



**EISENCAHIER VOOR EEN  
TWAALFDE VLAAMSE ONDERWIJS-CAO  
(2020-2024)**

**Kwaliteitsvol onderwijs vraagt om meer en efficiënt  
gekleurde middelen**

**Eisencahier gepresenteerd op 1 april 2021**

# 1. Inleiding

Vlaanderen moet meer investeren in zijn onderwijs, het hoger onderwijs inbegrepen. Vlaanderen behoorde tot een decennium geleden binnen Europa bij de top inzake kwaliteitsvol onderwijs. Wil Vlaanderen daar opnieuw toe behoren, dan zijn er meer middelen nodig.

## 1.1 De loopbaan van het personeel

Zonder goed opgeleid en gemotiveerd onderwijspersoneel is kwaliteitsvol onderwijs niet mogelijk. Daarom is het essentieel dat de overheid de kwaliteit van de lerarenopleidingen op alle niveaus bewaakt en verzekert. Meer dan dertig procent van de jonge leraren verlaat het onderwijs binnen de vijf jaar na indiensttreding. Om het lerarentekort aan te pakken, zijn op korte en lange termijn maatregelen nodig die de opleiding en de loopbaan zelf aantrekkelijker maken.

In het onderwijs spreekt men traditioneel van een vlakke loopbaan. Er is ook niets verkeerd aan leraren die leraar willen zijn. Bovendien zijn er voor wie wil, kansen genoeg om een loopbaan uit te bouwen die inspeelt op ervaring, competenties, leeftijd en gezinssituatie. De onderwijsvakbonden pleiten voor een gefaseerde loopbaanontwikkeling met ingroeibanen voor beginners, doorgroeibanen op basis van individuele deskundigheid en uitgroeibanen op het einde van de loopbaan die voor iedereen gelijk zijn en nauw aansluiten bij de leeftijd van 55 jaar.

De overheid moet wel voor alle personeelsleden de mogelijkheid en de ruimte creëren om de professionele ontwikkeling ook werkelijk te realiseren. Personeelsleden moeten zich adequaat en binnen hun les-/begeleidingsopdracht kunnen bijscholen. Hun professionaliteit moet erkend en ondersteund worden.

Een degelijk statuut geeft het personeel zekerheid en bepaalt mee de aantrekkelijkheid van het beroep. Daarom mag niet geraakt worden aan de vastheid van betrekking en moet de combinatie privéleven-arbeid weer een belangrijke troef worden om te kiezen voor een onderwijsloopbaan. In die context is het ook belangrijk dat alle personeelsleden in het onderwijs door een decreet rechtspositie gevat worden.

## 1.2 Meer investeringen

De huidige crisis heeft de onderwijssector bevestigd in zijn cruciale rol in en voor de maatschappij. Onderwijs is een onmisbare schakel voor de ontplooiing van zowel individu als de samenleving en een hoeksteen voor de brede maatschappelijke organisatie. Daarnaast heeft de crisis ook blootgelegd dat we met de huidige investeringen in onderwijs een kwaliteitsvolle invulling van die cruciale rol niet kunnen garanderen.

De onderwijsvakbonden stellen dat Vlaanderen minstens 7 % van het Bruto Regionaal Product aan onderwijs moet besteden. Die investering kan niet onderhevig zijn aan negatieve schommelingen van de economische conjunctuur. Alleen zo kan het onderwijs in Vlaanderen zijn doelstellingen bereiken. Een grotere investering in onderwijs is ook nodig als Vlaanderen van het levenslang en levensbreed leren een topprioriteit wenst te maken.

## 1.3 Volwaardige omkadering

Een volwaardige basisomkadering is de eerste stap naar een verlaging van de werkdruk en de versterking van het beleidsvoerend vermogen van scholen, centra, academies, instellingen en

internaten. Sinds begin jaren negentig wordt slechts een deel van de wettelijk voorziene personeelsomkadering ook werkelijk ingericht. Wat doorheen de jaren ingegeven werd door besparingen, is nu de taken van het onderwijs steeds uitgebreider worden, niet langer verantwoord. Daarenboven moeten middelen voorzien worden voor taken of opdrachten die er de afgelopen jaren bijkwamen. Middelen voor het organiseren van contacturen moeten volledig naar contacturen gaan en mogen niet aangewend worden voor andere noden.

Een volwaardige basisomkadering zorgt ervoor dat het onderwijspersoneel zich volledig kan wijden aan zijn kerntaak. Een directie die goed omringd is, kan bovendien tijd maken voor de begeleiding en motivering van haar team en op die manier werk maken van integraal leiderschap. Het beleidsvoerend vermogen van de scholen, centra en internaten wordt erdoor versterkt.

De onderwijsvakbonden wijzen een systematiek van globale enveloppefinanciering af. Daarmee schuift de overheid haar verantwoordelijkheid immers door naar de onderwijsinstellingen. Gesloten of te kleine enveloppen zetten onderwijsinstellingen ertoe aan om zelf financiële middelen te genereren of te besparen op bijvoorbeeld de personeelsomkadering. Op die manier schuiven de instellingen hun verantwoordelijkheid en de rekening niet alleen door naar het onderwijspersoneel, maar dreigen ze bovendien steeds afhankelijker te worden van externe financiering of sponsoring. Enveloppefinanciering dreigt de draagkracht van de onderwijsinstelling en het personeel te boven te gaan en kan resulteren in ongezonde concurrentie en commercialisering.

Om de onderwijskwaliteit te garanderen, dienen alle niveaus gefinancierd te worden op basis van de reële aangroei van het aantal lerenden bovenop een vaste sokkel. Een aantal maatregelen doen momenteel afbreuk aan dit principe (solidariteitsfactor in het deeltijds kunstonderwijs, groeinorm en outputfinanciering in het volwassenenonderwijs...)

De aanhoudende besparingen in onderwijs van de afgelopen jaren laten zich voelen en zijn ongetwijfeld mee verantwoordelijk voor de grotere werkdruk bij het personeel. Afwezige personeelsleden, zorgen voor extra werkdruk. Idealiter moet een afwezigheid van eender welke duur en op eender welk moment van het schooljaar vervangen worden in alle niveaus en sectoren.

#### **1.4 Praktische maatregelen ter voorkoming van psychosociale belasting**

Niettegenstaande initiatieven in het verleden, naar aanleiding van cao's, om deze te verminderen, stellen de onderwijsvakbonden vast dat de werkdruk en planlast in het onderwijs stelselmatig toeneemt. De redenen daarvoor zijn verscheiden en de verantwoordelijkheden gedeeld. Te hoge werkdruk leidt in elk geval tot ernstige psychosociale en lichamelijke klachten.

Artikel 65 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepaalt dat het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk als opdracht heeft alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. Dat artikel moet aanleiding geven tot overleg in het CPBW of het onderhandelingscomité met die bevoegdheid van iedere onderwijsinstelling. Eén van de aspecten van welzijn die besproken moeten worden, is de werkdruk die de personeelsleden ervaren.

#### **1.5 Eindeloopbaan en draagkracht**

De verhoging van de pensioenleeftijd tot 67 jaar is een federale maatregel met een zware impact in het onderwijs. Het dagelijks omgaan met (groepen van) kinderen, jongeren en volwassenen vraagt een

grote fysieke en psychosociale inspanning. Net zoals in andere contactberoepen moet rekening gehouden worden met de draagkracht van het onderwijspersoneel in functie van leeftijd. Dat moet zich uiten in compenserende maatregelen (bijvoorbeeld minder contacturen, zonder financiële impact voor de werknemer).

In onderwijs werden zowel de pensioenleeftijd opgetrokken als de eindeloopbaanstelsels hervormd. De mogelijkheden tot vervroegde uitstap zijn geminimaliseerd en enkel haalbaar voor wie financieel sterk staat. Goede eindeloopbaanperspectieven maken integraal deel uit van de aantrekkelijkheid en werkbaarheid van een job in onderwijs. Er moet dus aangedrongen worden op het terugschroeven van federale maatregelen en het invoeren van eindeloopbaanmaatregelen die de werkbaarheid en de draagkracht van het onderwijspersoneel als uitgangspunt nemen.

## **2. Investerings om meer kwaliteit te bieden**

### **2.1 Syndicaal werk en inspraak**

Gedegen personeelsinspraak versterkt het beleidsvoerend vermogen van organisaties. Daarom is het essentieel dat personeelsleden die namens de representatieve vakorganisaties zetelen in overleg- of onderhandelingsorganen, stuurgroepen... opgericht door of krachtens een wet of decreet (LOC, BC...) het recht hebben daaraan deel te nemen. De tijd die zij besteden aan hun deelname moet als arbeidstijd worden beschouwd.

Om tijd en ruimte te creëren voor syndicaal werk, om het sociaal overleg in de toekomst vorm te geven en om binnen de evolutie van schaalvergroting en toenemende complexiteit als een volwaardige gesprekspartner aan de onderhandelingstafel op te treden, worden voor de vakbondsafgevaardigden in het sociaal overleg gekleurde middelen voorzien per school of scholengemeenschap.

De concrete modaliteiten worden telkens per onderwijsniveau vastgelegd.

### **2.2 Altijd bezoldiging én via de juiste omkaderingsmiddelen**

In het onderwijs zijn primaire omkaderingsmiddelen (lestijden, lesuren; leraarsuren en uren-leraar) voorzien om de kernopdracht van de leraar in de klas te realiseren. Secundaire omkaderingsmiddelen (globale puntenenveloppe, stimuluspunten, ICT-middelen, aanvangsbegeleiding,...) worden aangewend om alle overige taken van de school uit te voeren. Het basisprincipe moet zijn dat primaire middelen niet kunnen ingezet worden voor secundaire activiteiten. Zo kunnen leraren bijvoorbeeld niet langer toezichten, wachturen of buitenschoolse opvang opgelegd krijgen, tenzij daarvoor uit de secundaire omkaderingsmiddelen geput wordt.

Omdat elke opdracht bezoldigd is, moeten alle onbezoldigde plage-uren afgeschaft worden. In het basisonderwijs moet de hoofdopdracht steeds tot het minimum aantal lestijden beperkt blijven.

### **2.3 Voldoende omkadering aangepast aan actuele noden**

Kwaliteit van leren hangt nauw samen met kwaliteit van werken. Er moet structureel tijd voorzien worden om alle aspecten van de kernopdracht als leraar waar te maken: overleg, klassenraad, bijscholing, klassendirectie, begeleiding... maken daar integraal deel van uit en moeten met primaire omkaderingsmiddelen worden gerealiseerd. De manier waarop dat nu al in het buitengewoon onderwijs bestaat, is een voorbeeld voor andere onderwijsniveaus en -sectoren. In een eventueel groeitraject zijn personeelsleden ouder dan (bijvoorbeeld) 55 jaar en starters prioritair.

In de toewijzing van de omkaderingsmiddelen is het belangrijk dat de overheid duidelijk bepaalt welke middelen gaan naar de kernopdracht van de leraar, met name het lesgeven, en welke naar de secundaire activiteiten. Lestijden, lesuren, leraarsuren en uren-leraar (primaire omkaderingsmiddelen) moeten in elk geval zoveel mogelijk worden ingezet in de klas, op de plaats en het tijdstip waar ze gegenereerd worden. Secundaire omkaderingsmiddelen, bijvoorbeeld punten, moeten gebruikt worden voor de andere activiteiten, zoals beleids-, organisatorische en ondersteunende taken. Kortom, de middelen moeten aangewend worden waarvoor ze bedoeld zijn.

De doelstelling is dat leerlingengroepen met de primaire omkaderingsmiddelen weer op een werkbare en beheersbare wijze georganiseerd kunnen worden, met een leerling/leraar ratio van een aanvaardbaar niveau. Onderwijsinstellingen moeten daarnaast over voldoende omkaderingsmiddelen beschikken om te voorzien in alle nodige secundaire activiteiten of beleids- en ondersteunende taken, zoals bijvoorbeeld toezichten. De secundaire omkadering moet daarom gelijktijdig verhoogd worden, zodat de noodzakelijke activiteiten en taken die momenteel omkaderd worden met primaire middelen nog steeds opgenomen kunnen worden in onderwijsinstellingen.

Naast de noodzakelijke verhoging van de secundaire omkaderingsmiddelen moet de overheid voor de verschillende onderwijsambten de kerntaken afbakenen, zodat een 'oneigenlijke' aanwending in een specifiek ambt kan worden vastgesteld. Die omschrijving van de kerntaken kan er toe leiden dat nieuwe ambten worden voorzien.

Belangrijk is tot slot dat tegenover elke bestaande, maar ook nieuwe opdracht effectieve en substantiële omkaderingsmiddelen staan.

## **2.4 Duurzame mobiliteit**

In een maatschappij die kiest voor duurzamere mobiliteit is het logisch dat de fietsvergoeding van het onderwijspersoneel substantieel is. Ze moet daarom minstens gelijkgesteld worden met die van de Vlaamse ambtenaren en ook ingevoerd worden in de Centra voor Basiseducatie en het hoger onderwijs.

Onderwijs verwacht van steeds meer personeelscategorieën mobiliteit bij het werk, niet alleen van ondersteuners, pedagogische begeleiders, CLB-medewerkers, inspecteurs... maar ook van leraren-en ondersteunend personeel. Daarom moet onderzocht worden op welke manier onderwijspersoneel kan genieten van een 'vergoeding duurzame mobiliteit'. Zo kunnen zij op de voor hen meest economische en ecologische (ook hybride) manier hun woon-werkverkeer organiseren naast alle werk-werkverplaatsingen.

Voor personeelsleden in het volwassenenonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en de internaten die een onderbroken opdracht hebben op éénzelfde dag (al dan niet op verschillende lesplaatsen) moet een aangepaste verplaatsingsvergoeding 'woon-werk' en 'werk-werk' worden uitgewerkt.

## **2.5 Erkenning thuiswerk**

Ook voor het onderwijspersoneel moet thuiswerk erkend worden. We moeten het debat voeren over hoe dat uit te werken en structureel te verankeren. Onderwijspersoneel moet bovendien een forfaitaire vergoeding krijgen voor thuiswerk. Het geheel van de voorwaarden moet vergelijkbaar zijn met wat voor soortgelijke personeelsgroepen in andere sectoren bestaat of uitgewerkt wordt.

## **2.6 ICT- en andere middelen**

Alle personeelsleden moeten beschikken over de nodige kwaliteitsvolle digitale en andere middelen (internet, hardware, software, beveiliging...) die ze nodig hebben om hun werk te doen in de

onderwijsinstelling, maar ook thuis of elders. Eén op twee personeelsleden heeft nog altijd geen of minderwaardige digitale werkmiddelen. Met de middelen van het Digiplan moet dat eindelijk effectief gerealiseerd worden.

Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van de werkgever om ervoor te zorgen dat personeelsleden, ook diegenen die verplaatsingen maken tussen onderwijsinstellingen en vestigingsplaatsen, overal waar zij werken toegang hebben tot het digitale netwerk, het leerplatform, print -en kopieermogelijkheden...

## **2.7 Kinderverzorging**

Het aantal uren kinderverzorging in het kleuter- en lager onderwijs is nog altijd ruim onvoldoende om aan de dagelijkse verzorgingsnoden tegemoet te komen. Daardoor komt de kernopdracht van de leraar dagelijks in het gedrang. Door de toenemende verzorgingsnoden, ook in het lager onderwijs, is een uitbreiding aangewezen. De uren kinderverzorging moeten opgetrokken worden, zoals voorgesteld in het plan basisonderwijs van de vakbonden.

## **2.8 Afschaffen drempel geldelijke anciënniteit**

De discriminatie in verloning door de instandhouding van een minimumleeftijd voor de geldelijke anciënniteit moet opgeheven worden. De baremieke minimumleeftijd moet geschrapt worden met een gunstig effect voor alle personeelsleden die daar nadeel van ondervinden.

## **2.9 Weddeschalen deeltijds kunstonderwijs**

Voor de houders van een diploma dat in de vierde graad van het deeltijds kunstonderwijs recht geeft op weddeschaal 346, 347 of 501, moet die weddenschaal ook toegepast worden voor prestaties in de derde graad.

## **2.10 Verloning inspectie-begeleiding levensbeschouwelijke vakken**

Van de inspecteurs-begeleiders levensbeschouwelijke vakken wordt terecht verwacht dat ze hun dubbele taak op een kwaliteitsvolle wijze opnemen. Ze moeten daarvoor ook correct verloond worden. De verschillende behandeling ten aanzien van de collega's van de inspectie en de pedagogische begeleiding ten gevolge van de uitvoering van cao XI moet weggewerkt worden.

## **2.11 Gelegenheid tot herbronning**

Een contactberoep kwaliteitsvol invullen, vergt een niet-aflatende concentratie en inspanning ten behoeve van de ander. Personeelsleden in onderwijs zijn onderhevig aan contacten met vele partners. Veel personeelsleden hebben het moeilijk om een evenwichtige balans in stand te kunnen houden op de werkvloer, maar ook tussen werk en privé. Preventie van psychosociale aandoeningen (zie ook 'recht op deconnectie') moet de absolute prioriteit zijn, maar daarnaast kan een herbronningsperiode voor velen een goede manier zijn om de balans te herstellen. Tijdens zo'n periode kan het personeelslid bijvoorbeeld een opleiding of vorming volgen of psychosociale begeleiding krijgen. Het opnemen van een verlofstelsel VVP of AVP om dat gerichte doel te realiseren is nu alleen haalbaar voor wie financieel sterk staat. Daarom moet een financiële tegemoetkoming voorzien worden in deze verlofstelsels voor een periode van minimum 6 maanden.

## **3. Voorwaarden om meer kwaliteit te bieden**

### **3.1 Recht op deconnectie**

De toenemende digitalisering in het onderwijs heeft de werkdruk niet verlaagd, integendeel, hij blijft altijd verder toenemen. Elektronische leer- en werkplatformen vormen ongetwijfeld een meerwaarde, maar creëren ook ongewenste neveneffecten. Het belangrijkste probleem is de druk – indien niet expliciet dan minstens impliciet – om permanent (digitaal) bereikbaar te zijn. Naast arbeidstijd is er ook vrije tijd: personeelsleden hebben in die vrije tijd het recht op ‘deconnectie’ ten aanzien van directie, collega’s, leerlingen, ouders en derden.

Daarvoor moet dringend actie ondernomen worden op verschillende niveaus. Op lokaal niveau moet een afdwingbaar gedragsprotocol onderhandeld worden, op hoger niveau moeten de sociale partners algemene criteria vastleggen waaraan die protocollen moeten voldoen.

### **3.2 Controle op de naleving van de regelgeving**

AgODi moet klachten inzake het niet naleven van artikel 24 van de ‘Basisovereenkomst Elektronische Gegevensuitwisseling’ ernstig nemen. Er moet bovendien een effectieve controle ter plaatse gebeuren door de verificatie of de onderwijsinspectie. Niet-naleving ervan moet, zeker bij zware overtredingen of bij manifeste onwil, gesanctioneerd worden.

Om efficiënte individuele controle mogelijk te maken, is transparante personeelsinformatie onontbeerlijk. Daarom moet AgODi het mogelijk maken dat onderwijspersoneelsleden informatie kunnen raadplegen via MijnOnderwijs, zoals het document RL-1 met de opdracht van een personeelslid, en de opgebouwde anciënniteiten (geldelijke anciënniteit, dienstanciënniteit in het kader van TADD en vaste benoeming en sociale anciënniteit).

De onderwijsinspectie moet nagaan of het schoolbeleid voldoende rekening houdt met de personeelseffecten. Ter plaatse moet ze actief bij de rechtstreeks betrokkenen controleren of de onderwijsinstellingen de regelgeving in verband met het sociaal overleg en de protocollen, de inspraak en het preventie- en welzijnsbeleid correct naleven. Dat kan bij een doorlichting, maar ook op vraag van een onderwijsvakbond. Ernstige overtredingen of manifeste onwil moet ze in elk geval noteren in het doorlichtingsverslag. Het centraal paritair comité of sectorcomité X kan in dat geval zijn rol opnemen.

De decreten rechtspositie bevat de verplichting voor de werkgevers om te zorgen voor het nodige (digitaal) materiaal om het werk uit te voeren. De werkgevers moeten die verplichting niet alleen realiseren. De overheid moet dat ook systematisch controleren en desgevallend sanctioneren.

(Les)plaatsen in gebouwen van andere organisaties voldoen niet altijd aan de nodige kwaliteits- en veiligheidseisen. Die (les)plaatsen zijn bij de onderwijsinspectie niet altijd bekend zijn. De onderwijsinspectie moet die (les)plaatsen voortaan op de gebruikelijke wijze controleren.

### **3.3 Beleidsondersteuner, ICT-coördinator en Preventieadviseur**

In het basisonderwijs moet het ambt ‘beleidsondersteuner’ opgericht worden om, naast de administratieve medewerker, ICT-coördinator en de zorgcoördinator, beleidsopdrachten op te nemen in functie van de organisatie van de school of de scholengemeenschap (zie ook Actieplan Basisonderwijs).

In het secundair onderwijs, deeltijds kunstonderwijs, volwassenenonderwijs en de CLB’s moet een organiek ambt ‘ICT-coördinator’ opgericht worden.

In alle onderwijsniveaus moet een 'mandaat preventieadviseur' opgericht worden, gekoppeld aan welbepaalde bekwaamheidsbewijzen en in functie van het preventieopleidingsniveau en de veiligheid- en welzijnsrisico's in de betrokken onderwijsinstellingen.

### **3.4 Ondersteunend personeel basisonderwijs en deeltijds kunstonderwijs**

In het deeltijds kunstonderwijs en het basisonderwijs is er geen personeel voorzien voor pedagogische taken zoals toezichten en dergelijke. Die taken komen bijgevolg bij de leraren en de administratieve medewerkers terecht. Bijkomend ondersteunend personeel en de nodige extra omkaderingsmiddelen daarvoor moeten toegekend worden.

### **3.5 Beperking aanwendingsmogelijkheden lestijdenpakket en pakket uren-leraar**

Lestijden, lesuren, leraarsuren en uren-leraar moeten worden ingezet in de klas en zoveel mogelijk op de plaats en het tijdstip waar ze gegenereerd worden. De herverdeling van lesuren of uren-leraar in het secundair onderwijs binnen de scholengemeenschap moet daarom, zoals de overheveling naar een andere instelling of naar een volgend schooljaar, beperkt worden tot 2 % van het lestijdenpakket.

Daarnaast kan nog maximaal 3 % van het lesurenpakket worden aangewend voor uren die geen lesuren zijn en die georganiseerd worden als 'bijzondere pedagogische taken' of 'interne pedagogische begeleiding'. Dat percentage kan in geen geval overschreden worden. Die maatregel moet ervoor zorgen dat leraren zich opnieuw aan hun kerntaak kunnen wijden in beheersbare klasgroepen. De verhoging van de secundaire omkaderingsmiddelen – vaak bedoeld voor activiteiten waarvoor momenteel ook lesuren of uren-leraar aangewend worden – moet die beperking compenseren.

### **3.6 Bachelor directeur in een 6-jarige school**

In het secundair onderwijs is er voor de directiefunctie in een school met een zesjarige structuur of een bovenbouwschool een ongelijkheid tussen personeelsleden met een bekwaamheidsbewijs niveau bachelor, dan wel master. Ook een bachelor moet als directeur in dergelijke school vast benoemd kunnen worden met een passende verloning.

### **3.7 Alle omkaderingsmiddelen komen in aanmerking voor vaste benoeming**

Er moet verplicht vast worden benoemd in alle overgedragen uren en in het verlofstelsel 'tijdelijk andere opdracht' wanneer dat over meer dan één schooljaar loopt.

De betrekking van personeelsleden die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben en minstens 20 jaar dienstanciënniteit hebben, moet aanmerking komen voor vaste benoeming, ook als de betrekking die uitgeoefend wordt niet vacant is.

In alle omkaderingsmiddelen waar dit momenteel nog niet mogelijk is, zoals in de ICT-punten in het secundair onderwijs, moet vaste benoeming mogelijk worden.

### **3.8 Extra middelen voor extra opdrachten**

Het basisprincipe van het Vlaamse onderwijsbeleid moet zijn dat voor elke bijkomende opdracht aan een onderwijsinstelling ook bijkomende en substantiële middelen voorzien worden en indien nodig ook een specifiek ambt waarvan de kernopdracht omschreven is. Dat is in het verleden niet altijd gebeurd.

Zo is 'leerlingbegeleiding' een decretaal vastgelegde opdracht die de onderwijsinstelling in fase 0 en 1 van het zorgcontinuüm moet opnemen. Voor die bijkomende opdracht moet bijgevolg een aparte, gekleurde omkadering voorzien worden.



Voor de organisatie van de busbegeleiding in het buitengewoon onderwijs zijn momenteel geen omkaderingsmiddelen voorzien, terwijl ze wel nodig zijn.

‘Aanvangsbegeleiding’ is een belangrijk element in het kader van het lerarentekort. Het aantal uren aanvangsbegeleiding moet uitgebreid worden om aan de noden van alle starters in onderwijs tegemoet te komen.

### **3.9 Werkdrukvermindering**

#### *Koppeling eindtermen en vakken*

Het loslaten van de koppeling tussen eindtermen en vakken in het secundair onderwijs heeft voor een grote werkdruk en planlast gezorgd. Een leraar kreeg een degelijke opleiding en diepte zijn kennis en vakbekwaamheid in de loop der jaren verder uit, maar wordt geconfronteerd met bijkomende werkdruk en onzekerheid wanneer hij andere vakken of leerdoelen moet geven. Vaak moeten collega’s hem ondersteunen wat ook voor hen een bijkomende belasting is. Daarom moet deze ontkoppeling teruggedraaid worden zodat het voor iedereen duidelijk en helder is welke inhoud bij welk vak hoort. Bovendien komt de rechtstreekse band tussen de opleiding en expertise van de leraar, zijn bekwaamheidsbewijs, zijn onderwijsvak(ken) en de leerinhouden de onderwijskwaliteit ontegensprekelijk ten goede.

Het hernemen van die koppeling zal ook opnieuw voor meer duidelijkheid, transparantie en herkenbaarheid zorgen bij (her)oriënteringen in de schoolloopbaan van leerlingen wat zowel leerling, ouders, school als CLB-begeleider ten goede komt.

#### *Negatieve takenlijst*

In het basisonderwijs geeft de lijst van taken die niet tot het taken- en opdrachtenpakket van het personeel kunnen behoren een duidelijke houvast aan het personeel. Die moet zeker behouden blijven, maar ook in andere onderwijsniveaus heeft het personeel recht op een heldere afbakening van taken die niet tot hun opdracht behoren. Die negatieve takenlijst wordt per niveau geconcretiseerd.

#### *Vervangingen*

In het volwassenenonderwijs moet het mogelijk zijn om bij korte afwezigheid van een leraar wegens ziekte, de leraar voor intensieve modules (bijvoorbeeld 15 lestijden per week) bezoldigd te vervangen vanaf de eerste dag afwezigheid.

### **3.10 Planlastvermindering**

Ondanks verschillende goedbedoelde initiatieven ervaart het onderwijspersoneel nog steeds veel planlast, omdat er op verschillende niveaus planlast gecreëerd wordt en een algemene maatregel altijd een vertaling nodig heeft per niveau. Daarom moet per niveau planlastbewaking gebeuren via het bevoegde lokale comité. Er moeten concrete maatregelen genomen worden die betrekking hebben op de afbouw van administratieve taken, het terugdringen van de juridisering en de afschaffing van overdreven verantwoordingsplicht.

### **3.11 Aanpassing voorwaarden verlot wegens overmacht**

Bij het opnemen van het verlot wegens overmacht is één van de voorwaarden dat de zieke of het slachtoffer van het ongeval ‘onder hetzelfde dak’ moet wonen. Die bepaling moet geactualiseerd worden zodat ze bijvoorbeeld ook tegemoet komt aan de behoefte om bejaarde ouders te vergezellen naar het ziekenhuis.

### **3.12 Verlofstelsel eindeloopbaan**

Alle personeelsleden moeten hun werklast op het einde van hun loopbaan aanzienlijk kunnen verlichten en niet enkel diegenen die het zich financieel kunnen veroorloven. In het licht van het lerarentekort moeten zoveel mogelijk onderwijspersoneelsleden aan boord worden gehouden. Gelet op de verhoging van de pensioenleeftijd is het noodzakelijk om voor àlle onderwijspersoneelsleden een specifiek verlofstelsel te creëren dat de eindeloopbaan ook effectief werkbaar maakt.

### **3.13 VVP, VVP55+ en pensioen**

De Federale Regering geeft nog altijd geen duidelijkheid over de aanneembaarheid voor het pensioen van de verlofstelsels VVP en VVP55+. De Vlaamse regering moet aandringen bij de Federale regering dat die verlofstelsels zo snel mogelijk en met terugwerkende kracht aanneembaar worden voor het pensioen.

### **3.14 Naar een eerlijkere samenleving via duurzame contracten**

De onderwijsvakbonden roepen alle onderwijspartners op om zich te scharen achter een engagementsverklaring voor het aangaan van duurzame contracten. De inrichtende machten engageren zich daarbij om voortaan contracten af te sluiten met leveranciers met een expliciete formulering over het weren van goederen die gemaakt zijn door kinderarbeid, in onveilige werkomstandigheden, via uitbuiting of oneerlijke arbeidsvoorwaarden.



# Eisencahier MVD+

## Maatregelen met betrekking tot het contractueel MVD-personeel, het onderhoudspersoneel, de contractuele bedienden en de busbegeleiding

### Inleiding

We stellen vast dat ook deze Vlaamse regering de besparingen in het onderwijs gedeeltelijk verderzet. We betreuren ten zeerste deze beslissing om opnieuw te besparen. Vlaanderen moet integendeel meer investeren in zijn onderwijs. Vlaanderen behoorde binnen Europa tot een decennium geleden bij de top inzake kwaliteitsvol onderwijs. Vlaanderen moet daar opnieuw toe kunnen behoren. En daarom zijn er meer middelen nodig. En die middelen moeten in de eerste plaats geïnvesteerd worden in alle mensen die werken in het Vlaamse onderwijs.

In een onderwijsinstelling werken veel verschillende groepen personeelsleden en zij hebben elk een specifieke en onmisbare taak. Er zijn directies en andere leidinggevenden, onderwijzend personeel, opvoedend en administratief personeel, onderhoudspersoneel ... Het raderwerk van een onderwijsinstelling kan maar goed draaien, kan maar goede onderwijskwaliteit leveren, wanneer elk van die mensen goed werk levert en daarvoor het respect en de waardering, ook financieel, krijgt die hij of zij verdient. En dit niet alleen ter plaatse in de onderwijsinstelling zelf, maar ook vanwege de hogere echelons tot en met de Vlaamse regering.

Als vakbonden voor het contractueel MVD-personeel, het onderhoudspersoneel, de contractuele bedienden en de busbegeleiding vragen wij specifiek voor deze groep van onderwijsmensen dat de Vlaamse regering ook hen respecteert en goede werk-, loon- en arbeidsvoorwaarden voor hen mogelijk maakt.

### 1. Gezamenlijke eisen voor het Gemeenschapsonderwijs en het Gesubsidieerd Vrij Onderwijs

#### 1.1. Finalisering afspraken cao XI-bis

##### 1.1.1. Ethisch werkgeverschap

Alle personeelsleden van de onderwijsinstellingen hebben in ieder geval recht op een gelijkwaardige behandeling en waar mogelijk ook recht op een gelijke behandeling. Het recht op een lerarenkaart voor alle personeelsleden van een onderwijsinstelling is van dat laatste een voorbeeld. Wanneer de Vlaamse regering kiest voor meer harmonisering tussen statutairen en contractuelen, is het niet meer dan logisch dat zij die lerarenkaart niet alleen aan statutaire personeelsleden inclusief het statutaire MVD-personeel gunt zoals tot op heden, maar voortaan ook aan het contractuele personeel.

We vragen dan ook met aandrang om de werkzaamheden van de 'Technische Werkgroep Lerarenkaart' die opgestart werd naar aanleiding van de afspraken in cao XI-bis, te finaliseren zodat die lerarenkaart aan alle personeelsleden van de onderwijsinstellingen, ook aan de contractuelen, ter beschikking kan gesteld worden.

### **1.1.2. Statuut voor busbegeleiders**

In opvolging van de afspraak in cao XI-bis voor de oprichting van een 'Technische Werkgroep Busbegeleiding' vragen we de dringende realisatie van een volwaardig statuut voor de busbegeleiders. Er dient bij de inhoudelijke uitwerking van dat statuut rekening gehouden te worden met modaliteiten zoals een minimum aan gegarandeerd aantal te werken uren per dag, eventueel aangevuld met ander opdrachten binnen de school.

## **1.2. Prioritaire gezamenlijke eis: koopkrachtverhoging**

### **1.2.1. Lineaire loonsverhoging**

Voor de arbeiders en bedienden die niet de barema's van het statutair onderwijspersoneel volgen en vaak een laag loon hebben, vragen we een lineaire loonsverhoging, te beginnen bij de laagste barema's.

### **1.2.2. Verhoging eindejaarstoelage**

In navolging van cao X en XI-bis, vragen we een verdere verhoging van het vast gedeelte van de eindejaarstoelage.

### **1.2.3. Modernisering van de functieclassificaties**

De huidige functieclassificaties die vele tientallen jaren ongewijzigd bleven, zijn dringend aan een modernisering toe. Op die manier komen zij opnieuw tegemoet aan de huidige noden in de onderwijsinstellingen en garanderen zij ook een marktconforme verloning voor de betrokken personeelsleden.

## **2. Eisen, specifiek voor het Gemeenschapsonderwijs**

- 2.1.** We vragen de **opwaardering van het type contract 'toezichthouder'** naar een volwaardig arbeiderscontract.
- 2.2.** We vragen de **invoering van een flexpremie en de inperking van de overdreven flexibiliteit** die momenteel wordt gevraagd (blokkenuurregeling, combinatie meerdere functies, verschillende locaties ...).
- 2.3.** We vragen de **aanpassing van het verlof om dwingende redenen/verlof wegens overmacht** zodat ook het MVD-personeel die 4 dagen verlof betaald krijgt.
- 2.4.** Het MVD-personeel heeft momenteel geen **recht op bezoldigd Vlaams opleidingsverlof**. De betrokken personeelsleden worden beschouwd als werknemers in de publieke sector en niet als werknemers private sector of autonome overheidsbedrijven. De handleiding MVD GO! maakt wel gewag van een scholingsbeding, doch de voorwaarden daarvan zijn zo strikt zodat de meeste kandidaten uit de boot vallen. Er is anderzijds ook een vormingsfonds voorzien

voor de MVD-personeelsleden, maar dat fonds behelst dan weer enkel vormen die betrekking hebben op het professioneel functioneren (vb. vorming poetstechnieken, correct gebruik van ladders ...). We vragen dat het MVD-personeel ook recht heeft op bezoldigd Vlaams opleidingsverlof.

- 2.5. Op dit ogenblik is het geen recht voor contractuele **personeelsleden die met pensioen gaan in de loop van het jaar of die einde tewerkstelling zijn, om de feestdagen te recupereren** die in dat jaar tijdens hun tewerkstelling in een weekend vielen. De vervangende dagen worden immers meestal vastgelegd tussen Kerstmis en Nieuwjaar. Op dat moment zijn de betrokkenen echter niet meer in dienst. We vragen dat de betrokken personeelsleden deze dagen kunnen recupereren terwijl ze nog in dienst zijn.

### 3. Eisen, specifiek voor het Gesubsidieerd Vrij Onderwijs

- 3.1. De schaalvergroting van de onderwijsinstellingen van het Gesubsidieerd Vrij Onderwijs zet het beschikbare budget voor VAP-dagen en dus de invoering van contracten van onbepaalde duur steeds meer onder druk. We vragen daarom, na de injectie via cao XI-bis, opnieuw **bijkomende middelen voor het systeem van VAP-dagen** zodat het meer algemeen dan nu kan ingevoerd worden.
- 3.2. We vragen de **uitbreiding van het systeem van bestaanszekerheid** in de zomermaanden voor de 10-maandencontracten. Op dit ogenblik is die bestaanszekerheid beperkt tot de busbegeleiders. Het systeem moet ook uitgebreid worden naar andere categorieën zoals de schooltoezichters, het keukenpersoneel ...
- 3.3. We vragen een verdere **verhoging van de bijdrage voor de 2<sup>de</sup> pensioenpijler**. Op dit ogenblik bedraagt die amper 1,00%.