



## Naar een doortastende & duurzame aanpak van het lerarentekort

Hoorzitting Commissie Onderwijs – 14 juli 2022

1



2

## Cijfermateriaal

- Strategische verkenning capaciteit – VLOR  
[Hoogste tijd voor capaciteit! | Vlaanderen.be](#)
- [Arbeidsmarktrapporten Departement Onderwijs en Vorming](#)  
(sinds 2001)
- [Ziekteverzuimrapporten AGODI](#) (sinds 2008)
- [Tijdsbestedingsonderzoek](#) - (2019)  
*Minnen, J., Verbeylen, J. & I. Glorieux (2018). Onderzoek naar leraren in het basis- en secundair onderwijs. Brussel: Vakgroep Sociologie, Onderzoeksgroep TOR*
- Maar ook afleidbaar uit ....
  - Demografische statistieken
  - Cijfers VDAB

3

3

## “Hoogste tijd voor capaciteit!” (2014) VLOR, Een strategische verkenning.

- Voorspeld tekort in 2020 (Blz.109 – Patrick Poelmans)
  - 12 000 personeelsleden in basisonderwijs
  - 10 000 personeelsleden in secundair onderwijs
  - Vastgesteld tekort 2022 → tussen 5 % en 10 %

4

4

## DE CIJFERS – Ziekteverzuim AGODI (2020)

### 3.1.2 Ziekteverzuimpercentage per onderwijsniveau

2017	Basis	Secundair	DKO	VO	CLB
Mannen	3,79%	3,64%	2,36%	2,97%	3,71%
Vrouwen	4,63%	4,65%	3,71%	4,67%	4,48%
Totaal	4,52%	4,29%	3,17%	4,15%	4,40%

2018	Basis	Secundair	DKO	VO	CLB
Mannen	3,92%	3,83%	2,75%	3,01%	4,67%
Vrouwen	4,80%	4,70%	3,97%	4,82%	4,49%
Totaal	4,68%	4,40%	3,48%	4,26%	4,51%

2019	Basis	Secundair	DKO	VO	CLB
Mannen	3,92%	3,80%	3,19%	3,46%	5,22%
Vrouwen	4,97%	4,90%	4,08%	5,08%	5,01%
Totaal	4,84%	4,52%	3,73%	4,60%	5,03%



Stijging ziekte in  
alle onderwijsniveaus

5

5

## DE CIJFERS – Ziekteverzuim AGODI (2020)

### 4.2.1 Gemiddeld aantal ziektedagen per leeftijdsgroep

2017	-26j	26-35j	36-45j	46-55j	56-65j
Mannen	4,62	6,07	8,37	12,30	30,76
Vrouwen	5,23	11,76	14,68	19,86	31,78

2018	-26j	26-35j	36-45j	46-55j	56-65j
Mannen	4,84	6,32	8,85	12,71	31,85
Vrouwen	5,33	11,87	14,88	19,95	32,60

2019	-26j	26-35j	36-45j	46-55j	56-65j
Mannen	4,21	6,49	8,52	12,74	32,66
Vrouwen	5,79	12,45	15,12	19,91	34,45

2019	-26j	26-35j	36-45j	46-55j	56-65j
voltijds	1,52%	2,86%	3,44%	4,74%	9,85%
deeltijds	1,49%	3,24%	3,95%	5,21%	8,95%



Stijging ziekte in  
alle leeftijdscategorieën

6

6

## DE CIJFERS – Ziekteverzuim AGODI (2020)

7

Top 5 van het totale % ziekte-dagen per aandoening (2017)

Mannen		Vrouwen	
Psychosociaal	40,36%	Psychosociaal	38,67%
Gewrichten	10,62%	Gewrichten	8,68%
Rug	6,85%	Gynaecologisch	6,23%
Griep	4,93%	Rug	5,96%
Maag-Darm	4,02%	Griep	5,05%
<b>Totaal</b>	<b>66,78%</b>	<b>Totaal</b>	<b>64,59%</b>

Top 5 van het totale % ziekte-dagen per aandoening (2018)

Mannen		Vrouwen	
Psychosociaal	40,84%	Psychosociaal	39,28%
Gewrichten	10,62%	Gewrichten	8,40%
Rug	6,68%	Griep	6,23%
Griep	5,97%	Gynaecologisch	5,83%
Ledematen	4,31%	Rug	5,48%
<b>Totaal</b>	<b>68,43%</b>	<b>Totaal</b>	<b>65,23%</b>

Top 5 van het totale % ziekte-dagen per aandoening (2019)

Mannen		Vrouwen	
Psychosociaal	43,55%	Psychosociaal	42,66%
Gewrichten	9,86%	Gewrichten	8,51%
Rug	5,87%	Rug	5,23%
Griep	4,66%	Gynaecologisch	5,15%
Zenuwstelsel	4,36%	Griep	4,51%
<b>Totaal</b>	<b>68,30%</b>	<b>Totaal</b>	<b>66,06%</b>



Stijging vooral psychosociale en stressgerelateerde aandoeningen

7

7

## DE CIJFERS – Ziekteverzuim AGODI (2020)

8

### 5.2.1. Ziekteverzuim wegens psychosociale aandoening per leeftijdsgroep

2017	-26j	26-35j	36-45j	46-55j	56-65j
<b>Mannen</b>	15,93%	24,50%	35,05%	39,73%	47,28%
<b>Vrouwen</b>	23,18%	33,49%	40,72%	37,70%	43,12%

2018	-26j	26-35j	36-45j	46-55j	56-65j
<b>Mannen</b>	16,98%	26,53%	36,09%	39,42%	47,41%
<b>Vrouwen</b>	23,71%	34,52%	41,21%	37,58%	43,70%

2019	-26j	26-35j	36-45j	46-55j	56-65j
<b>Mannen</b>	15,75%	29,84%	38,33%	39,66%	50,99%
<b>Vrouwen</b>	22,09%	36,72%	45,82%	40,08%	47,24%



Stijging vooral psychosociale en stressgerelateerde aandoeningen IN ALLE LEEFTIJDSCATEGORIEËN

8

8

## DE CIJFERS – Tijdsbestedingsonderzoek (2019)

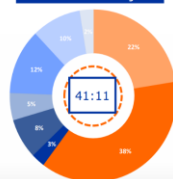
- Meer dan 10 000 respondenten
- Totale werktijd
  - 46 u in een lesweek
  - 17,5 u in een vakantieweek



### DEELTAKEN

WEEKNIVEAU: VOLTIJD TIDENS LES- EN VAKANTIEWEKEN

#### Basisonderwijs



#### Secundair onderwijs



- ▶ In het secundair onderwijs is men langer bezig met voorbereiden en verbeteren
- ▶ In het basisonderwijs staat men meer tijd voor de klas
- ▶ Administratie & organisatie, beleid: 22% vs. 15%

■ Overname van leeractiviteiten  
 ■ Overname van leeractiviteiten (ouders)  
 ■ Overname van leeractiviteiten (leerkrachten)  
 ■ Overname van leeractiviteiten (leerkrachten)  
 ■ Overname van leeractiviteiten (leerkrachten)  
 ■ Overname van leeractiviteiten (leerkrachten)  
 ■ Overname van leeractiviteiten (leerkrachten)

9

9

## Realiteit ligt op tafel!

- Observaties
  - Stijgende uitstroom
    - Toenemende niet systematische instroom vanuit lerarenopleidingen (!)
    - Uitstroom tijdens de eerste 5 jaar
    - Langer werken
    - ...
  - Werkdruk
    - Planlast
    - Alles moeten registreren – bewijzen
    - Juridisering
    - ....

10

10

## Realiteit ligt op tafel!

- Stijgend ziekteverzuim → stressgerelateerde aandoeningen
  - Stijgende maatschappelijke druk
    - Overbevraging
    - Minder autonomie
    - De lat niet meer hoog mogen leggen
    - Juridisering
    - ...
  - Economische crisis arbeidsmarkt
- Nood aan waardering, begeleiding en ondersteuning

11

11



**VOORGESTELDE MAATREGELEN  
VANUIT ONDERWIJSVAKBONDEN**

- Zie memoranda, zie laatste 2019
- Hoorzittingen, zie laatste 2020

12

12



13

(2019) “Waardering, Respect en Professionaliteit” impliceert dat we onze personeelsleden moeten:

- Het vertrouwen, de tijd en de ruimte geven die essentieel is om kwaliteitsvol onderwijs te realiseren
- Ondersteunen en (her)waarderen in professionaliteit
- Respecteren in de kernopdracht nl. vormend onderwijs aanbieden als basisrecht van alle leerlingen
- Beschermen tegen onrealistische maatschappelijke verwachtingen
- Aantrekkelijk werkbaar én leefbaar werk aanbieden

14

14



## (2019) ... met oog op kwaliteitsvol onderwijs

1. Kernopdracht van onderwijs
2. Meer, goed opgeleid, gemotiveerd personeel in onderwijs
3. Een sterk statuut
4. Werkbaar én leefbaar werk
5. Professioneel schoolleiderschap
6. Correcte financiering
7. Volwaardige basisomkadering
8. Aangepaste onderwijsinfrastructuur en -capaciteit
9. Transparante en coherente regelgeving

15

15

## SLEUTELS VOOR INNOVATIEVE KRACHT, DYNAMIEK & AANTREKKINGSKRACHT

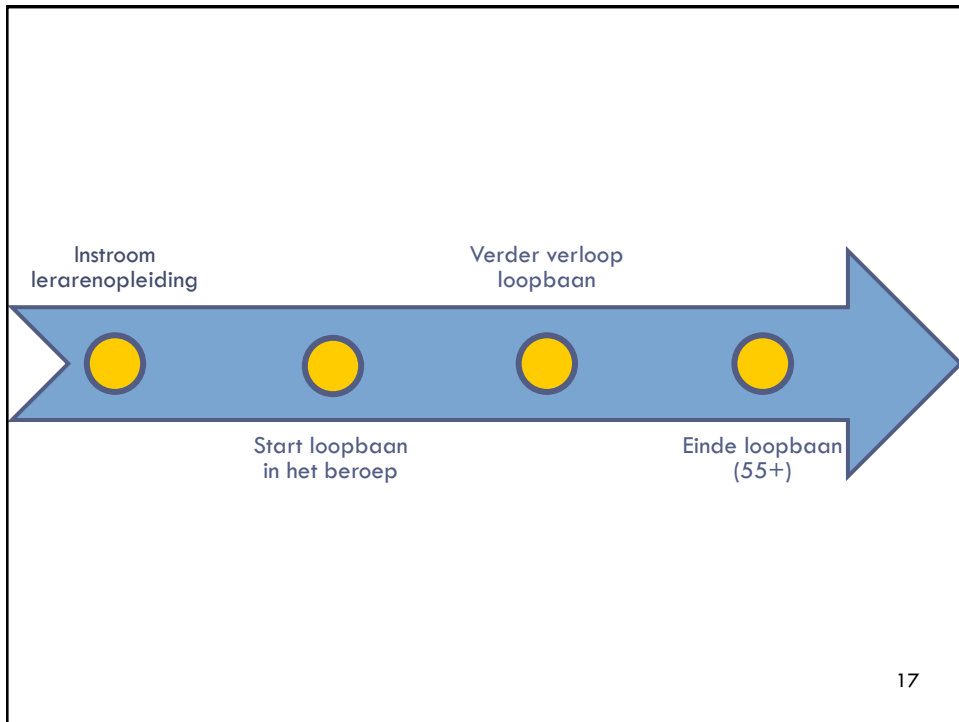
(Hoorzitting 2020)



16

16





17

Voorstellen vakbonden hoorzitting 2020	
Instroom (lerarenopleiding)	
1.	<b>Versterk imago/status van het beroep</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertrouwen, waardering en ambitie zijn sleutelwoorden.</li> <li>• Tevreden leraren zijn beste ambassadeurs en belangrijkste bron van motivatie.</li> </ul>
2.	<b>Zet in op aantrekkelijke oriëntering naar de lerarenopleiding</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen laten proeven van leraarschap d.m.v. korte 'stage' in het onderwijs.</li> <li>• Maak in elke school een aantal leraren ambassadeur.</li> </ul>
3.	<b>Zet in op sterke rolmodellen met diverse etnisch-culturele achtergrond en werk aan beeldvorming in grootsteden</b>
4.	<b>Lerarenopleiders zijn poortwachters voor de kwaliteit van onderwijs.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verplichte bindende remediering buiten het curriculum van de lerarenopleiding.</li> <li>• Curriculum in de lerarenopleiding versterken]</li> <li>• Het financieringsmodel van hoger onderwijs spooft niet met deze doelstelling.</li> </ul>
5.	<b>Aantrekken van kandidaat-leraren met onderwijsdiploma</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anciënniteitsregeling indien nuttige ervaring, voor iedereen</li> <li>• Mogelijkheden "co-teaching" versterken als instap, aanvangsbegeleiding</li> <li>• Uitbreiden van bijkomende expertise-opbouw via reguliere trajecten (BAnaBA's, ...)</li> </ul>
6.	<b>Verhoog het potentieel van niet-generatie studenten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laat kandidaten vooraf 'invol' proeven van het leraarschap door vormen van stages (gastdocent, dual lesgeven, peer, zomerschool ...)</li> <li>• Diploma leraarschap (zij-instroom) volwaardig: pedagogie en didactiek, sterke opleiding, werkplekieren (met begeleiding)</li> <li>• Aantrekkelijke vormen van werken en leren vanuit andere beroepen creëren: studietijd ...</li> </ul>
7.	<b>Zet duidelijk in op de verwachtingen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwachtingsprofielen van de toekomstige leraren: duidelijk in communicatie, kerntaken vertaalslag in de job</li> <li>• Blijf eindtermen duidelijk koppelen aan vakken of leergebieden zodat de verwachtingen bij kandidaat-leraren over hun kennisbasis en de bijhorende didactiek duidelijk is.</li> </ul>

18

18

Start loopbaan in het beroep	
1. Leg klemtoon op professionele expertise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Goed opgeleide leraren met voldoende expertise over de kern van hun vak (vakkennis, vakdidactiek, pedagogische competenties) voor het specifiek onderwijsniveau dringt voortijdige uitval terug.</li> <li>• Zet in op kerntaken</li> </ul>
2. Zet in op arbeidsomstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toekomstperspectief op stabiele en leefbare job</li> <li>• Werkvoorwaarden onderwijs moeten kunnen concurreren met gelijkwaardige jobs op de arbeidsmarkt.</li> <li>• Creëer werktijd i.p.v. werkdruk</li> </ul>
3. Geef perspectief op stabiele en leefbare job	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werking lerarenplatform in BAO versterken want geeft inkomenszekerheid</li> </ul>
4. Geef perspectief op zinvolle job	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geef starters 'zinvolle' lesopdrachten en ondersteun hen in hun kernopdracht</li> <li>• Extra zorg voor collega's die korte vervangings-opdrachten in verschillende entiteiten realiseren.</li> <li>• Zorg voor een duidelijke mentor</li> </ul>

19

19

Verder verloop loopbaan	
1. Geef meer relif aan de loopbaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ken onderscheiden niet-overdraagbare middelen toe voor de <b>lesgeven</b>, die een hanteerbare klas- en groepsgroote verzekeren. De primaire opdracht 'het lesgeven' moet zo aantrekkelijker worden.</li> <li>• Voorzie onderscheiden middelen voor loopbaandifferentiatie.</li> <li>• Zet in op verschillende vormen van loopbaandifferentiatie, verduidelijk en verrijk deze in het professionaliseringsbeleid in de school.</li> </ul>
2. Maak professionaliseringsbeleid zichtbaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionaliseringsbeleid is deel van het werkgevers – en werknemersoverleg.</li> <li>• Faciliteer structureel professionaliseringstijd en uitwisseling binnen de hoofopdracht, met vervanging.</li> <li>• Verhoog het jaarlijks professionaliseringsbudget.</li> <li>• Motiveer leraren zodat ze blijven inzetten op autonoom en aantrekkelijk verrijken van expertise en inhoudelijke uitdagingen, ook buiten onderwijs (bv. wissellieren).</li> <li>• Realiseer <b>lerenbiedexperts</b> in het basisonderwijs.</li> <li>• Realiseer een professionaliseringstraject voor (kandidaat)-directeurs op basis van een specifiek competentieprofiel.</li> <li>• Zet m.b.t. kwaliteit in op duidelijke doelen en niet op 'meetcultuur'</li> </ul>
3. Zet in op motiverend, werkbaar en leefbaar werk.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erken en versterk leraren in hun professionele expertise en autonomie</li> <li>• Ga aan de slag met de gegevens uit het tijdsbestedingsonderzoek en de onderzoeken van de SERV over 'werkbaar werk in onderwijs'.</li> <li>• Geef tijd en ruimte aan het leerproces. Halt aan juridisering, regeldruk en zinloze schriftelijke rapporteringen. Transparante regelgeving.</li> <li>• Voer enkel relevante vernieuwing in, gedragen en wetenschappelijk onderbouwd en getoetst op de personeel-effecten. Correcte (basis)-financiering in relatie met de verwachtingen.</li> </ul>

20

20

<b>Einde loopbaan (55+)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Blijf inzetten op werkbaarheid, ook voor wie het moeilijk heeft. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zet in op re-integratieprojecten voor onderwijspersoneel die door ziekte niet meer voltijds kunnen werken.</li> </ul> </li> <li>2. Verrijk uitgroebanen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zet in op uitgroebanen die de opgebouwde expertise maximaal waarderen.</li> </ul> </li> </ol>

21

21

## **ER IS NIET ÉÉN OPLOSSING MAAR EEN SAMENSPEL VAN VELE**

**We willen als sector duidelijke en toekomstgerichte keuzes,  
dat zijn we verschuldigd aan het onderwijspersoneel  
en aan de generaties na ons.**



22

22

## VOORSTELLEN GVF-onderwijs onmiddellijk uit te voeren



23

### Aantrekken studenten lerarenopleiding

- We voorzien in een extra premie voor zij die een onderwijsgerichte opleiding volgen (VESOC).
  - Het Vesoc-akkoord voorziet dat niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (geen vervangingsuitkering) die om diverse redenen minstens twee jaar niet (meer) actief zijn op de arbeidsmarkt en zich engageren voor een langdurige knelpuntopleiding, gestimuleerd worden met een financiële incentive. We vragen om dit ook te voorzien voor wie de opleiding tot leraar volgt.

24

24

## Uitbreiden onderwijsbevoegdheid

- 'De lerarenbonus' wordt niet beperkt tot het behalen van pedagogische bekwaamheid maar ook van toepassing voor de verruiming van de onderwijsbevoegdheid of een specifieke langdurige professionalisering.
  - De 'bonus' wordt uitgebreid tot minstens één derde van de opgenomen opdracht.

25

25

## Instroom garanderen

- We voorzien in de terugbetaling van het inschrijvingsgeld van het laatste jaar van een lerarenopleiding voor zij die onmiddellijk instromen in onderwijs.
  - Deze maatregel moet onderzocht worden inzake fiscaliteit.
- Scholen die hoge stageratio hebben, extra omkadering voor begeleiding voorzien.
- Versterk en faciliteer aantrekkingsbeleid met het oog op kandidaat-leraren uit (groot)stedelijke context.

26

26

## Zijinstromers

- De zijinstromers nemen tot maximaal 15 jaar anciënniteit mee in elk ambt en elk vak, ook uit te breiden naar DKO en Volwassenenonderwijs.
- We voorzien een compensatie voor iedereen die al eerder de overstap maakte en geen verhoging van anciënniteit toegewezen kreeg.

27

27

## Overstap naar onderwijsberoep faciliteren

- We installeren een inductiejaar als brug tussen opleiding en werk.
  - Dit betekent dat elke afgestudeerde, direct na de lerarenopleiding, als personeelslid in één school aan de slag kan.
  - Een aangepaste opdracht (minder uren voor een voltijdse opdracht (vb. 80 %) waardoor ook extra ruimte vrijkomt voor (les-)voorbereiding, overleg, begeleiding, ...);
  - Met aangepaste ondersteuning en begeleiding.

28

28

## Dringende vervangingen ook door studenten

- Het systeem omzetting van uren in punten kan ook gebruikt worden voor betalingen in het systeem studentenwerk voor leerlingen die in het laatste jaar van een educatieve opleiding volgen.
  - Dit systeem vervangt niet de stage.
  - Het mechanisme kan ook voor vervangingen worden toegepast indien er geen andere vervangers zijn.
  - Studenten lerarenopleiding die studentenarbeid hebben verricht kunnen de gewerkte dagen omzetten in anciënniteit na het behalen van hun diploma, bij hun eerste indiensttreding.

29

29

## Dringende vervangingen door personeel

- Wie vervangingsnoden oplost bovenop de eigen toegewezen opdracht:
  - Plage bezoldigen
  - Overwerk dubbel betalen

30

30



## Vervangingen niet laten verloren gaan

- Het mechanisme van het clusteren van niet-ingevulde vervangingen wordt opnieuw van toepassing. De toepassing wordt samen onderhandeld.

31

31

## Uitstroom tegengaan

- We screenen systematisch waarom onderwijspersoneelsleden niet meer worden heraangesteld en op welke wijze de aanvangsbegeleiding werd gerealiseerd.
  - We bekijken of extra mediëren leidt tot heraanstelling.
  - We screenen/onderzoeken waarom scholen succesvol zijn in het rekruteren en behouden van personeel en waarom andere scholen dat niet zijn.
  - We gebruiken de informatie om de opleidingen voor directeurs te versterken.
  - Daar waar systematisch leraren niet worden heraangesteld kan dit aanleiding geven tot bijkomende doorlichting vanwege de inspectie of paritair onderzoek van betrokken vertegenwoordigers van de koepelorganisatie van werkgevers en de betrokken vakbonden.

32

32

## Re-integratie

- Bij een re-integratie van een personeelslid kan de aangestelde vervanger een volledig schooljaar in dienst blijven.
- Herstartmogelijkheden ook -50 % van de FTE.

33

33

## Sterker HR-beleid

- Het meelooptraject voor de directeurs verlengen op basis van de evaluatie van het project.
- Legistiek verankeren van het competentieprofiel voor directeurs.
- We voorzien een HR-prijs (cfr. "Prijs leidend ambtenaar van het jaar") voor schoolbesturen met het beste HR-beleid gebaseerd op een sterke sociale dialoog.

34

34

## Meer aandacht voor psychosociaal welzijn



- Het psychosociaal welzijn van het personeel in het algemeen en het voorkomen van stressgerelateerde klachten en burn-out in het bijzonder is een belangrijk aandachtspunt.

35

35

## Meer aandacht voor psychosociaal welzijn



- In uitvoering van de CAO maken de syndicale organisaties en de werkgevers een afsprakenkader over de deconnectie en samenhangend de beschikbaarheid van leraars via digitale kanalen.

36

36

## Opdrachtenverdeling

- We zorgen er bij de opdrachtenverdeling voor dat alle leraren werkbare opdrachten krijgen.
- Om dit te realiseren dringt zich in vele scholen, een cultuurwijziging op.
  - Een haalbare opdrachtenverdeling maakt deel uit van het syndicaal overleg.
  - Instellingen zetten in op een kerntakendebat en bepalen wat nog tot het takenpakket van een leraar behoort en wat niet meer.

37

37

## Verminderen planlast

- In het kader van het verminderen van de planlast, plaatsen we de administratieve verantwoording in het juiste perspectief met de intentie deze tot een minimum te reduceren.
  - We geven duidelijk aan wanneer welke administratieve verantwoording nodig is en welke overbodig is en communiceren hierover.
  - We nemen dit perspectief mee in de directeursopleidingen.
  - We hangen in elke school een poster met wat er in de regelgeving opgenomen is.

38

38

## Breder pedagogisch pact



- Het vertrouwen in de leraar, zijn deskundigheid en zijn gezag dient hersteld te worden.
  - De rechten van leerlingen en ouders moeten in acht genomen worden, maar tevens dient het schoolbestuur en de directie leraren afdoende te beschermen tegen al te veeleisende ouders of balorige leerlingen.

39

39

## Breder pedagogisch pact



- Gezien de ouders en de leerlingen/cursisten ook belangrijke actoren zijn in het gebruik van de digitale communicatiemiddelen maken de syndicale organisaties en de werkgevers afspraken met de ouderverenigingen en de scholierenkoepel.

40

40

## Breder pedagogisch pact

- In breder verband dringen wij aan op “een pedagogisch pact”, waarbij m.b.t. de opvoeding afgelijnd wordt wat de taak is van de school, maar ook wat verwacht mag worden van ouders en andere maatschappelijke organisaties die met jongeren aan de slag gaan (jeugdverenigingen, sportclubs...).

41

41

## Zet het onderwijsberoep in de markt!

- We maken van elke leraar een onderwijs-ambassadeur.

42

42



43



44

44





45

■ GVF stelt vast dat actuele dialoog ontbreekt.

- Huidige voorstellen van werkgevers lijken vooral te gaan over een streven naar gewijzigde organisatie maar zijn niet gericht op de werkelijke problemen, verhogen de werkdruk en de kans op willekeur.
- Nood aan ondersteunend duurzaam (financieel) engagement van tien jaar, ongeacht de samenstelling van volgende regering.
  - Evolutie naar kerntaak (zie tijdsonderzoek)
  - Invoeren van overlegtijd
  - Professionalisering, lerarenopleiding
  - Ontzorgen van scholen – onderwijs staat niet alleen
  - ...

46



47

## Dit neemt niet weg dat ....

- In het werkveld kan alvast goed HRM-beleid worden gevoerd!
  - Directeur is poortwachter.
  - Afgesproken beleidsmaatregelen uitvoeren in de geest van de akkoorden.

48

48

**GVF-onderwijs is AKKOORD met  
voorstel 2 van de resolutie**

Werk te maken van een grondige hervorming **om het lerarenberoep aantrekkelijk te maken**, met bijzondere aandacht voor de retentie van startende leerkrachten **maar ook de juiste zorg voor de leerkrachten in dienst.**

**GVF-onderwijs is AKKOORD met  
voorstel 3 van de resolutie**

De overstap naar het onderwijs **op korte termijn aantrekkelijker te maken voor zijinstromers**, door een betere financiële waardering van de anciënniteit en door deze regeling uit te breiden naar alle vakken, in plaats van de huidige twintig knelpuntvakken **en met zorg voor de leerkrachten die eerder overstapten.**

49

49

**Bedankt  
voor uw aandacht,  
namens het onderwijspersoneel**



50