als overwerk beschouwd, wanneer die het gevolg waren van het opnemen van de vervanging van een afwezige collega. Afwezige ‘collega’ werd letterlijk genomen.

Onderwijs aan huis

De personeelsleden die overuren presteerden als gevolg van het opnemen van uren onderwijs aan huis, werden daarvoor als overwerk bezoldigd. Dit was enkel van toepassing voor die personeelsleden die de uren onderwijs aan huis opnamen bovenop een betrekking met volledige prestaties, en was beperkt tot wervingsambten uit de categorie bestuurs- en onderwijzend personeel.

Betere bezoldiging van overwerk

De berekening van de toelage gebeurde voor wervingsambten van de categorie bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en het secundair onderwijs al met dezelfde parameters (noemer, anciënniteit) als voor de bezoldiging van hoofdamtben.

Voor korte vervangingen was er een afwijking inzake de maximale bezoldigingsgrens. Zie daarvoor punt 3.6.

Toestand vanaf het schooljaar 2009-2010

Vervanging van een afwezige

Wanneer een personeelslid door het opnemen van een vervanging de eenheid van een voltijdse aanstelling overschrijdt, worden alle overuren als overwerk beschouwd en wordt er dus geen onbezoldigde plage aangerekend. Dit geldt ongeacht de personeelscategorie.

Onderwijs aan huis

De personeelsleden die overuren presteren als gevolg van het opnemen van uren onderwijs aan huis, worden daarvoor als overwerk betoelaagd, ook als niet alle uren onderwijs aan huis overuren zijn. Dat geldt voor personeelsleden uit alle personeelscategorieën.

³ Zie de inleidende toelichting over ambten en onderwijsniveaus

Betere bezoldiging van overwerk

De berekening van de toelage voor overwerk gebeurt voor alle personeelsleden met dezelfde parameters (noemer, anciënniteit) als voor de bezoldiging van hoofdambten.

3.2 Bijbetrekking

Basisprincipe

Een bijbetrekking kan door diverse situaties veroorzaakt worden. Altijd zal het gaan om ‘bijkomende’ prestaties. Bijbetrekking is dus al zeker van hoofdambt te onderscheiden. Verder onderscheidt bijbetrekking zich van de bijkomende prestaties die als plage en overwerk beschouwd worden (zie hoger).

Een bijbetrekking kan onder bepaalde voorwaarden bezoldigd worden.

Vb. Een leerkracht onderwijst 22/22 Nederlands, Daarnaast heeft diezelfde leerkracht nog 4/21 Engels in een andere school. Het hoofdambt wordt hier bepaald in de eerste school: 22/22 Nederlands. De opdracht in de tweede school is bijbetrekking.

Toestand in schooljaar 2008-2009

Criteria voor bijbetrekking

Een bijbetrekking werd veroorzaakt door combinaties van opdrachten in het onderwijs.

Vb. Een opdracht in het secundair onderwijs van een personeelslid dat daarnaast een betrekking met volledige prestaties heeft in het volwassenenonderwijs, werd als bijbetrekking beschouwd, en vice versa.

Vb. Een opdracht van een personeelslid in het onderwijs met volledig leerplan in een andere instelling dan die waar hij een betrekking met volledige prestaties uitoefent, werd als bijbetrekking beschouwd.

Vb. Een opdracht van een personeelslid in het volwassenenonderwijs in hetzelfde of in een ander CVO als waar hij een betrekking met volledige prestaties uitoefent, werd als bijbetrekking beschouwd.

Ook opdrachten in een hogeschool konden een bijbetrekking veroorzaken in een ander onderwijsniveau.

Daarnaast werd een bijbetrekking in het onderwijs veroorzaakt door beroepsbezigheden, inkomsten of activiteiten die het personeelslid buiten het onderwijs had, als de netto-belastbare inkomsten die het personeelslid daaruit verkreeg boven een grensbedrag lagen.

Betere bezoldiging van bijbetrekking

De berekening van het salaris/de salaristoelage voor bijbetrekking gebeurde voor wervingsambten van de categorie bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en het secundair onderwijs al met dezelfde parameters (noemer, anciënniteit) als voor de bezoldiging van hoofdamtben.

Voor de bijbetrekkingen in het volwassenenonderwijs gold ook een vorm van betere bezoldiging, maar in de geldelijke anciënniteit werden alleen de diensten meegerekend die het personeelslid vanaf 1 september 2001 gepresteerd heeft.

Voor andere bijbetrekkingen, bijvoorbeeld in andere ambten in het basis- en secundair onderwijs (bv. studiemeester-opvoeder, zorgcoördinator) of in ambten in het deeltijds kunstonderwijs, was nog de oorspronkelijke bezoldigingswijze van toepassing: dit betekende dat een hogere deler werd toegepast en geen anciënniteit werd toegekend.

Voor korte vervangingen was er een afwijking inzake de maximale bezoldigingsgrens. Zie daarvoor punt 3.6.

Toestand vanaf het schooljaar 2009-2010

Criteria voor bijbetrekking

Er is alleen nog sprake van bijbetrekking bij combinaties van opdrachten binnen het onderwijs, en daarbij wordt niet langer met opdrachten in hogescholen rekening gehouden.

Binnen het volwassenenonderwijs zijn de situaties waarin van bijbetrekking sprake is, niet meer verschillend naargelang de personeelscategorie.

Beroepsbezigheden, inkomsten en activiteiten buiten het onderwijs veroorzaken geen bijbetrekking meer.

Betere bezoldiging van bijbetrekking

De berekening van het salaris/de salaristoelage voor bijbetrekking gebeurt voor alle personeelsleden met dezelfde parameters (noemer, anciënniteit) als voor de bezoldiging van hoofdamtben. Dit betekent de facto een betere verloning voor de geleverde prestaties.

3.3 Bezoldiging vervanging van sommige afwezigheden

Basisprincipe

Voor afwezigheden kunnen de onderwijsinstellingen onder bepaalde voorwaarden een bezoldigde vervanger aanstellen. Het basisprincipe is dat de voorziene afwezigheid minstens tien werkdagen bedraagt. Een aantal uitzonderingen staan ook reglementaire vervanging van kortere afwezigheden toe⁴.

⁴ reglementair voorziene uitzonderingen zijn de vervangingen van:

Om in nog andere situaties toch in een vervanging te kunnen voorzien, beschikken scholen in het basisonderwijs, en beschikten tot schooljaar 2009-2010 instellingen voor secundair onderwijs, over ‘vervangingseenheden voor korte afwezigheden’ voor wervingsambten in het bestuurs- en onderwijzend personeel. Instellingen voor secundair onderwijs beschikken bovendien over ‘vervangingseenheden voor bedrijfsstages’ om de personeelsleden die op bedrijfsstage gaan tijdens hun afwezigheid te kunnen vervangen.

Vb. een onderwijzer die ziek is en 9 dagen afwezig zal zijn, kan via het systeem van vervangingseenheden voor korte afwezigheden door een collega voor deze periode vervangen worden.

Toestand in schooljaar 2008-2009

Personeelsleden die vervangingsopdrachten op zich namen, vielen onder de geldende bezoldigingsregeling, waarvan ook de cumulatieregeling deel uitmaakt. Het opnemen van een bijkomende vervangingsopdracht, vaak voor een korte periode, kon ertoe leiden dat zij, afhankelijk van de combinatie van opdrachten, in een toestand van plage en overwerk, of in een toestand van bijbetrekking terecht kwamen.

Daarbij beperkte de maximale bezoldigingsgrens het aantal uren waarvoor zij bezoldigd konden worden. Vanaf schooljaar 2008-2009 gold, alleen voor wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en het secundair onderwijs, die begrenzing niet bij overwerk of bijbetrekking als die het gevolg was van een vervanging van een afwezigheid van minder dan 10 werkdagen.

Toestand vanaf het schooljaar 2009-2010

Voor opdrachten ter vervanging van sommige afwezigheden geldt een afwijkende bezoldigingsregeling. Het gaat om:

- ❖ reglementaire vervangingen van een afwezigheid die minder dan tien werkdagen bedraagt;
- ❖ opdrachten via vervangingseenheden voor korte afwezigheden;
- ❖ opdrachten via vervangingseenheden voor vervanging van personeelsleden die op bedrijfsstage zijn.

Die opdrachten worden als hoofdamt bezoldigd, afzonderlijk van de andere opdrachten die het personeelslid uitoefent, en zonder de bezoldiging voor die andere opdrachten te beïnvloeden. Daarenboven geldt voor de hier bedoelde vervangingsopdrachten de maximale

-
- *iedere afwezigheid, ook die van minder dan tien aaneensluitende werkdagen, in een school of vestigingsplaats van een school waar - per onderwijsniveau - minder dan 3 volledige betrekkingen worden gefinancierd of gesubsidieerd (één- en tweeklassige scholen);*
 - *iedere afwezigheid die minder dan tien aaneensluitende werkdagen bedraagt, doordat het personeelslid bijvoorbeeld als gevolg van een beslissing van het geneeskundig controleorgaan vervroegd moet hervatten;*
 - *iedere afwezigheid wegens omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner;*
 - *afwezigheid wegens de opname van een verlofweek van postnatale rust;*
 - *iemand die is aangesteld in een bevorderingsambt.*

bezoldigingsgrens niet. De vervanger ontvangt met andere woorden een betere verloning ten opzichte van de situatie voor september 2009.

3.4 Opnieuw in actieve dienst treden

Basisprincipe

Een school of onderwijsinstelling kan onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op een personeelslid dat tijdelijk of definitief inactief is in het onderwijs om voor een korte periode een opdracht op te nemen.

Vb. Een school zoekt een vervanger voor een zieke leerkracht, en slaagt daar maar niet in. Ze spreekt uiteindelijk een leerkracht die in een verlofstelsel zit aan om tijdelijk toch terug te komen en deze vervanging op zich te nemen. Deze leerkracht kan vrij beslissen om hier al dan niet op in te gaan.

Toestand in schooljaar 2008-2009

Bij tekorten aan gekwalificeerde personeelsleden in wervingsambten in de categorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en het secundair onderwijs kon de schoolleiding een beroep doen op personeelsleden die een dienstonderbreking hadden. Zij konden vrij beslissen of zij tijdelijk opnieuw in dienst traden. Dat kon voor de volgende dienstonderbrekingen:

- ❖ verlof voor verminderde prestaties, gewettigd door sociale of familiale redenen, of afwezigheid is voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid;
- ❖ terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden:
- ❖ deeltijdse terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen;
- ❖ volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

Sommige herindiensttreders werden bezoldigd met een salaris(toelage), anderen met een toelage als voor overwerk.

Toestand vanaf het schooljaar 2009-2010

In alle onderwijsniveaus en voor alle ambten kan, bij tekorten aan geschikte kandidaten, de schoolleiding een beroep doen op personeelsleden die een dienstonderbreking hebben. Zij kunnen vrij beslissen of zij tijdelijk opnieuw in dienst treden. Dat kan voor de volgende dienstonderbrekingen:

- ❖ verlof voor verminderde prestaties, gewettigd door sociale of familiale redenen, of afwezigheid is voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid;
- ❖ terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden:

- ❖ deeltijdse terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen;
- ❖ volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

De opdrachten als herindiensttreder worden als hoofdamt bezoldigd, afzonderlijk van de andere opdrachten die het personeelslid desgevallend uitoefent, en zonder de bezoldiging voor die andere opdrachten te beïnvloeden. De maximale bezoldigingsgrens geldt wel.

3.5 Gepensioneerden die in dienst treden

Basisprincipe

Gepensioneerden kunnen bij tekorten aan gekwalificeerde personeelsleden een opdracht in het onderwijs opnemen.

Toestand in schooljaar 2008-2009

Bij tekorten aan gekwalificeerde personeelsleden in wervingsambten in de categorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en het secundair onderwijs kon de schoolleiding een beroep doen op personeelsleden die gepensioneerd waren en die bij de aanvang van het schooljaar waarin op hen een beroep werd gedaan, de leeftijd van 65 jaar nog niet bereikt hadden.

Voor de tijdelijke opdracht die zij in het onderwijs vervulden, werden zij vergoed met eenzelfde toelage als voor overwerk.

Voor andere onderwijsopdrachten kon ook een beroep gedaan worden op een gepensioneerde. Die trad als gewoon tijdelijk personeelslid in dienst en kreeg een salaris(toelage) volgens de geëigende regeling.

Voor geen enkel personeelslid in het onderwijs kon de overheid nog een toelage of bezoldiging betalen na het einde van het schooljaar waarin hij 65 jaar werd.

Toestand vanaf het schooljaar 2009-2010

In alle onderwijsniveaus en voor alle ambten kan, bij tekorten aan geschikte kandidaten, de schoolleiding een beroep doen op personen die gepensioneerd zijn, ook op die boven de leeftijd van 65. Daarmee zijn bedoeld: de kandidaten die in het onderwijs in dienst willen treden en die, ongeacht de leeftijd, de redenen of de plaats van de oorspronkelijke tewerkstelling, definitief op rust zijn gesteld, met inbegrip van de kandidaten die wegens het bereiken van de leeftijdsgrens met pensioen zijn.

Voor de tijdelijke opdracht die zij in het onderwijs vervullen, worden zij bezoldigd met een salaris(toelage). Voor de geldelijke anciënniteit komen de diensten die zij gepresteerd hebben

voor de pensionering ook in aanmerking, als ze aan de voorwaarden van de bezoldigingsregeling voldoen.

3.6 Maximale bezoldigingsgrens

Basisprincipe

De maximaal te bezoldigen prestaties in het onderwijs zijn begrensd.

Toestand in schooljaar 2008-2009

De bezoldiging van bijkomende prestaties in het onderwijs bij een 'hoofdberoep', dat zich in het onderwijs of buiten het onderwijs kon situeren, was beperkt tot maximaal een derde van een betrekking met volledige prestaties. Die begrenzing was ook van toepassing op prestaties die als overwerk of als bijbetrekking beschouwd werden. Vanaf schooljaar 2008-2009 gold, alleen voor wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en het secundair onderwijs, die begrenzing niet bij overwerk of bijbetrekking die het gevolg was van een vervanging van een afwezigheid van minder dan 10 werkdagen. In het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs bestond er een afwijkingsmogelijkheid voor uitzonderlijke gevallen: onder bepaalde voorwaarden kon het maximum tot twee derden opgetrokken worden.

Toestand vanaf het schooljaar 2009-2010

Binnen het onderwijs worden, voor een personeelslid dat al een ambt met volledige prestaties uitoefent, nog maximaal bijkomende prestaties bezoldigd ten belope van 40%.

Met opdrachten in een hogeschool, of beroepsbezigheden, inkomsten of activiteiten die het personeelslid buiten het onderwijs heeft, wordt voor die begrenzing geen rekening meer gehouden.

De afwijking die toeliet om de bezoldigingsgrens tot twee derden op te trekken, is afgeschaft. Er is een beperkte overgangsregeling.

Voor de vervangingsopdrachten waarvoor de hierboven beschreven afzonderlijke bezoldigingsregeling van toepassing is, geldt de maximale bezoldigingsgrens niet.

4 Werkwijze

In dit rapport bekijken we de cijfergegevens die momenteel rond cumulatie in het onderwijs ter beschikking zijn, en we leiden daaruit af hoe de nieuwe maatregelen van het *besluit van de Vlaamse Regering van 4 september 2009 betreffende bepaalde aspecten van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde personeelsleden van het onderwijs die opnieuw in actieve dienst treden of prestaties leveren die als overwerk of bijbetrekking worden beschouwd*, in het onderwijsveld ingevuld werden. Die gegevens komen uit de databanken van het ministerie van Onderwijs en Vorming, meer bepaald uit het elektronische personeelsdossier (EPD).

In deze eerste stand van zaken bekijken we eerst en vooral de cijfers rond overwerk en bijbetrekking. Deze cijfers geven aan in welke mate personeelsleden binnen het onderwijs meer dan een voltijdse opdracht presteren. Daarna bekijken we ook de cijfergegevens rond sommige vervangingen. Hierin worden prestaties geleverd die niet binnen overwerk of bijbetrekking terug te vinden zijn, maar ook een indicator zijn van extra tewerkstelling. Dan volgen de gegevens over herindiensttreders, deze gegevens zijn belangrijk aangezien het indicatoren zijn die de vraag naar extra te leveren prestaties aangeven. Ook de cijfergegevens van gepensioneerden die een opdracht opnemen in het onderwijs, geven aanvullend een goed beeld van mogelijke personeelstekorten. Tenslotte gaan we ook na in hoeveel gevallen de maximale bezoldigingsgrens bereikt wordt en we sluiten af met de data over die personeelsleden die in het onderwijs tewerkgesteld zijn en dit combineren met een taak in een hogeschool en in de basiseducatie. In de studie die nu voor ligt, vindt u dan ook volgende rubrieken :

- ❖ Het overwerk, (en dus ook de plage-uren die overwerk worden). Hiertoe gaan wij na hoeveel personeelsleden en VTE in het EPD onder overwerk geklasseerd worden. Wij berekenen het aantal personeelsleden op basis van het aantal stamboeknummers. Wij berekenen het aantal VTE op basis van de op de peildata gepresteerde uren in functie van de prestatienoemer. De vervangingen worden meegerekend. We bekijken hoelang dit overwerk gemiddeld duurt en welke de gemiddelde omvang ervan is. We belichten specifiek het verband tussen overwerk en vervangingen.⁵
- ❖ De bijbetrekkingen. Wij passen dezelfde werkwijze toe als voor overwerk om na te gaan welke prestaties als bijbetrekking gelabeld worden.

⁵De nieuwe cumulatieregeling was ook gunstig voor personeelsleden die onderwijs aan huis verzorgen en daarmee extra prestaties uitvoeren. In de praktijk blijkt het niet mogelijk om deze specifieke gegevens, met name de koppeling van het onderwijs aan huis aan de registratie van overwerk voor deze groep personeelsleden, in kaart te brengen. Er is momenteel wel een stijging in het aanbod van onderwijs aan huis, maar dat heeft wellicht alles te maken met het feit dat dit initiatief meer en meer bekend wordt.

- ❖ Sommige vervangingen. We bekijken een aantal specifieke vervangingsstelsels die niet onder de noemer overwerk of bijbetrekking vallen maar onder een specifieke regelgeving vallen. Het gaat om vervangingen in drie categorieën: vervangingen voor korte afwezigheden, vervangingen voor bedrijfsstages en sommige vervangingen van minder dan 10 werkdagen. Deze gegevens zijn relevant om te weten welke vraag naar extra prestaties er is.

- ❖ Opnieuw in actieve dienst treden uit een verlof of afwezigheid. We bekijken hoeveel personeelsleden terug in actieve dienst getreden zijn. Hier gaan we na over hoeveel herindiensttrekders het gaat, en in welk onderwijsniveau ze doorgaans tewerkgesteld worden. We zoomen ook in op het type dienstonderbreking dat zij genoten alvorens opnieuw een opdracht in het onderwijs op te nemen en hoelang hun opdrachten duren. Ook deze gegevens zijn interessant om na te gaan welke vraag er bestaat voor extra prestaties die niet door het bestaande personeelskorps opgevangen (kunnen) worden.

- ❖ Gepensioneerden die in actieve dienst treden. Naast de herindiensttrekders besteden we bijzondere aandacht aan de gepensioneerden die een opdracht in het onderwijs opnemen. Ook hier gaan we na in welk onderwijsniveau zij zich bevinden en kijken we specifiek naar de leeftijdsstructuur binnen deze groep. Vanaf schooljaar 2009-2010 vormen gepensioneerden een aparte categorie naast de andere herindiensttrekders. Deze informatie vult het beeld rond de nood aan extra prestaties verder aan: gepensioneerden kunnen immers pas in laatste instantie, wanneer er geen andere oplossing is, als extra personeel ingeschakeld worden.

- ❖ Maximale bezoldigingsgrens. Om na te gaan in welke mate het optrekken van de maximale bezoldigingsgrens tot 140%, ook een invloed gehad heeft op het aantal personeelsleden dat dergelijke opdrachten uitvoert, bekijken we het aantal betaalde uren tussen 100% en 140%, en in het bijzonder het gebied tussen de vroegere en de nieuwe bezoldigingsgrens. We kijken ook na hoeveel personeelsleden niet-betaalde uren boven 140% presteren.

- ❖ Combinaties. We gaan na of er een evolutie waar te nemen is in het aantal personeelsleden dat een functie in het onderwijs combineert met een functie in een hogeschool of in een centrum voor basiseducatie. Het combineren van een functie binnen het onderwijs met een baan, een bezigheid of een inkomen buiten het onderwijs is via de EPD-databanken niet in kaart te brengen. De combinatie met een taak binnen een hogeschool en binnen een centrum voor basiseducatie ligt wel binnen de mogelijkheden.

Zoals uit de inleiding bleek, omvat het besluit van 4 september 2009 een heel aantal nieuwe of gewijzigde regelingen. We kozen er dan ook voor om het schooljaar 2008-2009, toen de nieuwe regelgeving nog niet van toepassing was, waar mogelijk als 0-meting te gebruiken en na te gaan welke evoluties of tendensen er eventueel vast te stellen zijn in de twee daaropvolgende schooljaren, 2009-2010 en 2010-2011. In de grafieken zijn de gegevens van de 0-meting met een rode streep gescheiden van de gegevens van na 1 september 2009. Het blijkt in de praktijk niet altijd mogelijk te zijn om gegevens van na 1 september 2009 te vergelijken met de gegevens van de periode ervoor omdat door de aangebrachte wijzigingen het referentiekader ook drastisch wijzigde. Voor de verschillen tussen de periode voor en na de invoering van de regelgeving verwijzen we naar hoofdstuk 3, waarin telkens per onderwerp zowel het basisprincipe toegelicht wordt als de toestand voor en na september 2009.

We nemen in deze studie, telkens op drie peildata in de schooljaren 2008-2009, 2009-2010 en 2010-2011, als het ware een foto van de stand van zaken op dat moment. Die gegevens worden vergeleken met de vergelijkbare periodes in de drie schooljaren. De drie peildata zijn 15 november, 15 januari en 15 maart. Het gaat om één moment per trimester dat een goed beeld moet geven van de evolutie doorheen het schooljaar met betrekking tot personeelszaken. We rekenen niet met een algemeen gemiddelde per schooljaar omdat dit de informatie die door het werken met de peildata wél naar voren komt, te veel zou afvlakken en de relevantie van de verkregen data zou verkleinen.

We tonen telkens ook een referentiegrafiek van het percentage dat het aantal personeelsleden en VTE binnen een bepaald stelsel weergeeft ten opzichte van de totale groep van het onderwijspersoneel en het totale aantal BFT. Voor de totale populatie van het onderwijspersoneel en het totale aantal BFT worden de jaargemiddelden uit het statistisch jaarboek gebruikt. Deze referentiegegevens dienen echter enkel om een orde van grootte aan te geven en als hulpmiddel om de lezer het relatieve belang van de cijfergegevens toe te lichten.

Bij de gegevens over overwerk, bijbetrekking, vervangingen en herindienststreders, kijken we ook naar de duur van de aanstelling. Daarbij hanteren we kalenderdagen, en onderscheiden we vier categorieën:

- minder dan 14 kalenderdagen, *de kortste periode. Deze telwijze benadert het dichtst de voorwaarde van '10 werkdagen' uit de regelgeving over vervangingen. Het begrip 'werkdagen' is immers niet uit de databanken te filteren.*
- 14 kalenderdagen tot 105 kalenderdagen. *Deze categorie stemt grosso modo, maar uiteraard niet exclusief, overeen met de periode van een zwangerschapsverlof.*
- 106 tot 270 kalenderdagen. *Deze categorie geeft langere prestaties aan die meer dan drie maanden en minder dan 9 maanden in beslag nemen.*
- meer dan 270 kalenderdagen. *Deze categorie staat voor lange prestaties die (bijna) een volledig schooljaar duren.*

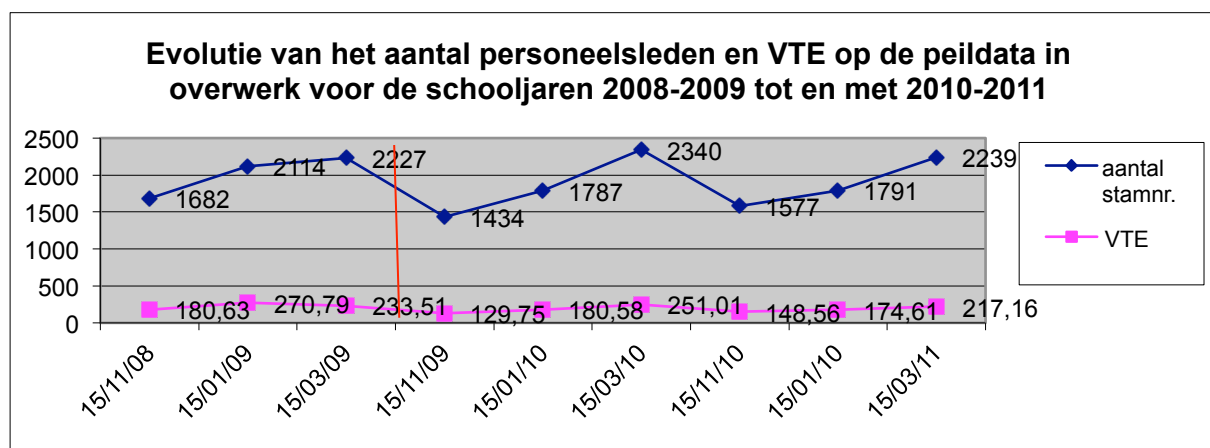
Tenslotte zijn, om de leesbaarheid te verhogen de uitgebreide datatabellen opgenomen in de bijlagen achteraan dit rapport. Wie de gegevens uit de grafieken meer in detail wil raadplegen verwijzen wij dan ook graag naar de bijlagen.

5 Resultaten

5.1 Overwerk

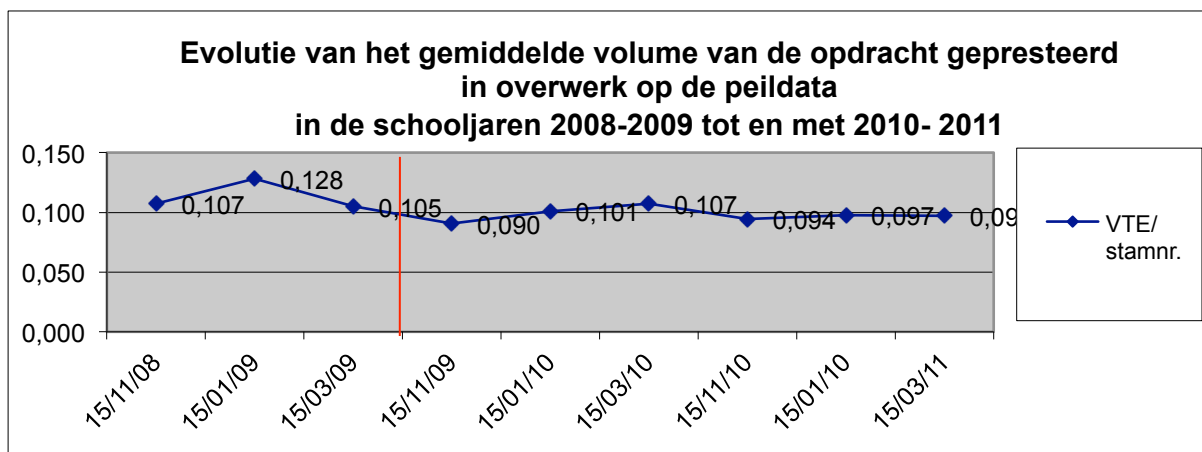
5.1.1 Het aantal personeelsleden en VTE in overwerk over een periode van 3 schooljaren.

Uit onderstaande grafiek⁶ blijkt duidelijk dat er ieder schooljaar in de loop van de drie peildata een stijgende tendens waar te nemen is in het aantal personeelsleden dat overwerk verricht. Dit is wellicht te verklaren door het feit dat het naar het einde van het schooljaar toe moeilijker is om nog leerkrachten aan te trekken voor beperkte opdrachten. Deze vervangingen worden dan intern door het bestaande korps opgevangen via overwerk.

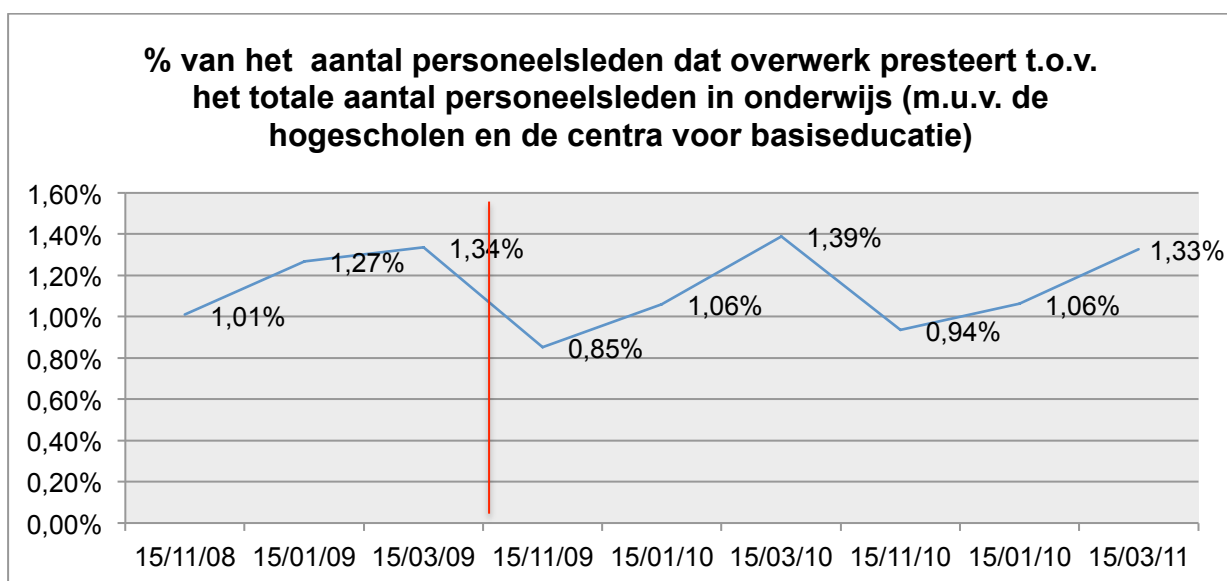


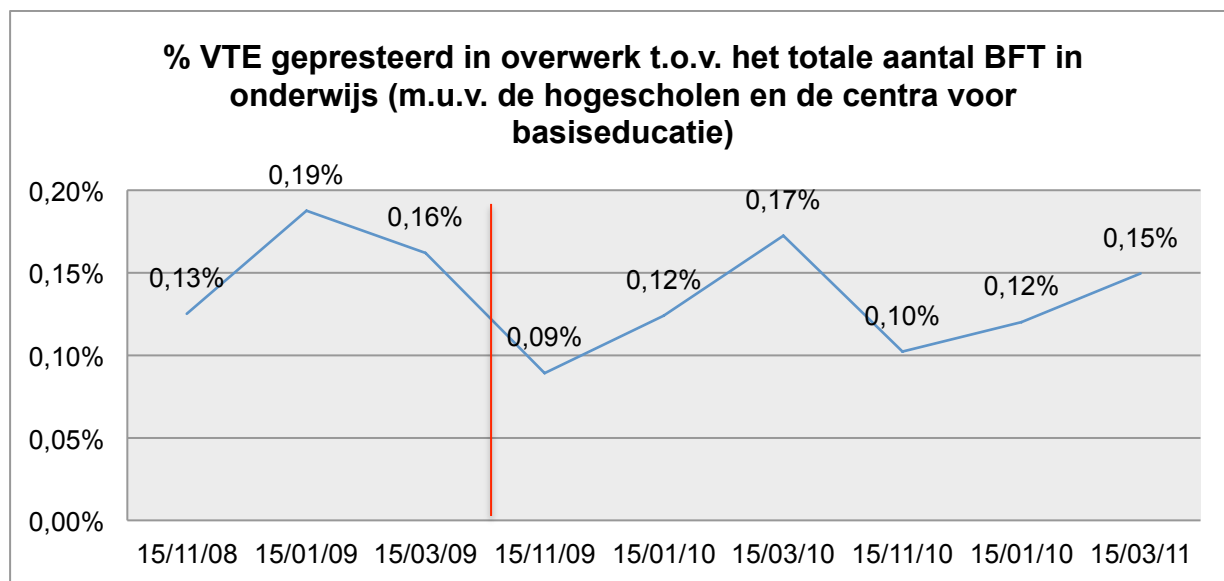
Uit de grafiek die de evolutie weergeeft van het gemiddelde volume van de opdracht die in overwerk gepresteerd wordt, blijkt dat na de invoering van de nieuwe regelgeving die volumes kleiner zijn geworden. Mogelijke verklaringen daarvoor zijn dat meer personeelsleden bereid zijn om extra taken op te nemen of dat directies meer geneigd zijn om de extra taken gelijk te verdelen over een grotere groep personeelsleden.

⁶ De gegevens links van de rode verticale streep zijn gegevens van de 0-meting, en geven de periode voor het ingaan van de nieuwe regelgeving weer.



Om een beeld te geven van de orde van grootte van het overwerk, wordt ter referentie een grafiek weergegeven waarin, in de vorm van een percentage per peilmoment, het aantal personeelsleden dat overwerk presteert, afgezet wordt tegen het totaal van het onderwijspersoneel en het aantal VTE in overwerk afgezet wordt tegen het totale aantal BFT. Het gaat om het totaal aantal personeelsleden in het onderwijs zonder de personeelsleden van het hoger onderwijs en de basiseducatie, aangezien zij hier niet gevat zijn.





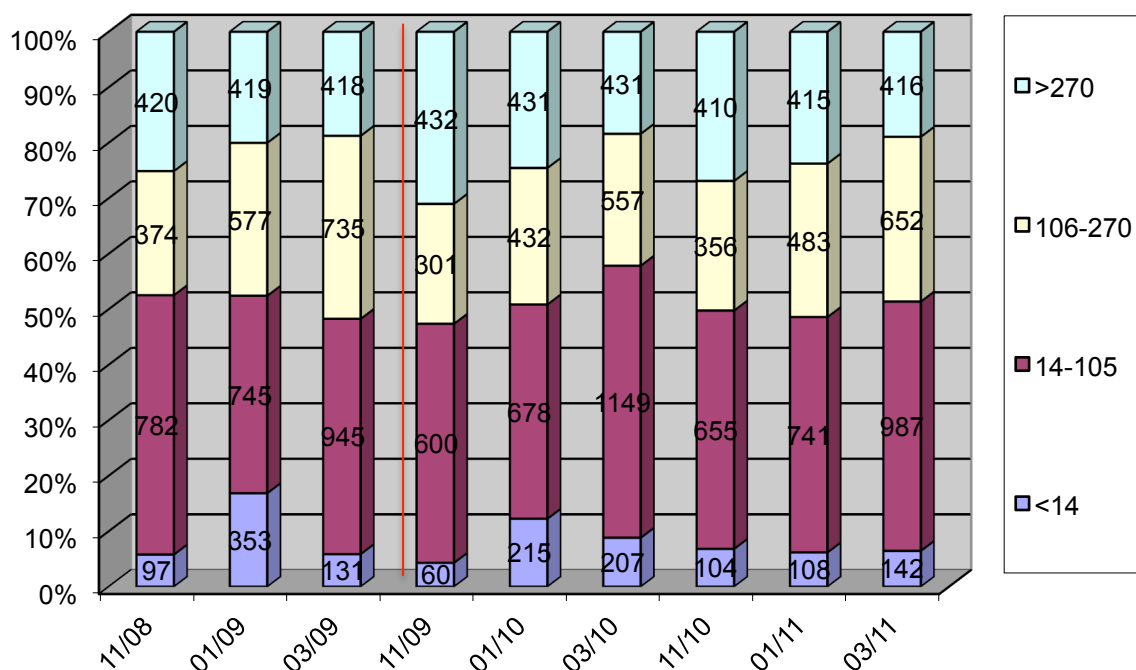
5.1.2 Verdeling van het aantal personeelsleden in overwerk volgens duur in dagen

Bij de interpretatie van onderstaande grafieken waarin de duur van overwerk per onderwijsniveau weergegeven wordt, valt op dat er na de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving nog steeds een aantal personeelsleden overwerk van **minder dan 14 kalenderdagen (of 10 werkdagen)** verrichten. Dat wekt verbazing omdat verwacht werd dat opdrachten voor dergelijke korte periodes door de nieuwe afwijkende bezoldigingswijze voor sommige vervangingen opgevangen zouden worden. Een verklaring kan zijn dat het gaat om personeelsleden die reeds een vervanging uitvoeren en bijkomend een kleine opdracht uitvoeren.

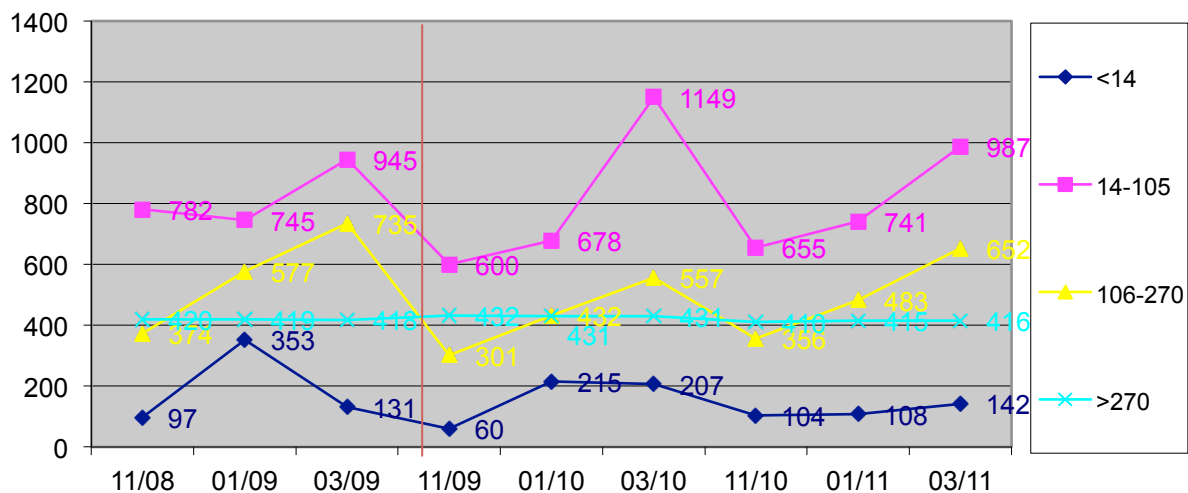
Als wij kijken naar de verdeling per duur en het relatieve aantal personeelsleden voor alle onderwijsniveaus samen dat dergelijke opdrachten opneemt, dan valt op dat periodes die in overwerk gepresteerd worden vooral binnen de periode van 14 tot 105 dagen vallen. Het is opmerkelijk dat het leeuwendeel van de personeelsleden die prestaties in overwerk laten noteren dit voor langere periodes doen, met andere woorden periodes vanaf 14 dagen. Enerzijds geeft dit een bereidheid aan van deze personeelsleden om voor langere periodes extra taken op te nemen, anderzijds kan dit ook een indicatie zijn van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, waarbij extra personeel niet meer extern gerekruteerd kan worden en de leemtes door het bestaande personeelskorps opgevangen dienen te worden.

Ten opzichte van de 0-meting in het schooljaar 2008-2009, ligt het aantal personeelsleden in **overwerk tussen 14 en 105 dagen** aan het begin van het schooljaar, op de peildatum van 15 november, duidelijk lager in de twee daaropvolgende schooljaren: met in totaal 782 personeelsleden in overwerk op 15 november 2008, wordt dit cijfer 600 personeelsleden op 15 november 2009 en 655 op de peildatum in 2010. De cijfers stijgen dan wel weer van een totaal aantal van 945 personeelsleden in overwerk op de peildatum in maart van het schooljaar 2008-2009 om te pieken met een uitschieter tot een totaal van 1149 personeelsleden op de peildatum in maart van het schooljaar 2009-2010. Het schooljaar daarna, in 2010-2011 wordt op de peildatum van 15 maart een totaal van 987 personeelsleden vastgesteld.

**Verdeling van het aantal personeelsleden in overwerk volgens
duur in dagen op de drie peildata voor de schooljaren
2008-2009 tot en met 2010-2011**



**Aantal personeelsleden in overwerk per duur in dagen op de
drie peildata voor de schooljaren 2008-2009 tot en met
2010-2011**



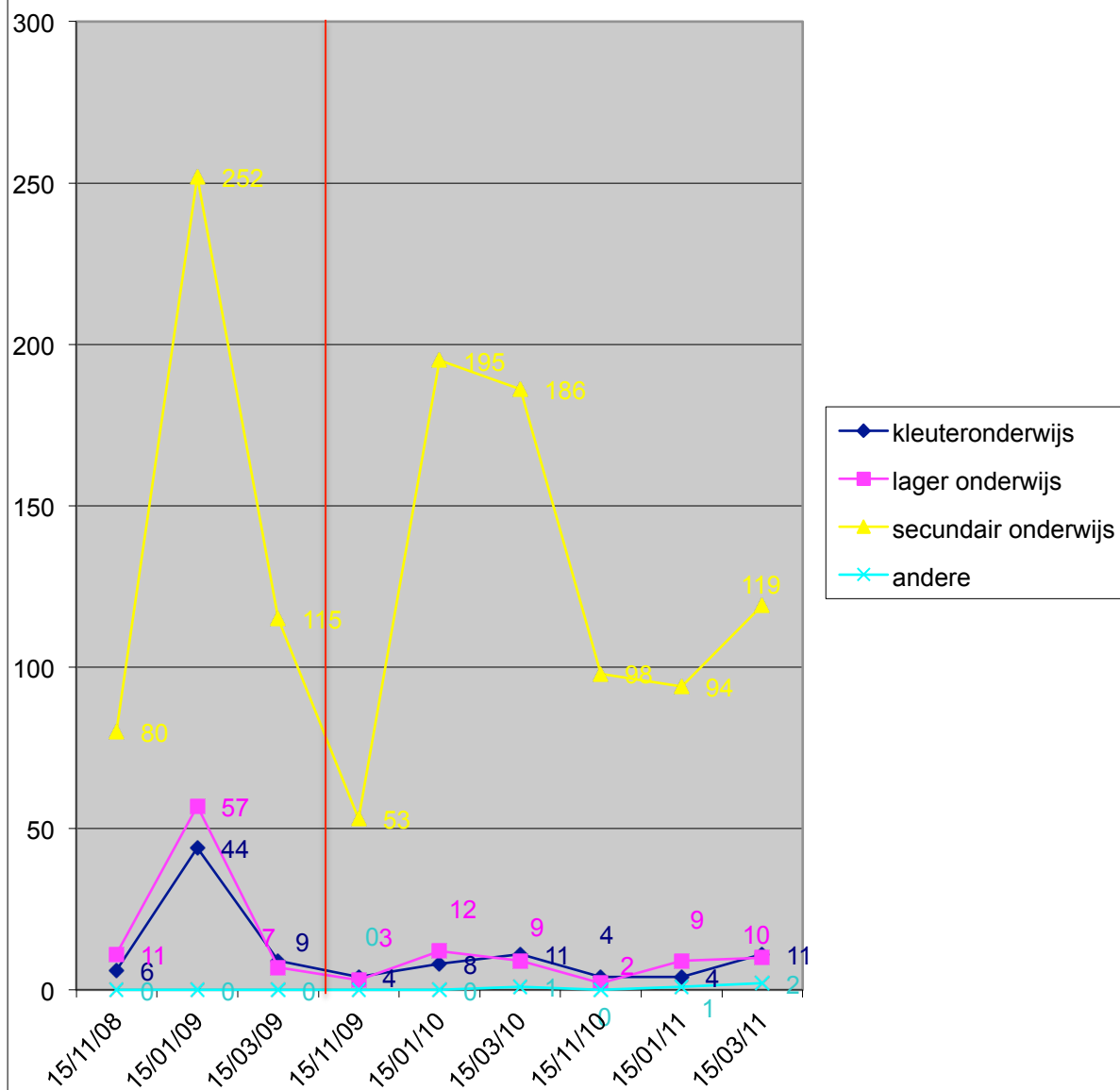
5.1.3 Overwerk ingedeeld naar duur per onderwijsniveau over de drie schooljaren.

Voor het lager onderwijs en het kleuteronderwijs merken we voor de periode **tussen 15 en 105** dagen een stijging vanaf schooljaar 2009-2010. De absolute cijfers van het aantal personeelsleden dat dergelijke opdrachten invult, blijft evenwel klein en blijft onder de 50 eenheden. Dit is begrijpelijk: de schoolorganisatie en de opdracht van deze personeelsleden laten overwerken slechts in beperkte mate toe.

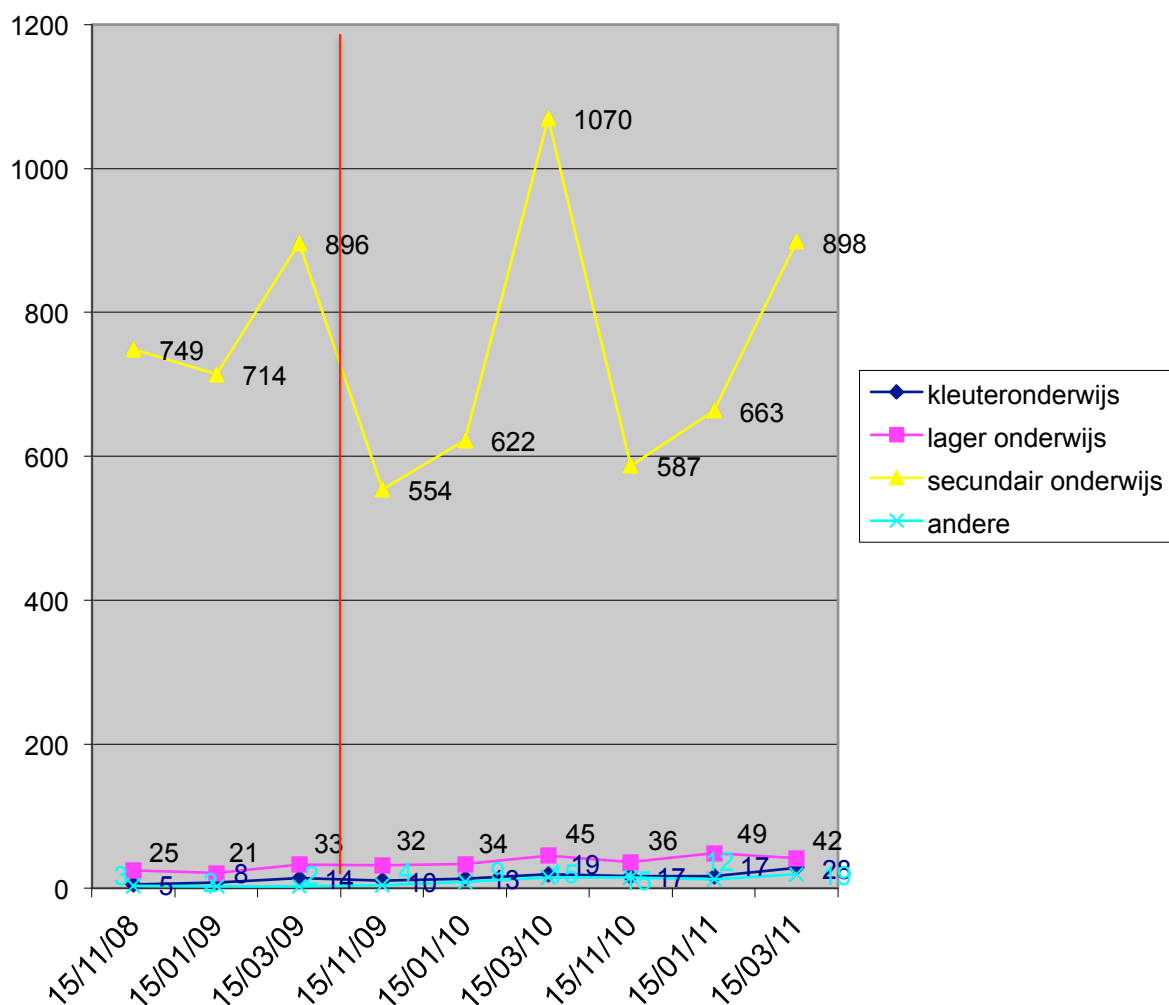
Bij de langere periodes van overwerk, van **106 tot 270 dagen** stellen we voor het secundair onderwijs na de invoering van de nieuwe wetgeving wel een algemene daling vast ten opzichte van het schooljaar 2008-2009, maar ook hier valt op dat dit effect niet waar te nemen is bij het kleuter- en lager onderwijs, waar een stijging te noteren is, weliswaar met een maximum aantal personeelsleden dat respectievelijk niet boven 30 en 60 personen raakt.

Voor de nog langere periodes **vanaf 270 dagen**, met andere woorden een bijna volledig schooljaar, stellen we dezelfde tendensen vast. Waar in het schooljaar 2008-2009 slechts 20 personeelsleden in het lager onderwijs overwerk presteerden, groeide dit cijfer aan tot 47 personeelsleden voor het schooljaar 2009-2010 en trad een lichte daling op tot 38 personeelsleden voor het schooljaar 2010-2011. De cijfers voor het kleuteronderwijs stegen van 4 personeelsleden in het schooljaar 2008-2009 tot 10 personeelsleden voor de daaropvolgende 2 schooljaren. Deze cijfers zijn echter te klein in verhouding tot de totale personeelspopulatie om hier betrouwbare conclusies aan te verbinden.

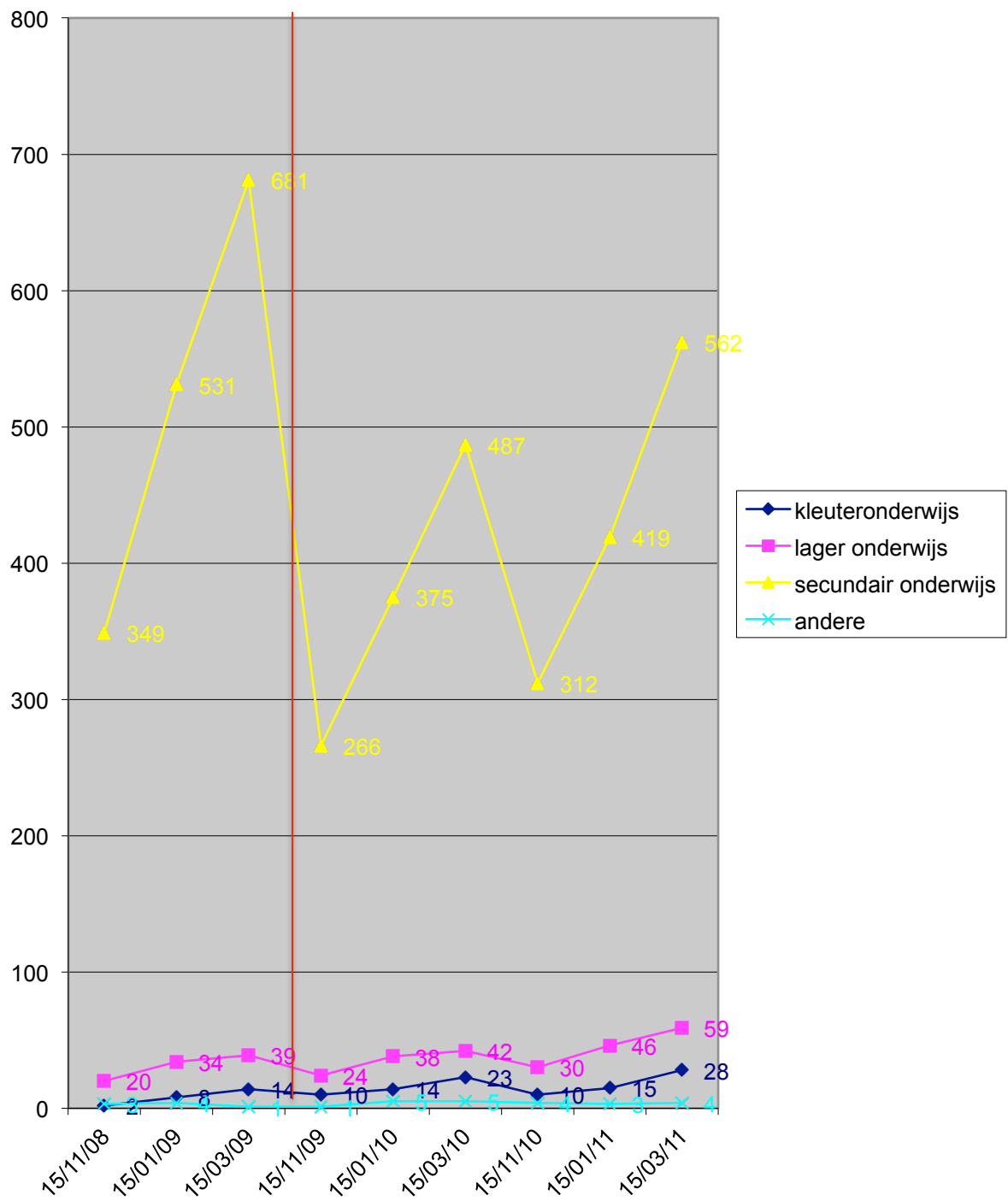
**Evolutie van het aantal personeelsleden in overwerk per
onderwijsniveau van minder dan 14 kalenderdagen
voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011**



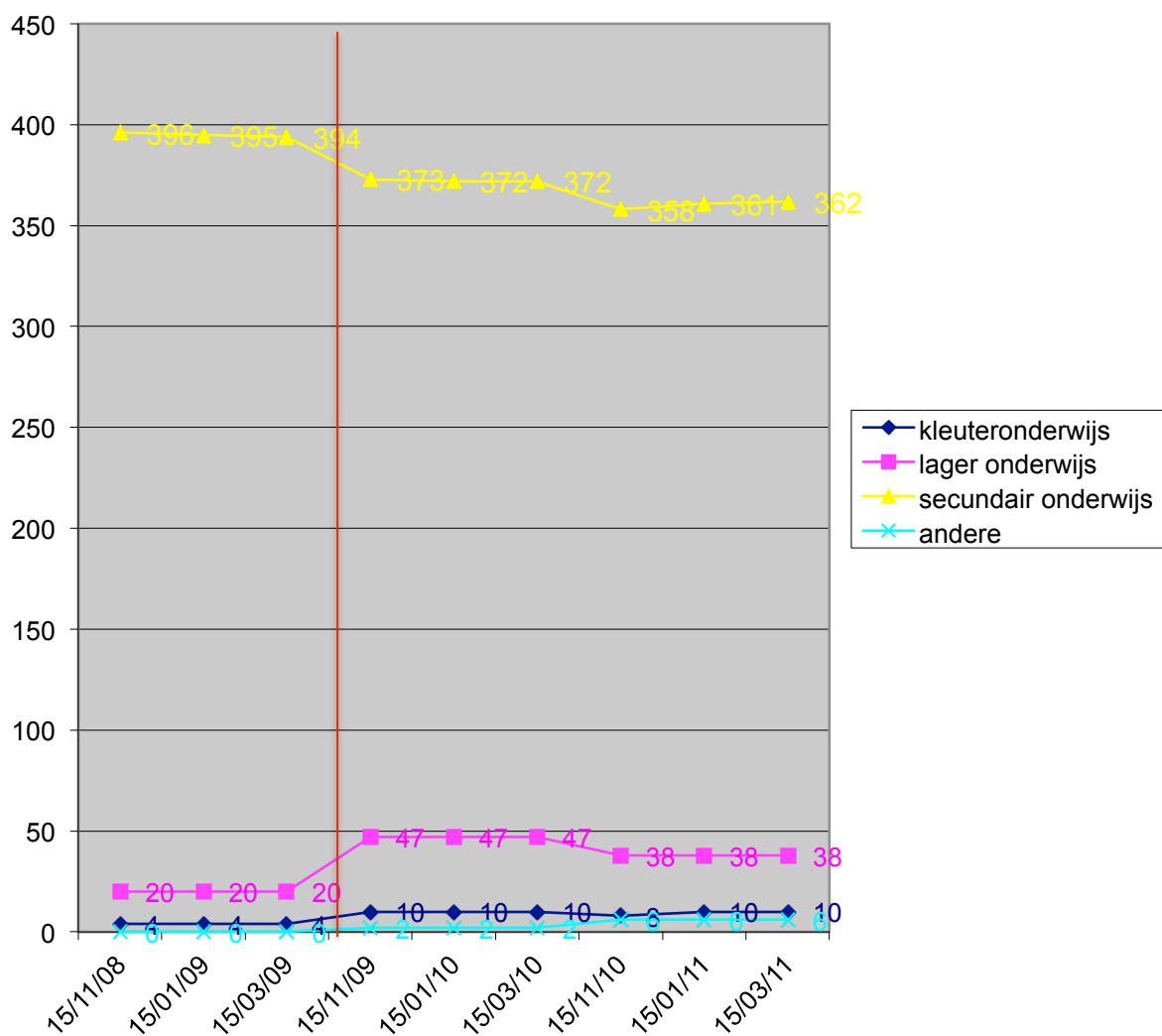
**Evolutie van het aantal personeelsleden per onderwijsniveau
in overwerk tussen 14 en 105 dagen voor de schooljaren
2008-2009 tot en met 2010-2011**



**Evolutie van het aantal personen in overwerk per
onderwijsniveau tussen 106 en 270 dagen voor de schooljaren
2008-2009 tot en met 2010-2011**



**Evolutie van het aantal personeelsleden in overwerk van meer
dan 270 dagen voor de schooljaren
2008-2009 tot en met 2010-2011**

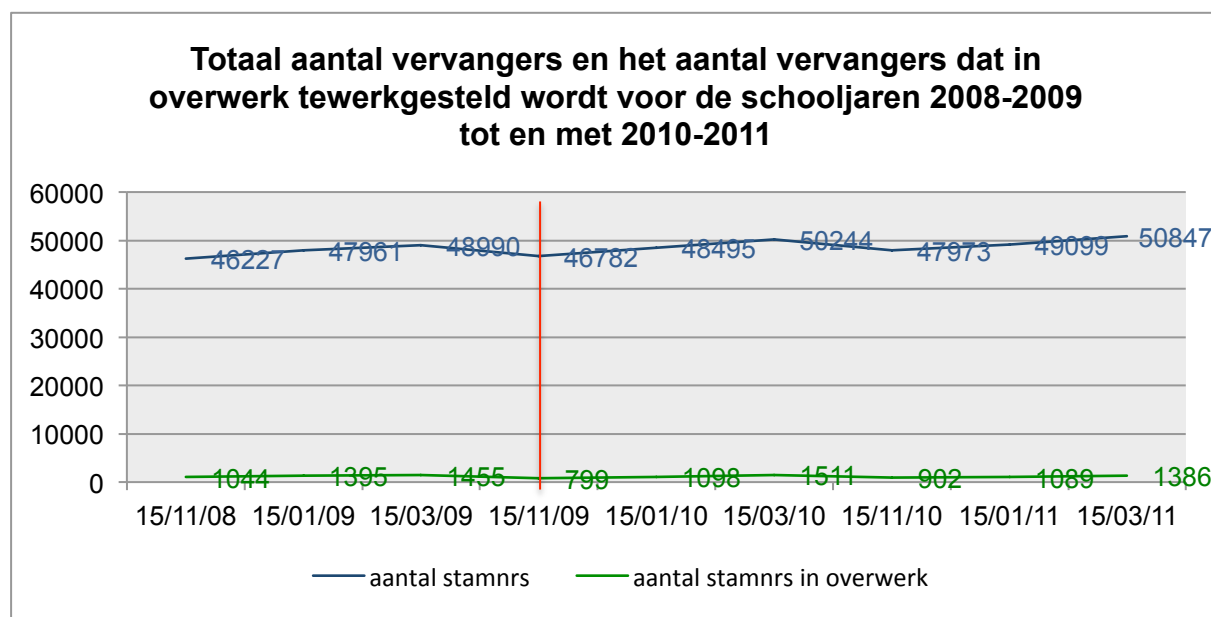


5.1.4 Vervangingen in overwerk

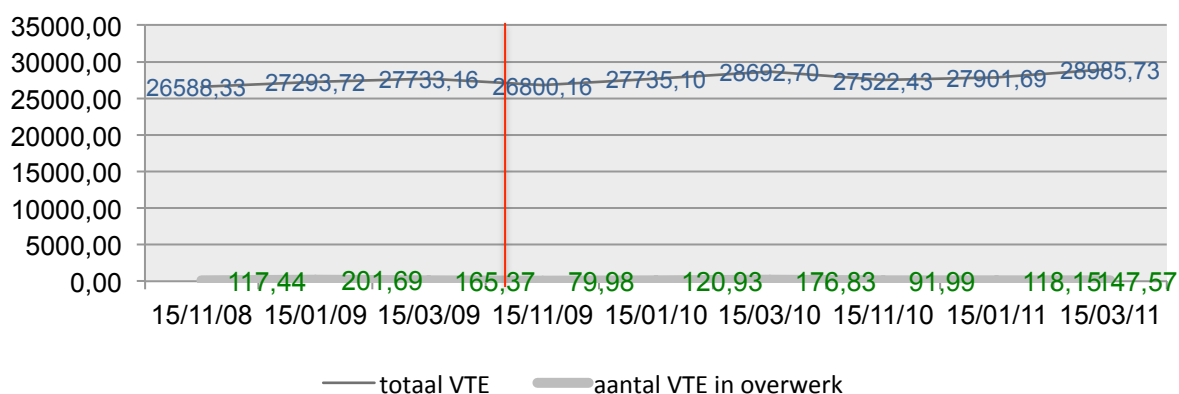
Om een beeld te geven van het aandeel van de vervangingen in het onderwijs dat in overwerk gepresteerd wordt, volgt hierna een grafiek die het totaal aantal personeelsleden dat als interimaris aan de slag gaat, weergeeft en het aantal daarvan dat ook overwerk presteert. Daarnaast voegen we een grafiek toe met het aantal VTE dat door vervangers gepresteerd wordt en het aandeel daarvan dat als overwerk geregistreerd is. Dan volgen twee grafieken die deze gegevens in percentages weergeven. We besluiten dit onderdeel met een grafiek die het percentage weergeeft van het totaal aantal personeelsleden en VTE in overwerk, dat als vervanger aangesteld is voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011.

Uit die gegevens blijkt dat tot 3% van alle vervangers overwerk presteert. Dit cijfer loopt enigszins terug in schooljaar 2010-2011 dat afsluit met 2,37%. Tegelijkertijd stellen we vast dat de grootte van hun opdracht wel kleiner is geworden ten opzichte van het schooljaar 2008-2009: gemiddeld in maart 2011 0,51%.

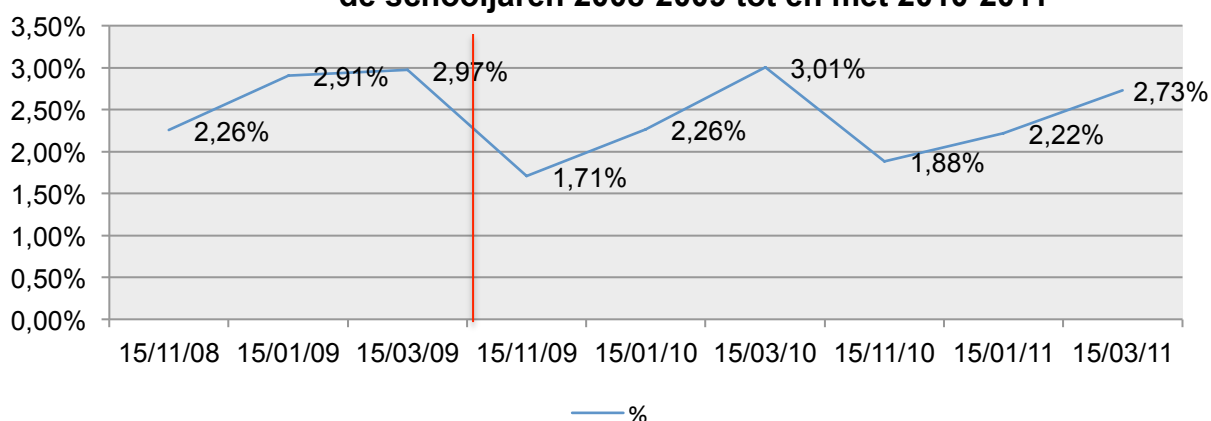
De cijfers tonen aan dat overwerk in de meeste gevallen dient om vervangingen te doen. Als we kijken naar het aandeel van overwerk dat interimarissen opnemen, dan blijkt dat ruim 60% van de personeelsleden dit als vervanger uitvoert. Deze vervangers nemen ongeveer 68% van de VTE gepresteerd in overwerk voor hun rekening.



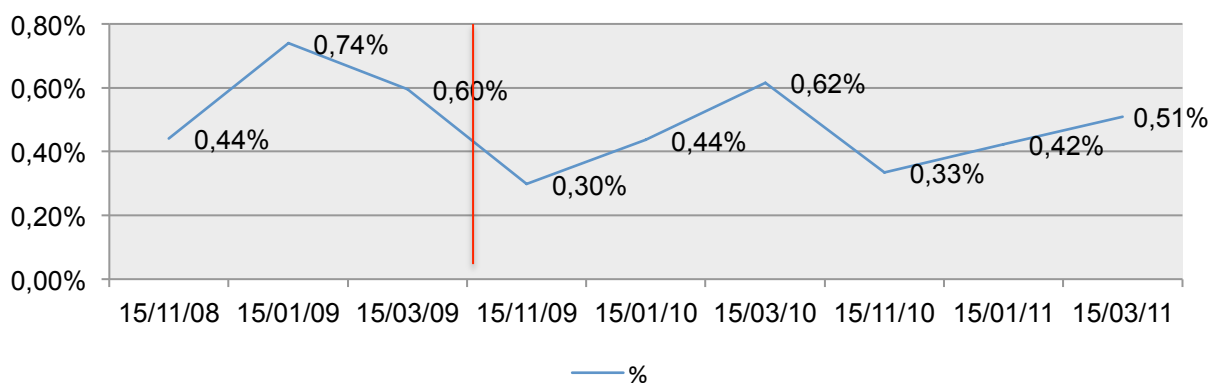
Totaal aantal VTE gepresteerd door vervangers en het aantal VTE in overwerk door vervangers voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011



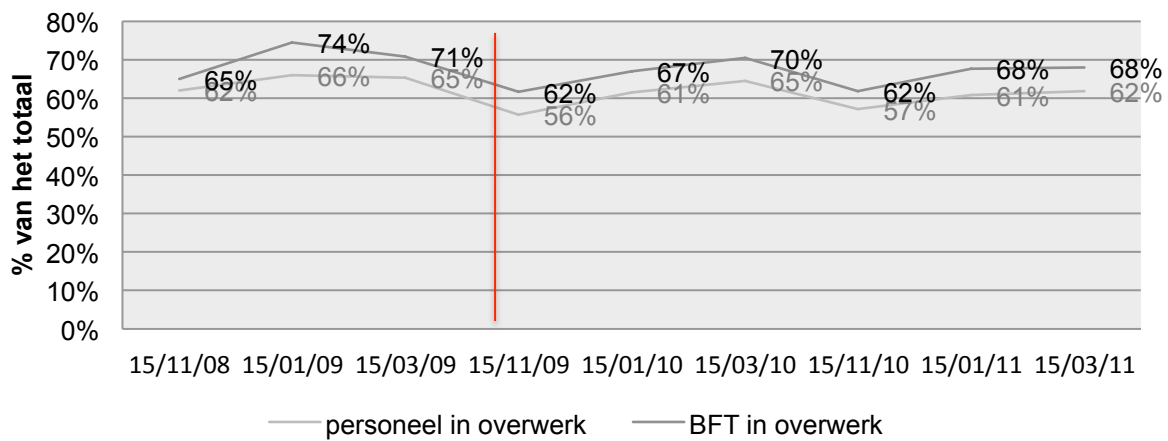
% van het totaal aantal vervangers dat overwerk presteert voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011



% van het totaal aantal VTE gepresteerd door vervangers dat in overwerk gepresteerd wordt voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011



**Het percentage van het totaal aantal personeelsleden en VTE
in overwerk, dat als vervanger aangesteld is voor de
schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011**



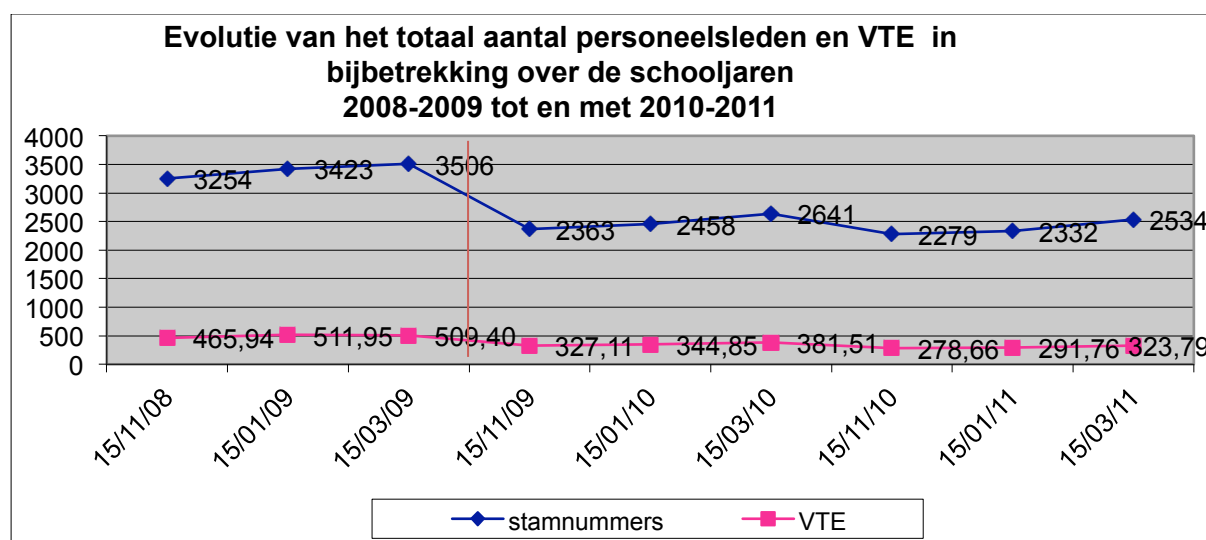
5.2 Bijbetrekking

5.2.1 Aantal personeelsleden en VTE in bijbetrekking over een periode van 3 schooljaren

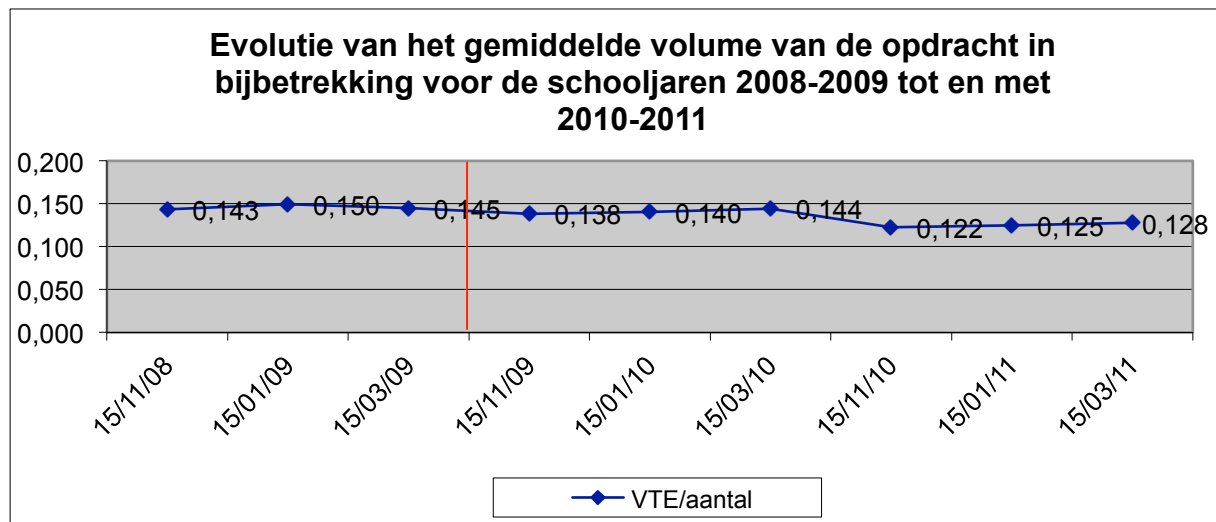
Er is een duidelijke daling te merken in het aantal personeelsleden in bijbetrekking sinds 1 september 2009. Dit kan verklaard worden door het feit dat de criteria voor het begrip bijbetrekking sinds 2009 sterk gewijzigd zijn waardoor voor een aantal personeelsleden, waarvan de extra prestaties vroeger als bijbetrekking gekwalificeerd werden, dat nu niet meer het geval is.⁷

Het aantal VTE dat in bijbetrekking gerealiseerd wordt daalt elk schooljaar. Dat aantal wordt over meerdere personeelsleden gespreid waardoor ook de gemiddelde grootte daalt.

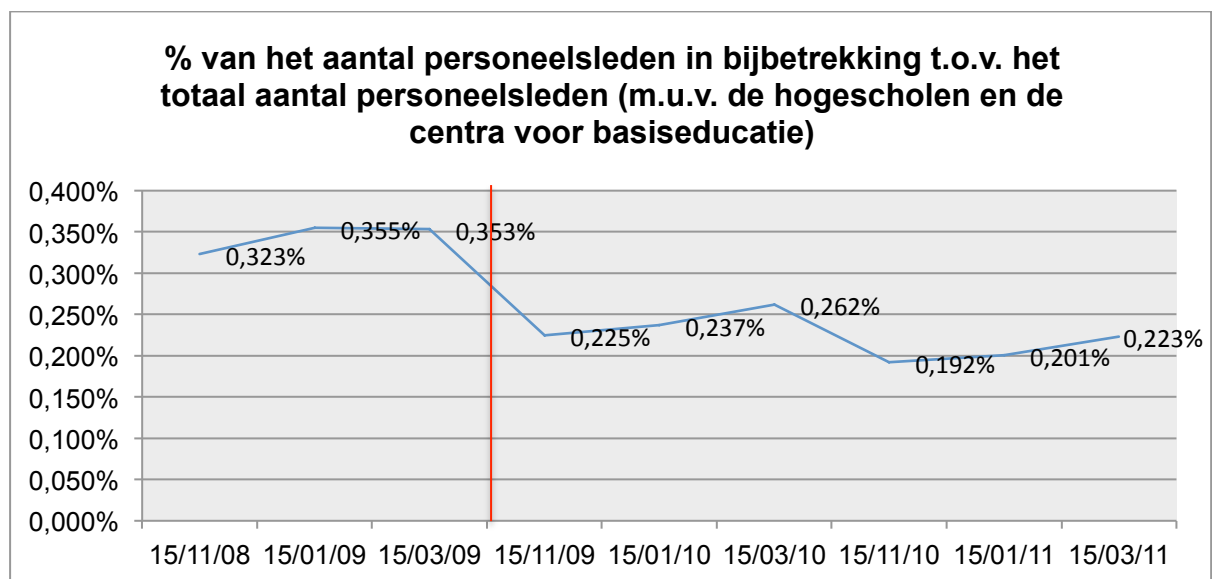
Dit kan er op wijzen dat enerzijds er een noodzaak is om deze extra opdrachten over meerdere personeelsleden te spreiden, omdat er geen ruimte is binnen hun bestaande opdrachten om een bijkomende opdracht in zijn geheel op te nemen of het kan een indicatie zijn dat nu meer mensen bereid gevonden worden om deze extra uren op te nemen.

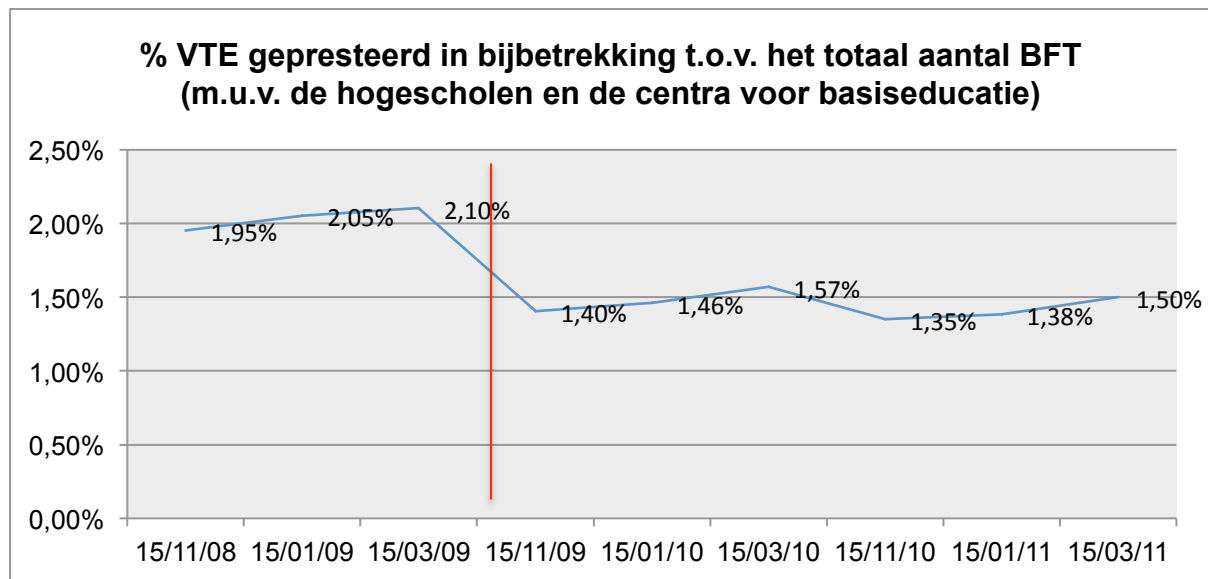


⁷ Zie ook hoofdstuk 3.2



Om een beeld te geven van de orde van grootte van het gegeven ‘bijbetrekking’, wordt ter referentie een grafiek weergegeven waarin, in de vorm van een percentage per peilmoment, het aantal personeelsleden dat in bijbetrekking presteert, afgezet wordt tegen het totaal van het onderwijspersoneel en het aantal VTE in bijbetrekking afgezet wordt tegen het totale aantal BFT. Het gaat om het totaal aantal personeelsleden in het onderwijs zonder de personeelsleden van het hoger onderwijs en de basiseducatie, aangezien zij hier niet gevat zijn.





5.2.2 Verdeling van het aantal personeelsleden in bijbetrekking volgens duur in dagen

Als wij kijken naar de verdeling per duur en het relatieve aantal personeelsleden dat opdrachten in bijbetrekking opneemt, dan valt op dat periodes die in bijbetrekking gepresteerd worden vooral binnen de periode van meer dan 270 dagen vallen, met andere woorden de prestaties worden doorgaans doorheen het ganse schooljaar geleverd.

Na het schooljaar 2008-2009 valt wel een scherpe daling vast te stellen in het aantal personeelsleden dat nog een prestatie in bijbetrekking opneemt. Dit valt vooral op bij de categorie die meer dan 270 dagen in bijbetrekking staat. Wij verwijzen hiervoor naar de wijziging in de definiëring van het begrip bijbetrekking.

Enerzijds geeft de langere duur van tewerkstelling in bijbetrekking aan dat er een bereidheid is van deze personeelsleden om voor langere periodes extra taken op te nemen, anderzijds kan dit ook een indicatie zijn van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, waarbij extra personeel niet meer extern gerekruteerd kan worden en de leemtes dus door het bestaande personeelskorps opgevangen dienen te worden.

Bij de interpretatie van onderstaande grafieken valt op dat er na de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving nog steeds een aantal personeelsleden een bijbetrekking van **minder dan 14 kalenderdagen (of 10 werkdagen)** verrichten. Dat wekt verbazing omdat verwacht werd dat opdrachten voor dergelijke korte periodes door de nieuwe afwijkende bezoldigingswijze voor sommige vervangingen opgevangen zouden worden. Een verklaring kan zijn dat het gaat om personeelsleden die reeds een vervanging uitvoeren en bijkomend een kleine opdracht uitvoeren.

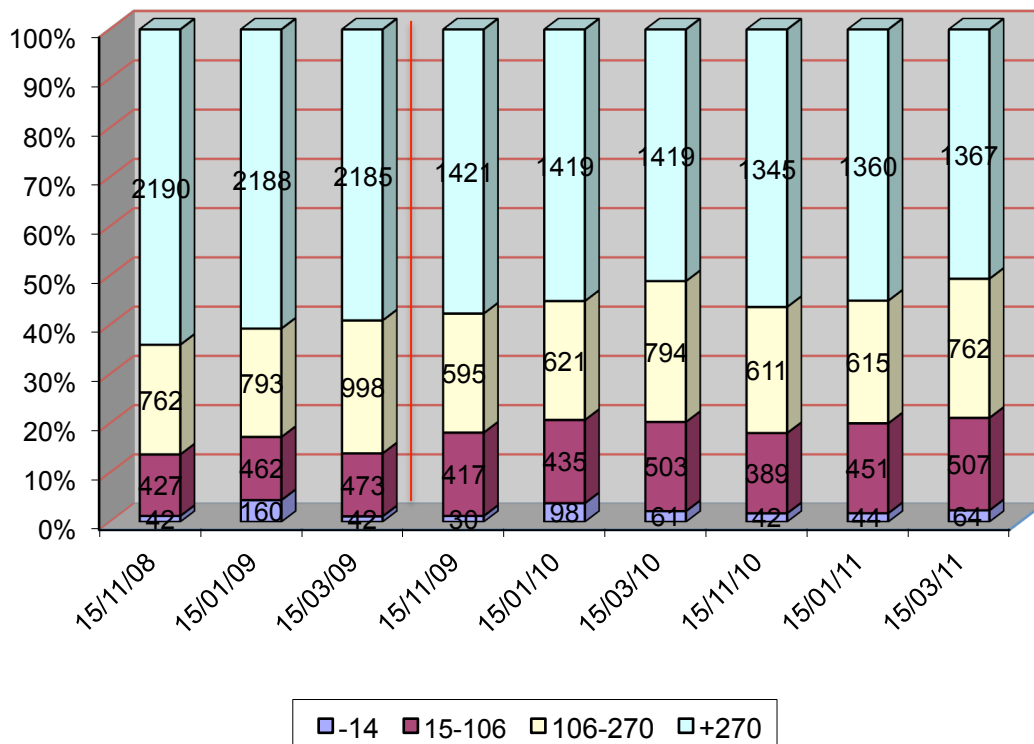
Voor de periode **tussen 14 en 105 dagen** stellen we bij de aanvang van het schooljaar op de peildatum van 15 november telkens een lichte daling vast ten opzichte van het voorgaande schooljaar. Waarop 15 november 2008 nog een totaal van 427 personeelsleden in bijbetrekking stonden voor een periode van 14 tot 105 dagen was dat in 417 op 15 november 2009 en nog 389 op 15 november 2010. In de loop van het schooljaar neemt het aantal

personeelsleden in bijbetrekking weer toe en overschrijdt op de peildatum van 15 maart telkens het aantal van het voorgaande jaar. Waar de 0-meting een totaal van 473 personeelsleden aangeeft op de peildatum op 15 maart 2009, wordt dit 503 op 15 maart 2010 en 507 in maart 2011.

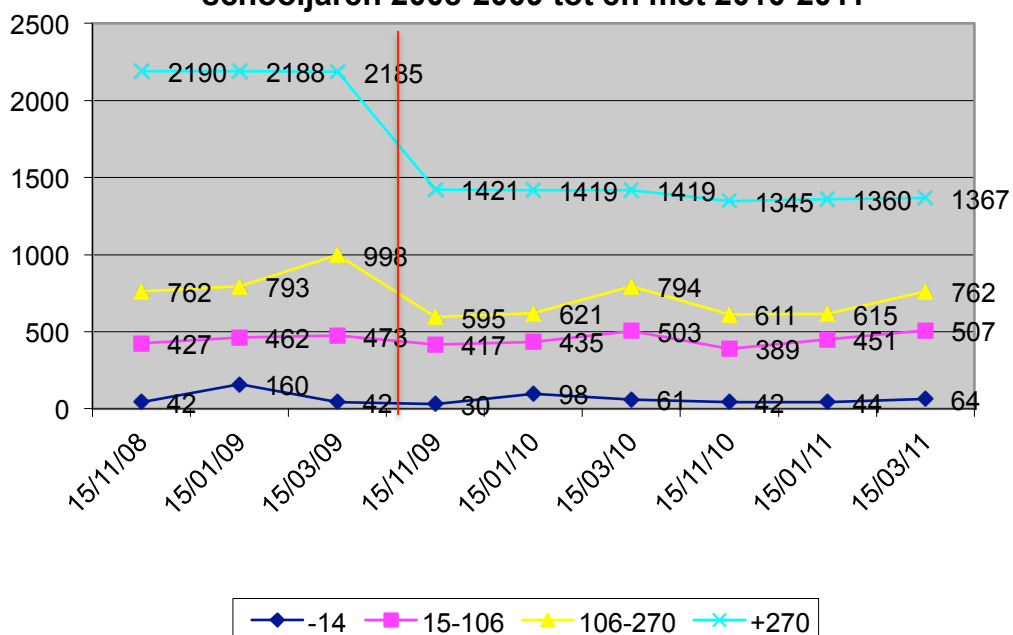
De periode van **106 tot 270 dagen** vertoont ook een daling na de invoering van de nieuwe wetgeving. Waar in het begin van het schooljaar op de peildatum van 15 november 2008 nog een totaal van 762 personeelsleden in bijbetrekking stond wordt dit 595 personeelsleden in november 2009 en een lichte stijging naar 611 in november 2010. Voor de peildata in januari en maart wordt ook een daling opgetekend met 793 personeelsleden op 15 januari 2009, 621 personeelsleden op 15 januari 2010 en 615 in 2011. Voor de peildatum in maart is dit 998 personeelsleden op 15 maart 2009, 794 op 15 maart 2010 en 762 op 15 maart 2011. Als we deze cijfers echter opsplitsen per onderwijsniveau dan valt op dat zowel voor kleuter- als voor lager onderwijs deze algemene dalende tendens in het totaal aantal personeelsleden in bijbetrekking niet van toepassing is. Het gaat weliswaar over kleine aantallen maar in het kleuteronderwijs zien we een stijging van 1 naar 9 naar 6 en voor het lager onderwijs van 14 naar 22 naar 26 voor de respectieve schooljaren op de peildatum van maart. Deze aantallen zijn weliswaar te klein om er conclusies aan te verbinden.

De onderverdeling in duur van **meer dan 270 dagen** illustreert duidelijk hoe de wijziging aan de criteria voor bijbetrekking haar invloed op de statistieken niet gemist heeft. Personeelsleden die voor een periode die bijna een volledig schooljaar bedraagt, in bijbetrekking staan, zijn meestal die personen die hun onderwijsactiviteiten combineren met een andere bezoldigde activiteit buiten het onderwijs. Het feit dat deze activiteiten in de nieuwe regeling niet meer in rekening gebracht worden, verklaart dan wellicht ook de drastische daling met ruim 400 eenheden na de invoering van de nieuwe cumulatieregeling.

Verdeling van het aantal personeelsleden per duur van hun opdrachten in bijbetrekking op de peildata voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011



Evolutie van het aantal personeelsleden per duur in dagen van hun opdrachten in bijbetrekking op de peildata voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011



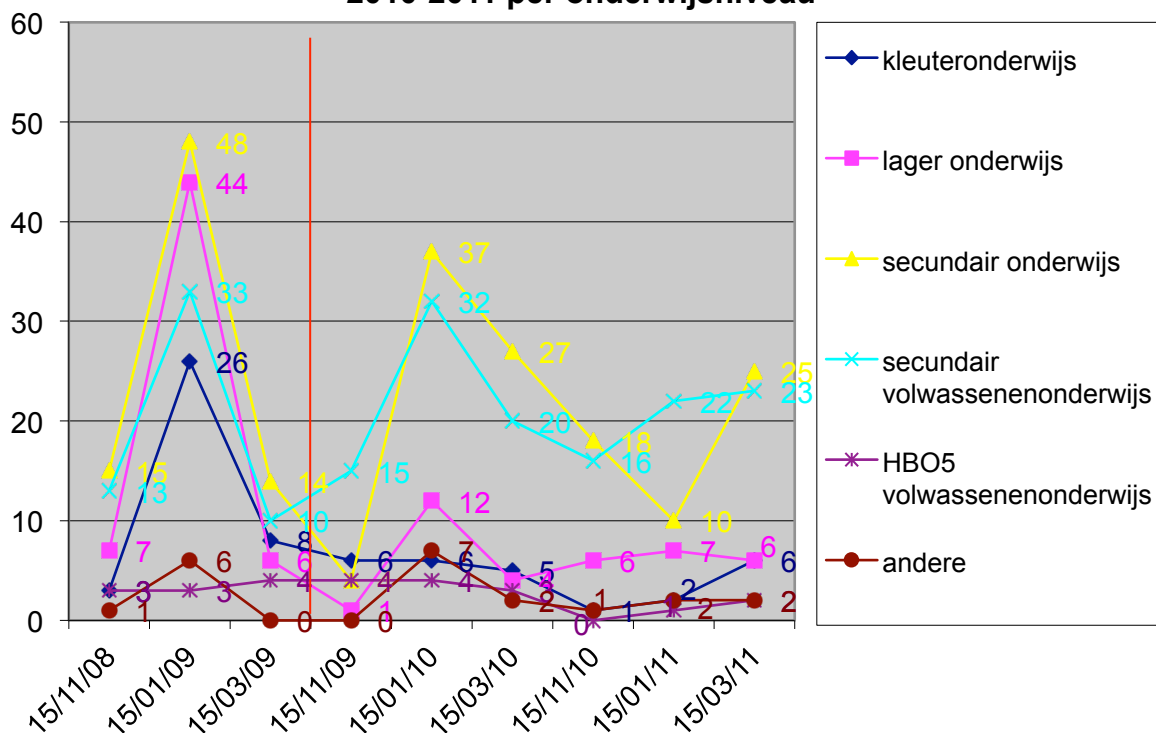
5.2.3 Bijbetrekking ingedeeld naar duur per onderwijsniveau over de drie schooljaren.

Bij de onderverdeling per onderwijsniveau valt meteen op dat het gros van de bijbetrekkingen terug te vinden is binnen het secundair volwassenenonderwijs gevolgd door het HBO₅ volwassenenonderwijs en dan door het secundair onderwijs. Het secundair volwassenenonderwijs en het HBO₅ staan erom bekend veel personeelsleden aan te trekken die ook beroepsactiviteiten buiten het onderwijs hebben. Bovendien worden bij het optellen van uren in het kader van de bezoldiging van personeelsleden die gedeeltelijk in meerdere onderwijsniveaus tewerkgesteld zijn, de uren in het secundair volwassenenonderwijs en het HBO₅ volwassenenonderwijs, steeds als laatste genomen. Voor die personeelsleden vallen de prestaties die als bijbetrekking beschouwd worden, daardoor altijd in het volwassenenonderwijs. Bijna 1/3de van de personeelsleden in het secundair volwassenenonderwijs stond in bijbetrekking, weliswaar telkens voor beperkte opdrachten.

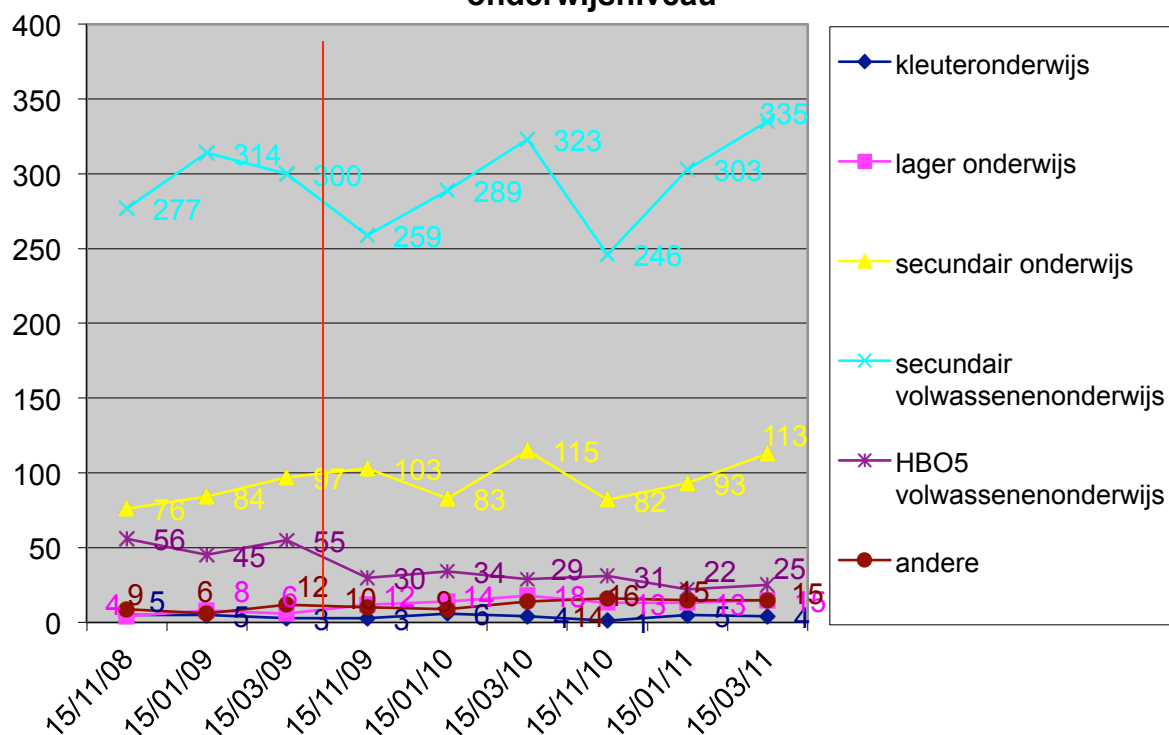
Dat wordt bevestigd wanneer we specifiek gaan kijken naar het aantal VTE dat gemiddeld per personeelslid in ieder onderwijsniveau gepresteerd werd. Dan blijkt de bovenstaande volgorde omgedraaid te worden met een relatief grotere hoeveelheid VTE die per persoon in het kleuter- en lager onderwijs gepresteerd werd, waar bijbetrekking minder voorkomt, en met beduidend lagere fracties voor het volwassenenonderwijs.⁸

⁸ De categorie 'andere' heeft hier ook minder relevantie gezien dit ook om kleine hoeveelheden gaat over telkens verschillende onderwijsniveaus, wat vergelijken de facto onmogelijk maakt

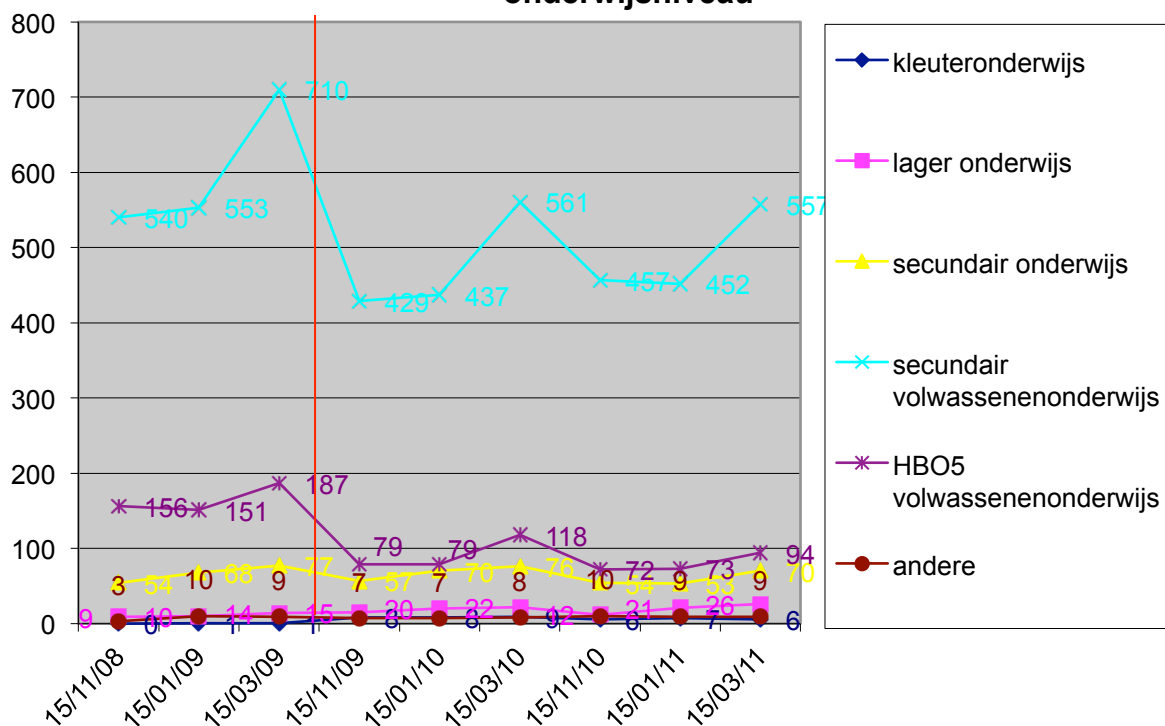
**Evolutie van het aantal personeelsleden met opdrachten in
bijbetrekking voor een periode van minder dan 14
kalenderdagen voor de schooljaren 2008-2009 tot en met
2010-2011 per onderwijsniveau**



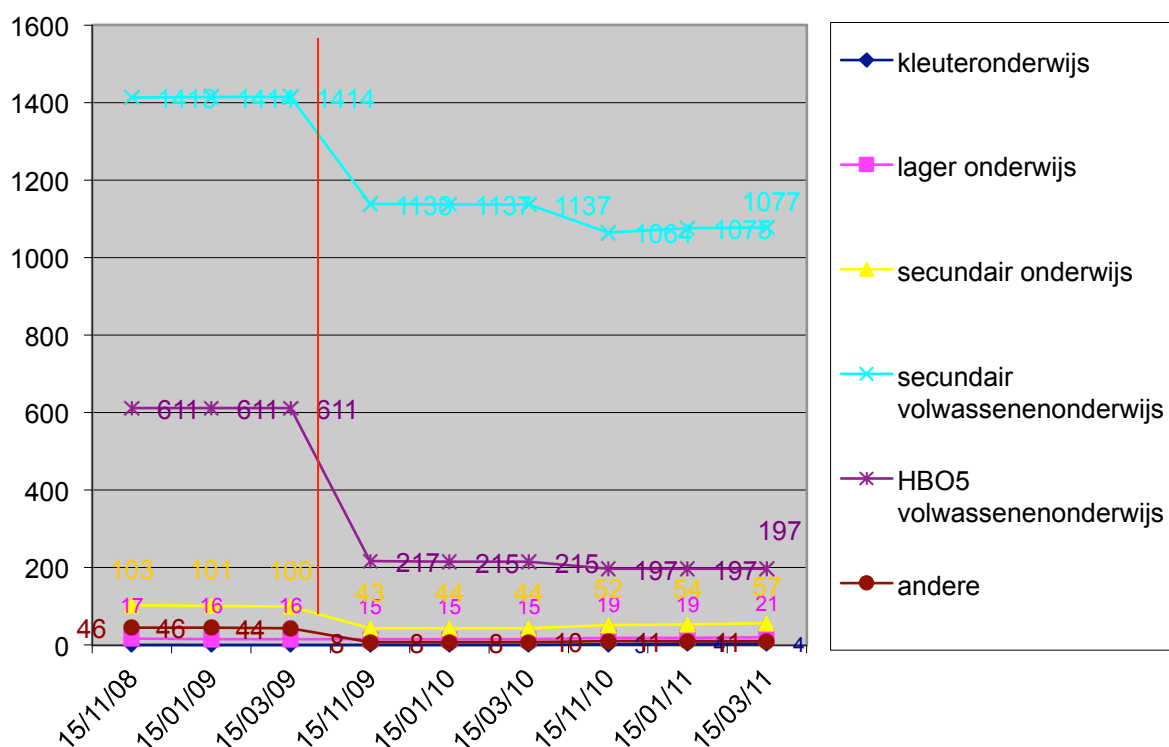
**Evolutie van het aantal personeelsleden met opdrachten in
bijbetrekking voor een periode van 14 tot 105 dagen
voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011 per
onderwijsniveau**



Evolutie van het aantal personeelsleden in bijbetrekking met opdrachten voor een periode van 106 tot 270 dagen voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011 per onderwijsniveau



**Evolutie per onderwijsniveau van het aantal personeelsleden
in bijbetrekking met opdrachten van meer dan 270 dagen
voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011**

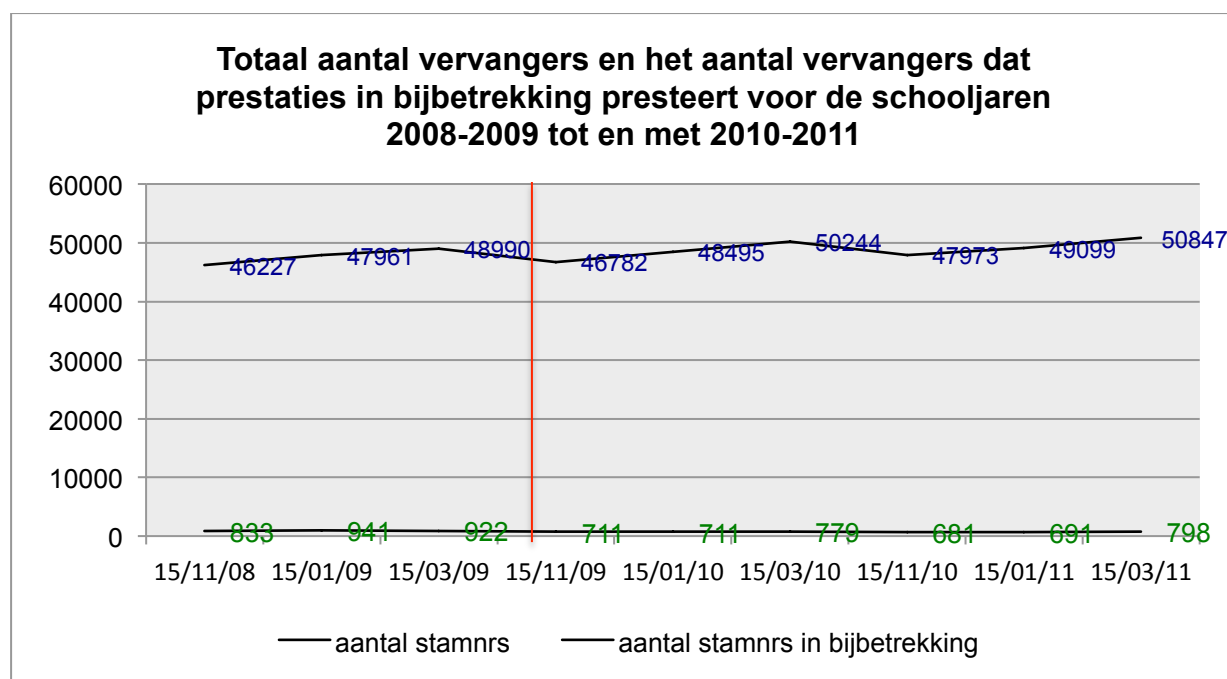


5.2.4 Vervangingen in bijbetrekking

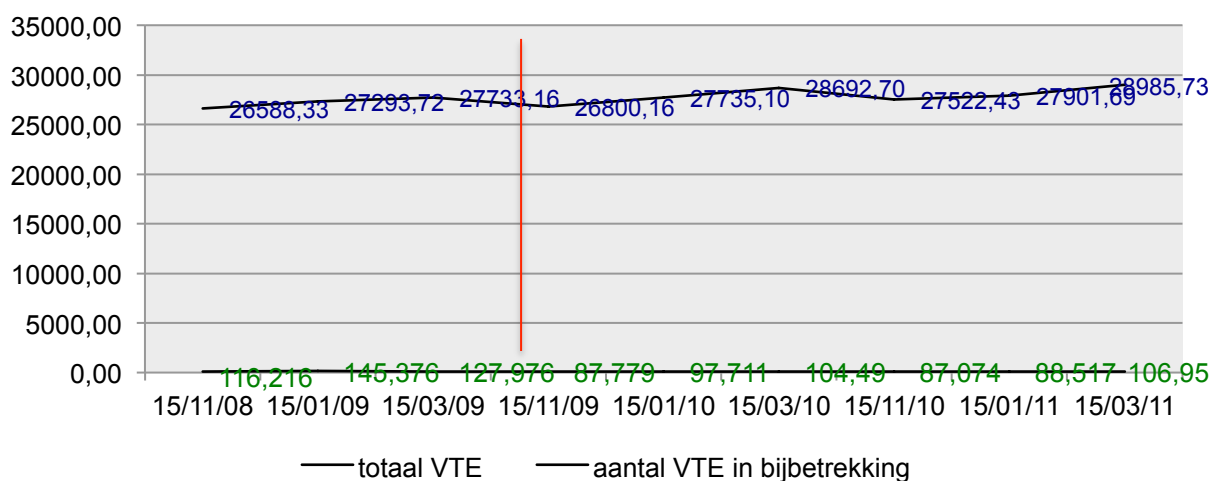
Om een beeld te geven van het aandeel van de vervangingen in het onderwijs dat in bijbetrekking gepresteerd wordt, volgt hierna een grafiek die het totaal aantal personeelsleden dat als interimaris aan de slag gaat, weergeeft en het aantal daarvan dat ook prestaties in bijbetrekking presteert. Daarnaast voegen we een grafiek toe met het aantal VTE dat door vervangers gepresteerd wordt en het aandeel daarvan dat als bijbetrekking geregistreerd is. Dan volgen twee grafieken die deze gegevens in percentages weergeven. We besluiten dit onderdeel met een grafiek die het percentage weergeeft van het totaal aantal personeelsleden en VTE in bijbetrekking dat als vervanger aangesteld is voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011.

Uit dit gegevens blijkt dat omtrent 1,5% van alle vervangers een bijbetrekking uitoefent. In schooljaar 2008-2009 liep dat aantal nog op tot tegen 2%. Er worden minder vervangers in bijbetrekking ingezet sinds schooljaar 2009-2010 en de grootte van de opdracht die zij in bijbetrekking presteren daalt duidelijk.

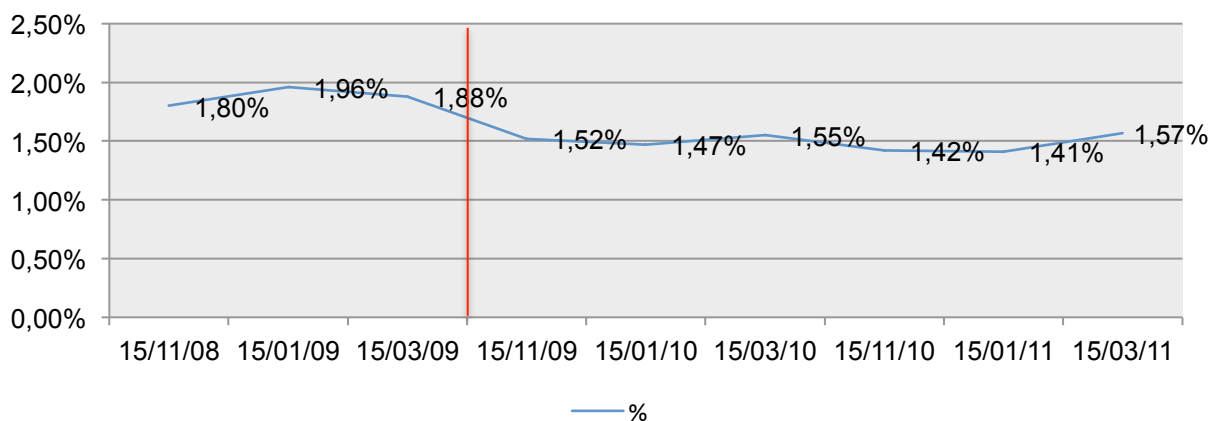
Als we kijken naar het aandeel van alle bijbetrekkingen dat door interimarissen ingenomen wordt, dan blijkt dat dit cijfer lichtjes toeneemt en dat nu ongeveer 30% van alle personeelsleden in bijbetrekking vervangers zijn. Deze vervangers nemen ongeveer 30% van de BFT gepresteerd in bijbetrekking voor hun rekening.

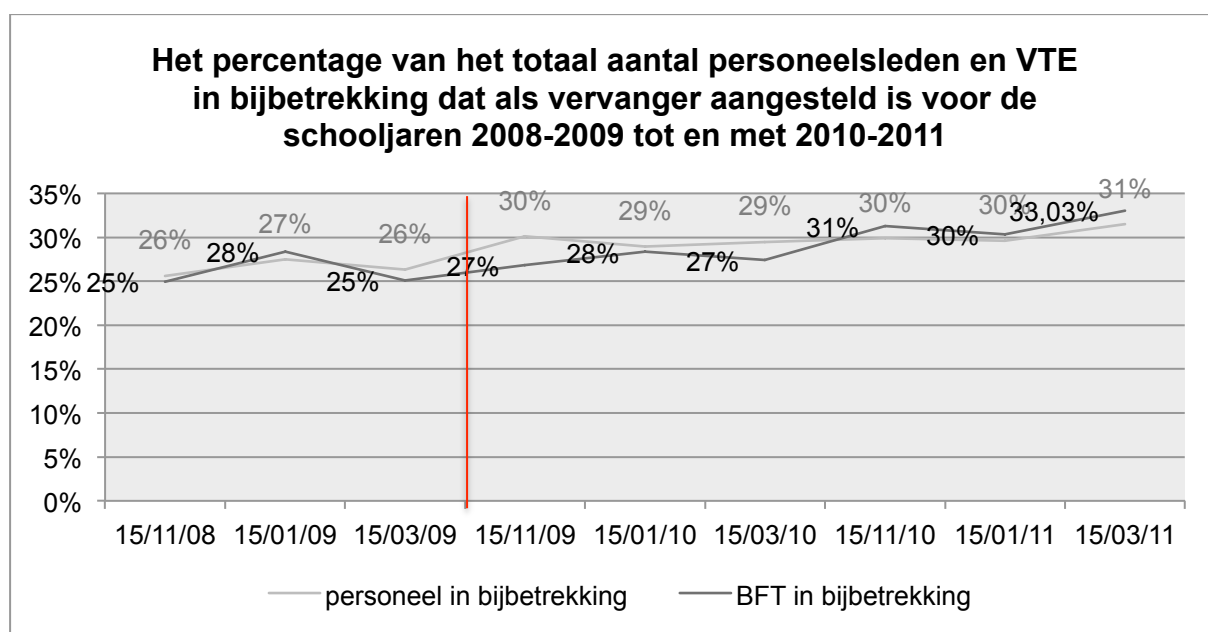
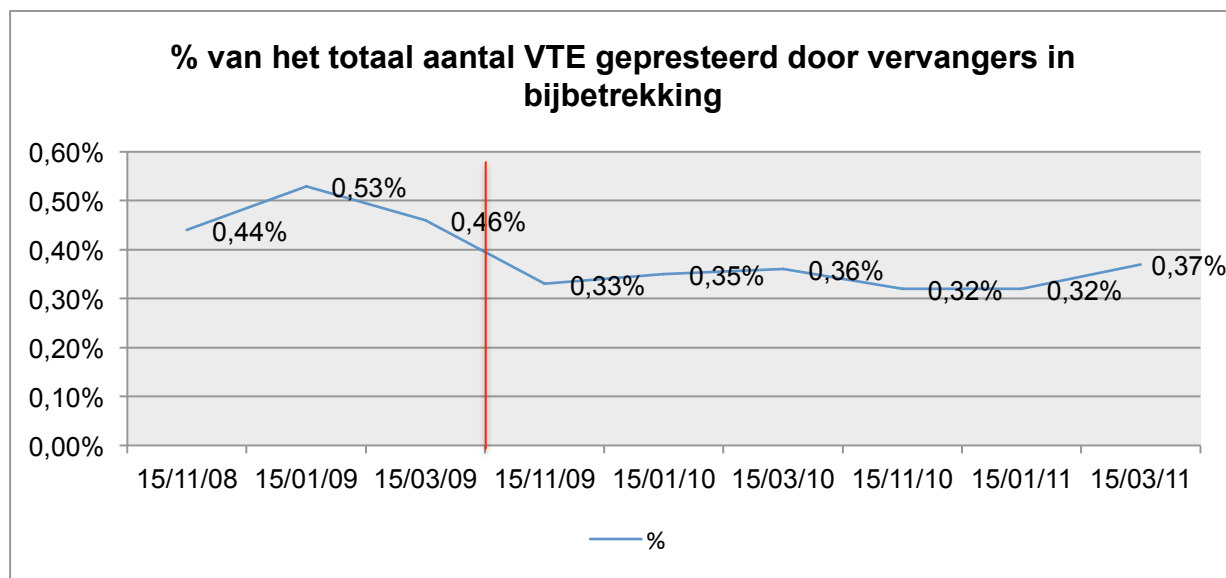


**Totaal aantal VTE gepesteed door vervangers en de VTE
gepesteed door vervangers in bijbetrekking voor de
schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011**



**% van het totaal aantal vervangers dat een opdracht in
bijbetrekking uitvoert**



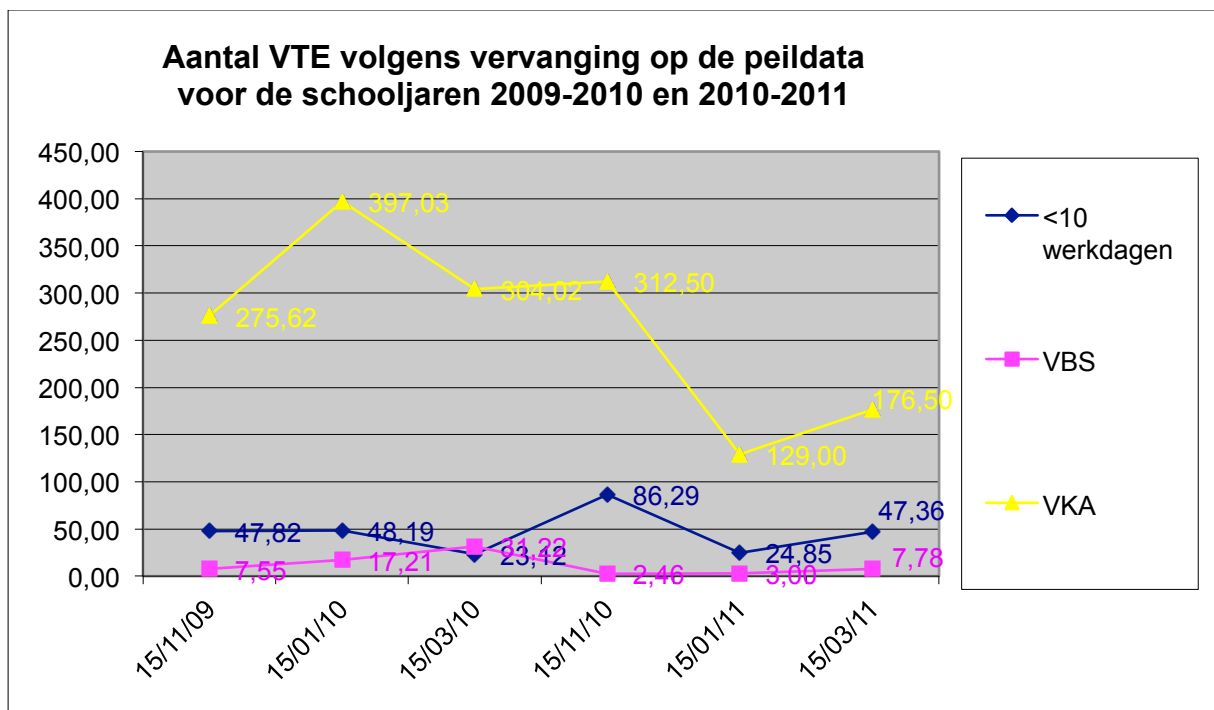
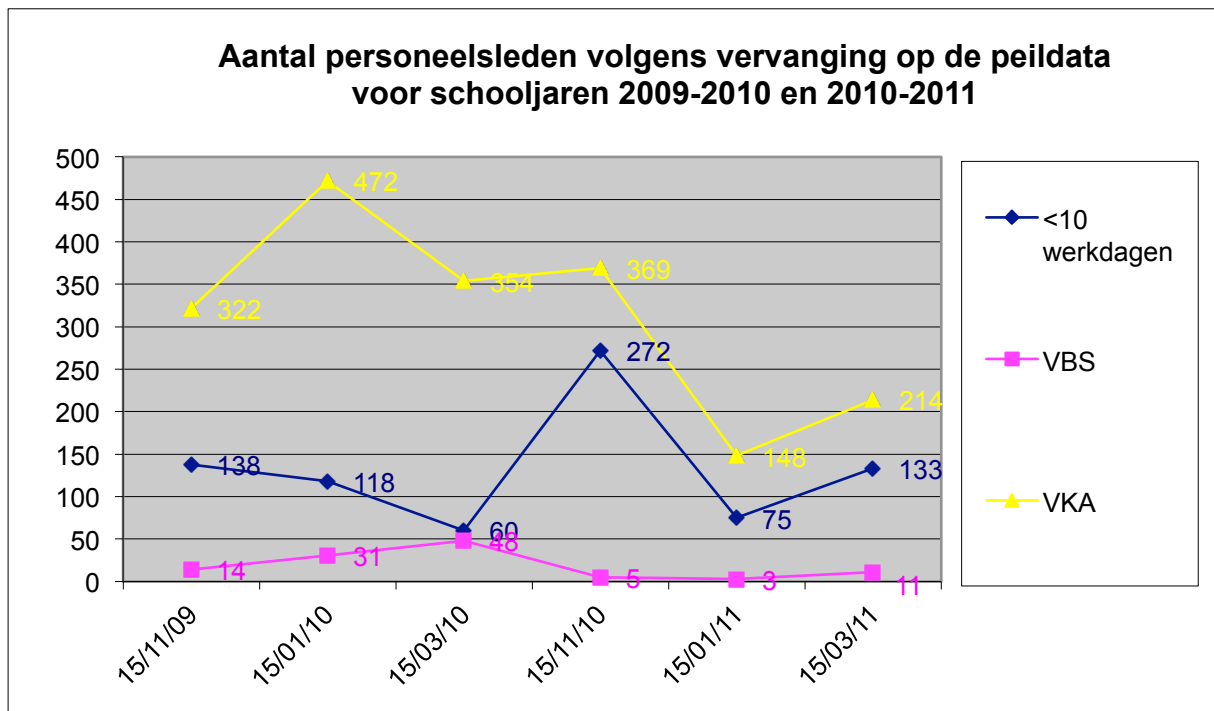


5.3 Vervangingen (in drie categorieën)

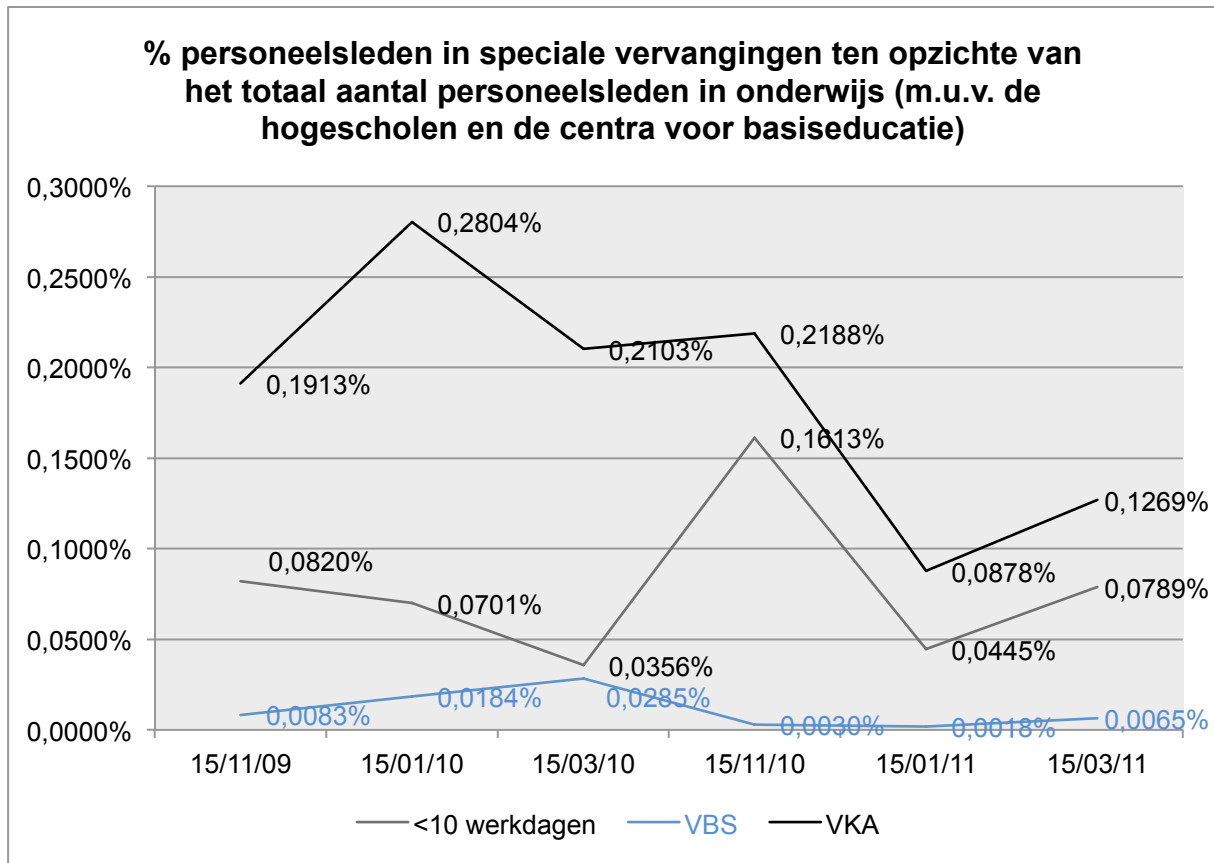
5.3.1 Aantal personeelsleden en VTE in korte vervangingen over twee schooljaren

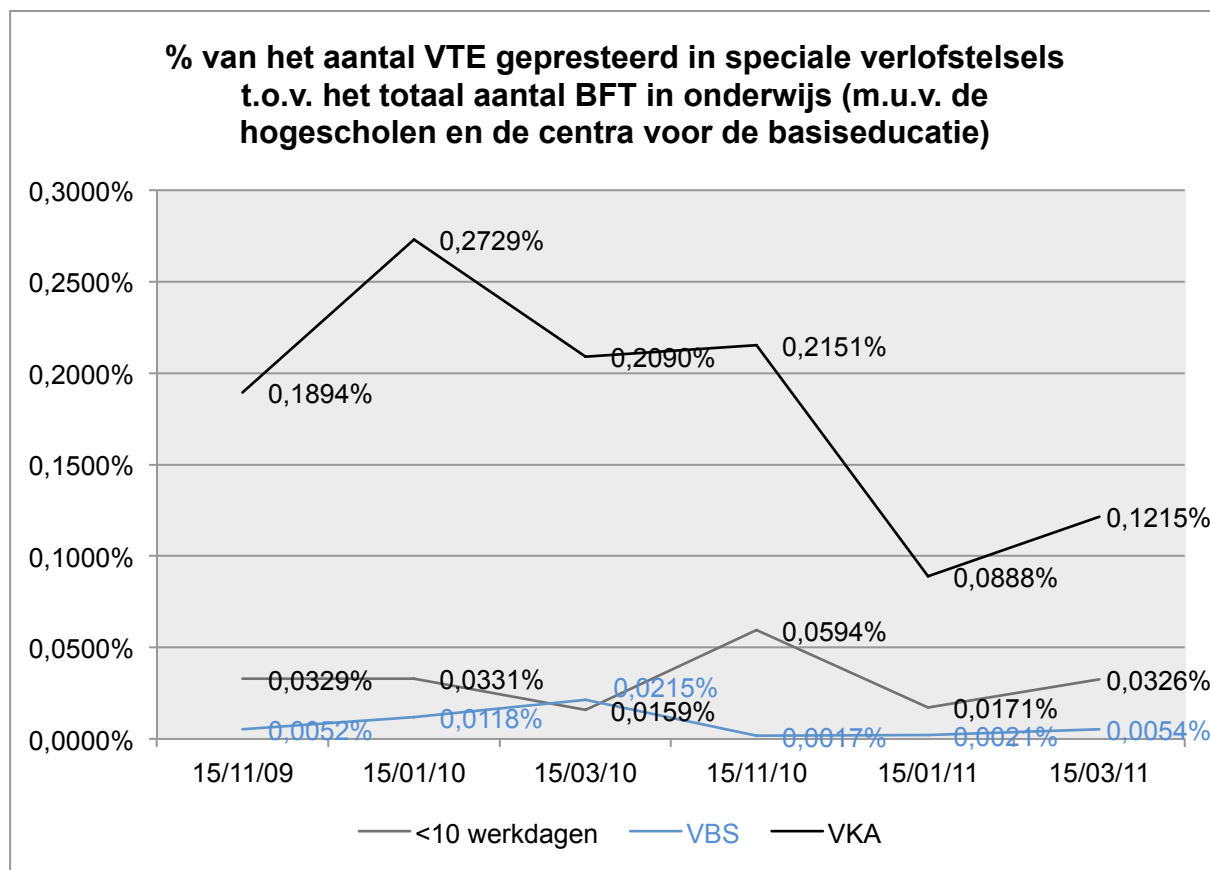
Wij bekijken hier drie categorieën vervangingen, de reglementaire vervangingen van een afwezigheid die minder dan tien werkdagen bedraagt; opdrachten via vervangingseenheden voor korte afwezigheden (VKA); opdrachten via vervangingseenheden voor vervanging van personeelsleden die op bedrijfsstage zijn (VBS). Voor die vervangingen is een nieuwe afwijkende bezoldigingsregeling ingevoerd, die ervoor zorgt dat deze opdrachten altijd als hoofdamt bezoldigd worden, afzonderlijk van de andere opdrachten die het personeelslid uitoefent, en zonder de bezoldiging voor die andere opdrachten te beïnvloeden.

Voor deze gegevens nemen we geen 0-meting omdat het grotendeels over nieuwe niet-vergelijkbare gegevens gaat. Voor de wijziging was er nog geen afwijking voor korte vervangingen inzake overwerk en bijbetrekking. De verlofweek postnatale rust is geheel nieuw. Vanaf het schooljaar 2010-2011 zijn er ook geen vervangingseenheden voor korte afwezigheden (VKA) meer mogelijk in het secundair onderwijs.

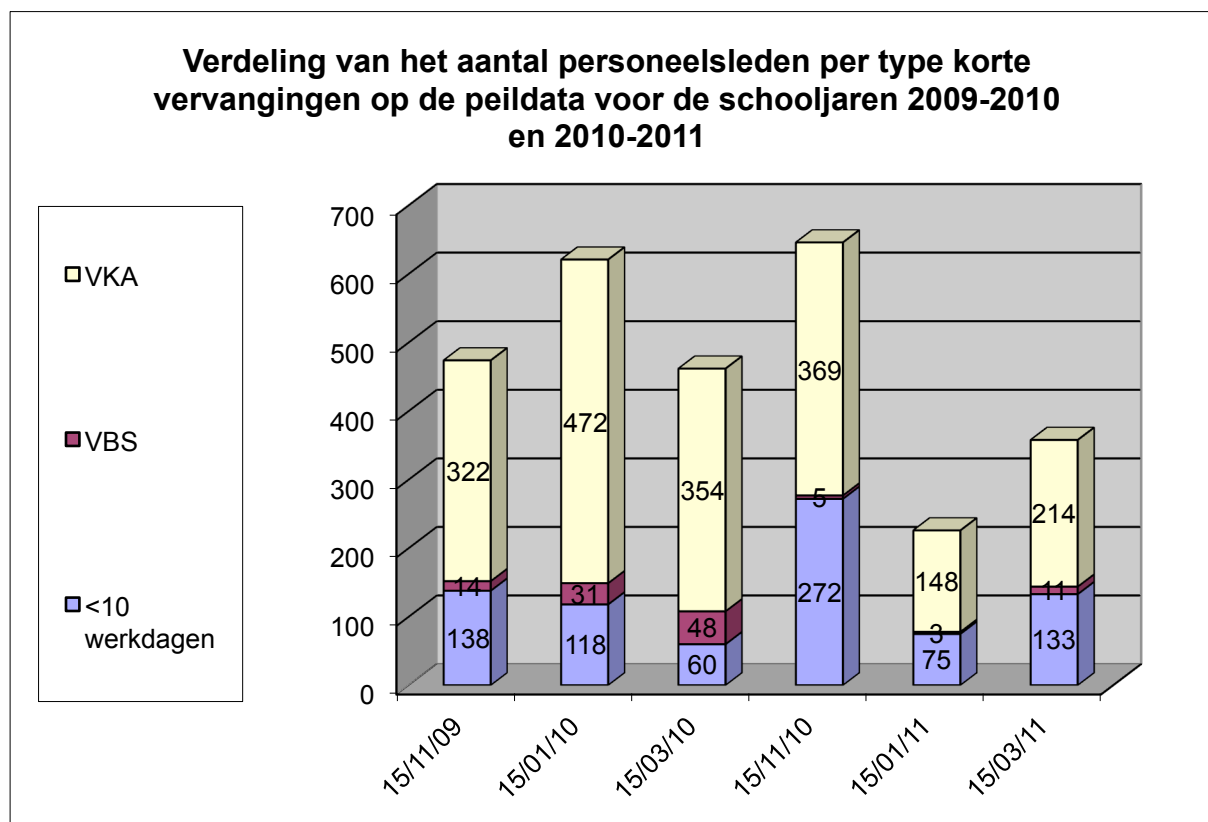


Om een beeld te geven van de orde van grootte van die vervangingen, wordt ter referentie een grafiek weergegeven waarin, in de vorm van een percentage per peilmoment, het aantal personeelsleden dat dergelijke vervangingen presteert, afgezet wordt tegen het totaal van het onderwijspersoneel en het aantal VTE in de respectieve vervangingen afgezet wordt tegen het totale aantal BFT. Het gaat om het totaal aantal personeelsleden in het onderwijs zonder de personeelsleden van het hoger onderwijs en de basiseducatie, aangezien zij hier niet gevat zijn.





5.3.2 Verdeling van het aantal personeelsleden per type korte vervangingen.

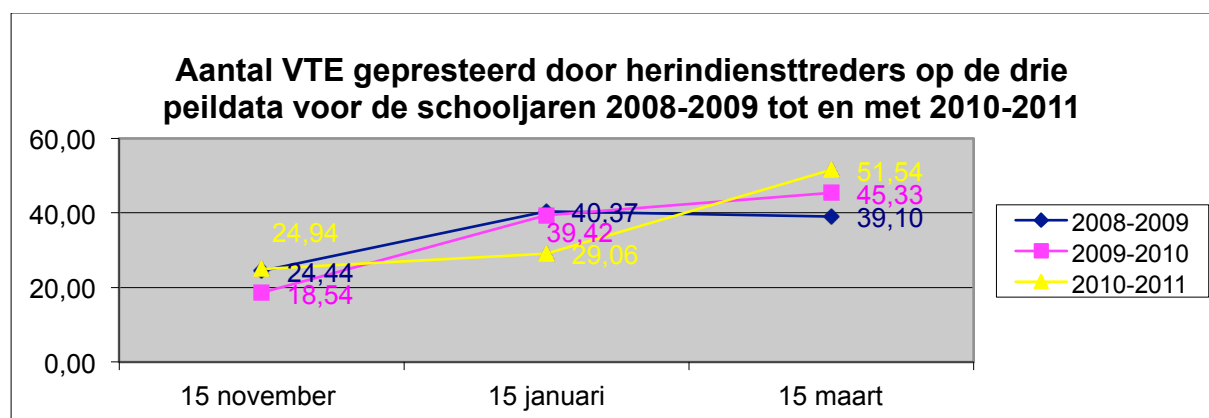
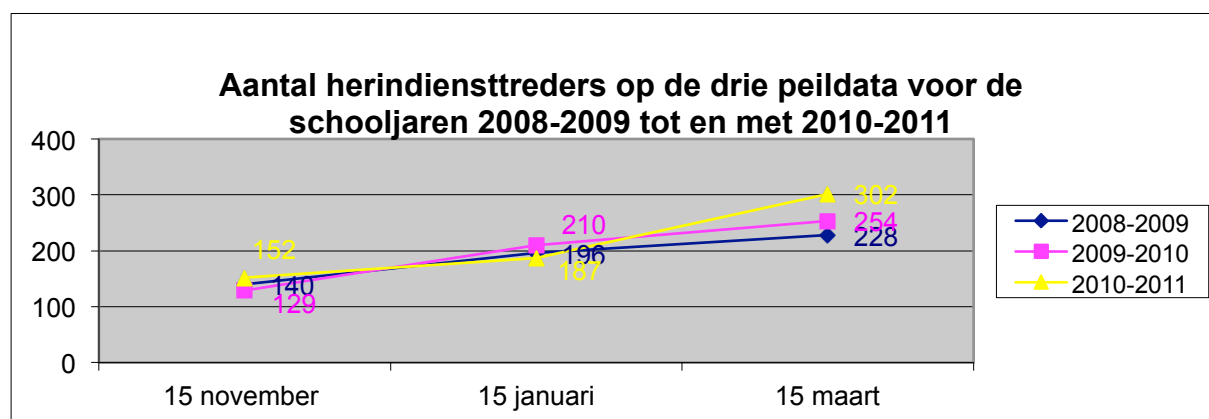


5.4 Herindiensttreden

5.4.1 Aantal personeelsleden en VTE terug in actieve dienst over een periode van drie jaar

Ook bij onderstaande grafieken waar het aantal herindiensttreders⁹ en door hen opgevolgde VTE weergegeven wordt, valt op dat de nood aan extra prestaties zich vooral naar het einde van het schooljaar laat voelen. Wellicht heeft het feit dat op dat moment het aantal herindiensttreders piekt te maken met de krapte aan beschikbaar personeel, en verklaart dit waarom op dat moment deze reserve aangeboord wordt.

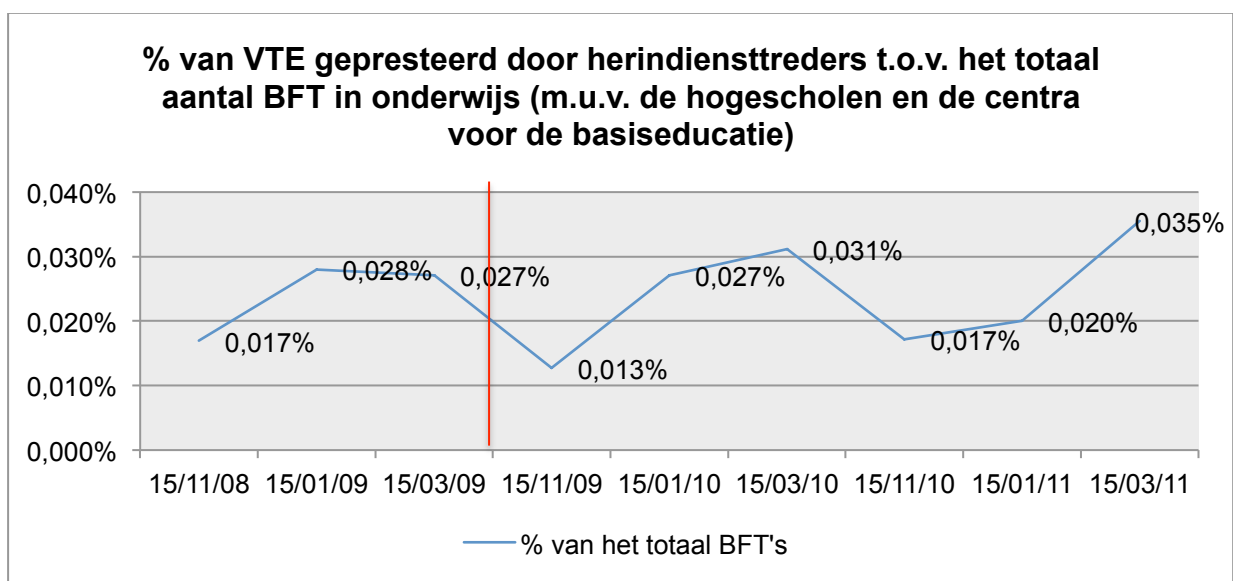
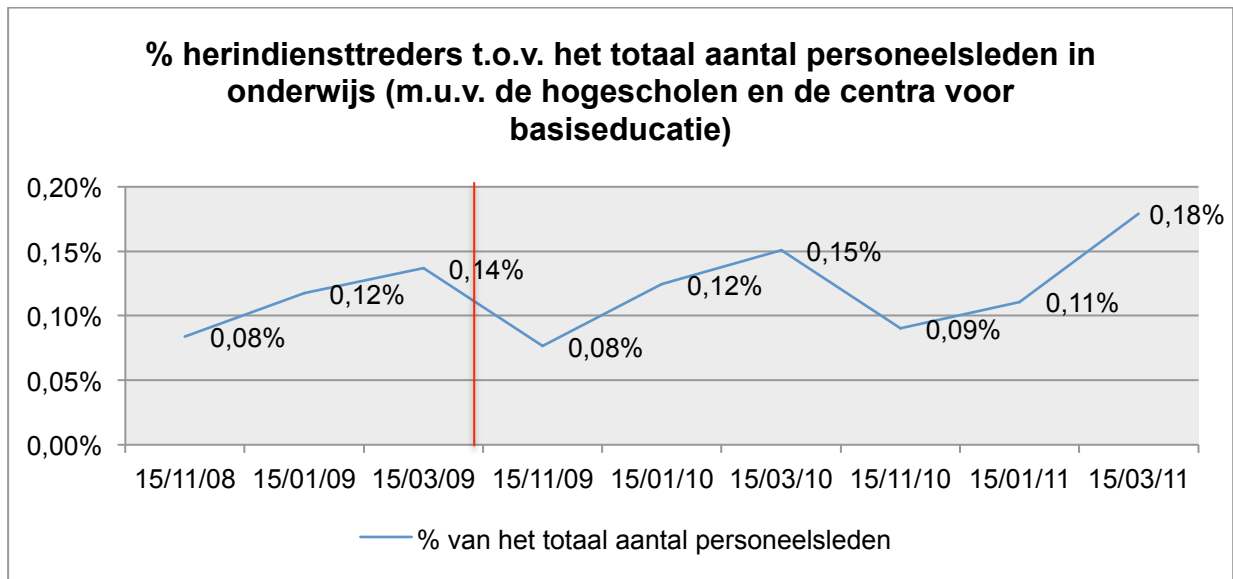
De gegevens van de herindiensttreders tonen steeds een piek in maart: schooljaar 2010-2011 zet daar een voorlopig record van 302 herindiensttreders voor 51,54 VTE. De opdrachten worden weliswaar over meerdere personeelsleden gespreid.



Om een beeld te geven van de orde van grootte van het gegeven herindiensttreding, wordt ter referentie een grafiek weergegeven waarin, in de vorm van een percentage per peilmoment, het aantal personen dat herindiensttredt, afgezet wordt tegen het totaal van het

⁹ In werkelijkheid zal het aantal herindiensttreders hoger liggen, want uit de praktijk blijkt dat nogal wat scholen 'herindiensttreders' niet correct coderen en hen als 'tijdelijken' invoeren. Omdat de scholen hier attent opgemaakt worden zal dit cijfer in de loop van de tijd wel steeds accurater worden.

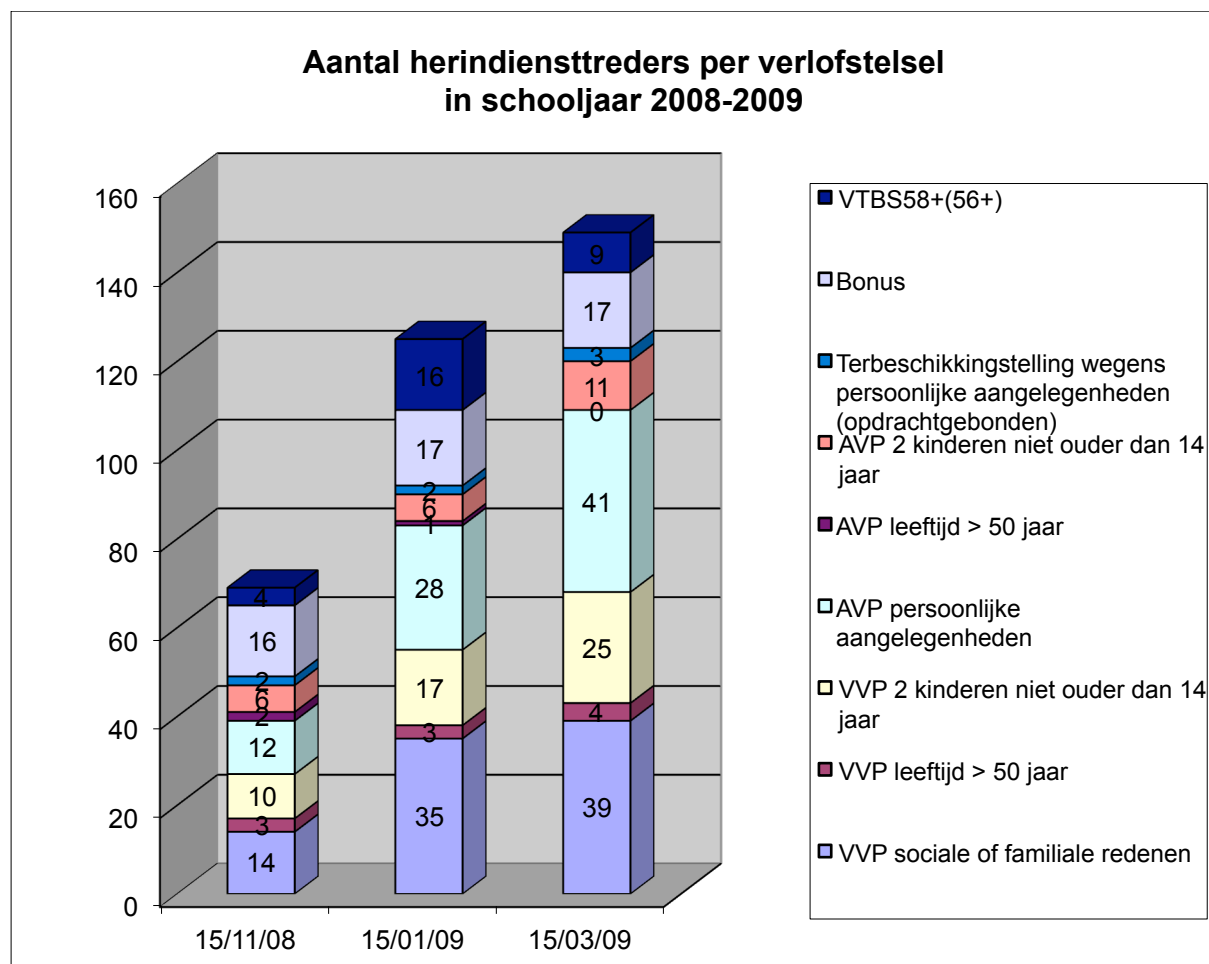
onderwijspersoneel en het aantal VTE gepresteerd door herindiensttrekkers afgezet wordt tegen het totale aantal BFT. Het gaat om het totaal aantal personeelsleden in het onderwijs zonder de personeelsleden van het hoger onderwijs en de basiseducatie, aangezien zij hier niet gevat zijn.



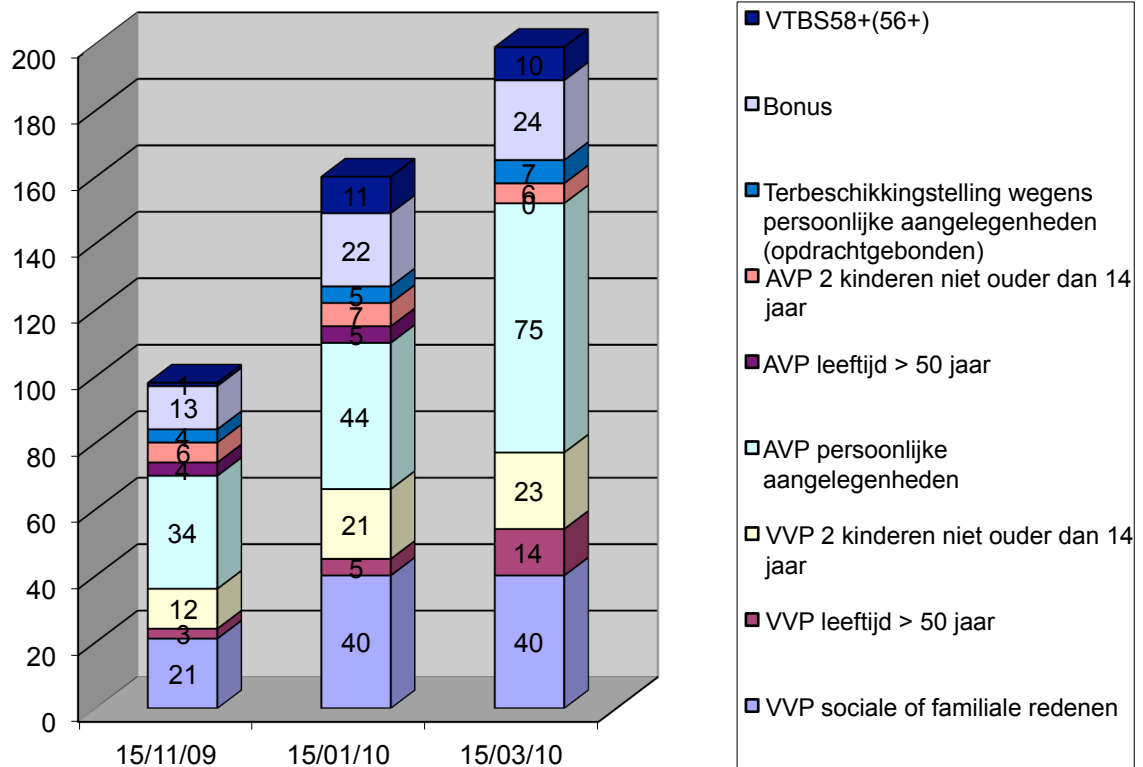
5.4.2 Verdeling van het aantal herindiensttredeers per verloftype

Als we kijken naar de verlofstelsels van waaruit herindiensttredeers terug een opdracht in het onderwijs opnemen, dan valt op dat vooral personen die verlof voor verminderde prestaties (VVP) genieten voor sociale of familiale redenen en afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP) wegens persoonlijke aangelegenheden bereid gevonden worden om terug een opdracht op te nemen. Dit lijkt vreemd omdat dit in principe haaks staat op de vorm van verlof die zij genomen hebben, maar blijkbaar zijn zij binnen dit verlofstelsel toch nog beschikbaar voor de onderwijsarbeidsmarkt.

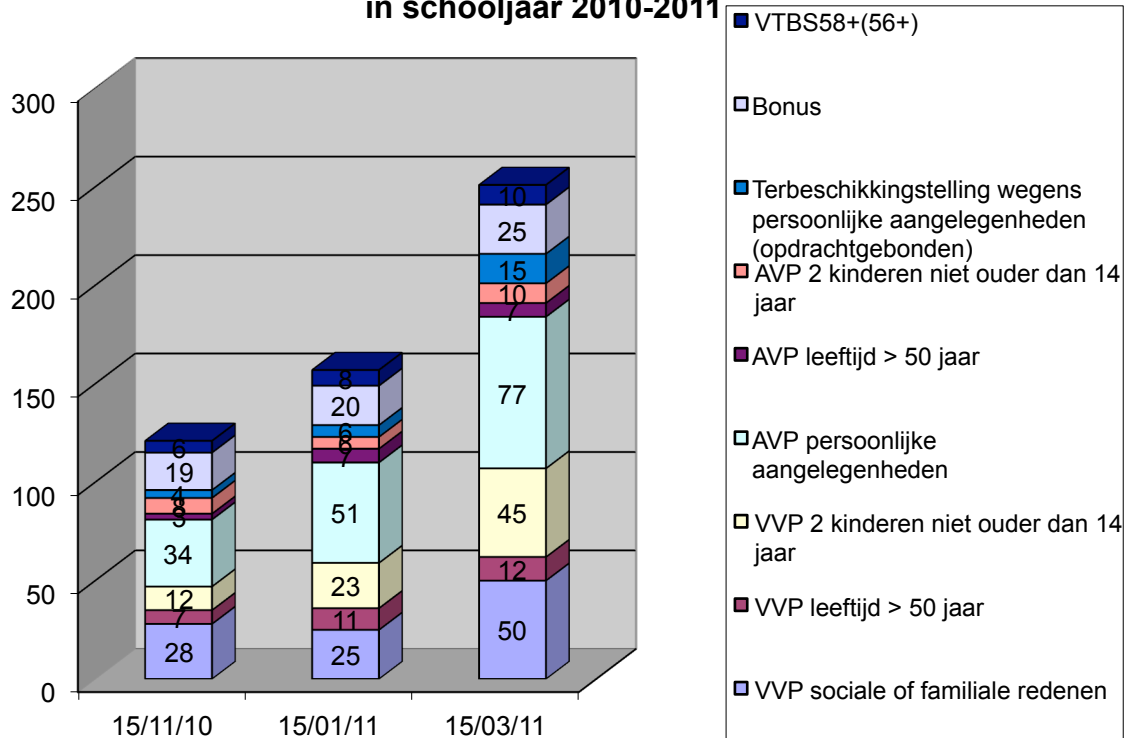
Verder springen ook de personeelsleden die herindienstreden vanuit een voltijdse terbeschikkingstelling voor persoonlijke aangelegenheden van de leeftijd van 58 of 56 voor (VTBS 58+), (VTBS 56+) en uit bonusstelsel in het oog. Dat hoeft niet te verbazen want voor hen is de regeling financieel voordelig. In aantal personeelsleden maken zij een relatief groot deel uit van de herindiensttredeers maar als we kijken naar het aantal VTE dat door herindiensttredeers gepresteerd wordt dan blijft dit uiteraard wel zeer beperkt.



**Aantal herindiensttrekders per verlofstelsel
in schooljaar 2009-2010**



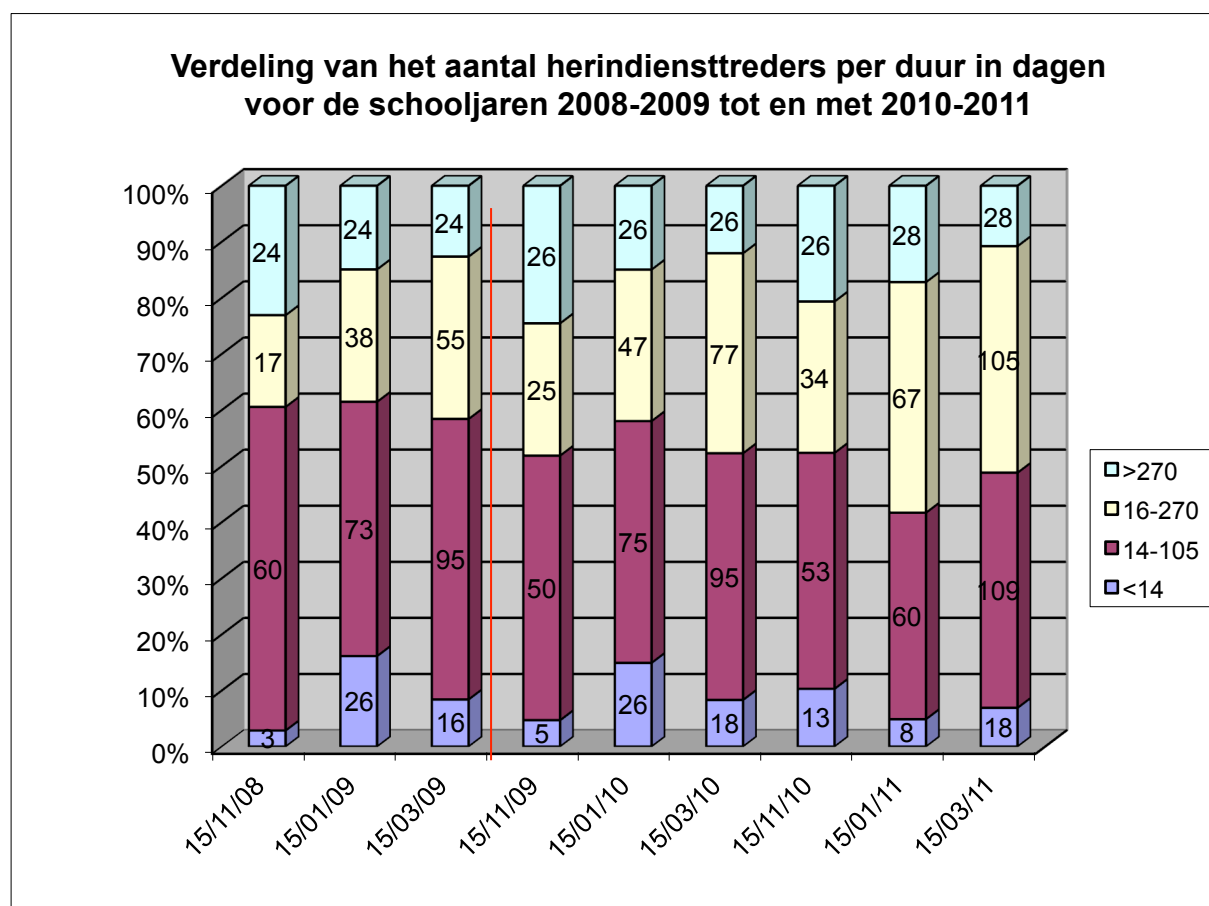
**Aantal herindiensttrekders per verlofstelsel
in schooljaar 2010-2011**

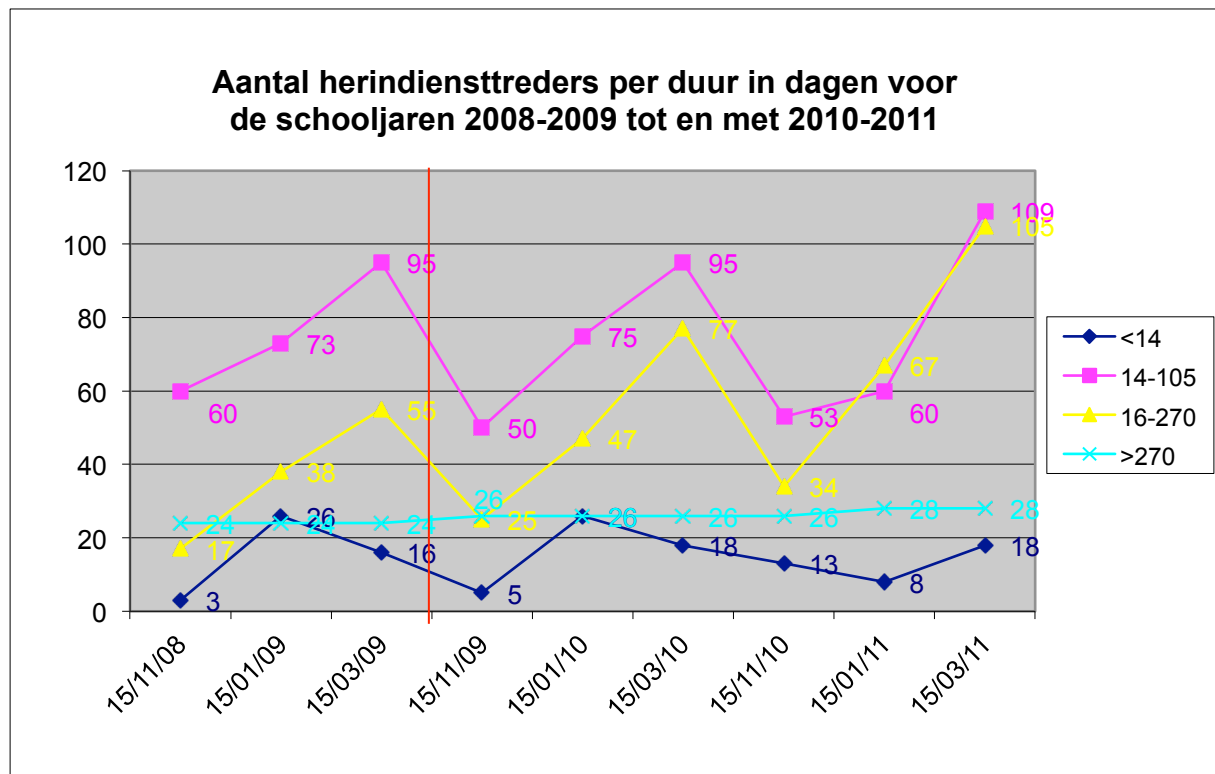


5.4.3 Verdeling van het aantal herindiensttreeders volgens duur in dagen van hun opdracht

Als wij kijken naar de verdeling per duur en het relatieve aantal personeelsleden dat herindiensttreedt, dan valt op dat periodes die herindiensttreeders presteren langer worden. Waar in november van het jaar van de 0-meting slechts 17 personen een periode van 106 tot 270 dagen herindienstraden is dit voor dezelfde periode in schooljaar 2010-2011 verdubbeld tot 34 personen en zien we een verschuiving van het relatieve aandeel van herindiensttreeders die een periode van 14 tot 105 dagen presteren naar de periode van 106 tot 270.

Enerzijds geeft de langere duur van tewerkstelling van herindiensttreeders aan dat er een bereidheid is van deze personeelsleden om voor langere periodes extra taken op te nemen, en zij wellicht gemotiveerd zijn om ook binnen het onderwijs te blijven, anderzijds kan dit ook een bijkomende indicatie zijn van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt.





5.4.4 Herindiensttrekkers ingedeeld naar duur per onderwijsniveau over de drie schooljaren

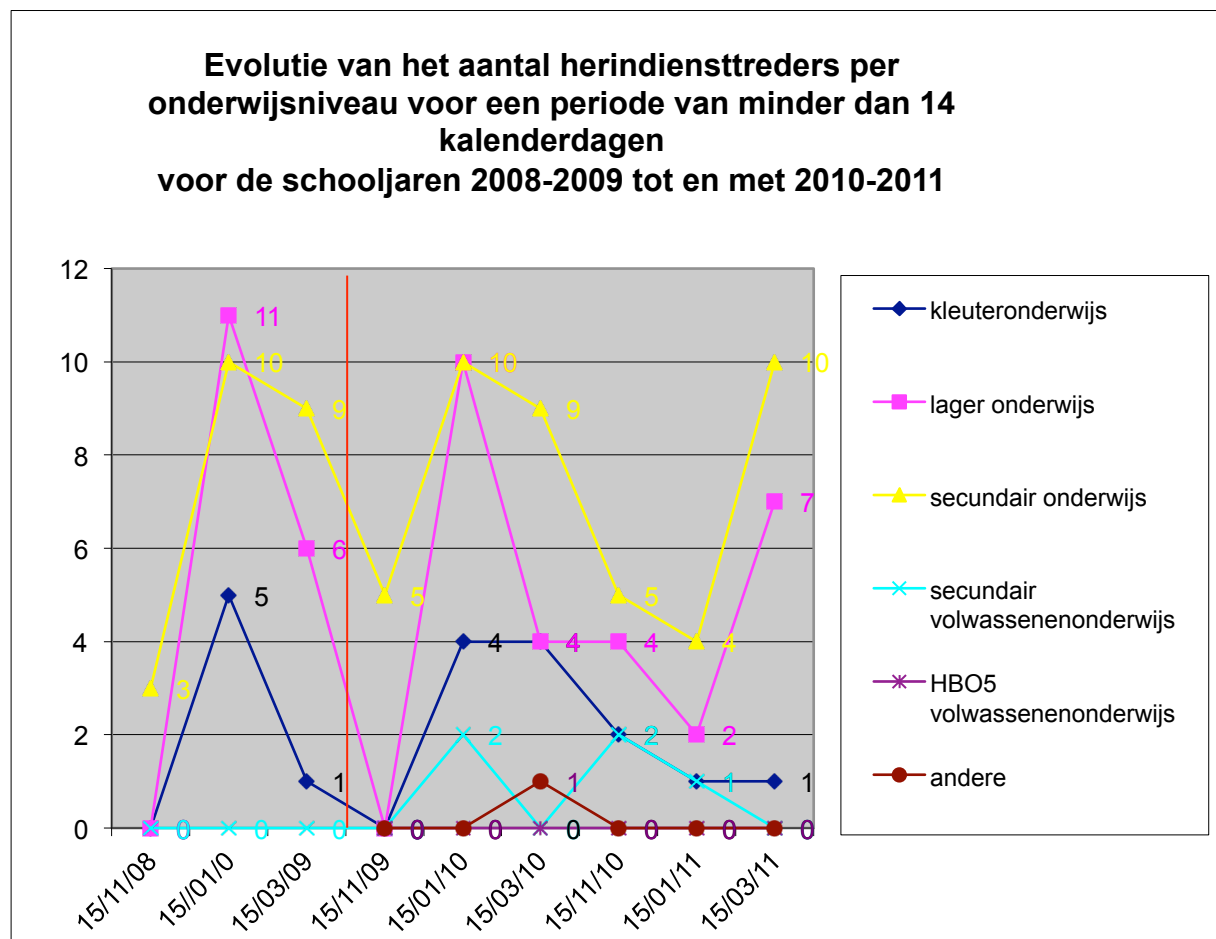
Bij de interpretatie van onderstaande grafieken waarin de duur van de opdrachten van herindiensttrekkers per onderwijsniveau weergegeven wordt, valt op dat binnen de categorie van **minder dan 14 kalenderdagen (of 10 werkdagen)** slechts weinig personeelsleden een opdracht verrichten. Deze aantallen zijn over alle onderwijsniveaus te klein om tendensen vast te stellen.

Bij de indeling van **14 tot 105 dagen** komt duidelijk naar voren dat de bulk van de herindiensttrekkers in het secundair onderwijs tewerkgesteld wordt. Er is geen merkbare wijziging in het totaal aantal aanstellingen van herindiensttrekkers op te merken sinds de invoering van de nieuwe wetgeving. Op de peildata voor maart tellen we respectievelijk een totaal van 95, 95 en 109 personen die herindienstreden voor de schooljaren 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011.

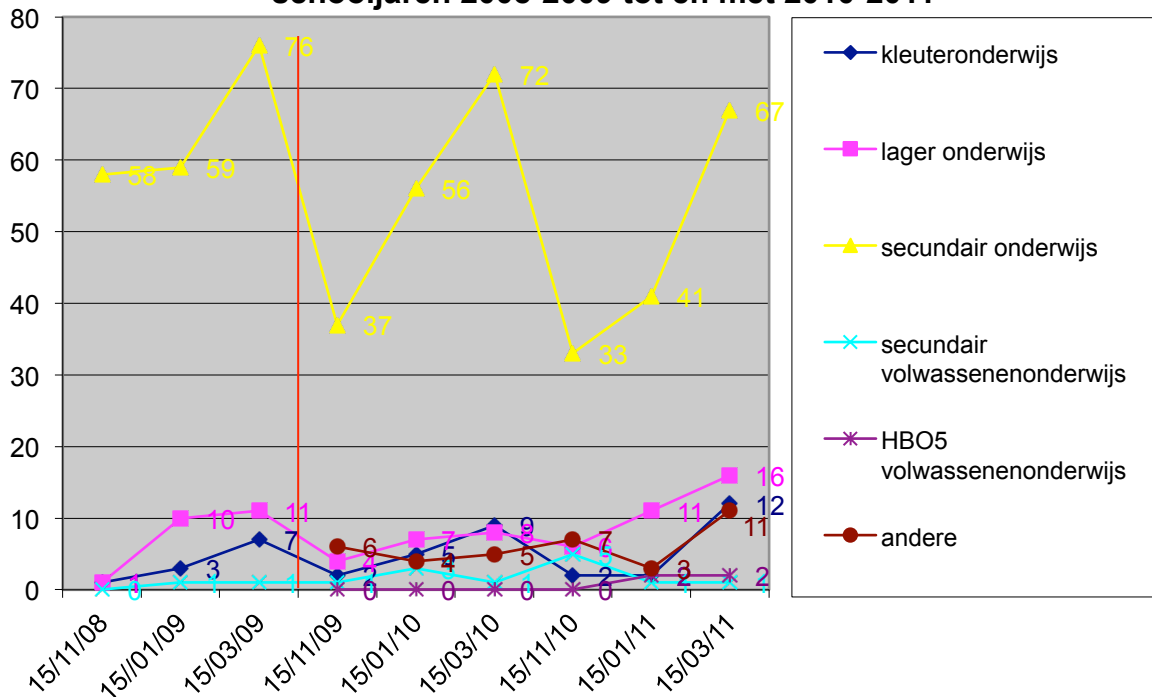
Bij de iets langere periode van tewerkstelling tussen **106 en 270 dagen** is een stijgende tendens waar te nemen. Zowel op de peildatum op 15 november met respectievelijk een totaal van 17, 25 en 34 personeelsleden voor de schooljaren 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, de daaropvolgende peildatum op 15 januari geeft ook hogere totalen met respectievelijk 38, 47 en 67 personeelsleden en dit zet zich door op de peildatum van 15 maart met 55, 77 en 109.

Als we binnen deze categorie naar de onderverdeling per onderwijsniveau gaan kijken dan valt op dat, hoewel de absolute aantallen niet hoog zijn, ditmaal -naast het secundair onderwijs- het lager onderwijs en het kleuteronderwijs, de onderwijsniveaus zijn die erin slagen om herindiensttreiders voor een langere periode aan te stellen. Merk op dat op de peildatum van 15 maart de cijfers voor het kleuter- en het lager onderwijs stijgen van respectievelijk 6 en 11 voor 2008-2009, naar 8 en 14 voor het schooljaar 2009-2010 en 14 en 24 voor het schooljaar 2010-2011.

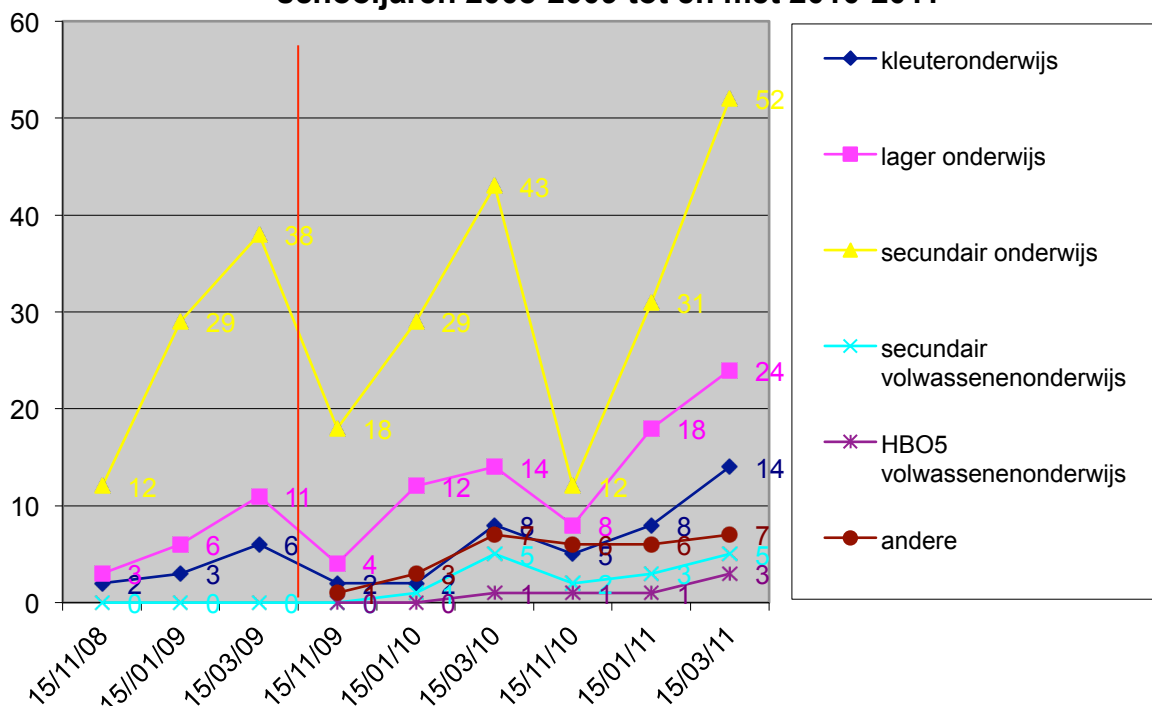
Bij de herindiensttreiders die voor **meer dan 270 dagen** aangesteld worden, de facto gaat dit meestal om een heel schooljaar, blijven de totale cijfers ongeveer stabiel. Per onderwijsniveau valt op dat het aantal herindiensttreiders in het secundair onderwijs terugloopt maar dat er een toename is van herindiensttreiders in het lager onderwijs. Aangezien het hier om een groep gaat van niet meer dan maximaal 28 personeelsleden, is het niet mogelijk om hier gefundeerde conclusies aan te verbinden.



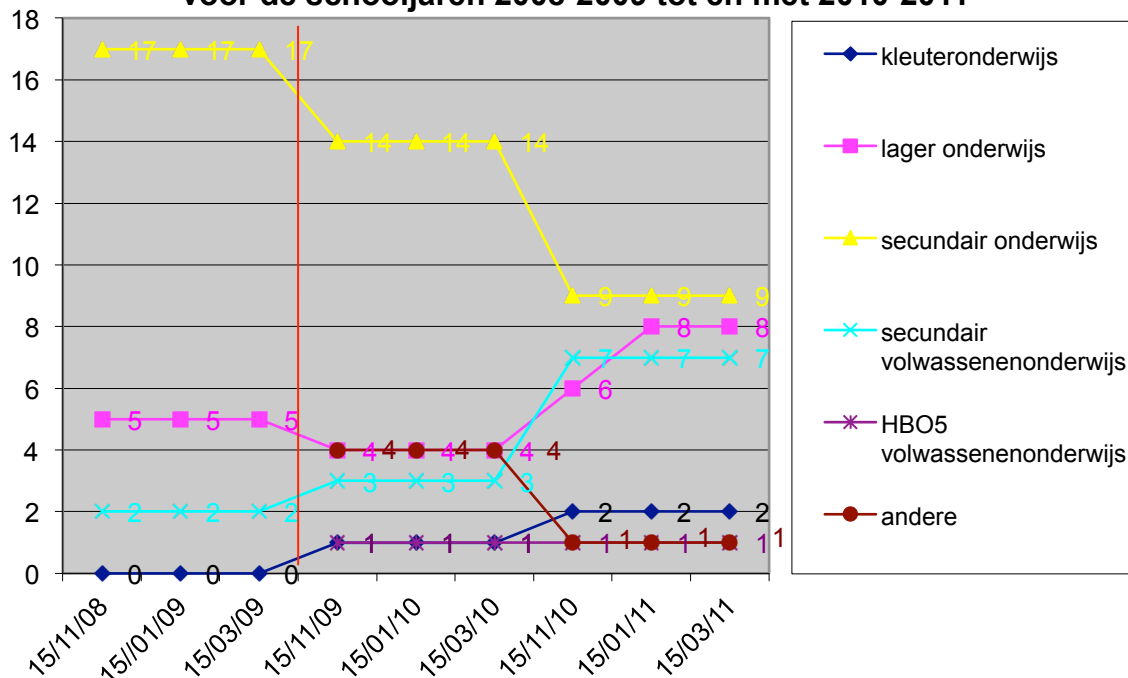
**Evolutie van het aantal herindiensttrekders per
onderwijsniveau voor een periode van 14-105 dagen voor de
schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011**



**Evolutie van het aantal herindiensttrekders per
onderwijsniveau voor een periode van 106-270 dagen voor de
schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011**



**Evolutie van het aantal herindienststreders per
onderwijsniveau voor een periode van meer dan 270 dagen
voor de schooljaren 2008-2009 tot en met 2010-2011**

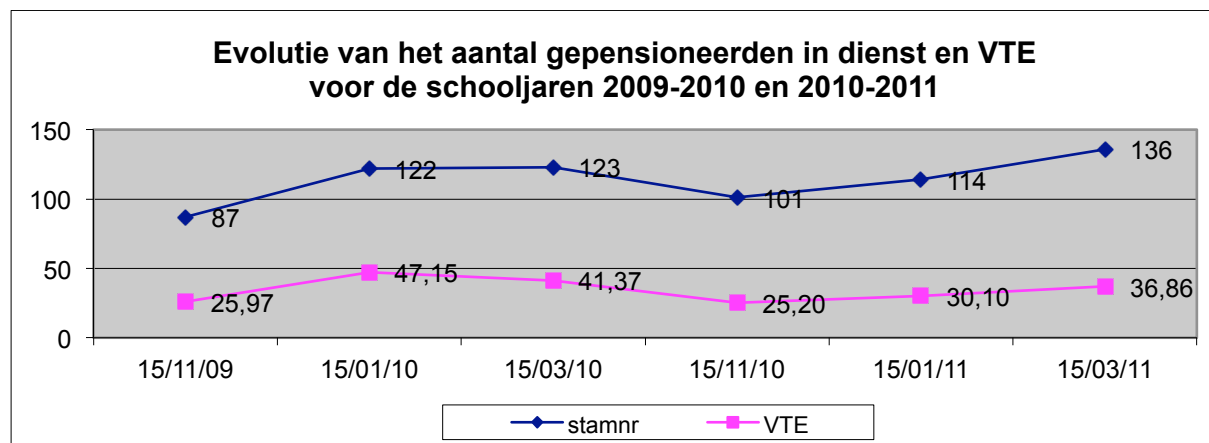


5. 4. Gepensioneerden

5.4.5 Aantal gepensioneerden in dienst en door hen ingevulde VTE over de twee schooljaren

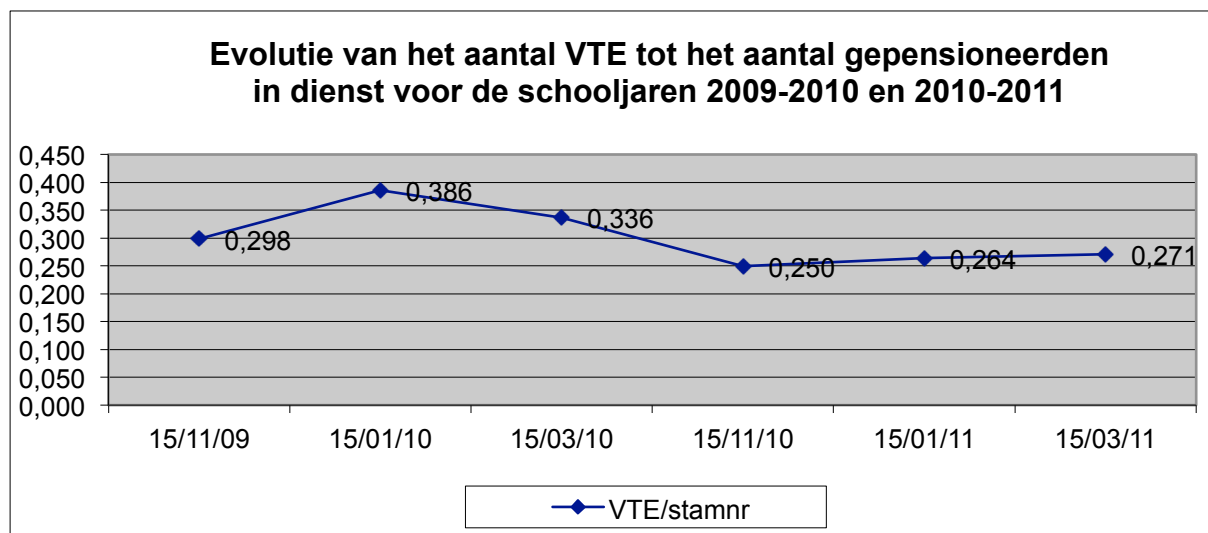
Gepensioneerden die in het onderwijs dienst treden, vormen pas vanaf het schooljaar 2009-2010 een afzonderlijke groep. Voordien waren ze niet te onderscheiden van andere herindiensttrekders of andere tijdelijke personeelsleden.

Vanaf schooljaar 2010-2011 zien we eerst een lichte terugval van het aantal VTE per gepensioneerde maar stellen we vast dat het aantal gegadigden stijgt. Het totaal benadert nu een 140-tal inzetbare leerkrachten¹⁰. Het aantal in dienst getreden gepensioneerden is bescheiden in aantal, maar aangezien de mogelijkheid om gepensioneerden in dienst te nemen uitdrukkelijk onder de voorwaarde van een personeelstekort gesteld is, wijst dit er toch op dat gepensioneerden wel degelijk telkens een school uit de nood helpen wanneer zij een opdracht aanvaarden.

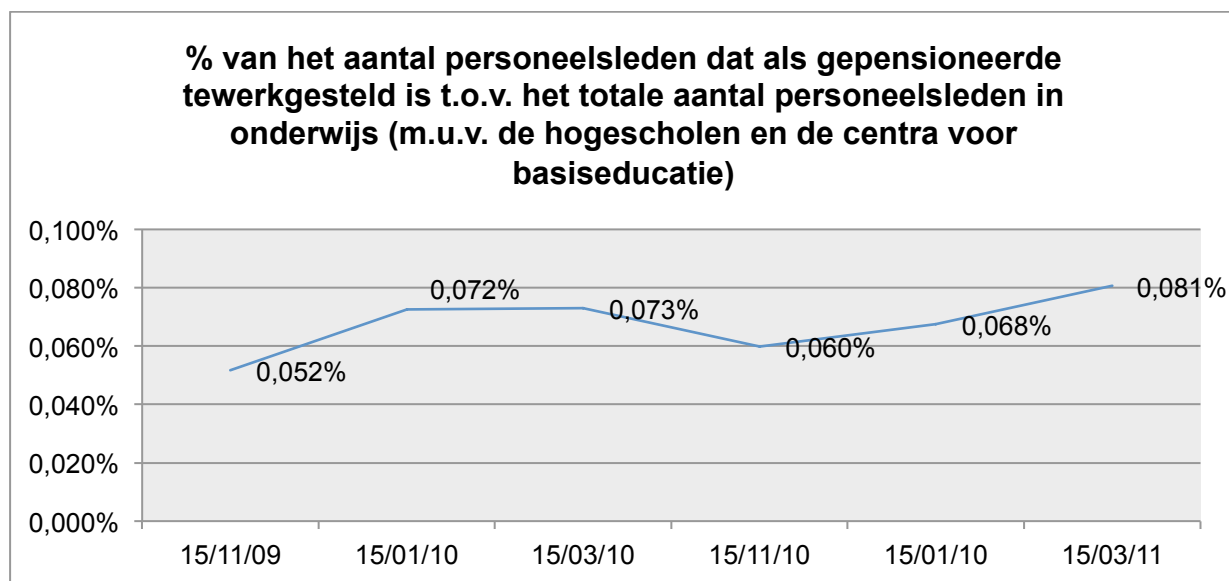


De gemiddelde opdrachtgrootte die een gepensioneerde voor zijn rekening neemt, schommelt rond een derde van een fulltime.

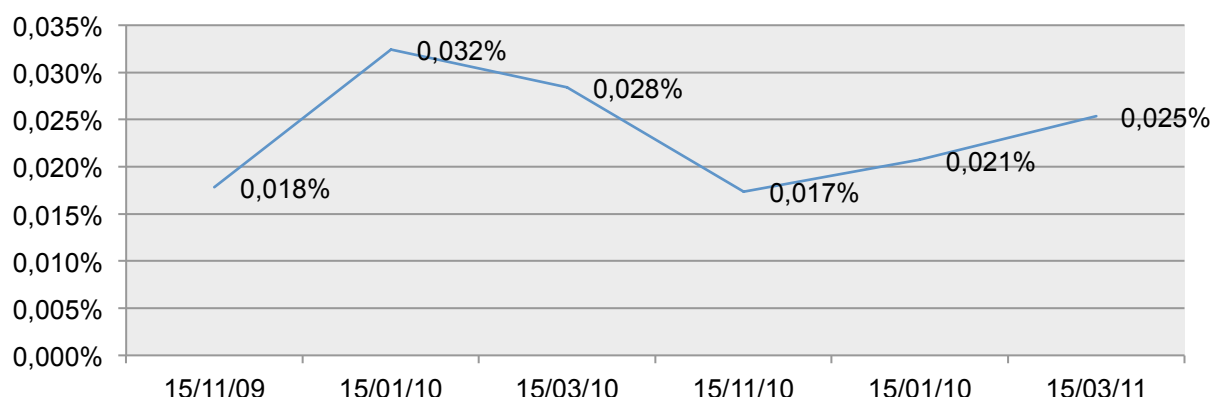
¹⁰ opgelet : bij de telling van de unieke stamboeknummers is toch een dubbele telling mogelijk wanneer de gepensioneerden tegelijkertijd in verschillende onderwijsniveaus tewerk gesteld zijn. Dit verklaart de afwijking van het totaal aantal gepensioneerden in dienst op de peildata tot het totaal geteld op leeftijd.



Om een beeld te geven van de orde van grootte van het aantal tewerkgestelde gepensioneerden in het onderwijs, wordt ter referentie een grafiek weergegeven waarin, in de vorm van een percentage per peilmoment, het aantal personeelsleden dat als gepensioneerde presteert, afgezet wordt tegen het totaal van het onderwijspersoneel en het aantal VTE gepresteerd door gepensioneerden afgezet wordt tegen het totale aantal BFT. Het gaat om het totaal aantal personeelsleden in het onderwijs zonder de personeelsleden van het hoger onderwijs en de basiseducatie, aangezien zij hier niet gevat zijn.



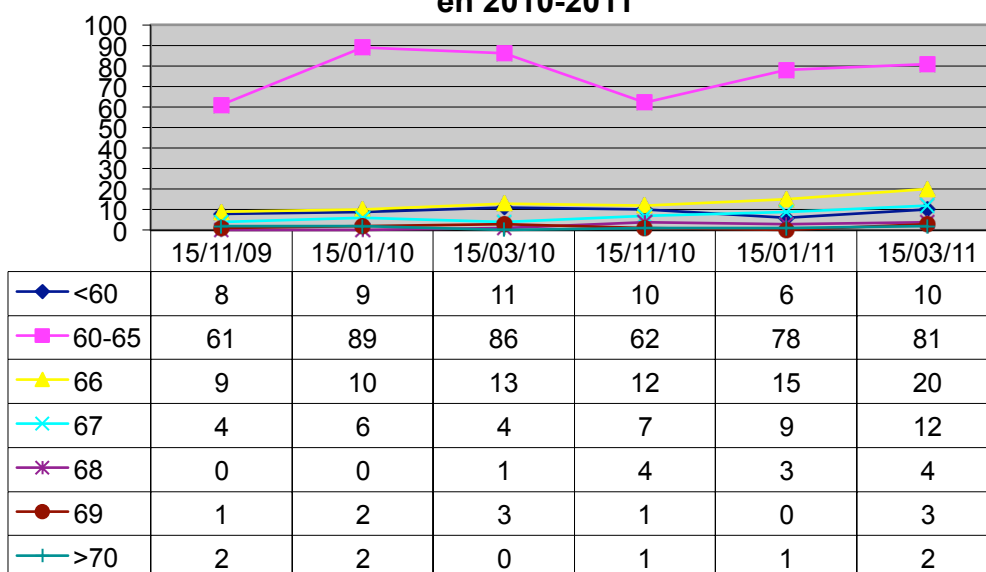
% van het aantal VTE gepresteerd door gepensioneerden t.o.v. het totale aantal BFT in onderwijs (m.u.v. de hogescholen en de centra voor basiseducatie)



5.4.6 Leeftijd van gepensioneerden in dienst

De grote groep van gepensioneerden die een taak in het onderwijs opnemen, situeert zich binnen de leeftijdscategorie van 60-65 jaar. Vanaf de leeftijd van 68 jaar daalt het aantal gepensioneerden dat nog aan de slag gaat drastisch en bedraagt hun aantal minder dan 10 personen. Het aantal 65-plussers neemt toe. De verhoudingen van in dienst getreden gepensioneerden naar leeftijd zijn ongeveer als volgt: 8% is jonger dan 60 jaar, 61% is tussen 60 en 65 jaar en 31% is ouder dan 65 jaar.

Aantal gepensioneerden in dienst per leeftijdscategorie voor de schooljaren 2009-2010 en 2010-2011



5.5 Maximale bezoldigingsgrens: 140%

Met het besluit van 4 september 2009 is de bezoldigingsgrens opgetrokken van maximaal een derde boven een voltijdse opdracht (waarop enkele afwijkingen mogelijk waren), tot maximaal 140%. We bekijken het aantal betaalde uren tussen 1,33 en 1,4 van een voltijdse opdracht, om een beeld te krijgen van het gedeelte van de opdrachten in het gebied van de opgeschoven grens. We stellen een lichte stijging vast van het aantal mensen dat nu meer dan 1/3 extra prestaties leveren ten opzichte van het referentieschooljaar 2008-2009.

Verder brengen we het hele gebied tussen 100% en 140% in kaart, per schijf van 10%. Hieruit blijkt vooral een gevoelige stijging van de kleinste overschrijding (boven 100% maar minder dan 110%), terwijl de aantallen in de hogere schijven niet wezenlijk verschillen voor en na 1 september 2009. Deze groep bevat enerzijds het grote aantal personeelsleden die door een kleine overschrijding ten gevolge van de ponderatieregels net over de eenheid gaan, wat niet als cumulatief beschouwd wordt. Anderzijds bevat deze groep ook de echte overschrijdingen van de fulltime, die als overwerk, bijbetrekking of speciale vervanging bezoldigd wordt. De gevoelige stijging met 5000 à 6000 uren, kan verklaard worden als het gezamenlijke effect van de gewijzigde regelgeving waardoor na september 2009 extra prestaties wel bezoldigd worden.

	15/11/2008	15/01/2009	15/03/2009
> 1,33 en <= 1,40	170	201	215
> 1 en < 1,1	19414	19464	19469
>= 1,1 en < 1,2	1132	1237	1390
>= 1,2 en < 1,3	467	546	619
>= 1,3 en <= 1,4	338	382	424

	15/11/2009	15/01/2010	15/03/2010
> 1,33 en <= 1,40	187	252	295
> 1 en < 1,1	26048	25389	25511
>= 1,1 en < 1,2	996	1139	1408
>= 1,2 en < 1,3	440	501	657
>= 1,3 en <= 1,4	329	418	471

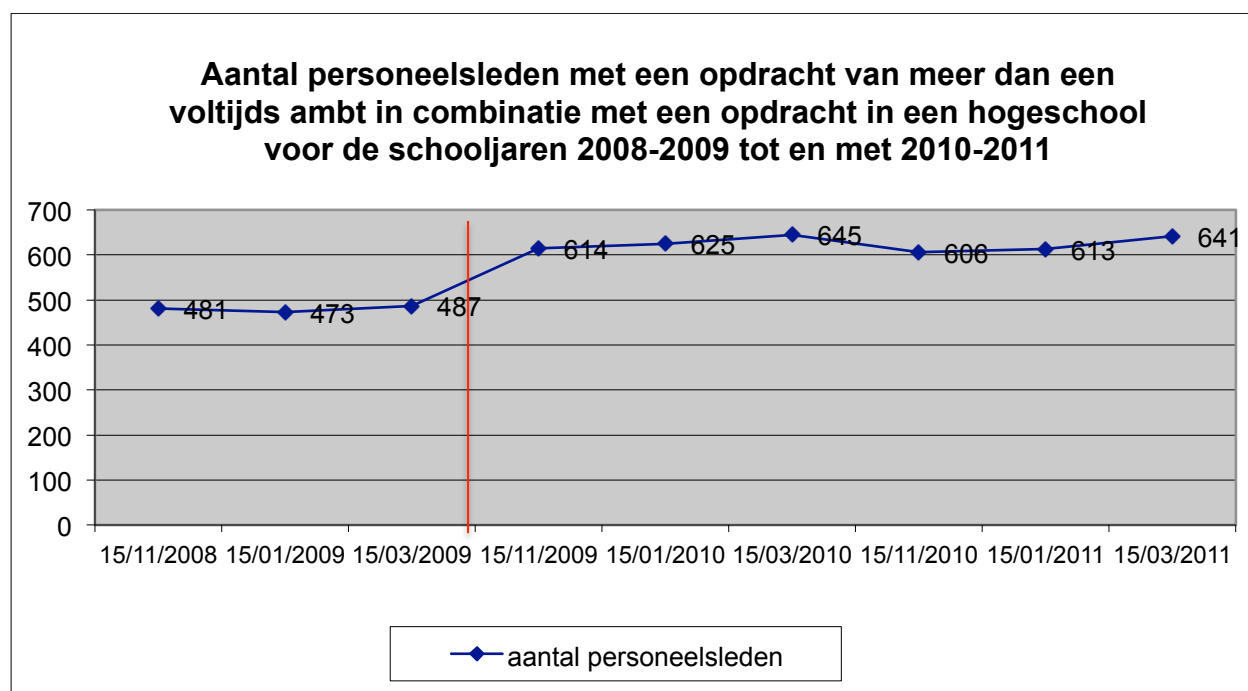
Verder vermelden we het aantal uren dat boven 140% gepresteerd wordt door personeelsleden in het onderwijs. Dit zijn uren waarvoor een personeelslid is aangesteld maar waarvoor het personeelslid niet betaald wordt omwille van de 140%-grens. Dit is berekend op de drie peildata per schooljaar.

Datum	Aantal personeelsleden	Aantal uren
15/11/09	25	84,5
15/01/10	67	228,19
15/03/10	60	175

5.6 Combinaties met een opdracht in een hogeschool of in een centrum voor basiseducatie

Met extra prestaties buiten het onderwijs, bijvoorbeeld in de privésector, wordt in de nieuwe cumulatieregeling geen rekening meer gehouden. Dat geldt ook voor bijvoorbeeld een opdracht in het onderwijs in combinatie met een taak in een hogeschool of in de basiseducatie.

We monitoren het aantal personeelsleden dat een opdracht in het onderwijs combineert met een opdracht in een hogeschool en meer dan voltijds werkt. Hier merken we een duidelijke stijging.



Prestaties in de basiseducatie vallen eveneens buiten de cumulatieregeling. Uit peilingen blijkt dat het aantal personeelsleden dat in de centra voor basiseducatie tewerkgesteld is en dat ook prestaties verricht in een ander onderwijsniveau nog geen 10 eenheden bedraagt: in juni 2009 waren het 8 personen. Voor januari 2010 gaat het om 5 personen, 7 in maart. Slechts 1 stamboeknummer komt over de 3 peildata terug voor, wat suggereert dat, als er bijkomende prestaties verricht worden in combinatie met een opdracht in de basiseducatie, deze meestal slechts van korte duur zijn, en wellicht enkel dienen om een tijdelijk probleem op te vangen.

6 Vaststellingen

- ❖ De bezorgdheid dat de nieuwe cumulatieregeling voor een drastische toename zou zorgen van het aantal personeelsleden in overwerk of bijbetrekking, blijkt ongegrond. De cijfers zijn, zeker ten opzichte van de volledige populatie van personeel binnen het onderwijs, niet significant gewijzigd. Wat overwerk betreft zijn deze cijfers vrij gelijk gebleven. Voor bijbetrekking is er een vermindering vast te stellen.
- ❖ Het wijzigen van de criteria voor bijbetrekking maakt het moeilijk om kwantitatieve vergelijkingen te maken met de periode voor de nieuwe regelgeving in werking trad. Het aantal personeelsleden in bijbetrekking is na de 0-meting gedaald maar dit heeft te maken met het feit dat een aantal combinaties die vroeger aanleiding gaven tot bijbetrekking, dat nu niet meer doen.
- ❖ De VTE worden gespreid over meer personeelsleden in overwerk en bijbetrekking na de invoering van de regeling, met pieken in de periode van maart. Uit het arbeidsmarktrapport weten we dat de nood aan personeelsleden om vervangingen van kortere duur, die ontstaan in de loop van het schooljaar, op te vangen, varieert in de loop van het schooljaar. Om deze vervangingen te kunnen “invullen”, moet de onderwijsarbeidsmarkt beschikken over een voldoende grote reserve aan invalkrachten. Het aantal BFT voor kortere vervangingen is in de loop van het schooljaar aan belangrijke schommelingen onderhevig. De vraag naar invalkrachten was de laatste schooljaren het hoogst aan het einde van het schooljaar, met opmerkelijke stijgingen vanaf maart.
- ❖ Overwerk is in de meeste gevallen het gevolg van het opnemen van een vervangingsopdracht. Voor bijbetrekking is dat verband er ook, maar in mindere mate. Zowel voor overwerk als voor bijbetrekking zijn de aantallen vervangingen kleiner geworden na het wijzigingsbesluit van 2009. Dat staat wellicht niet los van de invoering van de specifieke bezoldigingsregeling voor sommige vervangingen.
- ❖ Bij de vervangingen waarvoor een nieuwe specifieke bezoldigingsregeling ingevoerd is, zien we aan het begin van het tweede schooljaar na de invoering een opvallende piek in de reguliere vervangingen van minder dan 10 werkdagen. VKA en VBS lopen in dat schooljaar terug. We verwijzen naar de rapporten over VKA en VBS.

- ❖ Bij de herindiensttrekkers merken we een toename van het aantal personeelsleden dat terug de stap naar het onderwijs zet, met een voorlopige piek op 302 herindiensttrekkers in maart 2011. Het leeuwendeel van de personeelsleden die terug in dienst treden vanuit een verlofstelsel, doen dit vanuit het AVP Persoonlijke aangelegenheden. Het aantal personeelsleden met een aanstelling van 16 tot 105 dagen neemt gradueel toe en evenaart in maart 2011 met 105 personeelsleden bijna het aantal personeelsleden dat voor een periode van 106 tot 270 dagen aangesteld werd, het ging toen om 109 personeelsleden. De gemiddelde opdracht die deze personeelsleden waarnemen is nog geen vijfde van een voltijdse opdracht

- ❖ Het aantal gepensioneerden die een opdracht in het onderwijs opnemen, situeert zich tussen 90 en 140 gepensioneerden (momentopnames op verschillende peildata per schooljaar). Zij behoren overwegend tot de leeftijdsgroep van 60 tot 65 jaar, maar het aantal 65-plussers neemt wel toe. De gemiddelde opdrachtgrootte die een gepensioneerde voor zijn rekening neemt, schommelt rond een derde van een fulltime. Het inzetten van gepensioneerden is alleen toegestaan bij tekorten wat aangeeft dat zij een reëel tekort aan personeel opvangen.

- ❖ Als we overwerk, bijbetrekking, sommige vervangingen, herindiensttrekkers en gepensioneerden die in het onderwijs in dienst treden, beschouwen als indicatoren van personeelstekorten, kunnen we concluderen dat die systemen een oplossing bieden voor een groot aantal gefractioneerde opdrachten waarvoor de onderwijsinstellingen anders geen personeel konden vinden. Overwerk, bijbetrekking en sommige vervangingen zijn middelen om die tekorten op te vangen door het actieve onderwijskorps extra prestaties te laten leveren. Het aantrekken van herindiensttrekkers en gepensioneerden geeft aan dat zelfs extern bij die specifieke groepen naar personeel gezocht moet worden. Met het nodige voorbehoud omwille van mogelijke dubbeltellingen, kunnen we de som van alle fracties van onderwijsbetrekkingen waarvoor cumulatief in het onderwijs nodig is, inschatten op ongeveer 850 VTE, waarvan zeker 80 VTE via herindiensttreding en indiensttreding van gepensioneerden (peildatum maart 2011).

- ❖ Er is een stijging te merken in het aantal personeelsleden dat een onderwijsambt bijkomend combineert met een taak in een hogeschool. De combinatie van een onderwijsambt met een opdracht in de basiseducatie is verwaarloosbaar.

Conclusie

De maatregelen die door het *besluit van de Vlaamse Regering van 4 september 2009 betreffende bepaalde aspecten van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde personeelsleden van het onderwijs die opnieuw in actieve dienst treden of prestaties leveren die als overwerk of bijbetrekking worden beschouwd*, bieden een antwoord op de moeilijkheden die inrichtende machten en schoolbesturen ondervinden om sommige opdrachten toe te wijzen en ze dragen aldus bij tot het oplossen van de tekorten.