

Aanpak lerarentekort in het Nederlandstalig Onderwijs in Brussel

Executive summary en aanbevelingen

De VGC heeft een diepgaande evaluatie gemaakt van de chronische toestand van het lerarentekort in het Nederlandstalig onderwijs in Brussel. Deze analyse, rekening houdend met drie jaar van acute tekorten, vergelijkt de situatie in Brussel met die in Vlaanderen in het algemeen, en specifiek met de grootsteden Antwerpen en Gent. Het doel van dit onderzoek is het bieden van een 'relevant kompas' voor beleidsoplossingen, zowel vanuit de Vlaamse regering als vanuit de Vlaamse Gemeenschapscommissie. De evaluatie schetst een gemengd beeld, met zowel bemoedigende ontwikkelingen als aanhoudende uitdagingen.

Positieve ontwikkelingen

- **Toename van zij-instromers en lokale verankering:** Brussel heeft succesvol een groter aantal zij-instromers aangetrokken dan Vlaanderen, mede dankzij gerichte infobeurzen van de VGC en de inzet van een consulent zij-instromers binnen de VGC-administratie. Deze inspanningen hebben ertoe geleid dat veel van deze nieuwe leerkrachten Brusselaar zijn, waardoor het aantal leerkrachten dat in Brussel woont, is verdubbeld (p. 19, 36-39). De gerichte interventies van de VGC, zoals infobeurzen, terugbetaling van studiegeld en extra opleidingstijd, blijken effectief te werken in het aantrekken van een cruciale demografische groep – Brusselse inwoners en carrièreswitchers – tot het onderwijs. Dit succes wijst op een levensvatbare weg voor toekomstige wervingsstrategieën.
- **Aanzienlijke groei van het lerarenkorps op lange termijn:** de afgelopen tien jaar is het Nederlandstalig onderwijs in Brussel erin geslaagd om meer dan 500 extra leerkrachten aan te trekken (p. 3). Deze historische capaciteit om personeel aan te trekken, ondanks de recente stagnatie, toont aan dat er een fundamentele mogelijkheid bestaat om de onderwijskracht te versterken. De huidige uitdaging is een antwoord te bieden op een situatie waarin de aantrekkingskracht niet langer gelijke tred houdt met de versnellende groei van het leerlingenaantal en de toenemende vraag.
- **Globaal stabiele leerling-leerkrachtverhouding:** de algemene verhouding van leerkrachten per leerling in Brussel fluctueerde van 10,07 in 2016 naar 9,90 in 2020, om vervolgens te stijgen naar 10,31 in 2023 (p. 5-7). Dit geeft dus op het eerste gezicht een 'globaal stabiel' beeld, maar een diepere analyse per onderwijsniveau (met name kleuter- en lager onderwijs) onthult een toenemende leerling-leerkrachtverhouding en een aanzienlijke toename van de werkdruk.
- **Vergelijkbaar ziekteverzuim en gunstige directiewissels:** Brussel vertoont ziekteverzuimpercentages die vergelijkbaar zijn met de rest van Vlaanderen (p. 12-15). Bovendien doet Brussel het significant beter dan Gent en Antwerpen wat betreft het aantal directiewissels (p. 20-21). Dit is een belangrijke positieve bevinding, aangezien het aangeeft dat twee veelvoorkomende indicatoren van interne organisatorische stress en instabiliteit (ziekte en leiderschapswissels) in Brussel niet verslechterd zijn. Dit suggereert dat het lerarentekort vooral een extern arbeidsmarkt- en aantrekkings-/retentieprobleem is, eerder

dan een intrinsiek probleem met de werkomgeving of het schoolleiderschap dat uniek is voor Brussel.

Negatieve ontwikkelingen

- **Stagnatie in recente lerarengroei:** de laatste jaren is de groei van het aantal nieuwe leerkrachten in Brussel gestagneerd, met nauwelijks nog een toename van het lerarenkorps (p. 3). Deze stagnatie, in het licht van een aanhoudende groei van het leerlingenaantal, vertaalt zich direct in een verhoogde werkdruk en druk op het bestaande personeel, met name in het lager en kleuteronderwijs.
- **Duidelijk hoger aantal vacatures per leerling:** Brussel kent een significant hoger aantal lerarenvacatures per leerling dan Vlaanderen, wat duidt op een ernstige druk op de arbeidsmarkt (p. 8-11). Ondanks de erkende methodologische tekortkomingen van de VDAB-gegevens en het feit dat een heel aantal openstaande vacatures niet meer online geplaatst worden door de school, kent Brussel volgens de officiële cijfers een hoger vacaturepercentage in Brussel. Dit onderstreept de druk op de arbeidsmarkt.
- **Toename van leerkrachten zonder bekwaamheidsbewijs:** hoewel de toename van zij-instromers positief is voor de aantallen, heeft dit ook geleid tot een hoger aandeel leerkrachten die voor de klas staan zonder het vereiste pedagogische bekwaamheidsbewijs (p. 21-35). Het aantrekken van zij-instromers is een noodzakelijke strategie om vacatures in te vullen, maar de afweging ten aanzien van kwalificatieniveaus vormt een kritieke kwaliteitsuitdaging voor het onderwijssysteem.
- **Lerarentekort dubbel zo groot als in Antwerpen of Gent:** het lerarentekort in Brussel is proportioneel beduidend hoger, bijna twee keer zo groot (en in sommige metingen voor het basisonderwijs zelfs drie keer zo groot), als in Antwerpen of Gent (p. 16-18). Deze scherpe vergelijking onderstreept de unieke en disproportionele uitdaging waar Brussel voor staat. Het suggereert dat algemene Vlaamse beleidsmaatregelen mogelijk niet volstaan en dat Brussel zeer gerichte, intensievere interventies nodig heeft vanwege zijn specifieke stedelijke, demografische en arbeidsmarktcontext.

Op 27 mei 2025 was er een overleg met een aantal Brusselse schoolbesturen. Alle aanwezige partners op dit overleg kwamen tot het besluit dat er voor Brussel extra maatregelen nodig zijn, teneinde leerkrachten warm te maken om les te geven in Brussel en ze er ook te houden.

Aanbevelingen

Aanbevelingen voor de Vlaamse Regering

- **Erkenning van de unieke Brusselse context:** de Vlaamse regering dient de disproportionele ernst van het lerarentekort in Brussel expliciet te erkennen en te vertalen in specifiek, op maat gemaakt beleid. Algemene Vlaamse maatregelen volstaan niet voor de complexe stedelijke en demografische realiteit van Brussel. Daarom ook de blijvende vraag om **een Brusselpremie en**

dubbele anciënniteitsopbouw te voorzien voor leerkrachten die in het Nederlandstalig onderwijs in Brussel tewerkgesteld zijn.

- **Het omzetten van ambten naar punten bij een tekort aan onderwijzend personeel:** Artikel 130 paragraaf 2 van het decreet basisonderwijs en artikel 211 paragraaf 4 van de codex secundair onderwijs maken dit mogelijk. De omzettingen kunnen telkens gebeuren vanaf 1 oktober van het lopende schooljaar en gelden voor de duur van het schooljaar. **Gezien de tekorten van leerkrachten, werd hierop intussen positief gereageerd: de Vlaamse Regering heeft bevestigd dat alle personeelsuren kunnen omgezet worden in werkingsmiddelen, en dit sneller dan 1 oktober.** Dit is een belangrijke stap in de goede richting, **al blijft een onmiddellijke ingang vanaf 1 september aangewezen voor Brussel.**
- **Omzetten van niet-aangewende omkadering:** de mogelijkheid om alle niet-aangewende omkaderingsmiddelen in Brussel om te zetten in werkingsmiddelen voor scholen, dient ongelimiteerd geïmplementeerd te worden. **Dankzij de recente beslissing van de Vlaamse Regering is de omzetting van personeelsuren naar werkingsmiddelen nu versneld mogelijk.** Dit biedt scholen meer flexibiliteit om lokaal oplossingen te vinden voor het lerarentekort.

Bovenstaande twee mechanismen kunnen afzonderlijk, tegelijkertijd of in een door de school bepaald tempo worden toegepast, afhankelijk van de specifieke noden en beleidskeuzes van de school. Het behoort tot de beleidsautonomie van het schoolbestuur om hierover te beslissen.

- **Aanpassing rechtspositieregeling leerkrachten: opzegtermijnen leerkrachten:** in artikel 26 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs en in artikel 25 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs staat dat een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur vrijwillig zijn ambt kan neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen. De vraag is om deze opzegtermijn aan te passen tot het **eind van het schooljaar** indien het een opdracht voor een schooljaar betreft
- **Opwaarderen van het directieambt:** de Commissie van Wijzen gaf in haar eindrapport aan dat een performante en marktconforme verloning noodzakelijk is om sterke profielen aan te trekken als schoolleiders. Een loonspanning van 35% formuleerde de Commissie daarvoor als het absolute minimum. De Vlaamse regering engageerde zich in CAO XII van september 2022 om dit stapsgewijs te realiseren. Ondanks eerdere stappen tijdens de vorige legislatuur, werd deze doelstelling nog niet gerealiseerd voor de verschillende onderwijsniveaus over de hele duur van de loopbaan.
- **Gerichte middelen voor zij-instromers:** er is een dringende noodzaak om extra middelen en flexibele trajecten te voorzien om zij-instromers en andere leerkrachten zonder vereist bekwaamheidsbewijs versneld en verplicht te laten kwalificeren. **Hier is reeds een positieve stap gezet: de lerarenbonus werd verlengd tot 31/08/2030.** Dit is een sterk signaal naar potentiële instromers en onderstreept het belang van financiële incentives voor carrièreswitchers. Aanvullend blijven bijkomende maatregelen nodig zoals het inzetten van onderwijsassistenten en het versoepelen van vrijstellingen in de lerarenopleiding.

- **Verhoging van de anciënniteitserkenning voor zij-instromers:** een belangrijke realisatie is de **verhoging van de anciënniteitsgrens van 10 naar 15 jaar voor zij-instromers**. Deze maatregel erkent relevante werkervaring buiten het onderwijs sterker en verhoogt de aantrekkelijkheid van het beroep voor mensen met een carrière buiten het onderwijs.
- **Strategie voor inzet van onderwijsassistenten:** een wenselijke stap is het invoeren van een opleiding tot leraar-assistent of onderwijsassistent op kwalificatieniveau VKS5 om de toeleiding naar het lerarenberoep verder te verruimen. Deze assistenten kunnen zowel hulp bieden aan leerkrachten door co-teaching, maar ook bij zij-instromers voor ondersteuning.

Aanbevelingen voor de VGC

- **Intensivering van lokale aantrekkingskracht:** de VGC moet de succesvolle strategieën voor het aantrekken van Brusselse zij-instromers verder intensiveren en uitbreiden, met name om de effectiviteit van infobeurzen en financiële incentives te maximaliseren. Het benutten van de groeiende groep Brussels leerkrachten is een bewezen succesfactor.
- **Het continueren van de crisishulp door het OCB:** naast het aanbieden van de reguliere ondersteuning, blijft het OCB op maat van de school inzetten op noden/uitdagingen op het vlak van het lerarentekort (bv. aanvangsbegeleiding, ondersteuning van zij-instromers).

Door deze aanbevelingen te implementeren, kan de VGC, in samenwerking met de Vlaamse regering, een duurzame koers uitzetten om het chronische lerarentekort in het Nederlandstalig onderwijs in Brussel effectief aan te pakken, de onderwijskwaliteit te waarborgen en een aantrekkelijke werkomgeving voor leerkrachten te creëren.