



De heer Pascal Smet
Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke kansen en Brussel
Hendrik Consciencegebouw
Koning Albert II-laan 15
1210 Brussel

datum: 22 maart 2010

betreft: CAO-IX – ruimte voor meer beleidskrachtige scholen

Geachte heer minister,

In voorbereiding op de onderhandelingen over CAO IX hebben *de representatieve verenigingen van inrichtende machten van het gesubsidieerd onderwijs en het GO!*, *onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap* een aantal verzuchtingen gebundeld die kunnen worden gevat onder de noemer 'ruimte voor meer beleidskrachtige scholen'. Stuk voor stuk gaat het om maatregelen die voor de instellingen ruimte creëren om performant en maatgericht in te spelen op diverse uitdagingen en om tegemoet te komen aan de vragen die de maatschappij vandaag aan onderwijsinstellingen stelt.

Vooraf dit

In een moeilijk crisisjaar, met inkrimpende overheidsbudgetten, past het niet te dromen van verwezenlijkingen of maatregelen die het overheidsbudget nog extra zouden bezwaren. Dat neemt niet weg dat er een aantal verwachtingen blijven, die voor *de representatieve verenigingen van inrichtende machten van het gesubsidieerd onderwijs en het GO!* prioritair op de verlanglijst staan en die zouden moeten kunnen worden gerealiseerd zodra er nieuwe budgettaire ruimte komt:

- de overheid bespaart al ettelijke jaren op de lesurenpakketten van onze scholen. Door het systeem van de aanwendingspercentages krijgen de scholen van het leerplichtonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs minder dan waar ze in feite recht op hebben. We blijven vragen om een omkadering aan de volle 100%, maar evenzeer om een gelijke omkadering in het kleuter- en lager onderwijs;
- tegenover extra-taken die voortvloeien uit de onderwijsregelgeving, moeten ook extra-middelen staan. Bovendien leggen allerlei (federale en Vlaamse) overheden het onderwijs verplichtingen op. Ook aan de toepassing van de niet-onderwijsgebonden reglementering hangt een prijskaartje. Door die verplichte uitgaven komen noodzakelijke uitgaven voor pedagogische doeleinden in het gedrang.

Ook in deze moet de overheid (zowel de Vlaamse als de federale) haar verantwoordelijkheid opnemen door, zo spoedig als mogelijk, tegenover elke meerkosten ten gevolge van wettelijke verplichtingen ook extra-middelen te plaatsen;

- leerlingen, ouders, bedrijven en andere onderwijsparticipanten stellen almaar hogere eisen aan het onderwijs. Van scholen wordt verwacht dat zij zich ontwikkelen tot autonome beleidskrachtige organisaties. Zij moeten zich voortdurend aanpassen aan veranderende situaties. Scholen spelen steeds meer in op hun lokale omgeving (onderwijs-bedrijfsleven, 'brede' school,...). Om dat met succes te kunnen doen, moeten zij, behalve ruimte en autonomie, ook de nodige middelen en instrumenten krijgen. Onderwijsvernieuwingen worden terecht gestimuleerd. Zij zijn immers het antwoord op de maatschappelijke uitdagingen van vandaag en morgen. Alle zinvolle vernieuwingsprojecten moeten ondersteund kunnen worden. Om dat vorm te kunnen geven, is veel menselijk kapitaal nodig. Binnen de huidige contouren is de draagkracht van de scholen daarvoor echter ontoereikend. Zij moeten ondersteund worden door een functionele en flexibele omkadering van een professioneel gevormd beleidskader/middenkader. Tot nog toe is enkel voor het secundair onderwijs voorzien in middelen voor taak- en functiedifferentiatie. De andere onderwijsniveaus en -vormen blijven helemaal van middelen voor taak- en functiedifferentiatie verstoken. Maar ook voor het secundair onderwijs zijn ze lang niet toereikend om te voldoen aan alles wat de maatschappij hoe langer hoe meer van de school verwacht. De berekening van de middelen gebeurt het best per school, rekening houdend met het sociale profiel van de leerlingen en met schoolkenmerken. De middelen kunnen wel worden toegekend aan de scholengemeenschappen, waarbinnen ze op een verantwoorde wijze moeten worden aangewend.
- de gelijkstelling van het pakket paramedische uren van het buitengewoon secundair onderwijs aan het pakket van het buitengewoon basisonderwijs en het op de leest van het gewoon secundair onderwijs stoelen van de omkadering inzake technisch adviseur en technisch adviseur-coördinator in het buitengewoon secundair onderwijs, zijn hoogdringend;
- het verschil in verloning tussen een personeelslid in een selectie- of bevorderingsambt en een personeelslid in een wervingsambt met dezelfde anciënniteit is te klein of zelfs onbestaande. Dat er met name nog directeurs zijn die een lesopdracht hebben, gaat in tegen alle theorieën van management en leiderschap. Ook het onderscheid in verloning van de directeurs in het basisonderwijs dient te worden weggevoerd;
- we pleiten voor een harmonisering van de salarisschalen. Onder meer de integratie van technische en praktische vakken zou vlotter verlopen met geharmoniseerde salarisschalen.

CAO's- volwaardig partnerschap

De representatieve verenigingen van inrichtende machten van het gesubsidieerd onderwijs en het GO! dringen er bij de minister op aan in CAO-onderhandelingen als volwaardige partners, náást de vakorganisaties, te worden aangesproken.

Loopbaandebat en de functie- en taakdifferentiatie

We ondersteunen alle maatregelen die het comfort van personeelsleden kunnen verhogen, in die mate dat het comfort van het ene personeelslid niet de werklast of werkdruk verhoogt van een ander personeelslid, en dat de uitvoering van de taken die de overheid oplegt en die nodig en nuttig zijn voor het bereiken van de onderwijsdoelstellingen, gegarandeerd kan worden.

De opdracht van de leerkrachten is de laatste twintig jaar enorm gewijzigd. Nochtans geldt nog altijd als uitgangspunt voor de prestatieregeling van de leerkracht een vast aantal lesuren of lestijden contactonderwijs, en dat voor de hele duur van zijn loopbaan als leerkracht. Wij pleiten er voor om in alle onderwijsniveaus de opdracht los te koppelen van die contacturen. Dat moet de inrichtende machten in staat stellen de verschillende taken evenwichtig en billijk over hun personeelsleden te verdelen. Het maakt het ook mogelijk het personeelslid het perspectief te bieden op een flexibele loopbaan, waarbij er naar gestreefd wordt het personeelslid, in elke fase van zijn carrière, een opdrachtenpakket aan te bieden dat maximaal overeenstemt met zijn competenties en aspiraties.

We dringen er overigens op aan dat de overheid het loopbaandebat, in het licht van de demografische evolutie (vergrijzing aan de zijde van het lerarenkorps, vergroening aan de kant van de leerlingen) spoedig aanvat, en dat het debat zonder taboes kan worden gevoerd.

Omkadering veelkleurig

We pleiten maximaal voor ontkleurde (ook omkaderings)middelen. Gekleurde middelen gaan immers gepaard met nodeloze versnippering en met verlies van restmiddelen. We erkennen dat het stellen van vertrouwen in de eigen beleidskracht van de instellingen voor de instellingen ook impliceert dat zij over dat beleid verantwoording afleggen. Enkel als de overheid bij wijze van tijdelijk experiment onderwijsvernieuwingen wil doorvoeren of thematische accenten wil leggen, is kleuring van de bijhorende middelen aanvaardbaar. Bij definitieve implementatie moeten ze echter ontkleurd worden.

De directeur

Het wordt steeds moeilijker kandidaat-directeurs te vinden. De kwaliteit van de directeur is nochtans een sleutelfactor voor de kwaliteit van de school. Om het ambt aantrekkelijker te maken, zal de overheid op drie aspecten moeten ingrijpen: naast de verloning gaat het om de werkdruk en de veelheid aan verantwoordelijkheden.

Over een beleidskader/middenkader, ter ondersteuning van de directeur, hebben we het elders in deze tekst.

We vragen dat uitvoering wordt gegeven aan de bepalingen in de decreten rechtspositie over het mandaat van directeur. Vooraf zullen wel een aantal randvoorwaarden moeten worden verhelderd, zoals het sociale en geldelijke statuut (met inbegrip van

pensioenrechten), de duur van het mandaat, de modaliteiten van verlenging, en de terugvalbasis bij het beëindigen van het mandaat.

Een beleidskader/middenkader

Nog bestaande beperkingen op de aanwending van de globale puntenenveloppe in het secundair onderwijs moeten worden weggewerkt, ook ten aanzien van selectie- en bevorderingsambten. In die context is het noodzakelijk te voorzien in een selectieambt in de personeelscategorie van het ondersteunend personeel in het secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs, de personeelscategorie van het beleids- en ondersteunend personeel in het basisonderwijs en de administratieve ondersteuning van het DKO. Het moet immers mogelijk zijn personeel aan te trekken tegen marktconforme voorwaarden (boekhouding, psychologische ondersteuning, invulling van 'onderwijsvreemde' taken, zoals welzijnsbeleid, voedselveiligheid...).

In het kader van de uitbouw van een beleidskader/middenkader dringt zich ook een herziening op van de wijze waarop de ambten van technisch adviseur en technisch adviseur-coördinator kunnen worden berekend. Een berekening die enkel uitgaat van uren praktische vakken is achterhaald.

Affectatie aan de Scholengroep/Scholengemeenschap

Personeel wordt het best aangestuurd (benoeming, functiebeschrijving, evaluatie,...) op het bestuursniveau waarvoor het presteert. Het moet dan ook mogelijk zijn vastbenoemd personeel dat in het ambt waarin het benoemd is, voor een scholengroep of scholengemeenschap werkt, en dat nu nog geaffecteerd is aan een instelling, aan de scholengroep of scholengemeenschap zelf te affecteren.

Bekwaamheidsbewijzen

Momenteel wordt per onderwijsniveau gewerkt met zeer uitgebreide en zeer specifieke systemen van vastgestelde bekwaamheidsbewijzen per ambt/vak/specialiteit/module/opleiding. Een gedetailleerde oplijsting van vereiste en voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen komt in toenemende mate onder druk te staan in de gewijzigde kwalificatiecontext (flexibilisering van het hoger onderwijs, het in aanmerking nemen van elders verworven kwalificaties en competenties, van nuttige en artistieke ervaring,...) en in gemodulariseerde onderwijsvormen. De overheid moet, in samenwerking (onder meer met de lerarenopleiding en de sociale partners), een duidelijke visie ontwikkelen over een flexibilisering van het stelsel van bekwaamheidsbewijzen.

In afwachting van het behalen van een bewijs van pedagogische bekwaamheid wordt onderwijzend personeel meestal maar bezoldigd als elk ander personeel met een 'ander bekwaamheidsbewijs'. Het zou beter bezoldigd moeten kunnen worden.

Zij-instromers

Het toepassingsgebied van het BVR van 7 oktober 1997 moet worden verruimd, en uitgebreid tot alle ambten. Zij-instromers zouden hun elders verworven anciënniteit ook geldelijk in rekening moeten kunnen brengen.

Internaten

Wij vragen dat de overheid de werkgroep *Internaten* activeert. Uit de inventarisatie van de problemen moeten op relatief korte termijn conclusies worden getrokken voor een actualisering van de regelgeving.

Rechtspositieregeling

De rechtspositie van het personeel is een ingewikkeld kluwen geworden. Ze moet dringend worden vereenvoudigd en gemoderniseerd (b.v.: prestatieregeling en bezoldiging voor modulair onderwijs). Het personeelsstatuut moet een modern en flexibel personeelsbeleid ondersteunen.

Verlofstelsels

We dringen er op aan dat een tijdspad zou worden afgesproken voor de vereenvoudiging en harmonisering van de verlofstelsels.

We pleiten verder voor een rationalisering van de verschillende verlofstelsels. Bijkomende versnippering van opdrachten, waarin moeilijk kan worden vervangen, moet worden vermeden. Het debat moet worden gevoerd in het licht van wat maatschappelijk gewenst is (cf. de discussie over de verdere opbouw van pensioenrechten tijdens bepaalde afwezigheden). Een en ander kan aansluiten bij het geplande loopbaandebat.

Vakantieverlof

Het uitgangspunt voor een actualisering van de regeling van het vakantieverlof is meer uniformiteit voor de diverse personeelscategorieën, rekening houdend met de vakanties voor de leerlingen en de noodzakelijke aanwezigheid van personeel op bepaalde dagen tijdens die vakanties. Voor een ordentelijke schoolorganisatie is het wenselijk dat personeelsleden van het ondersteunend en administratief personeel de eerste week van juli en de dagen voor het begin van het nieuwe schooljaar samen met de directeur op school aanwezig zijn. Waar de actualisering van de regels over het vakantieverlof leidt tot een daling van de capaciteit aan beschikbare omkadering, moet er worden voorzien in bijkomende omkadering. Voor elk onderwijsniveau moet een minimum aan ondersteuning gegarandeerd zijn.

Re-integratiedossiers

Met betrekking tot de dossiers terbeschikkingstelling wegens arbeidsongeschiktheid (pensioencommissie), terbeschikkingstelling wegens arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval en terbeschikkingstelling wegens re-integratie pleiten we er voor dat de betrekking van het personeelslid dat ter beschikking werd gesteld, vacant zou kunnen worden verklaard. Wat de re-integratie van het personeelslid zelf betreft, kan wedertewerkstelling in een organieke betrekking enkel als de inrichtende macht het personeelslid ook geschikt acht voor de opdracht. De wedertewerkstelling moet een situatie creëren die zinvol is voor de instelling en die het personeelslid (dus) een verdere loopbaan in het onderwijs kan garanderen.

Problematiek medische geschiktheid

De huidige werkgroep *geïntegreerd gezondheidsbeleid* behandelt een brede waaier aan items. We pleiten voor het prioritair aanpakken van de problematiek van de medische ongeschiktheid van een personeelslid dat een gevaar zou kunnen vormen voor de leerlingen, cursisten of voor zichzelf. Het is absoluut noodzakelijk dat de werkgroep daarover conclusies neerlegt binnen de timing die de overheid zelf bepaald heeft in het kader van onderwijsdecreet XIX (nl. uiterlijk tegen het einde van dit schooljaar) zodat een degelijke en verantwoorde oplossing kan worden geboden.

Met de meeste hoogachting,

Mieke Van Hecke
directeur-generaal
VSKO

Raymonda Verdyck
Afgevaardigd
bestuurder GO!,
onderwijs van de
Vlaamse
Gemeenschap

Patriek Delbaere
algemeen directeur
OVSG

Patrick Weyn
directeur POV

Lieve Vansintjan
vertegenwoordiger
OKO